

若者の就労支援の構想

厚生労働省・労働基準局安全衛生部環境改善室長 半田 有通



皆さんこんにちは。ただいまご紹介頂きました厚生労働省の半田でございます。現在、労働基準局安全衛生部というところで環境改善室長を勤めています。ですが、今日のお話は、その仕事とは直接関係ないということで、「環境改善室長として話をするのではなくて、一個人で行け」という上からの命でございましたので、あえて厚生労働省としか書いてございません。ただ今、下山先生からご紹介ありましたが、私自身もこの大学を出たんですが、できれば下山先生、武藤先生みたいにこの大学に残りたかったんですけども、「お前いない。」と言われたもんですからね、しょうがないしに役人なってしまったという、ちょっと変わり者でございまして。いろんな経験をしてきています中で、平成14年4月から昨年の8月まで4年5ヶ月に亘りまして、キャリア形成支援室長を務めました。役人の中では、極めて異例なことなんです。普通、役人は、1つのポストを2年、短ければ1年、長くても大体3年ぐらいで異動しま

して、私も、過去一番長くても3年2ヶ月というのがあるんですけども、4年5ヶ月というのは初めてでございまして、その代わり、お陰様でいろんな仕事ができたと考えております。

それで今日はですね、下山先生から極めて明確な、演題頂いておりますので、あまり悩まずに来たのですけれども、いつもだとこのようにお話をさせて頂く時には、どういった方を対象に、どのような目的でということをお尋ねするのですが、お話はこういうことだと伺いましたので、一応準備して参りましたが、1つだけお尋ねしたいことがございます。今日の公開講座は地域住民への還元という意味合いもあるというふうに伺っておりますので、ひょっとしたらお子さまをお持ちの親御さんがこちらにいらしているののだろうかと思うのですが、いらっしゃるのでしょうか。もしもお差し支えなければお手を挙げて頂ければと思うのですが。下山先生、お1人で。分かりました。あまりいらっしゃらないようでございますので、多分そういうことで、お悩みの方はいらっしゃらないのかなと思いますが。実はですね、私自身、子どもが3人おまして・・・。

端からは、何か順風満帆で生きているように見えるらしいんですけども、実は我が人生もあちこち躓き、ゴテゴテとした人生でございました。もし、何かお悩みのお父さま、お母さまがいらっ

しゃるのでしたら、是非、「必ず明けない夜はない。」と申しますので、きっとそういう支援も心理相談室やっていって頂けるのだと思いますので、そういうことを心に刻んでやって頂ければと思います。

それでは、自分の体験も踏まえながら、若者就労支援の構想ということで、今から30分弱、2時15分までですかね、お話をさせて頂きまして、その後、石川京子さんに引き継ぎたいと思います。

さて、若者就労支援の構想ということでございます。まず第1に若者の現状ということをちょっと。スライド使いませんので、資料をお配りして…。すみません、わたくしデジタルデバイドで、パワーポイントというのをよう使いませんので、紙でお配りしたのをご覧下さい。基本的にレジメの1枚目、2枚目をご覧下さい（レジメを参照）。

それでレジメの「1 若者の現状」に書いてございますが、まず「若者の現状」。「就業、失業率の問題」というのがございます。これは資料No 1をご覧頂くと分かると思いますが、大体若者の失業が10パーセントちょっと割るぐらい。（若者の失業率は）成人全体の失業率の2倍ぐらいというのが普通です。これ、どういうわけか分かりませんが、日本でも外国でもいずこでも同じです。大体普通の失業率の倍というのが相場になっているようです。どうしても若者というのは就労経験やまだ非常に人生経験が浅いせいか、失業率が高いということです。

それからもう1つ、これもお聞きになったかも知れませんが、「七、五、三問題」と俗に言われてい

るものがございます。資料No 2をご覧頂きたいと思います。中卒で、7割の方、高卒で就労した方のうち5割の方、大卒の3割の方、こういった方々がですね、大体3年以内に離職する。そういった方の割合が7、5、3。大体こうなりますので、「七、五、三問題」と言われています。これも、14年、15年から言われておりますけれども、長い目で見ますと、ここ10年20年あまり変わっていない傾向のようではあるんですね。ただ、この「七、五、三問題」というのはやっぱり大きな問題ではございます。

そして今日のメインテーマになろうかと思えます。私が、「ニート」という言葉に初めて接したのは、平成14年度の末頃だったと記憶します。日本労働研究機構と当時言っておりましたけれども、そこの研究レポートの中に「イギリスのニート対策」というのが出てきました。その後、私どもがニート対策という形で売り出したこともあったのかと思いますが、平成16年の年末の頃でしたか、流行語大賞を選ぼうと言う時には、そのニートが選ばれるか選ばれないかといううさもあつたぐらいで、割と社会問題にもなってきたかと思っております。定義、意味合いはそこに書いてございますように「Not in Employment, Education or Training」というので、働いていない、学校にも行っていない、職業訓練も受けていない。こういう人は、我々の頃だっていたわけでございまして、その頃は「プータロー」と呼んでおりましたけれども、それでもそういった方が（当時は）社会の中の、やっぱり例外的な位置付けだったのが、そこに書いてございますように、今や、64万人にも上るとというのが1つの大きな問題となっているところでございます。この「ニート」という言葉そのものはイギリスから現れてきた言葉でございますが、先ほど近藤先生の

お話にもございましたけれど、イギリスのニートと日本のニートとは大分事情が違ふようでございます。日本には、やはり日本なりの事情があるようでございまして、そういうことを加味したような対策をやっていく必要があるようです。

ということで様々な対策をやって参りました。そういったことで、わたしが関わって参りました、若者支援対策。レジメの「2 対策」のところで「イ」、「ロ」、「ハ」、「ニ」と、どういう考えで、どういうことをやってきたかということをご紹介したいと思うのですが、その前に、ちょっと次のレジメの〈参考1 若者対策の系譜〉をご覧くださいと思います。何を申し上げたいかと言いますとお陰様で厚生労働省、中でもその労働政策におけます、若者支援というものが、いろんなところで注目をさせていただいて、私自身もテレビのインタビュー受けたりといったこともあったのでございますけれども、実はそういう政策は、突然生まれてきたのではないのだということでございます。〈参考1〉に書いてございますが、昭和45年、「勤労青少年福祉法」という法律が作られまして、この中で、「勤労青少年の福祉」ということを掲げて行政として取り組んできたわけでございます。私がおりましたキャリア形成支援室は、実は大昔は「年少労働課」と言っておりました。それが組織改正の中で「勤労青少年室」となり、私が着任した14年4月に、「勤労青少年室」から「キャリア形成支援室」へと、このように展開したわけでございます。変わったには変わったなりの理由がございまして、この全体的な若者支援の根底にもございます「キャリア形成支援」、これを担うキャリア・コンサルタントを養成していくということが、大きな課題になっておりました。この年譜で言いますと、平成14年4月「キャリア・コンサルタント5万人計画」というのがございます。この点の

詳しいことに関しましては、資料に「No.6」「No.7」とつけてございますので、後で、「キャリア・コンサルタント」、「キャリア・コンサルティング」というのはどういうものなのか、ちょっとご覧いただければと思います。

