

報告

わたしたちが知っておくべき、若者の真実



NPO 法人育て上げネット
工藤啓（くどう けい）

プロフィール

NPO 法人育て上げネット理事長。

平成十三年に米国ベルビューコミュニケーションカレッジを卒業、同年に青少年就労支援 NPO 育て上げネットを設立。三年後、平成十六年に法人化。現在は、同法人の理事長として、若年者就労支援に携わりながら、金沢工業大学客員教授や、東洋大学非常勤講師としても活躍。主な著書は、「ニート支援マニュアル」、「育て上げ - ワカモノの自立を支援する」、「大卒だって無職になる - “はたらく” につまずく若者たち -」など

はじめに	働いていない若者に向けられる、社会からの目線
第一章	「育て上げネット」の概要と若者の定義
第二章	若者の真実
	(一) 見えないレイブル・ニート層の実態
	(二) 若者というキーワードが自己責任論に結びつく原因とは
	(三) 具体例にみるレイブル・ニート層の多様性
第三章	「働き続ける」ための支援とは
最後に	企業成長のカギは積極的若手採用！？

はじめに 働いていない若者に向けられる、社会からの目線

今回のシンポジウムは「企業成長のカギは若者にアリ」というテーマの下、企業成長と若者の就業について探っていくわけだが、「働く」ことを考える前にまずは「働いていない」ということの意味を考えてみたいと思う。

私の育児休暇中の経験をご紹介します。

私には、2歳と0歳の子供が2人おり、第1子の時に2ヶ月、第2子の時は6週間、妻と一緒に育児休暇を取った。育児休暇中は少し余裕があるので、毎日2回、近所の比較的大きな公園に犬を連れて散歩に行っていた。すると、育児休暇中4つのグループに声をかけられた。

まずは公園の美化活動を行っていた主婦のグループ。

私に一言「何しているんですか毎日」と。

どうやら彼女達には、私が不審者に見えていたらしい。

次にゲートボールの練習していた年配の方々。

やはり私のところまで来て「何しているんだ、仕事がないのか」と。彼らには私が失業者に見えていたようだ。

そして情報交換中のホームレスの方にも声をかけられた。「おい、兄ちゃん。新入りなのに何故挨拶しないんだ」と。彼らは私のことを失業して行くところがない若者かと思い、手助けした方がいいんじゃないかと優しい気持ちで話かけてくださったんだそうだ。

終いには、警察官に職務質問をされた。

この経験から「働いていない」若者は、これほどまでに社会から「異質な、いてはいけない存在」という目線突きつけられるのかと驚いた。

働いていない人が夜型になるのは、怠惰だからではなく、昼間一般の人々が職場へ行く時間に自分のいる場所がないからなのだろう。

「働いていない若者」を許容する文化が乏しい日本においては、働くということは「給与を得る以上の大きな意味」を持っているということ、痛感したのであった。



第一章

「育て上げネット」の概要と若者の定義

私たちの育て上げネットは、全ての若者が社会的所属を獲得し、「働く」「働き続ける」を実現できる社会を目指して活動している。

ミッションは「若者と社会をつなぐ」。

現場で無業の若者の就労支援に関わる一方で、政策提言や企業・地域社会の巻き込みなど社会への働きかけも行っている。

この活動をスタートしたのは2001年で、今年で14年目となる。若者就労支援・支援基盤強化・社会生態系の創出という3つの大きな枠組で事業をしているが、社員の大多数は就労支援の現場に従事している。

