

特集 2

ニート支援の現場から

- NPO「育て上げ」ネット -

くどう けい
工藤 啓

特定非営利活動法人「育て上げ」ネット・理事長

「育て上げ」ネットの設立経緯

中高年層のリストラや再就職が社会問題として議論され、さまざまな対策が講じられていた2001年末、自立が困難な若者支援の必要性を感じ、「育て上げ」ネットを任意団体として設立した。先進諸国共通の事象として、経済の停滞等による中高年層の問題が一通り終息した後は、必ず若年者の自立問題が取り上げられている。であるならば、日本社会でも同じ事象が起こりえるのではないかというのが最初の仮説だった。

当時、既に不安定就労としてのフリーター、社会参加が困難なひきこもりと呼ばれる若者の存在が徐々に取り上げられていく一方で、完全に自宅からでられないわけでもなく、かつ、パートやアルバイトという形で働けない若者の存在は認知されていなかった。フリーターでなければ、ひきこもりといった単純な構図ができあがっていたのである。

2004年、「育て上げ」ネットはより広く若者の自立支援に取り組もうとNPO法人化に踏み切った。なぜ、私たちはNPOという法人格を選択し

たのか。理由は、学校と職業社会の間に生まれた溝に橋をかけるには、利益追従型では難しく、時には行政との連携が必要だと考えたのが第一の理由である。NPOと行政の連携は少しずつではあるが進んでいた。また、この分野での専門性を高めていくためには、財政基盤の整備、人材の育成、活動の拡大と質の向上が求められる。任意団体という曖昧なものではなく、法人格を持った団体としてしっかりとした組織運営に着手することへの内部意思表示が第二の理由である。



法人化から約一年半が過ぎ、専従の職員は10人となった。その他、キャリアカウンセラーやアルバイト、ボランティアスタッフに協力を依頼している。最初はスクランブル体制で、全員ですべて

をカバーしていたが、現在では、事務、コンサルティング事業、広報事業、支援事業、相談事業とピラミッド型の組織になるよう改編を進めている。

団体の取り組み

本来事業の中心は若年者就労基礎訓練プログラム【通称：ジョブトレ】であり、ニートの定義に当てはまる状況にある若者を中心に、約40名が研修を受けている。最近では、ニート層の若者、その保護者への相談ニーズが高まっている。仕事選択に迷いがあるような若者が訪れていた相談窓口にも、働くことのみならず、生きることについて悩みや不安を抱えている若者や、その代弁者としての保護者が相談に訪れているのである。そういった相談を専門的に行なえる相談者が少なく、また、共通のマニュアル的なものも存在していない。現場の相談担当者からは非常に困惑しているとの話を受けることもしばしばある。

私たちは、NPOとしての本来事業を通じて、保護者や当事者との相談ノウハウを少しでも社会に還元できるのではないかと判断し、可能な限り、要請のあったところへキャリアカウンセラーの派遣を行なっている。また、要望に応じて相談員の研修にも積極的に取り組んでいる。ニート問題への意識の高まりと比例するかのように、要請依頼が増えている。

今年度より、厚生労働省が「若者自立塾」を開始した。その目的は、“相当期間、教育訓練も受けず、就労することができないでいる若年者に対し、合宿形式による集団生活の中での生活訓練、労働体験などを通じて、社会人、職業人として必要な基本的能力の獲得、勤労観の醸成を図るとともに、働くことについての自信と意欲を付与する

ことにより、就労等へと導くこと”(若者自立塾支援センターより抜粋)である。20団体が認定されているが、NPO法人青少年自立援助センターやNPO法人子どもと生活文化協会など、複数の団体と連携し、広報活動や支援活動をバックアップしている。

ニートと関わって

ニートはとても真面目である。生真面目といってもいいだろうか。私は、以前、生まれて始めて「働かざるもの食うべからず」という言葉のある男性から聞いた。働いていなくても保護者の庇護の下であれば、明日の食事を心配する必要はないだろう。それでも、働くことで賃金を得、自立した生活を営みたいと考えているのである。働くことを真面目に考え、考え過ぎてしまった結果として立ち止まってしまっているのである。特に顕著なのが、“やりたい仕事”、“適職”を若者に考えさせる風潮が高まるなか、やりたい仕事や適職というコトが無言のプレッシャーになっている若者である。日本には30,000もの職があり、そこからやりたい仕事を絞り込む、働いた経験が乏しい、または、ないなかで自分の適職を発見することに大きな心的負担を抱え込んでしまっている。本来はかなりアバウトに考え、やってみてから再考していけばよいのであるが、とても真面目な性格が影響する。やりたい仕事を見つけてから、適職を発見してからでなければ働けない、そんな意識がニートの働く意欲を支配し、前に進めなくさせてしまうのである。

