

平成 23 年度えひめ若者サポートフォーラム

就職につまずく若者たち —現状とこれからの支援を考える—

日時 平成 23 年 10 月 29 日（土）13:30～16:30

場所 愛媛大学 南加記念ホール

平成 24 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
--------------	---

愛媛県労政雇用課長 境 伸栄

基調講演	2
------------	---

「若年者就労支援のポイント」

株式会社キャリア開発サポーターズ 代表取締役 浅野 衣子 氏

シンポジウム	5
--------------	---

「若者支援の現場から」

パネリスト

基調講演講師 浅野 衣子 氏

愛媛大学法文学部 教授 長井 偉訓 氏

株式会社 SPC 常務取締役 横山 ぬい 氏

若者代表 小笠原 茂 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	16
--------------	----

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** 「就職につまずく若者たち—現状とこれからの支援を考える—」
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 10 月 29 日（土） 13：30～16：30
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
「若年者就労支援のポイント」
株式会社キャリア開発サポーターズ 代表取締役 浅野 衣子 氏
 - (3) 第 2 部 シンポジウム
「若者支援の現場から」
パネリスト
基調講演講師 浅野 衣子 氏
愛媛大学法文学部 教授 長井 偉訓 氏
株式会社 SPC 常務取締役 横山 めい 氏
若者代表 小笠原 茂 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> 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 23 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。皆様方には日ごろから県政の推進につきまして、ご支援・ご協力を賜っておりますことを重ねてお礼申し上げます。さて、本県の雇用情勢につきましては、有効求人倍率は回復基調にあるものの、今春卒業の大学生の就職率は過去 5 年間で最低となるなど、若者を取り巻く雇用環境は依然として厳しい状況にあります。また、若者の完全失業率や新規学卒者の離職率は高く、フリーターやニートの状況にある若者の割合も依然として高い状況にございます。このため、県では基金を活用した雇用創出事業を実施するとともに、若者の雇用対策を県政の重要課題の一つと位置づけ、若者の職業能力の向上や就業支援、新規学卒者および未就職卒業者を対象とした支援事業を積極的に展開しているところでございます。

本フォーラムを主催しております、えひめ若者サポートステーションは、ニートの若者の総合相談窓口として、若者の職業的自立支援に取り組んでおりますが、このサポートステーションを訪れるニートと呼ばれる若者は「一人前に働きたい」「仕事をしたい」という潜在的な気持ちを持ちつつも、それぞれが様々な問題を抱え、残念ながら就職につまずいている状況にございます。こうした若者が就職していくためには、専門的な支援を行うことはもちろんですが、なぜ若者が就職につまずくのかという問題意識を持ち、若者を取り巻く家庭・教育・地域・企業等が、若者のそれぞれの成長段階で、積極的な関わりと支援を行う必要があるものと考えております。

本日のフォーラムでは、講師として人材育成やキャリアコンサルタントの養成に携わっている、株式会社キャリア開発サポーターズ代表取締役の浅野衣子先生にお越しいただき、「若年者就労支援のポイント」と題してご講演いただきます。講演後のシンポジウムは「若者支援の現場から」というテーマで、えひめ若者サポートステーション、當川秀明所長のコーディネートで、パネリストの皆様それぞれのお立場からご意見をお聞かせいただくこととなっております。本日お集まりの皆様が若者を取り巻く状況について理解を深められ、彼らが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お考え、行動する契機としていただければ幸いに存じます。

最後になりましたが、本日お集まりの皆様のご健勝とご多幸を祈念いたしまして、ご挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

基調講演

「若年者就労支援のポイント」

株式会社キャリア開発サポーターズ 代表取締役 浅野 衣子 氏

プロフィール

浅野 衣子（あさの きぬこ）氏 [株式会社キャリア開発サポーターズ 代表取締役]
[地域若者サポートステーション専門委員会 委員]



同志社女子大学卒業。
阪急百貨店にて能力開発、人的資源管理に携わるとともに、
従業員相談窓口におけるカウンセラーとしても活躍。
独立後は、キャリア・カウンセラー、人材育成コンサルタント
として活躍するとともに、キャリア・コンサルタントの養成指導
を行なう。

平成 18 年 10 月～平成 19 年 3 月	大阪府若者サポートステーションのカウンセラー、 スーパーバイザー
平成 19 年 4 月～平成 20 年 3 月	大阪府若者サポートステーションのスーパーバイザー
平成 20 年 4 月～現在	ほうふ若者サポートステーションのスーパーバイザー
平成 21 年度～現在	地域若者サポートステーション専門委員会 委員

若年者の就労支援のポイントを考える時、以前とは環境がかなり異なっているので、まずは現在の若者の傾向を理解する必要があります。現在の若者には次のような悩ましい実態があります。

戦後すぐは会社員として企業で働く人が少なく自営業で働く人たちが多く、いろいろな特徴をもった若者たちの一人一人のことが地域で見えており、そのような若者を地域社会で受け入れていた時代がありました。しかし、日本社会が変化して、自営業が減り企業が増えたことにより、一人一人の若者を見て受け入れることが少なくなりました。そのため、若者は就職試験を受けるためのトレーニングが必要となるなど、就職を取り巻く環境がずいぶん変化しています。

悩ましい実態のもう一つとして、今の日本には、3年以内に離職する人が大卒で3割、高卒で5割、中卒で7割という、七・五・三現象があります。大卒など高学歴で専門的知識を身につけた人が増えてきたため、「自分が学んできたことがすぐにその会社でできる」と思って入社します。しか

