

現場から提起する若年者の就職の現状、採るべき対策

前田徳英氏 ハローワーク渋谷職業相談部長

若年者をターゲットとした職業相談、紹介の専門機関で東京・渋谷にある「ヤングハローワーク しぶや・しごと館」。職を求める若年者に接するこの現場では、現状をどのようにとらえているのか。職業相談部長・前田徳英氏にうかがった。

フリーターの気付き

「ヤングハローワーク しぶや・しごと館」について、立ち上げの経緯、組織、事業内容をうかがいたいと思います。

前田 ヤングハローワークは、おおむね30歳未満の若年者を対象とする職業相談、紹介の専門機関として平成13年11月28日に開設されたもので、行政機関としての位置付けは、ハローワーク渋谷（渋谷公共職業安定所）の出先機関です。

開設の目的を一言で言えば、フリーター対策ということになります。学校を卒業してから、進学せず、正規雇用にも就かず、不安定な就労や無業の状態を続ける若年者が増加していますが、そういう方々にできるだけ早期に安定的な職に就いていただくよう支援することを大きな目的としています。

同種の施設は？

前田 東京以外に大阪、兵庫、神奈川と、立ち上げた時は全国に4カ所設置されました。昨年度には、愛知でもスタート

しまして、現在全国で5カ所です。なお渋谷の施設は、ほかの4カ所のヤングハローワークとは異なり、雇用・能力開発機構と合体した施設で、職業意識の啓発、相談、情報提供の事業も合わせて実施しています。

産業構造の変化から、いわゆるフリーター的な労働形態にニーズが出てきていると思いますが。

前田 確かに国内の製造業が空洞化して、サービス産業が伸びる中、大都市圏を中心に需要が出て、労働形態としても定着しているのが現実です。外食産業の飲食店、コンビニエンスストア、カラオケ店など、正社員はいらない。若いアルバイトでも十分に仕事をこなせるといった形態の業が増え

ているわけです。さらに若くて元気で、徹夜仕事もしてくれるということで、貴重な労働力となっています。しかし、スキルの形成はなかなかされないという問題があります。もし、働いている若年者自身が将来、同じサービス業を目指すのであれば、労働形態がアルバイトであつ



でも、本人さえその気になれば、スキルの向上につなげることができるでしょう。人当たりがよくなり、言葉遣いは洗練され、礼節も身に付く。接客やコミュニケーション能力を向上させる訓練として役立てることができれば、それはそれでよいのですが、本人の目指す方向が全く違うということになりますと、フリーターをしている期間はキャリア形成ということでは単なる空白になってしまい、将来、転職しようとしたとき、評価してもらえないことになります。

また、サービス業を目指して自ら選択しているというより、就職活動がうまくいかず、疲れてしまった、正社員になる希望が叶わなかったからフリーターでもいい、そのような方が多いのが実情です。私たちは、そのように不安定な就労を続けながら安定した雇用を希望している若年者たちを支援しているわけです。

「フリーター」という言葉にある種のオシャレ感が出てきたのか、抵抗感がなくなって、安易にそういう職業生活に入り込んでいるような人もいます。手軽に収入を得られる。正社員ほど制約されない。十分に生活が成り立つ。収入も、卒業したばかりの一時期を比べれば、正社員より収入も多いかもしれません。ただ、時給は年令によって倍になるようなことはめったにありませんから、いずれ逆転される 때가 来ます。収入面でも、社会的な保証でも、問題が出てきて、将来設計が立てられず、自立が遅れてしまう。若いうちは組織に縛られず、自由を謳歌できても、やがて結婚をしたり、子どもができたりと、ライフステージのいろいろな段階で気が訪れます。住民登録して世帯をつくる。税金や社会保障、健康保険の問題が出てくる。そういったきっかけで気が訪れれば、安定的な仕事、収入を求めるようになるものです。私たちは、相談などを通して一刻も早くそ

のことに気付いていただくことにも力を入れています。

若年者の職業意識

ヤングハローワークの利用方法は？

前田 通常のハローワークの場合、利用者には求職申込書に手書きで記入していただきますが、こちらでは求人情報パソコンに属性、希望職種、職歴などをご自身で入力していただくかたちです。また継続的に支援していくため、データベースのかたちの登録制をとっています。

