

「現役世代への支援(若者の就労支援)」 についての基本的な考え方

1 「現役世代への支援」の必要性～背景

(1) 現役世代は持続可能な自治体経営を支える要

現役世代(稼働年齢層をいい、一般的には義務教育終了後の概ね15歳から64歳までの非常に幅広い年齢層をいう。)は、基本構想に掲げる、「支えあい共につくる安全で活力あるみどりの住宅都市杉並」を実現するための健全な財政運営や活力ある地域社会の構築を進めていくうえで、非常に大きな役割を担う年齢層である。

区はこれまで、住み続けたいと思う住環境の整備、保育園入所待機児の解消策など子育て環境の整備、いきいきと暮らせる健康づくり、心豊かな成長を支える教育環境づくりなどに取り組んできた。その中では、子育て世帯を除く現役世代へのサービスとして、防災・防犯対策や文化・スポーツ施策など、年齢を超えた一般的な施策を数多く展開してきた。

しかし、基本構想の審議の過程で、子育て世帯や高齢者に比べると現役世代に対する支援が弱いのではないかと、特に若者を中心とした現役世代の就労支援対策を講じる必要があるのではないかと、といった議論がなされた。

そこで、基本構想では「若者や現役世代がいきいきと地域における様々な活動に参加する社会をつくっていく必要がある。」ことを明記し、また、「現役世代への就労支援や地域の人材を育成する取組みを進め、区内産業・経済活動を支援する」といった取組の方向性を示した。

(2) 厳しい雇用環境と生活保護受給者の増加

今日、人口増加社会から人口減少社会へと転換するにあたり、現役世代の減少がもたらす様々な課題がクローズアップされている。その中で、現役世代の減少に伴う課題に拍車をかけるような、厳しい雇用環境と生活保護受給者の増加が生み出されている。

完全失業率は、高度成長期から1970年代までは1%前後で推移していたが、1990年代で4%台となり、2000年代は5%台まで上昇した。また、生活保護受給者数は、1994年以降、全国的に増加しており、戦後の受給者数を超えるまでに至っている。杉並区における保護率も20年前の3.5%から23年度13.7%に増加するなど区内においては1%の世帯が生活保護受給世帯となっている。

【若者の就労環境等の現状】

< 完全失業率 >

平成 22 年における全国の全階層平均完全失業率は 5.1% であるが、全国の 15 歳～24 歳の完全失業率は 9.4% となっており、全階層平均の約 2 倍となっている。

【出典】東京都産業労働局「東京の産業と雇用就業 2011」

< 若者無業者数 >

若年無業者とは、15 歳～34 歳の年齢層の労働力人口のうち、学生と専業主婦を除く求職活動を行っていない者を指す。

平成 14 年では 64 万人だったが、平成 22 年では 58 万人と減少している。一方、35 歳～39 歳までの無業者数は 15 万人から 21 万人に増加し、無業者の高齢化が進んでいる。

【出典】内閣府 平成 23 年度版 子ども・若者白書

< 離職率 >

全労働者が 16.4% であるのに対し、若者は 27.3% と非常に高くなっている。

【出典】厚生労働省 23 年若年労働白書

< 生活保護受給者数 >

平成 3 年度 1,830 人、平成 13 年度 3,817 人、平成 23 年度 7,360 人

10 年前の約 2 倍、20 年前の約 4 倍に増加

【出典】杉並福祉事務所

(3) 区政への影響

無業による未収入や非正規雇用などによる収入の低下は、未婚や晩婚化が進み、少子化に更に拍車がかかる要因となっている。これにより、社会保障の担い手減少による税収の低下や、一方で生活保護などの扶助費が増加するという、負の循環が生まれる可能性がある。

杉並区内の生活保護受給者の推移は、若年層の受給者数は他の自治体と比較して低いものの、国と同様に増加傾向にある。このままの状況が続くと、扶助費が区予算を圧迫するとともに、少子高齢化による労働力人口の減少と相まって、区内産業・経済の停滞を引き起こし、まちの活気が低下する恐れもある。

また、生活保護世帯における親から子への貧困の連鎖により子どもが進学を断念する、又は、職業観や勤労観が醸成されにくいなどと指摘されており、子どもが生活保護に至る可能性が高く、生活保護に至らない対策が早急に求められている。

