|  |  |
| --- | --- |
| チーム名・代表者氏名 | チーム熊本都市圏　・　島田　誠也 |
| 発表テーマ（５０字以内） | 若者が元気な“くまもと”づくり大作戦！〜働きたい若者が働き続けられるために〜 |
| 長引く景気低迷の影響を受け、若者をとり巻く雇用環境は一向に改善されていない。人口減少社会に突入し、減少する生産年齢人口にどう対応していくのか、日本が抱える大きな問題である。県内においても、経済状況の悪化などにより、求人と求職のミスマッチが顕在化し、若者の就労の定着は困難な状況にある。現在、行政や民間が一体となって、対策の強化に取り組んでいる。我々は、その取組みの効果を高めるため、熊本独自のシステム構築を提案する。それによって、若者が働き続けられるとともに、若者の力を取り込んだ県内の中小企業が課題を解決して活性化することで、“元気なくまもと”の実現をめざすものである。**１．問題・課題**■改善されない雇用状況　平成23年の15～24歳の完全失業率は、8.4％で、20年前に比べると2倍近い。前世代の4.6％を大きく上回っている。（出典　総務省統計局「労働力調査」）また、求職者が実際に正社員としての仕事に就く割合は、3～6％とごく少ないことが見て取れる。特に若い世代であっても、正規雇用の割合は求職者の6％程度であり、求職者が増加し、それを受け入れる企業が必要であることは間違いない。（出典　ハローワーク熊本　管内業務統計（H24年5月））　　■七・五・三問題新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移をみると、「七・五・三問題」（新規中学卒業就職者の７割、新規高校卒業就職者の５割、新規大学卒業就職者の３割が３年以内に離職してしまう、という問題）といわれる傾向が見られる。熊本県においては、中・高・大卒ともに全国より離職率が高くなっており、大学卒では、４割を超えている。35.942.055.047.966.770.6大学卒高学卒中学卒（出典　厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室調べ）■高い早期離職率平成20年度から平成22年度の3年間で、若年労働者の採用があった事業所の割合については、「採用があった事業所」59.6％、「採用がなかった事業所」40.4％となっている。さらに、「採用があった事業所」のうち、その採用した若年労働者の早期離職（3年以内に離職した者）があった事業所の割合についてみると、50.1％となっている。つまり、若年者を雇用している半数の事業所で、早期離職者がいるという実態がある。採用があった事業所　　59.6％**採用がなかった事業所****40.4％**採用があった事業所のうち、その採用した若年労働者の早期離職があった事業所　50.1％（出典　熊本県労働条件等実態調査報告書）　　このように、就職しても早期（3年以内）にやめてしまう若者が増えている状況の中で、「どうすれば若者が働き続けられるのか」という課題について検討する。**２．目的**本提案は、若者がいきいきとやりがいを持って働き続け、夢と希望を持てる “若者が元気なくまもと”の実現をめざすものである。**３．提案内容の根拠資料等**(1)　検討手法■統計資料収集・調製課題から想定している結果を証明する統計資料を収集・調製することで、想定を裏付けするとともに、提案すべき点を探すツールとする。■事例収集若年者の就労に取り組んだ施策や研究について情報を収集し、取組み方を検討する際の参考とする。■関係者ヒアリング求職者と求人者の現状や課題についての情報を収集することで、提案すべき点を考える手がかりとする。また、先進事例の現状と課題について情報を収集することで、より効果的に提案することができる。(2)　 統計資料収集・調製ア．正規雇用と非正規雇用の実態　正規雇用と非正規雇用の状況を比較するとどうなるのか確認してみた。求職者全体の求人倍率は0.71であるが、正規就労の求人倍率になると0.4しかない。逆に非正規就労の求人倍率は1.63と、求職者の数が不足している状況にある。ここに求人と求職のミスマッチが明確にあらわれている。また、求職者が仕事を選ぶことのできる状況にある非正規就労においても13％程度しか就労開始に至っておらず、求人の側の求める人材がいないためだったり、また求職者の希望する職種があまりに少ないか、もしくは求職者が必死に職を求めているわけではないためだったりするなど、複合的な要因があると考えられるが、現在の非正規雇用の求人内容が、求職者の要求に応えるものではないことは確かである。（出典　ハローワーク熊本）　イ．職種と求職・求人の関係　求職者と求人者のミスマッチの原因として、職種がどの程度関係しているのかを、下記のとおり確認した。求人数　　： 6,295人求職者数　：12,393人職種合致数： 5,391人(43.5%)就職件数　：667人（出典　ハローワーク熊本　管内業務統計（H24年5月））臨時・パートを除く職業別有効求人・求職状況をみると、一般事務の求人442人に対し求職は3,484人、営業・販売の求人825人に対し求職1,760人と、著しいミスマッチがみてとれる。逆に看護師・保健師は求人565人に対し求職259人、自動車運転は求人651人に対し求職287人と、こちらでも職種のミスマッチが見られる。しかし、約４割の人5,391人は、職種の希望が合致しており、その求職者は希望通り就職できる可能性がある。しかし、実際には全体で667人しか就職できていない。この状況を見る限り、職種のミスマッチだけが問題であるとは言えない。ウ．若年者の離職理由求職者と求人者の抱えるミスマッチは、最終的に離職という形で表面化することを考え、若年者の離職理由についての先行研究を下記のとおり調べた。最も多かった離職理由は「個人的な事情」が67.9％。次いで、「職務内容への不満」10.4％、「事業所内の人間関係」7.4％、「賃金・処遇面への不満」5.2％となっている。（出典　熊本県労働条件等実態調査報告書）(3)　若年者の雇用問題に関する先行研究ア　若年非正規雇用問題の焦点―非正社員と正社員を包括した「限定」の課題―　　　　　　　　　　　　　　今野　晴貴　2012年4月* 現在、非正社員であっても雇用側からの広範な指揮命令権の元での就労を余儀なくされており、本来ある非正社員としての限定性が失われており、逆に正社員であっても本来の雇用保障が成立せず、一方的に低処遇・不安定な状況が現出している。つまり、非正社員と正社員の住み分けがあいまいになってきているとしている。
* そのような状況が、非正規雇用において「正社員化」が叫ばれる一方で、正社員として就職できた者が、職を辞めていく状況を生んでいる一員となっていると分析している。
* このような現状から、単純に正社員を増やすことが若年者の雇用問題の解決になるのではないとしている。

イ　非正社員の企業内訓練についての分析　原ひろみ　2011年* これまで、従業員に対する積極的な企業内訓練の実施が、日本企業の特徴と言われてきたとする上で、正社員のOff-JT受講の割合が下降傾向にあり、さらに非正社員になると正社員の半分程度しかないとしている。
* 1984年の役員を除く雇用者に占める非正規労働者の割合が15.3％しかなかった時代から、2008年には34.1％と高い比率になっており、このように企業内訓練の受講機会が少ない労働者つまり非正社員が増えていることには、社会全体での人的資本蓄積が低下することと、将来的に賃金格差がさらに拡大する可能性があるという懸念を示している。
* そこで調査分析を行った結果、非正社員であっても企業内訓練を受講することで仕事能力が高まる効果があるとともに、正社員への転換確率が高まるとされている。

ウ　働く過剰―希望学の視点から若者の人材育成を語る―　ビジネス・レーバー・トレンド研究会　2005年10月* 統計的に、若年者が大卒後に内定をもらった会社を3人に1人が辞めているという現状を指摘した上で、そうした状況の中でキャリアを上手に築くためには、働くことについて相談する相手を選ぶことが大切であるとしている。
* その相手は、家族や親友など頻繁に会うような人ではなく、たまにしか会わないぐらいの友人、あるいは知り合い程度の信頼関係で繋がっているような人間関係の一言が、キャリアを成功させる可能性が高いとしている。
* これは社会学での先行研究があり、Weak Ties（弱い紐帯）仮説といい、違う世界に生きている、違う情報を持っている人間との緩やかだけれども信頼で繋がった関係から、情報を入手することが、それぞれにとって重要であるとしている。
* しかし、Weak Tiesを作られるかどうかは、社会の階層問題と非常に強いリンクがあり、ニートなどの若者にはWeak Tiesを形成する機会が少ないとしている。

(4)　 先進事例ア．　国の取り組み内閣総理大臣の主導の下で、労働界・産業界を始め各界のリーダーや有識者が参加し、意見交換と合意形成を図ることを目的として、「雇用戦略対話」が設置されている。その平成24年6月12日の対話の中で合意された「若者雇用戦略」において、『労働界、産業界、教育界、有識者及び政府は、自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援する』とし、若者が働き続けられる環境を実現することを目標の一つとして掲げ、また若者の目を中小企業に向かわせ、長期的なインターンシップなどによる社会と若者のマッチングが必要であるとしている。イ．県の取り組み熊本県においては、若年者の雇用について労働雇用課を中心として取り組んでおり、「若者の自立支援及び学校から社会への円滑な移行支援の推進」として、労働局などと連携し、「若年者対策ワンストップセンター事業」、「ジョブカフェ・ブランチ事業」、「キャリア教育応援団事業」、「若者自立支援事業」など様々な事業を実施している。中でも国の緊急雇用対策事業を利用して、県が独自に取り組んでいる「若年者緊急雇用創出事業」は、若年求職者を雇用して研修と企業への派遣を行い、その後の常用雇用に繋げようというもので、県から事業の委託を受けた人材育成を行う企業において聞き取りを行った。　　　■ヒアリング結果○　求職側の現状・安定志向、正社員希望・甘い、きつい・きたない仕事はしたくない・シングルマザーが多い・就職観を修正してあげる必要がある、自己実現を教わる場がない○　求人側の現状・景気が悪い、よいのは通販・コールセンター・正規求人は少ない・全員昇格できないので正社員化できない○　課題・職場環境、人間関係、人材育成・即戦力が欲しいが余裕がないため育成できない・本人視点でのマネジメントが必要○　正社員の必要性、　雇用形態の動向・企業のコアとなる社員は正社員が必要・一般職の誰でもできる仕事は非正規社員で可○　キャリアカウンセラーによるカウンセリングで若者に自己理解してもらい、職業を選択する。トップ　　・仕事選びのポイント…能力、興味、価値観概念化能力**対人関係能力**・能力…業務遂行能力（テクニカルスキル）中堅対人関係能力（ヒューマンスキル）概念化能力　（コンセプチュアルスキル）　　　　　　・短期で育成…ビジネスマナー、問題解決力、若手コミュニケーション力業務遂行能力この企業においては、就職後に必要な技術的な部分の研修だけではなく、“挨拶”や“生活態度”といったヒューマンスキルの向上を中心に取り組んでおり、今の若年者が就職するにあたって最も欠けているのはそうした部分だと考えている。情報処理技術の向上といった知識・技能といった能力向上に止まらない、若年者が就労の場に馴染めない個人的な要因を排除することで、就職の可能性を高めるとともに、早期離職を防ぐことにも繋がるものと考えられる。平成23年度の実績で、この事業を利用した若年者は250人おり、実際の就職に繋がったのは183人と、かなり高い就職率（73％）を誇っている。課題としては、若年者が研修を受ける段階から雇用するなど若年者に対して手厚い保障を用意することによる高額な事業費であり、この事業が国の緊急雇用対策に基づくものであるため、国の取り組みが終了すれば、事業としてストップせざるをえないというところになる。ウ．民間の取り組み民間での若年者の雇用への取り組みは、イの人材育成会社や若者サポートステーションなど国や県の施策を受託している企業やNPOであるが、その中で、熊本で特徴的な事業を実施しているのは、アの国の若者雇用戦略にもある「新卒者等に対する長期インターンシップ」を、民間で実施している一般社団法人フミダスである。昨年度は内閣府の委託事業として実施し、今年度はやはり熊本県労働雇用課から委託を受けて、長期インターンシップを実施している。フミダスのインターンシップの特徴は、「学生に実践で学ぶ場として、企業・地域の課題解決や新しい挑戦の現場を提供することによって、チャレンジ精神や企業家精神、社会で生きる力を身につけてもらうとともに、新しい挑戦をしたい、または課題解決に取り組みたい企業・地域に対して、学生をマッチングし、企業・地域の新しい挑戦、課題解決を促進することを目的にしている」ところにある。つまり、国の取り組みやイの委託事業者と同じように、若者に社会で生きる力を持たせることを目的にしている事業になる。さらに通常の短期間の社会体験としてのインターンシップではなく、様々な企業の課題を解決するという目標がインターンシップする若者に課せられているという点が非常に興味深い取り組みであり、企業にとって多くのインターシップの受入れが社会貢献的な意味しかない中で、若者によるリノベーションにより会社の発展が期待できるこの事業は、若者にとっても企業にとってもメリットがあるという、大きな可能性のある事業であると考えられる。昨年一年間で50名の学生が参加し、現在4年生の大学生全員が大手の企業に内定決定している他、参加した学生数名が学生団体を立ち上げ、学生の社会活動に参画している。また、参加した学生にアンケートしたところ、ほとんどの学生が、このインターンシップに参加したことで、熊本のことをより好きになったと答えているとのことで、それだけでもとても素晴らしい効果だと言える。課題としては、この事業に理解を示してくれる企業がまだ少ないということがあげられる。従来の企業貢献としてのインターンシップという概念を脱却するところから理解を得なければならない点で、実施団体としては苦労している。