

# 第19回 E S R I - 経済政策フォーラム

## 若年の雇用を巡る問題について

平成16年6月28日

経済社会総合研究所

第19回 ESRI - 経済政策フォーラム

「若年の雇用を巡る問題について」

議事録

---

経済社会総合研究所

第19回 ESRI - 経済政策フォーラム議事次第

日時：平成16年6月28日（月）14:00～16:30

場所：東海大学校友会館「阿蘇」（霞ヶ関ビル33階）

1. 開会

2. 基調講演

玄田 有史	東京大学社会科学研究所助教授
三谷 直紀	神戸大学大学院経済学研究科教授

3. パネルディスカッション（アイウエオ順）

（パネリスト）

伊藤 正史	厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室長
玄田 有史	東京大学社会科学研究所助教授
重松 司郎	兵庫県教育委員会事務局義務教育課長
三谷 直紀	神戸大学大学院経済学研究科教授
村田 弘美	株式会社 リクルートワークス研究所主任研究員

（モデレータ）

菅原 英夫	内閣府経済社会総合研究所総括政策研究官
-------	---------------------

4. 閉会

本議事録は、フォーラム事務局の責任において作成したものであり、ありうべき誤りはフォーラム出席者に属するものではない。

---

司会 本日はお忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。

それでは、ただいまから第19回 E S R I - 経済政策フォーラムを始めさせていただきたいと思いを。

本日のテーマは、お手元の議事次第にございますように、「若年の雇用を巡る問題について」ということとございます。

では、パネリストのご紹介をさせていただきます。

皆様から向かいます右側から、厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室長の伊藤正史様でいらっしゃいます。（拍手）

東京大学社会科学研究所助教授の玄田有史様でいらっしゃいます。（拍手）

兵庫県教育委員会事務局義務教育課長の重松司郎様でいらっしゃいます。（拍手）

神戸大学大学院経済学研究科教授の三谷直紀様でいらっしゃいます。（拍手）

株式会社リクルートワークス研究所主任研究員の村田弘美様でいらっしゃいます。（拍手）

モデレータは当研究所の菅原英夫総括政策研究官が務めます。（拍手）

それでは、菅原総括政策研究官、よろしく願いいたします。

菅原 経済社会総合研究所総括政策研究官の菅原でございます。

本日は非常にお忙しい中、パネリストの皆様方、それから会場の皆様方、数多く参加いただきましてまことにありがとうございました。

冒頭紹介がございましたように、本日のテーマは「若年の雇用を巡る問題について」ということとございます。ご案内のように、若年者の雇用を巡る問題につきましては、非常に社会的な関心が高まってきております。2003年、昨年の数字を見てみますと、25歳未満層の若年層の失業率は10%を超えるという状況に至りました。また、アルバイトなどで生活を営むフリーターが急増しているということ、そういう状況がございます。さらには、進学やあるいは就業をする意思を持たない若者が急増しているのではないかとということも言われてきております。いずれにいたしましても、若年者の就業状況の悪化と、厳しさを増すということは、まさに本人自身の不利益といったことにとどまらず、経済社会の活力低下、あるいは社会の安定とか安全と申しましょうか、社会基盤を揺るがすといったことも惹起しかねないものだろうかというものでございます。

政府といたしましても、ご承知のように昨年の6月には、若者自立・挑戦プランを策定いたしまして、関係する省庁が連携し、さらにはまた産業界や教育界、地域行政と協力を重ねながら対策を推進しているところでございますけれども、こうした中で今日のフォーラムにおきま

しては、若年者の問題につきまして、非常に優れた大きな研究成果を上げてこられて、さらにまた精力的に提言をされてきておられます研究者の方々、そして国と県の行政関係者、そして民間企業の方にお集まりいただきまして、若年者の働くということを巡る問題につきまして、その現状や対応のあり方、さらには今後の展望と課題ということについて議論を深めていただけたらというふうに考えております。

そこで、本日のフォーラムの進め方について簡単にご説明いたしますと、まず初めに玄田東京大学社会科学研究所助教授に基調講演をいただきまして、続きまして三谷神戸大学大学院経済学研究科教授から基調講演をいただくことになっております。それぞれ20分程度でお願いできればと思います。よろしくお願いいたします。

それに続きまして、伊藤厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室長、重松兵庫県教育委員会事務局義務教育課長、そして村田リクルートワークス研究所主任研究員から15分ずつ基調講演へのコメントも含めながらお話しをしていただきたいというふうに思っております。

そして、これらのプレゼンテーションを踏まえまして、5人のパネリストの方々にもさらにご議論を深めていただけたらと思っております。それが大体16時10分過ぎぐらいをめどと考えております。そして、その後会場の方々からもご意見、ご質問をお出しいただくという形で考えております。

以上、申しましたような形で進めていきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

なお、当フォーラムは慣例といたしまして、パネリストの方々に申しわけないんですが、肩書ではなくて「さん」づけで呼ばさせていただきます。その点ご了承をいただけたらと思っております。

それでは、玄田さんから基調講演をよろしくお願いいたします。

玄田 去年の末ぐらいからでしょうか、若年雇用についての語り口が少しずつ変化してまいりまして、随分前ですと氷河期とか、時には超氷河期といったような特に新卒採用についての議論が大きく変化して、採用復活とか採用拡大といったような論調に大きく変わってまいりました。理由は言うまでもなく、マクロ経済関係が少なくとも統計上は大きく改善の傾向が見られると。

若年の雇用を巡る問題はさまざまな問題があって、特に失業なんて問題を考えますとどうすれば解決するかというと、答えは難しいようで実は非常に簡単で、まずはマクロ経済環境が改善するしかない。したがって、それが適切な金融財政政策によって改善されれば、若年問題というのはおのずと随分状況が変わってくると。そういう面では、今、一時あった若年雇用

関する非常に悲観的な見方には変化が起こっているように思います。

ただ、そこで見逃してはならないのは、全般的にまた平均的な若者の変化とそこから取り残される若者の問題という今新しい問題が出てきたということです。みんなが就職が悪いときには、自分も悪くたってしまうんじゃないかという気持ちになれたのがこれからは雇用状況が改善してくる、また中長期的には2007年あたりをめどにして人手不足、少子化が進んで若者がかなり職につけるようになってくる。その中でみんなが仕事につけるけれども、自分は仕事につくことができないという状況はもしかしたら今の状況より非常に重苦しい、また社会的に深刻な問題を引き起こすかもしれないというふうなお話をまず問題提起し、そこで今考えられる解決策というのを少しお話してみたいと思います。

その前に若者の問題とといいますと、失業の問題とあわせてよく言われるのがフリーターの問題であります。よく出てくるのが内閣府の国民生活白書に417万人という数字でフリーターの深刻さというのがとらわれます。ただ、そのときにフリーターの定義は何なのと聞くと、いろいろ人によって違って、先ほど司会の菅原さんからアルバイトで働いているというふうなことのご紹介もありましたが、417万人の中には実は職探しをしているすべての仕事につこうと思っている若者が全部入っていて、今この暑いさなか、まだまだ就職活動を続けていて、何とか正社員になれないかというふうな方々もその417万人の中では統計上フリーターとなっているので、そうするとおいおい、それは本当にフリーターと言うのかなんて議論もあります。

もう一つフリーターを巡る問題としては、よくフリーターなんか続けていくと、単純労働で単純技能、そうすると技能水準の向上がないので、将来的にも非常にマイナスだという言い方をされることがある。やや挑発的ではありますが、私はフリーターというのをそれだけで考えるのは少し見方として偏ってないかなと。こういう言い方をすると怒られるかもしれませんが、フリーターを深刻だ、深刻だと言われる方は実はフリーターの経験がほとんどない、またフリーターについて見たこともないと、そういう方が多いと。

例えば、吉野屋で一生懸命アルバイトをしている若者がいると。統計上はフリーターというふうに言われる。しかし、吉野屋で働くとマニュアルには書いてないことを非常に強く言われる。吉野屋で働くと目線、目線、目線と常に言われます。うまい、安い、早いですから、お客さんが入ってくると30秒以内に今は牛丼じゃなくて豚丼を出さなきゃいけないのですけれども、食べ終わったらずっと目線を注いでいて、お客さんがポケットから財布をとろうとしたその瞬間に「ありがとうございました」とずっと言えなきゃいけないとか、それから財布じゃなくてそこから薬が出そうになったら、今出していたお茶じゃなくて水をずっと出すとか、そういう

ことを一生懸命裏では教育されているわけでありませう。また、コンビニエンスストアなんかを調査しますと、もうかっているコンビニというのは明らかに店長さんがパートやアルバイトを一生懸命鍛えている。そうしなきゃもうからない。お客さんにとっては店長だろうがアルバイトだろうが関係ありませんから、一生懸命鍛える。しかも鍛えないと自分が遊ぶことができないから本気で鍛えているわけでありませう。

問題はフリーターが全部単純労働で悪いかということ、それも案外考えものであって、もしそれが悪いとしても、これから議論すべきはフリーターとか正社員かというふうな就業形態にかかわらず、みんなが成長するチャンスをどういうふうな形を社会全体でつくっていくかの方がずっと大きな問題であるかというふうに思っています。

さて、失業の問題、またフリーターの問題というお話をしました。私がきょうメインでお話しをしようと思っているのはこの2つではありません。フリーターは何だかんだいって大部分が働いていますので、働いていれば何とかなるだろうと思っています。先ほどの吉野屋やコンビニのケースでもないですが、働く以上、何らかの形で技能形成というのはあるので、それほど心配しない。失業者についても、統計上失業者の定義というのは働いていないだけではなくて、見つければすぐに仕事につけると、そしてあわせて仕事を探していると。何でも自分が仕事につきたいと思ってアクションをとっているんで、そういう人たちは何とかなるだろうと。

昨年の若者自立・挑戦プランで700億円を超える予算が昨年度、今年度というふうに組まれておいて、一生懸命職につきたいという人はそれこそ後でお話が出るかもしれませんが、ジョブ・カフェのようなワンストップサービスで何とか全面的に支援するという体制もできてきました。それに対して、今起こっているのは、フリーターにも失業者にもなり切れない若者というのが物すごい勢いでふえてきていると。もう一度言うと、フリーターにも失業者にもなり切れない、なることができない若者というのが物すごい勢いでふえていて、なおかつそれに対して今抜本的な具体策というのがほとんど実行されていない。

きょうお手元に配っていただいた資料で、右上に私の名前、肩書が書いてある資料があるうかと思ひます。もしお手元からすぐ出れば見ていただきたいと思ひますけれども、その1ページ目は労働力調査、昔の特別調査を使って、今15歳から25歳未満の若者の状況について書いている。97年、2000年、2003年と書いたものの一番左側が先ほどお話しをした完全失業者であります。つまり職につきたいと思ひていながらも職につけない若者が2003年段階で70万人を超えて、5人に1人の失業者が25歳未満であると、こういう状況の深刻さが議論されてきている。

それに対して、真ん中の棒グラフは何かということ、就職も進学もしていない人、そして正確

には就職しようとしていない人、つまりは専門的な言葉で言うと非労働力の人たちです。つまり職探しをしていない人、ただ職探しをしていない人の中には自分は今学校で勉強に専念しているから職探しをしていないという人がいる、そういう人は除く。また、自分は浪人生なので、大学に生きたいから、短大に進みたいから今一生懸命勉強しているから仕事につこうとも思っていません、そういう人も除く。そういう働いていない人、働こうとしていない人、また学校に通っていない人、学校に行こうとしていない人、そういう人をすべて除くのが真ん中であります。

そういう人たちは今2003年度89万人という数字で、それ以前も失業者と同じぐらいそういう人たちがいたんだけど、非常にふえてきた何もしていない人たち。こういう何もしていない人のことをイギリスではNEETというふうに言っている。Not in Employment Education or Trainingの頭文字をとってNEETと呼んでいる。どうも日本でもこの何もしていない人、フリーターでもない、失業者でもない人が非常にふえてきている。

しかもその中で特に深刻だと思うのは、一番右側のグラフ、就職も進学もしていないNEETの人のうち、あなたは仕事につく気はあるんですかと、つきたいと思っているんですかと聞くと、何もしないよりつきたいとは思っているんですという人がいる。また、就職が内定が決まっているので、今仕事は探していないんですという人もいる。その両者を除く、仕事につこうとしていない、希望もない、内定もない、そういう人たちが2003年には40万人もいて、失業者は半分強ぐらいになっている。97年に8万人ぐらいしかいなかったのが2000年には17万人、2003年に40万人と倍、倍の勢いでふえている。

先ほどワンストップサービスのジョブ・カフェの話をしました。今一生懸命相談に乗ってあげているといいます。けど、このNEETの子たち、特に就職希望のない人たちはそんなに来ません。職探しようとしなから、つくことについてもあきらめているから。今こういう問題が現実起こってきているわけであります。だから、先ほど失業者やフリーターが問題かもしれないけれども、もっと問題なことが起こっているというのはこういうことをあらわしている。

もう1ページめくっていただくと、もうちょっと年齢層を拡大してみたらどうかということでも35歳未満で見る。35歳未満では、もちろん仕事につきたいという人もたくさんいて、その中でつきたいと思っているんですけれども、つけなよと言っている人がいる。一番すぐ頭に浮かぶのは、家事や育児や介護やそういう家庭のことが忙しくて、つきたいとは思っているんだ

けれども、つけないんですよ。また、若い人はもちろん学校に行っているから仕事にはつきたいと思っているんですけども、つけないんですよ、そういう人がいる。そういう人が92年、97年には140万人ぐらいいました。これが2000年、2002年には103万人と40万人近く減っている。家事や育児や通学というのを理由にしてつきたいけれども、つけないと思っている人が減ってきているわけです。理由は恐らく例えば介護保険制度とか認可保育園の拡充とか、育児休業後の再雇用制度、いろいろ批判はありながらも少しずつ着実に成果を上げてきて、そういう家事や育児等を理由にして働きたいけれども、働けないという人はだんだん減ってきているわけであります。

それに対して、家事や育児などを理由にするわけではないけれども、仕事は探していないと、つきたいという気持ちはあるけれども、仕事は探していないという人たちが92年の102万人から2002年に141万人と先ほど言った家事等を理由にする人たちの仕事につけないというのをちょうど相殺する形でふえてきているわけであります。

なぜ家事以外の理由でつかないかということ、人によっては働くことに自信がないとか、適当な仕事が見つかりそうもないからあきらめたとか、もちろん病気の人もいたりする。理由はさまざまです。ただ、現実には起こっていることは職探しすらもできない。NEETの人については、なかなか一言ですぐには言えない、難しいんですけども、いろいろ調査をしたり、実際現場を見ていると、働く希望がないというよりも働けないという方が近い。何か理由はいろいろあるけれども、職探しすること自体に立ちどまってしまっている、そういう傾向の人たちがたくさんいるわけであります。

そういう人たちに対してこれからどうしていけばいいのか。終わりの統計については、ちょっと後で時間があればご紹介していきたいと思いますが、まずはそういう職探しすらもできない人には個別に理由がさまざま違うので、何とか個別に相談する体制というのを整えていかなければならない。しかも後から三谷さんのお話にもあるかもしれませんが、そういう方々、職探しすらもすることがしんどくなっている人たちはすぐにはなかなか状況は変わりません。だから、持続して粘り強く相談体制を個別につくっていくしかNEETの体制はないわけであります。現実に対して、そういう個別な持続的な相談体制があるかということ、後から議論になるかもしれませんが、決してまだ十分とは言えないのが現実でしょう。