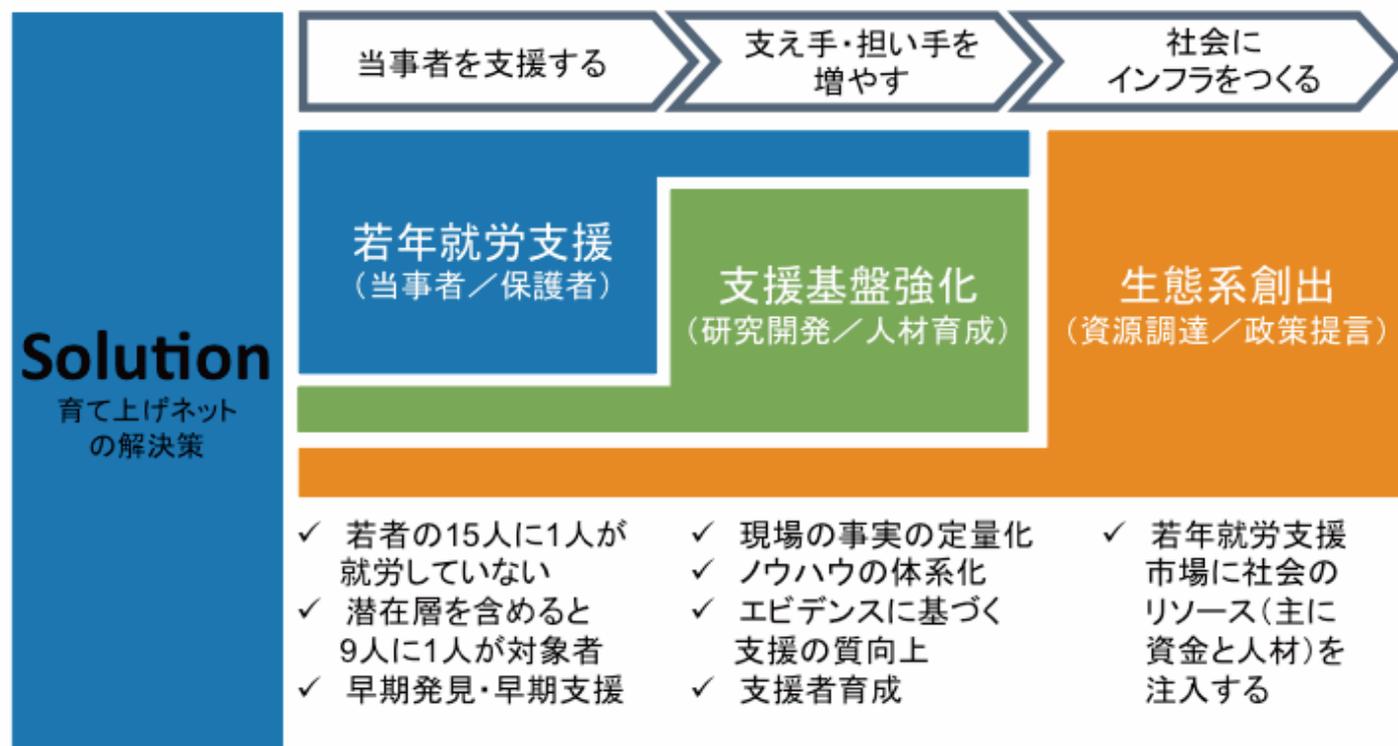
「若者」と先ほどから口にしてはいるが、そもそも何歳までが若者と定義されるのだろうか。

2011年3月31日までは、日本における若者とは、概ね15～34歳までを指していた。

それが2011年4月1日、子ども若者育成支援推進法という法律が施行されたことをきっかけに、若者の範囲は、15歳～39歳までとなった。

「39歳は若くない」「20代になったらいい大人じゃないか」など様々な意見があるかと思うが、概ね30代までを若者と捉えることが多くなっていることもあり、今回の私の話の中では、39歳までを若者と定義させていただく。

