

若者のキャリア形成支援の 方策について

— 第8期 青森県生涯学習審議会提言 —

平成20年7月
青森県生涯学習審議会

はじめに

近年、安定した仕事に就けず、経済的に自立できない若者の増加が指摘されています。また、正規雇用であっても、様々な理由によって離職を考えたり、働くことに意義を見出せないでいる若者もあり、大きな社会問題となっています。要因としては、産業構造の変化や雇用形態の多様化、先の見えにくい経済情勢、さらには仕事や生き方についての若者の意識の変化等が考えられます。

このような中、現在、国の関係各省庁や地方公共団体、民間団体等は、様々な取り組みを行っています。キャリアカウンセリングやインターンシップ制度の推進、資格取得のための機会や場の提供等は、若者にとって就労に向けた直接的な支援となっています。

一方、働くことは、生きがいや自己実現、社会参画とも密接に結びついており、生涯学習や社会教育の視点からの支援も重要です。第8期青森県生涯学習審議会では、「キャリア」をいわゆるライフキャリアとして幅広くとらえて、テーマを「若者のキャリア形成支援の方策について」と定め、現状と課題を分析し、方策について検討を重ねてきました。

内閣府が昨年12月に策定した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」には、「就労による経済的自立が可能な社会」及び「健康で豊かな生活のための時間が確保される社会」、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の3つが、仕事と生活の調和が実現した社会の姿として示されていますが、これらは若者にとっても大変重要なことでもあります。本提言が、関係諸機関によって若者のキャリア形成支援に生かされ、仕事と生活の調和の取れた社会の実現に寄与することを期待します。

第8期青森県生涯学習審議会

会 長 佐 藤 三 三

目次

第1章 テーマの設定

- 1 テーマ設定の理由 1
- 2 「働くこと」の幅広い意味づけと「キャリア」のとらえ方 1
- 3 本提言の構成 2

第2章 本県の若者の就業をめぐる現状

- 1 本県の若者の就業状況等 5
 - (1) 厳しい就業状況
 - (2) 多様化している就業形態
 - (3) 求められている即戦力
 - (4) 増加傾向にある第3次産業に就く若者
- 2 調査から見えてくる本県の若者像 9
 - (1) 約7割の若者が望む正規雇用
 - (2) 強い地元志向
 - (3) 仕事に対する強い意欲
 - (4) 高い離職率
 - (5) 雇用のミスマッチや人間関係のつまずきが目立つ離職理由
 - (6) 低い学習活動への参加率

第3章 若者のキャリア形成をめぐる諸課題

- 1 職業観の確立等 17
 - (1) 職業観、勤労観の確立
 - (2) 職業適性を含めた自己理解や自己洞察の深化

2 人間関係を円滑にする対人スキル等の向上	19
(1) コミュニケーション能力等の対人スキルの向上	
(2) 多様な人々とともに目標に向けて協力する力の育成	
3 保護者等への意識啓発	21
(1) 若者のキャリア形成支援の必要性についての保護者への意識啓発	
(2) 若者の理解や育成についての雇用する側への意識啓発	
4 情報の提供	23
(1) 学習機会をはじめとする様々な情報が若者に届くための工夫	

第4章 若者のキャリア形成支援に向けた方策

1 キャリア形成に資する多様な機会の充実	27
(1) キャリア形成を支援する学習機会の充実	
(2) 基本的なビジネスマナーや社会常識等の学習機会の充実	
(3) 対人スキルの向上に資する社会体験活動の充実や異世代間交流の促進	
2 関係者への働きかけ及びキャリア形成に資する環境整備	31
(1) 保護者及び企業等への意識啓発の促進	
(2) 効率的に情報を届ける方策の開発	
(3) 学習や体験を適正に評価するシステムの構築	
3 多様な機関による連携	33
用語解説	40
参考資料・文献	41
巻末資料 審議過程	45
巻末資料 第8期生涯学習審議会委員名簿	46

第 1 章

テーマの設定

- 1 テーマ設定の理由1
- 2 「働くこと」の幅広い意味づけと
「キャリア」のとらえ方1
- 3 本提言の構成3

1 テーマ設定の理由

産業・経済構造の変化、雇用の多様化・流動化等を背景として、若者の高い早期離職率やフリーター志向の広がり、そして、いわゆるニートと呼ばれる若者の増加が憂慮されています。また、本県の場合、経済・雇用情勢はいくぶん改善の兆しが見られるものの、有効求人倍率等は全国的に見て低く、若者は依然として厳しい就業状況下に置かれています。

このような中、学校教育においてはキャリア教育に力が入れられており、しっかりとした職業観・勤労観の確立、職業に関する知識や技能の修得、自己の個性を理解し主体的に進路を選択する能力・態度を育てるための様々な取組が行われています。

しかし、学校を卒業した後、本人が望まないにもかかわらず不安定な雇用形態で働いている若者や、就業に向けた活動をしていない無業の若者の存在も見逃すことはできません。また、様々な理由から転職を希望している若者もいます。卒業により学校という枠組みから離れてしまっても、キャリア形成のための支援は必要とされているのです。これは、中途退学者にも同様のことが言えます。

若者が希望する職業に就き、社会参加等を通して自己成長や自己実現を図るためには、まず何よりも若者本人の努力が不可欠です。しかし、不本意な就業や無業の状態にある責任を彼らだけに負わせることはできません。たとえば、少ない求人、非正規雇用の増加、即戦力指向等の就業をめぐる厳しい現状は若者自身に起因するものではなく、経済政策、労働政策、教育政策等による多角的な支援が求められます。

当審議会ではこのような状況をふまえ、審議テーマを「若者のキャリア形成支援の方策について」と定め、若者が学習や様々な活動を通して職業生活を含めた人生全般を豊かにする資質や能力を向上させるための方策を生涯学習の視点から検討することとしました。



2 「働くこと」の幅広い意味づけと「キャリア」のとらえ方

価値観や生活様式の多様化により、「働くこと」については幅広い意味づけがなされています。たとえば、文部科学省の『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議 報告書』(H16.1.28)では、「『働くこと』については、今日、職業生活以外にも、ボランティアや趣味などの多様な活動があることなどから、個人がその職業生活、家庭生活、市民生活等の全生活の中で経験する様々な立場や役割を遂行する活動として幅広くとらえる必要がある」と述

べています。「働くこと」には、職業生活を営むという意味に加え、生活全般に関わる多くの活動が含まれるという解釈です。

一方、「働くこと」と関係の深い「キャリア」も、用いられる場面により、「個人がたどる行路や足跡、経歴」、「特別な訓練を要する職業」、「職業上の出世や成功」、「生涯の仕事」等、様々な意味で使われています。教育現場においては、「キャリア」をそれぞれの生き方や価値観、勤労観、職業観などと深く結びつけて考え、具体的な職業や職場などの選択・決定やその過程での諸経験を通して、個々人が時間をかけて徐々に積み上げ、創造していくものととらえることが多くなっています。

当審議会においても、この視点から、「キャリア」を「自己成長、自己実現を図ること」や「社会参画への関心や態度を含む、生き方、働き方」として幅広くとらえることとしました。



3 本提言の構成

第1章では、テーマ設定の理由と当審議会におけるキャリアのとらえ方について述べています。



第2章では、本県の若者の就労や意識に関するいくつかの調査報告書等を参考にしながら、「本県の若者の就業をめぐる現状」についてまとめました。

ここで重視したのが具体的なデータです。まず、データを利用しながら、若者が置かれている厳しい就業状況等を確認するとともに調査から見えてくる本県の若者像を示しました。これにより、若者の就業に向けて解決しなければならない課題や問題点が浮かび上がってくると考えました。



第3章では、本県の若者の就業をめぐる現状を受けて、教育機関等が生涯学習の視点から若者のキャリア形成支援に向けて何ができるのか考察するために「若者のキャリア形成をめぐる諸課題」をまとめました。

課題は大きく四つに分類しています。

一つめは、職業観等についてです。転職希望の多さや雇用のミスマッチによ

第1章 テーマの設定

る離職の大きな原因は、しっかりとした職業観・勤労観等を持っていなかったり、職業適性を含めた自己理解、自己洞察等ができていなかったりするためではないかと考えました。

二つめは、人間関係を円滑にする対人スキル等の向上についてです。職場における良好な人間関係やチームワークを強化するには、会話力を含むコミュニケーション能力や他人と協働して何かをやり遂げる力、他者を尊重し思いやる力、協調性等が大切です。人間関係がうまくいかないことによる離職を少なくするには、対人スキルの向上が重要だと考えました。

三つめは、保護者等への意識啓発についてです。若者のキャリア形成の必要性の認識については若者本人だけの問題ではありません。収入が不安定な若者ほど保護者と同居し、経済的に依存している傾向が多く見られることから、保護者への働きかけも大切になってきます。また、若者の理解や育成について、雇う側の企業等にも意識啓発は必要と思われれます。

四つめは、情報の提供についてです。学習情報をはじめとするキャリア形成支援に資する様々な情報を発信しても、若者に届かなければ意味がありません。必要な情報を、的確に若者に届けるにはどうすればよいか課題となると考えました。



第4章では、課題を解決するための「若者のキャリア形成支援に向けた方策」についてまとめました。

方策の一つめは「キャリア形成に資する多様な機会の充実」、二つめは「キャリア形成に資する環境整備及び関係者への働きかけ」です。それぞれにつき三つずつ提言しています。

方策の三つめは「多様な機関による連携」です。効果的な若者のキャリア形成支援のためには、若者の意識や考え方、就業状態等に応じた、ジョブカフェやハローワーク等の就労支援機関や保健・福祉機関、さらには民間団体などによる連携が不可欠だと考えました。

第 2 章

本県の若者の就業をめぐる現状

- 1 本県の若者の就業状況等 5
 - (1) 厳しい就業状況
 - (2) 多様化している就業形態
 - (3) 求められている即戦力
 - (4) 増加傾向にある第3次産業に就く若者

- 2 調査から見えてくる本県の若者像 9
 - (1) 約7割の若者が望む正規雇用
 - (2) 強い地元志向
 - (3) 仕事に対する強い意欲
 - (4) 高い離職率
 - (5) 雇用のミスマッチや人間関係のつまずきが目立つ離職理由
 - (6) 低い学習活動への参加率

1 本県の若者の就業状況等

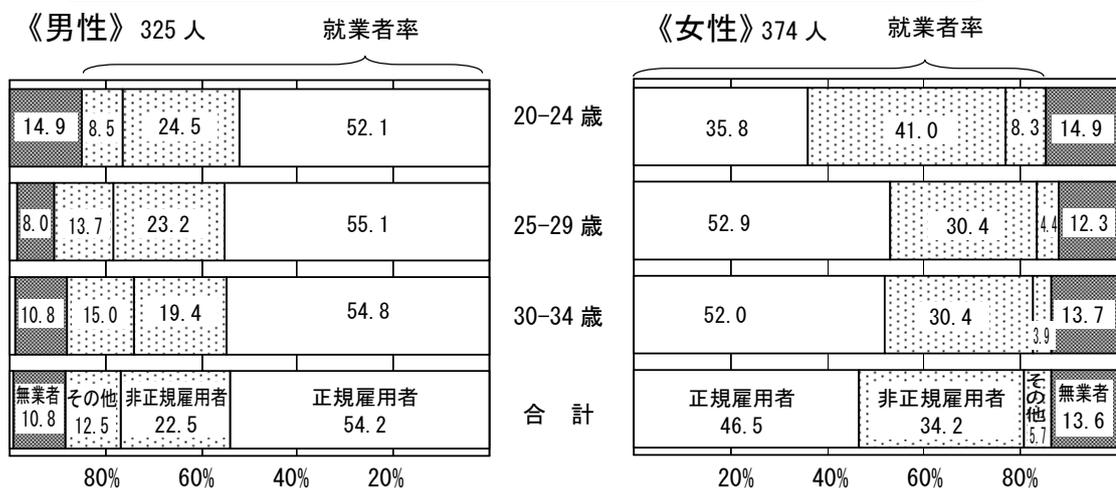
(1) 厳しい就業状況

本県の雇用情勢は、改善に向けた動きはみられるものの、有効求人倍率は依然として全国最低水準となっています。

若者の就業状況は厳しく、弘前大学人文学部附属雇用政策研究センターの調査によると就業者率は男女とも9割弱となっており、20-34歳全体では正規雇用者比率は男性は5割を少し超える程度、女性は5割以下となっています(図1)。

また、雇用者中の正規雇用・非正規雇用の割合を見ると、正規雇用は全国と比べて男女とも低いことがわかります(表1)。

図1 男女別年齢階級別(20-34歳 就業者、無業者)構成比



※「その他」は、自営・家業手伝い等

出典：『若年者の就業状況と意識に関する調査研究報告書』
弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター 2007.3

表1 雇用者中の正規雇用者と非正規雇用者の割合

	男性		女性	
	本県	全国	本県	全国
正規雇用者	70.7%	83.5%	57.6%	59.4%
非正規雇用者	29.3%	16.5%	42.4%	40.6%

※本県：20-34歳
全国：15-34歳(ただし、15-24歳は在学中を除く)

出典：本県『若年者の就業状況と意識に関する調査研究報告書』
弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター 2007.3
全国 総務省統計局 労働力調査 雇用形態別雇用者数 平成18年

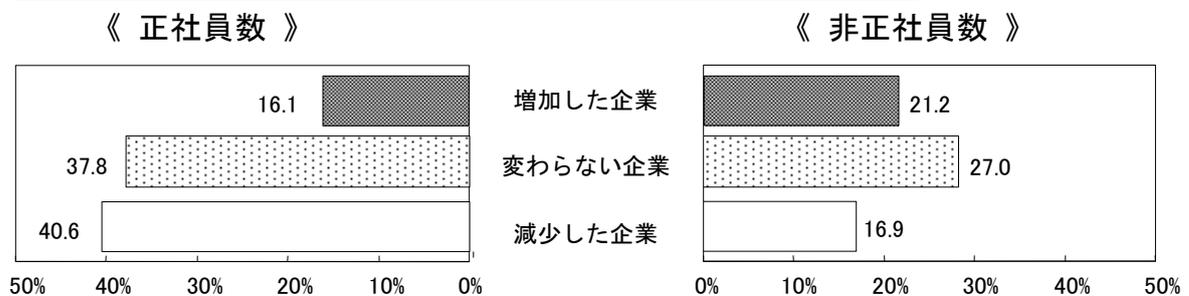
(2) 多様化している就業形態

バブル崩壊後の景気低迷期、企業は正社員の採用を抑え、労働力を非正規雇用等に置き換えることによって人件費削減や雇用調整を図りました。この頃から就業形態は多様化していったようです。その後、景気は回復して来たものの、就業形態の多様化という状況は変わっていません。本県においてもこの傾向は見てとれます。青森県地域労使就職支援機構の調査(2006)によると、「3年前と比べて正社員数が減少した」という企業は約4割、「非社員数が増加した」という企業は2割あります(図2)。

非正社員または派遣社員が増加している理由としては、「業務が増加したから」と「人件費が割安だから」がともに約4割となっています(図3)。

図2 3年前と比較した雇用形態別従業員数の増減について

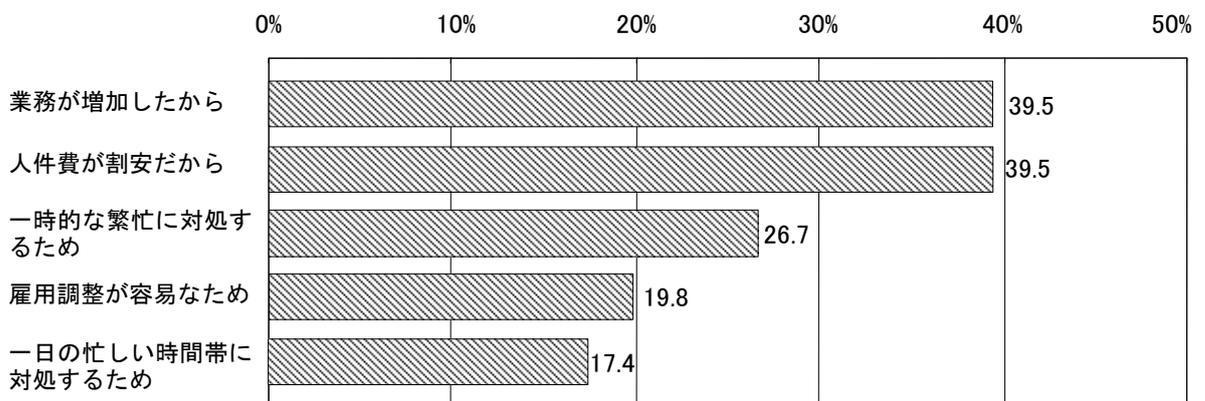
(回答企業数 818)



出典：『平成 18 年度 求人・求職ニーズ調査報告書 県内企業の求人及び県内求職者の求職行動に関する研究』 青森県地域労使就職支援機構 2006

図3 非正社員または派遣社員が増加している理由

(非正社員または派遣社員が増加していると答えた県内企業 172 社の回答のうち、上位 5 位の理由)



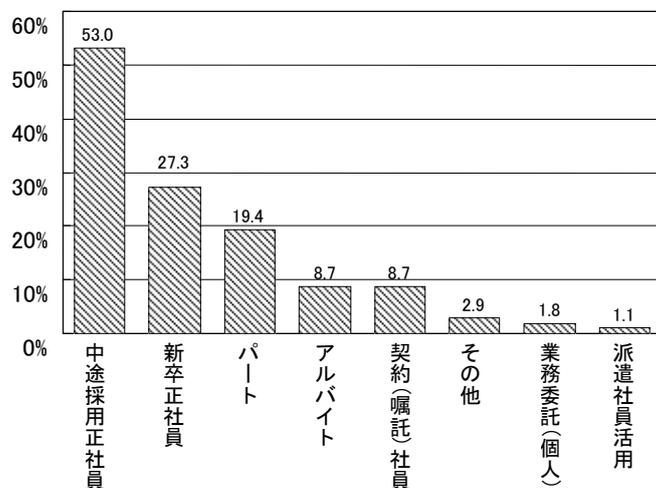
出典：『平成 17 年度 求人・求職ニーズ調査報告書 県内企業の求人及び県内求職者の求職行動に関する研究』 青森県地域労使就職支援機構 2005