そうすると、もう一つ何がポイントになるのか。実際、NEETの人を調査をすると特に変わった人というわけではない。よく社会的な引きこもりの人がNEETになるんですかなんて言われたりしますが、必ずしもそうとも限らない。一見するとごく普通の高校生、ごく普通の

大学生の人たちが就職活動については今はちょっとできない、やるならばあしたなんて言って、あしたがなかなか来ないというふうなそういう状況に今なっているわけであります。

そういうだれでもなるかもしれないN E E Tに対して、しかも後からご説明しようかと思っただんですけども、やめますが、中卒や中退の人たちが非常に多い状況の中では、一回N E E Tになってしまったからの対策ではなく、できるだけ早い段階で自分でも働いても何とかなるんだというふうな実感を持てるような体験をさせるしかない。だから、私は今必要なのは義務教育段階で、できるだけ早い段階で地域に交わり、先生でもない、親でもない、別なところと交わりながら、自分がやっていけるんだと、社会の中でちゃんと働いていくことができるんだというふうな自信をうっすらとでも持てるような経験を社会全体でやっていくしかない。

今そういう取り組みをやっていらっしゃる都道府県は実は私の理解する限り、きょうお話のある兵庫県と富山県しかない。兵庫県と富山県では、すべての公立中学校で月曜日から金曜日、1週間にわたって仕事を通じてやりたいことを実感させながら、社会の中で自分が生きていけるというふうな本当の意味の職業教育をしている。今、公立中学校では9割近くが職場体験学習というのをやっています。ただ、ほとんどが1日や2日です。1日や2日の職場体験で何かを得られるか、得られない。1週間でできるのか、1週間はかなり大きい、1週間やるためには事前、事後、相当細かい準備とかエネルギーを費やしてやっているんです。職場体験学習、兵庫県の「トライやる・ウィーク」とか、富山県の14歳の挑戦にはちゃんとシステムとしての職業教育がある、こういうことを全国の130万人の中学2年生に対して早い段階でやっていかなければ、なかなかN E E Tの対策というのはこれがとれないだろうと。一たんN E E Tになった後の持続的、集中的な支援的な対策をこれからどういうふうな形でやっていくかということと、それ以前の段階、できるだけ早い段階で地域に交わり、自分自身が社会とコミュニケーションしていくことができるんだというふうな体験を広く社会的にどういう形でシステムとしてつくっていくかということが今問われているんだろうというふうに思います。

以上が私の今考えている若年の雇用を巡る問題についての論点であります。

以上です。

菅原 どうもありがとうございました。

引き続きまして、三谷さんからよろしく願いいたします。

三谷 神戸大学の三谷です。

お手元に私のスライドを資料にしたものがあるかと思います。最後のところに、若年対策の例ということで1枚ものがあるかと思います。これらを参考にしながらお聞きください。

私は欧米の雇用政策についてということでお話しします。ご承知のようにこの四半世紀、欧米諸国では非常に若年失業が深刻であります。その分だけ、いろいろな若年雇用政策が行われているということがございます。その中でどういう政策が有効で、そして日本がその中から学ぶべきものは何かという視点からお話ししたいと思います。

若年雇用政策にはいろいろあるわけですが、まずどういう労働市場であるかということを理解した上で、いろいろな事例や政策を考える必要がある。それから、どういう方向に向かっているのか、そしていろいろな雇用対策があるわけですが、それを分類したらどうなるのか、そしてそれに対する評価、そういうものがどうなっているのかということを見て、最後に何らかの教訓を考えていきたいと思います。

まず、欧米の若年労働市場の実態でございますが、ここに若年失業率のグラフがございます。欧米は特に第二次オイルショックの1979年から80年の初めにかけて、非常に深刻な不況に陥りまして、そのときに大きな若年失業率の上昇を経験いたしました。それから、80年代後半にちょっと日本に似た小さなミニバブルみたいなのがありまして、景気が回復したわけですが、その後また90年代はじめに深刻な不況に陥って、その後徐々に回復したということがあります。

特に失業率で見ますと、平均17%前後で推移という非常に高い若年失業率、それから2番目には長期失業者が3割から4割、35%ぐらいを占めるということで、深刻な長期の若年失業というものがあつたわけです。それから、3番目に先ほど玄田さんの言われている無業者、これを20代前半層の人口比率で見ますと17%と日本よりもかなり高い、こういういずれの指標で見ましても非常に深刻な若年失業であつたといえます。

こういう失業状態であつたわけですが、この図で見ますと、欧米、特にフランスとかイギリスなんかもそうですが、かなり深刻な失業率になっている。赤いのが日本でございますが、日本は80年代まではご承知のように5%ぐらいですので、非常に低い失業率だったわけですが、バブル崩壊後徐々に上がって、特に1997年、1998年の金融不況のときにぐっと大きく上がって10%台になっています。一方、欧米の若年失業は徐々に低下しております。ですから、以前かなり差があつたイギリスとか、あるいはフランスなんかも最近少し下がって、オランダに至っては5%ぐらいになっています。ということで、最近欧米の若年失業がかなり下がっております。

この背景には、実は欧米の雇用対策以前に経済成長率がかなり高かつたということがございます。ここで横軸に経済成長率をとって、縦軸に若年失業率をとって、そういうグラフをお示ししています。緑色のそれが1982年から91年までの80年代の関係でございます。そして、赤い

もの、これがバブル崩壊後の92年以降の実質経済成長率と若年失業率の関係を示している。これを見ていただきますと、日本を除きまして、「和蘭」と書いてありますが、これはオランダです。「瑞典」なんかこれはスウェーデンのことらしいんですが、それから上の方にありますフランス、あるいはイギリス、それからアメリカもそうですが、いずれも緑色より赤い印が右下にシフトしているのがわかる。つまり経済成長率が上がって、そのために若年失業率が下がったという部分はかなりあるということが言えます。

これに対して、日本は80年代4%ぐらいの実質経済成長率に対して、92年以降は1%ですので、大幅に成長率が低下した。そのせいもあって、失業率が上がっているわけです。ですから欧米は経済成長率が上がって、若年失業率は下がったわけですが、日本は逆に上がっているという、こういう景気変動の違いが非常に大きく出ていると言えらると思います。いずれにしても、欧米の若年失業率の最近の低下という背景には、こういう経済成長率がかなり高い水準にあったということも影響しているということが言えます。

それでも、日本、ドイツというのを見ていただきますと、相当実質経済成長率が低いんですが、ほかの国に比べて若年失業率がそれほど高くない。つまりこの2つの国は若年の労働市場に関しては、もちろん若年失業率だけで見るのは適当でないかもしれませんが、この2つの国がいずれもかなり良好な若年の労働市場のパフォーマンスを示しているのではないかとこのことをうかがわせる。ドイツにつきましては、後ほどお話ししますデュアルシステムという制度、日本については学校による職業紹介制度というのがかなり効いているのではないかとこのふうを考えます。

以上が欧米の最近の若年の労働市場の動向でございます。

次に、若年雇用政策の動向を見ていただきます。

まず、若年雇用対策費、これはどれぐらいあるのかと申しますと、この図で見ていただきますと、対GDP費で0.1%ぐらいで推移しているかと思えます。これを日本に当てはめると大体5,000億円ぐらいになるわけです。ですから、欧米の各国はこれぐらいの対策費を若年雇用にあてているということになります。後ほど多分お話があると思うんですが、日本は多分10分の1ぐらい、あるいはそれ以下だと思います。この若年雇用対策費の統計には、いわゆる失業手当、そういったものは一切含んでおりません。若年のためだけの雇用対策、ですから欧米は非常にたくさんの費用を費やして、若年のために雇用を促進しているということが言えます。同時に、限られた予算を有効に使うために、就職困難な若年にターゲットを絞る、そういう傾向がございます。

次に、どういう若年雇用対策があるのかということで、労働供給面といいますか、若年側に対する政策としましては、いわゆる若年の就業能力を高めるような政策、あるいは実際に労働市場に出て既に失業している、あるいは失業の危険性の高い若者に対する政策、あるいは先ほど玄田さんのお話にありました無業者に対する対策、こういったものを行っています。

それから、さらに需要面に対する対策としましては、欧米は実は高齢者の人に早くやめてもらって、そして若年の仕事をつくりましょうという、高齢者の早期引退制度というものをかなり早くから行いました。それから、若年への労働需要を拡大するために、若年の賃金を最低賃金以下で雇えるようにしたり、あるいはさまざまな賃金補助政策などを行っている、こういうふうに供給面、需要面に対してこれぐらいに分類できるのではないかと。

まず、就業能力を高める政策でございますが、1つは社会的に不利な立場の若年に対する早期の対策ということで、実はさきのお話にも出ていましたけれども、なかなか就業できない、非常に困難な若者というのは欧米にも多いわけですね。特にアメリカですと、マイノリティーの子弟とか、あるいはヨーロッパですと親が長期失業をしているとか、あるいは貧困である、そういった子弟、あるいは移民の子弟、そういった若者が多いわけですね。そういったところから長期の失業者というのが出てくるということで、それに対する対策が必要だということになります。ここに書いてありますのは、非常に不利な立場にある若年に対する対策は早期に行った方がいいのではないかとといういろいろな指摘がございます。そういう方向に動いています。

例えば、これはアメリカの例ですが、ヘッドスタートという1960年代に始まった対策がございます。これは特にマイノリティーの子弟に対する対策でありまして、3、4歳の子をサマースクールみたいな形で幼児教育を行うわけです。そうしますと、実は高校生ぐらいになりますと、高校の中退率が非常に低いとか、あるいは大学進学率が高い、あるいはアメリカですと若年犯罪がかなり多いわけですが、そういう犯罪を起こす確率が少ないとか、そういった非常にいいことが統計的にはっきり示される、そういう研究がございます。別に3、4歳までさかのぼる必要はないかもしれませんが、できるだけ早期に対策を講じることがその後若年の労働市場に非常にいい結果を及ぼすということが言えます。

2番目ですが、これはよく知られているものですが、いわゆるApprenticeship、ドイツあるいはオーストリア、デンマークではデュアルシステムと呼ばれております。これは職業教育と企業の中での実地訓練を組み合わせ、それを高校生ぐらいの生徒に3年間ぐらいやるといふ、そういう制度でございます。ドイツの場合ですと、週のうち2日ぐらいは座学で職業学校で職業教育を受けるわけですが、残る3日ぐらいは地域の企業の中で実地で訓練

を受ける。そういうことをやって卒業すると一定の卒業資格がもらえるというものでございます。これはもちろんいろいろ問題がございますが、先ほどお示したみたいに、ドイツで余り成長率が高くないのに若年失業率が比較的低いということに貢献しているということが考えられる。

このシステムがうまく機能するためには、実は強力な労使の連携といえますが、労使関係が非常に重要だということが言えます。日本と違いまして産業別の労使関係ですが、その労使の話し合いで例えば賃金制度、あるいは職業資格制度、こういうものを決めております。これらは言ってみれば企業横断的な資格制度でございます。そういうものの中で、若い人がデュアルシステムで一定の訓練を経て得た修了資格が労働市場できちんと評価されるという、そういう仕組みが労使関係の中できちんと担保されていると、そこが非常に大事なことであります。後ほどお話ししますけれども、うまくいかなかった例も実はございます。

それから、3番目ですが、学校教育の改革も同時に行われています。1つは、これはヨーロッパの場合ですが、高校進学率が非常に低かったわけですが、それを高くしようと。昔は40%から50%ぐらいの進学率だったわけですが、それが最近では75%ぐらいになっている。基礎教育、普通教育をできるだけ振興するということです。フランスなんかは日本をモデルにしています。日本を見習えということで80年代相当高校進学率を向上させた。

こういう基礎的な教育ということと同時に、一般教育だけでなく職業高校のいろいろ科目を改革しています。職業高校というのは日本もそうかもしれませんが、職業高校を出てすぐに就職したいという学生が次第に少なくなって、むしろ一般の普通科に行って大学へ行きたいという、そういう学生が多くなって来るわけですね。ここでの改革は、ですから普通科の科目も幅広く設けて普通科の科目と職業教育の科目をモジュール化して、その組み合わせを生徒に自由に選択できるようにする。あるいは、たとえば職業バカロレアというフランスの制度ですが、職業高校を出るとその資格がそのまま大学の入学資格として認められるというふうにしております。

それから、3番目は先ほど「トライやる・ウィーク」みたいな日本の取り組みがありましたが、仕事経験を取り入れた学校教育、こういうこともやられております。例えば、アメリカ、カナダのWork - Based - Learningです。これは職業体験をする、1日か2日ぐらい、あるいは1週間ぐらい体験するというのもございますが、地元企業とタイアップして、かなり長期に四半期ぐらい実地訓練をやって、そしてそれを学校教育の中に取り入れていくという場合もあります。

あるいはCareer Academyというような、これも詳しいことはお手元の資料に書いてありますが、高校の中に高校内高校という形で、ここでも大事なことは同じ教師が2年間ぐらい同じ生徒を指導する、そういう形で個別的な指導を行う。特定の例えばファイナンスとか、そういうテーマに関して、実習を含む職業教育と同時にこれが終わってさらに大学に進学したいという生徒のために、その準備のための普通教育も行っていくという、そういうものでございます。

それから、次は若年失業者、あるいは失業の危険性の高い若年への対策ということでありますが、これは例えばフランスの包括的雇用対策プログラムと書いてありますが、フランスの技能契約、これは一定の訓練をするということを前提に、企業が最低賃金以下で雇うとか、あるいは社会保障費負担を軽減するような、そういう措置をとってやらせている。大体CAPという一番低いレベルの職業資格を持つ若者に対して、そういう不熟練労働者を訓練する、教育・訓練、それから職業支援をする、ということでやっているプログラムでございます。

それから、同時に失業の危険性の高い若者、先ほど申しましたように社会的に不利な立場に置かれると、そういう若者に対しましては、例えばこのアメリカのジョブ・コア（Job Corps）という貧困家庭の子弟等への支援がございまして、これはそういう非常に就職が困難な若者に対して、寄宿制で、1年ぐらい寄宿舎に住まわせて、そしてそこで職業教育と実地訓練も含んだ教育を行うというものでございます。ここでは非常に集中的な訓練を行う。それから、それ以降の職業指導も行っていくということでございます。

それから、中途退学者等、先ほどありました無業者も含まれておりますが、そういうものに対するセーフティネット政策ということで、特に長期失業者、そういったものに対する支援策もございまして、例えば、フランスのTRACE 仕事へのアクセスプログラム というものもございまして、これも就業困難な若者に対して、1人の指導員が集中的に、持続的に助言を行う、そういうものでございます。

それから、労働需要側の対策につきましては、高齢者の早期引退制度があります。できるだけ高齢者に早くやめてもらって、年金生活に入ってもらって、若年の雇用を増やそうという政策が80年代以降随分行われました。これは一定の効果はあります。しかし、社会保険財政を非常に悪化させています。最近では、むしろ日本と同じように年金支給開始年齢を引き延ばすような、そういう政策に転換しています。

さらに、最低賃金とか社会保険料をできるだけ安くする、若年であれば特別の最低賃金を適用するとか、そういう政策も行って、あるいは社会保険料の事業主の負担分を軽減するという

ことで、若年の雇用をふやしていくというようなことも行われている。それから、有期雇用の条件を緩和すると、一種の規制緩和ですが、そういうことによっても若年雇用をふやす。あるいは直接的な雇用創出策ですが、これは日本でも昔行われてきました、いわゆる公的部門での失業対策事業、こういうものを行ってきたわけです。ですが、これはなかなかうまくいきませんで、例えば公園の清掃とか、そういうところで若年を一時的に就業させていたわけですが、それが済んだ後、それがうまくいかないということで、最近ではこれまでの既存の民間企業と競合しない形での新しいサービスでの若年雇用をふやした、そういう企業には一定の賃金助成を行うという形で、例えばフランスなんかではそういう新しいサービス業での若年雇用プログラムというものをつくっております。

最後に評価でございますが、実は評価をするときに注意すべきことがあります。まず、対策で創出されたとされる雇用の中には、仮に対策を講じなくても創出されたであろう雇用というものがあり得るわけです。死荷重、あるいはデッドウエートロスと言われるものです。それから若年の雇用は増えたけれども、それによって対策の対象外の別の労働者、例えばほかの年齢層の雇用が減るということもあるわけですね。実はそういうことも考えて評価しなきゃいけないわけですが、こういうことを非常に厳密にアメリカとかヨーロッパではやっております。その結果、実はドイツのデュアルシステムとか、少数の例外を除きまして、余り効果がないんじゃないかということがわかっています。非常に一生懸命やっているわけですが、若年雇用対策は総じて評価が低いということが言えます。お手元の資料の評価のところはかなり低い、低いと書いてありますが、そういうことであります。

日本への教訓ということで、4つぐらい考えられるのではないかと。

1つは、若年対策はこれから景気がよくなって、そういう中での先ほどお話があったみたいに就職困難な若者、特に中途退学者、そういった人たち、あるいは長期失業者という、そういう若者もいるわけですね。あるいは無業者、そういうものに対する対策に資源を集中させることが必要ではないか。もちろん一般的な広範な若者に対する対策も必要でございますが、もし財源が限られるのであれば、こういったところに集中させる必要があるのではないかと。

それから、2番目は早期の持続的、あるいは継続的な対策が有効ではないかということです。

それから、3番目、これは大事なことでございますが、特に若年の場合には労働市場、地域の労働市場が非常に関係するわけですが、そこでの労働市場の構造でありますとか、先ほどデュアルシステムのところでも述べましたように、制度とか、あるいは労使関係の違い、こういうものをちゃんと理解した上で対策を進めなきゃいけない。例えば、韓国で実は1990年代の初

めにドイツと同じようなデュアルシステムを導入したわけですが、これは完全に失敗に終わっています。それから、日本では先ほどちょっとお話ししましたが、学校が職業安定機関、あるいは地域の企業と連携して、卒業者に対する職業紹介を行うという、そういう制度ができ上がっておりますので、そういうものも使っていく必要があるのではないかと考えられます。

さらに、先ほどの早期引退のところでも申し上げましたが、若年の雇用というのはほかの高齢者とか、あるいは女性、そういった人たちの雇用とも密接に関連していますので、労働市場全体で対策を考える必要があるのではないかとということです。

以上でございます。

菅原 ありがとうございます。

それでは、今まで行われました基調講演、それを受けまして、引き続きましてお三方から発表をお願いしたいと思います。

最初に、まず伊藤さんからよろしく願いいたします。

伊藤 厚生労働省の伊藤でございます。よろしく願いいたします。

私が所属している組織は若年者雇用対策室ですけれども、この4月に新しく厚生労働省にできた組織でございます。こういう組織ができたこと自体もある種のメッセージと言えるのかなと思っているんですが、厚生労働省、国としてもきょうのテーマであります若年者雇用対策、雇用問題は非常に大きな政策テーマになっております。

きょうのフォーラムの中での私の役回りからすると、とりあえずは今の若年者雇用を巡る主要な指標、そういったことを踏まえて、政府としてこういった観点から対策を展開しようとしているのか、この辺を中心にお話し申し上げるのがとりあえずは適当ではないのかと思っております。

お手元にこの「若年者雇用の現状と主な施策」と、こういった十数ページの資料を準備させていただいておりますので、こちらをご参照いただきながら、今の両先生のお話について気づいたことも若干触れさせていただきつつお話をさせていただきたいと思っております。

まず初めに、現在の若年者雇用を巡る状況でございますが、新規学卒者に係る労働需要の状況と既卒者を中心とした - 我々俗に若年一般労働市場などという言い方もしておりますが - 、こういった2つの観点からご説明申し上げるのが比較的わかりやすいのではないかなというふうに思っております。

新規学卒者の就職率という場合には、学校卒業生全体の中でどれだけの人が就職したのか、こういうとらえ方と、就職を希望する人の中で、どれだけの人が就職に至ったのかと、大きく

はその2つのとらえ方があります。

お手元の資料の2ページ目以下で、高卒、大卒についての就職決定率、あるいは内定率という形で紹介しておりますのは、今申し上げました2つの区分で言いますと、後者の方の就職希望者に対する就職内定、就職決定者の比率、一般的にはこの点のデータが皆さん目に触れる機会が一番多い資料でございます。

先ほど玄田先生から、学卒就職、語り口が少し変わってきたという話がありましたように、今申し上げました就職希望者に対する決定率という意味での就職率、大卒についても高卒についてもここに来てようやく改善基調にあります。今春、高校卒業者の就職内定率92.1%、前年と比べて2.1ポイントの改善、大卒につきましても93.1%、これはちょっと意外な気がされるかもしれませんが、4年連続でわずかながら改善をしてきているという状況であります。

その要因であります、1つには先ほど来お話が出ておりますマクロ経済の改善というものが学卒求人、特に大企業の大卒求人に対する影響という形で出てきているということがあろうかと思えます。

2つ目は従業員の年齢構成のひずみを補正しようとする指向が具体的な採用行動によりやく反映をされてきた。もともとの意味とは少し違う意味で使われている面もあるんですが、団塊世代の引退時期が近づいてきている、いわゆる2007年問題などと言われるような影響というものも、この学卒求人、あるいは採用活動に対する影響として出てきている。

それと、もう一つは、この後触れようと思っておりますが、就職を希望する学卒者が減ってきている、競争相手が減ってきているということも無視し得ない要因ではないのか、と思っております。

この点について考える場合には、学校を卒業する方全体としての進路の状況というものを見ていく必要があるわけですが、それがお手元の1ページの資料でございます。

この中で特に2点注目をいただきたい点といたしましては、これまで学卒就職というと、我々厚生労働省でもどちらかというと高卒の問題を中心にとらえる傾向というのが強かったわけなんです、高校進学率、高校から大学への進学率の上昇その他の要因によりまして、実は現在高卒就職者と大卒就職者のボリュームを比べた場合には、手元の表にありますように平成10年3月卒の段階でこの両者が逆転を既にしております。直近のデータで見ましても、大卒就職者約30万人に対して、高卒約21万ということで相当開きがある。ボリュームで見た場合に、学卒労働市場の中で今や大卒就職者の占めるウエイトが非常に高くなっているということ。

それと、もう1点は、一般的に進路という場合には、進学と就職というものが二大進路とい

うことになってくるわけなんですけれども、お手元の文部科学省学校基本調査で、「左記以外の者」という区分があり、これに該当する進学、就職、その他一般的に考えられる進路を選択しない方の数、ウエイトというのが非常に高くなってきている。この表では絶対数しか紹介をしておりませんが、比率で見ても大学卒業者の22.5%、高校卒業者の10.3%がこの学校基本調査でいくところの「左記以外の者」、一般的には学卒無業と言われるような形で卒業をしている。

ただ、厳密に申し上げますと、脚注にもございますように、例えば大学卒業であれば研究生として学校に残っている方とか、専修学校、能力開発施設に入学した方などは便宜的にこの調査上は「左記以外の者」と分類をされております。さまざまな特別調査で、こういったある種の進路選択をされている方、あるいは国家試験等の準備をされるなど、進路の一定の方向づけをされている人というのが今申し上げました22.5%のうち大体6割ぐらい狭い意味での学卒無業者の方の比率というのは、今申し上げた比率のさらに大体4割ぐらいと大まかに受けとめていただいてもよろしいんじゃないのかなと思っております。

今申し上げましたように、学卒の労働市場の特徴としては、卒業段階で進学も就職も選択をしない方、点でとらえた場合の無業の方が増えてきているということ、そういった方を除いた就職希望者を分母に置いた場合の就職決定率、就職内定率というのは、短期的には改善基調にあると、この2点が大きく特徴でございます。

そういった学校卒業時の就職等のビヘイビアを踏まえたその後の状況、若年一般労働市場の特徴でございますけれども、先ほど三谷先生の方から、若年失業率の国際比較のお話なども出ておりましたが、我が国の若年失業率、お手元の6ページのグラフにございますように、15歳から24歳という切り口で見ますと10.1%の失業率、年齢計の失業率のほぼ倍という水準でございます。欧米との比較で言いますと、欧米の標準的な値に近づきつつあると、こういうことが言えるかと思いますが、我が国の中で見た場合に全体の水準の2倍というのは、これは常識的に考えて高い水準で間違いがなかるうと。

この点については3つほどの要因があると考えられます。

1つは、先ほど来申し上げております、学校卒業段階で就職も決まらず、また進学もしない方が絶対数としても率としても増えているということ。2点目としては、一般的に「七五三」などという言葉で表現されますように、学卒時に就職をしたものの、早期に離職をされる方の比率が高まっている。これは、お手元の5ページに、過去10年ほどの学卒就職者の就職後3年間の離職率を示しております。

この数字を長いトレンドでとらえた場合に、必ずしも一貫して学卒就職3年間の離職率が高まってきているというわけでもございませんで、むしろ景気回復局面の方が新規学卒段階では不本意な就職先に就職をした人に転職のチャンスが生まれるということで、この学卒就職後3年間の離職率が高まるといった傾向があったのですが、ここ10年間で見てみますと、景況低迷にかかわらず、中、高、大それぞれほぼ一貫してこの早期離職率が高まっている。このということに関しては、今ほど申し上げましたような景気要因以外の要因も、この数字に一定の影響を及ぼしているというふうに言わざるを得ないそして、もう一つの要因としては、このような形で一旦離職をした若年失業者が本人に関わる要因、それから採用側に関わる要因、両方あるわけですが、いずれにしても、結果としてなかなか再就職しない。言いかえると、失業期間が長くなっている。この3つほどの要因によりまして、先ほど申し上げましたような若年者にかかわる高い失業率というものが形成されていると私どもなりに分析をしております。

今申し上げましたのは、主に若年の失業の問題でございますが、それ以外にいわゆるフリーターの問題、それから若年無業者、先ほど玄田先生からNEETという言葉もご紹介されましたが、これらの問題が絡まり合い、輻輳して存在をしているというような問題も先ほど詳しくご説明がございましたので、私の方からの説明は割愛をさせていただきたいと思っております。

それでは、なぜ若年失業、あるいは無業が問題なのかと。これも先ほど来の話がいろいろ出ておりますので、詳しいコメントは差し控えたいと思いますが、本人のキャリア形成に与える影響、それから産業経済活動、あるいは社会のあり方に与える影響と、この2つの視点があるということは当然のことでございます。

特に本人のキャリア形成に与える影響ということで考えた場合に、2つの点があるんだろうなど。

1つは、職業人としての一般的、基礎的な能力習得にしても、あるいは一定の職種に關しまして、職種特有の技能習得についてもある種の臨界的なものがあるというふうに認識するのが常識的ではないのかと。そういった臨界期に失業、あるいは無業の状態にあった場合に、当然そういった能力習得が図られなくなるという問題、それともう一つ問題は今申し上げましたように、実質的な能力に与える影響だけではなくて、履歴書に書かれた本人の客観的な履歴として、若年期に長期に失業、無業状態になった、あるいは転職を繰り返したということが本人がその時点で持っている能力の如何、質の如何にかかわらず、採用する企業の側からネガティブに評価されがちであるということも無視し得ない問題ではないのかなというふうに思っております。

もう一方で、それではなぜこういった若年高失業、あるいは無業者、フリーターの増加が発生しているのかという別の切り口の問題もございます。この点についても、巷間よく指摘をされておりますように、企業の人材ニーズの変化の要因、非常に高度に専門的な人材と臨時で比較的技能を要さず、しかし就業形態等に関しては弾力性が求められる、そういった2層に二極分化をしている。あるいは高卒の求人の方的な長期的な激減に象徴されますように、フルタイムの若年を対象とした人材ニーズが落ち込んできている。先ほど申し上げました、いわゆる2007年問題などのもとで短期的には反転する可能性もございますが、少なくとも長期的には今申し上げましたような企業の人材ニーズの変化というものが一つの要因としてあり、もう一つの要因としては、若年者の心理面、あるいは行動様式にかかわる要因というのも無視し得ない要因としてあるのだろうと。この辺につきましては、なかなか統計的、客観的に把握、分析をするということは難しい面もございますが。

ただ、一つ言えますのは、企業の人材スペックというものが非常に高度化をしてきている。あるいは採用選考活動というものが非常に長期化し、若者にとって厳しいものになる中で、就職活動を通じてディスカレッジされている若者というものも無視し得ないボリュームとして存在するのではないだろうかという仮説を、私どもなりに持っているところでございます。

今申し上げましたような現状なり課題というものを踏まえて、皆様ご案内のように、昨年私も厚生労働省も含めまして、関係4省庁の大臣によりまして、「若者自立・挑戦プラン」という当面の若年者雇用対策の基本的な方針というものを取りまとめをしているところでございます。

手元の9ページ以下にその関係資料を添付させていただいております。

ここでは、具体的なメニューというよりは先ほど両先生からいろいろお話があったこととかかわりで、基本的にどういう考え方でこの施策を展開しようとしているのかということに絞って触れてみたいと思います。

まず、これらの施策の基本的な対象ですけれども、このプランで目標として設定をしておりますのが若者の職業的自立を通じて若年失業者、フリーターの増加基調に歯どめをかけるということを目指して設定をしております。裏返すと、先ほど玄田先生からお話がありました無業者について、このプランの中では少なくとも積極的、具体的な形で施策の対象、目標として位置づけられるには**至っていない**ということでございます。

具体的な施策の展開のあり方については何点かの特徴、基本的な考え方があります。

1つは、川上から川下までというふうに申しましょ、一般的に就職が予定されている時

期に限定せずに、学校在学中からの早期の職業意識啓発等の取り組み、これに力を入れていこう、ということがございます。

それから、2点目といたしましては、ジョブ・カフェなどに代表されますように、このプラン自体は政府として定めたものでございますが、具体的な事業の担い手はすべて国というわけではない。ジョブ・カフェにつきましても、設置主体は都道府県、それに私ども厚生労働省、経済産業省等が側面的に支援をする、そういったスキームになっております。

なぜ自治体を主体にしているのか。それは地域によって若年者雇用を巡る課題のありよう、労働市場のありように違いがあるからでございます。そういったそれぞれの地域性を踏まえた対策が展開可能なスキームにしていこうということでもあります。

3点目といたしましては、この「若者自立・挑戦プラン」に関わる我々省庁、厚生労働省も含めて4省庁あるわけですが、関係省庁がそれぞれ今持っているもの、あるいは予算のプラス措置というものも講じながら、事業資源を若年者雇用問題に集中して投下をする。投下をする際に利用者とのかわりでは、できるだけ支援を必要とする主に若者、場合によっては学校、企業というケースがあるわけですが、そういった方々にワンストップ型で支援が行き届くような、そういった仕組みを構築をしていこうと、こういった考え方で自立・挑戦プランは構成をされております。

