



労働政策研究報告書 No. 35

2005

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

若者就業支援の現状と課題

—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—

若者就業支援の現状と課題

イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から

独立行政法人 **労働政策研究・研修機構**

The Japan Institute for Labour Policy and Training

は じ め に

現在、わが国においては、若者の就業環境が悪化し、学校卒業後の無業者や若年失業者、フリーターと呼ばれる若年アルバイト・パート労働者が増加している。さらに、最近では、在学していない若年非労働力（ニート）の増加も注目されている。少し前まで、若者たちは学校を卒業するとすぐに正社員として就職するのが普通であり、これが日本型の「学校から職業生活への移行」の形だったといえる。この移行の形が変わってきており、スムーズに正社員にはなれなくなっているのである。

すでに、政府においてもこうした若者の現状を問題視し、平成16年度より「若者自立・挑戦プラン」として、ジョブカフェ等の新たな就業支援策が展開されている。

労働政策研究・研修機構では15年度より「若者移行支援研究会」を設け、わが国の若者の職業生活への移行の問題について調査研究を行ってきた。昨年度は、海外の政策研究についての報告書及び日本の移行困難な若者についての中間報告を取りまとめたが、本報告書は同研究会の最終成果として、特に現在の日本の政策展開に参考になるとと思われるイギリスのコンネクションズ政策と、昨年度から行ってきた移行の困難な我が国の若者についての詳細な現状分析を併せて取りまとめたものである。現在進められているわが国での就業支援政策の効果的な展開を考えるに当たって、参考になれば幸いである。

平成17年 6月

労働政策研究・研修機構

理事長 小野 旭

執 筆 担 当 者 (執 筆 順)

氏 名	所 属	執 筆 章
こすぎ れいこ 小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 副統括研究員	序章(共著)、第Ⅱ部第1章(共著)、第Ⅱ部第3章、終章
ほり ゆきえ 堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 研究員	序章(共著)、第Ⅰ部第1章3-4、第Ⅰ部第2章1-4、第Ⅱ部第1章(共著)、第Ⅱ部第5章1
かじま みどり 梶間みどり	佐賀大学 講師	第Ⅰ部第1章1-2、第Ⅰ部第2章5、第Ⅰ部第3章
みやもと みち子 宮本みち子	千葉大学 教授	第Ⅰ部第4章、第Ⅱ部第4章
ながす まさあき 長須 正明	拓殖大学 非常勤講師	第Ⅱ部第2章
くどう けい 工藤 啓	特定非営利活動法人「育て上げネット」 理事長	第Ⅱ部第5章2

「若年移行支援研究会」委員一覧 (五十音順)

梶間みどり	佐賀大学講師
工藤 啓	特定非営利活動法人「育て上げネット」理事長
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構副統括研究員
長須 正明	拓殖大学非常勤講師
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構研究員
宮本みち子	千葉大学教授

(所属は2005年3月現在)

目 次

はじめに

序章 研究の課題と報告書の構成	1
1. 研究の目的、問題意識	1
2. 調査研究の方法	2
3. 報告書の構成	3
第 部 イギリスと EU の若者就業支援政策の展開	
第 1 章 イギリスの若者就業支援政策の展開 コネクションズを中心に	15
1. イギリスの若年者の状況	15
2. コネクションズ導入の経緯	19
2.1 コネクションズ導入の背景	19
2.2 コネクションズ導入の経緯	21
2.3 コネクションズの理念	22
3. 第 2 期ブレア政権の教育政策と若年無業者対策	23
4. 労働政策におけるコネクションズ	28
第 2 章 コネクションズの概要と仕組み	30
1. コネクションズの概要	30
2. 地域におけるコネクションズ・パートナーシップの仕組み	31
2.1 ネットワークの統合体としてのコネクションズ	31
2.2 コネクションズ・パートナーシップの動脈としての CCISs	32
2.3 キャリアカンパニーとの契約の際の条件	33
2.4 performance target	34
3. PA (パーソナル・アドバイザー) の職務と養成	35
3.1 PA の職務と配置	35
3.2 PA 養成のためのコース	36
4. コネクションズの主な活動	37
5. 学校におけるキャリア教育	38
5.1 キーステージ 4 の教育課程の改編の特徴	38
5.2 「Work related Learning」について	40
5.3 その他の新しい教育課程について	46
5.4 キャリア教育について	46
5.5 まとめ	48
第 3 章 コネクションズ政策への評価	50
1. コネクションズへの監査制度	50

2. 監査の枠組みと基準	51
3. 監査の流れ	57
4. コネクションズ政策への評価	59
5. まとめ	61
第4章 EUの移行政策に見る現状認識と政策対応	63
1. 「移行期」への政策関心.....	63
2. 若年労働市場の変化と政策対応	64
2.1 イギリスにおける若者の社会的排除の実態	65
2.2 若者の二極化	66
2.3 スウェーデンにおける若者の社会的排除の実態	67
2.4 スウェーデンにおける若年者雇用支援の手法	68
2.5 EUにおける若年者雇用政策	69
3. 若者の意思決定への参画とシティズンシップ政策	71
4. EUの移行政策の特徴と政策課題	73
4.1 EUの移行政策の特徴	73
4.2 移行政策における権利と義務	73
5. おわりに 日本の課題	73
第 部 日本の移行困難な若者と就業支援	
第1章 若者の就業・不就業と就業形態	
「就業構造基本調査」個票データの特別集計から	79
1. はじめに	79
1.1 課題の設定	79
1.2 分析対象の定義	79
1.3 章の構成	81
2. 若年者の就業にかかわる全体状況	82
2.1 有業・無業の現状	82
2.2 有業・無業状態の変化	86
2.3 世帯・婚姻・家計状況と有業・無業	89
2.4 まとめ	92
3. 非求職無業者の実態と問題点	92
3.1 「白書定義無業者」「独身家事従事者」の諸属性、家庭・家計状況	92
3.2 「白書定義無業者」「独身家事従事者」の就業希望	97
3.3 「白書定義無業者」「独身家事従事者」の前職・キャリア	99
3.4 まとめ	102
4. 「周辺フリーター」の実態と問題点.....	104

4.1	属性の特徴	104
4.2	就業状況	104
4.3	就業意識	104
4.4	まとめ	105
5	「フリーター」増加の趨勢と就業実態の変化	106
5.1	フリーターの諸属性	106
5.2	フリーターの世代別分析	108
5.3	フリーターの働き方の変化	110
6	地域別の状況	112
6.1	都道府県別の有業・無業状況	112
6.2	都道府県別の「フリーター」	124
7	統計から見た職業生活への移行が困難な若者	131
第2章	高等教育非進学層の問題	136
1	問題	136
2	高等教育非進学層の実態 ヒアリング調査から	138
2.1	高校入学までの生活	138
2.2	高校生活	140
2.3	高卒後の生活	154
3	高等教育非進学者の背景	155
4	まとめと提言	157
第3章	高等教育進学層での移行の課題	160
1	はじめに	160
2	高等教育での中途退学	160
2.1	中途退学の事情	160
2.2	高等教育中退後の就業・進路	162
2.3	小括	164
3	大学卒業時の就職活動と無業	164
3.1	短期高等教育での専門教育と就職活動時期	164
3.2	立ちすくむ大卒者	166
3.3	大学側から見た就職活動をしない学生	168
3.4	小括	170
4	早期離職と無業・失業の継続	171
4.1	自信の喪失	171
4.2	アルバイト就業のメリット	173
4.3	職業資格・能力の獲得	175

4.4 小括	175
5. まとめ	176
第4章 家族の問題	179
1. なぜ家庭を問題にするのか	179
1.1 4つの着眼点	179
1.2 2つの切り口	180
2. 中・高卒放任家庭の実態（類型）	182
2.1 親の離婚・再婚・死別を経験した若者が多い	182
2.2 親・きょうだいの職業とライフスタイル	182
2.3 家計状況と親子の経済関係	184
2.4 子どもへの無関心・放任	186
2.5 親子の会話・行動・情緒的絆	188
3. 高卒就職難型家庭の実態（類型）	190
4. 期待はずれに直面する教育志向家庭（類型）	191
5. 複雑な事情をかかえる家庭（類型）	194
6. 子どもの現状への親のとまどい・圧力・助言	196
7. 家族状況を踏まえて何がいえるか？	199
7.1 まとめ	199
7.2 家族からのアプローチが必要	201
第5章 あらたな就業支援の現実と課題	204
1. 若者支援機関の現状と抱える課題 支援機関へのインタビューより	204
1.1 主な目的と支援内容	204
1.2 相談担当者	204
1.3 他の機関との連携	207
1.4 今後の課題	208
2. 実践者から見た若年支援の現状と課題	209
2.1 分類化される若年層	209
2.2 若年就業支援 - 行政の取り組み -	211
2.3 若年就業支援 - その他の取り組み -	213
2.4 移行困難な若者の共通点	216
2.5 若年就業支援の課題	221
終章 若者就業支援の現状と課題	224
- イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から -	224
資料編 若者就業支援機関インタビュー調査概要	
無業・フリーターの若者へのインタビュー対象者属性	

序章 研究の課題と報告書の構成

1. 研究の目的、問題意識

(研究の目的)

現在、学校卒業後の無業者、若年失業者、フリーターと呼ばれる若年アルバイト・パート労働者がいずれも増加し、さらに、在学していない若年非労働力（NEET）も増加している。この背景には、わが国における学校から職業への移行過程が変化して、移行を支援するシステムが十分機能しないことがあると考えられる。政府においてもこうした現状を問題視し、16年度より「若者自立・挑戦プラン」として、ジョブカフェ等の新たな就業支援策が展開されているところである。

本研究の目的は、着手されているわが国における新たな若者就業支援政策を有効に展開するために、今後何が必要かを探ることである。

(問題意識と研究の焦点)

そのためには、次の2つの面からのアプローチが有効だと思われる。第1は、早くから積極的に若年者雇用問題に取り組んできた他の先進諸国の経験から学ぶことである。すでに当機構では、諸外国（イギリス、スウェーデン、ドイツ、およびアメリカ）における若者就業支援政策の現状について情報収集し、資料として取りまとめたが（日本労働研究機構 2003、労働政策研究・研修機構 2004 a）、現在のわが国での政策展開にひきつけて考えると、より特定の施策が注目される。すなわち、イギリスにおいて近年導入された地域主導の若者の移行促進政策というべき「コネクションズ」政策である。この政策現場での運用実態を観察し、それをもとに、わが国の各地域ではじまったジョブカフェ等について課題を検討する。

第2は、わが国での若者の行動や意識の現状と就業支援現場の実態をつぶさに観察することである。うち、若者の実態については、これまでの就業支援策には乗りにくかった、就業への移行が困難な低学歴層や非労働力化しがちな層が最も焦点を当てるべき対象であろう。これについては、すでに15年度からインタビュー調査を開始しており、中間報告を取りまとめている（労働政策研究・研修機構 2004 b）。この作業を続行し、よりバランスのとれたサンプル構成にして、分析を深める必要がある。その際質的分析と平行して量的な分析も必要である。しかし、移行支援策に乗りにくい若者たちは、また、アンケート調査でも捉えにくい存在でもある。そこで、大規模に行われている既存指定統計のデータの特別集計によって、その量的把握を試みる。

さらに、就業支援の現場については、「若者自立・挑戦プラン」が着手されたばかりであるため、各地のジョブカフェが立ち上がった年度後半に、いくつかのジョブカフェを訪問し支援の実態を調査することとした。また、ジョブカフェ以外で支援を行っている団体での支援についての情報収集も行った。

2. 調査研究の方法

調査研究は、4つのパートからなる。第1が、コネクションズの実態把握を中心としたイギリスでの現地調査である。第2は、職業への移行が困難な若者に対するインタビュー調査、第3が、その量的把握のための「就業構造基本調査」(総務省)の特別集計、第4が、ジョブカフェ等の若者支援機関を対象にしたインタビュー調査である。

1) イギリス現地調査

2004年10月に、コネクションズ・パートナーシップ(セントラルロンドン・サセックス)、中等学校のキャリア教育担当者に対してインタビューを実施した。

2) 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査

高等教育進学層28ケース、同非進学層53ケースへのインタビューを実施した。調査期間は2003年度～2004年12月である。

図表 序-1 分析サンプルの属性

	男性	女性	計
中学卒業	3	0	3
高校中退	7	4	11
高校卒業	17	22	39
短大・専門中退	1	1	2
短大・専門卒業	2	7	9
大学中退	3	1	4
大学卒業・大学院	9	4	13
計	42	39	81

聞き取りの内容については、できるかぎりホリスティックに対象者の状況を把握し支援策を考察するという意図から、次の4つのディメンジョン(次元)を設定し、それぞれについて、さかのぼって変遷を尋ねた。

就労の次元；就業歴、紹介・斡旋経路、職場・現職への認識、就業観・職業観・キャリア

設計、労働市場状況についての認識、職業能力開発への認識など

学校；小学校高学年ごろからを振り返って、学校歴、学業成績・学校への適応状況、進路希望の形成状況、進路選択・決定に影響を与えたと認識しているもの、最終学歴からの就職時の状況など

家庭；家族構成・家族の変遷、家族との同別居・生活費等の金銭の授受、本人の収入の使い道・自由に使える金額、両親の職業・学歴・ライフスタイル、家計全体の収入・生活水準、親の本人への期待/関心など

ソーシャル・ネットワーク等；仕事と家庭以外の生活と友達等の人間関係について。友人・恋人・交友範囲、生き方のモデル、尊敬する人・生き方、

価値を置く活動、趣味、やりたいこと、生活への評価、将来設計・展望、家庭生活への展望、生活範囲など

3) 「就業構造基本調査」(総務省) 個票データの特別集計

5年おきに行われている「就業構造基本調査」の2002年、1997年および1992年の個票データの使用許可を受け、特別集計した。

移行困難層として、次の4つの状態の者を抽出し、その属性・動向等を分析した。併せて「フリーター」について検討した。

「ふだん無業で就業を希望し実際に求職活動や開業の準備をしている者で、在学中の者を除く」(「求職者」と呼ぶ)

「無業者のうち求職活動をしていない者で、在学も通学もしておらず、かつ、結婚しておらず、家事もしていない者」(「白書定義無業者」と呼ぶ)

「無業者のうち求職活動をしていない者で、在学も通学もしておらず、かつ、結婚しておらず、家事をしている者」(「独身家事従事者」と呼ぶ)

「学生でも主婦でもないアルバイト・パート雇用者のうち、年間就業日数が99日以下または、週労働時間が21時間以下の者」(「周辺フリーター」と呼ぶ)

4) 若者就業支援機関インタビュー調査

2004年7月から12月にかけて、ジョブカフェ及び、民間の若者就業支援施設運営者を対象に行った。主な調査項目は、組織の概要(設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフのバックグラウンド)、若者支援をはじめる際の目的・これまでの施策との関係、支援の実態(特徴や運営方針・考え方、支援サービスの内容、対象としている若者)、利用する若者の実態(サービス利用数、利用状況、若者の実態、感じられている若者像)、活動上の問題点などである。

3. 報告書の構成

第 部では、イギリスとEUの若者就業支援施策の展開について論じる。

第1章では、イギリスにおける若者就業支援策が、どのようにコネクションズに展開していったのかについて検討されている。イギリスの若者の進路は、中等学校修了後(16歳時)、高等教育機関への進学を目指すシックスフォームへの進学、継続教育機関への進学、職業訓練、就職などの進路に分かれるが、そのいずれにも所属しない無業者となる者(NEET)は16-18歳層の若者層の9%を占める。

これまでイギリスでは、キャリア教育や学校での勤労体験などを通じて、職業意識の形成や市民意識の形成を促進してきた。しかし教育活動は提供されていても、その後の個人への支援活動が不十分であること、学校教育を通じて提供されているために、学校を離れ

てしまった若者に対する対応が足りないこと、学校と学校外の関係機関との連携が不十分であることが指摘されていた。これらの課題を解決するために、個々人のニーズに合致した広範できめ細かな対策と、総合的な支援体制の整備が求められていた。

また従来の若者向けの教育訓練政策は、若者を十分にひきつけることができていなかった。ニューディール政策は一定の効果はあったものの、複雑な問題を抱えた若者、特に NEET に対しては有効な支援とはならず、若者を惹きつける支援策が求められていた。さらに、社会的排除の防止を目指して政府に設置された社会的排除ユニットは、NEET の状態、すなわち社会的排除の状態にあることは、これまで考えられていたよりもかなり複雑であるのに、政策はその複雑さを十分に考慮していないために効果を引き出せていない、という調査報告をまとめており、就業だけに特化しない支援の必要性が認識されていた。

このような若者就業支援の経験から、若者に利用される支援とするために、若者の意見に基づいて支援を行うこと、若者が NEET の状態を経験する以前に早期から働きかけること、支援機関のネットワーク化を行うこと、就業だけではない様々な面からのきめ細かな統合的支援を行うこと、などの課題が見出され、これらに対応した若者支援が模索されていたのである。

第2章では、こうした課題に答える支援として導入されたコネクションズの概要と仕組みを説明する。コネクションズは、若者に人生のよりよいスタートを切ってもらうために、13-19歳のすべての若者を対象として提供される統合的支援である。コネクションズのサービスがこれまでの若者支援政策と大きく異なる点としては、統合的・継続的サービスであること、対象が10代の若者であること、若者の関与を推進していることが挙げられる。

組織の特徴としては、各地域に設置されたコネクションズ・パートナーシップ（以下、パートナーシップという）は、ひとつの固定された組織というよりも、ネットワークの統合体として理解できる点が挙げられる。もともとはばらばらな組織の集合体に過ぎないパートナーシップが、連携・ネットワーク化される中で重要な役割を果たしているのが、CCISs (Connexions Customer Information Systems) とよばれる追跡情報データベースである。これによって、支援組織や学校など、若者に関わる様々な組織が結ばれ、多方面からの統合的かつ継続的なサービスが可能になった。このデータベースは、若者が義務教育に在学している時から作成される。データベースの起点となるのは、若者が13歳（8年生）の時の基本的なデータ（名前・性別・住居や連絡先など）であり、学校からパートナーシップに個人情報が伝達され、サービスが開始される。義務教育の終了時点の進路情報は、学校からパートナーシップに提供される。

若者に対するサービス提供の中心的な担い手は、キャリアカンパニーである。キャリアカンパニーはパートナーシップからサービスの委託を受けるが、契約の際にはサービス提供のための条件と業務達成目標の提示を受け、こうした条件・目標を達成する義務を負う。

実際に若者と接するパーソナルアドバイザー（PA）には、もとはキャリアカウンセラー

や教員・ユースワーカーなどが多い。採用にあたっては、NVQ4またはこれと同等の専門資格（キャリアガイダンス・ユースワーク・ソーシャルワークなど）をもっていなくてはならないことになっているが、こうした人材の確保は現状では難しいため、パートナーシップは在職者訓練に力を入れている。PAの在職訓練の費用は、はじめの3年は国が負担し、その後はパートナーシップが負担することになっている。

コネクションズの主な活動としては、学校内活動と学校外活動がある。学校内活動については、学校での活動に先立って、学校とパートナーシップの間で、支援活動の目的や若者の人権、収集資料に関して取り決めた「同意書」が交わされる。パートナーシップが学校でどのような支援活動を行うかは、学校との契約内容によって異なる。学校における活動の中心は、PAによる情報提供・ガイダンスである。

学校外活動としては、各パートナーシップはCCISsに基づき、義務教育を終了した若者の進路を確認し続け、報告することが求められている。進学者には1年に1度コンタクトをすること、また何にも所属しておらず、活動していない若者＝NEETに対しては3ヵ月に1度接触し、支援することが決められている。しかしこうしたコンタクトの努力にもかかわらず、所在不明で確認ができない若者が一定数出現しており、改善が求められている。

続いてコネクションズが支援する、学校におけるキャリア教育について説明される。これまで実施されてきたキャリア教育に加えて、2004年からWork related Learningが導入されている。Work related Learningとは、勤労体験を通しての学習や、就労や職場についての学習、働くための技能の習得を含む、「働く」ということに必要な知識、技能、理解を開発するために、「働く」という文脈を活用して計画された活動である。またイギリスの学校には、生徒の自己形成を図り、職業意識を高めて、学校教育と職業界との円滑な接続を図る取り組みとして、キャリア教育だけでなく、PSHE（Personal Social and Health Education）、市民性教育（Citizenship Education）、財務能力形成（Financial Capability）など多様な取り組みがある。

第3章では、各パートナーシップに対する監査が説明される。パートナーシップの監査は、政府から独立した機関である教育水準監査院（Office for Standards in Education, OFSTED）が主体となり、監査時に限って雇用される成人教育監査官（Adult Learning Inspectorate, ALI）が中心となった監査チームが監査を実施する。監査の目的は、パートナーシップのサービスの質・効果などについて独立した公的評価を提示すること、活動の改善に寄与すること、ヴァリュー・フォー・マネーとなっているかどうかについて報告することである。

監査の枠組みや基準は、あらかじめ教育水準監査院によって示されている。この枠組みに従って、監査チームは職員・若者などに対するインタビューや活動の観察などをもとに監査記録を作成する。監査記録はパートナーシップや自治体にフィードバックされ、報告書としてまとめられる。パートナーシップはこれを受けて1ヵ月以内にアクションプランをたてる

必要がある。

これまで実施された監査によれば、コネクションズによって、就労への動機付けや進路選択の能力が育成されたこと、支援活動の継続性と一貫性が確保されたこと、組織的で包括的な支援及び情報提供活動が実現できたことが指摘されている。今後の課題として、PA などの関係者の職能発達や、関係機関のより有機的な連携協力体制の構築が求められている。

第4章では、EU の移行政策に見る現状認識と政策対応についてのレビューと日本の課題が述べられている。欧米諸国では成人期へのすみやかな移行が困難になり、リスクを伴うジグザグな移行に変化するなか、成人期への移行を支援する政策が登場した。移行政策の目的は、若者が大人としての地位を獲得することを保障しつつ、同時に若者を社会へと統合していくことである。

日本型の移行期は、子供の教育責任をもっぱら親に負わせる日本社会の構造と深く関わっており、問題が顕在化しにくいという特徴がある。こうした状況を打開するためには、学校・企業ではない公共的な支援システムの構築が必要であると提言している。

第 部では、日本の若者たちと新たな支援の実態について論じる。

第1章では、「就業構造基本調査」の特別集計によって、日本における「職業生活を中心とする社会的な自立状態への移行」（以下、職業生活への移行と呼ぶ）が困難な若者たちの実態と変化をみた。まず、移行が困難な若者として、無業で在学も通学もしていない若者のうち、求職活動をしている「求職者」、求職活動をしておらず、かつ、結婚していない非求職者（これを2004年版「労働経済白書」の定義にそった家事をしていない「白書定義無業者」と、家事をしている「独身家事従事者」にわけ）、さらに、有業だが就業期間・時間が特に短い「周辺フリーター」の合計4類型を抽出することにした。

集計すると、15-34歳の男女3,400万人のなかに、「求職者」が192万人、「白書定義無業者」が65万人、「独身家事従事者」が21万人、「周辺フリーター」が41万人いた。1992年から2002年までの変化を見ると、どの状態の者も増加しているが、「白書定義無業者」については後半5年の増加が大きかった。「白書定義無業」の状況は、一貫して20歳未満の低学歴者で起こりやすいが、数のうえでのピークは次第に20代後半や30代前半に移っている。この背景には、団塊ジュニア世代の存在があり、人口の多い塊の世代が、労働需要が減少に転じる中で学卒時期を迎え、職業生活への移行に失敗したまま滞留しているという世代問題の可能性がある。

「独身家事従事者」の多くは親元にいる女性で、やはり97年以降の増加が大きい。併せて、高年齢化が進んでおり、20代後半～30代前半が7割を占めるようになった。親世代の引退過程においてこの層の自立が新たな問題となる可能性がある。

世帯・婚姻状態との関係は、男性で明らかな傾向があった。親元に子どもとして同居している者が7割前後と多く、結婚している者は少なかった。年齢別に個人年収と配偶関係を見る

と、男性では収入が高い者ほど結婚しているという傾向が明らかであり、既婚率が50%を越えるのは、20代後半では年収500万円以上、30代前半では年収300万円以上であった。晩婚化、非婚化の進展と求職者・無業者・フリーターの増加とは明らかに関連している。

求職活動をしないう無業者のおよそ半数は何らかの収入を得る仕事をしたいと思っているが、それでも求職活動をしないうのは、病気やけがのためという者が4分の1であった。1992年からの変化を見ると、こうした若者の増加に伴って増えているのは、仕事をしたいと思っている者であり、また、病気やけがで働けないという者は相対的には減少し、仕事を探しても見つからなかったという者が増えている。

