

ここにいるその人を大切にする

ユースポート横濱

# 2019年度就職氷河期等モデル事業報告

～よこはま若者サポートステーションにおける40代前半の支援について～

よこはま若者サポートステーション  
運営団体 特定非営利活動法人ユースポート横濱

# 本報告書の目的

## ～就職氷河期等モデル事業における40代前半の支援について～

2019年度から2020年度の2年間、よこはま若者サポートステーション（以下よこはまサポステ）を含む全国12か所の地域若者サポートステーションが、就職氷河期等モデル事業の実施主体となった。

モデル事業の特色は、利用対象年齢の上限が39歳から40代半ばまで広がったことと、利用者は必要に応じてサポステ事業と生活困窮者自立支援事業の両方の利用が可能となったことである。

しかし、よこはまサポステは、すでに2013年度から横浜市の施策によって生活困窮者自立支援事業も一体的に運用してきており、相談を進める中で、必要があれば就労支援を超えて生活に関わる支援もワンストップで提供することができてきた。

したがって本モデル事業による新たな取り組みは、支援対象が40代前半まで広がった点である。

そこでモデル事業の1年目を振り返るにあたっては、新たな対象となった40代前半の新規登録者に注目し、登録時の利用者の状況、支援の内容から、求められる支援、よこはまサポステ型のサポステ事業と生活困窮者自立支援事業の一体的運用の意義、社会的課題などについて検討し、本報告書にとりまとめた。

なお、2019年度（2019年4月から2020年3月末日）の新規登録者全体は451人で、そのうち、40歳～44歳の新規登録者は31人であるが、本報告では、統計処理等にかかる時間の関係から、2019年4月から2020年2月末日までの新規登録者445人、40代28人を対象として統計をとっている。

2020年7月31日

# 目 次

1. 利用者の登録時の状態像 .....	1
(1) 年代別新規登録者数と割合 .....	1
(2) 男女比.....	1
(3) 利用の経緯.....	2
(4) 受診歴.....	2
(5) 職歴 .....	3
(6) 40代前半初職 .....	4
(7) 40代前半通算ブランク期間.....	4
2. 支援の内容 .....	5
(1) 個別相談支援テーマ .....	5
(2) 支援結果（3月末時点） .....	6
3. 40代の特徴と求められる支援.....	7
(1) 40代女性に届く広報の工夫.....	7
(2) ブランク期間による留意点 .....	8
(3) 一体的運用による狭間を埋める支援の重要性.....	8
4. 社会的課題 .....	9
(1) 世代を超えた安定就労政策の必要性 .....	9
(2) 早期理解・早期対応といつでも利用できる支援機関の必要性.....	10
(3) 幅の広い支援を担いうる人材育成と運営体制.....	10