し、企業は社会人として基本的なことをきちんとできた人に対して、信頼できるから次の仕事を任せようとしています。基本的なことというのは挨拶であったり、仕事の準備や後片付けなどの雑務も含まれます。高学歴ですぐに自分の知識を活かして仕事ができると思って入社した新人達は、新人として求められる雑務の重要な意味が分からず、さらに叱られた経験が少ない若者は上司からの注意を理解できず、だんだんと疑問が湧いてきます。そして、「この会社は自分の良さをわかってくれない。自分のことを分かってくれる会社がどこかにあるのでは」と離職していきます。次の会社でも同じことを繰り返してしまうので、その一部がニートになってしまいます。しかし、これらのニートは、誰かが社会人として必要なことをきちんと教えてあげることにより、どこかで立ち直れるはずだったと考えられます。

またもう一つの悩ましいこととして、就職する前の学生時代には、入ってくる情報がたくさんありすぎて困っています。また、自己分析をして考えすぎることによって動けなくなっています。「やりたいことがあるけど、求人が無いのでどうしたらいいか分からない」と諦めてしまう若者、「進学か就職か決められない」と誰かに決めてもらいたい若者もいます。でも、自分で決めたからこそ自分で責任を取ることができるのです。このような若者への接し方として、小さい頃から自分で決めていくトレーニングとなるような関わりを周囲の大人たちがすることで、判断する基準を身につけていくことができるのではないのでしょうか。また、今の若者たちは「正しい答え」を求める傾向があります。学校では $1+1=2$ が正解ですが、社会では状況によっていろいろな答えがあるということを、私たちが教えていくことも大切です。志望動機にも正しい答えを書こうとしますが、自分の言葉で語ることで、企業はその人らしさが分かるものなのです。

次に具体的な就労支援のポイントですが、まず前提として「マズローの欲求の五段階説」があり、人間は①生理的②安全③社会的④自我⑤自己実現の五つの欲求を順々に満たそうとして行動すると言われていています。例えば、お金が無くて生活に困っている若者には「やりたい仕事はなに？」と聞くのではなく、まずは生理的欲求や安全の欲求を満たすために、住居や食事の支援が必要となります。安全の欲求が満たされて初めて、仲間を求めて社会の一員になっていこうとしますので、支援する際にはその若者が今どの次元に強い欲求を持っているのか、きちんとニーズを把握することが大切です。それにより周囲からの支援方法も変わっていきます。

また支援者は若者の仕事探しだけを支援するのではないということを知っておく必要があります。キャリアとは仕事人生のことで、全人生つまり“トータルライフ”の中の“ワーキングライフ”を考えることがキャリアを考えるということです。全人生の中に占める仕事人生の割合は、その時々によってつまり年齢や役割によって、重要度が変わります。全人生における仕事人生の割合は年齢や環境によって占める割合が変化するので、その割合は自分で決めていかなければならないということです。なぜなら自分の人生の主人公は自分自身だからです。仕事は生活と密接にかかわりあっていますので、キャリア支援とは働くことだけの相談ではない場合もあるということを、支援者も分かっておく必要があります。またキャリアという言葉の語源は、“車輪の跡のわだち”です。馬車が通ると跡が残るように、人間が通ると足跡が残ります。このことからキャリアを過去のことだ

けで捉えがちですが、過去があり現在があり、未来に向かうための“今、ここ”で何をするかを考えていくことがキャリアを考えるということになります。過去から現在までの歩みを確認し、自分が将来どのようになりたいか、ありたい姿を考え、それに向かうために今、何をすればよいかを考えることが大切です。学生にキャリア教育ということが言われています。職業選択のための教育として捉えられがちですが、将来社会人になるための学びを今ここでしていると捉えると、学ぶ意味が分かり、将来へとつながっていくのです。支援する時には、自分ができることや好きなことは答えられなくても、絶対にできないことや嫌いなことはあるものです。絶対嫌なことを明確にして、それ以外のことを少しやってみる。それを繰り返しやっていく。どんなことが大切で、どんなことが辛いのかを明確にすることで支援ができます。

近年のキャリア教育では、「社会的・職業的自立に向け、必要な知識、技能、態度をはぐくむ教育」「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と新たな方向性が示されています。職業観や勤労観の前に、人として当たり前のことが当たり前に行えること、これが重要なポイントです。

主役は若者本人です。支援者は、自分で決めたという実感がある関わり方をしてください。失敗してもその失敗が糧になって、人生はいくらでもやり直すことはできるということも教えてください。出来ないときの関わり方には3つのスタイルがあります。『分からないから出来ない場合』には教えてあげる、『分かっているけど出来ない場合』にはできるようになるまで成長を見守る、『分かっているけど、出来るけど出来ない場合』にはできない心の悩みがあるはずですから話を聴くことです。

若者を支援することは、時間がかかるかもしれませんが、一歩ずつスモールステップで前進することが必要です。現状をまず認める、受け入れるということ。「なぜ出来ないのか」と追及する支援はするべきではありません。それをすると本人がまいって辛くなってしまいます。今できていることを一歩進めるにはどうすればいいかという支援が大切です。

人間には生まれながらに備わっている知的好奇心があって、子どもたちは優れた学習能力と育つ力を持っています。社会的、対人関係能力は体験で習得するものです。考えて習得するものではありません。大事なポイントは、経験させて見守ること。見守って、何かつまづいたときにはいつでも受け止める。何か失敗する前から受け止めていると、自分で決定できない人たちがたくさん出てくるのではないのでしょうか。

