

第Ⅳ部 就労に困難を抱えた青少年に対する就労支
援組織への調査

無業者の就労支援のノウハウ

特定非営利活動法人青少年就労支援ネットワーク静岡

静岡県立大学 国際関係学部 助教授 津 富 宏

要旨

就労の困難な人に対する就労支援は、これまでも、この国の多くの行政機関によって取り組まれてきた。本稿は、これまで、各分野において蓄積されてきた就労支援のノウハウを共有化し、「普通の」若者が利用可能な形で提供することを目的とする。異なる負因を持つ対象者を支援している就労支援機関であっても、就労支援の対象者が持つ困難性は同じ次元にあることを確認した後、その中でも困難性を感じているのが、発達障害を持つ人々を対象として就労支援を行なっている機関であることを確認した。

就労支援の仕組みを、疫学を背景とするリスク要因パラダイムによって整理すると、就労支援は、全員を対象とする第一次予防、リスクの高い者を対象とする第二次予防、既に無業となってしまった者を対象とする第三次予防に分けられ、本稿の検討対象が、第三次予防に限定されているものの第三次予防が就労支援のための最善の選択肢とは限らないことを指摘した。さらに、リスク要因パラダイムによって、採用をアウトカムとする就職支援と、職場定着をアウトカムとする就労支援を区別し、本稿の検討対象が、就労支援であることを確認した。

次いで、発達障害を持つ人々に対する就労支援をプロトタイプとして、就労支援に求められる原則として、①見立て、②自己理解と仕事への動機付け、③ゴールに直進（雇用の場における社会性訓練）、④できることから少しずつ、⑤個別的フォロー（伴走）、⑥見通しを持つ、⑦社会資源のネットワーク化、⑧アクセスのしやすさを抽出した。そして、この原則に従った支援を行なうために、既存の社会資源（行政及び企業）を活性化するための若干の提案を行なった。

最後に、就労支援に当たっては、生得的な気質の影響を踏まえて、達成動機を高めるための取組みを展開することが基本であり、この基本に沿って、個別的な就労支援が行なわれることを期待した。

第1節 はじめに

筆者の以前の職場である少年院では、職業訓練に加えて、進路指導講座(今で言うところのキャリア教育)、出院後の生活設計のための面接、仕事の場の見学、少年院外での体験実習などが行われてきた。出院後は、更生保護の仕組みにおいて、保護司が個別に就職支援と就職後の定着支援を行うほか、協力雇用主が非行少年の雇用に協力してきた。

そもそも、就労支援について、先行して来たのは、障害者支援の分野である。養護学校においては雇用先の確保を含む就労支援が伝統となっているし、教育の手を離れた後は、身体障害、知的障害を中核とし精神障害をも包含する形で法的な整備がなされ、就労支援の膨大なノウハウが蓄積されている。¹

¹ 平成17年4月1日には、発達障害者支援法が施行され、その第10条は就労支援について規定している。

障害者支援に限らず、就労支援のノウハウは、この国のあちこちに既に存在している。にもかかわらず、従来の縦割り行政が形成してきた就労支援の仕組みは、何らかの負因を持った者、平たく言えば、より困難な者を対象としているため、「普通の」若者はその守備範囲の外にある。その結果、普通の若者に対する支援は、民間の機関が行政の隙間を埋める形で細々と供給してきた。しかし、本報告書の他の章が明らかにしているように、無業者の問題は、既に、個々の民間機関では解決できないスケールに拡大している。

そこで、本章の基本的な提案は、これまで、各分野において蓄積されてきた就労支援のノウハウを共有化し、「普通の」若者が利用可能な形で提供しようというものである。この提案が支持されれば、初めて、就労支援は、これまでのセイフティネットにかからなかった、マジョリティ（その他おおぜい）を対象とすることができる。

なお、ここでの前提は、困難度の高い対象者に対して用いられているノウハウは、それを緩めに用いることにより、困難度の低い対象者にも活用可能だというものである。ただし、困難度の異なる対象者によって、困難度のベクトルが異なれば、支援の方向性が異なるはずだから、この前提は成り立たない。困難度のベクトルが、対象者によって異なるかどうかは、実証的な検討の対象である。この点については後で吟味することにする。

本章を書くに当たって、まず、筆者は15か所の就労支援機関を訪ねて聞き取りを行った。

支援機関の担当者から2時間あまり、話を聞くという作業だった。忙しい中、私に時間を割いてくださった担当者には、本当に頭が下がる。さらに、私は、内閣府を通じて、23の就労支援機関に対して郵送で調査票を送って回答を入手した。23の大まかな内訳だが、学生を対象とした機関、公募型の就労支援機関、犯罪・非行を犯した人の支援機関、障害者支援機関、発達障害者等の支援機関である。

第2節 困難度とは何か。

なぜ、仕事に就けない、続かない人がいるのか。彼らはどこが違うのか。無業者について何らかの変数を測定し、無業者についての値が（横断的研究において）有職者についての値と有意に異なったところで、この変数が、就労を基準変数とした予測妥当性や、まして、就労を結果変数とした因果性を持っているとは限らない。であるのに、どこが違うかという問いには、「とりあえず」、横断的観察に基づいた答えがしばしば持ち出される。たとえば、仕事が続かない理由として、しばしば持ち出されるのが、「対人関係が苦手」という表現である。あるいは、コミュニケーション能力の低さといったり、対人スキルの不足といわれたりすることもある（例えば、山田、2004；本田、2005）。

しかし、対人関係が苦手とは、「引っ込み思案」なのか、「集団におけるストレス耐性が低い」のか、「プライドが高すぎる」のか、「空気が読めずに余計な一言を言って集団から浮いてしまう」のか、「他人が自分をどう思っているかが気になってしまう」のか、さらに、こうしたことの一部なのか、それとも全部なのかは分からない。あるいは、対人関係が苦手といわれる背後に、「要領が悪い」、「いつべんに二つのことができない」、「ミスをして修正できない」といった、仕事能力そのものについての困難がある場合もあるだろうが、この場合であっても、「今日も、怒られるから行きたくない」、「先輩に迷惑を