

第二新卒を中心とした再チャレンジ事業の 成果と課題

細野 助博

(社団法人 学術・文化・産業ネットワーク多摩専務理事
中央大学教授)

はじめに

正規社員よりも非正規社員の増加が問題になっている。

一つは、非正規社員の数が一向に減る気配がないこと、むしろ企業規模の大きい事業所ほど非正規社員が増加しているという問題である。もう一つは非正規社員と正規社員の待遇格差が一向に縮まらないこと、「同一労働、同一賃金」の鉄則がこの身分上の差で解消されていないという問題である。そして、非正規社員の待遇上の格差だけでなく、雇

用上の不安定さも問題になっている。若年者の雇用状況は、経済活動の上下運動に直接影響される。若年者の非正規社員が経済状況で引き起こされる可能性は解消するどころか現在拡大傾向にある。だから、九〇年代までは経済先進国中でもっとも若年者の雇用が安定していた状況が一転し、二〇〇〇年代に入ってから若年者の雇用状況は低迷の一途を辿っている。

また、雇用のミスマッチも深刻化しだしている。バブル崩壊後の雇用低迷は就職を希望する若年世代の圧倒的多数に、期待していたよりも待遇などの点で次善あるいはそれ

以下の職しか供給しなかった。つまり、雇用のミスマッチが起こりうる大きな要因がそこに潜んでいた。だから期待通りの就職が出来なかつた若年世代の多くは、景気の上昇で有効求人倍率（一人の求職者に対して、いくつの事業所が何人求人してくれるか）が高まると同時に大半が転職を希望することになった。実際、三年間で大学新卒者の三四％から三五％が転職を経験する理由がここにある。ところが一般に、「運よく」転職に成功する少数派と大多数の失敗派に分かれる。国勢競争力を維持するため、極力人件費等のコスト削減に向かい、少数精鋭の長期雇用組とその他組に入社と同時に分ける事業所が規模の大小や業種の差を超えて増えてきているからだ。

このような若年労働市場の劣化の中で、彼らの多くが「第二新卒」として新たな可能性を求めて、社団法人 学術・文化・産業ネットワーク多摩（以下略称 ネットワーク多摩）の再チャレンジプロジェクト（略称 Reプロジェクト）の門をたたくことになる。後述するように、産官学連携によるネットワークの強みを活かしたこのプロジェクトは、文部科学省の「再チャレンジのための学習支援システムの構築」事業に採択された委託事業で、平成一九年度、同二〇年度と連続して委託されると同時に、平成二〇年度は

第二位の評価を得ている。

一 委託事業の運営組織

まず多摩地域の大学、行政、商工会議所、企業、金融機関、雇用関連公益団体とで「多摩地域再チャレンジ学習支援協議会」を組織している。産官学の異業種間連携ネットワークを最大限に活用するためである。たとえば加盟大学には、OB・OG会の広報手段を介してこの事業を「第二新卒」者や就職先未決定の四年生に周知してもらうことで、事業の認知と普及を図る。また教育委員会を含め行政には、交通至便な公共施設を格安あるいは無料で提供してもらう、あるいは広報誌に事業紹介をしてもらう。商工会議所や金融機関には、有名無名にかかわらず多摩地域の優秀な事業所を紹介してもらう。ハローワークなどはパンフレットを常備させてもらうと同時に、受講生の紹介を依頼し、企業とのマッチングの機会を相互に融通しあうなどがその代表的な連携作業である。