そういうことで、このキャリア形成支援を進めてきたわけでございますが、最初の年、14年の4月は、とにかく「キャリア・コンサルタント5万人」に向けて、養成体制を整えていくといったことが最優先でございましたが、それが一段落したところで、大きくクローズアップされてきたのが、先ほど申し上げました若者の問題でございます。キャリア・コンサルタントの養成が求められた背景には、平成12年13年頃の雇用失業情勢、失業者150万人、200万近くになろうとしていた時代。そういった時代の問題があったわけでございますが、キャリア形成支援ということを考えた時に、中高年失業者の問題も重要なんですけれども、これから成長していく、日本を担っていくべき若者のキャリア支援。これこそが重要である。こういうふうに感じたわけでございます。そして先ほど申し上げましたように元々、私どものところでは勤労青少年福祉ということで青少年対策をやっておりましたので、これらがうまく私の気持ちの中で合致いたしまして、若者キャリア形成支援ということに乗り出していったわけでございます。若者支援は、行政としては、昭和45年から、もう22年もやっているわけでございますけれども、45年、勤労青少年福祉法成立を機会に整備されてまいりました勤労青少年対策から、大きな転換を図った。まあ私どもの言葉で言いますと「勤労青少年行政」――略して「勤青行政」と言っておりますが、――「勤青行政」から「若年キャリア支援」へとというふうに大きく転換したのが、平成14年から15年ということでございます。ご覧のようにその後、「ヤン

グジョブスポット」、「自立塾」、「サポート支援」とこのように続いてきているわけですが、そういう流れがあるということをご承知頂きたいと存じます。

それではどういった対策を講じてきたか、その辺りをかいつまんで、ご紹介申し上げたいと思います。最初のレジメに戻って頂きます。2. 対策の「イ ヤングジョブスポット」。実はこれが、いっと最初に私が取り組みました若者支援対策でございます。これは私どもの関係団体で、「独立行政法人 雇用・能力開発機構」というのがございます。ここを実施主体といたしまして、民間の方々の協力も得てやった、というものでございますが、15年3月から、全国14都市、16ヶ所にこの「ヤングジョブスポット」というのを設置して運営して参りました。残念ながら、今年の3月、東京と大阪を除きまして、全部閉所となりました。というのも、この後、申し上げますけれども、今や、様々な若者対策をやっておりますので、ヤングジョブスポットの、先行的な取り組みとしての役目は終わりなのではないかということで大幅縮小ということになったわけでございます。そういうことでございますが、このヤングジョブスポット、どういう目的で動き出したかという点、「② フリーターの職業意識啓発」。こういって、硬い言葉になりますが、平たく言いますと、「フリーターでもええやんか」とか、いや「フリーターでしかいられない」とかいう「でもしかフリーター」、「やむを得ずフリーター」、いろいろいらっしますけれども、そういった方々にですね、「いや、あんたもできる、できるんだ」という気持ちにならうと。そういう考えでいろんな支援をやっていこう、そういうものとしてこのヤングジョブスポットを構想したものでございます。じゃあ、その就労の支援はどうするのかということが気にな

るかと思いますけれども、その部分は、役人くさいこと申し上げようでございますが、我が厚生労働省の中に「職業安定行政」というものがありまして、全国各地にハローワーク＝職業安定所、それから、中学高校大学等々とも連携しましてですね、そういった新卒者、あるいは第二新卒と言われる方々の就労支援、これはちゃんとやってございますので、職業能力開発局キャリア形成支援室としてやっていくのは、あるいはやっていいのは、職業意識啓発までであると、その先は余計なことするなとかいうこともございましてね。まあ意識啓発というところを中心にやっていこうとしたのでございます。この考え方の根底にございましたのは、先ほど申し上げましたキャリア・コンサルティング、カウンセリング。これは基本的には1対1の相談支援ということなんでございすけれども、このキャリア・カウンセリングの手法の1つにグループカウンセリング、あるいはピアカウンセリングとも言うんでしょうか、そういったものがある。これはアメリカで、就労困難者に対する支援の仕組みとして、これが活用されて、それで成果をあげているということでございました。求職活動をやっている方々がですね、なかなか就労に結びつかない方々が集まって、自分の経験を話したりしながら、励まし合い、あるいは他人の経験を自分の経験として成長していく。そういった中で就労を容易にしていこうというものでございます。そういったものを、若者のためにやってみたらどうだろうかという考え方でございす。それからもう1つ、勤労青少年ホーム。先ほどご紹介しましたように、私ども、勤労青少年福祉法に基づきまして、全国に勤労青少年ホームというのを設置して参りました。勤労青少年ホームというのは、この名前からお分かりいただけますように、本来は働いている方、在職労働者の、在職青少年の憩いの場として設置されたものでござ

います。これもちょっとお話すると長くなりますので、止めておきますけれども、その勤労青少年ホームでは、若い人たちが集まって、語り合ったり、スポーツをやったり、料理、英語そういった講座に参加したり、そういった中で輪を広げていく。こういう経験の場を提供するという仕組みでございます。こういう行政の経験もってありましたので、ここら辺を応用して、ヤングジョブスポットというのを作ったらどうだろうか。それで大都市の比較的便利なところに、こういう若い人たちが集まりやすいような、いわば溜まり場を作って、若者同士が相互に啓発し合うようなことをやっていく。もっとも、若者だけでは、うまくいかないこともあるでしょうから、そこをちょっと、その中に入って、少し先輩格の若者がお手伝いする。指導というより一緒に、ものを考えて活動していく。そういうお兄さんお姉さんの役割を担う人ということで、アテンダントというものを配置するということにしたわけでございます。実は、このアテンダントは、若者就労支援を担うのだから、やっぱり若者じゃないと駄目だよな、と私は思っておったんですけど。確かに、高齢者の話はなかなか難しい場面もあるんですけども、やはりこれはお人柄次第だなということをしみじみ思いました。ヤングジョブスポットが、最初に作られたのは横浜なんですけれども、ここで一番人気のアテンダントさんは誰かと言いますと、小倉良三郎さんとおっしゃいまして、今72か3ぐらいにおなりでしょうか。一部上場企業の社長までお勤めになったような方なんですけれども、この方がですね、すごい人気でございました。どこが違うかと言ったら、やはり若者たちと同じ目線で、よく受け入れてくれる。決して「迎合する」というのではないんですけれども、若者の言うことをよく聞いてくれる、ということなんですね。だから若い人であっても、目線の高いといえますか、見

下ろすような目線で話すような、若いアテンダントではあまり勤まらない。ただ一般的にはやっぱり若者の方が、若者支援には有利だと思います。

こういうことでヤングジョブスポットを始めましたが、その翌年、今度はジョブ・カフェ（レジメの2の口）。実は、ジョブカフェは、厚生労働省の政策というよりも、政府全体の取り組みといたしまして、16年度に「若者自立挑戦プラン」というのが関係大臣会合というので決定されました。それに基づいて実施しておるものでございます。この実施主体は、都道府県でございまして、中央省庁も、経済産業省、厚生労働省、文部科学省、それから内閣府の経済財政担当部局、これらがが関与して、展開されてきました。ジョブ・カフェ事業としては18年度で終わってございますけれども、その後も、経済産業省、あるいは厚生労働省から若干の委託費などを流しておりまして、多くのジョブ・カフェがいまだに継続していると承知しております。実施主体は都道府県なんですが、民間に委託してやっている。厚生労働省は、ハローワークを併設するなどをして協力しているということでございます。こちらは、フリーターの就労支援でございます。ヤングジョブスポットと違うのはヤングジョブスポットが「意識啓発」まで、ということに対しまして、ジョブ・カフェはフリーターの「就労支援」。「③」に書いてございますように、ここで、すべてのサービスを提供しようということで構想されたものでございます。ヤングジョブスポットも、ジョブ・カフェも、同じようなものに見えるんですけども、多くの方々に聞いてみますと、その実態において、やっぱりヤングジョブスポットの方が、フリーターの方は、来やすいということでした。ジョブ・カフェは、まあ一部例外もございますが、やはり学生さんが多いように聞いてございまして、これ

