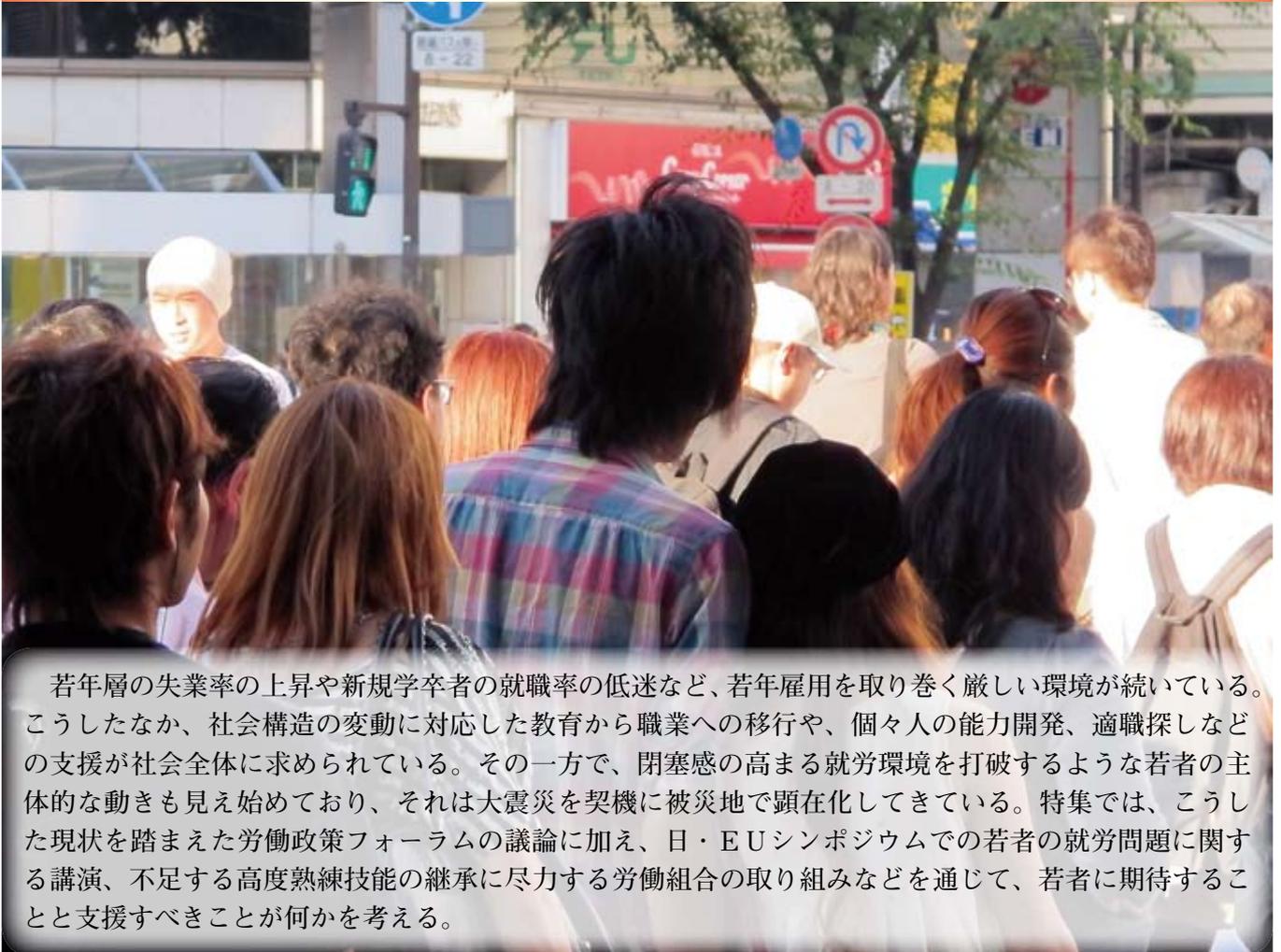


特

集

働く若者への期待

—意識の変化と就労支援—



若年層の失業率の上昇や新規学卒者の就職率の低迷など、若年雇用を取り巻く厳しい環境が続いている。こうしたなか、社会構造の変動に対応した教育から職業への移行や、個々人の能力開発、適職探しなどの支援が社会全体に求められている。その一方で、閉塞感の高まる就労環境を打破するような若者の主体的な動きも見え始めており、それは大震災を契機に被災地で顕在化してきている。特集では、こうした現状を踏まえた労働政策フォーラムの議論に加え、日・EUシンポジウムでの若者の就労問題に関する講演、不足する高度熟練技能の継承に尽力する労働組合の取り組みなどを通じて、若者に期待することと支援すべきことが何かを考える。

労働政策フォーラム

若者は社会を変えるか 一新しい生き方・働き方を考える



しかし、若者というのは、社会変動にさらされる立場だけではなく、むしろ変動に対して新しい社会システムをつくっていく原動力になる人たちでもあります。変動を敏感に感じとって、新たな社会をつくると同時に、社会を変革していく人たちです。これからはこの「変革」というところにテーマを置いて考えていきたいと思えます。そういう意味で、若者をテーマとした第一回のフォーラムがまた始まるとも言えると考えています。

過去三回、若者の働き方を主なテーマとして開催してきました。いま、まさに大きな社会の変動期を迎えているわけですが、もともとその社会変動にさらされるのは、実は新しく社会や労働市場に参入する若者たちであり、その変動のなかでもっとも困難にぶつかりやすいのが若者たちです。そこで、困難を抱えた若年層に対してどうすべきか、社会はどういう対応をすればいいのかというところを、これまでの三回では考えてきました。

JILPT統括研究員／日本学術会議
連携会員
小杉礼子

はじめに

六月三〇日に開いた労働政策フォーラムは、生き方・働き方を変革していく若者たちの主体的な取り組みにスポットを当て、その現状とそれを支える政策などについて話し合った。

講演 1

社会構造の変容と若者の現状

東京大学大学院教育学研究科教授／日本学術会議連携会員 本田 由紀



今日の主役は、私よりも後に発表される四人の皆さんになりますので、私は、議論の地ならしといえますか、そもそもなぜこのようなシンポジウムを開催しようと思うに至ったのか、その背景には、日本社会の現状に対するどのような認識があるのか、などについてお話しするのが自分の役割と認識しています。

今、日本社会はどのような立ち位置にあるのか、どのような形をしており、どのような過去を経て今に至っているのかということについて、最初に大まかな見取図を示しておきたいと思えます。図1は、戦後日本社会の、これまでの数十年間にわたる変容を視覚的に把握してもらおうと思っつてつくったグラフです。

横軸に一九六〇年代半ばから二〇一一年までの時間の流れをとり、左側の縦軸にはパーセント、右側には実数をとり、長期的に入手可能なさまざまな社会指標を一堂に書き込んでいます。赤い実線が縦に二本突き刺さっていますが、戦後日本社会を時期区分するとすればちょうど境目の位置に当たると思われるところに、この二本の線を入れました。

ぱっと見ておわかりになるとおり、左側の実線は七〇年代の前半、つまり

図1 戦後日本社会の変化と二つの世代

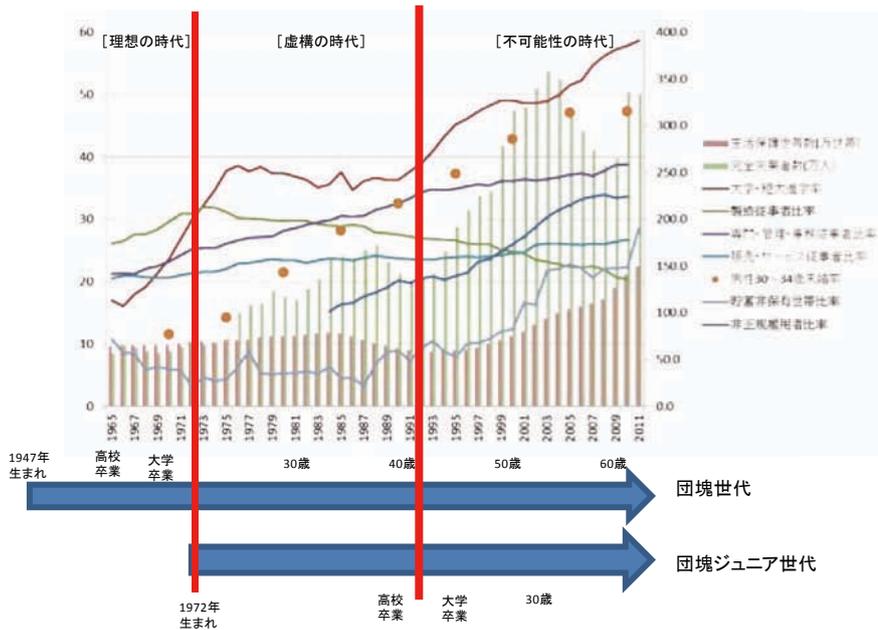
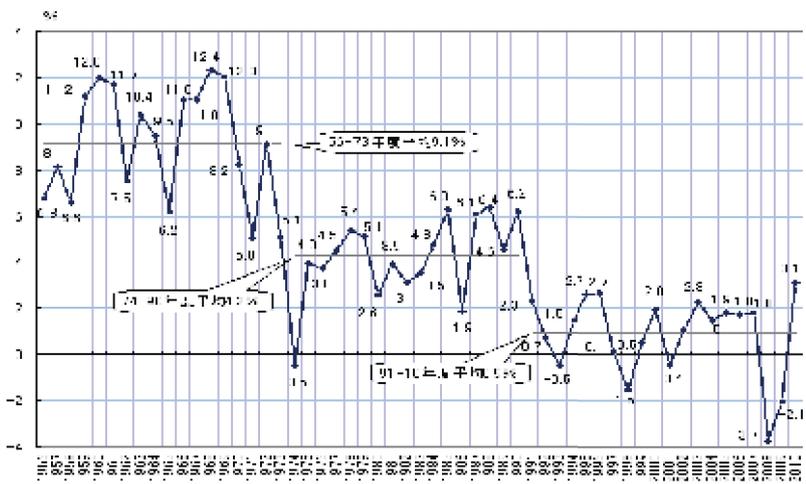


図2 経済成長率の推移



(注)生産物・サービス・GDPは速報方式推計。半期別国内生産物値の平均値(1985年度以前は平均値)を100として算出(国勢調査)。1991-92年度は年報(1)及び年報補録)による。それ以降は3011T-2(国勢調査)による(2011年12月3日公表)。(資料)E.団塊世代

石油危機が起きたところに当たります。右側の実線は九〇年代の初頭ですから、バブル経済が崩壊した時期を示しています。実際にこの二つの時期を境界として、日本の経済成長率は明らかに変

容を遂げてきています。オイルショックに至るまでの日本経済は、平均九・一%という、今の中国を思わせるような極めて高い経済成長を達成していました(図2)。それが

オイルショックを経て平均四・二%まで下がります。しかし四・二%という数字は、安定成長と呼んでいいような成長率であり、この時期が七〇年代後半から八〇年代いっぱいまで続きまし

た。

その後、バブル経済の崩壊を経て、また一段階、平均経済成長率は下がります。九〇年代以降になると、マイナス成長の年も珍しくない状況に至り、平均値で〇・九%と、ほとんど経済が成長しない時期に差しかかっています。図2の棒グラフの右端が、がくつと下がっているところが印象的ですが、言うまでもなくリーマン・ショックを意味しています。その後、また回復基調となりますが、二〇一一年には東日本大震災が起きました。

バブル後は仕事も貯蓄も底が抜けた状況に

こうした経済成長の動向を反映する形で、ほかの社会指標にもさまざまな屈折が生じています。図1の社会指標の屈折の形状を見ると、左側のオイルショックを挟んだ前後の屈折よりも、右側のバブル経済の崩壊の前後の屈折のほうが著しいということは、すぐにおわかりいただけると思います。バブル経済崩壊の後に増加しているのが、緑色の棒グラフ「完全失業者数や、ピンク色の棒グラフ「生活保護世帯数、青い線「非正規雇用者比率です。その下で、水色の線が上がっていますが、これは貯蓄非保有世帯です。

つまり失業が増えていて、また、仕事に就けたとしても、非正規雇用という不安定な働き方が増えてしまっている。仕事がない人もおり、そういう人は生活保護に頼って生活している。当然、貯蓄を持たないような世帯も増えており、生活を成り立たせる物質的な基盤となり得るような仕事や貯蓄の

底が今、どんどん抜け始めている。今の日本はそういう状況に差しかかっているというか、もう、すっかりそこに足を踏み入れて、ある程度長い時間が経ってしまっている現状にあります。

団塊ジュニアにとっては卒業後ずっと厳しい社会状況

図1のグラフの下に、右側に向けて青い矢印が二本書き込んでありますが、これは、人口規模の大きい二つの世代、団塊世代と団塊ジュニア世代のライフコースを示したものです。団塊世代の生まれ年を、仮に一九四七年として書き込んでみると、団塊世代が高校や大学を出た頃は、まだ高度成長の時期であつたということがわかります。

もし、高校や大学を出た時期が高度経済成長期でなければ、大量の失業者が団塊世代において発生してははずですが、経済がどんどん膨らんで、むしろ人手不足のほうが大きな課題とされていた時期でしたので、仕事に就くこと自体はかなりスムーズにできていたということが言えます。

その後、団塊世代が二〇代半ばと なつたときにオイルショックが起きます。その後、三〇代から四〇代前半という、いわゆる働き盛りの時期は、安定成長期で日本の雇用慣行が日本社会に普及・定着した時期でした。

その後の九〇年代の長期不況下では、五〇代の賃金水準の高い団塊世代が、まだ大量に労働市場の中にいたことで、企業にとって重い人件費負担等につながっていったことも、労働経済学者によつて指摘されています。今、団塊世代は、二〇一二年に六五歳を迎えて、

労働市場を退出しようとしています。

一方で、団塊ジュニア世代は、高校や大学を出た時期には、教育機関の外にある社会はとくに生活基盤の底が抜け始めていた。現時点で四〇歳よりも若い人たちは、学校卒業後のほとんどの時期を、図1のような社会状況の中でもがいて過ごしてきたということが把握してもらえらると思います。

年配の方の中には、今の若者は覇気がない、やる気がない、根性がないと、否定的におっしゃる方もいますが、やはり生きてきた時代状況や背景が全く違います。今の若者の状況を、若者自身の、何か個人的な問題点によって説明しようとするのはやはり間違いだということを申し上げたくて、このようなグラフをつくつたりしています。

共有された上昇の意識

このように、バブル経済の崩壊の前後で、日本社会は様相を大きく変容させました。バブル経済の崩壊に至るまでの日本社会において、人々が、自分自身や、日本社会に対して持っていたイメージというのをモデル図的にあらわそうとしたのが図3です。横軸に時間をとり、縦軸は、豊かさとか地位とか、上に行くほどよくなっていくことを示す軸としました。この青いもこもこした形は、高度成長期でも、日本社会は完璧に

平等な社会などではなかったことを示そうとしています。不平等を含み込みながらも、社会的に一定の凝集性はあり、かつ、時間とともに、それぞれの層が平行移動的に右上に移動していく。上がっていく中で、格差もだんだん縮まっていくのではないか。この時期には、このような感覚が幅広く共有されていたと思います。

