

第6節 就職（就学）支援

1 就職（就学）支援の意味

（1）自己確立と就職

「なぜ高校に行くのか?」、「なぜ大学に行くのか?」、「なぜ就職するのか?」など明確な考えを持った若者は少ない。皆が行くからと何の疑問も持たずに高校に通い、何の疑問も持たずに就職する。また、「やりたい仕事が見つからない」、「好きな仕事につけない」、「残業をしたくない」、「人間関係が煩わしい」、「組織に合わない」という理由で就職しなかったり、フリーターになってしまう若者も増えている。産業・経済の構造的変化が進む中で、若者の職業観の未熟さや社会人としてのスキル不足も各方面から指摘されている。フリーターは正社員同様にフルタイムで働かされ、給料も安く、賞与も出ない。また会社の都合で簡単に辞めさせることもある。また、フリーターとしてその会社の責任ある仕事や重要な仕事を任されることはまずない。就職（就学）支援は若者が将来に希望を持って自分らしく生きていくための動機づけとしての意味も持つ。自由気ままに生活し、苦勞もせず親のスネをかじり毎日過ごしている若者に成功者はいないと言ってもよい。子どもの頃から努力し困難を乗り越えてきた人は、社会に出ても自分を鍛え、成長し続けることができる人である。仕事をする目的は、単にお金を稼ぐことだけではなく、仕事を通じてさまざまな経験をして、自分を鍛え、成長していくことにあるのだ。

また、自分に合った学校に進み、自分に合った仕事を探せと言われても自分自身のことがしっかり分かっていなければ無理である。自己の個性を理解し、進むべき進路を決定し、望ましい職業観や職業に関する知識を身に付けさせる上で就労支援は子どもの頃から必要である。子どもは将来、親から自立し、社会に出て行かなければならない。自立するには職業に就くなど社会に対しての貢献が求められる。昨今、若者の働くことへの意欲・関心の低下が問題になっている。また、社会人としての社会的マナーの欠如、コミュニケーション能力の不足も指摘されている。進学や就職にとどまらず、社会人として自立していくために就職（就学）支援は大きな意味を持つのである。

（2）自己理解の必要性

自分自身の適性や能力、ありのままの自分を知ることが進学の際にも、就職の際にも大切である。自分自身がどのような人間で、何をしたいのかを客観的に見ることが就職（就学）支援の第1歩である。誰もが好きな仕事に就けるわけでもないが、自分が夢中になれること、充実した時間を過ごせることになるべく自分を近づけることは大切である。譲れることと譲れないことをはっきりさせることも大切である。自分の今まで生きてきた道のりを振り返ることが自己分析では重要である。幼い頃からの自分を振り返ると、普段は気づかなかつた自分が見えてきたり、自分の性格や志向の原点を確認できることが多いからである。また、家族や友人など他者から見た自分を語ってもらうことも自分が気づいていない自分自身を発見する上で重要である。過去の自分が整理できれば、数限りない選択の中から、自分の進学先、就職先も自然と見えてくるものである。未来は数多くの可

能性に満ち溢れている。その中から、自分に1番ふさわしいもの、望ましいもの、後悔しないものを選ぶことは長い人生においても大きな意味を持つのである。小学生の段階から職場体験をするなども大切であるが、数日間の職場体験では社会参加の充実感は味わうことができず、就職(就学)支援になっていないケースも多い。また、青少年が知っている職業は非常に限られている。すべての人にとって良い会社は存在しない。ある人にとっては良い会社であっても、他の人にとってはそうでもない会社だったりすることもある。自分の能力や性格、志向をしっかりと理解していれば自分に合った進学先、就職先は自然と見つかるはずである。また、その目標に向けて努力できるはずである。「自分自身をしっかりと理解する」ということが就職(就学)支援では最も大切なことである。

(3) 技術の修得

就職する上で、どうしても必要になってくる資格がある。その資格がなければ、その仕事に就けないというものである。看護師、薬剤師、弁護士、税理士、美容師、教員免許などである。また、資格がなくてもできる仕事であっても、その資格を取ることにより、仕事の幅が広がったりするものもある。興味の持てる分野を探して、資格を取り結果的にその仕事に就けることが1番望ましいと言えるだろう。また、就職先が会社でない場合ももちろんある。たとえば、職人の世界は会社組織というより、先輩を手伝いながらその技術を見て、真似て、技を盗みながら一人前になっていくという仕事である。仕事は向こうからはやって来てはくれない。その道に進みたいと思えばそれに向けて努力しなければならない。もし、やりたい仕事があるならば、そこで実際に仕事をしている人たちから、どのような経緯で今の仕事に就くことができたのかを聴いて学ぶことが大切である。また、「本当に自分がその仕事に向いているのかどうか？」を第三者に聴いて客観的に考えることも必要である。そうでなければ、「ミュージシャンになりたい」、「Jリーガーになりたい」、「プロ野球選手になりたい」など夢というより妄想になってしまう場合がある。自分の適性や能力、志向を認識し、ありのままの自分自身を客観的に見ることができればもっと現実的な未来が見えてくるはずである。夢ばかりを追いかけて、職業に就かず、いつまでも親や社会に頼って生きていくことは望ましい姿とは言えない。確かに一握りではあるがそれで成功している人もいる。しかし、その裏には人の何倍も努力している姿があるのだ。成功しようと思えば他の人の何倍も努力が必要である。努力もしないで道が切り開けてくることはあり得ない。「自分は何がやりたいか？」を考えるだけでなく、「自分は何ができるか？」を考えることも重要である。

(4) 子どもの成長と教育

人間はいつまでも成長し続ける。教育は人間を変え、成長させることができる重要なものである。学校という教育の場は集団生活、コミュニケーション能力、論理的思考力、発想力、企画力を高めることができる場所でもある。また、家庭での親の子どもへの干渉のし過ぎ、過保護が子どもの自立を妨げる原因の一つになっている。家庭内でも失敗を恐れずに、自分でできることは自分でさせる習慣をつけさせることも大切である。また、母子関係が強過ぎたり、父性が乏しかったり、夫婦