は都道府県によっても、やや差があろうと思いますが、概してそういうことが言えるかと思います。

こういったことで、「イ」、「ロ」ともに共通するのはこのフリーター対策ということでやってきたのですが、17年度からいよいよ、「若者自立塾」というものに乗り出すことになりました(レジメの2のハ)。17年4月から事業を始めまして、選定基準なんかを作りまして、やっぱり民間の方々に手を挙げていただいて、そこから20団体選んで実施するというものでやってきました。その選定基準なんかを作りまして、実際に選定し、一番最初の塾が始動したのは17年の7月でございます。これも、ただ今申し上げましたように民間主体ということ。それからニートの就労支援ということで始まりました。

この考え方の根底には米国、ジョブコーというのがございます。コーというのは CORPS です。Marine Corps とは海兵隊ですけれども。その仕事に就けるように支援していく。集団生活を基調として大体2年ぐらいやっていたかと思いますが、そういった中で就労に結び付けていく。「アメリカのニート対策」と言いたいところでございますが、「就労困難者」という言う意味では同じなんですけれども、そこは我が国と米国との事情が全然違ってございます。率直に申し上げますと米国の方は、ニート対策というよりは、マイノリティ対策というか、そういった面がかなり強いございます。このジョブコーなどを参考として、合宿制でやらどうか、ということですが、最初に言い出したのは、一部有力国会議員だったと思います。私自身は、「こういうのをやらんか。」と言われま

したときに、その時にその先生にお答えしたことがあるんですけれどもね。「先生、我が国に徴兵制度でもあるなら、できると思いますよ。」と。「兵隊に行くか、それとも若者自立塾に行くか、どちらか選べと、こう迫れるんだったらそういうことも可能でしょうけれども、一体どこにね、わたしニートなんです、何とかして下さい、わたしを鍛え直して下さいっていう若者がいるんですか。そういう若者がどうやって来るんですか。そんなこと机上の空論でしょ。」ということをして15年頃、議論していたんですね。だけれども、いろんな紆余曲折がございまして、「厚生労働省としてやるんだ」という方針になりまして、そうになりましたらなぜか知りませんが、一番反対していた私にやれと命令が下って参りまして、じゃあどこまでできるか分からんけれどもやってみましょうということでやってみました。結果から言うと「いや、意外に、思ったより善戦しているな。」というふうに思っております。これは本当にこの事業の構想段階から、様々な引きこもり支援団体等々のご支援ご協力を頂いて参りましたけれども、そういった方々のご協力の賜物であったと今本当に感謝してございます。

この政策は、そういう有力国会議員、あるいは厚生労働省トップからの「これを是非やれ。」という指示を受けやっていたわけでございますが、実施するには、何よりもお金が必要。ですから私どもの戦う相手は財務省＝大蔵省でございますけれども、大蔵省はなかなか「ああそうですか。」と言ってくれません。国会議員がいくら言っても、厚生労働省幹部が言っても、「それはお宅の理論だ。」と。「うちはうちの論理で査定させていただきます。」、とこうくるわけですね。この時非常に大変でしたのは、「何で厚生労働省がこんなことやるんだ。そういう引きこもりみたいな話だったら文部

科学省。厚生労働省がやるにしても厚生部局ではないのか。」と、こういうお話もございましたね。そこで私、随分、喧喧諤諤議論しました。国の予算って、どういうふうに決まるのかあまりご存知ないと思いますので、ちょっとご案内しますと、大体8月末に各省庁が予算案というのを作って財務省に提出します。9月末ぐらいに、まず主計官に対して各局長が説明をする。それが終わりますと、主査クラスー 補佐・係長クラスでございます。一 に対して、私のような、課室長が説明をする。大体、説明は1回。問題があると追加説明、再説明ということで1回、2回と呼ばれることがありますけれども、この若者自立塾では、私、7回8回9回、何回行ったかな。ひどいときは明け方の3時ぐらいに呼び出されて、それから自宅から役所に駆けつけて延々議論してくる、ということもございました。12月財務省原案＝政府原案が定まって公表される直前まで、もめにもめておりました。何て言いますかね、それぐらい、従来の枠を越えた政策であったということでもあります。

その時に、財務省の主査が言ってらしたこと。これは多くの国民の声でもありました。世論の反応も大きく二つに分かれてございました。「厚生労働省がよくぞこういうところに乗り出してくれた。」というお声も多かったのですが、他方、ものすごい反発の声もございました。わたしも『週刊新潮』に顔写真入りで出ましてですね、とんでもないことを考えている馬鹿がいると言わんばかりに書かれたこともございました。この反対論の声を代弁していたのが、まさに財務省の当時の担当主査であつたろうと思いますが、主に、こういうことを言われました。「まっとうに働いている人がたくさんいる。若者でも、まともに働いているのがたくさんいる。それなのに、そんな何ですか、ろくに働かない、ろくでなしのために、

税金を使うのか。」と。「まともに働いている人の納めてくれた税金を、働かない人のために使うのはおかしい。そんなやつは飢え死にすればいいんだ。」と。まあ、本気で、飢え死にとまでは言わないでしょうけれども、そんな感じの意見がもうございましたね。これに対して、私がいつも申し上げておりましたのは、「違うんですよ。長い目でみましょうよ。日本の場合は、ほうっておいて、勝手に飢え死にしてって言う訳にいかないんですから、彼らは、必ず生活保護の対象にしてあげなくちゃいけなくなるんです。つまりタックスイーターになるんです。税金を食べる方になっていくわけです。彼らをタックスイーターではなく、タックスペイヤー(納税者)に育て上げるんだ。そのために今ここで10万、20万、30万の金ぐらいどうってことないじゃないですか。」と、「長い目でみましょう。」と。こういうことで議論するんですけどもね、やはり、「理屈ではそうかもしれないけれどもやはり国民感情が許さないのではないか。」とこういう意見がございました。それが大きな反論の1つです。

もう1つの異論は、先ほどちらっと言いかけましたが、「なぜこんなことをお前の方(＝厚生労働省職業能力開発局)でやるんだ?」と。これに対する答えはですね、過去の日本では、学校に在る間は文部省、学校を卒業したら労働省、学校に入る前と出た後は厚生省。割ときっちり分かれて、国民のカテゴリーというのは、それぞれの行政の中にきちっとおさまってたわけですね。たまたま、その狭間に陥る人がいると警察のお世話になったりということもあつたかもしれませんが、基本的には学校に在るか、働いているか、ということが大部分だったのでございますが、学校を卒業してきちっと就労するまでの期間というのが大分長くなっている。そういう(狭間に在る)方が多