例えば、「一億総中流社会」という言葉もありました。当時のデータを見ると、総中流どころか、さまざまに収入格差などはあつたわけですが、どんな人でも、よりよい明日が待っているというような感覚においては平等だったということが、そうした言葉の背景に

図3 高度成長期～バブル経済崩壊まで

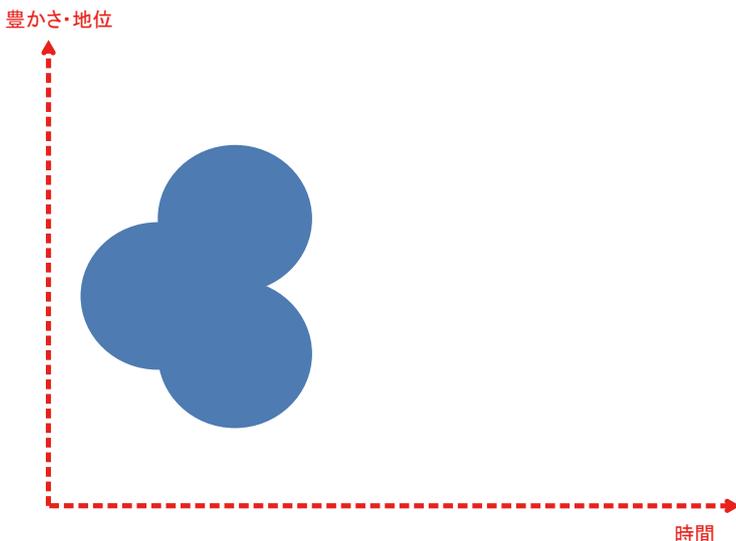
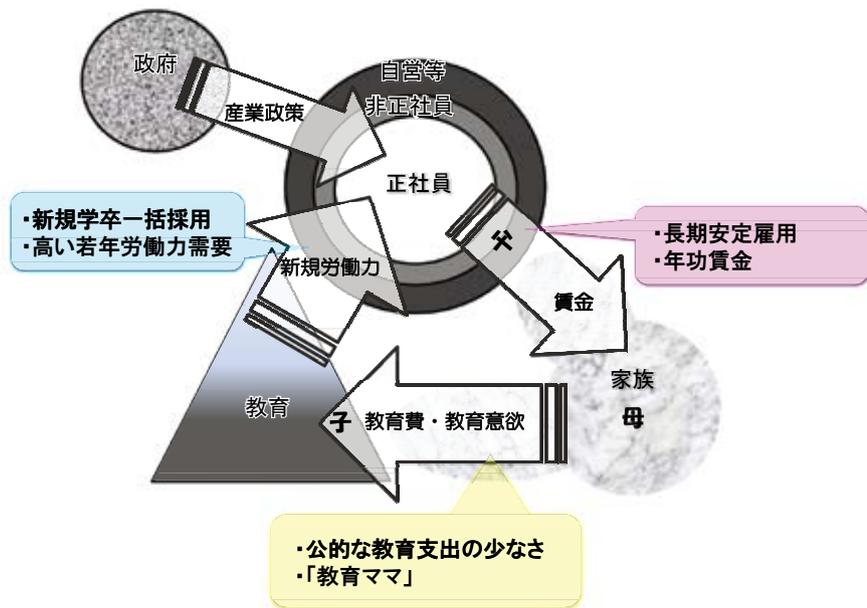


図4 戦後日本型循環モデル



あったと解釈することができるといいます。この時期の日本社会の、文字どおり回り方を、私なりに把握して図にしたのが図4です。

私はこれを「戦後日本型循環モデル」と呼んで愛用しているのですが、その特徴は、教育と仕事と家族という三つの別々の社会領域の間に、太く堅牢で、かつ一方向的な矢印が、三つの領域を結びつける形で成立していたことである社会領域のアウトプットが次の社会領域のインプットとして流し込まれた

という形で、社会循環が回っていたというのが、この戦後日本型循環モデルの大きな特徴です。

矢印の中に、その内実を書き込んであります。例えば、教育と仕事を結んでいる矢印は、新規学卒一括採用という、世界に例を見ない日本独特の「教育から仕事への飛び移り方」の慣行です。

新規学卒一括採用というのは、多くの場合、在学中に教育機関や教員などの助けを借りながら就職活動し、在学中に内定をとり、三月に卒業して四月一日には正社員になるとい、学生である時期と、正社員である時期との間に時間的なすき間が全くない「教育から仕事への飛び移り方」です。それが日本社会に広がった背景には、先ほども少し触れたとおり、高度経済成長期における極めて高い労働力需要、特に若年者に対する需要がありました。

賃金も安く、柔軟で物覚えも早い若年者を当時の企業が欲しており、高校や大学を出てどんどん労働市場に出てくる団塊

世代を、教育機関の出口で待ち構えてさらっていくような感じで、産業界が吸い取っていたのがこの時期でした。

この新規学卒一括採用の矢印に乗れば、大半は、特に男性の場合は、正社員になることができていました。一回正社員になると、普通に働いていれば、そうそう雇用は失われない。つまり、長期安定雇用がかなり確実に見込める。

また、普通に働いていれば、賃金もほぼ確実に上がっていくことが見込める。そのような安定雇用と、上昇していく賃金を頼りに、結婚して子供をつくる

ことができていた。主にお父さんが働いて、賃金を家族に持ち帰り、主な家族の支え手である妻であり母親である女性が、それを受け取って、消費行動によって家庭生活を豊かにしていく。

ただ重要なのは、日本の母親は、消費行動だけではなく、次世代である子供の教育に対して、極めて熱心に、費用と意欲を注ぎ込む役割を果たしていたということ。

日本は、学校教育に対する公財政からの支出が、経済協力開発機構（OECD）諸国の中でも最下位に当たるぐらい少ない国です。政府が教育に支払うお金が極めて節約されていたがゆえに、それを補う形で、日本の家族が、子供の学校教育や、塾やおけいこ事などの学校外教育にも、懸命に費用を投入しながら次世代の教育達成を支えていた事情がありました。そうであるがゆえに、「教育ママ」というような、教育熱心過ぎる母親を揶揄するような言葉も生まれたわけです。

この循環は、単に平面として存在していたわけではなくて、スパイラル状に、だんだんよくなっていく上昇移動を想定したものとして成立していたことも、つけ加えておく必要があります。こういう循環が回っていたがゆえに、日本の政府は、公共事業などの産業政策によって仕事の世界さえ支えておけば、教育や家族に対する財政支出を非常に抑えることができていたという事情があったのです。

自己目的化によって社会問題も

めには雇用を失うわけにはいかないの
で、自分が属している企業組織からの
指示を拒否することはできず、何を言
われても従う「会社人間」とか、「社畜」
とか、八〇年代には過労死という言葉
も生まれましたが、こうした会社で自
分を捧げるような働き方が広がって
いったのもこの時期です。

家族も、こういう社会循環にしっか
りと組み込まれており、お父さんは仕
事を頑張る、子供は勉強を頑張る、お
母さんは家を支えるといったように、
家族のメンバーの間で分業構造がで
てしまったがゆえに、家族の中での本
当の親密性や、プライベートな時間の
充実といったようなものが果たされに
くなくなっていました。

このように循環構造が自己運動化を
遂げてしまったがゆえに、何のために
学ぶのか、何のために働くのか、何の
ために人を愛して一緒に暮らすのかと
いったような、それぞれの社会領域の
固有の意味や意義が置き去りにされ
たまま、人々はそれに薄々疑問を感じ
ながらも、どこにも出口を感じること
できないで、それに従っていたのが八
〇年代までの日本人のあり方だった
私は理解しています。

まずは仕事の世界が変化

ところが、このような循環構造が、
バブル経済の崩壊をきっかけとして、
九〇年代以降、形を変化させます。図
5です。図4との大きな違いは、この
矢印が二本立てになっており、実線の
矢印と点線の矢印に分かれ始めたとい
うことです。点線で書かれた矢印は、
腐った丸木橋のように、矢印の体は成

していないような、ぼろぼろの矢印を
意味しています。

具体的にどういうことかと言うと、
この時期、最初に変化を遂げたのは仕
事の世界でした。バブル経済の崩壊を
契機として、新規の正社員を新たに雇
う余力を日本の企業は失います。その
結果、非正規社員が幅広く活用される
ようになり、正社員の中にも、名ばかり
正社員と呼んでいいような、劣悪な
処遇の正社員もあらわれてきました。
三つの社会領域は緊密につながって
ましたから、そのうちの一つが変化す
れば、その変化は直接にはほかの領域に
も波及します。

仕事の世界が変化すれば当然、教育
を終えたあとに、安定した仕事に就け
ない層が確実に太くなる。また、仕事
に就けたとしても、賃金は雇用形態に
よって大きな格差が付き、そもそも家
族をつくるのが難しいような賃金水
準の仕事しか得られないような若者も
増えてきています。このように社会構
造が変化しているにもかかわらず、「男
性が働いて、妻子を養うものだよね」
という規範自体にはあまり変化があり
ません。この中で、特に男性の非正社
員で、雇用が不安定でかつ賃金があま
り高くないような人は結婚相手と見な
してもらえない。そういうことが晩婚
化や非婚化の背景にあり、かつ、少子
化の背景にもなっているという指摘も
多くあります。

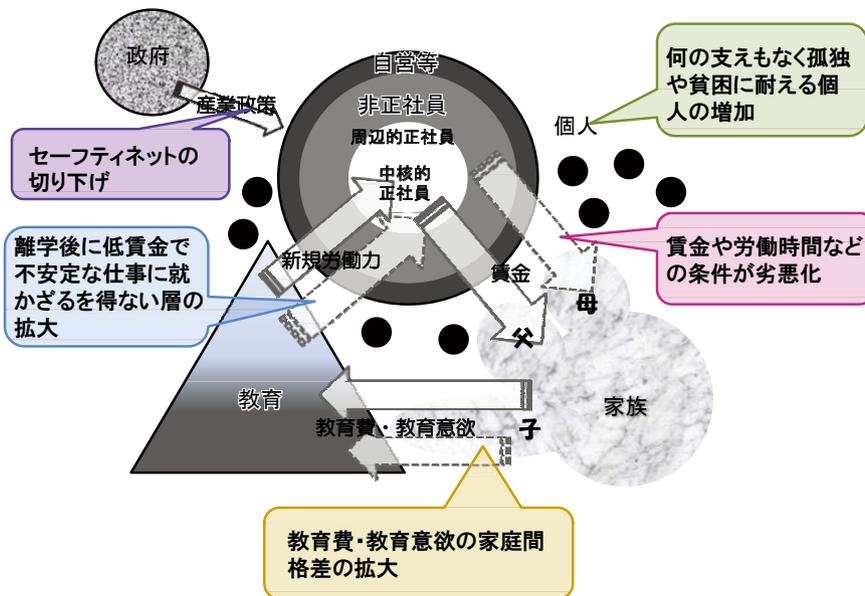
何とか家族をつくることができた
としても、次世代に注ぎ込むことができ
る資源には、家族の間で大きな差が開
き始めています。余裕がある家族は、
より一層教育熱心になっているのに対

して、子供に何かしてやりたくても、
お金も、時間的な余裕も、気持ちの余
裕も持てないような家庭もあらわれ始
めています。それが教育達成の差につ
ながるといって、悪循環となってい
るのが今の日本の状況です。

ぼろぼろの丸木橋状態の矢印があら
われてきたことによって、家族の支え
も教育の支えも仕事の支えもなく、孤
独で困窮した状態に耐えなくてはなら
ないような人たちが増加してきていま
す。図中の黒い点々
は、孤立した状態の
個人をあらわしてい
ます。

循環構造そのもの
が破綻を迎えつつあ
る中で、政府は、財
政的に余裕がなくな
るなか、これまでも
手薄だったセーフ
ティネットを一層
切り下げようとする
ような選択を、九〇
年代後半からとって
きています。今、私
たちが立っている社
会状況はこのよう
な形をしており、こ
の形どこかに、私
たち個人は、それぞ
れ生きる場を持つて
いると認識してい
ると思っています。

図5 戦後日本型循環モデルの破綻



状況に 層が分断して連帯できない

こうして社会の形が変わるとともに、
私たちの自分自身の一生や、あるいは
社会に対するイメージも変化を遂げて
きています。いま、日本社会の人々が、
有利さ、不利さの度合いにおいて、幾
つかの分断された層に分かれて縦に並
ぶようになってきています。また、単
に縦に並ぶだけでなく、それぞれの

性格を持った社会です。言語的にも日本語というものに縛られている度合いが高くなっています。グローバル化が進んでいく世界の中で、こうした独特な特徴を引きずったまま、日本社会がやっていけるのかということも、急いで取り組まなければならない課題だと考えています。

両極端な働き方のしわ寄せも

以上がざっくりとした、戦後日本社会の変容の見取図です。以降で、今日のフォオラムのテーマでもある働き方について、もう少し詳しく説明します。日本の若者の働き方の現状として、確実に指摘できるのは、正社員比率が減り、非正社員比率が増えるという量的な比重の変化です(図8)。ここで押さえておく必要があるのは、量的な変化だけではなく、日本における正社員や非正社員の働き方が、やはり日本的な独特さを含んでいるということです。世界標準に照らした場合、むしろ日本の正社員の働き方のほうが独特というか、ある意味、異常な面を持っています。

次の言葉は、労働政策研究・研修機構の統括研究員の濱口桂一郎さんが、『新しい労働社会』(岩波新書)の中で書かれているもので、大変わかりやすいので、引用させていただきます。使っているのですが、濱口さんによれば、日本の正社員というのは、「ジョブなきメンバーシップ」と表現できると。ジョブなきというのは、個々人が担当するジョブ、つまり職務の内容や分量に関して、明確な定義や、それに関する契約性というものが非常に希薄であるこ

図8 日本の若者の雇用・労働の現状

- 正社員比率減少、非正社員比率増加
- 正社員と非正社員の働き方の両極性
- 正社員:「**ジョブなきメンバーシップ**」
→強固な参入制限(経歴や属性による差別)、職務範囲の不明確さ、それに伴う過重労働・長時間労働、職務の専門性の低さが生む生産性の低さ
- 非正社員:「**メンバーシップなきジョブ(タスク)**」
→有期雇用と低賃金、教育訓練の手薄さ、脱出の困難さ
- 正社員/非正社員いずれにも進行する現象:世界的コスト競争と産業構造の変化(高付加価値化・サービス化)により利潤獲得が困難になる中で、法律や人権を蹂躪する働かせ方が増大

とを意味しています。何の仕事をするために雇われるかということが大変ありまいで不明確なだけども、ある組織に属しているというメンバーシップは、世界的に見ても珍しいほど強固であるというのが、日本の正社員の働き方だと指摘しています。それとは全く逆に当たるのが日本の非正社員の働き方で、有期雇用である場合が大半ですから、もちろんメンバーシップという点では希薄です。一方、何の仕事を担当するかという、ジョブという点では輪郭は比較的明確であるとしています。ただ、その輪郭が明確なジョブは、非常に細分化され、タスクと呼んだほうがふさわしいほど、狭く固い定義をされている場合も多く

