

特集 若者支援とキャリア形成

——課題を抱えた層へのアプローチ



厳しい経済情勢に東日本大震災の影響も相まって、若年層の就職とキャリア形成が難しくなっている。今号では、貧困や希薄な家族関係などを背景に学校段階でつまづき、成長の機会や社会とのつながりを失っている若者の問題を労働政策フォーラムを通じて考える。一方、企業が事業活動を進めるうえで考える入職初期の社員のキャリア形成における課題や、求められる人材像は何なのか。諸外国における非正規労働者のキャリア形成の研究も踏まえ、若年層が抱える課題を検討する。

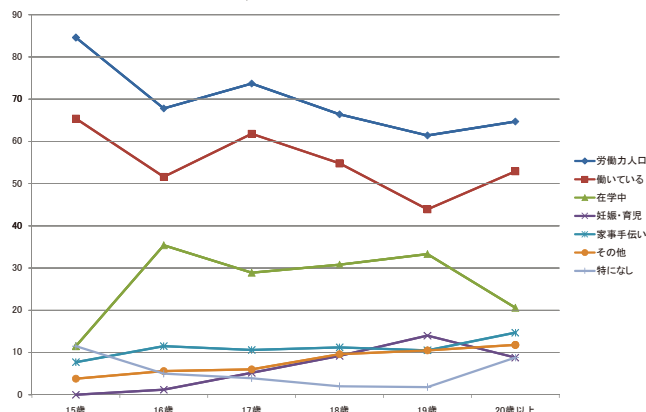
労働政策フォーラム



JILPTと日本学術会議は、一昨年度、昨年度の二度にわたり「若者問題への接近」と題したフォーラムを共催してきた。これまでの議論を通じて、現代の若者の自立を阻む課題は非常に多様で、互いに関連していること、また、これまで自立を支えてきた学校、企業、職業訓練、自立支援機関などの「社会的装置」が果たしている役割が変化し、あらためて包括的な支援政策が必要であることが明らかになった。これを受けて、本年度は「若者政策のフォローアップと新たな展開」をサブテーマに、第三回目のフォーラムを七月九日東京・築地の浜離宮朝日ホールで開催。すでに端緒についている新たな支援について検証し、今後の展開の方向について議論した。

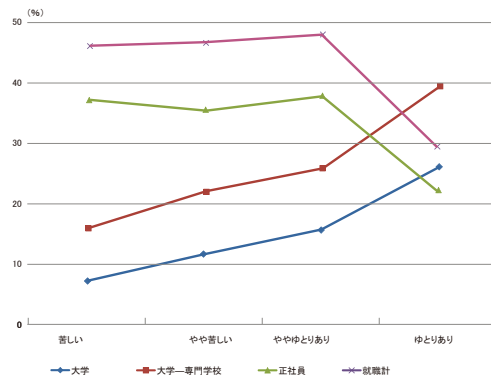


図表1 年齢別状態



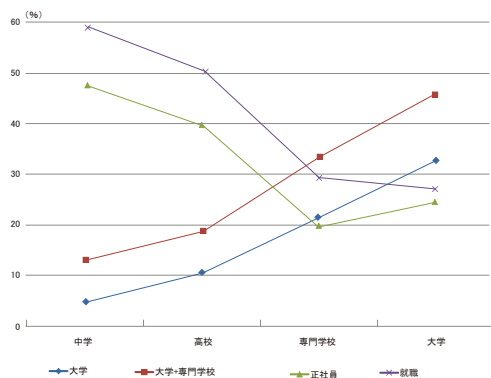
年齢別にみると、年齢の進行とともにいわゆる労働力人口の比率もやや低下していきますが、それに見合って在学者が増えるかというと、必ずしもそういう動きにはなっていません。むしろ、社会との接点を失うようなリスクが高くなる「妊娠・家事手伝い」「その他」という状況の人たちが増えていると言つてよいでしょう。二〇歳以上の場合は回答数が少なく、厳密な検討はできませんが、傾向が異なってくることは明らかです。就労者は増加しますが、「家事手伝い」や「その他」「特になし」が減少するどころか微増している状況です。困難な状況が持続する高校

図表2 経済階層別に見た進路希望 (n=1,156)



資料出所：若者の意識に関する調査（高等学校中途退学者の意識に関する調査）報告書（内閣府 子ども若者・子育て施策総合推進室）

図表3 父教育学歴別に見た進路希望 (n=1,156)



資料出所：図表2と同じ

高校中退者がいかなる支援を必要とするのか、あるいは、そもそもそのような問いを立てる必要があるのか否かを検討するためには、まず彼・彼女らがどのようなライフコースを選ぶのかを確認することが必要です。しかし、今はそのようなデータは縦断的なものとして十分に整備されていません。そのため、先に内閣府が実施した中退調査、並びに私自身がこの間にかわった

高校中退後の状況

まず、中退者が高校中退後、どのような状況にあるのかを見ていきたいです。図表1は、中退経験者の年齢別の状態の推移の概要（複数回答のため）を見たものです。中退後、再び在学している人は三割前後です。他方、一九歳はちよつと低くなっていますが、それを除くと、就業者にも含めて三分の二前後が労働力人口になるという状況です。

調査をもとに、その課題に迫つてみたいと思います。

北海道大学大学院教育学研究院教授 宮崎隆志

—ライフコース形成空間に着目して

高校中退者の中退後支援の課題

講演

中退者が、一定の層をなしていることが確認できると思います。

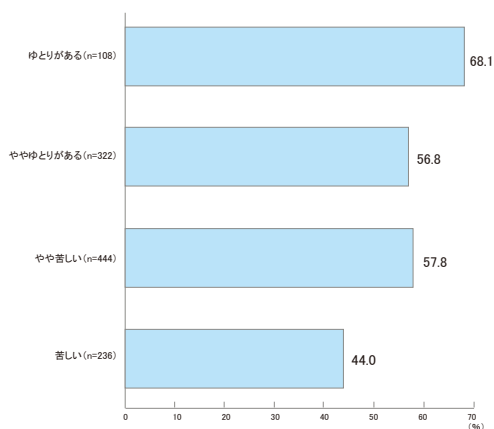
高校中退者は、このような軌跡を描いていますが、それはひとまず本人たちの主体的な選択の結果ではありません。しかし、その選択は、必ずしも自由な選択とは言えず、むしろ制限された自由のなかでの選択と言つた方がよい。高校中退者ならではの制約がさまざまな形で働いているわけです。では、それは一体どういう制約なのか。

親の階層・学歴の影響

まず経済資本・文化資本による制約があります。図表2は経済階層別に「苦しい」から「ゆとりあり」までをみた進路希望です。これを見ると、三年後の進路希望を聞いたときに、「大学・専門学校へ進学したい」との希望は、経済階層と親の学歴に規定されていると言つてよいと思います。中・高等教育の機会の普遍的な保障は、貧困の再生産を断ち切るうえで非常に重要な課題ですが、「経済階層」および「親の学歴」



図表4 経済状態別に見た職業資格取得見込み



資料出所：図表2と同じ

就労急がせる家族問題

が低い場合は、そもそも進学という希望が本人から表明されていません（図表3）。もちろん、就職も価値ある選択ですが、現実の就労状況をみると、経済的にゆとりがある場合に正社員比率が高く、逆に経済的に苦しい場合はフリーターが多くなっています。希望として正社員が志向されても、その実現の可能性には経済階層による高低の違いがあるということです。

これに関連して、職業資格の取得見込みが就職に関わる条件として効いてきますが、図表4をみると、経済階層と職業資格の取得見込みも関連しています。

次の規定要因は、経済資本の低さとも密接に関わる家族問題です。親の失業や病氣・障がいなどの問題は、量的に確かめられているわけではありませんが、私たち（北大横井・宮崎）の実

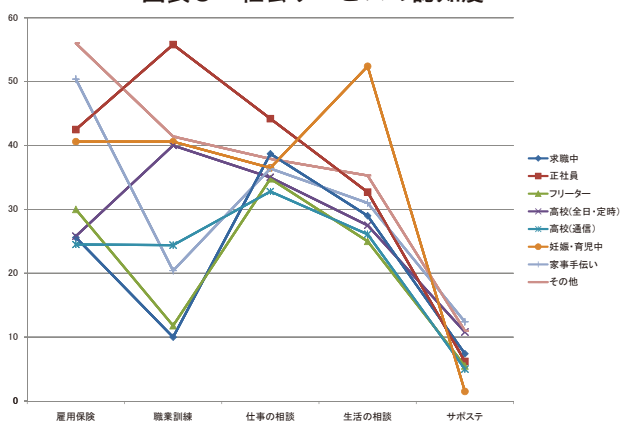
施した面接調査では、そういった問題に対処するために進学や資格取得の希望を断念して窮迫的に就労を急ぐケースも数多くありました。そういう状況下では、「どこでもいいからとにかく働かねば」という覚悟で仕事を探すわけですが、結果的には、あまり良い条件の仕事には就けず、短期就労を繰り返すことになり、貧困の悪循環からは抜け出せなくなるようなケースが多くありました。また、兄弟姉妹の複数名が高校中退あるいは不登校というケースも少なくありません。これも関連性の証明はできませんが、特定の家族に問題が集中するような状況、そしてそれが社会的に見出されにくい状況が恐らく存在しているように思われます。

その次の規定要因は学力です。資格を取ることができないと思う理由を聞いたところ、「基礎的な学力に自信がない」が五八%にのぼっています。中退の理由として、勉強がわからないとか「欠席などがたまって進級できない」も加えると、約半数が学力不振によって学校を去っている状況ですが、その制約は学校を離れた後も依然、資格取得の困難さとして作用している可能性があるわけです。

情報の認知度にも格差が

規定要因には、情報力の問題もあります。図表5は社会サービスの認知度を尋ねたものです。「雇用保険」「職業訓練」「仕事の相談」

図表5 社会サービスの認知度



「生活相談」「サポートステーション」の存在をどれだけ知っているか。これをみると、社会サービスに関する認知度は、正社員とフリーター・パート、あるいは求職者との間で極めて大きな格差があることがわかります。特に、フリーター・パートおよび求職者の社会サービスに対する認知の低さが際だつていて、場合によっては高校生より低い場合もあります。この結果からは、社会的な接触をする場の違いによって情報格差が生じていると考えられます。

正社員の職場や高校は、そこに関わることによって情報が蓄積される可能性がある。言い換えれば、社会的に陶冶される可能性がある場といえるわけです。けれど、フリーターやパートの職場は、そこでの経験の積み重ねが情報の蓄積につながらない場合が多いと

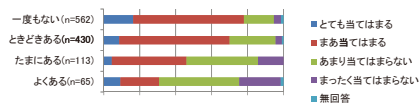
仲間はずれの経験が生きづらさに

進路希望の規定要因には、「仲間はずれにされた経験」もあります（図表6）。これをみると、仲間はずれにされた経験が一度もない人は、仲間から信頼された経験が多くあるわけですが、「ときどきある」「たまにある」「よくある」の順に低くなっていきます。そして、同じような傾向が「嫌い・苦手な人」ともつきあえる」や「自分の考えを相手に伝えられる」でも出ています。