孤立状況にあるケースが多いニートは、雑談がとても苦手である。コミュニケーションという曖昧な言葉を使うと焦点がぶれてしまうので、あえて雑談という言葉を使う。雑談に必要なのは、幅

広い知識でも、流暢な言葉遣いでもない。もちろん、英語が話せたり、豪華な資料を使ってプレゼンテーションすることでもない。雑談とは、たあいもない話を継続させることであり、そのなかから相手の人となりを知ることである。それはテクニックを学ぶことで克服できるものではなく、“慣れ”である。素晴らしいテクニックを持つサッカー選手も、テクニックを学んだのではなく、リフティングを繰り返すなかで高等な技術を扱える土台を養うのと同じである。他者との雑談に慣れるところから始まるのである。

他者に好かれ、周囲と幅広く関わる人間は雑談が得意だ。知らない話題をふられても、うまくその話題を相手が説明したくなるように、知らないことを伝える。そうして新しい話題を自分のものとして取り込んでいくのである。



よく、「ニートはコミュニケーション能力が乏しい」との意見があるが、孤立状況にあり、他者と関わる機会が少ないニートは必然的に雑談能力が落ちざるを得ない。なぜなら、雑談能力を維持、向上させるためには最低でも二人以上の人間が必要だからだ。誰でも孤立状況が続ければ雑談に苦手意識を持つ。時には、他者と話をすることに強烈な不安感を覚えることすらある。

実際に私が関わるニートがすべてではない。ほんの一握りだろう。しかし、働く意欲がありなが

らも働けない若者について実感していることは、若者自身の個別的な責任だけでは説明できないことが多く影響している。しかし、個々が抱える悩みや問題点を一つひとつクリアしていけば、働く想いを現実化できることこそ、ニート支援における支援者の希望となっている。

ジョブトレという支援システム

ジョブトレには二つの目的がある。ひとつは、就業への基礎能力を身につけること。もうひとつは、社会に存在する仕事を“実際に経験”することで、自分のできること、できたことを理解し、自信を持って未来へ向かって歩き出してもらうことである。ジョブトレを通じて自分の将来に期待や希望を持ってもらえればと、日々の支援活動に取り組んでいる。

前者の基礎能力とは、真面目さという長所の中に、良い意味での“いい加減さ”の育成と、さまざまな他者とのふれあいを通じて雑談能力の向上を意味する。自立している大人は、ニートがイメージする「自立した大人」ほど、完璧主義者でもなければ、やりたい仕事や適職にこだわっていないのである。自分という存在と社会生活を折り合わせるために、やるときはやる、しかし、抜くときは抜く、そんなバランスの上に自らを安定させている。また、すべての職業人がコミュニケーション能力に長けているわけではない。さまざまな特徴や価値観を持っていていい。その部分の理解を、仲間とのふれあい、BBQやフットサルなどのイベント、飛び入りゲストとの談笑、呑み会、カラオケなどなど、誰もが経験したことがあるような“日常”の関わりから学んでもらう。というより、日常からしか学べない。その機会を提供するのがジョブトレである。

就業面としては、ジョブトレ業務は外部の農家、自営業者、企業などの実務を研修として提供していただいている。援農やビル・ホテルの清掃管理などの肉体を使った仕事から、データ入力、リーフレットやホームページ作成などのパソコンを活用した仕事、時には若者向けのイベント開催に向けた企画や運営に携わることもある。そのため、研修で経験できる職種はさまざま。そして、どれも実際にアルバイト情報誌やハローワークの求人情報を閲覧すれば、募集されているものばかりである。

研修はスタッフを中心に4～5人のチームで行なう。業務の指導は店長や社員からスタッフへ。そしてスタッフから若者へ伝えられる。休憩時間や業務終了後には、研修をいただいている方々と話しをしたり、時には食事にでかける。そこでの話が非常にリアルで、これから職業社会へ参入していく若者に大きな影響を与えると共に、やれるかもしれない、という自信につながるのである。