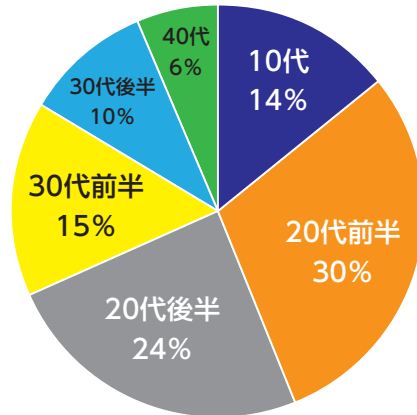
# 1. 利用者の登録時の状態像

## ≪ 40 代と全世代の比較 ≫

### (1) 年代別新規登録者数と割合

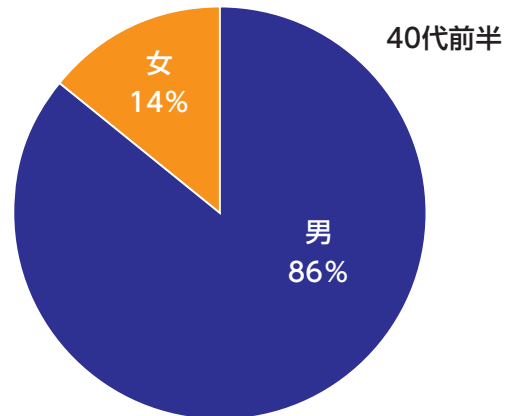
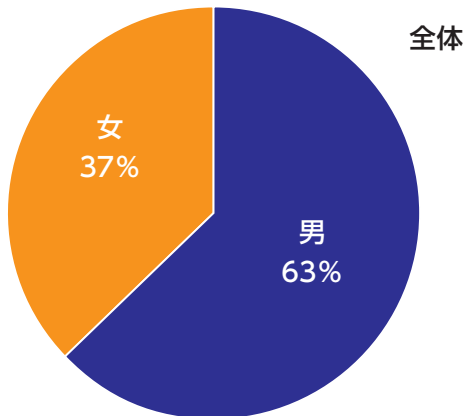
2019 年 4 月から 2020 年 2 月までの新規登録者は 445 人。その内 40 代前半は 28 人（6%）となっている。

