

第  
37  
号C  
ステップ

STEP

人間を主役にした人材雇用開発

ニュース



# 若者の就職阻害要因の整理と支援のあり方について ～C-STEPの経験から～

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 就労支援専門員 石川 結加

今回は、就職困難者の中でも失業や不安定雇用の状況におかれている若者の就職阻害要因の整理とその支援のあり方について、C-STEPの経験をふまえてまとめていきたいと思います。

近年、総務省や厚生労働省が発表した雇用実態を年齢別に見てみると、完全失業率は減少傾向にあります。15～34歳の若者の完全失業率は、どの年齢層と比べても一番高くなっています。また、厚労省の統計(2010年)によると、「非正規雇用1756万人のうち、在学中を除いた非正規若者は、414万人」といわれています。

若者の就職阻害要因の1つは、学歴です。C-STEPが支援してきた若者は、高卒と大卒に分けることができます。高卒の内訳は、一般校、高等専門学校、支援学校がありますが、他にも通信制の学校などがあります。高卒で就職したケースの殆どは、非正規雇用です。また、不登校やひきこもりで学校を卒業していない若者も就職難に直面していると言えます。

2つは、非正規雇用の契約の問題です。高卒後、一旦、非正規雇用で就職すると正規雇用に移行することが困難で、転職を繰り返すケースが非常に多いです。

3つは、企業における新卒一括採用の慣行です。新卒採用されていなければ、有能な人材として見なされにくい現実があります。

4つは、教育現場における、職場実習等を含むキャリア教育の問題があります。2013年の内閣府の資料によると、普通科の公立高校、大学及び短大における職場実習等の体験者数の割合が10%前後で非常に低いことが指摘されています。この問題は、企業とのミスマッチで早期に離職する一要因ともなっています。

5つは、障がい障壁になっている場合です。C-STEPの経験で多いのは、何らかの障がいがある、あるいは障壁なく大卒で正社員として就職したが、在職中に精神疾患を発症し、休職と復職を繰り返し、結果的に離職する、あるいは転職を繰り返し定着しないというケースです。また、特筆しておきたいことは、公立、私学を問わず一般校に在籍中、就職が内定しなかった場合は、仕事が決まらないまま卒業するしかなく、

在学中に障がい者の就労支援を受けることができないのが実情です。

6つは、ひとり親家庭の母親で、非正規労働を転々としているケースです。フルタイムで働くことが困難な上に、上述した学歴の問題などと複合しています。

7つは、数は少ないですが、住所を持たないケースです。出所した刑余者の人たちも含まれます。

最後に、多くのケースに共通していることは、就職困難な状況にある若者は、著しく自尊感情や自己肯定感を損なわれているということです。企業や社会から自分は認められていないと考えたり、自分の出来ないことばかり考えてしまう傾向があり、周りから働く意欲がないという印象を持たれてしまいます。

これからの企業に求められることは、少子化に伴い労働人口が減少する中、若者が安定した雇用環境の下で、経験を積みながら、職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる社会の実現です。日本の多くの企業は、日本型の雇用慣行、つまり、人材育成の視点で従業員の能力を引き出しながら、より高度な仕事へと職務を段階的に積み上げていくと同時に、長期的な信頼関係を維持することで従業員のやる気を引き出し、それによって利益を生み出してきた経験を持っています。

学歴、仕事のブランク、経験不足、過去の不適応体験、障がいの有無、出産・子育ての有無を採用・雇用契約の判断基準に反映するのではなく、資格取得のための教育訓練の保障などを含めた、仕事自体が本人の成長の機会となるような雇用の在り方が求められているのではないのでしょうか。このような職場は、誰もが働きたいと思える職場であり、高い働く意欲をもった従業員が増えれば、結果的に企業の成長につながると考えます。それを実現するためには、まず、職場実習を積極的に受け入れながら、若者の特性を学ぶことが大事だと言えます。そして、若者が職場に1日でも長く定着できるように支援機関と連携しながら、コミュニケーションを図る努力を重ね、信頼関係を築き、仕事への意欲を向上させていくことが望まれます。