「白書定義無業者」ではおよそ6割が、「独身家事従事者」ではおよそ4割が就業経験がなかった。就業経験のある者の場合、その3分の1は辞めて10ヶ月以内である。一方、3分の1は辞めてから3年以上経っている。学歴の低い者には、働いたことがない者や辞めて長期が経過している者が多く、学歴の高い者には、就業経験のある者、辞めて日が浅い者が多い。近年増えているのは、就業経験がある者である。

さらに、就業経験のある場合に、求職活動をしないう理由としては、「病気やけが」や「探しても見つからない」が多い。これに比べると、就業経験がない場合の求職活動をしていない理由は、「病気やけが」「探したが見つからない」は相対的に少なく、「希望する仕事がありそうにない」や「自分の知識・能力に自信がない」が多い。したがって、就業経験のない場合には、キャリア相談の有効性が高いと思われる。

短期間ないしは短時間しか働いていない「周辺フリーター」を取り上げ、その就業と意識の実態を見た。こうした者はニート状態との間を行き来しているのではないかという仮説を検討したところ、現状の仕事を続けたい者は、専門職としての将来の可能性があったり、通学との両立などを考えていたりする者が多くと考えられ、ニート状態とは違う側面を持っていた。また、現状に満足していない者では、正社員等を希望して求職活動を始めている者が多かった。あまり働いていない現状から将来に向けての動きが見られないニート状態に近い者は、およそ8万人とあまり多くなかった。

ついで、先行研究と同じ枠組みで「フリーター」を定義し、その推移を見た。2002年のフリーター数は251万人と1992年の2.5倍にまで増加し、フリーター率は男性9.3%、女性21.9%にまで上昇した。年齢別には10代のフリーター率の上昇が著しく、学歴別には、中卒学歴で最もフリーター率が高い。女性では大学・大学院のフリーター率は他の学歴層ほど上昇しておらず、学歴間の格差が拡大する傾向にある。

フリーターの年齢構成を見ると、男女とも20代後半以降の割合が増加しており、団塊ジュニア世代の存在に加えて、未婚化の進展の影響が考えられる。さらに、フリーターの職種構成に大きな変化があった。専門・技術的職業従業者が増加し、男性では、職業全体に占める割合が正社員を上回った。しかし、その年収を正社員と比較すると格差は大きく、正社員として自分のスキルを生かせる機会を得られず、十分な処遇を受けられないままフリーター

として専門的スキルを生かし働いているのではないかと推測された。

第2章では、高等教育に進学していない若者たちについて、職業生活への移行の実態と課題について検討した。

移行が進まない若者たちへの一連のヒアリングを中心にした研究から帰納的に言えることは「高校への不本意入学」の要因が大きいということである。その背景には家庭の社会経済的・文化的「資本（資源）」のなさがある。そもそも小学校・中学校の義務教育段階から「学校的価値」（＝社会で望ましいとされる価値あるいはエートス）にコミットしない・できない状況がある。学校に適応しているわけでもなく、家庭で学習する習慣もない。当然の帰結として威信の高い「進学校」や「伝統のある職業高校（専門高校）」に進学することはできず、全入の「地域高校」や都市部では「課題集中校」に進学することになる。そこで彼ら・彼女らのうち、ある者は「楽しい（やりたいことをするという意味で）高校生活」を送り、ある者は小学校以来の「勉強嫌い」の生活を送る。いずれにしても「学校的価値」を受け入れ、内在化することなく高校生活を送る。

家庭も無関心であるか、彼ら・彼女らの「劣等感」を増幅することはあっても「現状を受け入れてそこからの向上を目指す」方向付けをすることはできない。地方部では親の生活そのものが不安定で窮乏が著しいことも多く、雇用の機会が限定されているため、子供にとっての「安定して働く大人」のモデルになり得ない。都市部では地方部に見られるような経済的窮乏はそれほど顕在化しているわけではないが、20歳代半ばになっても定職に就かず、非正規雇用労働に従事している若者たちの姿からは、少なくとも「社会一般的な安定」を志向する周囲（親をはじめとする本人たちの周りにいる大人）の強い方向付けは感じられない。

第3章では、高等教育進学者がどのようなプロセスで職業生活への移行に失敗するのか、また、移行が阻まれた状態で居続けるのかを検討した。

まず、一つの契機は進学した高等教育機関からの中途退学である。中退の背景には、高校在学中の進路選択の問題と不本意進学や進学先の環境への不満などがみられた。また、中途退学後は、何らかの学校機関を使って、職業能力を身につけ再スタートを切りたいという気持ちを持つ者も多い。

次の契機は高等教育修了時点である。短大・専門学校卒では、卒業制作など2年次の専門教育と就職活動を両立させることが難しかったケースもあったが、そうでなくとも就職できないことが珍しくない状況が一般化し、周囲が「みんな」そうであるという認識から、就職活動が活発ではなかった。四年制大学卒業者では、自由応募の慣行の中で、業種・職種の絞込みをどう行うのかが難しい課題になっていた。「就職」の重要性を意識しており、それだけに、就職と自分の生き方とをどう折り合いを付けていくのかを正面から悩んでいるケースが多いが、現実的な労働市場とのすりあわせができずにいる。また、卒業までに複数年の遅れを生じているケースでは、公務員や資格職業への志向が強くみられた。移行のいずれかのタイミングで乗り遅れると、（民間企業における）一斉一括採用、入社年次による人事管理に

において不利になると感じられている。大学就職指導部門へのヒアリング調査からは、インターネットでの求人が拡大する中で、大学の斡旋機能が低下するとともに相談機能も十分活用されなくなっており、学生の孤立した活動を支援できないでいる状況がうかがわれ、また、親が本人の進路選択の先延ばしを公務員や資格試験受験の支援の形で補強してしまっている面が指摘される。

第3の契機は、早期に離職し、さらに再就職に動いていないときである。就職したものの、仕事がこなせないため、さらに職場から退職勧告を受けるなどして、離職するケースが目立った。これらの背景には、高等教育卒業者をあまり採用してこなかった職場で、かつ、ギリギリの人数で運営しているような職場において、早くから大きな責任が与えられたり、過剰な期待が寄せられる等の事情もあると考えられる。自信をなくしてやめるケースでは、再就職に向けての行動がなかなか取れない。「自分がいるために迷惑をかけた」という思いは、次の就職をもためらわせる。一定の社会関係としての就業に入ることを躊躇する意識が感じられるケースもあり、こうしたケースでは、何らかの後押しの必要性が感じられた。

第4章では、家族状況という切り口から、移行の危機に直面する若者の実態をみた。

一般的な傾向としては、成人期への移行のプロセスが長期化し、親への依存の時期が長くなっているが、中卒・高校中退・高卒者に関する限り、必ずしもあたらない。彼らは、高校在学時にすでに親から小遣いをもらう段階を終了し、自分のアルバイト収入でまかなう者が少なくない。ひとたびアルバイトが始まると、親からの経済的自立の一步が始まり、後戻りすることはなくなる。彼らの多くは、複雑な家庭環境のなかで暮らしており、経済的に自立できること（＝親に頼らなくてよくなること）は、自分の尊厳を守り、悪条件から身を守るための最有力条件である。ところが、自立への開始が早いにもかかわらず、不安定な雇用、少ない収入などに制約されて、親からの完全な自立を達成するのに長期間を要するばかりか、達成すること自体もおぼつかないような状況になっている。当然、結婚して自分の家庭をもつメドが立たない者が少なくない。

都市部で見られたのは、将来に対する期待水準は低く、漠然としたイメージしかもっていない若者たちである。このようなタイプは、欧米諸国で指摘されているように、最も社会的排除に陥りやすい典型的タイプといえよう。家庭環境のなかに、職業生活への準備をさせる条件がないため、当座の現金が入ればそれでよいという意識をもってしまう。地方の中・高卒層の家庭では、地域経済の衰退が状態を悪化させていた。働く場が十分がないために、職歴を積み、また社会人としての経験を積み重ねるべき年齢の若者が、社会的文化的に貧弱な環境に閉じ込められた状態に置かれていた。

高学歴のフリーター・無業者層は、大学進学があたりまえの環境で育ってきた点に大きな違いがある。親たちは教育に対する関心が高く、子供にかける期待も大きく、教育費をかけてきている。それゆえに、学校での失敗は、職業選択の過程にも負の影響を及ぼしがちである。一方、「やりたいこと重視」の子育てが、子供の全能感を高め、夢と現実のギャップを

拡大し、なかなか仕事につく決心のできない若者を生み出している。就職難を乗り切るために、資格試験、専門学校、進路替えが試みられている。その過程で少なからぬ費用を捻出する必要があるが、この費用が出せるかどうかは、親の経済力にかかっている。親がかりの期間はますます長期化している。学校から仕事へのすみやかな移行ができたなら何の問題もなかったはずの高学歴家庭でも、長期化する移行のために、家計は圧迫されているのである。

第5章は、若者支援の現状と課題について整理し、さらに現場の支援者の立場から現場の若者と支援の実態を析出している。支援機関へのインタビュー調査によれば、ジョブカフェの主な目的はフリーターや無業者・失業者を正社員に移行させることであるが、人間関係作りや社会の一員となることを目的として支援を行っている公的機関も存在すること、若者による若者のための支援は、支援する側にも支援される側にも有効であること、支援機関は、支援の主な担い手となっているキャリアカウンセラーやアドバイザーの在職訓練に力を入れていること、ワンストップ化が進められているが、支援を受ける対象である若者についての連携は進んでいないこと、などが明らかになった。また今後の課題としては、数値目標によって支援に生じる問題点、開所日時や場所の制約、若者に利用してもらうための広報・宣伝、就業以外の悩みを抱えた若者への対応、他機関、特に学校との連携が指摘された。

続いて実践者の立場から見出される、若者支援の現状と課題が述べられる。筆者が現場で出会う若者には、様子見の長期化・適職さがし・根拠のない自信・移行困難な若者の高齢化などの問題が見いだされる。またすべての若者を対象とした行政支援機関を補完する民間・NPOという仕組みが定着しつつあるが、まだ地域的な偏りがあるため、支援者が意識的にネットワークを形成する必要性を提起する。

移行困難な若者への支援においては、孤立する若者たちをとりこむための「アウトリーチ」が今後課題になると思われるが、いくつかの支援機関の実態から、「アウトリーチ」を効果的に行うためには次の5つの要素をバランスよく機能させることが必要だと指摘している。

Target 情報提供のターゲット、移行困難な若者の保護者（ないし関係者）へのアプローチが重要である。

Attendance 本人に来たいという思いがあっても、それができないようなら「こちらから会いに行く」「迎えに行く」。

Distinction 支援機関で「支援」を受けることが望ましい若者と、治療機関で「治療」から始めることが望ましい若者をしっかり見極める必要がある。

Network 支援機関が自らの支援プログラムによって支援が可能な若者層をある程度明確にし、そこにフィットしない若者を他の支援機関に紹介することが求められる。

Personal Guidance 一人ひとりと向き合い、個別プログラムを作る。そこにはキャリアカウンセリングのような意識の部分と、体験や研修といった肉体的活動とが相互に組み込まれていなければならない。

終章では日本の若者の現状分析を基に、英国との比較から必要な政策対応を論じ、さらに、現在展開されている支援策の課題を整理する。

次の7点が、本報告書における若者就業支援政策にかかわる提言である。

学校外の実業支援組織と学校との連携を進めること。また支援組織間の有機的な連携の仕組みを構築すること。

就業支援組織の支援の質を高める仕組みを確立すること。

相談担当者の対応力を高める仕組みを確立すること。

若者支援に対する若者自身の参加を促進すること。

包括的な移行支援に向けての検討を行うこと。

持続可能な公的支援の仕組みを確立すること。

学校在学段階の若者への支援を充実すること。

引用・参考文献

OECD (2000) *From Initial Education to Working Life: Making transitions work*, Paris: OECD.

Ryan, Paul, and Christoph F. Buchtemann (1996) "The School-to-Work Transition", Gunther Schmid, Jacqueline O'Reilly and Klaus Schomann ed., *International Handbook of Labour Market Policy and Policy Evaluation*, Edward Elger.

G.ジョーンズ・C.ウォーレス / 宮本みち子・徳本登記 (1996) 『若者はなぜ大人になれないのか 家庭・国家・シティズンシップ』新評論.

若者自立・挑戦戦略会議 (2003) 『若者自立・挑戦プラン』

<http://www.keizai-shimon.go.jp/2003/0612/0612item3-2.pdf>

総務省 (2004) 『労働力調査』.

工藤 啓 (2004) 『若年就労支援現場レポート』 No. 2 (unpublished report), NPO 育て上げネット.

小杉礼子編著 (2002) 『自由の代償 / フリーター 現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構.

小杉礼子・堀有喜衣 (2003) 『学校から職業への移行を支援する諸機関へのヒアリング調査結果 日本における NEET 問題の所在と対応』JIL ディスカッションペーパー.

日本労働研究機構 (2000 a) 『フリーターの意識と実態 97人へのヒアリング調査結果より』調査研究報告書 No.136,日本労働研究機構.

(2000 b) 『進路決定をめぐる高校生の意識と行動 高卒「フリーター」増加の実態と背景』調査研究報告書 No.138 日本労働研究機構.

(2001) 『大都市の若者の就業行動と意識 広がるフリーター経験と共感』調査研究

報告書 No.146,日本労働研究機構.

(2003)『諸外国の若者就業支援政策の展開 イギリスとスウェーデンを中心に』資料シリーズ No.131,日本労働研究機構.

労働政策研究・研修機構 (2004 a)『諸外国の若者就業支援政策の展開 ドイツとアメリカを中心に』労働政策研究報告書 No. 1, 労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構 (2004 b)『移行の危機にある若者の実態 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査より (中間報告)』労働政策研究報告書 No. 6, 労働政策研究・研修機構.

第 部

イギリスと EU の若者就業支援政策の展開

第1章 イギリスの若者就業支援政策の展開 コネクションズを中心に

第1章では、イギリスにおける若者就業支援政策が、どのようにコネクションズに展開していったのかについて検討する。

1. イギリスの若年者の状況

イギリス（以下、「イギリス」とは、イングランドを指す）の義務教育制度は、5歳から16歳までの11年間である。イギリスの子どもは、5歳（4歳から「Reception」という準備学級に参加する子どももいる）から6年間の初等学校（Primary School）、5年間の中等学校（Secondary School）に進学する。

図表 I-1-1 イギリスの学校制度と日本の学校制度

年齢	キーステージ		学年	ナショナルカリキュラムの ターゲットレベル	試験と試験科目	日本の学校 制度
3-4 4-5	Foundation		Reception			
5-6 6-7 7-8 8-9 9-10 10-11	KS1 KS2	初 等 学 校	Year 1 Year 2 Year 3 Year 4 Year 5 Year 6	Level 1 Level 2 Level 3 Level 4	KS1 test KS2 test	小学校
11-12 12-13 13-14	KS3	中 等 学 校	Year 7 Year 8 Year 9	Level 5-6	KS2 test	中学校
14-15 15-16	KS4	学 校	Year 10 Year 11	Level 6-7 Level 8 Exceptional Performance	GCSE National Qualification	高等学校
16-17 17-18	6th form	6th form	Year 12 Year 13			

イギリスの制度では、満16歳に達した者は、誕生日のその日から学校に登校する必要がない。しかし通常は、その学年の終わりまで学校に在籍する。イギリスで義務教育を修了することは、中等教育修了資格試験 (General Certificate of Secondary Education, GCSE) を受験し、各科目毎に合格することによって証明される。通常5科目を受験し、A+からDまでの成績を収めなくてはならない。つまり、日本で言う「中学校卒業」という言葉は使用しない。GCSE の他、職業資格に対応した GNVQ 試験もある。現在、後述する中等教育改革の流れの中で、2004年9月からキーステージ4における新しい教育課程が導入され、多様化、柔軟化を目指した教育課程とそれに対応した試験制度の改革が進められている。

中等教育修了後は、高等教育機関などへ進学を目指す生徒は、2年間、あるいは1年間、シックスフォーム (Sixth Form, Sixth Form College) で進学等に必要な科目 (通常3科目と General Study) を勉強する。2003年現在、義務教育修了後 (16歳)、Full-time の教育機関に在籍している者は、72.4% (2002年 : 72.0%) である。シックスフォームに進学しない者は、職業訓練機関等の継続教育機関に進学したり、就職したりする。あるいは、それらのいずれにも在籍しない「無業者」となる。近年、義務教育修了の時点で、何の資格も取得せず、中等学校を離学する「無業者」が問題となっている。

2003年現在、16歳から18歳の若年者の状況は、次の通りである。

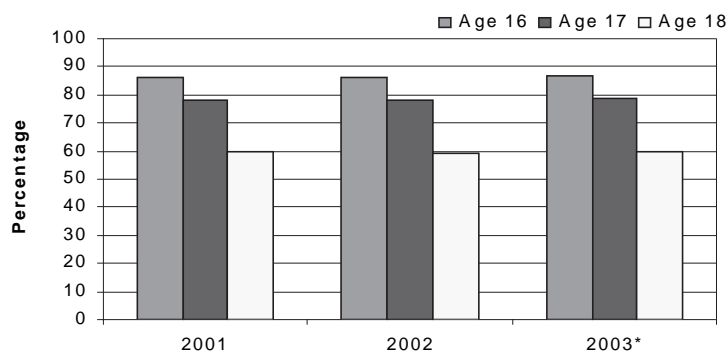
教育訓練 : 75.5% (2002年 : 74.7%)

- Full-time Education : 56.5%
- Work Based Learning : 8.3%
- Employer Funded Training : 5.3%
- Other Education and Training : 5.5%

非教育訓練 : 24.5%

非教育訓練の内、9%が、教育も訓練も就職もしていない、「NEET (Not in Education, Employment or Training)」である。人数としては、約177,000人 (2003年現在) である。以下、16-18歳の若年者の状況に関するデータを示す。

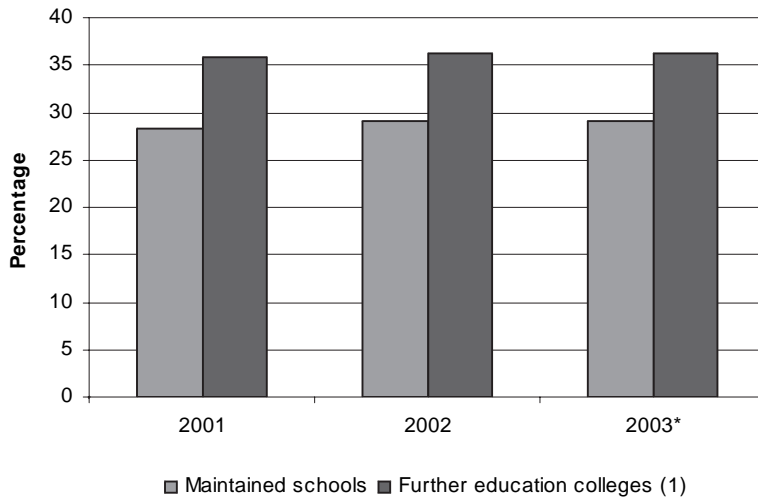
図表 I-1-2 16歳から18歳の教育訓練機関の在籍者の年齢別の割合 (2001年から2003年のデータ)



< 出典 > <http://www.dfes.gov.uk/trends/index.cfm?fuseaction=home.showIndicator&cid=4&iid=18>

2003年のデータでは、義務教育終了後の16歳において教育訓練機関に在籍している若年者は87%、17歳で79%、18歳で60%という割合である。

図表 I -1-3 16歳のFull-time Educationにおける学校と継続教育機関の在籍者の割合
(2001年から2003年のデータ)

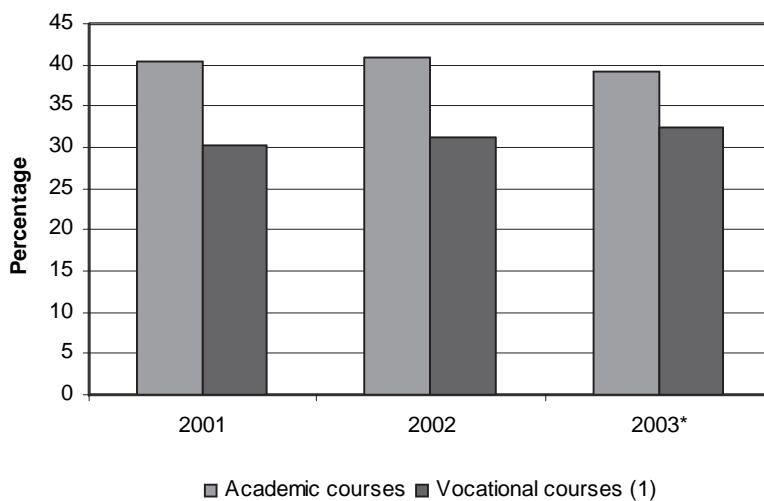


< 出典 >

<http://www.dfes.gov.uk/trends/index.cfm?fuseaction=home.showIndicator&cid=4&iid=18>

16歳の若年者の内、フルタイムの教育機関に在籍している者の割合が29.3% (2003年) で、継続教育機関が36.3%である。

図表 I -1-4 16歳のFull-time Educationにおけるアカデミックと職業コース別の在籍者の割合
(2001年から2003年のデータ)



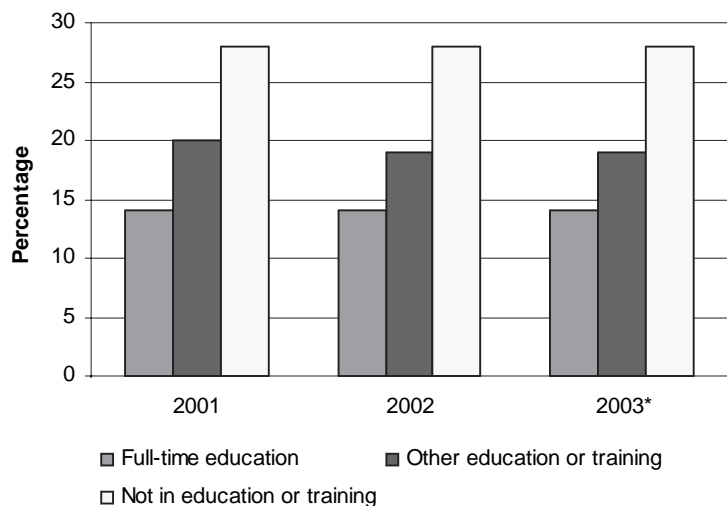
< 出典 >

<http://www.dfes.gov.uk/trends/index.cfm?fuseaction=home.showIndicator&cid=4&iid=18>

フルタイムの教育機関に在籍している若年者の内、アカデミックなコースに在籍している

割合は39.6% (2003年)、職業系のコースが32.8%という割合である。

図表 I-1-5 18歳のFull-time Education、その他の教育・訓練機関、それ以外の在籍者の割合
(2001年から2003年のデータ)

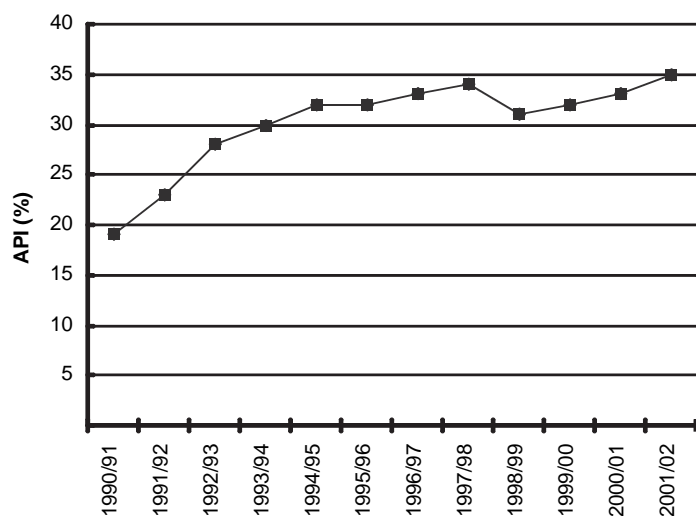


< 出典 >

<http://www.dfes.gov.uk/trends/index.cfm?fuseaction=home.showIndicator&cid=4&iid=19>

シックス・フォーム等を修了する18歳の時点での状況については、フルタイムの教育機関に在籍している者の割合が14% (2003年)、その他の教育・訓練機関が19%、それ以外 (就職も含む) が28%である。この中に、教育・訓練・雇用のいずれにも所属していないNEETと呼ばれる者の割合 (約9%) が含まれる。

図表 I-1-6 高等教育への進学率(1990/91年から2000/01年のデータ)



< 出典 >

<http://www.dfes.gov.uk/trends/index.cfm?fuseaction=home.showIndicator&cid=4&iid=23>

高等教育への進学率はイギリスでは、1998/99年にいったん減少したが一貫して上昇傾向にある。1990/91年には19%であったものが、翌年には23%になり、1993/94年には30%に達した。それ以降30%代の前半で上昇傾向を示し推移している。2001/02年には、35%となった。