	年代別新規登録者数
10 代	64
20 代前半	132
20 代後半	109
30 代前半	68
30 代後半	44
40 代前半	28
合計	445



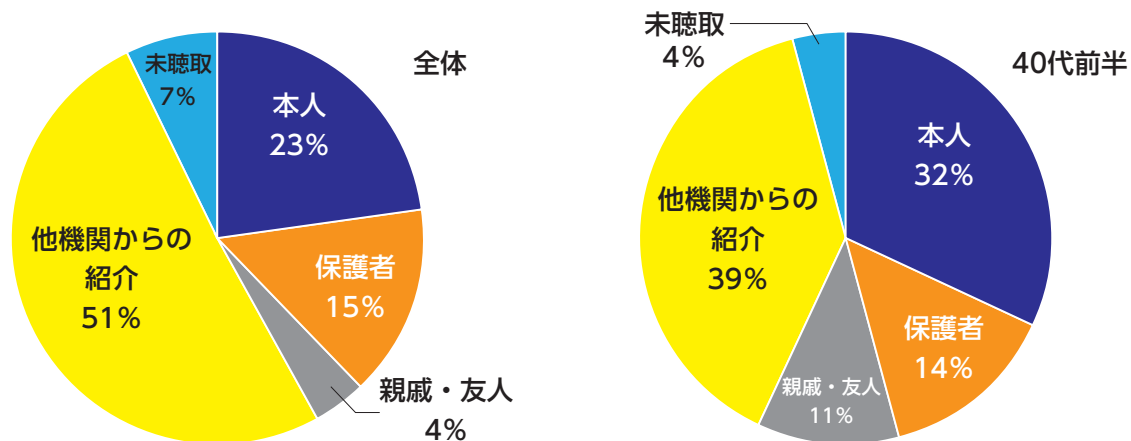
### (2) 男女比

新規登録者全体では、女性が 37%、男性が 63%だが、40 代は男性 24 人、女性 4 人で女性の利用が顕著に少ない。



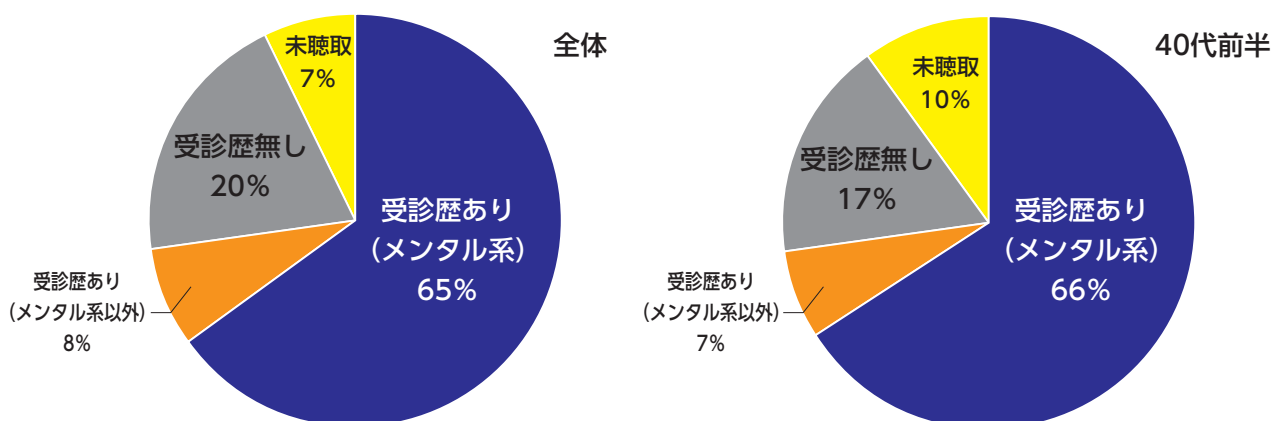
### (3) 利用の経緯

来談経緯は、新規登録者全体も 40 代前半も他機関からの紹介で利用した人が最も多いが、40 代は親戚・友人を通してサポステを知った人が比較的多くなっている。



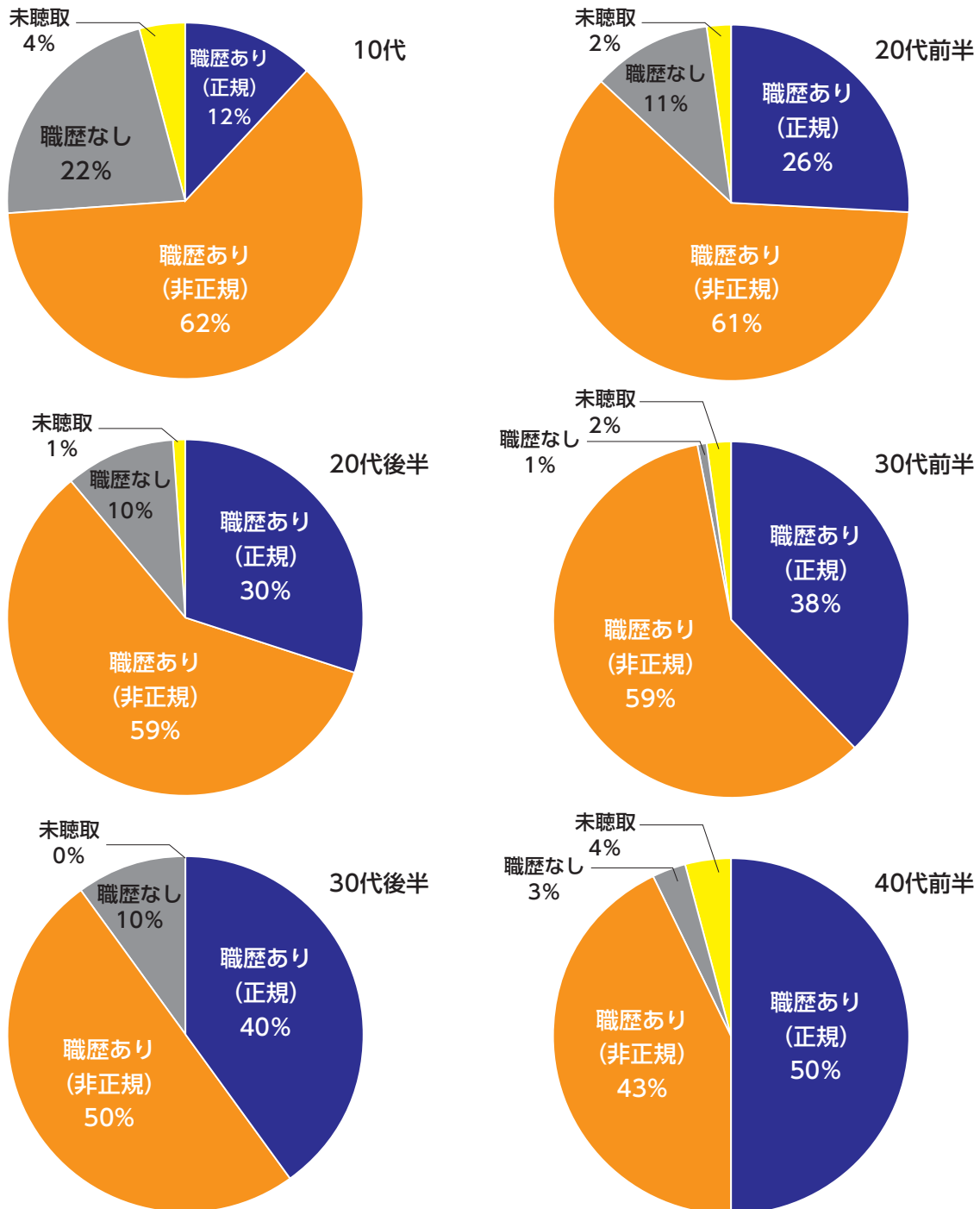