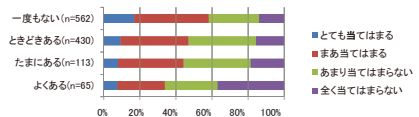
学校なのか職場なのかは不明ですが、仲間はずれにされた経験を持つ人は、対人関係に困難を抱えています。図表6の三つの項目は、いずれも仲間はずれにされた経験がある人が否定的な回答をしています。これは、信頼できる他者関係を持ちづらいということを意味しているわけです。その結果は「孤独感」にもつながってきます（図表7）。

図表6 仲間はずれにされた経験

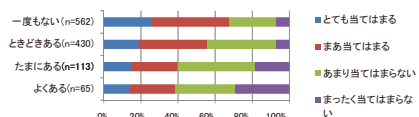
F3仲間からの信頼



F4嫌い・苦手な人
ともつきあえる

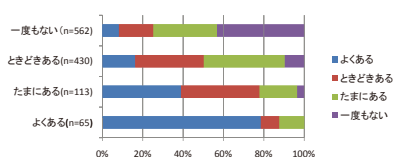


F5自分の考えを
相手に伝えられる

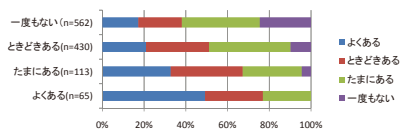


図表7 仲間はずれにされた経験

F6孤独感

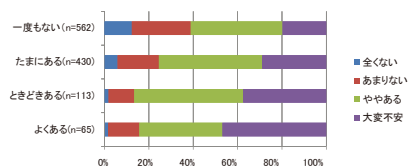


F7立腹感

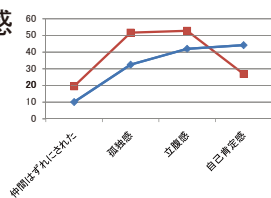


図表8 仲間はずれと将来不安、男女差

F8仲間はずれと将来不安

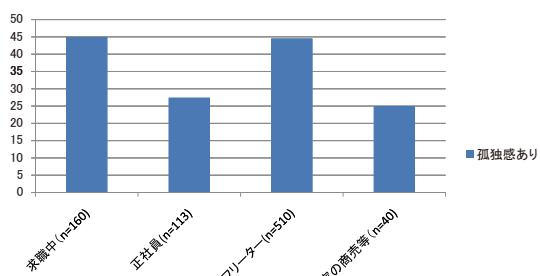


F9他者関係・自己肯定感



図表9 就業先別孤独感

孤独感あり



・男女比: 求職中 (46.9:53.1) 正社員 (81.4:18.6) フリーター (39.0:60.8) 家商売 (77.5:22.5)

仲間はずれにされた経験が一度もない人は、あまり孤独感を感じていません。それから「立腹感」。我慢できないほど腹の立つことがあるか否かも、仲間はずれにされた経験が一度もない人とよくある人の間で図表7のような違いが出ています。生きづらさが生じる背景の一つに、仲間との関係があることは明らかです。

さらに、この仲間はずれの経験は将来への不安感(図表8)とも関連しています。仲間はずれにされた経験があれば将来不安は比較的低く、経験があると高くなる。相関はやや弱いですが、関連はしています。

また、規定要因を考える時には「男女間の差異」にも留意する必要があります。一般的傾向だけ確認すると、女性の方が仲間はずれにされた経験が高く、孤独感も立腹感も高い。逆に自

己肯定感は低いといった傾向があらわれています。これはおそらく次にみる就労の場におけるジェンダーバイアスとも関連しているのだろうと思います。

職場の人間関係に男女差が

フリーターの男女比は三九・六一で、女性が非常に多い一方で、正社員は男性が一・四%で女性が一八・六%です。図表9で雇用形態別にそれぞれの状態をみると、正社員の孤独感は低く、フリーターや求職中の場合は高い。それから、自分の家の商売をやっている人も男性が多いのですが、この層の孤独感は低くなっています。つまり、男性には職場を通じて安定した人間関係を築く可能性が僅かながらでも開かれているのに対し、女性の場合はアルバイト、家事手伝いの比率が高く、孤独感を感じる比率も高くなっています。

高校中退後の女性には、職場を通して人間関係の安定化が期待しづらい労働市場しか開かれていないと言ってよいでしょう。

地域的限定性の問題

さらに、労働市場の地域的な限定性の問題があります。面接調査の結果によると、中退者が継続し得る労働市場は極めて限定されていました。第一に「距離的な制約」です。高校時代は交通手段が自転車などに限定されることもあり、自宅に近いことを優先してアルバイト先が選ばれます。そして、中退後も基本的な行動様式に変化はありません。その背後には、まず賃金が低い、それから家賃が高いため、家から離れることができないことがあります。その結果、雑業的な業務で、なおかつスポット的な労働市場に接続する

場合が多くなるし、そういった情報は「掲示板を見た」とか「友人が紹介してくれた」という形で入っている場合が多い。つまり、インフォーマルな媒体に依存する場合が非常に多く、先にお話した情報の偏在性との関連で言えば、公的機関との接触を持たないまま就業先が見出されていると言ってよいと思います。

また、地理的な背景が限定される状況での選択となると、事業所が一定の密度を持って存在しているということが重要で、都市部とそれ以外の地域の選択肢の格差は非常に大きくなります。さらに、親族や知り合いが事業体を経営しているという場合は、「何もしていないのならうちで働かないか」といった誘いを受けることも結構あります。親族を含む地域的なインフォーマルネットワークが逆に資源として浮上し

てくることになります。

年齢や子育てとの両立も

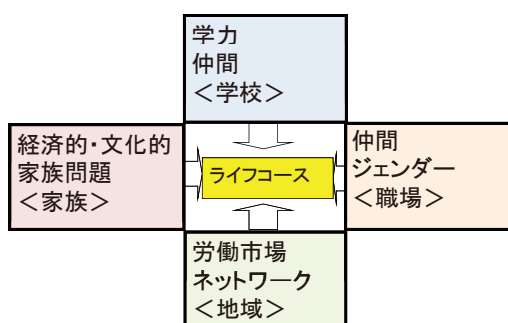
第二に「年齢的な制約」です。高卒資格とか免許などが要らないような労働市場につながっていかざるを得ず、そのほとんどが低賃金・最低賃金です。さらに、例えばテレホンアポイントなどの変則的なシフトを組む必要のある仕事では、中退者がより柔軟な勤務対応をすることによって高校生との差異化を図っているようです。

保育・子育て支援への対応もあります。一〇代の女性が妊娠して親になる場合も多いのですが、その場合に就労との両立が非常に困難になっています。

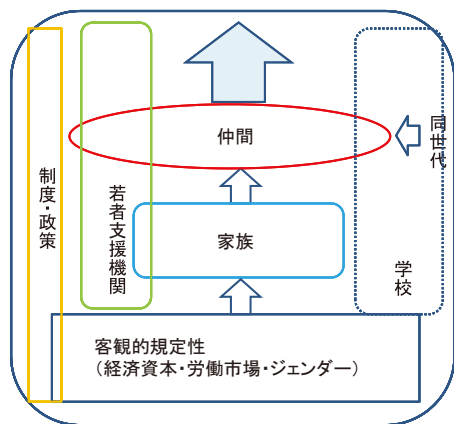
狭いライフコース形成空間

こうしたさまざまな制約のなかで高校中退者たちのライフコースが選択されています。この規定性の総体からなる空間を「ライフコース形成空間」と呼びたいと思います。ライフコースは、経済的な要因などの諸要因と一対一の対応で規定されているわけではなく、ライフコースを形成する空間の構造的な特徴、つまり、いろいろな要因間の相互の関連によって規定され、また、そこでの当事者の位置によりライフコース形成のあり方は異なってくると思います。図10のように、さまざまな要因が相互に作用し合っており、ライフコースが選ばれていきますが、高校中退者の場合は、この空間がそもそも狭いという特徴があります。それから、もともと大事なことは、その空間のなかに将来展望を描く手がかり、希望という要素の埋め込みが非常に弱いことが

図表 10 ライフコース形成空間



図表 11 ライフコース形成空間の構造



非常に大きい学校が担う機能

こういう視点でみると、学校の機能が非常に大きいことが改めてわかります。学校は、本来的には学力形成や仲間形成の機能を担ったり、先輩の軌跡を頼りに自分の未来像を考えることができる場です。つまり、客観的な規定性を相対化して、場合によってはキャリアでできる機能を持っている。それなのに、中退者はそういった保護機能（竹内常一）を持つ場から退出してしまっている。学校以外に学校が持つべきような保護機能が発揮されればよいのですが、残念ながら代替する可能性を持つ場は、おそらく正社員職場のようなものしかありません。学校に代わって仲間と出会い、知識や技能が高められるような職場は非常に限定されていて、それはむしろ例外的と考えたほうがよいと思います。

その結果、図表12にあるように、将来への不安感が全般的に高い数値とし

てあらわれていますし、この将来不安が支援ニーズの表出とも密接にかかわってきます。これは彼らを感じているライフコース形成空間の機能不全、それに対する彼らの問題意識があらわれていると考えてよいでしょうし、あるいはライフコース形成空間の機能の十全化を求める声として受けとめてよいでしょう。

年齢経過による意識の変化

それから、この点に関わって、年齢経過による時間的な変化についても指摘しておきたいと思っています。まず、中退後は、学校に在ることに伴う行き詰まりから解放されたという自由な感覚が存在する場合が非常に多くなっています。図表13をみると、年齢が若いほどある種の解放感を感じる傾向が強くなっています。その段階では不安感も相対的に低く、各種の支援に対するニーズの表明も非常に低い。支援機関の側からすると、こういった段階にある高校中退者は非常に把握しづらい状況にあります。中退後の接触の困難性はこうした理由からも生じていると考えてよいと思います。そして、公的機関や社会的な組織の側からすると、この時点で接触の機会を失うことによって非常に深刻化した段階での事後的な対応しかできないことになってしまっている。中退後の連続的な支援のために、何らかの社会的なつながりをつくる工夫が必要です。

それから、非常に脆弱であっても、中退後の自己形成において仲間関係が作用する度合いが非常に強い。それには、直接的には接触のない同世代の若

Business Labor Trend 2011.10

まだ不十分で特定の家族に困難が集中しているように思われます。地域に基盤を置いたソーシャルワークが必要でしょう。

第四にライフコース形成空間の柔軟

性を高めることです。今いろいろな連携が始まっていますが、一人ひとりの状況に対応しうる柔軟性を高めるには、当事者を中心において、自分たちの連携のあり方を見直し、限界を自覚する

という学習機能を連携組織自体が持つことが必要だと思います。資源の拡充も依然として必要です。とりわけ教育・学習面でのサポートが求められています。また、職場実習の

機会を求めている若者が非常に多いのですが、そのニーズに比べて受け入れてくれる職場はなかなかありません。そういったところとの連携という課題も、依然としてあると思います。