リレーエッセイ

vol.5

## C-STEPニュース リレーエッセイ

サントリーホールディングス株式会社 人事部専任部長人権担当 大森 幸子さん

## 【会社概要】

サントリーグループは、酒類や清涼飲料を中心に外食、花、サービス業など幅広い事業をグローバルに展開しています。成長の原動力として、創業以来、脈々と受け継がれている「やってみなはれ」の精神を挙げることができます。そして、絶えず新たな価値の創造に果敢に挑戦することで、豊かな生活の実現に貢献することを目指しています。

また、真のグローバル企業グループSUNTORY実現のためには、社会に対する責任を果たすことはもちろん、次世代に持続可能な社会を受け継いでいくことが不可欠と考えています。創業以来の「利益三分主義」に基づく取り組みを積極的に展開し、世界中の人々から信頼される企業グループとしての成長を遂げるべく、活動しています。

◆弊社は大阪同和・人権問題企業連絡会の活動を通じながら、1981年の社団法人同和地区人材雇用開発センター設立時より同会員となり、同和地区住民の優先雇用に取り組み始めました。当時は中高年層の方々を中心とした雇用を行い、受け入れ事業所において、それぞれの職務を創出してまいりました。

弊社にこれまで勤務された方々は、勤続19年ながら依願退職をされた1名を除き、皆さん定年まで勤務して下さっています。各所属長からは「職場の仲間からの信頼も受け、充実した会社生活を送って下さいました」との報告を受けています。

私が現業務に就いたのは2011年4月。引継ぎ時に「2000年以前に入社された中高年の方々が、相次いで定年を迎えられる。については後任のかたのこともお願いしたい」と伝えられました。同時に大阪・同企連での大きな目標の一つである「雇用維持」の重要性を受け止めました。

「さて?どこから手をつけたら良いのか…」長く勤務していただいている裏返しに、10年近く新規の雇用がなかったことを考えると、まずは身内である人事部の上層部と採用担当者にこの必要性を理解してもらうことが先決でした。資料を作って説明をし、現況認識をしてもらうとともに人事部内のコンセンサスを得ることとしました。

次に定年退職となるご本人が在籍する部署長たちに、継続して雇用してもらうよう依頼をして周りました。が、従前の状況とは

異なり、事業所や工場の独立採算による損益重視や効率化、あるいは外注化が進み、職務創出もなかなか思うに任せないという状況が横たわっていました。何とか糸口を見つけ出すべく、あれこれ方策を巡らし、人事部内での協力も仰ぎました。

その甲斐があり、2013年には管理部門で1名、2014年に工場部門で1名を新規に雇用させていただくことができました。振り返れば、社内調整を2年がかりでやったことや、C-STEPさまに弊社の状況を早くからお知らせし、連携をとらせていただいたことが奏功した要因の一つであると思っています。C-STEPさまから適宜情報をいただいたことに改めて御礼を申し上げます。

◆さらに、職務創出の拡大が必要ということで、弊社のグループ会社での雇用の可能性も同時に探りました。その結果、2013年には初めて支援学校生のかたを外食関連のグループ会社で雇用させていただくことができ、続いて3年間の雇用に繋がりました。今後も継続できるよう努めていきたいと考えています。

この企業は元々知的障がいの方々の採用を前向きに取り組んでおり、店舗現場でも料理長や店長がそれぞれの個性を引き出しながら、働きやすい環境を造っている会社です。主に厨房内での作業が中心で、彼らは時に場を和らげ、周りを明るくしてくれているようです。彼らと一緒に働くことで自分たちの成長にもなるという話をしてくれた同僚がいて感動を受けました。

現在、弊社で働いて下さっている皆さんは若い層ばかりです。ということは長く働いていただけるかたばかりです。ぜひ、皆さんが定年まで働き続けてほしいものと心より願っています。