また、このインターンシップで課せられる課題をクリアするためにはかなりの努力が必要であり、その覚悟と努力のできる学生を集めること自体が難しい側面もある。さらに、それぞれのインターンシップを成功に導くためには、企業と学生の間の仲介や調整でかなりの人的資源を必要とするが、小さな民間団体としての例に漏れず、やはり人件費などの資金の調達にも苦労しているところである。(5)　調査結果から導かれるまとめ「若者が働き続けられる」を目的として目的系図を活用して政策提案のアプローチを検討した。大きく「雇用側取り組みアプローチ」と「働き続ける力向上アプローチ」に二分され、さらにそれぞれが「人材育成アプローチ」、「雇用形態改善アプローチ」、「ヒューマンスキル向上アプローチ」、「職業理解向上アプローチ」に分類される。　目的系図●ヒューマンスキル向上アプローチ●人材育成アプローチ●雇用形態改善ｱﾌﾟﾛｰﾁ●職業理解向上ｱﾌﾟﾛｰﾁ●雇用側取り組みアプローチ●働き続ける力向上アプローチ■人材育成アプローチ新規採用で正規雇用されないとしても非正規雇用することが肯定的に捉えられる雇用環境が整備され、また非正規雇用を人的資源として認め、正社員と同様に訓練することが必要であることがわかる。■雇用形態改善アプローチ若年者の就労においては、正規雇用を要望する求職者に対して、非正規雇用を求める求人者というミスマッチが存在する。しかし、アジアへの産業の流出など現在の世界的な経済状況を鑑みるに、非正規雇用導入を止めることも、また正規雇用の増加を図ることも困難である。先行研究からみても、非正規雇用を正規雇用にするだけで問題が解決するのではないことがわかる。■ヒューマンスキル向上アプローチ働き続けるためには、“挨拶”や“遅刻しない”といった基本的な生活態度や上司や同僚、顧客などとのコミュニケーション能力が不可欠である。正規であれ、非正規であれ、就労を開始した若者が、短期間のうちに後ろ向きな理由で離職しないように取り組むことが必要であると考える。■職業理解向上アプローチ国や県の取り組み、また民間の取り組みを見ても、若年者が企業の中に入り込んで接することで、若年者が社会で労働する上で必要な力を理解し身につけ、また企業側も若年者への理解を深めることが必要であることが見て取れる。「やりたい仕事ではなかった」、「こんなに大変とは思わなかった」などを理由に早期離職しないように、若者が働くことの意義や仕事内容などをきちんと理解することも必要である。そこで必要なのは、就労の有無は問わず、若年者が社会人として見につけるべき力を持つための“研修”である。そして、その研修として有効なのは、様々な企業の場に入っていく実践的なインターンシップであると考えられる。しかし現実的には、学生であれ未就労の若年者であれ、インターンシップに接する機会が多く用意されているわけではなく、ましてや就労している若年者が異業種のインターンシップ研修に参加することは考えにくい。また、若年者にとって実際にインターンシップの現場に赴くことは、交通費などの経費や移動に要する時間などを考えても、大きな負担になると考えられる。加えて、先行研究にあるように、社会的に地位を認められていない若年層が、社会との幅広いWeak Tiesを形成できるようなインターンシップであることが好ましい。本提案においては、そのような課題を踏まえたものとする必要がある。**４．提案**(1)　提案内容分析の結果にあるとおり、若年者が社会で生きる力を身につけるためには、企業経験が必要。しかし単なる社会体験的な経験ではなく、実際に企業活動に入っていかなければいけない。そこで、若年者がインターネット上で体験できる実践型インターンシップを提案する。若者にとって、現実のインターンシップに参加するよりも、ネット上であることで気軽に参加してみようという気持ちになるのではないかと考える。また、未就労で積極性がない若者であっても、また金銭面に余裕のない学生であっても、時間に限りのある現に就労中の若者であっても、ネット上であれば、それぞれの都合に合わせた活動が可能となる。架空の企業でのインターンシップではなく、実際の企業活動にＷＥＢ上で参加するものであるため、そこで得られた実績を評価対象とし、若年者のキャリア構築になる。インターネット環境を整える必要はあるが、実際に研修施設を設ける必要はない。そのため、熊本市外の企業や学生の受け入れに消極的だった中小企業など、これまでインターンシップを受け入れていなかった企業においても受け入れやすい環境が整備されることとなる。■プラットフォーム的なシステムを構築インターネット上に、実在する様々な企業が自由に使える部屋が用意されており、各企業がネット上での営業活動、FaceTime（フェースタイム）やSkype（スカイプ）などを活用したテレビ電話での会議、ファイル共有システムを活用した経理や書類作成など、様々な業務が可能となるプラットフォーム的なシステムを構築。