育て上げネットの取り組み



第二章 若者の真実

(一) 見えないレイブル・ニート層の実態

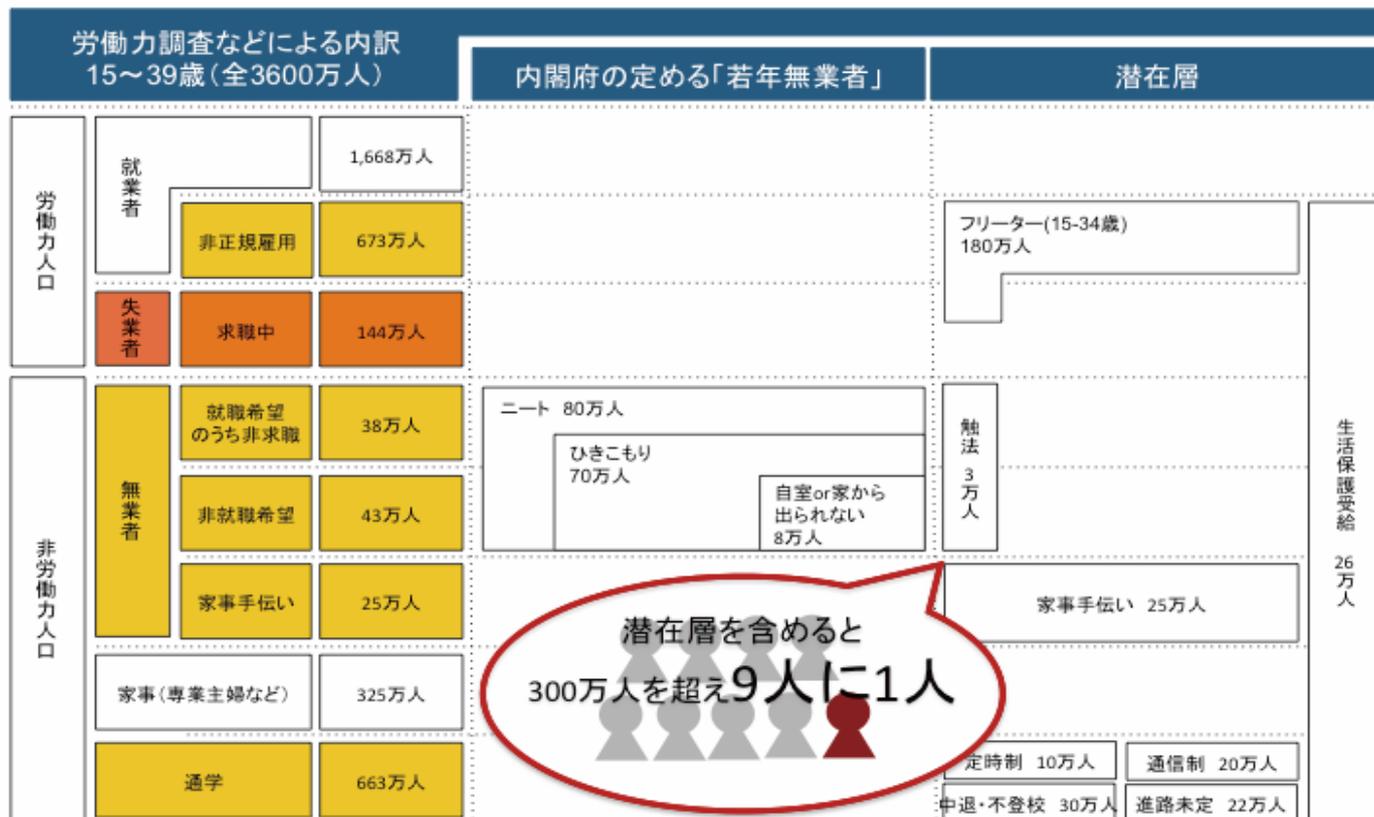
この調査データは、日本の15歳～39歳の若者3600万人強の属性グラフである。

下の図を確認していただきたい。

いわゆる正社員で働いている人は1700万人弱、非正規雇用で働いている人は670万人、フリーターという枠組みになると180万人、その下のオレンジの枠は失業者で144万人。この調査データで、失業者とは「仕事をする気持ちがあり、かつ求職行動を起こしている人」を指す。

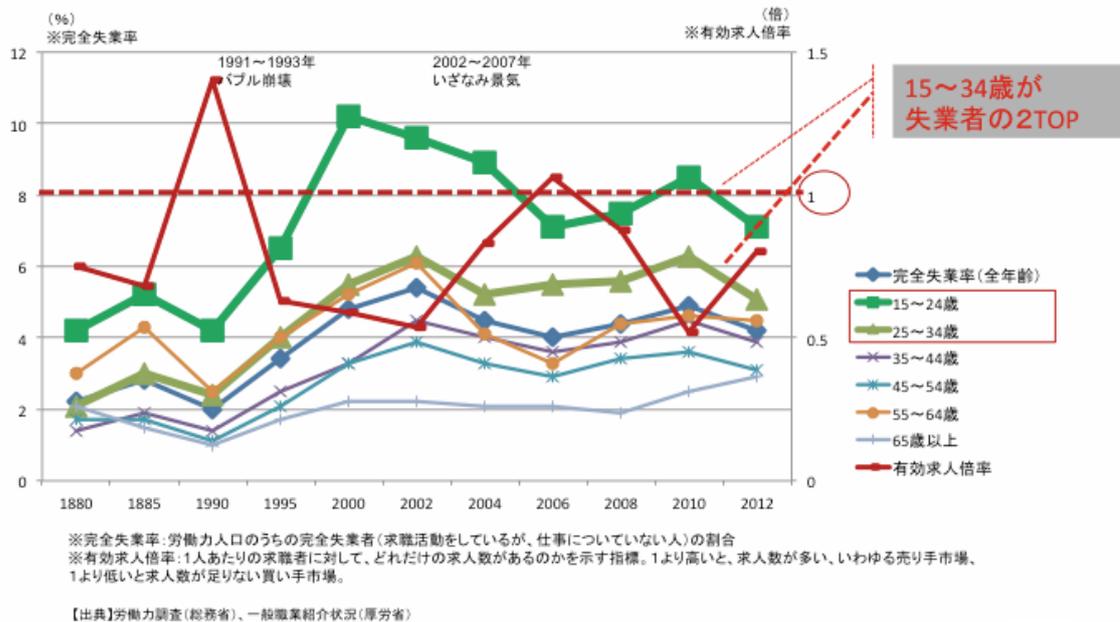
無業者は「仕事をしたいと思っているけれど、求職行動を起こしていない人」と「現段階では仕事をするというところまで考えることのできない状態の人」としている。