あります。

「ジョブなきメンバーシップ」と「メンバーシップなきジョブ」という両極端な働き方が、正社員と非正社員の間に立ちあらわれてしまっていることにより、いずれの働き方も、働く者にとつて、きつさ、しわ寄せが膨らんでいくような状態になっています。正社員の問題点が何かというと、まず一つは、メンバーシップに入れてもらえるかどうかに関して、強固な参入障壁があること。十全なメンバーとして、とことん貢献できるかどうかという観点で採用のセレクションが行われるので、メンバーシップがない時期を経たような若者は、かなり厳しい目で雇う側から見られます。

また、女性も、やはり出産や育児の時期がどうしてもあるということ、そのときは十全なメンバーとしての役割を果たせないため採用に対して消極的になる場合も少なくない。そのような、差別と呼んでいいような、経歴や、性別といった属性で、採用が大きく左右されてしまうことがあります。

また、高い参入障壁を突破して入ったからといってハッピーというわけでもなく、職務範囲が不明確であるがゆえに、きまじめで柔軟で優秀な人ほど、どんな仕事範囲が増えていくようなことが起こってしまいます。法的、制度的な歯

止めはほぼないに等しい状態で、過重労働や長時間労働が簡単に発生します。一方、職務範囲がアメーバのように流動的なので、ある範囲の職務に関して専門性を生かしたり、蓄積したりしていくことが難しい面もあります。いろいろな職場をローテーションしながら、オン・ザ・ジョブ・トレーニングによって職務を遂行するので、結果的に効率性の低さ、生産性の低さにもつながっているとの指摘もあります。

非正社員の苦しさは、全く逆に、メンバーシップがないことによる不安定さです。賃金が低く、一時的に雇っているわけですから教育訓練も施してもらいにくい。一回、非正社員ルートに入ってしまうと、そこから脱出することも難しくなります。さらに、経済のパイが膨らまない中で、両極端な正社員と非正社員のいずれでも、労働関係の法律や人権を簡単に踏みこむようなハラスメントや、むごい働かせ方が広がってきており、若者の間では、ブラック企業という言葉で表現されて、恐怖の対象になっています。

若者の仕事を巡る意識は錯綜

このような働き方の現状がある中で、若者たちが、働くことをどのように考えるようになってきているかに関して少し述べてみます。若者たちの仕事意識についてのさまざまな調査結果を見ると、一方では、自分の能力や個性というものを発揮したいという気持ちも非常に強くあります。また、社会に貢献したいという気持ちも、最近では高まってきています。

一方で、戦後日本型循環モデルに

図9 働くことへの若者の意識

- 能力や個性の発揮／社会への貢献／旧来型の安定（終身雇用や年功序列）／仕事と生活の両立といった諸価値が入り乱れ、それらの間で引き裂かれた状態
- 実際に職場に入ると、そこでの偶発的条件（労働条件や人間関係など）に翻弄されつつ達成競争に呑み込まれ、過酷な働き方をあきらめつつ受け入れてゆく
- 何らかの形で挫折した場合、自分と社会の双方への不信・不安と展望の喪失に陥り抜け出しにくい

あったような終身雇用や年功序列のよ
うな、安定していたように見える働き
方が希少化しているがゆえに、それら
に対するあこがれみたいなのが、一
層高まっているような現象も見られま
す。終身雇用を支持する割合が九割を
超えたということが最近報道されまし
たが、先祖返り的な、昔はよかったと
いったような考え方も、若者の中でま
た強くあります。

ただし、会社に全身全霊を投入する
ような働き方ではなく、生活と両立さ
せていきたいといったような気持ちも
また強くなっています。つまり、
相互にときには矛盾するような、仕事
をめぐる価値意識・規範意識が、今、

若者の中で錯綜して、整理がつかない
形で共存しているように見えます（図
9）。一体何をめざしていけばいいのか
何がよい働き方なのかについて、若者
たち自身の中に展望が定まっています
。

ところが、働き始めると、事前には
見通すことができないような諸条件の
中で翻弄されながら、多くの若者は実
のところ、職場での昇進志向や、能力
主義的な競争意識がだんだん強くなつ
ていく傾向が、同じ若者を何年かにわ
たって追いかけるパネル調査から観察
されます。

一方で、そのように懸命に働き続け
る若者の中で、疲れ切ったり、ブラッ
ク企業で挫折したりするなどし
て、自分自身と社会の両方に対
して不信や不安を抱え、ずつと
働けない状態に陥ってしまうと
いうケースも見出されます。

めざす双方向の矢印の
社会

このように、社会的な循環モ
デルが破綻を遂げ、働くことに
関してもさまざまな問題が山積
している中で、一体私たちは、
どのような方向をめざしていけ
ばいいのか。私が提案したいの
は次のような社会モデルです。

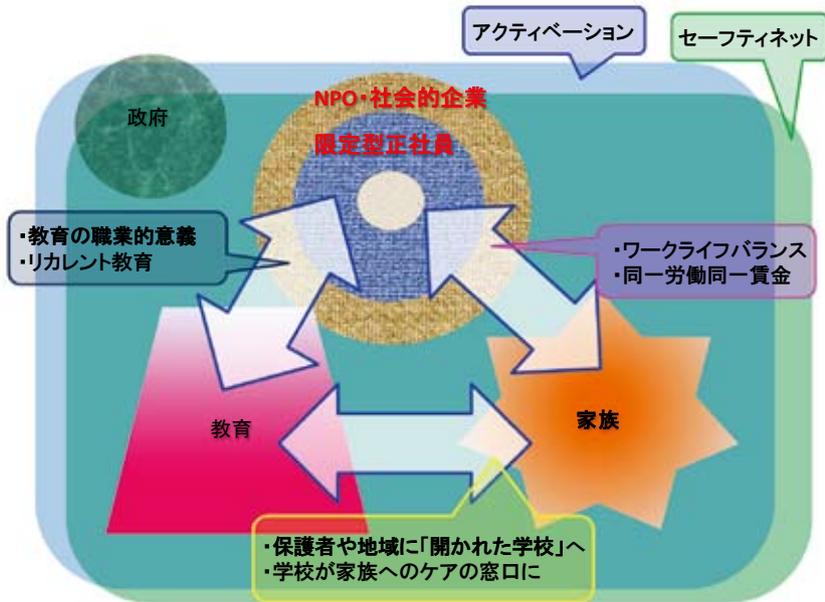
このモデル（図10）が先ほど
の戦後日本型循環モデルと異
なっているのは、矢印が一方
ではなく双方向的になっている
ということです。家族と教育と
仕事の間に、一方的に資源が
流れるような社会循環ではなく、

それぞれの社会領域が、その固有性や
独自の意義を尊重するような形で互
恵性と一定の緊張感が同時に成立して
いるような、バランスのとれた社会状
況をイメージしています。

戦後日本型循環モデルはスパイラル
的に、経済的な富が増えていく状態を
前提としていましたが、この新しいモ
デルは、必ずしも富が増えていなく
ても、均衡状態の中でサステナブル（持
続可能）な社会モデルとして、考えて
みたものです。

働くことについ
て言うと、「メン
バーシップなき
ジョブ」と「ジョ
ブなきメンバー
シップ」という両
極端な働き方では
なく、一定のジョ
ブと一定のメン
バーシップを兼ね
そなえた働き方を
つくっていくこと
が課題です。その
ためには、たとえ
ば「ジョブ型正社
員」や「限定型正
社員」と呼ばれる
働き方を拡大して
いくとともに、教
育との間にも、例
えば一回仕事に就
いても、また教育
に戻ってくる
といったリカレント
的な双方向性や、
教育の職業的な意

図10 新たな社会モデル



義を高めるといったように、これまで
は未発達であった側面をより充実させ
る形で関係性を組み換えていくことが
想定されます。

政府や自治体の役割としては、人々
が死ぬことに怯えなくてもいいという
基本的なセーフティネットは確実に
提供する。そしてセーフティネット
で一回受けとめた上で、もう一度元氣
を出して、その人のできる範囲で社会
に貢献してもらうアクティベーション

というベクトルも、よりしつかりと埋め込んでいく必要があると考えています。

二極化の外側にある働き方の模索も

特に若者の働き方については、正社員と非正社員の働き方の問題の是正が進まないなか、今の若者の中には、出口のない閉塞感が広がってきているように見えます。例えば就職活動をしている若者の中には、ここで正社員の内定がとれなかったら、もう劣悪な労働環境の非正社員になるしかない、そういう恐怖にかられて、就活鬱に陥っていくような場合もあるわけです。今必要なのは、二極化した働き方の外側に、

こういう道でも十分生きていけるんじゃないかという、オルタナティブな新しいルートを、確実性がある形でつくって、厚くしていくことが必要だと考えています。

確かに、NPOや、社会的企業、協同労働といった、営利企業に雇用されるのではない働き方が、最近、社会的に注目されるようになってきています。これらのオルタナティブが、結局は単なる劣悪な非正社員にすぎなかったフリーターと同じ道を歩まないように、本心にサステナブルな働き方になっていくようにするための制度的環境を、社会全体としてつくっていく必要があると思います。また、経済が膨らまな

自分たちの働く場というものをつくっていくという営みについても、もつと支えていく必要があります。

先ほど戦後日本型循環モデルが破綻した図で示したような社会的課題が浮き彫りになってきているなか、そういう社会的な課題に取り組んでくれる若者たちも希求されています。

特別な若者ではなく、普通の若者でも、そういった新しい働き方、生き方を選びとっていけるように、その地ならしをどのように進めていくべきなのか。これを考える上で、東日本大震災の被災地というものは、日本社会の諸課題が凝縮した状態にあり、実際に被災された方々の生活や仕事をどのように立て直していくのか、あるいは若者

がそこで力を発揮していけるような状況をどのように生み出していくのかという点で、重要な試金石になってくると思います。

この後に登壇されるみなさんのご報告には、今述べた課題に対するヒントや提案が豊富に含まれているはずですから受け止めて、私たちの社会が進むべき方向性を一緒に探っていきたいと思えます。

2 講演

若者の働き方と意識の変化

「若者のワークスタイル調査」から

JILPT 副主任研究員 堀 有喜衣



私ども労働政策研究・研修機構では、これまで二〇〇一年から、若者のワークスタイル調査を五年ごとに三回やってきました。二〇一一年二月が最も新しい調査ですが、これに加えて、二〇一一年の秋に、三〇代のワークスタイル調査というものも行っております。

この三〇代のワークスタイル調査については、まだ皆さんに公表できる段階にはありませんが、本日はその結果の一部と、これまで私どもが蓄積してきた調査研究をもとに説明していきたいと思っております。キャリアや働き方の

変化、意識の変化、あるいは非典型から正社員への移行などが基本的な問題意識になっています。

日本では、正社員でないまま、一度労働市場に出してしまうと、その後、安定した職につくのは難しいというのが定説になっています。これはもちろん事実ですが、図表1で、私どもの若者のワークスタイル調査（東京の若者二〇〇〇人に対してサンプリング）の二〇一一年をみると、男性でアルバイト・パートで労働市場に出た人のうち、その後正社員になった経験がある人は五

二・五%いました。これが高いのか、低いのかということは判断が難しいのですが、二〇〇六年の調査と比較すると、〇六年は四二・七%だったので、

一〇ポイント近く上がっています。若者の正社員への道が広がったのかどうかは、五年後の調査を待たないとわからないのですが、おそらくは、この二〇〇六年から二〇一一年にかけて、景気回復期があったために、二〇一一年の数字が高くなったのではないかと私どもは考えています。つまり、非典型雇用から正社員になれるかどうかとい

うことについては、やはり景気動向の影響が大きい。そしてもちろん言うまでもなく、新規学卒者については、非常に離学時の景気の影響が大きいという点でもあります。

絶対無理ではない正社員への移行

こうして見ると、一回、非典型雇用として労働市場に出ても、その後正社員になるのが絶対無理かという点、そういうわけではありません。この点については、ぜひ若者には伝えておきた

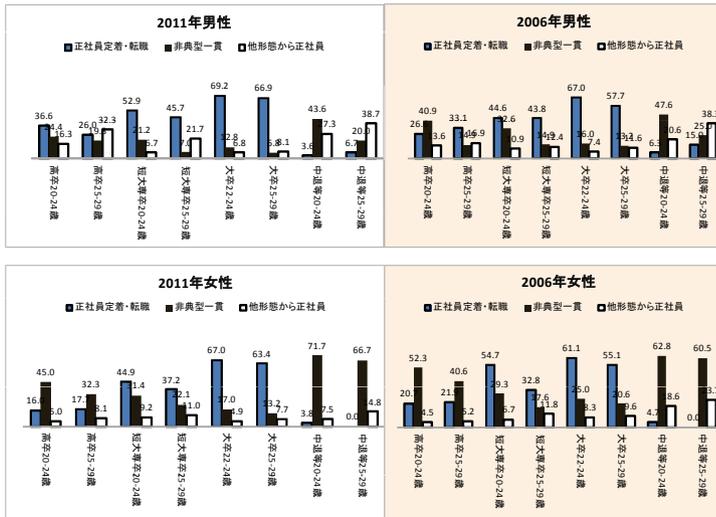
図表1 離学時に失業・無業・非典型雇用だったが、その後正社員へ移行した者の割合

		2011年調査		2006年調査	
		後に正社員(公務員含む)経験あり	N	後に正社員(公務員含む)経験あり	N
男性	アルバイト・パート	52.5	223	42.7	246
	契約・派遣等	51.7	60	37.3	51
	失業・無職	47.3	91	39.6	91
	男性計	51.1	374	41.2	388
女性	アルバイト・パート	28.3	219	28.6	238
	契約・派遣等	40.2	107	39.2	74
	失業・無職	27.9	68	25.4	67
	女性計	31.5	394	30.1	379
男女計	アルバイト・パート	40.5	442	35.7	484
	契約・派遣等	44.3	167	38.4	125
	失業・無職	39.0	159	33.5	158
	男女計	41.0	768	35.7	767

いとところだと思えます。ただ、その状況は、基本的には企業側の判断に任せられるものであり、企業側の判断というのには景気動向に大きく規定されるので、その点はもちろん気をつけなくては行けないのですが、どうしても正社員として社会に出なければいけないと追い詰められている若者がいるのだとすると、実は若者の状況も結構多様なものではないかと考えています。また見えただし男性についてはそうなのです。

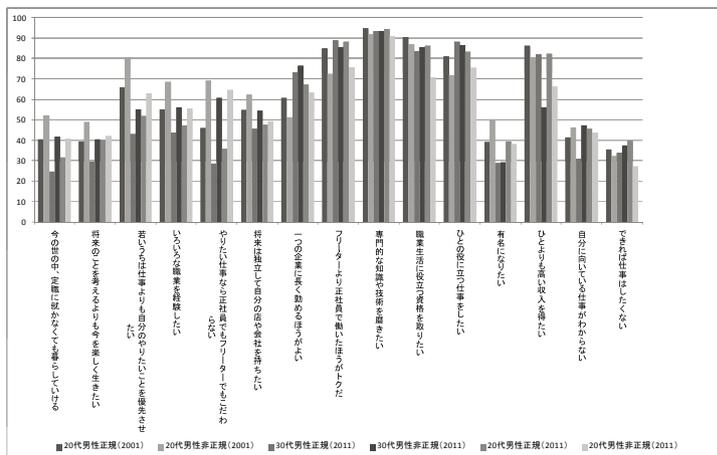
が、女性についてはかなり厳しいというのが現状です(二〇一一年調査での正社員移行割合は三二・五%)。女性特有の家庭のイベントがあるというところが、企業側の採用を思いとどまらせているのだと思います。男女をあわせると、およそ四割ぐらい(四一・〇%)が、二〇一一年では正社員に移行できている状況になっています。