担当者として一番嬉しく感じることは、こうして雇用が実って、ご本人たちがイキイキと働いて下さっていること。そして時々「元気にしていますよ!」というメールをもらうことです。文面のなかには「サントリーの一員として働けることが幸せです」という言葉もあり、ウルウルします。私自身何も力にはなれませんが、皆さん頑張ってください!と精一杯エールを送っています。



厨房にて、本日のランチを準備する様子

## 就職困難者支援 最前線

# 若者と就労支援

NPO法人おおさか若者就労支援機構理事 (株) 泉州アグリ 太田 光昭さん

NPO法人おおさか若者就労支援機構は、2000年(任意団体時)から、若年者就労相談事業等を行う中で、働いていない若者は「働きたくないのではなく、働けない」ことがわかりました。当時、高齢者や障がい者の施策は充実していましたが、若年者施策はほとんどない時代で、独自に調査や相談事業をしていました。働けない原因の多くは、学校でいじめられたことから人間関係を上手くつづけれないことや、就職活動で50社近く落とされ、自分は社会に必要とされない人間だと考えるようになったなどでした。若年者就労問題のすべてが、個人の責任に起因するものではなく、教育、労働、福祉問題等の社会的課題でした。

そこで、2002年10月には、本格的な支援をするために、任意団体からNPOの法人格を取得しました。2004年になると、マスコミがニート問題をとりあげ一部で偏重報道を繰り返す中で、ニートは怠け者、働きたくないと考えている等の偏見が生まれてしまいました。一方で、国がニート問題を社会問題としてとらえ、1府3省合同で若者自立・挑戦プランが策定されました。

2005年には全国20実施団体のひとつとして、国事業である宿泊型支援事業の「若者自立塾」に採択されました。2007年には、泉佐野市を中心とする南大阪地域に密着した通所型支援事業として「南大阪地域若者サポートステーション事業」を受託しました。2011年にはこれまでの若年就労支援が評価され、「厚生労働大臣表彰」に選出されました。

これまでの若年就労支援のなかで、特に力を入れてきたのが、農業就労への取り組みです。泉佐野は泉州ブランド野菜の産地で、キャベツ、玉ねぎ、水ナスは全国ブランドになりつつあります。農業は若者自立塾の時代から、土に触れることや作物の成長など、自然のなかで働くことは、コミュニケーションの苦手な若者にとって、期待できる働き方と考えていました。6年前から、働きたくても働けない若者のために、制度に合わすのではなく、当事者に合った働き方としての新たな受皿をつくりました。具体的には、近隣農家さんのお手伝いを目的に「アグリヘルパー事業」を立ち上げました。農家さんは高齢で作業が進まない、後継ぎがないなどの不安があり、我々は農業の知識を学びたいという、この2つのニーズを結び付けました。



泉州ブランド野菜の松波キャベツ畑

現在、アグリ事業では、農業には繁忙期と閑散期があることから、6次産業化(生産、加工、販売)を目指し、ブランド野菜の生産、水ナスの漬物などの加工品などもつくっています。販売分野では、ブランド野菜を大阪市内の都市部の方に知ってもらうために、マルシェに力を入れています。現在はグランフロント大阪駅、淀屋橋、難波、堺市、久宝寺等のマルシェや、農産物直売所、スーパーマーケット、ホテル関係との契約にまで至り、2年前から難波駅に野菜の直売店もオープンしました。さらに、岸和田で廃業になった堆肥会社からノウハウを教えて頂き、堆肥や土づくりを行い、量販店での販売を始めました。

一方で、非営利活動法人では、このような取り組みを進めるには限界があり、2年前に、社会的な課題をビジネス手法で解決する社会的企業を目指して、「株式会社泉州アグリ」を設立しました。社長には、若者自立塾の第1期生が務めており、当事者がつくった組織と位置づけています。

