

平成 22 年度えひめ若者サポートフォーラム

ニート卒業、そして自立へ ～働く、働き続けるために必要なこと～

日時 平成 23 年 1 月 22 日 (土) 13:00 ~ 16:00

場所 愛媛大学 南加記念ホール

平成 23 年 3 月発行

主催 愛媛県経済労働部管理局労政雇用課
〒790-8570 愛媛県松山市一番町 4 丁目 4-2
TEL 089-912-2502 FAX 089-912-2508

えひめ若者サポートステーション
〒790-8587 愛媛県松山市湊町 5 丁目 1-1 いよてつ高島屋南館 3 階
TEL 089-948-2832 FAX 089-941-5301

目次

開会あいさつ 1

愛媛県労政雇用課長 境 伸栄

基調講演 3

「若者就労支援のこれから ～地域・企業・行政との連携～」

NPO 法人「育て上げ」ネット 理事長 工藤 啓 氏

シンポジウム 32

「ニートと呼ばれる若者が働きやすい環境を作るには」

パネリスト

基調講演講師

工藤 啓 氏

洋菓子工房 菓子夢 オーナー

三宅 秀生 氏

若者代表

森本 真悟 氏

コーディネーター

愛媛大学法文学部 教授

長井 偉訓 氏

閉会あいさつ 51

えひめ若者サポートステーション 所長 當川 秀明

アンケート調査 52

概要

1. タイトル 「ニート卒業、そして自立へ ～働く、働き続けるために必要なこと～」

2. 主催 愛媛県、えひめ若者サポートステーション

3. 後援 愛媛新聞社、NHK 松山放送局、南海放送、テレビ愛媛、あいテレビ、
愛媛朝日テレビ（順不同）

4. 開催日時 平成 23 年 1 月 22 日（土） 13：00～16：00

5. 会場 愛媛大学 南加記念ホール

6. 内容

(1) 開会あいさつ

愛媛県労政雇用課長

境 伸栄

(2) 第 1 部 基調講演

「若者就労支援のこれから ～地域・企業・行政との連携～」

NPO 法人「育て上げ」ネット 理事長

工藤 啓 氏

(3) 第 2 部 シンポジウム

「ニートと呼ばれる若者が働きやすい環境を作るには」

パネリスト

基調講演講師

工藤 啓 氏

洋菓子工房 菓子夢 オーナー

三宅 秀生 氏

若者代表

森本 真悟 氏

コーディネーター

愛媛大学法文学部 教授

長井 偉訓 氏

(4) 閉会あいさつ

えひめ若者サポートステーション 所長

當川 秀明

< 司会 > 愛媛大学放送研究会



開会にあたりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

本日は、平成 22 年度えひめ若者サポートフォーラムにお集まりいただき、誠にありがとうございます。そして、県政の推進につきまして、日頃よりご支援・ご協力をたまわっておりますことに、重ねてお礼申し上げます。

本県の雇用情勢は、11 月の有効求人倍率が 0.67 倍と厳しい状況でございます。また、新規学卒者の就職内定率が前年同期を下回っている

など、非常に厳しい状況でございます。このような状況では仕事に就くことができず、結果として、働いていない、学校に通っていない、職業訓練も受けていない、というニートの状況に陥る若者が増えていくことが懸念されております。

県ではニートの若者の総合相談窓口として、えひめ若者サポートステーション・東予若者サポートステーションを設置し、職業的自立のための各種支援を実施しております。12 月末現在の登録者数は 1,275 名で、その内の 539 名の方が就職等の進路決定に至っております。また、現在も多くの若者が、サポートを受けながら就労へ向けて活動を続けていらっしゃいます。サポートステーションを訪れる、いわゆるニートと言われる若者と接しておりますと、世間一般でいうニートに対する偏見、いわゆる「働く意欲がない、甘えている」といったものが、いかに誤りであるかということがわかります。

サポステを訪れる、ニートと呼ばれる方の特徴といたしまして、様々な困難を抱えておられて、その結果スムーズに就労に至っていないということが挙げられます。具体的には、学校や職場での挫折経験などから就労に不安を抱えている方、うつなどの精神疾患に苦しんでいる方、発達障害の特徴を持つ方など、様々な困難を抱えた若者が職業的自立に向けて努力しておられます。

そういった若者が職業的自立を目指す際に、個人の問題であると片付けるのではなく、福祉・医療・教育・就労支援等の機関が、それぞれ専門的な支援を行うことが必要だと考えております。また、できるだけ早期に若者が必要な支援を受けられる環境づくりを進めるためには、専門機関だけでなく、家庭・地域・企業等、社会全体が若者の職業的自立に関心を持ち、支援に対してご理解・ご協力いただくことが欠かせません。

本日のフォーラムでは、講師として、若者の就労や社会参加を支援する、NPO 法人「育て上げ」ネット理事長の工藤啓先生にお越しいただき、「若者就労支援のこれから」と題してご講演いただき

ます。講演後のシンポジウムは、「ニートと呼ばれる若者が働きやすい環境を作るには」というテーマで、愛媛大学法文学部教授、長井偉訓先生のコーディネートで、パネリストの皆様それぞれの立場からご意見をお聞かせいただくこととなっています。

本日お集まりの皆様に、ニートの若者を取り巻く状況について御理解を深めていただき、彼らが勇気を持って、就労に向けた将来への一歩を踏み出すためには、どう関わり、どう支援していくことが求められるのか、それぞれのお立場で考え、行動する契機としていただければ幸いです。最後になりましたが、本日お集まりの皆様方のご健勝とご多幸を心より祈念いたしまして、挨拶いたします。本日はよろしくお願いいたします。

基調講演

「若者就労支援のこれから ～地域・企業・行政との連携～」

NPO 法人「育て上げ」ネット 理事長 工藤 啓 氏

プロフィール

工藤 啓(くどう けい)氏 [NPO 法人「育て上げ」ネット 理事長]



生年月日 1977 年 06 月 02 日 東京生まれ

【略歴】

平成 10 年：成城大学文芸学部マスコミュニケーション学科中退

平成 13 年：米国ベルビューコミュニティーカレッジ卒業

同年：青少年就労支援 NPO「育て上げ」ネット設立

平成 16 年：特定非営利活動法人化

現在、同法人理事長として若年者就労支援に携わる

【平成 22 年度】

内閣府「地域における若者支援のための体制整備モデル事業中央企画委員会」委員

内閣府「子ども・若者地域協議会の運営方策に関する検討会議委員会」委員

内閣府「パーソナル・サポート・サービス検討委員会」委員

文部科学省「大学生の就業力育成支援事業委員会」委員

東京都「東京都生涯学習審議会」委員

NPO 法人栃木ユースサポーターズネットワーク アドバイザー

NPO 法人 NEWVERY「日本中退予防研究所アドバイザリーボード」メンバー

【平成 21 年度】

内閣府「地域における若者支援のための体制整備モデル事業中央企画委員会」委員

文部科学省「実践型学習支援システム推進委員会」委員

岡山県 NPO 法人リスタート 文部科学省委託事業

「問題行動等への対応における NPO 等の活用に関する実践研究事業」アドバイザー

栃木県 栃木ユースサポーターズネットワーク

「長期ひきこもり経験者の就労に関する検討委員会」委員著 書

『「ニート」支援マニュアル』(PHP 研究所)

『育て上げ ワカモノの自立を支援する』(駿河台出版)

『16 才のための暮らしワークブック 生きていくのにかかるお金は月いくら?』

(主婦の友社)

受賞 平成 18 年 6 月 社会貢献財団「21 世紀若者賞」
平成 19 年 6 月 内閣総理大臣「再チャレンジ支援功労者表彰」
平成 20 年 12 月 多摩信用金庫「多摩グリーン賞（経営部門）優秀賞」
平成 21 年 2 月 経済産業省「ソーシャルビジネス 55 選」
平成 21 年 7 月 NPO 法人アイ・エスエル
ソーシャル・ビジネス・プランニング「社会イノベーション賞」

皆さん、こんにちは。工藤と言います。

今日は 1 時間ちょっとお時間をいただきまして、タイトルにありますように、「若者就労支援のこれから～地域・企業・行政との連携～」について、その後のシンポジウムにつながるようなお話になればと思っています。

今日は何度か「若者」という言葉を使います。皆さんそれぞれ「若者」という言葉を自分のイメージで使ったり、テレビとかで「最近の若者は…」という言葉で使ったりでバラバラだと思いますので、今日この場で使う「若者」という言葉の定義をさせていただきたいと思います。日本には「若者」に定義があります。皆さん、「若者は誰ですか？」って聞かれたら、自分が思うように答えると思いますが、去年の 3 月 31 日までは 15 歳から 34 歳までが若者でした。意外と年齢幅があるじゃないかと思う方もいらっしゃると思いますが、去年の 4 月 1 日より、また若者の年齢が変わりました。この中に返り咲いた方がいらっしゃると思いますが、今の日本では 15 歳から 39 歳を「若者」と言います。なぜかという話になると少し長くなってしまいますので今日はしませんが、2010 年の 4 月 1 日から、日本においては 15 歳から 39 歳までが若者であるとなりましたので、今後皆さんが最近の若者論をする時は、ぜひ 39 歳以下までを含めてお話ししていただければと思います。ただし、今日いくつか数字のデータをご紹介しますが、これは去年の 3 月 31 日より前のものなので、数字自体は 15 歳から 34 歳までの人のことを指しているものであるとご理解いただければと思います。なので、皆さんいろいろ「若者ってこういう人だな」というイメージはあると思いますが、実は 15 歳から 39 歳までという非常に幅の広い年齢を指しているものだと、今日に関しては思っただければと思います。

（資料 2）

ここは簡単に話をしますが、私がいる組織では、自分たちの組織のあるべき姿とか、目指すべき社会というものをいろいろつくって事業をしているわけですが、2 点だけ先にご説明させていただきたいと思います。

一つは、上から 3 番目の「提供すべき価値」。私たちもサービス業ですから、若い人の自立の応援というサービスを企業体として行っているわけですが、私たちの団体が提供している価値・サー

ビスというのは、若い人に対して持続的な社会参加と経済的な自立を応援することです。中には社会的な自立が大切であるとか、精神的な自立も応援したい、または「じりつ」の「りつ」は自分を律する方だという考え方もたくさんあると思います。それも全て大切なことですが、あくまでも私たちの組織が若者ご本人、もしくは保護者の方に支援のサービスを提供する時には、私たちの目指すものは経済的な自立ですということをお伝えし、またお約束をしている所ですので、少し考え方が違うこともあるかと思いますが、あくまでも組織としての考え方ということで、そちらに少し寄ってしまった話になるかと思いますがご容赦いただければと思います。

また、二つ目に小さい字ですけれども、私たちの事業体は人を今 70 名近く雇用しています。お給料をちゃんと払わなければ彼らが生活できないという意味で、社会性を持った事業体という自負はありますが、あくまでもボランティアベースではなく、いわゆる仕事としてやっておりますので、組織としては収益性、売上を上げていかなければいけません。その部分がお話の中に少し出てきてしまうかもしれませんが、それも組織の性質上、ご理解・ご容赦をいただければと思います。

愛媛を含む最近の日本が、世界から見るとどういう風に言われているかですが、日本は世界の先進国から「先進国」と言われているわけです。どういう先進国と言われているのか。私たちの国は、世界の先進国から「社会課題先進国」と言われています。どこよりも早く高齢化をし、どこよりも子供が生まれずに、様々な問題が日々出てくると。今後どうなってしまうのだろうか。つまり、社会の抱える課題がどの国よりも早く出てきてしまっているという意味で、「社会課題先進国」なんて言われています。逆に言えば、解決モデルをつくりさえすれば、他の先進国ではこれから出てくるであろう問題を先に解決している国として世界に PR できるものの中に、福祉の問題・医療の問題・環境、様々なあるんですけれども、若者の自立というのも多くの世界から注目されている一つのコンテンツであったりします。マイナー分野ですので注目のされ方はそれほど大きくないかもしれませんが、例えば去年だけで私たちの組織に 15 団体ぐらい、いろんな国から視察に来ました。フィンランドとかドイツやイギリス、そして一番多いのが韓国。お隣の韓国も今非常に経済が厳しい状況で、中小企業があまり無い国ですので、若い人たちがどうしても仕事に就けないとか自立ができないということで、3 年ぐらい前から頻繁に日本に調査とか研究に来ているような国で、外から見たときにやっぱり、若い人の問題の解決に対してすごく注目をされている国であったりもします。

(資料 4)

じゃあその若い人たち、社会課題なんて世界中から言われている日本が、今どういう状況かと言いますと、ざっとこんな感じになっているんですね。

今日は松山市内のデータを持ってくるのを忘れてしまって、ちょっと大きい話で申し訳ないんですけれども、今、日本において、結構多くの子供や若い人たちが大変な思いをしています。例えば児童虐待であれば、年間 4 万件の相談が児童施設に来ています。不登校と一番上にありますけれども、学校に行けない小中学生というのが今 12 万人ぐらい。これはいろんなデータを取っているのでもっと出典が無いんですけれども、小学校に行けない小学生が今、全国で 2 万人、314 人に 1

人ぐらい。中学校に行けない中学生が今 10 万人ぐらい、約 34,5 人に 1 人、クラスに 1 人いるような社会であります。

特徴的な例としては、今から 2,30 年前は、「不登校」という言葉ではなくて「登校拒否」という言葉が使われていました。主体的に学校に行かない児童だと言われていたのが、だんだん事情が見えてきて、本当は学校に行きたくても行けない人たちだと分かってきました。今から 20 年ぐらい前ででしょうか、「不登校」という言葉がではじめました。

不登校のご専門の方もいらっしゃるかと思いますので多くは言いませんけれども、一つの象徴的な経験的な例としましては、私がある東京の立川市という、東京駅と真逆の、23 区の外にある東京の市の話をして。「工藤さん、ちょっと来てくれ」と、ある小学校の校長の先生から呼び出されました。それで小学校に行ったんです。校長先生はこんなことをおっしゃいました。「私たちの小学校は本当に普通にどこにでもある公立の小学校で、生徒が約 400 名。ただし、多い日で 1 日 60 人が保健室に来る」、「8 人に 1 人が保健室に来てしまうんです」、「60 人のうち 20 人ぐらいは擦り傷や切り傷、友達とけんかしたというんですけれども、残りの 40 名はそうではない」、「いじめなどで学校の教室に入れないとか、そもそもご飯をちゃんと食べていないらしい、体にあざがある、なんか学校で座って勉強することが環境として難しい子たちがとって増えている」、「それが今、小学校としては大きな問題になっているんです」なんていうことで、保健室に不登校、または不登校ギリギリの子たちがたまってきた「どうしたらいいのでしょうか?」というご相談を受けて、今、小学校と一緒に授業をやったりもしています。

ただ、小中学校に不登校はありますが、日本の場合 1 日も行かなくても卒業資格をもらうことができます。それで、義務教育を終えて中学校を卒業した青少年のうち、ほとんど 100 パーセント、約 97 パーセントが高校に進学をします。4 月 1 日の時点で高校生になる人がほとんどで 97 パーセントですけれども、毎年、高校をどこかのタイミングで中退する青年が 8 万人ぐらい、まあ 7 万 6 千人ぐらいと言われていています。ただ、高校に行かなくても高卒認定がありますので、それを取得して大学や短大・専門学校に進まれる方もいるかと思えます。それがだいたい若い人の 67 パーセント、約 7 割が、4 月の 1 日の時点で大学や短大や専門学校に進学をしています。一方で、だいたい毎年 11 万人が中退をしてもいます。

そうしますと、教育段階で毎年 30 万人がそこにいられないというような状況があります。もしかしたらご存知の方もいるかと思えますけれども、高校よりは大学・短大・専門学校で象徴的な言葉として、「便所飯」という言葉があるんですね。便所ってトイレですね。「便所飯」という言葉のとおりです。ご飯をトイレで食べる人が増えてきているんです。皆さん学校生活では、お弁当を持っていくとか、学食でご飯を食べていた方もいらっしゃると思うんですけれども、学食とか人のいるところではなかなかご飯が食べられず、または一緒に食べる人がいないという状況の中で、あえて昼食をトイレの、男性であれば個室、女性はもともと全て個室だと思いますが、トイレの中で食べて、何もなかったかのように次の教室に行くような生徒さんも増えている。ある大学で聞きましたが、トイレって「備え付けのトイレトーパー以外には流さないでください」や「禁煙です。

ここでたばこ吸わないでください」とかだいたい二つの張り紙があると思うんですが、その大学にはもう 1 枚張り紙があるんです。「ここで食べ物の袋や残りカスを捨てないでください」って。つまりそれは、そこで食べている若者たちがいるという状況で、その便所飯と大学・短大・専門学校の中退が、意外と関係性があるんじゃないかということで注目されていたりします。

ある大学の先生が、問題があったのでこういうことをやってみたんです。女子大ですが、一人でご飯を食べる子、またはトイレでご飯を食べる子がいるということで、自分の教授室を昼に開放しました。どういう風に開放したかという、「寂しいから自分の教授室でご飯食べていいよ」って言わなかったすばらしい先生なんですね。「質問があったらお昼に来い」って生徒に言ったんです。そこで来た子に対して「ついでにご飯食べていけば？」って言ったんです。つまり、一人でご飯を食べている自分が辛いから先生のところに行って食べようという風に思わせないで、私は質問があるんだ、結果としてせっかくだからそこでご飯を食べていこうと。日に日に女子大生が教室の中に増えていったわけです。そうすると、その増えていった女子大生同士は仲良くなるわけです、友達として。気が付いたらみんな学食に食べに行き出したんです。そして、いつの間にか来ていた女学生たちが、みんな自分たちでランチに行ったりとか、お弁当を食べたりし始めたので教室にいなくてもよくなった。先生はそこで気づいたんです。何に気づいたかという、実はお昼に誰も僕に対して質問がなかったんだということです。つまり、「質問していいよ」って言って教授室を開いたものの、本当に質問があった人は一人もいなくて、「ちょっと寂しい」なんて話をしていました。このようなことが大学なんかでは起こったりもしています。

一方で、こういう辛い小中学生・大学生以外にも、やっぱり将来の先が見えないという例があります。例えば小学校で皆さん卒業アルバムに将来の夢とかなりたい職業を書かれたかと思います。パイロットとか花屋さんとか、いろいろ書かれたと思いますが、この 10 年 20 年、トップ 5 とかトップ 10 ってほとんど変わってないんですね。女性であれば保育士さんとか花屋さん・ケーキ屋さんを書いていて、男の子はプロ野球選手・サッカー選手・宇宙飛行士。最近になって少しプログラマーとか、IT 関係の仕事も入ってきたんですけど、実は 10 年間、小学生の将来の夢ってほとんど変わってないんです。ある愛知の大学の先生がこんな調査をして発見したことがありました。トップ 10 は変わらないけれども、下の方で大きな動きが徐々に出てきていると。動きって何かというと、小学生 5,6 年生の一部が、将来の夢や将来なりたい職業のところに、ある言葉を書き始めていたんです。その言葉が何かというと、「定職」って書き始めたんです。つまり今、小学生が将来の職業・なりたい夢のところに「定職」って書く。まだ少ないけれど、それがじわじわ増えてきているなんて話があったりもします。ただ 5,6 年生が定職っていう意味を本当に知っているかという意外なので、誰かが言っているんだろうと思うんです。小学生って誰と会うのかなと思うと、保護者の方はもちろん、学校の先生や習い事の先生や塾の先生。だいたい先生と言われている方と会うわけですがけれど、もしかしたらその中の誰かが「夢を追うのではなく、最低でも定職についてくれ」とか「フリーターにはならないでくれ」って言っているのかもしれない。もしかして大人が言っているんじゃないか、というようなものがあったりもします。