講演

高校生の現実を踏まえたキャリア教育・労働法教育とキャリア支援センター

神奈川県立田奈高等学校教諭 吉田美穂

私からは、前半で田奈高校の実践する取り組みについてご報告し、後半では、その支援を支える条件を考えていきたいと思っています。

クリエイティブ・スクールとして

神奈川県立田奈高校は、横浜市北部の住宅地にある全日制の普通科高校です。卒業生の進路は非常に多様です。

この三月に卒業した二〇四人のうち、進学したのは一〇一人、就職したのは三〇人です。あとは就職活動をしたけれども内定が得られなかったり、専門学校に行きたいけれどお金がないのでアルバイトをして貯める、あるいはそういったことも準備できないままの卒業などとなっています。根本には学力の問題も大きくあります。

田奈高校は神奈川県教育委員会からクリエイティブ・スクールに指定されています。クリエイティブ・スクールとはどういった学校なのかというと、まず入試段階で学力検査を行っていま

せん。入学後は三〇人クラスで、さらに英語と数学はその半分の一五人で授業を行うなどの学習支援に力を入れています。また、指定される以前から、対話を重視した生徒指導を行っており、特に最近では教育相談コーディネーターを中心に教育相談体制に力を入れてきています。

生徒が抱える様々な課題

生徒が抱える課題については、まず学力面で課題を抱えている生徒が多くなっていて、このことは自己肯定感の低さにもつながっています。また、自分の感情をうまくコントロールして、人との関係を円滑につくり上げていく力が弱いことも課題です。

こうした背景には、家庭の厳しい経済状況や不安定な家族関係がある場合も少なくないと思っています。現在は無償化になりましたが、二〇〇九年までの授業料免除率をみると、本校は県内有数の高さです。加えて、母子家庭が非常に多いなどの特徴もあります。

こういう状況にあっても、生徒たちは将来を考えていかねばなりません。先ほど今春の卒業生の進路を報告しましたが、進学するかどうかは、学力面よりもむしろ家庭の経済力で差ができています。「進学する費用がない。でも、就職も厳しい」。そういうなかで、進路を切り開くことが難しくなっています。

では本校では、どのような取り組みをしているのか。一つの具体例として、アルバイトからの教育実践のお話をしたいと思っています。

多くの生徒がアルバイトに従事

本校の生徒の多くはアルバイトに従事しており、経験率は一年生で六八・八%、二年生で七六・一%です。働いている生徒は平均週三・二日働き、平均月収は四・二万円になっています。アルバイトを始めた理由を聞きますと、一番はやはり「お金が欲しかった」と答えます。でも、図表1のように「家族から働くようにいわれた」生徒も二

割弱いです。「お金が欲しかった」と答えた生徒も、掘り下げて聞いていくと、「お小遣いをもらっていない」とか「高校生なんだから、もう自分でそのぐらいい稼ぎなさい」という事情が非常に多いように感じています。

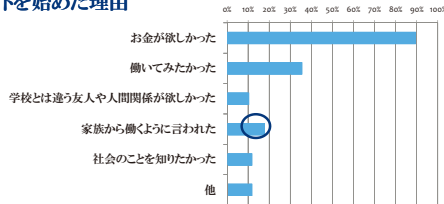
図表2はアルバイト先をみたものです。コンビニ、スーパー、飲食店などがほとんどで、職種に非常に偏りがあります。アルバイト代を何に使っているのかを聞いたところ(図表3)、一番多いのはもちろん「遊ぶお金」です。これはかなりの生徒が選びますが、要は親からもっともお金をもらいにいく項目を選択する感じで、かなりの生徒が「カラオケ」とか「服・小物」などを選びます。

ほかにも、「お昼ご飯」を自分のアルバイト代で買っている生徒が三割います。これはお弁当を持ってくる子もいるので、買う子の多くは自分で買っているのだと思います。それから、「家に入れる」生徒も二割弱います。なかには、学校に納めるお金も自分で出して



図表1 「生徒の現実を踏まえる」とは？
具体例◆アルバイトからの教育実践

- * アルバイト経験率 68.8% (1年生2月) 76.1% (3年生2月)
- * 平均 週3.2日 時給847円 平均月収4.2万円
- * アルバイトを始めた理由

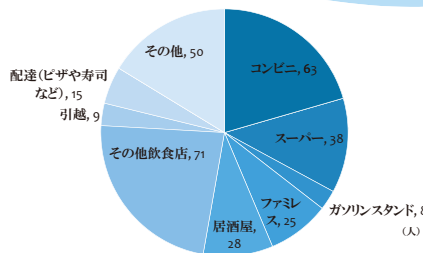


生徒がアルバイトをしているなかで困ったことに直面する場合もあります。「アルバイトをして困ったことはありませんか」と聞くと、七割ぐらいが「ある」と答えます(図表4)。内容としては「体力的にきつい」「バイト先の人間関係」「お客さんへの対応」が多いのですが、なかには「シフトに勝手に入れられる」とか、逆に「シフトに入れない」といった回答も多く、

アルバイトで困ること

いる生徒もいます。「携帯電話代」も、未成年なので契約は親だと思われていますが、半分以上の生徒が自分で出しています。高校生になったのだから自分にかわるお金は自分で出すという雰囲気です。アルバイト代を使っているようにも思われます。「貯金」が意外と多く、なかには進学費用を頑張って貯めようと考えている生徒もいます。

図表2 アルバイト先

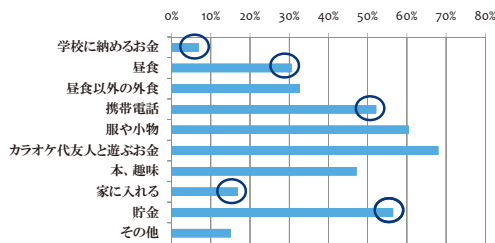


卒業後もアルバイトを続けて生きているかざるをえない生徒は多くいます。そういうなか、法律違反のまま気づかずに「そんなもんだ」と諦めて生きていくというのではとても困る。生

アルバイトから労働法を

思うように働けていない状況が見て取れます。それから、レジのお金が最終的に合わない、その日のアルバイトが割り勘で払うといったことも一〇%ぐらいの生徒がそういう経験があると答えています。非常におかしいことですが、多く聞きます。また、「遅刻すると罰金を取られる」こともあります。賃金についても聞いていますが、二七八人中二〇人が最低賃金以下でした。このように厳しい状況がアルバイトにはあるのですが、この状態をそのまま放っておくことはできないと思っています。

図表3 アルバイト代の使途



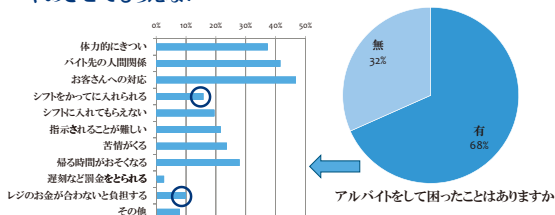
私は自身は社会科の教員なので、政治経済の授業のなかで簡単なフリーターに関わるアルバイトクイズをつくってやってみたりしていますが、生徒の反応は非常にいい。例えば、自分のアルバイト代が、実は最低賃金以下などと感じると「ええ、何で？」といった感じで、真剣な目をします。そこで、「バイト先で『最低賃金以下だ』と思うので、上げてください」と言っている」と

直面する問題を教材化

生徒は労働者としての側面を持っています。そして、卒業後のことも考えると、結果的に高校時代から既に非正規雇用への移行が始まっている状況があるわけですね。そのことを踏まえて、彼らに身を守る情報も伝えていかなければならないし、働くことについてアルバイトの現実を踏まえながら一緒に考える必要があると考えています。

図表4 アルバイトから労働法を考える

- * 守られない最低賃金(20人/278人)
- * 罰金・賠償
- * やめさせてもらえない



生徒自身が今まさに直面していることを教材化しているので、関心も強く非常に反応がよいので、現在、本校では総合的な学習の時間で言うキャリア教育にこういったアルバイトクイズなども組み込み、すべての生徒に提供できるプログラムにしています。

キャリア教育3つの視点

このように、田奈高校では生徒の現

いうと、実際、言ってみれば生徒が、「先生、上がった上があった」といって喜んで来たり、逆に何か言いにくるめられて挫折して帰ってきたりします。反応はさまざまですが、そういうなかで教室内でもいろいろな声飛び交って、そのなかから「レジが合わないとお金を払わされるんだけど、いいのかな？」とか「それって、何とかなんないのかな」とかいう話になったりすることもあります。

実を踏まえて、キャリア教育を一つひとつ積み上げてきました。結果としてそこには、三つの視点があると考えています。

一つ目は、「地域・体験」です。本校では一年生全員を地域の事業所に体験学習に出し、地域の大人たちに出会ってもらっています。そのなかで、大人への信頼感を育んだり、仕事の中でちよつと褒められる体験から自分への自信を育んだりすることにつながっていきたくて考えています。生徒が従事するアルバイトは、みてきたように業種や場所が限られています。いろいろな仕事の間を知る機会を与える意味で、地域での体験は大きなポイントの一つだと思っています。

二つ目は「リスク回避」で、お話しした労働法教育などもこれに相当します。いざという時に「相談できる場所」があるんだな「相談したときにちゃんと大人は答えて一緒に考えてくれるんだな」といったことを是非、伝えていきたい。生徒たちに感覚として持つてもらいたいと考えています。

生活面の基本的サポートも

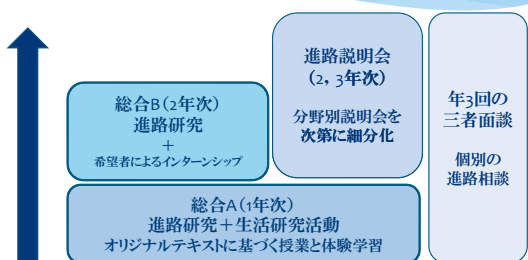
それから、三つ目は「生活」です。エピソードは山のようにありますが、率直にいうと、睡眠とか食事といった生活の基本的な部分でサポートを必要とする生徒がたくさんいるということです。

例えば、こんな感じです。ある生徒が授業をサポートして廊下にいるので、「どうしたの?」という、「気持ち悪い」とのことでした。そこで、「きのう寝た?」と。そこがポイントで、まず「き

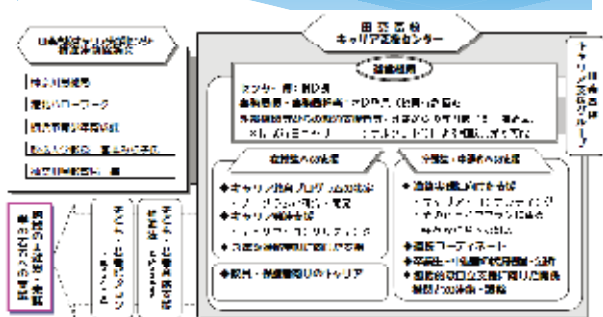
のう寝た?」から聞くのです。すると「寝た」と。ならば、「ご飯は食べた?」と。ここで「……」。無言なので、「朝ご飯は?」と聞くと「食べていない」。もつと聞いていくと、夜ご飯も食べていない。父子家庭で、お父さんが非常に遅く帰ってきて、何もなかったから食べないで寝て、朝も何もなかったから食べないで来たという。それで一時間目の体育をやつて、その後、気持ち悪くなってしまったわけです。そこで、「それはきつと血糖値とかが落ち過ぎて気持ち悪いんだよ。何か甘いもの、飲み物でも買ってすぐ飲みなさい」って話して聞かせました。