### (4) 受診歴

心療内科、精神科の受診歴がある人は、新規登録者全体の 65%、40 代前半も 66%とほぼ同様である。



(5) 職歴

正規職、非正規職の経験の有無について、年代ごとの比率を表している。サポステの利用者においては、若い世代ほど非正規職のみの職歴が多くなっており、正規職の経験がある人は 40 代前半が最も多い。



## 《40代前半分析》

### (6) 40代前半初職

---

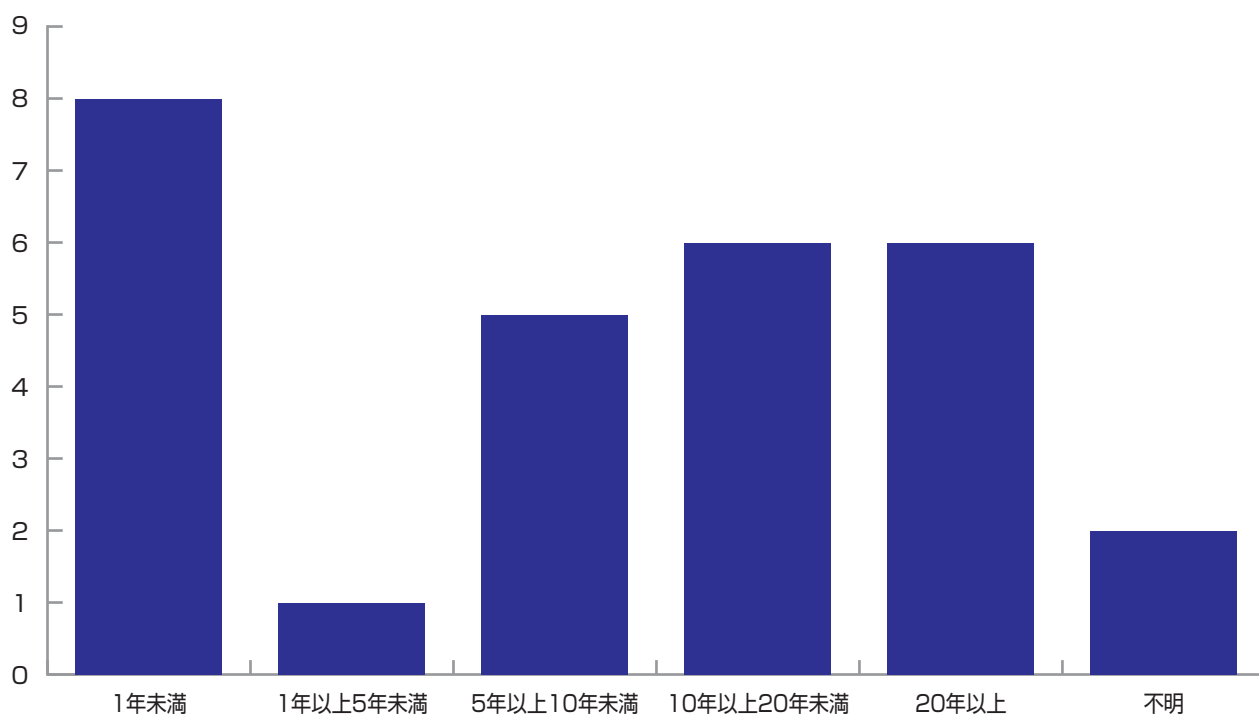
40代前半の利用者は、中退・不明を除いた17人のうち学卒直後に就いた職業（初職）が正規職であった人は8人。初職が正規職以外は9人。9人のうち、その後正規職に移行している人が6人で、外食、介護、運送、警備、サーバー管理、製造などの業種に就いている。

