

＜参考資料＞

若年者への e ラーニング等に関する
アンケート調査

NPO 法人キャリナビ

調査の目的： 若年者のeラーニングや職業観等に関する意識を把握し、職業能力向上のための学習コンテンツ作成等の参考とする。

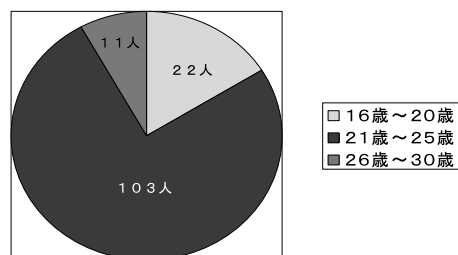
調査対象： キャリナビのメールマガジン登録者及びメンバー周辺の若年者のうち、15歳～34歳までの未婚者。

調査方法： インターネット及びアンケート調査票の配布回収による。

回答者数： 136人（インターネット66人、アンケート調査票70人）

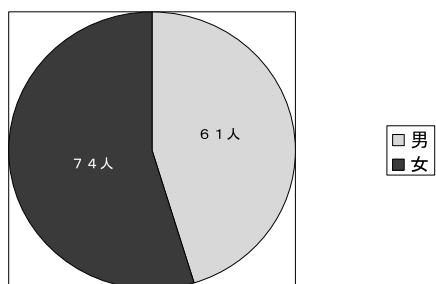
調査実施時期： 平成16年12月

1. 年齢構成



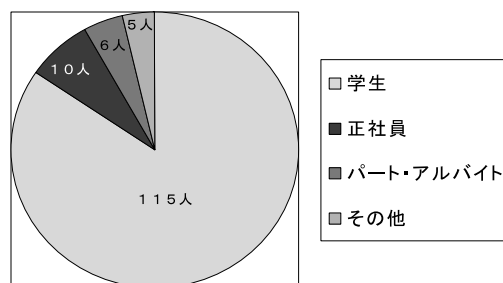
- ・「16歳から20歳」が16.2%
- ・「21歳から25歳」が75.7%
- ・「26歳から30歳」が8.1%

2. 性別



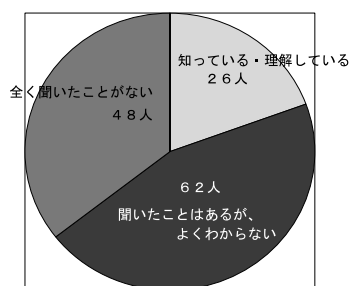
- ・「男性」が45.2%
- ・「女性」が54.8%

3. 現在の状況



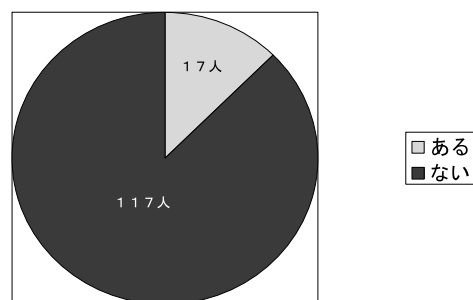
- ・「学生」が84.5%
- ・「正社員」が7.4%
- ・「パート・アルバイト」が4.4%
- ・「その他」が3.7%

4. 「eラーニング」という言葉を知っているか



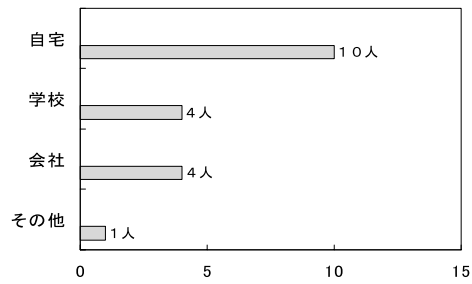
- ・「知っている・理解している」が19%
- ・「聞いたことがあるが、よくわからない」、「全く聞いたことがない」が併せて81%

5. インターネット上でeラーニングを活用した学習を行ったことがあるか



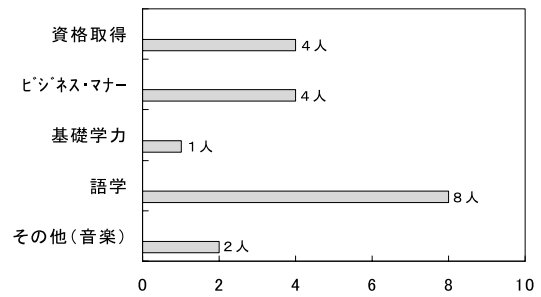
- ・「ある」が12.7%
- ・「ない」が87.3%

6. どこで受けましたか（複数回答）
（5. でeラーニングを活用した学習を行ったことがある者17人に聞いた）



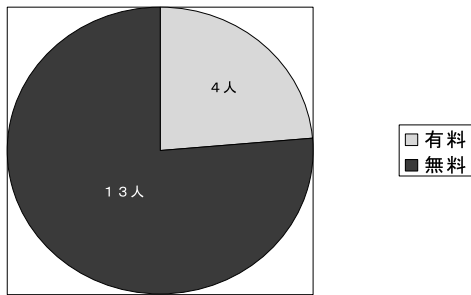
・52.6%が自宅で受講

7. 学習の内容はどのようなものか（複数回答）



・「語学」が42.1%
・「資格取得」が21.1%
・「ビジネス・マナー」が21.1%

8. それは有料ですか、無料ですか

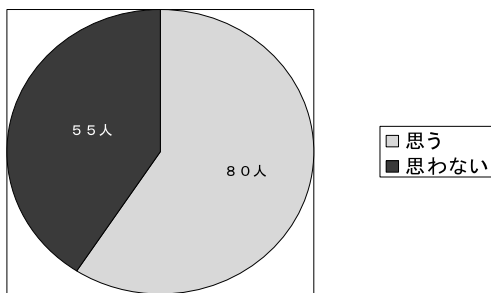


・76.5%が無料で受講

9. 受講料はいくらでしたか

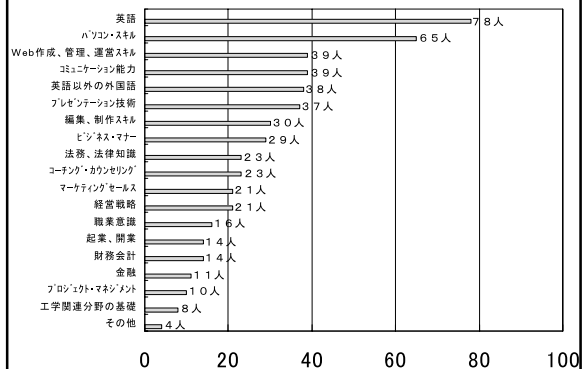
1. 1,000円未満・・・0人
2. 5,000円未満・・・1人
3. 10,000円未満・・・0人
4. 20,000円未満・・・1人
5. 20,000円以上・・・1人
6. 会社で受けたので不明・・・1人

10. 今後、インターネット上でeラーニングを活用した学習を行ってみたいか

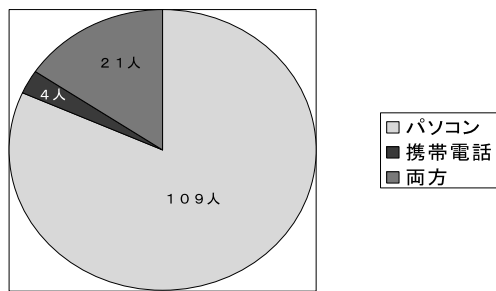


・「思う」が59.3%
・「思わない」が40.7%

11. eラーニングを活用して何が学びたいですか（複数回答）

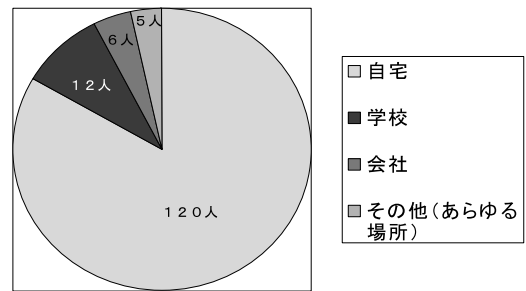


12. パソコンと携帯電話のどちらで学びたいか



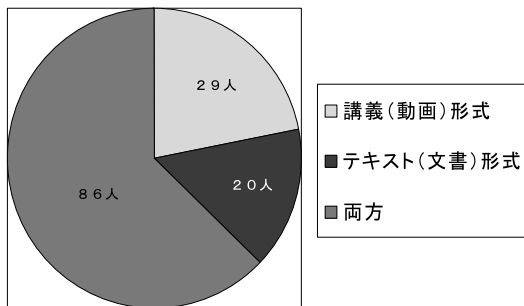
- ・「パソコン」が81.3%
- ・「携帯電話」が3.0%
- ・「両方」が15.7%

13. eラーニングをどこで受けたいか



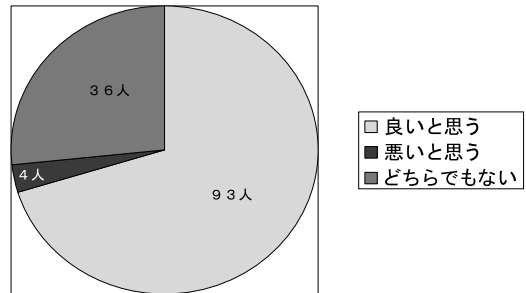
- ・「自宅」が84.0%
- ・「学校」、「会社」が12.6%
- ・「あらゆる場所」が3.4%

14. eラーニングの形式はどのようなものが良いか



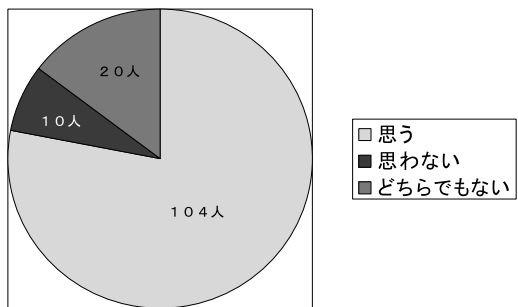
- ・講義(動画)形式とテキスト(文書)形式の「両方」が63.7%
- ・「講義(動画)形式」が21.5%
- ・「テキスト(文書)形式」が14.8%

15. eラーニングを進めていく上で、クイズやゲームを通じて学んでいくことについてどう思うか



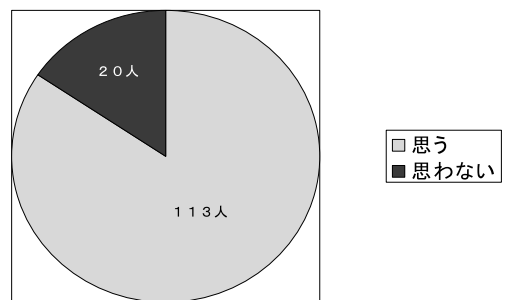
- ・「良いと思う」が70.0%
- ・「悪いと思う」が3%
- ・「どちらでもない」が27.0%

16. 学習したことを確認するためのテストは必要だと思うか



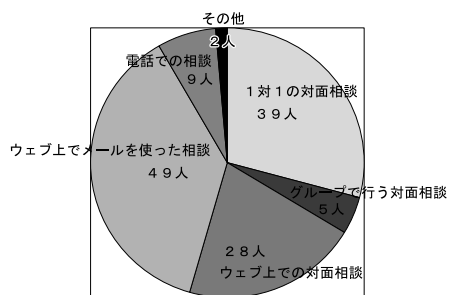
- ・「思う」が77.6%
- ・「思わない」が7.5%
- ・「どちらでもない」が14.9%

17. eラーニングを活用して学習する際、学習アドバイザーは必要だと思うか



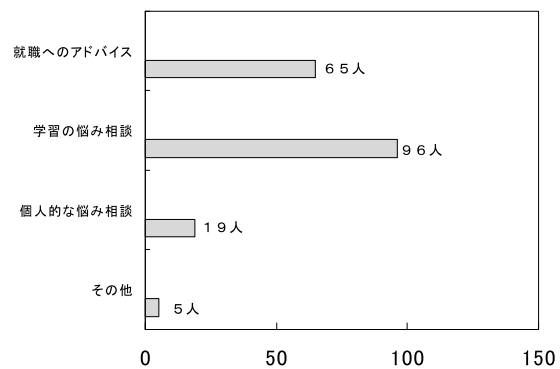
- ・「思う」が85.0%
- ・「思わない」が15.0%

18. 学習アドバイザーとの会話はどのような形式で行いたい

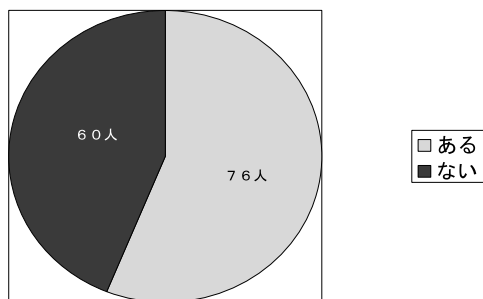


- ・「ウェブ上での相談（対面、メール含む）」が58.3%
- ・「1対1の対面相談」が30.0%
- ・「電話での相談」が7.0%

19. 学習アドバイザーに何を期待するか（複数回答）

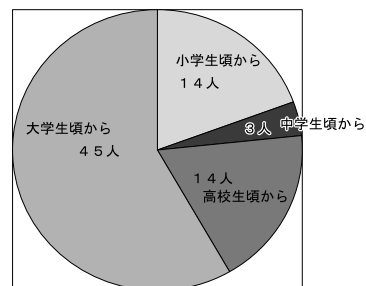


20. 将来自分はどうなる、こうなりたいという具体的な夢や目標はあるか



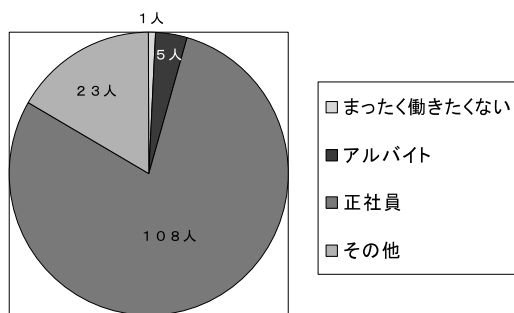
- ・「ある」が55.9%
- ・「ない」が44.1%

21. その夢や目標はいつ頃から持っているか
（20. で夢や目標がある76人に聞いた）



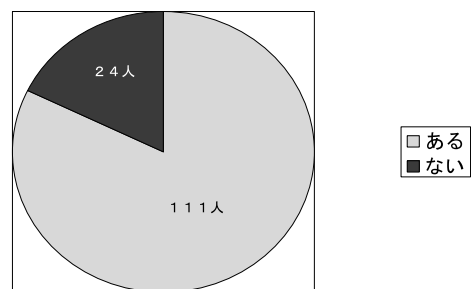
- ・「大学生頃から」が59.2%
- ・「高校生頃から」が18.4%
- ・「小学生頃から」が18.4%
- ・「中学生頃から」が4.0%

22. 希望する就労形態は



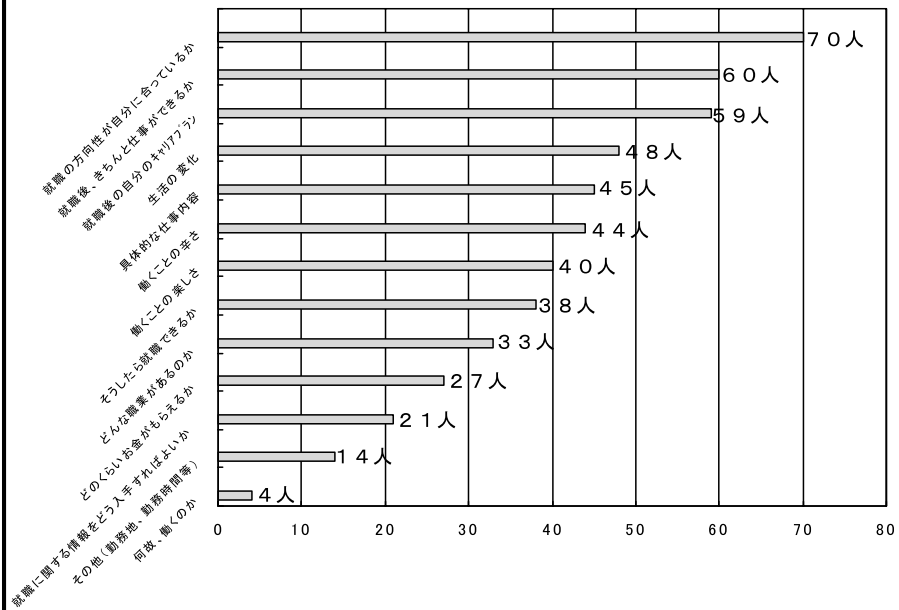
- ・「正社員」が78.8%
- ・「アルバイト」が3.6%
- ・「働きたくない」が0.7%