関係が悪いと、子どもの中に社会で生きていくためのたくましが育ちづらい傾向がある。結果として、小さなことでも一度躓くと立ち直れない子どもになってしまう。ビニールハウスで育った草花は、外界の冷たい空気や風雨に弱く、たちまち枯れてしまう。同様に人の心も保護され過ぎるとたくましさを失い、ちょっとしたストレスにも耐えられなくなってしまうのである。また、近年、一人っ子が増えたのと同時に、ゲームやインターネット、携帯メールにはまる若者が増え、人間関係や面と向かってのコミュニケーションを苦手とする青少年が増えている。また、子どもが自分で解決しなければならない問題にも、親が過剰に反応し介入するため自分では何も解決できない子どもたちも増えていると言える。人は問題や挫折を経験することによって成長していくのである。子ども自身で解決できる程度の問題ならば、親は口出しをせず、子どもが自分の力で解決していくのを見届けることが大切である。自分で考え自分の力で解決することに成功すれば、それが子どもにとって大きな自信になり、将来への大きな糧となるのである。また、親が家でいつも疲れた顔をし、「大変だ」、「疲れた」と仕事のつらさばかり嘆いていると、子どもたちは、仕事はつらいこと、嫌なことと思うようになる。反対に、子どもの前で仕事上の楽しかったことや、やり甲斐を感じることなど、身近な親だからこそ伝えることができるものもある。子どもは親の背中を見て育つ。家庭教育も就職（就学）支援には大きな意味を持つのである。就職（就学）支援は若者の生き方を左右する教育であり、学校・家庭・地域が連携して情報交換しながら、それぞれの役割を認識して対応していくことが望ましい。地域で子どもたちを育てていくことが大切であり、学校・家庭・地域が一体となった取組が今後ますます重要になると言える。

2 キャリア面からのアプローチ

(1) ニートの実際

物理的に恵まれながらも自立心が欠如して人間関係がうまく作れず、人の心の痛みも分からない若者が増えている。

またニートについても彼らの親世代が数年後に一斉に定年を迎えることを考えると危機的状況にあると言える。2007年の厚生労働省のニート実態調査によるとニートの8割以上が「社会や人から感謝される仕事がしたい」、「どこでも通用する専門技能を身につけたい」と回答しており、労働意欲の欠如をニートの原因とすることはできない。一方、「人と話すのが不得意」とニートの6割以上が回答しており対人関係がうまくいかないことが就職の障害となっているという見方もできる。また、ニートの約8割が一度は就職しようとしたことがあり、その半数が現在も就職活動中であることを考えると、「働く意欲はあるが、その意欲を受け止める職場がない」あるいは、そのような職場に出会っていないと考えたほうがよいのかもしれない。

(2) キャリアの形成

今の若者の職業観・勤労観の未熟さや社会人・職業人としての基礎的・基本的な資質・能力の不十分さを問題視する声が多い。また外の世界に興味を持たず、自分の内面についても考える習慣がないまま大人になってしまっているケースが多い。これは、過干渉、過保護な子育てをしてしまった親にも大きな責任があると言える。このような中で子どもたちが生きる力を身に付け、社会の激しい変化に流されずに、それぞれが直面するさまざまな課題に柔軟に、たくましく対応し、社会人、職業人として自立していくことができるような支援が強く求められるのである。今日の青少年のさまざまな課題を解決していくために、青少年一人ひとりが自らの責任でキャリアを選択して決定していくことができる能力と態度を身に付けさせることが必要とされているのだ。「キャリア」は「個人」と「働くこと」の関係の上に成立するものであり、個人から切り離して考えることができないものである。また「働くこと」については職業以外にも家事やボランティア活動、学校での係活動など多様な活動があることなどから個人がその学校生活、職業生活、家庭生活、市民生活等のすべての生活の中で経験するさまざま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。過去・現在・将来の自分を考えて社会との関係の中で自分らしい生き方を展望し実現していくことは青少年の発達課題であり、生涯にわたっての課題でもある。人は生涯のそれぞれの時期において、社会との相互関係の中で自分らしく生きようとするのが望ましいのである。一人ひとりのキャリア発達は知的・社会的発達とともに促進されるのである。

(3) コミュニケーション能力

子どもたちが自立した社会人として将来生きていくためには、コミュニケーション能力、社会人としてのスキル、社会人としてのマナー、必要な情報を活用し自分の生き方を考えていく能力、自

分自身を客観的に見る能力を身に付けることが必要である。これらの能力に加え、働くことへの意欲・関心を持ち、自らの意志と責任で、自ら希望する進路の実現に向け、さまざまな選択肢の中から自らにふさわしい選択を行い、困難や挫折を乗り越えてく力が重要なのである。コミュニケーション能力は組織や集団の中で人間関係を築き、自己を成長させていくために必要不可欠なものである。コミュニケーションを図る上で大切なことは自分自身を理解し、他者のことも理解し、お互いに認め合うことである。コミュニケーション能力を身に付ける基本は家庭である。毎日、子どもと向き合い、親が一方的に話すのではなく、しっかりと子どもの言葉にも耳を傾け、目を見て、子どもの言葉を受け止め、うなずきながら話を聴くことが基本である。上手なコミュニケーションは人間関係を円滑にするだけでなく、仕事をミスなく行うためにも欠かせないものである。コミュニケーションは一方通行で成り立つものではない。自分が感じていること、考えていることをお互いに言葉にしてやりとりすることがコミュニケーションの基本であり、働くためにはこのコミュニケーション能力が必要不可欠である。「近頃の子供たちは何を考えているか分からない」、「社会人としてのマナーがなっていない」という人たちは多い。しかし、彼らは社会人としての基本を教わっていないだけなのである。まわりの大人たちが普段からしっかりと社会人としての常識を教えていくべきなのである。社会で守るべきマナーは数多くあるが代表的なものを挙げれば、

