

平成 26 年度えひめ若者サポートフォーラム

若者の新しい働き方 就労支援のあり方

日時 平成 26 年 10 月 29 日（水） 13:30～16:30

場所 愛媛県男女共同参画センター

平成 27 年 1 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
(実施団体：イヨテツケーターサービス株式会社)
〒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 課長 亀井 崇
講演	3
「大阪における若者就労支援の取り組み」	
	NPO 法人 スマイルスタイル 代表 塩山 諒 氏
パネルディスカッション	7
「これからの就労支援のあり方とは」	
＜パネリスト＞	
	NPO 法人 スマイルスタイル 代表 塩山 諒 氏
	愛媛大学法文学部 教授 長井 偉訓 氏
	株式会社 アイ・サポート 代表取締役 攝津 晋 氏
＜コーディネーター＞	
	えひめ若者サポートステーション 所長 當川 秀明
閉会あいさつ	20
	えひめ若者サポートステーション 所長 當川 秀明

概要

1. **タイトル** 「若者の新しい働き方・就労支援のあり方」
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、愛媛 CATV（順不同）
4. **開催日時** 平成 26 年 10 月 29 日（水） 13：30～16：30
5. **会場** 愛媛県男女共同参画センター

6. 内容

(1) 開会あいさつ

愛媛県労政雇用課 課長

亀井 崇

(2) 第1部 講演

「大阪における若者就労支援の取り組み」

NPO 法人 スマイルスタイル 代表

塩山 諒 氏

(3) 第2部 パネルディスカッション

「これからの就労支援のあり方とは」

<パネリスト>

NPO 法人 スマイルスタイル 代表

塩山 諒 氏

愛媛大学法文学部 教授

長井 偉訓 氏

株式会社 アイ・サポート 代表取締役

攝津 晋 氏

<コーディネーター>

えひめ若者サポートステーション 所長

當川 秀明

(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> えひめ若者サポートステーション 相談員 番正 由美

開会あいさつ

愛媛県労政雇用課 課長 亀井 崇

皆様、こんにちは。愛媛県労政雇用課長の亀井と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。私の方から主催者を代表いたしまして、一言ごあいさつを申し上げます。

今日は、平日のお忙しい中、「えひめ若者サポートフォーラム」にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。また、本日のフォーラムのために講師としてご参加いただく皆様、改めてお礼を申し上げます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

私の方からはご挨拶といたしまして、愛媛県内全体の雇用情勢についてご紹介をしたいと思います。雇用の善し悪しを何で測るかと思しきと、皆様ご存知の方がほとんどかと思ひますけれども、有効求人倍率がございます。この倍率ですけれども、1倍を超えるとだいたい良いと言われるんですけれども、愛媛県においては今年の10月に1倍を超えまして、その後もゆるやかに改善が続いております。最新の数字は1.13倍となっておりますので、まあまあいい感じ。しかしながら、この1.13倍という数字の中身を見ていきますと、正社員の方とそれ以外の方とで違いがある。正社員に限って見ますと0.67倍ということで1よりも低く、必ずしも良くない数字となっております。

今、申し上げたのは、年齢を問わない全ての数字でございますけれども、これを若者について絞って年齢別にご紹介しますと、15～24歳は12.2%の方が失業の状態にある。25～34歳になりますと8.0%となっております。12.2%と8.0%ということで、全国平均で数字を見ますと、これは10.4%と7.4%となっておりますので、すなわち、若者について見ますと、全国平均よりも少し厳しい状況にあるということでございます。

また、若者の雇用問題を考えるときの指標の一つに、3年以内離職率がございます。これは就職してから3年以内に辞めてしまう方の率でございますけれども、愛媛県においては大学生で35.2%。これ全国平均の31.0%よりも高い。高校生は全国平均が39.2%なんですが、愛媛県は42.8%となっております。大学で見ても高校で見ても、全国よりも若者が早期に離職してしまう割合が見られるということでございます。

このように、数字だけを見ましても、愛媛県における若者の雇用・失業情勢は、全国よりも少し厳しい状況にあるということございまして、本日のフォーラムのテーマでもあるいわゆるニート、即ち、学校に通っていない、働いていない、職業訓練を受けていない若者についても同様の状況が続いていると考えられます。

愛媛県においてはだいたい7,000人ぐらいの方々がこのニート状態にあると推計されております。働き口がございませんので経済的には苦しい。経済的に苦しいので、当然年金ですとか健康保険といった社会保険にも、保険料が払えなくて入れない方が多い。そのような状況でございますので、家族・友人・恋人など人間関係を繋げていく上でもいろいろとハードルがございまして。そうすると、当然結婚してその先どういう生活を送っていくのかという見通しも立たないということで、若者の自立という問題は雇用問題にとどまらず、社会をどのように維持していくかという世の中全体の問

題でもあるわけでございます。

愛媛県の取り組みを少しだけご紹介して私のあいさつを終わりたいと思いますが、愛媛県では本日のフォーラムの実行主体でもある地域若者サポートステーション、これを松山と新居浜に設置いたしまして、様々な相談を含めて若者の方たちに自立支援に向けたサービスを展開しております。ニートの状態にある方々は、多くの方がご本人の問題だけでない様々な事情を抱えていると言われております。ご病気であったり、ご家族の問題であったり、もろもろですね。ですので、お一人おひとりごどのような課題をお持ちかということ、相談を通じてよく把握した上で、就労支援だけでなく、必要な人には医療・教育・福祉といった様々な機関が提供している専門サービスを効果的に組み合わせる上でお手伝いをするということが有効であると言われております。また、こうした方々は、往々にしてご家族はもちろん、地域との繋がりも非常に薄くなりがちで、孤立しがちです。ですので、ニートは働けるのにわがままを言って働かない、何でそういう方々を税金を使って助ける必要があるのかという論調も見られますけれども、個人や家庭の責任であると突き放すのではなく、世の中として関心をお持ちいただいて、皆様がそれぞれの立場からできるご支援とご協力をいただくことが欠かせないと考えております。

長くなりましたけれども、本日のフォーラムでは、こうした課題の解決に、大阪で独自のユニークな方法で積極的に取り組んでおられる NPO 法人スマイルスタイルの代表である塩山諒様に講師としてお越しいただきました。塩山様ご自身が不登校・ひきこもりの経験をお持ちでいられて、それを一つの原動力としまして、市民のみならず企業、また行政、様々な機関を巻き込んだプロジェクトを手掛けておられて、ニートの状態にある若者の新しい支援のあり方を開発されておられる最中と伺っております。また、ニートというのはないないづくしの状態を英語で表した時の頭文字であるんですけど、あまり前向きではない、よろしくない印象を持った言葉であるということで、「レイトブルーマー」、遅咲きですね、こういうニートの状態である若者をレイトブルーマーとお呼びして、様々な支援をやっていったらどうかと大阪は地域を挙げて取り組んでおられまして、そうしたことも提唱されておられると聞いております。

塩山様のご講演の後は、この愛媛において若者の就労支援にご尽力いただいております、愛媛大学の長井教授と株式会社アイ・サポートの攝津様をパネリストにお迎えしまして、お三方のパネルディスカッションを行っていただく予定でございます。