くなってきている。つまりこういう人たちは、ある面からみれば教育行政でカバーするべきところかもしれないし、ある面からみれば労働行政かもしれない。厚生行政かもしれない。どこがやってもおかしいし、どこがやってもいいんです。でも誰かがやらなくちゃいけない。どこかやってくれるんだったら、どうぞやりたい所にやらせてあげて下さい。こういうお話をしまして、ようやくこれを認めてもらいましたが、その時の主査が最後の最後、「これを認めないともう絶対に予算は付けない。」と言われたのが「就労目標7割」なんです。わたしはニートの方々の支援ですから、ニート状態から脱すればいいじゃないか、別に、「能力開発局でやっているから能力開発をしないといけない、あるいは労働行政当局がやっているから就労しなくちゃいけない。」なんて、そんなケチなこと言うな、と。「Not in Employment, Education」ですから、学校に戻るのでもいいじゃないか。実は、ニートの皆さんの1つの問題はやはりこの学力不足ということがありまして、そのためにいつまで経っても劣悪な労働環境から抜け出せない就労者、そういう問題がありますので、学業に戻ることとはとても大事なことだと私は思うんです。ところが、財務省の主査は、「これは、厚生労働省の労働部局、能力開発局がやっている仕事であるから、最終目標は就労である。」と。そこまではいいんですけど、今、何かにつけ、成果目標とか数値目標を出せと非常にやかましくなっております。なかなか大学もいろいろ数値目標のと言われていたらしいですが、その辺、大変だなあと思わないこともないんですけどもね。それはおいて、そういうことで、「就労目標を示せ。就労目標は7割にしろ。」というんですね。「7割って一体どこから出てくるんですか。」って言ったら、私ども、公共職業訓練というのを全国で展開してございますが、この就労目標がやはり7割なんです。『だ

からこれと一緒にだ』と。これも抗議しました。「あんた、相手はニートやで。」と。「3ヶ月くらい訓練だね。ニートからは何とか脱出せないかんけれど、それが就労。そんなアホは話があるかいな。」と、こう言うんですけどもね、言うこと聞かない。7割を受け入れないと予算は付けない、と言うんですからね。最後しょうがない、まあいいや、ここは、「はい、分かりました。」と言って、できなかったら「できなかったんだもん。」と言ってやれ、と思ひまして。「分かりました。」と言ってこう引き受けたんです。

でも、心の中では、本当は3割も行けばいいだろうなと思っておりました。ところが、現実はずね、5割5分。もちろん、この5割5分の中にはアルバイトさんも入っていますから、いうなればニートがフリーターになったというような状況もあるのは事実です。しかしそれにしても、私、5割5分もいくとは思ってませんでしたので、やればできるんだなあ、と。

そしてで、もう1つ、こういうのをやってみて分かったこと。最初の申し上げました、「一体、この馬鹿がわたしを鍛え直して下さい、叩き直して下さいと手を挙げてくるもんか。」と、こう見ておったわけでございますが、実はいるんですね。多くの塾生は、親御さんに、あるいは近隣のおじさん、おばさんに、遠縁のおじさんに言われたと言って来るんですけど、私、ある塾を見に行った時に、びっくりしました。ずいぶん、すっきりした青年がいます。それで、「あなたなぜここに来たの」と聞いたら、「かくかくしかじか、こういう状況で働けません。でも、このままでは、いずれ両親もいなくなった後、わたし一人では生きていけないので何とかしなくてはいけないと思って、親に頼んで入れてもらいました。」というんで

すね。私はそれを聞いて、「いやあ、立派だね。でも、あんたみたいな、しっかりした人が来る必要はないと思うんだけどね。」、こういうんですけれど、彼が言うには、「いやわたしは、社会に出て行けない。働けない。」と言うんですね。

そこで、ハタと気が付いて、実は去年の春頃いろんなところを調べて回ったんです。その中で分かりましたのは、本当に「ニート」といっても、いろんな実態がございまして、これも、さっき近藤先生のお話にちらっと出てきていましたけれど、発達障害の方が結構いらっしゃるんですね。発達障害というのは、通常は、20 人に 1 人ぐらい、5 パーセントぐらいと聞いておりますけれども、東京近辺の若者自立塾に入っているニートとして入っておられる方々を見て参りましたら、2 割強が何らかの発達障害。場合によっては精神疾患ということもあるんですけれども。そういう方々がいらっしゃるということが分かりまして、なるほど。こういう子たちがニートになっているというのは、これは本当にやっぱり何とかしなくてはいいなと改めて思った次第でございます。

余談ながら発達障害というのは、最近、にわかが増えてきたのかなと思って、私どものところでも障害者支援も行っていて、そこの専門家とも情報交換する中で、そういう質問を發してみました。「発達障害は増えてきているのでしょうか」と。これに対して、彼が言っておったのはですね、「多分、それは人間の DNA の話だから極端には増えたということはないだろう。やはり一番大きな要因は社会構造が変化してきたことなんだろう。」と。つまり、昔だったら職人仕事なんかがあって、それは発達障害の方でもちゃんと、あてはまるような部分があったのが、それが今どんどん外国に出ていっている。今の日本では、そういった発達障

害の人が働けるような余地が少なくなってきたいるのだろうと。こういう説明でございました。

こういったことで、若者自立塾、17 年に 20 団体で始まりまして、現在は 30 団体。資料No.4 につけてございますので、後ほどご覧頂きたいと思えます。それからホームページの URL もつけてございますので、ご関心ありましたらちょっとご覧頂ければと思います。

さてそれからすみません、時間過ぎてしまいました。若者サポートステーション（レジメの 2 のニ）。次なるニート対策として何をやっていくのかと問われて、わたしが提案したのが、このサポートステーションでございます。このサポートステーションは、地方自治体が中心。実は市町「村」とまでは言いませんけれども、市、町にやって頂くということを想定しておったんですけれども、残念ながら、やはり市町村レベルでは、まだまだそういった問題に対する認識が十分ではございませんで、結局、都道府県中心で今進んでいます。

多くの方は、ジョブ・カフェの代わりに、サポートセンターが出てきたように考えておられるようなのですが、実はですね、ここで、わたし本当に目指しておりますのは、ニートの就労支援ではなくて、「若者の総合的な自立支援」なんです。最終的な目標は、もちろん「就労」なんですけれども、就労だけを目指すのではなく、「社会的自立」を目指す。社会の一員として、きちんと自分の足で立って、働き、家族を養って頂く、そういうふう支援して頂きたいと思っております。ただ、それをハッキリ言いますと、先ほど申し上げましたように、厚生労働省が、能力開

発局が（何故、手を出すのか。）、とこうなりますのでね、一応、就労支援を強調したような絵にしてくださいけれども、本当の所は、「若者の総合的な自立支援」。そういうことで③、実は、地域には、若者支援のための、さまざまな資源がすでにございます。メンタル面であれば保健所ですとか精神福祉センターですとか、それからもちろん雇用面でしたら、公共職業訓練施設、あるいはハローワーク。特に、若者ためのヤングハローワーク。こういったものもございます。そういうわけで、こういったものが連携してやっていただければな、ということが、この構想の根本にあったのでございます。これに関しましてちょっと資料のNo 5をご覧くださいと思います。ここが核心でございまして、これだけのご理解頂きたいと思います。輪っかが書いてございますけれども、地域サポートステーションがありまして、保健福祉機関、民間支援機関—これは民間のNPO何かを想定してございます—、教育機関ですとか、就労支援機関。若者の必要とする支援は、人と時期によって、様々でございます個々の若者の、時々状況に応じて、必要な支援を、各支援機関が、適宜適切に提供していく。そのためのクリアリングサービスと言いますか、コーディネートと言いますか、そういう機能を持ったものとして、地域のサポートステーション、これを構想したものでございます。ただここでも、ちょっとご覧頂くと、「もしもそうなら」と思われないでしょうかね。「もしもそうなら何で、このサポートステーションが真中にいないんだろう？なんか、輪っかの中に、他の支援機関と同じように並んでいるのは、何故なんだろう？」というふうにお感じになった方がいらしたとすると、その方は、大変鋭うございます。実は、そこが味噌でございましてね、なぜこうしたかと言いますと、わたくしは、本当は、総合支援にしたかったのですが、本当は真中にもってきたか