23. 働くことに不安はあるか

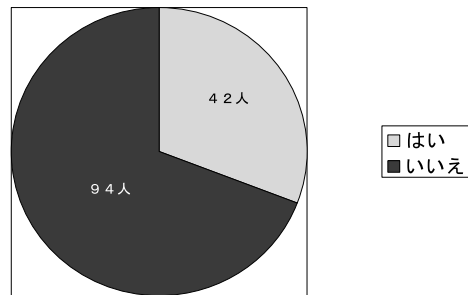


- ・「ある」が82.2%
- ・「ない」が17.8%

24. 仕事、働くことに関して、気になること（複数回答）

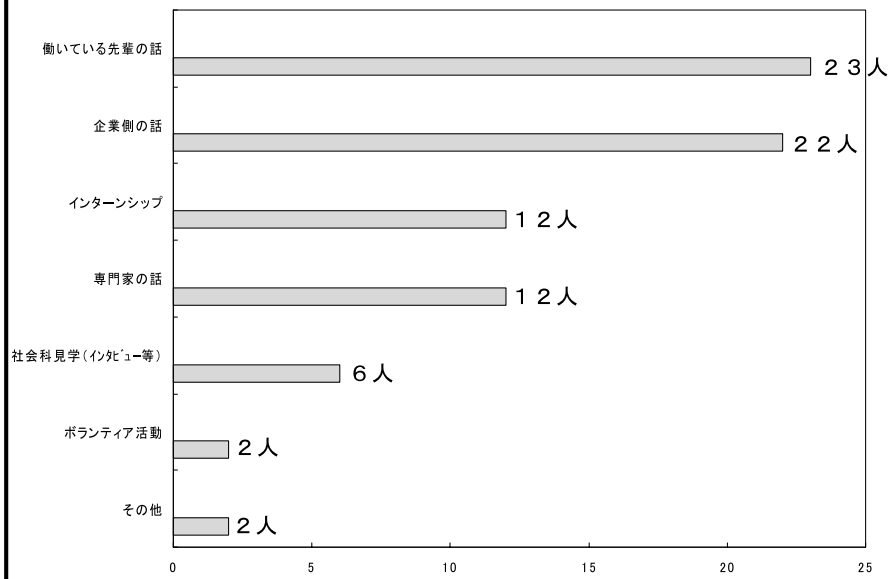


25. 学校で「働くこと」に関する授業を受けたか

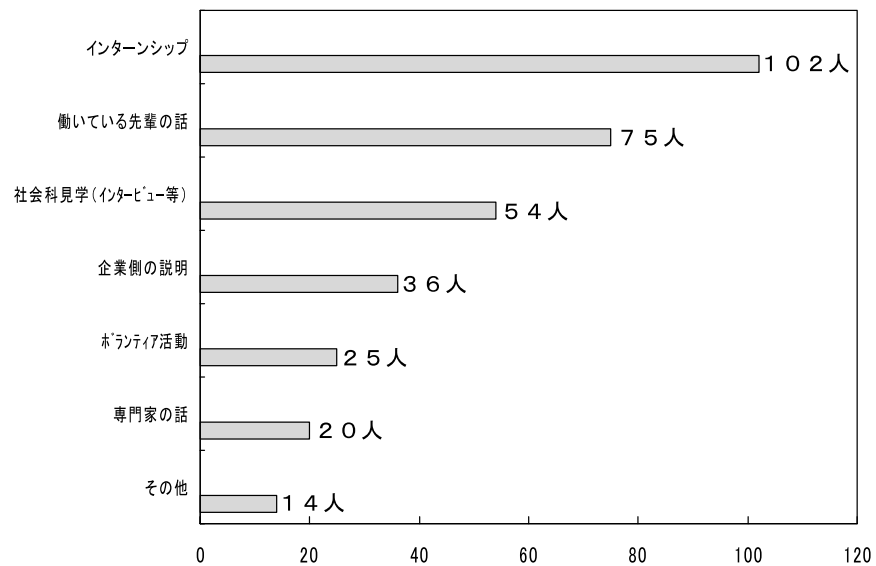


- ・「はい」が30. 9%
- ・「いいえ」69. 1%

26. それはどのようなものか（複数回答）



27. どのような方法であれば、「働くこと」に関する意識を高められると思うか（複数回答）



フリーター問題等に関する既存調査の概要

財団法人高度映像情報センター

1)平成 15 年版 国民生活白書 ～デフレと生活～若年フリーターの現在(いま)	4
～第2章 デフレ下で厳しさを増す若年雇用 内閣府	
2)「移行の危機にある若者の実像 - 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査(中間報告)-」	5
独立行政法人 労働政策研究・研修機構	
* 首都圏・関西圏・東北地方の就職への移行が困難な若者 51 名	
3)「首都圏フリーターの意識と実態に関する 97 人へのヒアリング結果」より	6
独立行政法人 労働政策研究・研修機構	
* 首都圏のフリーター 97 名	
4)フリーター実態報告 2003	8
学生援護会 西日本/東日本	
* フリーター(アルバイト) 東日本 200 名	
5)“フリーター”の就業意識をさぐる	9
日本雇用開発機構 株式会社関東雇用創出機構	
* フリーター、失業者、就職が決まっていない学生 408 名	
6)若年者就職支援に向けた実態意識調査(フリーター等実態意識調査)	10
三重県生活部雇用・能力開発室	
* 三重県下の 18～31 歳の無業者・パート・アルバイト、契約・派遣社員 868 名	
7)非典型雇用労働調査 フリーター編	11
リクルートワークス研究所	
* 首都圏で働く 18～34 歳で嘱託、契約、アルバイトなど学生は除く。6000 名。	
8)パソナ 雇用世論調査フリーターの就労意識調査	12
株式会社パソナ	
* 派遣就労に興味を持つフリーター 98 名	
9)若者の就労に関するアンケート結果報告書	14
財団法人経済広報センター	
* 会社員・役員・自営業・アルバイト・専業主婦・学生・無職 40932 名	
10)平成 16 年度新入社員「働くことの意識」調査結果	15
財団法人社会経済生産性本部	
* 2004 年 4 月新入社員 3843 名	
11)新入社員の意識調査結果について	16
東京商工会議所	
* 2004 年 4 月の新入社員 798 名	
12)平成 16 年雇用管理調査結果の概況	17
厚生労働省大臣官房統計情報部	
* 常用労働者が 30 人以上の民間企業	

はじめに

本調査は、フリーター問題等に関する既存の調査報告書等から、委員会の資料となる関連情報を抽出したものです。したがって内容についての評価等は調査主体が行ったもので、AVCC が評価したものではありません。

【調査の背景・実情】

- 近年の傾向として企業側の採用方針が、新卒一括採用・終身雇用などの日本的慣行から、派遣、契約などの非正規雇用を重視するように変化している。
- 企業が置かれている客観情勢からみて若年者の正規採用は依然厳しい状況にある。
- 雇用形態の多様化が進んでいて非正規雇用（アルバイト・パート、派遣、契約）が働き方のひとつになっている。
- 高校や大学卒業後、就職しないで無業のまま暮らしたり、アルバイトをつづける若者が増えている。
- 正社員として就職しても、早期離職（七五三現象）したり、フリーターになる若者が増えている。
- 中途退学など、学校生活からドロップアウトし、フリーターとなる 10 代の若者の存在も課題となっている。

【意識について】

- 「夢を実現したい」「気ままに暮らしたい」「自分の生活を大事にしたい」「責任ある仕事はしたくない」といったモラトリアムタイプ
- 就職したいが自分に自信がなく、どうしたらいいか悩んでいるタイプ
- 正社員になれなかった」のでやむをえず、できれば「定職につきたい」というタイプ。

【業種・職種】

- フリーターの業種はサービス業や接客業が多い
- サービス業などは接客や社員とのコミュニケーションなどソーシャル・スキルが身につく面はあるが、職業キャリアを形成していく上で、より専門的な知識やスキルの蓄積や向上には結びつかない。

【必要な支援】

- 在学時からのキャリア教育（義務教育・高等教育）の強化
- アルバイト・パートから正規雇用への就業支援
- 無業者（NEET：教育も就業も職業訓練もしていない人）の就業支援
- フリーターや無業者が短期間で正社員、職人など、自分にあった次のキャリアへ移行する支援
- 働いている若者へのキャリアカウンセリングや能力開発支援
- 職業人としてのキャリア形成支援、市民や成人としてキャリア形成の支援
- 社会人や職業人としての知識やスキル、専門技能などの支援

1)平成 15 年版 国民生活白書 ～デフレと生活ー若年フリーターの現在(いま)

シリーズ	
タイトル	平成 15 年版 国民生活白書 ～デフレと生活ー若年フリーターの現在 (いま) ～第 2 章 デフレ下で厳しさを増す若年雇用
実施者	内閣府
実施年月等	2002 年 5 月 30 日発表
調査対象	既存調査資料等
調査方法	分析・まとめ
調査目的	若年雇用の悪化の現状と要因、その問題点と対策の検討

【概要・ポイント等】

○若年者の意識の問題

- ・内閣府「若年層の意識実態調査」(2003 年)によると、パート・アルバイトが正社員に就いていない理由についてみると、「条件にこだわっていないが正規の職がない」と回答した人の割合は 17.1%しかなく、「適当な職がない」と回答した人の割合が 69.1%と大半を占めている。
- ・また、正社員として働いている人とフリーターとの意識の違いについてみると、両者の間に大きな差はないが、正社員では、「より専門的・高度な仕事をしたい」、「より責任のある仕事をしたい」、「仕事のための勉強は積極的に行いたい」と考えている人の割合がフリーターより高くなっている。
- ・一方、フリーターでは、「豊かでなくても気ままに暮らしたい」、「仕事より自分の生活を大事にしたい」、「仕事が面白くなければ辞めればよい」と考えている人の割合が正社員より高く、フリーターの就業に対する意欲の低さがうかがえる。

○労働需要の減退と若年の意識の変化の悪循環

- ・新卒フリーターの増加には、大きくわけて、企業(労働需要)側の要因と学生(労働供給)側の要因が働いているが、どちらかといえば、労働需要側の問題がより強い影響を及ぼしていると考えられる。
- ・多くの企業は、デフレの下での長引く経済低迷により売上が減少して、人件費負担が高まり、労働需要が減少している。そのため企業は雇用調整を迫られており、現在働いている人の雇用を削減するのを避け、まず新卒採用を抑制することで雇用調整を行っている。
- ・また、企業の雇用戦略が変化し、パート・アルバイトや中途採用を活用するようになっていることも、新卒採用が減少する要因となっている。
- ・このため希望する職種の求人が少なく、新卒者は正社員としての就職をあきらめたり、とりあえず就職したものの、すぐに離職をしてしまうなど、フリーターになりやすい環境が作られてしまっている。
- ・逆に、求人が少なく希望する仕事に就けないことが、若年の転職志向の高まりややる気のなさなど、就業観の変化や勤労意欲の低下といった労働供給側の問題につながっている。
- ・そして若年の意識の変化が、さらに企業の採用意欲の減退を招くという悪循環が生じている。

2)「移行の危機にある若者の実像 - 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査(中間報告)-」

シリーズ	政策研究報告書 2004 No.6
タイトル	「移行の危機にある若者の実像 - 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査(中間報告)-」 http://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/documents/006.pdf
実施者	独立行政法人日本労働政策研究・研修機構
実施年月等	発行日：2004 年 5 月 31 日 2003 年 4 月～2004 年 2 月
調査対象	首都圏、関西圏、東北の若年者フリーター等 就職への移行が困難な若者へ面接。2004 年 2 月時点での修了者（首都圏 23 ケース、関西圏 21 ケース、東北地方 7 ケース）の中間報告。就職歴、学歴、家庭、友達等の人間関係の 4 つの視点からヒアリングを行い、支援策を考察。
調査目的	実態把握と支援策の考察

【概要・ポイント】

(移行危機の内容)

- 高校への求人が少ない/友達誘いでアルバイト/アルバイトはお金のため/労働力需要に対して低いエンプロイアビリティ。
- 学卒就職プロセスに乗れない/正社員就業の経験がなく履歴書が書きにくい/就職への希望はあるが、社会的関係の構築に課題。
- 大卒時点で就職活動はするものの、キャリアの方向付けができず限定的な活動/志望の絞込みすぎ。
- 就職するが要求される水準の仕事がこなせず早期離職/迷惑をかけないために短期アルバイト/2 浪 2 留などで年齢が高いため就職をあきらめるケースも。
- 高校への求人が少ない/地域経済の衰退。

(有効な支援策の考察)

- 就職斡旋や教育訓練機会への接続。
- キャリア形成をサポートするガイダンス・カウンセリング、情報提供や就業体験等の機会の提供。
- ソーシャル・ネットワークを拡大する契機の提供。職業・労働の範囲を超えた文化活動などの経験と交流の機会を提供するプログラムの提供。
- 雇用機会の限定された地域では、雇用に代わるオルタナティブとしての社会参加のプログラム提供。

3)－「首都圏フリーターの意識と実態に関する 97 人へのヒアリング結果」より－

シリーズ	調査研究報告書 No. 136
タイトル	フリーターには「モラトリアム型」「夢追求型」「やむを得ず型」の3類型 「やりたいこと」へのこだわりが強いが、長期化することは問題 －「首都圏フリーターの意識と実態に関する 97 人へのヒアリング結果」より－ http://db.jil.go.jp/cgi-bin/jsk012?smode=dtldsp&detail=E2000080003&displayflg=1 http://www.jil.go.jp/happyou/20000713_01_jil/20000713_01_jil.html#概要
実施者	独立行政法人日本労働政策研究・研修機構
実施年月等	平成12年7月13日発表
調査対象	下記の3つのルートにより、ヒアリング・シートを用意した上で、基本的に1対1で1人あたり1時間を目安にヒアリングを実施した。 ① 専門学校を通じた紹介 1999年7月 21人 ② 情報誌による募集 1999年10月 8人 ③ アルバイト情報誌による募集 1999年11月 72人 ヒアリングを行った対象は合計101人（男性38人、女性63人）であるが、分析の対象者はフリーター非該当者4人を除く97人（男性34人、女性63人）となっている（フリーター経験者で現在専門学校在学中の者17人を含む）。
調査目的	本調査は「フリーター」と呼ばれる若者の就業行動の実態と意識を把握し、その背景を探ったものであり、主な課題は次の5点である。 Ⅰ. 誰がなぜ「フリーター」になるのか Ⅱ. 「フリーター」はどのような生活をしているのか Ⅲ. 「フリーター」はどのような就業意識を持っているのか Ⅳ. キャリア形成・能力開発の問題はあるのか Ⅴ. 学校から職業への移行の仕組みに問題があるのか

【概要・ポイント】

Ⅰ. 誰がなぜ「フリーター」になるのか

- * フリーターの6割は女性、年齢層は20歳代前半層までが中心。
- * フリーターには「モラトリアム型」「夢追求型」「やむを得ず型」の3類型がある。

さらに細分化すれば7つの類型になる。

- (1)モラトリアム型:①離学モラトリアム型 ②離職モラトリアム型
(2)夢追求型 :③芸能志向型 ④職人・フリーランス志向型
(3)やむを得ず型 :⑤正規雇用志向型 ⑥期間限定型 ⑦プライベート・トラブル型

Ⅱ. 「フリーター」はどのような生活をしているのか

- * 週労働日数は平均 4.9 日、月収は平均 139,000 円。
- * 3分の2が親と同居し、同居者の半数以上は何らかの経済的負担をしている。

Ⅲ. 「フリーター」はどのような就業意識を持っているのか

- * フリーターが語るメリットは「自由」「時間の融通がきく」「休みが取りやすい」「様々な経験ができる」。デメリットは「収入が少ない」「社会に認められていない」「不安」「不安定」。正社員は「金銭面」で良く、「安定」しているが、「拘束」されるという認識。

- * 「やりたいこと」に強いこだわりが見受けられる。

IV. キャリア形成・能力開発の問題はあるのか

- * 多くの者に将来のキャリア形成への意識はあるが、消極的な現状肯定者や、具体的で有効な取り組みのない者も。
- * フリーターの就業職種は限定されており、基本的なソーシャル・スキル以外の職業能力形成に結びついていない場合は少ない。
- * 20歳代後半にはフリーターに限界を感じ、「焦り」も。
フリーター就業が長期に及べばキャリア形成の貴重な時期を逸するおそれがある。
- * ヒアリング対象者がフリーターとして就いてきた職種は、ファミリーレストラン、ファーストフード、カラオケボックス、漫画喫茶などの「サービス関連」、レジ、コンビニ店員などの「販売関連」、テレホン・アポインターなどの「営業関連」、組立・加工、交通量調査などの「現場作業関連」などが中心。
- * 接客や社員とのコミュニケーションなどからソーシャル・スキルの向上を意識する者は少なくないが、専門的な知識・技術の習得に役立ったという例は少ない。

V. 学校から職業への移行の仕組みに問題があるのか

- * 進学者・就職者とも、高校時代には職業選択についての意識が不明確。
- * 進学に偏らない進路指導、企業人の関与、詳しい職業情報、早期の段階からの進路指導などを求める声も。

VI. 求められる支援

- * 職業意識の啓発、職業ガイダンスの充実、フリーターから正規雇用への移行支援が必要。
フリーターには異なる類型があり、状況に即した対応が必要だと考えられる。全般的には、職業意識の啓発と、職業ガイダンスの充実、フリーターから正規雇用への移行支援が必要。

(1) 職業意識の啓発

- ・小中高を通じての総合学習・職場体験による職業観の育成と職業選択能力の向上。
- ・高校生インターンシップ等の勤労体験学習の普及、等。

(2) 職業ガイダンスの充実

- ・新卒者ならびに既卒者を対象とした専門相談・紹介機関の増設拡充。
- ・専門キャリアカウンセラー・業界アドバイザーの配置。
- ・現実的具体的な職業情報の提供と生徒の適性・能力・希望進路の現実性等の評価・助言。
- ・「フリーター就業」の具体的得失についての情報提供、等。