皆様におかれましては、本日のフォーラムを通じまして、若者を取り巻く状況についての理解をいっそう深めていただきますとともに、皆様のそれぞれの立場からどのような支援ができるのかということ、いっそう深めていただく機会としていただければ、誠に幸いに存じます。

最後になりましたけれども、本日お集まりいただきました皆様のご健勝とご多幸を心より祈念いたしまして、主催者からのあいさつとさせていただきます。ありがとうございました。

講演

「大阪における若者就労支援の取り組み」

NPO 法人 スマイルスタイル 代表 塩山 諒 氏

プロフィール

塩山 諒（しおやま りょう）氏 [NPO 法人スマイルスタイル代表]



1984 年生まれ。

2007 年、社会的課題解決に向けたクリエイティブチーム「スマスタ」を結成。不登校・ひきこもりの自身の経験が常に動力となり、市民・企業・行政協働型の様々なソーシャルプロジェクトを手掛ける。主な活動として、レイブル（働く意志をもつニート）の就労支援プロジェクト「大阪一丸」を経て、既存の職業安定所の概念を覆すワークサポート施設「ハローライフ」を開設。新しい就労モデル創出のための実践と研究に取り組む。

皆さんこんにちは。今ご紹介いただきました、NPO 法人スマイルスタイルの塩山と申します。本日はよろしくお願いたします。

スマイルスタイルを立ち上げたのは 23 歳の時ですが、学校に行っていたのは小学校 3 年生ぐらいまでです。担任教師からの体罰が原因で、朝起きると毎日 38 度とか 39 度の熱が出て、そして朝の 10 時ぐらいに熱が下がる。みんなは学校に何とか行かせようとするんですけども、余計に熱が悪化して学校に行けない状況が続きました。そんな中でどんどん追い詰められていくんですね。自分はこのまま小学校・中学校に行けなくて社会で働けない。パニックになって泣いて叫んで、家中の全ての割れるものを割ったりしました。それが半年続いた時に、教育委員会からハートフルフレンドというボランティアで派遣されてきたのが、吉本興業の売れない芸人のお兄ちゃんだったんです。そのお兄ちゃんが面白くて、悲惨な状況を忘れる時間をつくってくれた。説教せずに同じ目線に立って遊んでくれるお兄ちゃんの背中を通して、「将来自分が大きくなったらこういう人になりたい」という思いがありました。

そして 18 歳からボランティアに行くようになって、日本全国のフリースクールや児童養護施設で子どもたちと接して勉強させてもらいました。そこで見えてきたものが今の取り組みの契機とな

っているんです。本当は普通でもっとたくさんあって、多様な価値観とか学び方などいろんな選択肢があればいいなというのがあって。

19~20歳の時にある勉強会に参加して、「ニート・ひきこもり・不登校の子たちに対して予算を投資して適切な訓練や教育することで彼らが自立すると国の利益になる」と企画書にまとめて提案したら、それが通ったんですね。初めてニート支援に大きな予算が飛び出した。そこで気づいたんです。問題意識を持って提案しても他人事だと動かないけれども、しっかりとした根拠や裏付けがあれば上を突き動かす原動力になる。「みんなのいいことになるですよ」と提案する技術が必要だと痛感したんですね。

そこで、ビジネスマンとしての基本的な力をつけるために、東京に行っているいろんな仕事を2年間頑張ってやりました。22歳で大阪に戻り、起業するために仲間を集めました。まず言葉やデザインの力によって人の行動や意識を変えていく実証実験をしようと思って、その新しいライフスタイルが誰かの笑顔になればと、ライフスタイルとスマイルを合わせて「スマイルスタイル」というプロジェクトを立ち上げたんですね。大きなことを言っても始まらないので、まず自分の周り半径5メートル以内の、そういう問題に対して無関心な人たちに関心を持ってもらえるようなアクションから始めていきました。まずはまちの清掃活動から始まりました。

若者が数百人でオールナイトでゴミひろいをして、1年間に200近い媒体で取り上げてもらいました。商店街や地域の人からは「ゴミひろい屋さんなのか?」「環境団体なのか?」と言われるので、「違うんです。元々はこういう思いがある」という話をしたら、「それだったらもっとこういう仕事をしたらいい」と何かチャンスを与える。そのチャンスが広がっているいろんな仕事につながっていきました。今も続けていますが、ハローライフの原点はゴミひろいでした。

起業したときは事務所がなかったので、コンペの賞金100万円で最初にマンションのワンルームを借りました。でも思いが伝わらなくて、「意味が分からないけど、なんか良いことしてるよね」という感じでした。NPOにはしっかり事業をするというイメージがなかったこともあって、思いはあるけれども覚悟がない、本気でビジネスする気がないと思われてしまうこともありました。

3年目でようやく企業さんから採用や人事、経営の問題も含めてご相談をいただけるようになりましたが、そこで限界を感じました。企業さんに社会貢献として若者の職場体験や就労支援をお願いしてもなかなか突破できない。やはり企業の本業を通して若者を雇用してもらおうチャンネルをつくっていかないとダメなんじゃないかという中で、2011年の秋に初めて、大阪府の若者就労支援事業に携わることになりました。

まず大阪ニート100人会議からスタートしました。朝の9時から夜の6時まで8時間、「こうすれば」「もっと企業にこうしてほしい」という政策的に反映できる声を出して絵や言葉にしていくことを何度もやってみて、企業や支援者の方も半年間マーケティングして、就労の支援のあり方も含めて、もう一回課題を洗い出していこうとしました。

働けない理由は何なのかを100人会議で突き詰めていくと、ブランクがあったり、不登校・ひきこもりからの例もあるんですけれども、高校中退・大学中退も含めて、教育機関の段階からうまく

ルールに乗れていない割合が多かったですし、就職してから辞めていく方も多かったです。一度ルールから外れてしまうとブランクが空いてスキルもなかつたりしますので、書類選考も面接も突破できないと。働きたい意欲はあるけれども働けないという切実な声が多かったんです。そして、彼らを遅咲き、大器晩成型の「レイブル」と呼んで、働く意欲も持っていてこれから戦力になっていく人材だから、若者を大阪の町全体で応援していく機運をつくっていきましょうと、書類選考や面接をなくした超就活提案して、企業に受け入れてもらいました。企業でも現場の意識を変えてもらい、人事部や経営者に彼らを人材化する啓発セミナーもやっていました。

超就活では、まず働く。働きぶりを見てもらってから採用や面接をしてもらう。25人参加して16名採用になったんですね。これをNHKや関西テレビに放送してもらったところ反響が大きかったんですね。

そこで、相談からインターンシップや就労まで一体的なサービスができる場所をつくろうと政策提言的にまとめましたが、ハローワークは国の機関で、大阪府には大阪府の機関があるので一緒にできない。縦割りではできない場所、民間だからこそできる場所をつくれなにかということで、民間のハローワーク「ハローライフ」をつくる経緯となりました。