協議会の下に「第二新卒再チャレンジ支援」実行委員会を置いて、具体的に事業実行を行う五業務部会を統括している。五業務部会としたのは、この再チャレンジ事業の特

多摩地域再チャレンジ学習支援協議会 組織図及び役割

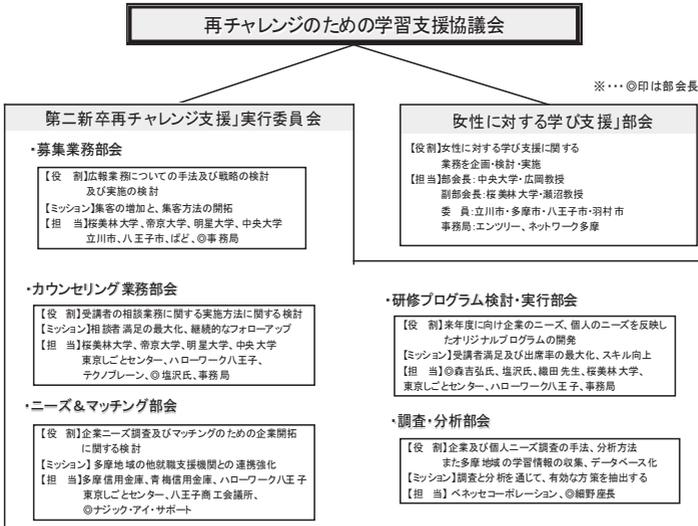


図1 組織図と役割

二 事業に関わる活動内容

多摩地域の拠点駅である立川駅南口のビルの一角にネットワーク多摩の活動拠点「アゴラ立川」を平成一七年に設置し、そこを中心に活動（月曜日から金曜日午前10時から午後五時までの時間帯）している。それでは具体的な活動内容を「ワンストップ型支援事業の流れ」に沿って紹介する。

色として「ワンストップ型支援」をうたっていることから、募集、カウンセリング、プログラムの研修、ニーズ&マッチング、調査分析・評価のサイクルを念頭に置いていることによる。そして「第二新卒」の就職支援は「時間との勝負」であることから、常に機動的な組織の運営を志している。また、子育て期間中、期間後の女性のキャリア支援を専門にする部会を「第二新卒」対象事業から独立させて併置している（図1参照）。また活動成果を挙げるために、機能的な連携を常に模索しながら組織も活動内容も強化してきている。

(1) 学習機会の情報提供

情報提供の窓口として活動拠点の「アゴラ立川」、連携相手の「東京しごとセンター多摩」、「たちかわ若者サポートステーション」と第二新卒を中心とする求職者への仕事先や研修機会の情報共有を密にして受講生の相互紹介を促進する。と同時に、各地域のハローワークとの連携も図った。また利用者の便宜を図り、受講の受付などの電話利用時間を二四時間体制に延長した。さらに、インターネットを利用して三六五日、二四時間体制でパソコンや携帯から「いつでもどこからでもアクセス」できる相談窓口とセミナー申し込みのサイトを開設した（ホームページURL <http://www.nw-tama.jp/re/>）。なお相談申込者対象のアンケートでは、事業の認知媒体としては連携機関の協会がトップ、ついで大学からの紹介、行政広報誌、新聞等の広告、ホームページ、家族・友人紹介と続く（図2参照）。

学習機会の情報提供はその他に、行政窓口や大学の就職担当窓口、そしてネットワーク多摩加盟の鉄道会社などを通じてチラシやポスターを常置させることである。また、携帯からアクセス可能な「モバイルアカデミー」を導入し、第二新卒や学生を対象に情報提供を積極的に進めている。このように連携機関との情報共有の他に、多種多様なメ

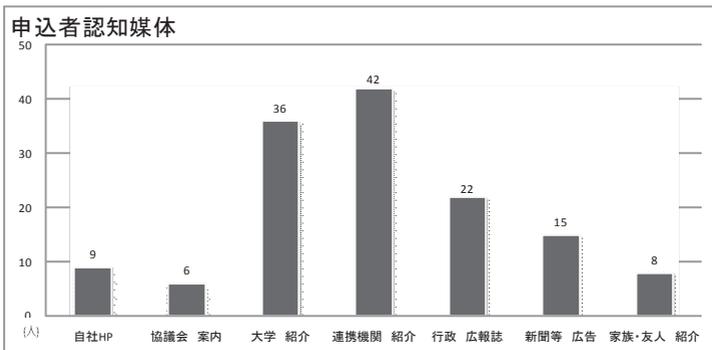


図2 認知媒体は集中している

ディアを活用してこの事業の認知度を上げること、相談者を増やし、受講生を増やすことに努めている。

(2) 学習相談の機会の提供

活動拠点「アゴラ立川」に週三日から四日間、キャリアアドバイザーを配置した相談窓口を設けている。相談者はもと正規社員からアルバイト、学生まで多岐にわたっている（図3参照）。まず相談者に対して、主として学習機会の情報提