これは一例ですが、要はそういうところからサポートしていかないと、日々、学校生活が続けられないような状況があったりするわけです。それから、自分の感情を上手にコン

図表5 田奈高校のキャリア教育の展開



図表6 田奈高校キャリア支援センター



卒業・中退—敷居高い公的支援機関

このように、生徒の現実を踏まえながらキャリア教育を組んでいるわけですが、実際問題として、卒業時に就職できずに卒業していく生徒は、少なくありません。この生徒たちのその後をどう支えられるのか。

本校には、卒業後あるいは中退後、学校に結構たくさん生徒が遊びに来ます。改めて考えてみると、本校で過ごした時間は、彼らの人生のなかでそれなりに受けとめてもらえた時期であり、学校の先生は信頼できる数少ない大人なのかも知れません。赤ちゃんを抱きながらとか、夜勤明けにとか、いろいろな卒業生・中退生が遊びに来てくれます。そして、やっぱりいろいろな相談—という悩みを漏らしていくのです。

「中退したけど、やっぱり高卒認定取りたいんだけど、どうすればいいかな?」とか「今の仕事きつくて辞めたんだけど、どうしようかな?」というような感じです。大体、当時の担任あたりが聞き役になりますが、そこで彼らに情報提供して、公的な支援機関に行くかと思うと、私たちの感覚としては、「多分行けないだろう」あまり行かないだろう—と思います。つまり、初めての場所ではない大人がいるようなところに、すぐに行けるようにはならない子が多いと思うのです。そこで、卒業生や中退生の相談にも応じられるキャリア支援センターを学校内につくつて、そこを経由して生徒を公的な相談機関につなげていけなかつたかと思いましたが、学校が実施してきたパーソナル・サポートを公的なパーソナル・サポートにつなげるイメージです。学校の教員はじめ、この後にお話される横浜市子ども青少年局青少年育成課の皆様、よこはま若者サポートステーションの皆様にも協力していただき、相談しながら一緒に進めています(図表6)。

センターの具体的展開

キャリア支援センターには、週一回、よこはま若者サポートステーションの分室である「生活・しごと∞わかもの相談室」からスタッフが二人、来てくれています。昼休みと放課後、生徒が集まる図書館に常駐してコミュニケーションをとったり、そこから相談を受けたりするわけです。そのうえで、時間をとった個別相談が必要という場合は、五、六時間目に別室で相談を受けていきます。また、今後は、担任経由の個別相談も、増えてくると考えています。担任は生徒の事情をかなり把握していて、背景に関わる情報も持っているのです。進路や将来に不安を感じる生徒について、担任からスタッフに「ちょっとお願いします」という形でつなげて一緒に考えてもらおう。そして、卒業後も継続するサポートにつなげていこうとしています。

また、キャリア・カウンセラーやコンサルタントもこれとは別に来校して、別途、いろいろな相談を受けています。
実務経験で保育士資格を

横浜市のこども青少年局青少年育成課とは、「保育士」と「介護職」についてのプログラムを一緒に協力して行っています。

本校の生徒にとって、保育士という職業は具体的な将来の夢の一つです。保育士は、高校卒業後、専門学校や短大で二年間のカリキュラムを経て国家試験を受けるルートが一般的です。でも、本校では、この二年間の学費が出せない生徒がかなりいて、彼らは夢を諦めねばならなかった。これでは、彼らの将来の選択肢が限られ過ぎてしまいます。幸い、国家試験の受験資格には「認定園等での二年間の実務経験」というのがありますので、横浜市の認定保育園で二年間、アルバイトができるようサポートしてもらおう方向で相談しています。

具体的には、今の三年生のうち、「保育士になりたいけど学費が出せない」生徒に、今年の夏休み中に一週間ほど保育園でアルバイトをさせてもらって指導してもらおうなかで、本当に働き続けられるかなどを考えたうえで、秋に改めてアルバイト登録をして、卒業後にアルバイトを続けていくようなルートを作ってもらいました。

介護職をめざすルートも

もう一つ、介護職のサポートもこの夏からスタートします。介護職は、今までは比較的就職しやすいと言われてきた分野ですが、不況のなかで既に職業訓練などを受けた有資格の中高年もたくさん参入してきて、高卒者の入職が厳しくなるとの情報もあります。また、対人援助職に加えて重労働でもあるのでマッチングも重要で、夢だけ

で続けられる職種でもありません。そこで、横浜市と湘南医療福祉専門学校とその系列のケアハウスに協力してもらい、次のようなプログラムを用意しました。夏休み中にまず研修を三日間受ける。そのうえで、秋から休日にアルバイトとして実際にケアハウスで働くことを通して、自分の適性とか向き不向き、仕事への理解などを深めていき、そのまま介護職として続けた

い思えば、卒業後の就職をめざす。もしも「ちょっと違ったかな」と思ったら、アルバイトを続けながら別の道を探すというものです。

いずれも研修的な意味合いがあるプログラムに、アルバイトを組み合わせたことが大きなポイントです。先ほどお話ししたように、生徒のなかにはアルバイトで生計を担っている子もいます。そういうなかで、いくら教育的な意味合いがあるからといって、アルバイトを辞めて無償の訓練や体験に時間を使うのは厳しいのが現実ですし、モチベーションもなかなか上がらないでしょう。また、仕事となれば、職場の方としても「アルバイト代を払っているのだから」と指導もしやすく、生徒も「本格的なスキルアップをめざそう」と言う気持ちが湧くのではないかと、期待しています。

学力下位校に資源の集中投入を

本校では、以上のような形で支援・連携を進めてきていますが、こうしたことを成功させるためには、条件が二つあると思っています。

ひとつ目は「資源の確保」です。本校では教員が生徒に対し、普段から支援的に接しています。それは非常に重要なことで、そこがあるからつないでいくことができるのですが、対話的に生徒と接しながら支援する環境づくりには、一定の教員数が内部資源として必要なのです。そして、もちろん、さまざまなプログラムの展開には、連携してもらえる外部資源が必要です。そういう意味で、「資源の確保」という客

観的な条件が非常に重要だと思っています。そしてこうした資源の上に成り立つふたつ目の条件が「支援を中心とした学校組織文化の構築」です。

条件一の「資源の確保」を端的にいうと、学力下位校に集中した資源の投入をして欲しいということになります。現在、教員の数は定数法で「生徒の数で教員何人」と決まっているので、非常に余裕のある学校と大変な状況を抱えた生徒が多く入学する学校とで、教員の人数に基本的には差はありません。ですが、現実には大変な学校の教員は、やはり相当しんどいものを抱えながらやっているわけです。学力下位校は、親が経済的に厳しいことが多く、本人の学力も結果として低い。そういう学校では中退者がたくさん出るし、進路未決定者も多い。だから、こういう学校に力を入れていく、あるいはこういう学校で生徒を支えることが社会を支えることになると思うのです。

目の前に生徒がいます。その子が自立していくためには、まずベースとして衣食住や健康が必要で、心理的・情緒的な安定も欠かせません。そのうえで学力の保障があり、そして就労して社会のなかで生きていくことができる。子どもが社会に参加していくまでを支えるセクションということであれば、本来は、まず家庭が子どもの衣食住や心理的・情緒的な安定を支えている前提があり、そのうえで学校が学力保障をする。そして、就労は労働行政とか産業界でバックアップするのだと思います。そして、もしも家庭の支えが足りなかったら、そこは福祉でサポートするのだと思うわけです(図7)。

れ以前にまずは学習に気持ちに向かう状況をづくらなければならない。それを、学校の教員がしなければならないわけです。

ここで条件二の「支援を中心とした学校組織文化の構築」という話になってきます。

「あなたは準備できていないなら、学校は無理だよね」といつてしまう方法もあるとは思いますが。けれど、本校では今、一生懸命これを引き受けて実践しようとしています。ただ、本来は他のセクションが支える部分を学校が全部抱えるのは、やはりとても大変です。ですから、学力下位校を是非、社会と行政が支えて欲しい。授業時間以外の負担を配慮して、その分、教員数を多くして欲しいと思います。

本校は「クリエイティブ・スクール」ということで、定数に加えて八人程の

適格者主義が大きな壁に

本校は今、一人ひとりを支えながら中退率を大きく下げてきています。では、それがどの高校でもできるのかと考えるとときに、「適格者主義」が大きな壁になると思います。本校にはあまりありませんが、多くの都道府県の先生方と話していると、やはり高校は適格者主義が強いと感じます。これは、支援を中心とする学校組織文化とは対立するものです。

公立高校であっても、都道府県に

よつては定員内不合格をまだ出しているところがあります。席が空いていても、「あなたはウチの高校に入るだけの準備できていないから入れませんよ」ということをやっているのです。また学力下位校を中心に、入学後、ある程度の人数に「お引き取りいただく」のは当然だということもあります。表向きは絶対に言いませんが、一定の層を問題なく辞めさせて秩序ある学校空間をつくることは、多くの学校で実際になされていることです。そこには地域からのプレッシャーもあります。例えば妊娠した生徒がでたら、そのまま学校へ通い続けるのを許容しない学校の方が多いと思います。でも、そこを変えないと支援にはつながらない。

まず、学校内に資源を確保して、学校外の資源と連携する。そして、適格者主義を超えて、支援を中心に据えた学校組織文化をつくり出していないかと、現実的には支援は進んでいかないと思います。

横浜市こども青少年局青少年育成課担当係長 関口昌幸

自治体は若者支援をどう展開してきたか

—実践と課題



横浜市が、いわゆる二・一・ひきこもりなどいわゆる困難を抱える若者たちに対する自立支援の取り組み始めたのは、平成一八年度からです。行政の施策としては、取り組みが始まってからまだ日が浅い分野です。

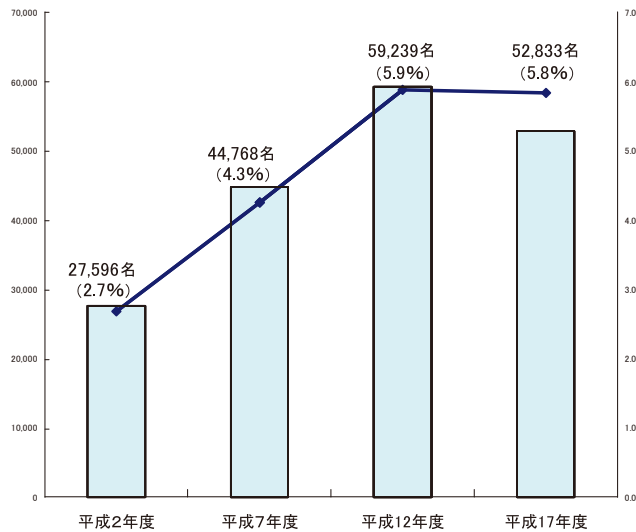
そのため、若者支援を公的機関が取り組む必要性について必ずしも市民全体に理解が得られているわけではない。例えば、乳幼児や児童、高齢者や障がい者が社会的支援や福祉サービスの対象となることは誰もが理解するとこ