(3) フリーターから正規雇用への移行支援

- ・教育訓練制度の活用による就職促進。
- ・就業機会情報の積極的提供による就職促進。
- ・採用における学歴・年齢要件の緩和、等。

4)フリーター実態報告 2003

シリーズ	
タイトル	フリーター実態報告 2003 http://www.rinsan.nu/an/kiji/free.html
実施者	学生援護会 西日本/東日本
実施年月等	2003/2/7
調査対象	東日本 200 人に実施 西日本 未確認
調査方法	未確認
調査目的	フリーターの実態調査

【概要・ポイント】

【西日本】

○フリーターの人気職種:「レストランのウェイター・ウェイトレス」10.0%、「居酒屋などのホール」8.7%、「倉庫内での軽作業」8.0%、「コンビニ店員」7.3%、「一般事務」3.7%、「その他」62.3%。

○フリーターの収入

フリーターの収入 約 12.5 万円。時給 800 円台 42.3%、700 円台 18.8%、900 円台 14.6%。1000～1100 円 10.8%。

○週の労働時間:週 5 日 47.4%、6 日 17.2%、4 日 16.4%、3 日 6.9%、2 日 4.3%、その他 7.8%

○フリーターという働き方を選んだ理由:「夢を実現させたいから」31.0%、「正社員としての仕事につく気がなかったから」14.7%、「自分の時間がほしいから」12.9%、「就職できなかったから」12.1%、「次の就職までのつなぎ」11.2%、「フリーターに憧れたから」0.9%、「その他」17.2%。

○将来やりたいこと

「職人」15.7%、「クリエイター」13.0%、「会社員」12.2%、「自営業」10.3%、「特になし」9.6%、「公務員」8.7%、「デザイナー」4.4%、「ミュージシャン」3.5%、「起業家」3.5%、「先生」2.6%、「その他」16.5%。

【東日本】

○希望勤務時間平均:1 日 7.3 時間

○希望勤務頻度平均:週 4.5 日

○希望するアルバイトスタイル:「同じ職場で継続」71.7%、「働いたり働かなかったり」13.3%、「職場はちよくちよく変える」7.7%、「単発の仕事(毎日は働かない)」6.3%。

○希望職種:「本屋・CD・ビデオ」17.7%、「映画館」14.7%、「ライブハウススタッフ」12.0%、「花屋・ギフトショップ」12.0%、「美術館・博物館」11.0%、「ペットショップ」10.7%、「一般事務」10.0%、「イベントスタッフ」10.0%、「営業・セールス」3.3%。

○アルバイトの目的:「生活費」72.0%、「資金稼ぎ」54.3%、「小遣い稼ぎ」48.0%、「社会性を養う」30.0%、「将来やりたいことを探す」29.7%、「人との出会い」27.7%、「将来役立つノウハウを得る」20.0%、「将来への人脈づくり」14.0%。

○アルバイトを決める理由:「通いやすい」38.7%、「時給がよい」37%、「勤務時間帯があう」27.7%。「仕事内容のイメージがよい」26.0%、「自分に向いていそう」24.0%、「これまで経験したことがない仕事」23.0%。

5) “フリーター”の就業意識をさぐる

シリーズ	調査研究レポート第2号
タイトル	“フリーター”の就業意識をさぐる http://nihon-kikou.jp/pdf/report09.pdf
実施者	日本雇用開発機構 株式会社関東雇用創出機構
実施年月等	2004 年4月～5月中旬
調査対象	年令 15 歳～34 歳で、以下に当てはまる者 ・現在いわゆるフリーター、ないしかつてフリーターの経験がある者 ・現在失業中の者 ・就職の決まっていない学生 ・408 件
調査方法	当機構ホームページ上でのアンケート記入形式（一部書面回答）
調査目的	フリーター等を志向や状況などにより類型化し、類型ごとにどのような支援策を求めているかを明らかにすることにより、若年者就職支援の施策立案や運用方法策定のための基礎資料とする。

【概要・ポイント等】

○質問1「あなたは正社員として就業経験がありますか？」:51 %が「正社員」としての就業経験を持っている。調査対象者の74 %がアルバイトや失業中であることから、「フリーター」と呼ばれる若者の中には正社員経験を持っている者が多いことがわかる。

○質問2「あなたがフリーター又は失業を経験したのはどのような理由からですか？」:「他にやりたいことがあるから」30% 「適当な職が見つからなかったから」21% 「会社が倒産、もしくは解雇されたから」8% 「時間が自由になるから」8% 「なんとなく」6% 「その他」27%

○質問3「フリーターの生活についてどう感じているか？」:「収入が少なく不安定」47%、「自由な時間が多く、好きなことができる」16%、「社会的地位が低く、人間関係に限られる」15%、「正社員のように拘束されないので、新しいことにチャレンジできる」14%、[その他]8%。

○質問4「今後どのような働き方をしたいですか？」:「定職につきたい」64%、「フリーランス・自営で働きたい」18%、「改めて教育や研修を受けたい」10%、[フリーターを続けたい]2%、[その他]6%。概ね全体の82 %がフリーターからの脱却を希望している。一般的に、就業意識が低いと言われるフリーターだが、実際には非常に就業意識が高いと言えるだろう。このことから、仕事に就きたくても「さまざまな事情で職を得ることができない」という現実が伺える。

○質問5「自分が身に付けたい、または磨きをかけたいと思う能力や分野は？」:「具体的な専門知識や技術」31%、「コミュニケーション能力」26%、「実務経験（責任ある仕事をした経験）」25%、「情報を集める力」15%、[その他]3%。

○質問6「どのような就職支援を必要としているか？」:「求人情報の提供」29%、「インターンシップの機会」23%、「ビジネススキルやマナー研修」23%、「就職活動のアドバイス、模擬面接、スキルチェック」19%、「その他」6%。

6) 若年者就職支援に向けた実態意識調査（フリーター等実態意識調査）

シリーズ	
タイトル	若年者就職支援に向けた実態意識調査（フリーター等実態意識調査 http://www.oshigoto.pref.mie.jp/shiryo/sien.html
実施者	三重県生活部雇用・能力開発室
実施年月等	予備調査 2003 年 10 月 7 日～9 日 11 名。 本調査 2003 年 10 月 24 日、25 日、26 日 四日市駅前ふれあい広場 50 人、パワースティ四日市 25 人、 ベルシティ鈴鹿 107 人、伊勢ラパーク 90 人 11 月 4 日～7 日 県内はローワーク 7 箇所 621 人。 その他 75 人
調査対象	三重県下各市の 18 歳～31 歳 868 名
調査方法	アンケート用紙の配布と記入
調査目的	フリーター等を志向や状況などにより類型化し、類型ごとにどのような支援策を求めているかを明らかにすることにより、若年者就職支援の施策立案や運用方法策定のための基礎資料とする。

【概要・ポイント等】

○離学時の希望雇用形態

- ・「離学時に就職を希望していた人」は全体 の 77.4% である。一方 22.4% の人 は「離学時に自ら就職を希望していなかった」という結果になっている。
- ・「離学時に就職を希望していた」とする人の希望する雇用形態 は「 正社員・正職員を希望」が 85.7% で殆どの人が「正社員・正職員」を希望 していた。回答者が正社員経験が 7 割を超えていることと合わせて考えると、もともと「離学時に就職を希望する人」の中で は フリーター等になろうと考えているのは少数派であると言える。
- ・しかし「離学時に就職を希望しなかった人」や希望していても「正社員・正職員」にこだわらない人を合わせると 4 人に 1 以上になる。これらの人たちがフリーターやアルバイトであると言えるかもしれない。

○離学直後の就業形態

- ・「正社員・正職員として仕事をしていた」57.9%、「派遣社員・契約社員として仕事をしていた」5.8%、「パート・アルバイトとして仕事をしていた」25.5%、「仕事はしていなかった」10.5%。すでに離学後フリーター等となったのは 41.7%となっており、決して少ない数字ではない。

○現在の就労形態

- ・「無職」53.2%、「主にパート・アルバイトとして仕事をしている」29.5%、「主に派遣社員・契約社員として仕事をしている」17.1%、

7) 非典型雇用労働調査 フリーター編

シリーズ	
タイトル	非典型雇用労働調査 フリーター編 http://www.works-i.com/
実施者	リクルートワークス研究所
実施年月等	2001 年 2 月 14 日～3 月 5 日
調査対象	首都圏 50 キロ圏内で嘱託、契約社員、派遣、パート、アルバイトに従事している 18～34 歳の男女。学生は除く。
調査方法	訪問留め置き法 回収サンプル 6000 名（男 1540、女 4460） 現在の就業形態がアルバイト・パートのうち 18～34 歳の未婚の男女をフリーターとした。学生は除く。
調査目的	首都圏で正社員以外の多様な就業形態で働く人々の就業に関する実態と意識を明らかにする

【調査概要・ポイント】

○人材派遣登録の経験

「登録したことがある」12.5%。「登録したことはない」87.5%。

○パソコンリテラシー

「e-mail の送受信ができる」47.5%。「インターネットを検索して情報を得られる」47.6%。「ソフトを活用して簡単な資料やレポートを作成できる」30.8%。「データベースソフトを活用して大量データの処理ができる」5.8%。「業務上必要な簡単なプログラミングが書ける」8.1%。「ほとんど使えない」40.4%。

○職場でのパソコン使用機会

「日常的に使用している」14.9%。「時々使用している」13.2%。「ほとんど使用しない」12.1%。「全く使用しない」59.8%。

○勤務先でのパソコン占有状況(パソコン使用者のみ)

「自分専用のパソコンがある」13.3%。「自分専用のパソコンはない」86.7%。

○資格・スキルアップへの取り組み

「行った」19.4%。「行わなかった」80.5%。

○資格・スキルアップへの意向

「行いたい」74.1%。「行うつもりはない」25.6%。

○現在の就業形態に対する満足度

- ・現在の就業形態に「満足している」フリーターは「どちらかというと満足」を含めると 64.0%。3 人に 2 人となる。
- ・フリーターとしての就業形態に「満足している」ものは男女とも 10 代と 30～34 歳で多く、20 代で満足しているものは少なくなる。
- ・中学卒や短期大学卒では 7 割近くが満足しているが大学・大学院卒では、6 割程度に留まっている。
- ・正社員経験があるフリーターは、未経験フリーターに比べ男女とも満足とするものの割合は低い。

○従業員規模

- ・フリーターの半数以上が 30 人未満の小規模企業、事業所に勤務

○フリーターの業種

・勤務先業種は「サービス業」44.8%、「飲食店」17.9%、「卸売・小売業」15.7%の3業種に集中。

○フリーターの職種

・フリーターの職種は「接客・給仕」18.3%、「商品販売」17.7%、「レジ」13.0%、「その他サービス職種」12.3%、「飲食食物調理」7.0%の上位職種で70%を占める。

○フリーターの時給

・「800 から 850 円」が 18.5%、「900 から 950 円」15.4%、「850～900 円」13.4%、「1000～1100 円」13.4%。800 から 1100 円で 7 割以上となる。

○フリーターの年収

・平均年収は 140.4 万円、男性 156.1 万円、女性 122.2 万円、

○これまでの職歴

・フリーターのうち初職が「正社員・正職員」だったものは27.0%、多くの初職は「パート・アルバイト」で70.7%。とくに10代における初職の「正社員・正職員」は1割にも満たない。30～34歳では男性の65.9%、女性の84.8%が「正社員・正職員」を経験している。

○初職の継続率

・「学校卒業後、初めての勤務先である」とするフリーターは全体では60.0%。10代では男性が84.3%、女性が88.4%が初職のままフリーターを継続している。30代では、「初めての勤務先ではない」とするフリーターが85から97%を占めている。

・「学校卒業後、初めての勤務先である」とするフリーターは中学校卒で68.5%を占めるのに対して、短期大学卒では、48.9%に留まる。短期大学卒の51.1%は、「初めての勤務先ではない」としており、過半数が転職や勤務先の変更を経てフリーターになっている。

○経験ある就業形態

・フリーターの3人に1人(32.3%)が正社員・正職員の経験をもつ。「派遣」「契約社員・嘱託」なども6%のフリーターが過去に経験している。

・10代のフリーターの「正社員・正職員」経験は男女とも1割に満たないが、男性30～34歳では78.0%、女性では93.9%が経験している。「派遣」「契約社員・嘱託」等も増えるが経験率は2割にも満たない。

○就業形態別就業期間

・フリーターが最終学校を卒業してから平均49.8ヶ月が経過している。そのうち就業期間は42.8ヶ月であるが、「パート・アルバイト」29.1ヶ月、「正社員・正職員」11.2ヶ月。フリーターの就業期間が7割近くをしめる。

○直近1年間の転職経験

・直近1年間に34.3%が勤務先を変更している。平均回数は1.9回となっている。勤務先を変更しなかったフリーターの数63.6%。

・直近1年間に勤務先を変更しなかったフリーターは男女とも30代に多い。学歴別では高学歴者で変更していないフリーターが多く、中学・高等学校卒が6割前後に留まるのに対し、短期大学・大学・大学院卒はほぼ7割を占める。

8) パソナ 雇用世論調査フリーターの就労意識調査

シリーズ	
タイトル	パソナ 雇用世論調査フリーターの就労意識調査 http://www.pasona.co.jp/newstopics/koyou/report04.pdf
実施者	株式会社パソナ
実施年月等	2003 年 7 月～8 月
調査対象	パソナ「サポート派遣制度」説明会参加者 150 名 有効回答 98 件
調査方法	説明会場でのアンケート記入方式
調査目的	派遣就労に関心をもつ「フリーター」の就労に関する意識や実態を探る

【調査概要・ポイント】

○サポーター派遣制度説明会への参加理由

「自分で就職活動をしていたが困難なため」32.5%。「アルバイト以外の雇用形態に興味があるため」32.5%。「自己実現のため」23.8%。脱フリーターをめざしてアルバイト以外の仕事を探すものの、その実現が困難な状況が見て取れる。

○働くことの意味

「あなたにとって“働く”とはどのようなことですか？」の問いに対して「お金・収入を得るための手段、生活の基盤となるもの」29.9%。「自分自身を成長させる、自分を磨く・向上させる」18.2%。「生活を充実させるもの、楽しみ喜びを得るもの」12.6%。「自己実現の手段、自分の存在意義を確認する」12.6%。

一般的にフリーターの就業意識は低いと捉えられているが、ここでは、仕事は生活の糧を得るための手段ではあるが、仕事を通じて成長し、精神的充足感を得たいと考えるフリーター像が浮かび上がる。正社員として働くものと変わらない就業意識を持っていることがわかる。

○仕事を探す時重視するもの

「職種・仕事の内容」24.9%。「勤務地」16.0%。「給与・賃金」15.0%。「やりがい・面白さ」14.5%。

一般的にフリーターが重視するといわれている、「休日・休暇」「勤務時間」などの項目はそれぞれ 8.5%、8.2%と低かった。

○まとめ

「国民生活白書」のレポートの「豊かでなくても気ままに暮らしたい」とする回答は、正社員よりもフリーターが高いとされている。しかし、パソナの調査では「将来の夢や目標を持ってその実現のための努力をしながら、正社員と変わらぬ就業意識を持ち、職種や仕事内容をもっと重視していて、アルバイト以外の仕事をして成長したいと望んでいるが、自分の力ではその実現が難しい」とフリーターは考えている。

9) 若者の就労に関するアンケート結果報告書

シリーズ	
タイトル	若者の就労に関するアンケート結果報告書 http://www.kkc.or.jp/
実施者	財団法人経済広報センター
実施年月等	2004年3月31日～4月16日。発行日：2004年6月
調査対象	全国のさまざまな職種、世代で構成される「社会広聴ネットワーク」の会員4932人に、郵送またはインターネットによる回答選択方式、自由記述方式で実施。有効回答3764人。回答者は多様。 性別：男性38.6%、女性61.3% 年齢：29歳以下4.5%、30歳代19.0%、40歳代29.9%、50歳代19.8%、60歳以上26.8% 職業：会社員・団体職員・公務員35.7%、会社役員・団体役員4.1%、自営業・自由業7.0%、アルバイト・パート14.0%、専業主婦22.0%、学生1.1%、無職・その他16.0%、無回答0.1%。
調査方法	郵送またはインターネットによる回答選択方式、自由記述方式で実施。
調査目的	1. 短期離職者・フリーターについて 2. 短期離職者・フリーター人口の増加による影響 3. 若者の職業観育成について

【概要・ポイント】

- ・フリーター世代である29歳以下とそれ以上の世代で意識の相違が明らかになった。
- ・社会保障制度への悪影響や社会、経済の活力喪失などに対する危惧が散見される。
- ・企業は、入社前の若者への十分な情報提供やインターンシップの拡充が求められる。

○「若者がフリーターを選択する理由」について

「企業が採用人数を抑えているため」69%。「実家などで生活し、それほど収入がなくても生活できるから」54%。
「モラトリアムの考えを持っているため」31%。「自分のやりたいことを探すため」31%。29歳以下では、「自分のやりたいことを探すため」が42%と高い。

