

# 「企業が期待する若い人材とは」

## — 若者のフォローアップ —

秋田県南若者サポートステーションよこて  
センター長 草薙 正哉

### 第2回企業懇談会からの報告

はじめに

秋田県南若者サポートステーションよこて(以下、[サポステよこて])の役割及び事業内容については、昨年実施した第1回企業懇談会の報告書においてもすでに紹介しているところである。開所から5年目を迎え、これまでの過去4カ年の実績と分析からいくつかの課題を抽出する。

さらに、抽出された課題とも関連するが、昨年の懇談会において話し合うことができなかった「就労している若者のフォローアップをどのようにするのか」について、日頃より職場見学・職場体験等で理解と協力をいただいている企業10社にお集まりを願い第2回企業懇談会<sup>註1</sup>を実施したので、その結果と成果について報告する。

#### 1 事業報告から —実績と分析—

##### (1) 利用者の傾向

###### ① 利用数の減少

新規来所者数を見ると開所年度(2014)には101名が来所したが、その後、2015、2016年度は66名、63名、そして2017年度は49名と減少している(資料1-1)。また、実際に支援を受けている登録者数ならびに支援により就職を果たした人数も同様に減少している(資料1-2, 1-3)。これは全国160カ所のサポートステーションにおいても同様の傾向で、一因としては雇用情勢の好転により就職活動が容易になったことが挙げられる。しかし、引きこもりなどの潜在化により、職に就いていない若者がまだ多く存在している現実を考えると、利用者及び登録者の底辺をいっそう広げ、支援の成果としての就職者数を増やしたいと考える。

###### ② 市町村別の利用者数

[サポステよこて]では県南7市町村をカバーしており横手市在住者の利用が一番多く6割近い。逆に遠いところ、たとえば仙北市、東成瀬に至っては非常に利用者

---

註1 第2回企業懇談会 主催：秋田県南若者サポートステーションよこて  
日時：平成30年9月4日 午後2時～3時30分 場所：秋田県立近代美術館 6階研修室

が少ない(資料1-4)。これは必ずしも就職を希望している若者が少ないということではなく、就職に至らない若者の中には自分の足(自由に使用できる自家用車と運転スキル)を思うように確保できていない人が割合に多く、距離的には不利な地域と言える。

## (2) 就職者の分析

### ① 正規・非正規の割合

正規・非正規の割合を見ると75%の人が非正規であり25%の人が正規となっている(資料1-5)。懇談会のテーマとも関連しているが、今は非正規だが将来的には正規になりたい、ステップアップをしたいという希望をもつ若者も多くいる。

### ② 雇用期間

無期雇用の採用が57%、逆に有期雇用が41%。有期雇用の内訳が3か月～6か月未満が8%、6か月～1年未満が14%、3か月未満が13%となっている、1年以上は非常に少なく6%となっている(資料1-6)。この中でもっと就労期間を延ばしたい、有期から無期になりたいとステップアップを希望している若者も少なからずいる。

### ③ 就職後の支援

就職後も[サポステよこて]からの支援を受けたいと望んでいる人が68%、7割の人がステップアップの支援を受けたいと考えている(資料1-7)。今回のテーマとも関係するが、ステップアップを希望しながら、なかなか相談ができず悩みや不安を抱きながら働いている若者が多いと推察される。

就労中の若者に、本人が希望する支援をどのようにして届けたらよいのかが大きな課題である。

### ④ 就労後の状態

[サポステよこて]では、支援を受け就職を果たした利用者については、1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月、12ヶ月の各月を経過した後の勤務状況を追跡調査している(資料1-8)。その結果、約70%の人が同じ職場で勤務していることが分かるが、転職している人や求職活動中の方もおり、3割の方々が元の職場では働いておらず、③で述べたように十分な定着・ステップアップ支援が行き届いていないのではないかと考えられる。

以上見てきたように、就労している若者をフォローアップする手立ての一つとして、[サポステよこて]の定着・ステップアップ支援がある訳だが、これまでの分析の結果、これが必ずしもうまく機能しているとは言い難い。

そこで、[サポステよこて]が支援している就労中の若者を取り巻く様々な環境、例えば、一 家族、地域、友人、インターネット空間、職場 一 等の居場所の中からとくに大きな影響を与える職場での環境にクローズアップしてみたい。