また、大学生でも去年こんな例がありました。サッカーがものすごく強い大学がありまして、そこで5人のレギュラーに、Jリーグからお誘いがかかったわけです。夢の扉が向こうから開いて。その内の2人がお断りしたんです。なんでJリーグの夢を断ったか。将来のキャリアが見えないということで、1人は銀行に就職し、1人はどこかに就職、いい会社に就職したんです。小学校からずっと夢見ていたプロの扉が向こうから開いたのに、将来の自分の人生、働くということを考えたときに、その扉を閉めて堅実な扉を開けていくなんていう、大学生であってもそういう例が今、出てきている。こんな社会をつくったのは私たち大人なんですけれど、ここでもやっぱり少し変えていかないと、結局不幸な国になってしまうんじゃないかと思ったりもするわけです。

後は書いてある通りで、今日のテーマであるニートとかひきこもりもたくさんいて、働けば解決かという問題にもなるんですが、若い人の中では働くことも結構大変になっているわけです。大学生のみならず、今働いている若い人のだいたい3人に1人は非正規雇用で、正社員じゃないわけです。これは民間の調査ですけど、働いている若者の4人に1人が貯金0円で、働いている若者の5人に1人が年収200万円以下です。年収200万円以下なので、手取りがだいたい11万から13万円ぐらいで生きていくわけです。そうすると、働いていない、将来に希望が持てないという小学生から大人まで、こんなにいっぱいいるにもかかわらず、働いても希望がないわけです。数字だけみると。もちろんここで一念発起、起業をすればかたくましい人もいますけれど、そうでない人たちにとってみれば、チャンスのない日本社会において、もうすでに人生見えてしまっていると達観し、「僕はなんにも求めません」、「生きるだけのお金があればいいです」、「生きていだけでいいです」みたいなことを言う人もいれば、ご存じのとおり、生きるということに希望を失ってしまっている人も数が全く減らないという状況です。

こういうことを言うと、年間5,6人ぐらいから、だいたい戦中戦後世代ぐらいの人から、必ずこう言われます。「工藤君、そんなことを言ったって、働かざる者食うべからずだ」って。だいたい言われた後に「おれたちの時代には食うや食わず…」というのがあって、ずっと永遠と言われるわけです。で、30分ぐらいずっと聞いているんですけど、今までの日本をつくってきてくださったこの世代が、ある意味金科玉条のごとく使っていた「働かざる者食うべからず」。この言葉はもう日本では崩壊しました。これを最後の言葉として若者に突きつける方々っていうのは、まあ幸せな人なんです。なぜかという一昨年の7月でしたでしょうか、新聞記事に大きく出ましたが、今、日本の12都道府県で、最低賃金で一生懸命働くよりも、生活保護費の方が高くなってしまったという逆転現象が起こったわけです。極端に言えば働かなくても食える、もしかしたら働くよりも食えてしまうようなねじれが起こってしまって、「働かざる者食うべからずだ」と怒っていた人たちがもう怒れない時代になったのです。そこで私たちは次にどういう動機付け、どういう思いを持って、希望を失いかけている若い人たちと接しながら、就労、もしくは自立というところに、一緒になってやっていかなければいけないのかということ、また新たに考えなければいけないわけです。ただ、先ほど境課長からのご報告にもありましたように、今のところラッキーなのは、この日本社会において苦しい状況にあるにもかかわらず、ほとんどの若い人たちが働きたい、自立したいとまだ

言っているわけです。この問題を放置するとどうなるかといえば、やっぱりそうでないかもしれない、働きたくないかもという人が増える可能性も大いにありますので、私たちは今までの若者の就労支援から次のフェーズに入っていかなければいけなくなっているという、まさに転換期にいるということになります。

(資料5)

その中で、僕はあんまり「ニート」って実は使わないんですけど、こういうニートと言われる若い人たち、もしくはフリーターもそうかもしれませんが、雇用対策というものはずっとありました。雇用対策って何かというと、就職対策です。極端に言えば就職対策は就職活動対策のことを言います。ずっとこれでやってきたんですけども、私たちの組織、私自身は就労支援や就業支援というものを大きく二つ分けています。どういう風に分けているかと言いますと、まさに目の前にあるんですが、一つは働くための支援。そして、もう一つは働き続けるための支援。この二つを明確に分けています。じゃあ働くための支援は何かというと、単純に言えば就職支援。就職支援って何をやればいいのかというと、例えば資格を取る。他に履歴書を書く、面接の練習をする、身だしなみを整えとか、採用してもらうための支援をするのが就職支援です。誤解を恐れずに言えば、そんなに難しくありません。誰もやりたがらないような、1年間ずっと求人ハローワークに出ているような仕事に強引に押しこめば就職カウント1ですから。本人の望みとかは関係なくです。そう考えると、働く支援って思った以上に難しくありません。

ただし、採用が決まっても、普通は働き始めて10分で辞められたら困るわけです。そうすると大事なものは就職支援ではなくて継続支援ではないかという問題意識を私たちは持っています。働き続ける支援。じゃあ働き続けるための支援って何なんだって話になるわけです。親御さんもいらっしゃるかもしれませんが、関係者の方もいるかと思えますけれども、就職してゴールであれば、そんな簡単なことはないんです。でも就職してから残りの人生を職業人として、社会人として、もしかしたら家庭人として、個人として、幸せに生きていってほしいと思ったときに、就職がゴールというのは心もとないわけです。その先30年、40年、老後を含めて50年、60年、どういう風に生き続けていくのかということを考えると、やはり働く支援だけでは不十分なんじゃないかと思えます。

その意味で、働き続けるための継続支援とは何をしたらいいか。これは、大学または高校を卒業されて、起業や就職をして、そのまま最後まで勤め上げた方には分からないと思います。正直に言えば私にも分かりません。分からないので、働き続けられなかった人に聞くしかないと思ってたくさんの人に聞きました。といっても100人ぐらいです。学校を最後まで続けられなかった方、仕事をしたけど続かなかった方、正社員で働いたけどダメ、アルバイトをしてもダメ、どうしても続かないという人たちに、なぜ続けられなかったのかということ聞いて回るわけです。そこにカギがあると思って。そうするとだいたい二つの言葉が出てきます。それは「人間関係」と「コミュニケーション」というキーワード。

これだけだとよく分からないので、もう少し掘り下げて話をしていきます。まずは「コミュニケーション」に対する不安を掘り下げていくと、実は何も見えなくなってしまうということが分かりました。なぜかと言うと、一人ひとり「コミュニケーションが苦手だ」と言うわけです。そこで、「コミュニケーションって英語だけど、何の意味で使っているの？」と聞くと、全員違うことを言うわけです。じゃあ一方で、企業はどうか。「コミュニケーション能力」は若者に求める資質ランキング、だいたいベスト5ぐらいに入ります。採用担当の人に「あなたの会社が言っているコミュニケーションって何ですか？」って聞くと、ある人は「元気であいさつができること」と答えました。聞き続けると、ある人は「相手の話を聞いて自分の言葉でちゃんと対応すること」、ある外資系のパートナーと言われる方は「簡単だよ。うちが求めるコミュニケーションなんて1,000人の前で当社のパソコンを英語で完全にプレゼンテーションできる人間。それ以外はコミュニケーションがあるとは認めない」と言うのです。つまり、会社もみんな違うことを言っている、若い人もみんな違うことを言っているのに、なんかコミュニケーション必要論みたいなものが蔓延している。よくよく聞いていくと、誰も全然分かっていない中で必要性が叫ばれている状態です。ただ残念ながら、「コミュニケーションスキルアップセミナー」をやると人が集まるんです。全部カタカナで、何を言っているか一個も書いていないのに集まるわけです。ただし、アンケートはあまり良くないです。どうしてかと言うと、みんな違うことを思ってセミナーに来ているから。試しに一回だけセミナーをやってみたことがあるんです。「意思伝達能力向上研修」ってやってみたんですね。つまり、コミュニケーションスキルアップセミナーを全部日本語に直して分かりやすくしたら、誰も来なかった、誰一人参加者がいなかったということがありました。つまり、漢字に落とし込んで分かりやすくしたら人は来ないんですけど、よく分かんない、漠然としたものにすれば人が来る。これは今の大问题でして、逆にコミュニケーションという問題を突き詰めれば突き詰めるほど、何にも見えなくなってしまう。でも、みんな不安に思っていると言うわけです。

もう一つ、続けられなかった人間がよく出すキーワードとしては「人間関係」。

「人間関係セミナー」ってやるとまた人が集まってしまうので、もう少し掘り下げて、「君が、あなたが『人間関係がうまくいかない』『人間関係が苦手だ』って言う、その人間関係って何？」って聞いていくわけです。そうすると、いろんな答えがある中で、少し見えてきた部分がありました。私が出会った若い人たちの中で、まあ10割とは言いませんが8割5分ぐらいが、アルバイトを含んでも仕事をクビになっていないんです。つまり、「おまえはうちの会社が1時間に払う時給の労働価値を提供できないという意味でクビです」と言われた人はほとんどいないんです。何で辞めているかと言うと、いろんな理由はあるんですけど、大半は一応自己都合で辞めているわけです。じゃあ、もし時給分の仕事ができるということであれば、会社としては、極端に言えば、1時間800円の仕事をしてくれればその方でいいわけです。つまり、時給分の仕事ができないから切られたって人が少ないってことは、仕事のスキル・能力はあるという仮説が立てられるわけです。でも彼らは辞めている。じゃあ、ちゃんと働いているのに何がダメで辞めたんだって聞いていくと、苦手な時間帯というものが出てくるわけです。「何の時間が苦手なの？」って聞くと、だい

たい三つぐらい出てきます。

例えば出勤時間が9時から5時の会社としましょう。始まる9時の15分から30分前の始業前の時間と、お昼の時間と、5時以降のいわゆるアフターファイブと言われていた時間帯が決定的に苦手だというわけです。さきほどお昼の問題は「便所飯」の話で言いました。じゃあ、朝・昼・晩、何が苦手かという、仕事と関係のない話を、嫌いな人も好きな人も含めて、何となくつないでいかないといけないこの時間が面倒くさいと言うわけです。「仕方がないやん、そこは」と思いながらも半分わかります。僕も面倒くさいことがたくさんあります。うまくいかない子の象徴的な例を、非常に集約して分かりやすくして一つ言うと、こういうことなんです。皆さんが職場で働く若者として、朝15分前に来て準備をしていた。皆さんをA君だとしましょう。そのA君に、課長でも係長でも上司でもいいんですけど、B君が来て、挨拶がてらに「昨日のアジアカップ見た？」って言うわけです。巨人戦でもいいですよ。「昨日の巨人戦見た？」って言うわけです。そうすると働き続けられなくて困ったっていう若い人たちの答えってほしいこうなんです。「A君、昨日巨人戦見た？」って言うと、正直に言うわけです。「見ていません」と。会話がストップしてしまいますよね。うまくやる人はこう言うわけです。見ていなかったとしても「どうだったんですか？」。ある意味正解ですね、これ。つまり、正直に「見ていない」と言うことが、職場のコミュニケーション・人間関係上NGになってしまう場合において、「じゃあどう語りかけたらいいのか。いまいちよく分かりません」と言います。あと面倒くさいと言います。「どうせあの人たちが言いたいことは、僕が見たか見てないかよりも、自分が巨人の監督になったかのようにふるまう、あの行動のことでしょ」と言うわけです。「あそこで清原じゃないと思うんだよね」みたいなことを言いたいがために僕に話しかけている。「どう思いますか？」って言われるんで、「その通りだ」と答えます。つまり、こっちの意見なんか聞きたいわけじゃないんです。昨日の巨人戦の総括を誰かにしたいだけで。たまたまそこにいたA君に「昨日見た？」っていう話をして、そこで「見ていません」と言われたらどう思うかと。まずもう話しかけませんね。朝から面倒くさいって、お互いに。そういうのって昼飯一緒に食い行こうみたいなところにも影響したりとか、アフターファイブにも関わってきたりするわけです。A君のやった行動というのは別に間違っていないんですけども、職場の仕事以外の時間帯の関係性において、決定的な致命傷を負う可能性があるわけです。つまり、誘われないとか、呼ばれない、声をかけられない。そうすると、働いているA君は仕事はちゃんとやるけど、なんかいつも一人でいる感じがする。いつも孤独な感じがする、なんか無視されている気がする、なんか自分ってここで人間関係うまくいっていないような気がする。辞める時に自己都合で辞めて、こっちに来た時に「何で辞めたの？」って聞いたら、「人間関係がうまくいかないんです」と答えます。もちろんそれぞれいろんな理由はあるんですが、何となくこう、空気のなものに対する適応性というのと、あと、なぜ適応しないといけないのかという疑問の解消に、誰も力を貸してくれませんでした、というようなことがあったりするわけです。

ただ、この人間関係とコミュニケーションの最も難しいところは、例えばカウンセラーさんであるとか、キャリアコンサルタントの方が一生懸命頑張っても、実はほとんど解決しないんです。何

で解決しないかっていうと、コミュニケーション、英語に直すと「COMM」と言います。これは「コミュ」とか人間関係の「関係」の複数って意味なので、つまり、2,3名以上の集団において、ある程度のトレーニング、もしくは慣れというものをやらない限り、ここへの不安感ってなかなか消えないんです。そうすると1対1の個別面談も大事なんですけども、その先にみんなで何か、複数で何か、好きな人も嫌いな人も、相性のいい人も相性の合わない人もいる中で、それなりにやれるようなトレーニング、慣れ、こんなもんだってというような経験の積み重ねをしていかないと、働く支援で成功しても続かなくなるということが挙げられたりするわけです。今までは雇用対策の中で何人就職したんだと言われていました。それもすごく大事なんです。なぜ大事かという、ほとんどの場合が、納税者の血税でやらせていただいているか、保護者の方の自己負担でやっているの、いわゆるお金の出し手に対する説明が絶対に必要になります。ここを外してはいけないんですが、一方で、成果がやすい人たちだけを、働いて翌日辞めてもいいから就職、とにかく押し込んでいくやり方だけだと、ただの税金の無駄遣い、コスト高になってしまいます。今後の若者就労支援ということになりますと、私たちはどちらに方向性を向けて支援をしていくべきなのかということ、考えていかなければいけない。一つの事例として、「働く」と「働き続ける」。これは学校でも一緒ですね。復学することが目的ではなくて、まずは学校卒業までいけるために、いま何をしないといけないのか、どういうことを目の前の少年とか若者に伝えていかなければいけないのかを、逆算で考えなければいけないことが見えてきています。

今日は「若者就労支援のこれから」ということで、これまでの話を少ししてきました。これまでの若者の就労支援の本質的な部分は何だったかという、いいプログラムをつくったり、いい広報をしたり、いい支援人材をそろえたら、困っている人が来るという前提だったんです。つまり、いいことをやっていけば来るでしょうという話だったのが、だんだん誰が来れないのかということが分かってきました。もちろん家庭の経済的な状況で遠方まで来れないというのもありますし、いいって分かっているけど一歩が出ないということもあります。そもそも保護者が相談に来て、本人が出られなくて困っているのに「来なさい」ということも当然無理なわけです。そういう時に、私たちがこれからの若者支援の中で、もう一つ決定的に変えていかなければならないことが『前提』です。来るということを前提にした支援のあり方を見直していかなければいけない時代にだんだんなっているからです。なぜそうなってきたのかという、これまでの流れでは来ることができる人たちだけを面倒見ていたので、だんだん来れない人が誰か分かってきました。じゃあ来れない人が分かってきたのであれば、来れない人に来させるのか、例えば来れない人のところに行くとか、そもそもそうならないように教育段階から連携してうまく取り組みをしていくような予防的措置の方向に、プログラム・支援のあり方の歩を進めていかなければいけない。単純に来るのを待つような状態、これは若者支援に限らず、例えばお医者さんだっって病院で待っていて、中には訪れる人もいますが、訪れる人がテレビでクローズアップされるということは、ほとんどの方が待っているということです。ハローワークももちろんどこも同じです。来るだろうという前提をどこまで、来れないかもしれないと思ってプログラム開発して就労支援するのかということ、大切に考えていくこ

とがこれからの若者支援のあり方だと思います。そのきっかけになるのは、例えば家庭訪問とか、学校の段階から教育と連携をして社会で孤立をさせないとか、あと私たちもやっているんですけど、若者が来るために保護者の支援をするという保護者支援のあり方ということもやっていかなければいけない。残念ながら保護者支援の多くは、保護者の方が理解をする、保護者の方が悩みを楽にする、保護者の方のカウンセリングをするところで止まっていることがまだまだ多いんです。でも、本当の保護者が来た理由って何だっかって考えると、子供が外に出てほしい、我が子が自立してほしいから保護者の方が来られているので、やっぱり保護者の方とチームになって、家族で、困っている子供が何とか来れるように、来れないんであったら近くまででもいいから行くとか、そういう新たな支援のフェーズに入っていないといけないということがだんだん分かってきた。そのためには、まずはよくある包括的な支援体制というのは当然必要になりますし、包摂性をより高めていく、排除の外側にいる人たちを中に入れ込んでいくような包摂性をいかに地域で高めていくか、企業と行政と連携しながら高めていくのかということ、これからの若者就労支援で求められているすごく重要なポイントだと私は考えます。

(資料6)

今日は、地域・企業・行政と連携を進めというテーマでいただいていますので、お手元の資料で見ただけだと思います。この若者就労支援の分野はあまり産業化していませんが、地域や企業や行政の方と、いかに連動・連携・ネットワークを、あるいは包括的な支援体制をつくり、地域の包摂性を高めていくかという時に、私たちは考えなければいけないことがまだまだたくさんあります。

第一に、そもそもなぜ若者の就労支援をしなければいけないのかを、松山市という地域、エリアで、共有しなければいけない。過去、この業界30年、40年の歴史を紐解いていきますと、なぜ若者の支援をしなければならないのかということ、ネットワークを広げようとしてきた人は結構少ないんですね。今は増えていますけれども。じゃあ、どういう風に地域のつながりをつくっていいかと思ったのかというと、こんなに大変な人がいるとか、彼らはこんなに苦しい思いをしているとか、彼らって結構厳しい状況にあるということで、個人に対して、働けない本人という厳しい状況にある人に対してフォーカスをして、みんなでやろうよっていうネットワークづくりのお話というのはすごく多かったんです。これは「それは個人の責任なんじゃないの。俺、関係ないし」とか「俺、環境やりたいし」とか、自分と関係ないと思ってしまった人に対しては、もうそこから先、進みようがないんです。なぜなら、なぜ若者の支援が必要かという課題の共有がなされずに、なぜその子を支援しなければいけないかという個人の問題になってしまうので、やはり課題意識を明確に共有していかなければいけないということが挙げられると思います。

そして、なぜ課題意識を共有しなければいけないのかということが相手に伝わった時に、さらに追い打ちをかけるわけです。その課題が解決された先には何が起こるのか、どんな未来があるのか、どんな地域になるのか、と一緒にビジョンを立てて、想像をして、そこに向かっていく。やっぱり

未来像までお話をしていけないと、一緒になって活動してくれることは少ないわけです。つまり、A君B君ではなく、松山市に何百人、何千人いるそういう人たちが、もし就業できたら、復学できたら、この地域とかこの社会、このエリアってどうなるんだろうねということを、しっかりとお伝えしていくことが求められます。

そしてさらに落とし込みますと、「私」と「あなた」、サポートステーションと株式会社何々が一緒になったら、どんな課題を持っている若者の、どの部分を解決できるかという道筋を明確にしなければいけない。つまり、私と、企業人と、企業がたくさんではなくて、私とA社が一緒になれば、こういう方法でこういう問題を解決できますよ。でも、B社はまた別な道筋というのを立てていかなければいけないので、100社とネットワークしようと思ったら、100通りの道筋を全てつくっていけないと相手方が困るわけです。全部解決しようと言われても困る話なので、ある部分、その企業にとって負担が少なく、強みを発揮できるような部分で、課題解決できる道筋をそれぞれつくっていく。その方法をちゃんと提示していくことが求められる。