○「フリーターで働くこと」について

「問題がある」は71%。29歳以下では50%で年齢層が上がるほど上昇する。職業別では、学生が「問題がある」が45%。「問題がない」が38%。アルバイト・パートでは、「問題がある」74%、「問題ない」が14%。

○「問題があると思う理由」

「将来が不安定、独り立ちできない」52%。「社会人としての責任感が育まれない」40%。専門知識、技能がなかなか身につかない35%。

○「問題がないと思う理由」

「雇用形態のひとつとして定着」が54%。「いろいろな仕事を経験でき、適正がわかる」が53%。「正社員で働くことが必ずしも良いとはいえない」50%。「人件費の節約になる」13%。

10)平成 16 年度新入社員「働くことの意識」調査結果

シリーズ	
タイトル	平成 16 年度新入社員「働くことの意識」調査結果 http://www.jpc-sed.or.jp/teigen/index.html
実施者	財団法人社会経済生産性本部
実施年月等	16 年 3 月 4 日～4 月 30 日 発表 6 月 17 日
調査対象	平成 16 年度新社会人研修村（3～4 月に国立オリンピック記念青少年総合センター）に参加した企業の新入社員。3843 人を対象。
調査方法	研修村入所の際に各企業の担当者を通じて調査票を手渡しし、その場で回答してもらう。
調査目的	就労意識の変化、価値観の変化などの継続調査として 1969 年から実施している。

【概要・ポイント等】

○フリーター関係の回答

- ・「あなたは進路を決めるのにあたって“フリーターになってしまうかもしれない”と思いましたか？」に対して 35.3%が「ハイ」と回答。最終学歴別では、短期大学 47.4%、普通高校 46.5%、職業高校 42.0%、専修学校・専門学校 36.9%、4 年制大学 34.2%、工業専門学校 27.7%、大学院 22.5%という内訳。
- ・「あなたは進路を決めるのにあたって“別にフリーターでも悪いと思わない”と思いましたか？」に対しては、20.5%が「ハイ」と回答。逆に「フリーターだけにはなるまい」には 69.3%が「ハイ」と回答。
- ・さらに、31.3%が、「今後フリーターになる可能性がありますか？」に「ハイ」と回答している。

○回答から読み取れること

今春、フリーターにならずめでたく正社員としての職を得た新入社員たちも、30%強の人が、事情はどうあれ、正社員であることをやめ、フリーターになる可能性があると考えている。このことは、初めから就職戦線に参入せず、フリーターに直行してしまう人も少なくない現在、フリーターは進路のひとつの可能性として根付いてしまっていることをさしているのでは。

○就職活動の情報源ベスト 3

「会社説明会」87.7%、「インターネットの企業のホームページ」84.4%、「インターネットの就職関連サイト」84.0%。

○会社選択基準ベスト 3

「自分の能力・個性を生かせるから」32.0%。「仕事が面白いから」23.2%。「技術が覚えられるから」10.5%。

○就労意識ベスト 3(そう思うと、ややそう思うの合計)

「仕事を通じて人間関係を広げていきたい」96.0%「社会や人から感謝される仕事がしたい」93.4%。「どこでも通用する専門技能を身に付けたい」92.1%。

11)新入社員の意識調査結果について

シリーズ	
タイトル	新入社員の意識調査結果について http://www.tokyo-cci.or.jp/kenshu/sinnyutyousa160511.html
実施者	東京商工会議所
実施年月等	2004年4月2日～9日 発表4月26日
調査対象	東京商工会議所が実施した新入社員研修の参加者、中堅・中小企業334社の新入社員823名。有効回答798名。(男性443名、女性355名)
調査方法	研修者への調査票配布
調査目的	毎年実施しているもので、厳しい就職戦線を体験してきた新入社員の就職・仕事・生活観の把握。

【調査概要・ポイント】

○フリーターの増加について考えること

全体では、「気に入った仕事が見つからなくても、とりあえず就職すべきだ」(43.2%)が最も多く、これに「明確な理由もなくフリーターになるのはよくない」(37.8%)と、「希望する仕事が見つかるまで、定職につかないという考えは理解できる」(37.7%)がほぼ同数で続いている。これらから、男女とも「フリーターになることはよくない」、「とりあえず就職すべきだ」と考える人が多いものの、4割弱の人が自分の希望する仕事を求めてフリーターになることに一定の理解を示している。

○会社選択のポイント

「自分の能力・個性が活かせる」と「仕事の内容がおもしろい」がともに5割を超え、会社の知名度より仕事の内容で会社を判断している人が多く、この傾向は近年定着してきている。

○厳しい雇用環境にもかかわらず、依然として、将来は転職・独立を考える新入社員は3割を超える。

反面、「定年まで」が約2割を占めるなど、安定志向を望む人も多い。女性については、何らかの形で仕事を続けたいという人が4割を超えるなどキャリア志向は相変わらず根強い。

○仕事をする上で身に付けたい能力は、多い順に「対人対応力」「決断力」「コミュニケーション能力」

「責任感」と人への対応力や自己責任能力への不安が感じられるとともに、人との意思疎通が苦手だと考える人も多いことがうかがえる。

12)平成 16 年雇用管理調査結果の概況

シリーズ	
タイトル	平成 16 年雇用管理調査結果の概況 http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/06.html
実施者	厚生労働省大臣官房統計情報部
実施年月等	平成 16 年 1 月 1 日現在の状況について調査を行った。ただし、年間の状況は平成 15 年 1 月 1 日～15 年 12 月 31 日についての調査。発表は 16 年 7 月。
調査対象	全国の本社の常用労働者が 30 人以上の民営企業（会社組織のものに限る。）から産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した 5,743 企業に配布した調査票に調査対象企業が記入し、厚生労働省に郵送にて提出。有効回答率は 74.3%（有効回答数は 4,266 企業）。
調査目的	この調査は、民営企業における採用管理、採用後の諸管理及び退職管理について 3 年ローテーションで調査し、我が国における雇用管理の実態を明らかにすることを目的としている。1.フリーターについて。2.フリーターを正社員として採用する場合の年齢の上限。3.フリーターを正社員としての採用の有無。

【概要・ポイント】

○フリーターであったことの評価

フリーターをいわゆる正社員として採用する場合、フリーターであったことの評価をみると、「プラスに評価する」企業割合は3.6%、「マイナスに評価する」企業割合は 30.3%、「評価にほとんど影響しない」企業割合は 61.9%となっている。

○フリーターであったことをプラスに評価する理由

フリーターであったことをプラスに評価する企業について、プラスに評価する理由をみると、「豊富な経験を活用できる」とする企業割合が最も多く 57.0%となっており、次いで「チャレンジ精神を持っている」が 45.3%となっている。

○フリーターであったことをマイナスに評価する理由

フリーターであったことをマイナスに評価する企業について、マイナスに評価する理由をみると、「根気がなくいつ辞めるかわからない」とする企業割合が最も多く 70.7%、次いで「責任感がない」が 51.1%となっている。

○フリーターをいわゆる正社員として採用する場合の年齢の上限 フリーターをいわゆる正社員として採用する場合の年齢の上限をみると、「35 歳未満であれば年齢制限なし」とする企業割合が最も多く 33.7%、次いで「25～29 歳」が 26.0%となっている。

○フリーターの正社員としての採用の有無について

平成 15 年の 1 年間に、「フリーターを正社員として採用した」企業割合は 11.8%となっている。企業規模別にみると、いずれの企業規模でも「フリーターを正社員として採用した」企業割合は 1 割を超えている。

平成 15 年の 1 年間に、「フリーターを正社員として採用した」企業について、採用した理由をみると、「即戦力として期待できたから」とする企業割合が最も多く 49.6%、次いで「人手が足りなかったから」43.3%となっている。

「若年者の就職支援センター等の事例について」

財団法人高度映像情報センター

若年者就職支援についての事例

- 1 いわてヤングジョブサポートセンター
- 2 青森県若年者就職支援センター
- 3 みやぎ若年者就職支援センター
- 4 ちば若年者キャリアセンター
- 5 かながわ若者就職支援センター
- 6 ヤングキャリアセンター埼玉
- 7 株式会社パソナ東京本社 サポート派遣制度
- 8 NPO 法人「育て上げ」ネット Job Station たちかわ
- 9 ヤングジョブとやま
- 10 ジョブカフェおおいた

《共通の傾向》

- ハローワークやヤングハローワーク、ヤングジョブスポット、学生職業センターなど関連する就業支援機関と同じ建物や同じフロアにあるケースが多い。
- 室内は明るくオープンな雰囲気が入りやすく、パソコンがたくさん並べられている。しかし、受付はしっかりしていて、カウンセラーもいるので人間的でもある。
- 就職支援の中心にカウンセリングが位置付けられ、1回1時間程度のカウンセリングが行われ、効果をあげている。
- 利用者の多くはコミュニケーション能力や初歩的なパソコンスキルに乏しく社会人としての基礎が備わっていない。
- セミナーやトレーニングはビジネスマナー、面接、履歴書など就職活動に必要な実務とパソコンスキルが多い。
- ビデオ資料や図書資料に比べるとパソコンやインターネットの利用が圧倒的に多い。

《e ラーニングについて》

- 経済産業省の事業認定を受けた、岩手県、千葉県では教材開発とeラーニングの実施が計画されている。
- 岩手県では、既存のコンテンツを活用したビジネスマナーやIT系スキルの学習が「eラーニングコーナー」で可能となっている。
- インターネットを利用したeラーニングについては、ネットワークと端末の環境はほぼ整っている。
- 地域の実情に合わせた能力開発を支援する上で、人材ニーズ、個々人のスキル診断、適切な教材の提供が連携することが求められるが、こうしたデータベース開発も視野にいたった計画が走っている。
- 富山県や大分県では先行している生涯学習システムを利用した若年者向けコンテンツの提供が期待されている。

いわてヤングジョブサポートセンター(ジョブカフェ いわて)

1 概要

1)開館及び経緯

平成 15 年 12 月 15 日より岩手県の単独事業として「いわてヤングジョブサポートセンター」としてスタート、平成 16 年 7 月 1 日より国の委託事業を含めて「ジョブカフェ いわて」として再スタート。

2)事業内容・目的

①いわてヤングジョブサポートセンター管理運営事業（岩手県及び盛岡市からの受託）

若年者の就職を促進するため、岩手県が設置する「いわてヤングジョブサポートセンターにおいて、若年者の就職相談、職業意識の啓発、就職に関する情報提供を行う。

②若年者地域連携事業（厚生労働省からの受託）

若年者の就職を促進するため、地域の関係者と連携して職業意識形成等の事業を行う。

③地域産業活性化人材育成事業（経済産業省からの受託事業）

若年者の雇用対策の推進のため、民間のノウハウを有効活用して事業を行う。

3)設置者・財政

①設置者・担当部署：岩手県総合雇用対策局

②実施機関 主 管：財団法人ふるさと定住財団

その他：富士通㈱、㈱日本マンパワー、盛岡博報堂、(独)雇用・能力開発機構

③事業予算 平成 16 年度運営予算 358,630 千円

内訳：経済産業省 300,000 千円、厚生労働省 35,000 千円、岩手県 19,640 千円、盛岡市 3,990 千円

4)設置場所・立地環境等

「ジョブカフェ いわて」は盛岡市の中心街である映画館通りのオフィスビル「盛岡菜園センタービル」の 1 階と 5 階の 2 フLOOR を利用している。同ビルにはハローワーク盛岡プラザ(盛岡学生職業相談室、盛岡パートバンク、盛岡人材銀行、求人情報センター、早期支援センター、高齢者雇用支援等のサービス機能を持つ)が入居しており、仕事・職業に関するサービス機能を集中・集積されている。近くには専門学校やシネマコンプレックスもあり、若者が普段から集まってくる場所として好立地といえる。

〒020-0024 盛岡市菜園 1 丁目 12-18 盛岡菜園センタービル 1 階及び 5 階

電話：019-629-5597 FAX：019-629-5599

<http://www.jobcafe-i.jp/>

5)フロア構成等

1 階と 5 階を合わせフロアは 480 m²。初めて来館した人は 1 階の総合受付で利用相談と登録を行う。

1 階ロビーをはさんだ反対側にはヤングハローワークが入居しており、求人情報に基づいた若年者への実務的な職業紹介を行っている。

- ・総合受付 1 階
- ・インターネットコーナー（情報収集スペース） 2 箇所（1 階、5 階）
- ・適性診断コーナー 2 箇所（1 階、5 階）

- ・カウンセリングスペース（個別ブース4箇所+フリースペース）
- ・eラーニングコーナー 1箇所（5階）
- ・セミナールーム1箇所（5階）20名

6) 運営体制(サービス・スタッフ構成・役割等)

① サービス推進体制

ふるさと定住財団：連絡調整（岩手県総合雇用対策局・商工労働観光部・教育委員会・ハローワーク）

富士通グループ：人材ニーズ・調査/企業・求職者データベース構築（データベース構築・適性診断・eラーニング）/カリキュラム実証事業（カリキュラム作成・カリキュラム実証）、

日本マンパワー：キャリアカウンセリング、企業開拓、セミナー

盛岡博報堂：広報（プロモーション、プレス、イベント）

雇用能力開発機構：キャリアカウンセリング

② スタッフ構成

事務職4名、カウンセラー11名 計15名

2 若者支援の実態

1) 特徴/運営方針・考え方

① 運営方針

平成16年3月の岩手県内の新規学卒者就職率は、高校が93.7%、大学が86.9%と厳しい。アルバイトやパートタイマーの若者も約5万人と推定されている。「働きたいけど仕事がない」「どうせ就職できないから意欲が湧かない」若者のそうした状況を支援するため、受付・カウンセリング・適性診断・セミナー・職場体験・職業紹介・就職をワンストップサービスで支援する。岩手県内企業の求人ニーズ、若者に求められる職業能力ニーズに基づき、若者が就職や仕事に必要な知識やスキルを身に付けることを支援する。

② 営業時間等

営業時間は若者の生活スタイルに合わせて19:00まで長時間オープンし、土・日もオープンしている。

月～金 08:30～19:00

土・日 10:30～19:00

2) 対象としている若者等

主たる対象者は15～30歳くらいまでの若者。正社員やフリーターで働いている人、失業中の人、離学してから未就業の人、高校生、大学生などについてはとくに優先順位を設けてはいない。

3) サービス内容

① 来館者への対応は次の流れを基本としている。

コンシェルジュ（総合受付）→カウンセリング→適性診断→セミナー→職場体験→職業紹介（ヤングハローワークに引き継ぐ）→就職

② カウンセリングの内容

自分に合う仕事について/求職活動の仕方・進め方/仕事の探し方、求人情報の探し方や選び方について/応募書類の書き方/会社への電話のかけ方、面接の受け方/いろいろな働き方/気持ちの整理や不安に

感じていることについて/今の仕事について（在職者の場合）/職業訓練について/ジョブカフェの機能の利用について/その他仕事に対する悩みについて

③セミナーや講座

20名収容のセミナー室にて就職活動のポイントやビジネスマナーなどのセミナーを行うほか、専門的な職業スキルに関して県内で行われる各種セミナーの情報提供を行っている。

④eラーニングの提供

eラーニングコーナーでは、6台のパソコンでワード、エクセル等のIT系スキル、ビジネスマナーの自学自習教材と「社会人準備度チェック診断」を提供している。また、現在、岩手県内企業の人材ニーズ調査を実施中である。この結果を踏まえて、地元企業への就職を促進するため、若者に求められる専門スキルや職業能力開発に関わる教材を開発し、検証することが計画されている。

⑤インターネットや携帯電話を利用

ジョブカフェの登録者にはIDとパスワードを与え携帯電話やパソコンにメールでセミナーやイベントの案内をしたり、カウンセリングを受けている人で来館が途絶えている人にメールを送信するサービス等を検討中。

⑥テレビ電話によるフォロー事業

岩手県内にある12の地方振興局にもジョブカフェのサテライトを設置。テレビ電話でジョブカフェいわてのカウンセラーと相談できる機能を整備している。ただし、基本的には、いったん盛岡のジョブカフェでカウンセリングを受けた登録者のフォローとして、2回目以降のカウンセリングをテレビ電話でも行えるようにしたものと位置付けている。

3 利用状況と利用者の実態

1) 利用数・利用状況

いわてヤングジョブサポートセンターとして運営した昨年12月15日から今年の6月30日までのデータによる利用状況は、累計で新規来館者が586名、再来館者が1063名、合計1,649名。臨時雇用、常用雇用を含めて累積で118名（内70名は4月から6月末）が就職に結びついている。