ハローライフは大阪のビジネス街にあって、1階はカフェとライブラリー空間で、働くことに関する本を自由に読むことができます。2階はワークサポートブースで、仕事に関する相談とかマッチングをする場所です。3階はイベントやギャラリースペースです。4階は大阪府モデル事業による中間的就労の場所で、和菓子などのモノづくりを通して3か月後の一般就労を目指します。

ハローライフの特徴は、支援とかカウンセリングという言葉を使っていないことです。100人会議で多かった声が、行政や支援機関は「負のオーラ」「病院っぽい」「暗い」。働いてないこと自体に後ろめたさがあって、そこに行くことで無職であることがすぐ分かってしまう。もっと公共性のある図書館とか美術館のように、いろんな情報があって明るい空間にしてほしいと。なので、「人生をプランニングする」とか「作成会議」という言葉を使っています。そして、働くということは手段でしかなくて、生きることが目的で、生きる質を高めていくのが働くということなので、まず生きるということを中心にしてみんなで対話していく。生きる目的を言葉にして、こういう生き方をしたい、だからそのために「ライスワーク」としてこれをするとか、「ライフワーク」でこれをする と伝える状況をつくっています。

企業とのマッチングでは、事前にスタッフが企業に潜入取材して、文化や風土、人物も含めて伝えています。入ってから分かったら「嘘だった」「ブラック企業だ」となりますけれども、どのような生き方をしたいかによって労働条件は変わってくるので、まずは発信をしています。実際に見て体感しないと分からないという方のために、展示やイベントもしています。

去年はマンツーマンのサポートで登録者500名中140名ぐらい就労が決まりました。ただ、限りあるスタッフでもっと良いサービスをするために、今年から個別相談やプランニングをなくしてコミュニティでサポートしています。先ほどの超就活も、企業に就職したい若者たち20名~30名

が働くテクニックをみんなで育てていって、仲間をつくって、一か月間のインターンシップを乗り越えていくプログラムです。プロのオーケストラチームと一緒に音楽をつくりながら就労を目指すプログラムでは、10名参加して3か月後には2名就職決定しました。このようにコミュニティの中で何か一つのテーマがあって、それに対してみんなで切磋琢磨する中で、3か月間で見違えるほど顔が変わっていくんですね。自信やコミュニケーション技術も獲得できます。

さらに和菓子工場での中間的就労では、3か月後に10名のうち半分の5名が就職決定しました。10年ぐらいひきこもっていた方が半数いましたが、自信をつけてなんとか就職が決まりましたので、個別のカウンセリングだけでは難しくても、モノづくりを通して動いていく中で変わっていくことがあるんだと実感しました。

今回就職が決まらなかった方5名は今、大阪府のサポートステーションに相談に行っています。逆にサポートステーションからご紹介いただいたりとうまく連携しています。もちろん、発達障がいも含めてサポステプログラムが厳しい方に関しては医療機関や就労移行支援事業所に情報提供して、おつなぎさせていただいています。

就労支援をしていく中で、アルバイトを始めて辞めずに仕事をする人が多いんですけども、正規雇用までなかなかいけないんですね。すごく頑張ったら月収15万円とか20万円ぐらいはいける。でも、結婚したいとか彼女をつくりたいとか、いい意味で意欲が出てきても、今の不安定な非正規では次のステップに進む自信がない。正社員になるのも難しいし、転職してもうまくいく自信もない。でも本人はすごく頑張っている。彼らは年収180万円は稼げるので、次は年収180万円でも結婚して子どもを産めるようなライフライン、インフラをつくろうと、大阪府営住宅の空き家を活用する不動産事業を計画しています。家賃を最小限にして、その代わり共益費として食堂とか農業とか、みんなで野菜やモノをつくったり。

非正規の労働市場はルーティンワークが多くて、毎日同じことをするのでマンネリ化していくんです。人間は変化や成長がないと一番つらいですよ。でもキャリアアップしたくても正社員にもなれないし、なかなか次のステップもないので、ライスワークと捉えてなんとかお金のために頑張れると。じゃあ人間としての成長や変化ができる場面として、平日の夜や週末にライフワークで生きる実感や喜びを保つ。職場でも格差があって這い上がることは非常に難しい。でも現状ががんばっているわけなので、その中でも一生涯にわたって生き生きと働いて生きていくことができる環境づくりに投資をする新しい就労支援をいかに定着させるか、いかに彼らが働き続けていくことができる環境をつくっていくのかというテーマについて来年度チャレンジしていこうと思っています。

今は公共事業だけでやっていく時代は終わっていったって、次は地域密着型で愛されるようなものが求められていくし、そうじゃないと淘汰されて残っていかない。なので、ハローライフも3階のレンタルスペースをいろいろな企業さんに使ってもらって民間から資金を運用していこうと考えています。そういうモデルを一つつくって、次にいろんな地方自治体にも参考にしてもらいながら展開できればと考えています。今の取り組みよりも掘り下げていって、定着支援も含めて、より発展的にできればと考えています。

パネルディスカッション

「これからの就労支援のあり方とは」

<パネリスト>

NPO 法人 スマイルスタイル 代表

塩山 諒 氏

愛媛大学法文学部 教授

長井 偉訓 氏

株式会社 アイ・サポート 代表取締役

攝津 晋 氏

<コーディネーター>

えひめ若者サポートステーション 所長

當川 秀明

プロフィール

長井 偉訓（ながい よりとし）氏 [愛媛大学法文学部教授]

えひめ若者サポート会議前会長

1986年慶応大学大学院修了後、静岡県立大学短期大学部に赴任。

1992年より愛媛大学法文学部に転任、現在に至る。

授業科目は人事労務管理論と労使関係論などを担当。

労働市場の規制緩和と雇用・労働問題を主な研究テーマとしてきたが、最近では、少子高齢化問題、ジェンダー、若者問題などにも研究領域を拡げてきている。

最近の業績としては、「労働者派遣（法）の構造と機能」（大原社会問題研究所雑誌 No.605/2009.3）、労務理論学会編『経営労務事典』（2011）等がある。

攝津 晋（せつつ すすむ）氏 [株式会社 アイ・サポート代表取締役]

1971年生まれ

2002年、「愛のあるサポート」を理念に掲げ、IT開発をスタート。

企業のOA化サポートやこれまでの職業経験を活かし、2011年から、PC教室・求職者支援訓練を開講。

今後は、オールラウンドサポーターを目指している。

1990年 郵政省（郵便局）入省

2001年 日本生命保険相互会社 入社

2002年 有限会社 藤本不動産鑑定（システム開発部）入社

2002年 エス・エス・サポート設立

システム開発、各種デザイン、ホームページ制作を行う

2011年 株式会社 アイ・サポート設立

中央職業能力開発協会認定 職業訓練を開講

2015年 鹿島学園 松山教室 開校予定

當川 塩山さん、ありがとうございました。ただ今の講演を踏まえて、愛媛大学法文学部教授の長井先生、株式会社アイ・サポート代表取締役の撰津社長にご参加いただいて、パネルディスカッションを始めたいと思います。