保護者・教育者・地域社会など、若者に関わる人たち全員が連携をして、生きていく力を伝えていくことが大切です。それぞれの地域社会において、どの機関がどのような役割なのか、きちんとわかって支援をしていきましょう。そのためにも、支援者が“自分の考え”を“自分の言葉”で語るができるように準備が必要です。支援者にも是非考えていただきたいことがあります。自分にとっての生きがいや働きがいとは何かと考えることで、自分がこうなりたいから今ここにあるということを理解することができます。それが支援の基礎となります。他者のキャリア支援ができる人は、自分のキャリアについて熱心に考えることができる人であると思います。

シンポジウム

「若者支援の現場から」

パネリスト

基調講演講師

愛媛大学法文学部 教授

株式会社 SPC 常務取締役

若者代表

浅野 衣子 氏

長井 偉訓 氏

横山 ぬい 氏

小笠原 茂 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]

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。



横山 ぬい（よこやま ぬい）氏 [株式会社 SPC 常務取締役]



1980年株式会社エス・ピー・シー入社。タウン情報まつやま、愛媛の働く女性マガジン shine、四国の旅マガジン GajA(ガジャ)などの出版事業のプロデュースをはじめ、企業のCI活動、販売促進企画や新商品開発などのマーケティング戦略、人材採用支援事業や国、県、市の行政機関の広報、活性化事業にも数多く携る。

2010年より基金訓練や就職支援セミナーの受託など求職者支援事業にも着手。企業が求める人材育成を目標に、社会人基礎力を身につける独自カリキュラムを提供。自分らしく成長できるストーリーと一緒に考え、1年で100名以上の再就職成功者を輩出してきた。

小笠原 茂（おがさわら しげる）氏 [若者代表]

愛媛大学法文学部卒業。

大学生のころから、実家の家業である家電品販売店の経営に携わる。家業をたたんだ後、営業、税務署での非常勤職員、生命保険会社支払審査部など、様々な職業に従事する。

30歳を過ぎ、ソーシャルビジネスに興味を持ち、社会人学生として愛媛大学大学院にて「ソーシャルビジネス論の思想的源泉」を研究する。

院生時代に、NPO 法人愛媛アカデミアの立ち上げに参加し、現在同法人事務局長を務める。



當川 秀明（とうかわ ひであき） [えひめ若者サポートステーション所長]

約13年間地元の金融機関に勤務後、人材ビジネス会社に転職し、再就職支援業務の他、大学や公的機関での就職セミナー講師やキャリアカウンセリング業務を担当。

平成22年3月より現職。

日本キャリア開発協会四国地区長。

當川 私ども、えひめサポステは平成18年にできまして、5年を経過して登録者は1,000名を超えております。今日お越しいただいている支援機関様をはじめ、様々な方にご協力をいただきながら進めていますが、今、浅野先生のお話にあったように、様々なつまずきがある若者を支援していく中で、十分なサポートができないという状況があるかと思えます。今日は、産業界や大学、実際に若者を支援されている立場からいろいろなお話をいただき、問題提起あるいは私どもサポートステーションへのアドバイスもいただければと考えております。

まずは、今日お配りした資料ですが、えひめ若者サポートステーションのチラシの中で、私どもの事業内容や支援プログラム等をご紹介します。愛媛県の労政雇用課さんが作成された「SUPPORT&STEP」という資料もございます。サポステが設立された経緯、ニートの状況、若者を取り巻く環境、いろいろな問題についてのご案内がありますので、ぜひご覧いただきながら討論をお聞きいただければと思います。

まずは長井先生からですが、愛媛若者サポートプランの中にサポート会議がありまして、その座長をご担当いただいております。愛媛大学法文学部総合政策学科で主に人事労務、最近の若者の雇用問題、非正規雇用の問題などを専門とされています。大学教育者または研究者の立場から、大学の就職問題、サポートステーション事業、若者支援事業についてのお話をいただければと思います。

よろしくお願いたします。

長井 皆様こんにちは。長井です。愛媛大学法文学部の総合政策学科の教員で、雇用や労働問題などの非正規雇用の問題が専門です。しかし、最近では若者の就職環境が非常に厳しく、大学の設置基準の改正によって、今年4月1日より大学でもキャリア教育が義務付けられ、私も研究者であり大学の教員なので、大学におけるキャリア教育のあり方という問題を考えざるをえなくなりました。自分なりに考え研究してきたことを、話させていただきたいと思います。

今日のフォーラムのタイトルが、「就職につまずく若者たち」ということで、先ほど浅野先生からは、就職につまずいている若者たちに対する就労支援のポイントについてお話がありました。実務家として非常に貴重なご体験から、私にとってもたいへん示唆的な点がありました。特に、キャリア教育を考える際に、まず単に最初から自己分析に入るのではなく、経験により学んでいくことによって、自分はいったい何ができるのかということから始めるべきではないかという非常に重要な示唆をいただきました。私も今の若者の就職環境の厳しさの実態について調べてまいりましたので、ご紹介させていただいた上で問題提起させていただきます。