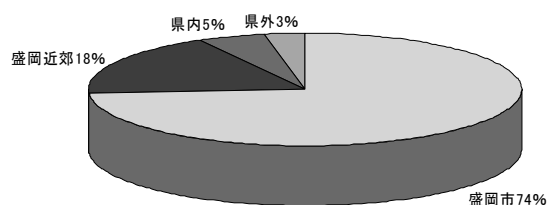
3月末までのデータでは、

○男女比率は男性54%、女性46%。○平均年齢：男性24.1歳、女性22.5歳。

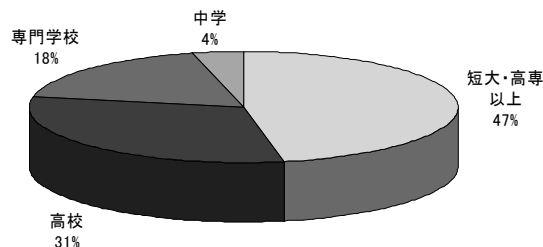
○住所は盛岡市74%、盛岡市近郊18%、県内5%、県外3%。

○学歴：短大・高専以上が47%、高校31%、専門学校18%、中学4%。

○就労状況：有職者6%、パート・アルバイト20%、無職だが就労経験者44%、離学後未就業者15%。

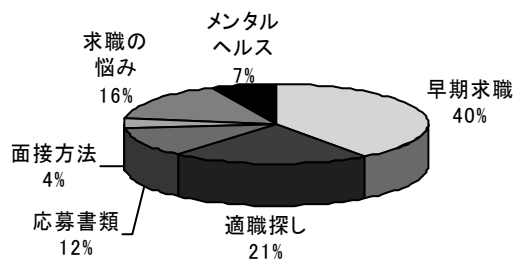


グラフ1 来所者居住エリア



グラフ2 学歴

○来所目的：早期求職40%、適職探し21%、応募書類12%、面接方法4%、求職の悩み16%、メンタルヘルス7%。



グラフ3 来所目的

2) 若者の実態・感じられる若者像

カウンセリングを通じて以下のことが指摘されている。

①なぜ就職できないか

- ・求人環境：求人倍率 0.51%と厳しい
- ・社会・学校：いじめ、圧力、没個性、競争
- ・家庭：過干渉、過保護、依存、もたれあい
- ・自分：雇用されうる能力不足、選択・認識・自信のなさ、こだわりは強い。

②就職を阻害する要因

- ・意欲がない、他人を頼る→自立・自律へ
- ・完璧主義→行動・経験・継続へ
- ・高望み→身の丈に合わせる
- ・趣味を仕事に→現実的な選択

4 まとめ

e ラーニングコーナーがあり、学習コンテンツや若年者向け社会人準備度診断が行えるなど、ジョブカフェを学習センターとしても意識した事業計画や運営をしており、岩手県の地域性を反映した、人材育成や若年者就業支援のための教材の開発が待たれる。また、企業のニーズと若年就業希望者の双方を、業種・職種・スキルの面から総合的にマッチングするシステムも開発する計画であり注目される。

青森県若年者就職支援センター(あおもり ジョブカフェ)

1 概要

平成 16 年 4 月 19 日、青森駅から徒歩 10 分、かつて青函連絡船の港だった場所にある青森県観光物産会館アスパムの 3 階に、あおもりジョブカフェがオープンした。同じフロアにはハローワークヤングプラザも設置され、両者が連携してカウンセリングから就職までのワンストップサービスを可能としている。海を一望する一室でキャリアカウンセリングや職業情報に接し、仕事や生き方を考え、就職にアタックする。そんな人生のエポックを演出するには、ここは大変おしゃれな場所となっている。行政と地域の企業・学校等の幅広い連携・協力の下、高校生、大学生、フリーター、若年失業者等の就職支援や創業支援、産業人育成事業、企業側へのコンサル等、雇用情勢が極めて厳しい地方都市だけに、多彩な観点から若年者就職支援事業を仕掛けている。

1)開館及び経緯

平成 16 年 4 月 19 日オープン。

2)事業内容・目的

①若年者地域連携事業（厚生労働省からの受託）

職業観形成、就職意識の向上、職業選択アシスト、就業支援、定着促進、関係者の意識啓発等の機能やそのための情報を提供し、若年者の就職を促進する。

②地域産業活性化人材育成事業（経済産業省からの受託事業）

地域産業の活性化・高度化、県が推進する重点産業分野を担う若年人材の育成。

3)設置者・財政

①設置者・担当部署 青森県労政・能力開発課地域雇用対策グループ

②実施機関 主 管：財団法人 21 世紀あおもり産業総合支援センター

その他：(株)日本マンパワー、(独)雇用・能力開発機構

③事業予算 平成 16 年度運営予算 412,000 千円

内訳：経済産業省 320,000 千円、厚生労働省 45,000 千円、青森県 47,000 千円

4)設置場所・立地環境等

ジョブカフェがあるアスパムは、青函トンネルが開通し、連絡線が廃止となった昭和 61 年 4 月に記念イベントのパビリオンとしてオープン。アルファベットの A をイメージする三角形の外観から青森のシンボルとなっている。観光、物産、郷土芸能の拠点だけではなく、いまや産業振興の拠点にも位置付けられている。

〒030-0803 青森市安方 1 丁目 1-40 青森県観光物産会館アスパム 3 階

電話：017-731-1311 FAX：017-731-1312

<http://www.jobcafe-aomori.jp/>

5)フロア構成等

フロア面積は 244 m²。受付、職業体験コーナー、事業所閲覧コーナー、職業診断コーナー、PC レッスン・インターネット情報コーナー、求人閲覧コーナー、しごとライブラリー、カウンセリングコーナーで構成。これらのコーナーにテレビデオ 4 台、パソコン 24 台を設置、利用者に開放している。

6) 運営体制(サービス・スタッフ構成・役割等)

① サービス推進体制

青森県：管理・統括

21 世紀あおもり産業総合支援センター：連絡調整・企画・フロント・事務・情報提供等

県内 8 市の商工会議所・商工会：人材ニーズ調査、インターンシップ・職場実習受け入れ先開拓事業、求人開拓、企業情報収集等。

日本マンパワー：データベース開発、サテライトスポットの設置、広報。

ビジネスサービス：カウンセリング、企業コンサルティング、就職支援予備校、セミナー

雇用能力開発機構：アドバイザー、カウンセリング

② スタッフ構成

フロント業務 2 名、事務職 7 名、カウンセリング 15 名、機器運用 2 名、計 26 名

2 若者支援の実態

1) 特徴/運営方針・考え方

① 運営方針

年末年始を除いて無休で運営する。県内の高卒未就業者全員を対象に就職支援を試みる。若年者対象ということで、携帯電話やインターネットメールを使った情報提供を行う。弘前、八戸、むつなどにサテライトを設置し、テレビ電話を使った職業相談事業などを行う。県内企業の人材ニーズを調査し、雇用のミスマッチの解消に努力する等々の目標を掲げ、行政と地域の企業・学校等の幅広い連携・協力により、地域による主体的な取り組みとして学生・生徒、フリーター、失業者等の若年者に対する職業や能力開発、創業支援に関する情報提供、インターンシップ等の職場体験機会を確保するなど就業支援を行う。

② 営業時間等

休館日は年末年始のみ。平日、土日とも営業時間は 10：00～19：00.まで。若者の生活スタイルに合わせた運営が特長。

2) 対象としている若者等

対象者は中学生、高校生、大学生等、30 歳未満の若年求職者。学生・生徒の保護者、学校の進路指導担当者、企業の人事・労務担当者等と幅広い。とくに、青森県内の今春の高卒未就業者が 170 名（内青森市内 70 名）に対しては、全員 1 年以内の就職をめざしている。

3) サービス内容

① 利用方法

利用者は受付で来館目的を告げ、内容に応じて利用する。カウンセリングもしくは職業相談（簡易カウンセリング）を希望する場合は、予約制で専門のカウンセラーもしくはアドバイザー（雇用能力開発機構）が対応する。パソコン、インターネットの利用についてはフリーだが、コーディネータが操作方法やデータベースの使い方をサポートする。

②カウンセリング

来館者した若年者へのカウンセリングから就職後のフォローとして6ヵ月までのカウンセリングを実施するほか、出張により企業の雇用管理、人事戦略についてのコンサルティングも行う。なお、カウンセリングの予約はインターネットでも可能。

③特徴的な事業

○職業人取材事業：高校生が実際に県内企業に出向き、職業人の仕事振りを取材し、働くことについてアドバイスをもらう。その取材の様子は青森県のホームページ「ワークわく Job ネット」に掲載する (<http://www.aomori-job.net/shuushoku/chapter4.html>)。対象は高校1年生 90 名（1 チーム 3 名）。7 月末時点では昨年 8 月に実施した 23 名が掲載されており、16 年度は 7 月 26～8/11 にかけて 30 チームが取材を行い、9 月初旬に公開予定。美容士や大工、保母、ケーキ屋さん、郵便局員、教師、公務員などが取り上げられている。

○就職予備校事業：カウンセリングと一体となり、対象別に社会人・職業人としての資質の向上、職場定着率の向上のためのセミナーを開催するほか、商店街の空き店舗を活用した起業セミナー・職業体験などを実施する。

○観光・農業（1.5 次産業）等重点産業分野に応じた人材育成。

④インターネットや携帯電話を利用

自宅・学校・外出先のパソコンや携帯電話でも情報入手が可能なインターネットによる

⑥テレビ電話によるフォロー事業

弘前、八戸、むつの3市にジョブカフェのサテライトスポットを設置。テレビ電話でジョブカフェ青森のカウンセラーと相談できる機能を整備している。ただし、サテライトは無人運営なので、どの程度利用されるかについては未知数。

3 利用状況と利用者の実態

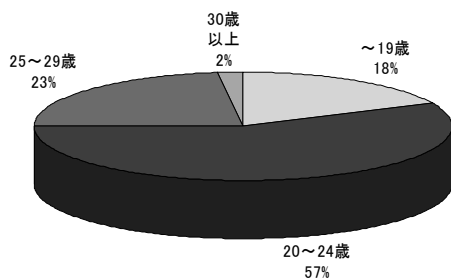
1) 利用数・利用状況

4 月 19 日から 7 月 27 日までの延べ来館者は 4,105 名。男性 2,153 名、女性 1,910 名。1 日平均 40 名。そのうち 1263 名はカウンセリングを希望する登録者となっていて、リピーターは登録者の約 20%。ハローワークを通じて就職したものや、ハガキで就職の報告があった人は、7 月末時点で約 70 名。

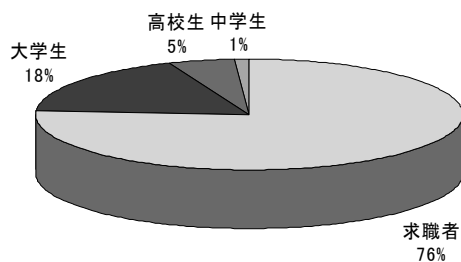
統計上からは 20 代の求職者が圧倒的に多く、若年者の就業環境の厳しさが伺われる。

○年齢構成：～19 歳：18%、20～24：57%、25～29：23%、30 歳以上：2%。

○プロフィール：求職者 76%、大学生 18%、高校生 5%、中学生 1%



グラフ 4 年齢構成



グラフ 5 プロフィール

2) 若者の実態・感じられる若者像

カウンセリング等を通じて、来館者から感じられる若者像は、全般的に目標を設定できずに、離職を繰り返している若者。

4 まとめ

若年者の就業支援が一斉に、精力的に動き出した感じを受ける。商工会議所や商工会と連携した企業ニーズの掘り起こしや、若年者への手厚い支援を行うことによって就業への成果は期待できる。ただ、職業生活に入った後、メンタル面や能力開発面で引き続きフォローが必要と思われるので、これらを含めたeラーニングの提供といった余地について、あおもりジョブカフェには環境的にもスタッフ的にもあるように見受けられた。また、高校生を対象とした事業にも積極的に取り組んでおり、教育委員会との連携はスムーズにしている。青森県生涯学習課も「キャリアアップによる豊かな人生を築くために」・青森県における今後の生涯学習の推進方策について―を16年6月に取りまとめており、生涯学習の視点から若年者就業支援に取り組む可能性も感じられた。

みやぎ若年者就職支援センター(みやぎジョブカフェ)

1 概要

仙台市内にはアルバイトやパートの仕事は欠かさずあるので、若者がとりあえず職に就いたり、収入を得ることはそれほど難しくはない。しかし、近県から来ている専門学校生や大学生の数も多く、県内出身者を含めて、これら若者たちの就業を確保していくことは容易ではない。とくに地元出身の若者は、親元に同居しているためか近県出身者に比べると自立心が弱く、仕事や職業観も十分形成されていないため、職業キャリア形成がうまくいかない者が多い。そんな東北の大都市・仙台に設置されたみやぎジョブカフェでは、情報提供や学習機会という面で恵まれた都市環境にあるためか、カウンセリングに集中したサービス体制で若年者の就業支援に取り組んでいる。

1)開館及び経緯

平成 16 年 4 月 12 日オープン。

2)事業内容・目的

若年者地域連携事業（厚生労働省からの受託）

県と地域の企業・学校等の幅広い連携・協力の下、若年者に対する就職支援をワンストップで行うセンターを設置し、国との連携の元、ハローワークを併設し、就職相談、就職紹介を行う。

3)設置者・財政

①設置者・担当部署：宮城県産業経済部労政・雇用対策課

②実施機関 主 管：宮城県地域労使就職支援機構

その他、ハローワーク、(独)雇用能力開発機構

③事業予算：平成 16 年度運営予算 県 117,000 千円(予定)/厚生労働省 39,000 千円、

* 県の予算はあくまでも予定で、最終的に削減される見通し。

4)設置場所・立地環境

みやぎジョブカフェは、仙台駅から徒歩 5 分の駅前再開発ビル「アエル」23 階に入居している。同ビルには、若者に人気のファッション店舗等が入るショッピングセンター、民間企業のオフィス、仙台市男女共同参画推進センター「エルソーレ 仙台」、仙台市情報・産業プラザ等も入居する駅前のホットスポット。駅前という地の利やテナントの構成からみて、極めて集客力の高い立地にある。また、女性の就業問題や市民インターネット活用支援といった観点からみても、エルソーレや情報・産業プラザが同じビルにあることは利用者にとって利便性が高い。

〒980-6122 仙台市青葉区中央一丁目三番一号アエル 23 階

電話：022-264-4510 FAX：022-264-4522

5)フロア構成等

みやぎジョブカフェ（80 坪）を挟んで左手が（独）雇用・能力開発機構が運営するヤングジョブスポット（30 坪）、右手にハローワークが運営する仙台学生職業センター（70 坪）、合計 180 坪（約 600 m²）がワンフロアー内に仕切られて配置されている。

ジョブカフェは主に職業相談・能力開発コーナー、進路相談コーナーのオープンカウンセリングスペースとカウンセリング室、中央のウェイティングエリアで構成されている。セミナー室やインターネットやパソコンの利用者端末コーナーは、ヤングジョブスポットに配置されている。

6) 運営体制(スタッフ構成・役割等)

スタッフ数は合計 20 名。主力は県から業務委託を受けている宮城県地域労使就職支援機構の 13 名。同機構は県内の経営者協会、労働団体、商工会議所、商工会、中小企業団体中央会等が会員となり、求職者サポートと求人者サポートを行う行政・労働団体・経営者団体の連携機関。

内訳は県職員 2 名、ハローワーク 2 名、(独)雇用・能力開発機構 3 名、宮城県地域労使就職支援機構 13 名(専門カウンセラー 3 名、受付 1 名、インターシップ開拓推進員 2 名、マッチング担当 1 名、ジュニア・インターンシップ開拓推進員 3 名、コーディネータ 2 名、事務補助員 1 名)。

2 若者支援の実態

1) 運営方針・考え方・特徴等

① 運営方針

若年失業者、フリーター等に対するキャリアコンサルティングや能力開発等から就職までの一貫した支援をワンストップで行う。事業実施に当っては民間人材派遣会社等の民間活力を最大限に活用する。センターの運営にあたっては、運営協議会を設置し、県を挙げての取り組みとする。

② 運営時間等

平日：08：30～17：00 土曜日：10：00～16：00

日曜・祝祭日・年末年始は休館。ただし、セミナー等は土日開催もある。

2) 対象としている若者等

対象者は概ね 30 歳未満の若年者(若年求職者、フリーター等)とし、これらの対象者について、カウンセリングをベースに就業に結びつくよう支援する。大学生等の在学学生及び卒業後 1 年未満の若者に対しては、同じフロアにある仙台学生職業センターで対応。若年者でも就職について猶予期間のあるものについては、同じフロアにあるヤングジョブスポットコーナーで対応する。

3) サービス内容

① 利用方法

初心者の方の場合は、総合受付にて登録カードを発行している。職業相談の場合は職業相談・能力開発コーナーへ。カウンセリングを希望する場合は進路相談コーナーに案内する。原則は予約制。再来者(リピータ)の場合はカウンセリング・相談等の予約者は予約内容にそって案内。

② 支援内容

キャリアカウンセリング／職業訓練／インターンシップ／フォローアップ／職業紹介／セミナー開催／雇用関連情報提供・・・からなっている。

③ カウンセリング

1 回約 60 分(カウンセリング 50 分+カルテのまとめ 10 分)のカウンセリングを実施。

④ 就職活動

具体的に仕事や就職先を探して手続きする場合は、ハローワークを通じて実施。インターンシップや職業訓練を希望の場合は、カウンセラーや相談員が紹介する。

3 利用状況と若年者の実態

1) 利用数・利用状況

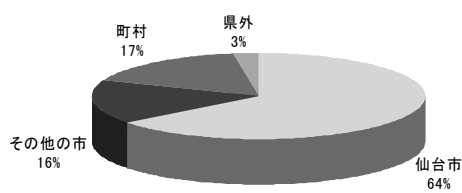
ジョブカフェ単独では、1 日平均 26 名が来館。同フロアにあるヤングジョブスポットや仙台学生職業

センターも含めた数字では、1日平均 87 名が来館している。成果としては（ジョブカフェと学生職業センターの合計数値）就職 162 名、職業紹介 709 名、インターンシップ 5 名、職業訓練 34 名となっている。