そして、これは別に若者支援業界のみならず、それぞれのセクター、行政や企業や、もっと言えば個人それぞれが、若者支援をやっていこうねと前向きに取り組める部分があるのかどうかを見つけ出し、誰かに持続的な自己犠牲を強いていないかを常にチェックする。例えば福祉分野でよく言われているのは、介護をされている方はすごく一生懸命、人の人生を支えながら生きていますが、手取りが10万円とかで生活していたりするわけです。その方々は「10万円で辛いけど、私は介護がすごく必要だと思っているから頑張ります」という、人生の自己犠牲で出来上がってないかということを常にチェックをしなければいけないと。誰もがマザー・テレサにはなれないわけですね。家族を持ちたい、子供をちゃんと、例えば大学に行かせたい、もしくは一軒家を買いたい、当たり前前の生活を家族と共に一緒にやっていきたいと思うと、こういう社会課題の解決に向かうためには、社会性とかの意味だけでは、やっぱり心もとないわけです。やはりそれぞれに、企業にも本業があり、社長さんにも社員さんにも家族がある。そういうところまでを含めて相手の自己犠牲に依存しない、しかも継続的に依存しないような状況を、いかに各セクターに配慮していくかが、いい連携の中では必ず求められてくると。例えば、何でもかんでも役所にやれというのは簡単ですけども、役人さんにも後ろには家族がいたり、毎日夜中12時まで働けということで解決すると、必ずその本人がつぶれてしまったり、誰かの自己犠牲に成り立っているいい地域なんていうのは永続的にはもたないわけです。

そう考えると、これはどの事業でも一緒ですが、まず、なぜやらないといけないのか、どうやるのか、あなたとは何ができるのか、そして、相手の自己犠牲が持続的になってないだろうかということ、常にチェックをしながら連携を回していかなければいけない。それは相手が地域だろうが企業だろうが行政だろうが全く同じ問題で、この部分を前提として捉えていない連携というのは、おそらく月に1回連携会議があって、何となく2時間過ぎて、「お疲れ様でした」って終わるのが3年ぐらい続く。そして、また連携が必要だ、みたいな話でまた連携会議ができて、いつも同じメンバーが集まって、第1回は挨拶だけで残り10分になって、「今後もがんばりましょう」で終わ

る。そんなことを永遠に続けるような連携ばかりになってしまいます。何でこういうことをやっていかなければいけないのかということ、まず最初に、願う側、または連携を依頼する側がはっきりとさせていく必要があります。

(資料7)

これは一つの事例でしかありませんが、私たちの組織は多様なセクターにお願いをする場合にこんな話をよくするわけです。私たち「育て上げ」ネットは若者の就労支援・自立支援を社会投資と捉えています、と。『投資』という言葉が付くと、企業人なら「なんだろう?」とは思うわけですね。少なくともどうでもいいとは思わないわけです。これは地域でも日本でも一緒です。当然社会でも。松山市でもたぶん一緒だと思います。

例えば、今回は日本という大きな船に乗る、そして私たちはクルーと仮定して話をすると、今の日本社会というのは沈没していついています。どんどん海の下にもぐっています。

ざっくり言うところのことだと思います。人間には生まれてから死ぬまでに、幼少期や学齢期・青年期というフェーズがあります。その時に、当然子ども手当も含めてですが、私たち全員、幼小中、高校も、納税者のお世話になっているわけですね。学校に行かせていただいたりとか、給食費も安くしてもらったりとか。つまり、社会から投資を受けているわけです。どういう投資を受けているかといえば、将来この日本社会を担う一員として健やかなる成長をしていただきたいので、ぜひ私たちの税金を君に使わせてくれと言われて、私たちは投資を受けて成長しているわけです。なので、左側、赤なんです。つまり、日本社会という船からすれば、限りある財産を子供や学生にどんどん使っている状態なので赤字です。一方でこれまで、日本社会を支えてくださった老齢期、シニアの方々は、時期としては社会的な補償に入ってくるわけです。体もだんだん動かなくなってきた、税金はこれまで一生懸命納めてきたと、今後の予後を幸せに生きていくために私たちは補償をしていくわけです。今までありがとうございますということで、社会的補償期に入ります。これが毎年1兆円ずつ増えていくということで、大変なことにはなっているんですけども。

日本社会が今どんどん難しくなっているのは、左側の赤い面積と右側の赤い面積の和が、真ん中の青い面積よりも大きくなってしまっているからです。出る方が入る方より大きければ当然辛くなるわけです。家庭の収支で言えば、給料10万円の人が15万円使っているようなものかもしれません。そうすると、まず日本社会を健全化しようと思うと、左と右の面積を少なくするか、青い面積を増やすかという、非常に単純な考え方に落とし込んでみます。その時に小中学生、これから日本を担うような若い人材に対して投資をしないという国は、世界中の先進国でちょっとしかないんですね。日本がその一つです。OECD(経済協力開発機構)の中の先進国で、GDP(国内総生産)あたりの教育費が削られているのは日本とどこかだけでした。他の国はどんなに厳しくなっても教育費だけは絶対出すんです。なぜなら、今後の自分の国を支えてくれる人材に対して投資するのは当たり前だから。逆に一番右を削っていくことも一つの考え方ですが、それは今、国でもかなり議論をされていて、増え続けるところをどう抑制していくかということがあって、赤の面積を減らして

いくというのは結構難しい問題を多分にはらんでいます。

じゃあ、青い面積を増やすにはどうしたらいいか。いわゆる青い面積というのは、左側の赤で投資したので今度回収する時期です。つまり、学校に行っていただきました、教育も受けてもらったので、今度は税金という形で私たちにお返しをしてくださいよと、これまで投資したコストを返してくださいよという回収期になるわけです。この青い面積を増やすには、当然納税できる人を増やさないといけないわけです。ここで私たちが着目したのは、やっぱり若者です。中高年でもシニアでもなく若者に着目をする。ある段階で若い人が学校、幼少期や学齢期に、もしくは働いてからトラブルがあって、社会と接点を失ってしまった、孤立してしまったときに、例えば家の中に引きこもったりするわけです。彼らを自己責任とかやる気とかのようなことで放置または排除をすると将来何が起こるのか。この赤いラインを「税金を使う側」と考えると、生存権の保障を含めて、働けなくなった状態であれば、私たちはやはりサポートをするべきなんです。そのサポートというのは税金でなされる。例えば生活保護は大きなサポートですが、そのままもらい続けながら人生を終えてしまえば、当然、この赤いラインがずっと下にいってしまうわけです。

でも彼らは先ほど申し上げましたように、みんな働きたいとか、自立したいと言っているわけです。放置と排除をするのではなくて、関心を持って包摂して支援をしていくことによって、当然経済的にも自立の方向へ向かう。そうすると彼らはまだ若いですから、向こう20年から40年、納税者としてこの松山市を支え、日本を支える側に回ってくる。放置・排除をすることで本来下に行ってしまう人を、この時点で今、上に乗せるということになりますと、赤い面積を増やす側から青い面積を増やす側に転換できる。ちょっと失礼な言い方をすれば、タックスイーター（税金を食べる人）から、タックスペイヤー（税金を払う人）に変革するための一番いいポイントが、意外と若者なんじゃないかと思います。もちろん教育段階で一生懸命やって、健全育成の名のもとにそのまま就業、もしくは就労・起業もいいんです。でも、一度難しい状況に陥ってしまった若い人たちの再チャレンジ、もしくは初めてのチャレンジができるような支援体制を環境整備することによって、いつでも青いラインに乗ってみんなを支える側にまわってもらえるような状況をつくりたいのです。一緒に投資してください、ということをもっと、もうちょっと時間をかけて説明をします。絶対にあなたの会社にも、あなたの役所にも、私たちにもいいことがありますよと。

これは日本ではまだ出ていませんけど、例えば放置と排除したらどうなるかということは、海外の事例を見るとだいたい分かります。まず一つは治安が悪化します。治安の悪さというと、海外だとアルコールとドラッグで表現されやすいです。なぜ治安が悪化するかを例で言いますと、25歳の方が例えば誰かを刺してしまいましたなんてニュースが流れると、だいたい「25歳無職」、その後に「所持金7円」とか。その事件を起こしてしまった人のインタビューでは「おなか为空いてしょうがなかった」と言うわけです。つまり、いいもの食べたいとか、異性と遊びたいとかではなくて、食うに食われずに過ごしてきて、もう死んでしまうと思っておにぎりを盗んでしまった。追いかけて怖くなって、たまたま持っていたナイフで刺したら亡くなっちゃいましたみたいな事件って、結構今、目立つんですね。まあメディアの影響もあると思いますけれども。生きるための犯罪は倫

理では止められないんです。つまり、盗っちゃいけないなんてことは分かっているわけです。でも食べないと死んでしまうのであれば食べるしかない。だから、盗っちゃいけないと分かりながらも生きるために人のものを盗むとか、結果として人を傷つけてしまうことがあるので、放置や排除によって生活が困窮すれば、生きるために道徳や倫理から外れた行動をしてしまう人が増えざるをえない、というのが治安の悪化という意味になります。

そして二つ目に、当然彼らにいろんな意味で補償をしていくわけですから、社会保障がまたさらに膨らみます。もっと言えば、今納税されている方、これから納税される方の税金が上がるということになります。若いうちに支援をしておけば、納税者として、私たちの一員として生活していくはずだった人材が、放置と排除をすることによって、自分たちの税金が上がって彼らを支えていかなければいけなくなることが起こる。後になって「何で税金が上がったんだ？」となると、「働けない人が増えているからだ。」「誰がやったんだ？」と言われても「それはあいつらをほっとけって言ったあなたですよ」という話になるので、やっぱり今のうちに支援をすることには費用対効果がちゃんとあるわけです。一昨年の7月ぐらいに厚生労働省から、ナショナルミニマム研究会がいろんなコスト試算をして、例えば25歳ぐらいで正社員になって順調に働いたら1億円ぐらいの税金効果ありますよ、とありました。詳しい数字は忘れてしまいましたが、25歳から正社員になって順調に生活をするので、その自治体の税収効果が何千万円も出るのであれば、極端に言えば、今25歳の人に4千万使おうが5千万使おうが、元がとれるという話なんです。でも放置するとずっとその人をサポートしなければいけなくなってしまうので、社会コスト的な意味から含めても、若者を放置・排除するいい理由は1個もない。やらないといけないことだということは明白です。

そういう意味でいろんな話をしていくと、地域の方で分かってくれる人が結構出るわけです。僕のプレゼンがいまいちで分かりにくかったと思いますが、少なくとも企業人の人たちだと、こういう話の方が通じやすい時があります。なぜなら、あの方々は自分達の資金を市場に投資して、そのリターンを得ることによって会社を回して、もしくは大きくしていくわけですから、何かを投資することによってリターンがあるという原則をよく分かってらっしゃるわけです。それを「社会」という言葉を前において、「皆さんのちょっとした理解や協力がこの地域、もしくはこの経済を良くする可能性がかなり高いんです」。もっと言えば、「最近CSR(企業の社会的責任)とか、企業の社会貢献とか結構言われていますよね。」「大学生の多くは社会貢献している企業に入りたいと言い始めていますよ」とか。そういうことも付け加えながら企業人に協力を依頼します。地域の方であれば、当然市税、財政が厳しいわけですから、少しでも自分たちの生活良くするためには、ぜひ若者を支援してくださいと言います。彼らはここに定着をして、納税者として、さらに経済を活性化までしてくれる人材なのでぜひやっていきましょう、ということ伝えていって、どんどん口説いていく。「なぜ若い人が就労しないといけないの？」って言われたら、「この地域と私たちのためですよ。なぜなら云々。」「じゃあ就労したらどうなるの?」「彼らは納税者として、生活者として生きていくわけですから、この地域社会はこうなるよ、云々。」「じゃあ連携による課題解決の道筋、私とあなたでどうしたらいいの?」と話が續いて、個別のアイデアが私たちに求められるわけです。

例えば、企業で言いますと、大きな企業さんでこんな話がまとまったことがあります。去年の1月に、私たちはマイクロソフトという会社と提携をしました。こんなたかだか東京の立川にある小さな団体があの巨大な企業と提携することができたわけです。財政規模なんかは話にならないわけですし、彼らの払う消費税にもなりませんけれども。なぜ、彼ら彼女らが共感をしてくれたかという、利害が一致したんです。今、日本で皆さんのようにインターネットを使う人はたくさんいるように見えますが、世界で見ると、60億人中10億人にしかインターネットは使われていないんですね。マイクロソフトの社会貢献は何かというと、インターネットを使えない50億人の掘り起こしを考えているわけです。ウインドウズを使う人を増やしましょうと。ただ、別にウインドウズじゃなくてもいいんです。アップルと組もうが、社会貢献に関して言うと、まずインターネットを使う人を増やして、その先に商品の選択があるので、どの会社と組んでもいい、それが彼らのやりたい社会貢献だと。そこで私たちは調べるわけです。今日はえひめ若者サポートステーションですけど、立川というところの地域若者サポートステーション。1,000人の登録者がいて、ITディバイド（情報技術の格差）インターネットについて調べてみたときに、1,000人中2割がパソコンの電源を入れたことがなかった。1,000人中5割がワード・エクセルを使ったことがなく、ネットとメールぐらいだった。つまり、サポートステーションに登録する7割の若者たちが、そもそもITに触れられる環境にいませんでしたという話。何で触れられなかったのかというと、そもそも家にネット回線がない、パソコンを持ってない、買ってもらったこともない。そして今、多くの学生が大学に入ってからパソコン使います。スマートフォンとか携帯の台頭で、高校生ぐらいまでは結構使わない人が多かったです。大学に入ると「使いなさい」ということで、初めてパソコンに触る方も少なくないんです。家庭の状況によって大学に進学できない人もたくさんいますので、そういう人を含めて7割が、ハローワークの求人に「ワード・エクセル」って書かれた瞬間にはねられてしまう人たちだったということが分かった。先ほどのマイクロソフトで言えば、60億人中の50億人にITを使ってほしい。じゃあ、日本社会の中で探したときに、実は今、若い人で働けない人のうち、日本は小さな母数ではありますが、1,000人中7割がほとんど使えませんということをご提案さしあげたところ、「それは一緒に解決できるかもしれませんね」ということで一緒にやることになりまして、今年が2年目になるんですけど、そのような組み方もあります。これは大きな企業だからというよりも、方向性の利害が一致しているという考え方。最近の言葉で言うと、CSR（企業の社会的責任）とかCRM（コース・リレーティド・マーケティング）の一つになるかと思います。

じゃあ、例えば大きい企業でないところで、どのような組みこみがあるかと言いますと、僕の知り合いの横浜の若者支援とNPOが、定食屋さんをつくったんです。定食屋さん、にこまる食堂って言うんですけど。250円でおなかいっぱいになれるような定食を開発して、その定食屋さんで働くトレーニングを受けるのは、今、働くことができないような若い人たちがほとんどです。250円で定食を出すときに、彼らはこういう提案をしたんですね。「250円で定食を出したいんだけど、10枚つづりのチケットを売らせてくれ」と。250円で10枚だから2,500円です。「その10枚チケットを3,000円で売らせてくれ」という話をしたわけです。500円高くなっているわけ

です。そして何が起きたかという、3,000 円の 10 枚チケットの方が売れていったんです。250 円という、おいしいものを安価で食べさせてもらっているお客様たちが、ここで働いてこれから頑張っていく若者のために、あえて 500 円高いチケットっていうのを、感謝と志を持って購入することによってお手伝いに代えたと事例です。こういうのを CRM って言います。

全然違う事例もあります。これは若者支援ではないですけど、銀座のケーキ屋さんで、「ラブケーキプロジェクト」をやったところがありまして、そのケーキさんはこういうことを考えたんです。クリスマスにサンタがケーキを持って来る家庭がある一方で、サンタが来ない家、つまりケーキが出ない家があるんじゃないかと。どうしたらケーキがない家にケーキを出せるかと考えたときに、ホールのケーキってあるじゃないですか、丸いやつ。いくら分からないですけど。例えばあれが 2,000 円だとしたときに、ホールのケーキに、ラブケーキプロジェクトっていう名前だと思んですが、「ラブケーキ」って付けたんです。ラブケーキ 2,000 円でホールを買くと、4 分の 3 のケーキが来るんです。空いた 4 分の 1 のところに、たしかハートのチョコか何かが刺さっていて、「メリークリスマス」って書いてあるのかな。お客様は 4 分の 3 しか来ないのに 1 個分と同じ値段を払うと。ケーキさんは 4 分の 1 のところの材料費とか利益を、サンタクロースが来ない国に全部寄付したんですね。「これでケーキ食わせてやってくれ」という風に。そうしたら、そのケーキがやっぱりバカ売れしていくわけです。社会的な意味や意義が、その企業さんの商品に乗っていることによって、企業さんも応援したい NPO を応援して、でも自分たちのおいしいものやいいものを消費者に買ってもらって、消費者は消費者で気持ち良く買い物ができる。つまり、少し物は少なくなるけれども、それによって誰かの笑顔とか誰かの幸せ、自分の子供にはケーキ買ってあげられるけど、ケーキが来ない子供、親がいない子供にもケーキを食べさせてあげられるという、すごく強い社会性を持った会社と組んだりもするわけです。そういうものをコースマーケやコース商品とかソーシャルプロダクトとか、言い方はいろいろありますが、そういう提案によって、ただ企業に志だけをお願いするだけではなく、プラス、企業にもメリットがあるようなアイデア出しというのを私たちははしていかなければいけない。

例えば今、私たちがやっているのは、古本ベンチャーとの提携。要は古本屋さん。その会社は長野にあります。皆さん古本屋に行かれたことがあると思いますけど、本を 10 冊持っていくと 30 円とか 50 円になって返ってきます。私たちはバリューブックスという会社と組んで、例えば皆さんがいない本が家にあるってこの本邪魔だなと思ったら、「キフボン」というプロジェクトに電話をしていただくと、ヤマトの宅急便が無料で皆様の家に本を取りに来るんです。そのヤマトさんが長野県に皆さんの本を持っていく。買い取り代金というのが 1 冊 10 円とか 100 円、500 円と付きますけど、その買い取りの代金が皆様に戻らず僕らに寄付されるという仕組みをつくりました。9 か月ぐらいで全国で 1,000 人、本にして 6 万冊、寄付額にして約 180 万円の寄付が集まりました。いらぬ本をただ捨てるとか、ただ古本屋に売るのではなくて、「これで若者支援やってくれ」というやり方に共感して、1,000 名の方が今、利用して下さっています。この仕組みは、私たちだけじゃなくって、目の見えない人たちのワールドカップやブラインドサッカーとか、児童養護施設を支援

しているブリッジフォースマイルも利用しています。都内で知り合いの8ヶ所ぐらいで、みんなで同じ仕組みをつくって、みんなで古本を集めて競争して遊んでいるんですけど。「お金を寄付してください」じゃなくて「いらぬ本があつたらぜひ、社会課題を一緒に解決してもらえませんか」とか、企業の中でも、本ってごみと一緒に捨てられてしまうことが多いので、ボックス置いていただいて、「いらぬ小説はこの中に全部入れてください。この売上金が寄付となって若者支援に使われます」みたいな仕組みをつくったりしています。そういう企業との連携は今後ますます、企業にもメリットがある形で、私たちにもメリットがある形で進めていかなければいけなかつたりします。