ろだと思います。ところが、二〇一三
 ○代の若者は、本来、国の社会保障や
 社会福祉制度を支えるため、働いても
 らわねばならない世代であるというの
 が、これまでの社会常識だったと思い
 ます。そんな若者が、働かず、働けず、

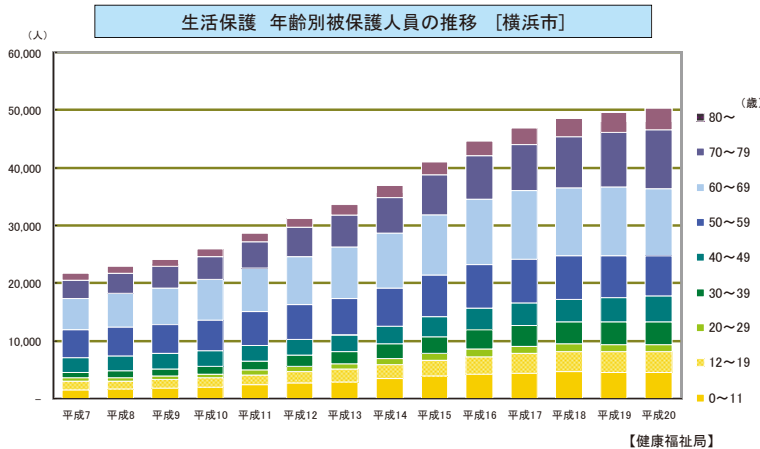
家にはきこもってしまっている。これに對して「あえて税金を使つてまで行政が彼らの自立を支援する必要性があるのか」と疑問を抱く市民がいたとしても不思議ではない。

それだからこそ私たち、自治体職員

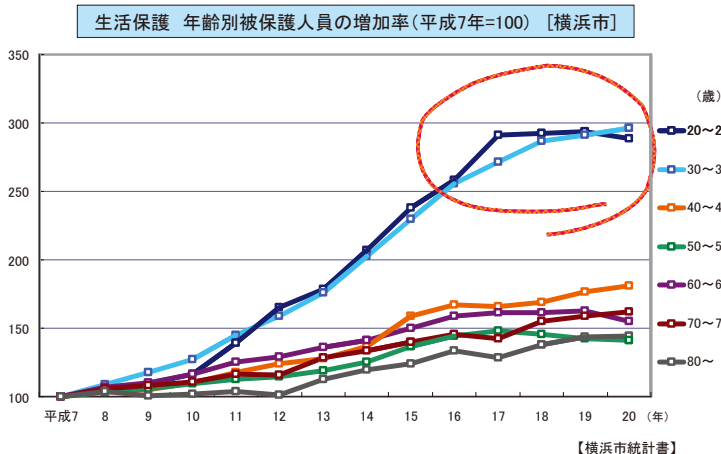
図表1 横浜市における15歳～34歳の若年無業者（ニート及び失業者）の推移



図表2 被保護人員数は10年前のほぼ二倍に増加



図表3 39歳以下で増加率が大きく上昇
10年前と比べおよそ3倍に



は、若者支援の必要性について、さまざまな考え方、意見を持つ市民に対して、丁寧に説明し、コンセンサスを得るだけの論理とデータを持たなければなりませんでした」。

高止まりする若者無業者

今日は、なぜ自治体が若者支援に取り組まなければならないかについて、みなさんと検証・共有化していきたいと思っています。まず支援サービスの対象となる困難を抱える若者が、県内又は市町村内にどれくらい存在していて、中長期的にみて減る傾向にあるのか、増える傾向にあるのかをみていきます。

図表1は平成二年度から一七年度、

一五～三四歳の若者無業者（求職活動を行っていない無業者と失業者の総数）の推移を現したものです。平成二年度は二万七五九六人だったのが、一七年度には五万二八三三人と、ほぼ二倍に増えていきます。

ただ平成一二年度と一七年度を比べると、一見、減少傾向にみえます。しかしこれは平成一二年から一七年の五年間で、市内の一五～三四歳までの若者の総数が減ったため、それに合わせて、無業者の「数」も減っただけで、「比率」は、ほぼ変わっていません。つまり生産年齢人口の基幹的な部分を担う若者の総数が減る中で、無業の若者の比率は、ほぼ高止まり状態になっている

ということです。さらに横浜市内の雇用者のうち非正規雇用者の比率をみると、ちょうど一九九〇年代中頃から女性の非正規雇用と正規雇用の比率が逆転しています。男性の正規雇用も右下がり状態になっている、非正規雇用が増えている状況です。

20～30代の生活保護者が急増

生活保護の支給を受ける若年者も増えています。図表2も横浜市のデータですが、一九九〇年代後半以降、市民全体で生活保護受給者が増えており、平成七年度は二万人だった市内の被保護者数が、平成二〇年度には五万人に

なっています。こうした被保護者の増加について「高齢化社会が進んでいるから高齢者の保護世帯比率が増えているのだろう」といわれますが実は、一九九〇年代後半から二〇〇〇年代にかけてもっとも増えているのは二〇～三〇代の若年の生活保護受給者です（図表3）。

以上のいくつかのデータから九〇年代後半以降に若者を取り巻く雇用環境や経済的状況が非常に厳しくなっていることが明確に見て取れると思います（2）。だからこそ、自治体が公的サービスの一環として若者支援に携わる必要性があるのだと私は思います。

若年層の未婚率も上昇

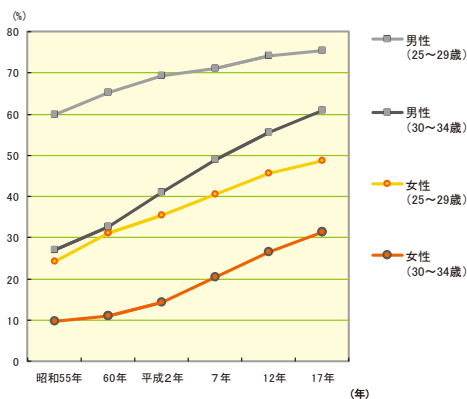
次に、困難を抱える若者が九〇年代後半以降から増え続けている事が社会全体にどのような影響を与えているのかをみていきます。

例えば、無業の若者や不安定就労の若者、生活保護を受給する若者が増えるに従い、男女の若年層の未婚率も非常に高くなってきています。一九九〇年代に入ってから、男、女ともに二〇代、三〇代の未婚率が上昇しており、それが実はこうした若者の不安定な働き方とか無業による経済的な格差、いわゆる収入の問題に起因しているのではないかとわれわれ始めています(図表4)。

先日、内閣府によって公表された「子ども・子育て白書」では、未婚の男性の八割が、女性の九割が結婚を希望しているのにも関わらず、「収入」や「経済的な生活不安」が結婚への障壁となっていると指摘しています。実際に二〇代、三〇代の男性では「年収

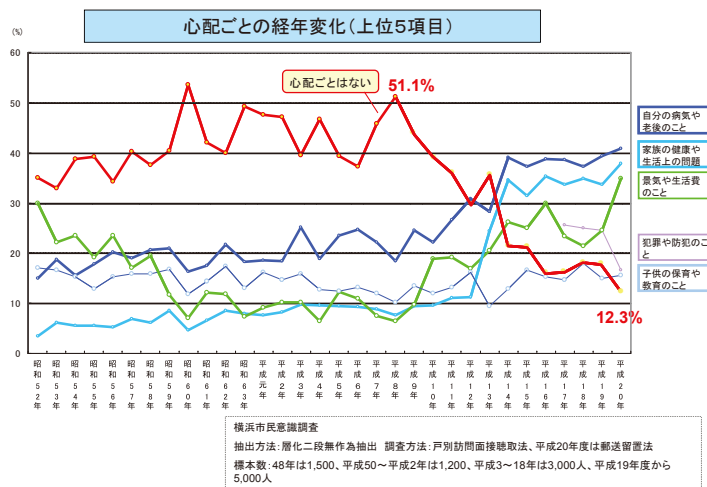
図表4 増加する未婚率

男女(25～34歳)別未婚率の推移[横浜市]



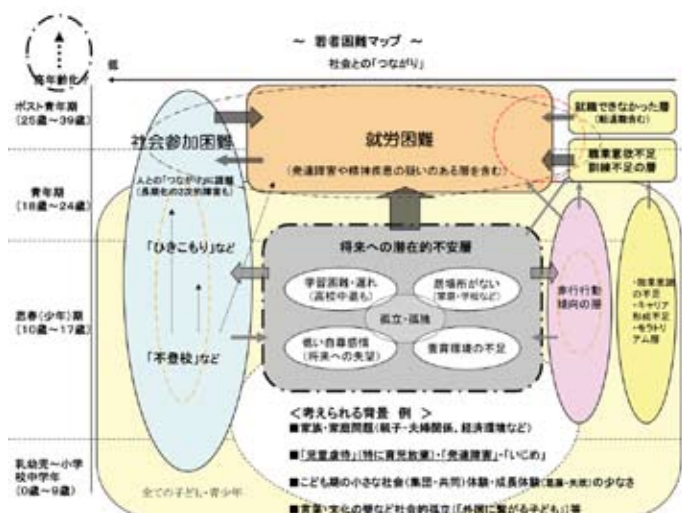
【国勢調査】

図表5 「景気や生活費」を心配する人が急増「心配ごとはない」人が過去最低に



横浜市市民意識調査
抽出方法: 階層二段無作為抽出 調査方法: 戸別訪問面接法、平成20年度は郵送留置法
標本数: 48年は1,500、平成50～平成2年は1,200、平成3～18年は3,000人、平成19年度から5,000人

図表6 「困難を抱える若者」イメージ



三〇〇万円」を境目に、それ以下の収入層の有配偶率が大きく下がっている。また、非正規雇用者の有配偶率も低く、三〇～三四歳の男性においては、正社員の半分程度となっているなど、就労形態の違いによっても家庭を持てる割合が大きく異なると分析されています。つまり、この一〇年間で無業や非正規雇用で収入が低く生活も安定していない若者は結婚しなくても結婚できず、家族を形成し難い状況にあることがわかってきたわけです。