さらに、経済的困窮や社会的孤立状態にある生活困窮者も同様に今後、生活保護受給世帯となる可能性があり、事前の対策が必要である。

(4) 現役世代の就労支援、とりわけ若者に対する就労支援は喫緊の課題

前述した厳しい雇用環境については、現役世代の中でも、とりわけ若者の雇用環境の悪化が社会問題となっている。その理由としては、長引く景気の低迷、高齢者の雇用延長による企業の若年層（新卒者等）の採用抑制のほか、若者側の大企業志向、市場が拡大している医療・介護分野や非正規雇用を若者が敬遠する傾向があることなどによる雇用のミスマッチの拡大などが挙げられる。そのほかにも、免許の取得を優先するなど学校卒業

後に直ちに就職しない、収入だけではなくやりがいのある仕事を見つけるなど、若者の就職に対する意識の変化など、就職環境の悪化には様々な要因が混在している。

このような若者の就労環境の悪化は、個人の問題にとどまらず、社会保障制度の根幹を揺るがす大きな問題であり、国や都においても様々な検討が行われ、施策も展開されているところではあるが、基礎自治体である区においても、持続可能な自治体経営を進める上で、若者の安定的な就労の確保は不可欠であり、現役世代支援の大きな柱として、正面から取り組んでいかなければならない。

(5) 国等の就労支援対策の動向

国は、これまでにジョブ・カフェ、地域若者サポートステーションなどの様々な若者の自立支援の取組を実施してきたが、こうしたサポートの拠点やハローワークは必ずしもすべての自治体にある訳ではなく、住民が気軽に相談等に行ける環境づくりが十分ではなかった。また、職業紹介を実施するにあたっては、広域的な対応が必要なため、国を中心とした取組がなされており、住民に最も身近な基礎自治体が住民の就労支援を総合的に対応することは少なかった。

しかし、地域主権戦略会議ではハローワーク等の出先機関の廃止、自治体への権限移譲等が検討されており、生活保護制度の見直しを含めた「生活支援戦略」の中間のまとめでは、生活保護に至るリスクのある経済的困窮状態や社会的孤立状態にある生活困窮者をめぐる問題が深刻化していることを踏まえ、a. 経済的困窮者・社会的孤立者の早期把握と包括的、伴走型の支援態勢の構築、b. 自治体とハローワークが一体となった就労支援の抜本的強化、c. 就労支援による貧困の連鎖の防止などの方向性を示している。

こうした状況からも、区は基礎自治体として若者就労支援に力を注いでいく必要がある。

2 就労支援の現状と課題

(1) 区の就労支援対策の現状

別紙1：「杉並区における就労支援の現状図」のとおり

(2) 現状の課題

現状図のとおり、就労支援対策を実施しているが、相談者が抱える就労を困難にしている要因（就労阻害要因）を解消するため、専門的な視点から支援し、それぞれの所管課で取組を完結している状況である。

このため、複数の阻害要因を抱える者については、それぞれの部署に個別に相談に行かなくてはならず、取組（担当部署）同士をつなげる連携や情報共有が必ずしも十分とはいえない状況がある。このことは、重複した対応や相談者の負担増加をもたらすことにもなる。

また、一人の相談者に対して、適切な担当部署の紹介や、就職相談から就職後の定着支援までを継続して行う「寄り添い型の橋渡し（伴走型）」がされておらず、それぞれの取組が就職にどのように繋がったかなどの検証が実施されていない等の問題もある。

併せて、相談者の個々の事情や意向に応じた社会参加や雇用の場を確保する取組についても、十分に行われていない状況がある。

さらに、ひきこもりやニート、生活保護受給者については、就職環境だけでなく職業観や日常生活や社会適応面で課題を抱えている場合もあり、就職時点での支援では遅く、将来に向けて就職が困難な状況をつくらない早期の段階からの対策が必要である。

小中学校においては、キャリア教育を実施しているが、専門学校や高等学校などについては義務教育ではないので区の施策の外に置かれている。しかし、若者の離職率は「七・五・三」と言われているように、専門学校や高校と連携し、社会人・職業人としての資質、能力、意識を高める指導や就職指導を行っていく必要がある。