- ・自ら先に挨拶をする、
 - ・遅刻をしない（事情があり遅れるときは必ず電話をいれる。）、
 - ・きちんとした清潔な身なりと服装をする、
 - ・勤務先では私用電話はかけない、
 - ・周りの人に不快感を与えるような行動はとらない、
- などである。

（４）自己内省と成長

就職を前に、どのような仕事をしたいか分からないと悩む若者が多いが、彼らは何をしたいか分からないわけではなく、自分自身の内面について考える習慣を忘れていただけなのである。会社を探して悩むよりも、どのような仕事があるか？をまず探し、自分がどのようなことに興味があるか？をじっくり考えなければならない。自分自身をしっかりと見つめ、興味を持てることを見つからないのであれば、好奇心を持ち、行動範囲を広げていき、自分から新しい興味の対象を探していけばよい。今分かっている部分だけが自分のすべてだとは思わずに自分の内面を見つめ、興味の範囲を広げることも大切である。好きなことや興味を持てることは現実の裏打ちがなくても成立するが、職業は具体的かつ現実的なもので成り立っているのである。現実的で具体的なものは、実際にやってみなければ、その実態は分からないのである。仕事は自分に与えられた場所で身体と頭を使い、会社の利益を生み出すものである。また、その報酬として給料が支給されるのである。単に感情的に好きなもの、興味を持てるものと、仕事という制約の中で、自分の力が発揮できて充

実感を持てる「仕事が好き」は別物である。「好きなことを仕事にする」のではなく「好きになれそうなことを仕事にする」ことは大切なことである。仕事とは、それに真剣に打ち込むうちにだんだん好きになっていくものである。初めから好きなことでお金が稼げるのではなく、自分自身が好きになれそうな職業に就き、そこで、さまざまな経験をして自分自身が成長することで好きになっていくのが仕事である。多くの青少年にとって就職は人生で最大の自己決断でもある。学生の間は、偏差値のような客観的条件で、どの学校に進むかを定めることができたが、就職はそうはいかない。自分と向き合い、生活経験や、育った環境、自分が持っている資質などもよく考えて自分自身で選択して決めなければならないのである。これは社会人になるために、どうしても乗り越えなければならない試練である。キャリア教育に携わる者は、キャリア教育の基本となる子どもたちの、キャリア発達や子どもたちを取り巻く社会環境の変化、教育活動全体を通して進められるキャリア教育の在り方について十分な理解を深めることが重要であり、キャリア教育に携わる人の資質向上が求められている。キャリアの形成には、青少年一人ひとりの成長発達過程におけるさまざまな経験や、人とのふれあいが総合的に関わってくるのである。そのためにキャリア教育推進に当たっては、学校・家庭・地域が連携・協力をして、社会全体で青少年のキャリア教育を進めていくことが重要であると言える。

3 メンタル面からのアプローチ

(1) 子どもの心身健康のために

現代の日本社会では大人だけではなく青少年もストレスにさらされている。そこには、親の別居や離婚、再婚などによるストレス、偏差値教育によるストレス、貧困生活によるストレス、虐待によるストレス、いじめによるストレスなどさまざまである。また、インターネットや携帯電話、ゲームが青少年に与える影響も大きくなっていると、親とゆっくり向き合って会話をすることも少なくなり、人間関係が希薄化し、自己表現がうまくできない若者も増えている。このような状況下で青少年の精神状態が不安定になってきているのである。そのようなストレスは、身体的症状や、精神的症状として現れ、不登校や問題行動など社会的逸脱行動に出ることが多い。その背景には、家庭や学校教育から来るストレスがあると言える。青少年の問題行動は、その原因が乳幼児期、学童期の親との関わりの中にある場合が多い。青少年の問題行動を考えると、今の青少年の状況を考える前に、親が乳幼児期、学童期に子どもと正しい関わりをしてきたかどうかを思い返すことが重要である。青少年が問題行動を起こしても親が自分たちの子育てを振り返らなければ解決に結びつかないケースが多いのである。子どもは親を人間としてのモデルとして日頃から見習い成長していく。夫婦間の関係が悪かったり、会話がなかったり、隣近所との関わりが悪ければ子どもに悪影響が出て当然である。子どもだけではなく、親も含めてメンタル面からアプローチすることは今の時代、必要不可欠なことであると言える。子どもたちの心身の健康度を高め、より良い心の状態をつくり、豊かでいきいきとした生活を送ることにより子どもたちは前向きに将来を考えることができるようになるのである。

(2) カウンセリングマインドの基本

ストレスがたまったり不安な時に、周囲に相談せずに自分の殻に閉じこもってしまうと、大事なコミュニケーションがうまくいかなくなり、周囲の人との関係もギクシャクしてしまうことがある。

青少年の相談に乗る場合は、その青少年の性格的な傾向をエゴグラムなどでつかんでおくことが望ましい。またその青少年に関わる周囲の者の養育状態なども把握しておくべきである。たとえば、不登校の青少年にアプローチする場合は、学校教育では勉強の遅れなど知的な面が優先されるが、メンタル面からアプローチをかける場合は、「なぜ欠席しなければならないのか？」など人間の情動的な面が優先されるのである。青少年の相談に乗る時に大切なことは青少年の出すわずかな信号でも見逃さずに受け止めることである。子どもは防衛機能ができ上がっていないため、大人から見ると異常に思える行動をとることがある。不満や葛藤が起きると我慢ができないため、泣いたり、怒ったり、騒いだりと行動に移すのである。思春期以降になると自意識ができてくる。つまり見られる意識が出てくるので異常と思える行動をとることは少なくなる。しかし、見られる意識ばかりが強くなると自意識過剰になり対人恐怖症になるケースもある。また、我慢し過ぎる子どもはバランスがとれなくなり、さまざまな神経症として現れ、不適応症状でバランスをとろうとするのである。