9割が心配事を抱える

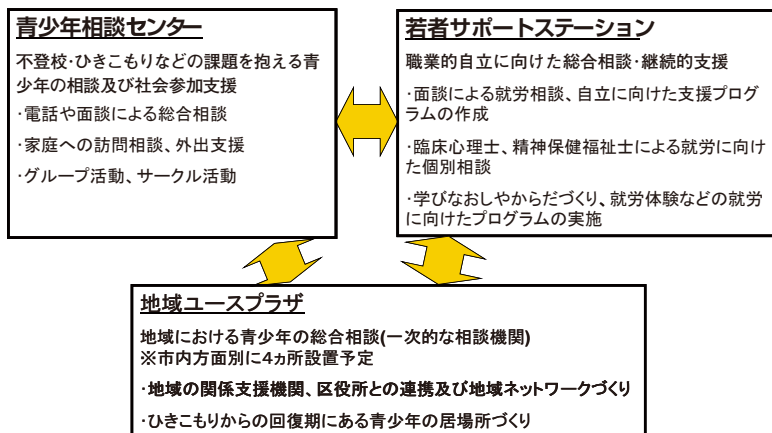
さらにこのように「社会的弱者に転落する」若者たちの課題が、その親に

す。子どもが成人しても就職できず、家でぶらぶらしている。就職してもすぐ辞めて不安定な就労状態にある。しかも、未婚で孫もいない。ということ、自分や家族の生活はこの先どうなってしまうのだろうかという不安を抱える高齢者が増えるという連鎖の構造です。この「不安の世代間連鎖」を示唆しているのが、横浜市が、経年で実施している「市民意識調査」です。図表5をみると、一九九〇年代初めぐらいまでは「心配事がない」と答えていた市民が二人に一人ぐらいの比率でいたのですが、困難を抱える若者が増え始める九〇年代後半から、ものすごい勢いで落ちて行き、今では一〇人中九人が

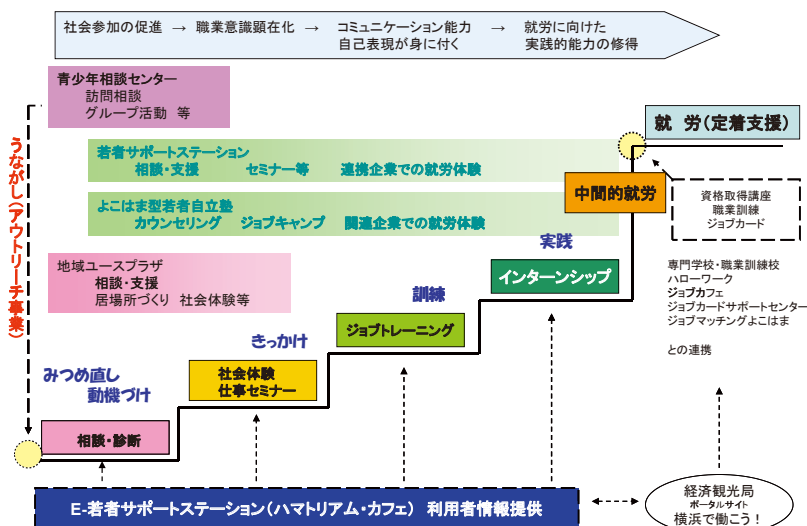
何かしら心配事を抱えるようになっていきます。特に若年層では、「景気や生活費」、「仕事や職場の問題」について不安を抱える層が増え、高齢層では「家族の健康や生活上の問題」に不安を抱える層が増える傾向にあります。すなわち、社会的弱者に転落する若者たちの存在が、親世代の不安を招き寄せ、日本全体が「総不安化社会」になってしまいう引き金をひいている可能性があることをこのデータは示しています。だからこそ行政だけではなく、市民・NPOや企業などあらゆる主体が共に手を携えて社会総ぐるみで若者自立支援を進めて行く必要があると横浜市では考えています。

図表7 若者自立支援施策の体系

ユーストライアングル



図表8 次のステップアップにつながる就労支援の仕組み—よこはま型キャリアラダー—



それぞれにきめ細かい対応を

では、横浜市は具体的に、どのような仕組みで若者支援を展開しているのでしょうか。仕組みを構築する前提となるのが「困難を抱える若者」と一口にいっても、本当に幅広い年齢層にさまざまな状態の若者が存在しているという現実です。図表6の通り、自宅からほとんど外に出ない社会参加が困難な引きこもりの若者もいれば、ほんの少しの何かのきっかけさえあれば就職できるような若者もいる。また、発達障がいや精神疾患の疑いがあり医療福

3 機関の連携で支援

われわれが最初にこのようなきめの

祉的な対応が必要とされる若者もいます。年齢も思春期の一五歳から、一昔前だったら確実に「中年」と呼ばれた三九歳まで幅広い年齢層が抱える課題に対応しなければならぬ。

このように年齢層や心身の状態、それに経済的な状況、家庭の状況が一人ひとり異なる若者に対して、きめ細かい支援をしていかねばならないということが、支援の仕組みを創る際の大きなポイントとなりました。

細やかな支援の一環として形づくったのが「ユーストライアングル」(図表7)と呼んでいる若者の状態に応じて支援ができる相談支援機関のネットワークです。具体的には、不登校や重度の引きこもりの若者に対し、相談及び社会参加の支援を行う「青少年相談センター」と、就労困難な若者の職業的な自立に向けた相談支援を行う「若者サポートステーション」。そして方面別に市内四カ所に引きこもりの若者の居場所や区役所などのネットワーク機能を持つ「地域ユースプラザ」。この三つの相談機関の連携で、社会参加か

よこはま型キャリアラダーの構築

ら就労まできめの細やかな支援のネットワークを実現させようと考えました。「若者サポートステーション」と「地域ユースプラザ」については、補助金を打つ形で民間の支援団体に対して運営を委ねています。

ただ、こうした相談支援機関のネットワークを形成する中で、さらなる課題がみえてきました。相談支援機関が、若者たちへの個別的なカウンセリングを実施し、また就労セミナーなどを開くことで、社会・経済的な自立に向けて一歩を踏み出すきっかけにはなりませんが、コミュニケーション能力や技術・スキルを磨くための体験や訓練を受ける機会がないと、なかなか就労には結びつかないということです。

そこで横浜市では、若者たちの状態や段階に応じた多様な社会体験・就労訓練プログラムを実施しています。

例えば「ジョブキャンプ」と呼んでいる合宿型の生活訓練・社会体験型のプログラムがあります。このプログラムは、市内の野外活動施設を活用して二、三週間、若者たちが合宿生活をするしながら、その地域の社会福祉施設にボランティア活動に行く、また農家のお手伝いや、雑木林の間伐を行うなど若者たちが共同で社会体験を積み重ねていく。これによって若者たちは自らの生活を見つめ直し、他者との密度の濃い関わりの中で社会性を身につけて行くことが可能になります。

また、専門学校と連携した実践的な資格取得講座や地元企業でのインター

図表9 支援施設を利用する若者はレアである

2007年度
サポステ総延べ来所者数
:14万5千人
1人5回の利用:2万9千人
2008年度
若者自立塾利用者:490人



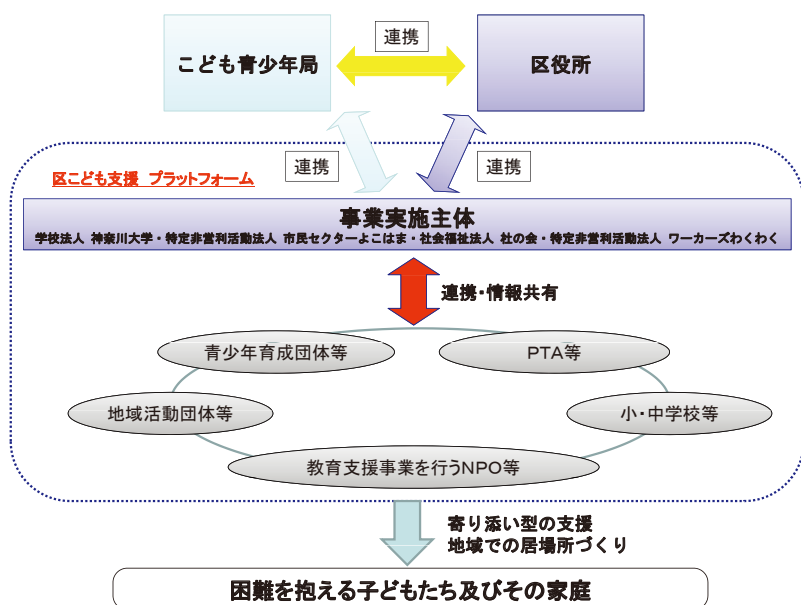
支援サービスを受ける若者はレア

一点目は、こうした支援機関のサービスを受けている人が、実は困難を抱

えている。給付金つきの職業訓練など社会参加から最終的なゴールである就労に向けて徐々にステップアップしていく「よこはま型キャリアラダー」という社会体験・就労訓練の仕組みを形成してきました。(図表8)。

こうした仕組みを形成する中で、いま課題となっていて見えてきていることが三つあります。

図表10 社会的コミュニティレベルでのセーフティーネット



える若者全体からすると少数派に過ぎず、なかなか潜在的なニーズを抱える若者にまで支援やサービスが届いていないという課題です(図表9)。

そこで、本市では「ハマトリアムカフェ」(<http://hamatorium.com/>)という若者支援のための総合ウェブサイトを民間の支援団体に委託する形で運営することで家庭に引きこもっている若者に対しても情報を提供する手段を確保するなど出来るだけ多くの若者に対して支援情報が届く仕組みづくりに取り組んでいます。

青少年に対する早期支援の必要性

また青少年相談センターが取り組んでいるひきこもりの若者の家庭への訪問支援や若者サポートステーションと区役所とが連携した出張型の就労相談などアウトリーチの取り組みを拡充しています。

二点目は、将来不安を抱える一〇代の青少年が、人生のなるべく早い段階で自立できるような支援が求められていることです。すなわち一五歳前後、

一八歳前後を節目として、将来困難を抱えるリスクの高い青少年に対して進路選択やキャリア形成支援をどのような形で拡充していくのかという課題です。

例えばこれについては、「よこはま」「湘南・横浜」といった二つの若者サポートステーションが、中退者や卒業無業者が多い高校に定期的に訪問支援しながら将来に不安を抱える高校生を「地域ユースプラザ」や「ジョブキャ

ンプ」に積極的につなげて行く取り組みを始めたいです。

さらに「貧困の連鎖」を断ち切るため、生活保護世帯や養育機能が脆弱な小中学生に対し、地域に居場所をつくるとともに、家庭への支援を含めて、個々の子どもたちに寄り添う形で生活や学習を支援する取り組みも進めています。

支援にあたっては図表10のような形でプラットフォームを形成し、単独の団体で支援するのではなく、地域のさまざまな団体をネットワークすることで、困難を抱える子どもたちを見守る社会的セーフティーネットを築いていくことに留意しています。

こちらも例をあげると、神奈川県では、神奈川大学がプラットフォームになって、区内の小中学校や青少年の地域の居場所などに教職をめざす学生をボランティア派遣して、学生にとって貴重な学び、社会体験になるような試みをしています。

泉区では児童養護施設を運営する社会福祉法人が、瀬谷区では高齢者や障害者の地域支援を行うNPOがそれぞれ町内会館や一戸建ての民家を賃借し、子供たちが共に生活し、学ぶことのできる拠点をきずき、一人ひとりの子どもたちの状況に応じたきめ細かい支援を、地元の人たちと一緒に展開しています。