就職活動をしていないことだけで表現するならば、この区分の中で、レイブルやニートは、「若年無業者非求職型」、「若年無業者非希望型」に分類されることとなる。



失業者の2TOPが、15～24歳、25～34歳の若年層。

いずれも、バブル崩壊以降失業率が急上昇し、高位安定。
他世代を大きく引き離しており、若年層の失業／無業の問題の大きさがうかがえる。

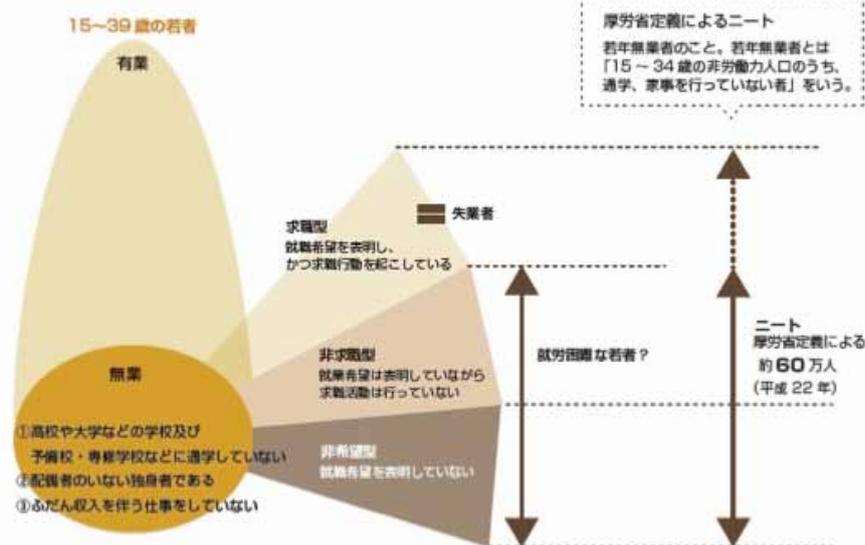


Copyright © 2013 Sodateage Net All rights reserved

これは総務省の労働力調査のグラフである。
日本において、15～24歳 25～35歳が失業者のツートップであり、なおかつ一度失業すると、1年以上に渡る長期の失業でいえば、若い世代の方が中高年層に比べて仕事が決まらない期間が長いという統計データも出ている。

続いて、下の図は若年無業者白書から引用した無業の若者をめぐる定義である。

図 1-2 無業の若者をめぐる定義



出典：若年無業者白書

Copyright © 2013 Sodateage Net All rights reserved

無業状態の若者の中にも、3つの層が存在している。

①若年無業者求職型

仕事を探している無業の若者。

②若年無業者非求職型

仕事をする気はあるが、求職活動をしていない無業の若者。

③若年無業者非希望型

就業希望を表明していない無業の若者。

但し、大規模な調査や研究があまり行われていないため、ニートやレイブルの実態は殆ど分かっていない。しかし、よく分かっていないものの、「やる気の問題」として捉えられることが多いのが現状なのである。

子ども若者白書の中で、ニートやレイブルになった一番の理由は、「病気や怪我の療養中」で30%超。二番目の理由が「その他」で、合わせて60%超である。つまり明確な理由がわからない。わからないものに対して私たちはなんとなく理由をつけておく傾向にある。

