

平成18年度委託調査報告

世代間交流による若年者のキャリアアップと社会的活動

(要約)

第一章 調査の背景：団塊の世代の社会貢献ニーズ

団塊の世代は、狭義では1947から1949年生まれを指し、約680万人、総人口の5.3%を占める。2007年以降、定年退職の時期を迎え、企業などの組織から、地域社会等へ「回帰」することが注目されている。

団塊の世代は、所得・貯蓄残高ともに高い水準にある豊かな世代である。

60歳を過ぎてからもなお働き続けたいという意向を持つ人が7割から8割と高い傾向を示している。

ボランティア活動やNPOへの参加する可能性については、概ね4割程度の団塊の世代が、ボランティア活動やNPOへの参加する意向を持っている。

ただし、現在、実際にNPOやボランティア活動をしている人は多くない。

参加を希望する分野については、さまざまな分野にわたっている。

「ボランティアデビュー」「NPOデビュー」をスムーズにするためには、団塊の世代が参加できるNPOやボランティア活動の場を用意し、同時に、情報を的確に提供し、参加を誘導するセミナーの開催などが方策のひとつとして浮かび上がってきた。

第二章 国内若者支援団体における世代間交流の現況<国内アンケート調査より>

国内アンケートは、全国NPO法人データベースからニート、フリーター等のキーワード検索したNPO法人のほか、自立支援塾、サポートステーション、ジョブカフェ、ジョブスポットなど407団体を対象に、対象団体の担当者にアンケート用紙を郵送する方式で調査を行い、回収数は111、有効回収率は27.3%であった。111団体のうち「NPO法人」が87団体で78.4%を占めた。「財団法人」が7団体、「その他非営利法人」が17団体であり、それらの内訳は、独立行政法人7 ジョブカフェ4 県・公共施設3 社団法人2 学校法人1 であった。

まず、「若年者のキャリアアップを直接支援する」活動もしくは「若年者の社会的活動への参加や生活自立等を支援する」活動を実施している団体は90団体(81.1%)であった。

このうち、中高年人材の参加、協力がある団体は、84団体・93.3%であり、中高年人材の参画・協力がほとんどの団体で行われていた。

団塊の世代の社会貢献活動に参画への期待は、「期待している」「やや期待している」が8割を超えた。

また、団塊の世代が社会貢献活動に活発に参画するための条件については、コミュニケーション能力への指摘が他の項目を大きく上回った。

次に、事例の記述で報告のあった団体は79団体で、延べ114活動の報告があった。全活

動の1/3強が、2006年に開始されたものであった。

次に、「若年者のキャリアアップを直接支援」する活動と「若年者の社会的活動への参加や生活自立を支援」する活動は、両者を兼ねている団体が過半数を占めた。ただし、法人形態別では、NPO法人とその他非営利法人では、活動のウエイトが逆転していることと、「若年者の社会的活動への参加や生活自立を支援」ではNPO法人が優位であった。

活動の財源でも、NPO法人とその他非営利法人では、顕著な差異があった。NPO法人では自己資金で実施する割合が7割弱とかなり多く、「国・地方公共団体からの業務委託費」「民間機関からの寄付または協賛金」が2割台であった。一方、その他非営利法人の活動財源では、「国・地方公共団体からの業務委託費」が7割を占め、民間からの資金調達はみられなかった。

活動の総予算は、1万円から2000万円以上と非常に幅が広がった。NPO法人の平均総予算は358.2万円であり、その他の非営利法人は平均総予算が4625万円と、NPO法人の10倍以上の予算であることが分かった。

次に、支援活動の形態は、「イベントや講座等の企画・開催」が5割、「実習・訓練・体験的就労機会の提供」、「講師・アドバイザー・カウンセラー等の派遣」が4割であり、「就労支援」や「技能・資格の習得をめざす研修」には2割前後に留まった。

支援活動における中高年サポーターの人数は、全体では中高年サポーター「1～4人」の活動が45.6%を占めた、人数が多くなるにしたがい回答比率は低くなっている。

活動中の中高年サポーターの年代を「40代」から「65歳以上」までの選択肢（複数回答）で尋ねたところ、全体では「50～54歳」が60.5%と一番高率を示した。「団塊の世代」にほぼ該当する世代である「55～59歳」については、51.8%に留まった。

中高年サポーターの活動への関わり方では「講師・指導者」が約5割、「非常勤の職員」「有償ボランティア（交通費・実費程度の支給）」が3割台であった。「無償のボランティア」は有償ボランティアとは僅差であった。