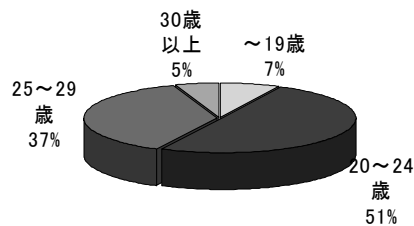
○利用者数：4月 初回：513 再来：141 合計：654

5月 初回：214 再来：260 合計：474

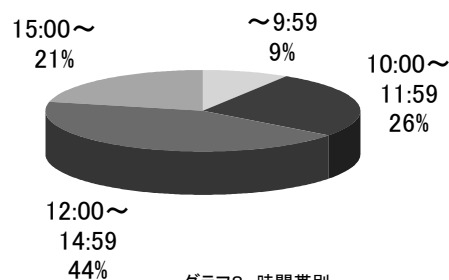
6月 初回：195 再来：407 合計：602



グラフ6 居住地別



グラフ7 年齢別



グラフ8 時間帯別

○居住地別 仙台市：64.5% その他の市 16.4% 町村 16.6% 県外 2.5%

○年齢別 ～19歳 7.3% 20～24歳 50.2% 25～29歳 37.2% 30歳～5.3%

○時間帯別 ～9:59＝9.0% 10:00～11:59＝26.3% 12:00～14:59＝43.3% 15:00～＝21.4%

2) 若者の実態・感じられる若者像

- ・全体的に社会人としての基礎ができていない
- ・他人とコミュニケーションをとるのが苦手である
- ・物事を自分できめる習慣がなく、他人の意見に従う傾向や他人に頼る傾向が強い。結果的にうまくいかないと他人のせいにする。
- ・とくに地元出身の若者は自立心が薄弱

仙台市は山形、秋田、福島、岩手など他府県から専修学校や大学等に在学し、卒業後もそのまま仙台に居住して仕事につくことを希望している若者が多い。これら他府県の若者は実家から自立して生活しなければならないため、仕事や就職に対する姿勢は比較的真剣。それに比べると宮城県や仙台出身者は親の下に暮らしていて、住居や食事などの生活全般を親に頼っているためか自立心が薄弱。

4 まとめ

- ・立地条件はいいが、PR や若者に知ってもらう工夫が課題。営業時間帯平日 08 : 30～17 : 00、土曜日 10 : 00～16 : 00、日曜日休館などについては、利用者の利便性に配慮を欠いている。
- ・具体的な職業紹介はハローワークに引き継ぐ運営。人は出向しているが、ヤングハローワークは併設されていない。また、ジョブカフェにはハローワークにある求人票の自己検索機は置いていない、などからみて、ワンストップセンターとするのは少々厳しい。
- ・ハローワークや雇用・能力開発機構からの出向者による職業相談、進路相談、地域労使就職支援機構によるキャリアカウンセリングといった人的対応が主になっている。スペース的な制約もあり、セミナーや関連事業のジョブカフェでの実施、インターネットやビデオによる情報入手や学習提供などについては、現状で環境が十分ではない。e ラーニングの学習センターとしては「アエル」4 階に仙台市が設置している産業・情報プラザ内 (<http://www.siip.city.sendai.jp/netu/>) のインターネットコーナーのほうが環境的に適している。

ちば若年者キャリアセンター

1 概要

千葉県は、若年者の就業支援施設「ちば若年者キャリアセンター」を6月下旬に開設した。アミューズメント・航空物流・臨海製造施設など、県内の特色ある産業への就業促進と人材育成を展開する。職業能力開発では、生涯にわたる能力開発の新たな仕組みとして、英国で実施され成果を上げている、パソコン等を活用して様々な場所で職業教育プログラムを気軽に受講できるシステム「ラーンダイレクト」の千葉県版を作成し、求職者などに県内産業向け専門知識を身につけさせる。同センターは、若者の就業支援・人材育成を目的に JR 船橋駅前のフェイスペインに設置されている。ビル内には市民活動ホールや役所、商業施設、民間企業などが入居しており、別の用事で訪れた若者がぶらりと立ち寄ることが可能な立地にある。フロアは「居心地の良さ」を意識した配置となっており、フリードリンクも用意されている。面談は、従来のような面接形式ではなく、専門のキャリアカウンセラーとテーブルを囲んで、会話形式で就業に関する悩み相談から職場体験までの一貫した就業支援サービスを提供している。サービスはセンター内だけでなく、県内の大学・専門学校・高校などからの要請に応じて、キャリアカウンセラーが出張して個別相談やセミナーを実施している。

1)開館及び経緯

平成16年6月21日に開館。

今年度内に、英国のラーンダイレクトに習った能力開発プログラムの千葉県版を作り実証実験の予定。

2)事業内容・目的

人材こそ地域経済の基礎。地域社会のますますの発展のためには、若者の就業状況を改善し、産業における知識・技術の蓄積を図る必要がある。そこで、地域の産学官が協力して、若者を対象とした総合的な就業支援システムを考えた。民間の持つノウハウを活用して、若者に対し総合的な就業支援サービスを提供する。

○若年者地域連携事業（厚生労働省より受託）

○地域産業活性化人育成事業（経済産業省より受託）

3)設置者・財政

①設置者・担当部署：千葉県雇用労働課

②主 管：財団法人千葉県産業振興センター

その他 リクルート、ふなばしヤングハローワークと連携等。

③事業予算：厚生労働省の委託費、経済産業省の委託費、県の事業費を含めて400,000千円程度と見られる。

4)設置場所・立地環境等

千葉県船橋市本町1-3-1 フェイスペイン9階 船橋駅前

電話：047-426-8471 FAX：047-425-2308

<http://www.nicefuture.jp/>

5)フロア構成等

フロア面積 281 m² (事務所スペース含む)

受付 (ここで施設利用者は全員登録)、個別相談コーナー (キャリアカウンセラーとの相談)、情報検索 PC、ハローワーク自己検索、ふなばしハングハローワーク、カウンセリングコーナー、セミナースペース、求人情報誌・職業カタログ閲覧コーナー、ビデオ閲覧コーナー、お知らせの掲示 (情報コーナー)、フリードリンク、事務スペース

6)スタッフ構成・役割等

総数 25 名 民間キャリアカウンセラー12名(リクルート)、雇用・能力機構 5 名

2 若者支援の実態

1)運営方針等

・運営方針

カウンセリングを事業の中心に考えている。ヒアリングを実施し悩みを聞いて、ある程度相談者の人柄がわかり、就業への意欲が出てきてから適職診断をしている。カウンセリングの内容は悩み相談だけでなく、企業面接の模擬練習の相手になることもある。

・利用時間等

月～金 09 : 00～17 : 00 (土日祝、年末年始は休み)

2)対象としている若者等

15～34 歳までの就職を希望するもの。大学生、専門学校・各種学校生、高校生などの在學生、フリーター、無業者など

3)サービス内容

・利用方法

施設利用の際には最初にエントリーカードを作成し、名前・来場目的を記す。カウンセリングは原則として予約制だが、目的外で立ち寄った人も数人レベルでは利用できるような配慮をしている。設備の利用については予約不要。

・情報提供

求人情報誌・職業カタログ、ハローワークの検索、ふなばしハングハローワークの検索、しごと発見テストや企業情報の検索、就職に関するノウハウビデオの閲覧、その他 (年度内に能力開発プログラムを開発し e ラーニングの実験)

・講座・イベント

(センター内)

就職スタートアッププログラム、求職スキルセミナー、ビジネスマナーセミナー、しごと発見テスト、必勝クラブ、トライワーク

(デリバリーサービス)

大学・短大向けサービス、専門学校・各種学校向けサービス、高校向けサービス、民間スクール向けサービス

4)重点事業等

①重点産業の人材育成

- ・幕張臨海都市地域のテーマパークや国際ホテルなどアミューズメント業
- ・国際空港での倉庫業や航空集荷配業者など航空物流産業
- ・千葉コンビナート地域の製鉄メーカー・化学メーカー工場などの基盤型産業
- ・大学や技術研究機関などバイオ・ナノテク分野の技術開発型中小企業

以上、千葉県の4つの重点産業分野において、若年就業者の育成、人材育成に取り組む。これらの産業ではいずれも若年労働者が不足して技能伝承が進まないなどの問題があった。

②職場体験学習では、目的別に3つのコースを用意

- ・就業意識の醸成を目的として社会人に密着して行動を観察する「ジョブシャドウイング」
- ・業界知識を集団で学ぶ「コーププログラム」
- ・働きたい企業で職場体験をして進路決定につなげる「インターンシップ」

この3つをすべて実施することで、若年者の職業意識醸成から業界研究、進路決定まで総合的にサポートできる。

③e ラーニング教材の開発と試行

職業能力開発ではイギリスにおいて若年者の就職支援で成果をあげた能力開発支援プログラム「ランダイレクト」の千葉県版を作成して実施する。

ランダイレクトとは、業種別の学習プログラムをオンラインで提供するもの。15分単位の複数のプログラムで構成しているため、学びたいプログラムだけを気軽に学べる。利用者にはアドバイザーが学習の進め方などを指導する。

まず、アミューズメント産業のカリキュラムを作成し、今年度内にキャリアセンター利用者の一部に試験的に実施していく予定。来年度以降は、インターネットに接続できる環境にあれば全国どこからでも利用できるようにしていく考え。同県内在住者だけでなく、他県からの人材獲得も見据えていく。

3 利用状況と利用者の実態

1) 利用数・利用状況

※調査時点で一ヶ月に満たないため公式データなし

6月21日～7月15日の利用数1,181名（延べ利用人数2,175名）

20歳～29歳の利用が70%を越えている。営業日19日で1人当たり約2回利用。

2) 若者の実態・感じられる若者像

就業意欲が割合高い。

4 まとめ

千葉県は経済産業省からの受託事業として、アミューズメント分野のeラーニング教材を開発し、インターネットを通じてこれを全国に提供していくことを計画している。また、その学習システムについて英国のランダイレクトの千葉県版としている。千葉県議会は平成16年6月21日に「若年者雇用政策の拡充を求める意見書」を議決。内閣総理大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣に提出している。その内容は、

1. 「若者自立挑戦プラン10カ年戦略」の策定を実施すること。
2. 学校教育において子どもが将来社会人・職業人として自立できるための教育を提供し、小・中学校

等において、土曜日を活用して、大学生等のボランティアによる補習授業や職業体験活動、文化芸術体験活動などの土曜授業が実施できるよう必要な整備を図ること。また、子どもに働くことの意義を十分に理解させるため、保護者、地域住民や地元企業、NPO等と連携し、中学校の第2学年時に1週間程度の職業体験活動を導入すること。

3. 学校におけるキャリア教育を支援するため「キャリア教育推進協議会」を各都道府県の教育委員会のもとに設置すること。また、高等学校における進路・就職指導において、商工会議所等と連携し、企業などからの人材を「ライフプランアドバイザー」として学校に派遣すること。
4. 英国で実施されている、生涯にわたる能力開発の新たな仕組みとして、パソコン等を活用して様々な場所で職業教育プログラムを気軽に受講できるシステム「日本版ラーンダイレクト」を創設することとされている。eラーニングへの期待が大きい。

かながわ若者就職支援センター

1 概要

同センターは横浜駅西口から徒歩 8 分の好立地にあり、ビル内には、ハローワーク求人情報プラザよこはま（1F）、よこはま・ヤング・ワーク・プラザ（16F）、横浜駅西口総合労働相談コーナー（11F）、神奈川県学生職業相談室（16F）などの就職関連施設が入居している。近接している別のビルにはヤングジョブスポットよこはま（雇用・能力開発機構）もある。政府が策定した「若者自立・支援プラン」のひとつ「若年者のためのワンストップサービスセンター（通称ジョブカフェ）」に位置づけられるが、神奈川県では「ジョブカフェ」の名称がすでに商標登録されていたため、ジョブカフェの名称を使ってはいない。

同センターが他の施設と異なっているのは、カウンセリング時間の長さだという（廣田マネージャー）。単なる就職案内ではなく、専門知識を持つカウンセラーが親身に相談に乗っている。7 月 13 日末現在で相談者のうち 61 名が正規雇用の実績がある。

営業時間は、月曜日から金曜日の 8:30～17:00 まで。土日祝・年末年始は休み。

1) 開館及び経緯

平成 16 年 4 月 27 日に開館。運営主体は神奈川県だが、職員には神奈川県職員のほか、神奈川県経営者協会、雇用・能力開発機構、民間就職支援会社（キャリア・カウンセリング専門家）の混成部隊となっている。

2) 事業内容・目的

事業の目的は、カウンセリング・就職情報提供・職業訓練情報の提供等を行い、就職を望む若者を支援すること。

事業内容は、キャリア・カウンセリング、就職情報の提供、職業適性診断、就職支援セミナー、職業体験研修となっている。また高校生を対象とした事業として、企業で働いている人が講師となる出前授業、職場見学会、インターンシップの支援、保護者・指導担当者向けセミナー、内定者・新入社員合同研修会がある。

3) 設置者

神奈川県商工労働部雇用対策課雇用促進班

4) 設置場所・立地環境等

神奈川県横浜市西区北幸 1-11-15ST ビル 12 階 横浜駅西口徒歩 8 分

電話：045-410-3357 FAX：045-312-4306

<http://www.pref.kanagawa.jp/osirase/koyotaisaku/hp/wakamonocenter.htm>

5) フロア構成等

面積 145 ㎡（事務フロア含む）、相談フロアには相談ブース 8 箇所、パソコンコーナー、情報誌コーナーがある。

6) スタッフ構成・役割等

神奈川県 4 名（3 名は臨時職員）、神奈川県経営者協会 2 名、雇用・能力開発機構 3 名、民間就職支援会社 7 名（キャリア・カウンセリング）

2 若者支援の実態

1) 運営方針等

悩みを持った若者に対処するという運営姿勢がある。社会人に必要な、俗に言う読み書きそろばん能力に欠けているという認識を持つ相談者が少なく、社会人としての基礎的な心構えから説いている。そのため就職案内ではなくカウンセリングに重点を置いている。

2) 対象としている若者等

高校生から概ね 34 歳までのもの。

3) サービス内容

・利用方法

オープン当初は、施設利用に予約不要で始めたが、予測よりも利用者が多く原則としてカウンセリングを受ける人は予約を入れてもらうようにしている。施設や設備（一部要予約）は予約なしで使える。施設と設備の利用だけならば登録の必要はないが、カウンセリングを受けるときのみ相談者カードが作成され、カウンセラーが作成するカルテと照合される形で活用される。ただし不要な個人情報を取得しないため、記入する情報は名前のみとしている。

・カウンセリング

カウンセラーは原則的に同じ人が担当する。6～7 回のカウンセリングによって就職活動に向かうケースが多い。これ以上の回数になるとマンネリ化するので、冷却期間を設ける。最初にパソコンを使った職業適性診断をする。操作はカウンセラーが一緒に行う。

・情報提供

情報提供内容は、ハローワークの求人情報、職業適性診断、各種講座となっている。

・講座・イベント

卒フリーター塾、就職支援セミナー、かながわ若者就職支援センター出前プレゼンテーション、保護者セミナー、高校卒業者新入社員セミナー、パソコン入門教室、出前授業、高校・大学進路担当者セミナー、パソコン教室履歴書の作り方

・ビデオ・パソコン学習等

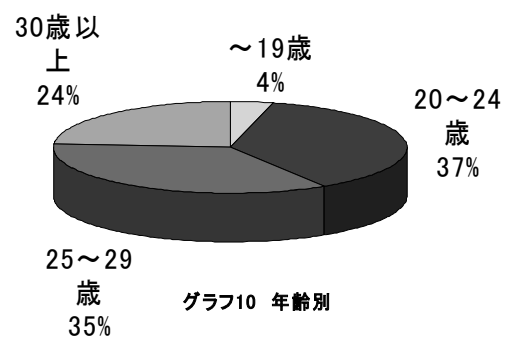
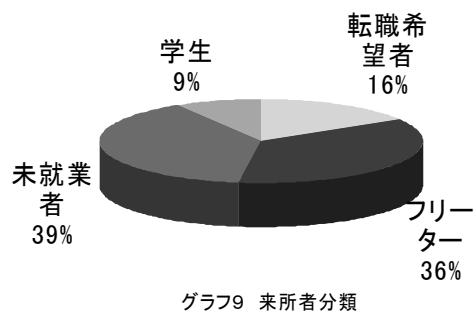
フロア内でメディアを使った学習は実施していない。

3 利用状況と利用者の実態

1) 利用数・利用状況

- ・ 4 月 202 名、5 月 1,016 名、6 月 917 名 月平均 50 名 6 月末までの合計 2,135 名
- ・ 転職希望者 15%、フリーター 33%、未就職者 36%、学生 8 %
- ・ ～19 歳 4 %、20～24 歳 37%、25～29 歳 35%、30 歳以上 24% 平均 26 歳
- ・ 女性 30% 男性 70%

- ・7月13日末現在で相談者のうち61名が正規雇用の実績がある。就職先は特定の傾向はなく、多様な業種に及んでいる。



2) 若者の実態・感じられる若者像

何をしたいのか分からない人が多い。家族同伴で来る主体性を持たない若者もいる。また未就業者の多くは、読み書きそろばん能力に欠け、他人とのコミュニケーションができない者。カウンセリングによりこうした事柄が改善され、正規雇用に結びついている。