明確な理由がわからなかったため、先ほどの若年無業者の中で、無業になっても仕事を探す方と探せない方・仕事を探すことまでいかない方（ニート・レイブル層）の間にはどのような違いがあるのか、私たちが支援をしている方の一部2300人のデータを使って調査に踏み込んだ。

結果は、仕事を失っても求職活動する人の大半は、大学を卒業しているか正社員の経験があり、心身ともに健康であった。また、支援機関にくる際に「自分に合う仕事を見つけない」「スキルを身につけたい」という目的を持っていた方は、仕事を探すことにとっても前向きで活動量のある方であった。

求職活動をしていない人は、学歴がかなり厳しい状況であったり、アルバイトの経験しかないか、働いた経験がないという傾向があった。

また、支援機関に来る目的として「苦手を克服したい」ということを挙げる方が多かった。このように求職活動できる方/できない方で、ある程度のタイプ分けをすることができた。学歴は家庭の経済状況の影響を受けやすいということも付け加えておこう。

また、今回の調査で、私たちが支援をしている若年無業者の4人に1人はスーツを持っていないことや、3人に1人は自分で使えるパソコンを持っていないということが判明した。車の免許を持っていない人もかなり多く見られた。

では私たちの場合はそれらをどのように手に入れたのか。具体的な調査は見つからなかったが、学生に聞くと、大学進学もしくは短大専門に進学すると同時に保護者に出してもらったという人が圧倒的に多かった。

つまりそれらを持っていない人というのは、自分の能力ややる気の問題というより、保護者にそれらを賄ってもらえるような家庭環境ではなかったのではないかという仮説を立てることができる。

これらの調査から、それぞれ持って生まれた資質や能力がこのような状態を作っているのではなく、生まれながらに選べない家庭環境が、結果としてこういった要因に結びついている可能性が示唆されるということだ。



(二) 若者というキーワードが自己責任論に結びつく原因とは

若い世代への支援活動をすると、「そんなの自己責任だ。働けないのは自分の責任だ」というような反応をされることが多い。なぜ「若者」というキーワードは、自己責任論に結びつきやすいのか。

人が苦しい立場に立った時に、本来あるべきサポートで最も大きいのが公助ではないかと思う。

公助を支えるのは、所得の再分配。つまり皆で税金を取めて、それを困っている方の支えになるように分配していくという仕組みの中で、公助は成り立っている。

この仕組みの中で再分配を執行する機関には、行政（文部科学省や厚生労働省など）や自治体（大阪府や大阪市など）があるが、私が調べたところ、2003年以前に日本の自治体全てにおいて、部課局名に若者という言葉が入っているところは、一つもなかった。つまり、若者は所得の再分配先、「支えられる側」としてではなく、「支える側」としてしか認知されずに存在してきたということだ。

あるいは地域の共助という仕組みがあるが、これを調べても、やはり若者は「支えられる側」としては想定されておらず、「支える側」として期待されている。

それは、いわゆる市民活動に源流を辿ることができるNPO法人でも同じだ。NPO法人は設立をするときに20の項目から、その設立目的を複数選べるが、この中にも、「若者」という文字はない。したがって、純粹にいうと若者支援のNPOは存在しないということだ。

公助は基本的にない。共助もない。では残るは何かというと自助しかない。私が活動を始めた当初「若者問題は自己責任だ」というのは、年配世代が下の世代を叩くためだけに感情的にぶつけている言葉かと思っていた。

しかし、調べていく中で、むしろ若者を支えたことがない文化や風土が、結果として自己責任にしか物事を帰結させることができずに、今に至っているのではないかと考えるようになった。「若者は社会から支えられる存在だ」と考えたことすらない中で成長した人々にとっては、当然若者問題は公助や共助の概念に結びつかない。

そのため、安易に自助、自己責任ということに考えが向きやすいのではないかと思う。

(三) 具体例にみるレイブルニート層の多様性

レイブルやニート一言に言っても、その問題は複雑で一概にいうことはできない。Hくんの例をご紹介しよう。

Hくんは某電気情報系の大学を情報工学で大学院まで進んだ後、仲間から排除されたことをきっかけに大学院を中退した。Hくんはとても能力が高く優秀だったが、「面白くない」「あまり喋らない」など、研究の内容とあまり関係ないことを理由に、大学院で居場所がなくなってしまった。それから5年間ほとんど家から一步も出ず、パソコンの前でコードを書いていたそうだ。