このバランスの悪さが思春期に歪みが出る原因の一つにもなるのである。メンタル面からのアプローチは信頼関係の上に成り立つと言っても過言ではない。大切なことは、相手の話にしっかりと耳を傾け共感すること。うなずくタイミングや豊かな表情も大切である。ありのままの相手を受け入れること。指導者ではなく援助者としての気持ちを常に持ち続けること。また、あせらず、結果を急いで求めないこと。たえず、メモを取りながら相談には乗らないこと。メモばかり取っていると調書を取られている気分になってしまうからである。またメモばかり取っていると相談者の表情の変化に気づくことができないからである。否定的な言葉や相手を評価する言葉は避けること。相談が終了したら必ずその日の相談内容をまとめておき、次の相談日までに読み返し前回の相談内容を頭に入れておくことも重要である。相談を受ける場合の三つの手順は、信頼関係を作る、問題の核心をつかむ、適切な処置をして問題を解決する、である。

また、相談を受けるうえで基本原則がある。まずは、時間制限のルールである。これは、いつまでもただらと話をさせず、問題解決を早めるためである。次に、愛情制限のルールである。これは相談者との個人的接触が強過ぎると、相談を受ける側の私的世界が分かり過ぎて、相談者の自己表現を阻止することがあり得るからである。最後に秘密保持のルールである。秘密が守られなければ、もちろん心を開いて相談することはあり得ないからである。最近、カウンセリングマインドという言葉をよく耳にするが、これは、相手の心に気を配り相手の心を共有して、相手が安らぐように配慮することを意味する。言い換えれば相手の立場になって、相手の身になって心を配ることである。相談に乗る人は常にカウンセリングマインドを持っていることが重要である。人には、「自分自身では分かっていないが周りの人が分かっている面」、「周りの人は分かっていないが自分自身は分かっている面」、「自分自身も周りの人も気づいていない面」がある。これが、メンタル面からアプローチし、カウンセリングマインドを持って対応することにより、次第に明らかになり、相談者の可能性を引き出し、相談者の将来への展望が開けてくることにつながるのである。また、相談を受ける立場の者が常に自分を顧みて、自分自身が向上しよう、成長しようという姿勢が強い時に、相手の心も受け入れることができるようになるのである。相手の言葉に感情的になったり、身構えていては相手も心を開かない。

(3) 問題行動の背景

メンタル面からアプローチをかける上で大切なことは、「問題行動の背景をしっかり踏まえた上で適切な対応をする」ということである。ニートやひきこもりの青少年の大多数が家族を含めたメンタル面からの支援が必要である。本人だけではなく親自身にも問題があることが多いからである。親とも話し合いを重ね、親の苦しみをわが苦しみと意識し十分に話を聴くことが大切である。その際、親と対峙するのではなく、共に協力し、子どもの成長を願う気持ちが大切である。親の養育態度に問題があると決めつけ、親の今までの子育てを非難してばかりでは問題解決にはつながらない。親の立場になって配慮し、親の良き理解者、良き協力者として親の思いや願いに目を向け、可能な限り援助しようとする姿勢があれば、信頼関係が芽生え、青少年のより良い成長へとつながっていく

のである。ニートやひきこもりなど社会参加できない家族をメンタル面から支援していくには継続性がなければならない。数回の話合いだけで改善されることはないと思ったほうがよい。本人や親のモチベーションを維持するためにも、まめに話合いを持つことが必要である。親の頑張りや本人の頑張りを評価したり、支援策を再検討することも有効である。家族を含めた支援をしていくことにより家族の中に変化が現れる。家族の良い変化は子どものやる気と行動につながる1番の近道である。最近は犯罪も低年齢化、凶悪化し、情緒不安の青少年も増えている。相談を受ける立場の人は、時として痛み苦しんでいる人を見下す傾向がある。このような中で信頼関係ができることはありえない。相談を受ける立場の人は、苦しみ、悩みに共感する気持ちが大切である。青少年自身や家族では問題が解決できないケースが多数ある。このような青少年や家族の問題解決のために共に悩み、苦しみメンタル面から支援していくことは今後ますます必要となると言える。

【参考文献】

文部科学省，2006，「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引き」，文部科学省

小島貴子，2006，『就職迷子の若者たち』，集英社新書

越智 通勝，2004，『秘伝 就職の極意 これで、息子は10社の内定を獲得した』，ダイヤモンド社

工藤啓，2005，『ニート支援マニュアル』，PHP研究所

(財)社会経済生産性本部，2007，「ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究」，(財)社会経済生産性本部

厚生労働省，2005，『労働経済白書(平成17年版)』

國分康孝，1979，『カウンセリングの技法』，誠信書房

國分康孝，1981，『カウンセリングの理論』，誠信書房

安川雅史，2006，『「ひきこもり」と闘う親と子を応援する本』，中経出版

安川雅史，2007，『「いじめ」と闘う親と子を応援する本』，中経出版

4 現場の実践例（あすくるの「就学」・「就労」支援）

（1）就学支援事例：高校生

ア 支援開始当初の状況：少年鑑別所から帰った後、通信制高校に転校。電車に乗るのが苦痛、人混みの中にいるのが苦痛という状態で、登校日に登校できるのかが懸念された。

イ 連携：学校、家庭（電話、来所）

ウ 支援内容：月3～4回の通所。精神的に繊細で学校に用事があっても登校するのが苦痛ということが大きな問題だったので、少年が「あすくる」に通所した時には気持ちを和ませるようにした。面と向かったの会話ではなく、卓球をしながらの会話は本人に緊張感を持たせず、気楽に話すことができた。

本人の立ち直りへの意思が強かったので、あすくるはそれを応援するという形の支援をした。少年鑑別所に入ることになった行為については、本人が心底反省していることが分かったのでそのことには触れず、未来への展望についての会話をした。

定期的にあるレポート提出の多くは、あすくるで勉強して完成させた。几帳面で学習意欲が高いため、ほとんどの科目が100点に近い点数だった。

レポート提出の決まりや単位取得の規則など、本人を支援するに当たって有効となる情報を得るために学校を訪問した。学校からもあすくるへの訪問があり、担任、相談担当の教師とあすくるが本人への支援についての意見交換をした。