中間的就労の場の創出に向けて

最後の課題は、支援の最終的な局面まで行っても、なかなか就労が出来ない、また働き続けることができない若者に対する支援のあり方についてです。

すなわち一般就労が難しい若者でも、自分のペースで働き続けることが出来る、例えば継続的な支援を受けながら働くことのできる場や機会を地域の中にどのように創るのかという課題です。この課題を解くためには、若者支援という観点だけでなく、農業や観光、まちづくり、介護や保育サービスなど様々な社会資源を結びつけ総合的に地域の仕事興しに取り組んで行く視点が

どが重要だと考えています。このような若者支援の新たな課題に意欲的に取り組みながら、横浜市では昨年度発足させた「子ども・若者支援協議会」の検討を通じてこれからも若者支援の施策や事業のためまぬ見直しと再構築に努めて行きたいと考えています。

〔注〕
1 横浜市では、若者支援の取り組みを始めるにあたって、まず有識者や若者支援団体からなる研究会（横浜市青少年自立支援研究会）を立ち上げた。この研究会の委員長を務めて頂いたのが宮本みち子先生で、研究会では、市内の困難を抱える若者たちの生活状況やニーズ、課題の把握に始まり、横浜市が取り組むべき若者支援策の方向性まで客観的なデータに基づいて徹底的に議論・検討した。

2 「横浜市自立支援研究会」の調査では、無業の若者のうち八割を超える若者が今すぐ働くことを望み、しかもそのうち五割が正規雇用を望んでいるという結果が出ている。
この調査結果を見ても、無業や不安定就労の若者が増えているのは、若者本人や家族の選択の結果というよりも、九〇年代後半以降の社会の構造的な変化によるものだということがわかる。

講演

「若者統合型社会的企業」の可能性と課題

JILPT副主任研究員 堀有喜衣



一九九〇年代後半まで、日本社会における若者に対する労働政策は極めて限られたものでした。ですがこの一〇年間、労働政策という部分においては、さまざまな形で支援が拡充されてきたと言えると思います。

しかし、支援が進むなかで、支援を受けてもなおうまくいかない人たちが出てきていることが明らかにになり、そういう人たちにに対し、どういう対応を行っていくかが徐々に焦点の一つにあがってきたのではないかと思います。本日の発表は、現在の支援策の中ではなかなか行き場のない人たちにに対する対応の一つとして、「若者統合型社会的企業」が日本でどのような可能性を持っているか。また、どんな課題を持っているかについて紹介したいと思います。

中間的労働市場を社会的企業で

一般就労が困難な若者がさまざまな経験を積んだり、あるいは社会環境を広げる機会を得ることもできる「中間的労働市場」の必要性については、関口さまからも紹介がありました。われわれは、それを「社会的企業」という形で用意できないかについて研究を進めてきました。そして、それを政策的にどのように支援できるのかといった観点からもみていきたいと思っています。

支援を受けても労働市場に行けない

厚生労働省はこれまで、若者自立塾や地域若者サポートステーションなど

を通じて、さまざまな支援を行ってきました。そして、自立塾で職業訓練を受けたり、地域若者サポートステーションでさまざまな支援を受けても、一般労働市場には行けない若者層が一定程度いることが、支援を通じてわかってきました。

では、こうした若者というのは日本特有か、というところではなく、OECD諸国共通の課題として、しばらく前から浮上してきている問題だと言えると思います。一般には景気がよく若年失業率が下がると、大抵の若者は何かしら仕事を見つけることができるわけですが、ところが、実はとても景気がよい状況であっても雇ってもらえない、安定した就業状態に移行できない若者層が、どの国の社会にも一定程度生まれています。そのため、そういった若

者に対する政策的な支援が必要なのではないかとの認識は、日本だけではなく、OECD諸国に共通して見られる現象だと言えるのではないかと思います。

障がい者雇用の枠組みに入らない

ならば、それはどういう若者なのか。一つの重要な特徴としては「障がい」という形で認定はされませんが、一般労働市場で働くのは難しいタイプの若者層です。例えば「障がい」という形で認定されるのであれば、障がい者雇用の枠組みに入ってきますが、そういった形の障がい者雇用の枠組みには入らない若者たちです。何か今の基準で障がいがあるかという、そういうわけではありません。

例えば、長期の引きこもりであるとか不登校あるいは発達障がい、非行経験ある、病弱でフルタイムあるいは突然仕事に行けない状況になってしまふ。それから、知的障がいと認定されるまでには至らないけど知的レベルが十分ではない。こういったさまざまなリスクを抱えている人たちがいました。この人たちは従来の福祉政策の対象となるような障がいを持った人たちではありません。労働政策と福祉政策の狭間に置かれてきた人々がいることが明らかになってきました。

労働市場の変化が背景に

では、こういう人たちが今生まれたかというところを恐らくそうではなく、昔からいたのだと思います。しかし、昔はそれほど目立っていなかった。その理由は、やはり経済のグローバル化に伴う労働市場の大きな変化が背景にあるのではないかと思われます。

昔であれば、受け入れられていたタイプの若者たちが今の労働市場では受け入れられない状況があります。例えば、これまでなら自営セクターで何となく受け入れられてきた若者たちが、日本の自営セクターが今非常に小さくなってしまうために、以前のように受け入れられなくなっている。そういった若者たちを受けとめる最後のセーフティネットのような場所が非常に縮小してしまったことがあるわけです。

また、組織に入っていく際も、以前であれば余裕を持って長期的に育ててあげようといったことがあったかもしれませんが、今は厳しい社会状況のな

かで、正社員はもとよりパート・アルバイトとしてさえも求められる能力のハードルが上がりが、労働強化が非常に進んでいる現実があるように思われます。

従って、その大きな社会変化のなかで、彼ら・彼女らは一般労働市場で正社員の椅子を獲得する、あるいはパートやアルバイトの椅子ですらもなかなか獲得するには競争力が弱い存在として浮かび上がってきたのではないかと思います。

社会的排除の一形態

ここで「そもそも仕事とは何なのか」「働かなくてはいけないのか」という話があるかと思いますが。仕事とは単に収入を得るだけの手段ではなく、社会と個人をつなぐもので、自尊心を与え、自立の根拠となるものであることが重要ではないかと思えます。働きたいという気持ちを持つ若者層が働く場を得ることができない。これを言い換えるれば、労働市場から阻害された状態にあるということです。いわば社会的排除の一形態とみなせる現象ではないかと思われまふ。

こうした人々を、現在の障がい者の枠組みを広げることで福祉政策によって支援していく方法もあるでしょう。将来的にはこうした方向も検討されていくべきだと思いますが、現在の枠組みからすれば、やはり参加が欠如している人々を仕事を通じて社会に統合していく政策を進めていくのがまず第一段階として考えられると思います。

その一つの対応策として示されているのが、一般就労でもなく福祉的就労

でもない「中間的労働市場」であり、これを提供する「社会的企業」について考えていきたいと思います。労働政策の側から述べれば、これまで行ってきた就労支援の対象を拡大する方向性だと思われまふ。この後、若者が一般労働市場に至るまでの中間的な労働市場として、あるいは継続的に働く場としての社会的企業の可能性を探ってみたいと思っています。

EU型社会的企業が参考に

皆様も「社会的企業」という言葉を一度は聞かれたことがあるのではないのでしょうか。日本で一般にいわれている「社会的企業」とは、アメリカ型の社会的企業です。NPOと株式会社の間領域にあるもので、カリスマ的な社会的起業家がいかに社会問題を発見し、事業を立ち上げ、有効な解決策を提示するかといった点から着目されてきたことがあります。しかし、今回の問題意識からしますと、アメリカ型よりもヨーロッパ型、EU型のNPOと協同組合の中間領域にあるような社会



的企業の概念が参考になるのではないかと考えています。すなわち、コミュニティの利益を志向し、民主的参加を重視した組織運営を行うタイプの社会的企業です。この社会的企業はヨーロッパでも非常に注目を集めています。EMES（EU社会的企業研究ネットワーク）という研究体が立ち上がっているのですが、EU型の社会的企業には二つの類型があると整理されています。

英・伊・韓の社会的企業政策

一つは、介護などの対人社会サービスを行う目的を持った事業体です。もうひとつが、労働市場から排除された就労困難者に対し、就労訓練機会を提供することを目的とした事業体で、ヨーロッパではこれを「労働統合型社会的企業（WISE）」と呼んでいます。この労働統合型社会的企業という名称から着想を得て、われわれは今回の調査対象団体を「若者統合型社会的企業」と呼ぶことにしました。調査結果の紹介に先立ち、先行しているイギリス、イタリア、韓国における社会的企業政策を簡単に紹介できればと思っております。

具体的には、イギリスは「Community Interest Companies (CIC)」や「キック」と読みまふ。「コミュニティ利益株式会社」と翻訳されたりもしています。イタリアは「社会的協同組合」。韓国では「認証社会的企業」という類型があります。

組織の成り立ちについては、①社会的企業の目的がどのように定義されているか、②資産配分がどのように制限

図表 1 社会的企業法制度（組織規定）

	イギリス	イタリア	韓国
基本事項	社会的企業名称 CIC(Community interest company)	社会的協同組合	認証社会的企業
	制定年度 2005年	1991年	2007年
	法人格 資格制度(法人格付与対象は株式会社と補償有限会社)	社会的協同組合法人	資格制度(法人格付与対象は株式会社、社会福祉法人、協同組合など)
社会的企業の 目的の定義	社会的目的の判定 監察官(regulator)による	法による(対人社会サービスが労働統 合)	法と社会的企業育成委員会による
	条件 コミュニティへの利益	活動部門(社会サービスと労働統合)	活動部門(社会サービスと労働統合)とコミュニティへの利益
資産配分	資産配分 禁止していないが制限あり	禁止していないが制限あり	禁止していないが制限あり
ステークホル ダーとガバナ ンス	ステークホルダーの参加 規定なし	あり	あり
	一人一票原則 規定なし	あり	規定なし
	資本所有と議決権の関連・ 制限 強い	弱い	弱い
説明責任	社会的報告の必要性 あり	あり	あり
就労支援	就労困難者の範囲 規定なし	障害者、アルコール依存者など(対象 判定は自治体の数による)	脆弱階層(社会サービスを市場価格 で購入できることのできない層＝相対 的貧困層)、高齢者、障害者、性売買 被害者、長期失業者など

されているか、③組織の意思決定がどのように行われているか、④説明責任をどのように担保されているのか——の四つに着目できると思います。この四つが基準となり、社会的企業政策が法律として規定されることになります。日本でも少し前から、貧困ビジネスのように社会的な目的だけを掲げて利用者を収奪するような組織体が問題になっていますが、弱者につけ込むタイプの組織体を排除するためには、やはり貧困ビジネスに陥らないような基準が必要なので、こういった形の法律的な規定がされています。

3カ国の組織規定

本日は詳しく見ることは難しいですが、例えば図表1の左端の上から二番目「社会的企業の目的の定義」の判定を誰が行うのかに着目してみましよう。主に法によって規定されるか、立法者ではない監察官のような形で行うか、あるいは完全に民間に任せてしまうかの三つの方法があります。イタリアは完全に法によって規定されています。イギリスは監察官によって規定されていて、韓国は法と社会的企業育成委員会によります。いわばイギリスとイタリアの中間的な形態で社会的な目的が判定されるわけです。