同伴の家族（親）の傾向としては、有名企業や大企業に就職させたがるところがあり、子どもに不必要なプレッシャーを与えている。カウンセリングでは、子どもが自分の意志によりものごとを判断し、行動していくよう支援している。

4 まとめ

カウンセリングをきちんと行うこと、社会人としての基礎トレーニングをしてあげることで、モラトリアム状態の若者であっても確実に就業に結びつくことを短期間で立証している。したがって、今後は就業後のメンタルヘルス面でのフォローや働きながら不足している知識や技能を補給していける能力開発支援が求められることになるだろう。かながわ若者就職支援センターのインターネット環境やインターネットの利用分野を拡充すれば、メールでカウンセリングや学習ブースの予約も可能であり、e ラーニング専用パソコンなどによる能力開発プログラムの提供も可能と思われる。

若年者就業サポートセンター(ヤングキャリアセンター埼玉)

1 概要

同センターは、大宮駅西口から徒歩5分、ソニックシティビルの向かい側という繁華な場所に位置しており、ビル内に7Fには連携施設として「しごとふれあい広場埼玉(ヤング・ジョブ・スポット)」、「ハローワーク学卒部門(中学校・高等学校)」、4Fには「さいたま大都市圏就職サポートセンター」がある。施設の対象者は34歳以下の若年求職者、大学・短大・専門学校の学生、高校生等。実施機関は埼玉県労働商工部雇用対策課で、ハローワークが併設されている。運営内容は、キャリアカウンセラーによる就職活動サポートや就職活動のノウハウを学ぶセミナー、ハローワークでの職業相談・紹介、そのほか就職に役立つ情報提供等を行っている。

1)開館及び経緯

平成16年5月6日に開館。

2)事業内容・目的

1. 相談・アドバイス

キャリアカウンセラーが一人ひとりに対して、就職活動をサポートし、職業能力開発についてアドバイス。職業適性診断も行っている。

2. 職業紹介

センター内にハローワークを併設、専任の担当者が職業の相談・紹介を行っている。

3. 就職支援セミナー

企業経営者から業界情報や就職のノウハウを学ぶ。

4. ジョブクラブ・ビジネスインターンシップ

ジョブクラブでは、グループ方式によりきめ細かな就職活動を支援。ビジネスインターンシップは、研修企業への就職を支援する。

5. 情報提供

図書や求人情報誌、職業訓練施設の入学案内などの閲覧のほか、インターネットを活用した情報提供にも対応。

3)設置者・財政

①設置者・担当部署：埼玉県労働商工部雇用対策課

②事業予算 25,917 千円

4)設置場所・立地環境等

さいたま市大宮区桜木町1-9-4 エクセレント大宮ビル6F

電話：048-650-0000 FAX：048-650-1144

<http://www.shigoto.pref.saitama.jp/wakamono/>

5)フロア構成等

フロア面積 230 m²（事務所コーナー含む）
総合受付、カウンセリングコーナー、セミナールーム、情報コーナー、ハローワークコーナー（専任の担当者が、職業の相談・紹介を責任もって行う。希望の求人が見つければ「紹介状」を発行する）
求人端末×5 台（埼玉県内のほか、東京都、千葉県、神奈川県の人事情報が検索できる）、学卒者求人端末×8 台（全国の新卒者向け求人情報が検索できる）、テレビ（VTR 再生可能）1 台、カウンセリング端末×5 台

6) スタッフ数・構成・役割等

県職員 4 名、民間就職支援企業（東京リーガルマインド）4 名、ハローワーク 5 名、雇用・能力開発機構 4 名（カウンセリングを担当しているのは 6 名）

2 若者支援の実態

1) 運営方針等

① 運営方針

セミナーやグループワークによる就業意識の形成、就職活動の基礎訓練からカウンセリングによる職業相談、求人情報端末とハローワーク担当者による希望先企業への紹介状の発行までのワンストップサービスがモットー。

② 利用時間：月曜日～金曜日（土日祝年末年始除く）

10：00～19：00（相談受付は、10：00～18：30）

2) 対象としている若者等

34 歳以下の若年求職者、大学・短大・専門学校・各種学校の学生、高校生等

3) サービス内容

・利用方法

施設・設備の利用に予約は不要だが、ハローワークと、カウンセリングについては最初に登録が必要。キャリアカウンセリングの予約は、前週の初日から希望日の前日まで受付。電話予約も可能。

・カウンセリング

専任のキャリアカウンセラーが、相談者一人ひとりの経歴や資格などを質問して、職業分野や就職活動で必要となる職務経歴書の書き方を個別にアドバイスする。適職診断シートを使った職業相談も行う。

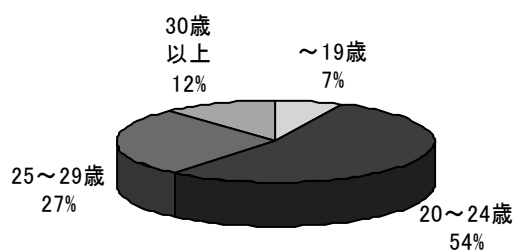
・講座・イベント

就職のためのマナー講座、応募書類作成のポイント&面接のポイント、就職面接の盲点、県立高等技術専門校の紹介、就職のための心構えと自己理解・職業理解、ビジネスインターシップ、ジョブクラブ

・ビデオ・パソコン学習等

特になし

3 利用状況と利用者の実態



グラフ11 年齢別

1) 利用数・利用状況

1,873 名（6 月来所者 1,595 名＋電話相談
278
名） ～6 月末累積利用者数 3,673 名
～19 歳（6.7%）、20～24 歳（53.9%）、25
～29
歳（27.4%）、30 歳以上（11.7%）
女性 40.4% 男性 59.6%

2) 利用者の実態・若者像

カウンセリングから推察できる範囲では、自分に自信がなく、何をしたらいいかはつきりせず、コミュニケーション能力や初歩的なパソコンスキルなど社会人としての基礎が身についていない若者が多く見受けられる。こうした若者でも同世代の人たちとグループワークを行うことで、少しずつ自信を身につけていく。

4 まとめ

ヤングキャリアセンター埼玉は、全体的に求人データベース等で面接先も見つけ、紹介状も出して、面接に向かわせる、というシステム面や人的な面での機能連携は図られている。立地環境からも施設環境からも、ここが就業に向けた e ラーニング等の学習機能、就業後の職業能力開発の支援センター機能等を整備すれば、さらに利用ニーズは高まると推察される。

若年者の生活スタイルに合わせた利用日時等再検討が求められる面もある。

株式会社パソナ 東京本社 サポート派遣制度

1 概要

同社は、派遣会社としての一般派遣業務を行うかわら、紹介予定派遣（正規雇用を前提とした派遣を促進するための教育までを含んだ「サポート派遣」制度を 2003 年度から導入している。なぜ「サポート派遣」という制度が生まれたのか、その背景を取材させていただいた。

※紹介予定派遣

雇用を考えている企業が一定期間派遣スタッフとして受け入れ、企業と本人の希望が一致すれば企業の直接雇用に移り替えるシステム。企業側のメリットは採用にかかわる広告宣伝費などがかからない。派遣期間中は企業は通常の派遣費用を派遣会社に支払い、直接雇用となったときは初年度年収の 20%が企業から派遣会社に支払われる。

2 企業が求める人

基本的に派遣スタッフは実務経験 2 年以上の者を対象としている。しかし近年、実務経験を持たないか、未熟なために派遣の成約が難しい人が増えてきた。企業が実務経験者に求めている資質で第一に挙げているのは、特殊な技能や資格ではなく、人とのコミュニケーションが取れる、相手の言うことを理解できる、自分の意見を的確に表現できる、電話の受け答えができる、ワープロが扱える、などの社会人としては基礎的なこと。たとえどのような優れた技能や資格を有していても、職場でコミュニケーションが取れなければ失格なのだという。むしろ職場の人たちと協調でき、意欲さえあれば、企業内教育によって技能は身に付けてもらえると考えている。

3 サポート派遣制度

一般派遣や紹介予定派遣を望む、実務経験がなく社会的に未熟な若者に、カウンセリングと基礎的な研修を実施する若年者の就労支援制度。「フレッシュスタッフ」として登録し、電話対応など基本的ビジネスマナーや、パソコンなどのビジネススキルの研修を実施し、その後、企業での派遣業務を通じてビジネス社会での経験を身に付け、キャリアアップする。2003 年度の適用は東京・大阪で約 1500 名。うち 350 名が派遣適用となった。もちろん、希望者が全員サポート派遣制度に採用されるわけではない。面接や基礎訓練の段階で不適格者は落とされる。

※フレッシュスタッフ

企業での正社員経験がなく、アルバイト経験が中心の高い就労意欲を持つ人。

4 サポート派遣制度プログラム

募集から派遣までの流れは以下の通り。最終的な選択肢として、派遣で働く/紹介・予定派遣の後、正社員/基礎を身に付けた状態で就職活動の道がある。

派遣後も半年に 1 度スキルチェックを実施し、スキルや経験がプラスされれば一般派遣へと移行する。

募集→登録→基礎研修→カウンセリング→実務研修→派遣→スキルチェック→一般派遣へ

(研修内容)

基礎研修（ビジネスマナー、ビジネス実務＜基礎＞）原則 1 日だが、2～3 日の人も。

実務研修（販売、営業、テレマーケティング、経理、英語、パソコンなどから選択）

(研修費用)

実務研修のみ有料

5 カウンセリング

同社のキャリア・カウンセラーは全国で 300～400 名。カウンセリング時間は一定ではなく相手によって異なる。派遣先企業に溶け込めるかどうか、メンタルな部分についても相談に乗る。適性診断は「採用版 EQ 検査」という同社のオリジナル診断シートを使っている。これは「心の知性」と呼ばれる EQ を測るもので、物事・仕事に対する取り組み方、対人関係の築き方、周りの状況を理解し、適切な行動を取る力などが把握できる。3つの知性（心内知性・対人関係知性・状況判断知性）を8つの能力（肯定的情動の高揚・情動の自己認識・情動の制御・自己表現力・アサーション・対人問題の解決・情動の受容・情動への共感）に分け、さらに 13 の素養（内容略）で見えていくもの。シートに記入してもらった結果をもとに評価された診断票が出力される。

6 その他

- ・正規雇用されていない若年者は、社会に溶け込むための基礎的能力を欠く者が多い。
- ・サポート派遣制度説明会参加者アンケートでは、フリーターの就業に対する意欲が高く、国民生活白書の結果と異なっている。

(「フリーターの就労意識調査」<http://www.pasona.co.jp/newstopics/koyou/report04.pdf> 参照)

7 まとめ

雇用の多様化が進み、企業側からの派遣労働需要は拡大をつづけている。パソナもいい人材がいれば採用先はいくらでもある、といった状況とか。したがって、アルバイトやパートしか経験のない若者を、派遣という働き方を通じて労働力として社会に送り込む必要は高まっている。また、そこから正職員へのキャリアアップの道も開かれている。パソナのサポート派遣制度に不採用になる若者も多いことから、公的サービスとしては、より手厚い基礎訓練の機会提供やそうした若者に適した手法等を求められるのではなかろうか。

NPO 法人「育て上げ」ネット Job Station たちかわ

1 概要

「育て上げ」ネットは、ひきこもり、不登校を中心とした、対人コミュニケーションが苦手である、人間関係に不安を持つ、働くことに不安を抱えている、将来やりたい仕事があいまいであるといった「働きたいけど働けない若者」のための支援、その保護者や関係者に対してもさまざまな形のサポートを実践している。2003 年 6 月～2004 年 2 月まで「ヤングジョブスポットよこはま」の企画運営を担当。2004 年 7 月には 1 ヶ月間のトライアルではあるが立川市の「Job Station たちかわ」の運営を担当した。「若者が望む支援策は若者が一番よく知っている」ということをシステム化した循環型就労支援システムを提唱しており、「ヤングジョブスポットよこはま」では、10 代後半から 60 代まで、不登校やひきこもり経験者、留学経験者、ソーシャルワーカー、精神保健福祉士、キャリアコンサルタントなど多彩な顔ぶれで 20 名のスタッフを編成。「就業意識の啓発」を強制しない、若者の「居場所」づくりを実践。結果的には就業という成果も多数産み、若年者就業支援の新しいスタイルとして注目された。

1) 設立・経緯

2001 年 1 月任意団体「育て上げ」ネット設立

2004 年 5 月内閣府より特定非営利活動法人として認証を受ける

母体は福生市で全寮制の青少年支援活動をしている NPO 法人 青少年自立援助センター。理事長の工藤定次氏は 2 つの NPO の理事長を兼務している。「育て上げ」ネットは、まちづくりなど地域と結びつきながら、ひきこもりや NEET、フリーターなどを対象にした就業支援を行う、若年者の自立支援活動が、NPO による新しいビジネスモデル(コミュニティビジネス)にもなることをめざしている。

2) 事業内容・目的

青少年(若者)の健全育成と自立における支援活動。それぞれのタイプに応じた支援活動とネットワークづくり。

- ① 会報発行、セミナー、フォーラムを通じた情報提供
- ② 専門の相談員による相談カウンセリング
- ③ 定例会開催による相互情報共有、サポート
- ④ 支援施設、団体、個人とのネットワーク構築及び紹介業務
- ⑤ 若年就労支援コンサルティング業務
- ⑥ その他、若年者のサポートと就労支援

○不登校・ひきこもり関係の諸施設の実態調査事業（日本財団助成金事業：NPO 法人青少年自立援助センターとの協働事業）：2001 年～2002 年

○不登校、ひきこもり状況にあった青少年の施設利用後の進路調査事業（日本財団助成金事業：NPO 法人青少年自立援助センターとの協働事業）：2002 年～2003 年

○「ヤングジョブスポットよこはま」の企画運営：2003 年 6 月～2004 年 2 月

○「Job Station たちかわ」の企画運営：2004 年 7 月 1 日～31 日

3) 活動拠点・フロア構成等

生活館ビル 3 階の NPO 事務所が活動拠点。「Job Station たちかわ」事業もここで行われた。

事務所内は、事務スペースと活動スペースに分かれており、4～5人の事務スペースと10～20人規模のセミナーや交流会ができる活動スペースで構成されている。

〒190-0011 東京都立川市高松町 2-9-22 生活館ビル 3F

電話：042-527-6051 FAX：042-548-1368

4) 運営体制(サービス・スタッフ構成・役割等)

①NPO の体制

理事長の工藤定次氏のほかキャリアコンサルタント資格所持者ら理事が5名、監事が1名。千葉大学教育学部教授の宮本みち子さんも理事の一人。

②実務スタッフ構成

日常的な事業運営は一部の理事と事務局スタッフ4人でおこなっており、20代の留学経験者、フリーター経験者などを中心に構成されている。専門的なカウンセリングを行う場合は理事長や理事が対応する。

2 若者支援の実態

1) 自主事業の若年者就労基礎訓練プログラムと対象者

NPO 法人「育て上げ」ネットでは、自主事業として

- 対人コミュニケーションが苦手である
- 仕事・アルバイトが長続きしない
- 昼夜逆転の生活を改善したい
- 第三者のサポートの下で就労支援を受けたい
- 共同作業を通じて仲間を作りたい
- 経済的自立を目指してがんばりたい

といった若者に対して、地域社会の方々からのご協力の下で、就労の基礎段階からの訓練プログラムを提供している。プログラムの到達目標は一定期間、継続してアルバイトができるまで、と位置づけている。

①生活改善プログラム

決まった時間に起床し、時間どおりに集合する。昼夜逆転の生活を改善し、毎回時間どおりに集合し、一日のスケジュールを確認する。

②コミュニティークリーンアッププログラム

依頼された店舗、歩道などをきれいにする。午前中に身体を動かすことで一日の生活リズムを整える。また、地域の人たちへの「おはようございます」の挨拶や「ありがとう」という言葉により対人コミュニケーションの基礎訓練をはじめていく。

③午後は共同プログラムやボランティア活動

共同プログラムとしては、地域の商店街、農場の手伝い、ワードやエクセル等のパソコンスキルの向上、資格取得への学習活動、環境・福祉・子育て施設等でのボランティア活動。

④就労へ向けた実践的なプログラム

パソコンを使用した入力業務やホームページづくり、さまざまな職業人から仕事の現場の話を聞く、履歴書作成や模擬面接練習、キャリアカウンセリングやハローワーク訪問など。

この若年者就労基礎訓練プログラムの受講は有料制。相談・登録・月謝・プログラム関係経費などを含めて負担金として10万円程度がかかる。実際に就業体験をした収入のなかから、参加プログラ

ムや能力などに応じて本人に、最大で月額負担金の 50%を上限に報奨金が支給される。

2)「Job Station たちかわ」事業

立川市から受託した上記事業は以下のとおり

①就活セミナー

就職活動の準備に役立つ、以下のような講習を実施

- ・履歴書講習
- ・面接・ビジネスマナー講習
- ・自己理解セミナー
- ・コミュニケーション・スキルアップ講習

②職業人セミナー

第一線で働く職業人を招いて、業務の内容や今の仕事に至るまでの経緯などを話してもらう。納得のいくまで質疑応答ができ、興味のある仕事について、生の情報を得られる機会の提供。