エ 結果・考察：本人の立ち直りへの意思が強かったこと、未来への展望を持っていたこと、家庭や学校の理解と支援があったことが立ち直りの実現につながったと考えられる。

優秀な成績で卒業し、本人の第1希望の企業ではなかったが、希望の職種の仕事に就いた。

（2）就職支援事例：無職少年

ア 支援開始当初の状況：大きな事件は起こさないが、不良行為が続き何度も補導されていた。

イ 連携：家庭（電話、来所、訪問）、支援企業

ウ 支援内容：就職情報提供、履歴書の書き方指導、電話のかけ方の練習、模擬面接、ハローワークへの同行、証明写真撮影など。

本人と相談しながら、あすくるでさまざまな仕事を紹介して就職したが長続きしなかった。そのたびに就職支援を再開し、社会人としての心構えや仕事をするの意味などを話した。

あすくる支援企業に相談し、職場見学をした。同世代の人がいないから嫌だと言っていたが、支援企業が勤務時間の配慮をしてくれたことや自宅から近いということもあり、勤務することになった。

仕事中は一生懸命に働き職場の人たちとも打ち解けていたが、時々無断欠勤があった。その都度支援企業で温かく指導された。同様のことが何度かあり、いったん辞めた形になっても再雇用された。

なぜ仕事に行かなくなるのか本人から理由を聴くと、遊びたい気持ちと自分の好まない仕事が続くと仕事を休むということが分かった。

エ 結果・考察：仕事をしようという気持ちはあっても、働かなくてもやっていけるという状況があり、遊びを優先させて仕事を休みがちになった。それで、出勤しづらくなって辞めてしまうということが繰り返された。支援機関や関わっている大人が、本人の社会人としての意識を醸成する必要がある。

5 現場の実践例（キャリアカウンセリング）

「若者のキャリアカウンセリング」といってもその若者によって、年齢、性別、学歴、経験、職歴、価値観など実にさまざまである。以下実際にキャリアカウンセリングしたある事例について紹介する。

Sさん29歳男性、成績優秀で有名私立大学を卒業後、中規模病院に就職、医事課に配属となる。自分としては一生懸命やっていたが、多くの仕事を次々となすことが困難で要領が悪く、さらにストレスで体調を崩し、自己都合退職。退職後、4年間税理士試験の勉強に専念し、複数の会計関連の資格を取得するが、年齢的、能力的な限界を感じ断念。働くうえで何か役立つこともあると思ってコンビニでアルバイトをしている。時々、就職のことなどを考えると強い不安を感じ、動けなくなる。メンタルクリニックの医師からは定期的に通院し服薬を継続すれば、正規社員として働いてよいと言われた。現在自宅に両親と3人で同居し、父親が大手企業に勤務しているため、日常の交通費など経済的な援助は受けている。両親も自分の就職のことを心配しており、自分としてもアルバイトのままでは良くないと思う。この男性の面談を進めるうえで、留意したことを下に挙げる。

（1）安心して話しやすいような雰囲気づくりに心掛ける

まずは、安心してもらえるように、キャリアカウンセラーである私自身がこれまで多くの若者のキャリアに関する悩みを聴いてきたことを簡単に自己紹介した。その後「最近はどうですか？」というような言葉で話を聴き始め、話したいことから話せるように留意した。また、不安についてできるだけ話してもらおうようにした。たとえば、メンタルクリニック通院と仕事と両立できるか不安であることを話してもらったうちに、かかりつけの医師に仕事と両立できる曜日に通院日を相談してみるということになった。

（2）アドバイスよりも「聴く」ことを重点にする

こちらがSさんにアドバイスするというよりも自分がどのようにしたいのかを考えを話してもらうことに重点を置いた。面談の中では、「自分はどうしたいのか。」、「何を知りたいのか。」、「何を調べたいか。」という点について話してもらい、それらのことについて、次回までに自分なりに考えてくることや、調べてくることを確認するようにした。

（3）自分について振り返り、話してもらう

興味あること、好きなことなどについて自宅で書き出し、自分を振り返ったうえで、面談で次のようなことを話してもらった。「福祉。」、「本当は社会科の先生になりたかった。」、「声を出すこと。」。同様に、これまでの経験については、「アルバイトで、周囲の人に評価されているのが自信になった。」、「税理士試験勉強で学んだことをいかせる経理の仕事を希望したい。」。同様に、就職についての考え方は、「規模の大小は問わない。」、「自宅から通える、会計の知識がいかせる。」ところを希望。

(4) 段階的に就職活動を進める

Sさんの場合、すぐに就職活動全面展開が難しいので、段階的に進めるようアドバイスした。具体的には コンビニでのアルバイトの継続 自己分析作業 就職活動セミナー受講と企業研究(福祉, 病院, 経理職募集企業) 応募書類作成 新たに身に付けたいスキルの習得(PC用会計ソフトの練習) 求人情報検索および求人への応募の段階で、5か月間ほど足踏み状態となった。その時点では「まずはできるだけ多くの企業, 病院の面接を受けることに頑張ろう。」というアドバイスを3回ほどした。その後自分から決意して次々と求人に応募し就職活動が本格化していった。

以上のような面談をほぼ2か月に1回継続しつつ、1年ほどの就職活動の後、現在の職場に就職した(職場は、自宅から1時間半ほどの通勤時間, 中規模病院の経理。)。

----- NPO法人学生キャリア支援ネットワーク理事長 橋本光生

6 現場の実践例（ジョブコーチ）

求職者であるAさん（20代前半，女性）は，高卒後いくつかの仕事に就いたが，いずれも短期間で離転職を繰り返していた。Aさんは新しい環境に慣れることが苦手で，いつも強い不安感を抱いており，仕事や人間関係にうまく対応できなかった。また，直前まで勤めていたB社では，仕事上のミスで解雇され，ひどく落胆し，退社後も精神的に不安定な状態が続いていた。このため，心配した家族に促され精神科を受診したところ，Aさんは発達障害の一つである「アスペルガー症候群」を有しており，職業生活における不適應から二次的にうつ症状が出ていると診断された。