また、この社会的企業の特徴は「企業」という名前が示すとおり、一般のNPOなどと比べると事業性が非常に高いのが特徴です。従って、非営利団体は、利益を配分しないのが一般的ですが、その事業性を高めるために資産配分が制限付きで認められていることが多いです。そして、その制限がそれぞれの国でなされているということです。

さらに、コミュニティの利益というものを代表する必要があるため、関係者の意思がどのように反映されるかに関しても、それぞれの規定があります。

説明責任については、社会的バランスシートが各国にあり、「一般の民間企業とは異なる社会的企業である」という説明責任のある企業として法的に定められていることになります。

もし今後、日本で社会的企業政策が進められていく場合、こうした三カ国の政策が非常に役に立つのではないかと思います。

日本に社会的企業の芽はあるか

今度は、日本ではこの社会的企業の芽があるのかということについて考えていきたいと思います。我々は先ほどWIS Eにならい「若者統合型社会的企業」を定義し、この定義に合った事業体にインタビューを行いました。具体的には、サードセクターに属し、行政の補助金や、そういったさまざまな資源を混合した経済的基盤を持つ特徴がある欧州型を念頭に置いたうえで、①何らかの社会問題の解決を組織の主たる目的としていること、②課題解決のための手段として、ビジネスの手法を用いること、③当事者である若者のニーズに寄り添って仕事を組み立て、若者の参加を志向していること④若者の就労機会の提供を目的として持っていること——の四つに当てはまる事業体を対象に、平成二二年度に一四団体、二二年度に一二団体のインタビュー調査を行っています。

4つの就労支援機能

インタビュー調査から見出されたこ

とを紹介します。まず、若者統合型社会的企業の就労支援機能としては、四つが見出されました。一つは「居場所の提供」です。これはいわば家の中に閉じこもっていた若者が他者とふれ合い、自分のいるところを確認するという場所の提供があります。二つめは「教育・訓練の実施」ということです。これは自分たちの事業体のなかに教育・訓練の機会を設けているところが多いのですが、そうでなくても何らかの形で教育・訓練の実施を行っている。三番目は「柔軟な就労機会の提供」です。先ほどお話ししたように、例えば「週三日、一日五時間以上働いてください」という形で対応できるタイプの人たちではないので、できるところから始めてもらう。そういった本人のニーズに合わせた柔軟な就労の機会を提供できているということです。そして、四番目に「一般就労への移行支援」も行っているということがあります。

大抵の事業体では、この四つの機能を同時に併せ持っているのが特徴で、単体で持っているところは少ないというのが特徴だったかと思えます。

△事例1▽

とちぎボランティアネットワーク
調査では、多くのさまざまな取り組みをしている団体にインタビューに応じていただきましたが、今日はそのなかの二つの事例を紹介したいと思います。

まず、「とちぎボランティアネットワーク」について。ここは一九九五年に中間支援組織としてできたところです。若者にかかわる活動として、サポ



(本文と写真は関係ありません)

す。

若者の状態に合った仕事づくり

ステの受託もしていますが、それとはまったく別に自主事業も行って自主事業は、ワーキングスクールという事業です。企業八〇社と連携して、若者が六カ月で二四万円の参加費用を払い、無報酬で約半年間インターンシップをするものです。これはただのインターンシップではなく、社会経験豊かな中高年が（ほぼボランティアに近い）コーディネートとして、伴走型の支援として参加者をフォローし続けるものです。これまでの就職率が七

サポステについては、登録者がインタビュー時点で七四〇人いたのですが、うち三七七人が中長期の滞留状態にありました。すなわち、サポステの支援を受けても、なかなか一般市場に出ていけない若者が半数近くいたわけです。さらに、そのうちの半数は、一般就労はさらにすぐには難しいと思われる若者たちが占めていたとのことでした。

それで、段階別に就労体験を積んでもらおうということで、新しい仕事づくりに取り組んできました。例えば、対人関係が苦手な若者に対しては、人と直接接しなくてもいいテーパー起しを頼む。そして、グループ作業ができるようになってきたら、グループで行う印刷や製本などの作業をお願いする、といった形で、若者の状態に合った仕事をにつくることに取り組んでいきます。

また、とちぎボランティアネットワークでは、市内商店街での地場野菜の直売をしているのですが、これは商店街のシャッター通りを活性化したいという地域ニーズと、近くの農家の無農薬野菜を広げたいといった希望があることを把握したうえで、それらのニーズをうまく結びつけて若者の働く場をつくれないうこととで始めた取り組みだそうです。販売にはさまざまな仕事があるので、それぞれの若者のニーズに合わせやすいこともあります。これはいわば三者のニーズが結び合わさった成功事例だと思っています。こういった形でさまざまな自主事業

をしているわけですが、課題はやはり資金面だそうです。大抵は一年限りの財源が多く、さまざまな財源を組み合わせて事業を行うなかで課題が見えてくる。でも、それに取り組むためには関係者に営業してもらわなければならないのですが、一年では営業だけで終わってしまい、なかなか次の展開につながる形の資金提供にはなっていない問題があるとのことでした。

事例2V

ワーカーズコープ

二つ目はワーカーズコープ。労協センター事業団といい、新しい事業モデルや運営の仕組みを中央でつくるというところでつくれた機関です。ここでは、全国移動する事務局員と現場で働く一般組合員から構成されているのが特徴で、もともと九〇年代からフリーターや低学歴の若者が一般組合員として働いていました。それが二〇〇〇年代になり、職業訓練や自立塾、サポステの受託をするようになったということです。

彼らの行き場がなかなかないということで、自立塾の卒業生やサポステの体験実習もこのワーカーズコープで受け入れるようになりました。例えば、受託した千葉の自立塾卒業生の四分の一がこの労協で働いているそうです。

ここでは、事務局員は経済的な自立が可能でも、組合員が自立するにはやはり厳しい給与だといいます。元当事者である支援を受けた若者が、この事務局長になるのは、相当ハードルが高いので、経済的な自立という面では残念ながらまだ限られています。一方、

数は少ないながら、ワーカーズコープのなかで自信をつけて一般就労に行く若者もいるそうです。

では、なぜこういったサポステなどを持っている団体が受け入れ先になりやすいかというと、やはり若者に配慮する雰囲気や組織全体にあるからではないかとのことでした。実際、そういった感想が若者からも寄せられているのだそうです。

仲間関係を保ち仕事づくりを

しかし、就業訓練とか生活訓練といったさまざまな訓練を行った後で、継続的な就労につながるケースはどうしていくかについては労協でも悩んでいて、若者自らが事業を起こすことを支援していることが一つの特徴ではないかと思っています。そのとき、一人に一つの仕事をつくらせるのではなく、ここで出会った若者同士が仲間になり、ともに仕事づくりに取り組むことを目的としているとのことでした。ここは収入の六割が自治体からの委託事業で、事業所そのものは、やはり公的支援に依る部分が大きいと思われるです。

社会的企業の機能

冒頭、若者統合型社会的企業の可能性と課題を探っていきたいとお話しました。本日、紹介したのは二例ですが、ビジネスを行うことで仕事を創出し、その仕事のなかで体験就労の機会をつくり出したり、一般就労との媒介を図るなど、中間的労働市場としての機能は十分に果たしていたのではないかと思います。

図表2 労働政策研究報告書No.129

「若者統合型社会的企業」の可能性と課題

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2011/0129.htm>

- 序章 研究課題と調査研究の概要
- 第1章 若者統合型社会的企業の活動と経営の課題
- 第2章 若者の移行支援機関としての社会的企業の特性と支援の方向性
- 第3章 自治体政策における若者の移行支援—コーディネーターとしての役割を中心に
- 第4章 若者自立支援事業のパートナーとしての条件の検討
- 第5章 イギリス・イタリア・韓国における社会的企業政策
- 終章 「社会的企業」に期待される役割と、その役割を果たすために必要な支援について

認証制度で量的拡大も

また、「量的にどうなのか？」ということですが、社会的企業が法律として定められていないので、今のところ量

一方、当事者である若者も、ニーズに合わせた働き方ができるような働き方になっていったと思いますし、また当事者による事業運営にもつながっていると思います。ただし、経済的な自立に困ったことに関しては、しばしば困難であったということもまた言えるのではないかと思います。

よく「じゃあ、この社会的企業を経て、一般市場にどのぐらい行けるのか？」と聞かれます。もともとの当事者の状態に左右される部分が多いので、「こういう支援を行ったから一般就労に行ける」といったことは、ここでは一般化はできませんでした。

5つの政策提案

最後に、政策提案として五点挙げたいと思います。一点目は、サービスに見合った公共サービスの契約にしている必要があるということです。二点目としては、先ほどお話ししたように、認証制度の導入で社会的企業がうまく回る可能性があるので、そういった法的な位置づけの明確化の必要性です。その際には、先行している三カ国の社会的企業の認定要件が参考になると思います。

三番目は、社会的企業に対し、政策形成、積極的に参加してもらうことです。現在はいくつかのところで政策形成に参加することが結構進んでいるようですが、この評価プロセスにどういうふうに参加してもらうのが今、重要な論点として挙がってきているように思います。最終的には、行政が政策評価をするより、やはり当事者団体同

士で互いに評価し合うような仕組みにできればと思います。

四点目は、今回、若者支援に関する支援者のお話を伺いましたが、かなり専門的な知識・スキルが必要な専門職として認めていく仕組みが必要だと思われます。支援者の専門性を高めることが、社会的企業の質を高めていくので、そういった政策的な支援が重要だと思っています。

中間的働き方をどう法的に位置づけるか

そして、最後に、中間的な働き方をどういう形で法的に位置づけるかも論点として挙げたいと思います。ここでは、最低賃金で守られた一般労働市場とは異なる労働として論じてきましたが、そういった市場が低賃金市場をつくり出してしまい、既存の企業に悪影響を与えるのではないかとということが懸念されると思うからです。この際にも、社会的な認証を行うと、その認証を受けた企業で何年か働く場合においてのみ、こういった中間的な働き方を認めるというような限定が必要ではないかと思われます。

今日お話しした内容の詳細は、我々のホームページからご覧いただけます。労働政策研究報告書No.129に載っておりますので、ぜひご参照いただければと思います（図表2）。

Japanese Working Life Profile 2010/2011

—Labor Statistics

学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活をわかりやすく提示した英文統計集。すべて公的な統計を使用し、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。（主な項目は日本語訳付き）

contents	I. 国民経済の状況	II. 人口・労働力	III. 雇用
	IV. 労働移動・失業	V. 労働条件（賃金・労働時間・その他）	VI. 教育・能力開発
	VII. 労使関係	VIII. 勤労者生活	IX. 社会保障

労働政策研究・研修機構【編】 92頁 2010年10月刊 ISBN978-4-538-75010-1

定価：1,050円（税込）



（ご注文・お問い合わせ先） 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp