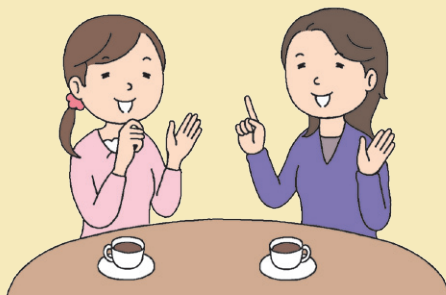


保護者のための
就職読本



子	ど	も	の
就		職	

～あなたが子どもにできること～



YYジョブサロン

山口県若者就職支援センター <http://www.joby.jp/>

子どもの就職 ～あなたが子どもにできること～

CONTENTS

I	あなたの子どもの就職準備度は？	1
II	子どもが積極的に働く気になるには？	2
III	保護者も知っておきたい就職活動のポイント	3
IV	職業をかたよった見方で見ていませんか？	10
V	いろいろな働き方って？	12
VI	フリーター、ニートの実態は？	16
VII	会社が求める人材とは？	18
VIII	入社したら安心？	21
IX	子どもが自分の可能性を実感できる、 保護者としてのかかわり方とは？	24
X	子どもの自立へ向けて	27

「就職」に悩む子どもたちの話にじっくり耳を傾けていると、子どもは、私たちが考えている以上にその人生の節目において大人、特にいちばん身近にいる保護者の言動（この言動には「何も言わない」、「何もしない」ことも含みます）に影響を受けていると感じることが少なくありません。

就職は、人生の節目の中でも大きなもののひとつです。この冊子は、

就職に関して { ★正しい知識と認識を持つこと
★子どもに適切にかかわること

を目的として、保護者の皆さまに子どもの就職のよきサポーターになっていただくための冊子です。

I あなたの子どもの就職準備度は？

I

1 子どもが乗り越える5つの壁

子どもが自分から考えて行動し就職するためには、次の5つのことを自分でできることが必要です。

あなたのお子さんは今いくつできそうでしょうか？ 当てはまると思う項目のに、チェックを入れてみましょう。

- ① 働く気になっている、自分が働くことについて意味を感じている
- ② 大事にしたいこと、好きなこと、得意なことなど、自分の特徴を知っている
- ③ 興味がある仕事の内容（業務内容、労働条件、どんな人が活躍しているかなど）や就き方（必要な教育、採用選考の難易度、求人のある場所など）を知っている
- ④ 自分の特長について、態度や表情、話し言葉、文章などを使って、他人にうまく伝えることができる。礼儀やマナーなどの基本的な社会性が身についていることも、態度や言葉づかいの中で伝えることができる
- ⑤ 目標を設定し、達成するための計画を立て、それを遂行していく力がある

2 就職がなかなか決まらない子どもの共通点

- ① 『『向いていること』しか仕事にできない』という思い込みがある

知らないことや最初は興味を感じなかったことでも、「やってみたらけっこううまくできた」という経験が不足している子どもは、今の自分が変わっていく可能性（理想の自分像に向かって成長していく実感）に気づきにくいようです。従って、今思い浮かぶ『向いていること』『できそうなこと』という狭い範囲の中から仕事を探すという、非常に苦しい職業選択になってしまいます。

- ② 職業に対する偏見、一方的な思い込みがある

「営業はノルマに追われるのでつらい」「事務職はずっと机に向かっている」「公務員は安定している」「あの資格があれば仕事に就ける」など、職業に対し

て一面的な見方しかできない子どもがたくさんいます。この“思い込み”が、職業選択の幅を狭めている場合があります。

③ □ 親をはじめとする「大人が働いている」という実感がない

労働が経済的豊かさをもたらすという実感が乏しい時代に育ったためか、現代の子どもは「お金」を稼ぐ以外の何か別の目的を見つけないと、働く意欲がわいてこないようです。大人ががんばって働いて、世の中がよくなったという実感を持っていない子どもも多くいます。当然働く意欲がわきにくくなってしまいます。

①から③の3点とも、保護者として何かできることがありますかと思いませんか？

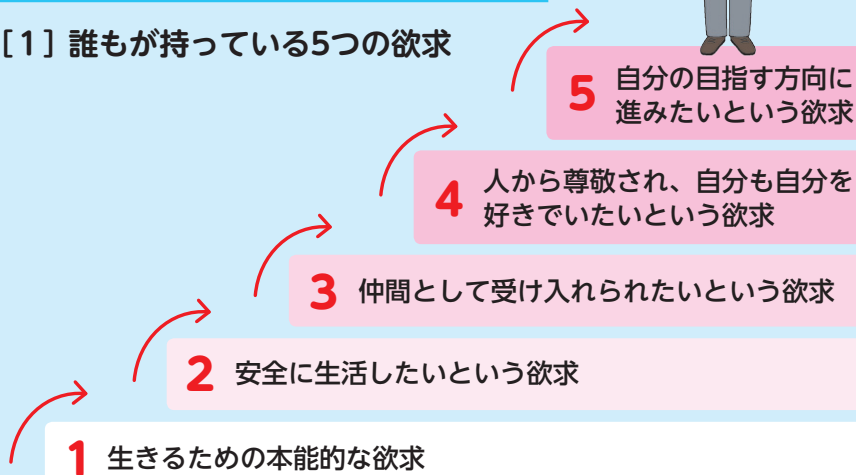
II

II ・・・ 子どもが積極的に働く気になるには？



1 やる気が起こるのはなぜ？

[1] 誰もが持っている5つの欲求



人には、図に示したような5つの欲求があるとされています。低次のものには意欲を出すための環境を構成するものであり、高次のものにはそれ単体でやる気を引き起こすものだと言われています。就職はまさに5の「自

分の目指す方向に進みたいという欲求」にあたります。それ以前の3や4を実感している子どものほうが、就職への意欲は強くなると思われます。

[2] やる気はどんな時にうまれる？

やる気は「自分にとって価値（重要性）がある」と「自分の力で実現できそうに思える」の両方がそろったときに出てくると言われています。

例えば「ダイエットをする気になる」のも、「自分にとってやせることは意味がある」と「この方法ならやせられそう」がそろったときに、いちばんその気になるのです。就職も「その仕事に自分が就く意味」と「就けそうな感じ（＝自信）」の両方が必要です。

2 3つの働く意味

[1] 働く意味となる3つの要素

1. 経済的な豊かさのため（経済性）
2. 人の役に立っている実感のため（社会性）
3. 仕事を通して自分の成長を実感するため（自己実現性）

—— これらを保護者の口から保護者自身の言葉で伝えることが、子どもたちが働く意味を考えるきっかけになります。

[2] 今の若者は労働によって生活が豊かになっていく実感を持ちにくい時代に育っています。「お金」以外の働く意味を探すのは難しく、苦しいことかもしれません。大人からそのヒントを提供してあげることが必要なのです。

