

〈要旨〉

就業困難な若年者への就職支援の課題と解決策について

前川 明

はじめに

就職支援を行っても困難を抱えているので、労働市場から排除されてしまう若年者が存在する。彼らは福祉政策の対象となるような障がいを抱えた人々ではないが、就職するには困難を抱えている若者である。筆者はキャリアコンサルタントとして彼らのような若者と出会ってきた。そして支援の効果がでないまま顔を見なくなる。彼らは将来、どうなるのであろうか？ その疑問が研究の動機である。

就職支援と一口に言っても、就職（ゴール）までの距離は人によって違う。もちろんゴールも人によって違う。それぞれ違うのであれば、いろいろな就職支援があっても然るべきである。明らかに課題が違う人を対象に同じ解決策は考えられない。働くことを希望していても就職まで結びつかない場合もあり、就職活動を一生懸命頑張っても就職することが難しいのではないかと感じる者も一定数存在する。例えば、障害者の認定を受けていないが、障害を持っている可能性のある者。これまで十分な教育を受けず、成人を迎えた者など、それぞれに問題を抱え、労働市場から排除されてしまう現実について、対応策を検討していく。

本研究の目的は彼らのような困難を抱え、就職、就業することが難しい若年者に対しての就職支援の課題と解決策を明らかにすることである。

第1章：若年者の雇用問題の歴史、現状の取り組みについて

第1章では、日本の若年者の雇用問題の歴史と現状の取り組みについて説明する。

日本の若年者の雇用問題は学校を卒業した者が就職をし、失業率も低く、日本型の雇用システムが上手く機能していたので、最近まで大きな問題にはならなかった。しかしながら、そのシステムが崩れていき、1990年代後半から若年者層を中心に失業率が急激に上昇していった。

若年者は非正規の形態で仕事をしている割合が高いので不安定な状況に置かれている。若年者の中でも低学歴といった困難な状況を抱えている若者ほど、雇用の面においても、失業や離職、不安定雇用といった困難に直面することである。さらに、非正規雇用者になると正規雇用者への移行の可能性も低いので、若年者の非正規雇用者の割合が増えていくのである。

その状況を受けて、2003年に文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣の連名で『若者自立・挑戦プラン』を発表したが、抜本的な解決策とはならず、若年者の失業率は全世代と比較すると高いままで推移している。

日本における若年者の就職支援の歴史が浅いことと若年者の雇用問題への認識がまだ薄いことである。そのために対策も若年者という広い概念の中で実施され、本質的な課題まで解決できていないのが現在の状況であり、“救われない”若者が社会に生み出され続けるのである。現状はそうでなくとも将来的に就職、就業の困難な若年者になる可能性が高い。日本の若年者就業支援政策は完全に整備されているとはいえない。

第2章：実際の若年者就業支援について

ジョブカフェやREワークトゥギャザー夢船場といった実際の若年者を支援している場所での取り組みについて、インタビュー内容から考察していく。

インタビューからわかったことは、筆者が解決策として考えていたのは仕組みが整って、その仕組みが機能することであって、それが解決につながると推測していた。しかし、決まった仕組みでないことが当事者の参加を促進させる（仕組みを決めないことで参加しやすい環境になる）ということを見ると、必ずしも仕組みを決めていくことが解決策とはいえないということである。

ジョブカフェとREワークトゥギャザー夢船場のインタビューから考察できることは、困難を抱

えた若年者が一般雇用市場に入ることは難しいということである。実際に支援するためには以下の点に留意する必要がある。

- ①就職という点だけで支援を考えない。
- ②ケースによって困難な状況が違うので、個別で関わられるようにする。
- ③困難を抱えた若年者が支援のプログラムを簡単に受けられるようにする。
- ④困難を抱えた若年者がそのことを自己認識できるよう支援する。
- ⑤採用する企業側も長い目で見て、育てる意識を持つ。

第3章：EU 諸国の若年者の就業支援への取り組み

日本の若年者の雇用問題が社会問題化したのは1990年代後半からであり、政策について登場してきたのは2000年代になってからであるが、先進諸国では1980年代から若年者雇用の問題を抱えるようになった。第1章で述べた、産業構造の変化が1980年代から現れたからである。若年者の雇用問題の他、現在の日本で見られるような貧困、格差の問題、シングルマザーの問題、ホームレスの問題などが社会問題として表出してきた。

