

就労困難者の雇用創出プロジェクト 実証事業報告(前編)

『就活応援カフェ 開催記念式典』を終えて



発行所
三重県地方自治研究センター
三重県津市栄町2丁目361番地
(一助)三重県地方自治労働文化センター内
TEL059-227-3298
FAX059-227-3116
<http://www.mie-jichiken.jp/>
info@mie-jichiken.jp

『就活応援カフェ開催記念式典』

日時：2017年2月27日(月)
会場：アストプラザ4階 研修室A
共同主催：公益財団法人三重県労働福祉協会
三重県地方自治研究センター
後援：三重県中小企業団体中央会 三重労働局
三重障害者職業センター 三重県自閉症協会
日本労働組合総連合会三重県連合会 全日本自治団体労働組合三重県本部 若者就業サポートステーション・みえ
参加者：63名(関係者含む)

「就労困難者の雇用創出プロジェクト」では、若者がいきいきと働ける三重県を目指し、調査研究を行っています。

本誌では、プロジェクトの経過報告と、『就活応援カフェ開催記念式典』での様子、基調講演について報告します。

また、6月号では引き続きパネルトーク、『就活応援カフェ』での様子について報告します。

「就活応援カフェ」開催の経緯

①三重県での就労の現状

近年、就職したくてもできない若者が増えているといえます。実は、三重県では約11,700人も存在していることが明らかになってきました。私たちはこのことを大きな社会課題として捉えました。

2016年2月、「就労困難者の雇用創出プロジェクト」を立ち上げ、座長に埼玉大学の石阪督規教授にご就任いただき、調査研究を開始しました。

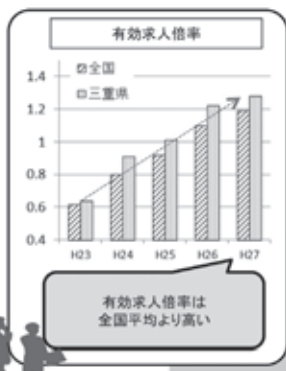
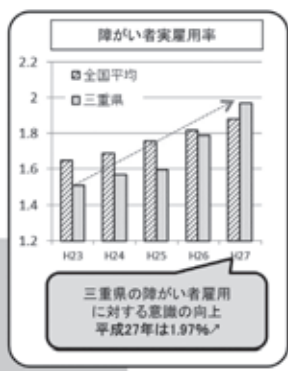
公益財団法人三重県労働福祉協会が運営する「地域若者サポートステーション」(以下、「サポステ」という。)は、かねてより就労が困難

な若者の支援を行っており、本プロジェクトでも全面的に協力をいただくことができました。

②プロジェクト開始

まずプロジェクトでは、県内の就労困難な若者とその支援について状況の把握から始めました。県内4つのサポステを訪問し、若者就業支援現場の現状を伺いました。その結果、支援現場では一人ひとりに応じた丁寧な支援が行われていることが分かりました。しかし、企業との接点が少ないために、就職支援や定着支援に課題があるとの声が多く聞かれました。

そこで、サポステと連携を図ったことのある企業、「中部工業株式会社」、「株式会社太田製作所」にご協力いただき、若者就業に対する考えを伺いました。



では若年無業者の数は？

三重県内15歳以上34歳以下人口(370,900人)			
有業者	家事	通学	無業者 15,800人

内 就職を希望しているが現在無職の若者は
11,700人！！

その結果、「若者を含め困っている人の力になりたい」と考える企業、「求人を出しても若者が集まらない」という悩みを持つという企業があるということが分かってきました。

③「就活応援カフェ」について

プロジェクトでは、若者と企業が対話できる接点が少ない事に課題を設定しました。

企業と若者が、気

さくに想いを伝え合うことができれば、今の時代に合った多様な雇用の形を模索できます。その対話の支援のため、サポステのスタッフも会場に常駐いただき、「就活応援カフェ」という実証事業の開催を決定しました。

④目指すもの

雇用のミスマッチは、就職の幅を狭めるだけではなく、その後の早期退職にも繋がります。企業の「こんなはずじゃなかった」もミスマッチが原因なのではないかと思えます。

このミスマッチは、実は当事者間ではなかなか解消されません。みなさんは、今の大学生がどんな事を学び、どんな趣味を持ち、どんな将来を夢見ているかご存知でしょうか。

本プロジェクトは、就労までを支援し、その後の教育は全て「企業の責任」とは考えず、サポステなどの支援機関との継続的な連携を大切に、「オール三重」でこの課題に取り組みたいと考えています。