その中で、具体的にどういう手法に重点が置かれているかということなんですけれども、先ほども三谷先生のお話の中でも、欧米の例を引いて、若年者雇用対策の典型的な手法を幾つかに分類したお話がございました。その中で、企業の若年者採用のインセンティブを高めていくような対策、例えば、最賃制度の弾力化とか、高齢者雇用のトレードオフとか、諸外国ではそういった試みもなされていますが、そういった視点の対策はこのプランの中にはあまり位置づけられてない。むしろ重点としておりますのが若者自身の採用可能性を高めていくための若者本人に対する支援アプローチ、それからそれとも関わり合ってきますけれども、先ほど川上という表現で申し上げましたような学校在学中からの若者の意識を高めていく、就職のレディネスを長期的に高めていく、こういった取り組み、この2つが中心で、それプラス、若者と企業とのマッチング、あるいはマッチングの背景にあります新規学卒者等の労働市場のルールなり慣行なり見直し、こういった視点の対策が、このプランの中心をなしているということでもあります。

もう一つ我が国の若年者雇用について予算面で見た場合に、そのボリュームが欧米主要諸国に比べて非常に薄いというようなご指摘をいただきました。例えば、このプランに基づきます

予算額とGDPなどを比較をした場合には、我が国は欧米諸外国に比べまして、若年者雇用対策予算のウエートが低いということは言えようかと思えます。ただ、この中には一例を申し上げますと、新規学卒者を対象とした従来からあります職業訓練関係予算など、先ほど三谷先生が引用されましたデータの具体的な内訳というのはなかなか我々も検証できない部分もあるんですけれども、恐らくはそれに相当するものが含まれており、我が国の場合には必ずしも含まれていない部分もございまして、日本の若年者雇用対策予算がGDP等との比較で低いとはいちがいには言えない面もある。ただ10年、20年、長期タームで見た場合には、我が国の若年者雇用環境というのは諸外国に比べて恵まれた環境にあったということもこれまた事実でございますので、そういった中で、総体的には比較的少ない予算投入でこの若年者雇用対策が展開され、一定の効果を挙げてきたということは事実として申し上げてもいいのかなというふうに思っております。

この後、議論の時間もとらないといけないということで、私のとりあえずの話はこのぐらいにしておきたいと思うんですが、ただこのプランにつきましてもこれで政策方針としては打留、あとはこれを着実に実施をするだけ、ということでは実は必ずしもございせん。玄田先生からもお話がありました無業者の問題、あるいは学校在学中からの職業意識啓発の問題等々、そのプラン自体の充実を図っていくべき論点が幾つかあるのではないかとということで、つい先日も関係大臣による会合を開きまして、この自立・挑戦プランの強化を図っていくということについて方針が確認されているところでございます。そういった方針も踏まえて、我々も、当面の、また来年度に向けたこの若年者雇用対策のさらなる強化の具体的なあり方について検討中、というのが今の状況でございます。

とりあえず私の方からの話は以上とさせていただきたいと思えます。

菅原 ありがとうございました。

それでは、続きまして重松さんからよろしく願いいたします。

重松 兵庫県教育委員会です。

先ほどから出ていました地域に学ぶ「トライやる・ウィーク」ということで、その内容について説明させていただきます。

1つは、もともとこの「トライやる・ウィーク」はスタートしたのは神戸須磨区の事件があって、それを受けて中学校2年生にどういう体験というよりも、中学2年生の時期は非常に難しい時期で、自分の内面、それから自分の将来をどうするかということで、非常に悩む時期だと。ですから、そういう子供たちに対してどういうふうな施策というか、事業を展開すれば子

供たちの将来を自分がかっきりある方向を見出せるんじゃないかというのがスタートでした。それは河合隼雄先生等の入った検討委員会でいろいろな子供たちの状態が出てきまして、そういう中で一番いいのは中学校2年生の夏休みまでにそういう体験をするのがいいんじゃないかというのがスタートでした。

一体何ができるのかということいろいろ考えたわけですが、1つは子供たちの意識、要するに子供たちが自分たちでみずから積極的にやれるようなものを取り組む必要があるんじゃないかというのが1つでした。

それから、2つ目はこれを学校でやるのでは、学校だけではとてもそういうものはできないので、学校を支えるための全体的にどういうふうにするか。1つは先ほどありましたように、兵庫県全部で取り組むというのが最初の目的になっていましたので、果たして全部で取り組めるのかというのがありました。

それから、3つ目に時期的にどのくらいの期間やればいいのかというのがあったわけですが、これは小学校5年生が兵庫県では自然学校という形で5泊6日の体験学習を自然学校の施設でいろいろやっています。その中で、大体1日目、2日目は子供たちもぎゃあ、ぎゃあ騒いでいて、夜も寝ないでやっていますけれども、3日目を超えるあたりから大体ある程度リズムができて、いろいろなことができるようになります。それがあって、多分1週間やるのがいいんじゃないかというのが大体の結論でした。

実際、最初のスタートした地点では、土曜日休みじゃありませんでしたので、5日間というよりも6日間で最後の6日目は一応反省会をしようということで、月曜日から金曜日、そのときは既に5日制が始まるのはわかっていたので、5日間でどういうメニューができるのかということで一応考えさせてもらいました。

子供たちにどういうふうな体験をして、どういうことができるかということで、最初考えたのは、体験活動の内容としては、勤労生産活動、要するに農業とか酪農とか漁業とか、実際に田舎に住んでいる子供はほとんど農業、自分で田植えをしたことがないだとか、それから酪農の家でもそういう手伝いをしたことがないだとかということがあったので、そういうものを取り入れてはどうだろうか。それとは別に、職業体験として、例えばいろいろな地域のコンビニだとか、そういうところへ行って仕事をするだとか、そういうふうなことを考えました。それとは別に、文化的、それから福祉体験的な活動、そういうものもできるんじゃないかということで、いろいろなメニューをやったわけですが、最終的にはほとんど70%以上が職場体験の内容になっております。ですから、最初の私たちが意図したときは文化芸術活動も含め

て五分五分ぐらいになるんじゃないかなと思っていたんですけども、子供たちは社会へ出て行って、地域へ出て行って、自分で自立してやれることというのはどうも非常に希望だったようで、そういう意味では職場体験が非常にマッチングしたという形になっております。

そういうふうな形で「トライやる・ウィーク」を5日間やるわけですけども、先ほど言ったように、これをやるために地域とのマッチングということ、それからそういう企業の中身等が説明してもらうということで、スタートするまでに大分時間がかかりました。というのは、スタートさせるまでに要するに子供たちの希望を聞くこと、それから子供たちがその希望を聞いたのに受け入れ先がそれにあるのかというのが最初の課題でした。

先ほど一番最初に言いましたように、県庁全体で取り組むということで、教育委員会の中で取り組んでいたのでは、とてもじゃないけれども、こういう状態はできないので、県庁全部で取り組んでいくということで、要するに企業庁等を含めて、受け入れ先のまず準備をさせていただきました。ですから、そういう福祉体験を含め、社会施設、そういうものについて全部知事の方からこういうふうな形で中学校2年生が「トライやる・ウィーク」という事業をするので、ぜひ協力していただきたいということで、知事名でそういう企業等へ連絡を出しまして、そういう団体に全部集まっていたかまして、一応説明をさせていただきました。

その中で、本当に中学校2年生からそうやってできるのかとか、それから受け入れ側が一体何をさせたらいいんだとか、それからその当時は先ほど言った神戸の事件がありましたので、中学校2年生が来て、会社で暴れたりなんかしたら困るとか、いろいろなものがありました。でも、子供たちがそういう自分探しをするんだと、県全体として取り組んでいきたいんだということを説明しまして、そういう熱意というか、それで企業側も、それから受け入れる側もそれぞれ理解していただきまして、それならそれを受け入れるための準備をしようということで、予算が決まったのが本当に3月ですので、それまでに下準備がありましたので、実際に集めてやったのは4月という段階です。そこでいろいろなところの関係課へ全部説明をして、受け入れ先の準備をしてほしいと。

先ほど言いましたように、一番最初は6月に予定をしていたんですけども、これではとてもできないということで、1回目は11月に全県でやろうと。なぜ全県で同じときにやるんだと。別なある生徒なんかは何でこんなことをやるんやという話がありましたけれども、これは全県の中学校2年生が兵庫県で一斉にそれぞれのところへ行ってこういう体験をするんだということを地域の人にも理解していただきたいと、その中でまたそういう協力も得られるだろうと。ですから、そういうふうな広報活動もやるということで11月に一斉にやるということを決めま

した。

そのために、6月に一応サンプリングという形じゃないですけども、幾つかの地域ごとに幾つかの学校で事業をやって、どんな問題点、課題があるんだということでやっていただきました。そこで出たいろいろな課題をそれぞれ検討をして、11月に全面実施したという形になっておりますけれども、その中であったのは最初にあったように、子供たちを受け入れて一体何をするのかというのが初めに一番大きいな課題でした。

それから、2つ目にあったのは、子供たちに何がしたいというのを学校側がどういうふう子供たちに説明するのかというのがありました。最初の1年間はそういうのを試行錯誤しましたけれども、その中で子供たちが職場へ行ってみたいとか、こういうことをしてみたいとかということがあったので、とりあえずは受け入れていただくということで、子供たちの希望をとって、そういう受け入れ先が決まったら、こういうところへ行きたいというのが決まったら、そこにまず働きかけをしました。それは学校側ではなくて、地域にそういうものが推進委員会を立ち上げて、要するに地域の人、企業の人に入っていたいただいたボランティアでそういうことをやっていただいて、その人たちが一切受け入れ先に行っていていただき、説明をしてお願いをすると。それから、最後に実際に受け入れるときだけ学校の先生が行ってそこでやるというような形をとらせていただきました。そういうことがあったので、受け入れの方はいろいろありましたけれども、比較的スムーズに受け入れることができました。

ただ、先ほど言いましたように一番難しかったのは、何をするかということで難しかったわけですけども、例えば幼稚園の受け入れであれば、学校の先生と同じような保育の手伝いをするとか、企業であれば安全なところで販売の手伝いをするとかということをやっていたいただきました。例えば、仕出屋みたいなたところへ行けば、最初のうちはそういうふうなどうい準備をするんだということを説明を1日目にして、2日目、3日目あたりからいろいろな簡単な準備の段階をして、最後に盛りつけができる、そういう料理をどういうふう盛りつけるんだとかをできるような形のメニューを組んでいただいてやったというのがあります。

子供たちが5日間やって一番大きかったのは、1つは朝のあいさつからその時間にきちんと行って、どういことお願いしますということをするということが中学校や何かでも朝あいさつ運動だとかということ校門でやっているわけですけども、実際に出て行ってやるのは全然違うので、そういう意味では今までほとんど例えば「うん」という感じだった子がきちんと行ってあいさつをするということがありました。

それから、2つ目に大きかったのは、1日目、2日目は行って何をしたいのかよくわから

ないので、一生懸命説明を聞いた後はおろおろしていましたが、3日目あたりから何かを任せると、自分なりにちょっとずつ工夫して、例えば荷物を倉庫から別な倉庫へ移すと、そういう簡単な仕事だけでも、どういうふうに工夫したら早くできるのかなというふうに考えたりだとかということをするようになっていきます。5日目になるとある程度自由がきいて、こんなことができる、あんなことができるというふうになると、そういう意味では5日間の体験というのは非常に大きかったかなと思っています。

1年目のときに5日間できないということで、ある学校では2日と3日に分けてやったところだとか、1日、1日職場をかえてやったところもあります。その成果の違いは子供が5日間やった結果、その5日間通したところはどういうことでこういう流れで全体でこうなっているんだというのが子供自身がよく理解したんですけれども、1日、1日行ったところでは一体何をしたのかよくわからない、何か知らんけれども行って、ころころ、ころころ何かあいさつばかりして、何をしたかよくわからなかったというのがあるので、1週間のきちんとした中身の中でやっていかなきゃいけないんじゃないかというのを非常に感じています。

これが今6年目を迎えていますけれども、そういうふうな1年目のそういう試行錯誤があって、今はある程度企業側の方も受け入れ先、最初にガイダンスをやって、次にこういうふうな簡単な作業をして、最終的にこういうふうにするというふうな手順がある程度できていますし、それによって今度は企業側がいろいろなところ、今度はほかの学生に説明するときの説明の仕方、それからうちの企業はこんなことの売りがあるんだということができるとというのが特に中小企業では非常にそれが役に立ったというようなことを言われております。

ただ、大企業の場合はベルトコンベア的に乗っている部分があって、ある程度の部分は子供たちにやらせていただけますけれども、なかなか細かいところまではいかない。そういう意味では、中小企業というか、地域の企業に入って、食堂だとか、そういう販売のところへ入ってやるというのが一番大きな成果があるのかなというふうに思っております。

中には、そういうところからさらに発展して、吉本に行っているいろいろなことをやってみたいという子供もおりますし、そういうところに行った子供もおりますけれども、原則的には今の地域の企業、地域のそういういろいろな販売等のところでやるというのが今原則しておりますけれども、ことしあたりから若干広がりまして、市単位、または町単位であればその中でやるのなら少し認めようかなと。そういうことによって、子供たちのいろいろなところへ行ってみようというニーズにある程度こたえられるようになっていきますので、さらにそれが広がる形になっております。

それから、もう一つ大きいのは、先ほど一番最初に言った全県庁で取り組んだというのが大きな成果です。それが結局は今度は知事部局の方も、今までのようなやり方じゃなくて、要するに地域の人、それから兵庫県民全部が全体でいろいろなことにかかわっていくという、要するに協働と参画という形のいろいろな事業が展開されるようになっていきます。ですから、学校でも開かれた学校づくりということを言っているわけですが、開かれた学校づくりというのは、学校側が開こうとしてもなかなかできないので、その意味では「トライやる・ウィーク」をやったことによって、外から学校の方へ、また学校の方も外へ開いていくということをやりましたので、そういう意味では地域との連携というものが非常にできております。ですから、文部科学省の方が学校評議員制等で学校というもののアカウンタビリティで説明責任だとか、いろいろ言っていますけれども、そういう意味では学校と地域との連携が推進委員会で非常に持たしたので、その意味では学校の中のことがよくわかるというのがありますし、それから今抱えている課題等もよくわかるというのがあります。

それと、一番最初に言った要するに中学2年生を受け入れて大丈夫かということについても、実際に中学生に接してみたら非常に明るくてよかったですとか、思っているよりはまだ幼いんだなということを初めて感じたとか、それから逆に農家なんかで受け入れてもらった人は近くの田んぼを中学生が自転車で通るときに、「おはようございます」と言うので、朝の間の登校が終わるまではずっと外を見てあいさつばかりせないかんから大変だというような話もありますけれども、そういう意味で地域との非常につながりができたというのもあります。

これがさらに発展して、町の方では余りないですけれども、田舎の方では例えば地域で盆踊りをするだとかいうときに、そういう中学生に企画運営をしていただいて、それを発展させてやるだとか、それから福祉なんかの場合ですと、それが終わった後も子供たちがそういうところへ来て、夏休みだとか冬休みにまだ続けた交流を行っているというのもあります。