図表2 キャリア類型の比較



図表2では、どんなキャリアをたどっているのか、キャリア類型を見ています。「他形態から正社員」という

図表3 若者の意識の変化(速報値)



二〇〇一年はフリーターに期待も

そこでは、この間若者の意識は変わったのでしょうか。図表3で見ているのは、二〇〇一年の二〇代の男性正

規、男性非正規、そして二〇一一年の二〇代の男性正規、男性非正規、そして三〇代の男性正規、男性非正規です。二〇〇一年に二〇代だった若者は二〇一一年には三〇代になっていますので、同じ人ではないのですが、同じ年齢層の人たちを追いかけているような設計になっています。

まず、どの意識項目でも、特に棒グラフが突出して高い人たちがいます。これは二〇〇一年の二〇代の男性非正規の労働者です。ほかのカテゴリーと

は違う、突出した形です。たとえば、「今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける」、「将来のことを考えるよりも、今は楽しく生きたい」、「若いいうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」、「いろいろな職業を経験したい」、「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」、「将来は独立して自分の店や会社を持ちたい」——こういう意識を持っていたのが二〇〇一年の男性非正規の若者だったわけだ。

二〇〇一年の二〇代の男性非正規労働者の特徴というのは、やはり当時はフリーターという新しい働き方が登場して、それに対する期待にあふれていたことが、フリーターとしての意識の肯定感につながっているのだろうと思います。すなわち、当時の正社員は組織に絡めとられて自由がない働き方であつたと考えられていました。このような正社員という働き方に対する息苦しさというものがあつて、オルタナティブな方向性を、彼らは模索してました。その新しい働き方としてフリーターというものがあつて、自分たちはそういう働き方をしているんだという自信が、この意識調査からは垣間見られます。同時に社会の側にも、当時は、既存の企業社会というものを改革させてくれるんじゃないか、といった期待もあつたように思われます。

二〇代の意識は堅実化が進む

しかしながら、ここで二〇一年の二〇代男性をみると、正規労働者も非正規労働者もかなり似た傾向を示しており、正社員に対して非常に肯定的で

いわば落ちついた、堅実化した意識の変化をしています。ここからうかがえるのは、残念ながら、フリーターというのは新しい働き方にはなり得なかつたということでしょうし、それが、社会だけではなくて、若者にとつても認識されたということではないかと思えます。

二〇代のときに、男性非正規労働者は独自の意識を持っていたわけですが、三〇代の男性非正規労働者がどうなっているのかをしてみると、実は、男性の非正規労働者の人たちは、ちよつと変わった意識を持つてることがわかります。例えば、「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」という意識は、今でもまだまだ高く、二〇代の若者に負けないぐらい高い。また、独立志向も高い傾向にあります。

この結果は三〇代の正規の男性と比べると非常に対照的で、三〇代の正規の男性は、すっかり社会に同化していると言つて差し支えないかと思えますが、今の社会に肯定的な意識を持つているように思われます。三〇代の非正規男性は普通の三〇代とは違う、新しい意識を持った存在だという感じも見えてきています。速報値ですから、結果はまだ変わるかもしれないませんが、若者の意識の変化というものが、断層的な変化を伴つて起こっていると言えるのではないかと思います。

社会保障からの排除も

ところでなぜここで、非正社員から正社員への移行というものを問題とするかと言えば、就業形態だけではなく、

結局のところ、社会保障などさまざまな面で、大きな影響が出てくるということがあるわけです。図表4では健康保険と年金保険への加入状況について見ていますが、男性の正社員では会社の健康保険や共済保険に入ることができて、アルバイト・パートでも三割にも達しません。「どれも加入していない」という割合が高くなっていたり、無回答・不明などもアルバイト・パートでは高い割合となつていきます。

非典型雇用であるということは、企業社会においては正式なメンバーでは

ないという位置づけにあります。したがつて社会保障から排除されることは容認されているのです。これは年金でも全く同じで、正社員だと厚生年金、共済組合などの加入割合が高いわけですが、アルバイト・パートだと「加入していない」という人が三分の一ぐらいおり、今の社会保障の仕組みに入れていないという問題があります。

履歴に空白をつくらない

それでは、どういった若者が非典型雇用から正社員に移行しているのか。ワークスタイル調査の中で行ったインタビュー調査の結果を三ケース紹介したいと思います。ワークスタイル調査は質問紙調査で行うものですが、その中で協力してくれる方を募り、インタビューしました(図表5〜7)。

Iさんという女性が、当時は二七歳でしたが、家庭の状況はかなり厳しく、父親のDV(家庭内暴力)などさまざまな問題があるなか、手につけたというところで専門学校に進学した方です。専門学校でかなり勉強をとして、簿記一級を

図表4 就業形態別社会保険への加入状況

①健康保険							単位: %
	会社の健康保険・共済保険	国民健康保険	その他	どれも加入していない	無回答・不明	合計	
男性 正社員(公務含む)	71.7	20.0	0.0	0.6	7.3	100.0	689
アルバイト・パート	27.2	53.8	0.0	5.2	13.9	100.0	173
契約・派遣等	58.9	32.1	0.0	3.6	5.4	100.0	56
自営・家業	20.0	70.0	0.0	4.0	6.0	100.0	50
男性計	60.3	29.3	0.0	1.8	8.3	100.0	968
女性 正社員(公務含む)	79.7	10.3	0.0	0.5	9.4	100.0	562
アルバイト・パート	33.2	52.2	1.2	2.0	11.5	100.0	253
契約・派遣等	66.4	23.7	0.0	0.8	9.2	100.0	131
自営・家業	28.6	60.7	0.0	0.0	10.7	100.0	28
女性計	64.4	24.4	0.3	0.9	10.0	100.0	974

②年金保険							単位: %
	国民年金	厚生年金・共済組合	加入していません	わからない	合計		
男性 正社員(公務含む)	23.8	69.1	2.3	4.8	100.0	689	
アルバイト・パート	54.3	11.0	20.2	14.5	100.0	173	
契約・派遣等	28.6	51.8	14.3	5.4	100.0	56	
自営・家業	60.0	14.0	18.0	8.0	100.0	50	
男性計	31.4	54.9	7.0	6.7	100.0	968	
女性 正社員(公務含む)	15.5	77.9	0.9	5.7	100.0	562	
アルバイト・パート	59.7	17.4	9.9	13.0	100.0	253	
契約・派遣等	25.2	61.8	3.1	9.9	100.0	131	
自営・家業	75.0	3.6	3.6	17.9	100.0	28	
女性計	30.0	57.9	3.6	8.6	100.0	974	

図表5 ①資格

- さん(女性・調査当時27歳) 専門学校にて簿記1級を取得するが、家庭内の問題を避けるためにワーキングホリデーへ
- ワーホリから戻ってすぐにハローワークで仕事探し。会計関連で転職、派遣などを経験するが、ブランクをあけずに仕事を継続
- 大企業の紹介予定派遣とベンチャー企業とで悩んだが、ベンチャー企業の正社員へ
- 経理として入社するが、小企業ゆえ、仕事の幅が広がる

図表6 ②夢追求

- Qさん(男性・調査当時24歳)は、大学時代(専攻は農学)に格闘技にのめりこむ
- 卒業時に地元に戻って農業関係に就職したが格闘技と両立できなかつたため離職して再び上京、アルバイトで生活費を稼ぎつつ、格闘技を再開
- 結婚を機に正社員になろうと、WEBで見つけた求人に応募、農業関係の仕事で採用される

図表7 ③企業以外の活動

- Gさん(男性・調査当時28歳)は、大学になじめず、NGO活動とアルバイトに没頭
- 卒業後はタイでNGO活動し、組織の立て直しに関与。2年後帰国するも、活動の在り方に疑問を感じ、結婚を機に4カ月ほど主夫に
- NGO活動中に見よう見まねで学んだITスキルを生かしてIT業界の小企業に就職。現在の仕事にあきたらないので、独立を目指す

条件が悪かったといふことと、やはり格闘技をやりたいというところで、離婚して再び上京します。そしてアルバイトで生活費を稼ぎながら格闘技を再開するのですが、やはり格闘技で食べていくのは難しいというところで、結婚を機会に

以上のケースの特徴をまとめると、図表8では挽回型移行と呼んでいるのですが、一つはブランクが少ないということ。それから就業形態が、アルバイトであろうと正社員であろうと、内容に一貫性があり、明らかにこの人はこの仕事内容でどんな能力を獲得したかということが周りにもわかるような仕事経験を歩んでいるということが専門性に結びついています。もつとも重要だと思ふのが、三ヶ

移行プロセスの個人化は問題

正社員になろうとウェブで見つけた求人に応募して、農業関係の仕事で採用されました。この人の特徴は、大学時代の専攻が農学で、かつ最初の仕事も農学関係であり、アルバイトの次に探した仕事も正社員の農業関係だったことで、何か資格があるわけではないのですが、ずっと関連したキャリアを歩んでいる点です。こうしたキャリアのつながりもあるんだなということ強く感じました。そして三番目の方は、企業以外の活動から入っていかれたGさんです。Gさんは大学になじめず、大学時代からどっぷりNGO(非政府組織)活動とアルバイトに浸かっていました。卒業後はタイでNGO活動をしました。NGO活動の中で、別にきちんと教えてもらったわけではないのですが、ITスキルを培い、それを生かして小企業に就職したのですが、現在の職場だと仕事の内容が限られるので、独立をめざしているとのことでした。

理士の勉強をしようかなと考えたそうですが、ちょうど両親の離婚問題が起きて、それを見ていたくなかつたので、それまで一回も海外など行ったこともないし、興味や関心もなかつたのですが、ワーキングホリデーというのがあつたらしいと聞いて、ワーキングホリデーに必要なお金を何とか稼ぎ出して、そしてワーキングホリデーに飛び出していったという経歴を持つ方です。行った先では、実際には、日本でのフリーター生活がそのまま移った形になつたようですが、ワーホリから戻ってきて、経済的な問題もあるので、すぐに転職活動したそうです。やはり簿記一級を持っている効果があつたのだと思うのですが、ハローワークで仕事

探しをして、会計関連の仕事で、簿記一級の資格を生かしながら働きました。その間、転職や派遣社員なども経験しましたが、Iさんの特徴は、履歴にブランクをあげないということ、「絶対に空白をつくらない」ということで、頑張つて仕事を続けてきました。その中で、大企業の紹介予定派遣で、正社員にならないかとも言われましたが、ベンチャー企業の子社員を選びます。ベンチャー企業ですから、職務があまり限られていない。もともとは経理の仕事しかしてなかったのが、どんどん仕事があつていって、このベンチャー企業は海外との取引もあるので、頻繁に海外出張にも行くようになり、インタビュー時にはプレイングマ

農業で一貫したキャリア

二番目は、典型的なフリーターのイメージに重なるような、一回、夢を追つてフリーターになつたQさんのケースです。Qさんは、大学時代に格闘技にのめりこみましたが、卒業時は一回仕事をしようかと思ひ、地元に戻つて農業関係に就職しました。しかし、労働

ネジャー的に仕事を回していました。ベンチャー企業ですから、この後の企業がどうなっていくかはもちろんわかりませんが、これだけの経験、そして管理職としても仕事をしたという経験があれば、転職をするとしても、さらに仕事があつていくのではないかと考える事例でした。

図表8 挽回型移行の特徴と課題

- ブランクが少なく、就業形態は様々でも、仕事内容に一貫性があったり、能力を獲得していたりなど、「専門性」に結び付いている
- 自らのキャリアを切り開く意志の強い「自律性」の高い若者たち＝「再帰的な」プロジェクトを遂行できる者たち
- きわめて「個人化」された移行プロセスをたどることになる⇨「組織化」された移行

たちであったということです。社会的な言い方をすれば、「再帰的」なプロジェクトを遂行できるような人たちが、三人とも、だれかの助けを借りるといふよりは、個人化された移行プロセスをたどっていたこともまた、印象的でした。

これは、本田教授の講演にあった日本型循環モデルにおける移行のあり方とは違っており、組織の援助を受けて移行するのではなく、本人の自律性に頼る移行になっています。これが、非正規社員から正規社員になる人についてだけの特徴かという点、現在においてはそうではなくなりつつあるということが問題点だと思っています。例えば図表9は高卒就職について示

図表9 「組織化」された移行の衰退

	就職者	職業安定所又は学校を通じた就職者	組織的斡旋率
2003年3月卒	212, 863	156, 425	73.5
2004年3月卒	208, 903	157, 155	75.2
2005年3月卒	208, 746	159, 095	76.2
2006年3月卒	210, 439	158, 966	75.5
2007年3月卒	212, 600	161, 298	75.9
2008年3月卒	206, 588	159, 579	77.2
2009年3月卒	193, 563	149, 568	77.3
2010年3月卒	168, 673	113, 041	67.0
2011年3月卒	160, 272	99, 193	61.9

資料出所：『学校基本調査』各年度

した表です。日本の高卒就職は極めて組織化されているのですが、二〇一〇年、二〇一一年と組織的あつせん率が下がってきています。組織的にあつせんされないのがどういふ人かと言うと、自己開拓したり縁故を利用する人であり、属性的な傾向の影響が強くなってしまうということが私は問題だと考えています。したがって、移行プロセスを「個人化」させる、かつ、若者に高い自律性を求めるのは非常に問題があるのではないかと思っています。

仲間と一緒に移行の検討を

最後に、新しい「組織化」のあり方について考えたいのですが、簡単に言うと、フォーマルな組織の支援だけでなく、仲間と一緒に移行するということへの対応としては、多様な働き方を若者に示す必要がありますが、これは職業情報などで示すというだけではなく、いろいろな働き方があるのだというのをいろいろな形で示していく必要があります。多様な働き方の豊かさを、若者にはもちろん、保護者にも知ってもらうことが重要ではないかと考えています。

仲間と一緒に移行するということへの対応としては、多様な働き方を若者に示す必要がありますが、これは職業情報などで示すというだけではなく、いろいろな働き方があるのだというのをいろいろな形で示していく必要があります。多様な働き方の豊かさを、若者にはもちろん、保護者にも知ってもらうことが重要ではないかと考えています。

■ 労働政策研究・研修機構(JILPT) 研究双書

平成23年度 冲永賞受賞

労使関係のフロンティア 労働組合の羅針盤

経営資源としての労働組合、労使コミュニケーション！

バブル崩壊以降、労使関係を取り巻く環境は激変しています。本書は、パートタイマーの組織化、CSR に取り組む先進的な労働組合、持株会社化に伴う労務管理・労働組合の動き、個別労働紛争解決に向けたコミュニティ・ユニオンの対応、地域労働運動の展開——などを取り上げて分析しています。危機の時代に対し、労使の高い対応能力が期待されている現在、その羅針盤の役目を果たすべく、労働組合関係者はもちろん、人事労務担当者にもご一読いただきたい内容となっています。