(3) 求められている即戦力

従業員の補充を予定している県内の企業に「補充予定の従業員の雇用形態」を尋ねた調査で、最も割合が高かったのが「中途採用正社員」であるという結果が出ています。これは第2位の「新卒正社員」のおよそ2倍であり(図4)、即戦力となる社員の採用を考えている企業の割合が高いことがわかります。

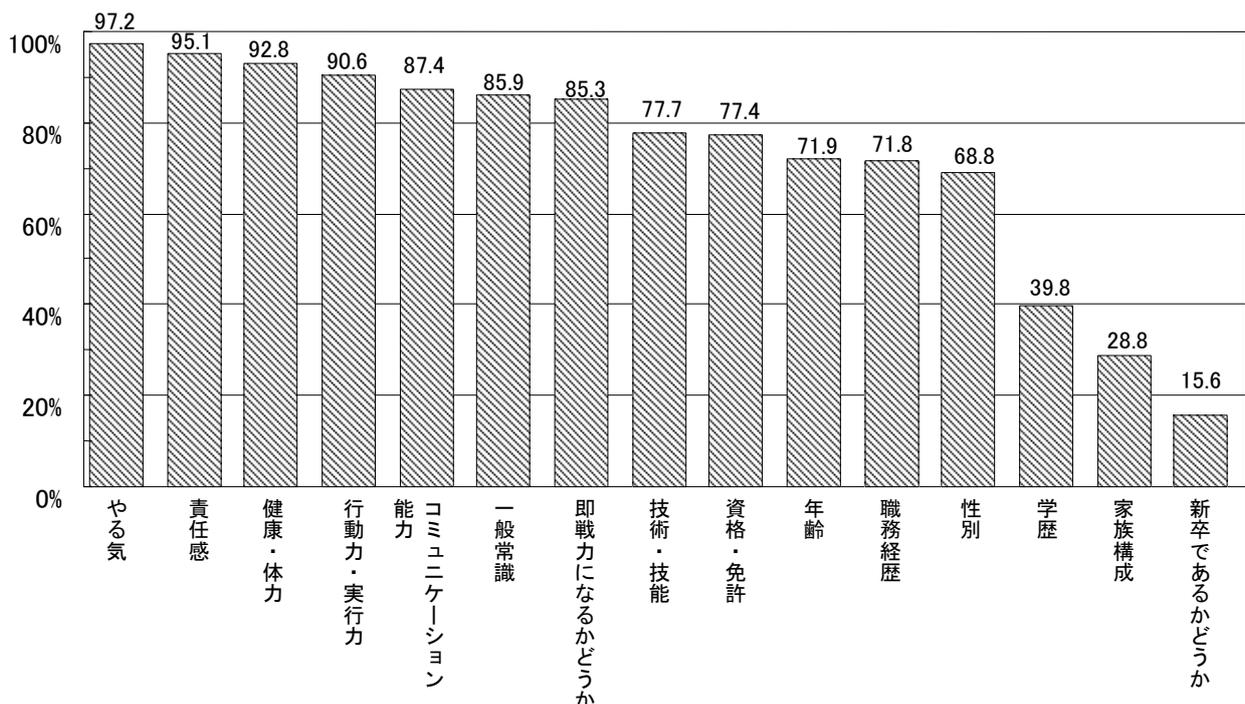
企業が正社員を採用する際に重視する事柄としては「やる気」や「責任感」、「コミュニケーション能力」等があげられており、即戦力の中身としては技術・技能や職務経歴等よりも、いわゆる「社会人基礎力⁽¹⁾」が重視されていることがわかります(図5)。

図4 補充予定の従業員の雇用形態



(図4、図5とも、「今後1年間で従業員を補充する予定があるか」との問いに回答した818の企業のうち、「現在募集中」、「1年以内に予定」、「いまのところ未定」と答えた44.6%に質問。複数回答)

図5 正社員を採用する際に重視する事柄



出典：図4～図6『平成18年度 求人・求職ニーズ調査報告書 県内企業の求人及び県内求職者の求職行動に関する研究』青森県地域労使就職支援機構 2006

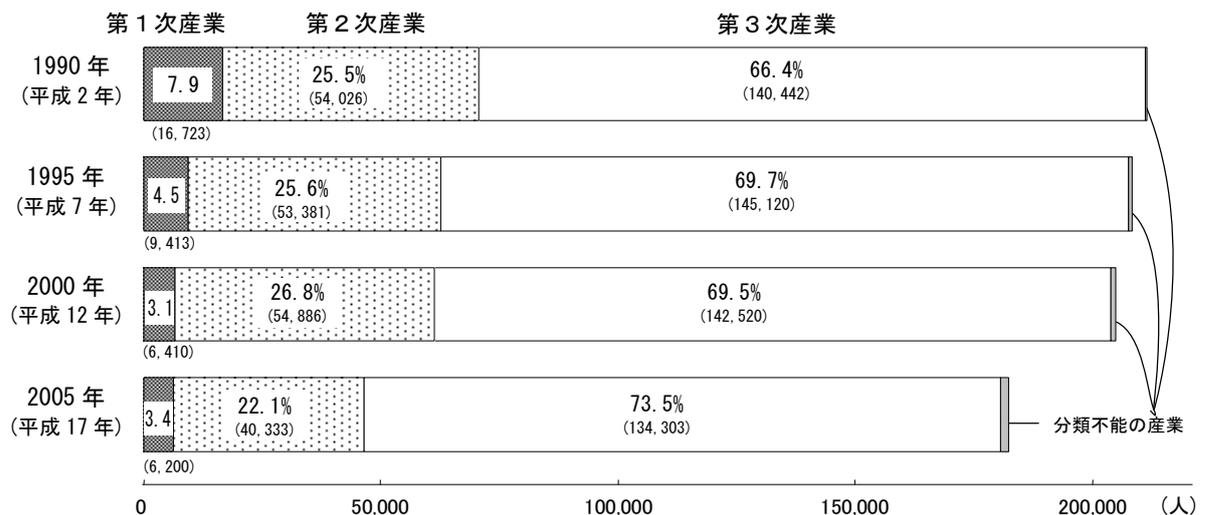
(4) 増加傾向にある第3次産業に就く若者

産業別に見ると、第3次産業に従事する若者の割合が高く、その割合は徐々に増加し、平成17年時点では7割を超えています。(図6)。

一方、第2次産業は減少傾向にあり、20%に近づきつつあります。また、第1次産業に就く若者の割合は3%を少し超える程度であり、県全体の第1次産業就業比率(14.0%⁽²⁾)と比べてかなり低くなっています。全国で見ると、第1次産業への就業割合が高い本県ですが、第1次産業に就いている若者は非常に少ない状況がわかります。

なお、第1次産業に就いている若者の人数及び割合は平成12年まで減少していましたが、平成17年には人数は減っているものの割合はわずかながら上昇に転じています(3.1%→3.4%)。

図6 本県の若者(15-34歳)の産業別就業割合と就業人数



出典：国勢調査 1990, 1995, 2000, 2005 総務省統計局

平成18年度の統計によると、本県には68,451の事業所(個人経営の農林漁業等を除く)があります⁽³⁾。このうち、300人を超す事業所は83(全体の0.1%)しかなく、8割にあたる54,669が10人未満の小規模な事業所です。

事業所数の割合を業種別で見ると、第3次産業に分類される卸売・小売業、飲食店の割合が5割弱、サービス業が3割となっており、これらを合計するとおよそ8割に達します。また、従業者数の割合を業種別で見ると、全従業者のおよそ6割が卸売・小売業、飲食店とサービス業に従事しています。

従業者数と業種、年齢を組み合わせ集計した統計はありませんが、以上から判断すると、若者の多くは卸売・小売業、飲食店やサービス業等の第3次産業の中小企業⁽⁴⁾で働いていることが推察されます。

2 調査から見えてくる本県の若者像

(1) 約7割の若者が望む正規雇用

本県の若者の約7割は正規雇用を「理想の雇用形態」として望んでいます。非正規雇用(パート、アルバイト及び派遣社員等)を望んでいる者の割合は低く、1割程度です。(図7)

さらに、「正規雇用を理想の雇用形態と考えている若者」のうち、実際の就業形態が正規雇用である若者は57.7%しかなく、残りの約4割の若者は希望がかなえられていないことがわかります(図8)。

また、若者の正社員採用を重視する業種と若者が希望する業種が合致していないという現状もあり(図9)、希望する仕事へのこだわりが、非正規雇用や無業の若者の割合の高さにつながっている可能性もあります。

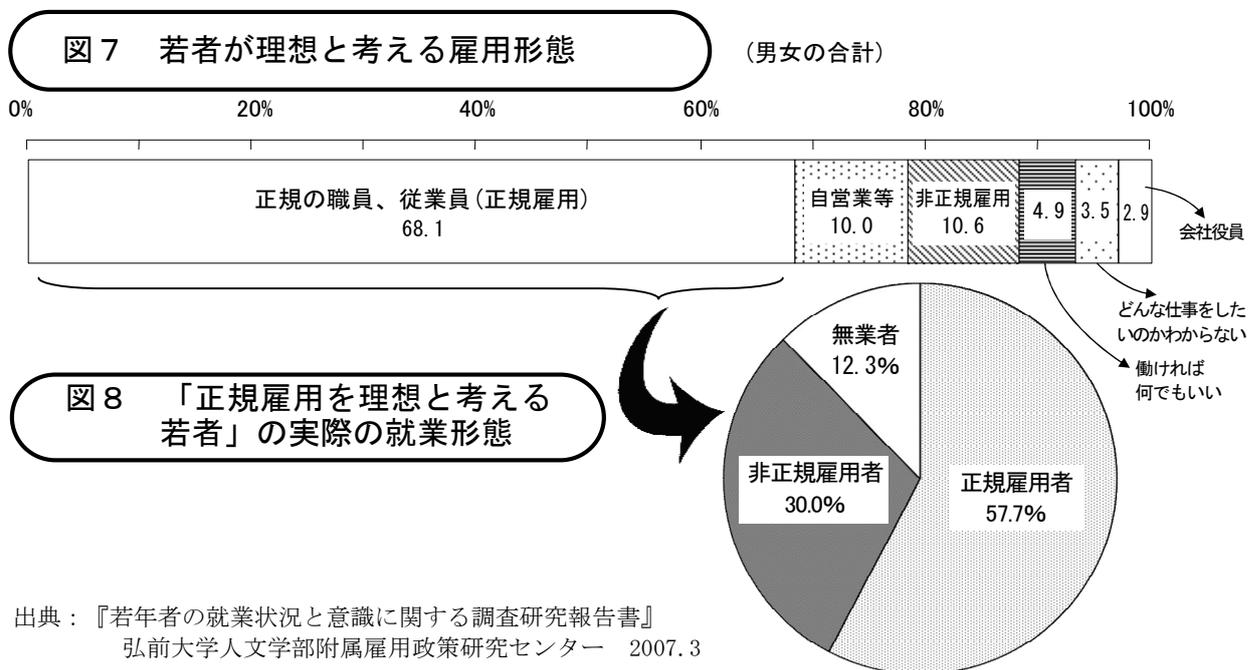
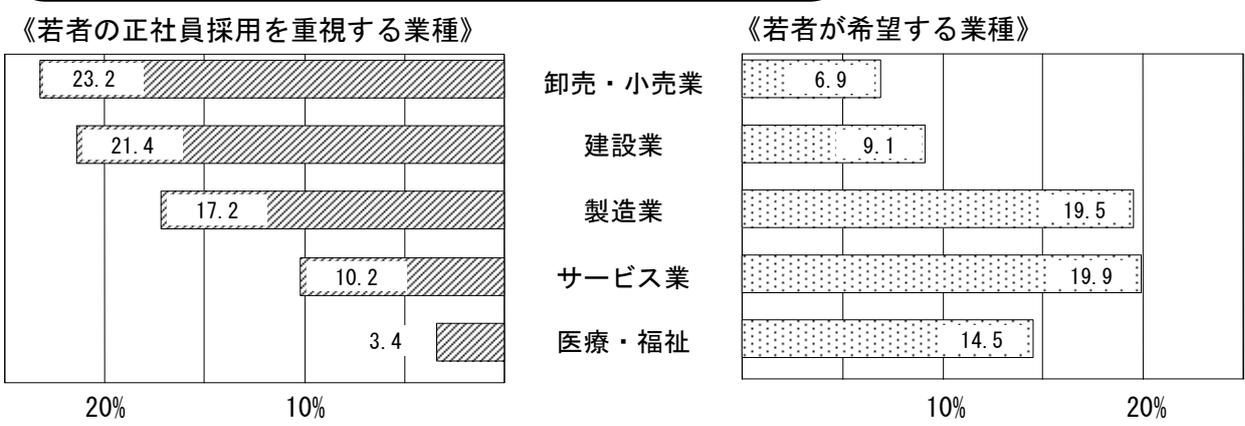


図9 正社員採用重視の業種と若者が希望する業種 (平成18年度)



出典：『平成18年度 求人・求職ニーズ調査報告書 県内企業の求人及び県内求職者の求職行動に関する研究』 青森県地域労使就職支援機構 2006

(2) 強い地元志向

本県の若者の多くは、地元もしくは県内で働くことを希望しています(図 10)。特に、無業者のうち約6割が「県内で、特に地元」を望んでおり、地元就職したいという強いこだわりが就職において不利に作用しているのではないかと考えられます。また、県内の仕事を希望する理由としては友人の存在が大きく、この他、「親元から離れたくない」、「家族が県内を希望している」等、家族関係を重視している様子もうかがわれます(図 11)。

なお、若者の両親への「『できればそこで働いてほしい』という地域はありますか」という質問でも、「県内で、特に地元」(51.4%)が多く、「地元でなくても県内」(14.0%)を併せると65%に達しています(図 12)。

図 10 就業希望地域別構成比

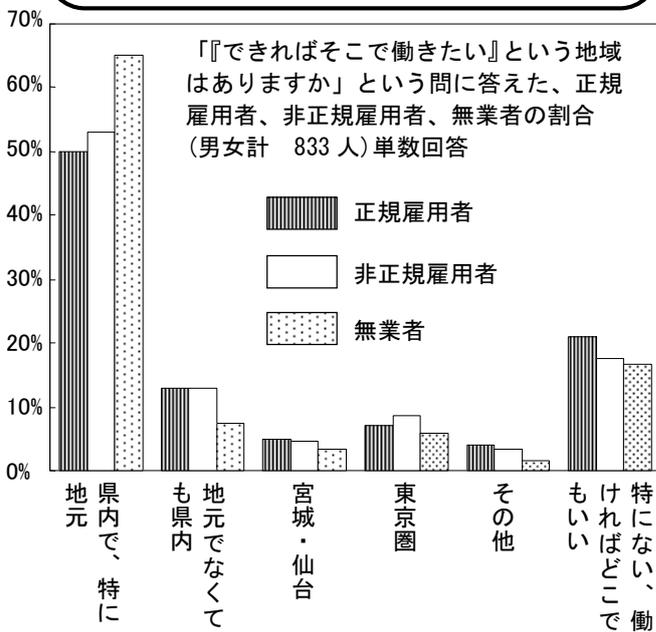


図 11 県内の仕事を希望する理由

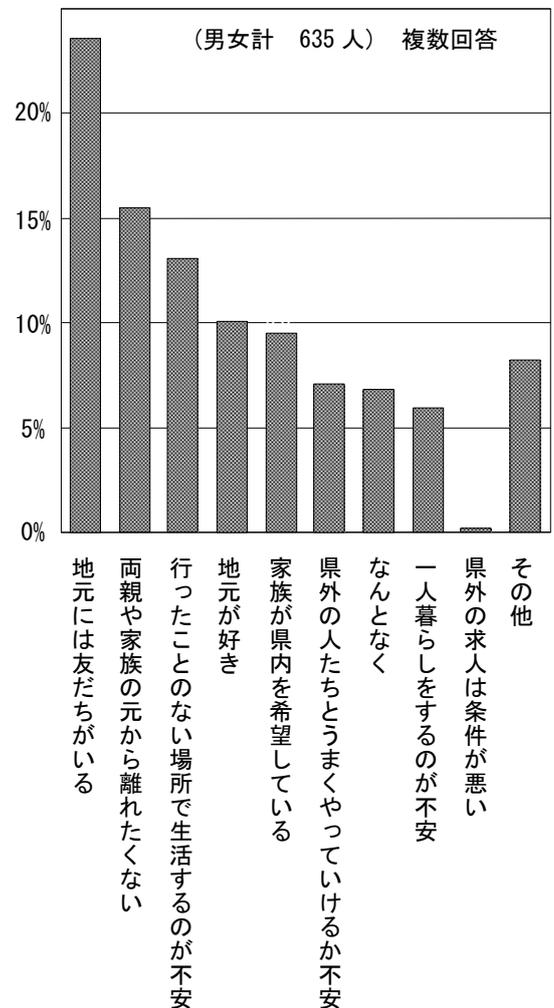
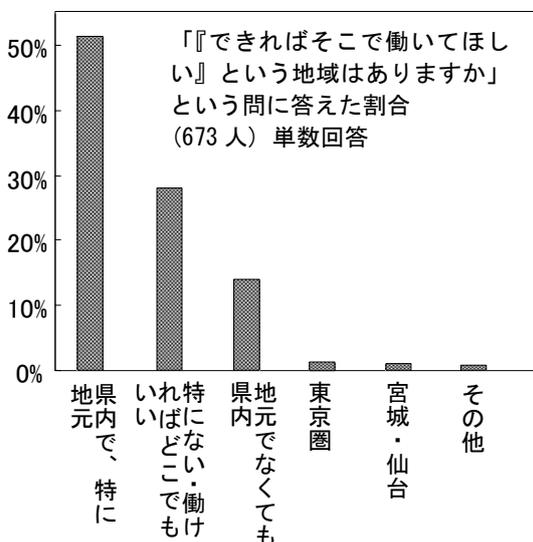