第3章では日本より先に若年者の問題に取り組んできた、イギリス、スウェーデンの事例紹介、EU 諸国で機能している WISE（労働統合型社会的企業）の若年者支援の可能性について述べていく。これらのことから、日本がEU 諸国から学べることは以下の内容である。

- ①子ども・若者向けの公的支出を増やす。
- ②子どものうちから就職への取り組みを始める。
- ③個別に対応し、社会から抜け落ちない仕組みを作る。
- ④人材の流動性の高さとは多様なライフコース。
- ⑤ WISE（労働統合型社会的企業）のような中間的組織の活用

EU 諸国は若年者の失業や不安定雇用問題は、しだいに社会的排除の問題として検討されるようになった。それは社会関係や人的関係を欠いた若者の構造的な問題として捉えられている。日本と比較すると若年者の就職支援の取り組みが就職だけに焦点を当てていないことがEU 諸国の取り組みの特徴である。それは生活支援であったり、参加意識を植え付けることであったり、就職だけではなく、そこへ至るまでの準備過程も含めて、包括的に支援の仕組みが出来ている。それがEU 諸国から日本の学ぶべきところである。

第4章：困難を抱えた若年者への就職支援の課題と解決策

ここまでの内容を踏まえて、困難を抱えた若年者への就職支援の課題と解決策を第4章では述べていく。

日本における若年者の就職支援の課題は、就職するということだけに焦点が当たっているということである。就職するということだけを考えると、就職できる、できないと分けられ、出来ない人が労働市場から排除される。

日本の取り組みや、EU 諸国の取り組みを見てきて、就職という場面だけでは課題が解決できない。採用する基準にすべての若年者を当てはめることは到底無理な話で、そこから抜け落ちる者が出てくるのは、若者だけの責任ではない。ある基準から抜け落ちた場合でも違う基準では受け入れることが出来たり、社会全体で受け入れていく場所を作っていくことが必要なのである。

社会全体で受け入れるために、以下の解決策を記しておく。

- ①早期（幼児期）からの支援。
- ②教育機関での就職に向けた準備の充実。
- ③学校から職業への移行期間の支援。
- ④中退者など教育機関との関わりがなくなった若年者への支援。
- ⑤社会的企業による困難を抱えた若年者の受け入れ。
- ⑥受け入れる企業側の採用・育成基準の考え方を抜本的に変える。
- ⑦職業へ移行した後の教育支援。

このうち①～⑤の支援は、どこまでいっても最後は就職するということがゴールであり、そのた

めの準備と訓練を実施することになる。⑤の社会的企業は可能性の一つとしては非常に期待の持てる取り組みではあるが、これも就職という基準があって、それをカバーする位置づけという見方もできる。①～④の取り組みは現状ある取り組みの延長でしかない。そういった観点から⑥⑦の取り組みは現実的ではないかもしれないが、このような考え方をすることで、若者が様々な選択ができる社会をつくり、それを社会全体で守り育てていくことで困難な状況に陥る若年者を生み出さないことができるのではないだろうか。

とくに⑥の施策は困難を抱えた若年者を受け入れ、個人に応じて、育成のプログラムを変えていく。効率的ではないが、多様な人材が活躍するために育成のプログラムが増えれば、企業の財産になる。また、それぞれが一人前に成長すれば多様な人材が戦力になるというメリットも生まれてくる。

そして⑦のように社会全体で若年者を守り育てる状況を作り、このように困難を抱えた若年者が活躍できる労働市場を作り出すことが解決策である。

ただ、日本の社会はそういう社会ではない。公的支出のうち高齢者の比率が高く、子育て、教育、雇用の公的支出は低くなっている。社会全体で若年者を育てる視点があれば、自ずと若年者向けの支出が多くなるはずである。

現状のまま若年者を活性化させずに少子高齢化が進むと困難を抱えて就職が難しい若年者だけでなく、若年者全体が不利な状況に押しやられることになり、社会全体に悪影響を及ぼすことになる。

そうならないためにも、まず、困難な状況を抱えた若年者を社会全体で包摂する環境を整備することが必要である。

そして、若者が様々な選択ができる社会をつくり、それを社会全体で守り育てていくことで困難な状況に陥る若年者を生み出さないことが大切であり、もっとも深刻な困難を抱えている若者が就職しやすい社会になることが若者全体の就職の環境が良くなったといえるのである。それは困難な状況を抱えた若年者を社会全体で包摂することが結果的に若年者全体の活性につながるのである。