挨拶

三重県地方自治研究センター
理事長 岡本 博

最近、いろんな場面で閉塞感を感じる事があります。一生懸命やっているのに、いろんなことを努力しているのに思うようにならない社会になつてきたような気がします。それは、経済、社会の流れが速くなったのかもしれないですが、出口が見えにくい、希望が見えにくい時代ということだと思います。

今は、高度経済成長期と違い、人口が減り、少子高齢化の時代です。いわば縮小されていく社会の中で生きていかななくては行けない。そんな中でこれからの社会を変えていかなければならないのです。

この「就活応援カフェ」の問題意識ですが、実際に働こうと思っても働けない若者、応援しようと思っても場が提供できない企業。そんなみんなが、明るく、いきいきと生きていける社会を創りたい。そんなことを想っています。

さて、労働組合は賃金、労働時間、正規・非正規などを問題にしていますが、我々は働く事の基本である、「働く場がある」ということ、「働く」ということについて考えることをしてみたいと思っています。今日がその一つの実践の場であると思っています。

本日は検証事業として開催していますが、いろんなことで悩んでいる方、いろんな苦労している方、それに対応しようと思っている企業の方の、それぞれの接点の場になればと思っています。



基調講演

『次世代を担う』

若者の雇用に向けて

〜今、若者が望む働き方とは〜

講師 埼玉大学 基盤教育研究センター
教授 石阪 督規

本日は、「若者と企業は理解しあえるのか」ということについて考えてみたいと思います。

かつて・・・もう10年ほど前になるとありますが、三重の就職困難な若者を何とか地元企業で就職させたという思いで、関係する方々とともに、若者就業問題について考える研究会を立ち上げました。

その際、そこで一つの課題に直面しました。訓練や体験のプログラムを経て、いよいよ「就職」という段階まで進んでも、受け入れ企業がなかなか見つからないということでした。

この間、景気が良くなったこともあって、新卒者の就職率や障がい者雇用率は上がってきました。しかし、障がい者雇用の問題は、広い意味で「福祉」の範疇に入ります。むしろ「障がい者手帳を持つていない」(福祉の支援が得られにくい)就職困難な若者にとっては、安定した雇用が見つからない状態が今でも続いているといえます。

私は、若年者の就業問題は、ひとえに企業側の理解にあると考えています。三重県地方自治研究センターと取り組むプロジェクトは、支援

者、若者向けの視点だけではなく、企業向けに訴えかける事ができるプロジェクトです。このプロジェクトは、三重県にとって、チャンスだと考えました。

企業の人材難は東京でも同じです。オリンピックを控え、景気が上向いているということもあってか、学生が簡単に就職を決めていく、今までなかったようなことが起こっています。若者は「簡単に就職できる(平穏な)時代」だと思っているようですが、これは大きな勘違いです。若者の雇用に関しては、就職率は高いけれども、離職率も高く、また、非正規社員としての雇用も多いことから、依然として不安定な状況にあることには変わりありません。

いずれにしても、中小企業にとっては、「若者の採用が難しい」時代だといえるのかもしれない。しかし、これをぜひチャンスと捉えてほしいと思います。今まで見てこなかった、ちょっと頑張れば企業でやっていける若者たちに目を向け、採用し、育てていく。そんな視点がいま必要なのです。

ところで、三重県は人材流出県といわれています。優秀な人材はど名古屋や大阪へ出ていってしまうのです。三重県には良い企業がたくさんあります。にもかかわらず、若者は企業規模や給与を見て、県外企業への就職を決めています。

これからの県内企業は、何か工夫しないといけません。就職希望者が減ってしまうでしょう。そも

そも若者の絶対数が減っている上に、三重県では若者が流出しているのですから。

今回のプロジェクトにはいろいろな視点があります。中小企業の雇用に関することや若者を育て就労へ導くことを考える点。さらに地方創生という視点からみれば、人口流出を防ぐという意味もあります。県内企業自らが、若者たちとの向き合い方を少し変えてみることで、ひよっとすると若年雇用者の定着率のアップ、さらに人口流出のストップにつながるかもしれません。

ではどんな視点が必要なのでしょう。今、都会では、大企業に翻弄される若者たちが多いです。確かに大企業で働くということは、自己実現を達成する手段としては良いことなのかもしれません。しかし、働き方、休暇などの面で、本当に従業員に対して「優しい」といえるのでしょうか。「大きいこと」が、(若者の個性に合った働き方を提供してくれるのか、という点で)時としてマイナスに作用することも考えられます。

つまり、今の若者たちにとって、正社員、非正社員の二者択一のような画一的な働き方ではなく、働き方のバリエーションが必要なのです。非正規や派遣を増やせばいいとか、そういうことではなく、多様化した若者一人ひとりに応じた、多様な雇用形態を創っていくことが求められているということです。「就活応援カフェ」が、雇用の柔軟性を考えるきっかけになればと思っ

す。

サイボウズという会社があります。ここは、昔、とても離職率が高かったのですが、2007年に従業員の声を聴いて、大きく働き方を変えることにしました。その結果、離職率は25%から4%にまで減少しました。「選択型人事制度」という仕組みを取り入れ、若者の生活スタイルに合った雇用の形を提示したのです。場所、時間、能力に合った柔軟な仕事を提供するというシステムです。若者が定着する企業に共通することの一つ目がこうした「柔軟な働き方ができるか」ということです。

二つ目は、労働時間に関すること。とくに「ワークライフバランス」を推進しているかどうか、ということです。労働時間を縮減することは、中小企業にとっては死活問題です。日本は長時間労働を良しとする働き



方、風土がありましたが、時間を短縮しつつ作業効率性を高める工夫について、企業が真剣に考える時期にきています。このままでは

多くの若者たちがつぶれてしまうかもしれません。

最後三つ目は、トップの考え方で。かつて三重大学につとめていた時に、就職を決めた学生の一人が4月1日の入社日の日に大学に戻ってきました。その理由は、「トップの訓示があまりにもひどすぎる」から。：。わずか1日での退社です(もちろん、その際、注意をし、再考を促しました)。当の学生にも問題がないとはいいきれませんが、確かに社長の訓示は「時代錯誤」の極みのようなものでした。今の若者たちには、理解できなかつたのかもしれない。これまでの経営理念を大切に、それを従業員に説き、理解させようとする社長もいると思います。

戦前や高度経済成長期の働き方や理念を社訓としているのも、一概に悪いとはいえません。ですが、もう少し若者を理解し、働き方そのものの見直しに踏み込む柔軟さがないと若者は逃げていってしまいます。近年の多くの企業は、「即戦力」が欲しいといわれます。中小企業には、「使えない」若者にさくお金も時間もないと言われますよね。そんな時代だからこそ、私は、あえて10年かけて育てていこうという視点が必要なのではないかと思っています。もし、そんな経営者がいれば、私はよるころで学生を預けたいと考えます。

就職できず、ニートや引きこもりとなった若者にはサポートステーションのような支援機関の支援が必要です。そしてその一歩先には、理

解のある企業、理解のある経営者が必要なのです。企業、自治体、支援機関が連携して、若者を育てていく仕組みを県内でネットワーク化していくことが求められています。

このまま若い人たちが就職できないとどうなるでしょうか。将来の日本経済はどうなるでしょうか。おそらく結婚していないでしようし、働いていませんで税収も減ることでしょう。生活保護等、支援の対象になってしまいかもれません。これは大変なことです。

70歳代の人は、高度経済成長期を働き盛りとして生きた人たちですね。その時代は頑張れば成果が得られた時代です。ある程度、将来が見通せたわけです。ところが今、先がまったく見えません。先が見えないのに、自己を減して、会社のために頑張れるか、といわれると、正直、私も悩みます。こうした若者の漠然とした将来不安を理解し、若者たちと一緒に将来を考え、新たなビジネスモデルを構築していく：、そういう企業でなければこれからの成長は見込めないのではないかと思います。

では、いまの三重県には何が必要なのでしょう。まずは「柔軟な雇用・就労システムをつくり出すこと」です。人生の質を高められる働き方を望む若者たちに対応した雇用環境を生み出すことについてもよいでしょう。