私はサポステ所長の當川と申します。有意義なパネルディスカッションになるよう努めますので、ご協力よろしく願いいたします。

まず、今回塩山さんをお呼びした経緯ですが、先ほどご紹介があったように、昨年6月にNHKの「あさイチ」という番組で紹介されているのを見て是非にと思いましたが、昨年のフォーラムは講師が決まっておりましたのでお呼びすることはできませんでした。そこで、東予若者サポートステーションの所長をお願いして、昨年12月に新居浜の東予若者サポートステーションで塩山さんにお話をいただいて、先ほどの案内にあったように全国から講演依頼や問い合わせが殺到したということで、じゃあ今年度は是非えひめサポステでと、電話ぐらいでお願いしたんじゃ断られたらどうしようということで、私6月に直接大阪まで出向きまして「ぜひお願いします」ということで、ご快諾いただいたという状況でございます。今日はよろしく願いいたします。

次にパネリストのご紹介ですが、お手元のプログラムレジュメの中に、塩山さんとパネリストの長井先生、撰津社長のプロフィールをご紹介させていただいております。まず長井先生から、プロフィールに基づいて簡単に自己紹介をしていただけたらと思います。よろしくお願いします。

長井 皆さん、こんにちは。今ご紹介いただきました、愛媛大学法文学部に勤めております長井と申します。今日の塩山さんの話を受けて少しお話しさせていただけたらと思います。レイブルという言葉は私、塩山さんの記事を見て初めて知りました。レイトブルーマーというのは要するに遅咲き、いわゆる大器晩成と言われますけれども、早熟型もあれば、遅れて自分の持っている能力が開花するとか、それは人それぞれだと思うんですね。レイトブルーマー、遅咲きということに関して、私はすごく親和的なんです。つまり、私も実は遅咲きなんです。

と言いますのは、簡単にご紹介させていただきますけれども、私は1960年代の大学紛争の影響を受けた世代なんですね。それで4回生になった時に自分の人生に対してすごく悩んだんですね。サラリーマンとして一生やっていくことについてすごく悩みました。それで結論から言いますと、大学を卒業した後2年ほど会社に勤めて、仕事をしながら自分のこれからの進路を考えていったんですね。それから少し研究に関心を持って大学院に行きました。大学院に入ったのはいいんですけども、今度は大学院を出てもなかなか就職がなくて、結局私は最初に静岡県立大学に勤務したんですけども、その年齢が36歳です。つまり36歳で初めて安定した仕事に就けたということです。大学院に10年ほどおりましたが、奨学金をもらいながら家庭教師と塾のアルバイトで何とか食いつないでいったということで、レイトブルーマーに関しては個人的にもあまり抵抗ないですね。

この図をちょっと見ていただきたいんです。これは、大学時代に就職活動をいつするかという国際比較で、日本と欧州、ヨーロッパ諸国の比較をしていますけれども、結論から申しますと、日本以外の先進国、EU諸国では、だいたい卒業の頃から、あるいは卒業した後に就職活動をするのが

一般的なんですね。したがって、学校が終わったらすぐ就職しなければいけないという、いわゆる新規学卒一括採用というのは極めて日本的な特質であるということなんですね。ですので、遅咲き、つまり学校を卒業してちょっと回り道をして、自分の将来の仕事と言いますか、いろんなキャリアを積んでいくというのが欧米では普通なんだということを理解していただきたいと思いで、この表を皆さんにちょっと紹介をしたわけです。

ということで、今日塩山さんのお話を聞いて、一つはレイトブルーマーに関しては非常に違和感がないと言いますか、そういう社会をこれからつくっていくかなければいけないということです。ということは新規学卒一括採用方式を、ある意味見直していく必要があるんじゃないかという、ちょっと学術的なテーマになりますけど、そういう問題も出てくるんだと思いますね。

それで、先ほどの塩山さんのトライアル雇用みたいなものですかね。あらかじめどういう労働条件で働くのかということをよく自分が理解したうえで職場に入っていくというのは非常に大事だと思うんですね。ただ、ちょっと引っかけたのが、さっきブラック企業という話をされたんですけど、これは明らかに労働基準法違反、つまりサービス残業をやっているということが明らかであるならば、それはやっぱり自重させるような枠組みも必要だろうと思いました。

それと、最後に非常に重いテーマを提起されましたけど、年収 180 万で普通の生き方ができるような社会をどうつくっていくかということは、私たち研究者にとっては非常に大きなテーマなので、また後で時間がありましたら少し議論できればと思っています。どうか今日はよろしくお願いいたします。

當川 ありがとうございます。長井先生は私どもサポステの指導的な役割ということで、愛媛若者サポート会議の会長もご担当いただいて、サポステ運営に関して様々なご指導をいただいております。実は長井先生も 8 月、9 月ですか、スウェーデンに視察に行かれたということで、この後スウェーデンの若者支援の状況もお話いただく予定にしております。よろしくお願いいたします。

続きまして、株式会社アイ・サポートの代表取締役、摂津社長です。よろしくお願いいたします。

摂津 株式会社アイ・サポート代表の摂津晋と申します。よろしくお願いいたします。私が就職したのはちょうどバブルの真ただ中でして、公務員として郵便局に入りました。郵便局は自分が希望したところではなかったんですけども、親父のたつての願いで入りました。ですので、何にも考えてない時代に就職して、現在は就労支援に関わっているのがすごく不思議な感じがしております。

まだ私は 3 年ほどしかしていませんが、最初はやっぱり「働かざる者食うべからず」みたいな感じがあったんですけども、どんどん関わって支援をしていくうちに、そういったことでは片付けられない問題があるとすごく実感しております。

塩山さんの今日のお話は、私も経営者としてすごく尊敬できることがたくさんある中で、感じたことを申しますと、まずご自身の経験から問題意識を持っていても裏付けが必要ということで、そこから地道な努力をされて、新しい価値を創造していくことにすごくこだわられて、アイデアを形

にする力がすごいなと思いました。それも社会貢献と会社の本業をリンクさせるというところが、普通のアイデアよりもさらにプラスプラスのアイデアで、本当に素晴らしいなと思いました。

それから、場づくりにもこだわられているところも私と共通するところがあると思ひまして、私はその場づくりということで、求職者の支援訓練を開催しております。その中で、ブランクを持っている人ってやっぱり多いんですね。そのブランクを埋める作業として職業訓練がありまして、履歴書の一部ではあるんですけども、その一行の中にすごく大きな可能性を秘めていると思ひています。今日のこの場でのディスカッションはすごく楽しみにしておりますので頑張っていきたいと思ひます。

當川 ありがとうございます。ちなみにアイ・サポートさんは、主に IT 関係の訓練を実施されていまして、えひめサポステの近隣にあるということもありまして、私どもサポステの1週間程度の短期職場体験、1 か月程度の長期職場体験の受け入れ企業でもあります。私どもの職場体験につきましては先ほど塩山さんがお話しされたような中間就労的な役割です。最低賃金を払う雇用型の中間就労もあれば、訓練やボランティアなど非雇用型の中間就労もあるかと思ひますが、アイ・サポートさんではサポステの職場体験といういわば中間就労的な役割にご貢献いただいております。今、私ども 20 社ほど松山市内を中心に職場体験の登録をさせていただいている中で、一番人気があるのがアイ・サポートさん。数少ない IT 事務系の職場体験をしていただく。塩山さんのお話にありましたように、職場体験の中にはルーティンワークとか作業系とか、あるいは農業もありますけれども、IT 系の職場体験ということで、コミュニケーションが苦手な若者も受け入れていただいて、非常にお世話になっております。

摂津さん、ちなみに私どもから受け入れていただいている若者の傾向とか、逆にこんなところは頑張っているということがあればご紹介いただいたらと思ひますが、いかがでしょうか？

摂津 はい。サポステさんからの若者は、すごく真面目でコツコツと頑張る方が多いという印象なんです。職場体験後に訓練をされる方も多いんですけども、こういった形で職場体験をしていただくかと言いますと、最初にこういったことにチャレンジしたいかをお聞きしまして、それからいろんな課題を解決していただくような形です。その課題も一人ひとり違っていまして、パソコン作業の課題であったりとか、いろんな仕事を同時に受けた場合の課題であったりとかで、課題に対して取り組む真剣さはすごく感じております。

當川 ありがとうございます。その中から摂津さんが実施されている訓練の方に進む方もいれば、その後で就労というようなケースも当然あるかと思ひます。もう一つだけすみません、摂津さん、プロフィールに来年から鹿島学園松山教室開校と。これは通信制高校の松山教室を開設されるというご予定ということで、若者の支援にも関わってくるかと思ひますけれども、これを実施しようと思ひたきっかけがありましたらご紹介いただけたらと思ひます。

摂津 そうですね、就労支援に携わっていくうちに、早い段階からのサポート、取り組みが必要だとすごく実感いたしました。それがきっかけで全国展開されている通信制高校の松山教室という形で来年度オープンします。私は、自信を持つというのをテーマにしていまして、やっぱりいろんな経験をすることによって自分を信じられるようになっていっています。そういった経験の場の提供、まず場づくりという形で考えております。

當川 ありがとうございます。えひめサポステも今、学校連携事業という県の事業で、松山市内の高校・専門学校・大学にお伺いして、不登校や中退された若者の支援を実施しております。ちなみにスマイルスタイルさんでは、ニート・レイブルという学生は該当しないわけですが、何か学生との連携や活動はありますか？もしあればご紹介いただけたらと思います。

塩山 そうですね、実際ハローライフの運営に関しましても、関西の大学生たちがインターンシップという形で 20 名ほど学んでいますので、大学生を対象にしたコミュニティスクールも運営しています。また高校生対象で、大阪ではないんですけども、被災地の石巻で、「高校生がつくるいしのまきカフェ「 」」と申しまして、被災地復興とキャリア教育、職業観を育んでいくプログラムとして、高校生版のキッズニアみたいな形で仕事をつくっていく。みんな地元の企業に残りたいという思いが強いけどなかなか仕事がないと。じゃあいかに仕事をつくっていくのかということテーマにして、フィールドワークを通して地域の資源を発掘していくとか、どうやって新しい産業をつくっていくのかを調査するとか。それが結果的に「地元にもこんな仕事があったんだ」とか、もっともっと地元に残れる可能性があるということ、プロセスを大事にしたキャリア教育の授業としてやっていますね。

當川 ありがとうございます。ちなみに事前にホームページを拝見しましたら、被災地支援の方とハローライフさんの施設がグッドデザイン賞を受賞されたという、就労支援の施設には何か縁遠いような賞ですが、それを狙っていたわけではないと思いますけども、コメントいただけたらと思います。

塩山 グッドデザイン賞って、決して見た目が美しいというデザインの賞ではないんですね。グッドデザイン賞自体が、公共的な領域でこんな機能があればいいねとか、社会の課題解決に向けてのデザインということなんです。デザインという言葉は課題解決という意味合いがありますので、今回は民間がつくったハローワークみたいなハローライフの仕組みというデザインがいいと賞をいただいたことになります。石巻のカフェに関しましても、高校生たちがゼロから教材をつくるなど、与えられていくものではなくて、自分たちで未来を調べて、考えて、生み出していく場づくり、その空間自体をデザインということでした。

當川 皆さんもお帰りになられたら「2014年グッドデザイン賞」で検索していただいたら紹介されていると思います。ちなみに愛媛では「しまのわ」と「道後オンセナート」の事業もグッドデザイン賞。数年前には電車の中に書いてある言葉イベントもグッドデザイン賞。デザインに限らずいろんな機能であるとか、ライフスタイルであるとか、そういうのを含めての評価でしょうか。

摂津さんに戻りますけども、私が今日お呼びしたのはイメージが塩山さんと少しかぶっているような。松山にもいろんな訓練施設がありますが、知らない人が摂津さんの事業所に行ったら、カフェか美容室に間違えるんじゃないかというくらい環境ですが、若年層を意識しているとか、あるいはおしゃれな銀天街の近くというのもあると思うんですけども、何かそういう意図があるんでしょうか？

摂津 そうですね、私すごく緊張しやすく、緊張感のある空間はあまり作りたくないというのがありまして、やっぱりゆったりと過ごせる場所の方がいいなと思いました。

當川 それは当然、受講生にとってもということですね。

摂津 はい、そうですね。

當川 ありがとうございます。長井先生は研究者という立場で、私どもも指導をいただいているわけなんですけれども、欧米の若年者に関する支援について視察に行かれたということで、ちょっとお時間お取りしまして、長井先生からご報告いただいたらと思いますがよろしいでしょうか？

長井 今、當川所長から紹介あったんですけども、今日お話しできるのは非常に貧弱な内容なんです。と言いますのは、文部科学省の研究テーマが若者の就労支援じゃないんですね。共通番号制度でマイナンバーと言いますが、来年の10月から導入されることになっています。その共通番号と社会保障と税の一体改革に関心がありまして、スウェーデンはかなり進んでいるので、個人番号がその社会保障と税の一体改革においてどのように有効に使われているのか、今後日本でどのように使っていくのかという調査なんです。私は若者の事には関心があって、せっかくスウェーデンに行くので、ウプサラという都市、ストックホルムから北に80kmぐらい離れている20万程度の地方都市に行っただけなんです。そこにあるウプサラ大学も先ほどの文部科学省の研究プロジェクトに入っておりますので、その方のサポートも受けながらウプサラ市役所に行きました。そこで「若者支援がどうなっているのか教えてください」と話を聞いたので、その話をしたいと思います。

今日、塩山さんが提起された「年収180万で普通に生きられる社会」という重い課題ですが、普通に生きられる社会というのは、結婚し、家族を形成し、子供をちゃんと教育できる社会ですよ。今の現実から考えますと、年収180万でそれができるかという、これはもうみなさんご存知のよ

うに、できないということですね。今獨協大学にいらっしゃる森永卓郎さんが、年収 300 万で普通の生活ができる「年収 300 万時代」をだいぶ前に主張されたことがありますけれども、仮にダブルインカム、つまり結婚して二人で稼いで、300 万以上稼いだとしてもできないです。若い時はいいけど、子供が成長し、教育費がかかり住宅費がかかってくると、まず不可能ですね。したがって、塩山さんの問題提起は非常に大きいわけであって、年収 180 万であっても普通に生活できるような仕組みをどう自分たちがつくっていくのかという提起に、私は大変感動しました。だけどそれは非常に厳しい。