2. コネクションズ導入の経緯

2.1 コネクションズ導入の背景

英国において、若年無業者対策が政府によって本格的に検討され始めたのは、1990年代後半からである。その背景は、第1にEUなどの国外の影響、第2に英国国内での若年無業者数の増加である。

2.1.1 EUにおける若年無業者対策の影響

EUでは、1997年11月にヨーロッパ雇用サミット（Jobs Summit）をルクセンブルグで開催した。そこでは、EU各国での若年無業者の問題が取り上げられ、EUの経済的な発展と安定のためには、各国における若年無業者への対策の必要性が指摘された。そこで、「失業6ヶ月以内にすべての若者に職業訓練や職業指導を与えること」という指針が採択され、EU加盟国に若者向けの自立支援プログラムの実践などが義務づけられた。

この当時ヨーロッパでは、若者の社会への参加と自立をキーワードにした、スウェーデンの包括的若年政策が成果を上げており、注目されていた。スウェーデンではEUの動きに先駆け、1981年に『Not for Sale』を政府が発表し、1997年から始まる包括的若年政策の土台が形成された。『Not for Sale』では、現在の福祉国家における若者は、生産活動に携わらず社会的に受け身の存在になっており、商業主義的な余暇や文化活動を消費するだけであると指摘された。若者のこうした変化が、若者の自信喪失や将来への否定的意識を喚起しているという問題を提示した。その上で、国家と市場は資本主義的経済とは異なる原理で動く「第3のコミュニティ」を形成すること、そしてそのための若年政策の遂行は地方自治体が優先的に取り組むことを提案した。このような提案の根底には、若者にビジョンの形成や制度づくりに参加させ、自分の関与で社会は動くという体験をさせることにより自信を回復させることが社会の活性化につながり、スウェーデンが目指す福祉国家を実現するという認識がある。

この文書を受けてスウェーデンでは、議論が重ねられ、改革が進められた。教育改革においても、少人数学級や双方向授業、プロジェクト学習などを積極的に導入し、批判的思考や創造性を養い、発言力を育成する教育が進められた。また同時に、地域と連携し、「社会」を実体験する教育も重視された。教育改革だけでなく、社会全体の改革が進められた成果を調査分析し、スウェーデン政府は、1997年に包括的若年政策を確立させた。この政策では次の3つの目標が掲げられた。第1に、若者の自立である。国家や社会の役割は、若者が自立

できるように支援することとされた。第2に、社会への参加（発言機会と決定への参画）の保障である。第3に、若者の参加を社会的資源として活用することである。これにより、若者は自信を取り戻し、将来を担う人材として成長し、実社会で活躍するのである。そして、これらの目標を達成するための活動は、地方自治体が中心となり、国、企業、地域、民間団体などが連携協力して行うことが重要であるとされた。

ヨーロッパでは、EUでの動きやスウェーデンの包括的若年政策などを参考にしながら、各国独自の対策を検討し始めた。1990年代後半、このような動きはヨーロッパだけでなく、世界的にも広まっていた。G8では、デトロイト（1994年）、リール（1996年）、神戸（1997年）、ロンドン（1998年）で「成長と雇用に関するG8会合」を開催していた。それらの成果を受け、1997年6月のデンバーサミットにおいて、英国がイニシアティブを取り、「成長、雇用可能性（Employability）、一体性（Inclusion）の問題について議論すべき」と提言し、7原則の中に、「若年失業者、長期失業者など労働市場から排除されている者が積極的に仕事を探し、自分にあった雇用を見つけることを可能にするような税/給付制度の改革」、「生涯学習を奨励し、雇用可能性の改善を図る」などの項目を盛り込んだ。そして、1999年のケルンサミットにおいて、サミット史上初めての教育に特化した『ケルン憲章 - 生涯学習の目的と希望 -』を発表し、サミットのまとめとして発表されたコミュニケにおいても「基礎教育、職業訓練、学位、労働市場にあった技能や知識の生涯を通じた向上及び革新的思考の開発への支援は、知識重視社会に向かいつつある今日、経済・技術進歩を実現する上で重要である。これらはまた、個人を豊かにし、社会的な責任感と参加意識を醸成する。これらの目標の達成を支援するため、我々は、ケルン憲章に規定されている目的及び希望を追求することに合意する。」として、各国の取り組みと、各国の取り組みを支援する国際的なネットワークの構築の重要性を指摘した。

2.1.2 英国国内における若年層の変容

このようなG8での議論やEUでの決議という国外での動きだけでなく、英国国内においても若年無業者数の増加という問題を抱えており、その問題への早急な対応が必要であった。1998年当時英国における16-18歳の無業者（義務教育終了後に高等教育機関、継続教育機関、職業訓練機関に在籍せず、就職もしていない若者）が約161,000人（約9%）いた。このことに対してブレア首相は、「他の省庁と共同して、どのくらいの数の16-18歳の子どもが、就学も仕事もせず、訓練も受けずにいるのかを明らかにし、その理由は何かを分析し、劇的にその数を減らす計画を立案しなければならない」と演説した。このことが契機となり、英国国内においても若年無業者対策が本格的に検討され始めた。

これまで英国においては、学校教育を中心に、Personal, Social and Health Education (PSHE)、キャリア教育、勤労体験 (Work Experience)、クロスカリキュラ (Cross-Curricula) などを通して職業意識の形成や市民意識の育成を行ってきた。勤労体験と

は、第10学年の夏学期から第11学年修了までに全生徒が一定期間（おおむね2週間）の職場体験を経験するという活動である。キャリア教育とは、勤労体験やキャリアガイダンスなどを提供するもので、9-11歳の生徒に対して提供する義務が各学校に課されている。クロスカリキュラとは、経済教育、市民性教育、キャリア教育、環境教育、健康教育の5つのテーマからなるもので、教科を横断的にまたがった教育活動を展開するものである。5つのテーマの内、市民性教育は、2002年の全国共通教育課程の改編により、独立した教科となり、中等学校では必修科目となった。そこで修得すべき内容としては、社会的・道徳的責任、地域への参加意識、政治に関する知識が提示されている。PSHEとは、健康で安全で、精神的、道徳的、社会的、文化的な大人としての人生を享受することを支援することを目的とする活動である。具体的には、自分自身を理解すること、自己肯定感の発達などの精神的な発達を図ること、社会の仕組みや多様性、そして社会における責任を理解すること、その他、性教育やキャリア教育の実施など多様で広範な内容を含むものである。各学校においてクロスカリキュラの活動やチュートリアル時間などにおいて取り組まれている。

英国の学校では、多様な活動を通して、職業意識や市民意識の育成の機会や、職業に関する知識や技能の修得の機会を提供している。しかし、若年無業者の増加傾向は続いており、課題も指摘されている。課題としては、教育活動は提供されていても、その後の個人への支援活動が不十分であるために、教育成果が上がっていない。学校教育を通して提供されているため、学校教育を離れた者や教育活動に不応を起した者に対する対応が不十分である。学校と学校外の関係機関との連携協力が不十分である点などが指摘された。これらの課題を解決するために、個人のニーズに合致した広範できめ細かな対策と、総合的な支援体制の整備を目指す改革案が検討された。その1つが、本稿で取り上げるコネクションズである。

2.2 コネクションズ導入の経緯

教育雇用省（Department for Education and Employment, DfEE、当時）は、1998年2月に緑書『The Learning Age』を発表した。この中で、16歳以降の学習システムの構築に向けた国家ビジョンとして次の4項目を提示した。

- ・ 個人の可能性を最大限に伸張するとともに、企業を繁栄させること
- ・ 競争的環境を用意し、今後の経済の発展を十分に保障すること
- ・ 家族との強い結びつきや、地域において社会への参加意欲を育むことにより、社会的統合を実現すること
- ・ 学習における創造性、起業心、意欲を育むこと

この緑書を受け、1999年6月に発表された白書『Learning to Succeed』では、10項目にわたる教育政策と労働政策の接続性を重視した基本方針を示した。

- ・ 個人と雇用者のニーズに答えること

- ・労働市場の要求に合致した技能を習得することにより、個人の「雇用可能性 (Employability)」を促進すること
- ・ワールドクラスな企業となるために、個々の被雇用者の育成と全体的な労働力の発展を目指す雇用者を支援すること
- ・最も不利益を被っている人々への支援を保障すること
- ・機会均等を保障すること
- ・16-19歳の若者の学習する権利を保障する
- ・卓越した質の高いサービスを提供すること
- ・参加率、残留率を最大限に向上させて、成果をあげ、2002年までに「National Learning Target」を達成する
- ・官僚主義を排除すること
- ・最大限の効果とバリュー・フォー・マネーを確保すること

この方針に沿った政策を進めるために、学習・技能委員会 (Learning and Skills Council, LSC) が、義務教育後から生涯にわたる学習と職業訓練に関する環境整備を総合的に担う組織として、2001年4月に創設された。これは、それまでの継続教育財政委員会 (Further Education Funding Council) と、72カ所の訓練と起業意識育成委員会 (Training and Enterprise Councils) を再編した、Non-Departmental Public Body な組織である。この組織の目的は、学習者本意の質の高い教育と訓練の機会を提供することを通して、学習訓練機会への参加率と個々人の能力の向上を目指すことである。活動領域は、継続教育、職業訓練と若者、シックスフォーム、労働力の向上、成人学習と地域学習、成人への情報、助言、ガイダンスの提供、教育と産業の連携など多岐にわたっている。本部をコベントリー (Coventry) に置き、全国47カ所に地方事務所を配置している。2003-04年度は、約80億ポンド (約1兆6000億円) の予算規模で活動を行っている。

また、2001年6月の省庁再編では、それまでの教育雇用省から教育技能省 (Department for Education and Skills, DfES) に省庁名を変更した。これは、従来の学校教育と雇用の接続を重視する路線を継続しつつ、より具体的な技能の開発や習得という職業訓練の側面を重視し、学校教育と職業の接続性の成果をあげることを目指した改編であると考えられる。

2.3 コネクションズの理念

このような方針と体制が整備される中で、若年無業者対策として導入されたものが、コネクションズである。コネクションズは、13-19歳までのすべての若者を対象にした多面的で総合的な自立支援サービスである。これは、2000年からパイロット事業が開始され、2001年4月から、本格実施された。その目的は第1に、すべての若者が最も良い人生のスタートをきることができるように支援すること。第2に、若者が正しい人生選択と教育及びキャリア選択ができるように支援することである。この目的を遂行するために4つのテーマが設定さ

れている。

- ・柔軟な教育課程の編成
- ・学校、カレッジ、就労しながらの学習における質の高い教育の保障
- ・学習への財政的支援の目標設定
- ・情報、助言、支援、ガイダンス

このテーマに基づいて活動を決定する際の方針として、次の8項目が規定されている。

- ・期待を高くし、将来への希望を向上させること
- ・個々人のニーズに対応し、学習への障害を排除すること
- ・若者の立場に立って行動すること
- ・社会的統合（若者が学習や社会との関係を維持できるようにすること）を図ること
- ・（多様な）パートナーシップを形成すること
- ・コミュニティ（地域を巻き込み、新たな隣人関係を築く）を形成すること
- ・機会均等を保障すること
- ・「何をしたいのか」という実践に基づいて成果を示すこと

すなわち、コネクションズは、情報提供、アドバイスの提供、そして、居場所の提供をすることを通して、職業意識を啓発し、市民性を育成し、社会との関係を維持させて、自立した個人を育成することを目指した取り組みであると言える。活動場所は、学校外や地域だけでなく、学校内も含まれる。学校内では、キャリア・ガイダンスに関する情報提供やキャリア・アドバイザーへの助言、支援などを行う。学校外や地域では、ユースサービスや地域内の活動グループ、社会サービス局などと連携し、活動を行っている（詳細は後述）。

コネクションズ事業には、約4億5千万ポンド（2002-03年度、約900億円）が投入された。これらの予算は、中央レベルでは、キャリア・サービス用やニュー・スタート予算などから支出されている。その他、Regional European Social Fundからも支出されている。これらの予算は、コネクションズ・パートナーシップスが運営計画を立て、それに基づいて配分される。地方レベルでは、青少年犯罪予防関連の費用からも支出されている。

3. 第2期ブレア政権の教育政策と若年無業者対策

2001年の選挙で勝利し、2期目に入ったブレア政権は、教育政策を政権の最優先課題として維持しつつも、その内容を、初等教育から中等教育及び義務教育修了後の教育・訓練に力点を移す教育政策の転換を図っている。このような政策転換のもと、コネクションズも拡充整備が図られている。

2001年6月に、緑書『Schools: Building on Success』を公表し、中等教育について7つの目標を掲げた。

- ・多様性と自律性を促進させる
- ・中等教育の初期段階での水準向上を図る

- ・個人の能力、希望に沿った教育システムを構築する
- ・挑戦的な学校を支援する
- ・問題状況の解決に取り組む
- ・機会均等を保障する
- ・学ぶ意欲を育成する

緑書の発表後、学校関係者、訓練機関の関係者など様々な関係者の意見を踏まえ、白書『School: achieving success』が2001年11月に発表された。この中で、「14-19」という考えを提示した。これは、第2期ブレア政権における教育政策のターゲットを、14歳から19歳の若年者層におくことを示している。その上で、「多様化」をキーワードに、3つの重点課題を提示した。第1に、教科の多様化を図ることである。これは、アカデミックな教科と職業資格関係の教科との結合を図ることやそれぞれの教科の関係を見直すことを目指している。第2に、カリキュラムの多様化を図ることである。これは、生徒の能力と希望を取り込んだカリキュラムの開発を目指すものである。第3に、資格の多様化を図ることである。これは、職業資格の見直しと高等教育への進学ルートの多様化、柔軟化を図ることを目指している。

2003年1月には、政策文書『14-19 : opportunity and excellence』を発表し、14歳から19歳の若者に対する政策のビジョンとして、次の7項目を示した。

- ・多様化の保障
- ・興味関心の保障
- ・移動機会の保障
- ・一生涯の卓越した技能の習得
- ・社会的不平等の排除
- ・多様な学習機会の提供
- ・学校と大学のパートナーシップ

そして、このビジョンに基づき、6つの提案を掲げた。

- ・柔軟性と機会の多様性を確保するカリキュラムの改編
- ・職業資格の改善
- ・教授・学習の一貫性と卓越性の確保
- ・地域革新とパートナーシップの強調
- ・地方での事業提供の支援
- ・「少年よ、大志を抱け」の理念の提示

これらの提案事項に基づく具体的な改革案を検討するため、教育技能省は、前教育水準監査院 (Office for Standards in Education, OFSTED) の主席勅任監査官であったマイク・トムリンソン氏を委員長とする検討委員会 (The Working Group on 14-19 Reform、通称「トムリンソン委員会」) を立ち上げた。同委員会は、検討を重ね、2004年10月に最終報告書を発表した。

2003年7月に白書『21st Century Skills: Realising Our Potential』が発表された。これは、教育技能省と、貿易産業省、労働・年金省、財務省が合同で作成し、発表した白書である。若年者だけでなく、これから21世紀において成人に求められる技能と、その育成のための教育・訓練の在り方についてまとめたものである。ここでは、成人の基礎技能の向上に重点が置かれている。その目的として、第1に一定水準の技能を有しない成人への無償の教育・訓練機会の提供、第2に若年者職場体験プログラムの年齢制限の撤廃、第3に個人及び事業主の双方に対する教育・訓練関連情報や助言の拡充を掲げている。具体的な提案施策としては、次のようなものが提示された。

- ・ GCSE の 5 科目で C 以上を有しない成人への同レベルの資格取得のための教育・訓練の無償提供
- ・ 継続教育機関に就学中の成人でレベル 2 または 3 を目標としている者への奨学金（週 30 ポンド）の導入
- ・ 義務教育後の職場訓練プログラムの対象年齢（16～24歳）の撤廃
- ・ 学習及び訓練情報、助言サービスの拡充など

2004年7月に教育技能省は、2004年から2008年までの5カ年にわたる教育政策の基本方針を示した『Department for Education and Skills: Five Year Strategy for Children and Learners』を発表した。5カ年の教育政策の目標として、「全ての若者が職業能力を備え、生涯学習を行い、よりよき『成人』となること」を掲げた。そのための具体的な基本方針として、次の8項目を掲げている。

- ・ 広範で高水準の事業を全ての若者に提供すること
- ・ 職業資格を改善すること
- ・ 一生涯就労するために必要な技能を全ての若者が獲得すること
- ・ 高い能力の若者には、世界水準の教育を提供すること
- ・ 学校、カレッジ、職業訓練機関などが柔軟な連携関係を構築すること
- ・ 義務教育修了後の教育機関は多様な選択肢を提供すること
- ・ 最善の意思決定と積極的な活動を導く高水準の助言と情報を提供すること
- ・ よりよき「成人」になる準備を全ての若者に提供すること

2003年1月の政策文書の提案事項を検討するために設置された検討委員会（トムリンソン委員会）は、2004年10月に最終報告書を公表した。この内容に基づき、今後、中等教育以降の資格制度が改編され、中等教育及び義務教育後の教育及び職業訓練や資格制度の多様化、柔軟化が図られる予定である。

同報告書では、以下の内容が提言された。

- ・ 現行の14歳から19歳の資格を、入門、基礎、中級及び上級の4段階からなる統一的なディプロマに置き換える。
- ・ 新しいディプロマによる学習プログラムは中核領域と主領域から構成される。

(次頁表参照)

中核領域：数学、読み書き、コミュニケーションや情報技術の基礎、問題解決、チーム作業、権利と社会的責任といった共通知識とスキル

14歳から16歳については、全国共通教育課程の要件を満たすと共に、中核領域に基礎をおく

主領域：生徒の選択を基本とし、各ディプロマの主たる学習内容を指す
全体の約3分の2をしめる

関連する約20項目程度の学習分野を設定する

- ・職業教育プログラムの改善を図る。具体的には、職業資格の開発には、雇用者、高等教育及びその他の関係者が参加する。職場訓練をディプロマのプログラムに組み入れる。また、非職業系のプログラムにも職場体験を積極的に取り入れる。
- ・資格審査における教員評価を重視する。入門、基礎及び中級では、外部試験の要素を維持しつつ、教員による評価を中心におき、上級では外部試験と平常評価とのバランスを取る。
- ・各レベルの評定においては、内容の性質に応じて、合否評価、4段階評価、8段階評価のいずれかを基礎とする。また、3種類の評価が比較可能なものにする。入門レベルは評価を行わない。(下表参照)
- ・各ディプロマ間の関係に留意し、同一レベル間の移動、上級レベルへの進級を容易にする。また、上級のプログラムではより高い能力の評価にも対応可能にする。

今後は、トムリンソン委員会の報告に基づき、資格制度や試験制度の改革が行われる予定である。このような第2期ブレア政権は、14歳から19歳の若年をターゲットにした政策を立ち上げている。その特徴は、第1に、AcademicとVocationalの見直しを図り、職業資格の多様化と高度化を図ること。第2に、進路選択と機会の多様化と柔軟化を図ること。第3に、多様性と柔軟性を備えたカリキュラムを開発すること。第4に、学習の場の多様化と接続連携の充実を図ること。第5に、個別のニーズに対応した支援体制の整備を図ること。第6に、「生涯」という視点からの発想で改革を進めることとまとめることができる。このような改革の中で、生徒の多様なニーズに合致した柔軟性のある教育活動が展開されることが期待されている。その活動を支援していく活動としてコネクションズ事業がより重要となっていくのである。

図表 I-1-7 現行資格とディプロマの比較

現行資格		ディプロマ
レベル 3	<ul style="list-style-type: none"> ・ 拡大上級資格 ・ GCE と VCE の AS 及び A レベル ・ NVQ のレベル 3 ・ その他同等の資格 	上級 (advanced) ・ 中核領域 ・ 主領域
レベル 2	<ul style="list-style-type: none"> ・ GCSE の A*～C 評価 ・ 中級 GNVQ ・ NVQ のレベル 2 ・ その他同等の資格 	中級 (intermediate) ・ 中核領域 ・ 主領域
レベル 1	<ul style="list-style-type: none"> ・ GCSE の D～G 評価 ・ 初級 GNVQ ・ NVQ のレベル 1 ・ その他同等の資格 	初級 (foundation) ・ 中核領域 ・ 主領域
入門 (entry)	<ul style="list-style-type: none"> ・ レベル 1 以下の各種の入門レベルの資格 	入門 (entry) ・ 中核領域 ・ 主領域

< 出典 > Working Group on 14-19 Reform, *14-19 Curriculum and Qualifications Reform : Final Report of the Working Group on 14-19 Reform*, October 2004, p.7

図表 I-1-8 新しい評定

2 段階評価	4 段階評価	8 段階評価
合格	優 Distinction	A++
		A+
		A
	良 Merit	B
		C
	可 Pass	D
	E	
不合格	不可 Fail	F

< 出典 > Working Group on 14-19 Reform, *14-19 Curriculum and Qualifications Reform : Final Report of the Working Group on 14-19 Reform*, October 2004, p.70

4. 労働政策におけるコネクションズ

前節では主に教育政策の面から、コネクションズ導入の経緯について検討した。コネクションズの政策対象は13-19歳の若者であり、彼らの大部分は在学中の若者である。また在学中における将来の進路選択に対する働きかけが支援の中心であることから、教育政策の色合いが濃い。

しかしコネクションズは、これまで若者に対する様々な労働政策が効果を十分に上げてこなかったという労働政策の経験からも、若年就業に対する効果が期待されている。

イギリスでは1970年代より製造業の雇用が衰退したため、低学歴の若者に対する需要が大きく落ち込み、若年失業率が上昇した。こうした若年失業への対策として、政府は若者に対する訓練計画を策定し、また失業手当の給付などの政策を実施してきた。しかし政府の訓練計画を修了しても就職は難しかったため、訓練に参加しなかったり、失業手当に依存せざるを得ない若者が増加した。若者に対する金銭的な援助はサッチャー政権下で大幅にカットされたが、失業率は改善されなかったため、新たな施策が模索されていた。

こうした状況の中で98年にブレア政権が導入したのが、若者を「福祉から就労へ」移行させることを目指した、「若年者向けニューディール政策（以下ニューディールと略）」である。ニューディールの対象となるのは、6ヶ月以上失業中で、求職者給付（失業手当）を受けているすべての18-24歳の若年者であり、参加しなければ求職者給付が減額される。

ニューディールの特徴は、パーソナルアドバイザー（通常公共職業安定所の職員）による、個人に配慮した継続的な支援サービスが行われる点にある。第一段階では、パーソナルアドバイザーとの就職相談と集中的な求職支援サービスを受ける。それでも仕事を見つけられなかった場合は、助成金付きの就職、ボランティアセクターでの就労、公的環境保護事業での就労、フルタイムの教育や訓練、自営業をはじめ、のいずれかに参加することが義務となる。

このプログラムにより、若年失業率は全体の失業率に比べても大幅に低下した。しかし会計検査院は、こうした効果は好景気の反映に過ぎないと指摘している。また若者に対する支援について調査研究を進めている研究者たちは、ニューディールは、教育・雇用・職業訓練いずれにも参加しない若者層（NEET）に対しては、あまり効果を及ぼさなかったとしている。むしろ求職者給付を通じてのみ社会とつながっていた若者が、受給を放棄するようになり、社会とのつながりを完全に失っていく若者を増加させたと批判しているのである（沖田2004）。ニューディールのように就業に対する働きかけに絞り込んだ政策は、就業に至るまでに様々な面で障害を抱えた若者に対する有効な支援とはならなかった。

政府も NEET 層に対する支援の必要性を認識していた。なぜなら社会参加しない状態を経験した若者は、長期的失業や青年犯罪などの問題が起りやすく、社会的なコストの増大が懸念されるからである。97年にブレア政権は社会的排除ユニット（Social Exclusion Unit）を立ちあげ、99年に Bridging the Gap という報告書をまとめた。社会的排除ユニッ

トは、省庁横断的に社会的排除問題にとりくむために設置された組織である。報告によれば、NEET の状態にあること、すなわち社会的排除の状態にあることは、これまで考えられていたよりもかなり複雑であるが、政策はその複雑さを十分に考慮していないために効果が引き出せていない。若者の生活の複雑さに対応した見方が必要だと述べられている。またイギリスにはすでにボランティア団体や NPO など様々な若者への支援機関が存在していたが、これらの支援機関の連携は十分ではなかった。

このような若者の就業支援の経験からも、若者に利用される支援とするために若者の意見に基づいて支援を行うこと、若者が NEET の状態を経験する以前に早期から働きかけること、支援機関のネットワーク化を行うこと、就業だけではない様々な面からの統合的アプローチを行うこと、などの課題が見いだされ、これらに対応した若者支援が模索されていたのである。

引用・参考文献

- G. ジョーンズ、C. ウォーレス (2002) 『若者はなぜ大人になれないのか』(第 2 版), 新評論.
- 宮本みち子 (2003) 『若者が <社会的弱者> に転落する』(第 4 版), 洋泉社.
- 沖田敏恵 (2004) 「ニューディール・フォー・ヤング・ピープルー量的評価から質的評価へ」
文部省科学研究費報告書基盤研究 (B) (1) 報告書 『イギリス・スウェーデン・
イタリアの若者の実態と社会政策の展開』(代表宮本みち子)
- Social Exclusion Unit (1999) BRIDGING THE GAP.
- DfEE (1999) The Learning and Skills Council Prospectus: Learning to Succeed.
- DfEE (1998) The Learning Age.
- DfEE (1999) Learning to Succeed.
- Connexions (2001) Connexions: The best start in life for every young person, DfEE.
- Connexions (2002) Business Plan Summary Guide 2002/2005.
- Connexions (2002) Annual Report 2001-02.
- OFSTED (2002) Connexions Partnerships: the first year 2001-2002.
- Working Group on 14-19 Reform, October (2004) 14-19 Curriculum and Qualifications
Reform : Final Report of the Working Group on 14-19 Reform .