図 12 両親が希望する、子どもの就業地域



出典：図 10～図 12 『若年者の就業状況と意識に関する調査 研究報告書』
弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター 2007.3

(3) 仕事に対する強い意欲

若者の就業をめぐる現状を考える時、努力を忌避し、トラブルに弱い若者像を思い浮かべる人が多いのではないのでしょうか。しかし、弘前大学人文学部附属雇用政策研究センターの報告(2006.2)⁽⁵⁾では、「自分に合った仕事を見つけるのが、なにより重要だ」や「嫌な仕事でも、精一杯努力すべきだ」と答えた若者の割合の高さなどから、就業状態を問わず本県の若者の労働意識は低いわけではないと結論づけています。また、働く上で大切な心理的特性である責任感や忍耐力についても、県総合社会教育センターの調査から、若者自身はそれらを持っていると自覚していることがわかります(図13、図14)。

図13 自分がやりはじめたことはやりとげたい

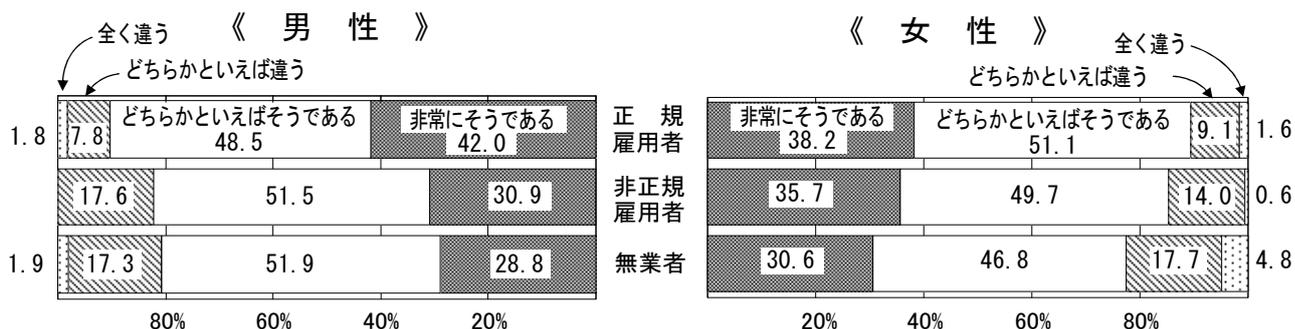
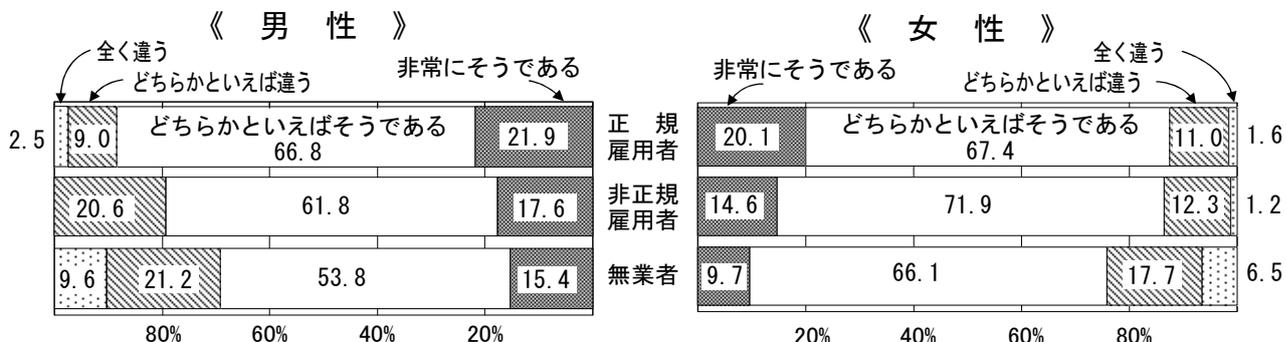


図14 いやになった時でもがんばってみようとする



(注)図13、図14ともに、四捨五入により構成比の合計は必ずしも100%にならない。

出典：『若年層の職業観と学習活動に関する調査研究報告書』2006.12
青森県総合社会教育センター

(4) 高い離職率

転職者の割合が高いことも本県の若者の特徴です。

新卒転職の「七・五・三」現象、すなわち新規学卒就職者の3年以内に離職する割合は、中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割と一般に言われています⁽⁶⁾が、本県の場合、初職の勤務年数が3年以内の(つまり、3年以内に離職した)若者の割合は6割ほどです。

雇用形態別に見ると、初職の勤務年数が1～3年以内の若者は、男女とも特に非正規雇用者及び無業者において割合が高く、8割に達しています。校種別の統計はありませんが、この離職率はずいぶん高いように思われます(図15)。

現在の仕事から転職を希望している若者は3～4割程度います。この割合は非正規雇用者ほど高く、「独立開業をしたい」を含めると男性では6割、女性では5割

弱になっています(図16)。図15と併せて判断すると、非正規雇用者は不本意な就職と離職を繰り返していることが考えられます。

また、厚生労働省の調査(全国)によると離職後の雇用形態は、かつて最も高かった「正規→正規」の割合が低下し、近年では「非正規→非正規」が最大となっています(図17)。「正規→非正規」も増加傾向にあり、離職は非正規雇用へとつながる可能性が高いことがわかります。この件に関しては、県別のデータはありませんが、厳しい就業状況を考えると本県でも同じような傾向にあることが推定されます。

なお、ここで問題としているのは、将来の展望等を考えない安易な離職や転職であり、自らのステップアップのための前向きな転職の是非についてはありません。

図15 初職の勤務年数

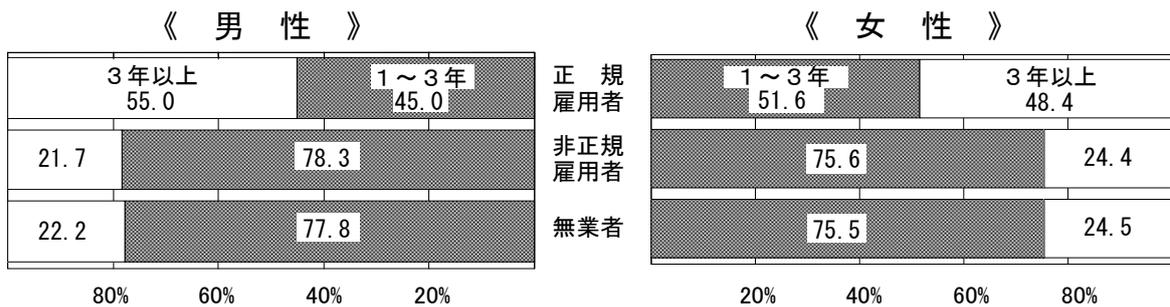
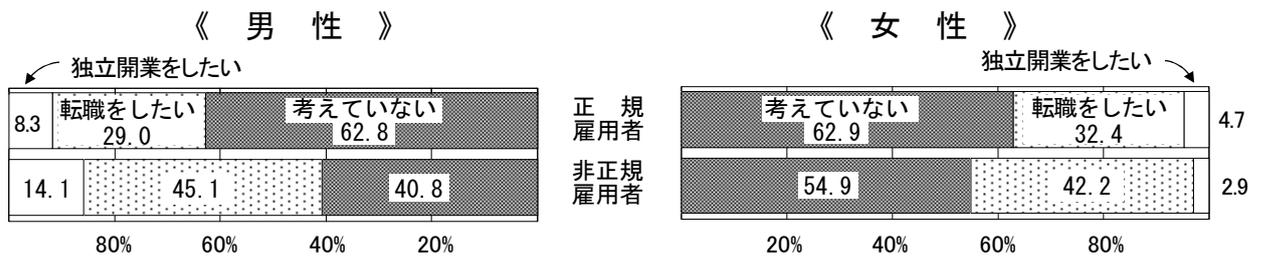


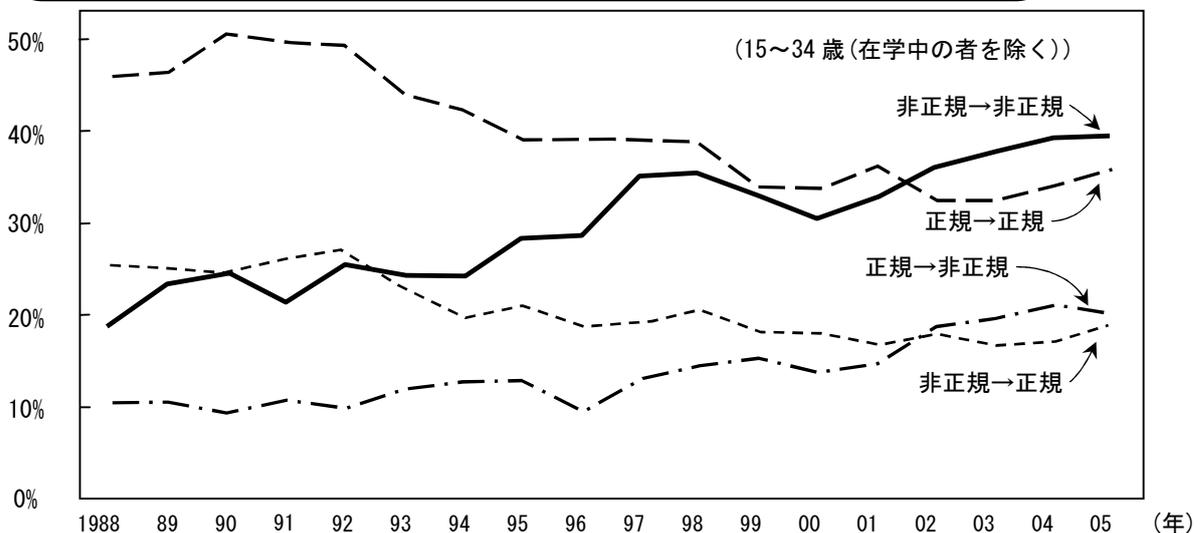
図16 雇用形態別転職希望の有無



(注) 図15、図16ともに、四捨五入により構成比の合計は必ずしも100%にならない。

出典：『若年層の職業観と学習活動に関する調査研究報告書』2006.12
青森県総合社会教育センター

図17 離職者に占める雇用形態別雇用者となった者の割合



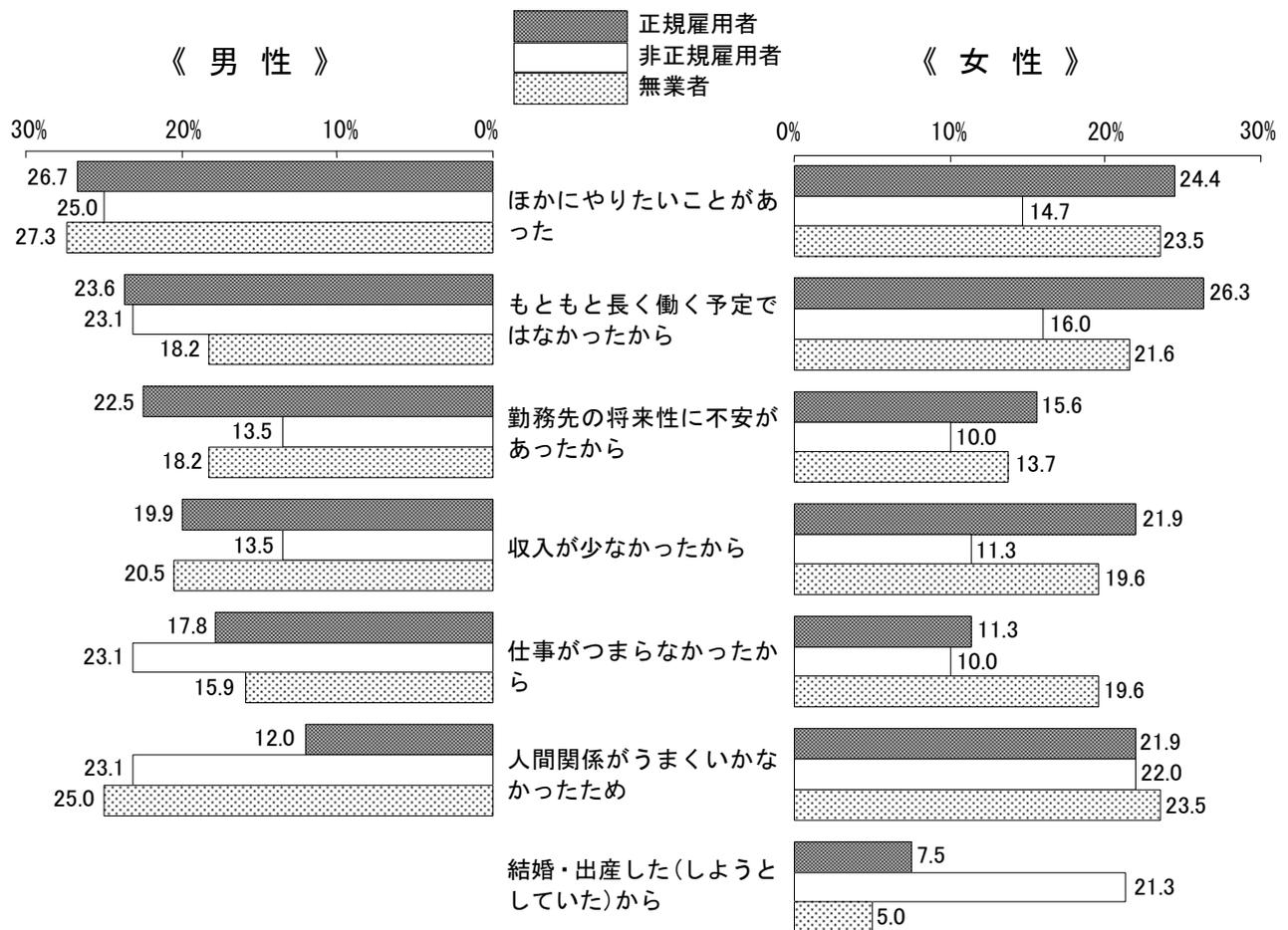
出典：厚生労働省『平成18年度版労働経済の分析』

(5) 雇用のミスマッチや人間関係のつまずきが目立つ離職理由

若者が初職を離職した主な理由としては、すべての雇用形態で「ほかにやりたいことがあった」、「もともと長く働く予定ではなかったから」の割合が高くなっています。厳しい就業状況の中、とりあえず就職したものの、仕事の内容が希望するものでなかったためやりがいを見つけられず、結局離職してしまったというケースが多いものと想像されます⁽⁷⁾。雇用のミスマッチが離職の大きな原因となっていることがうかがわれます(図18)。

また、人間関係がうまくいかないことによる離職は、男性では非正規雇用者、無業者で、女性ではすべての雇用形態で割合が高く、いずれも20%を超えています。

図18 初職を離職した主な理由と割合



出典：『若年層の職業観と学習活動に関する調査研究報告書』
2006.12 青森県総合社会教育センター

(6) 低い学習活動への参加率

専門的な知識や技術を磨きたいと考える(「そう思う」、「ややそう思う」)若者は、正規雇用者と非正規雇用者で約8~9割、無業者で7割を超えている(図19)ものの、実際に学習活動に参加したり公共職業訓練等を受けた割合はそれほど高いとは言えません。「思い」はあっても、具体的な一歩が踏み出せないでいる様子が想像できます(図20)。

「教育的番組、ビデオ教材等で学んだ」や「インターネットで調べて学んだ」の割合が他と比べてやや高いところから判断すると、自宅にいながら、自分の好きな時間に、個人的に学ぶという方法であれば、学習活動を促すことにつながるのかもしれない。