中高年サポーターによる活動の効果については、「効果をあげている」、「大変効果をあげている」を合わせて9割以上となり、積極的な評価であった。

中高年サポーターの活用が難しい面については、全体では「特に難しい面はない」という回答が49.1%にのぼった。

中高年サポーターの活動が効果をあげるための条件については、「活動の推進にあたる中高年サポーターの社会的経験が豊富である」が7割、「活動の推進にあたって、適切な中高年サポーターを確保できている」が5割となった。

第三章 世代間交流による若者支援の国内先進事例<国内ヒアリング調査より>

国内アンケート調査の回答事例の中から、若者支援に関して一定の実績があり、中高年人材の活用に積極的な団体を抽出し、ヒアリング調査を実施した。活動の内容の多様性と、予算規模、所在地などに配慮して、10団体/プロジェクトの調査事例を決定した。

事例を分類してみると、活動内容は若者の就労支援事業（相談や情報提供、就業活動支援等）を中核として、学校でのキャリア教育、生活自立支援、体験的就業支援、自前の就業の場の確保などの展開がみられる。

対象事例の団体概要については、法人としての設立年度が最も古いもので1988年、1団体が1995年、4団体が2000年代前半、4団体が2005年以降に設立されており、総じて新しい団体が多い。

予算規模としては、1000万円未満が3団体、2000万円未満が4団体、3000万円未満が1団体で、3000万円以上が2団体だった。

中高年人材の参画・協力の有無と属性に関しては、全ての団体で何らかの中高年の参画があった。そのうち、8団体では中核スタッフや非常勤スタッフに40代以上の人材が関わっている。残りの2団体では、「講師」「アドバイザー」「イベント時の協力者」など限定的な協力者として、中高年が関わっていた。

実施されている事業の概要では、若者自立塾、ジョブカフェ、ヤングジョブスポットの受託団体がそれぞれ1団体あるほか、若者同士の交流の場づくり、各種セミナー、フリーターを対象とした教育・就労支援、キャリア教育、ジョブトレーニング等の就労体験事業、中間的就業の場づくりなどがあった。

中高年サポーターへの評価については、中高年サポーターへの期待は高かった。ただし、実際に中高年サポーターの活躍を実効性あるものにするためには、個人の資質、参画の方法、事務局体制などについて、いくつかの条件が出された。

こうした期待を具体的に見ていくと、まず、「人脈の豊かさ、人生経験、企業経験を評価」「就労に結びつく支援に期待」「企業や学校との交渉能力に期待」などの意見がでて、今後定年退職者を中心に中高年が若者支援に関心を持つことに期待が寄せられた。

一方で、「ニートや引きこもりに接した経験が皆無で、対象者と人間観や人生観、仕事間が大きく異なるので、対象者への理解が浅い」「バブルを体験し、リストラも免れ、無事に勤め上げた世代に、どれだけ現代の若者を理解できるか、疑問に思う」「中高年は自分の経験をもとに、仕事観や行き方を押し付けてしまう危険」などの意見も出され、逆に、これまでの人生経験の違いが、若者支援の壁になる危険性が指摘された。

また、他方で「年代ではなく、個人の資質が重要であると考えている」「若者の声に耳を傾け、彼らを理解しようという態度で接すること」「日常的な会話のなかで自らの仕事の失敗談、転職体験、仕事のつらさ・おもしろさなどを実感のこもった話をする事」などの基本的な姿勢の重要性を指摘する声が多かった。

具体的な支援への参画の場として、就職活動への同行者、パソコンや介護資格取得などの指導者、就労やインターンシップ先の開拓、伝統工芸の伝授、キャリアカウンセラー、ジョブコーチなどが挙げられた。

また、間接的な支援として、「近所のちょっと親切なおじさん・おばさんの役割を担う」「地域の子どもとして接することで、自然にキャリア教育を実践する」という選択肢も出

された。

団塊の世代を受け入れ、若者への支援者として活用していくうえでの体制として、事務局体制の充実を指摘する意見があった。つまり、「無償ボランティアには方針と異なっても指導がしにくい」という問題点が指摘されており、質の高いサポート体制を築くためには、「専従事務局とサポーターを適材適所に配置する必要性」や組織としての方針を徹底するために有償ボランティアへの切り替えを進めたいなどの意見があった。