第2章 コネクションズの概要と仕組み

本章ではコネクションズの概要と実際の運営の仕組みについて検討を加える。なおコネクションズは学校を重要な活動領域としており、学校のキャリア教育と連携することを通じて効果を高めることが意図されている。そのため学校におけるキャリア教育の内容についても詳述する。

1. コネクションズの概要

コネクションズは、若者に人生のよりよいスタートをきってもらうために、13-19歳のすべての若者を対象として提供される包括的・統合的支援である。コネクションズの主な活動は、学校における情報提供・ガイダンスと、学校を離れたあとでも若者の進路を把握し適切なサービスを提供することである（詳しくは後述）。

コネクションズのサービスがこれまでの若者支援政策と大きく異なる点として、地域における統合的・継続的サービスであること、対象が十代の若者であること、若者の関与を推進している点が挙げられる。

第一に、イギリスの若者支援には長い歴史があるが、従来のサービスはそれぞれの支援組織によって個別に提供されてきた。そのため若者に対するサービスは限定的で途中で途切れてしまう傾向があり、若者が抱える複合的な問題の解決や継続した支援の提供は難しかった。このためコネクションズは、CCISs という若者に関する個人情報追跡データベースを地域に設置して、若者の進路に関する長期的な情報収集に努め、支援組織のネットワーク化をはかった（詳しく後述）。こうした取り組みにより、コネクションズのパーソナルアドバイザーを通じて、若者が学習から進路に関わる悩み、ドラッグやアルコールなどの問題に至るまで、幅広い相談や情報提供などの統合的かつ継続的な支援を受けることができる体制を目指している。

第二に、対象年齢を13-19歳のすべての若者として、在学中から働きかけるようにしたことである。これは若者が社会との接点を失う以前の学校段階において、若者を社会へつなぎ止めておくための手だてを講じようという意図の反映である。コネクションズはすべての若者を対象としているが、若者のタイプによってサービスに対するニーズは異なっていると想定されている。第一のタイプとして、複雑な障害を長期的に抱える若者が全体の1割おり、集中的・持続的支援がなされる。第二に、移行の時期などに支援を必要とする若者が全体の5割おり、手厚いガイダンスが行なわれる。第三に、特に大きな問題はない若者が全体の4割を占めており、情報提供が主な支援となる。社会とのつながりを失いやすい、複雑な問題を抱えた若者層に対して、在学中から支援を行うことに重点が置かれている。

第三に、これまでのサービスが若者を引きつけられなかったことから、コネクションズの運営や意思決定に若者を参加させる仕組みを整えたという点である。若者の意見をサービス

内容に反映することによって、若者に利用されやすいサービスにするとともに、自分の意見によって物事が変わるという体験を若者にさせることによって、若者を動機づけし、自信を高めることを目指している。

2. 地域におけるコネクションズ・パートナーシップの仕組み

以下では、地域においてどのようにコネクションズが展開されているのかをみていく。

2.1 ネットワークの統合体としてのコネクションズ

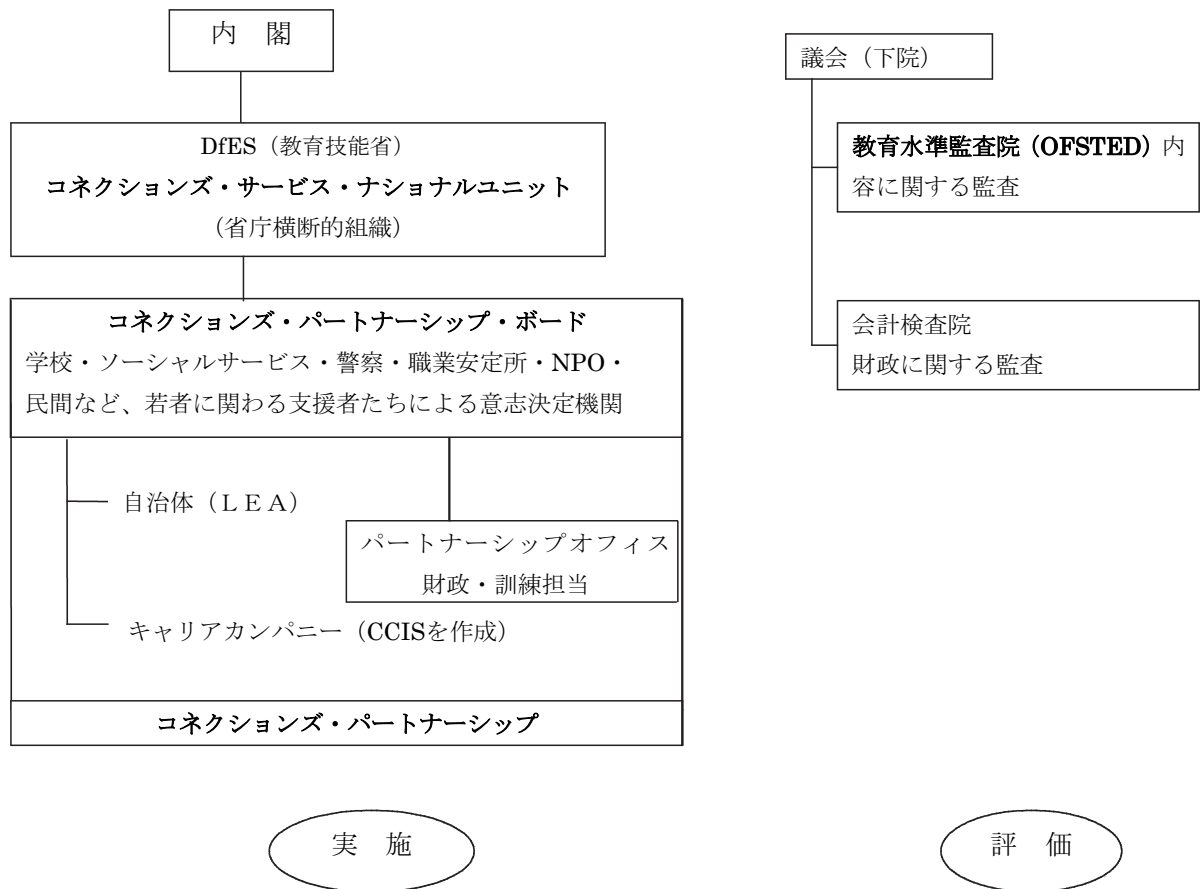
コネクションズは、これまでの組織の枠を超えようとする構造を持っている（省庁再編については前章参照）。コネクションズの上位に位置する、コネクションズ・サービス・ナショナル・ユニットは DfES のもとにあるが、省庁横断的な組織である。さらにその下には、学校・警察などの公的機関・民間企業・若者のための NPO 組織など、各地域のステークホルダーにより構成された、コネクションズ・パートナーシップが置かれる。コネクションズ・パートナーシップは、その計画がナショナルユニットの審査を受け、承認されてはじめて、サービスを提供できるようになる。なおコネクションズは、実施機関と評価機関が完全に分離されている（評価については第3章を参照）。

各地域に設置されたコネクションズ・パートナーシップは、従来のサービス提供団体のイメージとは異なった組織構造を持っている。コネクションズ・パートナーシップは、ひとつの固定された組織というよりも、ネットワークの統合体として理解できる。

まず最高意志決定機関としてコネクションズ・パートナーシップ・ボードがある。メンバーは、地方自治体の責任者や地域で活動する NPO、雇用者、学校などの地域の機関の責任者および若者の代表（ユース・ボードの代表者）から構成されている。すべての若者に対してサービスを提供する役割を担っているのは、パートナーシップより仕事を委託された キャリアカンパニーと、地方自治体（LEA など）である。

しかし若者支援を担っているのは、キャリアカンパニーや地方自治体などだけではない。以前よりそれぞれの活動を続けてきた NPO やユースサービスなどの若者支援団体もパートナーシップの一翼を担っており、若者への支援活動を続けている。すなわちコネクションズサービスが開始されることによって、各々の組織が再編成されたのではなく、それぞれの組織は個々に活動を継続しながらパートナーシップへ参加するというかたちをとっている。

図表 I-2-1 コネクションズの組織図



2.2 コネクションズ・パートナーシップの動脈としての CCISs

もともとはばらばらな組織の集合体に過ぎないコネクションズ・パートナーシップが、連携・ネットワーク化される中で重要な役割を果たしているのが、CCISs (Connexions Customer Information Systems) とよばれる追跡情報データベースである。これによって、支援組織や学校など、若者に関わる様々な組織が結ばれ、多方面からの統合的かつ継続的なサービスが可能になった。

CCISs は、パートナーシップの管轄地域における13-19歳のすべての若者に関する個人情報追跡データベースである。このデータベースは、若者が義務教育に在学している時から作成される。データベースの起点となるのは、若者が13歳（8年生）の時の基本的なデータ（名前・性別・住居や連絡先など）であり、学校からパートナーシップに個人情報が伝達され、サービスが開始される。ただし情報提供は公立校からに限られ、私立校からは原則的に来ない。パートナーシップにおいて、個人の情報にアクセスできるレベル（情報のレベルはインプットの際に決まる）は厳しく決まっている。若者への支援は、このデータベースに基づき行なわれる。

2.3 キャリアカンパニーとの契約の際の条件

若者に対するサービス提供を主に担うキャリアカンパニーには、様々な種類がある。かつてのキャリアサービスが統合され半公的機関となった組織や、民間のキャリア企業などがサービスを提供している。サービスの委託をどのように行うかはパートナーシップに任されている。地方自治体は、LEA（地方教育当局）が担うことが多い。

パートナーシップとの委託契約の際に、サービス提供のためのいくつかの条件および performance target が示され、キャリアカンパニーなど委託組織はその達成のために努力することが義務づけられる。

契約の際の条件はパートナーシップごとに異なる。例えばセントラル・ロンドンでは、ワンストップショップ（仕事に関する様々な事柄を1カ所で解決できるようなサービスを提供してくれる組織）・学校・学習障害・マイノリティ・メンタルな問題を抱える若者についてなど、それぞれのサービス提供条件が規定されている。ここでは例として、ワンストップショップおよび学校との条件についてみる。

以下は、キャリアカンパニーがワンストップショップを設けるための条件である。

街角に設けられるワンストップショップは、以下のような条件が指定されている。

- (ア) 経験豊かなPAのアドバイスやガイダンスなどのサポートを提供する
- (イ) 秘密を守ることに配慮した面接室を2つ設ける
- (ウ) インターネットが使えるコンピュータを6台設置する
- (エ) インフォーマルなたまり場を設ける
- (オ) 簡単にアクセスできる資料室を設ける

レイアウトやデザインについて次のような注意がなされている。

- (ア) コネクションズというブランドは、コネクションズサービスを提供する場所でのみ用いることができない
- (イ) 若者が入りやすく、リラックスできる、安全で信頼できる場所にする
- (ウ) 若者が行きやすい大きな通りの近くに設置する
- (エ) 1週間に2日は7時までサービスを提供する

支援内容としては、カウンセリングサービスを始め、雇用・メンタルヘルス・住居・法律・ドラッグ・学生ローンなど、多岐にわたるアドバイスや情報提供を行うことが定められている。

学校に対するサービス提供は、学校との契約にもよるが（以下参照）、学校において若者がPAと直接接点できる機会を少なくとも週に1度設けることになっている。また在学中の若者が、コネクションズを利用し、発達の手がかりにできるようにすることが求められている。

2.4 performance target

performance target はそれぞれのパートナーシップによって異なるが、セントラル・ロンドンの場合には以下のような達成内容が挙げられている。

目標の75%に達しなかった場合、キャリアカンパニーはアクションプランを提出する。もし performance target が十分に達成できない場合には、パートナーシップはキャリアカンパニーと契約を打ち切ることになっている。しかし実際には、キャリアカンパニーが業務を円滑に実施する準備ができるまで約18ヵ月かかるとされているため、契約を打ち切るコストは高い。そのためもしキャリアカンパニーが目標を達成できなかった場合には、すぐに契約を解除するのではなく、パートナーシップがキャリアカンパニーと協同で改善する意向を持っている。なおキャリアカンパニーと LEA は共通した performance target を達成することを義務づけられているため、協力関係は緊密である。

求められる達成内容

1. 成果

- (ア)16-18歳の NEET の割合を減らし、活動している状態へサポートする
- (イ)13-19歳の学習継続者を増やすために支援する
- (ウ)青年犯罪、中退者を減らすことに貢献する
- (エ)マイノリティの若者を活動状態にし、GCSE を獲得させる
- (オ)若い親や学習障害など障害を抱えた若者への支援を行う

2. 若者にとって、よいサービスを提供していること

3. パートナーシップがうまくいっていること

4. 予算に見合っていること (ヴァリュー・フォー・マネー)

主に以下の項目について、キャリアカンパニーは1年間に4回パートナーシップに対して報告義務がある。

- (ア)四半期ごとの指標
 - 所在不明の若者を前年と比較して2割減らすこと (半年ごと)
 - NEET を減らすこと
 - 支援を前年と比較して3割増やすこと (半年ごと)
 - PA 1人につき少なくとも40件支援すること
 - PA 1人につき少なくとも若者30人に対応すること
 - PA に十分な資格を持たせること
 - CCISs の把握率を少なくとも7割に保つこと

- (イ)サービス提供指標
 - 適切なワンストップサービスを提供していること

- すべての PA が情報提供やアドバイスなどについて、国の PA の基準に比べてサービスを提供していること
- (ウ)一人あたり支援コスト 短期的に他のパートナーシップと比較して一つの支援のコストを減らし、長期的には国の平均値まで減らすこと
- (エ)特別なサービス提供 アルコールやセクシュアリティ、メンタルヘルスなどの問題に対する情報提供を行うこと
若い母親や施設出身者に対してコンタクトや情報などをもっている団体と共に活動すること
- (オ)スタッフの状況 スタッフが空席になったときにはすみやかに補充すること
- (カ)フィードバック クライアントからの評価制度を実施すること

3. PA (パーソナル・アドバイザー) の職務と養成

3.1 PA の職務と配置

コネクションズには主に2種類のスタッフがいる。間接部門を担うスタッフと、PAである。ここではPAに焦点を当てる。

PAの職務は、学校や保護者と協働して、若者個人のニーズに応じた支援を行うことである。実際のPAの職務を見てみると、役割分担をしているパートナーシップが多い。キャリアPAや教育PAは学校を主な活動の場としており、PAの大多数は学校に配置されている

学校に配置されないPAはコネクションズセンターに配置され、ワンストップショップやユースセンターなどで活動を行う。特に複雑な問題を抱えている若者を担当するPAは、コミュニティPAや集中的支援担当PAと呼ばれ、住宅やドラッグなどの特定領域の支援を行うPAはターゲットPAと呼ばれる。なおDfESは2006年までに、現在のようにPAが分野ごとに分かれるのではなく、すべてのPAがコアスキルを持ち、スキル・経験・知識に応じた配置が行われることを目指している。

また、PAの効果的な配置については、現在議論が分かれているところである。PAの配置は地域の管理部門と関係するキャリアカンパニーが決定する。代表的な配置として、パラレルモデルとマルチ・エージェンシー・チームがある。

パラレルモデルは、コミュニティ担当PAと学校担当PAを並行して配置するモデルである。PAは担当分野に熟達できるが、移行の際の一貫性に欠ける。

マルチ・エージェンシー・チームは、ひとつのチームに様々な分野の担当者が含まれる。例えば学校には、PAを中心に、学習相談・精神的なケア・ソーシャルサービスなどの担当者が含まれたチームが配置される。これらはホリスティックで統合されたアプローチであるが、連携がうまくいかず、若者がたらい回しになる可能性があること、また若者自身がコネクションズに直接アクセスするのが難しくなるという問題点がある。

なおすでに述べたように、若者のタイプによって想定される支援は異なっている。集中的・

持続的支援が必要な若者は、PA 1 人につき若者30人を担当する。手厚いガイダンスが行なわれる若者については、PA 1 人につき若者240人を担当する。情報提供が主な支援となる若者については、PA 1 人につき若者800人を担当する。

PA のほとんどは、直接パートナーシップに雇われるのではなく、キャリアカンパニーに所属している。働き方はPA によって違う。彼らの背景は、キャリアカウンセラー・教員・ユースワーカー・ソーシャルワーカーなど多様である。

3.2 PA 養成のためのコース

すべてのコネクションズにおけるPA 養成のための訓練には以下の8つの原則が存在する。若者のアスピレーションを上昇させる、個人の希望を満たす、若者の見方を理解する、若者を社会に包摂する、パートナーシップの意義を理解する、コミュニティの関与と地域のリニューアルに努める、機会の拡大と機会の平等を目指す、実践による事実に基づく、である。この原則は、コネクションズの活動方針と対応する。この原則に基づき、訓練が実施される。

訓練は、国のコースと地域のコースがある。国の訓練コースは、“Introducing Connexions”、“APIR”、“Understanding Connexions”、“PA Diploma”である。これらPAの養成にかかる費用は、はじめの3年は政府が負担し、これ以降は各パートナーシップが負担する。国のコースの利用方法はパートナーシップによって様々である。

まずPAとして採用されるにあたっては、NVQ4またはこれと同等の専門資格（キャリアガイダンス・ユースワーク・ソーシャルワークなど）をもっていなくてはならないことになっている。しかし実際には、このレベルの資格を持ったPAを採用することが難しいパートナーシップも存在している。

訓練の導入として、“Introducing Connexions”という、コネクションズを概観する短期のコースがある。内容も地域によって異なっており、訓練期間も半日から2日と幅がある。これらはPAというよりも、新しいコネクションズのスタッフやラインマネージャーが対象である。

「APIRの考え方」コースは、主にPAが対象である。“APIR”とは、The Connexions framework for Assessment, Planning, Implementation, and Reviewのことである。Assessment = 若者をよく知る・Planning = 個人のアクションプランを共に作成・Implementation = 若者が計画を実施することを支援・Review = 若者に過程を振り返ってもらうというコネクションズの考え方について学ぶ。当初訓練は国のスタッフによって実施されたが、現在は地域のスタッフによって実施されている。1日か1日半のコースである。

“Understanding Connexions training programme”は、4 - 6日のプログラムである。一般のPAとマネージャー向けであり、若者に対して集中的支援を行うPA向けではない。カリキュラムは、『学ぶことと若者』『教育の展望』『若者の行為』『効果的な統合的支援につ

いての理解』『特別な支援へのアクセス』『評価について』から構成されている。

“PA Diploma”は、若者に対して集中的支援を行うPA向けであり、1週間1日で9 - 10ヶ月かかる。費用は1人につき30万円程度である。2003年以降に“PA Diploma”コースにはいったPAは、第一段階として“Understanding Connexions”を受講している。

“PA Diploma”のカリキュラムは、第二段階『(若者との)関わりと効果的な実践』、第三段階『若者と共に変化に向けて働くこと』、第四段階『他の機関や地域と共に働くこと』、第五段階『反省的な実践者』から構成されている。第二段階から第四段階までは、25時間の遠隔学習・12時間の実際の訓練・3時間のグループ学習または個人指導となっている。第五段階は、46時間の遠隔学習・12時間の実際の訓練・3時間のグループ学習または個人指導である。

なお資格取得後の訓練は、必要に応じて行われる。パートナーシップによっては、ワークシャドウイングを含んだ訓練コースを設けているところもある。ただし財政上の問題があり、訓練の必要性を認識していても実施には至らないパートナーシップもある。

セントラル・ロンドンのケンジントン&チェルシーでは、地域でPAの導入訓練とコア訓練を用意しており、契約形態にかかわらずすべてのPAが参加できる。導入訓練はCCISsについての訓練などがあり、コア訓練には健康と安全・子供を守るなどがある。また毎月PAは2つのレベルに分かれて集まり、情報の周知や議論を行うことになっている。

4. コネクションズの主な活動

コネクションズの活動には、学校内活動と学校外活動がある。

<学校での活動>

学校での活動に先立って、学校とパートナーシップの間では、支援活動の目的や若者の人権、収集資料に関して取り決めた「同意書」が交わされる。パートナーシップが学校でどのような支援活動を行うかは、学校との契約内容によって異なる。

学校における活動の中心は、PAによる情報提供・ガイダンスである。PAは学校に常駐しているわけではなく、キャリアカンパニーから派遣されている。PAの派遣頻度は、各学校のGCSEの成績や配慮が必要な生徒の数などに応じて、キャリアカンパニーが決定する。

例えば訪問したHayes Schoolでは、2人のPAが年間54日訪問することになっており、次のようなサービスを提供している。Hayes Schoolは問題を抱えた生徒の数が少ない学校である。

9年生 学習障害・知能が高いなど、特別な教育的ニーズがある若者を対象とした支援を行う。もし必要なら、生徒に代わって適切なサービス提供を学校に要求する。

10年生 成績の悪い層に対する支援

11年生 成績・能力別に4人程度のグループでPAが面接を行う。生徒は事前にアンケー

トを記入して持参する。全員1度は必ずPAに会う。これらはオープンスクールなど、将来について考えるための活動を開始する時期の前に終了する。

12・13年生についても、希望者には支援が継続される。

義務教育の終了時点の進路情報は、学校からパートナーシップに提供される。またコネクションズの活動を生徒に周知するため、学校でコネクションズ手帳を配られる。

なお学校側は、進路活動にまで十分に手が回らないため、コネクションズのPAが学校に入ってくることを歓迎している。

< 学校外活動 >

各パートナーシップはCCISsに基づき、義務教育を終了した若者の進路を確認し続け、報告することが求められている。進学者には1年に1度コンタクトをすること、また何にも所属しておらず、活動していない若者=NEETに対しては3ヵ月に1度接触し、支援することが決められている。しかしこうしたコンタクトの努力にもかかわらず、所在不明で確認ができない若者が一定数出現しており、改善が求められている。

5. 学校におけるキャリア教育

5.1 キーステージ4の教育課程の改編の特徴

イギリスの学校では、現在の改革以前から、職場体験 (Work Experience)、キャリアガイダンス、キャリア教育、クロスカリキュラ (経済教育、キャリア教育、健康教育、市民性教育、環境教育という5つのテーマ) などにおいて、職業意識の喚起やキャリアに関する教育を実施している。

・ 職場体験

：第10学年の夏学期から第11学年修了までに全生徒が一定期間 (概ね2週間)、職場での勤労体験を経験する。

・ キャリアガイダンス、キャリア教育

：勤労体験学習の中心的内容。9-11歳の児童に対してこれらの機会を提供する義務を学校が負っている。

・ クロスカリキュラと市民性教育 (citizenship Education)

：市民性教育は従来はクロスカリキュラの1テーマであった。2002年からの全国共通教育課程において教科として独立した。中等学校では必修。習得すべき内容は、社会的・道徳的責任、地域への参加意識、政治に関する知識である。

しかし、中等教育における多様化と柔軟化の改革の方向性の中で、知的教科と職業系教科の教育及び資格の拡充整備が図られようとしている。このような改革の流れに基づき、キーステージ4 (中等教育の後半2年間、義務教育修了前の2年間) の教育課程が改編された。

改編の目的は、より多くの「柔軟性」と「選択」を生徒に与えるためである。これにより、

各学校は、生徒に対して、学習と雇用のための学習と経験の重要な要素を提供することが可能となる。

2003年1月の政策文書『14-19 : opportunity and excellence』の中で、キーステージ4の新たな目的として、次の3点が提示された。

- ・生徒の能力がどのようなものでも全ての生徒に挑戦すること
- ・生徒の学習・訓練への動機付けを高め、成績を上げるために、教育課程に柔軟性を持たせること
- ・各生徒に適したプログラムを提供するために、関係者が協同して活動すること

この提言に基づきキーステージ4の教育課程は改編された。その特徴は、次の5点にまとめることができる。第1に、広範でバランスのとれた教育課程である。その根底には、キーステージ4は義務教育段階であることを考慮するという考え方がある。第2に、柔軟性と選択性があることである。第3に、一貫性と進行性があることである。学習における一貫性があると同時に、その後の学習及び訓練へ結びつくことが重視されている。第4に、協働とパートナーシップを重視することである。特にここでは、地域レベルでの協働関係の構築を重視している。第5に、14歳から19歳という文脈で考えていることである。

2004年9月に提示された具体的な変更点は、次の通りである。

- ・新たな理科 (science) の導入
- ・デザイン技術 (design and technology) と現代外国語 (modern foreign language) は必修科目から削除
- ・「Entitlement curriculum」の領域の導入 (美術、技術、人文科学、現代外国語を包括的に行うもの)
- ・「Work related Learning」の導入

これらの内容は2006年までに実行されることが要求されている。「Work related Learning」は2004年から法的に開始され、「Entitlement curriculum」の領域も2004年に導入された。そのほか、カリキュラム上の免除規定については、技術と現代外国語は2004年から、理科については、2006年から実行される。

この結果、キーステージ4で法的に規定されている教育課程は次の通りとなった。

- ・英語
- ・数学
- ・理科
- ・情報技術 (ICT)
- ・体育
- ・市民性教育 (citizenship)
- ・宗教教育
- ・性教育
- ・キャリア教育
- ・Work related Learning

英語と数学のみが、必修科目である。理科については、2006年からは、履修することが望ましいが全生徒にとっての必修科目ではなくなる。「Work related Learning」は全生徒が法的に履修しなければならない教育課程の構成要素に含まれている。すなわちこれは、新た

な教育課程の時間を設定するのではなく、各教科間の横断的・縦断的な教育課程の編成を行うことを意味している。

2006-07年のキーステージ4の改編の特徴は、次の通りである。詳細については2005年9月に発表される予定である。

- ・新しく、縮小された理科の導入
- ・全生徒が理科教育を法的に学習する。理科に関する免除規定は、2006年9月から適応される
- ・幅広いGCSEの追加的な理科が提供される。Single Scienceの導入を含む
- ・Double ScienceやSeparate Scienceなどの選択的方法の導入

5.2 「Work related Learning」について

「Work related Learning」は、雇用についての知識と技能、理解を習得させるための活動である。地方教育当局、学校理事会、校長に対して、QCAが提供する指針を考慮して実行することが要求されている。各学校は、全ての生徒に対して、この授業を提供しなければならない。そしてこの活動を通して、全ての生徒が、働くということについて、そして職場について学習し、事業や雇用に関する技能を発展させることが期待されている。これまでもイギリスの学校では、勤労体験(work experience)が行われていた。これは、職場体験学習として中等教育において重要な役割を果たしてきた。しかし、あくまでパートタイム的なものであったため、より総合的な職場体験が重要であるということで、新たに「Work related Learning」が導入されたのである。

「Work related Learning」とは、勤労体験を通しての学習や、就労や職場についての学習、働くための技能の習得を含む「働く」ということに必要な知識、技能、理解を開発するために「働く」という文脈を活用して計画された活動である。すなわち、職場体験をし、就労及び職場について学習し、働くための技能を習得することを目的とした教科横断的な活動ととらえることができる。全ての教科が、「働く」ということを学習するというコンセプトを有している。それらを総合的に関連させることが「Work related Learning」の時間には求められる。たとえば、次のような教育課程を活用して行われる。

- ・GCSE、特に職業系の科目
- ・訓練機関やカレッジが提供するコース
- ・雇用者も参加した拡大された「Work related Learning」プログラム
- ・キャリア教育とガイダンス
- ・PSHE (Personal Social and Health Education)
- ・市民性教育 (citizenship education)
- ・「Industry day」や会議のような日程が決められている行事
- ・ビジネスメンター、学習支援のような教科外活動

- ・ 勤労体験やミニ起業体験のような労働と関係した活動

これらの活動は、働くことから学ぶ (learn through work)、働くことについて学ぶ (learn about work)、働くことのために学ぶ (learn for work) という3つの視点を持って実施される。

働くことから学ぶ

- ・ 生徒に、直接的な勤労体験をさせる
- ・ すべての教科が関連するが、英語、理科、キャリア教育、市民性教育が関連する
- ・ 例えば、勤労体験 (work experience)、アルバイト、学校における企業経営活動、職業系の教科の学習などをさせる

働くことについて学ぶ

- ・ 生徒に、働くことや起業についての知識を与え、理解をさせること
- ・ 経済や産業について理解をし、知識と理解、技能、態度を身につけることが求められる。そのために、全生徒が、経営、雇用者及び被雇用者の役割や権利、責任について学ぶことが求められる
- ・ 例えば、職業系コースの学習、キャリア教育などを学習する

働くことのために学ぶ

- ・ 生徒に、起業や Employability に関する技能を向上させる
- ・ 起業家精神、財務能力、経済やビジネスに関する理解が重要となる
- ・ 6つの重要技能として、コミュニケーション能力、数学的応用力、情報技能、問題解決能力、協調性、自己向上力が必要となる
- ・ 例えば、問題解決活動、シミュレーション活動、模擬面接などを行う

「Work related Learning」は、表に示す9つの要素から構成されている。各学校は、自校の責任において、これらの要素の内から、自校の生徒のニーズにあった活動を提供できるように活動を計画しなければならない。そのため、政府も、資格・教育課程機構 (Qualification Curriculum Authority, QCA) が中心となり、専用のホームページを開設し、事例や教材、支援プログラムを提供するサービスを開始している。

図表 - 2-2 「Work related Learning」の9つの要素

全生徒に提供される要素	最低限の活動	期待される成果
<p>1. 起業や Employability のための能力を確定し、開発し、応用する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・少なくとも2つの Work related 活動を行い、彼らの技能の発展と確定のための機会を持つこと。 ・少なくとも1回、Work related プログラムの全体を通して発展させる技能について協議する機会を持つこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業界に入り成長するために必要な主要な質と能力を説明し、示すことができる。 ・Employability 技能の有効性の幅を評価することができる。 ・リスクを判断し、回避でき、不確定な状況でも意思決定ができる。 ・適切な証拠を収集し、意思決定に活用できる。 ・チームで課題に取り組む時、リーダーシップを発揮し、よりよく事を運び、自信を持つことできる。 ・問題解決において革新的な手法を提示できる。
<p>2. 働くことについての理解を促進させるために、勤労体験やアルバイトの経験を含む働く経験を活用する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・最低半日、勤労体験及び/又はアルバイトの経験を報告し、フォローアップする機会を持つこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事について何を学んだかを明らかにするために職場やアルバイトについて説明することができる。 ・キーステージ4とキャリア計画における勤労体験から得た幾つかの学習を応用できる。 ・働くことへの動機付けを分析できる。 ・職業界で起こっている重要な変化に関する理解を説明できる。
<p>3. 企業経営の方法、労働の役割と条件、職場における権利と責任について学習する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと労働に関する理解を発展させるための教育活動を最低2つは経験すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスの主要なタイプとそれぞれの重要な役割について概略を述べることができる。 ・雇用者及び被雇用者の雇

		<p>用における権利と責任の例を提示できる。特に、機会均等、多様性の尊重、健康と安全について。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経済概念の基礎的な知識と理解について説明できる。 ・ 20世紀における労働条件の変化とその幾つかの理由について述べることができる。
<p>4. 地方レベル及び国家レベルでの労働機会の広がり と多様性についての意識を 発展する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働市場についての調査に関する課題を最低2つは 取り組むこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用、自営、失業、ボラン ティア活動の特徴について 説明できる。 ・ 労働市場（地方、国家、 ヨーロッパ、世界）の概念 について理解できる。 ・ 地域レベルでの雇用傾向 を説明し、自分のキャリア プランと関連づけることが できる。
<p>5. 自分の能力、特性、成 績とキャリア意識を結びつ け、代替案の理解に基礎を おいた選択をする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア形成に焦点を当 てたガイダンスやインタビュー を含むキャリアマネジメント の技能を発達させる活動 を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ キーステージ4の間に提 供される機会についての適 切な情報を収集し、活用す ることができる。 ・ 成績、能力、関心、技能 について省察し、記録した 上で、それらをキーステー ジ4後の発展のための現実 的な選択に活用することが できる。 ・ 専門家への進捗計画のた めのキャリアガイダンスに 関するインタビューを受け、 活用することができる。 ・ 履歴書や異なる申請書の 準備も含め、職場、アルバ イト、16歳以後の活動の場 所のための申請書を完成さ

		<p>せることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面接で自己PRがうまくできる。
6. 労働状況を想定した課題や活動に取り組む。	<ul style="list-style-type: none"> ・最低2つの状況設定が組み込まれた教育課程の中の学習としての労働を行う。そして、その学習の結果を記録する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・働く世界についての教育課程の適切性を説明できる。 ・労働に関する言葉や単語についての理解を示すことができる。 ・労働状況に適用されることができるカリキュラムの学習について分析できる。
7. 異なる業種の個人との関係から学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> ・異なる職種の2人以内の人物との直接関係を持ち、異なる役割、労働状況を体験する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・異なる職種の労働経験について述べるができる。 ・異なる職種の人物によって提供されるキャリアへの動機付けと経路について理解することができる。 ・雇用者の態度、質、技能の重要な点を理解できる。
8. (直接または間接に) 労働訓練や環境を経験する。	<ul style="list-style-type: none"> ・最低2つの状況設定が組み込まれた教育課程の中の学習としての労働訓練や環境を経験する。そして、その学習の結果を記録する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・他の職種と比較し1つのビジネスタイプの労働訓練について説明できる。(労働、訪問、シュミレーション、ビデオなどを通して) ・他の職種と比較し1つのビジネスタイプの労働環境について説明できる。 ・典型的な労働場所と関係している重要な危険について説明できる。
9. 労働界からのアイデア、チャレンジ、申請書を約束する。	<ul style="list-style-type: none"> ・最低1種類のビジネスチャレンジや問題解決、起業活動を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・起業の重要な概念を知り、理解する。 ・重要な起業技能、態度、質について証明する。

「Work related Learning」は、教科横断的な活動である。そのため、学校内での調整を行うことが重要となる。そこで各学校では、次の点に留意することが期待されている。

- ・全生徒に適切な活動が提供できるように管理職が責任を持つこと

- ・「Work related Learning」のコーディネートの責任を負う教員を任命すること
- ・教職員に校内研修の時間を確保すること
- ・最低限の活動時間を行う予算を管理すること
- ・活動や成果を含む「Work related Learning」の方針を評価し、更新すること
- ・学校発展計画に「Work related Learning」について盛り込むこと
- ・学校への支援の在り方について地域の支援組織と協議すること
- ・適切な活動を提供することを支援できる他の学校やカレッジとの協働の在り方について検討すること

そして各学校が適切な活動を計画し、実行できるように、地域レベル及び全国レベルでの支援組織（Education Business Link Organisations, EBLOs）が組織されている。EBLOsは次のような活動を展開し、各学校を支援する。

- ・良い実践事例を提供する
- ・雇用者や訓練提供者の問い合わせ情報を提供する
- ・労働環境の健康及び安全面について調査する
- ・財源面でのアドバイスを行う
- ・教員への職能発達を提供する
- ・キー・スキル習得のための教材を提供する
- ・勤労体験を行う生徒への観察及び支援を補助する

各学校は、EBLOs 以外からも、地方教育当局のアドバイザーやコネクションズ・パートナーシップからの支援を受けることができる。また、地元の産業界との協働関係をもつことにより、より一層の活動の充実を図ることが期待されている。

「Work related Learning」の活動の学習成果は、法的には評価する必要がない。しかし、GCSE や他の資格の関連することもあるため、活動の成果は、「Progress File」などに記録しておくことが求められている。具体的な事例として一人の生徒（James）の事例を紹介する。

(目的)

- ・異なる職種、役割分担、そして個別のカウンセラーと面談を通して、キースキル、NVQ、勤労体験を経験する。

(活動内容)

- ・GCSE のコースを全く取得せず、就職に関連したコミュニケーションと数字のアプリケーションの資格取得のコース、地元の自動車に関する基礎知識を学ぶ訓練機関で、モーターバイクの入門レベル、カレッジで、週1日、園芸に関する多様な NVQ の授業を履修している。

- ・園芸センターでの勤労体験を通して、自信とコミュニケーションの技能を向上を目指す。
- ・教師が、彼がどのような技能を向上させたかを話し合う資料として彼の活動を写真で記録する。
- ・コネクションズ・アドバイザーと面談をし、この職種における労働市場や就労機会について助言を受けた。

(活動の成果)

- ・事業の収支の基本的な計算について学ぶことを通して、事業を行うことの基本的なことを理解した。

5.3 その他の新しい教育課程について

このほかに、「Enterprise Education」や「Apprenticeships」なども新たに導入された。

「Enterprise Education」とは、美術、技術、人文科学、現代外国語の科目の領域を包括するものである。これは必修科目ではないが、生徒が履修を希望した場合には、各学校はこれらのコースを提供しなければならない。またより高度な内容を要求する生徒に対してはそのニーズにあった内容を提供しなければならない。2005年9月から導入が予定されているもので、5日間の事業体験をキーステージ4の修了までに経験する。この活動を通して、イノベーション、創造性、危機管理、危機回避、財務などの起業能力の育成を図ることが目指されている。そして、経済社会における役割と責任について自覚をすることが期待されている。

「Apprenticeships」とは、GCSEの職業系の科目である。新しい若者の「Apprenticeships」、Foundation Degreeを通して、14歳からの若者に、高等教育への進学における代替的で補助的な抜け道としての「職業的なはしご」を提供するものである。大人向けの「Apprenticeships」プログラムは2004年からパイロット事業が展開された。

「Apprenticeships」は、若者に、経済における高いレベルの技能を準備される。産業の手工業、監督、技術者の供給を増加させることを目的としている。これは、若者に、「Work related Learning」の学習を通して、Apprenticeshipsの資格(NVQの2レベル)、上級Apprenticeships(NVQの3レベル)の取得を与えるものである。

5.4 キャリア教育について

キャリアの形成に関するプログラムには、2つの側面がある。第1は、キャリア教育である。キャリア教育とは、若者が、正しい人生選択をし、学びの世界から働く世界へうまく移行するのに必要な知識や技能を発展させることを助ける活動である。第2は、キャリアガイダンスである。キャリアガイダンスとは、若者が、彼らにとって正しいと思う学習や働くことについての意志決定を発展させる知識や技能を活用できるようにする活動である。これら

両側面が相互に関係し、補完関係を持つことにより、効果的なキャリア形成のプログラムが構築されるのである。

効果的なキャリア形成のプログラムを提供することにより、第1に、若者に動機付けを与え、成績を向上させることができる。第2に、教育の機会均等を保証し、社会的統合を促すことができる。第3に、継続教育や高等教育への参加意欲を高めることができる。第4に、起業意識や employability を高めることができる。第5に、教育から訓練への移行における離脱者を減らすことができる。第6に、個々人及び地域全体の経済的な繁栄に寄与することができるなどの効果があるとされている。

イギリスでは、中等教育学校の後半のキーステージ4においては、従来からキャリア教育が実施されていた。例えば、ロンドン郊外の Sedgehill School (中等学校) では、次のようなカリキュラムが組まれていた。キャリア教育の初年次である第10学年のカリキュラムである。

図表 I-2-3 Sedgehill Schoolの第10学年におけるキャリア教育

	秋学期	春学期	夏学期
1	学校から労働へ	健康と安全について (ワークシートの活動)	勤労体験の評価
2	キー・スキルと目標設定	健康と安全について (ビデオ鑑賞と事件報告)	給与袋について
3	キー・スキル	健康と安全について (試験)	税金について (ビデオ鑑賞と議論)
4	コミュニケーション・スキル	機会均等	国民保険について (ビデオ鑑賞)
5	コミュニケーション・スキルの実践	勤労体験 (work experience) の予測	コネクションズ
6	コミュニケーション・スキル	勤労体験 (活動記録とビデオ)	
7	積極的な態度の育成		

同校では第10学年に勤労体験を実施することから、秋学期及び春学期においてそのための準備を兼ねた内容を提供する。特に春学期においては、勤労体験において重要な、健康と安全について重点的に学習する構成となっている。また、勤労体験を終えた夏学期には、勤労体験において経験してきた具体的な事項 (給与袋、税金、保険など) を題材として学習を深める。第11学年では、秋学期に自分のキャリア計画を立てさせ、春学期に、履歴書や応募用紙の書き方、面接など具体的な活動について学習する計画となっている。同校の場合は、約

6割の生徒が継続教育機関に進学し、その他は、就職や work-based training などのコースに進むという特徴を持っている。また約2%の生徒が修了後の進路が決まっていない者で、NEETの予備軍になっているという特徴がある。

しかし、キャリア教育の効果を高め、より円滑な学校教育から就労への接続を図り、就労意欲や目的意識を高めるためには、早期からの継続的で包括的なキャリア教育が重要であるということから、2004年9月から、中等教育学校入学当初である11歳からのキャリア教育の導入することが提示された。導入にあたって、キーステージ3及び、キーステージ4、16歳以後（義務教育以後）のそれぞれにおけるキャリア教育のフレームワークが提示された。ここでは、キャリア教育の目的として次の3点をあげている。

自己啓発 (Self Development)

：自分を知り、自己に影響を与え、変革を図ること

キャリア探求 (Career Exploration)

：学習と労働の機会について調べること

キャリア・マネジメント (Career Management)

：変化と変動をコントロールするための計画を立て、調整すること

具体的な活動内容は、各学校の状況や生徒のニーズに応じて調整し、変更する。その際、キャリア・コーディネーターが中心的な役割を果たすが、特別支援教育担当コーディネーター (Special educational needs co-ordinators, SENCOs) や才能児教育担当コーディネーターも重要な支援の役割を果たす必要があるとされている。また、コネクションズ・パートナーシップから、カリキュラムの立案や教材開発、教員研修などの分野における支援を受けることも重視されている。

5.5 まとめ

イギリスの学校には、生徒の自己形成を図り、職業意識を高めて、学校教育と職業界との円滑な接続を図る取り組みは、キャリア教育だけでなく、PSHE (Personal Social and Health Education)、市民性教育 (Citizenship Education)、財務能力形成 (Financial capability) など多様な取り組みがある。また2004年からは、「Work-related learning」が導入され、さらに複雑多岐にわたっている。

今後は、関連する多様な教科科目の相互の関連性を明確化し、重複をなくし、相互に有機的に関連させて取り組むことが重要である。

引用・参考文献

QCA (2003) Work-related learning for all the key stage 4.

QCA (2003) Change to the key stage 4 curriculum .

DfES (2003) Work-Related Learning at Key Stage 4.

DfES (2003) Vocational and work-related learning at key stage 4.

DfES (2003) Careers Education and Guidance in England.

梶間みどり (2004) 「『市民』の育成を目指した若年無業者対策 英国におけるコネクション事業を中心に」『国立教育政策研究所紀要』.

日本労働研究機構 (2003) 『諸外国の若者就業支援政策の展開 イギリスとスウェーデンを中心に』調査研究報告書 131.

労働政策研究・研修機構 (2003) 『諸外国の若者就業支援政策の展開 ドイツとアメリカを中心に』労働政策研究報告書 1.

第3章 コネクションズ政策への評価

前章では、コネクションズが行なっている、若者に対する支援の概要としくみについて検討を加えた。続いて本章では、コネクションズの質を高めるために実施されている監査のありようと、現時点のコネクションズ政策の評価および課題について述べる。

1. コネクションズへの監査制度

イギリスには、学校や継続教育機関などの教育関係機関及び地方教育当局（Local Education Authority, LEA）への監査（inspection）を行う、教育水準監査院（Office for Standards in Education, OFSTED）がある。「Learning and Skills Act 2000」（2000年）において、コネクションズの運営主体であるコネクションズ・パートナーシップ（Connexions Partnerships、以下「パートナーシップ」と略す）への監査の責任は、教育水準監査院が有することが規定された。

監査の目的は、第1に、パートナーシップによって提供される活動の水準、質、効果性や効率性についての独立性を持つ公的な評価を提示することである。第2に、活動の良い点と悪い点を解明することにより、活動の改善に寄与することである。第3に、教育技能大臣に対してパートナーシップの水準と質、効果性について報告し、バリュー・フォー・マネーかどうかを報告することである。これらの目的を遂行するために、教育水準監査院は、監査を企画し、その結果をまとめると同時に、監査官の訓練・研修を行う。また、ハンドブックやフレームワークを発行し、監査の質を維持管理する責任も有している。

監査チームは、成人教育監査官（Adult Learning Inspectorate, ALI）が中心となり組織する。監査チームには、監査に関する全領域の専門的な知見と経験を網羅していることが求められる。監査チームには、チームリーダーとしての報告責任者（Reporting Inspector, RI）が1名と、その補佐として副報告責任者（Assistant Reporting Inspector, ARI）が1名必ず配置される。そのほかに Additional Inspector が配置される。彼らは、コース・ワーカーやキャリア・コーディネーターなどの実践家で、監査のためにだけ雇用される。日給275ポンドである。これらの報告責任者は、監査チームを統括し、監査の質に関する責任を有する人物である。その役割とは、監査契約を結ぶこと、監査計画を立案すること、監査チームに監査情報を提供することなどである。

監査官は、教育水準監査院によって提供される研修を受けることが義務づけられている。また監査官に関する行動規定が定められており、監査官はその規定に基づいた監査活動が求められる。行動規定とは、次の通りである。

- ・パートナーシップの活動を客観的にかつ公平に評価すること
- ・パートナーシップの活動とその成果を厳格に判断し、正しく考察し、誠実にそしてかつ公正に報告すること

- ・正直でかつ、礼儀正しく、思いやりのある振る舞いをする
- ・ストレスをかけることはしないこと。特に、個人への過度な監査は行わないこと
- ・パートナーシップの職員や若者の、良い点や満足いく点に目を向けること
- ・職員との意図的で生産的な対話を行い、パートナーシップの活動に対しては、明確で、率直で敬意を表した判断を行うこと
- ・法的に許容される若者や職員に関する情報や、個々の活動の評価に関する守秘義務を守る

監査は4年サイクルで行われる。2006年までに47カ所すべてのパートナーシップへの監査が終了する予定である。

2. 監査の枠組みと基準

監査の枠組みとして、5つの領域と7つの主要評価項目がある。

- 1) パートナーシップの質と効果性 (バリュー・フォー・マネーを含め)
 - コネクションズサービスの目的遂行が果たされているか?
- 2) 若者の到達度
 - 若者の目標達成にパートナーシップが貢献しているか?
- 3) アクセスと参加
 - 地域内の若者の広汎性と多様性に対応できているか?
- 4) 学習の評価、支援、ガイダンス、プログラムの質
 - 評価、支援、ガイダンス、教授、学習というコネクションズの活動が効果を上げているか?
 - 活動プログラムが若者のニーズや興味関心に合致し、全国基準を満たしているか?
 - 教材が成果や学習に影響を与えているか?
- 5) リーダーシップとマネジメント
 - リーダーシップとマネジメントが成果の向上と若者の個人的、社会的な発達を支援することに効果的かどうか?

これらの7つの主要評価項目に基づき評価を行い、報告書をまとめる。各主要評価項目には、個別の評価項目と評価基準がある。その視点から具体的に評価が行われる。評価項目と評価基準は次頁表の通りである。

図表 -3-1 評価項目と評価基準

コネクションズサービスの目的遂行が果たされているか？			
評価項目	<ul style="list-style-type: none"> ・参加と成果に関する基本目標にパートナーシップの活動が合致しているか？ ・政府がターゲットとしている若者集団に寄与した活動をしているか？ ・全活動段階において若者が活発に参加しているか？ ・地域内の若者の興味関心を考慮しているか？ ・若者のために統合された支援活動を提供するために外部団体と連携した活動を行っているか？ 	評価基準	<ul style="list-style-type: none"> ・全国的及び地域的な達成目標を証明している ・体系的な仕組みの中で若者に影響を与え若者の活力を向上させる ・地域内で若者に関する活動をする主要な法的及びボランティアな組織を代表している ・教育訓練サービスを提供する組織の意思決定に寄与している ・若者へのサービスの質を確実にするメカニズムを有している ・地域内の産業界、コミュニティグループ、その他関連組織との密接な関係を通して、学習と発展の機会を保証する
若者の目標達成にパートナーシップが貢献しているか？			
評価項目	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得や個人的な学習目標の達成に成功しているか？ ・個人的及び社会的な発達目標を達成するのに成功しているか？ ・若者の進歩が以前の成果と潜在能力と関係しているか？ ・用意されているサービスが若者の要求にかなっているか？ 	評価基準	<ul style="list-style-type: none"> ・若者が向上心や成果を向上させるのに必要な、知識、技能、理解を若者に獲得させ、彼らの社会的、教育的統合を支援する ・高等教育を含む地域的、国家的な職業、教育、訓練、雇用機会についての広範で正確な知識や理解を与えている ・社会、ボランティア、レジャーと関連した学習発展の幅広い機会についての情報を提供している ・若者が自分の強みや弱み、個人的な質、好みを自覚している ・若者が、仕事を始める、継続機関で学習する、独立して生きていくなどの新しい役割や状況に対処できる ・若者が自分自身の個人的な発達の責任を取ることができる ・期待された教育や訓練、雇用に関連した意思決定に効果を上げている

			<ul style="list-style-type: none"> ・若者が、明確なゴールとそのための計画を自分で立てることができる ・若者が、潜在的な学習や社会的な統合の壁を自覚しそれに打ち勝つことができる ・若者が積極的にパートナーシップの仕事を見ている ・建設的な関係を構築している ・若者が他人との感情、価値、信条の違いを尊重できる
地域内の若者の広汎性と多様性に対応できているか？			
評価項目	<ul style="list-style-type: none"> ・若者のニーズや要求を評価しているかどうか？ ・若者が、サービスが提供されていることを十分認識することを保証しているか？ ・個々の要求に合ったサービスの提供に成功しているかどうか？ 	評価基準	<ul style="list-style-type: none"> ・地域内の若者の総合的な情報を日々収集している ・地域及びコミュニティの現実を把握している ・若者のニーズを見極め、一貫性のある関わりをしている ・若者のニーズに応えた支援とサポートを若者が獲得できるように励ます効果的な戦略を持っている ・全ての若者がアクセスしやすい立地条件と時間帯の適切なプログラムを提供している ・長期的及び短期的な優先グループに対応する明確な行動計画を持っている ・性別、民族性、障害などの特性を考慮したグループ毎のニーズの多様性に合致したサービスを提供している ・地域中を網羅したサービスを提供している
評価、支援、ガイダンス、教授、学習というコネクションズの活動が効果を上げているか？			
評価項目	<ul style="list-style-type: none"> ・若者のニーズに関する評価、支援とガイダンス、コネクションズの目標と関連した教授学習、その成果と照合して活動の効果があったかどうか？ ・若者の成長を振り返り、学習・支援 	評価基準	<ul style="list-style-type: none"> ・若者が働くことの土台となる重要なプロセスに関する知識や理解を保証している ・若者を刺激し、鼓舞し、元気づける ・若者の考えを尊重し、受容する

	<p>計画が効果があったかどうか？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・効果的に計画し、働くことの目的を明確にする ・職業界と、アカデミックや職業系、そして個人的な目標を明確にし達成しようとする若者との積極的な関係を構築し支える ・若者のニーズを調べ、若者が求める個々の学習及び支援について協議する ・全ての若者が効果的な学習ができるように幅広い方法を活用する ・若者のニーズにあった公平な情報、アドバイス、ガイダンスを提供する ・若者の成長、活動、教授学習支援の結果としての情報の評価結果を評価する ・教育、訓練、雇用の次の段階への移行の準備をする ・教授学習計画についての相談、評価、記録を通して若者の成長を支援する ・秘密裏に適切なガイドラインを観察する ・日々の情報を収集し、広範な支援戦略と関連して、必要に応じて特別なサービスや他の学習の機会を提供する ・保護者や法的な責任者と効果的な関係を構築する
<p>活動プログラムが若者のニーズや興味関心に合致し、全国基準を満たしているか？</p>		
<p>評価項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラムや活動は包括的で適切かどうか？ ・計画において若者の関与はどうか？ ・プログラムが法的な基準を満たしているかどうか？ 	<p>評価基準</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者に継続的または反復的な教育、訓練の機会を提供し、適切な資格取得や雇用を提供する支援である ・地域的及び国家的に求められる PSHE（行動支援プログラム、健康教育、性教育、薬物乱用）やキャリア教育、市民性教育に効果的に寄与している ・勤労体験や Work-based learning の

			<p>機会を提供している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者が公平な情報、支援、ガイダンスが受けられるようにしている。特に、移行に関してのもの ・診断的な評価の基礎となる若者の興味や適正に答えるための相談を開発している ・専門的な情報、アドバイス、サービスを提供する効果的な紹介システムが提供されている ・機会均等が保証され、社会的統合が図られる
教材が成果や学習に影響を与えているか？			
評価項目	<ul style="list-style-type: none"> ・パートナーシップの活動を組織する職員が適切であるかどうか？ ・特別な装置、学習教材や施設設備が適切であるかどうか？ ・パートナーシップの目的遂行のための材料が効率的かつ効果的か？ 	評価基準	<ul style="list-style-type: none"> ・若者や地域のニーズに合致したプログラムや活動を行うのに必要な職員の数が資格や経験、人種的な側面から見て確保されている ・パートナーシップの優先事項に合致した専門的知見を効果的に活用できる能力を全ての職員が持っている ・活動目的に合った施設である。特にプライバシーの保護や利用のしやすさ ・若者の学習計画、個々の発達に必要な最新情報を若者が得ることができる ・学習障害や身体障害などの若者も考慮し、学習や住居などのその他情報を提供している ・優先事項や同意された結果が財政的な責任によって支えられ、公平な資源の分配がパートナーシップ全体に行き渡っている
リーダーシップとマネジメントが成果の向上と若者の個人的、社会的な発達を支援することに効果的かどうか？			
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・若者や提供者、地域コミュニティに責任を果たすために明確な活動の方向性を示しているかどうか？ 	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・戦略的な活動目的、目標、価値が明確に示され、職員及び非常勤職員が十分に理解している

<p>項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・活動のあらゆる面において一貫性があり効果的な若者への支援を行う効果的な経営ができているかどうか？ ・地域内のコネクションズ活動の発展に若者がどれだけ活発に関与しているか？ ・効果的に改善活動や支援活動の成果を観察し評価し、着実な改善活動を確保しているかどうか？ ・財政的な効果性を図っているかどうか？ 	<p>基準</p> <ul style="list-style-type: none"> ・明確な目的、価値、そして機会均等や統合の戦略がある ・経営責任とアカウンタビリティが明確に定義され、承認されている ・パートナーシップの運営、経営に若者が関与し、活動計画の立案に関与している ・中間的な協力が効果的で総合的にかつ明確に存在している ・質的改善にパフォーマンス・マネジメント、評価、監督が効果を上げている ・全職員に求められる専門的な職能発達が効果を上げている ・行動指標や質保証の水準によって明確にされた質保証のメカニズムが若者と連結しながら遂行されている ・参加状況、活動状況、若者が到達している状況についての正確な情報を収集している ・地域的及び国家的なレベルで財政的な効果性を図り、ベストバリューという方針を考慮している
-----------	--	--

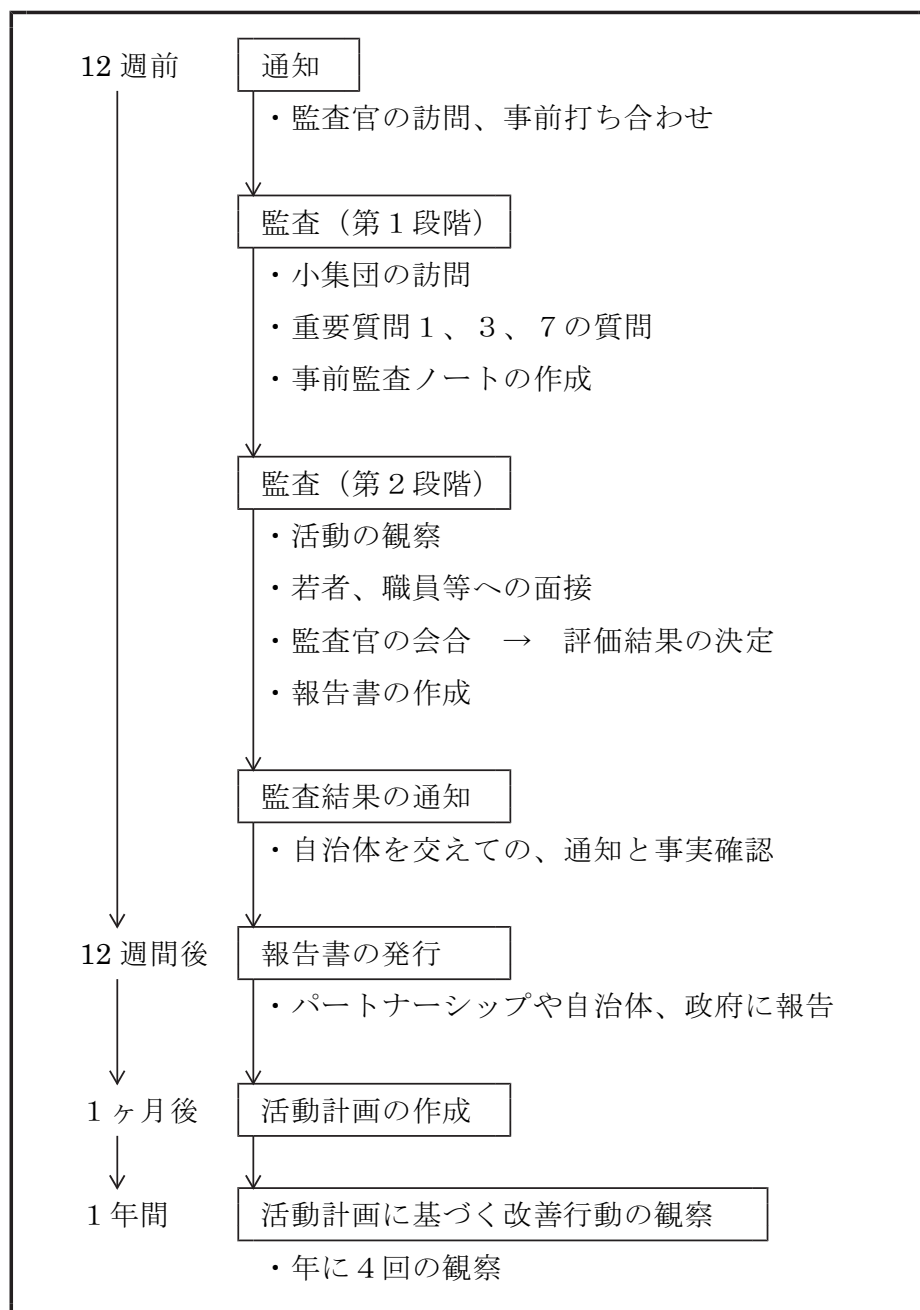
このような枠組みに基づいて、観察して収集された情報や、事前及び監査活動において収集された資料などを参考に評価が行われる。その際、次の7つの尺度で評価される。

- グレード1 : Excellent
- グレード2 : Very Good
- グレード3 : Good
- グレード4 : Satisfactory
- グレード5 : Unsatisfactory
- グレード6 : Poor
- グレード7 : Very Poor

3. 監査の流れ

監査の流れの概略は下図の通りである。

図表 I-3-2 監査の流れ



監査は、最低12週前に通知され、その後に、報告責任者と副報告責任者の監査官が、パートナーシップの代表 (Chief Executive) と面会し、監査について説明を行う。そして、報告責任者は、監査計画を立てる。その後、監査が2つの段階に分かれて行われる。

第1段階では、監査チームの中核となる小集団がパートナーシップを訪問し、重要質問の1、3、7の項目の質問を中心に行う。3日間実施される。しかし、全ての重要質問に関する

る資料は収集し、事前監査ノート（Pre-inspection Notebook）を作成する。

第2段階では、パートナーシップの活動を観察すると共に、職員や若者、自治体関係者などへのインタビューや面接を行う。1週間実施される。パートナーシップの規模に応じて、12 - 17人の監査官が訪問し、活動を行う。さらに、幅広く関連資料を収集し、分析を行う。そして活動の質について評価する。観察では、活動の全体や一部を観察するが、30分以上滞在し、評価するのに十分な情報が得られるようにする。評価は、実践、学習、成果の3つの領域において、前述した7つの尺度で行われる。

第2段階の最後に、監査チームの最終会合を開催し、コネクションズサービスの目的を効果的に果たしているかどうかという観点から、重要質問1である「パートナーシップの質と効果性」を評価する。そして、その結果が、他の評価結果を包含し、その他の重要質問（重要質問2、3、4、7）と矛盾しないかどうかをチェックする。

例えば、評価の結果、次の項目が1つあるいは複数ある場合は、「効果的でない（not effective）」と判断される。

- ・パートナーシップが基本目標を一貫性を持って達成できていない
- ・非常に多くの満足がいかないコネクションズ活動がある。または容認しがたい広範で多様な活動がある。概略的に言うならば、観察した活動の12%以上が満足がいかないと判断された場合
- ・パートナーシップのサービスを受けていない若者の数が多い
- ・パートナーシップの活動への若者の関与が少ない
- ・パートナーシップのリーダーシップとマネジメントの評価が「satisfactory」以下である
- ・サービスの質を保証するのに十分な調整が行われていない

監査においては、様々な形で記録が蓄積される。事前では、パートナーシップに関する教育水準監査院が保有する基礎データやパートナーシップによる自己評価報告書、事前訪問などから得られた情報をまとめ、事前監査ノート（Pre-inspection notebook）を作成する。これは事前の監査チームの会合などの事前準備に活用される。監査中は、記録用紙（Evidence forms）や監査ノート（Inspection notebooks）を使って、観察や面談などの内容を記録し、蓄積する。監査ノートには、若者へのインタビューや面談の記録（若者の直接的な声など）を記入する「Young people's Views」という欄もある。事後に、監査記録をまとめた報告書を作成し、それを基に評価が行われる。

監査後は、地元の自治体も招いて、公的なフィードバックと事実確認の会合が持たれる。監査終了後12週間以内に報告書は作成され、パートナーシップ、全国コネクションズ協会（Connexions Service National Union, CSNU）、政府に報告書が配布される。パートナーシップは、報告書受領後、1ヶ月以内に行動計画を立てなければならない。それに基づく改善活動は、1年に4回のペースで観察が行われる。

監査報告書は、3つの部分から構成される。第1部は概要である。ここでは、パートナーシップに関する基礎情報と、5つの領域に関しての監査結果及び若者の感想も記載される。第2部はコメントである。ここでは、7つの重要質問における監査官の判断に関する情報が記載される。第3部は付録である。ここでは、監査官の訪問先（学校、カレッジなど）やパートナーシップが管轄する地域の基礎情報などが掲載される。

4. コネクションズ政策への評価

2001年から始まったパイロット事業の12カ所に対する監査報告書が2002年10月に発表された。その中では、初年度の成果として、次の点を指摘している。第1に、コネクションズが導入されたことで、パートナーシップを中核として、若者へのサービスに関連する機関の連携関係が促進され、若者への効果的な支援活動が可能となった点である。3分の2のパートナーシップが、重要なパートナーとして、ユースサービス（Youth Service、地方教育当局とボランティア団体が提供するサービス。13歳から19歳、場合に応じて11歳から19歳の若者を対象に、ユースクラブ、ユースセンターなどにおいて、情報提供や社会性を育成する教育活動を提供し、若年無業者数の削減を目指す。このほか、アルコールや薬物などの問題を抱えた若者の更正のための活動も行う。）や雇用者、訓練提供者を挙げている。しかし監査の結果、その多くは、コネクションズサービスの本質を十分に理解しておらず、果たすべき役割や責任が不明確なまま活動が行われているという問題点が明らかとなった。その結果、活動の質や成果が評価しづらいという課題も指摘されている。

第2に、若者を事業に参画させることにより、若者が自信を持ち、同時に新たな技能や知識を獲得できるという点である。若者の参画の戦略が成功しているところでは、明確な実践と協力者の専門的な知見が示されている。また、若者の意見を吸収し事業立案に活かすと若者の参加意識が向上したという成果も指摘されている。具体的には、小グループを組織し、情報発信の方法や情報の内容、支援の内容などに関する若者の意見を取り入れたり、意思決定に関与する仕組みとして、例えば、Milton Keynes や Buckinghamshire、Oxfordshire の「Engaging Young People」や Cheshire and Warrington の「Reference Group」、Cumbria の「Young People's Panels」などが紹介されている。また、具体的な参画の形態として、パーソナルアドバイザーの選考や訓練などにも関与する取り組みも紹介されている。例えば、West of England や Cornwall and Devon、North London などが紹介されている。しかし現実には、多くのパートナーシップでは、参画の割合が低いという点や若者の意見を徴収したり、意思決定に反映させる仕組みがシステムとして確立されていないなどの問題も指摘されている。

第3に、パーソナル・アドバイザーの存在である。若者が持つ複雑で多様なニーズを把握し、それに対応した支援を保証するのにパーソナル・アドバイザーが大きな成果を果たしていることが明らかとなった。多くの若者もパーソナル・アドバイザーの活動に対して高い評

価をしている。パーソナル・アドバイザーの活動としては、自分の仕事に対して明確な目的意識を持ち、計画を立て、自分の持つ個人的な情報を使い、若者の人生設計を支援することが重要であるとされている。このようなパーソナル・アドバイザーの活動の成果がコネクションズの活動の成果に影響している。しかし現実には、監査の結果、パーソナル・アドバイザーの存在が重要であることが証明されながら、人材の確保や彼らの采配などのマネジメント、人材育成が追いついていないという課題が浮き彫りになっている。3分の2のパートナーシップにおいて、パーソナル・アドバイザーの配置や専門性において「unsatisfactory」と評価され、彼らへの支援も不十分であるとされている。

第4に、キャリアガイダンスにおいて、総合的な支援が可能になったことである。キャリア教育ガイダンス (Careers Education and Guidance) の情報源は大変よく、パートナーシップもそれらを活用し、特殊な領域については追加的な資料を作成している実態が明らかとなった。しかし、多くの学校が持つ Work-based training に関する情報の質は良くないということも指摘された。そこで多くのパートナーシップは、ワンストップ形式の情報やアドバイスを提供するキャリアガイダンスを主目的とした設備を創設し、成果を上げていることがわかった。

以上のことから、コネクションズの意義として、第1に就労への動機付け、将来設計、進路選択の能力が育成されたこと、第2に支援活動の継続性と一貫性が確保されたこと、第3に組織的で包括的な支援及び情報提供活動が実現できたことが指摘できる。その一方で、今後の課題として、第1にパーソナル・アドバイザーなどの関係者の職能発達の必要性、第2に関係機関のより有機的な連携協力体制の構築の必要性が指摘されたとまとめることができる。

このように評価されたコネクションズに対して、実際にサービスを受けた若者は次のような評価をしている。政府が民間の調査会社に委嘱して行った約16,000人の若者へのインタビュー調査の結果である。

- ・ 92%の若者がインタビューの前にコネクションズを知っていた
- ・ 91%の若者が「非常に」あるいは「かなり」満足していると回答
- ・ コネクションズ・サービスの職員への評価は高い
 - 98%が「非常に」あるいは「かなり」親しみやすいと回答
 - 92%が「非常に」あるいは「かなり」知識があると回答
 - 80%が「非常に」あるいは「かなり」コンタクトしやすいと回答
- ・ サービスから積極的な影響を受けている
 - 68%が将来について考える時に助けになったと回答
 - 47%がサービスを受けて、より自信が持てるようになったと回答
- ・ コネクションズに対して積極的な評価が高い
 - 90%が多くの機会を提供していると回答

- 86%が若者を支援する他の選択肢を提供していると回答
- ・ コネクションズに関連する他のサービス（コネクションズカードやコネクションズ・ユース・チャーター）についての認識は低い
 - 19%がコネクションズ・カードを知っている
 - 5%がコネクションズ・ユース・チャーターを知っている
- ・ 教育や就労に関することでコネクションズを活用していることが多い
 - 86%が仕事やキャリアについて相談
 - 76%が教育について相談
 - 58%が訓練や Work-based learning について相談
- ・ その他の事項についてコネクションズと関わることもある
 - 21%がお金や給付金に関すること
 - 11%がストレスに関すること
 - 10%がアルコールや薬物に関すること
- ・ コネクションズが提供するアドバイスについては全ての事項について「非常に」あるいは「かなり」有効であるという回答が多い

2002-03年度の教育水準監査院の年次報告書では、この年に実施された12カ所のパートナーシップへの監査結果について、8カ所が「good」又は「very good」の評価を受け、1カ所が「satisfactory」の評価を受けた。その一方で3カ所が「unsatisfactory」の評価を受けたと報告している。

具体的には、活動の成果については概ね「good」、リーダーシップやマネジメントについては一般的に「satisfactory」、活動の質についてはほとんどが「good」とよい評価を受けている。しかしその一方で、コネクションズ活動への若者の参加は不十分であるという評価を受けている。

5. まとめ

以上のようにコネクションズは、行政の縦割りを是正し、総合的かつ包括的に若者への支援を行うことにより、支援サービスの質や効果性を高め、若者が人生のよりよいスタートをきることができるようにすることを目的とした事業である。その点については、パートナーシップという組織を立ち上げたことにより、その組織が要となり総合的かつ包括的な支援サービスが提供されるようになっていたことが監査結果からも証明された。また、パーソナル・アドバイザーが中核となって支援活動を行うことにより、受け手側である若者の視点からも、総合的かつ包括的な支援が受けられるようになったという効果が上がっていることも明らかとなった。

しかしその一方で、事業の拡大に対応する人材育成、特にパーソナル・アドバイザーの養成、彼らの専門的な職能発達という課題や、若者の参加意欲の育成とそのためのシステム作

りというソフトの面が課題となっていることも明らかとなった。

コネクションズの導入当初は、短期間に多くのパーソナル・アドバイザーを確保することが必要であったことから、多様なバックグラウンドを持つ人材を幅広く採用した。その結果、パーソナル・アドバイザーの能力にばらつきが生じることとなった。研修等によりその是正を図っているが、既存のパーソナル・アドバイザーの専門的な職能開発が重要な課題となっている。また、人材確保という点では、地域間格差という課題がある。多くの地域でパーソナル・アドバイザーの確保が困難である中で、地方においては、人材確保という点では都市部より深刻な課題を抱えている。国家的に何らかのインセンティブを保証する仕組みを考える必要があると思う。今後は、パーソナル・アドバイザーに求められる専門的な職能について明確化を図ると共に、「養成 - 採用 - 研修」というパーソナル・アドバイザーの職能発達 の仕組みを体系的に整備していくことが重要であると考えられる。

ブレア政権は、「官」でも「民」でもない、自立した「市民」と「官」「民」がパートナーシップを結び新たな共生した社会を築くことを目指す「第三の道」という理念に基づき改革を進めている。このような社会を実現するには、「市民」の育成が重要な課題となる。このような「市民」を育成するためには、自らの使命を自覚し、社会へ参画する「生き方・在り方」教育を行うことが重要である。個々のニーズにあったサービスを提供し、よりよい人生のスタートをきり、社会への参加を目指すコネクションズは、この一つの取り組みとして評価できるものである。このような観点からも、若者がコネクションズに積極的に参加をしていく仕組みを作っていくことは重要であると言える。今後、多様な関係者の連携関係の中に、若者の参画をどのように位置づけ、それを制度化していくのかという視点を検討していくことは、コネクションズの拡充整備の一つの側面として検討していくことが必要である。また同時に、サービスの受け手という意識から、当事者意識を持っていくという、若者自身の意識改革を図っていくことが必要である。そのためにも、早期からのキャリア教育や市民性教育を体系的にそして系統的に行うことが重要である。

引用・参考文献

- OFSTED (2003) Handbook for inspecting Connexions partnerships, November .
- OFSTED (2002) Connexions Partnerships A Framework for Inspection, April .
- OFSTED (2002) Connexions partnerships: the first year 2001-2002, October.
- OFSTED (2004) Standards and Quality 2002/03 : The Annual Report of Her Majesty's Chief Inspector of Schools, February.
- Ed Mortimer, Karin Oleinikova and Luca Griseri (BMRB Social Research) (2003) Customer Satisfaction Survey: Improve your Connexions, May .

第4章 EUの移行政策に見る現状認識と政策対応

1. 「移行期」への政策関心

学校から仕事への直線的な移行が、労働市場の変化のなかで困難となり、また若者自身もそれを良しとはしない意識の変化がある。高等教育への進学一般化に加え、職業以外の諸活動（長期旅行、ボランティア活動、ユースカルチャー、体験活動など）の世界が広がっていることも、仕事の世界へ入る時期を遅らせたり、仕事の世界を相対化させる条件となっている。このような諸変化が相まって、青年期と成人期の間にひとつのまとまった新しいステージが出現している。この時期をポスト青年期と呼ぶ。それは、成人期への移行過程にあるが、移行期が長期化している点に近年の特徴がある。もともと移行の型は社会制度と社会経済構造および文化・慣習によって規定されている。上記の変化は、工業化と福祉国家（西欧の場合）の枠組みの中で構築された「成人期への移行」の型が大きく変化したことを表す現象である。若者の変化は1980年代に先進国で認識されるようになった。若者に生じた変化は6点にまとめることができる。

高等教育が普及するにつれて、教育の効果と教育費のバランスがとれなくなっていく。

その結果、奨学金に対する社会的合意を得ることが困難になり、教育費の受益者負担が進行する。

就職が厳しくなって失業率が上昇するだけでなく、雇用と失業を繰り返す時期を長期に経験するようになる（近年まで、日本ではみられなかった）。

よりよいチャンスを得るために、教育期間中あるいは卒業後に待機することを選ぶ者が増加していく。若年者の雇用問題は、単に仕事がない（失業）という現象ばかりでなく、納得のいく仕事に着手することに失敗している現象とが混合した問題である。

早いうちに特定の職業コースに乗ることを避ける傾向がみられる。

結婚形態をとって自分の家庭をもつことを先延ばしする傾向がみられ、晩婚化・非婚化、同棲の一般化、離婚の一般化など、若者の家族形成上に大きな変化が生じる。また、若者の育つ家庭環境において、親の離婚・再婚が一般化する。

例えば、旅行のために就職を遅らせたり、お金より満足のいく仕事を得ることを重視する意識が高まるなど、「働くこと」に対する意識と行動に変化が生じる。

ところで、移行期において想定された課題を挙げると、1) 安定した職業生活の基礎固めをする、2) 親の家を出て、独立した生活基盤を築く、3) 社会のフルメンバーとしての権利を獲得し、義務を果たすことができるようになる、4) 社会的役割を取得し、社会に参画する、などである。上記6つの変化は、このような課題を果たすという点において大きな変化が生じていることを示す現象であった。その結果、成人期への移行パターンに変化が生じた。工業化時代には、子ども期から成人期までの一本の順序だった連続的な移行ルートが存

在したが、1980年代以後、移行期が長くなるだけでなく、一步一步目的に近づくような「直線的移行」から、より複雑なジグザグな移行へと変化した。移行パターンの個人化・多様化・流動化が始まったのである。

このような状況をふまえて、若者研究のなかにも変化が生じた。1980年代から1990年代にかけて、研究は“成人期への移行”に焦点化するようになった。私的な子ども期から社会的シティズンシップへの移行局面としての若者の生活に関心が当たるようになった (Furlong and Cartmel 1997, Jones 2002, Jones and Wallace 1992)。このような転換を促した最大の環境変化は、若者の失業問題であった。イギリスの青年心理学者ジョン・コールマン等の、*The Nature of Adolescence* (3rd. edition) の序文によれば、第1版を出版した1980年以後、若者に関連する社会経済環境の変化が矢継ぎ早に起きたが、最も大きな変化は、家族と労働市場という2つの領域で起こったという (コールマン・ヘンドリー 2003)。

若者をめぐる環境変化は、若者に均質の影響を及ぼしたのではなかった。一方では、教育水準が上昇し、<長期化する依存期を謳歌する豊かな若者>の登場というプラスの結果をもたらした。国家の後押しがあったとはいえ、何よりも家庭の所得水準の上昇という条件がそれを可能にしたのである。日本のように親掛かりの程度が強い国と、福祉国家の枠組みのなかで、大学教育費や住宅などの公的支援の多い西欧諸国というような差異があるとはいえ、どの社会でも親掛かりの期間が長期化し、社会的責任・義務を免除された「自由で豊かな若者」が生まれたことには変わりはない。高等教育への進学は若い世代のライフチャンス、自由と自律性を増し、伝統的枠組みが消失したことは、若者のライフコースの柔軟性を拡大するものと肯定的に評価された。

他方、若年労働市場の悪化によって、ミドルクラスに属さない若者の中に、失業や貧困に陥る者が増加した。また教育水準の上昇という一般的状況下で、学校教育での失敗、不適応は、その後のライフコースに致命的な不利益をもたらすこととなった (宮本 2004 b;2005)。しかも、財政の逼迫を理由に福祉国家路線の転換が進み、長期化する移行期の若者に対する国家の役割はむしろ後退した。自立が延期され、国家の後押しがなくなり、代わりに、親の責任が強化されたのである。しかし責任を果たすことのできない家庭の困難が顕在化した。1980年代後半以後、EU諸国で、「移行期」に焦点をあてた新しい議論が展開するのであるが、それはこのような時代状況があったからである。EUにおける移行政策は、若者が親から独立して自分自身の生活基盤を築く権利 (自立の権利) を認め、雇用、教育・訓練、家族形成、住宅、社会保障施策によって、成人期へのすみやかな移行を保障する政策体系であった (宮本 2004 b;2005)。一方、日本では近年まで、「移行期」が明確に意識されることはなく、研究上も社会政策上も議論は未発達のみであった。

2. 若年労働市場の変化と政策対応

このような移行政策の中核には雇用政策が位置付けられた。その背景と政策対応はどのよ

うなものであったらどうか。

欧米諸国では1970年代末から若年者の失業が大きな社会問題となった。労働世界における変化を需要側からみれば、サービス経済化が一層進展して単純技術産業における就業者が著しく減少したが、高学歴化が進むなかでの低学歴の若年者は、その打撃をもろに蒙ることになった。また、必要に応じて外部人材を受け入れる、いわゆるアウトソーシングが進んだことによって、若年労働者の就職はますます狭き門となった。また、非典型的就業関係が拡大し、企業との結びつきよりも職業との結びつきが強まったが、その結果、広い基礎的専門性のうえに経験の蓄積をもった人材が有利になった。そのことも経験の蓄積のない若者を不利な立場に追いやる原因となった。

このような状況を背景に、若年者に関する多くの調査・研究と政策の展開があった。それにもかかわらず、景気回復期には若年失業率は低下したとはいえ、1980年代から90年代を通して、学校にも雇用にも職業訓練にもついていない状態の若者の数はむしろ増加し、しかも固定化する傾向がみられた。こうした実態に対して、1990年代半ば以後、EU 諸国では「社会的排除」という用語を用いて、ステイタスゼロの若者を政策の対象とするようになった。

2.1 イギリスにおける若者の社会的排除の実態

1990年代半ばまで、イギリスでは長期に失業状態にいる若者、さらには最終学校卒業後、一度も職につくことなく公的給付に依存している若者たちを、アンダークラス (underclass) に特有の問題としてとらえる動きがみられた。働く意欲の低さや福祉への依存体質が労働者階級とは区別される下層階級の特徴として、攻撃された。増加するティーンエイジャーの未婚の母は攻撃の矛先となった (Murray 1990)。一方、1990年代に一部の研究者は若年者の実態調査をもとに、若者をアンダークラス問題として扱うことに反論し、社会経済構造が、成人期への移行を危機に陥れていることに警鐘をならした (Cole 1995, Furlong and Cartmel 1997, Jones 2002)。

若年失業は、単に仕事がないというに留まらず、貧困、社会的孤立、犯罪や疾病、社会保障の権利の喪失など、重大な困難をもたらす。とくに発達途上において、職業経験を積みながら社会関係を広げていくべき年齢段階における失業は、成人の失業とは異なる問題を生むものである。そこで、失業や雇用不安定のために、社会的に要求されているあらゆるものにアクセスできず、社会生活上も孤立し周辺化する現象を社会的排除 (social exclusion) のひとつととらえ、この状態に陥ることを防止するのが、若者政策の重要課題となった。

1997年に政権についた労働党ブレア政権は、社会的排除防止ユニット (Social Exclusion Unit) をたちあげ、社会のメインストリームから隔離された若者への取り組みを開始した。そのひとつが2001年に開始されるコネクションズ・サービスであるが、それについては前章で扱った通りである。

2.2 若者の二極化

1999年に社会的排除防止ユニットが提出したレポート（Bridging the Gap）には、NEETに陥り易い若者層の特徴が指摘されているが、それは、1990年代の主な研究が明らかにしてきたことと一致している。社会全般の高学歴化にともなう「成人期への移行の長期化」は、若者の二極化をもたらした。マイナスの影響は、低学歴、低い社会階層、エスニックマイノリティ、高失業地帯といった条件をもった若者に集中的にダメージを与えていると指摘された。しかも、若年失業者のコアは固定化し、しかも増加する傾向にある [Furlong and Cartmel 1997, Jones 2002, Meadows 2001]。

「若者、シティズンシップ、社会変動」と題する2003年経済社会協議会（ESRC）研究プログラムの報告（ESRC 2003）では、社会的排除に陥る危険性のある若者に関して、以下の点が指摘されている。

リスクの高い若者には、私生活と、教育/訓練、仕事の持続性や、安定したサポートが欠けている。したがって、彼らにはもっと柔軟な道程が必要である。例えば、授業開始時刻の多様化、再入学のための複数のチャンスへ容易にアクセスできること。コネクションズのパーソナルアドバイザーから高度に個人化したサポートを受ける期間を延長することなどである。

NEETの社会統合を進めるためには、職業コースの質と地位を高めることが有効である。

貧困地帯では、貧弱な職業訓練と仕事機会しか与えられていない。

雇用者、訓練担当者、コネクションサービスは協働して、若者のやる気、労働市場、訓練提供を相互にマッチさせることが必要である。

independent learning というトレンドは、家庭や地域の資源の乏しい若者には適切とはいえない。不利な若者にはもっと“親密な”アプローチが必要である。自己選択と責任というレトリックで表現される現在の教育政策は、不利な若者や中範囲の若者（家族内で初めてAレベルをとった者など）には不利である。

中学段階での社会的スキル訓練が行われるべきである。このことが求職活動における面接、衣服を整えること、生活設計に役立つ。

貧困な地域への投資の必要性

教育・訓練・仕事のために、家を離れたいと思っている貧しい若者へのサポートを強化すること。現実には、公的住宅、所得保障・住宅購入、ソーシャルネットワークの支援を失うことを恐れて、限定された地域労働市場と訓練機会にしがみついている。頻繁な怠学は、長期にわたる社会的排除をもたらす。

社会的排除の若者は、長期失業者（働いていない）というよりも、政府スキーム、学校、低賃金、低スキルの臨時仕事の間を周期的に移動している。失業も周期的におこってい

る。失業しっぱなしという状態ではない。また福祉に依存しようとする、という考えもない。これは、アンダークラス理論には反している。

この報告書では、ブレア政権の政策の目標であるところの、教育 / 訓練へのアクセスを改善することだけでは、若者のなかのもっとも必要性の高い者の社会的排除を防止することにはならないと指摘されている。

ESRC 研究プログラムと並ぶものに、ジョセフ・ラウントリー財団の助成による大規模な研究プロジェクトがある。これは1997年に開始され、若者を総合的に検討するための大規模な研究プロジェクトで、「若者プログラム」と呼ばれている。このプログラムは27のプロジェクトから構成されているが、そこには4つの大きなテーマがあった。若者の成人期への移行局面、脆弱性と排除、若者の世界観、不利の累積である。各研究プロジェクトは複数分野から構成されているものが多い。研究者だけでなく政策立案者や実践にたずさわる者も加わっている。これらの研究成果は、2002年にジル・ジョーンズによって“ Youth Divide ”と題して報告されている (Jones 2002)。

この題名に示されているように、若者が二極化していることが若者プログラムを通しての共通の知見であった。二極化は「性急な移行 fast track」と「ゆったりとした移行 slow track」という2つのタイプに象徴的に現れている。前者は学校卒、早期の離家、同棲・家庭をもつなどのイベントを短期間に経験していくタイプ、後者は周囲の援助を受けながらゆっくりと移行していくタイプである。若者は不均質であり、不平等であり、それが移行のあり方に反映しているというのである。性急な移行は20～30年前の労働者階級では普通のことであったが、現在ではそれを好ましいことではないと考える人々が増加した。それにもかかわらず、性急な移行を経験する若者たちには、以前より不平等とリスクが付随していると総括されている。

2.3 スウェーデンにおける若者の社会的排除の実態

イギリスと比較して、NEET の数が相対的に少ないスウェーデンでも、無業の状態にある若者の存在は、社会政策上の重要課題と認識されている。2003年2月、政府は16歳～24歳で学校、雇用、訓練のどこにも従事していない状態にある若者（スウェーデンでは英語でアウトサイダー outsider と称している）に関する、より詳細な調査を実施する専門委員会を結成した。同年11月に、この調査結果が報告されたが、その概要はつぎの通りである。

2002年に、16～24歳人口の2.7～3%がアウトサイダーであった。16～19歳は1990年代中盤まで減少していたがその後増加に転じた。また20～24歳は90年代半ばまで増加したあと減少したが、それでも1990年時点ほど下がりはいない。

2万7000人のアウトサイダーのうち1万1000人はスウェーデン外の生まれである。低学歴者が多い。義務教育も終了していなかったり、義務教育のみで終わる若者のなかには、学校

でのいじめ、失敗を経験している者が少なくない。高校教育を受けておらず職歴がないと仕事につくのが困難だという現実が、アウトサイダーになる大きな原因となっている。義務教育を終了していない場合のリスクは、終了直後よりも、その後の方が大きい。

2001年の調査によれば、16～24歳の2万人が2年間アウトサイダーの状態にあったという。これらの若者は、社会のなかに自分の地位を確立することが困難な状態にある。彼らは、仕事と仕事の間、一時的にコースカルチャーに参加したり、長期旅行に出かけたりしている。これらの断片的な活動を誰に相談することなく、自分で取り替えるという状況にある。

アウトサイダーになる若者は、学校期間中にさまざまなサポートを受けているにもかかわらず、その効果はあがっていないという。学校を出る時にそれまで受けていたサポートから離れてしまい、自力でやることになることが理由のひとつになっているからである。アウトサイダーになった道筋は多様であり、なぜそうなったのかを表現できない者が多い。しかし彼らは仕事を必要としているし、それを充分自覚している。仕事をもちたい、自分を確立したい、社会に参加したいという気持ちはあるが、彼らを長期的にサポートしてくれる人を知らない状態にある (Statens Offientliga Utredningar 2003)。アウトサイダーが30～35歳になれば社会的コストはもっとかかるはずであり、社会がサポートのためにもっと投資することが、解決法であると報告書は指摘している。

2.4 スウェーデンにおける若年者雇用支援の手法

スウェーデンでは、イギリスのコネクションズのような大規模な支援サービスは行われてはいないものの、それは、学校教育段階からのきめ細かな発達保障のしくみが前提としてあるからといってもよい。そのうえで、20歳以下の若者に対する責任として、訪問ベースの組織、義務教育後の教育と発達の活動のためのサポートの提供、高校レベル教育を与える責任とそのフォローアップ、が重点方策とされている。支援の方法の特徴は、個人プログラムを優先することにあるとされている。

アウトサイダーになりやすい若者は、仕事に必要な教育水準に達していないことが大きな原因となっているという認識から、すべての若者に仕事を確立するに必要な教育機会を保証することが目標となっている。とくに、アウトサイダーには、埋め合わせ志向の教育（欠けているものを補うことを目標とする教育）が必要で、それは個人のニーズを基礎にした教育であると考えられている。したがって、成人教育等からのサービス提供や、徒弟制、インフォーマル学習など、対象にあった教育機会を適用することが必要な措置となる¹。さらに、仕事を探している若者にとって、個人的サポートは非常に重要であり、若者に関係する地方行政機構のなかで、雇用事務所は重要な資源であり、いつでもサポートが受けられる場所として認識されることが必要とされている。また、雇用事務所、地方当局、業界の協力関係で、全国10の地方当局において試行されている、ナビゲーター・センターは、アウトサイダーにとって信頼できる基盤として機能することが期待されている。

2.5 EUにおける若年者雇用政策

2.5.1 特徴

このように、成人期に達するすみやかな移行が困難になり、リスクをともなうジグザグな移行へと変化している事態に直面して、学校から仕事への移行をはじめ、成人期への移行を支援する政策（移行政策）が登場した。この移行政策は、若者が大人としての地位を獲得することを保障しつつ、同時に若者を社会へと統合していくことを目的にしている。教育・訓練制度、雇用制度、社会保障制度、住宅政策などが移行政策の要素を成している。これらの要素の中心に雇用政策が位置付けられている。

2.5.2 若年者雇用に関する政策

ワークフェア政策

1970年代末に始まる若年者の失業問題に対して、先進諸国はさまざまな取り組みをしてきたが、決定的に有効な解決策があったというわけではなかった。しかし、成人期への移行の時期の達成課題として、職業的地位の確立は不可欠であり、若者を社会へ包摂する条件として「労働市場への統合」がもっとも重要だと認識された。雇用を通じた福祉（ワークフェア）が雇用政策の基本となっている。

このような共通認識をふまえて、1997年のEUルクセンブルグ雇用サミットで採択された「ヨーロッパ雇用戦略」では、若者の就業支援が指針のひとつに加えられ、各国で若年者雇用に取り組むことが義務付けられた。具体的には、2002年末までにすべての若者に対して、失業状態が6ヶ月に至る前にニュースタートと呼ばれる教育・訓練プログラムを提供することが協定されたのである。

この間、EU諸国では、「自立」と「活動」が若者を論ずる際のキータームになってきた。雇用を通して若者を活性化するワークフェア政策が導入された。これは、権利と責任の概念を用いて若者を活性化しようという積極的労働市場政策である。このような雇用政策は、伝統的シティズンシップからの転換と理解されている。しかし一方には、労働市場への参加を義務とする点で、構造的問題を個人化したという批判もある。ワークフェア政策への志向は各国に共通する傾向であるが、強調点の違いが各国の雇用政策の特徴をなしている。たとえば、イギリスでは「経済活動への参加」（経済的責任を果たすという意味）が強調されているのに対して、スウェーデンやデンマークでは「社会への参加を活性化する」ことが強調されている（表 -4-1）（Wallace and Loncel 2002:43-48）。

図表 I-4-1 各国の雇用政策の特徴

国	雇用政策の特徴
デンマーク	フレキシブルで個別化された学習経験の重視。個人別の経歴の構築
スウェーデン	普遍的若者政策アプローチ。個人別の経歴の構築 ²
イギリス	経済的自立の強調。労働市場への直接の移行重視 エンプロイアビリティの重視
ドイツ	社会的地位への適応。徒弟制による訓練重視
南欧	明確で自立した若年者のための地位を導入する努力 学校教育・職業訓練・労働市場政策の全般的な改革

統合された移行政策

このように、ワークフェアを前提としながらも、国によって異なる特徴があるが、政策理念にみられる変化には共通性がある。従来は職業訓練をほどこして速やかに雇用へと参入することを促す手法（雇用重視）が中心であったのに対して、移行政策にみられる雇用政策は、フレキシブルな生涯学習が成功へのかぎとする「教育重視」モデルへとシフトしている。この点については後段で再度述べる。

支援の方法も、集団から個人へとシフトしている。若年者向けプログラムの手法は、従来の「集合的プログラム」より、若者の欲求や願望を考慮して設計された「個人発達プログラム」の成功率が高いという諸研究の成果を踏まえ、個人ベースのカウンセリング手法を用いた経歴的指導に力点が置かれている。職業を個人発達の一部として位置付け、若者自身が計画を作るのを支援するというスタンスに立ち、ひとりひとりの若者をホリスティックに支援するという手法である（沖田 2004）。

積極的労働市場政策が個人発達プログラムの手法へと転換したのは、現代の若者の状況とその社会的コンテクストによる。前述の通り、近年の多くの研究や実践のなかから、移行期における失業の危険性とそれと密接に結合している＜社会的排除＞は、これまで考えられていたより複雑だと指摘されてきた³。しかし、非就業の若者を対象とする大部分のプログラムは社会的統合を労働市場への統合へと単純化し、集合的プログラムで対応するために、十分な効果を引き出せていない。この障壁を打破するには、移行システムの構造、背景となる文化・思想、若者自身の経歴とライフコースをおさえることが必要だと指摘されている。個々人の経歴に焦点をあて、教育・訓練・福祉・労働市場をより協調させる政策が必要で、これを、＜統合された移行政策＞と称している。

若年者労働市場政策の多様化

若年労働市場は、学校から仕事へのストレートな移行をモデルとする政策だけでは、すべての若者をカバーすることができなくなっている。そこで、移行期の発達を保障するという観点から、若年者労働市場政策の多様化が生じている。

一つ目のタイプは、移行的労働市場を通じての統合という方法である。従来のような有給雇用という形態に至らない、訓練的、ボランティア的性格を帯びた活動を、職業に到達する道筋として位置付け、こうした領域における積極的活動を支援する政策である。その背景には、有給雇用とその他の生産活動の境界があいまいになってきているという実態がある。若者を職業を通して社会へ統合するにあたって、教育と訓練が重要であるという認識が高まっているのである。ここでいう教育は、フォーマル教育に限らない。むしろインフォーマルあるいはノンフォーマルな学習の有効性が高いと指摘されている⁴。

二つ目のタイプは、ソーシャルサービスとユースサービスが若者のための仕事を創出するという方法である。つまり、労働の観点から第三セクターをみなおし、そこでの活動を通して、学習や訓練や雇用へといざない、新たなキャリア観を作り出そうとするものである。

三つ目は、第三セクターを若者の内的動機作りにも効果的なインフォーマル、ノンフォーマル学習を提供できるメリットをもつものとして位置付け、若者に自信をつけさせながら、若者が自分自身の経歴を形成するために必要な機会を提供するという方法である [伊藤 2001、日本労働研究機構 2003:135-159、Walther and Stauber 2002]。

3. 若者の意思決定への参画とシティズンシップ政策

雇用政策と並ぶ重要な政策は、若者の社会的統合をシティズンシップとして位置付け、社会への参画を大胆に進めようという政策である。青少年・若者を意思決定へ参画させようという政策は、1985年の国連世界青年年に登場し、1989年に子どもの権利条約の国連採択で定式化するが、それが具体化していくのは1990年代後半に入ってからである。成人期への移行は、自立への移行を主要なダイナミクスとしており、選択の力、自己決定、参加、そのための情報提供、エンパワーメントなどが、シティズンシップ政策を表現するキーワードである。ブレア政権の若者政策をみても、若者の間の政治への一般的な忌避と政治への不参加による脅威を克服するために、シティズンシップと参加を強調することによって、社会的排除への取り組みを加速化することが重点となっている。

2001年の欧州委員会による「若者に関する白書2001」は、このような潮流を明確に示している (Commission of the European Communities 2001)。この白書は、ライフコースの個人化・多様化、少子高齢化による若年人口比率の縮小、そしてグローバル化というキーワードで現代の若者の特徴をとらえ、若者政策に関する EU 加盟国の協力体制を提案したものである⁵。そこには3つの柱がある。

若者の積極的シティズンシップ active citizenship

若者を意思決定のプロセスに参加させること、つまり積極的シティズンシップを打ち出している。その際、情報は積極的シティズンシップを育てるために不可欠な条件とされている。雇用や労働条件、住宅、学習、健康など、広い分野に関する情報と、地域活動計画に関する情報などを若者に公開すること、また、情報に対する平等なアクセスの権利の重要性が指摘されている。さらに、内容の点でも比率の点でも情報は若者を含んでいること、また、利用者にとって使いやすく、わかりやすい情報であることが重要と指摘されている。

経験分野の拡大と認識

高学歴社会における若者の社会経験不足というジレンマの打開策である。教育や訓練は、従来のような伝統的でフォーマルなものに制限されるものではない。また、若者の移動性を高めることやボランティア活動などの新しい分野を開発し、教育と訓練の政策にこれらをつなぐことに優先順位を置くべきであると提起されている。

若者の自律 autonomy を促す

若者にとって自律は極めて重要な要求である。それは自分で動かせる資源とくに物的資源によってもたらされる。それゆえ収入の問題は決定的である。若者は、雇用や生活保障、労働市場政策はむろんのこと、住宅や交通に関する政策にも影響される。これらはすべて若者のすみやかな自律を促すために必要なものであり、彼らの視点や興味を考慮に入れながら開発していくべきである。したがって、若者政策は特定分野に限定されたものではなく、若者の生活を支えるホリスティックなアプローチである。なかでも物的資源が強調されている点に移行政策の特徴がある。

に関してはいえば、すでに述べた「若者、シティズンシップ、社会変動」と題する ESRC 研究プログラムは、シティズンシップ教育の成果に関連して、次のように報告している (ESRC 2003)。若者のシティズンシップのセンスは、フォーマルな理解より、様々な領域における体験によって得られている。また、若者のアクション・グループは、考えられているより普及している。イベントに参加することによって、地域社会の一部であると感じる機会になっている。家族、学校、友人関係、地域での参加経験が、よりフォーマルな学習 (シティズンシップ教育) を補強している。

若者の自律性が強調される時、そこには近年の雇用政策と通底する若者観が存在しているとみてよからう。雇用や生活保障、労働市場政策はむろんのこと、住宅や交通も若者のすみやかな自立を促すために必要なものである。その点で、若者政策は雇用など特定分野に限定されたものではなく、若者の生活を支えるホリスティックなアプローチでなければならない。なかでも物的資源が強調されている点に近年の移行政策の特徴がある。

このような若者観は、先に述べたイギリスの若者政策においても前提になっている。若者の間の政治への一般的な忌避と政治への不参加による脅威を克服するために、シティズンシッ

プと参加を強調することによって、社会的排除への取り組みを加速化することが重点となっているからである。

4. EUの移行政策の特徴と政策課題

4.1 EUの移行政策の特徴

その一方で、若者の雇用問題に端を発したEUの移行期への関心の高まりと移行政策は、単に雇用対策に終わることなく、包括的な移行政策へと展開しつつあることに着目する必要がある。その根底には、ポスト工業化時代に対応する新しい若者観がある。