その後Aさんは，しばらく通院・服薬を続けながら静養し，うつ症状の改善を図り，求職活動を再開した。ハローワークの職業相談で，これまで仕事や人間関係でうまく対応できなかったことや「アスペルガー症候群」と診断されたことを話したところ，自分に合った働き方や適職について，一度，地域障害者職業センターで相談をしてみてはどうかと勧められ，職業センターで職業評価を受けることになった。

職業センターでは，障害者職業カウンセラーが，Aさんの障害特性や支援ニーズを把握するための職業評価を行った。その結果，Aさんは，作業面では，必要以上に確認を繰り返し効率的に作業を進められない特徴がある一方，対人面では，周囲に迷惑を掛けているのではとの不安が強く，上司や同僚に気軽に相談したり，援助を求めることができず，問題を抱え込んでしまう傾向があることが確認された。そのため，カウンセラーは，Aさんが就職し安定して働き続けるためには，作業手順や指示の与え方等についての工夫や配慮，職場における円滑な人間関係を構築するための支援が必要と考え，Aさんの同意を得て，ジョブコーチ支援を活用し就職支援を行う「職業リハビリテーション計画」を策定した。

職業センターにおけるジョブコーチ支援は，カウンセラーの進捗管理の下で，ジョブコーチが，一定期間，職場を計画的に訪問し，障害者に対し職務遂行や職場内におけるコミュニケーション等に関する支援を行うとともに，上司や同僚に対し，障害特性に配慮した仕事の与え方等に関する必要な助言・援助を行い，職場の中で自然なかたちで見守り支えることができるような体制の構築を目指す。

その後Aさんは，カウンセラーの支援を受け，ハローワークに求人を出していたC社に応募し，就職前の職場実習から就職後までを含めた4か月間，ジョブコーチ支援を受けることになった。支援開始に当たっては，カウンセラーがC社の職場環境や職務内容を事前に確認し，Aさんの特性を踏まえた改善策をC社に提案するとともに，支援期間や支援方法等を示した支援計画を作成した。また，ジョブコーチは，Aさんの従事作業を事前に体験し，コツをつかんだうえで，Aさんに対する支援に活用するための作業手順書等の支援ツールを作成し，効果的な支援に備えた。

支援開始後は、はじめのうち、ジョブコーチは事業所を集中的に訪問し、Aさんが一人でも仕事ができるよう、あらかじめ作成しておいた手順書等を使って作業支援を行うとともに、上司等に対する相談、報告等の具体的な仕方について重点的に指導した。また、休憩時には、従業員同士の会話にAさんがうまく参加していけるよう援助した。その結果、Aさんは仕事を順調に覚え、同僚との関係も徐々にうち解けてきたことから、支援後半では、支援頻度を段階的に減らし、ジョブコーチはできるだけ手を出さずに、Aさんの仕事ぶりや上司や同僚の対応を見守り、職場内でAさんへの支援が自然に行われるよう仕向けた。

このような障害者職業カウンセラーとジョブコーチとのチームワークによる計画的な支援によって、AさんはC社での仕事や人間関係に円滑に適応することができ、支援終了後も安定して働き続けている。

7 現場の実践例（伴走型支援（青少年就労支援ネットワーク静岡の実践から））

伴走型支援とは、支援者がマンツーマンで対象者を担当し、社会適応のプロセスを支援するという支援モデルである。伴走型支援の典型は、非行少年のための保護司の制度である。伴走型支援は、若年者の就労支援に固有のモデルではなく、青少年育成の分野ではメンタリング、障害者の就労支援の分野ではジョブコーチによる支援が担当する。伴走型支援の支援機関には、相談や交流のための場を必ずしも持たないという特徴がある。

青少年就労支援ネットワーク静岡は、市民ボランティア（ジョブサポーター）による伴走型支援を平成14年から展開してきた。ジョブサポーターは、現在40名ほどで、パソコン教室経営者、サポート校経営者、キャリアカウンセラー、元少年院教官、社会的ひきこもり支援者、社会保険労務士、退職した企業人、臨床心理士などなどである。一人のジョブサポーターができることには限りがあるから、多様なジョブサポーターがネットワークを構成して、サポーター同士が支援をし合うことが重要である。青少年就労支援ネットワーク静岡の場合、県内を三分してそれぞれの地域でネットワークを形成し、就労体験先や雇用先情報の共有、ケースマネジメントについての相互指摘などを行っている。青少年就労支援ネットワーク静岡の活動には、次のような利点がある。

（1）プレイスアンドトレインモデルによる支援である

就労支援の対象者は、仕事を続けることが難しい。よって、就労支援の目的は、仕事を続けるための職場適応能力（挨拶をする、明るくふるまう、人の話を聞く、分からなければ質問する、段取りを付ける、失敗したら謝る、物は丁寧に扱う、出したものはしまうなど）を身に付けてもらうことにある。職場適応能力を身に付ける最善の場所は、職場である。そこで、青少年就労支援ネットワーク静岡では、まず、職場に入れてもらい（プレイス）、仕事を通じて職場適応能力を伸ばしていこう（トレイン）という、就労体験を中核とする支援モデルを用いる。ジョブサポーターは、対象者と共に、この成長の過程を計画し、寄り添い、励まし、時には、背中を押しながら、目標達成を支援する。

（2）地域に根ざした個別的・継続的支援である

ジョブサポーターは、地域在住の対象者をマンツーマンで担当する。たとえば、筆者の場合、静岡市清水区の対象者を担当し、面談は、地元のファストフード店などで行う。地域担当制は、金銭的に余裕がない対象者にとって、交通費の節約になる。地域を担当しているという感覚なので、ケースの終結はない。（1）で指摘したように、対象者は、仕事を続けることに困難を抱えている者が多いから、継続的な支援は、ニーズに合致している。

(3) 地域づくりができる

伴走型支援は、(正に、保護司がそうであるように)地域に根ざした一般市民が行うことができる支援モデルである。青少年就労支援ネットワーク静岡のジョブサポーターは市民ボランティアとして、「素人」の世間智を集めることで、若者を地域の仲間とするためにネットワークを形成している。なお、伴走型支援は、ハコ物が不要なため費用対効果が高いが、市民参加型の伴走型支援はいっそう効率的である。

【参考文献】

津富宏, 2007, 「無業者の就労支援のノウハウ～内閣府「青少年の就労に関する研究調査」と静岡県での実践～」『夢耕場』, 18:2-7, (財)大阪生涯職業教育振興協会(A'ワーク創造館)

津富宏, 2008, 「静岡方式で行こう! 就労に困難を抱えた若者への支援」『月刊ガバナンス』, 91:25-27.