第四章 英国若者支援団体における若者支援の特性

英国における若者支援について、「若者対策のフレームワーク」、「中高年人材の活用」という2つの側面から把握した。

今回の調査では、主に「サードセクター (Third Sector)」と総称される団体から事例を選択した。調査対象は、ヒアリング調査で10団体、ホームページ・文献調査で15団体の計25団体について調査・分析を行った。なお、サードセクターは日本のNPOセクターに相当するが、イギリスの場合はチャリティ団体や協同組合、コミュニティ団体、開発トラスト、社会的企業などが含まれている。

○若者対策のフレームワーク

まず、英国では若者問題が重要な政策課題となり、公共政策としての明確な位置づけがなされている。

次に、若者対策としてのYouth Workアプローチ (APIR) により若者の人間的、社会的側面の成長への支援が行われている。

第三に、若者対策において、若者ニーズへの個人的対応という流れの中で、「若者サービスの統合化」が新たな政策アジェンダとなっている。この統合化の一つの鍵となるのが、個々の若者についての情報の共有で、「コネクションズ」のパーソナル・アドバイザー (PA) を核とするネットワークを通して行われている。

第四に、若者対策に大きな影響を与えたのが、地域再生アプローチの導入である。これによって地域をベースとした総合的なプログラムが増え、若者対策もその中に位置づけられるようになっている。地域再生アプローチでは、多様なセクターや団体の参画のもとに、若者のために創造的に協力できる態勢の構築が進んでいる。若者を含む地域コミュニティが主役となり、地域の将来に貢献することが目的になっている。

第五に、若者対策における「パートナーシップ・ワーキング (partnership working)」の広がりや深みが増している。今回の事例調査でも再三強調されていたことは、ニートに見られる典型的な現象は、若者によるフォーマル・セクター (自治体、学校など) の拒絶である。パートナーシップ・ワーキングの進化によって、フォーマル・セクターとインフォーマル・セクターの構造化が進んでいる。

第六に、最近の若者対策では、できるだけ多様なタイプの団体やプロジェクトからのインプットが不可欠の要件になっている。この中で、サードセクターは公共セクターに比べ

て、若者からの信頼を得やすいという強みをもっているため、サードセクター団体が若者対策において重要な役割を果たしている。

サードセクターに関連して、2つの新しい動きが生まれている。1つは、従来には関係がなかったタイプの団体が、若者対策分野に参画するようになってきていること。もう1つは、サードセクター団体の多様化である。チャリティ団体や開発トラストなどに加えて、社会的企業など、多様なタイプの団体が組織されるようになってきている。その育成のための制度化や資金提供を行っている。2005年には「Community Interest Company (CIC)」という新しい法人格を導入している。

第七に、若者対策全般における「イノベーション志向」についてである。今回の事例調査で、いくつかの団体において「イノベーション志向」が強調された。例えば、森を使った若者教育と社会的企業モデルの開発、病院における若者ボランティアの実験などはイノベーション志向の成果と言える。

第八に、最新の若者政策である「Every Child Matters」や「Youth Matters」において、「若者の社会的貢献」が一つの柱として確立されたこともあって、若者によるボランティア活動の促進が、若者対策の新たな政策アジェンダとして浮上してきている。特に、ニート層に焦点を当てた若者ボランティアを促進するために、政府資金をもとに「v」という全国組織が設立されている。また、「Big Boost 基金」のように、若者の起業家的活動を促進しようとしている事例も新しい動きとして指摘しておきたい。

○中高年人材の活用

ここでは、中高年人材の活用について、「団体スタッフとしての活用」と「ボランティアとしての活用」に区分して整理した。

「団体スタッフとしての活用」については、第一に若者問題に情熱をもって対応しようとする中高年人材に多く出会うことができたことを報告したい。また、写真家から環境保全団体への転職（Millennium Volunteers 担当者）など、さまざまな経歴と職歴を有する人材が、若者対策で活躍していた。若者対策にとって、職業および人生体験の豊富な中高年層は貴重な資源となることが分かった。

第二に、中高年人材の活用におけるサードセクター団体の役割の重要性が指摘できる。中高年の人材活用において、キャリア転換の機会や実際の「有給職」を提供できているのが、サードセクター団体である。また、サードセクター団体は多くのボランティア活動の機会を提供しており、これが若者分野へのキャリア転換を希望する中高年にとって、貴重な体験および研修機会となっているケースも少なくない。

中高年層の人材活用を成功させる一つの鍵は、再研修を通しての能力開発である。若者対策では人間的アプローチなどが要求されるため、コミュニケーション能力や判断能力など、いわゆる「人間的スキル (human skills)」が重要になってくる。これを実際に活用する上で、サードセクター団体の役割は重要なのである。