募集の側は若年層に限定して募集されているのですか？

前田 求人に関する大きな問題として、中高年齢者の求人が少ないということがあり、年令差別禁止までの強い法律にはなっていませんが、雇用対策法では、努力義務として、事業主に対して採用募集の年令幅を広げていただきたいとお願いしていることもあり、求人については年齢を若年者に限定せず、ハローワーク本体で一律に受理しています。都内18カ所のハローワークの求人情報は一元的に取り扱っており、年齢不問の求人まで含めたデータをパソコンで検索する際、自分の年令を入力しますから、マッチする情報にアクセスすることができます。

若年者が希望する職種と現実の求人状況のミスマッチはありますか？

前田 登録された方のデータを集計したものがありますが、「希望職種の状況」（資料1参照）を見ますと、時代背景から「専門的・技術的」な職業に就きたい割合が高いのが特徴です。男性の場合、専門技術や資格を持たなければ、自分を認めてもらえないのではないかと、そのような意識が強いようです。女性の場合、以前から「事務的」な職業が多い傾向がありますが、今はそれに増して「専

資料1 希望職種の状況

	男		女	
	人数	割合	人数	割合
専門的・技術的	2,737	23.2%	1,660	21.1%
管理的	46	0.4%	10	0.1%
事務的	2,032	17.2%	3,416	43.4%
販売	1,719	14.5%	711	9.0%
サービス	517	4.4%	416	5.3%
保安	24	0.2%	3	0.0%
農林漁業	61	0.5%	19	0.2%
運輸・通信	186	1.6%	10	0.1%
生産工程・労務	746	6.3%	269	3.4%
不明	3,748	31.7%	1,360	17.3%
合計	11,816	100.0%	7,874	100.0%

出所：「平成14年度ヤングハローワーク登録者の状況」

門的・技術的」職業が増えています。

さらに「専門的・技術的」職業の中でどのような仕事を望んでいるかですが、その内訳を調べてみますと、男性、女性ともに「文芸家、記者、編集者」、「美術家、デザイナー、写真家」を希望する方が圧倒的に多くなっています（次頁・資料2参照）。若い人たちの価値観では、趣味的なものに対する関心が高いようで、音楽や映像、ファッション、ゲームなどビジュアル的にもオシャレな仕事をしたいという方が非常に多く見受けられます。では、自分が望む職業に就くために、勉強してスキルを磨くなど、何かしらの努力をしているかという点、ただ漠然と憧れているだけという方が多く、そのあたり、職業意識に現実味が欠けるという印象を否めません。現実に行動して経験してみれば、たとえ挫折しても、次のステップが明確になるでしょうが、はじめの一步の踏み出すことができている。ハングリーさに欠けると申しますか、気概に欠けるように感じられます。

さらに男性の場合、希望する職種で「不明」が多いことも問題です。自分が何をしたいのか、すべきなのか明確に判断できないということですから。女性は「社会福祉」という志向も出てきていますが、これも時代を反映していると思いますが、このアンケート調査を見る限り、より現実的で目的意識が明確であるように感じられますね。

「失われた10年」

欧米に学ぶ
若年者雇用政策



雇用対策法：昭和41年7月21日公布、同日施行。求職者および求人者に対する指導、技能労働者の養成確保、職業転換給付金、事業主による再就職の援助を促進するための措置、労働者の職業選択の自由および事業主の雇用の管理等に関する規制を定め、労働者がその有する能力を有効に発揮することができることを目的とする。

若年者の勤労意欲、労働意識に変化は感じられますか？

前田 フリーターについて言えば、強調したいのは、決して「働かない若者」ではなく、「働いている若者」であるということです。それどころか人一倍働いているかもしれない。正社員より長い時間、しかも深夜も厭わず働いている人もたくさんいます。