「七・五・三」とは、卒業後の離職率は中学卒が約7割、高校卒が約5割、大学卒が約3割となっているため、若者の離職率は「七・五・三」と言われている。

3 杉並区における就労支援策等の方針

杉並区が基礎自治体として就労支援を実施するにあたり、「就労準備中や求職者、就労困難な者への対応」と「将来に就労困難者を出さない対応」の2つの視点から取組を構築する。

(1) 就労準備中や求職者、就労困難な者への対応

関係機関等ネットワーク網の構築

先に述べたとおり、区では生活保護受給者のほか、障害、高齢者の介護、ひきこもり、ニートなどの事情を抱える区民を対象に、各所管部署が様々なサービスを提供して、自立等に向けた支援を行っている。

これらの各所管部署の取組を活かした就労阻害要因の段階的な解消と、今後、設置予定の（仮称）杉並区就労支援センター（以下「就労支援センター」という。）における効果的な就労準備等の複線型支援を行うために、庁内連絡調整会議を設置し、区関係部署間の情報共有・連携を図る

ことや課題整理を効果的に行う。

また、ア 区とハローワークの連携、イ 就労支援センターと関係部署との連携 ウ 関係部署間の連携を強固に進めていく。

併せて区内企業とのパートナー関係を構築するとともに、他団体とのネットワーク化を検討していく。

個々の課題に対応するきめ細やかで継続的な就労支援

求職者の相談は、職業のみならず生活、家族、健康問題など多岐にわたることが想定される。そのため、カウンセリングや適職相談、また就労に向けた自己理解・仕事理解を深めるなどのきめ細やかな就労相談を行い、ハローワークの職業紹介につなげ、さらに就職後の定着支援まで、経験豊富な専門相談員が担当制で求職者に寄り添い、伴走しながら継続的に支援を行う。

また、庁内連絡調整会議による情報共有などにより、各所管と就労支援センターが複線的に支援を行っていく。

多様な就労機会の確保

就労支援の出口となる就職や社会参加の選択肢を豊富にすることにより、相談者の求職ニーズに応える。そのために、次のようなことに取り組む。

a. 区内求人開拓

ハローワークは全国的な求人情報を把握しているが、近年、職住近接を求める企業や求職者も多くなっている。また、就労阻害要因の解消支援も担うことのできる社会的意識の高い企業などの協力を得ながら区内企業の求人開拓を行っていく。

b. 区内企業のPR

杉並区内には、世界にシェアを有する企業や国内でも有名な様々な中小企業がある。これからの企業の求人情報には、企業が求める求職者の「職務内容、職務遂行能力、経験」だけでなく、企業自身の魅力を発信していく取組を区内企業と連携して進めていく。

c. 中間的就労の場の確保

就労阻害要因は多様であり、段階的に一つ一つ解消していく必要があるため、直ちに一般就労することが困難な者に対しては、ボランティア、アルバイト、就労体験など中間的就労の場を確保する。

d. 起業・創業支援

企業への就職だけでなく、区内で自ら仕事を創る、事業を起こす意欲のある者を支援することにより、就労機会を増やすとともに、起業（創業）した事業所における新たな雇用の創出を促進する。

e. 区の求人情報一元化とキャリア形成の支援

区はこれまでも非常勤職員の雇用により、企業体として地域の人材

活用の役割を果たしてきたが、更なる就労機会の確保を図るために、区の各所管部署における求人情報を一括管理する仕組みの構築や、就労支援センター内に設置されるハローワークコーナーとの情報共有化を進める。

また、今年度から区嘱託員の勤務経験が23区職員採用試験の受験資格に認定する制度が開始されたが、杉並区での非常勤職員歴が民間企業への就職のキャリア形成に繋がる取組を検討する。

別紙2：杉並区における今後の就労支援の全体イメージ図参照

(仮称)杉並区就労支援センターの設置、果たすべき役割

ハローワークと一体的に就労支援を行い、また、社会適応困難者の対応も含めた区の就労支援の中核としての機能や各部署と連携して複線的に就労支援を効果的に行っていく機関として(仮称)杉並区就労支援センターを設置する。

a. 事業内容

区民の利便性を向上させる観点から、区とハローワークが一体となって相談から紹介、定着支援までを一連の流れの中で就労支援を行う。

すべての年齢を対象とする「ハローワークコーナー」と特に若者(内閣府が定義する若年無業者に準じ、概ね15歳~34歳とする)の就労を支援する「杉並区若者就労支援コーナー」の二つのコーナーを設け、杉並区とハローワークが緊密な連携を図りながら、就労支援を行っていくよう、区・東京労働局・ハローワーク新宿で構成する「一体的就労支援事業運営協議会」を設置する。