図 19 専門的な知識や技術を磨きたい

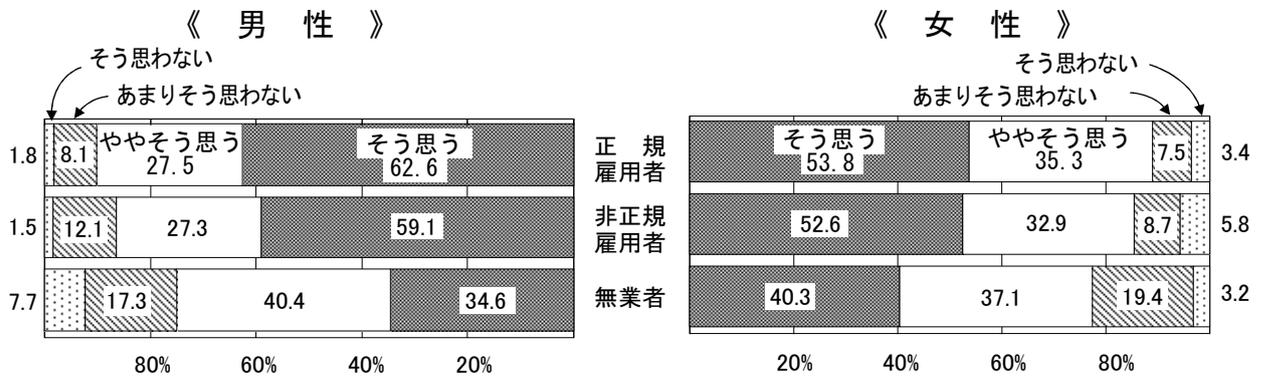
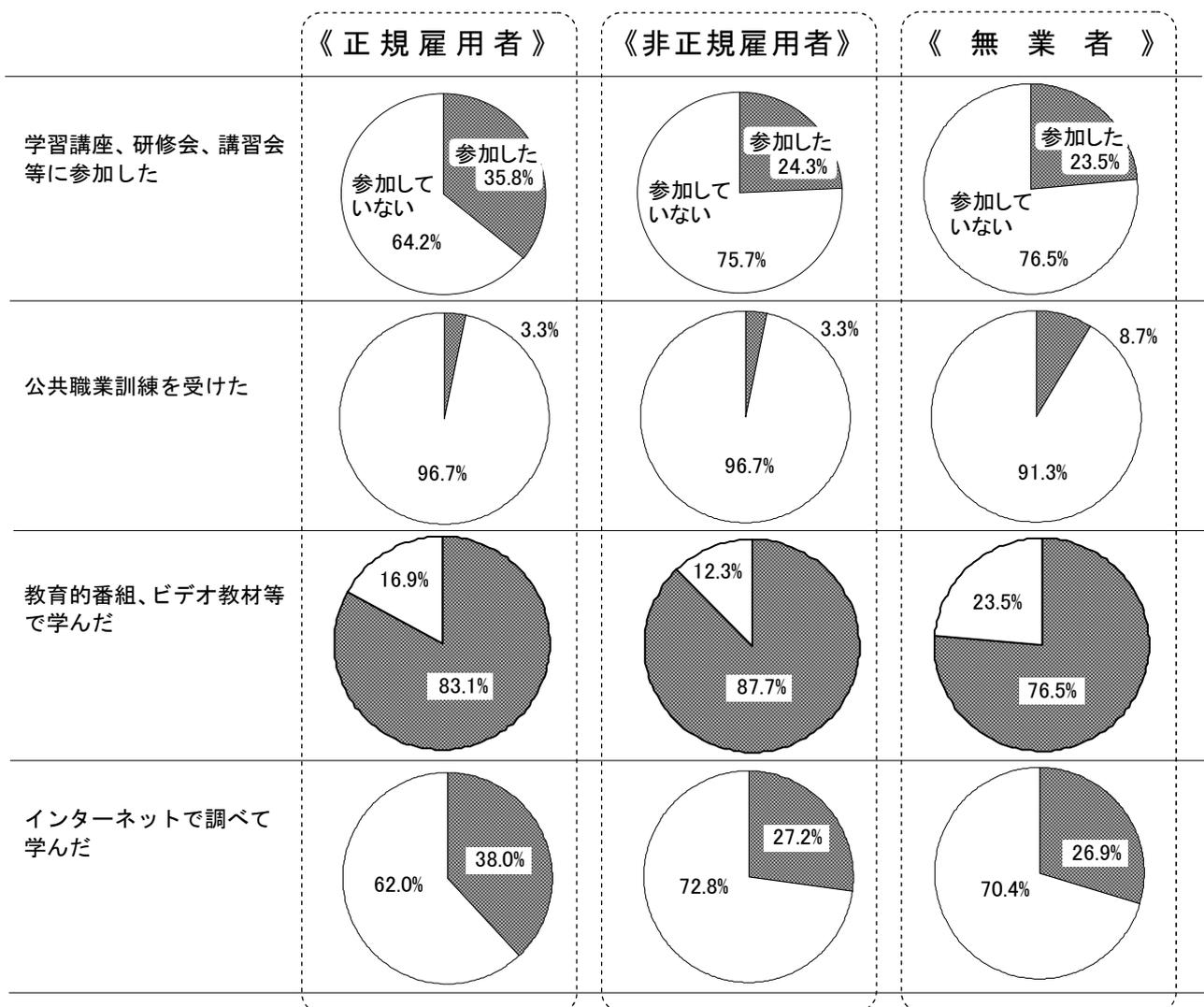


図 20 学習活動等への参加状況



出典：図 19、図 20『若年層の職業観と学習活動に関する調査研究報告書』2006. 12
青森県総合社会教育センター

第2章 本県の若者の就業をめぐる現状

- (1) 社会人基礎力=組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的能力。コミュニケーション、実行力、積極性 等 (経済産業省:社会人基礎力に関する研究会より)
- (2) 『国勢調査 2005』(総務省統計局)
- (3) 『事業所・企業統計調査 2006』(総務省統計局)
- (4) 中小企業の定義
製造業その他…資本の額又は出資の総額が3億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
卸売業……………資本の額又は出資の総額が1億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人
小売業……………資本の額又は出資の総額が5千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人
サービス業………資本の額又は出資の総額が5千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人
(出典:中小企業庁 「中小企業の定義」 <http://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>)
- (5) 『若年者の就業状況と意識に関する調査研究報告書』弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター 2006.2
「第3章 対象者の価値観:労働意識と地元意識を中心に 1 現代の若者と価値観」
- (6) 『学校から職場へ 七・五・三転職の背景』日本労働研究機構
- (7) 「就職望む県内若者の6割 『希望と求人ギャップ』 とりあえずフリーターに」東奥日報夕刊 2006.10.11

第 3 章

若者のキャリア形成をめぐる諸課題

- 1 職業観の確立等17
 - (1) 職業観、勤労観の確立
 - (2) 職業適性を含めた自己理解や自己洞察の深化

- 2 人間関係を円滑にする対人スキル等の向上19
 - (1) コミュニケーション能力等の対人スキルの向上
 - (2) 多様な人々とともに目標に向けて協力する力の育成

- 3 保護者等への意識啓発21
 - (1) 若者のキャリア形成支援の必要性についての保護者への意識啓発
 - (2) 若者の理解や育成についての雇用する側への意識啓発

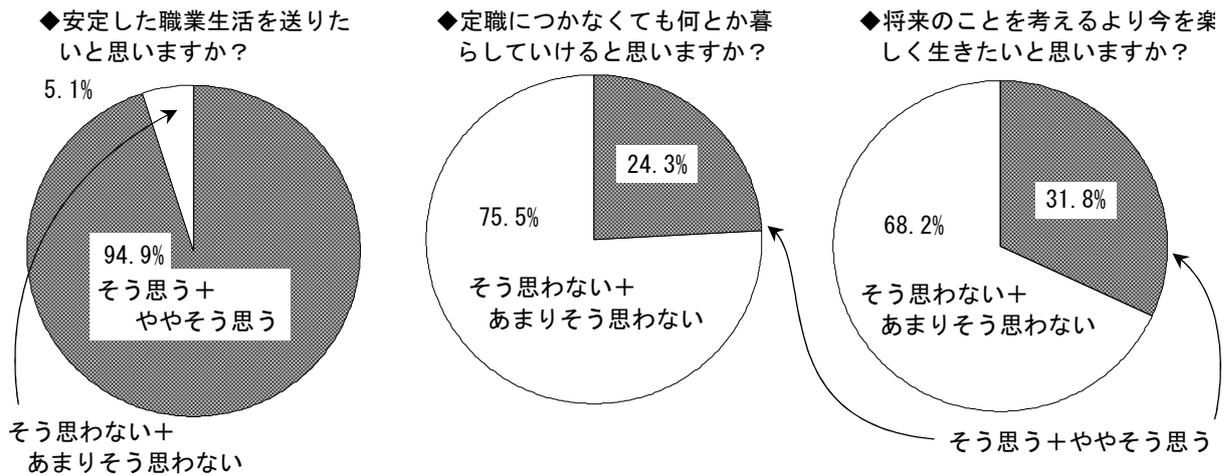
- 4 情報の提供23
 - (1) 学習機会等の様々な情報が若者に届くための工夫

1 職業観の確立等

(1) 職業観、勤労観の確立

本県の若者の多くは、安定した職業生活を送りたいと望んでおり、「定職につかなくても何とか暮らしていける」、「将来のことを考えるより今を楽しく生きたい」と考えている若者は少数派です(図 21)。

図 21 若者の生活意識について



出典：『若年層の職業観と学習活動に関する調査研究報告書』2006.12(青森県総合社会教育センター)のデータをもとに作成

しかし、正規雇用者の割合はそれほど高くはなく(P5 図 1)、離職率が高く転職希望者が多い(P12 図 15、図 16)ことなどから判断すると、不本意な就職により離職・転職を繰り返している若者が多いと思われます。

この理由の一つと考えられるのが「やりたい仕事」指向です。ある調査⁽¹⁾によると、就職の際若者はそれ以外の年代と比べて「仕事の内容」と「やりがい、生きがいを感じられる」を重視しているという傾向が見られます。また、別の調査⁽²⁾では「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」、「自分に合わない仕事はしたくない」と考えている若者(「そう思う」、「ややそう思う」と答えた計)が約5割いることが報告されています。「やりたい仕事」にこだわりすぎて身動きがとれなくなっている姿が推察されます。

希望する仕事を目指して努力することは評価できます。しかし、「やりたい仕事」に就いたとしても、働き始めてから、思い描いていた仕事ではなかったと感じるようになる人もいれば、「何となく就いた仕事」あるいは「やりたくない仕事」に就いたのにもかかわらず、働いているうちにやりがいを見いだすようになる人の話も身近に聞くことがあります。この意味では、「やりたい仕事」に就くことの大切さだけでなく、働くことの意義や、仕事をやり遂げた後の達成感、充実感の素晴らしさ等を若者に伝える必要があるのかもしれない。

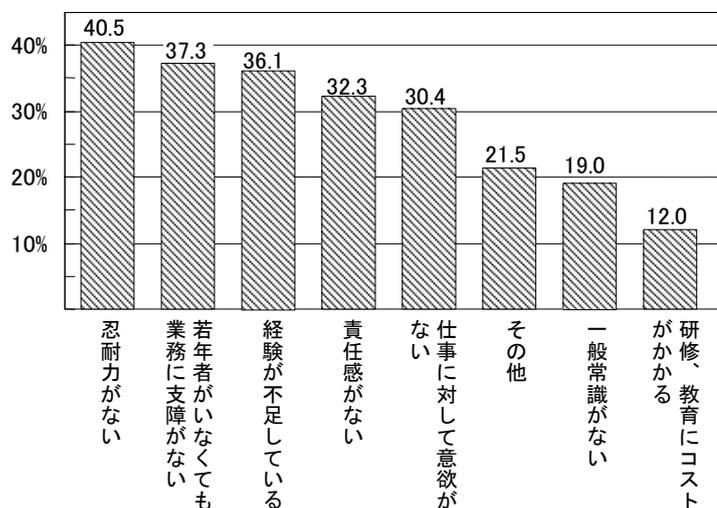
若者、特に離職・転職を繰り返す人たちには「自分にとって働くということとはどんな意味を持つのか?」ということを深く考えてもらい、しっかりとした職業観、勤労観を確立させたいところです。

(2) 職業適性を含めた自己理解や自己洞察の深化

県総合社会教育センターの調査によると、「自分がやりはじめたことはやりとげたい」、「いやになった時でもがんばってみようとする」に該当するかどうかの問いに対して、「非常にそうである」または「どちらかといえばそうである」と答えた若者の割合は、前者で87.6%、後者で85.6%でした⁽³⁾。自分には責任感や忍耐力があると考えている若者の割合は8割を超えているということです。しかし、一方で、別の調査⁽⁴⁾によると、若者の採用に消極的な企業がその理由として答えた第1位は

図 22 若年者の採用に消極的な理由

(「若年者の採用に消極的」と答えた企業 158 に質問。複数回答)



出典：『平成 18 年度 求人・求職ニーズ調査報告書 県内企業の求人及び県内求職者の求職行動に関する研究』青森県地域労使就職支援機構 2006

「忍耐力がない」(40.5%)、第4位は「責任感がない」(32.3%)でした(図 22)。若者の意識と企業の若者に対する見方がずれていることがわかります。

どちらが正しいのか判断することは難しいのですが、初職の勤務年数が3年未満で離職した若者の割合が高い状況等から考えると⁽⁵⁾、仕事に関しては若者に対する厳しい見方は仕方のないことなのかもしれません。

若者が初職を離職した主な理由として上位にあるのが、「ほかにやりたいことがあった」と「もともと長く働く予定ではなかったから」です⁽⁶⁾。後者については、なぜ長く働く予定ではなかったのかその理由まで踏み込んだ調査はありませんが、中には「希望の仕事が見つからなかったため、とりあえず就職しただけ」というケースがあるものと思われます。いずれにしても、雇用のミスマッチが離職の大きな原因となっていることがうかがわれます。

希望職種に偏りがあり、本人の希望と本人が持っている資質に不一致があることが雇用のミスマッチの原因の一つではないか、との見方もあります。たとえば、若者本人が経理を希望して入社したとしても、入社時の研修等の結果で営業に回されることはありうることです。会社としては当然の処遇ですが、当の若者にとってみれば、不本意な部署に回されたということになるのでしょう。

弘前大学人文学部附属雇用政策研究センターの調査報告書では、「専門・技術職と事務職の希望者が多く、希望職種が偏っている。そして、事務職を希望している若者の多くは、無業者ないしは非正規雇用者である」とあります⁽⁷⁾。

雇用のミスマッチを少なくするには、若者に、職業適性をきちんとと自覚してもらうとともに、自己理解や自己洞察を深めてもらう必要があると言えます。

2 人間関係を円滑にする対人スキル等の向上

(1) コミュニケーション能力等の対人スキルの向上

県総合社会教育センターの調査によると、「人間関係がうまくいかなかったため」を離職の理由にあげている若者の割合は高く、男性では非正規雇用と無業者で、女性ではすべての雇用形態で20%を超えています。特に、男性の無業者では離職の理由の第2位、女性の無業者では第1位となっています(P13 図18)⁽⁶⁾。

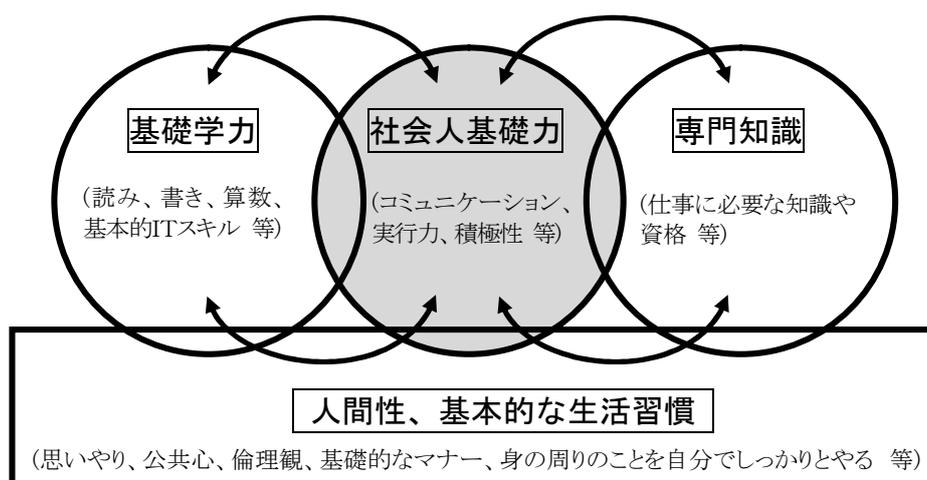
「人間関係がうまくいかなかった」の具体的な中身については、今後調査を重ねる必要がありますが、職場の人たちとのコミュニケーションが良好ではなかったことがその一つであると考えられます。

ニートの就業支援をしているNPO関係者によると、ニートの若者は職場でのコミュニケーションが苦手な傾向があるそうですが⁽⁸⁾、この傾向はニートに限らず、程度の差こそあれ、多くの若者に共通するものだと思います。人と人とのかかわりが希薄化している現在、自分の気持ちをうまく伝えられない子どもが増えていることが指摘されており⁽⁹⁾、コミュニケーションの苦手な若者が増加していることは十分に考えられます。

このような中、経済産業省では、組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的能力のことを「社会人基礎力」(図23)と名付け、それを土台とした企業・若者・学校等のつながりの強化を提唱しています⁽¹⁰⁾。中でも、職場ではコミュニケーション能力や実行力、積極性等が特に重要視されているとし、それを育成・評価することの必要性を説いています。

図23 職場や地域社会で活躍する上で必要となる能力について

※それぞれの能力の育成については、小・中学校段階では基礎学力が重視され、高等教育段階では専門知識が重視されるなど、成長段階に応じた対応が必要となる。



出典：『社会人基礎力に関する研究会 中間とりまとめ』経済産業省

きちんとした挨拶や場に応じた適切な言葉遣い、^{ほうれんそう}「報告・連絡・相談」等のコミュニケーションは会社組織で働く上では当たり前のことです。これをいかにして若者に伝えていくかが課題であると言えます。

(2) 多様な人々とともに目標に向けて協力する力の育成

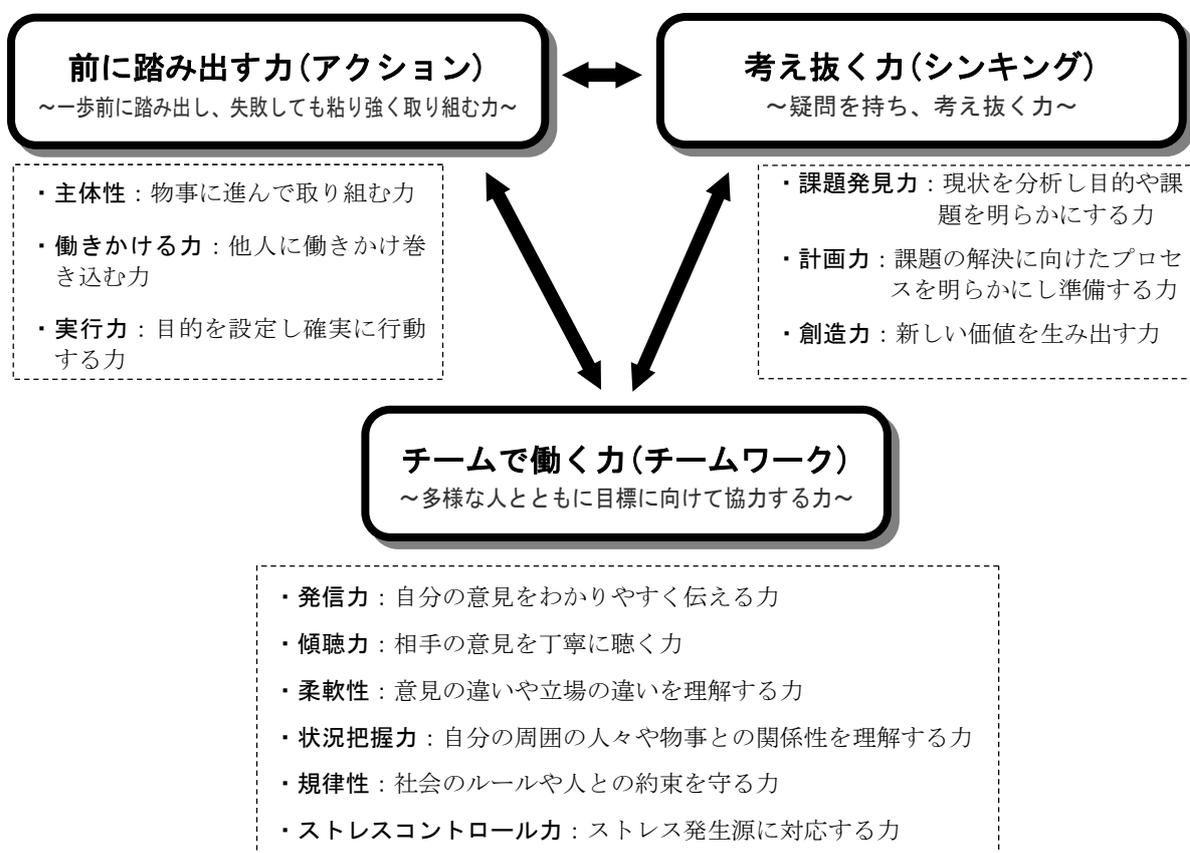
若者の初職の離職理由については、弘前大学人文学部附属雇用政策研究センターでも調査しています⁽¹¹⁾。この調査で特徴的なのは、「上司に不満」と答えた割合が18.4%もあったという点です。これは10の選択項目のうちで2番目に高い割合です。就業形態別で見ると、特に正規雇用者が「上司に不満」と答えた割合が高く22.0%です。(なお、県総合社会教育センターの調査ではこの選択肢がなかったため、統計値として現れていません。「人間関係がうまくいかなかったため」の中に含んで回答した可能性はあります。)