ったんです。ところがそれをやりますと、厚生労働省が、労働行政部局が、能開局が、キャリア形成支援室が何をやり始めるのか、とこうなります。そこで、私は、「あくまでも最終目標は就労支援なんです。だからサポートステーションでは、その右に書いてございますように、相談支援とコーディネート事業、こういうこともやりますけれども、それとともに、職業意識啓発事業という能力開発行政の中の重要な役割がございますが、これもやるんです。自らもやるけれども足りない部分を、地域の様々な支援機関のサポートを頂きながらやるんです。」という説明をしたんですね。ということで、輪っかの真中ではなくて、上の方に書いてある。こういうわけなんでございます。ただ、これはあくまでも役人の、予算取りのため、あるいは役人のセクショナリズムを打破するために作った理屈でございますから、やはり目指すのは若者総合支援でございます。で、イギリスも北欧諸国も、大体欧米諸国はですね、この若者支援というのは、1つの部局の下で、強力にやっております。我が国も、実は内閣府の中に青少年担当大臣というのがいらっしやるんですけども、ここが強力にイニシアティブ取ることが、なかなかできないというのが現状です。こういった中で、「中央省庁のことはもうしょうがない。でも地域においては、各機関が連携をして、地域の若者、日本の若者の将来のために、手を取り合って一緒にやって頂きたい。」という思いでこれを始めたわけでございしますが、なかなか縦割りの打破というのは難しゅうございます。長年、染み付いた考え方と言いますか、そういったものが邪魔するのか、こういった考え方をですね、何度も何度も何度も何度も、ご説明するんですけども、県のご担当の中には、本当に何度言っても分かって頂けないという方が少なからずございます。そういったことで、現状どうなっているかということは、きっと群馬はよ

くやっていたらいいと思いますけれども、後ほど石川さんからお話をいただきたいと思います。以上、私の話はこれで終わりますが、最後、2ページの「3」のところ、これを最後に申し上げて終わらせて頂きたいと思います。若者支援、これは「業」やっておられる。「業」としていいのか、どうか、福祉か事業かということを、NPO 法人の方なんか、民間団体の方なんか悩んでおられるんですけれども、私は NPO をあまり過大評価するのは NPO 神話だと思います。民間団体でやる以上はですね、やはりその団体の従業員を養っていかなければなりません。事業が継続するためにも必ず金が必要です。ですから、当然一定の事業収益を得ていくのは当たり前。若者支援というのは、私は、行政の仕事か、あるいは民間の「業」にならないと、若者支援というのは続かないと思っています。そういう意味で「業」でないといけない。それから「ロ」でございます。連合さん、あるいは日経連、労使双方の話を聞いていても感じるんですけれども、皆さん若者の問題に関心持って下さるのはありがたいのですが、どうも伺っていると、若者をうまく使わなくちゃいけない、なんだかこの資源価値のようにご覧になっているような気がします。確かにそういう面もあるんですけれども、しかしですね、若者というのはやはり、その国その国にとっての、大事な大事な後継者たちなんです。やっぱり若者を育てることを怠った国は将来はないと、私は思っています、若者には

それだけで存在価値があるんだと、そういう存在価値を花開かせていく。そういったことをわたしども大人がやっていかなくちゃいけない。そのためには、何省の何局のなんて関係ないんじゃないかと。私はこう思っております。ただそういった若者支援やっていくためにはですね、情熱とともに若者支援するための専門的なスキル、知識、これは必ず必要であると思います。そういった点で若者支援の中核にいらっしゃるキャリア・コンサルタント、臨床心理士、こういった方々の情熱と専門的スキル。あるいは、そういう事業を担われる担当の方々の情熱、スキル。こういったものがとても重要になってくるのではないかと考えております。以上、時間を超過してしまいましたが、こういうふうを考えて、取り組んで参りました、というご報告でございます。ご静聴ありがとうございました。

若者就労支援の構想

ー若者自立塾・サポートステーション創設時の経験からー

厚生労働省 半田 有通

1. 若者の現状

イ 就業率、失業率（No.1）

ロ 7・5・3問題（No.2）

ハ NEETの現状（No.3）

定 義：「Not in Employment, Education or Training」

働かず、学校教育を受けず、職業訓練にも参加しない

64万人：年齢15～34歳に限定し、非労働力人口のうち家事も通学もしていない者。（厚生労働省）

NEETの問題点 本人にとっても、日本全体にとっても、不利。

2. 対策

イ ヤングジョブスポット（15年3月～19年3月）

① 雇用・能力開発機構が主体。民間団体の協力を得て。

② フリーターの職業意識啓発対策

③ グループカウンセリングの応用、勤労青少年ホームの応用

④ i 若者同士の情報交換、ii 職場見学・体験、iii 職業情報、iv 相談支援

アテンダント（若者、高齢者）

ロ ジョブ・カフェ（16年度～18年度）

① 都道府県から民間に委託。ハローワークも併設。

② フリーターの就労支援。実態は、…。

③ ワンストップサービスを目指す。

ハ 若者自立塾（平成17年度から、No.4） <http://www.jiritsu-juku.jp/>

① 民間主体

② NEET対策

③ 20人、3ヶ月の合宿訓練。

④ 就労目標7割に対し、5割5分。

⑤ 一口に、NEETと言うけれど、実態は…。

ニ 地域若者サポートステーション（平成18年度から、No.5） <http://www.ys-station.jp/index.html>

① 地方自治体が中心。（市町を想定したが、実態は都道府県中心）

② 名目は、「NEETの就労支援」。本音は、「若者の総合的自立支援」。「日本版コネクションズ」

③ 地域の各資源の、有機的連携を図る。

能力開発、雇用、教育、保健、福祉の連携。

「縦割り」打破の難しさ。

3. 感想

イ 若者支援という「業」。福祉か、事業か。NPO神話。

ロ 一寸、待った!! 若者は、国の宝。育てれば、育つ!