■コーディネーターがサポート行政による個人確認を経た上で、上記のシステムに登録した若者が、人材育成や就労支援を行う会社や団体といったコーディネーターとネット上でのやり取りを中心にして、若者の能力と意向を踏まえた企業への紹介と一定期間のインターンシップの決定をする。なお、コーディネーターは、インターンシップの期間中、企業と若者の状況に気を配り、そのサポートを行う。■インターンシップの実施企業でのインターンシップが決定した若者は、企業毎の課題解決に向けた検討や取り組みについて、例えばネット上での新商品開発に向けた企業内の会議や情報誌の新企画、顧客のニーズを把握するための調査業務など、様々な業務の中で企業の実際の課題解決業務に参画していく。また、企業の課題によっては、ネット上で展開している他企業に対する営業活動を行う。必要に応じて、ネット上でインターンシップしている企業に赴き、現場でしかできない活動にも従事する。■評価企業側は、ネット上を中心とした若者の行動から見えてくる人間性や積極性について、あらかじめ規定されている評価方法に沿って、若者の活動に応じて評価を行い、ポイントを付ける。熊本県全体において、このインターンシップの評価を公的なものとして取扱い、企業が採用に際して評価する基準としやすいようにする。■活用実際に就労している若年者については、このネット上での異業種企業などへのインターンシップを人材育成の一つとして位置づけてもらい、e-ラーニングのように、業務に支障のない範囲内で行うOff-JTの一環として、正式な研修活動として認定してもらう。なお、インターンシップの結果のポイントなどの評価情報を、人事上の評価の一部として捉えていくことも考えられる。**５．考察**(1)　期待される効果* 今まで企業体験をする機会のなかった若者が、ネット上とはいえ、実際の企業体験やその企業の課題解決に参画することで、仕事への理解を深め、社会を生きる力を身につけることができる。
* また、非正規雇用や未就労者のキャリア構築も可能にするし、ネット上で実際の企業人と交わることで、Weak Tiesの形成のきっかけづくりにもなる。
* その結果、例えば、熊本県内の求職中の若年者約5,700人の中で、人間関係など個人的な事情で就職が難しい若年者が68％(3,876人)いると仮定して、その半数（1,938人）がこのネット上での実践型インターンシップを経験し、熊本県で実施している若年者緊急雇用事業と同じ割合73％の就職ができるようになるとすれば、約1,400人の若年者の就職に繋がると想定できる。結果、このインターンシップを経験せずに就職する若年者を約350人と想定すれば、合計すると現在の5倍近い人数の就職が期待できることになるし、現在、若年者の就職の割合が約15人に1人という状況が、約3人に1人という割合に上昇する見込みがある。これは、若年者雇用の問題の解決に大きく資すると考える。
* 企業にとっても、企業課題の解決に向けて、外部の若年者が入ってくることで、課題解決のきっかけをつかむことにも繋がり、企業内部が活性化する。そのような活性化する企業が増えることで熊本全体の企業の底上げにも繋がる。
* また見えにくい求職者のそれぞれの人間性を、他企業等での活動履歴や評価の中で把握することで、より求めている人材を見つけやすくなる。

上記の効果があることで、将来的には、若者の人間力が高まり、未来に向かってイキイキと働きつづける社会になる。そして、若者の力を取り込んだ中小企業の課題を解決して成長に繋がり、新たな雇用の創出を生み出すことで、若者と社会の間に、自立的で持続可能な関係が構築される。(2)　 実現可能性* 既に県の事業で先進的に実施している「課題解決型」のインターンシップのノウハウを参考に改善を加え、実現性の高いものとなる。
* 行政が若者と民間企業とをつなぐことで信頼性が高まり、利用者が安心して参加しやすい。
* 新たな施設整備が不要なため、実施しやすい。

(3)　課題とその対処方法* ネット上で新たにシステムを構築する初期投資。
* ネット上でできる企業活動には限界があることと、そのことから企業や若年者に理解してもらいにくい可能性が高いこと。
* 若者という外部の人間が入ることによる、企業情報の情報漏洩の保護。

⇒上記の課題を解決するためには、行政の理解と協力、そしてシステムを運用する事業者や企業と若年者を繋ぐコーディネーターの不断の努力が必要不可欠である。* この提案においては、インターンシップについて提案したが、若者の雇用問題を解決するにあたっては、非正規雇用でも１つ１つの就業が適切に評価され、実績となり着実にキャリアアップできる仕組みづくりが重要ではないかと考える。
 |