III 保護者も知っておきたい 就職活動のポイント

1 仕事選びに不可欠な「自分を知る」

[1] 3つの視点

子どもは仕事を選ぶために自分の特徴を知る必要があります。特徴は、

「何を大事にしているのか（価値観）」「何が好きなのか（興味）」「何が得意なのか（能力）」の3つから探ることができます。それぞれが仕事の特徴と結びついているため、子どもが働く意味を実感しやすい仕事を探す手がかりになります。

◆ 価値観

「どんなこだわりを持って働くのか」「どんな人たちに、どのような形で役に立ちたいか」「どんな環境で働きたいか」「仕事と私生活をどんなバランスにするか」など。

◆ 興味

「どんな商品やサービスを扱いたいか」「どんなことに詳しくなりたいか」など。

◆ 能力

「どんな知識、経験を発揮したいか（高めたいか）」「どんな力を評価されたいか」など。

[2] 3つの方法

子どもが自分の特徴を知るには以下の3つの方法があります。

◆ 経験を振り返る

過去にしてきたことは、子どもが自分の判断で選んだことがほとんどです。例えば「遊ぶか、勉強するか」などの選択によって、その時に遊びがうまくなる経験を積むか、勉強が得意になる経験を積むかに分かります。子どもが選んだ選択肢には「大事だから」「好きだから」「得意だから」などの理由が現れているはずです。

◆ 他人の意見を聞く

自分のことはわかっているつもりでも、他人には違うように見えていることがよくあります。自分では暗いと思っていても、他人からはそうは思われていなかったりなど、かなりのギャップ（違い・差）を感じることも多いはずです。保護者として、子どもの「大事なこと」「好きなこと」「得意なこと」をどう観ているか伝えてみましょう。

◆ 適性検査を受ける

学校やハローワーク（公共職業安定所）などで実施している適性検査を受けると、これまで気づけなかった自分を発見することができます。隠れた才能を発見したり、自分を深く知ることができれば可能性を広げていくことができます。

2 応募書類や面接で問われること

[1] 企業が採用時に見ようとすることは？

- a. 「なぜこの会社を選んだのか」「なぜこの仕事がしたいのか」
- b. 「何が、どの程度できるのか」
- c. 「会社の内外の人とうまくやっていけるか」

[2] この3つを企業が聞くのは以下の理由からです。

- a. しっかりと働く意味を考え、意欲を持っている人は、「少しくらいつらいことがあってもがんばってくれる」「前向きに自分の意志を持つ習慣がある」と推測でき、そのうえで「この人が望む仕事を自社で与えられるか」を判断したいため。
- b. 行動力や発想力など基礎的な力から知識、技能、資格など専門的な力までを評価し、自社で活躍できる人材かを判断したいため。
- c. 周囲と問題を起こさないことはもちろん、よい人間関係づくりに一役買ってくれる人材かどうかを見極めたいため。

- 「自分のことを知った」うえで先の3つの点で企業にアピールできないと採用されるのが難しくなってしまいます。日頃から「自分はどんな人間か」を考えるよう、子どもに刺激を与えてみましょう。その際に性急に「結論」を求めてはいけません。簡単に答えが出るものではないのです。最終的な答えが出なくても（後で変わってもいい、変わるのが当たり前という前提で）、現時点での答えを出すことが大切なのです。
- 東京大学の「希望学プロジェクト」の調査でも小学生や中学生のとき「希望の職業」を持っていた人のほうが、持っていなかった人より、40歳の時点で、圧倒的に多くの方がやりがいのある仕事に就いているとの結果が出ています。当然、希望の仕事にそのまま就いているわけではありません。しかし夢が実現できなかつたとしても、希望があったからこそ、その仕事を目指す過程の挫折や苦勞から、自分を振り返り、進むべき道を考え直し、人に出会いチャンスをつかんでいくのだと考えられます。そして結果的には満足度の高い職業に就いているのでしょう。

さらに大切なのは「変わっていくこと」 「成長していくこと」

3

[1] 子どもはこれからの経験で変わっていく

子どもが今の自分の経験範囲だけで就職を考えていては、とても狭い範囲で職業を探すことになりかねません。また、子どもにとって「これだ」と進む道の一つに決めることはとても難しいことです。

さらには、子どもたちにはこれからの経験によって大きく変わっていく可能性、未知の環境に適応していく力があります。つまり「実際に働いてみないと本当のところ向いているかどうかわからない」「働いているうちに向いているように思えてくる」という面があるのです。

従って、完全に決めることはできなくても、卒業時などタイミングのよいときにチャンスをつかみ、実際に働く場に身を置くことが重要になります。

[2] チャンスをつかむための準備

タイミングよくチャンスをつかむために、以下のことを普段から心がけ、態勢を作って準備しておくことが大事です。またこれらは、一度失敗してしまったあとに再度チャンスをつかむうえでも大切なことです。

- ◆ **好奇心** 常に新しいことを学ぶ機会を探すこと
- ◆ **持続性** 困難があってもあきらめないで希望を持ち続けること
- ◆ **柔軟性** 必要に応じて、勇気を持って環境や自分を変えること
- ◆ **楽観性** いつかはチャンスが来ると信じること
- ◆ **冒険心** 時には結果に責任を持って、ある選択にかけてみる

4 仕事探しの全体像

子どもに、まず自己を理解させ、なるべく多くの仕事に関する情報に触れさせます。その後で将来設計、目標の具体化、目標達成のための行動計画を作ります。必要に応じて進学や職業訓練に進みます。そこまでしてから、求人情報を集めて検討し、応募します。一見遠回りに見えるかもしれませんが、生活を充実させ、日々の経験の中から、自分の気持ちを味わい、それを将来の仕事とつなげて考えるように心がけることが、適職選びの近道なのです。