き就職相談や就職先の紹介業務などを行う。また、履歴書や職務経歴書の書き方、企業情報の入手の仕方、面接に望む心構えなどの具体的な指導も行う。また連携のネットワークを活用し、ハローワーク、東京しごとセンター、立川若者サポートステーション、職業能力開発センター、加盟大学、行政の市民教育、商工会議所などの再就職、起業セミナーなどの開催情報を相互に融通しあい、相談者に情報提供とアドバイスをを行うと同時に、企業合同説明会などの共催に踏み出している。

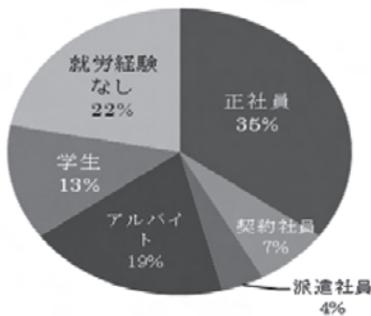


図3 申込者の職務経歴

供、社会人基礎力(自己分析力、自己アピール力、自助努力・自己責任能力、リスク回避力など)を判定する「自己発見テスト」の実施とそれにもとづくカウンセリングや学習機会の紹介とともに、相談者の経歴などに基づ

(3) 学習機会の提供

学習のプログラムは、受講生の状況を勘案して選択の幅を拡充する工夫をしている。すなわち時間的制約のある受講生などに対して、半日から四日コースの短期講座が設置されている。具体的には、「IT基礎訓練プログラム(半日コース)」「講座回数四回、延べ受講生七〇名)、そして年度中頃から毎月のように開催される「就職活動基礎講座(半日コース)」「講座回数四回、延べ受講生二八名)の他、「コミュニケーションセミナー(二日コース)」「講座回数



写真1 印象に残る自己紹介の仕方を学ぶ

一二回、延べ受講生一一四名)を設けている。

また、この事業のメインである「就職面接突破セミナー」は週四回×二週間のAコースと週三回×二週間の二つのコースである(講座回数三六回、延べ受講生二七三名)。このコースの具体的内容

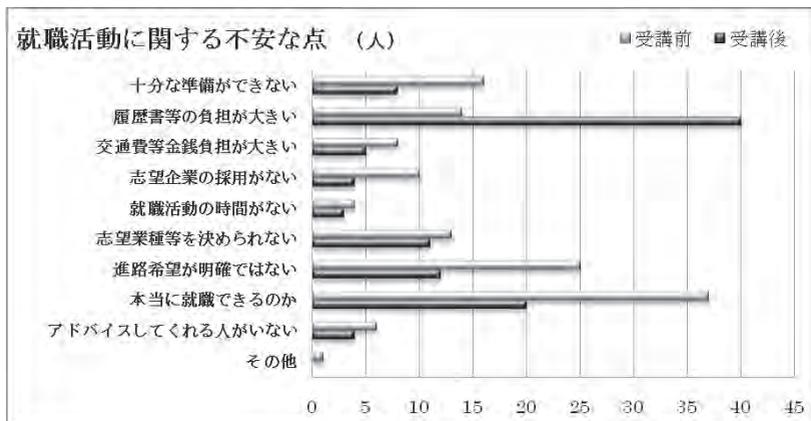


図4 就職活動における不安や負担



写真2 好評の企業合同説明会

は、自己分析、他己分析、パントマイムなどでウォーミングアップをして、街に出ての取材、履歴書の書き方、受講生相互で模擬面接し評価しあう、そして最後にプロの人事担当者との模擬面接などである(写真1)。

以前のような八回コース一つだけの時に比較し、講座の種類の多様化で参加者と講座修了者の数は増加した。と同時に、講座による効果は統計的にも有意に出ている。就職活動や就職の可能性などに関する不安感が大幅に軽減されている。ただし履歴書等を熟度高く完成させる必要性を自覚して負担感が高く出ていることは注目される(図4参照)。