## 2 参考データ紹介 — 北都銀行経済調査レポートから —

北都銀行が今年4月に行った「県内企業動向調査<sup>註2</sup>」において、〈健康経営〉に関連するアンケート調査を実施しているので、先ずはそのデータを紹介する。

ここで〈健康経営〉とは、従業員の心身の健康保持・増進の取り組みが、企業にとって人的資本に対する投資であり、組織の活性化と生産性の向上をもたらし、将来的には収益性を高める投資であるとの考えの下に、多分に経営戦略的な視点から実践されることを期待したものである(資料2-1<sup>註3</sup>)。

〈健康経営〉の認知度について「健康経営について知っているか」という質問に対しては、「良く知っている」「大体知っている」を合わせて49.5%と5割近い回答になっている。また、「全く知らない」と答えた割合は14.2%にとどまり、総じて県内企業においては〈健康経営〉に関する周知が進みつつある(資料2-2)。

次に、「〈健康経営〉の目的や効果についてどのように認識しているか」を尋ねたところ、「従業員の満足度や定着率の向上」が48.4%と5割近くを占めている。続いて「福利厚生」と「生産性の向上」が3割台を占め、人手の確保や生産性の向上を意図していると思われる(資料2-3)。

最後に、「現在、健康経営に取り組んでいるか」という質問に対して、「取り組む予定はない」とする企業は21.0%にとどまり、すでに実施しているか取り組みに前向きな企業が8割近くを占め、〈健康経営〉への積極的な取り組みが県内においても広がっていくことが期待される結果となっている(資料2-4)。

このような調査結果についての共通認識をもった後に、懇談会に参加いただいたそれぞれの企業における、若者のフォローアップに関する懇談に臨んだ。

懇談会の内容から〔サポステよこて〕の課題として捉えることができるいくつかのポイントに絞って紹介し、働く若者の手助けとなるような方法や仕組みはどうあればよいのかを考察した。

## 3 三位一体のネットワークを構築

ここでいう三位とは、就労している若者、企業、〔サポステよこて〕の三者である。以下、懇談会の内容から特徴的だった話題の1つとして紹介する。

(1) 就労している若者がサポステに来所して相談した内容を会社の方にも伝えてもらえれば、社内で改善できる部分もあるのではないか。(K社)

---

註2 県内企業動向調査：HOKUTO 経済調査レポート 2018.8 & 9(合併号) から引用

註3 資料2-1：経済産業省 ヘルスケア産業課 「健康経営の推進について」から引用

(2)働く本人のやる気や適性を見極め、すり合わせていくためにも、本人・会社・サポステの3者で会って話し合う機会やネットワークを作ればよい。(Y社)

これまで[サポステよこて]では、就労が決まった利用者に対しては、就労後の定着・ステップアップ支援の希望の有無を確認し、希望者に対する相談支援を行うこととしていた。しかし、相談以外にはどんな支援を行うのか、三者一体となった支援を行っていくことの当事者に対する周知など、支援内容の詳細な検討及び三者のネットワーク構築の仕組み作りが不十分であり、改善を要することが分かった。

今後、以下の観点から再検討し改善策を講じていきたい。

- ①就労が決まった若者に対して、定着・ステップアップ支援のより具体的な内容について丁寧に説明する。
- ②就労決定時に企業に直接出向き、[サポステよこて]の支援について理解を求める。
- ③三位一体のネットワークについて企業及び利用者にも周知を図り、理解と協力を求める。

#### 4 様々なコミュニケーションの形態を工夫

若者をフォローアップしたいがコミュニケーションをとることが難しい、といった話題を紹介する。

- (1)メールやネットの中では自由に意見を出しているが、電話や紙ではなかなか答えてもらえない。気軽に話し合えるようなものを付け足さないとコミュニケーションは難しいのかなと思う。(I社)
- (2)若い人はあまり悩みを話さないが、会社として本人の悩みを本当に聴けていたのかと思うところはある。しかし、定着のためには若いうちから「叱られる」体験をすることも必要と感じる。(T社)
- (2)Lineとか、会社内ではあまり話をしなくても別のところで繋がっている場合もある。コミュニケーションの方法を模索している段階だ。(N社)
- (3)「社員旅行」もなくなり、社員同士打ち解ける機会が減った。働いている若い人達が集まって話せる場所がない。サポステを利用していた人達が集える場所があればよい。(K社)