8 現場の実践例(就学支援におけるさが若者サポートステーションの実践から)

ニートの状態にある若者を対象とした就学支援は、本人の希望や成績等をもとに行われる一般的な進路相談とは異なる。その前段として考慮すべきは、ニート化の背景であり、特に困難を抱える若者に関しては、自立を妨げる根本要因のケアから環境調整に至るまで包括的な対応が求められる。

厚生労働省の実態調査³⁰⁾によれば、全対象者の5割強が学校でのいじめ被害、約4割が不登校、4割がひきこもりを経験している。また精神科等で治療を受けた者が5割近くに上る中で、約8割の若者が人間関係に関する不安を訴えている。実際、現場で対応する若者に関しても抱える問題は多様かつ複合的で、長期的な関わりを要する者も少なくない。

こういった観点からも、「見立て」の精度は支援の実効性を左右する重要な要素となる。そこで、当施設では多角的な視点を得るため、臨床心理士、キャリア・コンサルタント、精神保健福祉士、教員免許取得者等、専門領域の異なる相談員を所属させている。必要に応じて適時チームで対応することで、「見立て」の精度を上げている。また、特段の配慮が必要とされる若者には、アウトリーチ(訪問支援)の実施等、生活環境に対しても積極的なアプローチを図っている。

直接的な支援に関しては、個々人の状態に合わせた「段階的な移行」が基本となる。進路情報の提供を例に挙げると、我々は通信制・定時制高等学校の情報から、高等学校卒業程度認定試験やその他資格試験、奨学金制度、更には県外の就学情報に至るまでさまざまな情報を提供している。ただし、初期段階では、混乱を避けるために本人の希望に沿った最小限の情報から提供を行い、状態に応じて段階的に情報量を増やし、選択肢を広げていく。

学習支援に関しては、教科書通りに基礎から積み上げるのではなく、まずは本人にとって成果が実感しやすい項目に絞り込んで教授し、段階的に学習の範囲を広げていく。無論、就学時の到達レベルは一般的な学生と同程度であるが、学習に対する苦手意識の緩和や学習意欲を向上させるための導入方法や学習過程は個々人の状態によって異なる。やはり我々が優先すべきは根本要因のケアで、心理的なバランスへの配慮を欠くことはできない。

対人関係上の問題に関しては、臨床心理士等によるカウンセリングに加え、ソーシャルスキルトレーニング(SST)を通じて具体的に改善を図る。特にコミュニケーション上の問題などは小集団活動の中で表れやすく、より実効性のある助言を行うためにも、フリースペースや就労体験などを活用し実践的な場面の中で対人コミュニケーション能力の育成に当たっている。

他方、保護者対応も就学支援においては重要な位置づけとなる。ケースによっては、保護者の強い不安が若者の自立に悪影響を及ぼすこともあるので、成功事例の紹介や中長期的な見通しの提示など具体的な助言や指導によって不安の軽減に当たる。また、家庭環境に著しい問題が認められる場合については、アウトリーチの実施等、直接的に保護者支援を実施することもある。

このように困難を抱える若者の就学支援は一担当者、一機関で完結できるものではなく、多元的な連携を要するケースも多い。そこで、支援過程全般で我々に求められるのは、若者との強い信頼関係を基にした「コーディネーター」としての役割であり、認識すべきは若者が自立を達成するまでの一貫した「責任」である。

さが若者サポートステーション総合相談業務責任者 松尾秀樹

30) (財)社会経済生産性本部、2007年、『ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書』、(財)社会経済生産性本部

（１）IPSとは

IPS（Individual Placement and Support。以下「IPS」という。）とは、米国で1990年代前半に開発された就労支援モデルであり、数多くの無作為化比較研究が行われ、一般就労率の向上などの有効性が実証されており、近年注目されている科学的根拠に基づく実践（EBP：Evidence Based Practice。以下「EBP」という。）の一つである。EBPとは、科学的に効果的であると証明された事実や根拠に基づいた援助プログラムである。

わが国においては、2005年より千葉県市川市国府台地区において日本版IPS（IPS - J）が開始されている。近年、東京や愛媛でもIPSを志向した取組が開始されつつある。

IPSでは、就労は治療的效果があり、ノーマライゼーションをもたらすと考えられている。IPSの最終目標は、リカバリーである。つまり、重い精神障害を持つ人々が、生活の自立度を高め、精神保健が提供するサービスへの依存を減らしていくことである。精神障害を持つ多くの人々は、自立度が高まるに従って、自尊心が高くなり、症状に対する理解が深まり、症状に対応し、生活全般に満足感を覚えるようになる。働くことが、多くの場合、これを達成する手段となる。

（２）IPSの基本原則

IPSの基本原則を表5 - 4に示した。施設内での職業前訓練やアセスメント（査定）は、本人の仕事へ取り組む意欲を減退させ、適職を見つけ出すことの弊害となることのあるとして最小限にし、短期間・短時間のパートでも、一般雇用につき、さまざまな仕事に従事することでこそ、仕事内容、自らの適性、関心、そしてニーズを知り得ることとなるという理念がIPSの根幹に位置づいている。よってIPSでは、「train - then - place:保護的な場で訓練する」伝統的なやり方よりも、「place - then - train：早く現場に出て仕事に慣れる」やり方を重視する。また、職探しや障害開示、職場での支援は、支援者側の都合ではなく、本人の技能や興味・選択に基づき、迅速に職場開拓が行われ、職場の中にジョブコーチとして出て行って、その中でのサポートを継続していく。また、IPSの構造やサービス内容に関しては適合度評価尺度（Fidelity Scale）が開発されており、原則に忠実に実践されるほど、有効性が高いことが示唆されている。