上司のどこに不満があったのかは、それ以上踏み込んだ調査がなされていないため不明ですが、逆に、上司の側から離職した若者を見ると、異なる年代の多様な人々と関わりを持ち、目標に向けて協力する「チームで働く力」が不足しているように感じられているかもしれません。

経済産業省では、前頁の「社会人基礎力」の具体的な内容を以下の図24の3つの能力としてあげており、「チームで働く力(チームワーク)」については、図にあるように6つの能力要素をあげ、育成に向けた取組を求めています。

「上司に不満」や「人間関係がうまくいかなかったため」を理由とした離職を減らすためには、「チームで働く力(チームワーク)」の必要性を若者に訴えていくことが一つの方法として考えられます。

図24 「社会人基礎力」を構成する3つの能力



出典：『社会人基礎力に関する研究会 中間とりまとめ』経済産業省

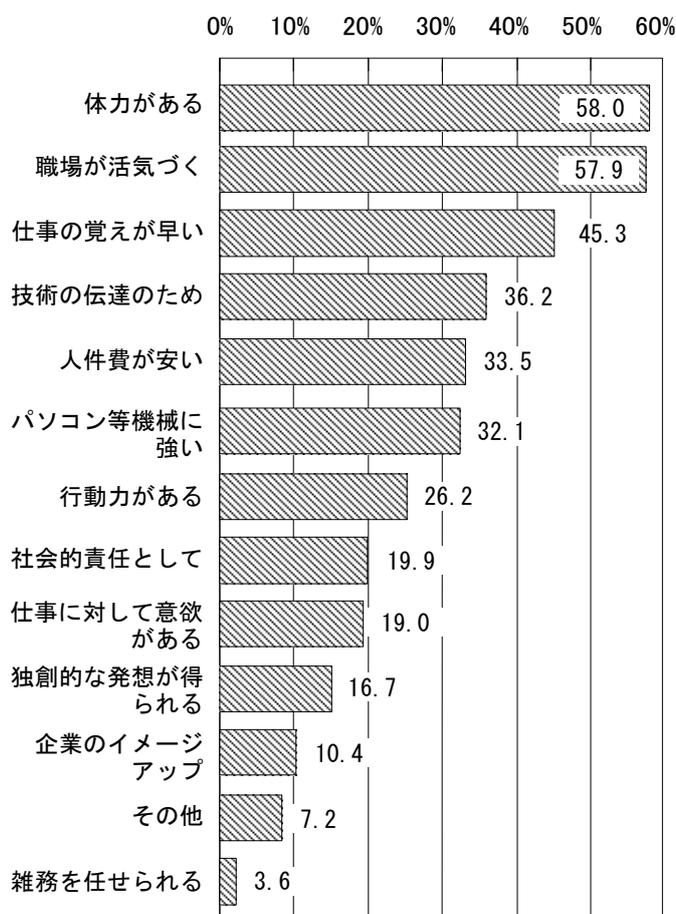
(2) 若者の理解や育成についての雇用する側への意識啓発

人間関係がうまくいかなかったことや上司への不満により離職していく若者を、「忍耐力がない」、「責任感がない」と厳しい目で見ると企業があります(P18 図22)。しかし、時には若者の未熟さは斬新なアイディアの源になることもあり、企業の活性剤ともなります。若者は社会の未来を担うべき存在であり、地域社会が元気になるためには彼らのエネルギーや力が欠かせません。若者の未熟さを了解しながら、彼らを理解し、育成していこうとする視点の必要性を企業に伝えたいところです。

一方、若者の採用に積極的な企業もあります。若者の採用に積極的な企業(215社)について、その理由を尋ねた調査結果が図26です。上位にある「体力がある」、「職場が活気づく」を見ると、若者のプラス面が認められていることがわかります。また、割合はそれほど高くはないものの、「社会的責任として」や「企業のイメージアップ」も目につきます。企業も若者を育てる社会的使命を担っており、彼らを育成することは企業にとっても、社会にとっても有益であるため、今後とも続けて欲しいところです。



図26 若年者の採用に積極的な理由



出典：『平成17年度 求人・求職ニーズ調査報告書 県内企業の求人及び県内求職者の求職行動に関する研究』 青森県地域労使就職支援機構 2005

4 情報の提供

(1) 学習機会等の様々な情報が若者に届くための工夫

若者の就業やキャリア形成支援、資格取得のために役立つ学習講座や研修会、講習会は現在様々な機関により開催されています。

中でも、本県の若者にとって最も身近な存在と考えられるのが「ジョブカフェあおもり⁽¹⁶⁾」です。その活動は、学生・生徒、フリーター、若年求職者等に対する「職業に関する相談」「インターンシップ等の職場体験機会の確保」、「就職に関する情報提供」など多岐にわたります(表2)。

また、県総合社会教育センターのホームページ⁽¹⁷⁾でも県民カレッジ連携機関による学習情報を検索することができますし、キャリア形成に資する講座の紹介等も載っています(表3)。

IT技術の発達、携帯電話やパソコンの普及は、情報の双方向のやりとりや検索を容易にしました。若者へのIT機器の普及はめざましく、今では、いつでもどこでも様々な情報にアクセスすることが可能になったと言えます。

ただし、キャリア形成のための支援を必要としている若者の多くに、情報がきちんと届いているかどうかについては、検証することが容易ではないため心許ないところがあります。情報がHP上に存在していても、アクセスしなければ手に入れることはできません。そこには、若者自らが動く、探すという主体性が求められるのです。これは、テレビや新聞等のマスメディアによる情報発信も同様です。

学習機会をはじめとする様々な情報が、必要としている若者にきちんと届くよう工夫することが課題と言えます。

また、一方では、若者が自分が必要とする情報を積極的に求め、キャリア形成に生かしていくよう、彼らの主体性を育てる必要があります。

表2 ジョブカフェあおもりの主な活動と実績(H18)

1	ホームページ等からの情報提供	ホームページアクセス件数 57,600件
2	適性診断	ジョブカフェ内+デリバリー等 人数 2,690人
3	カウンセリング	利用者数 2,887人
4	セミナー ・就職支援セミナー ・スタイリングセミナー 他	合計 1,189人
5	研修 ・あおもりツーリズムスタッフ育成 ・あおもりアントレプレナー育成 他	合計 236人
6	職場実習	13人(うち、3人が就職決定)
7	職業紹介 ・ハローワークヤングプラザによる職業紹介	職業紹介件数 6,811件

※アクセス件数、利用者数等は県労政能力開発課調べ

表3 県総合社会教育センターHP「仕事力 POWER UP コンテンツ」(一部)

公開講座	第1回 「ニート・フリーターにならないために」	アクセス件数 合計 11,343件
	第2回 「若者よ、夢を持って～起業するためには～」	
	第3回 「一人前の社会人になるために」	
	第4回 「私の歩んだ道～自分で拓いた生き方・働き方～」	
ワンポイント アドバイス	県内企業の社長さんや社員の皆さんから、これから働く若者へのアドバイスを収録	
はたらく心	青森の素晴らしい仕事人の100の仕事内容や自分の仕事への熱い想い、若い人へのメッセージを収録	

※青森県総合社会教育センター調べ。(H19)



『はたらく心 ～知りたい!聞きたい!あおもり100のしごと～』DVD 全5巻
 企画制作：青森県(労政能力開発課)
 ※県総合社会教育センターHP「仕事力 POWER UP コンテンツ」で、同じ内容を閲覧できる。

第3章 若者のキャリア形成をめぐる諸課題

- (1) 『平成 18 年度 求人・求職ニーズ調査報告書 県内企業の求人及び県内求職者の求職行動に関する研究』
青森県地域労使就職支援機構 「3-3 若年者の求職行動 図 3-3-5」
- (2) 『若年層の職業観と学習活動に関する調査研究報告書』青森県総合社会教育センター 2006.12
「5 職業観 図表 5-10 図表 5-11」
- (3) 『若年層の職業観と学習活動に関する調査研究報告書』青森県総合社会教育センター 2006.12
「11 心理的特性 図表 11-13 図表 11-26」をもとに、男女、雇用形態別を合わせ、集計し直した。
- (4) 『平成 18 年度 求人・求職ニーズ調査報告書 県内企業の求人及び県内求職者の求職行動に関する研究』
青森県地域労使就職支援機構 「2-3 若年者を採用する企業 図 2-3-6」
- (5) 『若年層の職業観と学習活動に関する調査研究報告書』青森県総合社会教育センター 2006.12
「4 仕事の経験 図表 4-5」
- (6) 『若年層の職業観と学習活動に関する調査研究報告書』青森県総合社会教育センター 2006.12
「4 仕事の経験 図表 4-10、図表 4-11」
- (7) 『若年者の就業状況と意識に関する調査研究報告書』弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター 2007.3
「第4章 若者の就業意識 5 まとめ」
- (8) 『ニート支援マニュアル』(工藤 啓 PHP 研究所) Part3 ニート問題の本質について「1・3・4 ニートはコミュニケーションが取れない若者のことですか」
- (9) 『育てよう 伝え合うところ ― 青少年のコミュニケーション能力の向上にむけて ― 』2006.7
第7期青森県生涯学習審議会 提言
- (10) 『社会人基礎力に関する研究会 中間とりまとめ 』 「I 職場や地域社会で求められる能力」 2006.1
経済産業省 <http://www.meti.go.jp/press/20060208001/20060208001.html>
- (11) 『若年者の就業状況と意識に関する調査研究報告書』弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター 2007.3
「第3章 若者の離職行動 4 離職理由別」
- (12) 『若年層の職業観と学習活動に関する調査研究報告書』青森県総合社会教育センター 2006.12
「1 基本的属性及び家族状況等 図表 1-4」
- (13) 『若年者の就業状況と意識に関する調査研究報告書』弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター 2007.3
「第2章 若者の就業実態 6 まとめ」
- (14) 『パラサイト・シングルの時代』 山田昌弘 ちくま新書 1999
- (15) 『若年層の職業観と学習活動に関する調査研究報告書』青森県総合社会教育センター 2006.12
「5 職業観 図表 5-14」
- (16) ジョブカフェあおもり 青森市安方一丁目1番40号 青森県観光物産館アスパム 3階
URL <http://www.jobcafe-aomori.jp/index.php>
- (17) 青森県総合社会教育センター 青森市荒川字藤戸 119-7
URL <http://alis.net.pref.aomori.jp/>

第 4 章

若者のキャリア形成支援に向けた方策

- 1 キャリア形成に資する多様な機会の充実 ……27
 - (1) キャリア形成を支援する学習機会の充実
 - (2) 基本的なビジネスマナーや社会常識等の学習機会の充実
 - (3) 対人スキルの向上に資する社会体験活動の充実や異世代間交流の促進

- 2 関係者への働きかけ及びキャリア形成に資する環境整備 ……31
 - (1) 保護者及び企業等への意識啓発の促進
 - (2) 効率的に情報を届ける方策の開発
 - (3) 学習や体験を適正に評価するシステムの構築

- 3 多様な機関による連携 ……34

1 キャリア形成に資する多様な機会の充実

若者への就業支援については、主に平成16年に設置されたジョブカフェあおもりで行われています⁽¹⁾。また、一定期間無業の状態にある若者に対する職業的自立の支援は、青森県若者サポートステーション(ジョブカフェあおもり内に設置)で行われています⁽²⁾。これは、ニートへの対策として平成19年度に開設されたものです。就業や職業選択に向けた学卒の若者への直接的な支援はこの両者が担い、これまで一定の成果をあげてきています。

しかし、若者の意欲を引き出し、若者に働くことの意味を深く考えさせ、職業観、勤労観を確立するためには、直接的な就業支援に加えて多様な学習機会や体験的活動の機会を充実させることが有効だと考えられます。そこで得た達成感や充実感が、自己肯定感を高め、また、若者同士、あるいは異なる世代の人たちとの交流がコミュニケーション能力やチームで働く力を育成することにつながるものと期待されます。

(1) キャリア形成を支援する学習機会の充実

現在、あおもり再チャレンジ学習支援協議会(事務局：県総合社会教育センター)では、キャリア形成を支援する事業として、様々な講座を開設する事業を展開しています(表4)。内容は、パソコンの資格の取得をはじめとする就業に直結したことから、コミュニケーション能力の向上やコーチング等の企業が求めるスキル、さらにはボランティアやキャリアメンター⁽³⁾(キャリア形成支援者)を養成するものまで幅広く、中には女性や障がい者に対象を絞った講座もあります。

表4 あおもり再チャレンジ学習支援協議会 平成19年度事業一覧

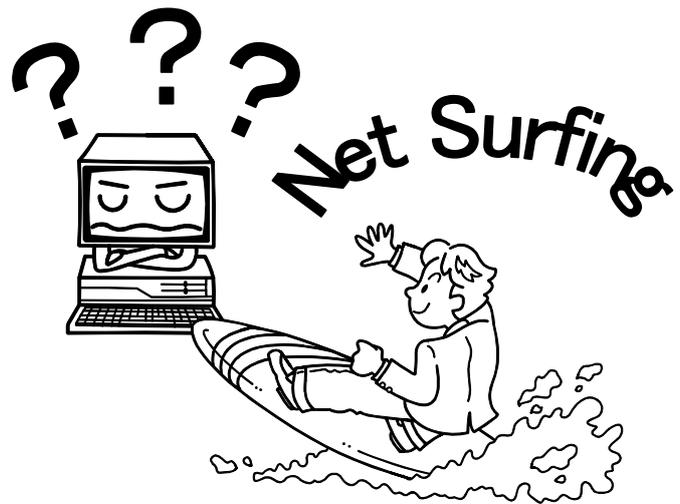
事業	講座の名称等	定員	受講者数 利用者数
ホップ・ステップ再チャレンジ事業	①パソコン資格講座	15人	15人
	②医療事務講座	15人	20人
	③ホームヘルパー2級講座	15人	15人
企業人のためのスキルアップサポート事業	①ステップアップコース	40人	延べ230人
	②ジャンプアップコース	20人	14人
障がい者再チャレンジ支援事業	①障がい者学習講座 ・就労コース ・社会参加コース	青森地区 各10人 弘前地区 各10人	就労コース 青森・弘前地区 計18人 社会参加コース 青森弘前地区 計10人
	②障がい者支援ボランティア養成講座	20人	17人
女性メンターによる支援事業		30人	27人
女性の再チャレンジ支援事業	弘前市 五所川原市 八戸市 むつ市 (上記4つの市に委託)	弘前市 190人(実施講座数6) 五所川原市 53人(実施講座数10) 八戸市 34人(実施講座数2) むつ市 186人(実施講座数18)	
チャレンジ相談窓口の開設 (9/20スタート)	窓口相談		365
	情報提供システム(Webサイト)へのアクセス件数		3,036

※県総合社会教育センター調べ

これらの事業(表4)は、文部科学省の「再チャレンジのための学習支援システムの構築事業」をあおもり再チャレンジ学習支援協議会が受託しているものです。事業実施期間の3年間で成果や課題、受講者の要望等をまとめるとともに、効果的な講座運営についてのノウハウを蓄積し、3年目以降の学習機会の提供や充実に役立てることが期待されています。

なお、専門的な知識や技術を磨きたいと思っている若者の割合の高さに比べて、学習活動に参加する割合が低いという調査結果があることから(P14 図19, 20)、若者を学習活動へと促すには、ニーズや希望を調査した上で従来の形態にとらわれず、斬新なアイデアを取り入れた内容にしたり、若者が興味を引くような講座名や印象深いチラシを配布したりするなどの工夫も必要だと思われます⁽⁴⁾。

若者が学習活動に参加した割合が比較的高いのが「教育的番組、ビデオ教材等で学んだ」や「インターネットで調べて学んだ」です。自宅にいて、時間の制約のない好きな時刻に、一人で学ぶという形式の学習活動であれば若者に受け入れられやすいのかもしれませんが、インターネットによる学習コンテンツの配信、いわゆる「eラーニング」は県内でも既に進められています⁽⁵⁾、今後より一層の拡充が求められます。



現在、本県では講座等の様々な学習機会は、人口の多い地区に集中する傾向が見られ、課題となっています。インターネットによる学習機会の提供はその解決策の一つになるかもしれません。