その後、弊団体に来てインターンやバイトの面接を受けたが、全く受からなかったため、私からプログラミング会社の社長に頼んで、2週間インターンシップをさせてもらうことになった。Hくんは、デバックチェックといわれる製品がちゃんと動くかどうかをチェックする仕事を担当したが、インターンシップが終わる2週間後、採用担当者から不採用の返事もらった。

しかし、私たちから少しでいいからプログラミング業務をさせてあげてくれませんかをお願いをし、インターン期間を延長することになった。すると、その翌日採用担当者から電話がかかってきて、こう言われた。

「今日から採用します。私たちの会社ではHくんのような人材を探していました。いい出会いをありがとうございます」と。Hくんには元々スキルがあったのだろう。Hくんの採用条件を尋ねると、私どもの組織の職員の誰よりも給料が高かった。

でも彼はそれまで書類選考や面接といった壁に阻まれ、仕事に就けなかった。

Hくんの履歴（大学院を中退し、更に5年間空白期間がある）を見た企業の採用担当者で、彼に会ってみようという人は少なかったのだと思う。

でも今回のように、彼の才能に価値を見い出してくれる企業さんとうまくつながれたことで、彼は今も働き続けている。

もちろんニートやレイブルには、正社員経験があるようなタイプの子もいる。例えばSくんは3年間営業として働く中で、体調を壊して休職・失業し、そこからしばらく就職活動に動くことができなかった。

職場環境があまり良くないところで働いていたので、働くこと自体が怖いのではなく、そのような職場に行く可能性が非常に怖かったそうだ。

そこで私たちがタイアップしている企業の中で、1ヶ月ほどインターンシップで働いてもらうことになった。そしてインターンシップ終了後、企業の方から依頼をいただき、Sくんはそのまま正社員になった。

採用にあたりその企業に履歴書を提出したところ、担当者はその履歴書を見て「随分長い間働いていないんだね」と笑い話で終わってしまった。

通常の採用活動であったならば、Sくんは雇ってもらえなかった可能性もあったのではないだろうか。

第三章 「働き続ける」ための支援とは

今日皆様に伝えたいのは、「働く」と「働き続ける」ことは全く違う要因によって構成されているということだ。私たちは就業支援と一口に言っているが、「働き続ける」ための支援に重点を置いて10年間活動してきた。

端的に言うと、「働く」というのは就職内定を勝ち取るまでのこと。「働き続ける」というのは、就職した会社に長くなる、もしくは転職などステップアップをして、労働市場にしあわせな形で留まれるように「継続する」ということ。この2つは一見同じようで、全く違う。

企業側にとっても、「いい人材を採用する」と「長く働いてくれる人を採用する」ことが一致すればもちろんいいが、どちらかに力点を置いているか、どちらにも力点を置いていることが多いだろうと思う。

その中で「働き続ける」とは何かを考えてみる。

ジョブトレというプログラムを例にすると、これまで200人を超える若者を支援してきた。その中の約90%は半年～1年で何らかの仕事に就いている。

仕事に就くこと自体は実はそんなに難しくはない。なぜなら、何年間も求人を出し続けても、人が全く定着しない、誰も行きたくない企業に人材を押しこめば、就職は可能であるから。でも翌日辞めてしまう危険性は当然ある。多くの人は「働き続ける」ことを希望して就職先を探しているが、公的な機関に限らず、支援する側のKPI成果指標（業務遂行上の指標）というのは何人が就職できたのかに設置されてしまう。

今やハローワークですら、相談員の多くは契約社員となり、翌年度も契約を更新したいというのであれば、課されたKPI成果指標を達成するしかない。

では課されている成果は何かというと「何人就職できたか」なのだ。そうすると、彼らにとって一番いいお客さんは今日正社員になって辞めて、明後日また来て正社員になってく

つまり「働く」ことに力点を置くことで、支援関係者は、求職者が企業の入り口に立つことまでを目標にしてしまうという状況を招きかねない。

一方で、もし「働き続ける」というところに力点を置いた場合どうなるのか。統計的な裏付けはないが、ここでは私たちの実践の中から、働き続けられている方の傾向をお話する。先ほど求職者の9割が支援を受け始めてから半年～1年間で仕事に就き、そのこと自体は難しくないと説明した。しかし実際はその中で5年～8年前に仕事に就いた方のうちの82%は今も働いていた。つまり75%程は、仕事に就いた後5年以上働いているということになる。最初に入った会社で働いている場合もあれば、他の会社に転職したなど様々なケースがあるが、少なくとも働き続けることができている。