③職場見学・体験プログラム

興味のある職場を見学する。雰囲気をつかんだり、少しでも実際に仕事を体験することで、その仕事に自分が向いているのか、より具体的にイメージする機会を提供する。

④しごとフォーラム

しごとフォーラムでは、職業人を複数名招き、テーマにそって生の話を聞き、関連する事柄についても理解を深める。

⑤キャリアコンサルティング

仕事相談のプロフェッショナルであるキャリアコンサルタントが、適職や就職活動をアドバイス。自分のキャリアについて、専門家とじっくり話し合うことで、今後どうするか考えることができる。

⑥パソコン開放

インターネットで職業検索などができるよう、パソコンを開放。初心者の方には、スタッフが丁寧にサポートする。また、PC スキルとして求められるワード・エクセルについて、初心者用の講習を行う。

以上の受託事業については7月1日～31日まで実施し、8月いっぱいをかけて事業のとりまとめや分析・評価を立川市産業文化部産業振興課商工振興係と行う。

3利用状況と利用者の実態

1)利用状況

- 若年者就労基礎訓練プログラムについては、まだ、スタートしたばかりであり、実績は公表されていない。事務局の話では、数人が受講しているとのこと。
- 「Job Station たちかわ」については、前半と後半で参加者数に大きく差が出たとのこと。市の担当者は、「実施した事業の内容は大変良かったが、残念ながら前半は認知度が少なく、参加者は少なかった。後半、口コミで情報が伝わり、参加者数は格段に増えた。対象者に情報を知らせる手法やルートなどが課題。いい内容でも会場へ来てもらわなければ事業にならない」旨述べている。

2)若者の実態・感じられる若者像

「ヤングジョブスポットよこはま」運営責任者だった NPO 事務局長の工藤 啓さんは、多くのフリーター、失業者、無業者（いろいろな子がいる）の相談を受け、その状態から正規雇用就いた、起業した人の話として、次のように述べている。

- フリーター曰く、「仕事に就きたいけど、フリーター生活も悪くない」
 - 失業者曰く、「仕事に就きたいけどなかなか見つからない。フリーターは嫌だ」
 - 無業者曰く、「仕事に就きたいけど、難しい。アルバイトからでもいいけど、フリーター継続はちょっと・・・」
 - フリーターから就労した人、「仕事は大変だし辛いけど、フリーターには戻りたくない」
 - 失業者から就労した人、「新しい職場は悪くない。少しは不満もある。でも、仕事している自分は好き」
 - 無業者から就労した人、「仕事は辛い、厳しい、辞めたい。でも、以前の自分には戻りたくない」
- いろいろな言い分が各個人にある。

でも、フリーターが本当に「良い」「楽しい」と考えている人は一部で、それも仕事の経験がない人がほとんど。一度仕事に就いてみる（条件を下げて）。そうすると、フリーター生活が楽でよかったと、懐かしむ人はたくさんいますが、本気で戻りたい人は少数。

4 まとめ

登校拒否、ひきこもりなどが原因で、未就業や無業状態にある青少年に対して就労基礎訓練プログラムを導入し、就業支援を目指している NPO はいくつかある。これらは登校拒否児童や LD（学習障害児）等を対応したフリースクールや障害者の就業支援事業、学習塾の経営手法などのノウハウがベースにあるようだ。この世界は、予算がついたからどうの・・・ではなく、社会的に必要なことで、意味のあることなら、地道な活動を粘り強く続けていく、献身的な NPO 活動に支えられている。「育て上げ」ネットの、まちづくりと若年者の就業問題を結びつけたユニークな取り組みは、青少年教育や社会教育、体験学習等の観点からも注目される。

富山県若者就業支援センター(ヤングジョブとやま)

1 概要

同センターは、富山駅北口から徒歩7分、多目的総合施設（ホテル、レストラン、フィットネス、会議・宴会）「とやま自遊館」の2階にある。棟続きには図書室や会議室、研修室、ホール、多目的スタジオなどがある富山県民共生センター・サンフォルテ（旧女性センター）、消費者センターがあり、市民活動の拠点に位置する。サンフォルテ側の2階にはハローワークパート求人センターもある。自遊館とサンフォルテの1階部分と2階部分ともにつながっており、1、2階を利用者は一体として回遊できる。ヤングジョブとやま自身は、あえて「カフェ」というネーミングを嫌い、実務的な空間にしたということだが、施設全体が快適な空間や機能構成になっており、若者には馴染みやすいものとなっている。共生センターの図書室には女性の起業や就業に関する図書も整備されており、子育て中の母親等への支援講座なども提供されている。

1)開館及び経緯

平成16年7月1日に開館。

2)事業内容・目的

1. 就業相談
2. 個別カウンセリング
適職診断、自己分析、面接指導など
3. ミニセミナー
毎週1回、1回4名程度。
4. パソコンを利用した情報提供・HP、携帯電話による情報提供。
5. 各種資料提供
6. 就職支援講座の開催
7. 保護者向け及び就職指導者向けセミナーの開催。

3)設置者・財政

- ①設置者・担当部署：富山県商工部労働部雇用課
- ②事業予算 62,822 千円
内訳：厚生労働省 31,000 千円 富山県 31,832 千円

4)設置場所・立地環境等

〒930-0805 富山市湊入船町9-1
電話：076-445-1996 FAX：076-445-1997
<http://www.youngjob-tym.jp/>

5)フロア構成等

フロア面積約200㎡（事務所コーナー含む）
総合受付、カウンセリングコーナー3席、適職診断コーナー5席、職業紹介コーナー4席。

ビデオ2台、インターネットパソコン4台、求人情報ナビ2台、学生求人情報ナビ5台。

6) スタッフ数・構成・役割等

正職員3名、派遣職員2名、雇用・能力開発機構1名。内訳：フロント業務1名、カウンセリング2名、事務職2名、機器運用1名。

2 若者支援の実態

1) 運営方針等

① 運営方針

雇用・能力開発機構が運営するハローワークパート求人情報センターが同じ階にあり、相談から職業紹介までのワンストップサービスを提供している。

② 利用時間：月曜日～金曜日（土日祝年末年始除く）

09：00～18：00

2) 対象としている若者等

失業者、フリーター、無業者、高校生、大学生、就業者（正社員）など。

3) サービス内容

・利用方法

カウンセリングのみ内容によっては予約が必要。 設備利用については予約の必要はない。

・オリエンテーション

相談者が個別の状況を把握して、支援内容等を検討する

・カウンセリング

専任のカウンセラー2名で対応。7月から1月末までに670人が個別カウンセリングをうけている。

・各種診断

オリエンテーションやカウンセリング、その間などで下記の診断を活用して、自己理解などを進める。

職業興味検査（MIO 職業興味チェックリスト、VPI）

性格検査（CaPT 性格検査、エゴグラム）

総合的職検査（キャリア・インサイト）

適性検査（GATB）

価値観（ワークシート）

満足度・燃焼度（ワークシート）

能力・経験（キャリアシート） など

・就職支援セミナー等

若年就業支援としては4人程度の少人数を対象に、適職診断、コミュニケーション能力、応募書類作成準備、面接トレーニング、自己理解などを毎週開催。

高校の就職指導者や保護者を対象にしたセミナー等も実施。

・ビデオ・教材

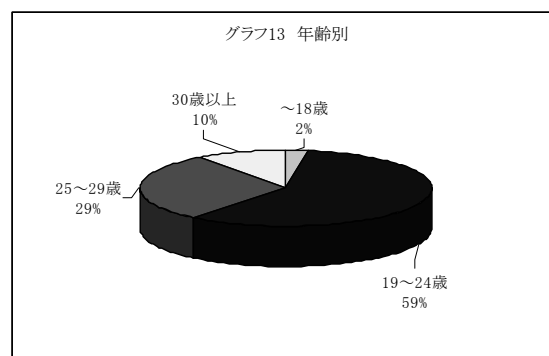
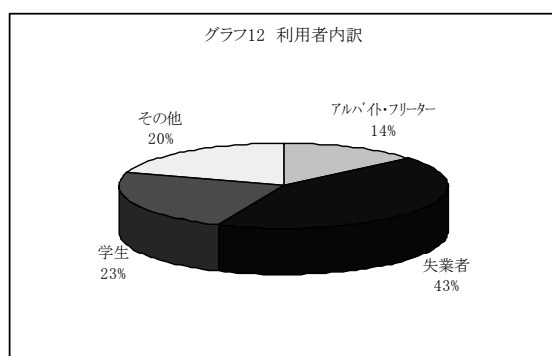
進路選択シリーズビデオ10巻、職業ガイダンスビデオシリーズ30巻

・情報提供

3 利用状況と利用者の実態

1) 利用数・利用状況

- ・月刊利用者数：1,991名（平均）。総利用者数 13,941名（7月1日～1月末）。
- ・利用者内訳 アルバイト・フリーター13.8%、失業者 42.7%、学生 23.5%、その他就業者等 20.1%。
- ・利用者の年齢：～18歳 2.4%、19歳～24歳 58.4%、25～29歳 29.2%、30歳以上 10.0%。
- ・利用者性別：女性 41.4%、男性 58.6%。
- ・利用サービス：カウンセリング 19.3%、情報収集 33.2%、求人検索 54.4%、適職診断 8.3%、職業紹介 7.9%、その他 11.1%。
- ・リピーター：51.0%



2) 利用者の実態・若者像

全体的には情報収集や求人検索にくる若者が多いが、カウンセリングを希望する若者も多い。カウンセリング利用者 400 人を対象に 1 月に実施したアンケートでは、50 人が就職している。そのうち正職員は 22 人、パートや派遣は 28 人。

コミュニケーションが苦手だったり、自分に自信がないなどから将来に前向きになれない若者が多いが、カウンセリングなどを重ねると自信をつける。

4 まとめ

富山県では 16 年度の経験と成果を生かし、若年者就業支援をさらに推し進めていくこととしている。県内には 3000 人から 4000 人のニートがいて見られ、17 年度以降、NPO など民間の支援活動団体の協力を仰ぐ、心理カウンセラーの増員、ヤングジョブとやまから遠い人などに社会人基礎能力学習を提供する e ラーニングなどに取り組む計画。これらに対する県予算として平成 17 年度に 820 万円を計画している。また、富山県、教育委員会、商工会議所、民間企業、大学などで構成され、インターネットによる生涯学習を実践している富山インターネット市民塾推進協議会では、17 年度より、新規事業として富山県内の中小企業を対象にした e ラーニングサービス 「ビジネス塾」を実施する計画。富山大学、富山県立大学、富山国際大学、高岡法科大学がコンテンツや運営に協力し、従業員向けの実務的なビジネススキル講座、管理者向けのマネジメントやリーダーシップ講座、地元経営者の経営哲学講座など、約 60 講座を開設する予定。このサービスは、インターネット上の学習とスクーリング、個別学習相談、個別企業の人材開発に合わせた専門家の活用アドバイスなどで構成される。サービスを受けるには、個人ではなく企業単位で会員になり、会費や受講料が必要となる。

ジョブカフェおおいた

1 概要

ジョブカフェおおいたは、大分駅から徒歩 10 分の市中心部にあるオアシスひろば 21 の地下 1 階にある。オアシスひろば 21 は、県総合文化センター（2000 人収容ホール）、NHK 大分放送局、全日空ホテルなどのある複合ビルで、大分の文化情報発信の拠点。若年者には訪問しやすい繁華街にある。サービススペースはハローワークと一体になっており、国の学生就職相談室も一緒になっていて、就業への支援機能が集中している。ジョブカフェの特長としては、若年者の求職登録、若年者を対象とした企業側の求人登録に積極的に取り組んでおり、それが若者の就職にもつながっていて、成果が上がっている点が注目された。

1)開館及び経緯

平成 16 年 4 月 1 日に開館。

2)事業内容・目的

1. 保護者意識啓発リーフレット作成・配布（高校 2 年生の保護者が対象）
2. 就職予定者職業講習
高校に出向いた就職希望の 2 年生を対象に行う。
3. 進路指導担当者研修
4. 企業ガイドブック作成配布（大学生）
5. 職場紹介ガイドブック作成配布（高校生）
6. カウンセリング
7. セミナー（再就職支援、新規高卒就職者）
8. 若年不安定就労者支援（調査及びグループカウンセリング）

3)設置者・財政

- ①設置者・担当部署：大分県商工労働部労政能力開発課雇用対策室
- ②主 管 財団法人大分県総合雇用推進協会
その他 学生職業相談室（ハローワーク）
- ③事業予算 54,853 千円
内訳：厚生労働省 31,000 千円 大分県 23,853 千円

4)設置場所・立地環境等

〒870-0029 大分市高砂町 2-50 OASIS 広場 21 (B1F)
電話：097-533-8878 FAX：097-533-8667
<http://www.sorin-oita.or.jp/cgi-bin/info/info.cgi?tcc=job>

5)フロア構成等

ハローワークのフロア内にありジョブカフェ単独スペースは約 90 ㎡（学生職業相談室含む）
若年者相談コーナー、キャリアカウンセリングコーナー、個別相談ブース、職業ビデオコーナー、適職

自己採点システム。

学生職業相談室（学生用自己検索装置、学生用検索パソコン、学卒システム、相談職員席等）

6) スタッフ数・構成・役割等

コーディネータ 1 名、事務員 1 名、相談員 3 名、事務補佐員（システム運用） 1 名、能力開発支援アドバイザー 1 名（雇用・能力開発機構）、合計 7 名。

2 若者支援の実態

1) 運営方針等

① 運営方針

求人開拓推進員を県内 6 ヶ所の商工会議所に配置し、主に新規高卒未就職者に対する求人開拓と早期就職支援に力を入れて、また、求職者、求人者双方とも会員登録制により、個別のニーズにマッチする情報提供に力を入れている。

こうした登録はインターネットでもできるようになっており、登録内容にもとづいて登録者が欲する情報が提供される。インターネットによる踏み込んだ情報サービス、足を使ったフットワークにより、ジョブカフェで「待つ」だけでない若年者就業支援体制がとられている。

② 利用時間：月曜日～金曜日（祝祭日を除く）

08：30～17：00

2) 対象としている若者等

中・高・大学生を含む 30 歳未満の若年者（雇用保険受給者を除く）

3) サービス内容

全員にジョブカフェ大分の登録案内を行い、登録者にはカウンセリング、適職診断、職業相談等の実施。職業訓練、就職セミナーの誘導、就職面接会参加案内、インターネットによる情報提供、求人企業からのリクエスト（希望者のみ）を実施。また、求職を申し込む人にはハローワークによる職業紹介を行う。インターネットによる情報提供は、登録条件に合った求人情報をメールなどで受け取ることができるというもの。

また、その逆に求職者が希望すると登録企業側に個別の求職情報を公開する（住所・氏名は非公開）サービスも実施している。

3 利用状況と利用者の実態

1) 利用数・利用状況

- ・総登録者数：2,857 名（4 月 1 日～1 月末）。
- ・登録者内訳 若年者 2,198 名。内新規高卒未就職者 65、学生 594 名。
- ・若年者相談コーナー利用者：
新規求職者 2,857 名（30 歳未満求職者 2198 名、学生及び学卒未就職者 659 名）、
相談件数（延べ）5,535 件（30 歳未満求職者 4,267 件、学生及び学卒未就職者 1,268 件）
紹介件数（延べ）4,376 件（30 歳未満求職者 3,361 件、学生及び学卒未就職者 1,268 件）
就職件数 725 名（30 歳未満求職者 535 名、学生及び学卒未就職者 190 名）

2) 利用者の実態・若者像

全体的には コミュニケーション能力や社会人基礎能力の低い若者が多い。

4 まとめ

ジョブカフェおおいたでは、高校生やその保護者、就職指導員などへの支援事業が充実している。希望する高校・クラスなどには、出向いて職業意識啓発の講話を実施している。また、企業訪問による求人開拓も熱心に取り組んでおり、求人情報提供や企業情報が充実している。大分市、別府市、佐伯市などでは若年不安定就労者に対処したグループカウンセリング事業も実施しており、適職診断やカウンセリング、コミュニケーション講座などを行うなどフットワークのいい活動ぶりが注目される。

大分県生涯教育センターでは、すでに LMS 機能もある e ラーニングのプラットフォームを構築し、平成 16 年の 10 月より、おおいた県民アカデミア大学インターネット講座を開講している。16 年度は地域学 1、現代学 1 の 2 コースでスタート。受講生は各コース 100 名。地域学 A コース「大分の自然」は、「おおいたの温泉通になるために」「黒岳の魅力と歴史」「番匠川の魚と環境」「レッドデータブックおおいたからの警告」「温泉の魅力と地域の歴史」で構成。

現代学 A コース「大分からの情報発信と国際交流」は「情報化社会を生きる」「大分を知るインターネットの利用術」「大分を研究するブレインストームによる」「今アジアが熱い、アジアの魅力」「アジア太平洋と九州観光」で構成している。

大分県生涯教育センターの e ラーニングシステムは、e ラーニングの国際標準規格である SCORM に準拠しており、他地域が SCORM に準拠したコンテンツを開発した場合でも、そのコンテンツを利用して、LMS で学習者管理することが可能。

ジョブカフェおおいたの関係者らは、企業の求人開拓や高校生への就職支援活動の取り組みと e ラーニング事業などが連携することで、フリーター予備軍に対し予防効果のある学習事業や啓発事業に取り組むことが可能と、意欲的であった。