厚生労働省の調査によりますと、大学等の高等教育における今年3月時点での就職内定率が91%という数字が出ております。それともう一つ文科省がやっている学校基本調査がありまして、今年8月の速報では就職内定率が61.6%となっています。みなさんの中には「先ほど91%と言いながら、どうして61.6%なのか、この30%の差は何だろう」と思った方もいらっしゃると思います。簡単に説明しますと、厚生労働省の就職内定率の分母は就職希望者数で、就職を希望しない者は除かれています。つまり、就職を希望する者のうちどれだけ就職が決まったかということなので、数字が高くなってしまうわけです。それでもリーマンショック前の、若者にとっては比較的労働市場の状況が良かった頃と比べますと、厚生労働省の調査では2007年度が96.9%、2010年度は今年の3月で91%なので、相当低くなっています。

文科省の学校基本調査の場合は、就職内定率の分母が卒業生数です。しかし就職を希望しない人もいるわけです。そこには、大学院や専門学校に進学するなど目標がはっきりした若者もいるわけですが、問題は就職をためらっている若者が大勢いることです。

今年3月の大学卒業生が約55万人います。先ほどの文科省の学校基本調査の61.6%で計算すると、就職者は34万人。残り20万人の内訳は、正社員として就職せず進学もしない人が10万人、アルバイトなどの一時的な仕事に就いている若者が2万人、あと約7万人が大学院や専門学校に進学を予定しているということになります。

そうすると、進学もせず就職もしなかった若者、いわゆるニートの状態にある人が約10万人で、全体の18%を占めているわけです。そしてアルバイトなどの一時的な仕事、つまり最初から不安定な仕事にしか就けない人が2万人。そうすると合わせて12万人で、卒業生数の約22%、全体の5分の1以上が、ニートの状態にあるか、あるいはアルバイトなどの一時的な仕事に就いていることとなります。これは異常な事態です。

それともう一つ、先ほど七・五・三現象とありましたが、大卒の 30%~35%が 3 年以内に離職します。先ほどの 34 万人が正社員として就職したと仮定しますと、そのうちの約 30%、約 10 万人が 3 年以内に辞めていることとなります。そして、日本社会では、いったん正社員を辞めてしまうと、次に正社員になることは非常に難しいんですね。なぜかと言いますと、多くの企業は新卒採用、あるいは途中で採用する場合には経験者で一定のスキルを持った人しか採らないので、いったん正社員からはじかれてしまうと、不安定な職に就くか、失業者か、その次が問題なんです、無業者になりやすいんです。無業者とは、仕事はないけど求職活動もしていない人たちです。仕事がなくとも求職活動していれば失業者に入り、失業手当の対象となるわけです。ところが無業者は失業者にも入らないわけです。したがって、最も困難を抱えている若者の支援が今、最も重要な若者問題であると言えます。

それを前提にすると、若者たちがどのような原因でつまづいているのかを明確にする必要があります。先ほどの基調講演で、浅野先生がつまづく要因を、人間関係形成能力とか未熟さとか、どちらかという個人の見点から述べられたのではないかと思います。私は社会学者ですので、なぜつまづくのかといったときに、個人的要因と社会的要因に分けて考えます。自分の責任でつまづいて転んでいるのか、あるいは社会的に何か要因があつてつまづいているのか。もちろんこの個人的要因と社会的要因は複合的に絡んでいるので、一概にどちらが正しいとは言えません。問題にしたいのは、両面問題にしなければいけないということですが、そこで 2 つほど問題提起をしたいと思います。

1 つは、そのような最も困難を抱えている若者のキャリア支援のあり方はどうあるべきか。その時に、実態との絡みでお話したいんですね。実は今ニートと呼ばれる人たちが、大体 65 万人います。その人たちの属性を調べていきますと、高校を中退している若者が多く、その高校というのは大学進学率が非常に低い非進学校の普通高校です。それでは、彼ら・彼女たちがニート状態にならないように、どのような支援をしたら良いのでしょうか。調査によりますと、実は彼ら・彼女たちの 7 割近くがアルバイトをして苦学をしています。家の経済状態とか学力とか様々な要因があります。だけど、気持ちの上では進学したいわけですね。けれども進学できない。そして、家や家族の問題や経済状態により、アルバイトをせざるをえないという子どもたちが、そのまま社会に放り出されているわけです。つまり、ちゃんとしたスキルがない。外に出たときに労働基準法すら知らない。1 日 8 時間、週 40 時間と法定労働時間と決まっているにもかかわらず、平気で 8 時間以上働かされても、法的な知識がないから何の抵抗もできない。トラブルがあつても、どこに問題を持って行ったらよいのかさえ分からない。そこで、私は次の 2 つが必要だと思います。1 つは、職業人として自立していくためのスキル形成をきちんとすること。もう 1 つは、社会人として自立していくために、消費者としての知識・労働者としての知識をきちんと学ぶこと。これがキャリア教育の本質だということを申し上げたい。

それともう 1 点。今、予防の視点から述べましたが、日本社会というのは、いったん中退で放り出されると、スキルもなく社会も相手にしてくれないんです。そのような人たちを、どのようにし

て一人前にしていくのか、これは社会的にサポートするしかないわけです。労働市場には、健常者の一般労働市場と、障害者の福祉的労働市場がありますが、その中間がないんですね。実は、ニート状態にある人は一般労働市場では競争できない。健常者と競争できない。だからといって福祉的な労働市場にも入れない。そうすると、一般労働市場と福祉的労働市場の中間的な労働市場に、その非常に困難を抱えている若者が自立していけるような労働市場を作っていくような政策が必要ではないかと思います。その時に、若者をどう職業訓練していくのかという問題があります