つまり、結論から言いますと、日本は生計費水準が非常に高いんですね。とりわけ住宅と教育です。これは逆に言いますと公的負担が非常に小さい。つまり、ほとんど自分でまかなわなければいけないわけですね。つまり、国や自治体からの助成が奨学金も含めて非常に少ないわけですね。そういう中でどうやっていくかという、これは国の社会政策をどう変えていくか、社会保障のあり方をどう変えていくのかという問題になってくる。具体的に言うと、例えば今、社会保障の分野は高齢者の医療や年金にかなり使われていますけれども、その部分を若い人、あるいはシングルマザーのような厳しい状況におかれている方たちに回していく、そういう意味での社会保障改革が必要だろうと私は思っているんですね。ですので、塩山さんのご苦勞は肌で感じるぐらい分かる問題でありまして、だけどそれに挑戦されているということに敬意を表したいと思います。

これまで日本は、正社員、正規雇用を前提に組み立てられた企業社会、つまり企業中心の社会だったと思うんですね。スライドを使って説明していきたいと思います。

この図は、学校を卒業して正社員になる仕組みはすでに崩壊しているという図なんですよ。つまり、かつて学校を卒業すると、だいたい新規学卒一括採用でもって企業に入るわけですね。日本の場合には仕事があって採用するわけではなくて、新卒採用の場合には、どんな仕事もできる、そして労働時間についても無限定に、あるいは勤務地についても無限定に働けるという潜在的な能力を持った人が正社員として採用されるのが一般的なんですよ。それで企業の中で必要なスキルを身につけさせるためのオン・ザ・ジョブ・トレーニングをやっていく。だけど、ここはもう崩れているんですよ。崩れている理由というのは、正社員はいすがかなり減らされていてもう少ないわけですね。かつ、これは皆さんご存知のように大学進学率が上がって、大学生がどんどんと増えているんですよ。そうしますと、そもそも学校を卒業したら正社員になるというのは構造的に破たんしている。

そうしますと、先ほど塩山さんもおっしゃっていたように、仮に非正規であっても、あるいは雇用ではなくてもいろんな社会参画のあり方があって、別に賃金もらって働かないと社会参画できないというものではないと思うんですね。つまり、仮に賃金労働ではなくても、生き生きと生きていけるような社会参画の仕方もあるはずなんです。したがって、仕事だけじゃなくてさまざまな形の社会参画の場、居場所をどうつくっていくのかというのが今、求められていることなんですよ。まさに塩山さんは今それに挑戦されているのではないかと。主に就労支援という形になっているわけですが。そう思うんですね。

これは内閣府が 2012 年に調査した結果なんですけれども、結論から言いますと、大学・専門学校を卒業しても 3 年後は半数以上の者が安定した仕事についていないということです。つまり、2010 年に大学卒と専門学校の卒業生が約 85 万。そして、就職した人が 56 万 9 千なんですけれども、3 年以内の離職が大卒の場合 3 割ありますので、だいたい 20 万人が 3 年後に離職しているということです。あと一時的な仕事、いわゆるフリーターという方々、それから中退者です。そうすると結局、大学院進学を除いた 77 万人のうち、40 万近くが実は安定した仕事に就いていない。そういうショッキングなデータが出たんですね。

要するに、卒業して正社員になるというのは、もうその構造が崩れているんですね。そうすると、非正規を選んだり、あるいは最初から働けないとなっているわけですね。したがって現状を申しますと、非常に不安定な仕事をしたり、失業したり、無業者になったりしている。問題は、こういう不安定な無業者であったり失業状態だったり、あるいは非正規雇用の低賃金で働いている人を誰が面倒みているかということ、日本の場合は家族なんです。家族がセーフティネットになっているんですね。したがって、社会的自立は困難です。そうしますと、どう社会的に自立していくような仕組みをつくっていくのかということが大きな課題になってきて、先ほど塩山さんもおっしゃったように、住宅、それから食べるものを含めてちゃんと支援していく。だけどそれは限界があると思うんですよ。やはりそこに公的な支援をどう組み込んでいくのかということが、非常に重要な政策課題になっていると私は思っています。

それでスウェーデンの話は、今年一週間行って、ちょっと話を聞いてきた程度なのでまだ詳しいことは分かりません。ただ一つ言えることは、スウェーデンの場合は選択肢が非常に多様なんですね。多様と申しますのは、成人学校というのがあるんですよ。スウェーデンには生涯学習というのがある。ここに成人教育というのがあるって、学校を卒業して確かに無業になる人もいるんですが、スウェーデンは無業になることを許さない厳しい社会なんです。なぜかということ、全員が働いて、全員で税金を納めて、そして高福祉社会をつくってこうという、高福祉高負担が原則ですから。かなり厳しいですよ。それでスウェーデンはどうしたかということ、無業者を失業者にしちゃうんですよ。いいですか。無業者を失業者にするということはどういうことかということ、失業対策でやるということなんですよ。失業対策でやるということは、公共職安や地方自治体が責任を持って、仕事もしくは就学を保障するんですよ。これはジョブギャランティーと言いまして、まさに保障をしているんですね。これは自治体の責任、国の責任なんです。これはまさにスウェーデンの若者政策の基本なんですね。日本の場合は、おそらく塩山さんたちがここに入って頑張っておられるというのが現実だろうと思います。

それと、スウェーデンでちょっと思ったのは、職業体験がすごく効果があるということなんですけど、トライアル雇用を入れるんですね。つまり、いきなり職業に就くとミスマッチが起きる可能性があるんで、先ほど塩山さんがトライアル雇用について言われましたけれども、ここにトライアル雇用が入っているんですね。ですから日本のように、無業者と扱ってしまう、ニートとして扱ってしまうのではなくて、失業者としてきちっと、これは国や自治体が責任を持って就業もしくは就

学を保障する。ここがスウェーデンは違うんですね。

それでスウェーデンの教育制度を簡単に図式化しました。7歳になって義務教育が始まります。9年間ありまして、16歳までは義務教育です。それから日本で言う高校、後期中等教育がありまして、ここに普通科と職業科とあって、つまり職業科の役割が非常に大きいです。日本の場合は1960年までは工業高校とか商業高校とかがかなり機能していたんだけど、結局普通高校化していったんですね。つまり職業人を育成しなくなっちゃったんですよ。スウェーデンの場合は職業大学というのがあるんですね。一般大学・職業大学というのがあるって、だいたい大学は3年制か4年制なんですね。問題はここなんですよ。例えば中退をしたり、卒業資格がないとか、あるいはもう一度やり直したいといった時に、成人学校が非常に重要な受け皿なんです。それぞれ義務教育に合わせてプログラムがありますし、保障教育ということで、これが例えば大学に入りたんだけど単位数が足りないの、成人学校で単位を取って大学に行く。実際に、スウェーデンでは、大学生の年齢に非常に幅があります。なぜかと言いますと、いったん高校を卒業していろんな経験をして、また大学に入りなおすという人が非常に多いんです。それは結局こういう制度や仕組みがあるので、いつでも大学に行ける。つまり、行き来が自由にできるということになって、そしてここが問題ですよ。キャリア権と書きました。皆さんあまりご存じじゃないかもしれないんですけど、このキャリア権というのは、いつでもどこでも無償で、タダで教育を受ける権利なんです。いいですか、教育を受けさせてもらうという教育を受ける権利、キャリア権を保障しているんです。