表5 - 4 IPSの基本原則

| |
|---------------------------------|
| 症状が重いことを理由に就労支援の対象外としない |
| 就労支援の専門家と医療保健の専門家で作る |
| 職探しは、本人の興味や好みに基づく |
| 保護的就労ではなく、一般就労をゴールとする |
| 生活保護や障害年金などの経済的な相談に関するサービスを提供する |
| 働きたいと本人が希望したら、迅速に就労支援サービスを提供する |
| 職業後のサポートは継続的に行う |

(3) 従来の職業リハビリテーションとIPSモデルの違い

IPSは、従来の職業サービスと違い、職業準備性ができている、できていないなどの判断をしない。診断名、症状の重篤度、入院歴等と就労達成率との関係に相関しないというエビデンス(証拠、検討)があるが、IPSでは、本人が「働きたい」という希望があれば一般の職に就けるという強い信念に基づき、ケアマネジメントの手法を用いて、本人の好みや長所に注目した求職活動と同伴的な支援を継続するなど、特徴ある活動を展開する。

従来、欧米でも職業リハビリテーションは医学モデルを反映した段階論的なものであった。一般就労はその人が安定するまで避けるべきストレスと考えられており、そのためノーマライズされた環境から隔離した福祉的作業所などで、症状の安定や職業準備性の向上を目指していた。その結果、暗黙の目標は彼らを普通の市民というよりは「良い患者」になるよう手助けすることであったのでは、とベッカーらは指摘している(Becker, 2003)。また、従来行われてきた広範囲にわたる職業評価は、「できないこと」に着目することが多いため、精神障害者は職業準備性が整っていないと決めつける結果となり、職業サービスから排除するよう機能したとも指摘している。よって、IPSでは従来の発想から転換し、彼らを信頼し、可能性を信じることで、そして「障害を持っていても働くこと(一般就労)ができる。」という希望を伝えていくことが重要となる。

【引用文献】

Becker, D.R.&Drake, R.E. : A Working Life For People with Severe Mental Illness, 2003, 堀宏隆監訳, 2004,
『精神障害をもつ人たちのワーキングライフ - IPS:チームアプローチに基づく援助つき雇用ガイド』, 金剛出版

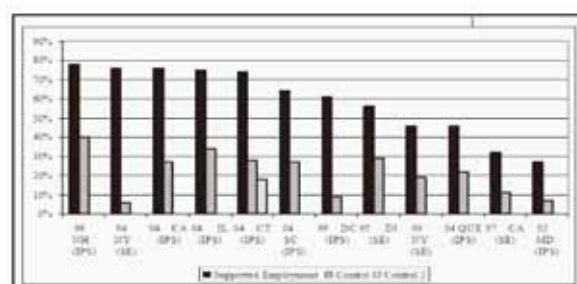
10 コラム（就労支援に関するエビデンス）

就労支援には本当に効果があるのだろうか。支援者は自分の努力が自己満足でないかどうかを確認したいし、行政をはじめとする予算提供者は予算が有効に使われているかどうかを知りたい。

エビデンスとは、社会的介入の効果に関する、バイアス³¹⁾をできる限り排除した、判断の結果である。良質のエビデンスは、ランダム化比較試験（RCTs: randomized controlled trials）によって与えられる。RCTsは、介入を受ける実験群と受けない統制群に、対象者を無作為に割付け、介入後の両群の差を比較するというデザインで、新薬を承認するための臨床試験に用いられる。医療介入同様、人間を対象とする介入である就労支援についても、RCTsによる良質のエビデンスが要請されるのは、倫理的に当然である。しかしながら、わが国の青少年就労支援に関する良質のエビデンスはない。今私たちにできることは、海外で積み上げられたエビデンスに参照することである。

海外において、就労困難者の就労支援に関して、有効であるというエビデンスを積みあげてきたのが、伴走型支援の一つ、精神障害者の就労支援手法である援助つき雇用（supported employment）である。その成果を図5-7に示す。12件のRCT研究のいずれにおいても、実験群（援助つき雇用群）の一般就労率が、統制群のそれを上回っている。

図5-7 IPS援助つき雇用のRCT研究（n=12）における一般就労率の比較



大島巖 http://ioshima.com/i/2007/04/ComhboForum_oshima_Apr15.2007.pdfから

就職困難者の就職支援としてすぐれたエビデンスを持つプログラムには、ジョブクラブとJOBSがある。ジョブクラブは、参加者を10名～12名の小グループとして組織し、グループメンバーの相互作用を基盤として、就職をかちとるプログラムである。マッチングのうえランダム化したRCTの結果、プログラム開始後2か月の時点で、統制群の55%に対し、実験群の90%が就職するという劇的な効果を挙げている。

JOBSは、問題解決として就職活動をとらえ、有効な職探しのスキルを身に付けてもらうことで問題を解けるという感覚を強化し職探しの動機づけを図る、グループセミナー形式のプログラムである。JOBSは、二度のRCTで検証されているが、1991年に行われた、追試であるJOBS IIは、1週間のセミナー（4時間のセッションを5回）を長期失業者に対し行った結果、（特にうつに陥る可能性の高い対象者について）5%水準で再就職に有効であることが示されている。

今後は、わが国においても、就労支援に関する良質のエビデンスをつくりだし、また、それに基づいて政策を展開していくことが、強く望まれる。

31) バイアス：本稿では、社会的介入の効果の推定値に誤差をもたらす要因

【参考文献】

ネイザン・H・アズリン，ヴィクトリア・A・ベサレル，（訳 津富宏），近刊，「キャリアカウンセラーのためのジョブクラブマニュアル 職業カウンセリングへの行動主義的アプローチ」，法律文化社

デボラ・R・ベッカー，ロバート・E・ドレイク，2004，『精神障害をもつ人たちのワーキングライフ IPS：チームアプローチに基づく援助付き雇用ガイド』，金剛出版

----- 静岡県立大学国際関係学部准教授 津富宏