當川 非常に濃い内容でした。ありがとうございます。

続きまして、横山様です。プロフィールに書いてありますが、株式会社 SPC の常務取締役です。SPC さんといえば「タウン情報まつやま」とか、働く女性マガジン「Shine」とか、あるいは様々な企業さんへの採用コンサルタント、また、マーケティング戦略の提案等もされておられます。基金訓練にも取り組まれていて、先ほど長井先生が言われたような一度つまずいた若者を受け入れて再就職の支援をしておられるということで、企業あるいは若者支援の立場からお話をいただければと思います。よろしくお願ひします。

横山 横山でございます。当社は“地方の情報の時代”と言われた時期の 37 年前、全国で 2 番目に、タウン誌からスタートした会社です。現在ではタウン誌をはじめとした生活情報出版事業や、県内の企業様への人材採用事業、リクルート様との提携など、愛媛県下の企業様への採用のお手伝いをしています。雇用環境が厳しい中、県内の企業様の採用ニーズを把握している私どもが、企業が望む人材をきちんと育成してマッチングできるのではないかと奮起しまして、昨年 9 月より基金訓練に参加しています。これまで 4 期生を送り出して、約 100 名以上の就職者を輩出しました。当社はこれまで、採用事業コンサルティングとして、採用側の目線で様々な研究や事業をしていましたので、求職者側の立場で支援していくというのは初めてのことで、スタート当時は手探りでした。しかし、パートナーとして長年にわたって人材教育に携わってこられた講師陣の方々に恵まれ、若者の就職支援事業が、いかに地域において重要な事業であるかを実感しています。

1 期目が 9 月 1 日開講で、この SPC キャリアカレッジの校長として、入学式に 30 名の受講生を前にご挨拶をしましたが、そのときは本当にびっくりするぐらい暗い顔だったんです。就職したいけどなかなかできないという悩みを抱えた様々な年齢の方、16 歳～67 歳までの幅広い受講生でスタートしました。本当に支援できるのだろうか、大変不安な思いでスタートしたわけですが、3 ヶ月後の修了式では、全員が全く別人になっていたんです。目の輝きも違いますし、笑顔があふれていました。修了式では一人ずつ壇上に立って、3 カ月間の訓練の感想や、これからの夢などについて 3 分間スピーチをしていただくんですが、そのはつらつとした自信に満ちあふれた声を聞きまして、思わず涙が出るぐらいうれしい思いをしました。

この基金訓練での大きな方針は、地域の就職率を上げるためのカリキュラム設計です。中予地区のハローワーク様の管轄での募集になりますので、中予地区での企業様の求人傾向がポイントです。

一番多いのは福祉。そして営業職・サービス業が圧倒的に多い状況です。サービス業・営業職、観光などを含めたサービス関連、営業職に従事する求人が圧倒的に多いということで、そこにきちんと対応できる人材育成支援にしようカリキュラムを設計しました。その中でも特に社会人基礎力を重視しました。ITスキル、ヒューマンスキル、ビジネススキルの3本立てです。ITスキルは、どのような職業でも必要とされるパソコン基本スキルとして、1ヶ月間の受講時間を入れました。さらにヒューマンスキルを最も重視しました。採用条件で最も重視するポイントはコミュニケーション力だとよく言われますが、具体的には「責任感」とか「社会性モラル」「実行力」「主体性」という資質・能力です。実際の採用面接でも、履歴書上の大学名や、これまでの経歴・キャリアも中途採用の場合は見ますが、最終的には人柄とやる気を見ています。ただ、これは非常に抽象的な言い方で、具体的にどうやってその人柄とやる気を見せればいいのかというと、テクニック的になってしまいますが、面接の際では志望動機と、最後の「企業に対して何か質問はございませんか？」という2つの質問の際に、この人柄とやる気が非常に表れます。今はネット社会なので、マニュアルや参考テクニックなどの情報も多いかと思いますが、そのようなどこにでもあるような回答は、面接官は聞き飽きておりますし、何十人も面接をする際には非常に辛くなります。やはり、志望動機と質問等に、この受けたい会社に対する関心の度合いを自分の言葉で示していくことによって、人柄とやる気は出てくるものだと面接する立場の側では感じています。先ほど浅野先生の最後のまとめにもありましたように、自分のキャリアを考える、自己を築く、そして自分の未来をつくるという、テクニック・スキルを高めることが重要ではないかと思います。このような要素も踏まえて、キャリアカレッジでは人間力を高めるカリキュラムを、様々な手法で展開しています。

この1年間、様々な工夫を重ねてきましたが、今少し戸惑っています。この10月から国の施策として新しく、基金訓練から求職者支援制度という恒久事業に制度が変わりました。その第1回目の募集をちょうどしているところですが、これまでの基金訓練と非常に様変わりしています。先ほど長井先生からも、本当にこのつまり若者たちを社会がどうやってキャリア支援していくのかという話がありましたが、新しい制度はより就職に直結する訓練になっていて、受講者は直前に3回以上、企業の面接等受験をする就職活動をしないと、この求職者制度の訓練は受けられないと、ハードルが非常に高くなっています。当社のキャリアカレッジは基礎力を重視していますが、そこが足りなくて今まで就職活動もしてきたけど受からないんです。社会人としての基礎力がまだまだで全く勉強したことがないので、その基本的な力をつけたいと当校を希望された生徒さんが、窓口に行った際に、就職活動をまずやってからじゃないと今回難しいんですよと言われる。就職活動すらまだできない、その自信がない、これまでしてきたけど何度もそれで屈折して非常に落ち込んでいるというような方々が受けにくい。すぐに就職や再就職の可能性のある人材に専門スキルをつけて就職率を上げようという、国の限られた資源・予算の中での今の制度変更という傾向が感じられるところに、就職活動すらまだままならないという若者は、どこで支援や教育をさせてもらえばいいんだろうというのが今、抱えている問題です。