「杉並区若者就労支援コーナー」でのカウンセリングを通じたきめ細やかな就労準備相談、心理相談、訪問型支援、就職関連情報の提供などは委託事業者が行い、区内企業とのパートナー関係の構築や求人開拓、専門学校等との連携、区内企業PR事業などを、区が直接行う。

b. 体制

現時点での体制は次の通り想定している。

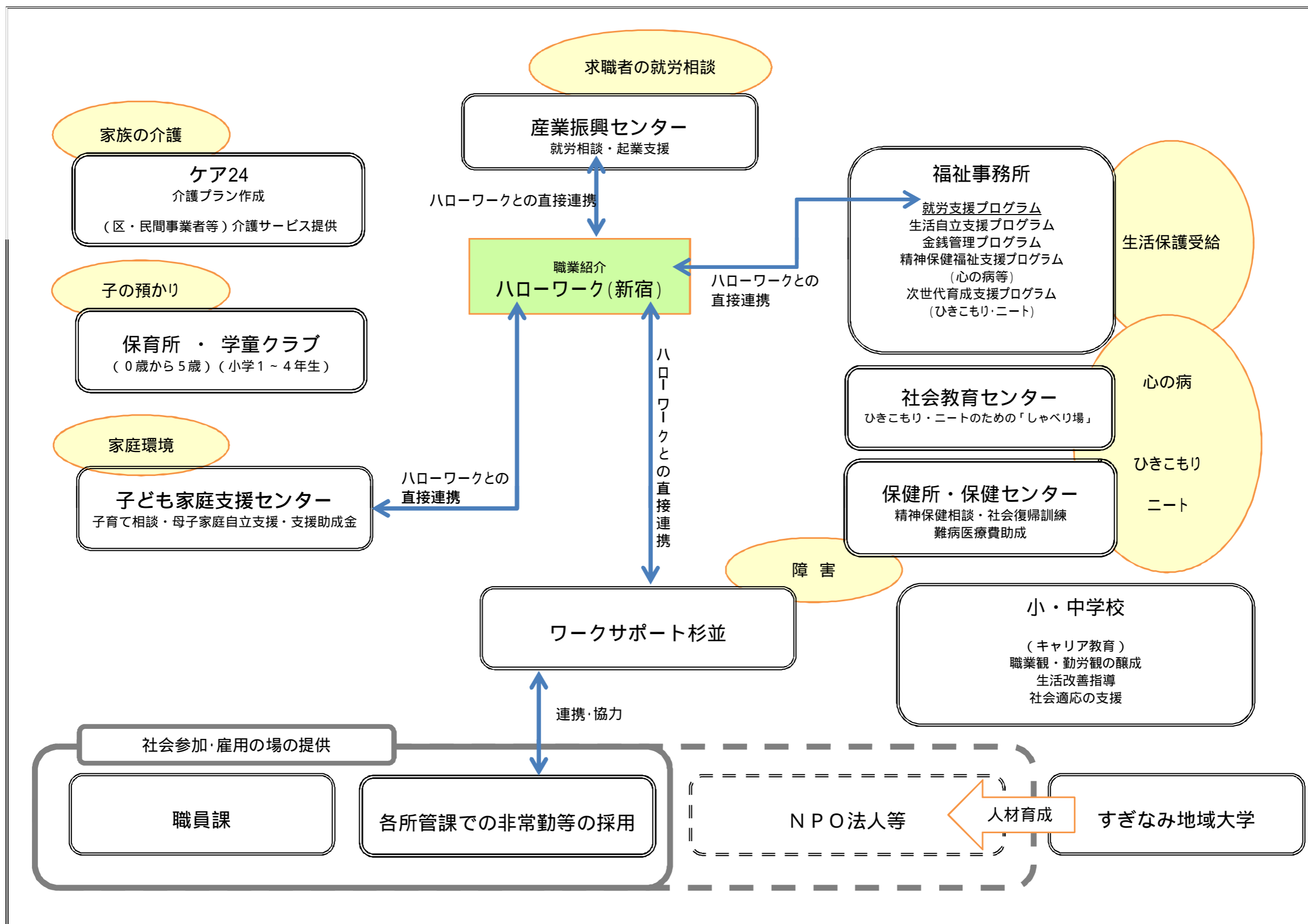
- ▶ ハローワークコーナー(ハローワーク新宿)
統括責任者、就職相談員、就職支援ナビゲーター、求人開拓員
- ▶ 杉並区若者就労支援センター(委託事業者分)
統括責任者、受付員、専門相談員、心理相談員
- ▶ 区
統括責任者、職員