立ち上げ当初には、若者の研修プログラムを確保することが難しかった。特に、ニートは意欲のない若者という固定化したイメージにより、「できるのか」「きっちり納期を守れるのか」という相手方の不安が強く、交渉は難航した。それでも、スタッフの地道な説得によりいまでは受けきれないほどの依頼が来る。スタッフの努力はもちろんであるが、何よりも外部の信頼を得られた理由は、納期や質といった当然求められる部分へのクレームはほとんど皆無である。

「ちょっとおとなしい子もいるけど、コツコツと文句も言わずに真面目にやってくれるので助かるよ」

という言葉に、ニートという定義に入ろうが入るまいが、意欲も能力もあることが、“実際にふれあって”いただいた方々に、彼ら自身が理解を促したことが大きいのではないだろうか。卒業と

いう形で学校や職業社会へ足を進めた先人たちが、同じような悩みや苦しみを抱えている後輩とも言える若者へ残したものは、ジョブトレにとって大きな財産となっている。

今後の課題と展望

課題を挙げればきりが無いが、第一に団体の基盤整備が急務である。本来事業の中心であるジョブトレにはスケールメリットがまったくない。若者40名に対して、スタッフが10名の現在、仮に若者が400名となった場合には、その数に比例してスタッフが100名必要となる。支援は包括的であり個別的でなければならない。人間同士のつながりに効率化はありえないのだ。とすれば、いままで以上に若者のニーズに応えていくためには、本来事業を支えるための収益事業の拡大が必要となる。

支援の現状からすれば、ニート年齢の高齢化への対応を忘れてはならない。高齢化には二通りのルートがある。ずっとニート状態で年齢を重ねてきたケース。もう一方は、就業していたのだが、何らかの理由で働けなくなってしまったときの年齢が高いケースだ。就業支援の現場において、高齢化の問題は深刻だ。第一に、労働市場が閉じていく。年齢差別が撤廃されてきているとはいえ、依然、30代で就業経験のない若者を受け入れてくれる職場は多くない。

第二に、年齢と共に柔軟性が失われていく。10代の若者は何かチャンスがあればチャレンジしていこうとする。それが社会的に見れば幼稚に見えてしまうようなものでもだ。しかし、30代となると周囲の目がどうしても気になる。「30歳にもなって、そんなことをするのは・・・」と尻込みしてしまう。その心的な負担部分をいかに取り除ける

のかが大きな課題となっている。話はそれるかもしれないが、ニートは若者に限定された問題ではない。15～34歳と年齢で区切られているが、15～50歳で区切ると、実に300万人近くがニートの定義に当てはまると言われている。現に、40代の相談も来ている。このままニートの高齢化が進むとした場合、対応するのかもしれないのかを含めて、現在も思案中である。



若者がきっかけをつかみ就業していく。働くことで収入もあり、すぐにでも自立が可能になる若者もいる。その中で課題となっているのが、仕事はあるが、友人が作れない環境にいる、「週末ニート」とも言える若者である。月曜日から金曜日までは成果主義と残業で過ごし、土日はひとりで孤独に過ごす。昔、“花金（花の金曜日だろうか）”

という言葉があったが、彼らにとってはブルーマンデーに続く、ブルーフライデーなのである。特に真面目な若者は、土日に孤独な状況が続くと、「自分は何のために働いているのだろう」と考えてしまう。考え過ぎてしまうと、足が少しずつ鈍化し、時には止まってしまうこともある。ニートを支援する場合、職業社会への参入、定着が重要ではあるが、その後のフォローアップの仕組みを作っていかなければ、社会が抱えるもうひとつの課題である「離職率」の低下を止めることは困難である。就業後のフォローアップ、それが次の課題になっている。

若者の就業支援がしたいとの思いから設立した「育て上げ」ネットは、新しい局面に差し掛かっている。就業支援を必要とするのは若者だけではないこと、そして、就業後にうまく定着できるようなフォローアップ体制の整備など、新たな課題が見えてきた。ここでは書いていないが、学校段階の若者への「予防」とも言うべき施策の検討も必要だろう。ニートと聞くと、何かを若者の就業対策を想像しがちになるが、もっと大きなスケール、つまり、ひとりの人間を包括的であり個別的でありながら、どこから始めどこまでを支援していくのかという継続の観点も忘れてはならないのではないだろうか。