仕事探しの全体像

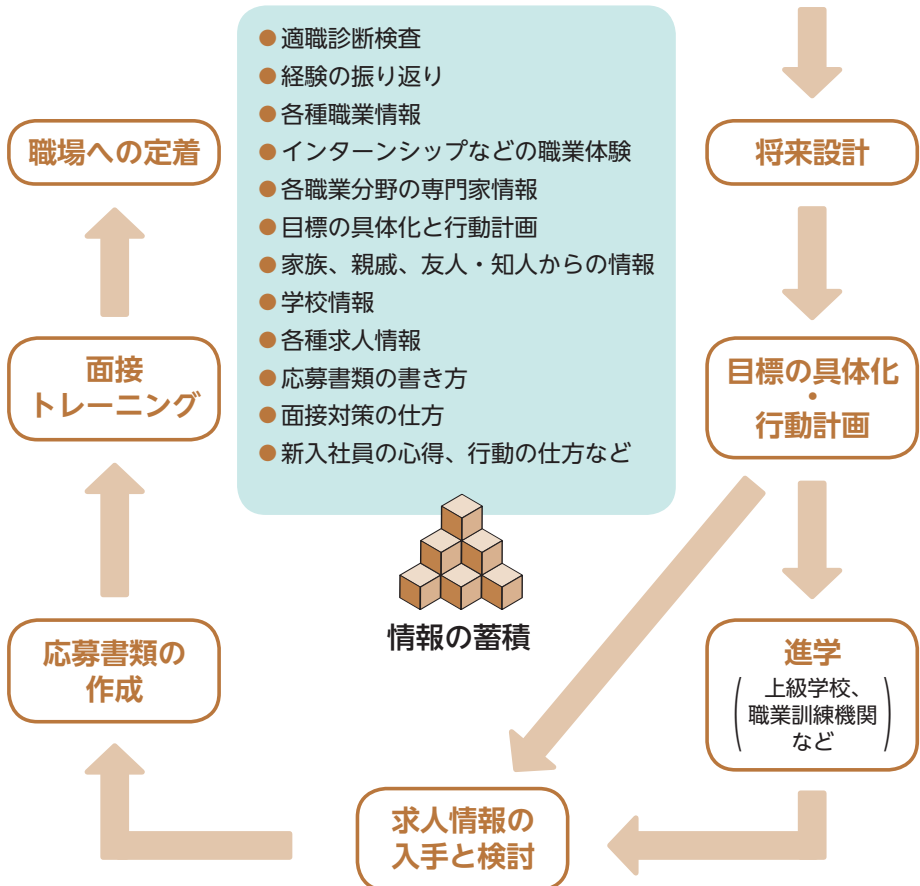
自分を知る、自分の強みを知る 自分にとっての働く意味を知る

- ①自分の好きなこと、大事なこと、得意なこと、能力を知る
- ②自分を知るヒントは経験の振り返り、他人の意見、適性検査を受ける
- ③自分がいる環境（地域、家庭）を知る



仕事を知る（知識・体験）

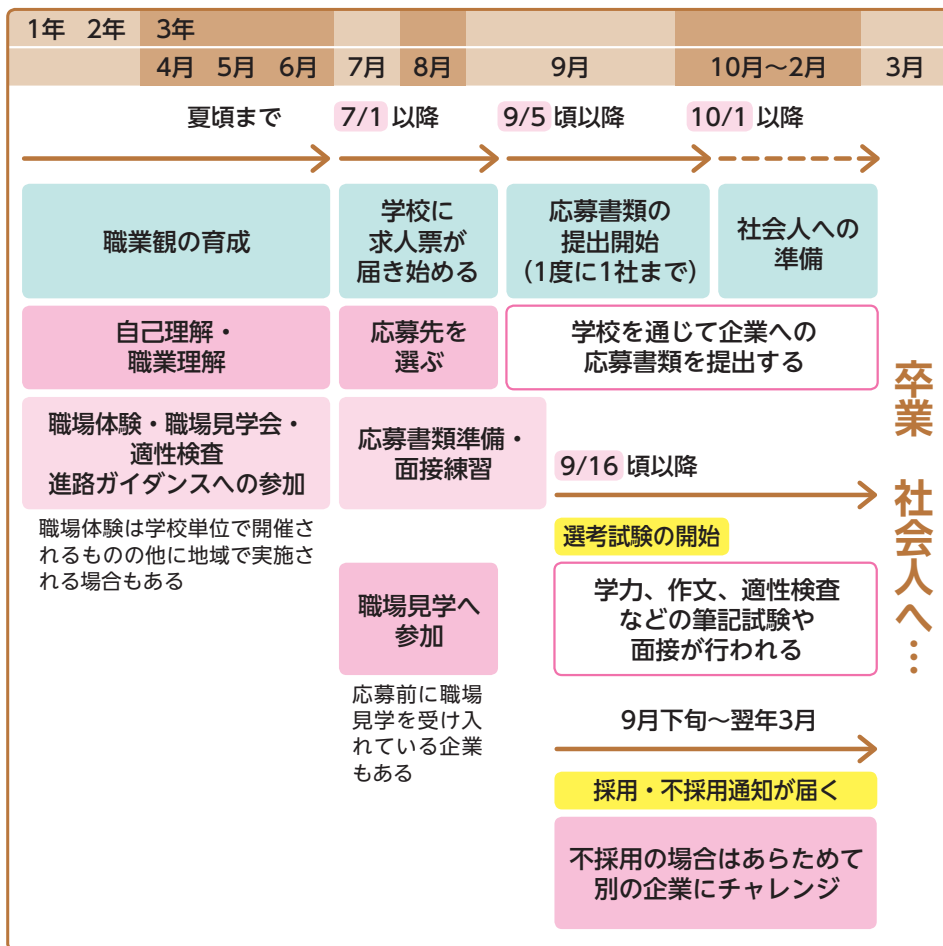
- ①業種、職種を知る
- ②待遇、労働条件を調べる
- ③企業文化、社風を調べる
 - ▶どんな仕事がどこにあるか
 - ▶どんなやりがいを感じているか
 - ▶どうしたら調べられるか



5 子どもの就職活動スケジュール

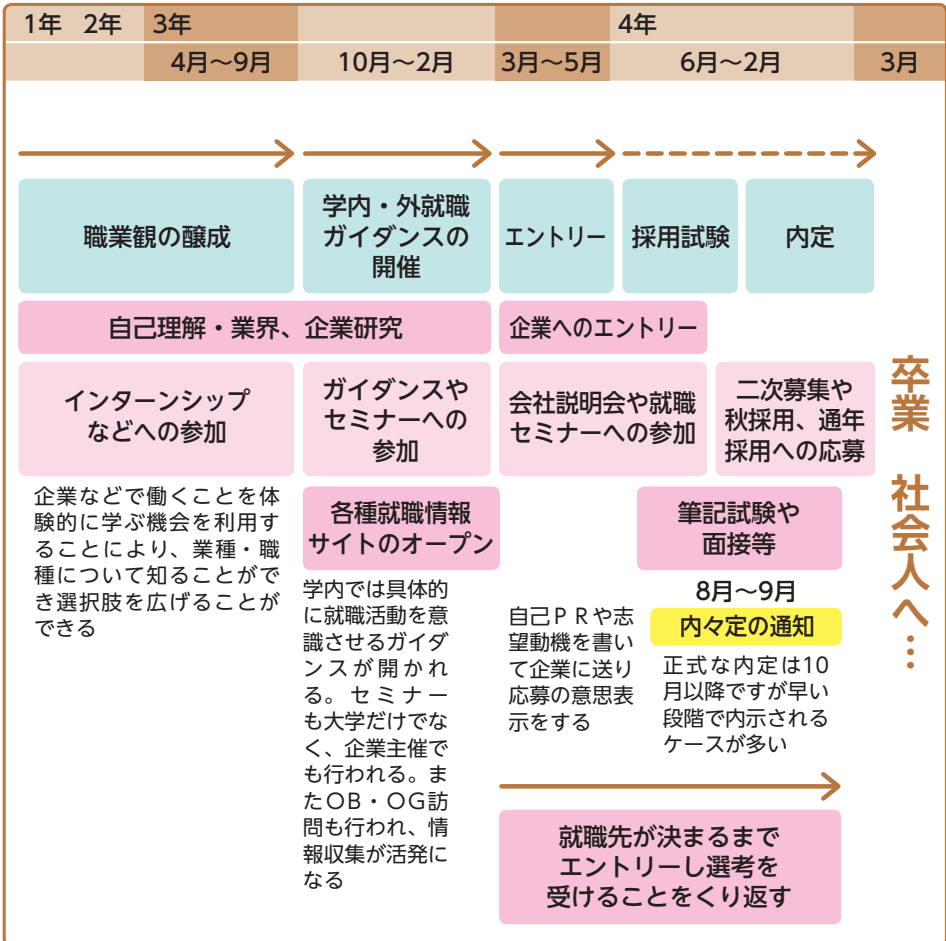
◆ 高校生の就職活動のスケジュール

高校生の場合は就職活動の全体スケジュールが明確に決まっており、ハローワークの支援のもとに高校を通じて求人内容の確認や実際の応募（推薦）が行われます（校内で企業の採用枠を超えた推薦は原則行わないので、希望者多数の場合は希望する会社に応募できない可能性もあります）。1、2年生の時に職業について考える機会をつくり、段階的に進路選択ができるような支援が必要になります。



◆ 大学生の就職活動のスケジュール

企業側の自主的なガイドライン（日本経済団体連合会「採用選考に関する指針」）により、企業毎に採用活動が進んでいきます。よって、学生自らが主体的に情報収集し自分の行動を決めていく必要があります。下図はおおまかな目安となるスケジュールですが、経団連に加盟していない企業や外資系など、あてはまらない場合もあります。専門学校、短大の場合は「1年生≒大学3年生」、「2年生≒大学4年生」と考えてよいでしょう。



IV 職業をかたよった見方で 見ていませんか？

1 誰にでもある職業に対する偏見

[1] 仕事の「よい」「わるい」は決まっている？

- どんな人でも「意識する」「しない」にかかわらず「あの仕事は難しい」「あの仕事はたいしたことない」という格付けをしています（これを職業威信といいます）。家族の職業威信が、子どもにも影響し、はじめから自分が就くべき仕事ではないと、視野から外してしまっている場合があります。
- また職業威信以外でも親など家族の職業についての画一的なイメージが、子どもの職業選択に大きな影響を与えています。当たっている場合も多いとは思いますが、時代と共に職業も変化し、個々の会社によって仕事内容や条件が異なります。また子どもは自分とは違う基準で仕事を選んでいるかもしれません。どんな仕事にも、その仕事にやりがいを持って働いている人たちがいます。子どもがある仕事に興味を示したら、まずその気持ちを尊重し、中立的な立場やニュートラルな気持ちで聞いてあげてください（もちろん子どもの考えを聞いたうえで、事実と異なっていることについては訂正します）。



[2] あなたの中に潜む「偏見」とは？

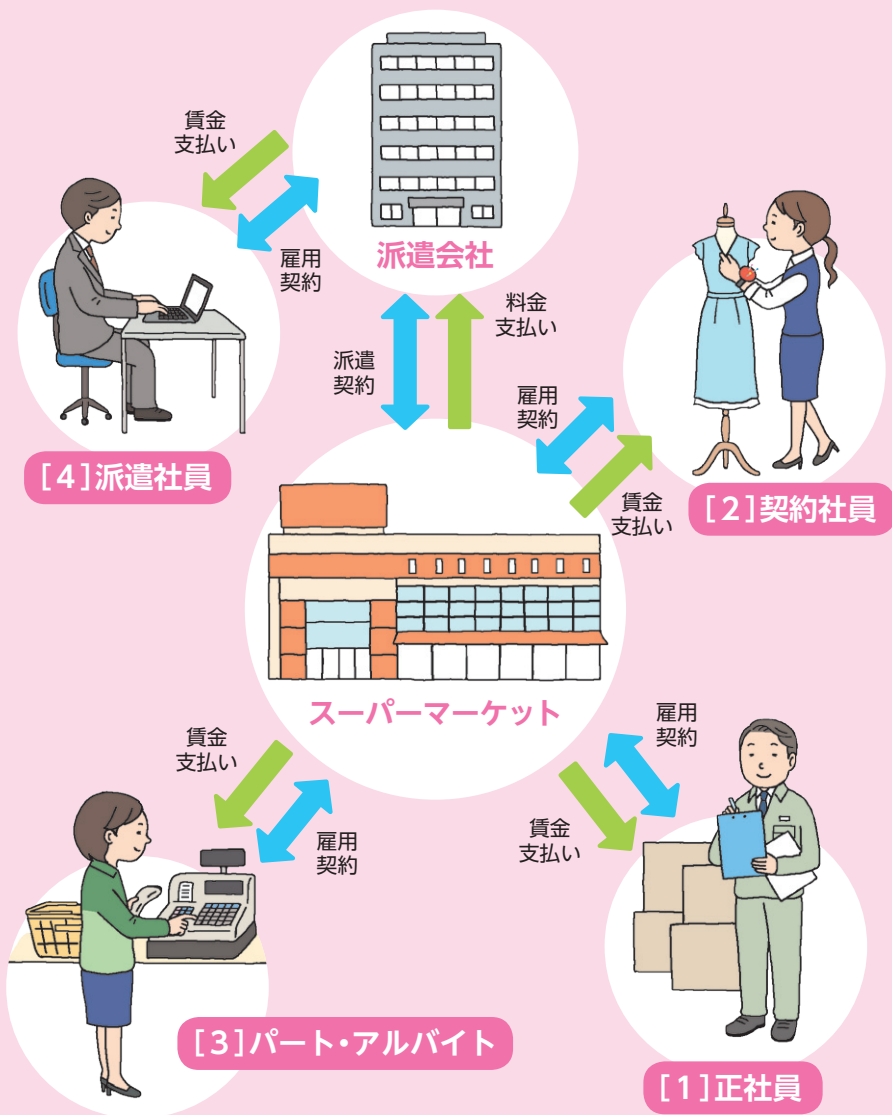
一般的に持たれがちな職業イメージと別の見方の一例をあげます。

仕事・会社	イメージの例	別の見方
営業、販売、接客	<ul style="list-style-type: none"> ● ノルマに追われる ● ぎつい ● 頭を下げてばかり 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自分を信用してもらえる喜び ● 顧客からの感謝、会社を背負って稼いでいるという誇り
金融	<ul style="list-style-type: none"> ● 数字に厳しい ● 取り立て 	<ul style="list-style-type: none"> ● お金の力で個人や会社を助ける
中小企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 不安定、給与など労働条件が悪い ● ワンマン経営 	<ul style="list-style-type: none"> ● シェアの高い、競争力のある製品を持っている会社も多い ● 会社を成長させ幹部として活躍できる可能性もある
大企業	<ul style="list-style-type: none"> ● 安定している ● 給与が高い ● 福利厚生が良い 	<ul style="list-style-type: none"> ● 成果主義 ● 終身雇用の崩壊 ● 合併や分割が増えている
公務員	<ul style="list-style-type: none"> ● 安定している ● 福利厚生が良い 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自由度が低い ● 成果主義の導入 ● 年金統合
資格を取って働くこと	<ul style="list-style-type: none"> ● 取得できれば安心 ● 資格自体の評価が高い 	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事を取ってくる努力をしなければ高収入は得られない ● 経験をより重視することもある
ベンチャー企業経営者	<ul style="list-style-type: none"> ● 収入が高い ● カッコいい 	<ul style="list-style-type: none"> ● 責任が大きい ● 個人の信用で事業をする面があるためリスクが大きい
芸人、役者、ミュージシャン	<ul style="list-style-type: none"> ● 夢がある ● 成功すれば高収入 	<ul style="list-style-type: none"> ● 競争社会 ● 一定の収入になるまでには時間がかかる場合が多い ● 自分の好みで仕事は選べない



V いろいろな働き方って？

1 正社員、契約社員、派遣…メリットとデメリット



[1] 正社員：一般に社員と呼ばれている人たちです。

● メリット

相当な理由がなければ解雇されることはありません。社会保険が適用になり、会社によっては各種手当やボーナスなどが支給されます。また会社は正社員に長期的な期待をしているので、教育や研修も熱心に行います。そのため専門的な知識や技術などを身に付けることができたり、責任ある仕事を任されるようになります。



● デメリット

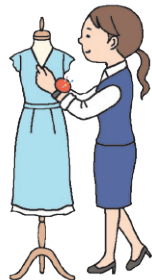
会社の命令を拒否するのが難しく、転勤や望まない部署への配属などもあるので、自分の希望がすべて通るとは限りません。会社に守られている代わりに義務も増えます。

[2] 契約社員：会社が期間を決めて採用する人のことです。

ふつうはデザイナーやライターのような専門職や、1年などと期限を決めて契約をかわす人を指します。

● メリット

待遇は会社によってさまざまなので、契約をするときには注意が必要ですが、仕事の内容は、契約時にはつきりしていることが一般的です。そのため、専門的な分野の仕事に自分の能力を活かせるケースが多いです。



● デメリット

契約期間が終了すると更新されないこともあります。またやめるときは「契約期間満了」のためなので、退職金はないことが多いようです。

[3] パート・アルバイト：正社員に比べ雇用期間、勤務時間が短い人です。

● メリット

正社員よりも勤務時間の自由度が高く、働く時間を選びやすい面はあります。仕事にこだわらなければ求人も多く、経験や専門技術を求められることは少ないので、比較的早く職に就くことができます。職場で経験を積めば責任ある仕事を任されたり、中には正社員に切り替えて雇用される人もいます。



● デメリット

ボーナスや退職金を出す会社はほとんどなく、昇給や昇進についても想定されていない場合が多いようです。

[4] 派遣社員：働く会社と雇用契約を結ぶのではなく、派遣会社から会社に派遣されて働く人のことです。派遣会社に登録すると、条件に合った会社が紹介され、雇用契約は働く会社とではなく派遣会社と結びます。給料は派遣会社からもらいます。

● メリット

一定の条件を満たしていれば有給休暇がもらえますし、派遣先の会社は正当な理由がなければ、派遣契約を中途解約できません。大企業や外資系など、正社員としては入社が難しい会社に派遣されて働くこともあります。また、将来は正社員として雇うことを前提に、まずは派遣社員として採用するという契約を結ぶこともあります。



● デメリット

派遣元会社と派遣先会社の契約の期間内で雇用契約を結ぶことになるので、その期間を超えてそこで働くことはできません。交通費が時給に含まれていたり、ボーナスがでなかったりするのが一般的です。そもそも登録しても必ず会社を紹介される訳ではありません。

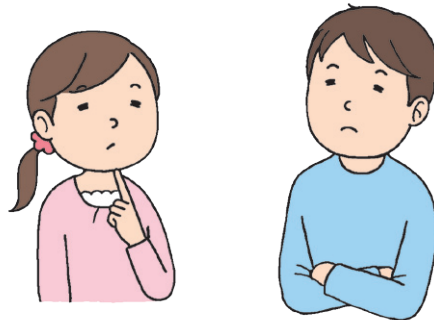
● 様々な働き方の比較表 ●

(一般的な事例をもとに作成した表です。個々の会社によって事情は異なります)

	仕事内容	給 与	労働時間	雇用期間	社会保険※ (健康保険、年金など)
正社員	基幹業務 中心	月 給 18万円前後～	比較的 長い	基本的には 定 年	ほ ぼ 適用される
契約社員	専門的業務 中心	月 給 20万円前後～	比較的 長い	1回の契約が 最長5年	適用される 会社が多い
パート・ アルバイト	補助的業務 中心	時 給 800円前後～	比較的 短い	原則として 雇用期間あり	適用されない 場合が多い
派遣社員 (登録型)	補助的業務 中心	時 給 1000円前後～	比較的 短い	同一の事業所 で最長3年	適用されない 場合がある
独立・ 個人事業主	経営全般	年間所得 0円～無限	ほ ぼ 休みなし	会社 が続く限り	適用されない

※社会保険には、健康保険、年金保険、雇用保険、労働者災害補償(労災)保険などがあります。

※参照:厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」



VI フリーター、ニートの実態は？

1 フリーターとは「15～34歳の在学していない者で、女性は未婚であり、有業者については勤務先の呼称がパート・アルバイトである者、現在無業である者については、家事も通学もしておらずパート・アルバイトを希望している者」のことで、現在全国で約155万人（総務省「平成28年労働力調査」、山口県では約1.6万人（総務省「平成24年就業構造基本調査」）いるといわれています。

2 ニートとは「15～34歳の無業者で、家事も通学もせず、就職活動もしていない者」のことで、現在全国で約57万人（「平成28年労働力調査」、山口県では約6,400人（「平成24年就業構造基本調査」）いるといわれています。



3 正社員、フリーター、ニートの違い

	正社員	フリーター	ニート
生涯年収	約1.5～2.7億円	約5000万～1億円	
拘束時間	長い	短い	仕事上はない
責任	重い	軽い	仕事上はない
がまん	多い	少ない	仕事上はない
能力向上	機会が多い、 厳しい指導、 成長に応じた仕事	機会が少ない、 定型業務中心	ほとんどない
雇用安定	安定 (解雇されにくい)	不安定 (解雇されやすい)	個人負担
社会保険	適用	適用されない場合も多い	
信用	されやすい (ローンを組めるなど)	されにくい 労働意欲に疑問を 持たれやすい	極めて されにくい

※一般的な比較ですので個々の会社、仕事によって事情は異なります。

4 一度フリーターやニートになってしまうと、就職の意欲はあっても、現在の状況が不利に働き、脱出しにくくなるケースもよく見られます。そういった場合は公的な就職支援機関に出向き、専門の相談員に話を聞いてもらったり、アドバイスを受けたりしてみましょう。一人で活動するのは大変です。使える施設はぜひ活用してください。

VII 会社が求める人材とは？

厚生労働省の『若年者の就職能力に関する実態調査』（平成16年公表）によれば、企業が採用に当たって重視する能力は以下のとおりです

1

コミュニケーション能力
職業人意識（責任感、積極性、行動力・実行力）
基礎学力
資格取得
ビジネスマナー

2 コミュニケーション能力

解説

コミュニケーション能力とは「自分の意見や気持ちを相手に正確に伝え、相手の意見や気持ちを正確に理解し受け止める力」です。企業は社内内外の人間関係形成の基本となるコミュニケーション能力を必要としており、何を考えているかが伝わってこない社員には、不安や恐れを抱きます。

対策

他者との深いかわりを避ける傾向があるといわれる若者に対し、他人から見た自分と自分が思う自分自身のギャップを認識してもらい、お互いを尊重した人間関係を基本とした、話す、聞く、理解しあうことの重要性を伝える必要があります。また、論理的な伝え方、図表を使った伝え方など、具体的なスキルを習得させるのも効果的です。

3 職業人意識（責任感、積極性、行動力・実行力）

解説

企業は、本来家庭や学校ですべき「しつけ」ともいえる社会人としての

意識について不安を持っています。フリーターの7割が「責任の大きい仕事には就きたくない」と思っているという調査結果もあります。

しかしながら、仕事を通じた充実感や汎用性がある職業能力を得るには、自ら責任を負い、積極的に仕事に取り組む必要があるのです。

対 策

自分の長所と短所を自覚し、自分を受け入れることによって、自信を持たせることが大切です。そのうえで「自分はなぜ働くのか」に一応の答えを持つことが高い意識を育てるのです。その後、「組織とは」「仕事の進め方とは」「トラブル対応とは」といった具体的な知識やノウハウを学ばせる必要があります。

4 基礎学力

解 説

企業は、学校で当然習得しているべき基礎学力についても疑問を持っています。多くの大学で高校（場合によっては中学）レベルの授業の補講を新生入生に課していることから、若者の基礎学力の低下が懸念されています。

対 策

ほとんどの職業において汎用的に必要な「読む」「書く」「計算する」の正確さ、速さ、持続性についての重要性を認識させ、自分の不得意分野を自覚し、それらの習得を目指させる必要があります。



5 資格取得

解 説

企業は資格について、即現場で活用できるとまでは思っていませんが、取得を目指し努力を継続できた目的意識の高さ、行動力、継続性などは評価します。また経理など一定の専門性が高い業務に就くことを想定して採用する場合は、その業務に直結した資格は、即戦力としての期待を高めます。

対 策

若者に対し自分が目指す職業に必要とされる専門知識、それに対応した資格を理解させ、高い動機づけを付与するとともに、その取得のための方法を伝えることが必要です。

若者の多くが、目指す職業のイメージは持てても、具体的にどう目指していいかわからないからです。

6 ビジネスマナー

解 説

企業が新規採用を行う際、常識をわきまえ、他人に不快な印象を与えない、態度、動作、表情、話し方の身に付いている人物であることが条件になります。また、その必要性を十分認識していることが当然であると考えています。

対 策

完全に一人きりで仕事をすることは不可能です。ある共通の目的を持った人間集団には、おのずとルールができます。それを会社ではビジネスマナーと呼びます。若者には若者のルールがあるのと同じことです。

この当然とも思えることを若年者に対してわかりやすく伝え、納得をしてもらうことが最初の一步となります。そしてその後、どのような態度、動作、表情、話し方をしたら、他者からよい印象を得られるのかを具体的に教え、練習させ、身に付けさせていくことが必要になります。

VIII 入社したら安心？

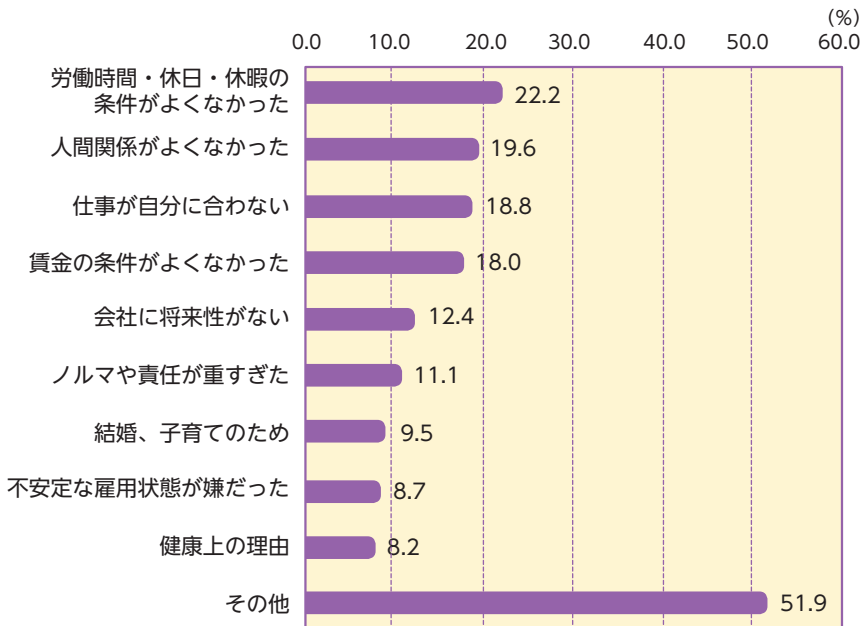
1 新規学卒者の離職状況

いったん就職しても、中卒者の約7割、高卒者の約4割、大卒者の約3割が3年以内に会社をやめています。また10代～20代の若年者の失業率は他の世代よりも高くなっています。

2 知っておきたい「よくある退職理由」

せっかく就職してもやめてしまうのはなぜでしょう。以下に代表的な退職理由をあげます。

● 初めて勤務した会社をやめた主な理由(複数回答3つまで) ●



(資料出所)厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」より作成

しばらく我慢する？

3 それとも、やり直すなら早いほうがいい？

[1] まず話し合おう

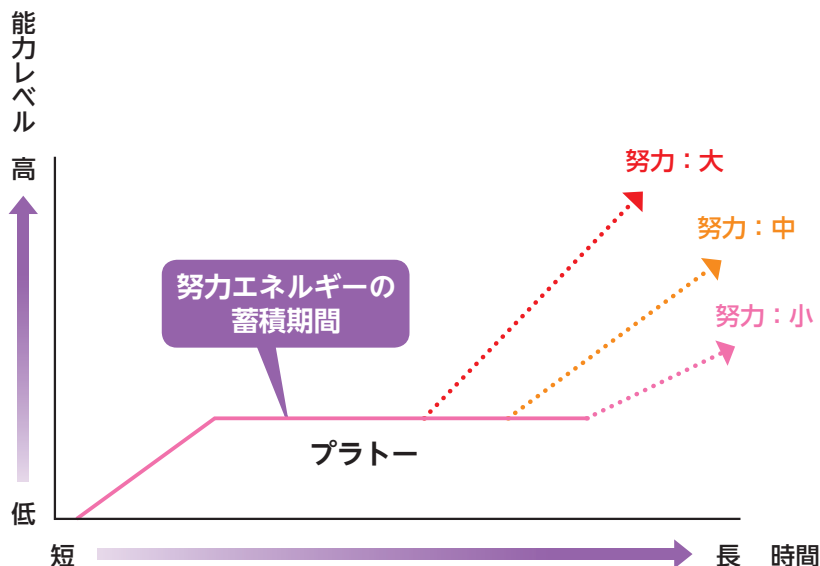
個々の事情がありどちらともいえませんが、あまり短い期間では、人間関係も築けませんし、仕事の面白さもわからないものです。21ページのグラフで、「人間関係がよくなかった」「仕事が自分に合わない」が退職理由の上位に来ているのは、そのことを表しているかもしれません。

人間関係も仕事も簡単なことばかりではなく、いくつかの障害を乗り越えてはじめて本当のよさがわかることが多いのです。

「やめたい」と子どもが言ってきたら、このあたりを親自身の経験を交えながら、じっくり話し合ってみましょう。

[2] 努力と結果の関係を知ろう

努力を継続した場合の効果の出方、階段状にアップしていく能力（努力のプラトー原理）



プラトーのあいだに努力を重ねることで
次の成長が早まったり、成長の度合いが大きくなります。

- スポーツでも楽器でも仕事でも、一般に未経験の何かを始めたとき、最初はググッとうまくなりますが、その後は努力（練習）を継続しても、すぐにそれが成果として表れてきません。一定期間努力を重ねることで、次の成長が早まったり、成長の度合いが大きくなったりするのです。

伸びない期間は努力が蓄積されていて、次の成長のエネルギーとして蓄えられています。よくスポーツ選手がスランプ期間に猛練習を続けることで、その壁を突き破るのと同じです。あきらめず努力を続けることは、次の大きな成長を約束しています。職業能力もこれを繰り返しながら、高まっていくのです。



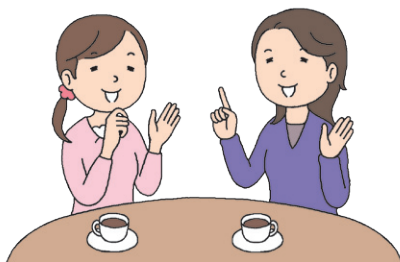
IX 。。。 子どもが自分の可能性を実感できる、保護者としてのかかわり方とは？

1 子どもにとって相談しやすい保護者とは？

子どもとの信頼関係がなければ何を話しても心に届きません。一朝一夕にできるものではありませんが、子どもとのかかわりでは以下の点を心がけてください。

- ① 受 容：子どもの「ありのまま」を受け止める
- ② 尊 重：子どもの考え方、価値観を大切にする
- ③ 共 感：子どもの気持ちを実感しながらも過度に感情的にならずに冷静さを保つ
- ④ 信 頼：子どもが良い方向へ変化していく可能性を信じる
- ⑤ 誠実さ：子どもに対して虚勢をはったり知ったかぶりをせず自然体で接する

- 保護者として理解しがたい意見、承服しがたい意見でも、まず子どもがそう思っているのならば、そのまま受け止めることです。頭ごなしに否定しては、子どもはそれ以上心を開いて話してくれません。また、保護者が「うちの子はダメだ」と思って可能性を否定していると、子どもにそれが伝わり、マイナスの自己イメージを持たせてしまいます。
- ①から⑤のことは、心の中で思っているだけでは不十分で、それが子どもにわかるように表現する必要があります。



2 子どもの話をじっくり聞くために

前述のような姿勢で話を聞くことを傾聴といいます。どうしたら子どもの話に傾聴できるでしょうか？

代表的な会話法として「反射」と「質問」があります。

[1] 反射：子どもの話に対して親の意見や判断・評価をせずに言葉を返します。

「こういうことを言っているんだね」「こんな気持ちなんだね」と返します。単純な繰り返しだけでなく、子どもが言っていることを要約したり、より適確に言い換えると、「聴いてくれている」「わかろうとしてくれている」という印象を与えることができます。

[2] 質問：質問することは「あなたの話に興味を持っています」という強いメッセージになります。

質問には「はい」「いいえ」などのひと言で答えられる閉ざされた質問と、理由を聞くなど長い答えを引き出す開かれた質問があります。閉ざされた質問は簡単に答えやすい反面、やり取りする情報は少なくなります。開かれた質問は答えるのが難しい反面、豊富な情報が得られます。子どもが話しやすいように状況を見てバランスよく使いましょう。

例えば「どうしてそう思うの？」と聞いて、答えるのが難しいようなら、「AとBどちらの理由に近い？」と質問の仕方を変えてみるのです。また「なぜこうしなかったの？」という否定的な聞き方をせず、「どうすればよかったと思う？」と肯定的に聞いてあげるほうが、責められている感じを与えず、話しやすいようです。

[3] 見守る：基本は、話すよりもまず聴くことが大切です。

保護者としての思いや要望を一方向的に話し、押しつけることはよくありません。心配しすぎていろんな言葉を子どもに浴びせてしまうより「いつでも見守っているよ」という姿勢とメッセージを伝えたほうが子どもが前向きに動きやすいこともあります。

3 子どもの話を聴くためのチェックリスト

》 以下の質問について、子どもの話を聴くときに
自分にあてはまると思うものはいくつかありますか？

- ① 子どもの考えが自分と違う場合、それを否定して説得したくなる

- ② 子どもの価値観と同じだと賛同したくなる

- ③ 自分も興味や関心があることだけを深く聞きたくなる

- ④ 子どものハッキリしない態度や表情に対してイライラする気持ちがある

- ⑤ 子どもの表情・話しぶり、今までの言動から勝手なイメージを作りあげてしまう

- ⑥ 自分の体験と似た話には感情移入してしまい、冷静に聞くことができない

- ⑦ 回りくどい話だと、イライラして「要は…なんでしょ！」などのように話をまとめてしまう

- ⑧ 話を聞きながら、自分が次に言うことや別の用事を考えてしまう

- ⑨ 自分が苦手な話題（例えば死や性の話など）だと、話題を変えようとしてしまう

- ⑩ 子どもが悩んでいるばかりでなかなか先に進まないとき、子どもの意欲が低いせいだと思ってしまう

いかがですか？ 話を聴いてくれない人に相談したい子どもはいません。思い当たる項目が多かった方は「子どもにそこまで気をつかうの？」と思うかもしれませんが、普段の言動を見直してみてください。

X 子どもの自立へ向けて

X

1 親ばなれ、子ばなれの必要性

子どもが苦勞しているのを目の当たりにしても、手を差し伸べないで我慢できますか？「自分で解決できるはずだ」「失敗しても、そこで学ぶこともある」と子どもを信じる強い気持ちが大切です。

2 お金のこと

「面倒をみてやることはできない」「親の金は当てにできない」など、経済的援助の期間について、はっきりしたメッセージを伝えることが必要です。

コラム 思春期の発達課題

1. 人が成長していく中で、解決していくべき課題があります。思春期の発達課題は「自分らしさの確立と受容」です。さらに、自分らしさは自分だけでなく社会からも認められるような肯定的なものであることが望まれます。当たり前ですが「何もできそうもない自分」という概念では問題があります。

2. もう一つ言えば、「自分らしさ」を決めてしまうことは、他の「らしさ」の可能性を切り捨てることにもなります。これができないために自分らしい道を選べない人を猶予期間中という意味を込めて、モラトリアム人間といいます。モラトリアムの時期は誰にでもあり、それ自体が悪いわけではありません。そして、その時期（多くは学生時代）を有効に使って進路を決めるのが一般的です。

しかし、ずっと長い期間「自分らしさ」を決められなかったときには、よくあることと甘やかさずに、未熟さの表れだと周囲の大人が認識させることも、子どもが進路を決める気持ちを後押しするうえで重要です。



● 平成29年度「誰もが活躍できるやまぐちの企業」認定企業一覧

やまぐち働き方改革推進会議では、長時間労働の縮減や仕事と生活の両立支援に積極的に取り組み、若者、女性、高齢者、障害者など多様な人材が活躍できる職場環境づくりに成果を上げている優良企業9社を認定しました。

企業名	所在地	業種	従業員数	特徴的な取組
あさひ製菓株式会社	柳井市	製造業	373人	子育て中でも働きやすいよう、最低月120時間勤務すれば、勤務時間を自由に設定できる短時間勤務制度を導入
株式会社エイム	宇部市	情報通信業	99人	毎週水曜日のノー残業デーの強化や有給休暇取得促進により、残業時間が昨年4月と今年4月の比較で18%縮減
株式会社カワトT.P.C.	岩国市	製造業	313人	女性の雇用・活躍に積極的に取り組み、3歳までの育児休業取得や時間単位の看護休暇取得が可能
株式会社西京銀行	周南市	金融業	1,004人	年間6割以上の有給休暇取得、営業店平均退行時間18:00という目標を掲げ、社内表彰の項目にも取り入れ
株式会社西日本テクノ	下関市	製造業	30人	高齢者雇用に積極的に取り組み、75歳の社員が現役で勤務。60歳以上の社員7人(60歳以上の社員の割合23.3%)
深川養鶏農業協同組合	長門市	製造業	392人	総合支援学校と連携して新卒の高校生を採用し、障害者雇用率がH28:2.32%からH29:3.18%に上昇
フジミツ株式会社	長門市	製造業	335人	女性管理職の登用に力を入れ、H26年度0%からH29年度7%に向上
社会福祉法人朋愛会	下関市	福祉	159人	女性が働き続けやすい職場環境づくりに取り組み、小学校3年生まで子の看護休暇取得が可能(小5まで引上げ予定)
株式会社丸久	防府市	小売業	5,345人	障害者の雇用に積極的に取り組み、県内82店舗のうち45店舗で障害者が勤務

山口きらりカンパニー 企業PR動画

検索 

県内大学の学生リポーターが、企業を訪問取材して、企業の特徴や強み、若手社員の仕事内容ややりがいなど、県内のキラリと輝く企業の魅力を紹介する動画を公開しています。



所在地	企業名
岩国市	旭興産株式会社、株式会社カシワバラ・コーポレーション、株式会社カワトT.P.C.
柳井市	あさひ製菓株式会社
田布施町	大晃機械工業株式会社
下松市	株式会社山下工業所
周南市	株式会社シマヤ、東ソー物流株式会社
防府市	王子ゴム化成株式会社、株式会社リテールパートナーズ
山口市	株式会社秋川牧園
宇部市	宇部興産機械株式会社、株式会社エムビーエス、株式会社ヤナギヤ、山口産業株式会社
山陽小野田市	長州産業株式会社、富士商株式会社、不二輸送機工業株式会社
美祢市	NGKエレクトロデバイス株式会社
下関市	医療法人愛の会、大西商事株式会社、瞬報社写真印刷株式会社、JRCS株式会社、株式会社長府製作所、西中国信用金庫、株式会社ひびぎ精機
萩市	株式会社井上商店
長門市	深川養鶏農業協同組合、フジミツ株式会社、ヤマネ鉄工建設株式会社

● 県内の就職応援サイト YYジョブナビに登録して、就職活動にお役立てください!

「YYジョブナビ」のご紹介

企業・求職者ともに登録無料!
簡単に登録・利用
できます!

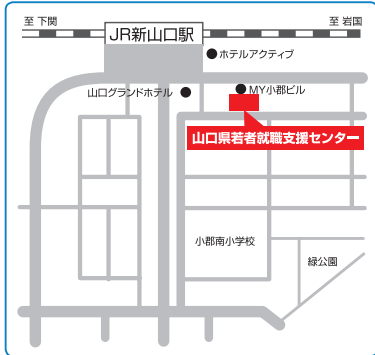
若者就職支援センター <http://www.joby.jp/>

ホームページのトップページからご登録・利用可能です。
県内企業の魅力が満載です。ぜひご利用ください。

山口 山口県若者就職支援センター

山口県若者就職支援センター（YYジョブサロン）は概ね39歳までの若者及びUJIターン希望者を対象に個別就職相談・情報提供・職業紹介等の支援を一貫して行うために県が設置しているワンストップサービスセンターです。

※山口県若者就職支援センターは、平成30年8月から「山口しごとセンター」に名称変更。



開館時間

平日 8:30～19:00

土曜、第2・4日曜 8:30～17:00

※日曜日は、職業紹介及び求人検索はご利用になれません。



休み

第1・3・5日曜、祝日、年末年始

〒754-0014 山口市小郡高砂町1-20

※JR新山口駅新幹線口から徒歩3分

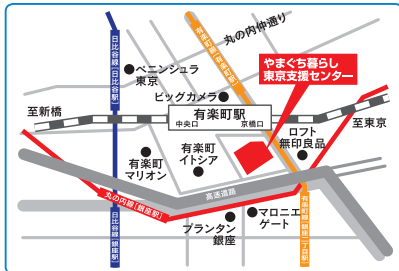
TEL 083-976-1145・FAX 083-972-3880

カウンセリング・セミナー予約専用/TEL 083-974-5120

E-mail info@joby.jp

東京

やまぐち暮らし東京支援センター (ふるさと回帰支援センター内)



UJIターンアドバイザー相談時間

10:00～18:00

休み

月曜、祝日、盆、年末年始

〒100-0006 東京都千代田区有楽町2-10-1

東京交通会館8F

TEL 03-6273-4887・FAX 03-6273-4404

※JR有楽町駅(京橋口)から徒歩1分

※地下鉄丸ノ内線銀座駅(C9)から徒歩3分

大阪

やまぐち暮らし大阪支援センター (山口県大阪営業本部内)



UJIターンアドバイザー相談時間

9:30～17:00

休み

土曜、日曜、祝日、年末年始

〒530-0001 大阪市北区梅田2-4-13

阪神産経桜橋ビル2F

TEL 06-6341-0755・FAX 06-6341-0769

※地下鉄四つ橋線西梅田駅(出口10番)から徒歩3分

※JR大阪駅(桜橋口)から徒歩8分