そして、奨学金制度がすごい。スウェーデンの大学はほとんど義務教育化しています。進学率96%ですからね。大学は基本的には授業料タダです。何が必要かという生活費なんですけど、実は生活費を奨学金という形で貸すんですね。スウェーデンでは18歳以上になったら親の扶養義務はないんです。だから、18歳を過ぎたら自立をしなければいけないんですね。その自立を社会が支えるんですね。それと大事なのは、住居も含めて保障していることです。

それで結論は、やっぱり若者の社会参加を通じていかに自立を保障する安全を、セーフティネットをどうつくっていくのかということが非常に大事であるということですね。日本の場合は今、学校から一般の労働市場しかないんです。正社員を目指す。ですから、例えば学校のキャリア教育とか、私もゼミの学生に、「日本の現実考えると非正規はあまりに格差が大きいので、やっぱりできれば正社員を目指してほしい」ということで、一般の労働市場のルートしかないんですね。したがって、これからつくっていかなければいけないのは、やっぱり中間的な就労支援と、それから成人教育だと思うんですね。ここをどう法的に保障していくのか。教育費・住宅費も含めてやっぱり国・自治体が保障していくことが必要じゃないかと思うんですね。スウェーデンの若者政策の5本柱には、教育政策・雇用政策・社会政策・住宅政策、そして文化余暇政策というのがあるんですよ。大事なことは雇用政策だけじゃないんですね、社会政策もあるし住宅があるし、それから文化余暇政策ということで、スウェーデンでは若者のサークルがものすごく活発でいろいろありまして、そこにいつでも参加できる。これを国や自治体、公的なところが保障している。

じゃあそんなにいいんだったら、日本ですぐに入れたらいいじゃないか。ここがなかなか難しい

ところで、スウェーデンの長い歴史がありまして、社会民主主義という考え方があるんですね。日本の場合にはかなりアメリカ型に近い、市場で全てそれはかなうという形で、商品化論理、市場論理が非常に強いものですから、そうしますと、そういう政治システムの話だったり、あるいは社会政策の話だったりということで、確かに今日お二人が奮闘されているというのがよく分かったんですけども、やはり社会システムとして全体を変えていかないとなかなか変わっていかない。けども、この二人が今されている活動は非常に大事で、社会的に認知されていけば日本の社会システムを変えていくぐらいのきっかけに、あるいはそれぐらいこれから頑張っていたきたい。そして私たちがそれを社会的に支援するということが大事なんですね。お二人はけっこう大変だと思うんですよ。自分たちの生活を支えるだけでも大変だと思うんですよ。

このフォーラムで以前来ていただいた、立川で活動されている育て上げネットの工藤さんの話もそうでした。とにかく自分たちの予算、財政的な基盤が弱いんだと。ですから、そういった支援をしている方たちをどう社会的に支援していくのか、そういうシステムをどうつくっていくのかが求められるし、皆さんもそういう実態を知ったうえで、頑張っている人たちを社会的に支援するような仕組みづくりに関わっていただければありがたいと思います。

當川 ありがとうございます。塩山さん、今の長井先生のお話に何かコメントをいただければ。

塩山 住宅政策とか文化余暇政策とかがないですもんね。多分ここまで日本でやろうと思うと、費用対効果をもっとしっかりと示すことができれば、そういうことも十分に可能ですけれども。そこが担保できるかできないかというところがありますので、先生が現地を視察されていく中で、そこが担保できているというモデルがあって、では日本版でいかにして導入していくかという設計図を、日本とは背景が違うと思いますので、ぜひお願いしたいと思いました。

當川 ありがとうございます。住宅政策、これが先ほど塩山さんのお話の中にあつた公営住宅をお借りしてという住宅支援がその一環になってくるかと思えますし、あるいは長井先生が言われた、塩山さんや摂津さんのような支援をする側への支援、公的なものであるとか、私どもであるとか、一般の企業、社会の理解も含めて必要になってくるかと思えます。

大阪の場合、私ども第三者から見ていると、大阪府を挙げてレイブル事業とか、ある程度そういう支援者を支援する体制がもうできあがっているのかなというイメージがあるんですけども、その現状あるいは課題があればご紹介いただければと思います。

塩山 先ほどの育て上げネットの工藤さんが大阪でも「コネクションズおおさか」で支援されていますが、大阪だから支援者の支援が十分財政的にされるかということと全くそういうことなく、サポステのみならずハローワークの窓口を担当されている方も話を聞いていくと、やはり基本的に不安定な、非正規雇用に近いというか、1年契約とか、短期の契約になりますよね。なので、本当の意

味で若者を支援していくプロフェッショナルを十分に育成していくための財源や、契約年数のことで言うと、やっぱり1年後どうなっているかわからない状況だと非常に不安定ですし、支援者のための教育プログラムも十分にあるわけではないし、そこに対する手厚いサポートが必要だと本当に思いますよね。

當川 私どもサポステ事業も実は単年事業ということで来年度どうなるかが不明確です。先ほど塩山さんの映像にもありましたように数年前、事業仕分けで若者自立塾が廃止になりまして、それ以降サポステという存在自体が、平成18年にできた当初は若干居場所的な役割もあったんですけども、今はほぼ就労支援に特化した施設ですよと。昨年から利用規約ができて、サポステを利用するには就労の意欲があるということが前提となっております。ですから、今日もサポステの利用者が来ておりますが、今日来ている若者はすべて就労の意欲があって前向きに活動している若者と言うことができますし、あるいは就労意欲がない若者については医療、あるいは福祉に繋げる、これは塩山さんの団体でも同じような状況だったかと思いますが。そういうところでなかなか来年度の私どもの、あるいはスタッフの雇用も保証はないという、ちょうど今頃の時期が厚労省の来年度の予算の時期でございまして、政権が変わるごとに私どもも影響が出てくるという現場での苦労もあります。

摂津さんの訓練でも、ハローワークさんからの委託訓練ということで、例えば10名訓練して何名就職させないといけない、あるいはそのうち正規雇用が何名とかいうようなアウトプットの目標もあるかと思いますが、現場として正規雇用は難しいような若者が来られたりというところで、何か苦労とか悩みとかはおありでしょうか？

摂津 はい。今、求職者の支援訓練はだいたい3か月から半年という期間でやっていくんですが、私のところは4か月でしております。そして終了して3か月以内に就職を目指していただくようになるんですが、実際、なかなか3か月では難しい状況ではあるんですが、半年以内ぐらいで私どもの施設はほぼ100%就職されています。でも、すごく言われるのが3か月の就労でございまして、そこは改善していただけないかなとは思っております。