さらに、2015年には、地方創生事業を採択して、都市と地方をつなぐ就労支援カレッジ事業に取り組んでいます。これは、都市部から農業に関心のある方を集めて、泉佐野で農業を学び、リンゴの生産量ではトップの青森県弘前市に農業体験を行う事業です。将来は定住や2居住を目指すもので、現在、弘前の体験者数は80人近くにのぼり、農業を通じて都市と都市の連携が生まれています。今年度からは、石川県加賀市も加わり、拡がりをみせています。来年度も事業継続しますので、地方移住や地方での農業に関心のある方はご連絡をください。地方での体験期間中の旅費、宿泊費、食費は無料です。詳しくは泉佐野アグリカレッジまで。<https://www.agri-col.com/>

## C-STEP事業

### 「人と仕事をつなぐ企業の集い2016」 見学会を開催しました。

「人と仕事をつなぐ企業の集い2016」見学会を開催しました。今年度は、「職場・職場実習の見学」をテーマとして、11月30日にすみでんフレンド株式会社(住友電気工業株式会社の特例子会社)の大阪営業所で、12月7日に大阪府総務部庁舎管理課(大阪府公館)で開催し、両会場とも約30名が参加しました。すみでんフレンド株式会社では、一般職員の方からの挨拶と会社説明の後、観葉植物の剪定、緩衝剤の製作、書類のスキャンなどの作業を見学しました。職員の方たちはたくさんの方々の作業を手際よくこなされており、知的障がいのある方々にとって働きやすい職場づくりに向け、どのような工夫が施されているかなどを学ぶことができました。

次に、庁舎管理課では大阪府公館における職場実習の様子を見学しました。まず始めに、職員による庁舎管理課の職場体験実習に関する説明があり、その後、実習生による植栽・剪定実習、館外の水槽の清掃実習、救出・救命訓練の実演を見学しました。トリマーや電動除草機を使った剪定の実習では、どの実習生も安全を確認する号令で大きな声がかかり、操作の手順をよく覚えていました。また、救命訓練の実演では、AEDとマネキンを使い、心肺蘇生法の手順を披露してくれました。最後に、自ら制作したという実習生による寸劇、職員による実習の記録がそれぞれ紹介され、参加者全員が熱心に視聴していました。

今後も、C-STEPは、会員企業の協力のもと、職場や職場実習の現場の様子を紹介することを通して、障がい者雇用の参考にしていただくために、見学会を実施してまいりますので、会員の皆様のご参加をお待ちしております。

### 2016年度 支援学校等の生徒を対象にした 「模擬職場実習」を行いました。

支援学校等の生徒を対象にした「模擬職場実習」をC-STEP事務局にて行い、6月から1月末までで49名の生徒が参加・修了しました。この「模擬職場実習」は、就職をめざす支援学校等の生徒が、①自己理解を深め、就労への自信を高める。(そのために実習生の気持ちを聴く)②社会人として身につけることや働くことの自覚を深める。③希望職種を理解をすすめる。④「企業にどう関わってもらえればいいのか」を伝えられるように、障がい特性を把握することを目的としています。就労支援専門員によるマンツーマン支援で、原則3日間、1回の受け入れ人数は二人までです。

3日間の基本的なプログラムは以下の通りです。(実習生のニーズに応じて内容を入れ替えています。)

1日目	2日目	3日目
<ul style="list-style-type: none"> <li>挨拶、タイムカードを押す</li> <li>朝礼(自己紹介と目標発表)</li> <li>引率教員同席の面談</li> <li>実習ノート作成</li> <li>セミナー「働くこと」</li> <li>ふき掃除、郵便物の確認・仕分け</li> <li>ビジネスマナー(身だしなみ、挨拶)</li> <li>作業(シール貼り、シュレッダー、クリップの束ね)</li> <li>1日の振り返り</li> <li>終わりの挨拶、学校へFAX</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>挨拶、学校へFAX、タイムカード</li> <li>朝礼(今日の目標発表)</li> <li>前日の振り返り、実習ノート記入</li> <li>ふき掃除、郵便物の確認・仕分け</li> <li>セミナー(給料の使い方)</li> <li>ビジネスマナー(言葉遣い、ビジネス表現、職場での人間関係、クイズ)</li> <li>作業(パソコン入力、名刺作成、ディスクッター、シュレッダー)</li> <li>1日の振り返り</li> <li>終わりの挨拶、学校へFAX</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>挨拶、学校へFAX、タイムカード</li> <li>朝礼(今日の目標発表)</li> <li>前日の振り返り、実習ノート記入</li> <li>ふき掃除、郵便物の確認・仕分け</li> <li>セミナー(希望職種)</li> <li>ビジネスマナー(電話応対、接客)</li> <li>作業(パソコン、ジャンパー袋詰め、ボールペンの組み立て、ラッピング)</li> <li>教員同席 3日間の振り返り</li> <li>修了式、感想発表</li> </ul>

