若年就職困難者支援の実態と配慮・対応の工夫

ー若年就職支援機関支援者へのインタビュー調査に基づく検討ー

○深町 珠由¹

(¹独立行政法人 労働政策研究・研修機構)

キーワード: 若年就職困難者・キャリアガイダンス・若年就職支援機関

An investigative study for difficult cases of youth career support at the career support offices for the youth

Tamayu FUKAMACHI¹

(¹The Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT))

Key Words: career guidance, youth, career support offices for the youth

目 的

若年者をめぐる近年の厳しい雇用環境に対し、国は2000年前後から様々な若年者雇用施策(例えば2003年6月「若者自立・挑戦プラン」ほか)を打ち出し、それに伴い、大学生や一般の若年者を主な利用対象とした就職支援機関の種類も数も拡充してきた。本研究は、このような若年就職支援機関において、支援者側からみて就職に時間がかかりそうだと判断される一部の若年来所者(以下、就職困難な来所者)について、その特徴や困難性、支援における配慮等について把握して整理することで、現場の支援の現状と今後の課題等を検討することを目的とする。

方 法

若年就職支援現場での来所者の実態と支援の内容、対応の工夫等について、若年就職支援機関に協力を依頼し、日常的に若年の来所者と向き合っている支援者に対し、インタビュー調査を実施することとした。

調査対象者は、若年就職支援機関(と一部の一般就職支援機関)全23機関の支援者計52名であった。機関の選定にあたっては、就職困難者支援についての回答が可能で、実績や定評がある機関を中心に選定したため、結果的には来所者数の多い都市部の機関が中心となった。調査回答者は、日常的に若年者支援を担当する人を中心に各機関が選定した。インタビューにおいては、1機関につき複数名の支援者が同席する形でインタビューも受け付けた。インタビューは1機関あたり1時間半～2時間程度であった。

主なインタビュー内容は以下の7点であった。①一般的な若年来所者の特徴と来所経緯、②標準的な支援の流れや支援メニュー、③来所者に対する適性把握の方法、④就職に時間がかかりそうだと判断される一部の来所者(以下、就職困難な来所者)の特徴とその見極め、⑤就職困難な来所者への配慮と対応、⑥就職困難な来所者の具体例1(早期離職者)、⑦就職困難な来所者の具体例2(何らかの障害や精神疾患が疑われる来所者)

結 果

インタビュー調査の結果は多岐にわたっているが、本稿では上記の④・⑤(就職困難な来所者の特徴と見極め、配慮と対応)を中心に述べる(Figure 1)。

一部の来所者において見られる就職困難性を支援者が察知する際の見極めについて、全回答から共通項を整理した。その結果、①本人の客観的状況・外的環境から(本人の年齢、応募歴等)、②本人自身の問題から(知識不足、思考面等の特徴)、③本人と支援者との相談の場(コミュニケーション上の課題等)、④セミナー等の集団行動から(作業の様子等)、という4つの場で察知されることが確認された。

以上のような就職困難性に対して、支援者側が行う様々な

対応については、「基本的態度と心構え」と「対応の工夫」の両面から整理できた。「基本的態度と心構え」には、来所者が自分の状況を話しやすくするために支援者側が傾聴することの重要性や、先入観や経験則を排除して接することの重要性等が指摘された。「対応の工夫」については、来所者の自尊心回復へ向けた働きかけ(ほめる等)、来所者の課題の整理・提案、問題行動の防止(来所・支援を切らさない等)、来所者が適切な社会経験を積めるようにするための支援(不採用が続くと見込まれる場合に求人応募を必要以上に多くさせない等)、支援者への依存防止等といった工夫が報告された。

就職困難性を察知する(支援者側から見た)手がかり

A: 本人の客観的状況・外的環境から察知

- ・年齢、ブランク(引きこもり)、過去の応募歴等(高学歴で面接失敗の連続等)
- ・就職活動以前に障害や疾患(疑い)への対策が必要
- ・家庭環境(親が非協力的等)、生活習慣上の問題

B: 本人自身の問題から察知

- ・労働市場・就職活動等の知識不足、社会的なマナー違反
- ・適性検査の結果等から判明(動作の不得意、指示内容の誤解等)
- ・心理面(自己肯定感低い、現実逃避、働く目的の自覚不全、自己開示への極度な恐れ等)
- ・思考特徴面(価値観固定化、思い込みが激しい、自己理解不足(等身大の自己像の受け入れを拒否))

C: 本人と支援者との相談の場で発覚

- ・五感で察知(目線、言葉遣い、服装、字の書きぶり)
- ・コミュニケーション上の問題(会話不成立、質問の意図や指示への無理解や誤解、攻撃的・批判的言動、アドバイスの受け入れ困難、思考不一致等)
- ・依存傾向、主体性欠如

D: セミナー等の集団行動から発覚

- ・受講態度と指示の理解度に問題
- ・作業スピード、手先の器用さ

Figure 1. 就職困難性を察知する手がかり

考 察

支援者が一部の来所者に対し就職困難性を見立てることの意味は、その来所者に今必要な支援をできるだけ早期に円滑に開始するためにある。各支援ケースにおける就職困難性の所在を支援者が常に適切に把握し、最適な対処がなされることが望まれている。

引用文献

労働政策研究・研修機構(2013印刷中)。若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態－支援機関ヒアリング調査による検討、JILPT資料シリーズ, No. 123.