(著) 呉学殊 JILPT主任研究員 A5判 419頁 2011年9月22日発行 ISBN978-4-538-61006-1

定価：3,465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 Web: http://www.jil.go.jp/



シート1

1. 自己紹介と被災者支援に関わる経緯

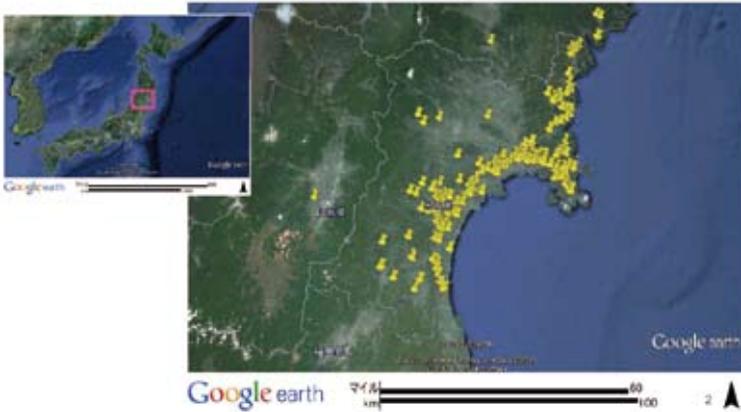
3月19日に被災地に入り、緊急支援を実施すると同時に、仮設住宅入居者の福祉・就労サポートの事業立ち上げ

年・月	経歴
1998.4	大阪府立茨木高等学校
2001.4	京都大学 農学部 森林科学専攻 環境デザイン学研究室
2005.4	京都大学大学院 農学研究科 森林科学専攻 環境デザイン学研究室
2007.4	株式会社野村総合研究所 コンサルティング事業本部
2010.4	大阪市立大学大学院 人間行動学専攻 地理学専修(後期博士課程)
2011.3	ホームレス支援全国ネットワーク 東日本被災地支援対策本部 事務局長
2011.6	一般社団法人パーソナルサポートセンター 事務局長
2011.10	一般社団法人パーソナルサポートセンター 事務局長/コミュニティ・ワーク創出事業部長
2012.4	一般社団法人パーソナルサポートセンター 事務局長

シート2

2. NPOが連携した緊急支援

発災後、NPOなどが連携し宮城県全域に物資支援を実施



東日本大震災では、津波で家がなくなり、いわばホームレス状態の人々が多く出ました。本人たちからすれば、ホームレスと言われてしまうと、困惑するかもしれません。状況としてはそうなのですが、そうした人々を支えなければいけないということで、ホームレス支援全国ネットワークの被災地支援対策本部の事務局長として現場に入って、緊

急物資などの支援をしていこうということになりました(シート1)。

時代に関係のできたホームレス支援全国ネットワークに行き、緊急物資などの支援をしていこうということになりました(シート1)。

民間の避難所を支援

シート2は、最初に、NPOが連携して物資支援を行ったところをマップに落としてみたものです。福岡市に本拠地がある生協のグリーンコープさんとタッグを組んで、宮城県下にトラックを八台ぐらい入れて、物資が届かないところに物資を運んでいました。

シート3にあるようなところに物資を運んでいました。指定避難所、民家・寺・集会場、高齢者福祉施設などです。指定避難所というのは、皆さんが考えられる避難所です。ほかに、民間で勝手につくってしまった避難所が多数あったのです。そういうところが一番

実践報告 1

閉塞が一瞬だけ開けた被災地

——ソーシャル・アントレプレナーと産・官・学の関係についてのケーススタディ

一般社団法人パーソナルサポートセンター事務局長／大阪市立大学都市研究プラザ特別研究員 菅野 拓



私からは、被災地におけるセーフティネットの事例、アクティビティの事例を紹介しながら、最後に、ソーシャル・アントレプレナー的な働き方を可能にした土俵や、そういった土俵をもっと豊かにしていくにはどう

したらいいのだろうかという、三点について、述べたいと思います。まず、自己紹介と、被災地支援にかかわる経緯についてお伝えします。いま被災地で活動しているのですが、昨年三月一九日に被災地に入り、緊急支

援を実施すると同時に、仮設住宅入居者の福祉や就労のサポートの事業を立ち上げてきたというのが、これまでの一年三カ月の動きになります。私のキャリアですが、一九九八年に高校卒業です。ことし三〇歳になります。大学時代は農学を学び、野村総合研究所に就職して、三年後(おとし)、都市問題に興味があり大学院に戻りました。実は今も大学院生のままなのですが、休学して、二〇一一年三月、大学院時代に関係のできたホームレス支援全国ネットワークに行き、緊急物資などの支援をしていこうということになりました(シート1)。

急物資支援を三カ月ほどしました。次は、仮設住宅が建つという段階になり、仮設住宅の入居者に対して福祉的なサポートをしなければならぬということ、一般社団法人パーソナルサポートセンターというところで事業の立ち上げをしました。パーソナルサポートセンターの法人自体は、被災の一週間前にできていました。ただし、その時にはスタッフもいない、口座もないという状態で、ただ単に登記してあるというだけでした。事務所もないところから、新しく事業をつくっていきま

シート3

2. NPOが連携した緊急支援
物資配送先の分類と箇所数

物資配送先の分類	物資配送先数
指定避難所	111
民家・寺・集会場など	52
高齢者福祉施設	55
障がい者施設	14
児童養護施設	7
病院	11
連携NPO他	6
計	256

シート4

2. NPOが連携した緊急支援
物資補給



シート5

2. NPOが連携した緊急支援
行政の網の目にかからない避難所



シート6

3. 一般社団法人パーソナルサポートセンターについて
2011.3.31に設立し、仮設住宅サポート事業の受け皿に

パーソナルサポートとは

- 家を失ってしまった人、障がいのある人、DV(ドメスティックヴァイオレンス)の被害にあわれている人、二人親世帯、ニート、引きこもり、就労困難な人など、安定した生活を送ることが難しい状態にある人たちに寄り添い、伴走型支援を行うこと。

パーソナルサポートセンターのめざすもの

- パーソナルサポートセンターは、分野をこえて様々な団体が連携し、パーソナルサポートの実施や制度化、パーソナルサポーターの育成を行い、支援を必要としている方を、様々な社会福祉制度やサービス、介護事業所や福祉施設などにつなげ、その方が地域で安心して暮らすことができるよう支援する。

センターの構成

- 事務局+2つの事業部(安心見守り協働事業部、コミュニティ・ワーク創出事業部)、70名程度の雇用者
- 代表理事 新里宏二(弁護士、日本弁護士連合会副会長)
- 連携団体(五十音順、*:特定非営利活動法人)
 - 全国コミュニティライフサポートセンター*
 - せんたい・みやぎNPOセンター*
 - 仙台夜まわりグループ*
 - チャイルドラインみやぎ*
 - 反貧困みやぎネットワーク
 - ふうどぼんく東北AGAIN*
 - 萌友*
 - POSSE*
 - ほっぶの森*
 - 共生地域創造財団
 - MIYAGI子どもネットワーク*
 - ワンファミリー仙台*

物資が届かなかったという現状がありました。というのも、そうした避難所は、どこにできているか行政が把握していないので、物資を持っていけない。だから、何とかそれを見つけて、結局、指定避難所も含めて計二五六カ所に物資を運んでいきました。

社会福祉施設なども実は物流が止まっていたため困窮していました。高齢者用のおむつや衛生用品がないなどの状況が起きており、そういうところも含め、もつとも困窮しているところへ物資を運ぼうと、民間ベースでやっていました。

シート4の写真ですが、グリーン

コープのトラックがあります。こんなリスの絵がかかれたトラックが物資を運んでいて、一回だけではなく、同じところへ二回、三回と物資を運んでいくのです。すると、「あー、またリスが来た」と言ってくれる。そこに野菜などの物資を置いていく。そんなことをしていました。

シート5の写真のとおり、指定外の避難所は行政の網の目にかからないので、避難した皆さんはこうやって看板を出すのです。ここは色川さんのお宅の中のできた避難所で、五世帯ぐらい住んでいらつしゃいました。行政は、要請があつて物資を届けたり、指定避難所には物資を持って行けるのですが、こういうところは民間ベースでないとなかなか物資を持っていけない。

私自身は、物資を運ぶ方もやっていましたけれども、主にはコントロールを担っていました。例えば、生協さんから物資を調達する仕事や、トラックを入れる段取りをするなど、あとは、足りない物資が出てきますから、そういうときは、企業のCSR部門の方にお願いして、物資を届けてもらったりしました。

まずは孤立、孤独を防ぐ

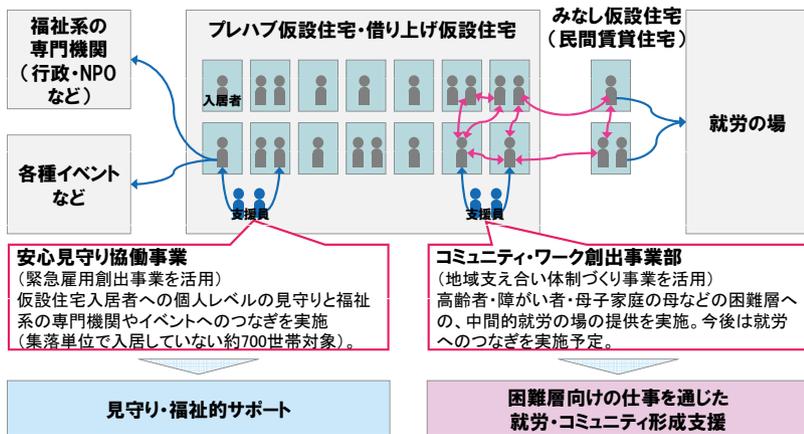
物資の支援は最初の二カ月ぐらいが山ですが、同時に、仮設住宅が建つということも、最初の段階からわかってきたことでした。そこを何とかしなければという思いを持ちながら物資支援の活動をしていきました。その思いの受け皿になっていくのが、一般社団法人

パーソナルセンターでした。この組織の中に、セーフティネットの施策や、アクティベーションの施策を入れ込んでいって事業立ち上げを行ったわけです。

シート6の「パーソナルサポート」というのは、内閣府のモデル事業で、まさにアクティベーションの施策を狙ったものなのですが、現実には、仙台は自治体が手を挙げなかったためモデル事業の実施は叶いませんでした。そこで、パーソナルサポート事業の普及・啓蒙をしようと思ったのがこのパーソナルサポートセンターです。そこが仮設住宅の中でパーソナル

シート7

3. 一般社団法人パーソナルサポートセンターについて
仮設住宅入居者への「見守り・福祉的サポート」と「困難層向けの仕事を通じたコミュニティ形成と就労支援」を実施

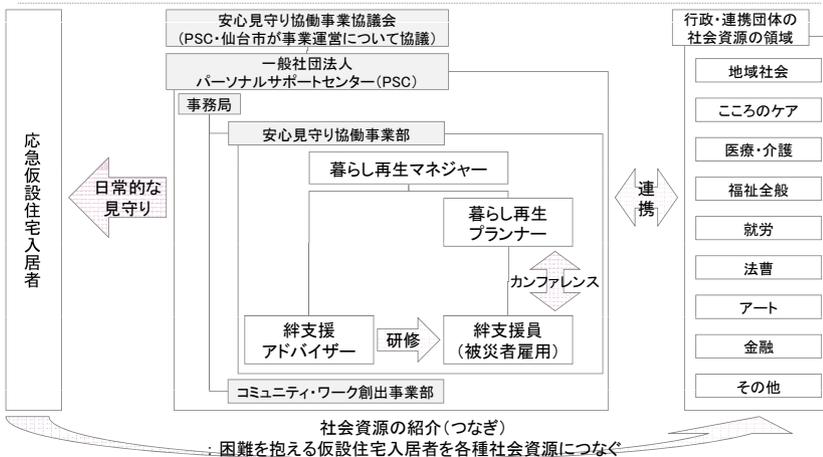


ルサポートを理念とした事業を行うことになってしまったのです。
 実際にセーフティネットとアクティベーションの施策で何をやっているか、を示したのがシート7です。左側がセーフティネットの施策です。仮設住宅入居者は、やはり、孤立とか孤独死が心配されました。阪神淡路大震災のときも相当数の自殺者が出ました。人が死んでしまうということはず避けなければいけないということで、要は見守りに行きます。仮設住宅に支

援員が見守りに行って、「どうですか」と戸をたたきながら福祉的なサポートへつないでいきます。
 もう一つが、コミュニティ・ワーク創出事業で、就労支援を主とした事業です。仮設住宅に住んでいたらつりやる方の最大の問題は雇用です。どちらも、仙台市とペアを組んで実施しています。高齢者や障がい者など、なかなか仕事に就くのが難しい人ほど、雇用の場につなげるのが難しいのです。そういう人で、まずは簡単な仕事を通じたコ

シート8

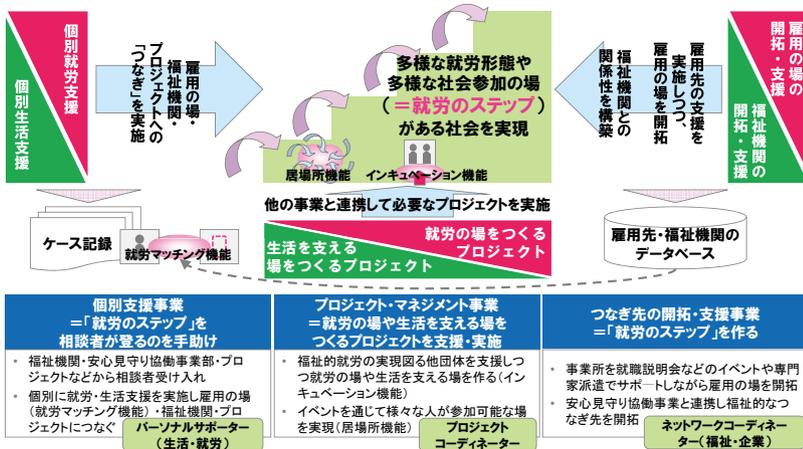
4. 安心見守り協働事業について
絆支援員と暮らし再生プランナー(連携NPOスタッフ等)が仮設住宅入居者と関係機関をコーディネート



ミュニティをつくってもらって、そこから一般的な就労につながってもらいたいという言葉を、地域の仕事に就いてもらいたいという意味もかかっています。
被災者の雇用者も一緒に
 シート8は、ちょっと細かいのですが、安心見守り協働事業を詳しく見たものです。日常的な見守りを、仮設住宅入居者の方に行うのですが、ただ

シート9

5. コミュニティ・ワーク創出事業について 事業の実施イメージ
「個別支援」、「プロジェクト・マネジメント」、「つなぎ先の開拓・支援」を連携させ、「就労のステップ」を作り出す



行っているだけでは何のサポートをしているのかわからないということで、必ず「暮らし再生プランナー」という福祉の専門家を入れて、被災者雇用で支援員を雇う。こういう仕組みで、専門家と、新しく被災者で雇用された人が一緒にやっていくのが安心見守り協働事業です。
 実際に、仮設住宅を訪ねていって、「どうですか」と話しながら会うのですが、人によっては、生活保護につなげなければならなかったり、児童虐待、

シート10

6. 産・官・学の関係とソーシャルアントレプレナー

国・県・自治体への提案の結果、年度総額官民合わせ2億円規模(内、公費1億6340万円)で6月1日より実施

- 3月第4週に本プランの素案を策定し、内閣府、厚生労働省、宮城県、仙台市に提案した。
- 4月第2週には、内閣府および厚生労働省から、このプランに対応可能なかたちで、被災地支援に活用可能な諸施策(雇用創出基金・地域支え合い体制づくり事業)の提案を受けた。
- それを受け、4月第4週には、仙台市が内閣府の雇用創出基金を活用する形で、本事業をパーソナルサポートセンターで実施することを内諾し、同時に、実質的には内閣府の被災地支援施策のモデル事業という位置づけになり、現在も元内閣府参与などの人的な後押しを受けている。

3月			4月				5月			
2週	3週	4週	1週	2週	3週	4週	1週	2週	3週	
緊急支援開始	震災発生、	プラン策定		内閣府・厚生労働省からの施策提案		仙台市が本事業をPSSCに委託することで内諾。同時に内閣府の「実質的なモデル事業化」		予算枠最終合意	仙台市と	仙台市市民共同推進課と協定締結

シート11

6. 産・官・学の関係とソーシャルアントレプレナー

大学・研究者のネットワークを活用し学術的な水準の調査から施策提案

- 平成23年度厚生労働省社会福祉推進事業を活用し、「東日本大震災復興期におけるあるべき居住セーフティネットに関する調査研究事業(研究代表 大阪市立大 福原宏幸 教授)」を実施。
- 仙台市の仮設住宅入居者約10,000世帯のうち4,780世帯に配布、1,877世帯から回収。
- 主に「回答者の属性」、「住居」、「仕事」、「地域とのつながり」、「今後の暮らし」についてを一体的に調査。

借り上げ民間賃貸住宅入居者の本設住宅移転見通しと想定される住居の所有形態

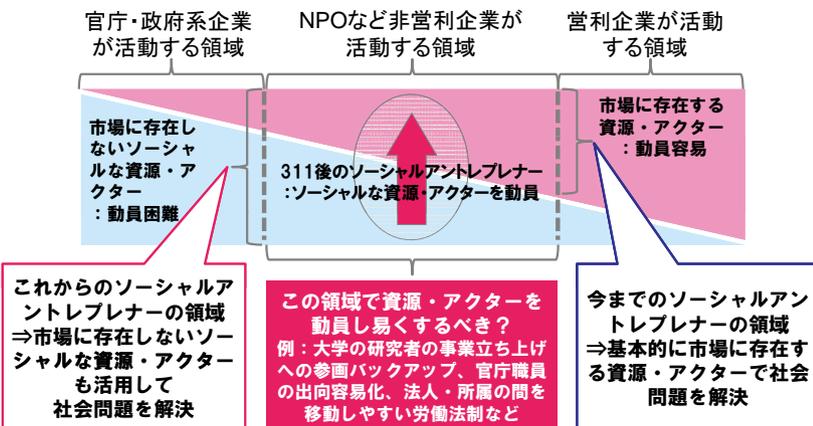
移転見通し	本設住宅として想定される住居の所有形態					
	持家(一戸建)	持家(集合住宅)	公営住宅(復興住宅)	民間賃貸住宅	公営住宅(復興住宅を除く)	その他
既に予定がある	124	7	4	11	1	5
移転見通しがある	209	24	89	47	6	22
予定も見通しもない	92	11	222	190	16	100
割合	81.6%	4.6%	2.6%	7.2%	0.7%	3.3%
既に予定がある	52.6%	6.0%	22.4%	11.8%	1.5%	5.5%
移転見通しがある	14.6%	1.7%	35.2%	30.1%	2.5%	15.8%
予定も見通しもない						

シート12

6. 産・官・学の関係とソーシャルアントレプレナー

311後、通常は動員困難なソーシャルな資源・アクターを動員⇒社会問題解決事業への動員体制の更なる整備が必要?

311後のソーシャルアントレプレナーと市場外の資源・アクターの動員



DV(家庭内暴力)の問題が出てきてそれを専門機関とともに解決していかなければならないこともありません。要は日常的に見守りをしながら、生活上の問題の解決のコーディネートもしていきます。

シート9が、コミュニティ・ワーク創出事業の詳細です。「個別支援」と「プロジェクト・マネジメント」と「つなぎ先の開拓・支援」を連携させて「就労のステップ」をつくり出すというのがこの事業です。日本の現状というの

は、シート9の中の図のような階段状に仕事があるわけではなく、フルタイムの仕事と失業状態が比較的明瞭に分かれており、正社員になる壁は絶壁のようになっているという状況が続いています。そうした状況を何とか解消するために、この階段状の仕事の仕組みをつくり出したいというのがこの事業のコンセプトです。

図の下の左側に「個別支援」と書いてありますが、実際に仕事に就こうと想っている人たちを相談支援します。

右に書いてある「つなぎ先の開拓・支援」で、同時に、中小企業を中心に、仕事の求人を出してもらおうよう開拓を行います。それをうまくマッチングさせます。

その間のステップをどうつくるか。それが「プロジェクト・マネジメント」なのですが、福祉的就労の実現を図ると書いていますが、例えば、ろうそくやクッキーをつくって、東京で売って、その収益を被災者に還元する。なかなかそれだけでは生活は成り立たないの

ですが、ちょっとした仕事で、就労意欲の継続につながり、参加者同士のコミュニティ形成にも役立ちます。

政府系との間の領域で

ここまでは、私が被災地で一年三カ月かけて取り組んできた話になります。最後に、ソーシャル・アントレプレナーということを考えたときに、結局、こういう事業をやっていく上で、どんなことがキーになったのか説明します。まず、先ほどの安心見守り協働事業

では、一年目に二億円ぐらいかかった事業だったのですが、そのお金をどう取ってきたかについてです(シート10)。震災が発生して、プラン自体は三月の三週目ぐらいにはできていました。被災当初、仙台には省庁や宮城県、仙台市の職員などいろいろな人が来ていました。そこで企画書を配るわけですね。そうすると、内閣府や厚労省から、こんな事業のフレームでできるのではないかとという話が四月半ばごろに出てきて、最後は内閣府と仙台市の人をつないで、合意に持っていきました。要は、国、県、市などどうまく連携を図って、予算を取ってくるというような活動をしていました。

もう一つは、施策提案につながっていく部分です(シート11)。私自身が大学院生だったこともあったのですが、研究者のネットワークが非常に使いやすい状況にありました。例えば、表のように、厚生労働省の事業を活用しながら、仮設住宅のアンケートなどを、仙台市など行政の調査の代替案として行います。そうすると、行政ではなかなか縦割りで見えてこない事実が見えてきたりします。例えば、表では、復興住宅に入りたいと思っている人は、実は今後の生活の予定も見通しもない人ばかりだということがわかったりしました。

大学のようなところの資源をうまく動員して事業を立ち上げていったことだと思います。シート12は概念図なのですが、市場に存在しないソーシャルな資源があります。NPOは図のなかの間の領域と言われていますが、実は間といっても、ソーシャルな資源ではなく市場の領域でやれと言われているのが今のNPOとかソーシャル・アントレプレナーの領域です。ここは資源の動員が非常に難しい。だから、市場の領域だけでなくソーシャルな領域の資源をうまく事業として持つてこれたというのが成功のキーではなかったのかなと思っています。

レナーというのは、市場に存在しないソーシャルな資源を活用していかなければならないし、それを可能にする土台がつくられていなければなりません。大学側が地域に開くとか概念的には言われていますが、本当はもっと研究者個人レベルかもしれません。行政も、もつと外に出て、現場の人と接点を持つということが必要かもしれません。人事の交流なんかもあってもいいかもしれません。何とかこのソーシャルな資源の動員をこれから考えていかなければいけないと、自分の経験から思っています。

実践報告 2

若者の新しい働き方——協同労働の実践

ワーカーズコープ・センター事業団神奈川事業本部本部長

高成田

健



私からは、社会を変える新しい生き方、働き方の一つになれるのでは、あるいはなりたいたいと思っているワーカーズコープ協同労働について紹介し、若者の就労の実践をお話ししたいと思います。

ワーカーズコープとは、働く人々、市民が必要なお金を自らが出し合い、経営も自分たちで行いながら、地域のニーズに応える仕事を起こす協同組合です(シート1)。私たちの歴史は、戦後、失業者が大量にあふれ、雇用がなかったとき、国が直接失業者を雇い、道路整備など、公共事業を行っていた

失業対策事業にルーツがあります。その後、高度成長期に伴い、国が直接雇用する必要がないとして事業が打ち切られる中で、地域での中高年の働く場所を自分たち自身でつなげていこうと事業団運動が全国各地で生まれていきました。

「よい仕事」「民主的改革」を掲げ、モデルとなる事業団をつくろうと、センター事業団が生まれました。スタート時は病院の清掃や生協の物流の事業を多く受託し、高齢者、障がい者、若者等が就労する場をつくってきました。協同組合の歴史(シート2)は、一

八八四年、イギリス・マンチェスター近隣の「ロッチデール先駆者協同組合」が最初と言われています。労働者の給与が減り、食料や衣類等、生活必需品の品質が悪化しているのに価格が高騰しているという事態の中で、労働者のための労働者によるお店をつくり、品質のよい砂糖や小麦、バターを、適正な価格で提供したのが始まりです。

まちづくりも主体的に担う

私たちセンター事業団も、労働者の主体的な働き方を模索する中で、労働者協同組合を知り、そしてセンター事

業団を設立した後、働く人たちで出資して、労働者協同組合となりました。話し合いを通じて、清掃・物流の仕事だけでなく、高齢者の介護、障がい者の支援、あるいは子育て支援のほか、最近では指定管理者として公共サービスや施設の運営を担っています。

一〇年ほど前から、生協法や農協法のように、労働者の協同組合法の制定を求める運動も行い、現在、二〇〇〇人を超える国会議員の議員連盟もありまますし、八〇〇の地方自治体から国に意見書を上げていただいています。しかし、まだ法律はできていません。

シート1

ワーカーズコープ・協同労働とは

協同労働による仕事の創造と
社会貢献が目的



協同労働による「仕事おこし・まちづくり」の協同組合

定義 ~協同労働の協同組合とは

協同労働の協同組合とは、働く人々・市民が、みんなで出資し、民主的に経営し、責任を分かちあつて、人と地域に役立つ仕事をおこす協同組合です。

協同労働とは、働く人どうしが協同し、利用する人と協同し、地域に協同を広げる労働のこです。

ミッション ~協同労働の協同組合がめざすもの

協同労働の協同組合は、人のいのちとくらし、人間らしい労働を、最高の価値とします。協同労働を通じて「よい仕事」を実現します。働く人びと・市民が主人公となる「新しい事業体」をつくりまします。すべての人びとが協同し、共に生きる「新しい福祉社会」を築きます。

シート2

労働者協同組合の概略

- 1844年 イギリスロッチデール世界初の協同組合
- 1895年 国際協同組合同盟(92ヶ国230組織8億人)
- 1900年 労働者協同組合委員会(39ヶ国57組織)
※イタリアのレガ、スペインのモンドラゴンでの先進的实践
- 1987年~ センター事業団設立、全国事業所拡大
- 1995年~ 高齢者協同組合設立、地域福祉事業開始
- 2002年~ 「協同労働の協同組合」法制化運動開始
- 2004年~ 指定管理者として公共サービスを担う
※連合会全体で270億、5万人就労

シート3

ワーカーズコープ「7つの原則」「3つの協同」

- 第1原則・・・働く人びと・市民が、仕事をおこし、よい仕事を発展させます。
- 第2原則・・・すべての組合員の参加で経営を進め、発展させます。
- 第3原則・・・「まちづくり」の事業と活動を発展させます。
- 第4原則・・・「自立と協同と愛」の人間に成長し、協同の文化を広げます。
- 第5原則・・・地域・全国で連帯し、協同労働の協同組合を強めます。
- 第6原則・・・「非営利・協同」のネットワークを広げます。
- 第7原則・・・世界の人びとと連帯して「共生と協同」の社会をめざします。



私たちは、世界の協同組合原則をもとに「七つの原則」と「三つの協同」という定義を持っています(シート3)。特徴的な二つを紹介しますと、第一原則として、働く人々、市民が、自らが仕事を起こすということを決めています。また、よい仕事、いわゆる利用者をお客様にするということではなく、利用者、地域、仲間と協同して仕事を行って、安心して暮らせるまちづくりを、市民が主体となつてつくっていくということを掲げています。

もう一つの特徴が第二原則にあります。すべての組合員がお金を出資して、一人一票の決定権を持ち、事業内容、

経営に関してみんなで話し合つて決めていくと決めています。私たちは話し合いによるよい仕事の追求と、仕事おこしを基本としている協同組合です。

四つのサポステと連携

協同労働による就労支援の実践について、続いております。ワーカーズコープでは、失業者の職業訓練や障がい者の職業訓練で、一人ひとり向き合い、居場所をつくり、そして受講生全体でグループというか、仲間をつくらせて支え合い、そのことと並行して就労支援、あるいは仕事おこしを行ってきました。その実践の評価から、最

近では生活保護受給者の就労支援や、若者の就労支援といったことも全国で行っています。

私が担当する神奈川県では、職業訓練講座、ヘルパーの養成講座、障がい者向けの職業訓練講座等を実施しています(シート4)。県内に四つある若者サポステーションと連携し、就労体系を受け入れていきます。特に湘南若者サポステーションは、就労体験を専門的に受け入れるサテライト機能をワーカーズコープが担っており、その成果もあつてこの二年間で一〇人以上の若者が湘南・藤沢エリアで働いています。

安心して働ける場と理解

ここで就労支援の事例をお伝えします(シート5)。一つ目の事例が、Hさん、三八歳男性です。当初、母親に連れてこられたのですが、まったく話ができないう状況でした。働いた経験もなかったのですが、きれいな好きという性格をサポステのほうでとらえ、サテライトの清掃の就労体験に二回参加しました。その後、私どもの施設で清掃を毎日早朝行っています。服装や目つき、顔つきがどんどん変わっていくのを目の当たりにしています。

本人いわく、全く働いた経験がな

シート4

神奈川県内における取り組み

- ①基金訓練講座（県内5教室、129名受講）
 - ・実践演習・社会的事業者J-Work→3つの仕事おこし
- ②Aika-養成講座（泉、平塚教室）1つの仕事おこし
- ③県障がい者職業訓練講座トライ（精神障がい者）
 - ・8名/13名が実習先等に就労。修了生の会。
- ④若者サポートステーション（横浜・川崎・相模原）との連携
 - ・実習の受け入れ～組合員就労→3名が就労
 - ・サテライト（湘南サポステ）→10名が就労
清掃、緑化・剪定、農業など就労体験～就労へ
- ⑤K2インターナショナル、寿リサーチ（ホーム支援）との連携
 - ・清掃講座の共催（労協が技術講習を担当）

シート5

- ①事例1（Hさん 38歳 男性）
当初母親に連れてこられ、まったく話せない状態。働いた経験もまったくなかったが、キレイ好きでサテライトの清掃体験に21回参加し、サーファー施設で清掃を毎日早朝より働く。
- ②事例2（Kさん 36歳 男性）
サテライトに40回参加し就労への意欲を高めるも、ハローワークでは応募できず。発達障がいがあると思われるも手帳はない。3回のジョブトレーニングを経て、1人現場で週に2日、朝8～10時働く。
- ③事例3（Iさん 32歳 男性）
以前も障がい児関係で働くも、責任者を担い、負担が重く働けなくなる。協同労働を通じて安心して働けるようになり、親と共に新たな現場を作り出し、再度常勤として勤務。

シート6

修了生による仕事おこしの取り組み

- ①関内講座I
修了生3名による生活総合支援（エアコン清掃、ハウスクリーニング、墓石清掃、遺品整理、ごみ屋敷等特殊清掃）を平成23年4月より開始。
- ②鎌倉講座
修了生3名が片瀬海岸で民家を活用したデイサービス+高齢者いきがいサロン+有償移送サービスを平成23年12月に開所。
- ③戸塚講座
修了生+老人福祉センター利用者によるデイサービス+助け合い活動を平成24年3月に開所。
- ④関内講座II
フロンティアネットと合同で耕作放棄地を活用した若者・障がい者就農、直売所、カフェ（米粉パン）を平成24年4月に開所。

かったため、本当に働く経験をさせてもらって、自分の中で働くという流れが見えてきた。そして、就労体験していた同じ仕事で同じメンバーで働けたということ、現在、安心して働けているとおっしゃっています。

二つ目の事例が、Kさん、三六歳男性です。サテライトの就労体験に40回参加し、就労への意欲を高めました。が、なかなかハローワークで、自分では就労を探すというところまではいきませんでした。発達障がいも、あるのかもしれませんが、そこで、ワークスコープと一緒に働くということになり、三回、ジョブトレーニングと一緒に働き、四回目からは一人で働くことができ

きるようになりました。

事例の三つ目がIさんです。三二歳男性で、以前から障がい児に関係する職場で働いていましたが、非常に自己評価が低く、責任者だったのですが負担を感じ、働けなくなりました。藤沢に、重度の障がい児の親とワークスコープで準備会を立ち上げ、放課後、デイサービスを立ち上げたのですが、そこでIさんは三カ月の就労体験、まず無償での訓練から始めました。その後、まずは非常勤として働きはじめました。

協同労働は、仲間や、その利用者である親とも一緒になって、話し合いな

から働けるということ、非常に安心して働ける場だとIさんの中では理解されており、昨年は、その場所が利用定員一〇人だったのですが、一年で満杯になってしまったので、もう一回、親と一緒に準備会を立ち上げ、彼も今回はメンバーに入り、新しい現場をこの三月に立ち上げました。彼はその中で常勤として働くことができます。

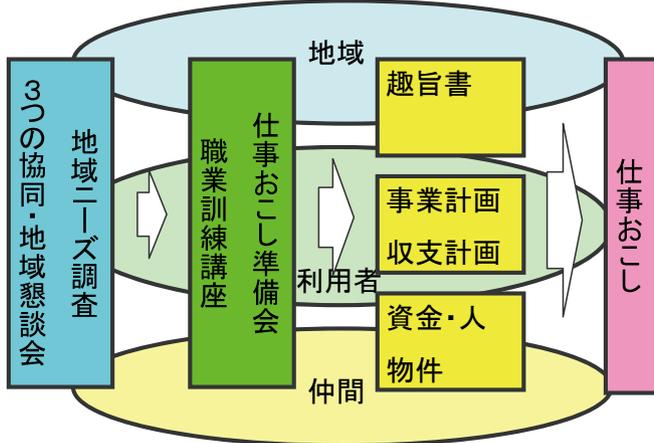
自分たちで就労をつくる動き

三つの事例から共通するのは、サポートで安心して相談できる環境があるというのが一つ目。二つ目は、じつくと親身になってくれる、教えてくれる環境の中で、就労体験は三カ月～半年行うということが大事であるということ。その中で、仕事の経験と働く自信がついてくると思います。三番目としては、なるべくその人間関係の中で、その職場で働き始めて、徐々に就労を増やしていくというのが就労への道筋となっています。

続いて、職業訓練からの仕事おこしの事例を紹介します（シート6）。私たちは、職業訓練も長年やっています。が、これまで一般就労やワークスコープ内での就労が七割～八割を占めていました。ただ、ここ一、二年、特徴的なのは、新しいところで、自分たちで就労をつくるという動きが生ま

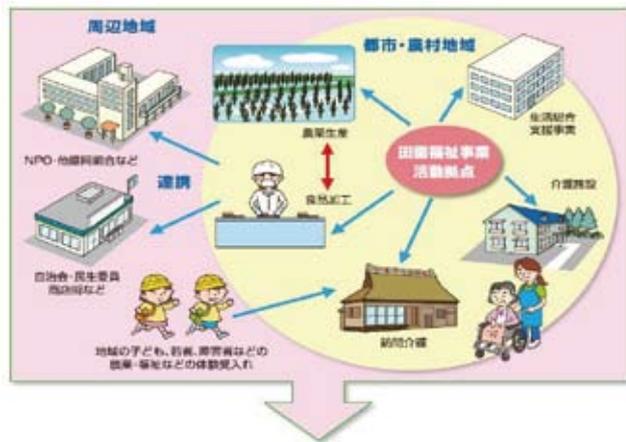
シート7

■ 協同労働による仕事おこしの流れ

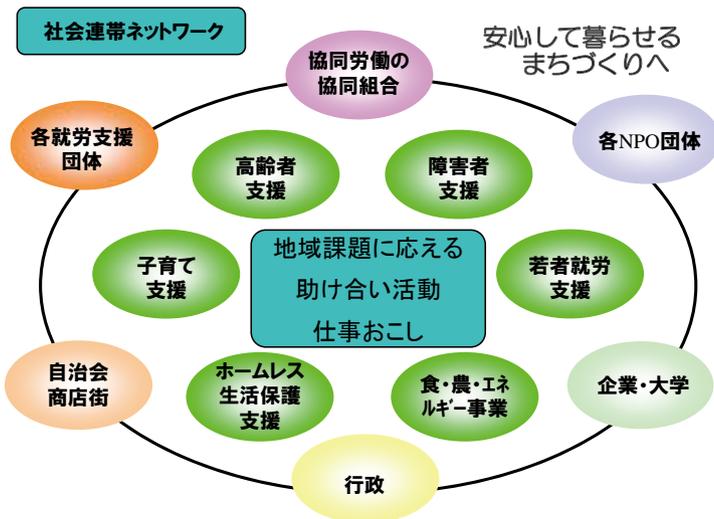


シート8

Food Energy Care自給圏づくり



シート9



れてきているという点です。特に三〇代、四〇代の若者の受講生が、一緒に勉強した仲間と仕事をつくりたいと言います。今までどおり外で働いても、正社員の道は厳しく、派遣や非正規社員に戻るのでは、やりがいがないと。だったら、自分たちで納得のいく、そして地域から求められる仕事を、自分たちで苦労してでもつくりたいということで、地域の困難を学び、準備会を立ち上げて、今までにならぬ、地域から必要とされているサービスを、自分たちでつくっています。

シート6に四点ほど具体事例を挙げていますが、一番上の事例は、高齢者のハウスクリーニングや墓石清掃、遺品整理、ごみ屋敷の特殊清掃などを立ち上げたものです。二番目は、民家を活用したデイサービスと元気高齢者のサロン、それから移送サービスを組み合わせた事例。三番目は老人福祉センターの利用者と一緒になって、元気な高齢者が地域で孤立している高齢者のところに行くという活動をセットにしたデイサービス。四つ目が、フロンティアネットワークという企業や大学とのネットワークを神奈川でつくっています。こうした方々と一緒になって、耕作放棄地を活用しての障がい者・若者や定年退職者による就農、直売所や米粉パン等のカフェの運営を、今年の四月に立ち上げました。

利用者、地域も一緒に仕事おこし
受講生が立ち上げたところから見えてきた四つの仕事おこしの流れを形にすると、シート7のようになります。利用者、地域、仲間との協力を深めて、地域懇談会などを通して、とにかく地域のニーズをとらえることが一つ目。二つ目が、職業訓練や人材育成講座を行う中で、仕事おこし準備会を発足させる。そして、趣旨書や事業計画、収支計画を作成し、それに沿った資金や人、物件を自分たちで探していくことを通して、仕事おこしが見えてくる。ただし、私たちがこの仕事おこしを

被災地でも仕事おこし
最後に、今後の展望と課題をお話します。今年度、神奈川では、県の新しい公共モデル事業が公募されており、これを活用しての「くらしのサポートプロジェクト」に挑戦しています。これは、就労困難な若者がサテライトのような就労体験、専門訓練と徐々に経験を積み、そしてワーカーズコープの

仲間や地域の方と一緒に、孤立している高齢者の生活を支える仕事をおこすというプロジェクトです。横浜市や、本田由紀先生にもチームに入ってもらっています。

二つ目が、緊急雇用を活用した被災地における仕事おこしです。これはワーカーズコープ全体として取り組んでおり、いま、被災地の大船渡、登米、大槌、釜石や気仙沼で職業訓練を行い、受講生とともに、海産物の加工や農産物の箱売り、豆腐工場の仮設住宅での立ち上げから高齢者の介護・障がい者のケアなどを通して、仕事おこしを進めています。

人の命や生活にかかわる事業で

これらの実践から、私たちは政策提言もしており、公的訓練、就労事業制度を提案しています。第一期として、生活の安定等、緊急・臨時の雇用を目的に、公的事業に失業者が一時的に就労することからスタートします。第二期として、研修就労、あるいは職業訓練を並行して実施し、研修からの報酬や職業訓練からの給付金を受けて、生活の安定を確保しながら学んでいきます。第三期として、雇用創出基金等を活用し、仕事おこしに向かって期間中に仕事を起こして就労するという仕組みを提案しています。被災地や地域

の雇用創出に効果的だと考えています。私たちは、こうした新しい仕組みを通して地域のニーズにこたえる仕事をつくらうとしています。特に人の命や生活に直接かわるフード（食）、エネルギー（燃料）、ケア（支援）の分野で事業を進めていきたいと考えています。そして、地域で住民みずからが自給し、循環するというコミュニティ・まちづくりをめざしたい（シート8、9）。これは経済学者の内橋克人さんが長年提唱しているもので、昨年の震災を機に、より一層、このFEC自給圏づくりの大切さを感じています。

このような取り組みは、ワーカーズコープだけでは到底つくることはできません。同じような思いの団体・個人が地域社会で連帯して、緩やかなネットワークの中で取り組んでいく必要があります。社会連帯ネットワークへの参加を、私たちは呼びかけています。協同組合が接点となり、NPO、企業、大学、行政や自治体や商店街、あるいは各就労支援団体とネットワークをつくる。そのうえで、地域のさまざまな課題をまずは共有し、ともに考えて、一緒にニーズ・課題にこたえる活動や仕事おこしを行っていくことが全国各地で起こっていくと、安心して暮らせるまちづくり、そして、若者の雇用創出といったものにつながると考えています。

実践報告 3

震災復興の現場で、若者はいかに成果をあげたか

一般社団法人RCF復興支援チーム代表理事 藤沢 烈



きょうは報告者が全員三〇代の男性ですが、これには理由があると思っています。震災復興の現場では、実は三〇代の男女が活躍をしているのです。我々のような民間のNPOに限らず、国、現地の市や町、あるいは企業の震災担当の方もみな三〇代です。

それはおそらく、若者の新しい働き方に、何か理由があるのではないかと思っています。それについて実例を交えながら、考えていただければと思います。プレゼンテーションをしたかと思っ

私は、民間の間人であると同時に、政府の復興庁の非常勤のスタッフもしています。民間でありながら、国の公務員でもあるという、両面的な立場の人間です。私は流動的なリーダーと表現していますが、固定的な組織にとどまらないリーダーが出てきているのではないかと考えています。そうした実例を紹介したいと思います。

まず、現状ですが、被災地に必要なのは物ではなく、人になっていきます。現地ではさまざまな事業が必要ですが、それを立ち上げる人材があまりに不足

しています。右腕派遣プロジェクトというプログラムがあります。これは、被災地域に東京はじめ全国から人材を「復興の右腕」として派遣しているプログラムです（シート1）。これまでに一〇〇人以上の若いリーダーを派遣できています。現地にとつて、非常に有効な支援になっています。

派遣された人材のプロフィールを見ると、二〇代〜三〇代の男女が多くなっています（シート2）。当初は学生が多かったのですが、社会人の割合が増えて六六%になっています。会社

を辞めて、背水の陣で飛び込んでいく方が、多くいらっしゃいました。

派遣された人の仕事内容も特徴的です。もつとも割合が大きい三二%は、「コミュニティ・マネジメント」です（シート3）。それから二二%の「事業開発・促進」です。このコミュニティ・マネジメントと事業開発という二つが、現地に必要な職種になっています。

現地では、仮設住宅におけるコミュニティをどう支えていくのかが大きな課題となりました。また、被災地で最も大きな産業である水産業をいかに復

シート1

被災地で活躍する若者たち



右腕派遣プロジェクト



- 被災地復興を進めるリーダーは何人も各地に誕生
- しかしリーダーを支える人材が不足
- 被災地の復興リーダーのもとに、「右腕」となるリーダー人材を6-12か月派遣
- 派遣先プロジェクト数は現在50以上、派遣者は100人以上

資料: 震災復興リーダー支援プロジェクト (<http://www.etic.or.jp/recoveryleaders/>)

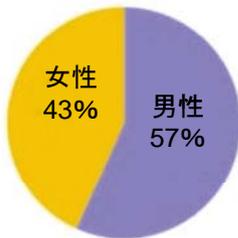
シート2

被災地で活躍する若者たち

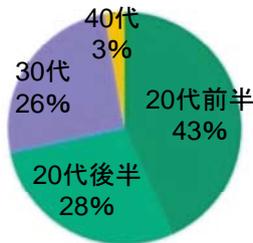


派遣された右腕のプロフィール

男女比率



年齢比率



- 男女比率では、男性の方がやや多いが、男女問わず活躍
- 年齢比率では、20代の若者が81%を占める

資料: 震災復興リーダー支援プロジェクト (<http://www.etic.or.jp/recoveryleaders/>)

シート3

被災地で活躍する若者たち

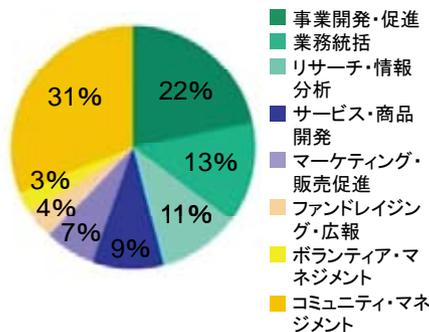


派遣された右腕のプロフィールと担当職種

社会人・学生比率



右腕の職種比率



- 社会人が66%
- 地元へ根差した活動を推進するための役割を担当

資料: 震災復興リーダー支援プロジェクト (<http://www.etic.or.jp/recoveryleaders/>)