労働意識でより問題なのは、未就職者のうち、働こうという意欲に欠ける若者が多いことで、そこをどうにか手当てして就職への道筋をつけなければなりません。ヤングハローワークを開設し、若年者と接する中で、そのことを痛感するようになりました。職業意識の未熟さを問う以前に、個人として自立しようとする意思が稀薄な若年者が大勢いるわけです。

一時期、「パラサイト・シングル」という言葉が流行語のようになりましたが、親元で寝起きしていれば、食べることはできるし、生活には困らない。そのような状況にあって、収入にしても、自分自身の個人的な生活を維持できる程度を確保できればよいというように、独立心という

点で脆弱さを感じられる人が少なくありません。さらには対人関係や組織に入れないなど、さまざまな悩みを抱え、それを解消しなければ、次のステップに進めないという方も少なからずいます。ここでは通常のキャリア・カウンセリングのほか、週2回、臨床心理士によるカウンセリングを実施していますが、予約が殺到して、1カ月先まですぐに埋まってしまう。

最終学歴の未就職者

新卒の未就職者が増えています。就職の時期を迎えた時点で職業意識が明確になっていないという傾向はお感じになりますか？

前田 高校卒だけでなく、大学や大学院など卒業した方についても未就職の問題が深刻化していますが、相談にあたっていて、その問題が顕在化していることを感じます。

かつての経済成長期には、いわゆる終身雇用という慣行の中、企業は先行投資のかたちで新卒を受け入れて内部で教育訓練を施し、個々の適性を見な

がら人事配置していく。そのように長いスパンで人材育成をしていました。若者にすれば、とにかく学校を出て就職できれば、そこから先は自分の将来のビジョンが見えてくるという状況がありましたから、より偏差値の高い学校選びをより安定的な企業への就職へのチケットと見なし、進路選択の目標にしてきたわけです。ところが今、企業の方は即戦力と言い出して、採用希望者にスキルを問うようになっている。就職先の間口が極端に狭まった。改めて自分を振り返ったとき、進路選択で学校選びまではしたものの、その先の職業まで思いが至っていなかったことに気付いて、自分にはどのような職業が向いているのか、何を目標せばいいのか分からない、そういう大きな迷いが生じているという状況です。

教育機関においても時代の変化に適應した改革が望まれるということですね。

前田 文部科学省も職業意識啓発の取り組みをしていますが、できるだけ早い時期から職業意識を植え付けることは大切だと思います。

また、これは私見ですが、日本の教育は全ての教科をまんべんなくできるようにすることを基本的な目的にしているようですが、今、求められているのは得意を徹底的に伸ばす教育への転換ではないでしょうか。苦手な勉強を無理やりさせられるより、本人も興味がわく科目なら、進んで勉強するでしょう。個性を伸ばす上で、そのような教育が大事であり、また早い時期から職業について考え、自分に合った職業を選択するためにも大切なことだと思います。

若年者を集める知恵

ヤングハローワークに併設されて

資料2 職種のうち「専門的・技術的職業」の詳細について

	男		女		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
科学研究者	35	1.3%	7	0.4%	42	1.0%
農林水産業・食品技術者	17	0.6%	12	0.7%	29	0.7%
機会・電気技術者	256	9.4%	19	1.1%	275	6.3%
鉱工業技術者(機会・電気除く)	17	0.6%	5	0.3%	22	0.5%
建築・土木・測量技術者	225	8.2%	94	5.7%	319	7.3%
情報処理技術者	456	16.7%	48	2.9%	504	11.5%
その他の技術者	98	3.6%	58	3.5%	156	3.5%
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	5	0.2%	23	1.4%	28	0.6%
保健師、助産師、看護師	5	0.2%	61	3.7%	66	1.5%
医療技術者	31	1.1%	48	2.9%	79	1.8%
その他の保健医療の職業	25	0.9%	109	6.6%	134	3.0%
社会福祉専門の職業	112	4.1%	194	11.7%	306	7.0%
法務の職業	46	1.7%	12	0.7%	58	1.3%
経営専門の職業	45	1.6%	5	0.3%	50	1.1%
教育の職業	63	2.3%	76	4.6%	139	3.2%
宗教家	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
文芸家・記者・編集者	597	21.8%	309	18.6%	906	20.6%
美術家、デザイナー、写真家	465	17.0%	435	26.2%	900	20.5%
音楽家、舞台芸術家	81	3.0%	29	1.7%	110	2.5%
その他の専門職業	157	5.7%	116	7.0%	273	6.2%
合計	2,737	100.0%	1,660	100.0%	4,397	100.0%