この3日間の実習を通して、実習生たちは、次第に「自分から主体的に行動する力」を身に付けていきます。一方、支援員は、実習生の迷いやミスを少なくするために、どんな支援が有効なのかを的確に把握し、次の企業実習に活かしていくことをめざします。

毎年、この実習を終えた生徒が、たくさんの企業や事業所に就職しており、大変うれしく思います。会員企業の皆様には、障がい者雇用の拡大のため、引き続きご支援ご協力を賜りますようお願い申し上げます。



ジャンパーの袋詰め作業の様子

### 2016年度雇用問題研究会が開催されました。

2017年2月7日(火)、大阪市立阿倍野区民センター大ホールにて、「発達障がいのある方々の雇用促進にむけて」をテーマに、2016年度雇用問題研究会が開催されました。当日は、約280名の参加がありました。

同研究会は、森島C-STEP理事長の開会の挨拶の後、第1部「思春期から成人期の発達障害の特性—就労をみすえたときに知っておきたいポイント」をテーマに、大阪府立精神医療センターの柴田真理子様からご講演をいただきました。精神科医の立場から、発達障がいの特性及び就労の際に必要なと思われる配慮のポイントについてお話いただきました。引き続き、第2部「発達障がいのある方々の雇用促進にむけて」と題するシンポジウムを行いました。ファシリテーターに、A'ワーク創造館館長の高見一夫様、パネリストとして、大阪府発達障がい者支援センターアクトおおさかセンター長の山川秀雄様、C-STEP事務局長の松本秀樹、NPO法人発達障害サポートセンターピュア副センター長の種村祐太様、(株)シンエイ代表取締役の鐘森雅之様をお招きしました。

シンポジウムでは、理解されづらい発達障がいがあることで職場でどのような悩みがあるのか、発達障がいのある方々のための就労支援機関の役割、発達障がいのある方の雇用から始まった障がい者雇用に取り組んでいる企業の実践事例などを学びました。

シンポジウムの後、北口C-STEP副理事長の閉会挨拶を受け、全プログラムを終了しました。ご多用の所、多くの会員の皆様にご参加いただき、ありがとうございました。



シンポジウムの様子

### 事務局よりお知らせ

#### 2017年度より入会金制度を導入します。(一律5,000円)

2017年4月1日以降にご入会される場合は入会金が必要になります。  
(2017年3月31日までにご入会される場合は不要です。)

#### (会員のみさまへ)

就職困難者等の雇用・就労、企業のCSR活動の推進を図るため、会員拡大活動にご支援・ご協力をよろしくお願いいたします。関連企業や取引先、就労支援に関心のある事業所などにC-STEPをご紹介ください。ご紹介いただいた事業所には、当センター担当者より事業説明をさせていただきます。

#### (入会をご検討中の事業主の方へ)

C-STEPへの入会については原則として法人入会となります。手続きにつきましては、ホームページの「会員入会手続きのご案内」をご覧ください。入会を希望される場合は「入会届」をご提出ください。お問合せ、ご不明な点がございましたら下記までご連絡ください。



編集・発行

一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)

〒540-0028 大阪市中央区常盤町1丁目3-8

中央大通 FN ビル 14 階

tel.06-6940-6600 fax.06-6910-6033

URL(ホームページ) <http://www.c-step.or.jp>