行政との連携はいろいろなやり方があるんですけど、まず考え方として、行政サイドに私たちが連携を持ちかけるときに意識していかないといけないのは、「お金があればこれをやる」という形ではなくて、「これをやるにはいくらかかるよ」という提案が大事になってくるかと思います。役人の方に提案をするのではなくて、その後ろにいる市民、県民とか国民に対して説明をしなければいけないので、お金をくれたらやるではなく、自分たちでいい事例ってあるじゃないですか。それを使います。「この会社にインターンシップやたらうまくいきました。そのためのコストは全部で3万円かかっています」。そういう上手くいった例を持っていくと、「100人やるなら300万円です」みたいな話になるわけです。行政の後ろに国民や市民を見ながら、「こういう風にやるともつとうまくいくよ。だから市税・県税をつけませんか？」という提案スタイルが前提として求められる。一方で、うまい連携としては、やはり行政の方っていうのは、なんだかんだ言っても地域の方に絶大な信頼を持たれています。地域の商工会・法人会・商店街振興組合とか、これまで地域の方々がつくり上げてくださった組織に営業に行くときに一緒に来てもらうか、一本電話してもらうだけでもずいぶん違います。いい意味で彼らの信頼度をこっちも使っていくと、役所の方が電話をくれたんだから、さすがに悪いやつだろうとは思われぬわけです。僕も10年前、立ち上げのときにお金がなかつたんで、役所の方に不動産屋さんと一緒に連れてもらって、家賃半分にしてもらったこととかあります。怪しい一人の若いやつがくるのではなく、一緒に行ってもらうことによって紹介してもらおうと、なんか怪しくないかもしれないって思ってもらえる。電話一本してくださいとか、一緒についてきてくださいということで、もともと自分に信頼があつての話ですけど、少しでも不審がられないようにするためにお願いをする。

あと、何よりも行政が持っている一番の強みというものは、全戸配布の市民だよりです。例えば読売新聞に掲載されたら反響が大きいと思いますが、朝日新聞をとっている人には絶対その情報が伝わらないんです。松山市にもたぶん市民だよりってあると思うんですけど、市の広報とか社会福祉協議会の広報って、全ての家に必ず届くものなので、あれほどの大きな地域媒体というのは世の中にはほとんど無いんです。あの枠をもらえるように行政と連携をすると、少なくともネットがない、新聞をとってないという人にも、家のポストまでは送ることができるので、そういうお願いの仕方です。うまく社会資源を活用させていただくのがいいんじゃないかと思います。

最後、地域との連携ですけれども、これがいい例かどうかは分かりませんが、私たちは若者支援を始めるにあたって、これまでの考え方を大きく変えました。これまでは「こういう若者がいて大

変なので、皆さん機会とチャンスをください」と言うことが、業界の流れとしては非常にスタンダードだったんですが、法人化する7年前に「その考え方をやめよう」と、「お願いしていくのをやめよう」と思いました。どういう考え方にしたかという、「平日の昼間になんでも手伝ってくれる若いやつがいっぱいいる」という捉え方に変えたんです。地域の方々に「平日の昼間から20代・30代でこれだけ動ける人間、これだけある意味暇な人間がいっぱい私たちにはいる」と、「なので、なんか困っていることないか」ということを提案しにいったら、すごくいっぱい来るわけです。「やぐらをつくれ」だの、「小学校のペンキを塗ってくれ」とか、「私の家の電球を換えてくれ」とか。つまり昼間から無料で、または多少一部の補てんはありますけれども、そういう形で若い人を活用させてもらうんだったらすごく助かるよという依頼が地域からいっぱい来ました。ある時に私たちは「御用聞き」という事業名に変えて事業化したんですが、一昨年の11月から去年の11月までの365日中、地域の方、立川市という18万都市のエリアから依頼があった稼働日が225日。つまり、それだけ毎日いろんな機会を、地域の困っている人から解決してほしいという依頼が、私たちのところに通う若い人たちに来るわけです。そうすると、それが波及効果を持って「実は若いやつ雇いたいんだけど、誰かいいやついないか？」とか、「ハローワークに出すと、求人50代とか多いから、若いやつ欲しいから誰かいない？」みたいな話が次々と回ってくるようになりました。ちょっと遠まわしではあるんですけども、まず地域にお役にたてるように、若者の見方を変えて、地域の方々から感謝とか「ありがとう」をいただくことによって、それが話を呼んで、いろんな依頼をいただくようになったりとかしています。なので、地域との連携というのは、地域へのお願いはもちろんですけど、いかに自分たちを含む、支援者を含む若者たちが、地域にどう貢献できるかということをつまみおして、依頼、またはお願いという形をやりと、お互いに信頼関係を持った形で地域の課題解決に向かうことができますので、今後はそんな連携の仕方をやっていくのもいいのかなと思います。高齢者の方でも特に介護保険で使えない、ヘルパーさんがやってはならない領域で、お年寄りの方ができないことはいっぱいあるわけです。草刈りから物を動かすこと、電球とか洗濯とか、いろいろあるんです。そういう部分を若い人たちと一緒に解決をしていくと、もらえるものは感謝であったりとか、信用・信頼であったりとか、若者への期待であったり。あとポケットいっぱいのお菓子とジュースとか、結構もらえるものがいっぱいありますので、そういう形で、今度若い人たちがいかに地域に、解決に寄与できるのかという取り組みを、今後は連携の手段として持っていくというのはありなんじゃないかと思います。

今、何でそんな事例を出したかという、企業との関係も、行政との関係も、地域との関係も、それぞれ全て単発で終わることが一個もないんです。つまり、持続可能である関係性を連携の中に混ぜ込むことによって、全ての人が自己犠牲や大きな負担が継続されることなくつながっていけるような例を今回出してみました。逆に言えば、連携をつくるということは言っている以上に簡単ではなくて、やはりお願いする側がどれだけ相手の立場に立って、同じ目線で同じ方向性を向いて、持続可能な方法を、常に試行錯誤しながらご提案さしあげるかということが大切になるかと思います。ぜひ関係者の皆様、連携をつくる時も、みんなで集まって自己紹介で、私たちは何をしています、

で2時間終わるのではなく、いかにその一つ一つのセクターが、大きな目標に向かって何をできるのかというのを考えられるような機会にしていただければと思います。連携をつくるとかネットワーク構築・つながりというのは全て手段でしかありません。私たちが達成すべき目的というのは、それぞれが若者支援の先に持っていると思います。ネットワークをつくる、つながりをつくることを目的とすることなく、あくまでも手段と捉えた上で、私たちが目指すべき地域の未来、社会の創造に一丸となって、今後も一緒になって取り組んでいければと思っております。

3分ほどオーバーして大変申し訳ありません。私からのご報告は以上になります。ご清聴どうもありがとうございました。



参考資料

資料 1



資料 2

●育て上げネットとは

Vision 目指すべき社会
すべての若者が将来に希望を持てる社会

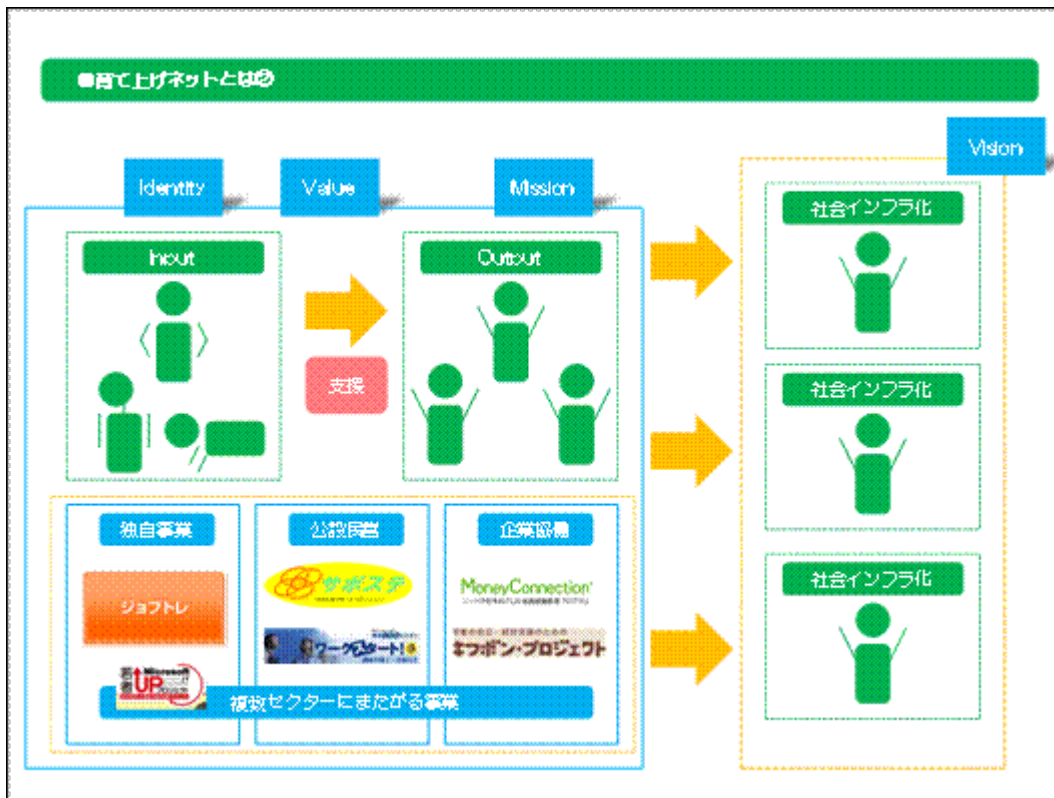
Mission 果たすべき使命
若者が抱える困難や課題を解決し、若者と社会をつなぐ

Value 提供すべき価値
持続的な社会参加と経済的自立

Identity 私たちは支援者である

- 私たちは、若者の自立を「社会投資」と考え、将来の「社会リターン」となることに強い信念と揺るがない志を持って活動する**支援者**である。
- 若者の課題解決を対げる**課題**を乗り越え、未知なる**課題**に対しては解決手段を創造する**支援者**である。
- 自己犠牲・抱きかかりに依らない自立的な組織を築くための「社会性」と「事業性」の両立を追求するべく、常に創意工夫を怠らない**支援者**の集合体であり続ける。

資料 3



資料 4

MIP

Category	Name	Volume	Comment
教育	不登校	12万人	
	高校中退	8万人	
	大学中退	11万人	
非労働力	ニート	63万人 (86万人)	
	ひきこもり	70万人	親和群155万人
労働力	非正規就労	1/3	1/4貯金ゼロ 1/5年収200万以下

資料 5

● 「働く」 ≠ 「働き続ける」

「働く」 ≠ 「働き続ける」

「働く」 = 就職支援
資格 / 履歴書 / 面接
身だしなみなど

「働き続ける」 = 継続支援
働き続けられなかった若者
→ (人間関係) × (コミュニケーション)