(2) 基本的なビジネスマナーや社会常識等の学習機会の充実

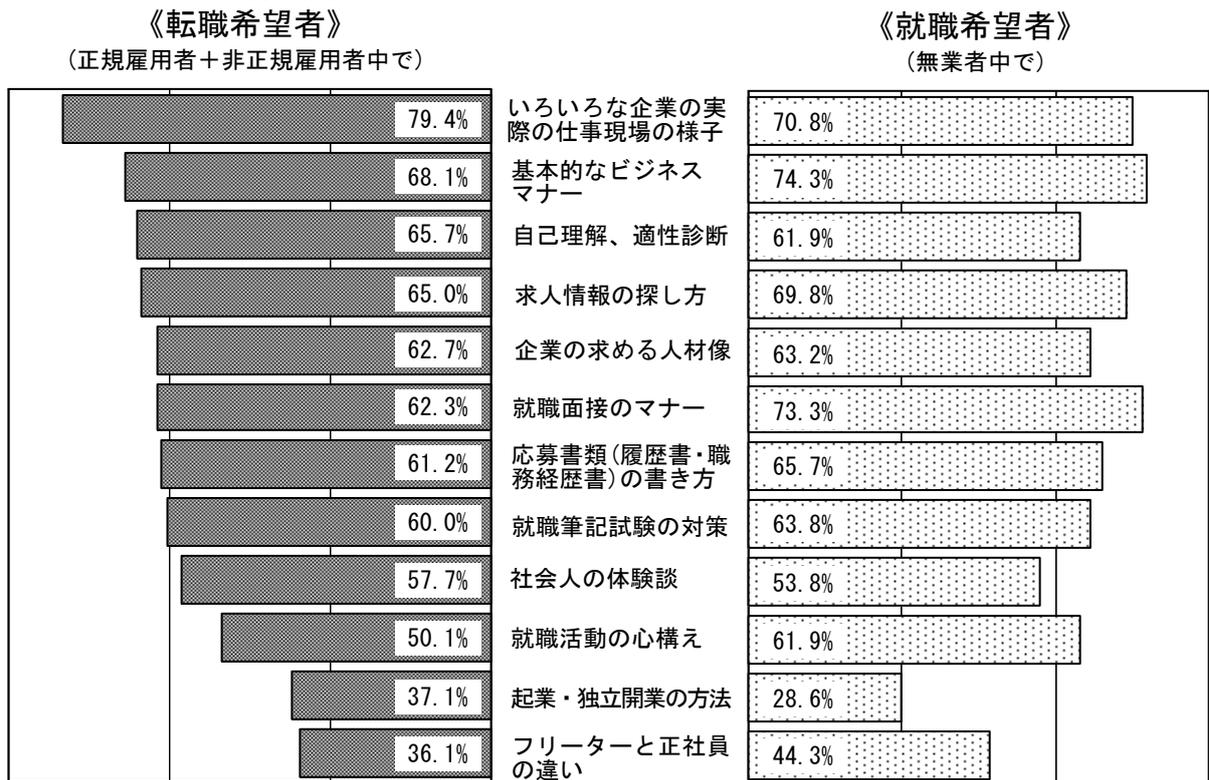
「若者が仕事に関して知りたいこと」について調査した結果が図27です。

転職希望者、就職希望者ともに上位にあるのは「いろいろな企業の実際の仕事現場の様子」です。仕事現場の様子を知るためには職場見学や職場体験(インターンシップ)等が有効ですが、企業側の理解や協力も必要となるため「本章2-(1)保護者及び企業等への意識啓発の促進」で述べることにします。

次いで高いのが、「基本的なビジネスマナー」や「自己理解、適性診断」、「企業の求める人材像」です。責任感や忍耐力は持っているという若者自身の思い(P11 図13, 14)とは裏腹に、企業は逆の判断をしています(P18 図22)。この理由の一つは、働く上での常識やマナーを若者がよく知らなかったり、自己理解、自己洞察等が不足しているところからきているためと考えられます。「仕事に関して知りたいこと」の上位に「基本的なビジネスマナー」等があるのは、若者自身もこのことを自覚しているからなのかもしれません。

図 27 仕事に関して知りたいこと

(「非常に思う」+「やや思う」の割合)



出典：『若年層の職業観と学習活動に関する調査研究報告書』青森県総合社会教育センター

卒業等により学校という枠組みから離れてしまった若者に対するビジネスマナーや社会常識等の学習機会の提供については、効率的な連絡や情報収集ができないため困難が予想されますが、工夫の余地はあります。

たとえば、高等学校の中には、進路指導の一環として卒業生の追跡調査を行っている学校があります。その際、支援を必要としている卒業生の現状を把握し、在校生と一緒に学ぶ機会を設ける方法があります。同時に、卒業生に自らの就業体験(その時点で支援を必要としているとすれば、失敗体験のケースが多いのでしょうか)を話してもらい、在校生や先生方がそれを聞く場面があれば、高校側にとっても進路情報を得る機会となるはずです。

この他、公民館をはじめとする社会教育施設において、高校生と卒業生、あるいは希望する若者や地域の大人が一緒になって学習することも考えられます。平成19年8~11月、青森中央学院大学主催による「世代の架け橋講座」が三戸町中央公民館において開かれました⁽⁶⁾。特に、第3回目の講座は「青森県で働くということ」と題して、高校生と地域住民とのディスカッションも行われています。学校以外の場で学ぶことは高校生にとっても、地域住民にとっても貴重な経験となったものと思われます。若者が楽しんで参加し、お互いに認め合い、思いを共有し合えるようなワークショップの企画が望まれます。



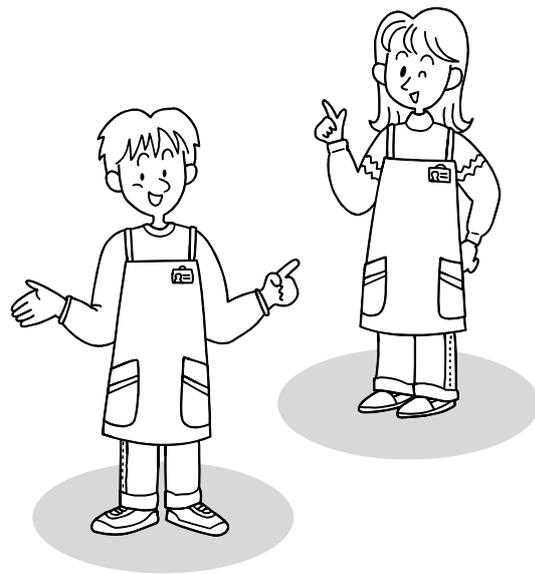
(3) 対人スキルの向上に資する社会体験活動の充実や異世代間交流の促進

弘前大学人文学部附属雇用政策研究センターの調査によると、多様な人間関係を持っているかどうか雇用形態の違いに現れているようです⁽⁷⁾。10歳以上年齢の離れた知人が多い若者は正規雇用である割合が高く、逆に、年齢でも居住地でもごく狭い範囲に限られる人間関係しか持たない若者は、非正規雇用や無業となっている傾向にあることが報告されています。もともと多様な人間関係を有していたために就職活動において有利だったのか、正規雇用になったことにより多様な人間関係を築く機会が増えたのか興味深いところですが、同報告書では、その両方ではないかと推測しています。

同世代の若者や年長者とともにボランティア等の社会体験活動に参加し、そこで交流を深めることは、若者にとってコミュニケーション能力や対人スキルを向上させる絶好の機会になるはずです。人間関係の幅の広がりや、チームで働く力(チームワーク)を養成できる点も見逃せません。社会体験活動や多様な人々との交流は、若者のキャリア形成にとって非常に重要だと考えられます。

若者のキャリア形成を支援するためには、人と人をつなげるための「仕掛け作り」が肝要です。若者自立支援フォーラムにおいて厚生労働大臣表彰を受賞した広島市勤労青少年ホーム育成会は、若者の就労支援のための講座を設けるとともに、若者が集える居場所の提供を心がけています⁽⁸⁾。若者への居場所提供を「仕掛け作り」と位置づけ、そこを拠点としてアウトドアでの体験的活動やグループワークやロールプレイ形式を取り入れた単なる座学ではない講座等を展開しています。

また、八戸商工会議所TMO推進会議「ソフト事業委員会」が企画した「若者による自主的な活動拠点である「エスタシオン⁽⁹⁾」の設置も、ユニークな取組の一つです。「まちの賑わいを再生したい」、「まちづくりに興味がある」、



、「具体的に取組んでみたい」といった意欲のある若手商業者、高校生、大学生、専門学校生等がプロジェクトに携わり、施設の内容の話し合いから内外装の整備、開設準備等までを若者自らの手で行ったといいます。

若者が気軽に集まり、多様な職業や年齢層の人たちと交流できる場が地域に望まれます。そういう場所で、団塊の世代の人たちの経験と技術を活用するプログラムや、まちづくり・地域おこし等の地域活動が実践できれば、若者のキャリア形成に大いに寄与するものと期待できます。

2 関係者への働きかけ及びキャリア形成に資する環境整備

若者のキャリア形成を支援するためには、若者本人への直接的な働きかけだけでなく、保護者や企業等、若者に関わる人たちへの意識啓発も大切です。若者に対して親身になってアドバイスできるのは、若者の身近にいる人たちです。この人たちに、若者の気持ちを理解したり、具体的に何ができるのか考えたりすることの必要性を伝えたいところです。

一方、キャリア形成を支援するための環境整備も望まれます。

ほぼ同年齢の児童生徒が所属している学校であれば効率的な情報提供が可能ですが、学卒の若者へ学習情報を提供することは容易ではないと思われます。効率的に情報を届ける工夫が必要です。

また、学習活動を促進する手立ての一つとして、資格認定に加えて学習や社会体験活動で学んだことを適正に評価する仕組みの構築等が考えられます。

(1) 保護者及び企業等への意識啓発の促進

本県では、若者、両親ともに地元志向が強いという調査結果があります(P10 図10、図12)が、地元就職へのこだわりは不本意な就業や無業につながる可能性の高いことも指摘されています⁽¹⁰⁾。

もともと、地元志向の強さの是非をここで論じるものではありません。地元に残ることを優先したいのであれば、求職する際の職種や業種を幅広く考える必要が出てきます。やりたい仕事を優先したいのであれば、就業場所を限定しない求職が必要となります。いずれにしても、何を優先して求職するのか、若者によく考えてもらい、親子でじっくり話し合う機会を持つことが肝要だと思われます。

自立しなければならぬと自覚しているにもかかわらず、第一歩を踏み出せない若者にとって、身近な存在である保護者からの助言や後押しは非常に大切です。フリーターや無業が若者の将来設計にとって好ましくないことを保護者に具体的に伝える必要があります。さらに、仕事や生き方、価値観について親子で話し合う際の留意点や相手を受け入れて傾聴する方法等を保護者が学ぶ機会が欲しいところです。子どものことを思う助言やアドバイスであっても、単なる叱咤激励では

受け入れてもらえないかもしれません。保護者が効果的なコミュニケーションの手法を学ぶ意義は大きいと思われます。

県総合社会教育センターでは、平成18～19年度に主に小・中学生の保護者を対象とした「親が学ぶ青少年キャリア形成推進事業」を展開し、意識啓発を進めてきました。学卒の若者の保護者に対しても必要に応じてこのような取組が求めら



れます。また、気軽に相談できる窓口の設置も望まれます⁽¹¹⁾。

企業の側にも、次代を担う若者の育成の必要性を訴えたいところです。近年、企業による地域社会への貢献やCSR(=Corporate Social Responsibility 企業の社会的責任)についての議論が高まっています⁽¹²⁾。インターシップや職場見学の積極的な受け入れは、有効な社会貢献の一つと言えるのではないのでしょうか。現在、中・高校生や大学生のインターシップが盛んに行われています。今後は、それに加えて、学卒の若者の受け入れを企業に求めたいものです⁽¹³⁾。

インターンシップの受け入れによる負担は、企業にとって軽くはないという声を聞くことがあります。しかし、学生や若者を入れ、様々な体験をしてもらうことは企業にとって絶好のPRの機会と見なすこともできます。インターンシップの目的、意義、効用を多くの企業に伝え、地域ぐるみによる若者の育成を目指したいものです。そのためには、インターンシップを受け入れて成功している事例をまとめるなどして、企業に紹介していく取組が考えられます。

(2) 効率的に情報を届ける方策の開発

支援を必要としている若者に、学習やイベント等の情報を効率的に届けるのは難しいことだと思われれます。彼らが、どこに住んでいて、どんな支援を必要としているのかを把握することが容易ではないからです。

テレビや新聞といったマスメディアは、多数の人たちに対して情報を届けるのに適しています。この他の情報伝達手段としては、インターネットやミニコミ誌、タウン情報誌、コミュニティFM(地域FM)、街の空き店舗等を利用したフリースペースの活用、フリーターやニートの支援をしているNPO等のネットワークの活用が考えられます。いずれにしても、多種多様な媒体を使って地道に取り組んでいくことが必要でしょう。

その際、情報発信の一翼を若者にも担ってもらう方法もあります。若者の気持ちを一番よく理解できるのは若者自身ですから、よいアイデアが期待できます。また、集団や組織の一員として責任ある役割を果たすことができれば、大きな自信につながるものと思われれます。

この他、本県の若者のキャリア形成支援に関するあらゆる情報が一箇所で入手できるような場所づくりが望まれます。そこでは、情報を整理し、類型化し、簡単に検索しやすい状態にしておく必要があります。できれば、欲しい情報の入手方法について、若者や保護者等に親切・丁寧に教えてくれるホテルのコンシェルジュのような存在も欲しいところです。



(3) 学習や体験を適正に評価するシステムの構築

就業に向けた学習や体験活動の実績を評価するシステムとしては、厚生労働省が推進している「ジョブパスポート⁽¹⁴⁾」や「ジョブ・カード制度⁽¹⁵⁾」があります。

一方、本県には、知事を学長とし、様々な連携機関が学習機会を提供する「あおもり県民カレッジ⁽¹⁶⁾」(事務局：県総合社会教育センター)という学習支援システムがあります。

若者がキャリアを形成していくには、多様な学習や体験活動が重要だと思われれます。それらへの若者の参加を促進するには、たとえば、あおもり県民カレッジとタイアップし、学習やインターンシップ、ボランティア活動に取り組んだ成果を「認定証」という形で評価し、若者に付与することが考えられます。この仕組みが広く認知され、県内の企業が社員を採用する際の選考基準の一つに加えることができれば、学習や体験活動は一層活発化し、キャリア形成の上でも大きな効果が期待されます。なお、その際には、県民カレッジで課している簡単な感想文の他、レポートの提出を求める等の工夫が考えられます。



高校生を対象としたこのような取組の事例としては、県教育委員会が「未来を切り拓く『逞しい高校生』育成事業」の一環として推進している「高校生スキルアッププログラム」があります。本プログラムでは、県民カレッジとの連携のもと、参加高校生による、市民講座や大学公開講座等、放課後や休日の学校以外の場の学習活動やボランティア活動等の活動状況(=学校外学修⁽¹⁷⁾とよぶ)とそれをまとめたレポート(各「学修」につき、1,000字程度)を審査したうえで、県教育委員会が認定証を交付しています⁽¹⁸⁾。

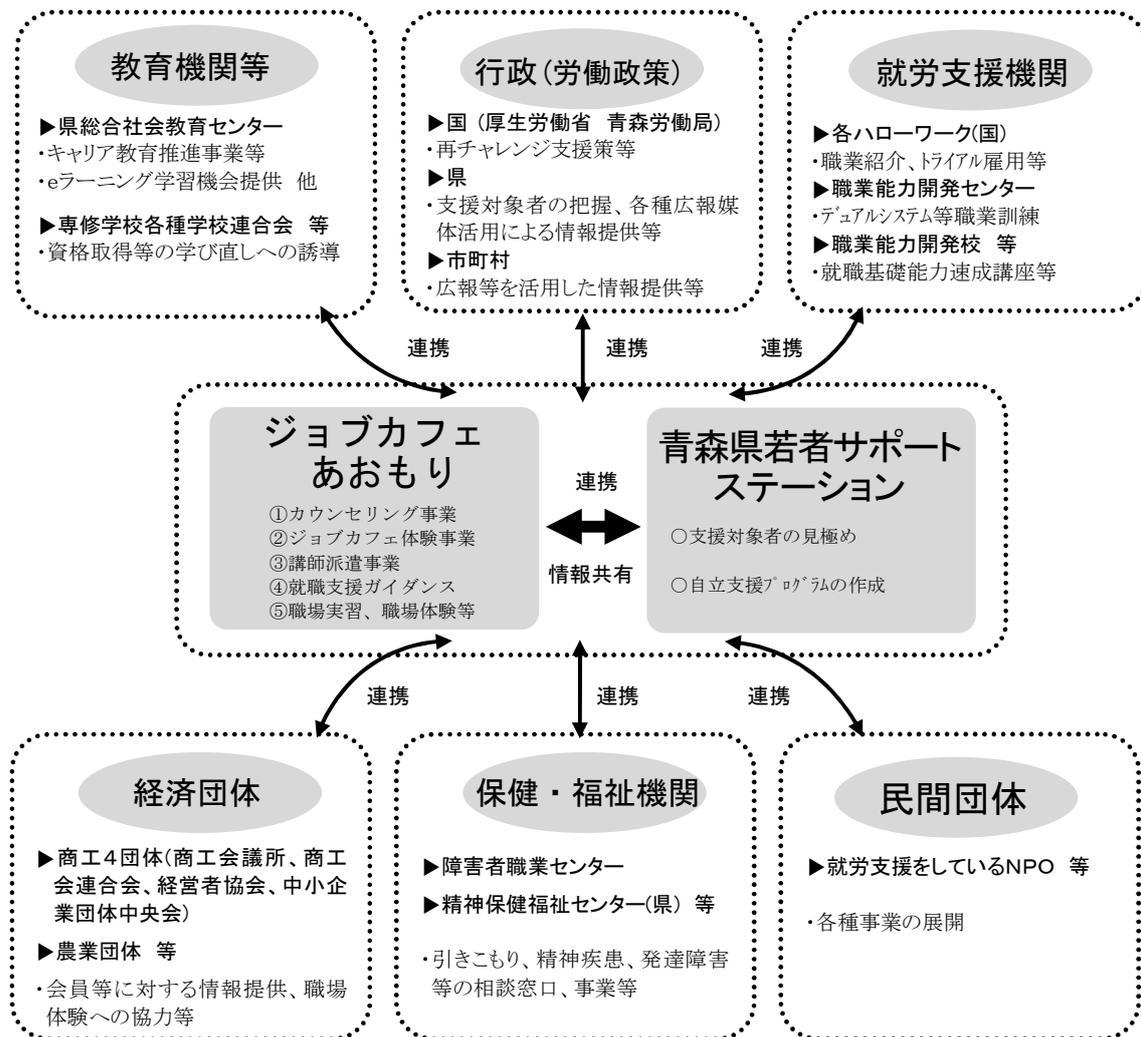
若者が学習やインターンシップ、ボランティア活動等に取り組んだ実績や成果を、適正に評価するシステムの構築が望まれるところです。