「第8回世界青年意識調査(平成21年)内閣府」によると、日本人は「仕

事内容」や「職場の雰囲気」を重視した職業選択を行っていることがわかります。中小企業は、今こそ、そこを目指すべきです。会社の人間関係、雰囲気づくりに配慮しつつ、若者を使い捨てにせず、育てていく企業が三重県には必要です。これが、早期離職の防止にも繋がることとなります。

もう一つは「幅広い連携」です。企業が、サポートステーションの若者を受け入れることが「大変だ」と考える理由の一つに、社員のだれかがジョブコーチのように付きつきりにならないければならないからだ、というものがあります。

企業にとって助かるのは、職場に慣れない若者をサポートしてくれる人材です。外部の人が、一緒に頑張って相談に乗ってくれたり、仕事場でアドバイスをしてくれたり、若者を側面で支えてくれるような制度を機能させる必要があります。それは、中間支援のようなかたちで、会社の自己負担なく外部人材を活用できるシステムです。

このシステムを進めていくには、おそらく企業や経済団体だけでは難しいので、人材の確保、育成、活用を外部の団体・組織と連携して行うことが必要です。

経済団体、若者支援ネットワーク、学校、教育機関が連携をして、ネットワーク化をはかり、課題解決に向けた仕組みづくりが求められます。多様なメンバーで構成されている本プロジェクトも、大いに期待できると思われます。

きると思われます。

「CSRR」「CSV」社会的な貢献活動の推進に意識が向いてきました。私は、かねてより、就労困難な若者を意欲的に受け入れる企業を、自治体として認証すべきだと思っています。

障がい者雇用には社会的な意義があると認められていますが、(障害の有無にかかわらず) 就労困難な若者を育てる企業にも、同様の社会的評価、つまり自治体認証を与える仕組みが必要であり、社会的にも意義があることだと広く伝えていくべきだと思っています。企業の価値は、利益を追求することだけではありません。これからの地域を支える若手「人財」を育み、雇用し、そしてそこで培われた知見やノウハウを再び地域へと還元する、こうした「サイクル」にも価値を見いだしてほしいと思います。

プロフィール

いしざか とくのり
石坂 督規



埼玉大学 基盤教育研究センター教授。広島大学大学院修了後、三重大学准教授、東京未来大学モーション行動科学部教授を経て現職。専攻は社会学。これまで多くの自治体で、若者就労支援、男女共同参画、NPO支援、地域づくりなどの各種審議会、委員会の委員を務める。著書に『ネットワーク力』など。

**三重県地方自治研究センター
定期総会記念講演会**

「松浦武四郎より
有名になりたい私」

万協製薬株式会社
代表取締役社長

松浦 信男 氏

とき 2017年 6月 5日(月)
午後2時15分より
ところ (-財)三重県地方自治労働文化センター・4階・大会議室

◆参加申込◆ 参加ご希望の方は、①市町名・②所属・③氏名・④連絡先(電話番号等)・⑤人数 を Fax または Tel、E-mail にて三重県地方自治研究センターまでお申込みください。

◆参加費◆ 無料
◆主催◆ 三重県地方自治研究センター
〒514-0004 三重県津市栄町2丁目361番地
Tel: 059-227-3298 / Fax: 059-227-3116
E-mail: info@mie-jichiken.jp / URL: http://www.mie-jichiken.jp/



**定期総会記念講演会
のご案内**

三重県地方自治研究センター

2017年6月5日(月)に「三重県地方自治研究センター2017年度定期総会」を開催いたします。定期総会終了後、記念行事として、万協製薬株式会社代表取締役社長の松浦信男氏をお招きし、「松浦武四郎より有名になりたい私」と題した講演会を開催いたします。参加費は無料です。皆様のご参加をお待ちしています。

プロフィール

まつうら のぶお
松浦 信男

万協製薬株式会社代表取締役。1962年兵庫県神戸市生まれ。徳島文理大学薬学部、三重大学医学部大学院博士課程卒業。1982年に父が創業した万協製薬株式会社入社。1995年に阪神・淡路大震災で被災、復興のため大阪の東洋漢方製薬会社の代表取締役就任。1996年より同社の代表を辞任したのち、多気町で再スタートした万協製薬株式会社代表取締役に就任。フィギュア収集、バンド活動など、多彩な趣味を持つ。