當川 愛媛はそういう状況になかったんですけども、数年前の委託訓練では、例えば10名の定員で20名応募があったと。となると面接とか、あるいは適性検査をして、上位から10名選べばその10名だと就労がおそらく可能であると。本来訓練が必要と思われるような層とか、あとこういうスキルを身につければ就労が可能であるという層が、サポステからつないだ訓練生も残念ながらそういうところで落とされちゃったという状況も、実は少なからずあったんですね。その中で摂津社長は逆にそういう必要のないような方は落としてという話も聞きましたけれども。

摂津 そうですね、基本的には定員が集まるまでは試験の結果をふまえ全員合格ということで考え

てはおります。

訓練は本当に就職支援が必要な方のみが受けるものと思っていますので、必要でないと思われる方は就職をしていただく形で考えておりますね。

當川 今後も私どもからおつなぎするケースもあるかと思いますが、その折には是非よろしくお願いいたします。

あっという間にお時間が過ぎてしまいまして、もう締めの日になっておりますが、最後にパネリストの長井先生、摂津社長、それから塩山さんから一言ずつコメントをお願いできたらと思います。長井先生お願いします。

長井 塩山さんが大きな問題を提起された、またフロアの方からかなりシビアな質問が、これから日本の社会をどうするかというとても大きなテーマになってしまっていて、また私が火付け役になってしまったと思うんですけど。私が行ったときにスウェーデンでは総選挙をやっていました。実は以前の総選挙の時に、社会民主主義だった政権が中道右派に代わったんですよ。それで格差が広がってきたんですね。そして今回の総選挙では、やっぱり社会民主主義が政権をとりました。ですので、やっぱり社会民主主義の考え方がスウェーデンには生きているのかなと思いますね。それと、塩山さんのところに来ている若い方というのは就活をやっているわけだから、これはやっぱり失業者なんですよ。やっぱり失業対策でやるべきだと思います。

摂津 先ほどの質問とダブるんですけども、今私は訓練、松山市のセミナーもしております。訓練している中で、年齢層が15歳から65歳までいて、その皆さんと一緒にしてやっております。障害を持たれている方もかなりの割合、多い時は2割ぐらいになるかな、いろんな方が来られています。その中で私が一番大事にしているのはコミュニケーションですね。本当のコミュニケーションというのはいろんな方の特性を受け入れると言いましょか、カテゴリー分けをしないといったスタイルでやっております。同じ人間として関わっていくことを大切にしております。

それから年収180万円なんですけども、私が就職したときは年収180万円でした。なかったかもしれません。5年間ぐらいそんな感じで結婚もしました。二人合わせて300万ぐらいでしたけれどもすごく幸せでしたので、振り返ってみますとあんまり不安もなかった、あんまり考えてなかったのかもしれないし、お金に対してそんなにこだわってなかったのかもしれないが、別のところで幸せを見出していたような気がします。価値観をしっかりとって生活していくのが大事だなとも思っています。

當川 はい、ありがとうございます。塩山さん、最後に何かありましたら。

塩山 いろいろと大きなことを言いましたけども、一つ大事だなと思うのは、就労支援とか若者支

援をしたらこの地域とかこの国がどうなるんだという目標とかビジョンですよ、利益というか。自分たちが若者を応援することがどういうことに関係していくのかがもう少し見えるようにしていかないと、なかなか共感を得られないし普及していかないですね。なので、もっともっこの若者支援・就労支援が、「なくてはならない」とか、「必要だからみんなで投資をしていきましょう」とか、「もっともっ必要ですよ」ということを指し示していくことが、実はやっぱり大事なのかなと思いますし、先ほどの、「塩山さんのケースは無業者じゃなくて失業者」とありましたが、制度の抜本的な改革とか、いろんな法制度を変革していくのにはすごく時間がかかりますので、そもそもその前に、無業者・失業者というの、ご両親がハローワークに行って息子の求職票取ったら失業者じゃないですか。そういう行政の縦割りとか、いろんな縄張りがあったりとかして、そうじゃなくて、横串をさしていったらいろんな部署を横断して手を組んでやっていかないと、たぶんこの問題自体を解決していかないと。財政を含めてかなり限られているわけなので、より求心力のあるビジョンを示していったら、地域の人たちとか、企業の人たちとかみんなも巻き込んでいったら、一緒に、部署を横断して、若者を応援していく機会をつくって育てていく機運を高めていくとか、文化をつくっていくみたいなのところにはいかないと、就労支援のこれからの未来はないのかなと思いますし、そこに向けてサポートステーションも含めて突き進んでいくことで、行政も応援をしていくということ、もっともっシンプルにわかりやすく発信していかねばならないと思いますので、僕もできる限り砕いていったら誰にでもわかるような形に伝えていかないと、就労支援と言ってしまうだけで、専門用語でテクニカルに見えてしまうので、そうじゃないんですよ、もっともっ一般的な言葉に落とし込んでいくということが今後のあり方としては大事だと思います。

當川 ありがとうございます。今、非正規が40%近くになっているんでしょうかね。今のお話にありましたように、何か正規雇用が善で非正規が悪という風潮があったり、新卒採用で正規雇用が勝ち組で非正規が負け組という風潮があったりしますけれども、年収180万の話でもありましたが、そういう価値観、やり方とか、あるいは社会貢献に価値観を求めるライフスタイル・生き方もあったりするかと思いますので、その個人個人に合った支援というのを、私どもサポステであったり、スマイルスタイルの塩山さん、あるいは摂津社長の訓練の場ですていただければという思いがあります。

今日は長時間にわたりまして、10分ほどオーバーしてしまいましたけども、ありがとうございます。これでパネルディスカッションを終了させていただきます。どうもありがとうございました。

今日はお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。また、塩山さんも遠方からお越しいただきましてありがとうございます。

私どもえひめサポステは、平成 18 年に開設して 8 年目になります。登録者は再登録も含めてほしい年間 200 名ほどですので、のべ 1,800 名ほど。ちなみに昨年度の登録者は 240 名、のべ利用者は 4,400 名ということで、全国に 160 か所あるサポステの中でも利用者数は非常に多く、その中で昨年度の進路決定は 118 名。これは就職、職業訓練、あるいは進学も含めてですけれども、進路決定者が出ております。

雇用情勢が改善というような状況もあります。有効求人倍率も課長の初めのご挨拶にあったように 1 倍を超えている中で、逆に、雇用情勢がよくなったのでサポステはもういらんんじゃないかというような議論も全国的にありまして、私どもの存在価値が問われています。その中で、私ども 100% 国の事業、あるいは県の事業でございますので、最近の傾向としては成果を求められる。就職決定者というアウトプット、あるいは PDCA サイクルを導入して、就活においても計画を立てて実行して、失敗したらどこがまずかったのか、それを修正して再度実行するような流れを導入しなさいという非常に厳しい状況になっております。

そんな中で、今日お越しいただいている保護者の方、関係機関の方々、企業の方々、あるいは一緒に頑張っている若者当事者もおりますけれども、今後ともご協力いただければと思います。本日はどうもお忙しいところご参加いただきましてありがとうございます。