3 多様な機関による連携

現在、本県においては、職場実習や職業体験、キャリアカウンセリング、研修等、若者の就労に係る取組は主にジョブカフェあおもりが担っています。また、いわゆるニートに対する支援は、青森県若者サポートステーションが受け持ち、支援対象者を見極めた上で、自立支援プログラムを作成しています。この両機関の取組は、本県の若者の自立支援の中核となるものです(図28)。

図 28 若者自立支援ネットワーク構想図



出典：県労政・能力開発課作成のものを編集

一方、教育機関等の役割としては、キャリア教育推進事業の展開や、eラーニング及び再チャレンジ学習支援事業に係る学習機会、情報の提供等があります。また、この他、資格取得等を目指す学び直しの場合としての専修学校や各種学校の存在も大切です。

行政(労働政策)の役割としては、まず労働局による再チャレンジ支援策の取組があります。さらに、県には、支援対象者の把握や各種広報媒体を活用した情報の提供が、市町村には、広報誌等による情報提供及び地域での情報収集活動等が求められます。

就労支援機関の役割としては、各ハローワークにおける職業紹介やトライアル雇用⁽¹⁹⁾に係る業務、県職業能力開発校による若年者デュアルシステム訓練⁽²⁰⁾の推進等があります。

経済団体の役割としては、会員等に対する情報提供、若者の職場見学、インターンシップの受け入れ協力等があります。就業意欲を持っている若者にとって、実際

第4章 若者のキャリア形成支援に向けた方策

の職場を知る貴重な機会となるはずです。

保健・福祉機関の役割としては、引きこもりや精神疾患、発達障害等の相談窓口の開設、若者及び保護者への支援事業等の展開があります。具体例として、青森障害者職業センターでは、障害者と事業主へ、雇用前から雇用後の職業生活に係るサービス⁽²¹⁾を提供しています。就業が可能なのか、まず治療等に専念するべきなのかを見極め、若者サポートステーションと連携をとりながら支援していくことが求められます。

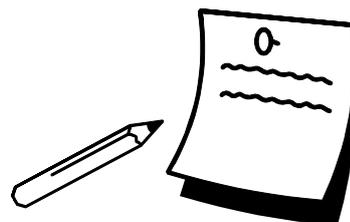
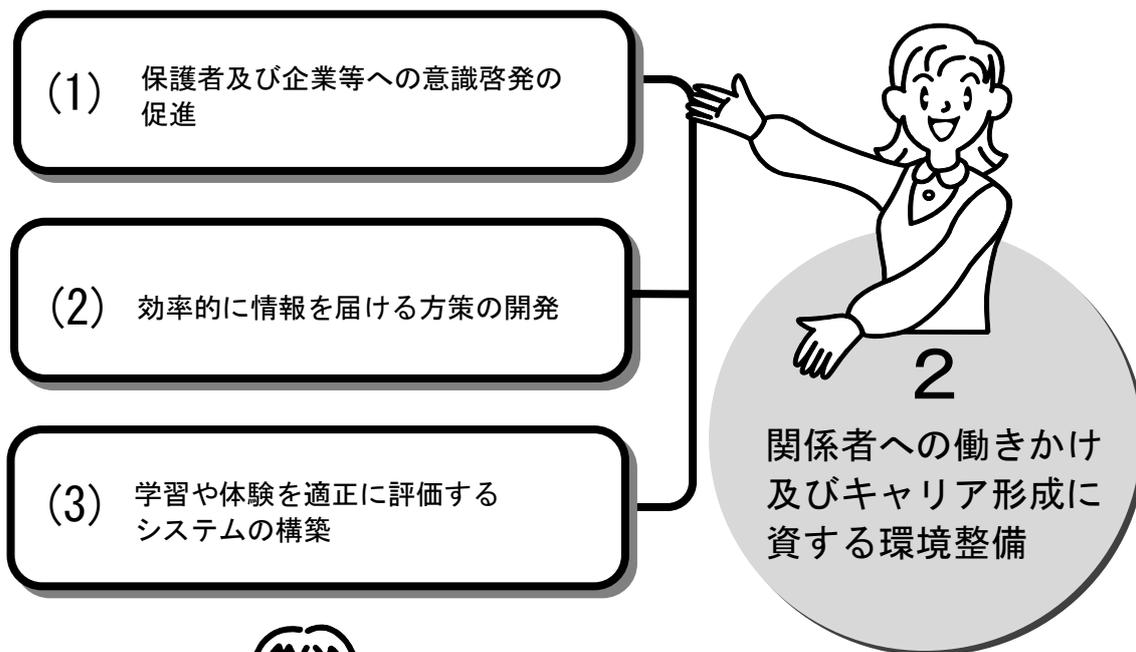
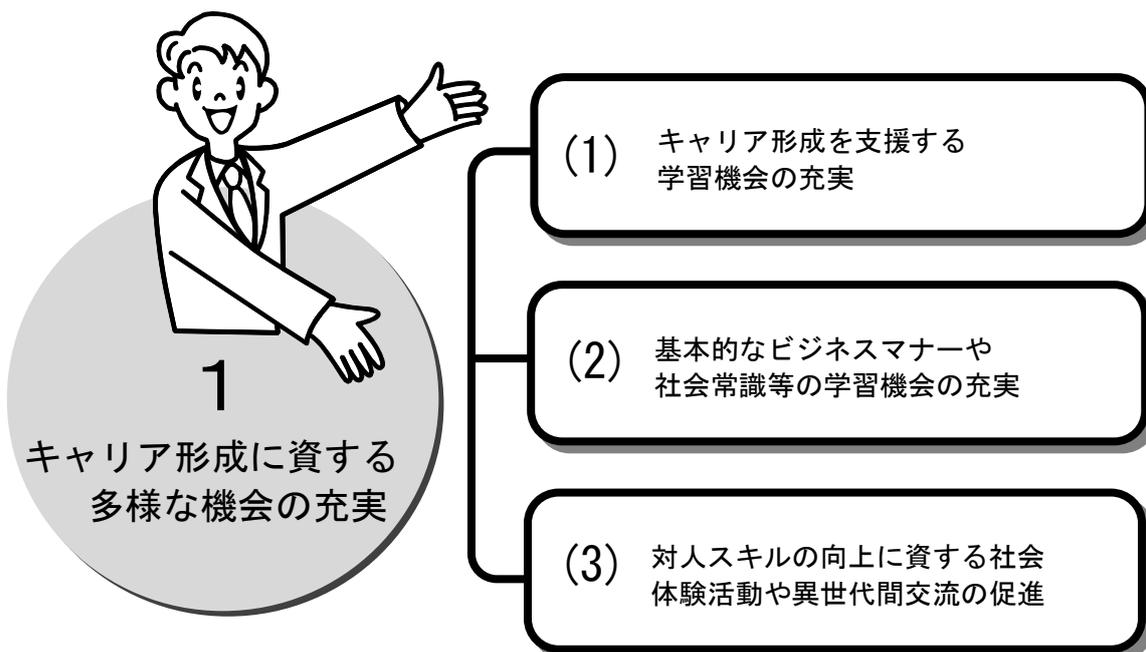
民間団体の役割としては、若者の自立を支援するNPO等による事業の展開があります。直接的な若者の支援の他、保護者の学習機会の提供、保護者どうしの連携の支援、普及啓発活動等、様々な事業が考えられます。

さらに、各機関には互いに不足している部分を補い、相乗効果を生み出す取り組みを期待したいものです。たとえば、社会教育施設である公民館が専門学校と連携して資格取得のための講座を開催したり、ジョブカフェあおもりと連携して巡回キャリアカウンセリング等を行うことが考えられます。このような工夫により、人口の少ない地域での開催が可能になるのではないのでしょうか。



本審議会では、キャリアを単に「働くこと」と限定せず、「自己成長や自己実現を図ること」や「社会参画への関心や態度を含む、生き方、働き方」と幅広くとらえた上で、話し合いを進めてきました。今後、各機関がそれぞれの担うべき役割を果たしながら、多様な機関の密接な連携によって本提言が具体化され、若者のキャリア形成に資することを期待します。

若者のキャリア形成支援に向けた方策



第4章 若者のキャリア形成支援に向けた方策

- (1) ジョブカフェあおもり 事業内容(出典 <http://www.jobcafe-aomori.jp/index.php>)

※高校生、大学生のみを対象とした事業は除いています。

①職業意識形成支援事業

②雇用対策関連事業

- ・就職支援ガイダンス・企業説明会の開催
- ・若年求職者に対する職場実習の実施
- ・若年労働者の職場定着促進事業の実施
- ・職業適性診断の実施

③ジョブカフェあおもり推進事業

- ・若年者カウンセリング事業の実施
- ・人材育成実証事業の実施

※ジョブカフェとは、H15年に国が策定した「若者自立・挑戦プラン」の中核的施策に位置付けられたもので、地域の実情に合った若者の能力向上と就職促進を図るため、若年者が雇用関連サービスを1ヵ所でまとめて受けられるようにしたワンストップサービスセンターのことです。(http://www.jobcafe-sc.jp/jc.html)
本県では、財団法人21あおもり産業総合支援センターが運営を任されています。

- (2) 青森県若者サポートステーション 活動内容(出典 <http://www.jobcafe-aomori.jp/saposute/index.html>)

- ・キャリアカウンセリング、心理カウンセリング
- ・職業講話
- ・職場実習
- ・フリーマーケットへの参加
- ・あおもりサポステシンポジウム2007
- ・あおもりサポステセミナー

- (3) 「地域の子ども・若者たちが社会の一員になるために、彼らの相談に応じ、指導・助言をするキャリア学習支援者のこと」(キャリア文化研究所理事長 梅澤 正)

……『キャリア学習支援者育成講座』(青森県教育委員会)より

- (4) 『人が集まる！行列ができる！講座、イベントの作り方』(牟田静香 著 講談社 α 新書)

講座に人を集めるポイントは、

1. 色々な人々が抱えている課題を分類しターゲットを絞る
2. そのターゲットの心に響くタイトルを付ける

- (5) 仕事力アップのためのeラーニング推進事業：県総合社会教育センター (<http://www.shigotoryoku.net/>)

- (6) 全3回 8/25「マネジメントの人づくり」 講師：青森中央学院大学 経営法学部教授 酒井 甫
9/22「メキシコの“ラスト・サムライ”を見つけた」 〃 大泉光一
10/6「青森県で働くということ」 〃 岩船 彰

- (7) 『若年者の就業状況と意識に関するアンケート調査報告書』 2006.12
第4章 対象者の人間関係 「4 人間関係の多様性」

- (8) 若者自立支援フォーラム 大臣表彰受賞者・受賞団体の紹介
<http://www.jiritsushien.jp/com/com06.html>

- (9) 地域観光交流施設の建設予定地にある旧ネットモ商店の空き店舗を改装し、2006年12月23日に開館。以来、ライブやダンス、映画祭、チャレンジショップ、ファッションショー、展示会など多彩なイベントを展開。会議等を含めると百近くを数えた。エスタシオンはスペイン語で『駅』の意味。若者による自主的な活動を通じ、中心市街地活性化の担い手となる次世代の人材育成を図ろうと、八戸TMO推進会議ソフト事業委員会(塚原隆市委員長)が企画した。地域観光交流施設(仮称)建設のため、2007/10月末で閉館した。
出典：デーリー東北新聞社 主なニュース(「若者の拠点 活動充実/エスタシオン閉館へ(2007/10/29)」
<http://www.daily-tohoku.co.jp/news/2007/10/29/new0710290902.htm>)

- (10) 『若年者の就業状況と意識に関する調査研究報告書』弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター 2007.3
第4章 若者の就業意識 5 まとめ

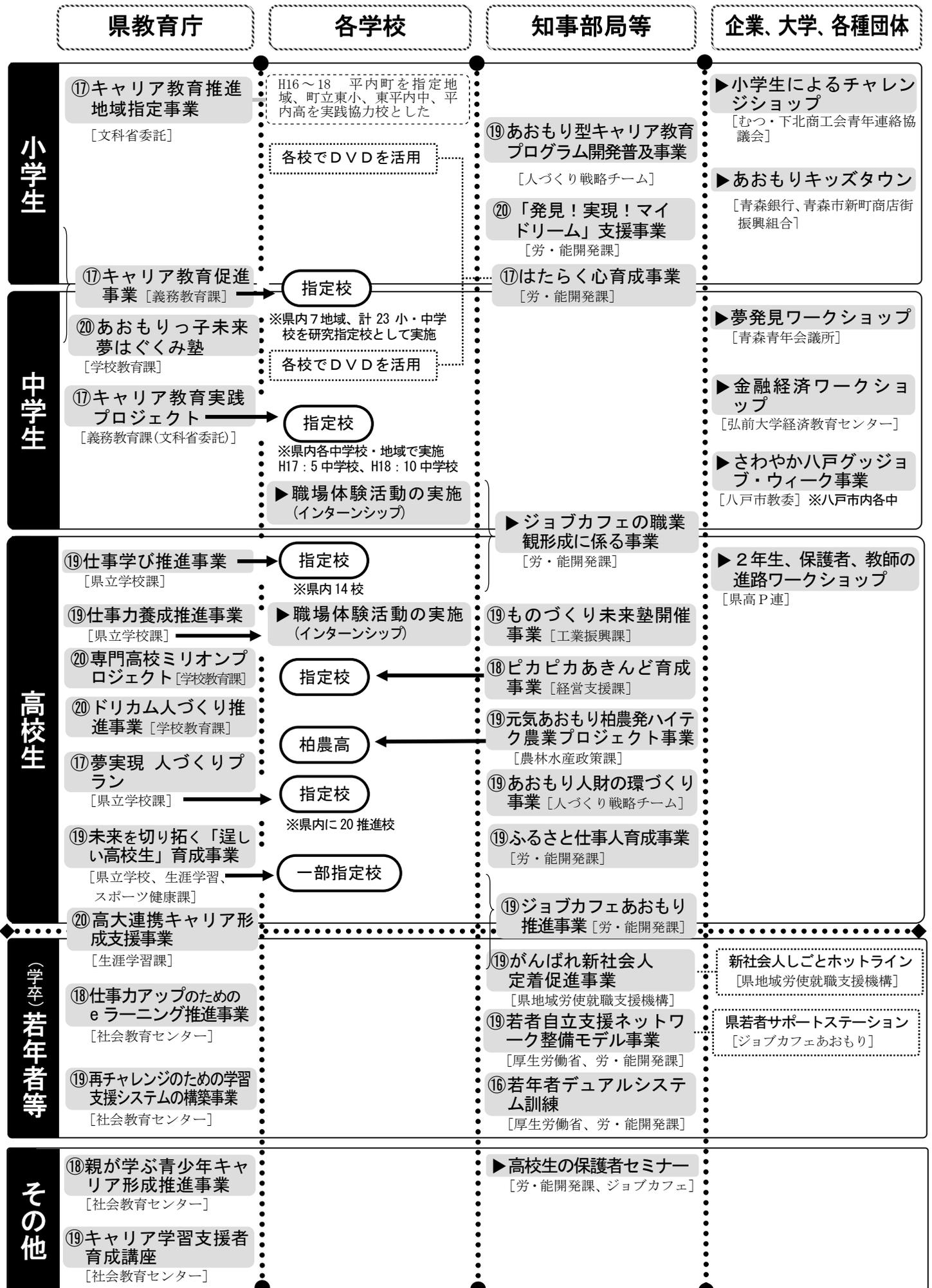
- (11) 現在、青森県若者サポートステーションにおいて、キャリアコンサルタントや臨床心理士による相談を受け付けている。また、県総合社会教育センターで、窓口相談、電話相談、メール相談が平成19年9/20から始まった。(→あおもり再チャレンジ学習支援協議会事業 P28 参照)