働く若者のフォローアップを考えると、職場での上司や同僚との円滑なコミュニケーションが不可欠であるという認識では一致していたが、その具体的手法については、出席の各企業において様々に検討され実施されていた。

[サポステよこて]では、とくに企業から要望のあった以下の事項について、実

施することができないか検討することにした。

①携帯電話や紙面では連絡の取りにくい若者が少なくないことから、SNS (Line, Facebook, Twitter 等) を活用し [サポステよこて] の情報を発信・共有・拡散させることで、支援の充実とフォローアップができないか。

②企業内においても社員同士の交流する機会が減り、悩みを解消することが困難になってきていることから、[サポステよこて] を利用している若者達が集える機会と場所を提供することができないか検討したい。これまで、就労中の利用者と未就職で就職活動中の利用者との座談会を実施したことがあり、互いに良い刺激を受け合いモチベーションの向上に繋がった実績がある。

さらに、上記①と併用することで、利用者以外の若者の集う場所として広がりをもたせる可能性もあってよいと考える。

## 5 企業内での取り組み

若者の研修体制の充実や相談体制の構築など、社内での様々な取り組みにより若者のフォローアップを目指している企業を紹介する。

### 【研修体制の充実】

(1) 新卒者に対しては研修を行うが、中途採用で非正規社員については、現状ではそういう機会がない。ようやく最近、中途採用向けの正社員研修会を3カ月に1回、あるいは年に1回行っている。アルバイト、パートも含めた研修会が必要だとは感じているが、時間的な問題があり現状では難しい。(H社)

(2) 仕事に楽しみを見出せる人材を育てたいという思いがあり、チームワーク内でのコミュニケーションを大事にしていく。資格取得やキャリアアップのための研修を受ける機会を増やしていきたい。(O社)

### 【チームワークの重視】

(3) チームワークでのコミュニケーションが大事と考える。また、これがないと不測の事態が起きることもあり、チームやそのメンバーをどのようにサポートしていったらよいのかが一番の問題だ。(O社)

(4) 社員数が少ないのですべてオープンにし、コミュニケーションが取りやすい。  
(A社)

### 【個人面談等の相談体制を充実】

(5) 仕事の一環として「個人面談」を実施し、そこで悩みを聴くことにしている。  
(H社)

(6) 相談員を置いて相談できる体制を整えていきたい。(O社)

(7)入社時に適性を見極めて適材適所に配置してきた。5人一組のチームだが、様子を見て気に掛かることがあれば個人面談を実施してきた。(V社)

#### 【多様な人材が働く職場に】

(8)以前は「こうあらねばならない」、「型にはめる」という考えで働いてもらっていたが、今は人に合わせる形でやっていこうとしている。その人のできる部分で「その人に合った業務をやってもらう」方針だ。介護に興味のある方がいれば育てるつもりでいる。(F社)

## 6 まとめ

オブザーバーとして参加をいただいたハローワークよこて 職業指導官 伊藤氏からは、『働く若者の相談ではコミュニケーションの不得手が会社での不平不満につながっていく場合が多い。それが定着の妨げになっている様子だ。〔サポステよこて〕を訪れる若者に対して、仕事の場においても通用するコミュニケーション力を付けさせて欲しい』というお話しがあった。

確かに人間の社会活動の根本はコミュニケーションであり、今回の懇談会においても、まず働く当人のコミュニケーション力が必要との認識ではどの企業の方々も一致していたのではないかと思う。だからこそ、様々な側面をもつコミュニケーション力は一朝一夕に養い得るものではないにしろ、やはり社会に出てから通用する必要最低限度としての力は付けさせていきたい。それが企業にとって活性化と生産力に深く係わる力であると考えからである。

今回の第2回企業懇談会では、社員の悩みや不安に対して、企業や〔サポステよこて〕がどのような仕組みや体制を準備し対応していったらよいかを話し合い、それぞれの企業の代表の方々から貴重なご意見を頂戴することができた。この紙面でご報告をした今後に向けた課題については鋭意検討し、可能なものについては早速実施したい。

若者をフォローアップするための環境を整え、身近に相談できる人や場所があることで安心して楽しく働くことができる、その結果としての職場定着につなげていきたいと考える。

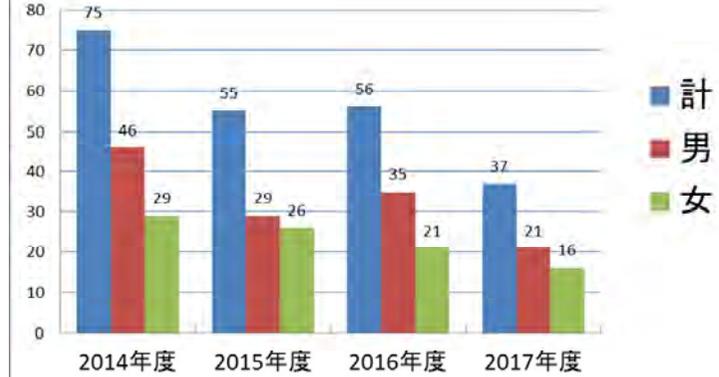
## 7 謝辞

末筆になりましたが、月初めの大変お忙しい中を、わざわざスケジュールを調整していただき懇談会にご出席を戴きました企業の皆様、ならびにオブザーバーとして貴重なご助言を戴きましたハローワークよこての伊藤良治様に厚く御礼申し上げます。

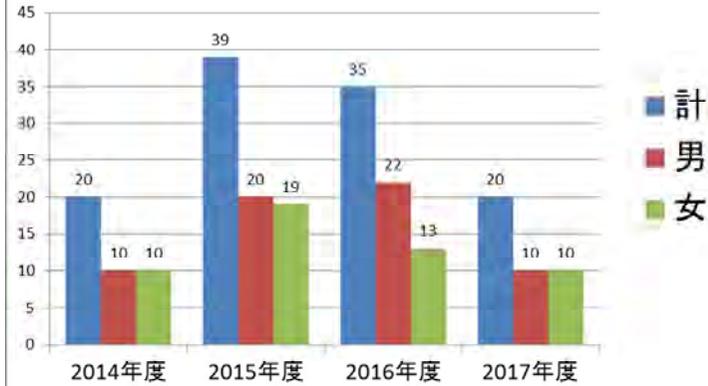
資料1-1 新規来所者数



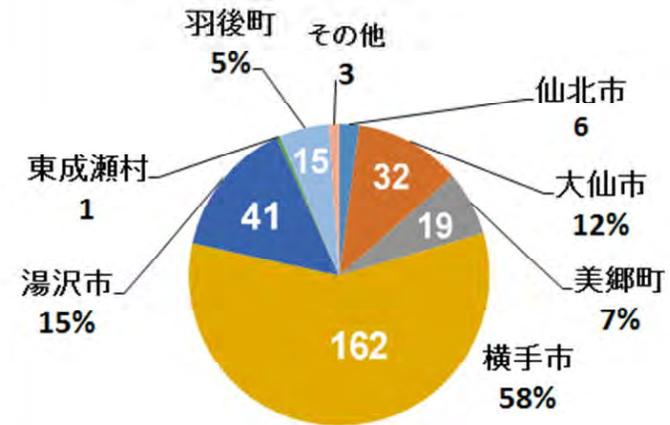
資料1-2 新規登録者数



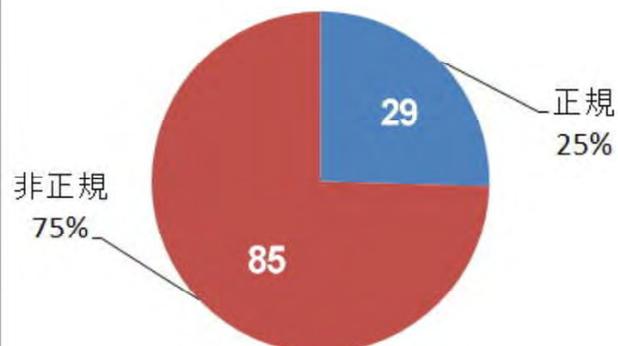
資料1-3 就職者数



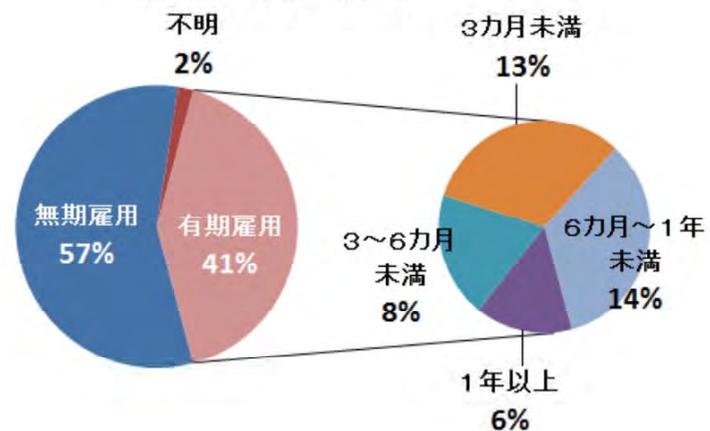
資料1-4 市町村別割合



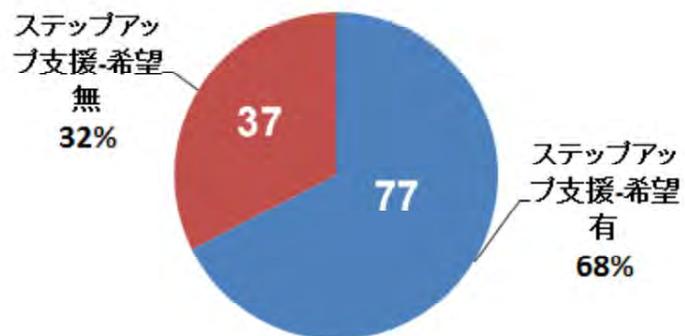
資料1-5 正規・非正規の割合



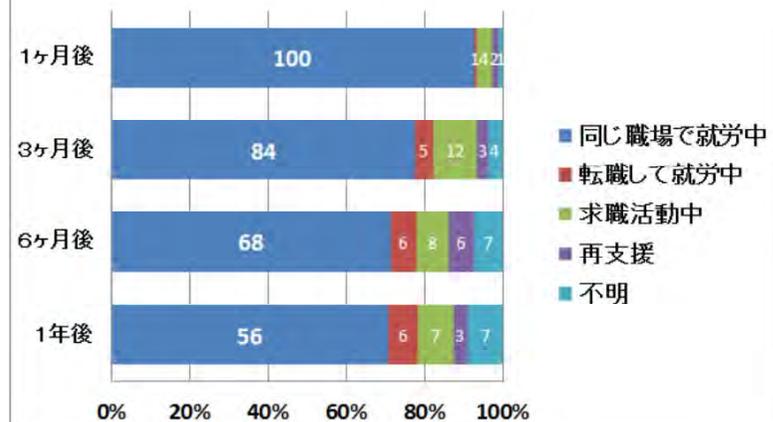
資料1-6 雇用期間



資料1-7 就職後の支援

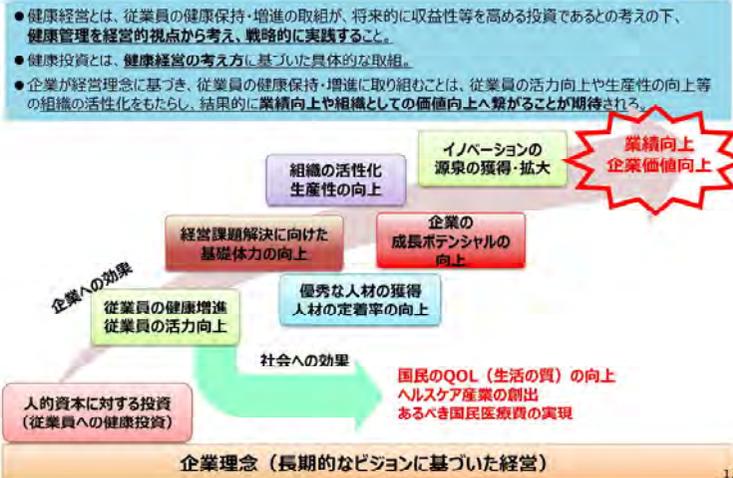


資料1-8 就労後の状態

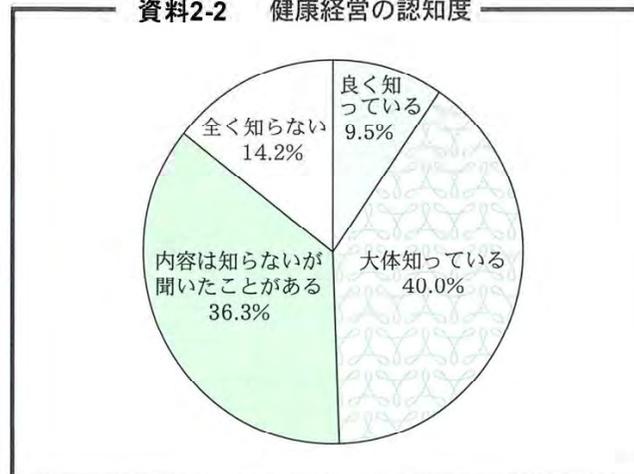


### 「健康経営・健康投資」とは

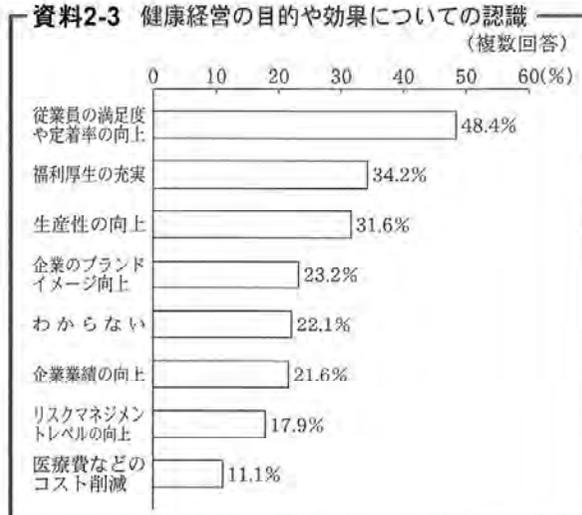