### (7) 40代前半通算ブランク期間

---

通算ブランク歴とは、学卒または中退後からサポステに利用登録するまでの期間に、就労から離れていた期間を通算したものである。1年未満の人が8人、5年以上の人が17人となっている。

40代前半 通算ブランク期間



## 2. 支援の内容

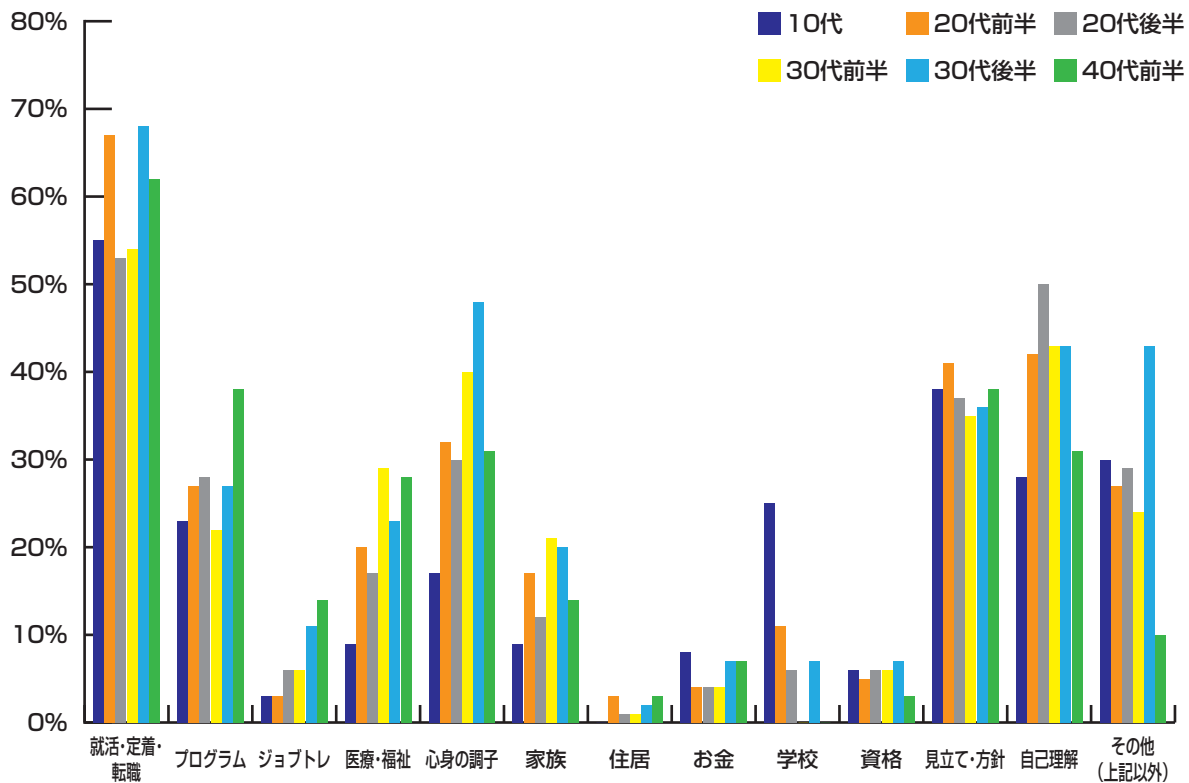
### (1) 個別相談支援テーマ

よこはまサポステの支援の中軸は、1対1の個別相談である。下記のグラフは、個別相談の内容を12テーマに分類し、当該期間中（支援期間は登録時期により1ヵ月未満～11ヵ月）の個別相談の中で一度でもそのテーマを取り上げた人数の割合について世代別に示したものである。なお、テーマの種別は担当相談員の判断で選択しており、1回の相談で複数のテーマが話し合われれば、複数選択している。

グラフで示す通り、他世代と40代前半とでテーマの傾向に大きな違いはない。

就活・定着・転職に関わる相談が最多ではあるが、まだ1度もこれらが相談テーマとなっていない人が、世代によって30%～50%いる。一方で、「心身の調子」が相談テーマとなっている人は、世代によって15%～50%である。

個別相談テーマ





## (2) 支援結果 (3月末時点)

以下の表は2019年度の新規登録者全体について、3月末までの支援結果を示している。新規登録者のみが対象であり、支援期間は最長で11か月で、3月に登録したばかりの人も母数(全体451人、40代31人)に含まれている。

就労以外の支援結果の内容は、全体では医療につながった人が12人(受診開始9人、転院2人、ディケアの利用開始1人)、福祉サービスにつないだ人が23人(精神障害手帳の取得6人、生活保護受給1人、障害者年金受給2人、就労移行支援・継続支援事業所通所開始7人、それ以外の福祉サービス機関の利用の開始7人)、教育(専門学校入学4人・就労に関する資格取得7人)である。40代前半では、医療1人、就労移行支援事業所に1名つないでいる。

	2019年度新規登録者全体全体(3月末451人)	40代(3月末31人)
就労	122	5
正規	19	2
非正規長期	77	2
障害者枠(非正規長期)	2	1
非正規短期	18	0
職業訓練	6	0
医療	12	1
福祉	23	1
教育	11	0

## 3.40代の特徴と求められる支援

上記統計と個別の相談の様子から40代前半の特徴と必要な支援について知見を述べたい。

### (1) 40代女性に届く広報の工夫

40代前半28名の内女性は4人で、女性：男性の比率は1：6となっている。

一方、下記の表にある通り、サポステ利用の対象層といえる「非求職無業者」の40歳～44歳は、2017年度において女性が72千人、男性が143千人で、女性：男性の比率は1：2である。

年齢階層別非求職無業者数と対人口（在学者を除く）比率の推移

単位：％、太字は実数（千人）

	非求職無業者数（千人）									非求職無業者の人口比（％）								
	15-34 歳計	15-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳		15-34 歳計	15-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	
男女計	1992年	479	159	154	99	68	—	—	—	1.9	9.5	2.1	1.2	0.9	—	—	—	
	1997年	525	133	172	138	83	—	—	—	2.0	10.9	2.4	1.5	1.0	—	—	—	
	2002年	647	100	190	193	164	—	—	—	2.6	10.5	3.4	2.1	1.7	—	—	—	
	2007年	577	73	160	171	173	161	138	—	2.6	10.9	3.4	2.3	1.9	1.7	1.7	—	
	2012年	564	68	143	191	161	194	207	—	3.0	11.7	3.7	2.8	2.1	2.1	2.2	—	
	2017年	535	69	141	164	161	174	215	217	3.1	13.0	3.7	2.7	2.3	2.2	2.3	2.3	
男性	1992年	312	121	97	52	42	—	—	—	2.5	12.7	2.8	1.3	1.1	—	—	—	
	1997年	326	92	104	77	54	—	—	—	2.5	13.0	3.1	1.6	1.3	—	—	—	
	2002年	397	60	116	117	104	—	—	—	3.2	11.4	4.4	2.5	2.2	—	—	—	
	2007年	363	48	100	105	111	101	93	—	3.3	13.0	4.4	2.8	2.4	2.1	2.3	—	
	2012年	348	43	87	117	102	125	130	—	3.6	12.9	4.6	3.4	2.6	2.6	2.7	—	
	2017年	333	45	85	102	101	116	143	147	3.8	14.1	4.6	3.3	2.8	2.9	3.0	3.1	
女性	1992年	167	38	56	47	25	—	—	—	1.3	5.3	1.4	1.2	0.7	—	—	—	
	1997年	199	41	68	62	29	—	—	—	1.5	8.0	1.8	1.3	0.7	—	—	—	
	2002年	250	39	74	76	60	—	—	—	2.0	9.2	2.6	1.7	1.3	—	—	—	
	2007年	213	25	60	66	62	60	45	—	1.9	8.4	2.4	1.8	1.4	1.3	1.1	—	
	2012年	216	26	57	75	59	68	78	—	2.3	10.1	2.8	2.2	1.5	1.5	1.7	—	
	2017年	202	24	56	62	61	58	72	69	2.3	11.3	2.9	2.1	1.7	1.5	1.6	1.5	

2019年6月 労働政策研究・研修機構（JILPT）資料シリーズNO217より

また配偶者がいる人、家事を行っている人は「非求職無業者」には含まれていないことも合わせて考えると、40代女性にもサポステ利用のニーズは今以上にあるものと推測できる。

女性が少ない背景として、利用の経緯が40代前半は、「親戚・友人」が他世代と比べて多くなっていることと照らし合わせると、無業であっても女性と男性で周囲の反応が異なることが推測される。

ジェンダーバイアスによって、周囲からの支援情報が届きづらく、社会的に孤立している40代女性の存在を前提とした広報の工夫が求められる。

## (2) ブランク期間による留意点

---

同じ40代前半でも人によってブランク期間は大きく異なる。1年未満の人は、離転職を繰り返している人が多く、その分、職業経験、社会経験は豊富である。若者を対象としたサポステの就労支援は、将来的な「伸びしろ」を前提に、若いことによる経験の不足を補うためプログラム、ジョブトレーニング、職場体験など、試行錯誤の時間を重ねながら自己理解を深めていくことが多い。

これに対して、40代ですでに様々な職業経験を有している人については、相談の中でこれまでの経験・課題を整理し「今の自分にできること」を共有した上で、比較的スピーディに就職活動を支援し、その後の定着支援を継続していくのが現実的である。

一方、40代でブランク期間が長い人は、若者同様、経験の不足を補うジョブトレーニングなど就労経験機会の提供が有効と思われるが、試行錯誤の積み重ねをするには時間的な制約があることは事実である。本人の伸びしろと共に、経済状況、保護者の年齢などの環境要因などもアセスメントし、タイミングをはかりながら現実的な見通しを本人と共有していく支援が求められる。

## (3) 一体的運用による狭間を埋める支援の重要性

---

前述のように40代利用者には職歴のブランク期間が5～20年と長期にわたるケース、職歴はあるものの一つの職場への定着が困難なため安定就労が困難なケースがある。いずれにしてもその背景には、

- ①抱える困難が支援の対象だと知る機会が乏しい
- ②課題が複合的なため相談先が就労、福祉、医療と複数にわたり、適切な支援を受けるために多大な労力・時間を要する
- ③経済的基盤が弱く、上述の労力・時間を投じることができない

といった理由が推察される。

こういった対象者へ有効な支援を行うには、分野別縦割り式の支援体制では困難である。就労への支援であるサポステ事業と、就労にとどまらない自立に向けた総合的な支援である生活困窮者自立支援事業を一体的に運用する、ワンストップでの支援体制が求められるのである。

但しここでよこはまサポステが想定する「ワンストップの支援」とは、複数の支援窓口が一か所に集まっていて利便性が高いというだけのものではない。コミュニケーションに苦手がある、社会への不信感がある等して、就労支援にとどまらない分野横断的なサポートを必要とするケースの多い40代の利用者と、強固で安定した信頼関係を構築することが何よりも大切だと考える。複合的な課題を抱える利用者に対して、支援者は時には本人にとって不本意な提案をする必要もあるし、様々な苦労や試行錯誤を共にしていくことも多い。そのようなケースで課題ごとに支援員が交代するのは現実的ではないし、些細なきっかけでも容易に支援の中断を招いてしまうことも多く、そうなれば支援機関に対する新たな失望を生み出すだけに終わってしまう。

すなわち、サポステ支援と生活困窮者自立支援の一体的運用とは、単なるワンストップ支援ではない。両事業のプログラムの併用に留まらず、支援者との安定した関係性を保障し、制度の狭間を埋める幅の広い支援が可能となることに意義があるのである。これまで長い期間社会資源につながることができずにいた40代は、他世代にも増してこのような支援が求められていると言える。これを私たちは、よこはまサポステ型の一体的運用と考える。

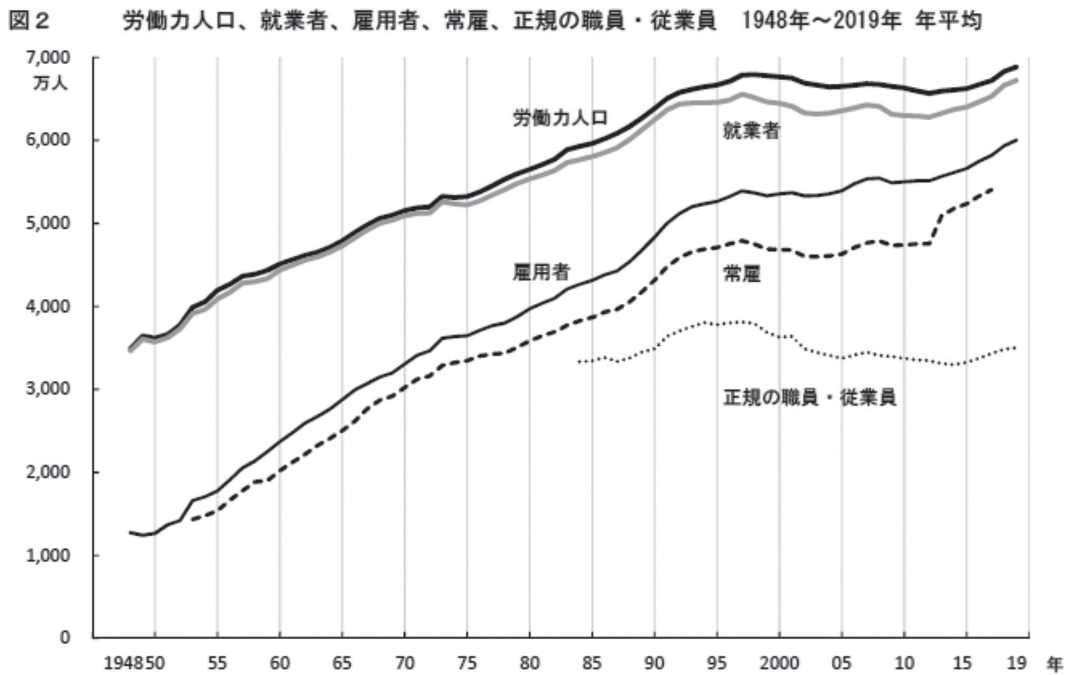
## 4. 社会的課題

### (1) 世代を超えた安定就労政策の必要性

2020年度から3年間にわたって実施される「就職氷河期等モデル事業」の目標の一つに当該世代の正社員を30万人増やすことが挙げられている。

しかし、下記のグラフにある通り、就職氷河期世代以降も、常雇の人口は増えているが、正規職の職員・従業員は減少しており、不安定雇用問題は、就職氷河期世代を超えて広がっている。

サポステの利用者についても、40代が最も正規職経験者が多く、年齢が下がるほど非正規職のみが多くなっている。



労働政策研究・研修機構（JILPT）「早わかりグラフで見る長期労働統計」より

さらに、40代で初職が非正規職であっても正規職に移行した人には、体調を崩して離職している人が散見される。

正社員を30万人に増やすという前提に、正社員化＝安定就労という意味があるなら、世代を超えた正社員化政策が必要であり、かつ正社員の労働条件、職場環境の改善が図られねばならない。

## **(2) 早期理解・早期対応といつでも利用できる支援機関の必要性**

---

長期にわたるブランク期間がある人は、本人の働きづらさ、家庭要因（無関心、虐待、障害のある親のケア、経済的困窮等）、学校でのつまずきなど、課題が複合化し複雑化していることが多い。

早期理解・早期対応の必要性を再認識するとともに、それが万全ではない現実を踏まえると、いつでも相談したいときに利用できる身近な支援機関の存在は重要である。

## **(3) 幅の広い支援を担いうる人材育成と運営体制**

---

サポステ事業（就労支援）と生活困窮者自立支援事業（生活支援）の一体的運用による幅広い支援は、中長期的な見通しが必要であり、また支援者には、利用者との関係性の構築、就労、福祉、医療、心理に関する知識、地域の社会資源の把握、本人や関係機関に応じたコーディネート力やファシリテート力など、総合的な支援力が求められる。

しかし、2017 年度から、サポステの運営団体は、単年度の入札制度により決定されることとなり、2 年先が見通せない中で支援を行っている。困難な状態にある人に対して、責任をもって支援を行い、かつ必要な人材を確保、育成していくには、入札制度の見直しが必要であることを引き続き訴えていきたい。