ハ 情熱と専門的スキル

<参考1> 若者対策の系譜

昭和45年 勤労青少年福祉法

第2条（基本理念）「すべて勤労青少年は、心身の成長過程において勤労に従事するものであり、（中略）充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人としてすこやかに成育するよう配慮されるものとする。」

第5条（勤労青少年の日） 7月第3土曜

昭和33年 名古屋に、勤労青少年ホーム第1号

（ピークは、平成4年、537箇所。平成19年4月1日では433箇所）

昭和48年 全国勤労青少年会館（中野サンプラザ）開業。

（平成16年12月、中野区へ売却。）

平成14年4月 キャリア・コンサルタント5万人計画（No.6）

平成15年3月 ヤングジョブスポット

平成17年7月 若者自立塾

（20箇所。平成18年度 25箇所。平成19年度 30箇所。）

平成18年7月 地域若者サポートステーション

（25箇所。平成19年度 50箇所。）

<参考2> 様々の若者支援

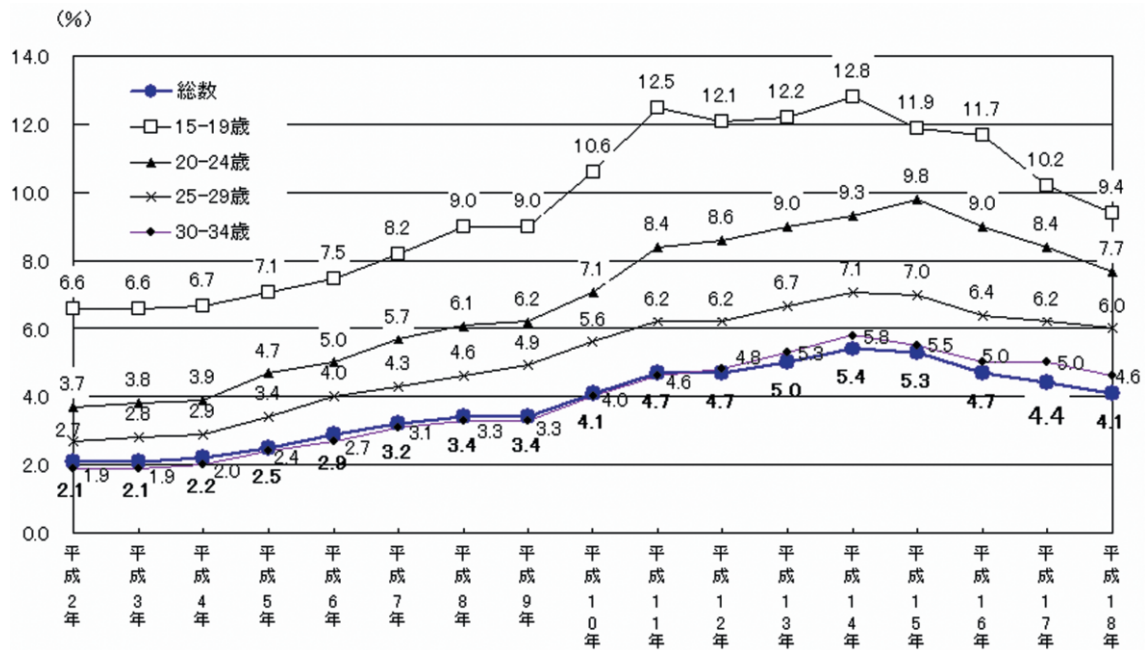
友懇塾（千葉市 代表 井内清満）

コミュニティーキャンパス（大阪府吹田市 代表 小西勝之、略称「コミキャン」）

若い根っこの会（埼玉県川越市 理事長 加藤日出男）

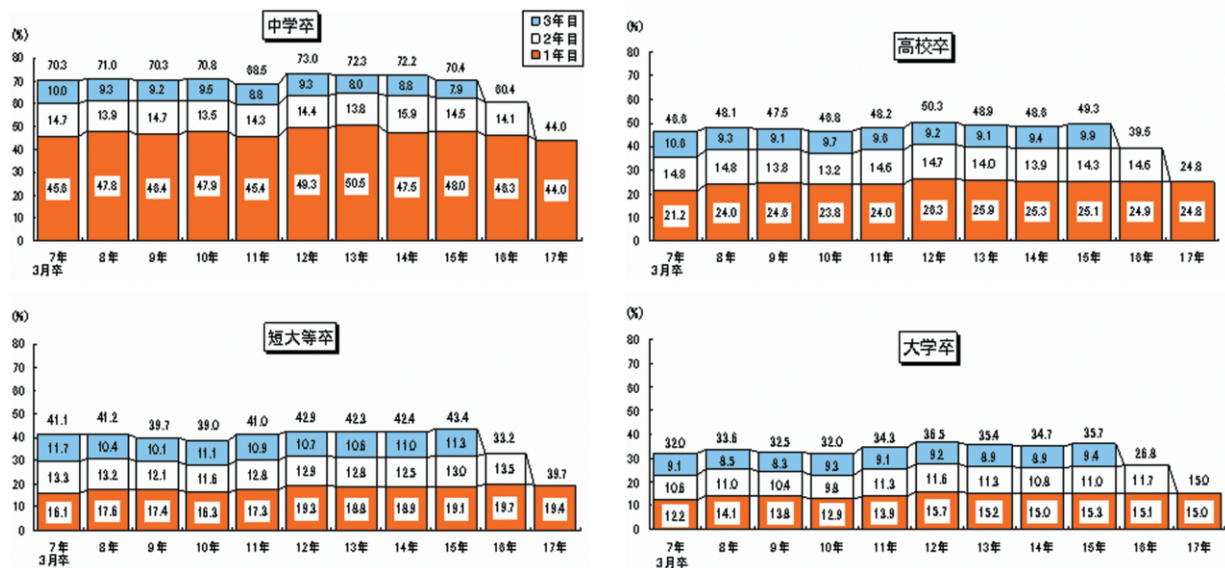
ヤングジョブスクエアよこはま（横浜市）

若者の完全失業率



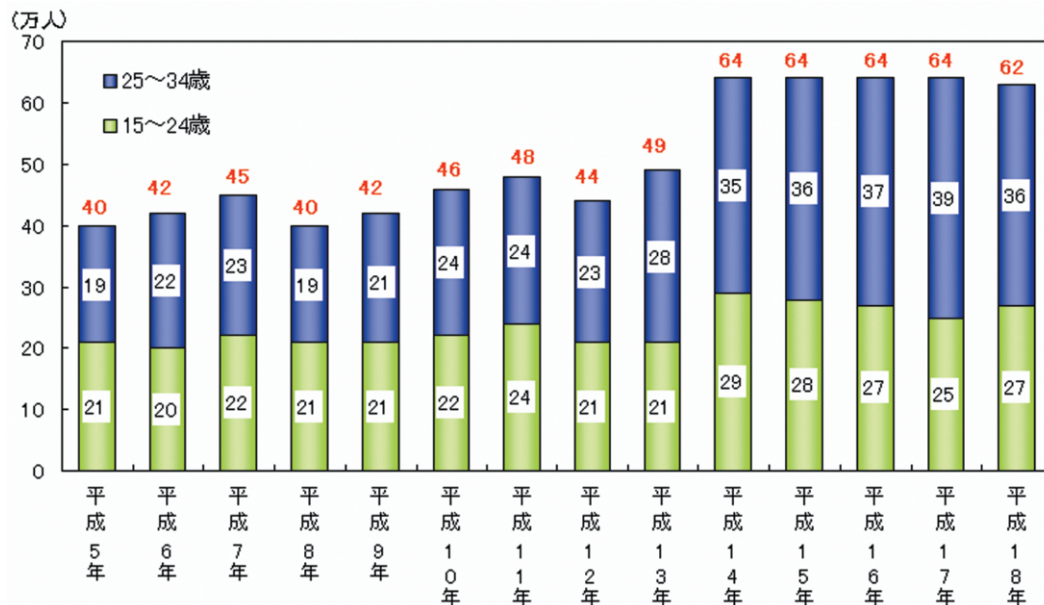
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