資料2-1 健康経営



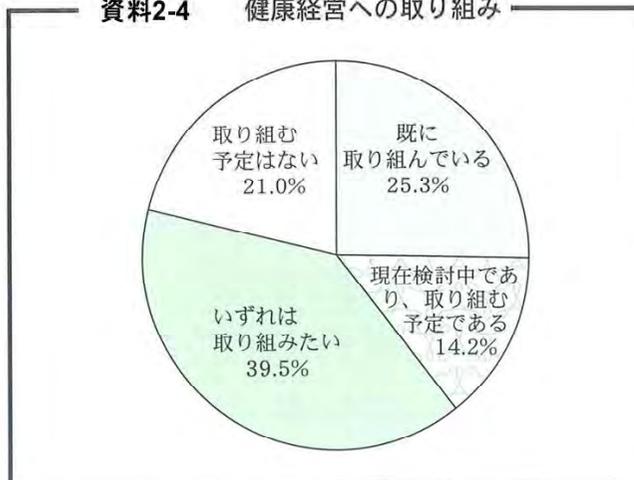
資料2-2 健康経営の認知度



資料2-3 健康経営の目的や効果についての認識



資料2-4 健康経営への取り組み



## 出席者一覧

(順不同 敬称略)

○株式会社イワミヤ	代表取締役会長	榮原修平
○株式会社京家	代表取締役 藤井武雄	藤井文子(代理)
○よねや商事株式会社	常務取締役	奥山勇夫
○有限会社日野	総括	宮嶋幸夫
○社会福祉法人ファミリーケアサービス	常務理事	手賀尚紀
○株式会社ナラハラニット秋田工場	工場長補佐 大日向 淳	佐藤真由美(代理)
○株式会社鶴田印刷	代表取締役	鶴田典治
○アート写真館	代表	高橋 徹
○株式会社アキタバレリアン	衛生管理者	高橋芳彦
○雄勝セラミックス株式会社	新規事業開発室	押切宗弓

○オブザーバー		
ハローワークよこて	職業指導官	伊藤良治

○サポートステーションよこてスタッフ			
全体進行	高田和男	記録	高城憲子、土田翔人、高橋康平
懇談会進行	草薙正哉	写真	藤井宏行、近野恵美子
受付	高橋知美		