資料 6

● 若者就労支援分野が労働・企業・行政と連携を進める

課題意識を共有する

なぜ、若者の就労支援が必要なのか

課題解決の先にある未来像を共有する

若者が就労すると地域 / 社会はどうなるのか

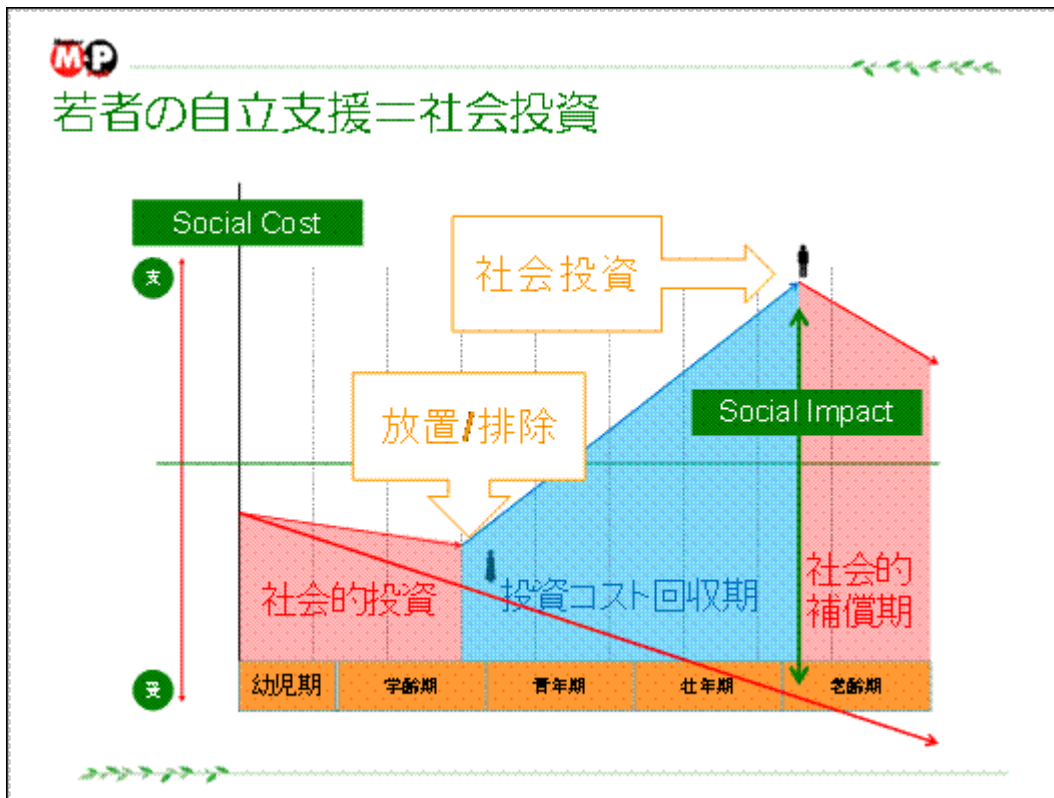
連携による課題解決の道筋を明確にする

「私」 × 「あなた」 が解決する課題と
方法はどのようなものなのか

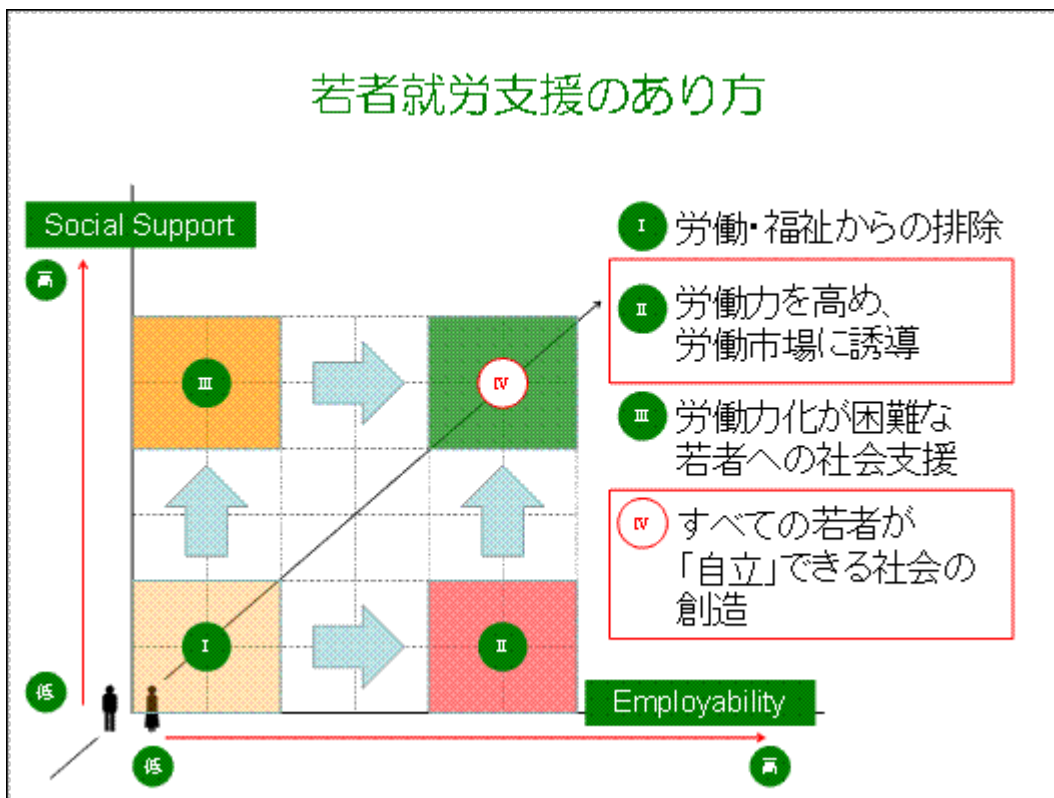
それぞれのセクターに配慮する

各セクターが前向きに取り組める部分はあるか
誰かに継続的な“自己犠牲”を強いていないか

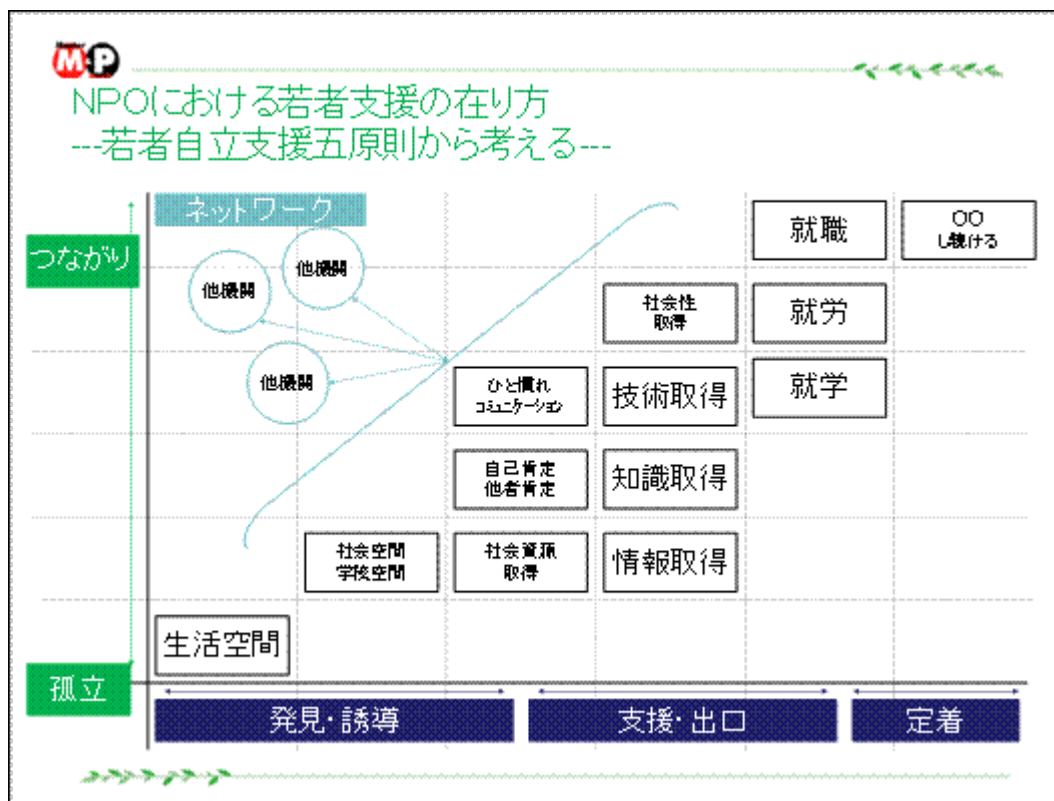
資料 7



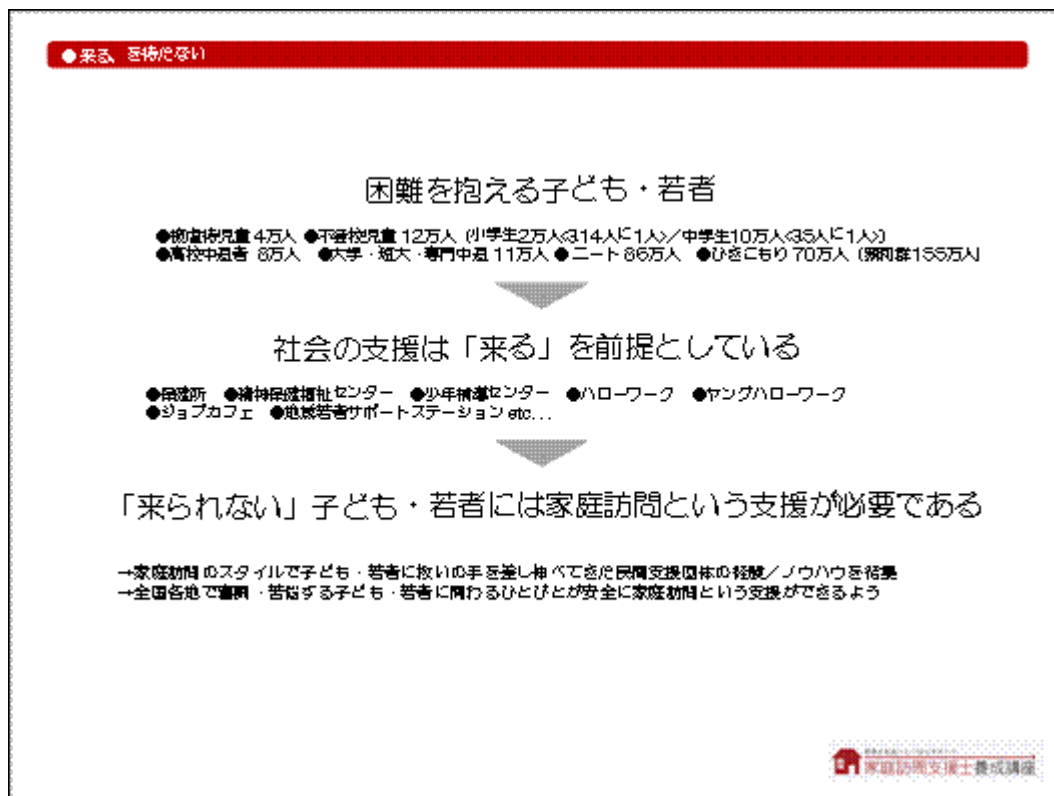
資料 8

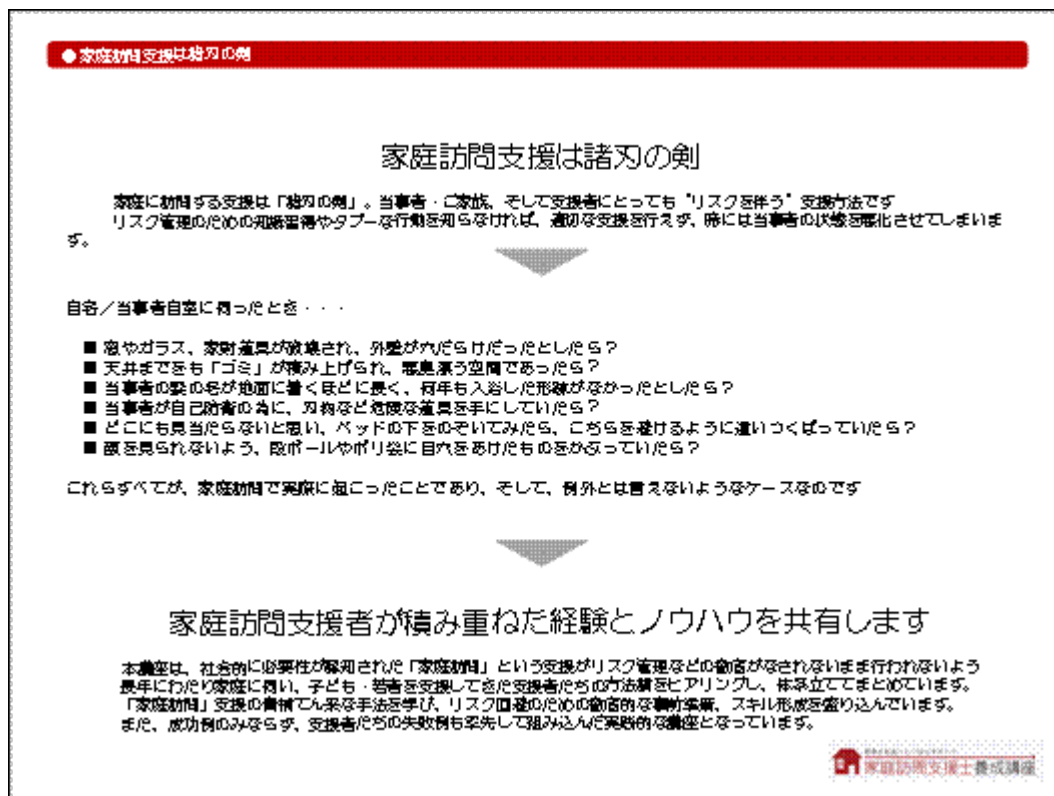
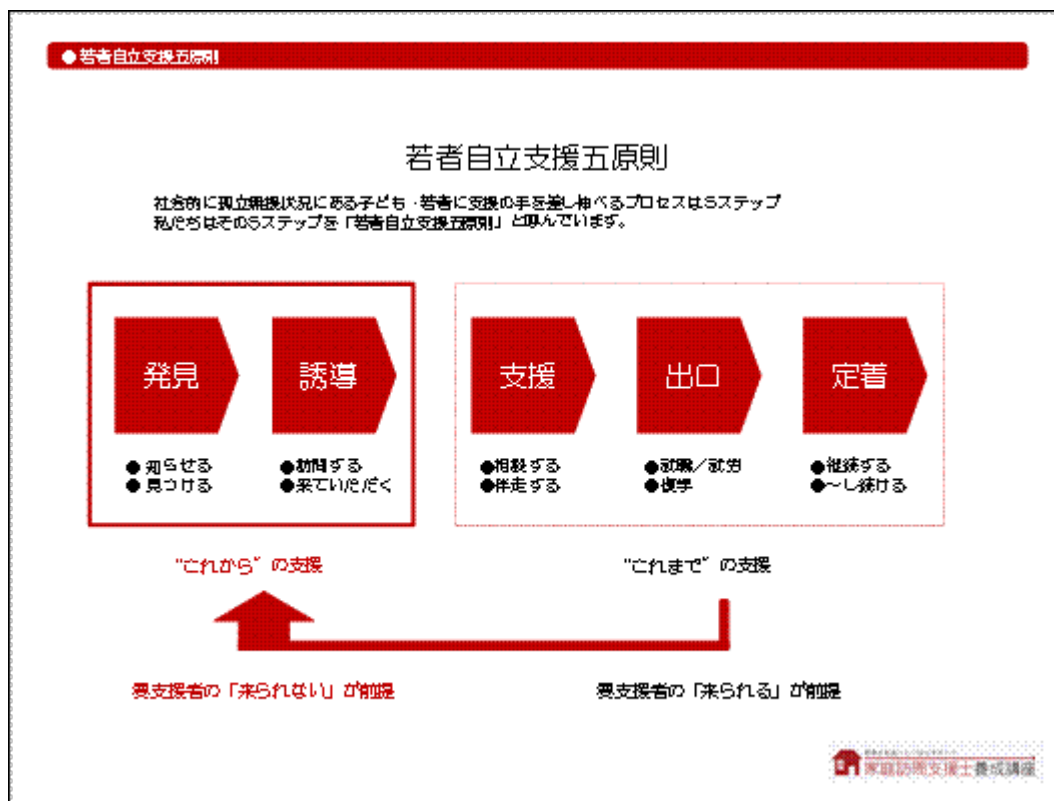


資料 9

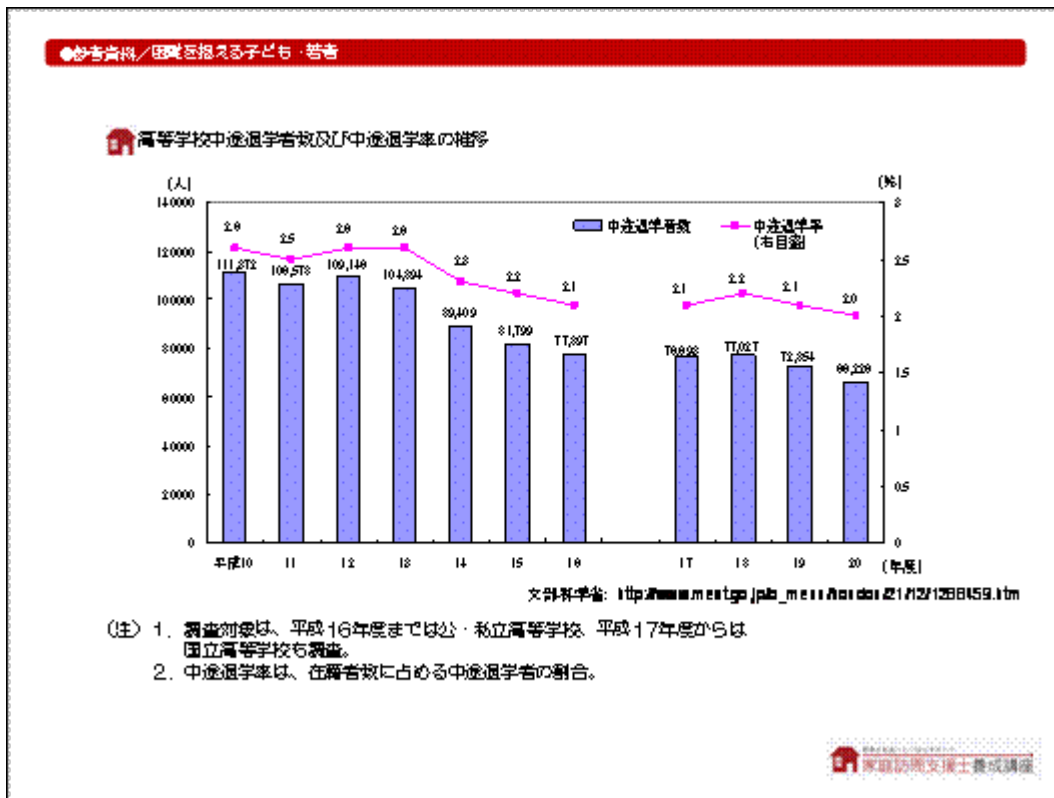


資料 10

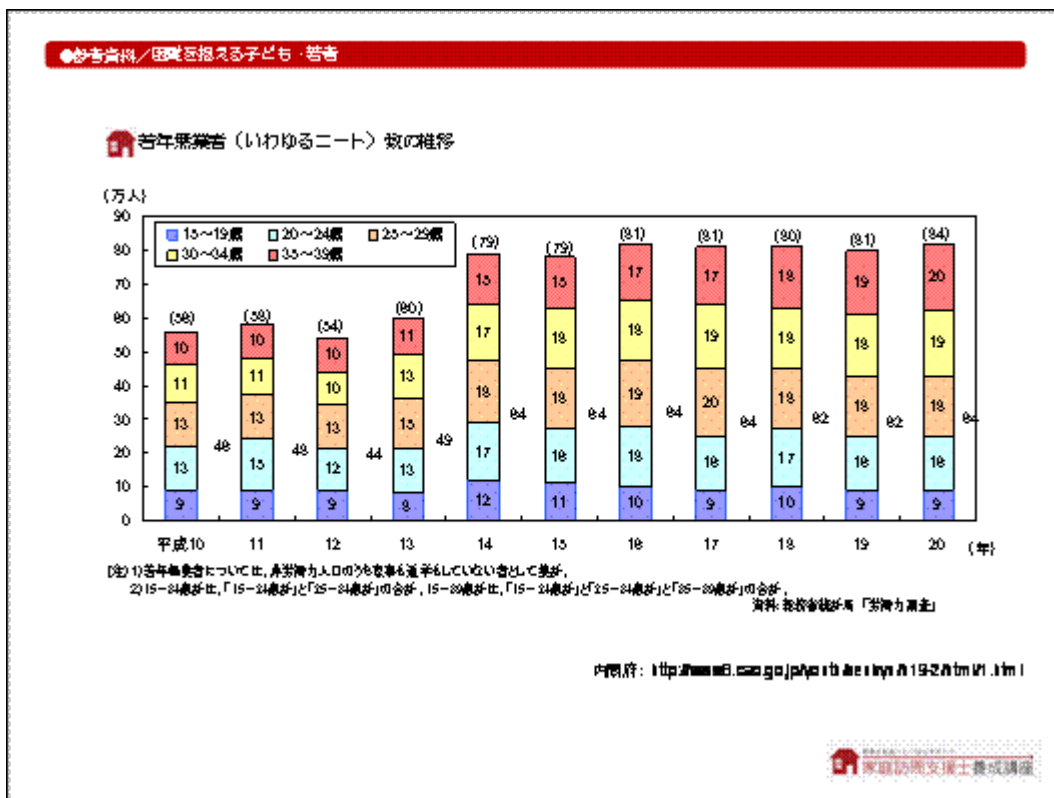


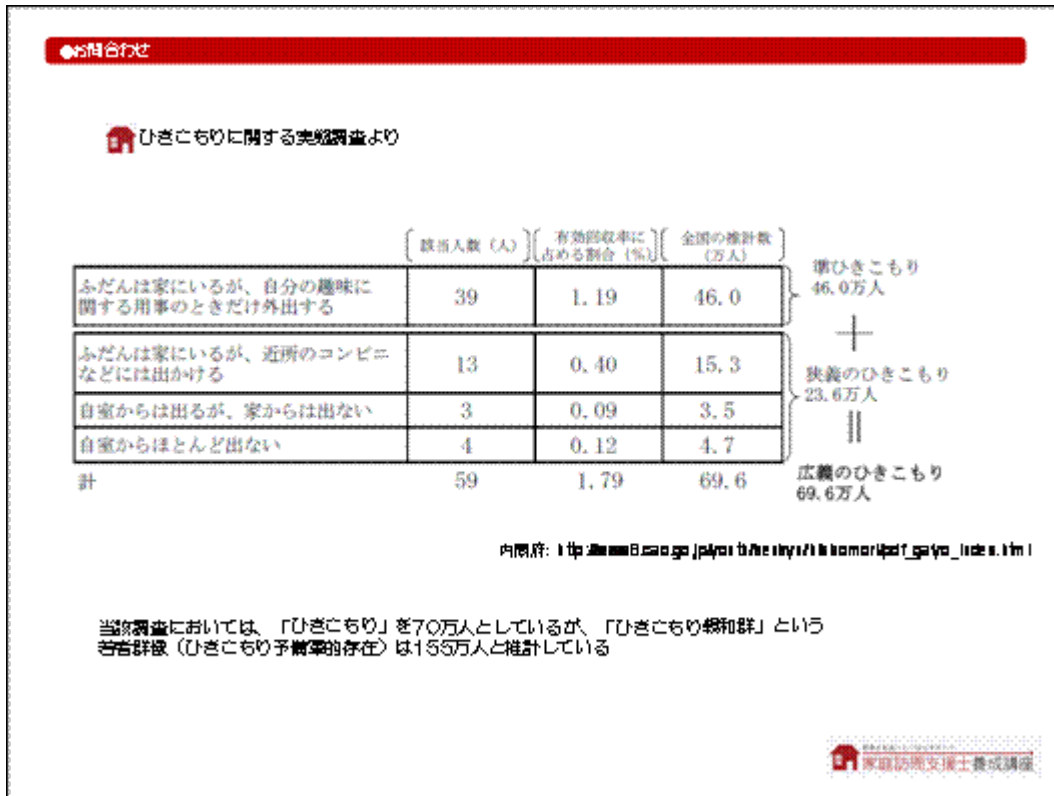


資料 15



資料 16





シンポジウム

「ニートと呼ばれる若者が働きやすい環境を作るには」

パネリスト

基調講演講師

工藤 啓 氏

洋菓子工房 菓子夢 オーナー

三宅 秀生 氏

若者代表

森本 真悟 氏

コーディネーター

愛媛大学法文学部 教授

長井 偉訓 氏

プロフィール

三宅 秀生（みやけ ひでお）氏 [洋菓子工房 菓子夢 オーナー]



松山市内に洋菓子店「菓子夢」を4店舗、さらにチョコレート専門店「ル・ショコラティエC」を展開。コンセプトは楽しく夢のあるお菓子づくりで、若いスタッフたちが笑顔で働いており、サポステの職場体験も受け入れている。

愛媛大学農学部で作ったオレンジジュースを使った「愛大ロール」、抹茶味の生クリーム大福「茶丸」など新商品開発にも力を入れている。

ひとつの目標を達成して終わりじゃやっぱり面白くない。次々にいろんなことにチャレンジするから人は成長していくし、人生だって面白くなっていくことを伝えていきたい。

森本 真悟（もりもと しんご）氏 [若者代表]

18歳からの12年間、休学・編入をはさみながら大学や大学院に籍を置く。一方で音楽・IT・芸能・出版・飲食店・農業など様々な分野で活動。

昨年大学院卒業後、経験を生かして株式会社ブルーアイランドを設立し、中国との貿易を主とした事業をスタート。農業にも挑戦、畑では自らクワを振る。その農作物を使って運営するカフェには、連日多くの若者たちが集う。

自らの体験から、不安を抱える若者たちが、将来に希望を持って働くことができる場所の実現を目指している。松山市在住、30歳。



長井 偉訓（ながい よりとし）氏 [愛媛大学法文学部 教授]

平成 4 年から愛媛大学に赴任。授業では人事労務管理論と労使関係論など雇用・労働分野における教育領域を担当。

研究面では、非正規雇用・労働問題を主要な研究テーマにしつつ、少子・高齢化問題、ジェンダー問題、若年層問題など今日的テーマにも関心を持ちながら研究を続けている。



長井 皆さん、こんにちは。今、ご紹介いただきました、愛媛大学法文学部の長井と言います。これから工藤さんの基調講演を受けまして、シンポジウムに入りたいと思います。テーマはここに示されていますように、「ニートと呼ばれる若者が働きやすい環境を作るには」です。それで、今日はパネリストの方を 3 名お迎えしております。先ほどご紹介がありましたので、後で自己紹介と、いろいろなご意見をお伺いしたいと思っておりますので、どうかよろしくお願いいたします。

それでこれからシンポジウムを始めるにあたって、少し皆さんの考え方がある程度共有したいと考えております。先ほど工藤さんの方から、今の日本の若者を取り巻く環境について、かなり詳しく話がありましたので、私からはあまり説明する必要はないと思います。ただ 1 点だけ確認しておきたいのは、工藤さんが最後の方におっしゃった若者の自立、あるいは就労支援というのは、社会投資であるということ。その意味を皆さんにも理解していただいた上で、これから若者の自立、あるいは就労支援をどうしていくのかを社会全体で考えていくという視点から、それぞれのご意見を参考にしながら、皆さんとより深めていきたいと考えております。なるべく先ほどの工藤さんのお話と重ならないような形で、なぜ社会投資なのかということと言いますと、先ほど工藤さんは少子化問題ということについてはあまり触れられてなかったような気がするんです。ジャパンシンドロームと、日本が構造的に抱える症候群ということで、少子化と高齢化がこれから日本の社会をどのように変えていくのか、その問題点について、もうすでに NHK でも取り上げて、問題提起しているんですね。結局、若者が経済的に自立できないということであれば、今の若者、20 代の前半から 30 代後半、いわゆる結婚適齢期の若者の 7 割近くが結婚できないんです。つまり、家族が形成できないんです。それは先ほど工藤さんのお話にもありましたように、根本要因としては非正規雇用が約 3 分の 1 を占めて、そして年収 200 万未満の、いわゆる働いているんだけども貧困なワーキングプアの若者が、大量に日本で今現れてきているという現実があるわけです。したがって、こういった今の若者を取り巻く現実というものをきちんと理解したうえで、じゃあ若者が経済的に自立して、家族が形成でき、そして希望するだけの子供を育て、より活力ある社会にしていくというよ

うな、夢と希望を持てるような社会にしていけないと、日本は完全に行き詰まってしまう。これは私たち大人の社会的な責任だと思うんです。したがって、今日のフォーラムのテーマというのは現代の、今日の日本に、まさに突きつけられている喫緊の課題であるということ、皆さんも十分ご理解していただいた上で始めたいと思っています。