新規学卒者在職期間別離職率の推移（七、五、三）



資料出所：厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」

若年無業者推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

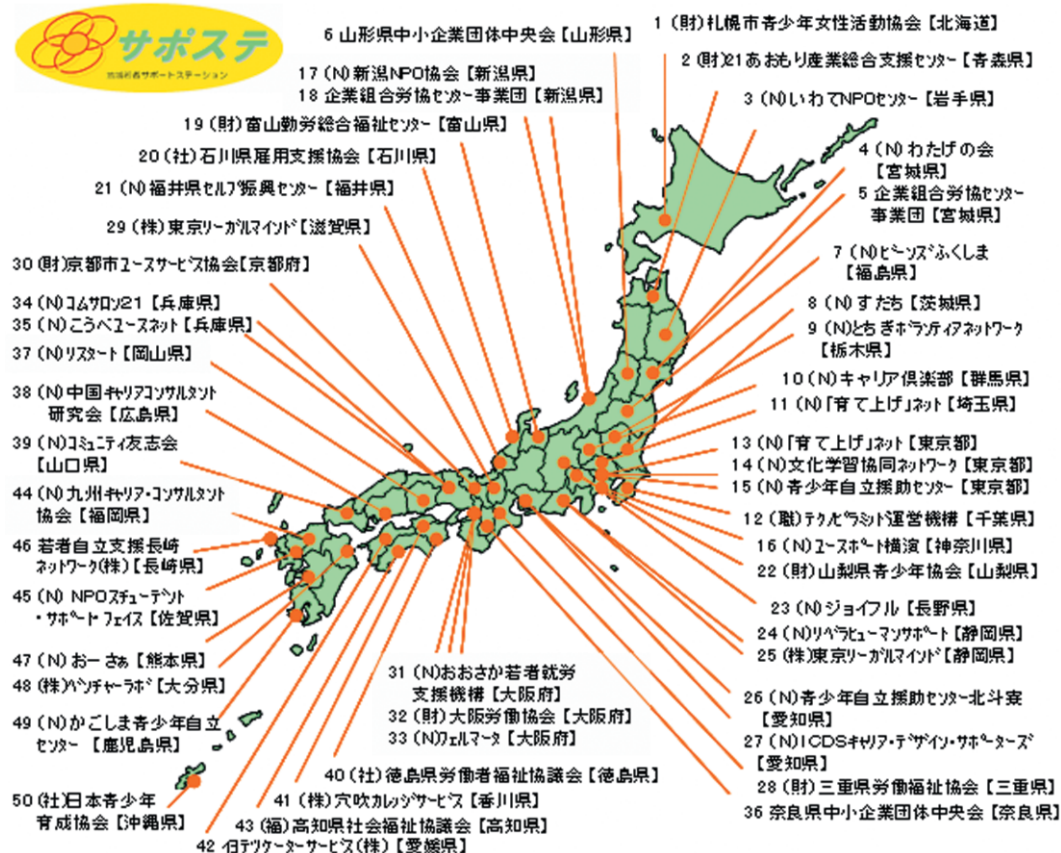
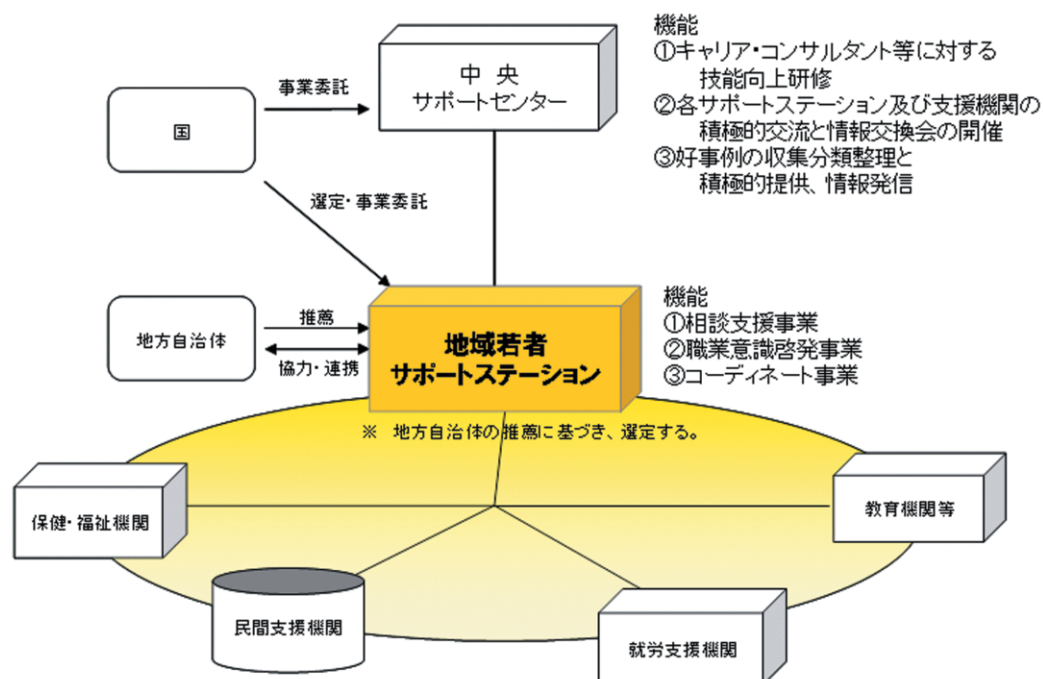
注：1) 若年無業者について、年齢を15歳～35歳に限定し、非労働力人口のうち家事も通学もしていない者として集計。

2) 「15～24歳計」と、「25～34歳計」は、千単位を四捨五入

若者自立塾



地域若者サポートステーション (50箇所)



ーキャリア形成とキャリア・コンサルティングー

1 キャリア形成とは

「キャリア形成」とは、職務経験や教育訓練の受講などを積み重ねていくことにより段階的に職業能力を形成していくことをいう。

※ キャリアとは一般に、「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積。

2 キャリア・コンサルティングの意義

(→参考1)

3 キャリア・コンサルティングとは(→参考2)

「キャリア・コンサルティング」とは、個人が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者や離転職者等に対して、職業生活の節目などに実施される相談をいう。

具体的には、キャリア・コンサルタントとの相談により、①自らの職業経験の棚卸し（振り返ること）や適性検査等を通じた自己理解、②労働市場や企業に関する情報提供等を通じた職業理解、③職業体験等を通じた職業に対する動機づけ等を行った上で、④今後の職業生活や能力開発に関する目標設定を行い、職業選択や教育訓練の受講等キャリア形成のための主体的な行動に結びつける機能を有する。

4 成功事例

- イ 自動車整備工から整備工場の営業へ
- ロ 営業職から電気工事業を創業

5 活動の場

職業紹介機関、企業、教育訓練機関、市井の有料カウンセリング機関

6 留意点

- イ キャリア・コンサルタントが担うのは、「相談」、「支援」
- ロ メンタルケア
- ハ 組織への働きかけ
- ニ 若者支援の留意点
 - ① 職業経験がない → グループワークなどの啓発的支援
 - ② アセスメント結果を盲信する傾向 → 相談・支援の必要性
 - ③ 目線

参考1

第一に、現下の厳しい雇用失業情勢の下、失業の要因の3分の2が労働需給のミスマッチであり、中でもとりわけ能力のミスマッチの問題が大きいといわれている。こうしたミスマッチを全体として解消するためには、離職者はもちろん、在職者に対しても企業内において、職業情報を提供しつつ、成長分野を念頭に置いた適切なキャリア形成を支援していくことが不可欠である。