私たちが支援活動全体で関わっている年間約1500人くらいの若者は、働いた経験がないか働き続けられなかった状態で弊団体に来ているにも関わらず、その彼らが働き続けられている理由とは何なのだろう。

それは自宅と会社以外の場所に、何らかのコミュニティを持てたということだった。

私たちの団体に来る方は、友人0という状態の方が少ない。最初に申し上げた通り、私たちの社会というのは、一定年齢において働いていないという状況が社会的な圧力を受けやすいとともに、自分自身がそれを言いづらいという状況があるので、仕事に就けていない方は、友人関係やその他家族を含む、他者との関係性が薄くなってしまふのだ。

そういう方々が支援機関を通じて仲間を得ると、互いがそれぞれの道で就職をしていった後も、休日に会うなど関係性が続いていく。



「花金」「ブルー・マンデー」という言葉があるが、会社外のコミュニティなく就職した人間にとっては、価値観は反転し「ブルーフライデー」「花月曜日」となってしまう。なぜなら土日は誰とも関わらない一人の時間になってしまうが、月曜日、職場に行けばまたみんなと一緒に仕事ができるからだ。

ここを埋めるのがおそらくコミュニティや仲間という存在なのだ。人は食べるために生きているわけではない。貨幣経済の中で色々なことをするにはお金がかかるから、稼ぐ手段として仕事がある。その中で稼いだお金の使いどころがない、もしくは使うことが純粹に生きるためだけであると、当然そこに楽しみやモチベーションは生まれづらくなる。

つまり働き続けられる人達の共通点とは、会社で活躍するとともに、休みの日にも自分の楽しみを持っていることなのだ。

最終章 企業成長のカギは積極的若手採用！？

そもそも採用活動時に、どんな人材を「いい人材」とするか（現段階で優秀なのか、経験値が高いのか、または将来にわたって働き続けてくれる人材なのか）によって、今、目の前にいる若者への眼差しというのは変わるのではないだろうか。企業の皆様にご提案したいのは、若者が集ってコミュニティを形成しているサポート機関をうまく活用していくことによって、若い人材を呼びこむという手段を選択肢に入れること。

もう一つは、行政やNPOが求めているインターンシップ先の開拓や若い世代に機会をくれるような活動に対して、積極的に手を挙げることで、そして手を挙げていることを対外的にPRすることだ。

大学生を中心とする今の若い世代が、企業に求めることの、ベスト3～ベスト5には「社会貢献」という項目がランクインしている。そのため、仮に採用できるかわからなくても、そうした活動に取り組むこと自体が社会貢献をしているイメージにつながり、人材が集まる手段にもなりうるのではないかと考えている。

私たちの組織は、様々な企業、行政、自治体と連携させてもらっているが、最近面白いと思うのが、ヨーロッパやアメリカに本社を置く企業にお話をいただくことだ。支援する歴史も文化もないような、若い世代の社会課題への取り組みに対して支援をする理由について尋ねると、「世界的な流れの中で、企業の社会貢献のテーマは、既に若者へと動き出しています」と答えが返ってきた。

ギリシャの暴動やスペインの高失業率、人材が流動していく中でのダイバーシティの獲得、もしくはそこから漏れてしまった人への包摂。

これは日本企業の社会貢献の歴史を見てみると、必ず日本の方に入ってくる潮流だ。

企業の社会貢献のテーマは多々設定することができるが、今後のトレンドを考えた場合、社会貢献、もしくは採用戦略の文脈の中で、若者へ協力していくこと自体が、注目されてくると思う。

ぜひ企業と若者支援の団体が共に手を取り合って、次の日本社会の支え手をつくってあげればと考えている。

次世代ワークスタイル研究所の考察

自己責任で片付けられがちな若者の就労問題だが、その背景には彼ら自身の力ではどうにもできない多くの事情が絡み合っている。

社会の支え手としてしか認識されてこなかった若者が「働き続けていく」ためには、私たちがこれまでの既成概念を捨て、彼らと向き合い、真実を見極める必要があるのではないか。（完）