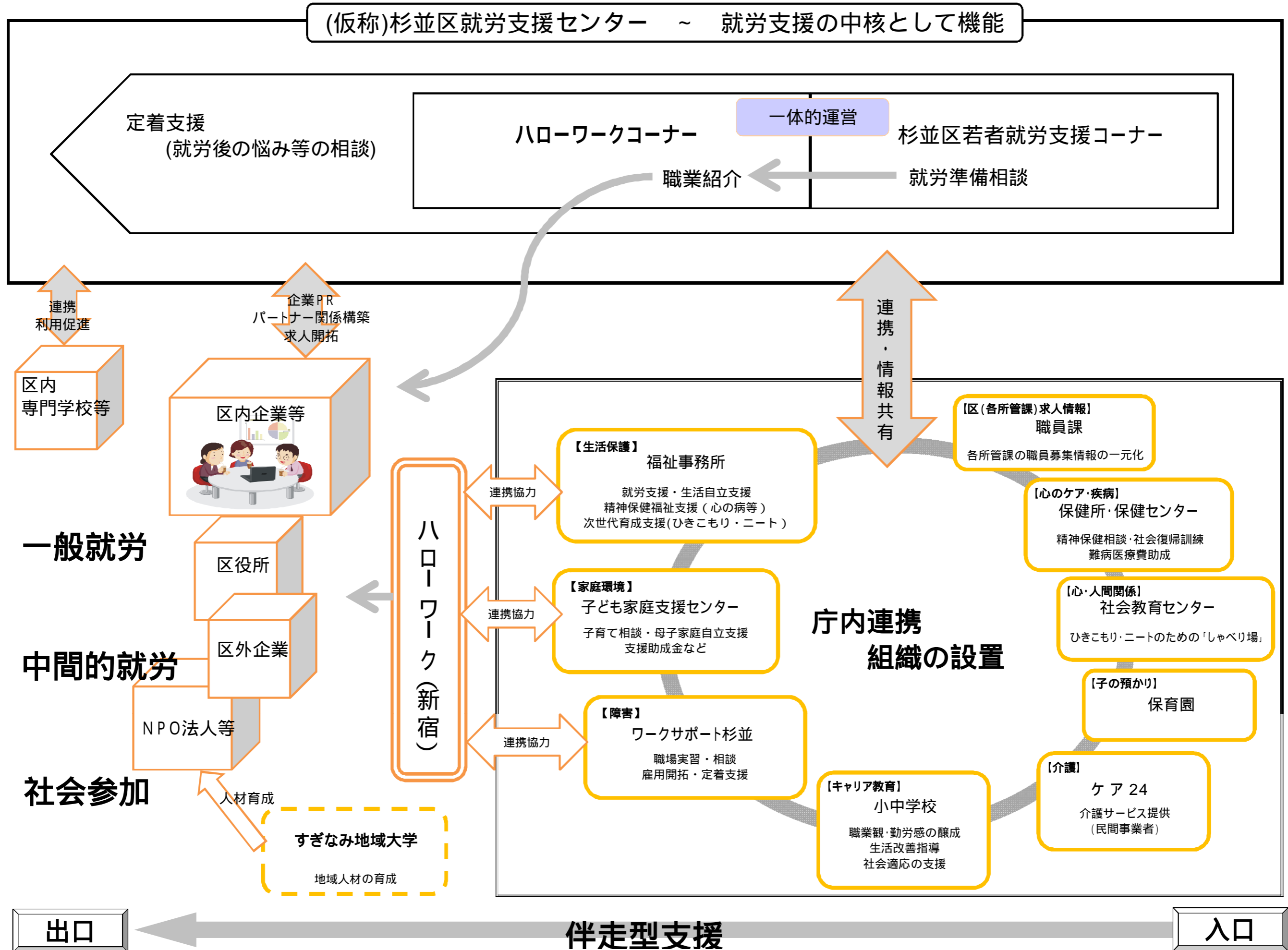
別紙3：「(仮称)杉並区就労支援センター実施概要(案)」参照

(2) 将来に就労困難者を出さない対応 (キャリア教育等の推進)