(4) 企業とのマッチング

各種広報活動の充実と事業の継続によって、受講生の増加のみでなく、受け入れ可能で意欲的な企業へのこの事業の認知度の向上

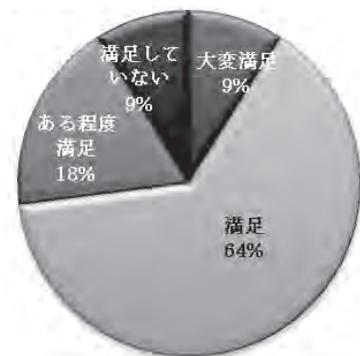


図5 参加企業満足度

と言う思わぬ副次効果も現れた。また地元金融機関や行政が開催する地域での産業祭や企業展、シンポジウムへの参加で、受け入れ先となる企業への知名度の向上も図れた。まず、本事業が主催する「企業合同説明会」と銘打ったマッチング活動を、地元金融機関の信用情報ネットワークを最大限活用させてもらい、三回行った(写真2)。金融機関のお墨付きの優秀企業のリストから参加を募った結果、参加企業は延べ一九社に上り、求職のために参加した第二新卒は延べ参加者四二名となった。この三回のマッチングから正規社員として内定したのは三名(3/42=0.07)であった。また参加してくれた企業の満足度は高く、

参加した企業の七三%が「大満足した」あるいは「満足した」と答えている。また第二新卒を中心とした求職者の印象を「新卒者に見劣りしない(五三%)」「新卒者に見劣りする(二〇%)」と回答している点は今後の課題を示唆してくれる(図5参照)。

さらに受講生や相談者に対して、民間企業が実施する場合、同就職説明会(一六件)と、連携機関である各地のハローワークや東京しごとセンターのセミナー(二八件)を紹介した。受講生や相談窓口登録者対象のマッチングの機会を連携機関にまで広げた結果、正社員として内定を獲得したのは一二名であった(図6参照)。

図6 平成20年度事業目標と結果

①学習相談利用者：1721人(内女性：214人)	目標：1500人
②他機関に紹介した学習相談利用者：731人(内女性：86人)	目標：500人
③相談で紹介した学習機会利用者：740人(内女性：95人)	目標：360人
④講座受講生の修了率：229人(内女性：132人)	目標：180人
⑤講座受講生の就職活動者：345人(内女性：43人)	目標：360人
⑥講座受講生の内定者(含む正社員12名)：72人(内女性：32人)	目標：90人
⑦起業予定者：14人(内女性：13人)	目標：10人

三 課題と展望

多少の景気持ち直しがあるうと、雇用情勢は一向に改善する気配はない。とくに大半の地方では世界同時不況の打撃を受け、輸出産業や大企業の下請けを中心に工場閉鎖や人員削減の波が押し寄せている。それが地域の取引先の業績を悪化させ、地域経済の悪化と雇用情勢の悪化を加速化させる。また、地方自治体の財政難から、抜本的な対策を講じる力は地方単独ではないところまで来ている。

このような情勢下では、就職氷河期を体験した「第二新卒」組の再チャレンジは一段と厳しい環境に置かれることになる。洋の東西を問わず、新卒時の雇用情勢が生涯賃金の水準を決定する。その格差を再チャレンジで縮小しようと努力する「第二新卒」の若者達にとって、再チャレンジへの社会的支援は必要不可欠のものである。とくに、雇用情勢が悪化の一途を辿っている現在、この種のカウンセリング・トレーニング・マッチングのワンストップ型就職支援事業は一段と必要性を増している。困塊の世代のリタイアを受け、第二新卒も含め若者対象のスキルアップ支援や雇用情勢の改善などによる人的資本の充実と活用の工夫

は、少子化の中で日本経済の喫緊課題である。この課題解決は長期的な視点に立って、官民共同で行わなければ効果が出ない。「人口は職を求めて移動する」が、その人口は情報、アイデア、経済力を持って移動する。そして移動するのが若い世代なら、三つの要素だけでなく、将来世代を準備する可能性までもひっくり返して地域から地域へ移動させる。それは可能性や希望を求めて国境を超える場合もあることを、そろそろ少子化に悩む国も地域もそして家庭も気づくべき時が来ている。

以上のことから、ネットワーク多摩で推進している「再チャレンジのための学習支援システムの構築」のための委託事業は、委託期間が終了しても何らかの資金提供を受け算段を模索しながら、継続しなければならぬ社会的使命を持つ。と同時に、この社会的使命を是非達成するべく、今後も努力してゆきたいし、我々の経験やノウハウを広く社会に還元できたらと願っている。