大船渡のモデルを横展開

興させるかという観点で、新しい事業開発が求められる。こういった役割を担う人材として、東京などから現地に人材が派遣されている状況です。

先ほど述べた「流動的なリーダー」というのは一体どういうものであるのか、またどのように活躍しているのかについて、四人の事例を紹介します。最初の一人目は菊池広人さん（いわてNPO-NETサポート事務局長）です（シート4）。岩手県で仮設住宅運営の支援をし、成功事例をつくっている三二歳の方です。菊池さんは、大船渡、大槌、釜石の仮設住宅に住んでい

渡、大槌、釜石の仮設住宅に住んでい

る一万五〇〇〇人向けの支援事業を展開しています。この支援のポイントは、行政と民間の連携です。一万五〇〇〇人が暮らしていますから、民間だけの動きではとても対応し切れません。行政連携が必要ですが、行政だけではきめ細かなサポートはできませんので、民間の知恵も必要になります。行政と民間をいかにつなぐかということが大きな課題です。実は、それができている団体は少ないのが現状です。そういう中で菊池さんは何をしたらかという、まず、大船渡市を口説きま

した。口説いた上で、緊急雇用の制度を使って大船渡市で一〇〇人を雇用し、四五〇〇人の入居者の支援事業をスタートさせました。スタートさせるだけではなく、民間企業を委託先とし、NPOのノウハウを提供しながら、企業と議論を詰めていく立ち位置も担いました。さらに、それにとどまらず、県を巻き込んでほかの市町村にも展開させようと、今、大槌町と釜石市に広がっています。この取り組みを、三二歳の彼がリーダーシップをとってやっています。一組織のリーダーというだけでなく、あるときは行政側の人間になり、ある

放課後の勉強の空間を確保

ときはNPOの人間になり、企業の間とも向き合いながら事業をつくっています。

二つ目の事例ですが、「カタリバ」というNPOの今村久美さんという方がいます。今村さんは、今回の被災地の教育支援でもっとも成功している事例をつくった人です（シート5）。被災地で生じたのは、クローズな学校教育だけでは今回の教育復旧のサポートは十分できなかったという問題です。津波によって、家以外にも、子供たちが遊べる場や、学ぶ場所など

シート4

事例① 仮設住宅団地支援



■大船渡・仮設住宅運営支援事業
 ・大船渡4,500人の仮設住宅入居者向けの支援事業。同モデルは大槌町、釜石市しにも横展開。仮設支援プロジェクトとして最大級。北上市とNPO-NETサポートが企画し、岩手県、大船渡市が連携、人材派遣会社が運営を行なっている

■菊池広人 いわてNPO-NETサポート事務局長
 ・岩手県盛岡市出身。早稲田大学卒業後、所沢市西地区総合地域スポーツクラブ事務局等を担当。2006年に岩手に戻り、現職。

資料：みちのく仕事 (<http://michinokushigoto.jp/archives/1613>)

シート5

事例② 教育支援



■被災地の放課後学校 コラボ・スクール
 ・被災し失業した塾講師を雇用し、放課後の学校を使って、子供たちに学ぶ場を提供する「コラボ・スクール」を女川・大槌二か所で開校している。本事業では、地元教育委員会、PTA、地域住民や、企業、財団と連携して支援を実施

■今村久美 NPOカタリバ代表理事
 ・岐阜県高山市出身。2001年に慶應義塾大学(SFC)卒業後、リクルート等でアルバイトをしながら、NPOカタリバを設立。全国約400の高校、約90,000人の高校生に「カタリ場」を提供
 資料：NPOカタリバ (<http://www.collabo-school.net/>)

シート6

事例③ 水産業支援



■水産業支援
 ・東北の主要産業である水産業の復旧・復興を支援。企業・財団等と連携し、ハード(施設)、ソフト(6次産業化・地域ブランド創出)の両面での支援によって水産業の復興を目指す

■茂木崇史
 ・東京都出身。東京大学経済学部卒業後、マッキンゼー&カンパニー、(株)リンクアンドモチベーションを経て独立。現在は、水産加工業を中心とした産業復興支援に携わっている
 左写真：水産加工支援イメージ(河北新報より<http://www.kahoku.co.jp/>)

べてが流されてしまいました。そういった中で、学校という機能だけでは教育が支え切れなくなり、また、放課後の学習の場がないという問題も生じました。その状況を見た今村さんは、放課後に場所をつくって子供たちに来てもらい、心のケアとともに教育する放課後学習の場を教育機関と連携して提供しています。

今村さんは、非常に多くのリソースをオープンに集めたというのが特徴です。まず教育委員会に働きかけをし、またそれだけではなく外資系金融機関から数千万円寄付をいただいで、地元の塾で講師をやっていた先生を雇用し、夜に使える学校を承諾を得て借りて、事業を運営しています。女川町の子供たちの半数以上がこの「コラボスクール」に通っていますが、生徒の成績もかなり上がってきています。本来なら進学をあきらめなければならなかった子供たちも夢をあきらめずに進学しているという成果も出てきています。

大小の組織を活用して迅速な支援

三番目が水産業支援の事例です。水産業では、漁協がうまく役割を果たせなかったことが問題になっています。漁協は大きな組織ですが、組織の論理で公平に支援を行き渡らせなければならぬという面がありました。現地に行けば支援はいくらでも必要なのですが非常に時間がかかり、支援が被害度合いに応じて分配されていないなどの問題がありました。

別の事業を支援しています(シート6)。彼も流動的なリーダーです。それは、大手企業の支援をベースにしながらも、同時に現地に団体を持ちつつ、大きな組織としての顔と小さな組織としての顔の両面を持ちながら現地に入って、具体的な案件をつくっているためです。そういった動き方でスピーディーな支援を実現できています。

地域の翻訳機能を担う

最後がコミュニティ支援の事例です(シート7)。岡本敬史さんも変わった経歴を持っている方です。もともとドイツ・ニderlandで働いていて、その後ニコニコ動画というサイトを運営

シート7

事例④ コミュニティ支援



RCF

■復興まちづくり推進事業

・釜石市において地域コミュニティ再生を支援。釜石市や地域NPOと連携、協力しながら、釜石市に拠点をおいて住民主体のまちづくり活動を推進している

■岡本敬史

・埼玉県越谷市出身。早稲田大学卒業後、株式会社オリエンタルランド、株式会社ドワンゴを経て、震災後はRCF復興支援チームに参加。監査法人・民間団体と連携し、被災沿岸5市町における教育状況調査などに携わる
左写真：まちづくり協議会イメージ（釜石地区まちづくり協議会より<http://ofunato-city.ecom.plat.jp/group.php?gid=10033>）

している会社で働き、それから復興支援に入っているというユニークなキャリアです。彼は今、釜石の仮設住宅に入居して、そこで寝泊まりをしながら地域のコミュニティ再建の仕事をしています。

今、市町村と各自治会や住民の関係が、どこも劣悪な状況になっていきます。すべての人が一〇〇%満足できる支援ができない中で、住民は、市町村の説明から「何か隠しているんじゃないか」という疑心暗鬼に陥っています。行政の方は、震災の前に大きな合併が行われているために、人的なりソースが欠けており、個別の丁寧な説明が全くで

きていないということが、やむを得ない事実としてあるのですが、住民の皆さんにはそうした事情が伝わりにくい面があります。それが不信感が芽生える原因となっています。

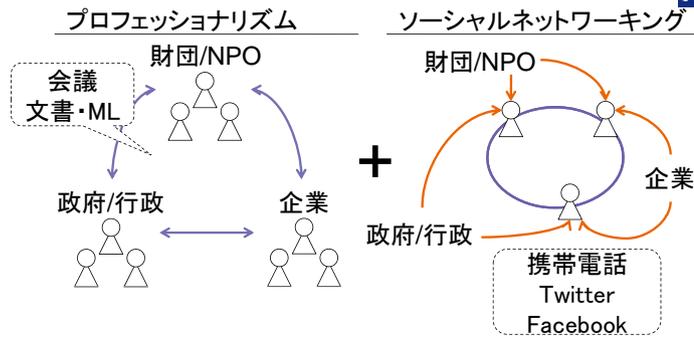
こうした中で重要なのは翻訳機能です。行政が何を考えているのか、あるいは住民の皆さんが今何を思っているのか、それをつなぐ役目というのがコミュニティ再生では非常に重要なポイントになってきます。

岡本さんは現地の仮設住宅に入っています。地元の方からすると、これは本気だというふうにも思いますが、けになります。また、マラソンが得意

シート8

プロフェッショナリズム+ソーシャルネットワーキングの必要性

RCF



- ・被災地のリーダーは組織人としての作法(プロフェッショナリズム)を保有
- ・加えて、携帯・SNSを駆使し、組織を越えた繋がりを活用して情報を確保し、成果をあげている

資料：RCF分析

は大手企業の名前を使っている分野で支援する。それが、ご紹介した方々が一定の成功を収めている要因になっているのではないかと考えています。成功の背景として、プロフェッショナルリズムとソーシャルネットワーキングの必要性というものを書きま

が、新しい働き方だと思っています。左側には三つの組織があり、それぞれの組織の中に人がいます。その人が、会議や文章でやりとりしています。組織対組織の中に個人が入っているのが従来の組織の特徴だったのだと思います。

右では、個人がまず先に立ちます。その個人があるときは行政の職員であり、あるときは企業の顔をしています。顔を使い分けながらも、個人同士は携帯電話やツイッター、フェイスブックに代表されるようなインターネットのツールを使い、日々、連携をとり合っています。現地に行くと、いろんな若い方がいるのですが、きょうは復興庁の立場でとか、きょうはNPOの立場でというふうに、立場を柔軟に使い分けます。それぞれが個人の固有名詞で日々付き合ひながら、その時々に応じてある種演じながら、必要な機能を果たしている特徴があるように思います。

専門性とツールの両方を保有

もちろん、ツールが使えれば復興支援ができるわけではありません。共通しているのは、組織の論理を十分わかっていて人間であるということです。大手企業の中でそれなりに成果を出してきて、その後、独立し、インターネットのツールも理解しながら専門性を持って動けるといのが特徴だと思っ

なので、現地の中学校の駅伝の監督になり現地に入り込みながら、市町村の職員とも議論をして、あるときは住民の皆さんと飲みながら議論することを繰り返しています。

自分で役割の限界を設けない

四つの事例に共通しているのは、「自分は市役所の職員だから」とか、「このNPOのスタッフだから」と、役割を決めない点です。ある問題が起きたら何が求められているのかを考え、置かれた立場ではなく、機能的に自分が求められたことを、あるときは市に働きかけ、あるときはNPOの立場で実践し、あるときは大手企業の名前を使っている分野で支援する。それが、ご紹介した方々が一定の成功を収めている要因になっているのではないかと考えています。成功の背景として、プロフェッショナルリズムとソーシャルネットワーキングの必要性というものを書きま

人的には考えています。
必要 拡張するには社会的評価が

最後に、活躍する若者の拡大/再生産に向けてというシート9を紹介して終わりにしたいと思います。拡大、再生産には、ここに書いてある三点が必要だと考えます。

今の被災地の状況でいうと、三〇代の若者たちが三年以上現地に残るのかという点、限界があります。復興そのものは一〇年間かかります。被災者の方から見ても、支援者は、実際には半年ぐらいいで帰る人が多く、多少、残念な気持ちをもたれているのも事実です。

1.社会的評価の確立

・復興支援、非営利活動などにおける個人・組織をフェアに評価する仕組みが必要

2.ボランティア組織のマネジメント強化

・資金力がない団体における組織力強化
・組織設計(ミッション・業務の付与)、業務管理、資金調達など

3.専門トレーニングの導入

・非営利分野における専門性の確立
・基本的な実務能力を高められる方法論の確立と、機会提供

現地で組織の枠を超え、市や企業とも渡り合える人間が、必ずしも多くいるわけではないのが現状です。どうやって三年以上、一〇年そこいながら、新しい働き方を続けられる人間ができるか。そのために、まずは社会的評価の確立が必要です。

今回復興支援に入っている若い人は一〇〇人以上出てきていますと個人的に実感していますが、彼らの活動は評価しにくい状況です。今、被災地に行っている人は、評価されなくても、戻れば十分に活躍できる人材です。構わないのですが、今後の拡張を考えると被災地での活躍をどう評価していくかが課題になってくると思います。

一 番手 を 育成 できる 余力 を

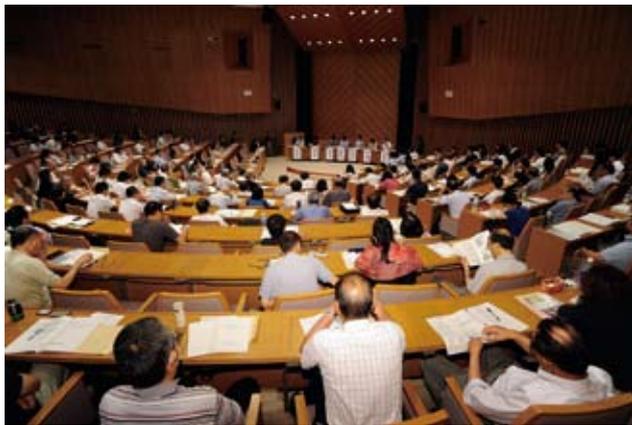
二つ目は、団体組織のマネジメントです。今、現地に入っている人のほとんどは、個人技に頼っているのが現状です。二番手のメンバーを育成し切れてはいません。というのも、本人はお金がなくとも稼げる人間たちですから、特に困らずにやっていますが、一般の方はそういうわけにはいきません。しかし、人材を育成する余幅が非営利の団体にはありません。国や助成機関からの投資も開設当初はほとんどないのが現状です。いかに寄付を増やし、組織の強化をするのかというのが課題だと思っています。

非 営 利 分 野 で の 専 門 性 の 確 立 を

三つ目として、専門トレーニングの導入があげられます。従来の企業社会とはまた違った専門性を体系化してト

レーニングする必要があります。

余談的に言えば、復興庁にしながら思うのは、職員一人ひとりには復興とは何かということトレーニングがされているわけではないということです。復興庁には三〇〇人ほどのスタッフがいますが、各省庁の寄せ集めですので、各省庁の流儀、仕事の仕方の中で仕事をしてしまっています。復興とは何であり、どういう関係性を各市町村やNPOとつくるのかということ体系化して、復興庁に来る人にもう少しトレーニングしないといけない、いま痛切に思っています。非営利の部門はすべて同様で、組織的に専門性を確立できるトレーニングを導入する機会が今後必要になってくると思っています。



■ JILPT 労働政策レポート Volume 9

女性労働政策の展開—「正義」「活用」「福祉」の視点から—

戦後の労働政策の発展過程を分析!

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法など、女性労働にかかわる政策がどのような視点で採用され、どのような変化をたどってきたか。法令、制度の企画立案に携わった筆者が、「正義」「活用」「福祉」の3つの視点を作業仮説として戦後の女性労働行政の発展過程を俯瞰、分析し、女性労働をめぐる法政策を網羅的・時系列的に整理した内容となっています。行政関係者や研究者だけでなく、現行制度の背景にある考え方などに興味がある皆様にご一読いただきたい内容になっています。



(著)伊岐典子 JILPT 主席統括研究員 A4判 252頁 2011年10月15日発行 ISBN978-4-538-85009-2

定価: 1,575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 Web: http://www.jil.go.jp/