「ボランティアとしての中高年の活用」については、第一に、組織運営面、特に理事や役員として、中高年人材が果たせる役割があることが指摘できる。第二に、中高年ボランティアには、メンターや世話役として役割を担っている事例がみられた。英国では、社会的排除に直面する若者へのメンターサービスが非常に多い。ボランティアとは異なる面があるが、企業の CSR (Corporate Social Responsibility) の一環としての中高年の参加も活発だった。典型は Marks & Spencer 社が取り組んでいる「Marks & Start」である。メンターとなる人には会社内あるいはサードセクター団体によって、メンター研修を受けた上で、実際のメンターとして若者に対応している。

第三に、今回の調査団体が扱うような対応が難しい若者を対象とした活動では、中高年が一般のボランティアとして活躍する場面はそれほど多くはないことが分かった。つまり、対応が難しい若者に対しては、専門的な訓練が必要とされるからである。世代間交流による中高年ボランティアの活動はみられるが、その多くは学校での読み書き指導や高齢者施設での交流など、年齢層が低い子供の世界が中心である。

第四に、ボランティアを希望する中高年に対して、適正な対応をすることも重要な課題として指摘されていた。若者と中高年の間にあつて、双方のグループにとって有意義な学習の場を設定できる、プロフェッショナル（コーディネーター）の存在が重要になるという。

第五章 世代間交流による若者支援の促進に向けて

世代間交流によって若者支援の促進を図るためには次のような点について考慮することが必要と思われる。

第一に、中高年人材に対する若者支援団体の期待は高く、今後若者支援団体の支援プログラムのイノベーションが進むことによって、新たな中高年人材の活躍の場も広がるといえよう。つまり、若者の就職活動への同行者、パソコンや介護資格取得などの指導者、就労やインターンシップ先の開拓、伝統工芸の伝授、コミュニティカフェのような就業の場の起業など、活躍の場は広がると思われる。さらに、直接に個別の若者に関わるだけでなく、理解ある地域住民として間接的な関わり方も重要である。また個々のサービスの提供に具体的に関わるだけでなく、若者支援団体の組織運営に責任者やマネージャーとして関わることもある。

第二に、中高年人材の熱意が若者支援団体において効果的に活かされるためには、支援人材としては中高年層自身が自らも研修等で学び、新しい分野に再チャレンジする心構えが必要と思われる。そのために、まず中高年人材が情報を得て、初歩的なボランティア研修を受けることのできるようなボランティア推進機能を、地域の NPO 支援センター等の中間支援組織において担うことが望ましいだろう。その上で、受け入れ団体において、中高年人材が個別のオンザジョブ・トレーニングを通じ、具体的に貢献できる方途を探ることが現実的なステップと思われる。

第三に、中高年人材のキャリアを若者支援に活かすためには、企業の協力も欠かせない。英国における Marks & Spencer の事例にみられるように、企業が社会貢献活動として、若者支援団体とパートナーシップを組み、企業の人材や活動の場を提供していくような協力プログラムを開発することが今後の課題であろう。このような企業と若者支援団体の協力プログラムの開発は、若者支援団体が独自に取り組むこともあろうが、英国における Business in the Community のような企業の社会貢献の推進組織の役割でもあると思われる。

第四に、中高年人材の受け入れと活用を積極的に勧めるためには、受け入れる若者支援団体の組織力の強化が前提となろう。若者支援団体のミッションは、若者のキャリアアップ支援や生活自立のサポートである。つまり、活動プログラムの充実や活動拠点の確保といった事業力や、人材マネジメント力の強化や人件費の確保といった組織運営力の強化・向上が必要条件である。

第五に前項の若者支援団体の組織力の強化を実現するうえで、若者支援政策における NPO 等の民間の担い手の役割を、政策に位置づけることが基盤整備として必要であろう。英国においては、若者支援における多様な担い手の間のパートナーシップが、地域戦略パートナーシップや地域協定の形で制度的に担保されている。また、インターメディアリ・レーバー・マーケット（中間労働市場）という考え方で、従来の労働市場に参入が困難な層に向けて多様な就労の場をつくるという方向性が明白で、その就労の場の担い手として、民間であるが公益的な事業体という意味での「社会的企業」の育成が進んでいる。若者支援において NPO 等の民間の担い手への期待は益々高くなると思われるが、NPO がその役割を担うためには、行政と NPO とのパートナーシップを構造化していくことが必要といえよう。

本要約は、(財)地球産業文化研究所が特定非営利活動法人パブリックリソースセンターに調査を委託し、提出された報告書の要旨である。