當川 ありがとうございます。基金訓練では、本来であれば社会人基礎力が不足していて、受講すれば何とか社会へ出られるような若者が、実際にはなかなか受けることができないという状況にあるというお話をいただきました。その受け皿として私どもサポステがどう関わっていくかということにもなってくるかと思います。

次に、小笠原様は若者代表ではありますが、プロフィールにもありますように、愛媛大学大学院時代に愛媛アカデミアという NPO を立ち上げられまして、主に学生、若者のインターンシップを支援されておられます。先週の土曜日には愛媛大学で東北の被災地へインターンシップに送り出された方の報告会がありまして成果を出されておられます。あるいは小笠原様自身も、若いころ何かつまずきがあったとも聞いておりますので、ご自身のご経験、あるいは今現在若者を支援されている立場からお話いただければと思います。よろしく申し上げます。

小笠原 小笠原と申します。よろしく申し上げます。若者代表ということでお話をいただいたときは、僕でいいんだろうかと。もう 34 になるんですけど、一応今は 40 歳まで若者だそうです。

何かソーシャルビジネスをやりたいと思って、一昨年、大学の先生方有志・学生さんと一緒に、愛媛アカデミアという NPO 法人を立ち上げまして、今その事務局を預かっております。私が若者代表で今日来た意味は、20 代の痛いつまずきの話を笑って言える年頃になったということで、その話をすることが求められているのかなと思います。

約 12.3 年前、愛媛大学総合政策学科で普通に大学生をしていました。実家が家電品の販売業を家業としてやっていましたが、3 回生の中ごろに父親が病に倒れまして、「明日から入院するから、明日から君、社長よろしく」という、電話一本で非常に特殊な社会人デビューをしました。徳島県で会社をしていたので、大学の 4 回生のときは週に 1 回ゼミだけ来ていた感じでした。いきなり社長業という、もう何をどうしたらいいのかわからないっていう状況であたふたして、経営者として必ず守らなければいけないのが支払いということで、必死に経理の勉強をしたり。いくら支払いをきちんとしようとしても、結局売上げがないことには支払いができないという当たり前のことに気がついて、それから営業。とにかく自分で売るしかない、背水の陣でやっていました。人間必死になると意外と売れるもので、あるメーカーさんのコンペで西日本 1 位になるなど、ずっと売上げだけはつくっていましたが、どこかで無理をしていて、大学卒業後 2 年たってちょっと体調を悪くして、事実上会社もたたむという形になりました。そこで長井先生のお話につながるんですけど、今ルートから一度外れてしまうと、復帰するのがめちゃくちゃ大変な世の中です。若い人がいったん離職してしまうと、また職に戻るのが本当に大変だということを身をもって体験して、いわゆる非正規でいろいろな職業に就きました。数字で示せという職業が結構多くて、とにかく売って売って売りまくるといふセールスもやっていて、それもどこか無理をしてやっていたもので、ちょっと売上げをつくっては体調を壊して会社を辞めるということが何回かありました。そこで、20 代後半、本当に行き詰まって、ちょっと腎臓を悪くしまして、そのあと体自体は治ったんですけど、なかなか元気が出ないという状況で、その頃にサポステさんにもお世話になりまして、月 1 回ぐらい

カウンセリングを受けさせていただいていました。そういうことがあり、30歳過ぎてソーシャルビジネスという概念に触れまして、何か始めようかなと思ひ、それで始めるためには下調べがいるなと思って、30過ぎてまた大学院生になって、ソーシャルビジネスの研究、下調べしたうえで今、実践で働かせていただいております。

うちの愛媛アカデミアで本年度、内閣府地域社会雇用創造事業の委託を受けまして、3月11日までは四国内で、地域のソーシャルビジネスを元気にして雇用を増やそうという趣旨のインターンシップを行う予定でした。3月11日、ご存知のように東日本大震災が起こりまして、そのインターンシップの予算を東北の復興に使おうじゃないかという話が東京の方で出まして、それでうちも協力するというので、愛媛の大学生を東北に50人ほどインターンシップ生として派遣しました。被災した企業さん、地元の中小企業さん、もしくは家族経営的な自営業者さんにインターンシップとして入ってもらって、向こうの復興の原動力やエネルギーになるという事業を、すったもんだといろいろありながら、東京の本部も我々も東北の現地スタッフも手探りのまま行いました。最終的に、社員さんも被災していて沈んでいるときに、元気な学生さんが来てくれると、一緒にもう一回頑張ってみようといういい雰囲気が出て、現地の受け入れ先さんからは「来年もぜひお願いします」という評価をいただきました。そんな形でいきなり現場に出して、特にスキルがあるわけでもない学生さんに、本当にもう、全身でぶつかってという、ちょっと特殊状況の中でいろいろな仕事をしてもらいました。20歳前後の学生さんが、本気で何か壁にぶつかるときに、周りにものすごくいい影響が出ることを目の当たりにして、たしかに本人も苦しいんですけど、若い人が何か挑むというのは、社会や組織にとってものすごくいい影響があるんだなと本当に感じた次第です。