それで、今の日本の雇用情勢ということで簡単に、私の知る限りの話をさせていただきますが、現在わが国の完全失業率というのが5.1パーセントです。従来から考えると高い失業率、つまり失業がここ何年間かで高止まり状態になっているということなんです。それで、よくよく見ますと、完全失業者が約320万いるんです。先ほど工藤さんが『若者』っていった年齢は何歳ぐらいかというようにおっしゃったんですが、15歳から34歳まで。その完全失業者の320万のうちの約130万、つまり40パーセントが若者なんです。しかも最近の特徴としましては、1年以上の長期にわたって失業している長期失業者が大変多くなっているということです。今言いましたのは、あくまでも完全な失業者ということです。ところが、先ほど工藤さんのお話にもありましたように、失業ではないんだけど半分失業状態にある、あるいは、不完全な就業状態にあるフリーターが存在するわけです。先ほども紹介あったように、今日本の全雇用者の、つまり働いている人の3分の1近くが正社員ではなくて非正規雇用なんです。その非正規雇用の中で、若者の占める比率がかなり高くなっているということなんです。

さらに、ニートと呼ばれる、仕事もしていなくて、そして学校にも通わず、あるいは職業訓練も受けていないという人たちが64.5万いるそうです。それで、一つ皆さんに私から言いたいことは、ニートという非常に特殊な存在だと受け取られる。つまり、特殊な存在というのは、どうせ彼ら、あるいは彼女たちはやる気のない、どうしようもない若者ではないかと捉えがちだと思うんです。ところが、これはすでにニートの状態にある若者の実態調査で、違うんだと明らかになっていることがあります。多くのニート状態にある若者は、過去に働いた経験がある。アルバイト的な仕事も含めて働いた経験があるんです。だけど、例えば病気やけが、あるいは先ほど工藤さんから説明あったように、職場に適應できない、例えば人間関係上、あるいはコミュニケーションが非常にうまくできなくて辞めてしまったと様々な事情があり、そして現在は単に求職活動をしていないだけなんです。求職活動していれば失業者になるんです。けども彼らの多くは働きたいという希望を持っているんですよ。ですので、全く働く意欲がない若者であるというレッテルは、実態的にも誤りであるということ、皆さんにも正確に理解していただきたいと思うんです。したがって、私が言いたいことは、ニートというのは特殊な存在ではない。今まさに日本の若者がいつ失業状態や、あるいは不安定雇用や、あるいは無業状態になるかわからないという、そういうリスクを抱えているという現実があるということなんです。

私、愛媛大学で教員しているんですが、皆さんもご存じのように、現在の大学の就職内定率、つまり就職希望者に対して内定がどれくらい決まっているかということ、全国平均が68.8パーセント。実は愛媛大学もほぼ同じような比率です。今、私のゼミの学生が6人いますけども、そのうち4人が就職できないんです。2011年1月のこの時点で。決まっていないんです。それで、多くは公務員

の試験を来年受けるために留年を決めている。または留年を決めている。そういう現実があるんです。つまり、もうすでに大学在學生においてもニートになる予備軍になっている現実を、私は教育現場にいて肌で感じているという今日なんです。

ということで、限られた時間ですので早速、シンポジウムに入りたいと思います。それで、3点ぐらい、議論していただきたいと思います。一つ目は、『働きやすい環境をつくるには』ということですので、まず、働きやすい環境というのはどういう条件でもって可能になるのか。若者が3年以内に辞めてしまうような、7・5・3現象が現実あるわけです。なぜ若者が職場を辞めてしまうのか。先ほど工藤さんの説明がありましたが、人間関係とコミュニケーション力において、若者がなかなか職場になじめない、そういう雰囲気があるということですね。ですので、そういうその現実をふまえて、これから働きやすい環境をつくっていくにはどのような環境が必要だろうかということで、すでに若者を受け入れておられる菓子夢のオーナーである三宅さん。二つ目として、ちょっとシニアな若者かもしれませんけども、若者代表として森本さんがいらっしゃっていますので、若者の視点から働きやすい環境というのはどういう環境なのかということ、ご意見をいただきたいと思います。三つ目として、工藤さんのこれまでの経験、例えば工藤さんのところでジョブトレをつんだ若者が職場に行った後は、ほとんど定着していてリピーターがいないと。じゃあ、どういうフォローアップをされているのか知見をお伺いします。じゃあ早速ですが、もうしゃべりたくてうずうずされているところで、三宅さんから働きやすい環境ということでお話ししていただけますでしょうか。

三宅 ただいま紹介いただきました、菓子夢の三宅と申します。よろしくお願ひします。

私の店では、働きやすい環境というのはものすごく大事で、おいしいお菓子を作るということは、嫌な気持ちでやりたくないってことがまず一番に入ってくるんですよ。だから、うちの若い子もみんな楽しくやろうと。で、ある程度のちょっとした失敗は、年配の人たちがそれをリカバリーすることによって、最初何回かの失敗というのは大目に見て、できるだけのびのびとやらせてあげる。ここ10年ぐらいのうちの新しいスタッフは、18歳から、だいたい27歳ぐらいの方たちがたくさん入ってきていますが、とにかく昔と違って萎縮させない。いろんなことに怒ったりとか、昔は徒弟制度みたいな社会があって、ケーキ屋さんの職人というのはすぐ暴力をふるったりとか、そういう時代もあったんですけど、僕が勤めていた時はものすごく厳しくてそういう世界だったんですけど、自分が嫌だったんで、自分がお店を出したら必ずそういう世界じゃなくて、楽しく明るくおいしいものをつくりたいって思いながらやってきたんです。だからそういう流れで、今ではちょっとゆるくなりすぎて、なかなかしつっていう面では今度は逆に出来てないかなと。ただ、うちで勤めている子はみんな普通に勤めるよりたくさん技術を覚えられるし、いろんなことにチャレンジしている。この度2010年愛媛県のスイーツコンテストでも、3年修行をしている子がチャンピオンになりました。だから、知らない間にどんどんどんどんうまくなる。そういった環境でうちは受け入れているつもりなんです。

後はそうですね、僕の中で持論としては、働くことはとにかく嫌なことでも何があるうとも、とにかく3年間は続けようっていうことがあります。昔の人のことわざの中に「石の上にも三年」ってあって、よく話をさせてもらうんですけど、例えば中学校に入学したとして、最初はトイレが一ヶ所壊れていて、そこに行ったときに、トイレの鍵が壊れているってことは最初の一年生の時には全然わからないですけど、三年間その学校通い続けると、どこのトイレが壊れていてどこの机にどんな落書きがあってというくらい全てのことがわかってくる。それが今の仕事でもそういう風に、嫌なこと、いいこと、いろいろあるけど、とにかく続けていけばなんか楽しいことが見えてくる。そういうふうに分けることがものすごく大事で、人間って欲だから、一步一步成長してるってことは自分にはなかなかわからないことで、他人から見て初めて一つ一つ階段を上がっていることがわかる。ある時、10年ぐらいたった時に、ふと我に返ってみると、あの時はプリンさえ焼けなかったのが今では何でもできる。そんな知らない間に成長していく。だからニートの方たちも、どんどん勇気を出して一歩入って行って、知らない間に成長して行って、いつかはどんどん何でもできる、表に出ていける、そんな人になってもらいたいなと、今日は思っております。

ここに来るまでは、ニートの方とフリーターの方、いろんなことでごっちゃ混ぜになっていて、今日初めていろいろな勉強になりました。今まで自分が考えていたニートのイメージと、今日ここに来てのニートのイメージとはずいぶん変わって、今後はそのことをよく考えながら、ますます若者を応援していきたいと思えます。ありがとうございました。

長井 ありがとうございました。今度は若者代表ということで、森本さんの方向かご意見あればお伺いしたいんですけど。

森本 皆さん、はじめまして。森本と申します。若者代表と呼ばれる度にちょっと違和感を覚えるんですが、先ほどの講演で定義があって、まだあと9歳ぐらいは若者でいられるんだと安心感を覚えました。

先ほどのお話でいけば、働きやすい職場をどうやってつくっていくのかということに関して、自分の考えを話します。これまでの10年間の歩みの中で、結構いろんなフリーターとしての経験を積んできました。いろんなアルバイトをしました。夜も昼も、飲食業も、あと体を使うときには水泳のインストラクターなどもしました。ですけれども、そういったことをした中で、最終的に出た結論というのは、若者に対しても期待しちゃいけないし、今、精一杯頑張らせてくださっている経営者の皆様に対しても期待してはいけないということでした。周囲に期待しない、でも自分を信じないわけにはいかないので、せめて自分だけを信じておこうということで歩みだしてからの方が、試行錯誤をしていく中で結構幸せな気分になる機会が増えました。それは例えば、若者に期待しなかった自分が、思った以上に周りの若者が頑張っている姿を見たり、思った以上に成果を上げていたりする姿を見れば、やっぱりそれは励みにもなるし、もっと期待した方がいいのかなという気持ちにもなります。また、経営者の皆様に対してこの程度だと思っていた自分が、ときには社会的な意

識とか責任を持って動かれている姿を見たりとか、一生懸命勉強されていたりする姿を見ると、自分もそういう風にならなければならないと。店長とか、バイト先の上司なんかこの程度のもんだろという感覚は捨てないといけないという気持ちにもなりました。だから、なんとなく思うのは、あんまり期待しないようにするということが、かえって今まではやってこれたかなという感じがあります。

それで、働きやすいということに関して、自分が現状悩みを抱えている部分として、期待をどこまでしたらいいのかわからなくなることがあります。例えば、自分も一応いろいろと経営にかかわることはしているんですけども、その中で若者にチャンスを与えるときに、期待を込めて責任を与えるというか、権限を与えるというか、仕事を投げるということが、ときには期待過剰に、若者にとっては期待されてうれしい反面重すぎるとか、もうプレッシャーに耐えきれないということの方があるのかなと思います。自分もまた、明るく楽しい職場をつくりたいと、三宅さんと同じようにしているつもりなのですが、ときには叱った方が楽になるのかなって思うこともあります。若者が頑張っている姿の中でだめな部分をガシッとやってしまった方が、かえって若者は安心することもあるのかなと思いつつも、結局は怒鳴らない、叱らないみたいなことをずっと徹底して今までやってきているので、肝心な何か大切なものを教えきれていないところはあるように思います。だからと言って、昨今のフリーターの現場を見る限りでは、あまりにも理不尽な叱り方とか怒鳴り方というものが若者たちのやる気をどんどんそいでいるように思います。単純なことで上司が切れないうちとか、ちゃんと合理的、論理的に指導できる力があれば、若者は辞めないと思えます。そういったところが今後の課題かなと思っております。以上です。

長井 ありがとうございます。それじゃ、工藤さん。先ほどちょっと紹介しましたように、工藤さんのところでジョブトレを受けた若者の職場での定着率が高いということを書かれたと思いますが、どういう条件がそうさせているのか、そのあたりの経験はいかがでしょう？

工藤 支援を受けて職場に行った人間、転職はいますけれども、職場というより労働市場への定着が比較的良くて、やはり同じようになぜかというのが知りたくて聞き続けるわけなんですけれども。多いのが「お金を使う理由ができた」。うちに来るときに、最初の段階ではやはり10年、20年友人がいないとか、仲間がいないとか、ケータイ持ってないなんて人も結構いるんです。かける相手とかかってくる相手がいなければ、ケータイってただのおもちゃですから。そういう意味でも人のつながりが断絶した中で、同じ場所に、同じ空間に来てつながりができ、それぞれ卒業という名の就業をしていきます。家と職場の往復でお金を稼いで生きているというのは確かにその通りなんですけど、それだけでは人ってやはりなかなか充足をしない中で、過去、人のつながりがほとんどなかった人間が、友人たちと土日に遊びに行くわけです。それは飯を食うとかコンサートに行くとかいろいろあると、そこには最低限のお金がかかると。じゃあ「なんで働いているの？」って聞くと、「あの空間、あのコミュニティーっていうものをすごく自分は大切にされていて、少なくとも多少

のお金がかかるので、嫌なことがあっても稼ぐって意味がそこにはある」ってというようなことをよく聞くことがあります。経済的な自立は大事ですけど、働く動機として、お金を稼ぐということが目的になってしまうよりは、稼いだお金って結局何に使うんだっけってというのがはっきりある方が、定着は間違いなく高いと思います。何人かから聞いたのは、「働いてどう？」って聞いたら、「働いて辛い」と。働いていない時があった。実は辛かったと。「働けていない自分も辛いし、働いている自分も辛いけれども、同じ辛いんだったら働いている方を選ぶ」と言ったのが、過去3人いました。そもそも働くことを別に甘く捉えているわけではなくて、同じ辛くても、それでもどちらの方が選択すべき価値があるかということに、彼らの働き続ける動機を垣間見ることはよくあります。

長井 ありがとうございます。今、三人の方からご意見をお伺いしました。三宅さんにお伺いしたいんですけど、職人の世界はどうしてもかつてのような徒弟関係と言いますか、大工さんの世界でも、それから日本料理、板前さんの世界もそうなんですけども、弟子入りをして、そこで叱咤激励されながら一人前になっていくとおっしゃられました。で、のれん分けをしてもらって、独立する。そういう道が開けていて、そういう職人社会が現代はサラリーマン化して、職人社会というのは非常に狭まっているのが現実じゃないかと思うんです。それで、職人の世界というのは、もちろんそれは仕事が好きで入っていくということが一つあると思うんです。けれども、仕事が好きだけでは若者が定着しないということですよ。そうしますと、若者が仕事以外のことでも、職場に行けばなにか仲間がいる、つながりがあると、こういう雰囲気はどうやってつくっていくのかということが、一つのポイントになるんじゃないかと思います。つまり、心地よい居場所と言いますか、職場、これをどういう風に三宅さんのところでは、のびのびと、と先ほどおっしゃいましたが、何か試みのようなことをされているのかですね。

あるいはもう一点。実は若者の早期離職には大きな理由が三つあります。一番大きな理由は「会社の将来や自分の将来に対して非常に不安を持っている」ということです。二番目が「人間関係」、三番目が「賃金とか労働時間」、つまり「労働条件」なんです。一番目の会社や将来に対する不安というのは、今グローバル化の中で非常に競争が激しくなっていて、いったいどうなるのか、自分が所属、帰属している会社がどうなるのかわからない。あるいは、自分がそこで働いてどういうキャリア形成ができて、どう成長していくかというのが見えない。そういう実態があるんです。したがって、三宅さんのところは特に職人、お菓子作りということですので、たぶん朝9時行って5時になったら「はい、さよなら」というわけにはいかない。そういう不規則なところもあるんじゃないかと思うんです。そういう中で、若者の定着を進めていくのに、何か工夫をされているのか、現状と問題点と課題を含めてお話していただければと思います。

三宅 お菓子屋さんって朝は早くて夜は遅いんですよ。今の小学生の将来なりたい仕事のベスト3ぐらいには必ず顔を出すパティシエっていう職業で、みんな、輝く栄光のところだけを考えていま

すが、実際はすごい重労働で、辞めていく子たちはまず大概労働時間の長さで去っていきます。その次に、うちの中では人間関係。先輩が後輩に対する考え方もあるし、仕事も職人にはいろんなタイプがいて、一つの仕事、与えられたことをコツコツやっていくタイプの人間と、いろんなものを創造して考えていくタイプの人間と、いろんな人間が混ざってるから、どうしても意見の対立があって。その中でうまくまとめればスムーズにいくんですけど、まとまらないときは、やっぱりそこから引き金になって、人間関係が悪化していくっていう流れがよく見受けられます。できれば、一番簡単な対策としては、全体に一つの大きなテーマを投げて、それをみんなでやろうっていうことになると楽しくなりますね。例えば、バレンタインが始まると、バレンタイン前のミーティングってことで、今年のバレンタインに対してはこう考えるからこういう風にしようということ、みんなの意見をできるだけ聞きながら進めていくと一つにまとまって、それが楽しくなる。逆にそういうことをまとめずやると、みんながまちまちないろんな考え方と、自分の仕事の段取りばかり考えて、いろんな不満が出てくる。そうなってくると收拾がつかなくなってって人間関係が悪化していく。うちではみんなをまとめるということで、あんまりたいしたことはしてないんですけど、大きなイベントにはとにかくみんなで話し合いをする。日ごろはできるだけ若い子たちが、少々のは目をつぶって、明るくのびのびとやるっていう方向を重要視しながら、でもその最大の欠点は、先ほど森本君が言われたような、しつけないという面ではやっぱり欠けてくる。でも、どっちかを取るとどっちかが犠牲になっていくっていうのもわかるし、ただ、人間として恥ずかしいことをしたときという、最大限のとこまではできるだけのびのびとやらしてもらってというのが自分の主義なので。今のところはそういう風にやっています。

なかなか話はまとまってないんですけど、結局将来の不安というのは、はっきり言って誰にもわからないと思います。棺桶に入って、自分が足を入れて、自分の生涯どうやったかということが反省できるまでは、誰にも答えは出てこないと思います。今の段階では予想はつくかもしれないけど、実際結果としては死ぬまでわからないというのが答えだと思います。だからみんな勇気を出して、別に結果は死ぬまでわかんないんだから、どんどのびのびとやったらいいと思うんですけどね。

で、人間関係ってというのは先ほど言いましたように、一つの仕事のことから悪化していくということが多いと思います。それにはやっぱり face to face、顔を見ながらお互いによく話し合うことが大事だと思います。よく人のいないところで悪口を言ったりとか、仕事の段取りの不満を言ったりすると、いつかはまたそれが返ってきて、結局そこが人間関係の悪化につながっているように思います。だから、できるだけ言いたいことがあれば、先輩であっても後輩であっても、とりあえず顔と顔を突き合わせて話をする。で、できるだけ理にかなったように終結させるようにさせるというのをうちでは考えています。

あと、労働条件のそこは、これはどうしてもしょうがないんで、おいしいものを作ろうと思えばどうしてもかかってしまう時間、それは本当に労働条件で言うとすごい規則を破っているみたいで大変なんです。ただ、みんなおいしいものが作りたくてやっている仕事なので、それに対して個人個人みんな納得してやっているんだから、そこらへんは了解してほしいなっていうのが、僕はあり

ます。フランスの方では今、週 30 時間という労働時間が決まっています。その中でお菓子作りをしています。でも、やっている人たちは満足はしていません。で、おいしくないお菓子がどんどんどんどん広がって行って、スーパーシェフたちは嫌になって、海外へ出て行ってしまいます。それは 30 時間しかない時間で作れと言われたら無理なお菓子がたくさんあるから。日本はその点、若干お国の方がちょっと多めに見てくれていて、いろいろ話をするとよく理解してくれていて、なんとか暗黙の了解みたいな形でやらせてもらっていますけど。実際働いている子たち、とくに若い子たちは、できるだけ早く終わって自分の時間がほしいという子が増えてはいます。今日のどこかで自己犠牲というのがありました。たしかに今、自己犠牲の精神というのはすごく無くなってきていて、for the team じゃないけど、お店のためにと考えるより、自分の働く条件を優先する子たちが増えてはきています。僕の中では、たとえ弟子であっても、自分の店が自分の経営しているお店のように思えるような社員になってほしいなって、いつも思っています。僕の心の中で一番大事なことは、まずお客さんであって、お店であって、次に家族がきて子供がくる。それが自分の大切な物の順位なんですよ。でも、働いている子たちは、まず自分があって、次に自分の家族があって、お店があってという順番なんですね。その辺がもっとお店を愛するようになれば、自然と楽しくなって、帰れと言っても帰らないぐらい、ずっと残っている子たちが増えてくると思いますが。そうすることを頑張れば、お店も流行ってくるかなと自分では思っています。

長井 ありがとうございます。フランスの例も紹介していただきましたけども、正確にはフランスの場合 35 時間ということ。ただ最近先ほど三宅さんおっしゃったように、あまり厳格にやると様々な問題が出てくるということで、かなり弾力的に運用するというような方向に変わってきています。

それと三宅さんがおっしゃったように、特に職人の世界なので 9 時 5 時労働というわけにはいかない。そうするとどうしても労働時間が長くなってしまふ。その場合に重要なポイントは、つまり、嫌々ながらやっているということではなくて、やはりそこに仕事のおもしろさ、あるいは意味と、意義というものをきちっと見出した上で、強制的ではなくて、そこに自主的に取り組むということですね。例えば先ほど、何かイベントがある時にはみんなで目標・目的を与えて、その中でいろんな創意工夫と言いますか、知恵を出し合って、いいものをつくっていくんだというような。そういうものが強制ではだめだと思ふんです。強制ではなくて、それが、そこで働いている若者の、やはり自発的なものとして出てくる。それが結局いい結果をもたらしていくということだろうと思ふんです。