現在実施しているキャリア教育等の取組を基盤として、次世代を担う子どもたちに対する早期の段階からの「職業観・勤労観の醸成」や「生活改善指導」、「社会適応の支援」などの取組と、親から子への貧困の連鎖を防止するための相談や奨学金貸付などの支援について、区の関係部署が連携を図りながら、総合的な取組の充実を図る。

杉並区における就労支援の現状図





(仮称)杉並区就労支援センター 実施概要 (案)

(仮称)杉並区就労支援センター ~ 就労から区内産業支援!

'杉並区就労支援センターにおける一体的就労支援事業運営協議会
杉並区と東京労働局・ハローワーク新宿で構成、事業の全体調整

区職員

統括責任者 職員

(企業PRへ向けた事業実施、区内企業とのパートナー関係構築、ハローワーク職員と協働した求人開拓、区内専門学校との連携、ホームページ管理 など) 起業(創業)支援

杉並区若者就労支援コーナー

~働きたい!若者サポートコーナー~

委託事業者 統括責任者 受付員 専門相談員 心理相談員

(センター運営、受付業務、就労準備相談 など)

ハローワークコーナー

ハローワーク新宿職員

統括責任者 職業相談員 就職支援ナビゲーター 求人開拓員

(職業相談・紹介、求人開拓 など)

目標

定着

就労

区役所

連携・
情報共有

庁内
連携組織

区内専門学校等

連携
利用促進

対象

若年求職者

既卒者
働きたい!だけど
求職中
就労準備中
派遣・アルバイト
などから
転職活動中
生活保護者

新卒者

など

IN

平成24年度~

平成25年度~

1 充実した相談

就労準備相談

予約制を基本とし、相談者ごとの担当者制による、各相談者の状況に応じたきめ細やかな相談
就労へ向けてのステップアッププログラム

STEP1 就労準備相談 ~これからの活動へ向けて~

初回カウンセリング活動のすすめ方
自己理解を深める
自己診断、自己理解
仕事理解を深める
仕事理解の促進、適職相談

必要な相談者には心理相談も実施(週1回)

STEP2 就労準備相談 ~具体的な活動へ向けて~

企業を探す
適職診断
求人票の見方・選び方
応募の方法
面接方法
書類の作成・提出方法

プレSTEP 心理相談(週1回) ~一歩の踏み出しへ向けて~

就労への動機付け 不安、悩みを取り除く
医療が必要な場合の振り分け

アフターSTEP 定着支援相談

就労後の悩みの相談など

職業相談・職業紹介

ハローワークのネットワークを最大限活用した職業紹介

STEP3 職業相談・紹介 ~就労活動~

求人情報提供
求人情報検索端末

職業紹介(紹介状の発行)
職業相談員による
職業相談・紹介

就職支援ナビゲーターの出張相談による応募書類の書き方や面接アドバイスの実施
職業訓練の情報提供
区内企業から求人情報を得た場合、求人開拓・紹介

GO!

2 様々な情報提供

事業ホームページ

幅広い就労関連情報
ツイッターなど迅速な情報発信

情報・資料コーナー

インターネットPC 就労関連資料コーナー

4 区内企業等とのパートナー関係

企業PRコーナー

区内企業PRコーナー
コーナーの設置を通じた、各企業やNPOとのパートナー関係の構築、求人開拓へ向けての情報収集・調整

3 区内企業PRへ向けた事業実施

各種面接会

ハローワーク
合同面接会
ミニ面接会

各種セミナー

テーマ別就労セミナー
自己分析、応募書類作成、面接対策トレーニング、就活コミュニケーション

実施講座、ツアー

区内企業体験・実習
職業体験講座
産業観光ツアー
区内企業めぐりツアー

区内産業団体との連携による
区内企業合同面接会

区内職業高等学校・専修学校と連携した区民、生徒・保護者向けセミナー
区内企業の仕事セミナー、区内企業就職セミナー

区内企業

企業PR
パートナー関係
求人開拓

4つの
ポイント
を
連携して

連携
利用促進