僕も一応若者ですけど、本気で何かをするという経験がなかなかなくて、本気かつ安心して何かができる場所が非常に少ないということが、問題の本質かと思っております。私もつまずきましたけど、若い人がつまずくことはあると思います。ただ、つまずきから立ち直るためにどうやって手を差し伸べるかも大切ですが、とにかくつまずいた人を世の中が放っておかないことが一番大切なこと。あと、つまずいた人を立ち直させるためには世の中はコストと労力がかかるというだけの発想ではなくて、そのつまずきから立ち直るときに、世の中にもものすごい功績を残すということがあろうかと思ひます。そこを大切に、立ち直るときに周りに与える影響を、もう少し評価してもいいのではないかと思ひます。

當川 ありがとうございます。本気かつ安心して働ける場所づくりが必要ではないかというお話もありましたが、それが、小笠原さんが支援されているソーシャルビジネスの役割、長井先生が先ほど言われた中間的な組織というような位置づけになるかもしれません。単なるボランティアではなくソーシャルビジネスになりますと、市場の競争力であったり、あるいは商品開発、品質的なレベルも求められたり、あるいは当然利潤も上げないといけないという使命もあります。社会的な問題解決というミッションがありますので、そういうところでのソーシャルビジネスの役割もこれから注目されるのではないかと思ひます。

ちなみに先日、私も報告会に参加させていただいて、学生の報告の中で3点ほど、皆さんにご紹介したい内容がありましたのでご紹介させていただきます。

浅野先生からもコミュニケーションスキルというお話がありましたが、コミュニケーションは面接のときの情意的な判断だったりするケースがある中で、東北へ行ってこられた学生が言われていた感想の中に、「コミュニケーションとはスキルやテクニックを学ぶのではなく、思いや心を通い合わせることだということがわかった」というものがありました。あるいは他にも皆さん、マズローの理論の中で生存欲求とかありましたけども、お金を稼ぐために働くことも当然あるかもしれませんが、「お金は手段であって目的ではないんだ」という感想もありましたし、あるいはそういう「インターンシップを通して学びたいこと、今後のやりたいことが明確になった」「何のために働くのか問い続けて深く考えるようになった」というような感想も聞きました。そういうところで、小笠原さんの支援されている活動が、若者の自立支援にも非常に貢献されているということを感じた次第でございます。

それでは、パネリストの皆様のお話をふまえて、浅野様からコメントをいただければと思います。まずは長井先生からの問題提起について、困難あるいはつまづいた方のキャリア支援のあり方、高校中退についてはサポステも昨年からは訪問支援をスタートしておりますが、その中でこれからどう支援していくべきか。あるいは、中間組織というお話もありましたけれども、そういう役割を果たす機関はどういうところがあるのかとか、よろしく願いいたします。

浅野 本質的な問題で根が深いというところもありまして、簡単な言葉ではすまない問題だと思っています。長井先生がおっしゃった両面の問題で非常にそうだと思っているのは、自分の責任でつまづくのは本人の問題もありますし、明確なのでサポートする人が何とかしていけるところもあるんですが、社会的要因ははっきり申し上げて、いろいろなところから手をつけないといけないということです。先ほど私の講演の中で、自営業が本当に少なくなってきたという、多分中間的な存在の部分でも、そういう自営業が担っていたところは過去にあったんじゃないなと思うんですが、今はもうそういうところがなくなって、先生がおっしゃるように、健常者が働くところか福祉的労働市場しかない。これも簡単な話ではないんですが、たしかにサポートステーションからの出口が無いんですよね。難しいですよ。そのときに、その出口を「無い無い」と言っていて、いつまでも無いのを続けていても仕方がないわけで、これは行政も地域も、また研究者の方々も巻き込みながら、地域として何か中間として作りだしていくことも必要なのかなと思っています。これはとても難しい問題を今、行政の方にも投げかけているんですけども。今、こうやって声が上がってきたからこそ問題が表面化してきているわけです。実は我々キャリアコンサルタント・キャリアカウンセラーというものには、行動憲章の中に、環境への働きかけがあるんですね。いつもキャリアカウンセラーの方々には「無いって言ってたって仕方がないからつくらなきゃいけないよね」と。ただ、一人ではできないので、仲間を増やしていかなければいけない。その仲間をどうやって増やしていくのかというのが、ネットワークというところでの本気度だと思うんですね。先ほど、

これ小笠原さんにもつながってくることもかもしれないですけども、実際に行動してみると、そういう支援を求めているところは全国見渡したらどこかにあるということもありますし、また、これも地域の中で活性化させていかなければならないとか、迎え入れたいというところもあったりもするわけで、もちろんそれが愛媛県下でないのかもしれませんが、少しずつ丁寧に見ていって、つくっていくことも一つなんだろうなということを思っているんですね。そうすると、地域のある商店街とかを一つずつ見て回ると、「うちはこういうことに困っているんだ」「こういうことで手伝ってもらえないだろうか」と。実際に東京の立川では、そういう活動もなさってらっしゃいますし、それが本来のネットワークの一つだと思うんですね。全然答えにはなっていないんですが。私がいつも思っているのは「無い無い」と言って嘆くよりは、無いならつくらないといけないと思って行動の方が生産的だということです。実は、ちょっとまたこれも話が離れるかもしれませんが、今でこそキャリアカウンセラーの人たち、キャリアコンサルタントの人たちは仕事が若干ありますけども、実は資格は取ったけども世の中に働く場がなかったんです。それで無いものをどうしていくんだというときに、世の中が必要としているところがあって、私自身がキャリアカウンセラーばかりで組織を創って、そこのマッチングをしていったということもありますので、話は違うのかもしれませんが、一つの方法としては、地域で無いものをどうしていくのかということでのネットワークがあるんじゃないかなと思っています。