と言いますのは、ちょっと僕があんまり話すとは何ですが、日本に QC サークルという品質管理運動というのが、すでに 60 年代から日本の職場あるいは会社で普及しました。ところが QC サークルというのは、QC サークルにどれだけ自分が貢献したかということが、実は人事考課の評価の対象にされてしまうと。つまり、自主性と言いつつ、実は半分強制的にやらされていて、若者がそういうものに対してうまく適応できないと、こういうことが非常に深刻な問題としてあるんです。

ですので、今、三宅さんがおっしゃった、やはり強制ではなくて仕事が面白くて、あるいは、みんなと話し合ってやるのが非常に楽しくて、自発的に、あるいは裁量を持って働く環境というものをつくり上げていくと、そういうところが非常に大事なのかなと思いました。

森本さん、今の話について何かありますか？

森本 先ほどのお話の中で思い当たる節があったんですけども、工藤さんの資料の中にも途中であった、人間関係とコミュニケーションの部分。これは先ほどの仕事のやり方についての違いが人間関係を悪化させるようなことを、三宅さんもおっしゃっていたんですが、うちで見ていてすごく思うことがありました。うちの店には二十歳前後の若者ばかりが、朝から晩まで入り浸っているような状態が去年までありました。その中で、集団の若者間のコミュニケーションに対して、自分ではできるだけ干渉する時間を減らして、観察する時間にあてていました。そのときにすごく思ったことが、本当に些細なことでもいろんな誤解をしているし、仕事になれば利害も絡んできますから、その中でも本当にちょっと放っとくだけでもすぐ誤解をしている状況が多々ありました。例えば A 君・B 君・C 君がいたら、A 君・B 君・C 君はみんな、あるルールを守ろうと、一つ決めてやっているけれど、いつの間にか A 君と B 君の間で、それについて考え直そうみたいな話し合いが済んでいて、それで A 君・B 君は新しい方針をそこで立てたわけですが、でも C 君は何も知らずに以前の状態のまま動いていると A 君や B 君からダメ出しを受けるとか、それはなぜ自分がダメ出しを受けているのかもわからないとか、そういうことが結構あるわけです。

先ほどだったら工藤さんの方のアフターファイブというか、例えば昨日の野球はどうだったとかいう話題に関して、結局相手は本当の意味で聞いてほしいとは思ってないけれど、とりあえず話し相手がほしかったということ、まだ理解するには早すぎるのかなという印象が二十歳前後だったらあるなという中で、自分がすごく心掛けてきたことというのは、常に解説するということですね。それぞれのコミュニケーションが誤解を生んでいると見たら、その発言をした人が帰った後に「あれはこういう事情とかこういう考え方があってこういう風なことを言っているんだよ」ということをいちいちしないといけなかったんです。だから、一時 10 人ぐらい店にいる状態があれば、自分は毎日 10 人分のストーリーみたいなものを把握しておかなければ、整合性のとれたコミュニケーションになっていないので、頭が常にパンパンな状態になっていて、それはまた連日、状況は刻々と変わってくるので、どんどんどんどん複雑になっていって、それを自分が朝から晩まで解説しているだけで時間が過ぎていくようなことが結構ありました。でも、その努力は報われていたなという部分もすごくあるんですけども、一方で、そういう考え方ができる人間っていうのが何人もいたらいいんですが、会社規模では難しいだろうなと。ましてや自分の場合は立ちあげたばかりのベンチャーなので、資金的な余裕もない中で、限られた労力の中で、一見するとお金にならないようなコミュニケーションの管理自体に、いったいどれだけ時間を割いたらいいのかというのは今後の課題でもあります。

長井 ありがとうございます。工藤さんから先ほど紹介して頂いた定着率、それは職場でできるだけ働き続けられるような環境づくりをやっていくという組織の中の問題ですよ。そのフォローアップをいうことで何か、例えばいろんな悩みを、働いて悩みを持ってきたら、工藤さんのところでまた包容するというか、受け入れるというか、そういう何かも用意されておられるんでしょうか？

工藤 一つは、卒業生に対するイベントじゃないですけど、毎月集まっていい日というのはあります。それは職場じゃない時間に来ていただくということと、僕らに愚痴をいう時間と、愚痴というか整理する時間と、あとは変な意味で、今、現役で支援を受けている人に偉そうな態度を取れる時間。つまり、先輩として偉そうな態度をとるっていうことは、当然そこに対する責任が発生するので、一年前まで「働きたくない」と言っていた人間が、一年後には「働くのはそんなに甘くない」とか言うわけですよ、偉そうに。でも、それって一つの宣言みたいなもので、実は自分に言っている場合も結構あるので、縦の関係みたいなものを意識的に空間で発散してあげられるような環境設営というの結構しています。

あと、組織としてできているかとは別なんですけれども、私は個人で関わる時には、「あなたにとっての働くって何だ」ということを先につきつめるようにしています。働くこととか仕事って、たぶん人生を生きていく上での手段でしかなくて、目的ではないと思います。僕らは働くということをや三つに分けているんです。自分と仕事の関係性を大きく三つに分けたときに、それこそ生きるための、何でもいからお金を得る手段であるって捉えれば、それを僕らは「ライスワーク」と言っていて、お米を食べるための仕事だからそれはそれで別にいいと。好きなことやりたい人に対しては「ライクワーク」、人生かけてでも成し遂げたいっていうことであれば「ライフワーク」。どれでもいいんだけど、あなたにとっての仕事の位置づけっていうのは人生においてどういうものなのかっていうことを先に聞いておいて、悩みが発生した時に原点に戻してあげるというのがあります。例えば職場の愚痴であれば、「お金を稼ぐための手段って言っていたけど、何でいきなり職場で愚痴が出てくるの？」ってなったりとか、「好きでやっていたんでしょ？」って話だったり、「人生かけるって言ってなかった？」っていうところで原点に戻してあげて、その上で今の悩みっていうのをもう一回整理するという方法をしています。なんか今、働くこと自体が目的化されていて、日本ってどちらかというところ「人生」と「働く」がセットで生きてきたような社会のイメージはあるんですけど、しょせん仕事をして賃金を得るなんていうのは人生の手段でしかないの、その手段に対する価値観を人が規定することはできないと思います。なので、別にどんな職場でも給料もらえればいいのかって働くこともいいと思いますし、可能であれば正しい仕事で、人生かけられるような仕事と出会えればもっといいと思いますけれども、それは他者があんまり言わずに、ただ本人の原点に戻すための関わりを、少しやってあげるように気にかけてはいます。

長井 ありがとうございます。時間が 55 分までと決められておりますので、次のテーマに移りたいと思います。今まで第一点目は働きやすい環境をどうつくるか、職場環境をどうつくるかとい

うことでお話しただいたんですけども、次に、今工藤さんもおっしゃったように、就労ということが大事なわけですけども、まず、今、非常に若者が孤立化している。若者だけじゃなくて日本全体が、高齢者も含めて、まさに無縁社会の状態に入っているんじゃないかと思うんですね。そうすると、いわゆる居場所というものが、非常に不足しているんだと思うんですね。居場所づくりということで少しご意見をいただこうと思うんです。森本さんは音楽や、あるいは就農体験とかを始められておまして、音楽活動というのは仕事とは直接つながらないんだけど、そういう仕事以外の領域で若者に居場所をつくっていくということもやられておられますので、その経験を少しお伺いできればなと思います。お願いします。

森本 その就農に関する事で、一番こちらが力入れている部分なんですけど、とにかくそのやる気を持続させるというために、あの手この手尽くしています。それにはお金で報いるようにするのは最終的な手段だと考えておまして、基本的にお金で解決しようと思っただけじゃないと思っています。例えば、畑を作っていますが、この畑には大したお金はかかってないんですね。それはたぶんアルバイト一人、月に払う人件費よりもはるかに少ない額で個人が楽しむ分の畑はつくれるんです。それで、農業をやってみたいと思っている若者がいたとすれば、本当一月に1,000円ぐらいのコストでその環境を与えられるわけですから、アルバイト料を払わなくても、本人が好きでやりたいこと、そういった環境を提供することで、何とかやる気を持続してもらおうという方法も考えてはいますが、これは、それこそ長井先生の専門の部分の問題に紙一重になってきます。例えば、仕事をやらせているのに無賃労働させているんじゃないかという一歩手前のストレスのところなので、そこは例えば「畑仕事をやれ」と言うようになったらアウトですし、例えばそれでやる気を持続させている人間に対して「業務をやれ」と強制したら、これもまたストレスのラインです。とはいえ、何の資金もない状態から周囲と団結して成果を上げて、その成果としてお金をみんなが分け合うというところまで持っていくためには、やっぱり最初は投資というか、自分の労働力を互いに出し合って事業を興していくしかないわけで、その延長線上に今もあるといえはあります。でも、最近ちょっと余裕が出てきたのでちゃんとアルバイト料も払っていますが。そのようなことはあるんですが、それは一部の例で、音楽環境に関しても整えるように力を入れておまして、ここには書いていないんですけど、ダンスとか店の中でできる範囲ではどんどん協力しています。例えば、リサイクルショップとかで中古の全身鏡を1,500円程度で5枚ぐらい買えるんだとしたら、それで店の中でダンスさせているだけで、本人たちはやる気が出るわけですから、できる限り直接的なお金で報いないようにするという事で、あの手この手で乗り切ってきたら、いろんなことをしている人に見えてきただけの話であって。元々は一人ひとりのメンバーたちのやりたいことに合わせていると、こういう風な多彩になってしまっただけではあります。

長井 ありがとうございます。今、森本さんの方からそういう音楽活動や、あるいは農業などを通じて、若者の居場所とか就労の場を広げていこうと考えておられると思うんです。先ほど最後に工

藤さんから、地域で若者をどう支えていくのか、つまりソーシャルネットワークの形成についてお話がありました。それで例えば、今、森本さんがおっしゃったような音楽活動を、地域のいろんなイベント、特に商店街でいろんなイベント企画する時に、森本さんの方から企画・提案を持って行って、そこで出番をつくってあげるというようなことも可能性として十分あると思うんです。工藤さんの経験でも地元の立川の商店街と連携をしながら、社会的な参加、若者の参加をできるような場をつくっていかうというようなことをやっておられるとお伺いしましたが、工藤さん、そのあたりの経験をお話していただければと思います。

工藤 昔はたぶん森本さんと同じで、僕も出番をつくるためにとにかく動いていたんですけど、出番をつくるということを自然発生的にできると一番いいんですけど、出番をつくる側に回るとですね、生計が成り立たないと。つまり、自分が食えなくなってしまっていて、本来自然発生的にできる人間にはちょっとしたアドバイスでいいと思うんですけど、それが難しい場合には、やっぱりそれをある意味生業にしないことには、持続的にその活動ができないという、常に矛盾ではないですけど難しさを感じています。ただ、僕は「目的」と「手段」という言葉がとっても大好きで、居場所って、居場所として成立、目的化することって、やはり難しいんですね。なぜなら、居場所という場に参加する時が一番ハードルが高いわけで、たぶん地域にも、たぶんいろんなコミュニティーがあって、バレーボールをやるとか、ボーイスカウトがあるんですけど、大事なのってボーイスカウトの一員になることではなくて、なろうとしてそこにまず行くってこのハードルどこまで下げられるかっていうのがポイントなんじゃないかと思うんです。もちろん受け入れ側がどこまで仲間にしていくという体制を整えるかもそうなんですけど、やっぱり僕は先ほどの「便所飯」の例で出したみたいに、教授が自分の部屋を一人でご飯食べている子に開放したときに、「質問があったら来い」と言った、あれがものすごく素晴らしいことだなって思ったんです。質問があるふりさえすれば、そこに行く権利が、居場所に行く鍵がもらえたようなもので、その鍵は本当かどうかは別にして、必ずドアが開くようになっていると。中でご飯食べてもいいって話ではあるので、居場所を提供する時に、ただ「あそこに行けばテニスサークルがあるよ」ではなくって、例えば「テニスサークルの人たちがホームページを作りたいと思っているけど、あなたのホームページを作れる技術でちょっと助けてあげてくれ」とか、ある居場所でその人の活躍の場が何なのかを見極めて、つなげてあげるぐらいの手間をかけてあげないと、ただ「場があるから行け」っていうだけでは、おそらく出番をつくっている側が疲弊していきただけで終わるかなと思います。やっぱり人と人を見ながらいいマッチングっていうのをうまく、どこまで成立させられるかがカギなんじゃないかと思います。

長井 私も大学の教員ですので、できればそういう風に自分の研究室を開放したいんですけど、なんせ自分の仕事が、今、大学の教員も非常に忙しくなっていて。学生側がたびたび訪ねてくるときには受け入れますけども、自分の仕事との関係があるのでこちらからはというのはなかなか。個別

に対応するのではなくて、大学全体で、あるいは社会全体で、そういう場をつくるということ。それと、そういう孤立している学生に対してこちらから誘導していく、アウトリーチ的に接触していく仕組みもつくっていく必要があると思います。

ちょっと愛媛大学の宣伝になりますけども、実は愛媛大学でも、先ほどの便所飯のように、孤立している学生がかなり出てきています。私のゼミの、例えば5人とか7人とか、非常に少人数のゼミであっても孤立するんですね。ですので、もっとマスな大勢のところでは、もっと孤立してる学生がいます。そういう孤立している学生は、だいたい授業に出ていけなくなって、単位不足になって、そして場合によっては留年して、最悪の場合には中退をしてしまう。そういうケースというのはだいたい、いわゆるニート状態になるケースが圧倒的に多いんですね。今、実は愛媛大学も、学生の生活支援をどうするのか、そしてそこで、問題を抱えた学生に対して、こちらからアプローチしていく、こちらからそういう支援体制を今つくりつつあるという状況です。

もう限られた時間が15分ということになってしましまして、次のテーマに移らしていただきたいと思います。最後のテーマは、工藤さんが最後に問題提起された、あるいは今回の基調講演の中の「地域・企業・行政との連携」というようなところで、お話をいただいたと思うんです。そこでもキーワードは、やはり若者を地域社会で支えていくためのソーシャルネットワークというものを、どうつくっていったって、そしてそのソーシャルネットワークを支える学校、地域の企業、行政、就労支援をするジョブカフェであるとか、ハローワーク、あるいは医療や福祉機関、自治体、町内会とか商店街、そういう地域社会を構成する参加主体である人たちの連携が非常に大事だとおっしゃったと思うんです。つまり、そこでのキーワードはですね、「連携」であると。

そして、もう一つ重要な点を指摘されたと思うんです。つまり、仮にそういうネットワークをつくっても、結局それが自己犠牲的に、どこかの機関に自己犠牲的になれば持続できない。一番大事なのは、どこかが自己犠牲にならないような、つまり持続可能な連携をどうつくっていくのかということだとおっしゃったと思うんです。そういう連携、あるいは持続可能性というようなソーシャルネットワークをつくっていく上で、企業や、行政、地域の企業、商店街、あるいは地域の市民の皆さん、市民団体が、どのように相互に連携して、どこかの自己犠牲に陥らないようにやっていくことが大事であるということですね。支援する側が自己犠牲で倒れてしまったら、これは元も子もないわけですね。したがって、支援する支援者をどう社会で支えていくのかということが、一つ大きなキー、鍵になるんじゃないかと思うんです。そういう視点から、パネリストの方にも発言していただきたいんですけども、今日はフロアの方で行政の方もいらっしゃるし、学校関係の方もいらっしゃるの、フロアの方からもそういう支援のあり方についてご意見をいただければと思います。まずはパネリストの方で、先ほどの工藤さんのお話で何かご意見があれば、ご発言を願います。

三宅 今日この席に来まして、いろんなことをたくさん学ばせていただきまして、今日帰ってから、自分なりにいっぱい課題も見つかったし、また新たに挑戦していこうとは思いますが、ただちょっと僕の中で、さっきからクエスチョンマークが浮かんでいます。うちははっきり言って今、

人手が不足していて、ものすごいいろんなことをしながら、あの手この手と人を募集しようと思ってやっているんです。でも実際なかなか来ないんですよ。人との出会って運不運もあって、タイミング良く来るときはたくさん来ないほど来るんですけど、来ないときは全然来ないんですよ。これも現実なんです。たぶん仕事って選ばなかったらいくらでもあると思うんですよ。でも、実際選んでいるんだと思うんです。逆に企業の方も、選ばなかったらたくさん人はいると思うんですよ。でも自分のお店のためにも会社のためにも、やっぱり選んでいるんだと思うんです。そのような相互関係の中で成り立つ話なので、だから選ばれるように逆にならなくてはいけないというのがまず前提ですね。だから、そういう支援のことに対しても、うちはできるだけ頑張っただけ応援もしたいと思うし、協力もしたいんですけど、現状そういう風に人手不足があって、それがなかなかまかなえていないとなると、これはどういう風にしてそこへ申し込めばいいのかなとか、勝手に考えていたんです。そういうことが一つずつ重なれば、またそこから脱出していくことになるのかなとかいろいろ考えていました。今日はいろいろ課題が見つかりました。ありがとうございました。

長井 森本さんは何か。

森本 連携の在り方ですね、ソーシャルネットワークというか。これに関しては、先ほどこのシンポジウムが始まる前に、皆さんでお話をさせていただいたときにも出てきたことなんですけど、基本的に自分は連携のテーマとはまるで逆の考えになってしまうんですが、あんまり行政の方々に期待もしていなくて。会社をこれからどんどん増やしていかなければ税金が政府に入らない。そうすると小さな政府にしていけないといけないという議論になっていくんだと思うんですが、だとしたら、その税収を一番増やしてくれる企業を増やすことではないかということで、起業に特に力を入れているんです。でもそれに対して、政府の方々の支援の仕方が全然ピンとこないものがありまして、それを金融機関の方々も政府の後押しで支援すると言っているけど、それもなんか結局、たとえ上の方でそういう理念があったとしても、末端の、言ってしまうと、窓口の方々というのは日々の生活というか、自分の首が切られないようにするのに必死なために、このリスクが伴う企業を支援しないことが多々あると。そうなったときに、自分は連携にはあまり期待はしていませんが、しかし自分自身が企業としてやっていくべきことはあると思っています。ですから、そういった意味ではソーシャルネットワークというのが、これからどんどんフリーターさんとニートさんとか、そういった方々の間口になれるようにこちらも努力はしていくんですけども、そこから、先ほどの話の続きにもなりますけれども、あまり期待してない中で、思った以上に頑張ってくれる経営者さんとか行政の方々が現れることを期待しながら、今は独走していこうと思っています。

長井 先ほど工藤さんの方から企業との一つの連携のあり方として、古本のバリューブックス、それから情報企業のマイクロソフトとの連携という新しい試みの紹介がありましたが、どう企業と連携していくかということは非常に大事だと思いますので、もう一度この点で何かお話できればと思

います。

工藤 一緒につながっていくときに、企業さんのことも考えなきゃいけないですし、企業さんの目指している社会が何なのかで、マッチングを見つけなければいけないと思います。どの企業さんも社是とか理念とかを持って業務をやっていますので、まず自分たちがそこで、例えば若者支援であれば、それと結構近そうな会社をとにかくまず探していくしかないんです。その際に「お手伝いしてください」とか「お金ください」というのは、相手に負担になるようなもの、または相手がただただ出していただけっていうようなものにならないためのアイデア出しをどうやっていくか、そしてそれがどう若者の支援につながるかということ、常にいろんな人と話して発見するのがいいと思います。