ただ、非常に今度はいい面だけでなく難しい面もあります。それは子供の意識ですね。子供がどういう気持ちでそれをやるかという意識がきちんとできてないと、嫌々とか、学校に行くよりは1週間体験するのが楽なんだろうなというふうに思っていると、結局何も得ずに帰ってくる。逆に企業側から、何で来たのかわからんけれども、ふらふら、ふらふらして、結局何だというふうなこともあります。ただ、今のところ非常にそれは少ないので、全体としては1週間行って非常に有意義な結果にはなっております。

それがどういうところに出ているかという、1つは学校でいるときに、校内でいろいろなけがをしたりだとか、事故がありますけれども、それが半分ほどに減っております。それは出

ていって、子供たちが緊張した状態でいろいろなことをやっている一つの結果じゃないかなというふうに思っています。大きな事故がなかったわけじゃありませんけれども、細かい小さな事故、例えば転んだとか、打ったとかという事故も含めて、非常に安全感が出てきている、件数がその1週間の間は非常に減っているという傾向があります。

それから、2つ目にそういうようなことであるのは、要するにいろいろな地域の団体と接することができるので、そういう視野が広がったと。子供たちが今まで思っていた要するに自分の父親、母親がこういう仕事をしていたんだなということをそういう自分の体験を通して感じることができるようになったというのがありますし、またそういうことがきっかけになって、家で保護者と話ができるというのも出てきております。

それと、もう一つ大きな決定的なのは、普通高校に進学する子供についてはそれほど進路はどういうことはないんですけれども、農業だとか工業だとか、それから専門学校等へ行く子供たちの進路の決定が今までですと11月の時点でもまだ迷っている、どこへ行こうかなという子供がかなりおりましたけれども、それが大体9月時点で6月に「トライやる・ウィーク」をやった子供たちはほとんど100%近くがここへ行こうというある程度の方が決まるような感じが出てきております。それは毎年これをずっと6年間やっているデータをとっても大体そういう形になっているので、かなりそういう意味ではその経験を通して将来を見通すというのは若干ですけれども、できてきているのかなと思います。

ただ、「トライやる・ウィーク」をやった結果、今度は逆に進路を迷ったということもあります。それは社会福祉施設なんかに行った子供が1週間行っている間に、行っているところで老人が亡くなった、それが非常にショックで、こんなに私は社会福祉施設の将来そういう仕事をしたかったんだけど、そういう場を見て、簡単に思っているほどあれだなということを実感として感じた。でも、将来高校をどういうふうにとりまうか迷ったみたいで、結局その子は本当は社会福祉的なところへ行きたかったんですけれども、普通校に行って、まだ2年か3年たって、もう一度自分を見直して、今度は大学に行くときにそういう社会福祉的なところへ行くということというのがあります。ですから、そういう意味でいい面も悪い面もありますけれども、そこの体験が子供たちにとってかなり衝撃的な1週間のような気がします。

ただ、今後この事業については受け入れ側にしろ、それから学校側にしろ、ある程度路線ができていますので、それをマンネリ化しないように、子供は毎年、毎年かわってきますから、当然新鮮なんですけれども、やっている方の教師にしろ、それから受け入れる側の企業がマンネリ化しないように若干今後はその部分の指導というか、打ち合わせ等が必要になってくるん

じゃないかなというふうに思っていますけれども、6年目を迎えて今のところ順調に推移をしているというのが現状です。

ちょっと長くなりましたけれども、そういうことで兵庫県がやっている「トライやる・ウィーク」について説明をさせていただきました。

菅原 ありがとうございます。

それでは、引き続きまして村田さんからよろしく願いいたします。

村田 リクルートワークス研究所の村田でございます。よろしく願いいたします。

私の方は主に官民の労働市場サービスの研究をしております。中心となりますのは、特に海外の方が多くなりますが、ハローワークとか、あとジョブ・カフェとかに近いような、そういった現場での職業紹介というものを研究をしております。

もう一つは職業訓練。実際の職場で働くにはどういう訓練をしていくと実践的かといったというような実証モデルみたいなものを考えています。

それと、先ごろ95年からインターネットが解禁されて増えてきましたので、インターネットによる就職についての研究もしております。

実際には、どちらかというとな数値とか文献よりは実際に自分の目で見て、現場に足を運んで、本当に効果があるのか実際にユーザーの方に聞いてくるというような手法を重視しております。

最近の傾向は、去年「世界に一つだけの花」みたいなものがはやったように、一人一人違うような施策を与えていかないと難しくなっていると感じます。皆同じような金太郎飴的な施策では対応できなくなった。就職できなくなったというのが現場の実態にあると思います。個人の働くことに関する価値観というか、労働観みたいなものが随分と変わってきているような気がいたします。

今回は時間があれば2005年3月卒の新卒の振り返りの話をしようと思ったのですが、今回は皆様のお話を少し聞いて、方向性としては官と民の共生みたいなものを含めた民間委託の進め方や、実際に現場で見た萌芽事例を少しご紹介したいのと、あと玄田先生の方でおっしゃられていた若年教育の事例をご紹介をしたいと思っております。

まず、皆さんのお手元の方に私の資料として変わった資料をお渡しいたしました。ここ5年ぐらいずっと海外を毎年何カ国か取材させていただいて、いろいろなキャリアセンターや現場について見てきております。ただ、私はカメラマンではございませんので、非常にぼけた写真でわかりにくいかと思いますが、そんなことも含めて後でご説明したいと思っております。

1つは、ここのジョブ・カフェという冊子で、なぜジョブ・カフェかという関連づけがわか

らないかと思いますが、ジョブ・カフェは、2ページ目の「ハローワークの実験室」と書きましたイギリスのニューディールが今の日本のジョブ・カフェの原型になっています。若年だけではなく、もともとイギリスのニューディール政策というものは、日本で例えると北海道、沖縄、大阪とか、失業率の高い地区をエンプロイメントゾーンという形でイギリスの失業率の高い地域について徹底的に失業対策をとるということ。それと、24歳までの若者、25歳から、50歳から、それと片親、障害者というふうにターゲットをそれぞれ区切って、長期失業者に限って今までのジョブセンターとは別のところで実際に手厚い就職のための治療を行う。就職をさせることではなくて、現場で定着をさせるということが目的になります。

実際に行ってみて驚いたことは、「こんにちは」と入っていくと雰囲気はずが違うんですね。中に入るといきなりポップなミュージックがかかっていて、ここで職業を紹介してくれるんだろうかという一抹の不安もよぎりながら、非常に居心地がいいと感じました。最近、日本のジョブ・カフェでも始めましたようにコーヒーサービスをしたり、非常に職員の方がフレンドリーであるというのが一つの特徴に挙げられると思います。

ただ、フレンドリーだけではなくて、もともとニューディール施策は、地域を限定して、一つの地域については今までどおりジョブセンタープラスの方で職業紹介を行う。2つ目については、NPOに委託をする。3つ目については、民間に委託をするというように大きく3つの方法での職業紹介の運営に分けて、実際にその3つの方式のどれが効果を上げたのか、3年間やらせてみて、その効果が上がってきた施策を外部の評価委員会がしっかりと評価をして、その評価をもとに現在のニューディールにかかわらず、実際に行っている職業紹介の方に反映させるというような方式をとっております。ちょうど春のニュースの中で、今回のニューディールのマンツーマンシステムというものを全国のジョブセンタープラスの全域に広げるという通達が出ましたので、これは効果が上げられたものではないかなと思います。

このマンツーマンシステムの方法ですけれども、今回15分ということなので、2分ぐらいで話したいと思っているのですが、まず段階的には3つぐらいの段階を経ていきます。レジュメを書くという作業、皆様もなかなか自分の履歴書を書くとか、職務経歴書を書くのに時間がかかるとは思います。自分で書けない方には職員がヒアリングをしながら実際にパソコンを打ち込んで書いてあげる。素早いサービスを行うというようなことから始まりました。次に、求職者にヒアリングをして、一生懸命カウンセリングをして、その方に何が必要かということで、その方に対しての特別のプランというのを個別につくります。

例えば、一番手っとり早いのは、運転免許を持っていない人で、運転免許を取ったら運転手

として働けるということ。イギリスは、日本では一発免許というんでしょうか。実地試験で乗れば免許が取れるという仕組みをとっていますので、例えばバイクを買ってあげてバイク便の仕事をさせるというような施策をとっています。これは先ほど言ったマンツーマンシステムで、1人当たり10万からそれを超える金額を求職者を担当するそれぞれのカウンセラー個人に裁量権を持たせてあります。例えば、そういった方法もありますし、カメラマンで失業した人に中古のカメラを買ってあげるとか、あとは、洋服がどうもその方のスタイルと入りたい企業のスタイルが合っていない、そういう場合にスーツを買ってあげるという支援、就職してからも定着するまでの3カ月間については無料の交通パスをあげる支援など、定着するまでの期間までの施策ということを徹底して考えているということが挙げられると思います。

そのほかに、最新ニュースや、日々メールでどんなことをやっているかというのを聞いているのですが、その中でおもしろそうだなと思ったものは、「トラック試乗デー」を設ける。私は二種免許や、大型免許を取ったことがないのでわからないのですが、実際に乗ってみて適性があるかどうかをはかってみるとか、あとは某クレジット会社の雇用ニーズがあった場合に、そのクレジット会社ですぐに働けるように教育する、企業特有の新人導入研修みたいなものまでも含めてワーキングリンクスでやってあげるといようなことをしています。こうした施策を重ねて、40万人以上の若年の就業が実現しました。

もう一つはアメリカのユースのワンストップキャリアセンター。これもお手元の資料の13ページに写真を入れたのですが、日本のヤングハローワークのはしりになると思います。アメリカの場合は、専門職用向けや若者向けなど幾つかセンターの種類が異なっています。資料ではわかりにくいですが、ショッピングモールにお店と並んで入っています。東京でいうと、渋谷の繁華街にあるようなものでしょうか。設置場所は若者が行きやすい場所を選んで、しかも、真ん中にいらっしゃる写真の方がカウンセラーです。若者には若者のカウンセラーを対応させている。最近の就職の状況というのは、最近就職した人しか辛さがわからないということもあると思います。こうした、若いカウンセラーを活用するという施策がとられています。

それから、先ほど若年者の教育という話の絡みでは、欧米の長期間とインターシップの制度は、日本と異なった制度だと思います。日本の場合は比較的短時間の、インターシップというよりも会社見学的なものが非常に多いと思うのですが、欧米の場合は、非常に長期間のインターシップを設けています。

例えば、私が実際に体験してきたアメリカのホテル業のインターンシップでは、時間でいうと700時間から1,000時間の、非常に長い時間のインターシップの時間をとります。実際にど

ういうことをするかといいますと、例えばラスベガスのホテルでは、ホテルを全部貸し切りにして、そのホテルに、ホテルスクールなどのOB、OGを仮の客として宿泊をさせる。実際に、学生にそこで従業員として働かせて、OB、OGが審査をするわけですね。それで、いい人がいたら引き抜くという形をとっています。

日本でも今、いろいろな施設の問題とかがありまして、グリーンピアとかいろんな施設があると思うのですが、そういった施設を教育のために利用する。サービスが不十分な分、安い宿泊施設にして、研修施設を兼ねたものにするとか、そういった工夫をすることで活用することができるのではないかと思います。

民間では、最近増えている「東横イン」さんというビジネスホテルが、たしか「サンキュー！ゴメンネ！セット」という、3,950円で開業当初の一定期間は泊られます。そのかわり、オープンしたばかりで従業員が不慣れです、申しわけありませんという心を込めていますというようなことを実施しています。こういうふうに、少し応用することで、幾つか日本でも解決策につながることもあるかと思います。

それと、先ほどの神戸の例に少し似ていると思うのですが、資料の14ページのジョブシャドウイングについて紹介をしたいと思います。

ジョブシャドウイングは、初めて聞いた方が多いかもしれませんが、こういうパンフレットがありまして、アメリカでは一部の州、全州ではありませんが、2月2日がジョブシャドウイングデーということで、これは定着をしております。2月2日のジョブシャドウイングデーにどういうことをするかといいますと、例えば、小学生から主に高校生までの学生、生徒が、自分の希望する職業や、私はこういう仕事をしたいと申告をして、その仕事がある職場を訪問する。例えば、私は研究職ですが、将来、研究をしたいという子がいましたら、私に1日密着して、私の仕事ぶりをずっとくっついて観察するという、ジョブシャドウイングを行っています。

これは、東京都とか沖縄県でもやり始めたところで、沖縄県もことし3月に実施しましたが、今まで何をしたいかわからない、進路について全く考えていないという生徒も職業意識を持つようになってきたというようなアンケート結果が出ております。

こうしたジョブシャドウイングだけでは、ただのイベントで終わってしまうということで、ボストンでは、ジョブシャドウイングが終わった後にサマージョブ、サマージョブが終わった後にインターンシップということで、就業についての3つの連鎖を行って就業感を養う、継続的なフォローをしています。

ボストンでは将来的に医療系の人材が不足するということが予測されているそうです。そう

したことを見越して、医療分野でどういう人材を養成していこうか、子供にも医療分野に興味を持ってほしいと、医療分野の職業教育に力をいれています。

実際に私も、ボストンやアトランタの方でジョブシャドウイングを体験してきました。医療を志す学生について何が不足しているかということ、実際に手術現場を見たことがない。手術室に入ったことがないという学生が9割いるということで、学生と一緒に手術現場に入って手術を見学してきました。

目的は、現場を知ることが一つですが、最近の手術室は、かなりハイテク化が進んでいる。例えば手術室ごとの微妙な空調の温度調節、内視鏡の活用、例えば、ここにライトがありますが、ライトに手を通してメスを持つと、手の下の患部が影になりますが、医療機器の発達によって、メスを持って患部が影にならないように見える、最新の医療機器を実際に目で見ていただくということで、生徒を実際に手術現場に入れて実習をする。かなりリアルな経験をしたことで、参加した学生たちは医療関係にすぐにつきたいと言って、職業意識をかなり強めたようでした。

あとはいろいろあるのですが、アメリカのキャリアラダーという、研修の方法も、参考になると思います。キャリアラダーは昇給を前提とした職業教育を受けさせる制度です。

例えば、私に研修を受けなさいと企業が命令する。研修を受けてきたら、必ずあなたのお給料が幾らかは上がりますという確約したインセンティブ付きのものです。それによって従業員の職業能力を上げていこう、比較的ロアー層を対象をしていますが、インセンティブを持つことで参加意識も高まるし、スキルも上がっていくという効果があります。

次に、フランスのアンペという公共職業紹介所ですが、こちらは3年ほど前から労使の資本が入り、国だけの資本ではなくなったということで、サービスの改善がかなりされている。イギリスのマンツーマンシステムと同じように、民間の派遣会社とECCP協約を結んで、要は民間会社からみた市場感覚で、その求職者が実際にどういうスキルを持っているのか査定をする。実際にどのような教育を受けたら効果的かということ判断するという契約をしています。

今、ベディオールビス、マンパワー、アデコという比較的フランスの大手の派遣会社が、この協約を政府と結んでいます。

このほかに、注目している策は、アルバイトからフルタイマー。フリーターが増えているということで海外の転換権という、フリーターから社員になれるような権利を持たせるという制度、また、失業者に派遣就業させる、要は失業された状態にしておくのではなくて、一時でも派遣を経験させて失業期間を作らないことによって、期限付きの雇用や終身雇用につくことが

できるというデータが、フランス、ドイツでも上がってきておりますし、少しそういったことについても、これから見ていく必要があるのではないかなと思っております。

私の方で、今回提言をさせていただきたい内容については、大きく2つございます。

1つは若年対策の方ですが、今の高校生とか中学生が仕事について知っているかという、仕事についてはわかるかもしれない。ただ、雇用形態について知っているかという、例えば、自分の家族がアルバイトで働いているのか派遣なのか知らない。例えば、学生に授業などの場で、自分の兄弟の雇用形態を知っているのかと聞くと、会社には行っているけれども、うちのお姉さんは派遣かもしれないと答えるなど、非常に非典型の働き方について知識がない。例えば、それがどういう社会制度のもとに成りたっているかを知らないことが非常に多いと思います。そうした子供たちに、もう少し非典型で働くことがどういうものであるかという教育をしていくことが必要だと思えます。

あとは、最近、キャリアというものが非常に取り沙汰されていて、キャリア教育が非常にふえている。これに関しての弊害が少し出てきているのではないかなと思っております。要は、自分のキャリアを早いうちに見つけなくてはいけないということで、絞りすぎることによって自分が一步を踏み出せなくなってきたという学生も増えてきているのではないかなと思えます。

私はどちらかという、子供が比較的入りやすいロールプレイングゲームのように、まずは自分が歩き出して、情報収集をして、仲間を作って、歩いて強い相手と闘うことによって経験値を上げて、それで新しい武器を手に入れて最終的にゴールにたどり着くというような、ロールプレイング型でキャリアというものを積み上げてくというのが非常に入りやすいのではないかなというふうに考えております。

以上

菅原 どうもありがとうございました。

基調講演をいただき、そしてまた、それを踏まえましての発表等を以上で終わらせていただきます。

これからディスカッションに入りたいと思うわけでございますけれども、基調講演の中あるいは発表の中で、若者を取り巻く働くことについての現状が語られ、そうした若者の動きを踏まえた対策の現状について、一つには労働市場対策、いわゆる需給調整の問題、さらにはまた、それ以前の職業意識の形成と申しましうか、まさに子供のころからの職業意識の形成の問題を、あるいはまた、インターンシップの問題と幅広く語られてきたと思います。さらにはまた、諸外国の経験、特に若年者の失業に苦しんでまいりましたそうした欧米等での状況、あ

るいはアメリカ、イギリスでの若年者対策の今についても語られてまいりました。それらを踏まえながら、これからの議論を進めていこうと思うわけですが、そうした若者の現状と社会を踏まえながら、これから労働市場対策のありよう、あるいは職業意識の啓発に、どう取り組んでいくか。玄田さんからもありましたように無業者の問題で、大きな問題としてお聞きすることもございます。これにもどう取り組んでいくか、まさにさまざまな切り口があらうかと思うわけであります。そういう中で議論をしていきたいと思うわけですが、そこで、今までの行政関係者、あるいは村田さんからの発表等も踏まえまして、玄田さん、三谷さんから、これからの対策のありよう、あるいは企業、個人、地域社会の取り組みについて、さまざまなお意見があらうと思うわけですが、そういった切り口で結構でございますので、ぜひお話しただければと思うわけですが、まず、三谷さんから、諸外国の経験を踏まえながら、今後の労働市場対策に触れつつ、またそのほかの点についてもご提言いただければと思います。

三谷 ただいまのご報告で、非常におもしろく興味深くうかがったんですが、特に兵庫県の「トライやる・ウィーク」というのが、非常に広範な生徒を対象にしているわけですが、中学2年生という、14歳というかなり早期に行っている。それはやはり注目すべきではないかと思えます。ですから、若い人をできるだけ早期の段階で職業体験をさせるとかそういうことで、職業意識を芽生えさせるといいますか、そういう対策というのがやはり必要なんじゃないか、早期にやるというのが一つあると思う。

それから、村田さんのご報告は、私の報告をかなり補完していただいて非常にありがたい、具体的に実態がどうなっているのかということも踏まえてお話しなされたわけですが、その中で特に、イギリスのニューディール政策ですね、そこでマンツーマンで行う、つまり若年の長期失業者にマンツーマンで行う。つまり指導員が、長期失業者一人について、非常にきめ細かい継続的なケアをして、これは私も注目すべきじゃないかと。つまり早期の対策と、こういう非常に就職困難者に対してきめ細かい、マンツーマンでやるというような、そういう対策を講じて初めて効果がある、そういう若年対策ができるんじゃないかと、そういうふうに思います。

ちょっと、先ほどの繰り返しになるかもしれませんが、そういう印象を私は持ちました。

以上です。

菅原 ありがとうございました。

それでは続きまして、玄田さんの方からよろしくお願いします。

玄田 三谷さんと重なるところもあるんですけども、今、私も含めて5名の方がお話しさ

れたのは、立場も角度も違う点が非常に多いんですけども、実はお話は、かなりびっくりするぐらい共通していて、若年を巡る雇用を考えると、やっぱりキーワードは明らかに3つあるんだと。

1つは、先ほど三谷さんも強調された、個に対する支援、個別の支援というのをどういうふうにしていくのかということに尽きていて、例えばジョブ・カフェでも、一番の勝負は、入ってきた受付の人のにっこりとした笑顔がすごく大きいんですよ。NEETであれ失業者であれ、そこに行くまで、アクセスするまでに相当なエネルギーを費やしてそこに来るので、そのときに、あたかも、あなたが来るのを待っていたんですよというような雰囲気をつくってやらないと、そこにどんなにお金をかけてもできないんですよ。

だから、そのイギリスなんかの例もそうですけれども、やっぱりパーソナルアドバイザーというか、一人一人を個別に支援するというふうな体制、少なくとも受ける本人として、これは私を支援してくれているんだという思いが大切。これはうまくいかなくて、14歳の「トライやる・ウィーク」もそうですけれども、受け入れ先は別に1クラスなんてないんですよ。一人とか、せいぜい二人とか四、五人単位ですよ。少人数で、本当に個別に向かい合うという体制をつくらなくともうまくいかなくて、ほとんどそこに尽きると。だから、さっき予算の問題で日本は若年予算が少なすぎるという、確かにそのとおりだと思うんですけども、多分足りないのはお金よりも人なんですよね。私の見る限り、日本版デュアルシステムがうまくいくかどうかのポイントは、企業と学校をうまくつないでくれる、本当にお節介焼きな大人がいないとうまくいかなくて、そういう人たちが本当に個別の問題として、一人一人に向き合うという体制をとってくれるかということにほとんどがかかっているんだろうと。

2つ目のキーワードは、地域なんです。だから今、だんだん業種、方向が、霞ヶ関が発信するものじゃなくて自治体が発信する情報とか施策になっている方向は、極めて健全であって正しいと。なぜかというと、NEETの子もそうだし、フリーターの一部に象徴的なんですけれども、実感がいいんですよ、実感が。働くとか職業教育とかというようなことが議論になるんですけども、もちろんNEETの子には引きこもりの子なんてたくさんいて、たくさんとというか、かなりいるんですけども、皆すごく教育テレビとかよく見るんです。朝の教育テレビなんか見て、ああ職業ってこんなもんかって見たりとか、NEETの子がこれを見て、フリーターになったって未来がないんですよみたいなことを言うんですよ。だから、どこかでその子は調べてくるんです。

だから、そういうどこかで聞いた情報はあるんだけど、自分が自分の目で見て、自分の

手で感じて自分の鼻でにおって、自分が触れて得た五感で得た情報というのにびっくりするぐらい、なぜか知らないけれど欠けているんです。だから、そういう情報に直に触れ合うためには、やっぱり地域に自分で足を運んで、そこにいる大人と何らかの一定期間を供用するしか方法はないような気がする。そこでやっぱり、地域というものの役割というのは非常に大きいし、あとは地域の持っている教育力とか、地域の企業の教育力というのは、実はびっくりするぐらい高い。先ほど、大企業が受け入れることに対してはという話もあって、実際やっぱりなるほどなと思うのは、一人親方の人の教育力のすごさだと。例えば女の子なんか、美容院で1週間働いてみたいとか言って行きますけれども、行くとやっぱり、一人親方の美容院の女性なんてすごく怖くて、いい意味で怖くて、叱ってくれたりなんかして、そういうところの教育機会というのを、以前であれば、中小企業でも会社に入って正社員にならなければ得られなかった教育機会というのを、どうやってできる限り広い早い段階で皆に提供していくのか、そこに地域の協力を全体としてどう仰いでいくのかとがポイントな気がする。

3番目は、やっぱり連携というのがキーワードで、結局、連携に尽きるんですよ。今朝も千葉にあるジョブ・カフェを見に行ってきたんですけども、そのひとつの連携は、ハローワークとリクルートさんと雇用能力開発機構と、もちろん県の自治体がどう連携するかで、そこではハローワークさんが入っているんですけども、どこからがハローワークでどこからがリクルートか全くわからない。リクルートさんはもちろん職業紹介とか無料でそういうことはできませんから、一方でハローワークさんがいてそれはそういう仕事で、けれども、多分若い人にとってはどの人がリクルートさん、どの人がハローワークさんか全然わからないんですよ。けれども、そういう体制をつくっていかないと、こっちからこっちはハローワークの仕事で、こっちからこっちはというのはだめなんです。

あと、ジョブ・カフェじゃないんですけども、ヤングジョブスポットという、これは厚生労働省さんが主体でやっているところがあって、そこは、案外NPOが上手にやっている。私が見る限り、若い人たちの無業対策で比較的うまくやっているのは、一部のNPOだろうと思っている。だから、そこに任せるしかないかなと。特に若い人の問題は、先ほど出ましたけれども若い人に任せた方がよくて、そういうところに行くと、金髪ピアスが金髪ピアスの相談に乗っていて、どっちがどっちに相談しているかよくわからないと。実は、そうじゃないとこれはうまくいかないんですよ。NPOと行政との連携はとっても大事だし、あと、実際欠けているのは、先ほどの中退問題も含めてですけれども、残念ながらまだまだ教育行政と労働行政の連携というのが、4省庁連携が始まったんだけど弱い。多分、自治体で労働局の局長さ

んと教育委員会の偉い人が一緒にお酒を飲むなんて機会は、今でもほとんどない。やっと、仕事触れ合い推進事業なんていうのをやって、やっとお互いに話し合うようになったんですけども、まだまだほとんどなくて、さっきの中卒、中退の子なんてことを考えると、やっぱり東大を出たという子よりもだまされる可能性が高いんです。世の中に出たときに、賃金未払いとかいんなことがあったときに、お尻触られたりしたときに、お尻触られたら泣き寝入りするんじゃないで、県にはちゃんと均等室というのがあるんだということを中学ぐらいの段階で教えないと危険なんですけれども、労働行政の人が中学校に行ってそういう話をしたんだとか、聞いたことがない。その面はまだまだ欠けているんですよ。

私は、兵庫県とか富山県でやっている中学2年生の事業は全国にやった方がいいと思っていますし、今130万人いる中学2年生を全部1週間、私は11月の第2週に、全員が日本じゅうやればいいと思っていますけれども、そのためにはやっぱりいろんな意味で連携がいて、それは自治体と、やっぱり全国との連携が要るんでしょうね。兵庫県ができたときに、私が理解する限りでは、当時の知事とか教育長の方々が物すごい中心で尽力されているので、もしそういうのを全国の地域でやろうとするならば、どこかの国の首相が「全国の130万人受け入れてほしいですね、地域としてもできる限りの協力をします」とかって言ってもらって、あとお金がかかるんですよ一方では。たしか兵庫県では、一人当たり570円保険を払っていますし、富山県でも700円払っていますので、そういうお金の問題というのも現実問題ありますから、それは、できる自治体とできない自治体とあるので、そこはやっぱり全体と地域との協力とか連携体制をつくらないとうまくいかない。

最後にもう1個だけ、根本問題についてまだ議論していなくて、なぜ若年の雇用問題についてこれから考えないといけないのかということを実はちゃんと議論した方がいい。失敗するのは、これからは少子化が進んで労働力不足なので若年問題をこれから考えていきますというと、2ちゃんねるで、ぼこぼこに書かれます。これから社会保障の担い手がないので、もっと若い人に働いてもらわなきゃ困るとか、最近の若い人は職業意識が下がっているんで、それを何とかして啓蒙していかないと、とかと書くと、百害あって一利なしで、ほとんどの若者の人から反発をくらう。俺たちのことをばかにしているんだろうと思って、自分たちが高齢者になってから食べさせてもらうために、若いやつは無理して働けと言っているんだろうとか、どうせフリーターとかNEETになる人間を世の中として駄目な人間だと思っているから啓蒙してやろうと思っているだろうとか、そういう反発を物すごくくらう。私も明確な答えがないんですよ。では、なぜ若い人が働いた方がいいのかということについて、それぞれ、きょうご参

加の方々、シンクタンクの方とか自治体の方がいらっしゃるんでしょうけれども、そこはご自身なりに考えていただきたいなと。私もまだ明確には自分には答えがなくて、基本的には若い人が働いた方がやっぱり社会にとって希望があるんだらうぐらいしかないんですけども、余りマクロ的な話をしない方が本当はよくて、なぜ若い人が働いた方がその地域なり社会なり個人にとってハッピーなのかということをそれぞれが考えるということをしなないと、当の若い人が自分から動いていかないので、それは本当は、非常に苦しいけど大事なポイントだと思っています。そういう意味では、若年問題の語り口とかが非常に重要だし、それが実際、連携するときの運用のあり方とかにも非常に大きな意味を持ってくるんだらうと思います。

以上です。

菅原 ありがとうございます。

三谷さん、玄田さんからお話をいただきました。ひとつのキーワードと申しますか、そうしたものが浮かんできたような気もいたします。

キーワードとして、一つは個に対する支援ということです。いろんな世話を焼く人たちをどうふやしていくかというそうした問題です。次に地域の力と申しましょうか、地域の力をどう生かしていくかということ、そして、連携ということ、それらが、三谷さん、玄田さんの共通した切り口だらうかと思います。

今のお二方の発言を受けまして、ここでひとつ、伊藤さんの方から、お立場上、まだなかなか具体的なことというのは申しにくいかもしれませんが、来年度、あるいは将来に向けまして、いろいろなご議論を重ねられているだらうかと思うわけでありますのでその一端なり、あるいは考え方や方向性なりをちょっとお話しただけたらと思います。よろしく願いいたします。

伊藤 今いろいろお話を聞いていて感じたこと、あるいはその感じたことにかかわって、我々は何を考えているのかということで、若干触れてみたいと思います。今、特に玄田先生からお話があった幾つかのキーワードの中の連携という話。とあるジョブ・カフェでは、ハローワークとか民間とかNPOとか、余り利用者にとって区別がつかないような形で運営されていると。それが事実だとすれば、それは我々も意図しているところです。我々行政機関の職員が意識しがちな身分とか指揮命令系統とか、そこにまず注目をするのではなくて、ジョブ・カフェのスタッフという利用者の立場、観点から行動するということが具体化をしていると、こういうことなのかなと思いました。その一方で、我々厚生労働行政と教育行政との関係というのは、やっぱりまだまだ問題が大きいんじゃないかと、こういうふうなお話もいただきました。

今日は、私も含めて、それぞれのパネラーの方々共通してお話があった点として、学校段階、あるいは学校教育段階から、いかに社会、職業との接点を持たせるべきなのか。この分野について、兵庫の「トライやる・ウィーク」などについてもお話がありましたように、学校教育の一貫として、社会、職業との接点を設けるということは、一義的にはやはり学校が主体の営みと、こういうことになるだろうと。

ただ我々厚生労働行政は、その地域の職場、会社との接点というのは、職業紹介事業など日頃からの業務を通じて、学校以上に持っているつもりであります。今でも高卒の求人などについては、ハローワークで一義的に受付をした上でそれを高校の方につないでいると、こういった仕組みもあります。

そういう中で、学校教育の枠組みの中で、中学生、高校生と職場、社会との接点をつくっていくという場合に、まず、企業、職場との具体的な接点とか、あるいはその接点を踏まえてのカリキュラム編成とかこういった部分にあっては、兵庫県のように、まさに自治体が名実ともに中心となって、一律的に非常にいいすばらしい取り組みをされていると、こういうところもあるということを十分認識しつつ、国の立場でこれを比較的早いテンポで進めていこうとした場合に、今申し上げたような観点で、厚生労働行政を含め国が果たすべき役割というのは大きいんじゃないのか。そういう意味での関係省庁間の実務的な議論も進めております。あとはそれを、より具体的に、どういう役割分担で、どういうテンポで、どういうボリュームでと、こういうことになってくるのかなというふうに思います。

それとあともう1点、予算、それ以上に人の問題があるんだと、こういう話がありまして、これも我々、非常に耳の痛いところであります。

ただ、予算と人というのは実は、我々役所の世界で必ずしも別の問題ではありませんで、行政機関の職員、あるいは非常勤職員であっても、人的措置をする場合というのは基本的には一定の予算措置が必要になってくると。

ただ、今日のお話の中でも、若い人には若い人が対応した方がより訴求力のある支援ができる、若者にとってはファミリアだと、こういう話があったんですが、私も本当にそのとおりだと思います。その場合に、今までのように、行政機関に身分上位置づけていくというアプローチだけでは、多分、メリットが十分発揮できない。先ほど触れていただいたように、ヤングジョブスポットでNPOを活用することがかなり効果を上げている、私自身も、そういう点も踏まえて、同じ若い人とか、あるいは若者により近い立場にある人を活用するのでも、その活用の仕組みというのを、ちょっと今までと違う発想、今までと違う仕組みでやっていかないと、

そのメリットが発揮できないのではないか。これは手法論でもあるんですけども、より具体的にどういう形で、若者に身近な人から身近なサービスを提供することができるのかと。恐らくそれをやらない限りは、玄田先生から繰り返しご指摘なされている、いわゆる無業者の方々は、仮に我々がいい支援メニューを準備したとしても、その支援メニューや窓口に寄りついてくれないだろうと。そういった意味でこの点については、今後、特に来年度に向けて具体的な仕事の仕組みとして大いに考えるべき点ではないでしょうか。

それと、個に着目をした、「私を見てくれている」サービス、これは仕掛けというよりは、かなりこの仕事に従事をする人のマインドの問題というのものもあるのかなと思ったんですけども、このジョブ・カフェにおいて、私は少なくとも今までの窓口よりは、若者個人を見つめてというマインドは総体的には高い、そういうサービスを提供できているとは思んですけども、ではそれが今年度立ち上がったばかりで、徹底しているかということ、まだそこまでは行かないだろうと。これは運用ベースの問題かもしれませんが、若者自身、初めてその窓口を訪れた人の目線で見ても、そういう受け止めをしてもらえようサービスの実質、これは今後の若年者雇用対策を運営していく上で非常に共通的、重要な課題というふうな位置づけで、我々国の立場でしっかり対応していかないといけないなというふうに思いました。

抽象的な話も多かったんですけども、感じた点、何点かお話し申し上げさせていただきます。

菅原 ありがとうございます。

それでは、兵庫県の重松さんに、「トライやる・ウィーク」について玄田さんから、ぜひ全国にといった力強い応援もございました。そういう中で、兵庫県の「トライやる・ウィーク」、例えば将来に向けて、マンネリに陥らないようにどうしていくべきかといったようなことについて、ご議論があればその一端をお話いただければと思いますし、また同時に、各自治体等で行っていく場合、例えば、そっくり同じものじゃないとしても、こういう考え方もあるよとか、そういった意味で進めていく上に当たっての一つのご助言なり、あるいはアイデアがあれば、その点も含めてお話しいただければと思います。よろしく願いいたします。

重松 先ほどちょっと、個に対する支援ということを言われましたのであれなんですけれども、「トライやる・ウィーク」の方は、一応平均すると、3人が1班になっています。ボランティアの方は2.4人に1人、ですから人数にしますと、2万687人のボランティアがそれぞれの班にかかわって それは学校の先生以外にです かかわって、それぞれの職場で1週間の体験をするのを手伝いをしているという状況があります。

予算の方ですけれども、これの方も、それぞれ一つの学級に一応30万円と、ただし県が20万、市町の方が残りの10万という形で、全部で兵庫県で学級数が1,440ありますので、県の方が2億8,000万円、ほぼ3億円、残りの1億円を市町が出すというような状況になっています。

今後は、お金の方ですけれども、ボランティアの保険だとか、学校の子供たちについては一応、基本的には学校の安全下でありますけれども、ただ、工場に行って物を壊したとか、それから工場で事故に遭ったというときには別に保障しますので、その分の保険をかけておりますけれども、そういうものを差し引いても、今後はこの予算についてはある程度、もうちょっと削減できるんじゃないかなと思っています。それはなぜかという、一番最初の1年目のときに、先ほど言いましたように、全県で取り組んでいると、ある時期に同じようにやっているということで、そのための啓発をするために、要するに旗をつくったりだとかステッカーをつくったりだとか、受け入れてもらっている企業にこういう、受け入れてますよというのをわかるようにしましたので、そういう意味での啓発が非常に大きかったというのがあります。

私もこれをやり始めてびっくりしたんですけれども、そのときも既に県庁にありましたので、その事業に直接かかわったわけですが、たまたま映画館に行って映画を見ておりましたら、いわゆるニュースで 映画館の中でニュースというのはないんですけれども、その中で「トライやる・ウィーク」の啓発をやったというのがありまして、「え」という、周りの映画を見ている人たちが「ああこれ知ってる、知ってる」という反応がかなりあったので、そういう意味では、一斉にのぼりを立ててステッカーを張ってやったという意味は非常に大きかったかなというように思っています。ですから、今後はそういう意味で、ある程度定着してきますので、さらにこれを何らかの形で地域とつなげていくということをやっていかなきゃいけないんじゃないかなというように思っていますし、先ほど言いましたように「トライやる・ウィーク」の1週間だけじゃなくて、これをさらに発展して日常化するということが必要になってくるんじゃないかなと思っています。

それともう一つは、体験活動という意味では、兵庫県の場合、小学校5年生の自然学校、それから中学校2年生の「トライやる・ウィーク」、高校はクリエイティブ21という別の体験活動をやっていますけれども、そういう意味で体験がずっとつながっていていますけれども、職業体験ということで考えれば、例えば文部科学省が七五三という、先ほどのありますけれども、文部科学省も七五三があって、学力の場合も七五三がありますけれども、例えば家の手伝いをするだとかということが、もう全くできていないという状況が小学校であります。ですから、やはり小学校の段階から家の手伝いをしたりだとか、そういうことからつないでいて自

然学校、それからそういうような体験活動へつないでいく必要があるのかなというように思っています。それは、特に思うのは、自然学校でも親御さんが荷物を入れるときに、自分で準備して子供が入れていれば問題ないんですけれども、5泊6日玉のように、もういっぱい荷物持ってくるわけです。それを子供さんが自分で入れれば大体うまく入っているはずなんですけれども、親御さんが入れている場合は終わったら大体荷物がふえて入らなくなります。それは、きちんと親御さんが入れているので、子供はもう何でもぐちゃぐちゃにつき込みますので、結局入ったときの倍ほどの荷物に帰りはなるわけです。そういう意味で、例えば下着でも、シャツやパンツが必ずお風呂から上がったら1枚か2枚残っているという形がありますので、そういう意味で、やはり日常の生活の中で、ずっと積み上げていったものが、結局こういうところにつながっていくのかなというように思っています。

ですから、単に県がやっているだとか学校がという授業じゃなくて、ずっと家庭との連携という意味でのことがつながっていかないと、結局やってもなかなか成果が上がらないということもあるのかなと思っています。ですから、今後はそういうふうなもの、先ほど言われました学校、家庭、地域とどう連携してやっていくのかというのは一つの大きな問題だなと思っていますし、それから受け入れ先についても、今、活動場所が1万5,671カ所あります。毎年14.8%、2,300ほどが入れかわっております。ですから、5年間で多分1万近くのところが新たに入れかわっていると思いますけれども、要するに「最初は来ていたけれども、途中から来なくなって何で来なくなったんだ」ということを言われる企業もあります。逆に「何でずっと、うちはもう忙しくて受け入れが大変なのに、毎年毎年来るんだろう」というところもあります。ですから、なぜそういうふうになっているのかということも、やはり検証しなきゃいけないんじゃないかなと思っていますし、それからそういうふうな状況がなぜ起こるのかということも、受け入れ側の企業の方にもまた問いかけていく必要があるのかなというふうに思っています。

ですから、やはりこういう事業をやるときに大切なことは、お互いがいかに連携をしてやっていくかということと、それから学校の中での子供の意欲づけだとか、それから家庭との連携をどうするかということが今後大切になるんじゃないかなというように思っています。

以上です。

菅原 ありがとうございます。

それでは引き続きまして、村田さんの方から。今後取り組みたいと思うこと、あるいはいろいろなご意見、ご提案なりありましたら。

村田 玄田先生から幾つかキーワードをいただいたので、どう答えをつくらうかを考えてい

たのですが、最近　最近というか、バブルが崩壊してから企業の厳選採用というんですか、人材を採るのに6割の企業が妥協しない。自分の会社の採用レベルに達するまでは採っていかないという厳しい条件をつけています。幾ら個人に優しくしても、なかなかそういう企業とのギャップを埋めるというのは非常に難しいと感じているんですね。

三谷先生を横にしてフランスのことを語ってはいけないような気もするのですが、フランスなどでは訓練付き雇用があります。　日本の場合は普通の正社員とかパート、アルバイトとか契約社員というような契約形態ですが、フランスは、訓練付きの雇用とか、あと職業オリエンテーション契約、職業資格の取得契約とか、もともと即戦力なのか新人なのかみたいなことを、入り口を分けて対処するというような、年齢も分けてありますが、そういう手法などをとっています。

即戦力しかとらない企業についてどうするか。はっきり言って、訓練を放棄している企業をどうしていくのかということと言いますと、アメリカ、フランスなどで言うと訓練税というような、別の税金を課すという方法をとっておりまして、ドイツでも7月に改めて検討されるような流れにあります。教育というものを、職業教育を誰が担っていくのか、税金でどこまで対処すべきかを、もう一度見直したらいいんじゃないか、過去にやってきたことを検証して、実際にそれが本当に役に立っているのかを見直していくべきだと思います。

それで、兵庫で実施されているような「トライやる・ウィーク」とか、そういった新しい実験をどのくらい創っていけるのか。今、比較的新しいことをやろうという風が流れておりますので、今までの官のサービスではできなかった新しい実験をどんどんやって、そこから実効の高い策を採っていったらいい。これから今後につなげられるものを産み出す。実際のサービスにつなげていける連鎖みたいな仕組みが必要になっていくと思います。

以上でございます。

菅原　ありがとうございました。

それでは大分時間もたってまいりました。ここで、ぜひ会場の方々のご質問あるいはご意見を出していただきまして、最後の議論を進めていきたいというふうに考えています。

効果的に、効率的に時間を使っていくために、何方か順次お受けします。それからパネリストの方が対応していくという格好で進めていきたいと思っております。

どうぞ、ご質問あるいはご意見、何人かご挙手をお願いいたします。いろいろな切り口が提起されてまいりました。そういう意味では広範な議論にもなるうかと思えます。どうぞ。

中垣　（世界平和研究所）すみません。

NEETのことでお伺いしたいと思いました。と申しますのは、90年代、雇用情勢が悪化したときに、労働力需給の悪化が就業意欲を喪失させる効果というのを、いろいろな方が実証分析なさったように記憶しております。具体的には、失業率が上がって失業期間が長期化すると、非労働力化してしまう人が非常にいると。なので、実際に見ている失業率以上に潜在的にというか、労働供給が損なわれているんじゃないかというような議論がいろいろあったように思います。

このNEETという人たちについても、要は社会に出ていく自信がない、それは要は社会で自分の居場所がないというふうに考えているからじゃないかなというふうに何となく個人的に思っていて、今後、仮に労働力需給が 仮にというか、好転していったとすると、彼らの意欲ということに対する影響というのかなりあるんじゃないかなというふうに思います。もちろん社会と、それから学校、学生とのミスマッチというか、構造的な問題も非常にあると思うんですが、構造的な問題以外に、労働力需給要因というのがどのくらい影響しているというふうに考えればいいのかを教えてくださいなと思います。

菅原 ありがとうございます。

ほかにございますか。どうぞ。

ヤマグチ （東京新聞）よく話題になっているパラサイトという単語がありますけれども、それとフリーターあるいはNEETの増大との関係はいかがなものでしょうか。

それから2つ目として、キャリア形成とか現場訓練という報告がございましたが、勤労意欲だとか社会性に対する訓練と就職というんですか、意識との関連についての考察はいかがでしょうか。

3つ目として、企業の雇用形態の話です。変化というんですか、企業は自由に安上がりな労働力を採るといってようになってきたことの法的な緩和が、こういう状態を招いているという一因はないでしょうか。

以上です。

菅原 ありがとうございます。

カトウ 滋賀の方から参りました、ビーサイドプランニングのカトウと申します。

本当に、きょうは先生方のお話を聞いて、すごくわかりやすかったですけれども、私自身が人材派遣であるとか職業紹介という部分に従事しておりまして、ある意味、派遣でいうとフリーター層を産出している立場になるんですけれども、例えば若年者層の就職、例えば中学、高校の就職課、進路指導課というか、そういう方々自身 言ったら先生方ですねそういう

方々自身が本当に生徒さんの、先ほどのマンツーマンではないですけども の立場に立っておられる方が、その就職関係の課に従事されているのかどうかというのはすごい疑問なんです。一つ民間の企業から言いますと、職安との違い、いわゆる対民間企業に行って、その人事の方、その例えば環境状況であるとか駐車場があるのかないのかとか、そういう細かいことを含めて足を運んでマッチングしておる状況ですけども、いわゆる学校の先生方自身が、本当にその仕事をやりたくてやっているのかというすごい疑問と、逆に厚生労働省の方と例えば文部省等との連携というのは、今後どのようにお考えなのか、その辺をお願いいたします。

菅原 ありがとうございます。

それでは、パネリストの方からということですが、NEETの問題、あるいは学校での指導、教育の問題、あるいは雇用形態の問題等、幾つかの切り口、論点が出てきたと思いますが。

それではまず、玄田さんの方からお願いします。

玄田 最初のNEETがふえたことは、構造的な問題か循環的な問題か、背景にあるのは何かというご質問だと理解しているんですけども、両方イエスだと思うんですよね。いつも、「NEETはなぜそんなにふえたんですか」と聞かれるたびに「わかりません」と答えているのは、一人一人どうも見て状況が違うので、一般論で語ってはちょっとかえって危険かなと。だから、さっき個別の支援が必要だというのは、一般にはこの人は何とか型だとか何とか型と、分類は余り効果的でないような気がする。

ただ、3つぐらいが複雑に絡み合っていることはわかる。1個は、やはり不況の影響というのはありますよ。就職活動をして面接落ちまくったりすると、もう自分は社会に必要とされていないんじゃないかと思う子がやはり現実に出てきているんですよね。そういう子たちの中で、もう就職活動はいいと思っちゃうんですよね。だから逆に言えば、これからもし採用状況が若干改善すれば、量的には減少ないし横ばい傾向、NEETはとどまる可能性は僕は大きいと思っている。ただ、重要なのはやはり質の問題で、最初に言いましたけれども、若年の問題はやはり量的にはマクロ政策によって、極めて大きく左右されるんですよ。ただ、NEETの問題は不況の問題もあるし、教育問題の影響がとっても大きいとっていて、これは苧谷剛彦氏

教育社会、苧谷さんの受け売りに多分近いところがあるんですけども、これはインセンティブ・ディバイドができた状況で、勉強して、やれば、頑張れば自分でも何とかできるんだと思えることを、勉強したってどうしようもないじゃないかと、今のままだもいいじゃないかと思える方と、やはり二極化する。二極化して、後者の方が、いざもうこれでもいいやと思って

社会に出てきたときに、全然これでいいどころか全然ものにならないと、けど頑張ることに対してはもう最初からあきらめているから、全然対応できなくなっているんですね。こういう子たちは、不況が好況になったからといって、今まで学校生活取り戻せるかといったら取り戻せないで、かなり苦しいと思ってる。

3番目の原因は、やはり家庭環境はあるんですよ。やはりN E E Tのことを言うと、結局、親の問題ですよという人はたくさんいて、やはり何か知らないけど、ちゃんとあいさつしたりとか、地域の人に交わるという経験が絶対的に欠けている子が、多分N E E Tの中には少なからずいる。今度、家庭問題とか教育問題が何割あって、経済問題が何割かという分析はできないし、まず第一、行政の中でN E E Tに対する認識は広がりつつあるけれども、そういう調査はほとんどないのでわからない。

さっきの居場所の問題は本当に大きくて、きょう重松さんをご紹介されませんでしたけれども、「トライやる・ウィーク」の1つの非常に衝撃的な評価は、不登校とか不登校ぎみの子が学校に来始めたりするんですよ。2人に1人が14歳の挑戦の「トライやる・ウィーク」に参加するんですね。何で参加するかというと、学校にも家にも居場所がない子たちが、そこに自分の居場所を見つけたり何かして、自分でも何とかなるんだと思って、3人に1人ぐらいでしたっけ、学校に来始めたりするんですよ。そういうのは、今の学校教育の中でやはり考えていけないといけなくて、その部分は大きいので、量的にはどれかとはわからないけれども、この3つが非常にそれぞれ、それ人なりに複雑に絡み合っている感じがすごくするんです。ただ、ほかにも原因はあると思うけれども、だから景気がよくなればすぐに改善するというのは、ちょっと思いにくい。

ヤマグチさんのご質問に私が答えると、パラサイトシングルは、原因ではなくて結果だと思っている。N E E Tについて、ほとんど唯一に近い、厚生労働省が委託したU F Jの調査によると、N E E Tと失業者とそれ以外の無業者を比べると、N E E Tが一番親と暮らしている割合が低かった、僕らの調査では、もちろん親に経済的に依存しているんですよ。依存しているけれども、例えば「困ったときの相談相手はだれですか」というと「親」と答える可能性はN E E Tは極めて低い。親に対して非常に依存傾向が強くてという感じはちょっとしないんですよ。だから、もしそれは依存傾向があったとしましても結果であって、食べていけないんだから雇用保険はないので、親に依存せざるを得ないという感じも強い。多分、しかもこれが急にふえたときに、ここ最近で若い人が急に親が好きになって親に甘えがちになってふえたという解釈は、やはりどう考えても説得的じゃないので、パラサイトシングルが原因でN E E Tが

ふえたというのは、私は個人的には正しくないだろうと思っている。

訓練とか　　ちょっと2番目の質問の性格をよく理解していないんですけれども、ちょっとこれは抽象論だけれども、労働行政とか能力開発行政に対する半分は批判でもあるし、竹中路線に対する批判でもちょっとあるんだけど、ちょっと自己責任、自主的に能力開発しなければだめだよと、高度な能力を持たないと生きていけませんよと、ちょっと言い過ぎたね。これからグローバル化の時代で、高度な能力を持ってエンプロイアビリティというのがないとこれから生きていけないというプレッシャーをものすごく植えられているから、「そんなもんおれなんかねえよ」と思うと生きていけないんですよ。だから、もちろんこれからの中で主体的な能力開発をして、自分の努力でやっていくというのが重要なことは間違いないけれども、一方で我々の大部分が認識しているのは、「おれらはそんな専門的な能力ないけど何とか生きてるじゃん」ということを若い子たちに教えなきゃいけないと、それはちゃんとあいさつさえできれば生きていけるんだぐらいのことを、もう少し本気で若い段階で教えないと、そこにむしろ僕は原因があるような気がする。だから、ちょっと個性、個性とか、自己責任、自己責任とか自己実現と言いつづけたことが、ちょっとやや反動的に来ているというふうなことが抽象的に思う。

3番目の社会保障の問題はやはり大きいんじゃないですか。やはり正社員の持っている総額人件費の負担の大きさが、フリーター需要をふやしたのは間違いないと思いますよ。だから、これからもし本当に定年延長とか現実に進んでいった矢先、2007年問題と言われましたけれども、そこで一気に改善する傾向があるのか、そうじゃないのかはよくわかりませんね。もしこれで定年延長とか、なし崩し的に進んでいくと、NEETとかフリーターの問題は大きくなると思うし、ただその段階で本当に一番大きいと思っているのは、2007年問題きょう議論にならなかったけれども、50代から30代の技能継承という問題が多分ものすごく大きいので、団塊世代がいなくなった、はいこれでみんなが楽になったかということ、多分そうはなれなくて、今の30代ぐらいの人たちが、ちゃんとノウハウとか技術とか継承されているような状況に3、4年ちゃんとつくっていけるかどうかというのは極めて大きくて、その点に対しては多分ものすごく認識はまだ低いと思う。むしろ、今10代とか20代の問題も大きいけれども、30代の人たちが疲れ切っているということに対してどう考えるか。

さっきのカトウさんの質問も同じ、14歳の挑戦とか「トライやる・ウィーク」は、先生一番しんどいんですよ。今、ただでさえこれだけメンタルな先生がふえている段階で、これ本当に先生はしんどいんですよ。ほとんど、先生の教育に対する情熱だけでもっているとは言わな

いけれども、すごく一生懸命やっている先生はものすごい一生懸命やっている。けど、一方の現実として、先生の中には名刺を持っていらっしやらない方がたくさんいらっしやいますから、社会の中でどれだけ頭を下げてやっていただけるかというのはすごく大きいんですよ。その現実問題、地域でやるときに、校長先生、教頭先生が率先して頭下げて、どれだけ回っているかということが大きいし、現実にはそれを富山とか兵庫はやっていらっしやるからすばらしいのであって、ただ単に5日間やって、はい好きなところに行けばうまくいくわけじゃないんですよ。そこは学校の中でもすごい連携がないとできていけないので、本当は私は、もう少し先生の要員管理とか人材不足というのをちゃんとしないと、多分危険だと思っている。今もなし崩し的に予算もない、お金もない、とりあえず今の先生対策やってくれと言うと、それはどんなにやる気のある先生でもちょっとくたびれ切っちゃう感じはしますけれどもね。それは多分、今の地方財源の移譲問題と密接に関係してくるから、最終的に先生のやる気がないとか、という問題に帰着させるのは危険だと思う。

菅原 ありがとうございます。

それでは三谷さん、何かございましたら。

三谷 1点だけ。非常にわかりやすい説明がありましたので。

最後の点ですが、さっき先生が疲れ切っているというお話がありましたが、実際に高校の先生などに直接話を伺うと非常に一生懸命やっておられるわけですね。だけれども、すごくやる仕事がいっぱいあって、なかなか就職指導とかで先ほどの個に対する指導まで及ばないというようなことがございます。

特に、日本の若年の労働市場で、非常にうまくいっているとこれまで言われたのは、学校が職業紹介を行う 学校に地元の企業から求人が来て、それを生徒に斡旋をするというようなシステムが非常にうまくいってきたわけです。こういう制度は世界中みても日本ぐらいしかないんですね。言ってみれば学校の数だけ若年の職業紹介機関があるといってもいいわけです。たくさんの学校の先生方が職業指導しているというのは、日本の持っているすぐれた一つの制度だと思いますので、そういうところにもできるだけ予算をつけて、もっと生徒を指導できる、そういうことも必要だと思います。

それと、もちろんこれまで以上に厚生労働省（ハローワーク）との密接な連携、あるいは地域の企業と連携していくことも大事です。そのことによって日本の学校による職業紹介というシステムをうまく機能させる、あるいはうまく利用していく、そういうことが非常に大事ではないかと私は思います。

菅原 ありがとうございます。

玄田 あともう1個あります。先生の負担を楽にしようと思ったら、週休2日制をもう一回やめにするんですね。これはやはり現実問題、学校の先生の負担を非常に高めたと思いますよ。あと日本人が働き過ぎになったのは週休2日制の影響も大きいと思います。その話題はまた今度。

菅原 ありがとうございます。

それでは、伊藤さんの方からございましたらば、お願いします。

伊藤 私も2点に絞って。

若者が身につけるべき能力として、自分が希望する職業にかかる個別具体的な知識・機能だけじゃなくて、勤労観性とか社会性とか、そういったものをどう考えていくのかと、こういうご趣旨の質問があったかと思うんですが、これはやはり大事なことなんだと思います。ただ、若干難しいのは、個々の職業にかかる技能、知識と違って、もうちょっと一般性がある社会性とか、勤労意欲とかというのは、なかなか能力自体を客観化、特定することは難しいものですから、それを養成するための、標準的なプログラムというのは今の時点で必ずしも十分に確立されているわけではない。

あと、そうなってくると、今日の議論の中でもよく出てきている兵庫の「トライやる・ウィーク」とか、あるいはインターンシップのような、若者と企業、職場との間で、常用雇用という形態に先立って何らかの接点を持つというのは、とりあえず今考え得るいろいろなツールの中では一番現実可能性、効果が高いツールになる。きょうは時間の関係もあって紹介できなかったんですけども、学生・生徒を対象としたそういう取り組み以外に、今厚生労働省の方で、言葉はちょっと紛らわしいんですが「トライアル雇用」という一般求職者の方に3カ月程度の短期の仕事を提供して、そこでその企業との適合性を、その企業との間で確認してもらうとともに、就職に向けた意欲を高める仕組みがあります。結果としては8割ぐらいの方が3カ月のトライアル雇用終了後、常用雇用に結びついています。勤労観性とか、あるいは社会性を高めていくため、各年齢層、いろいろな属性の方を対象とした職場との接点、提供、そういう取り組みを充実していくことが、今の時点では現実的じゃないかなというふうに思っています。

それから、今日も何回かお話が出てきているジョブ・カフェですが、何か専ら若者自身のための支援窓口というふうにも理解されがちなんですけども、もちろんそれは中心ではあるんですけども、若者を取り巻く人たちという意味で、例えば学校の先生や保護者の人を対象としたセミナーなどもやろうと、こういうメニュー構成になっています。ただ、そうは言っても、そう

いう個別のセミナー等で対象にできる人というのは、多分1回せいぜい30人とか50人とか、年間100人とか200人とか、そういうオーダーだと思いますので、ジョブ・カフェの事業だけでその問題すべて解決できるわけありませんが。ですから、我々もジョブ・カフェ事業などを通じて、そういった学校の先生とか、あるいは保護者の人も、若者本人だけじゃなくて社会について理解してもらう一つのきっかけ提供というのはできると思うんですけども、やはりそれ以外に、学校教育そのものの中とか社会システムの中で、より本格的な学校の先生、あるいは保護者の人と、それから今の社会、今の職業のあり方の接点をつくる仕組みというのが重要なのかなと。そういう意味では、もしかしたら「トライやる・ウィーク」というのは、子供自身にとって、中学生にとって非常に役に立つものであると同時に、大変ご苦労されているという話を私もよく理解しつつ、学校あるいは教員の方々が地域の企業、社会と具体的な接点を持つ意味でも非常に大きな効果が生まれているんじゃないのかなというふうに、私自身は理解しているところであります。

とりあえず、その2点について触れさせていただきたいと思います。

菅原 ありがとうございました。

村田さんからもちょっと、一言いただけたらと思います。

村田 では1点だけ。

私どもの方で、アルバイトデータレポートというのを毎年東・名・阪で出していまして、首都圏の方のデータを見ますと、首都圏のフリーターの平均時給が1,024.5円という、大体1,000円ちょっとという時給額なんです。この時給額と、可処分所得も一緒に聞いていますが、可処分所得で平均で約6万円ぐらいがフリーターが自由になるお金ということになると思います。実質、首都圏でこのぐらいの金額ですと、ワンルームでも安い物件しか借りられない、アパートで安い物件しか借りられないということから推測しますと、パラサイトせざるを得ないというような状況にあると思います。実質はパラサイトと言いますよりも、お金の使い道などのアンケート調査から見まして、一番多いのはやはり飲食であったり、比較的小遣いに近いものですから、どちらかというとか家で間借りをしているとか下宿をしている感覚で、実際に家におきながら働いているのではないかと考えています。家族のパソコンの所有率が64.1%ということですから、比較的平均的な家庭にいらっしゃるのではないかと考えています。

NEETの対策の方では、イギリスの事例で1点だけ抜けていたのですが、まず何が大変かということ、毎日朝同じ時間に起きて、電車に乗って会社に行くこと、これが非常に大変なことだと聞いております。私たちから言うと、毎日の慣れで簡単なことかと思いますが、まずその

トレーニングをすること。先ほどのトライアル雇用に近いのですが。あともう一つは、一人で  
お昼を食べることが苦痛というようなことも聞いておりますので、そういった働くことに対す  
る生活感覚みたいなものを身につけることというのが必要と思います。

以上です。

菅原 ありがとうございます。

まだまだ議論は尽きないかと思いますが、お約束の時間をちょっと過ぎてしまいました。申  
しわけございません。

まさに若年者の雇用問題の奥行きの高さ、さらには広がりといったものが浮き彫りになっ  
たんだろうかと思うわけでございます。そういう中で行政あるいは地域、企業、さまざまな取り  
組みがなされてきております。まさに若年問題の重要性というのは今後ますます高まってくる  
だろうかと思うわけでございますが、ぜひまたきょうの議論だけにとどまらず、例えば取り組  
み各方面で行われております。3年後ぐらいには、そうした取り組みはどうだったのかという  
ことを、同じようなメンバーでその成果について議論する場もあってもおもしろいかなとい  
う気もいたしますが、それを一つの希望といたしまして、以上をもちまして恐縮ではござい  
ますが、本日のフォーラム、終了ということにさせてもらいたいと思います。

本日は、本当にどうもお忙しい中、ご参集いただきありがとうございました。（拍手）