第4章 若者のキャリア形成支援に向けた方策

- (12) たとえば、「勤労者・企業の社会貢献推進セミナー ～地域と密着した社会貢献活動を考える～」など。
(H20.2.6 八戸プラザホテル)
主催：社会福祉法人 青森県社会福祉協議会 / 社会福祉法人 八戸市社会福祉協議会
- (13) ジョブカフェあおもりが実施している職場体験の受入や企業概要・採用情報等の提供などに協力・賛同している企業はある。＝「ジョブカフェあおもり応援隊」
- (14) 若者がボランティア活動など社会活動に参加した実績や成果を記録することを通じて、若者の社会性や働く意欲を喚起し、その活動や実績を企業の採用選考にも反映してもらうことをねらいとして、平成17年から始まった。（「ジョブパスポートのご案内 厚生労働省」より）
- (15) 「職業能力形成プログラム」や「実践型教育プログラム」により、企業現場・教育機関等で実践的な教育訓練を受け、修了証を得て、就職活動などに活用すること等を目的とする制度。平成20年度から始まった。（「職業能力形成システム(ジョブ・カード制度)について 厚生労働省職業能力開発局より）本県では、八戸商工会議所に「県地域ジョブカードセンター」が設置されている。
- (16) あおもり県民カレッジ＝1997年開校。県や市町村、各種団体等が実施する約3,000の講座の中から、興味・関心のある講座を自由に選んで受講できる。
○学生数 2000年6,797名 → 2007年11,508名（県総合社会教育センター調べ）
○連携機関数 414
○卒業者数 1,552名(2007年度まで)
○認定者数 351名(2008年度以降)
○「あおもり県民カレッジとは」…出典：<http://alis.net.pref.aomori.jp/college/kcollege.html>
・県内いろいろな場所で開催されている連携機関の講座に参加できる。
・自分にあった講座を選び、自らを高めるとともに、地域で生かすことができる。
・マイペース（単位認定テレビ・ラジオ番組、ビデオ、eラーニング等）で、自宅でも学習できる。
- (17) 「学校外学修」＝様々な機関が実施する講座や講演会等での学習や、ボランティア活動等の実践的な体験や活動を指す。このプログラムの対象となる学校外学修については、放課後、週休日、長期休業中等に実施されるものとし、その情報については「ありすネット(県総合社会教育センター学習情報提供システム)」等により提供する。このプログラムに参加する高校生は、各自選択して学校外学修を行い、「学校外における学修の記録」に必要事項を記入の上、学校外学修の主催者から受講証明または活動証明を受ける。また、学校外学修1回につき1枚以上の「レポート」を作成する。所定(35単位以上)の学校外学修を終えた高校生が、レポートや活動証明書を県教委に提出すると、生涯学習課でそれを審査し、適当と認めた場合に「認定証」を交付する。
- (18) 2007年2月時点で、参加校16校、参加者601名。認定証は51名に交付済み。
- (19) トライアル雇用とは、公共職業安定所（ハローワーク）の紹介によって特定の労働者を短期間（最大3ヶ月）の試用期間を設けて雇用し、企業側と労働者側が相互に適性を判断した後、両者が合意すれば本採用が決まるという制度のこと。企業は本採用に至るとハローワークから奨励金（試行雇用奨励金）を受け取ることができる。
- (20) 若年者デュアルシステム訓練とは、概ね35歳以下の若者を対象に、教育訓練機関における座学と、企業における実習訓練を組み合わせたカリキュラムを通じて、実践に強い職業人を育てることを目的とした人材育成システム。まず職業能力開発について十分な経験やノウハウをもつ各種専修学校等において座学を中心とした3ヶ月の施設内訓練を実施し、各分野における基礎的な知識やマナー等を身につけた上で企業において1～3ヶ月間、その分野のより実践的な訓練（OJT）を行い、即戦力となり得る技能を身につけ、就職及び再就職を目指す。
平成18年度は、青森、弘前、八戸の各県立職業能力開発校で定員10名で募集し、実施している。
- (21) 青森障害者職業センターが提供しているサービス
(出典 同センターHP http://www.jeed.or.jp/jeed/location/chiiki/02_aomori.html)
・リワーク事業……………うつ病等の精神障害により休職している人、その人の復職を考えている事業主に対して、主治医等と連携し、円滑な職場復帰に向けた支援を行う。
・ジョブコーチ支援事業……本人と事業所からの要請により、ジョブコーチが事業所に出向いて、職場や仕事に馴染めるよう支援を行う。
・職業準備支援事業……………センターに通ってもらい、作業体験等の活動をとおして、職場での態度等について学べるよう支援する。遠方の人には宿泊施設の借り上げ制度がある。

本県におけるキャリア教育等に関する主な取組状況

(H17~H20 ○は開始年度) 企画政策部 人づくり戦略チーム調べ



用語解説

○正規雇用者……勤め先での立場が、正規の職員・従業員または会社役員

○非正規雇用者……勤め先での立場がパート、アルバイト、派遣、契約、委託社員

○無業者……現在、仕事に就いていない者

○フリーター

・厚生労働省定義…年齢 15～34 歳層、卒業者に限定することで在学者を除く点を明確化し、女性については未婚の者とし、さらに、(1) 現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、(2) 現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者。(平成 15 年版『労働経済の分析』より)

「自ら望んでフリーターの立場にある人(正社員になりたくない人)」とらえることができる。
この定義では、2006 年のフリーター数は全国で 187 万人

・内閣府定義……15～34 歳の若年（ただし、学生と主婦を除く）のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人。派遣労働者、嘱託、正社員への就業を希望する失業者なども含まれる。(平成 15 年度版『国民経済白書』より)

「自ら望んでフリーターの立場にある人(正社員になりたくない人)」及び「正社員になれない人」ととらえることができる。
この定義では、2001 年のフリーター数は、全国で 417 万人。

*「フリーター」という言葉は 1980 年代後半のアルバイト情報誌の造語で、何らかの目標を実現するため、あるいは組織に縛られない生き方を望んで、あえて正社員ではなくアルバイトで生活する若者に対して応援の気持ちを込めて作ったとされる。フリーアルバイトともいう。

○ニート

・厚生労働省定義…非労働力人口のうち、15～34 歳に限定し、家事も通学もしていないその他の者。家事手伝いを含まない。(『労働経済白書』より)

*この定義では、2006 年のニート数は全国で 62 万人

・内閣府定義……学校に通学せず、独身で、収入を伴う仕事をしていない 15～34 歳の個人。家事手伝いも含む。(『青少年の就労に関する研究会』より)

*この定義では、2002 年のニート数は全国で 85 万人 (『若年無業者に関する調査』)

*ニートという言葉の発祥地はイギリス。「Not in Education, Employment or Training」の略語

参考資料・文献

《 本県の若者に関する調査 》

- 求人・求職ニーズ調査報告書（平成17年度、平成18年度）
.....青森地域労使就職支援機構
<http://www.aomori-shien.com/>
- 若年者の就業状況と意識に関する調査研究報告書（2006、2007）
.....弘前大学人文学部附属雇用政策研究センター
<http://human.cc.hirosaki-u.ac.jp/eprc/>
- 若年層の職業観と学習に関する調査研究報告書.....青森県総合社会教育センター2006.12
http://alis.net.pref.aomori.jp/kaihatsu/research/research_top.html

《 調査統計等 》

- 青森県社会経済白書(平成18年度版).....青森県 2007
<http://www.pref.aomori.lg.jp/info/keizaihakusyo/keizai.html>
- 若年者の離職理由と職場定着に関する調査.....労働政策研究・研修機構 2007
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/036.htm>
- 国勢調査.....総務省統計局 1990(H2)、1995(H7)、2000(H12)、2005(H17)
<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2005/index.htm>
- 労働力調査.....総務省統計局
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>
- 就業構造基本調査.....総務省統計局
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/index.htm>
- 厚生労働白書(H18).....厚生労働省
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/06/index.html>
- 労働経済の分析(H18).....厚生労働省
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/index.html>
- 青少年白書(H17, H18).....内閣府
<http://www8.cao.go.jp/youth/suisin/hakusho.html>

《 参考文献 》

- 自由の代償 フリーター ……………小杉礼子・日本労働研究機構 2002. 12
- 若者はなぜ「決められない」か ……………長山靖生・ちくま新書 2003. 9
- ニート フリーターでもなく失業者でもなく ……………玄田有史 曲沼美恵・幻冬舎 2004. 7
- 希望格差社会 ……………山田昌弘・筑摩書房 2004. 11
- 脱フリーター社会 ……………橋木 俊詔・東洋経済新報社 2004. 12
- しのびよるネオ階級社会 ……………林 信吾・平凡社新書 2005. 4
- フリーターとニート ……………小杉礼子編・勁草書房 2005. 4
- カーニヴァル化する社会 ……………鈴木謙介・講談社現代新書 2005. 5
- 子どもたちの健全な成長と就業に対する教育界と産業界の協力のあり方に関する調査
……………社会経済生産性本部・生産性総合研究センター 2005. 5
- 子どもがニートになったなら ……………玄田有史 小杉礼子・生活人新書(NHK出版) 2005. 7
- 我が子をニートから救う本 ……………小島貴子・すばる舎 2005. 7
- 下流社会 ……………三浦 展・光文社新書 2005. 9
- 日本のニート・世界のフリーター ……………白川一郎・中公新書ラクレ 2005. 11
- 「ニート」支援マニュアル ……………工藤 啓・PHP 研究所 2005. 11
- 「ニート」って言うな! ……………本田由紀 内藤朝雄 後藤和智・光文社新書 2006. 1
- 他人を見下す若者たち ……………速水敏彦・講談社現代新書 2006. 2
- 格差社会の結末 富裕層の傲慢・貧困層の怠慢 ……………中野雅至・ソフトバンク新書 2006. 8
- 他人を許せないサル ……………正高信男・講談社ブルーバックス 2006. 8
- 格差社会 何が問題なのか ……………橋木俊詔・岩波新書 2006. 9
- 若者はなぜ3年で辞めるのか? ……………城 繁幸・光文社新書 2006. 9
- 就職迷子の若者たち ……………小島貴子・集英社新書 2006. 9
- 下流同盟 格差社会とファスト風土 ……………三浦 展・朝日新書 2006. 12
- フリーターに停留する若者たち ……………堀有喜衣・勁草書房 2007. 1
- 下流志向 学ばない子どもたち働かない若者たち ……………内田 樹・講談社 2007. 1
- 働く意味とキャリア形成 ……………谷内篤博・勁草書房 2007. 2
- わたしはレンタルお姉さん ……………川上佳美・二見書房 2007. 2
- 少子社会日本——もうひとつの格差のゆくえ ……………山田昌弘・岩波新書 2007. 4
- なぜ日本人は劣化したか ……………香山リカ・講談社現代新書 2007. 4
- 働きすぎる若者たち 「自分探し」の果てに ……………阿部真大・生活人新書(NHK出版) 2007. 5
- キャリア開発論 ……………菊地達昭・合谷美江編著・文眞堂 2007. 5
- 若者の労働と生活世界 — 彼らはどんな現実を生きているか ……………橋本由紀編・大月書店 2007. 5
- 格差社会ニッポンで働くということ ……………熊沢 誠・岩波書店 2007. 6
- ワーキングプア ……………NHK『ワーキングプア』取材班編・ポプラ社 2007. 6
- 派遣のリアル ……………門倉貴史・宝島社新書 2007. 8
- あおもりを愛する人づくり戦略 ～「人財」きらめく青森県 ……………青森県 2007. 9
- 梵珠る Bonjour 社会教育主事講習研究報告書 ……………国立大学法人 弘前大学 2007. 12

《 参考論文等 》

- 「七・五・三」転職の背景……………黒澤昌子・玄田有史 2001
- 「家族主義の失敗」と家族政策の転換の必要性……………山田昌弘 2001
- 若年のキャリア形成支援に関する10の提言 — 失業・無業を超えて —
……………リクルート ワークス研究所 2002
- 「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書……………厚生労働省職業能力開発局 2002
- 若者が自立できる日本へ 企業そして学校・家庭・地域に何ができるのか
……………経済同友会 2003
- 雇用・職業という観点からの社会・家族・家庭の役割と課題について……………山田昌弘 2003
- 学校から職業への移行を支援する諸機関へのヒアリング調査結果……………小杉礼子 2003
- 若者自立・挑戦プラン……………若者自立・挑戦戦略会議 2003
- 若年者のキャリアを育てる全国的な運動を…若年者の雇用の将来を考える会 中間報告 2003
- キャリア学習12講……………「社会教育」・全日本社会教育連合会 2003～2004
- 21世紀を生き抜く次世代育成のための提言……………日本経団連 2004
- キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書……………文部科学省 2004
- 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—……………青森県生涯学習審議会 2004
- 若年雇用対策への新たな提案……………(財)社会経済生産性本部 雇用政策特別委員会 2004
- キャリア教育に求められるもの……………渡辺三枝子 2004
- 若年無業者からの脱出 — フリーター・若年無業問題への対応を考える — ……小杉礼子 2004
- 若者将来設計における「子育てリスク」意識の研修……………山田昌弘 2004
- 進む階層化とキャリア形成……………玄田有史・荻谷剛彦 2004
- 若者に希望と誇りもてる職業を……………若年者の雇用の将来を考える会 2004
- 雇用失業情勢の都道府県格差に関する研究……………労働政策研究・研修機構 2004
- 若者の自立・挑戦のためのアクションプラン……………文部科学省 2004
- 高等学校の進路指導に関する意識調査……………(株)ベネッセコーポレーション 2004
- 若者就業支援の現状と課題 — イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—
……………労働政策研究・研修機構 2005
- 個人のキャリアと職業能力形成 — 「進路追跡調査」35年間の軌跡 —
……………労働政策研究・研修機構 2005
- キャリア教育の推進に向けて ～児童生徒の一人一人の勤労観、職業観を育てるために～
……………文部科学省 2005
- 若手社員育成に関する提言……………日本経団連 2005
- 「就業構造基本調査(1992年、1997年、2002年)」の特別集計
……H17 青少年の就労に関する研究調査 内閣府政策統括官(共生社会政策担当) 2005
- 不安定就労 広がる将来への不安……………山田昌弘 2005
- 「若者に対する人材ニーズ調査」の概要……………ジョブカフェ・サポートセンター 2005

- 急増したミスマッチ失業 ……………三菱総合研究所 政策・経済研究センター 2005
- 地域の中の若年雇用問題 ……………太田聡一 2005
- ニート増加の要因分析 若年の就業・非就業の選択に与える影響 政策フォーラム発表論文 2005
- 雇用失業情勢の都道府県格差に関する研究 ……………労働政策研究・研修機構 2006
- 若者の仕事生活実態調査報告書 ……教育研究開発センター (株)ベネッセコーポレーション 2006
- すべての働く人に必要な能力に関する考察 ……………辰巳 哲子 2006
- 若年の基礎力と就職プロセスに関する研究 ……………角方 正幸 2006
- 育てよう 伝え合うところ
—青少年のコミュニケーション能力の向上にむけて—…………青森県生涯学習審議会 2006
- ニート、フリーター、若年失業は社会問題なのか ……………大和総研・原田 泰 2006
- 若者支援のジョブカフェ・成功事例集「きっと見つかる自分、未来、仕事 ジョブカフェ
スタイルー若者就職支援白書ー」 ……………経済産業省編 2006
- 若年不安定雇用者の規定要因と教育行政における政策的課題の研究
……………青森県総合社会教育センター2007
- 自分のキャリア(生き方・働き方)は自分でデザインする
そして 自分の地域は自分でつくる ……………群馬県生涯学習センター2007
- 若年者就職支援の取り組みと方向 支援モデルと望まれる支援者像
……………労働政策研究・研修機構 2007

巻末資料 1

第 8 期青森県生涯学習審議会テーマと審議経過について

1 審議テーマ

「若者のキャリア形成支援の方策について」

2 テーマの設定について

近年、雇用を取り巻く環境の深刻化により、若者の早期離職者やフリーター、ニートの増加が憂慮されています。

このような中、学校教育では、勤労観や職業観を早期に身につけさせるため、キャリア教育に力を入れつつありますが、学卒後の早期離職者、フリーター、ニートの存在も放置することはできません。

学卒後の若者が、自立し、日常生活を豊かにしようとする意欲を持つためには、生き方の中に仕事をしっかり位置づけることが重要であり、自己実現を図り、一人一人の資質を向上させることを目指す生涯学習の立場からも、若者の生き方や働くことの意義について指針を示すとともに、やり直しのための学習ができる環境の整備について検討することが必要です。

当審議会ではこのような状況をふまえ、若者が、仕事や日常生活を通して人生全般を豊かにするための資質や能力の向上を目指せるよう、「若者のキャリア形成の支援の方策」について検討することとしました。

3 審議の経過

年度	会議名	月日	専門委員会
平成 18 年度	○第 1 回審議会	10 月 5 日	・本県の生涯学習の振興について ・審議テーマの決定
	◆第 1 回専門委員会	12 月 5 日	・本県の若者の就業状況の現状と課題について
	◆第 2 回専門委員会	1 月 23 日	・現状と課題の整理 ・課題解決のための方策の審議
	○第 2 回審議会	2 月 22 日	・専門委員会の審議経過の報告 ・課題解決のための方策の審議
平成 19 年度	◆第 3 回専門委員会	6 月 5 日	・課題と方策の整理
	◆第 4 回専門委員会	10 月 9 日	・提言の骨子について
	○第 3 回審議会	11 月 6 日	・課題と方策の整理 ・提言の骨子について
	◆第 5 回専門委員会	1 月 25 日	・提言案について
	○第 4 回審議会	2 月 26 日	・専門委員会の審議経過の報告 ・提言案について
平成 20 年度	◆第 6 回専門委員会	6 月 23 日	・最終まとめ

卷末資料 2

第 8 期青森県生涯学習審議会委員名簿

任期：平成 18 年 8 月 21 日～平成 20 年 8 月 20 日

（平成 20 年 4 月 1 日現在 五十音順）

No.	氏 名	所 属 等	役 職
1	秋 元 洋 子	青森県商工会女性部連合会副会長	
2	大 川 満	青森県立木造高等学校校長	専門委員
3	大 澤 陽 一	株式会社エイティープイ・ビジョン常務取締役	専門委員
4	小 川 千 恵	特定非営利活動法人むつ下北子育て支援ネットワーク「ひろば」代表理事	
5	椛 沢 孝 子	八戸みなとまちづくり市民フォーラム代表	専門副委員長
6	北 澤 由美子	車力村読書サークル代表	
7	工 藤 正 之	公募：(社)青森観光コンベンション協会誘致支援課長	
8	定 喜久美	建築士、福祉住環境コーディネーター 福祉用具プランナー	
9	佐 藤 三 三	弘前大学教育学部長	会長
10	佐 藤 譲	書家、生涯学習インストラクター	
11	田 浦 博	東奥日報社編集局ニュースセンター委員	
12	鷹 山 ひばり	鷹山宇一記念美術館館長	副会長 専門委員
13	田 中 哲	八戸大学教授	専門委員
14	田 中 弘 子	前弘前市民会館長兼駅前市民ホール所長 特定非営利活動法人 あおもりNPOサポートセンター理事長	専門委員長
15	八 戸 由美子	日本レクリエーション協会公認インストラクター	
16	船 水 美 恵	NHK文化センター青森支社室長	
17	松 橋 恵 美	百石幼稚園副園長	
18	三 浦 文 恵	フリーアナウンサー イカノプロデューサー	専門委員
19	山 田 忠 利	前碓ヶ関村教育委員会教育長	
20	渡 部 一 清	公募：青森中央短期大学非常勤講師	