例えば昔の例なんですけど、徳島県の運転免許を合宿で取らせる会社の人とたまたま知り合ったときに、合宿の免許って春休みと夏休み以外ほとんどお客さんが来なくなって、今すごく困ってらっしゃるというのを聞きして、一方で車の免許って仕事で絶対必要だと言われながらも、世の中に自分のお金で車の免許取った人ってすごく少ないんですね。だいたい親に出してもらっているはずなんです。特に大学生は、僕はそうでした。つまりそうすると、親御さんが合宿の免許代を出せない人には免許は取れないと。じゃあ、車社会の中ではもう生きていけなくなってしまうところで、合宿型免許の閑散期をねらって、お客さんがいない時期に、何十万円かのお金をまず半額にしてもらって、プラス全国どこでもいいから交通費全部出してくれて話をしたら、出してくれるって話になった。企業さんとしてはお客さんが全くいないとキャッシュが回らなくなってしまう。一方でそんなにお金を払えないけど、免許がなくて仕事に就けない人がいるという人を一緒につなげて、10人ぐらい、「免許取りたいです」という人たちを徳島のドライビングカレッジに送って、2週間で免許取って帰ってきて、だいたいみんな仕事に就いたんです。そういう風に地元の企業さんでも、例えば三宅さんだったらお菓子屋さんなので、僕はもうやりたいことがあったりもします。その会社のPRを僕らが頑張るので、当たり前売り上げの一部を寄付してくださいとか、そういうのでどんどん自分たちの領域を大きくしていくということが大事なんじゃないかと思います。

もう一つ例として、株式会社ニフティというプロバイダーの会社があって、あそこ3ヶ月間だけこういう契約をさせてもらったんです。自動販売機、社内の自動販売機、全部110円なんですけど、一個だけ120円の水置いてもらって、そこに僕らの組織のパンフレットを付けて、「この高い10円分は育て上げネットに寄付します」という話をやってもらったら、その水から売れていくんです。つまり、自動販売機で10円安くするのではなくて、全部同じ自動販売機で一個だけ10円高い方が目立つんですね。なんで10円高いのかなって時に、この事業っていうのは、例えば松山市のこういう障害者を支援している団体に寄付されますってなると、誰も損しなくて、買った人が一番満足する。お金を一番払った人が一番満足してしまうような、経済性では語れない、何か感情的な揺れ動きというのは結構ありますので。大学であれば今、「TABLE FOR TWO」というのがどんどん入って、安い、多少ヘルシーな学食食べると20円分アフリカの給食になって、高カロリー

のものを高く食べるよりは低カロリーを安く食べて、その分の摂取しなかった栄養を、低カロリーで栄養不足の家庭の、世界中の子供たちに届けようというやり方を、大学生が大学の学食にどんどん導入したりとかというのが、今後の動きで加速してくと思います。やっぱり企業さんに負担のないアイデアで自分たちが得をして、購入者もものすごく感情的に揺さぶられるような、それはすごい難しいんですけど、そういうアイデアをもってすれば誰も損をしなく、こういう企業との連携は進むんじゃないかと思うんです。僕らもそんなにいっぱい進んでいるわけじゃないんで偉そうに言うことはできないんですけど。そういうアイデアってポンッと出てくる人って、いろんな人と話していると必ずいらっしゃるので、そういう話がいろんなところで展開されるといいんじゃないかと思います。

長井 最近タイガーマスクがずいぶん世間で注目されているわけですが、工藤さんから提案されているような仕組みをつくってあげれば、我々もそういう日常的な消費活動の中で寄付行為ができるという、ぜひそういう運動を広げてあげればいいんじゃないかなと思いました。

それですね、行政の方が今日いらっしゃっているので、行政との連携についてもっとお話をお伺いしようと思ったんですが、時間的に非常に厳しくなっていますので、私から一言。これまで行政がやっていた非常に社会的な有用性の高い領域、介護とか教育とか農業とか、医療福祉。そういう非常に社会的な有用性の高い領域を民間でもない、いわゆる非営利、工藤さんたちがされているような非営利に仕事を委託して、そしてそこで仕事を計画してもらって、どんどんどんどん提案をするというような方向性をとっていると思うんです。したがって、そういう新しい公共という考え方で地域の活性化、あるいはソーシャルネットワークというものによって、地域の連携を図る方向性も出てきていますので、ぜひ行政の方も積極的に支援していただければと思います。

それでは、フロアの方に教育関係者の方、就労支援の方、行政の方、学校関係の方もいらっしゃいますので、フロアの方で何か話したいとか何か一言言いたいという方もいらっしゃると思いますので、遠慮なくどなたでも結構ですから、お願いできますか？

若者自立支援に携わっておられる方もいらっしゃると思いますが、何か行政への注文とか、何か問題点を抱えているとか、いらっしゃいませんか？

どうぞ、手が挙がっていますので、お願いします。

会場 今日はいいお話たくさんありがとうございました。私、就労支援に携わっているものですが、その仕事をしていて思うのは、どちらかというとなんなに仕事の経験ない人が、働き始めようとしたときには、どちらかと言ったら就労弱者とか、そういう方を受け入れてくれる働く場所をつくるのに、精神的とかいろんな障害者の方のはあるんですけども、それよりもうちょっと健康な方で、普通に自分で売り込みにいけない、そのような方をうまく受け入れられるような、そういう働く場をどうつくるかとかいうところで、ぜひ工藤先生に何かいいアイデアがあったら聞かせていただけたらと思います。

長井 ありがとうございます。大変重要なお意見、ご質問だったと思います。ぜひ工藤さんお願いします。

工藤 しばらく時間はかかるかもしれませんが、まあ政治が動けば早いかもしれません。大きなやり方の一つとしては、シルバー人材センターを変えることだと思います。シルバー人材センターが悪いのではなくて、やっぱりシルバーという世代に対して、限られた仕事が、莫大な補助金と共に得られてしまうという状況は、地域にとっても国にとっても良くないので、シルバー人材センターが、地域の人のための仕事の場になるということは、大きなチャレンジであると思い、今、徹底的に調べているところではあります。ただ、それはシルバーさんの仕事を奪うということではなくて、やはりいろんな仕事を見ていると、単純に肉体年齢の低さじゃないとできない仕事がシルバーさんに入ったときに、シルバーさんの中で困っているという現状もよく聞くようになりました。だとすれば経験や実績のあるシルバーの方と、経験と実績はないけれども、いわゆる健康度の高い若い人たちが共通で仕事をすることによって、そこに接点と、ある意味つながり・関係性、あと技術の継承、もしかしたら地域を思う気持ちの継承が将来的には行われるのではないかと思っています。地域の眠れる仕事というのは意外と人材センターに埋まっていて、全国都道府県市区町村ありますけれども、年間で約120億の補助金が国から下りて、市区町村から億単位の補助金が入っています。シルバーさんというのは雇用契約を結ばない労働形態なので、最低賃金が適用されません。なので200円とかで働けるわけです。なのに、地域のなんでも屋さんのお仕事の経済を壊さないように、それなりの単価を取ることが、ある意味義務付けられているというところで、それなりの単価を取りながら、最低賃金が適用されない事業形態に対して莫大な補助金が入ると。これは誰にとってもあまりよくないことなので、この部分を変容することによって、地域の方の雇用、雇用をつくるというのはもちろん大事なんですけれども、雇用を開くということにチャレンジしていくことはいいんじゃないかと思っています。

そういう思いで今、若者たちに「御用聞き」という、5人1組ぐらいとか3人1組とかで、地域の方からお仕事いただいて、それをこなしていく。多いのは草刈りとか、家の棚を下ろすとか、結構肉体系ですが、常に市場の中でシルバー人材センターとの競り合いが起こります。地域の方もだんだん賢くなってきたんで、僕らとシルバーさんであいみつを取っていくわけです。でも、シルバーさんを選ばない人たちっていうのはたくさんいるわけです。何で僕らなんだっていう話になりますと、単純に、自分のお庭であるとか家を、一生懸命汗水たらしてやってくれる若者の姿を見たいという人が中にはいるんですね。つまり、お金を多少出してでも、多少掃除とか下手くそでも、その風景を買いに来て、昔のちょっとノスタルジックな部分ですけど、そういうのを喜んでくれる高齢者の方、もっと言えば、お仕事の依頼をしてくださっているのに、お仕事の仕方が違うって教えてくれるおばあちゃんとかいるわけです。そうすると、そういう関係がいずれ、今はシルバーと僕らが、例えば若者人材センターという言い方であれば、相互に競っているんですけども、シルバ

ーさんも今後高齢化していく中で、シルバーに集まる仕事をこなしきれなくなる時代が多分すぐに来ると思います。その時に、いかにシルバーさんのところに今集まっている仕事を地域の仕事として受けていき、人間関係であるとか、技術や思いの継承をしていくかが、一つの僕らが目指している挑戦ではあるかと思えます。この部分に関しては、どう変えたらいいのかもまだわからないので、これこそ行政、または政治の仕事でないと、一般個人で動かせるものではないので、シルバー系の法律というのがちゃんとあるので、ここの改定からやってかなきゃいけない。そういう意味では誰かお知恵がある方いらっしゃったら、ぜひご連絡いただければ、みんなと一緒に開いていけるんじゃないかと思えます。

長井 ありがとうございます。今、工藤さんおっしゃったように、これは高齢者の仕事を、若者が奪うということではなくて、お互いにワークシェアをしていくということが、大事になると。その場合、行政の役割が非常に重要になってくるだろうと思えます。

皆さん熱心にご参加いただき本当にありがとうございました。それではこれで終了させていただきたいと思えます。



皆様、今日はお忙しいところ、またお寒い中ご参加いただきまして、誠にありがとうございます。

長井先生、最後までうまくまとめていただきまして、ありがとうございます。

第一部の工藤先生は、皆様ご存知でしょうか？ 私どものようなえひめ若者サポートステーションを、全国にあるサポートステーションの中で3ヶ所、関東の方で運営されておられて、若者の就労支援の第一人者ということで知られている方でございます。私もお話をうかがった中で、えひめサポステもなかなか手の届かない状況があって、皆様にはご迷惑をおかけしております。特に就職支援という施設ですので、どうしても就職の決定数とか、数字に追われているような状況もございますが、今日お話しいただいた中で、働き続けるための継続支援というのをも力を入れていかなければならないと感じました。

あと、パネリストの三宅先生に、私どもサポステの職場体験を受け入れていただいております。私どもからお伺いさせていただいた若者も、短期で辞めてしまったなどご迷惑をおかけしておりますが、今後とも積極的に受け入れていただいて、ご指導いただければと思います。

また、森本さんには、私、個人的なイメージとしては、工藤さんのような立場で愛媛、松山で頑張っただけじゃないかと期待をしております。森本さんには、私どもサポステにて、こちら夢仕事案内人という先輩のお話を聞く講義も担当していただきました。今後ともよろしく願いいたします。

また、今日のテーマにあります、「地域・企業・行政との連携」ということですが、私どもも今年で5年目になります。登録者も昨年の秋に1,000名を超えました。その中で、各団体の皆様、あるいは今日お越しいただきました皆様のご協力をいただきながら、これからも運営をしていきたいと考えておりますので、また今後ともご協力をいただければと思います。本日はどうもありがとうございました。お疲れさまでした。

アンケート調査

調査の概要

1. 調査の目的

「平成 22 年度えひめ若者サポートフォーラム」の開催に際して、今後の若者支援事業を企画・推進していくための参考に資することを目的として、来場者を対象としたアンケートを実施し、そのデータに合わせて、申込書で頂いたデータの取りまとめを行いました。

2. 調査対象者、調査事項および調査方法

(1) 調査対象者

フォーラム参加者（申込書のデータは、不参加者分を割愛）

(2) 調査方法

申込書に記入いただいたデータのうち、参加者のみ抽出
フォーラム参加者にアンケートを依頼し、退席の際に回収

(3) 調査事項

参加者の属性

- ・参加者区分 ・性別 ・年齢 ・地域別（申込書からのデータ）
- ・フォーラムを知ったきっかけ（アンケートからのデータ）

フォーラムの満足度（アンケート調査）

- ・第 1 部（基調講演）満足度
- ・第 2 部（シンポジウム）満足度

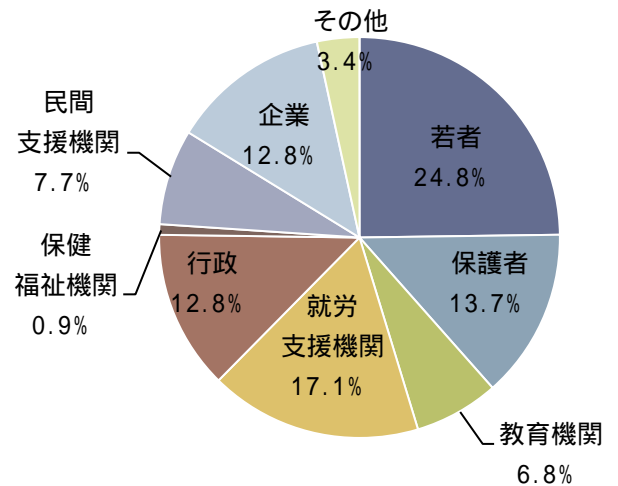
(4) 回収数

申込書		アンケート	
申込者数	97人	配布数	117枚
来場者数	117人	回収数	58枚
来場者率	120.6%	回収率	49.6%

参加者の属性

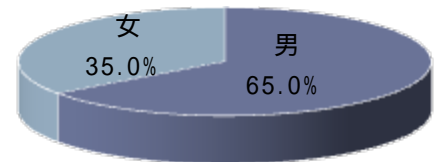
1. 参加者区分（申込書から）

参加者区分	人数	割合
若者	29人	24.8%
保護者	16人	13.7%
教育機関	8人	6.8%
就労支援機関	20人	17.1%
行政	15人	12.8%
保健福祉機関	1人	0.9%
民間支援機関	9人	7.7%
企業	15人	12.8%
その他	4人	3.4%
合計	117人	100%



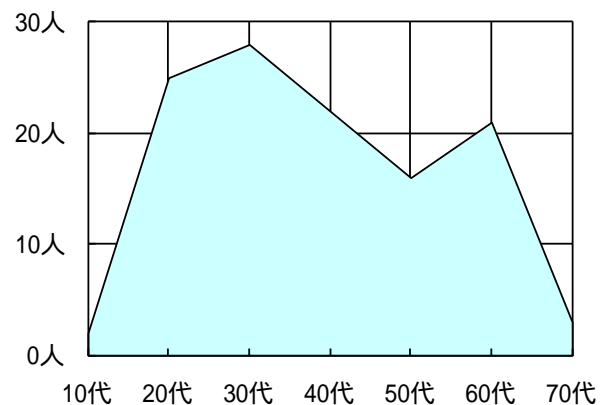
2. 性別（申込書から）

性別	人数	割合
男	76人	65.0%
女	41人	35.0%
合計	117人	100%



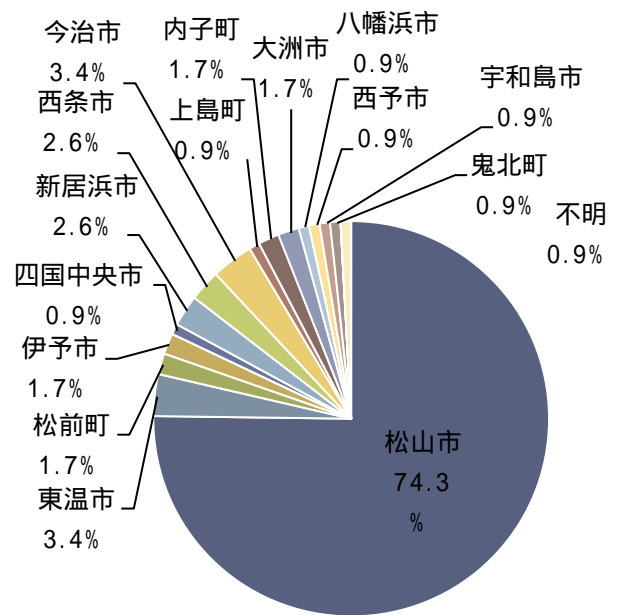
3. 年齢（申込書から）

年齢	人数	割合
10代	2人	1.7%
20代	25人	21.4%
30代	28人	23.9%
40代	22人	18.8%
50代	16人	13.7%
60代	21人	17.9%
70代	3人	2.6%
合計	117人	100%



4. 地域別（申込書から）

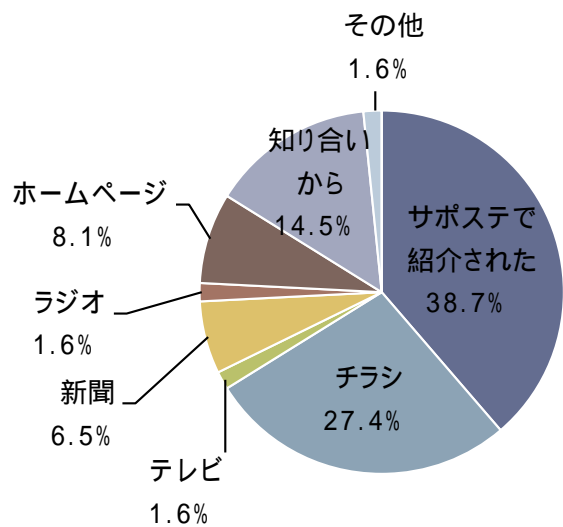
住所	人数	割合
松山市	88人	75.2%
東温市	4人	3.4%
松前町	2人	1.7%
伊予市	2人	1.7%
砥部町	0人	0%
久万高原町	0人	0%
四国中央市	1人	0.9%
新居浜市	3人	2.6%
西条市	3人	2.6%
今治市	4人	3.4%
上島町	1人	0.9%
内子町	2人	1.7%
大洲市	2人	1.7%
八幡浜市	1人	0.9%
伊方町	0人	0%
西予市	1人	0.9%
宇和島市	1人	0.9%
鬼北町	1人	0.9%
松野町	0人	0%
愛南町	0人	0%
県外	0人	0%
不明	1人	0.9%
合計	117人	100%



参加無し：
 砥部町、久万高原町、伊方町、
 松野町、愛南町、県外

5. このフォーラムを知ったきっかけ（アンケートから、重複回答含む）

項目	人数	割合
サポステで紹介された	24人	38.7%
チラシ	17人	27.4%
テレビ	1人	1.6%
新聞	4人	6.5%
ラジオ	1人	1.6%
ホームページ	5人	8.1%
知り合いから	9人	14.5%
その他	1人	1.6%
無回答	0人	0%
計	62人	100%



「知り合いから」(内訳)

仕事の同僚、親、勤務先の回覧、ダンボクラブ、ジョブカフェ愛 work など

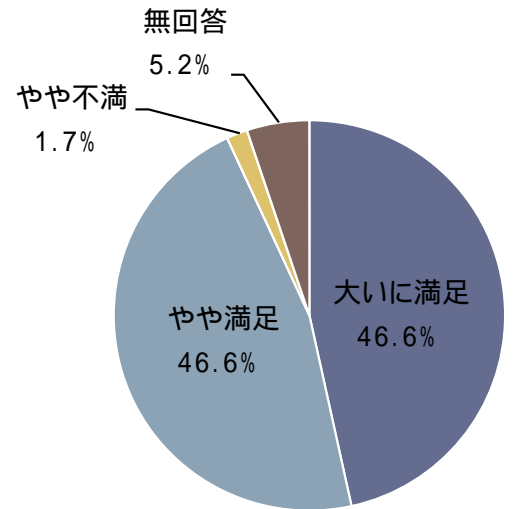
「その他」(内訳)

職業センターからの紹介

フォーラムの満足度

1. 第1部（基調講演）について

項目	人数	割合
大いに満足	27人	46.6%
やや満足	27人	46.6%
どちらとも言えない	0人	0%
やや不満	1人	1.7%
とても不満	0人	0%
無回答	3人	5.2%
計	58人	100%



どちらとも言えない 0%
とても不満 0%

2. 第2部（シンポジウム）について

項目	人数	割合
大いに満足	22人	37.9%
やや満足	23人	39.7%
どちらとも言えない	6人	10.3%
やや不満	1人	1.7%
とても不満	1人	1.7%
無回答	5人	8.6%
計	58人	100%