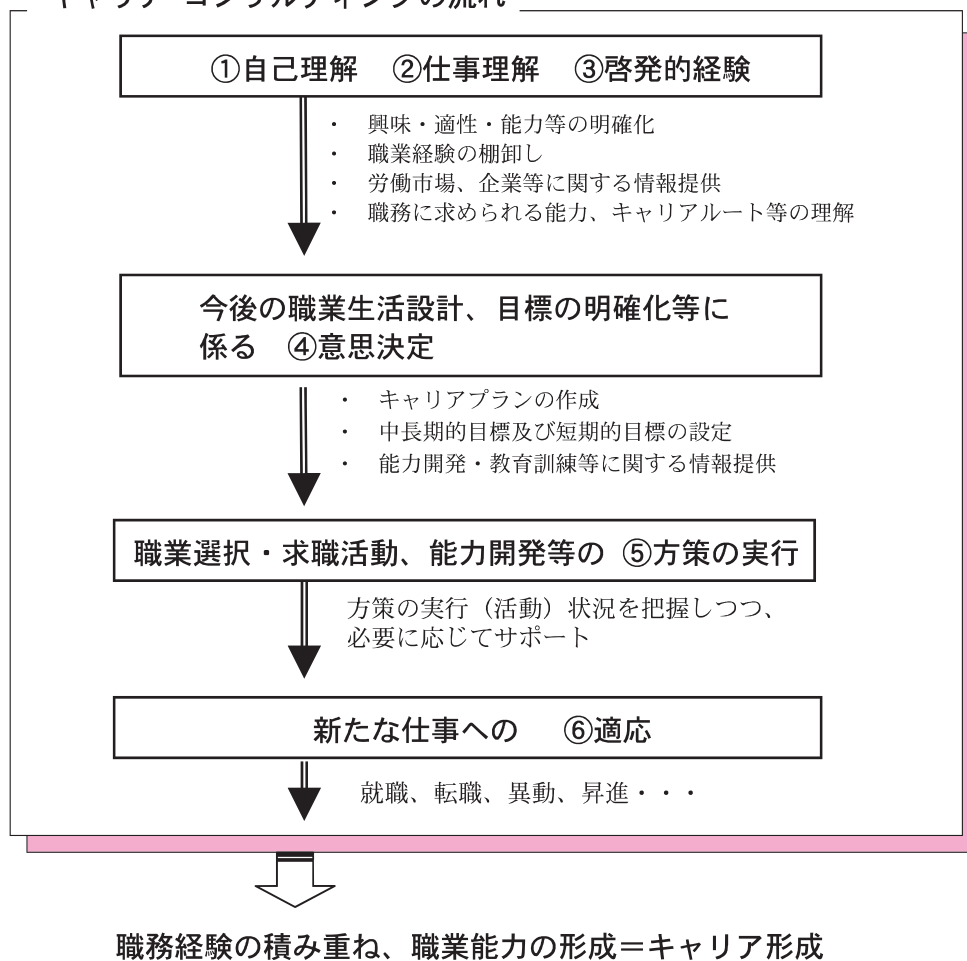
第二に、技術革新の急速な進展、経済のグローバル化等により、急激な産業構造の変化や企業の興廃が進み、労働移動が活発化し、企業を越えて通用する能力が求められている。一方、企業においても、内部組織のフラット化等により、個々の労働者に対し、新たな技術への適応力、問題発見・解決能力等の、幅広い能力が求められるようになっている。このため、従来のような企業主導の能力開発・キャリア形成だけでなく、個々の労働者において、自らキャリア形成を進めていくことが求められている。

上記のように、今後、個人主導のキャリア形成を的確に進めることが不可避となる中で、労働市場に係る多様な情報提供や、個人の職業経験、適性等を踏まえた専門的な相談支援を図る「キャリア・コンサルティング」実施のための体制づくりが求められており、「キャリア・コンサルティング」を担う人材の養成とキャリア・コンサルティングの普及・活用は喫緊の課題といえる。

(厚生労働省「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力等に関する調査研究報告書」(平成14年4月)より抜粋。)

参考2

キャリア・コンサルティングの流れ



キャリア・コンサルタントを中心としたキャリア形成支援の推進（時系列）

1 これまでの取組

平成13年度以前

- 1 「職業指導」「進路指導」からの発展
 - (1) 雇用対策法第13条：職業指導の必要性
 - (2) 学校教育法第36条1項2号（中学）及び第42条1項2号（高校）
 - 教育目標の1つとしての進路指導
 - （具体的内容は、学習指導要領や進路指導の手引に記載）

平成13年度

- 1 職業能力開発促進法の改正

労働市場の5つのインフラのうちのひとつと位置づけ
（キャリア形成の促進のための支援システムの整備）
- 2 キャリア・コンサルタント5万人養成の推進（H13. 9「総合雇用対策」）

キャリア・コンサルタントの公的養成及び民間による養成
→ 14年度から5年間で官民合わせて5万人の養成が目標
- 3 キャリア形成支援コーナー等の設置
- 4 標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要な能力要件策定
（報告書発表は14年度）

平成14年度

- 1 キャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の支給対象として、キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定を開始
（120hの養成モデルカリキュラムを提示）
- 2 指導レベル（キャリア・コンサルタントに対する指導助言を行う）、導入レベル（自己理解を中心とした日常的なキャリア形成支援を行う）の概念提示

平成15年度

- 1 若年者キャリア形成支援に向けた取組み
 - (1) 「若者自立・挑戦プラン」の策定（H15. 6）
 - (2) 若年者向けキャリア・コンサルタントの能力要件策定（報告書発表は16年度）
 - (3) ヤングジョブスポット、勤労青少年ホームの活用等（継続）
 - (4) （日本版デュアル・システム）
 - (5) （YES－プログラム）
- 2 キャリアコン・サルティング協議会の発足とその後の取組状況
 - (1) 発足日：H16. 3. 21
キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関連絡協議会

(H18. 3. 9 キャリア協議会に再編)

(2) 目 的：①キャリア・コンサルタントの資質確保

②講座・試験のあり方、普及・啓発等に関する検討

(3) 取組み：キャリア・コンサルタント行動憲章の策定 (H16. 7)

ケース検討会トライアルの実施 (H16. 10. 2)

キャリア・コンサルタント全国大会の主催

(H18年度はH19. 1. 21の予定)

平成16年度

1 熟練キャリア・コンサルタント検討委員会 … 質の確保

(1) 一人前のキャリア・コンサルタント＝「熟練キャリア・コンサルタント」の特長を抽出

(2) 「熟練キャリア・コンサルタント」の育成過程モデル、選別について検討

2 キャリア・コンサルティング導入・展開事例検討委員会 … 場の確保

(1) 企業・大学等におけるキャリア・コンサルタント活用の潜在ニーズの掘り起こし

→ 企業・大学等における好事例検討を通じ、キャリア・コンサルティングを実際に導入・展開するにあたってのノウハウ・留意点を整理

※ 平成17年度末までのキャリア・コンサルタント累積養成数は3万6千人

平成17年度

1 キャリア・コンサルタントの資質確保体制(スーパービジョン、情報公開等)の整備

2 標準レベルキャリア・コンサルタントの能力要件の見直し

3 キャリア・コンサルティング導入・展開事例検討(継続)

平成18年度の事業

(1) キャリア・コンサルタントの公証のあり方に関する検討

(2) キャリア・コンサルティングの普及の現状に関する調査研究

(3) キャリア・コンサルタントの能力向上体制

(インターンシップ＋スーパービジョン)体制の整備

2 今後の展望と期待

(1) キャリア・コンサルタントの公証制度の確立

(2) キャリア・コンサルタントの職能団体