先ほどの横山さんの話にも関連させていただきますと、基金訓練が求職者支援制度になったと。これ国の事業なんですね。実はこの若者サポートステーションも国の事業、県からも費用が入りますけども、国の事業なんですね。国の事業というのは必ず結果を出すというところで、結果が出ないところは排除されていきます。今、唯一残っている若者支援事業として国がお金を出しているのが、このサポートステーションなんです。それ以外のところで、自立塾が以前にあったんですけども、事業仕分けにあいまして、これもなくなってしまいました。国も県も市も限られた原資の中で、どこに一番お金を集中してかけていくのかというところを選ばざるをえないんだというところに今、日本の国状がきているところなんですね。別に私は国の代弁者でも、国から何かをもらっているわけでもないんですが、そういったところを見ていくと、国の事業としてはどうしても就職内定率とか、進路決定率を出さないと事業仕分けにあってしまうという現状があります。これを皆さんに知っていただきたいんですね。じゃあ、国はそういう方向にあるなら、県のお金、市のお金をどう使うんだと。同じところで使うんじゃないかと、長引いている、そのつまずいている、これから就職活動がままならない若者に対して、そこはお金を、国とは違うところでかけていきませんかというところで役割分担が必要になってくるのかなと私は思っています。それから、支援者の方々に逆にお願いたしたいんですけども、どうしてもままならない若者たちの支援というのが長期化します。長期化するからいいんだということにはならないでいただきたい。本人たちは動けるチャンスがあれば動きたいというところを、見逃さない支援をしていただきたいんですね。成果・結果を残していくと思っていただきたいと思っています。

それから、やり直しの話が先ほど小笠原さんからありましたけれども、今こそ我々が仲間づくりを

して行って、やり直しのきく社会を容認する大人たちが増えていかないといけないんだと思っているんですね。人間は誰しも失敗もあります、成功もあります、いろんな人生を送っています。それがお互いに、いろんなことがあって認めあうのが本来のダイバーシティという意味だと思うんですけども。まだ戦後の画一化された中で、いい学校、いい大学、いい就職と、親御さんはやはり思っておられるんだと思うんですね。それがいけないとは決して思っていません。ただ、自分の子どもが楽しそうに毎日生きていくということがどういうことなのか、本当の意味で、笑って過ごせるという幸せとはどういうことなのか、それは必ずしもイコールお金ではないんじゃないかと思っています。様々な働き方があるわけで、正社員が今の世の中の実態として、少なくなってきたのを増やそうという働きかけもしなければいけないし、今、実態がこうであったとしたら、その中でどう働けるのかという様々な働き方の中で自分の内的キャリアをどう満足させていくのか。実はキャリ・コンサルタントの方々はほとんどが非正規雇用です。1年契約の方がほとんどなんですね。その中でも自分のやりたい仕事、若者たちが生き生きとして生活をしていくための支援に意味を感じるから、非正規雇用を、もちろん正規雇用の方がいいと思ってらっしゃるんだと思うんですけども、認めながら仕事をしている部分もあるんだと思うんですね。だから、みんながやり直しのきく社会ということ、あるいはいろんな働き方がある、その中で、外的キャリアで正規雇用、非正規雇用が悪いとか、アルバイトが悪いとかじゃなくって、どんな自分が、そこに意味を感じながら生きているのかというところの認め方もあるんじゃないかなと思いました。つたないコメントで大変恐縮です。

當川 ありがとうございます。出口がないという悩みについては、長井先生が常々提言されていた状況でもあります。私どももなかなか出口、受け入れ企業さんがいないという中で、職場体験とか、実は今年度新たに県の事業で、職場チャレンジ事業という1ヶ月スパンの職場体験を実施いたしました。年間20名ぐらいの予定で、実はこれ雇用を前提とした体験ではないんですけども、今9名実施した中で、受け入れ企業さんに認められて3名ほどアルバイトで来てくださいということで決定という、うれしい誤算もありました。その中で私どもも今後、やり直しができる社会を支援していきたいと思えます。

それでは、第2部シンポジウムはこれで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。皆様どうもお疲れ様でした。

今日は皆様お忙しい中、お運びいただきましてありがとうございました。

1 部の浅野先生のお話の中では、実務家の視点、いわゆる支援者を支援する立場からお話しいただきました。浅野先生には昨年、東京の方で指導をいただきまして、今こうして頑張らせていただいております。包括的・継続的・個別的支援ということで、単年の事業という批判もありますけども、できれば長期的に、皆様方のご協力を賜りながら事業を進めてまいりたいと思います。

最後に若者からのお話をいただいて、私どもも心洗われたと言いますか、基本に立ち戻って、再度自分、私どもが何ができるか、あるいは若者たちがどういうことを望んでいるかということを確認しながら、今後も事業を進めていきたいと思います。

簡単ではありますが、これで閉会挨拶にさせていただきます。本日はどうも皆様お疲れ様でした。ありがとうございました。