出所：「平成14年度ヤングハローワーク登録者の状況」

いる「しづや・しごと館」では、職業意識の形成を支援する事業をされているということですが、具体的な事業内容は？

前田 職業人によるトークショーやセミナー、グループワークなど各種のワークショップを実施しています。

また、職業適性診断コーナーを用意しており、日本労働研究機構の開発した職業適性診断システム「In Sites2000」により、パソコンで自分の適職を探す体験をしていただけるようになっています。あるいは「しごとライブラリー」といって、世の中のさまざまな職業を紹介する20分ほどのビデオをモニターで閲覧できるようにしています。実際にその職業に就いているベテラン、中堅、新人のコメントなどを含め、どういう仕事をするのか、またその職業に就くためには、どのような勉強、どういう資格が必要かを紹介した内容で、現在、703種類の職業について用意しています。

職業意識啓発の事業は既卒者のみを対象とするものではなく、学校にも宣伝をしまして、進路指導担当の先生とともに中学生や高校生に利用していただいています。また、9月からは毎月第2土曜日、中学生と高校生に施設を開放しています。保護者を対象とするセミナーの開催なども実施しています。

関係各省が連携する「若者自立・挑戦プラン」(5頁・資料3参照)など国も若年者雇用にいっそう力を入れようとしています。現場で、どのような施策の必要性を感じになりますか？

前田 現場にいて強く感じるの、学校を卒業すると、相談相手がいなくなってしまうということです。在学中は進路指導の教員もいれば、担当の教員もいますが、卒業した途端相談する窓口がなくなる。保護者にしても、プラブラしていないで早く仕事に就くと小言を言うくらいで、



相談相手としてあまり頼りにならない。今の若い人たちは同世代間のコミュニケーションは盛んに行っていますが、世代を超えたコミュニケーションはあまりなく、先輩もいない。そのようにアドバイスを受ける機会が決定的に不足しています。

具体的な施策に、若年者のためのワンストップ・サービスセンター、いわゆる「ジョブカフェ」があります。先行されたお立場から、自治体がそれを進めるにあたって、どのようなことに留意すべきだと思われるか？

前田 若い人たちが、行けば何かを得られる場所を行政が整備するのは大事ですが、若い人たちをハコ物に集めるには知恵が必要です。ハローワーク本体にしても、若い方にとっては、オシャレでない、足を運びにくいといったイメージが漠然とあったように思われます。ここは対象を若い人に絞りましたが、若い人に利用していただくため、いろいろ工夫しています。まず立地ですが、渋谷という土地柄からして若い方に抵抗感はないでしょう。告知についても、利用者がここを知ったきっかけの3大要素は、マスコミ、インターネットのホームページ(<http://www.younghw.jp/>)、口コミですが、それらを介して、いかに若い人たちを刺激

し、情報を発信していくか、そこにかなり力を入れています。それらの工夫が、1都3県だけでなく、全国から、それも月に約1万人もの方に入場していただいているという実績につながったものと思います。また、単に入場者数が多いといっても、ここは、ごく普通のオフィスビルの5階にあり、外からは目立ちませんから、渋谷に遊びに来た若い方がたまたま見付けてフラッと入るようなことはないわけで、利用される方は、はっきりとした目的を持って訪れているということになります。そういう仕掛けについてしっかり考えませんか、なかなか利用していただけないでしょうし、実効性を確保できないのではないのでしょうか。

ハローワーク渋谷職業相談部長

前田徳英(まへだ とくひで)

1954年生まれ。1972年長野県立高遠高等学校卒業。同年、新宿公共職業安定所入職。以降、都内各安定所配属を経て2002年より現職。

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

h-bunka@lec-jp.com

「失われた10年」

欧米に学ぶ
若年者雇用政策