EUの若者政策の第一目標は、若者の自立の権利を保障することである。この含意は、親から自立して自分自身の生活を築くことができるようになること、そして社会の完全なシティズンシップを取得することを、成人期への移行の目標として、それを権利として位置付けている。具体的には、雇用、教育、職業訓練、社会保障、住宅などの政策が移行政策の柱を成している。

このような点で、EUにおける移行政策は、成人期への移行に対する公的責任を形にしたものである。とはいえ、長期化する移行期の経済的負担を、誰がどの程度負うのかというテーマは残っている。親の責任が強化される傾向に対しては、強い警鐘が鳴らされている。

4.2 移行政策における権利と義務

一方、移行政策には、権利と義務をめぐる微妙な関係がある。移行政策の背景には、成人期への移行が長期化しているという現実があった。これには、自立に必要な手段へのアクセスに時間を要すること（権利の側面）と、義務を果たせる段階に達するのに時間を要すること（義務・責任の側面）の両面がある。積極的労働市場政策や、積極的シティズンシップという動向は、両面をもっている。権利に関していえば、雇用を通じた自立の道が延期されているにもかかわらず、雇用なしの福祉給付へのアクセスは困難さを増している。一方、義務に関していえば、エンプロイアビリティ（自分の労働力価値を高めて労働市場で職を獲得する）、シティズンシップ教育（citizenship education）の導入、ボランティア活動の強調という形で、義務遂行への要請は高まっている。参加に関していえば、雇用という経済活動への参加がとりわけ強調されているとも指摘されている。移行政策は、権利と義務に関する微妙なバランスに立っているが、それがどのような若者において、どのような問題をはらんでいるのかをみていく必要がある。

5. おわりに 日本の課題

第 部で扱う調査結果からわかるように、彼ら、彼女らは、高校非進学、学校中退、卒業時に就職活動をしなない、就職できない、早期離婚、離職・離学後のアルバイト選択など、いくつかの段階で正規就業への経路から離れ、その過程で期間の長短はあれ NEET の状態を

経験している。彼らの状況は、イギリスの NEET 研究における指摘と一致している（労働政策研究・研修機構 2004）。

一方で、日本の若者が置かれた社会的条件には日本に固有の特徴がある。

特徴のひとつは、日本型の移行期が子どもの教育責任をもっぱら親に負わせる日本社会の構造を前提としているという点である。すなわち、経済的に自立できるまでの扶養、安定した職業に就くまでの試行錯誤にかかる物心両面での負担の家庭内部化、そして失敗の自己責任化が一般的状況である。その結果、もっとも大きなリスクを負うのは、イギリス等で社会的排除に陥りやすいとされている類型（注3参照）と一致する。しかし近年の若者に関する議論では、「普通の若者たち」の弱体化がより大きい問題と認識されている。それと関係して、世間一般の関心は若者の主体性の問題（意欲や労働観や自立意識の弱体化）に向けられる傾向が強い。こうした認識は、ややもすると、「根性のたたきなおし」などの精神論に行き着く危険性があり、依存性の強い若者世代が形成された社会経済構造の問題が無視されかねない。このように、若者の貧困化が隠される日本社会では、真に問題を抱えた若者が存在していることが認識されるのに時間がかかる。親が子どもの移行を支えられない家庭が、どこにどの程度存在しているのかが明らかになりにくい。このことは、EUの若年者雇用政策の対象年齢が10代から20代前半であるのに対して、日本が20代から30代前半に及んでいることにも表れている。日本の社会的文化的環境のなかでは、若者の困難が20代の中盤以降でないと顕在化しないのである。

日本と比較するとEUを初め他の先進国は、もともと公的職業訓練制度が発達していたうえに、若年失業が顕著になって以降、それをさらに柔軟・多様化しながら、学校終了後あるいは失業中に、当事者を最適な職業訓練スキームへと誘導し、その後に仕事に就ける仕組みを作ってきた。その過程で、情報提供や個人ベースのカウンセリングが、重要な役割を果たしている点は本稿でみてきた通りである。一方、職業訓練が企業内部化していた日本では、学校にも正規雇用にも就いていない状態にいる若者に対する支援の仕組みは、近年まで極めて未発達であった⁶。そのような状況下では、生計維持の責任のない若者は、失業者（求職活動をしているという状態）ではなく無業者になりやすい。とくに、高校中退者や高卒者は、その年齢からして、若者の過半数が働きはじめる20代中盤までは無業のまま放置されやすい。

こうした状況を打開するためには、ジグザグなライフコースを歩む若者に対して、それぞれの段階で必要な情報・相談・教育訓練・就職斡旋を初め、生活全般におよぶ自立のための公共的な支援システムを確立する必要がある。とくに、危機に直面している若者がかかえている複雑な諸問題に対する総合的な支援が必要と思われる。若年者雇用の創出はいうまでもない。

注

- ¹ 例えば、スウェーデンの発達保証プログラムは、21歳から24歳までのすべての若者を対象とする労働市場プログラムで、1998年に導入され、2003年に若者保証プログラムへと改訂された。これは、就職口がみつからず、その他のプログラムにも登録していないすべての若年失業者に地方自治体が活動と発達を促すためのフルタイム活動を提供するプログラムである。失業者が仕事の体験、職場訓練あるいは同じような措置に参加することによって、長期失業の結果陥り易い「消極性と永久排除」のリスクに対処することが目的である。
- ² スウェーデンのユースポリシーは、労働政策に加えて、教育政策・余暇政策・社会政策・住宅政策の5本柱から成る、包括的な「若者政策」であること特徴がある。その基底にあるのは、「社会への参加を活性化させる」という若者観である。これはデンマークにも共通している。
- ³ 若者が社会的排除に結びつきやすい類型として次の10点が指摘されている。

労働市場からの排除、社会的孤立、経済上、また制度や組織からの排除や低い資格レベル、低い社会階層出身者、労働市場に対する受身的存在、不安定な経済状況、社会的支援の少なさ、制度的サポートの不在、低い自己評価、薬物依存や非行行動。

一方、社会的排除の危険が少ない類型として次の9点が指摘されている。

高い資格レベル、労働市場での積極性、安定した経済状況、社会的サポート、制度的サポート、高い自己評価、社会文化的活動への活発な参加、家族への統合性が高いこと（例 南欧）、水面下の経済活動の存在（不安定な仕事への定着の危険はあるが、同時に、経験・社会的コンタクト、自己評価の維持に役立っている）。

このような類型化から、労働市場への統合だけでは、失業中の若者を社会的排除から守るのは不十分だということがわかる。
- ⁴ 移行的労働市場は、「多様な就業関係の間を繋ぐ、法律もしくは（集团的）労働協約にもとづく掛け橋」のことである。大量失業に遭遇する社会で、就業関係の不安定性やリスクを規制し、社会的排除を生じさせずにすむためのコンセプトである。それは労働概念の拡大を前提しており、多様な生産的労働形態（有償もしくは無償、被雇用または自営）の中から選択する可能性を高めることによって、福祉を豊かにすることが期待できるものである。移行的労働市場として5つのタイプがある。パートタイムとフルタイム就業の移行、自営業と雇用労働との移行、失業と就業との移行、教育と就業との移行、家計（家庭）と稼得行動との移行、就業（家庭）と年金生活との移行（ギンター・シュミット;29-30）。これらのタイプは若者に限らず適用できるものであるが、若者の労働市場における移行に関しても有効であろう。
- ⁵ ここには1990年代に進んだ若者の実態とそれに対する各国における議論が明らかに反映されている。2000年5月から2001年3月の間に、EU加盟国全域で実施されたコンサルテーション（consultation exercise）は、あらゆるレベルの機関、個人の意見を集め、検討・検証していくプロセスであったが、青少年や若者をそのプロセスに参画させ、当事者の声を反映させることに重点が置かれた点に注目すべきであろう。コンサルテーションの規模、期間、参加者の多様性、そして情報の豊富さにおいてこの協議はヨーロッパのレベルでは先例のないものとなったという。白書はこの間の協議の結果をまとめたものである。
- ⁶ EU、イギリス、スウェーデンのNEET、アウトサイダー問題は、若年失業が中核にある。若年失業者とは、まさしく学校にも雇用にも職業訓練にも就いていない人々である。しかも、社会的排除に陥り易い若者の移行プロセスが、失業、職業訓練、雇用の間を行きつ戻りつの非線形の移行パターンを取っていることが、多くの研究によって指摘されてきた。その際、失業という概念は、日本のように「働く意志があって求職活動をしている」失業だけに限定して使っていない傾向がある。

失業状態にある若者のなかには、支援サービスの対象となって求職中の者もいれば、それが長期化して潜在化（求職活動をしない状態）した者もいる。また、時間軸でみれば、求職活動をしている時期（アクティブな状態）と、しない時期（インアクティブな状態）とが交錯しているのが実情である。

引用・参考文献

- コールマン、J・ヘンドリー、L. (2003) 『青年期の本質』 ミネルヴァ書房.
- Coles, B. (1995) *Youth and Social Policy: Youth Citizenship and Young Careers*, UCL Press.
- Commission of the European Communities (2001) *European Commission White Paper: A New Impetus for European Youth*.
- ESRC (2003) *Youth Research Programme, Youth, Citizenship and Social change*, Trust for the Study of Adolescence.
- Furlong, A and F. Cartmel (1997) *Young People and Social Change: Individualization and risk in late modernity*, Open University Press.
- ギンター・シュミット、布川日佐史訳 (2000) 「労働の未来 工業社会から情報社会へ」 『季刊労働法』 194号.
- 伊藤正純 (2001) 「高失業状態と労働市場政策」 篠田武司編著 『スウェーデンの労働と産業』 学文社.
- Jones (2002) *The Youth Divide: diverging paths to adulthood*, York Publishing Services.
- Jones, J, and Wallace, C (1992) *Youth, family and Citizenship*, Open University Press, (宮本みち子監訳、鈴木宏訳 (1996), 『若者はなぜ大人になれないのか』 新評論).
- Meadows, P. (2001) *Young Men on the Margins of Work: An overview*, York Publishing Services.
- Murray, C. (1990) *The Emerging British Underclass*. London, IEA Health and Welfare Unit.
- 沖田敏恵 (2004) 「ニューディール・フォー・ヤング・ピープルー量的評価から質的評価へ」 文部科学省科学研究費基盤研究 (B) (1) 報告書 『イギリス・スウェーデン・イタリアの若者の実態と社会政策の展開』 (代表 宮本みち子).
- 宮本みち子 (2002) 『若者が社会的弱者に転落する』 洋泉社.
- 宮本みち子 (2004) 『ポスト青年期と親子戦略 大人になる意味と形の変容』 勁草書房.
- 宮本みち子 (2005) 「長期化する移行期の実態と移行政策」 『若者 長期化する移行期と社会政策』 (日本社会政策学会会誌第12号) 法律文化社.
- 日本労働研究機構 (2003) 『諸外国の若者就業支援政策の展開』 資料シリーズ、2003 No.131.
- 労働政策研究・研修機構 (2004) 『移行の危機にある若者の実像 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査 (中間報告)』 労働政策研究報告書 No.6.
- Statens Offentliga Utredningar (2003) *Young Outsiders*.
- Wallace, N.,and Loncel, P. (2002) *Youth Unemployment and the State: Comparing Policies in the European Union*.
- Walther, A. and Stauber, B. et al. (2002) *Misleading Trajectories: Integration Policies for Young Adults in Europe? : Opladen: Leske +Burdrich*.

第 部

日本の移行困難な若者と就業支援

第1章 若者の就業・不就業と就業形態

「就業構造基本調査」個票データの特別集計から

1. はじめに

1.1 課題の設定

この章では、日本における学校から職業生活への移行に困難を抱える若者たちの実情とその増加の趨勢を既存統計から明らかにし、就業支援政策を考えるための基本情報を提供する。ここで用いるのは、わが国全体の就業・不就業の状況や就業行動、就業希望等についての基本的な調査といえる「就業構造基本調査」（総務省）である。この調査は5年おきに行われるもので、その直近のものは2002年10月に、44万世帯の15歳以上の全世帯員を対象として行われた。当研究会では、若者の職業生活への移行問題を分析するために、総務省から、2002年、1997年、1992年の各年の個票データの使用許可を受け、特別集計することができた。本章の分析はすべてこの特別集計による。

職業生活への移行において困難な状況に陥っている若者には、第1に失業している若者がいよう。就業を希望し、就職先を探しながらも就業できないでいる若者たちである。第2に、無業状態だが、何らかの理由で、仕事探しには動いていない若者たちが考えられる。最近の議論で「ニート」として注目されている層である。求職活動をしている者に対する支援とは別のものが必要だろう。そして、第3に、アルバイト・パート等の非典型雇用で就業している若者たちも、一定範囲は、移行への困難を抱えた若者だといえる。彼らはすでに就業しているが、これまでのわが国の雇用慣行が新規学卒時点での正社員採用を基本としてきたことから、キャリア形成の上での困難に直面している者も少なからずいると考えられる。彼らに必要なものもまた異なろう。本章では、こうした若者たちの実態をこの調査からできる限り明らかにしたい。

また、年齢の上では、これまでの若者就業支援政策の議論に対応して15歳から34歳としよう。35歳以上の同じ状況の人が困難ではないというつもりはないが、若い時期は特に職業能力の獲得期としての意味合いが大きく、対策も異なると考えられるからである。

1.2 分析対象の定義

さて、そこで、こうした対象を「就業構造基本調査」の質問からどう把握するかを考える。

まず、失業者であるが、この「就業構造基本調査」は就業について「ふだんの状況」¹を問うているという特徴がある。一般に失業率の統計として用いられる「労働力調査」では、月末1週間の状況として「仕事がなく、少しも仕事をしなかった、仕事があればすぐ就くことができる、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた、という3つの条件を満たす者を完全失業者としている。対象期間が異なるので、この「失業」と全く同じ定義は出来ないが、「ふだん収入を得ることを目的として仕事をしていない者（＝無業者）で就業を希望し

実際に求職活動や開業の準備をしている者」を把握することは出来る。これをここでは「求職者」と呼ぶことにする。

第2の対象は、求職活動をしていない無業者であるが、ただこれだけの定義では、学生と専業主婦が大半を占める。学校から職業生活への移行が困難な若者を捉えようとしているのだから、高校や大学、その他何らかの学校に通学していて無業であるものは除外する必要がある。また、既婚者は無業でも、ペアとしては職業生活に移行していると考えられることから、ここでの就業支援の対象からは除外したほうがいい。そこで、ここで取り上げるべきなのは、「無業者のうち求職活動をしていない者で、在学も通学もしていず、かつ配偶者のいない者」ということになる。

さて、こうした求職活動をしていない無業者については、近年、「ニート」として注目が集まっている。すでに第 部で紹介したイギリスの NEET (Not in Education, Employment or Training) の議論が基になり、この考え方を我が国の若年者問題に導入して「ニート」の議論が展開されている (玄田・曲沼 2004、小杉 2004 a など)。これらの議論では、公表されている統計データからその数の把握を試みているため、その操作的定義はおのずから限定される。小杉 (2004 a) は今回と同じ「就業構造基本調査」を用いているが、ここでは「日本型ニート」として「無業の若者のうち通学しておらず、また家事をしているのでもない者」を捉えている。これは公表されたデータの範囲での分析のための制約からである。本章で分析しようとしている無業者は、この定義による「日本型ニート」と比較すると、「通学していない在学者」および「家事をしていない有配偶者」が排除され、また、「無配偶で家事をしている無業者」が付け加わることになる。

『労働経済白書』(2004) も無業の若者を取り上げている。ここでは、「労働力調査」の個票データを特別集計し、「在学も通学もしていない、かつ、結婚しておらず家事もしていない非労働力人口」を集計し、52万人という数字を示している。現在、ニート状態の若者の数として最もよく引かれるのはこの数字であろう。「労働力調査」は毎年同じ形で公表されており、無業の若者の趨勢を見るうえでは最適な調査だろう。ただし、属性や背景の検討を出来るだけの情報は伴っていない。これに対して、「就業構造基本調査」は5年に1度の実施で、動向の把握には俊敏さに欠けるが、属性や意識などの多くの情報を伴っている。この白書の定義と比べれば、本章で取り上げようとしている非求職の無業者には、「無配偶で家事をしている無業者」が加わっている。

これまでのどちらの定義にも含まれていなかった「無配偶で家事をしている無業の若者」は、後に詳述するが、思いのほか多い。女性が多いが男性にもいる。若年期が職業能力を身につける好機であり、また、出生家族からの自立が課題であると捉えるなら、こうした若者のなかにも職業生活への移行に問題を抱えた存在が少なからずいると考えられる。ここでの議論では落とすことができない層である。なお、最近発表された内閣府・青少年の就労に関する研究会の中間報告では、本章と同様に「無配偶で家事をしている者」を無業者として議論

している（内閣府、2005）。²

ただしこれまでの議論との接続も重要である。そこで、ここでは求職活動をしていない無業者を2つに分けて、『労働経済白書』の定義と同様に、無業で求職活動をしていない若者のうち、在学も通学もしていない、かつ、結婚しておらず家事もしていない者を「白書定義無業者」³とし、残る者、すなわち在学も通学もしておらず、結婚していないが家事をしている者を「独身家事従事者」と呼ぶことにする。

第3の対象は、アルバイト・パートをはじめとする非典型雇用者である。若年雇用者における非典型雇用の増加は著しい。すでに「フリーター」の議論で指摘されているように、正社員並みの労働日数、勤務時間で働いている者は少なくない（上西 2001）。あるいは、非典型雇用の中でも派遣労働者では、職業能力の形成およびその発揮においてかなり高い自負を持つ者もいるし（小杉 2004b）、非典型雇用から典型雇用への登用を行う企業も少なからず出てきている（連合総研 2004）。すなわち、非典型雇用者には、労働へのコミットが高く、職業能力形成の機会があり、正社員との連続性のある働き方をしている者がいるのであり、すべての非典型雇用に就いている若者が支援を要する若者だというわけではない。正社員への登用制度があったり、専門的な職業能力を獲得できたり、非典型雇用のままでも諸条件にかなりの向上が見込まれたり、起業の途上だったりする若者に対しての職業生活への移行支援の必要性は低いだろう。あるいは、経済的にも自立した生計をたて、新たな家族を形成している者も少なからずいるだろう。ただ、非典型雇用の働き方は多様で、まったくその対極にいたる者も含まれている。キャリアの展望もなく、職業能力の獲得も進まず、収入も少なくても経済的な自立は見込めない状況の若者たちである。こうした若者たちは、就業支援の対象として当然考えるべきである。

ただし、その状況をこの統計から把握するのは難しい。そこで、特に困難度が高いケースは第2に取り上げた無業状況との間を行き来していることが多いだろうと考え、就業期間や週労働時間数が特に短い者を取り出してみることにした。目安として、およそ良く働いているフリーターの半分以下の就業日数、労働時間ということにしよう。すなわち、学生でなく主婦（既婚女性）でもないアルバイト・パート雇用者で、年間就労日数が99日以下か、週労働時間が21時間以下の者である。なお、すでに小杉・堀（2003）が、フリーターのうち同様の働き方をしている者を「周辺フリーター」として分析しているので、ここでもその名称を採用し「周辺フリーター」としよう。

1.3 章の構成

以下、本章は次の構成とする。この項に引き続く第2項では、若年者の就業状況と無業の状況の全般を見る。とくに、「求職者」「白書定義無業者」「独身家事従事者」「周辺フリーター」の人数や比率、諸属性、家族状況等について概括的に把握し、また、近年の変化をとらえる。第3項では、「白書定義無業者」に主に注目し、その属性、家族・家計状況、就業希望など

を明らかにし、求職活動をしない者の背景を検討する。「独身家事従事者」についても特徴的な点を整理する。なお、「求職者」については、一般に使われる失業者に近い定義であり、また求職活動をしていることから、改めてここで詳細に検討する必要はないと思われるので、「白書定義無業者」との比較の上だけで言及することにする。第4項では、「周辺フリーター」に注目し、非典型雇用の大幅な広がりの中で、就業期間・時間が特に短い者の問題点を検討する。また、第5項では、「フリーター」に注目してその最近の変化をみる。本機構の前身である日本労働研究機構では、1997年までの「就業構造基本調査」の特別集計によって「フリーター」の分析を行っているが（小杉編 2002）、その後の「フリーター」の動向も今後の若者就業支援には重要な情報である。そこで同様の枠組みで「フリーター」の近年の状況について整理する⁴。第6項で、これまでの議論をまとめ、職業生活への移行が困難な若者の状況について、統計分析から得られた情報を整理し、残された課題を明らかにする。

2. 若年者の就業にかかわる全体状況

2.1 有業・無業の現状

若者の2002年時点での就業にかかわる全般の状況を見ておこう（図表 -1-1）。15-34歳人口はおよそ3,402万人であるが、このうち有業者は61.9%の2,105万人、無業者は38.1%の約1,297万人である。無業者のうち高校や大学等に在学している者や予備校等に通学している者がおよそ760万人（22.3%）、専業主婦（夫）といえる既婚で主に家事をしている無業者が

図表 II-1-1 有業・無業の状況(2002年調査)

	男女計			男性				女性			
	15-34歳			15-34歳			35-49歳	15-34歳			35-49歳
	実数 (千人)	構成比	在学中を 除く	実数 (千人)	構成比	在学中 を除く	非在学 構成比	実数 (千人)	構成比	在学中を 除く	非在学 構成比
有業計	21,053	61.9	78.1	11,966	69.3	89.4	94.4	9,087	54.2	66.8	67.3
正社員(役員含む)	13,982	41.1	55.4	9,132	52.9	72.5	79.1	4,850	28.9	38.3	26.5
有非典型雇用	5,994	17.6	18.6	2,169	12.6	11.8	4.7	3,825	22.8	25.3	32.5
業うち、周辺フリーター	316	1.2	1.6	120	1.0	1.3	0.3	238	1.4	1.9	0.6
- - - - - - - - - - - -	529	1.6	2.0	377	2.2	2.9	9.0	152	0.9	1.1	2.9
- - - - - - - - - - - -	548	1.6	2.1	289	1.7	2.2	1.6	259	1.5	2.0	5.4
無業計	12,970	38.1	21.9	5,303	30.7	10.6	5.6	7,640	45.8	33.2	32.7
求職者(在学中除く)	1,923	5.7	7.7	803	4.7	6.4	3.2	1,120	6.7	8.9	8.0
無白書定義無業者	647	1.9	2.6	397	2.3	3.2	1.8	250	1.5	2.0	0.9
業独身家事従事者	206	0.6	0.8	18	0.1	0.1	0.1	188	1.1	1.5	1.1
在学または通学	7,600	22.3	—	4,060	23.5	—	—	3,541	21.1	—	—
専業主婦(夫)	2,543	7.5	10.1	2	0.0	0.0	0.0	2,541	15.2	20.2	22.3
総計		100.0	100.0		100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0
実数(千人)	34,023		25,128	17,270		12,557	12,122	16,753		12,570	12,019

注1「周辺フリーター」は、アルバイトまたはパート雇用者のうち、学生でも主婦でもなく、かつ、年間就業日数が99日以下または、週労働時間が21時間以下の者。

2「求職者」は、ふだん無業で就業を希望し実際に求職活動や開業の準備をしている者、在学中のものを除く。

3「白書定義無業者」は、無業者のうち求職活動をしていない者で、卒業者かつ配偶者なしで通学や家事を行っていない者。

4「独身家事従事者」は、無業者のうち求職活動をしていない者で、在学も通学もしていず、配偶者なしで家事を行っている者。

5「専業主婦(夫)」は、無業者のうち求職活動をしていない者で、在学も通学もしていず、配偶者ありで家事を行っている者。

6 合計には、無業で状況不明の者を含む。

254万人 (7.5%)、そして、学生ではなくて求職活動をしている「求職者」が192万人 (5.7%)、どれにも当てはまらない無業者が85万人 (2.5%) であり、うち「白書定義無業者」が65万人 (1.9%)、「独身家事従事者」が21万人 (0.6%) となっている。有業者では、正社員 (役員を含む) が、1,398万人、非典型雇用者が合計で599万人、うち、労働時間や労働日数が特に少ないアルバイト・パートである「周辺フリーター」が41万人となっている。有業者には、在学中の者143万人が含まれるが、そのほとんどは非典型雇用者で学生・生徒のアルバイト就業と考えられる⁵。なお、定義上「周辺フリーター」には学生・生徒は含んでいない。

本章で注目する就労への移行が困難な状況にある若者は、これらのうち「求職者」192万人、「白書定義無業者」65万人、「独身家事従事者」21万人、「周辺フリーター」41万人ということになる。

こうした状況が若者だけに特別に起こっているのか否かをみるために、壮年層 (35-49歳層) と比較してみよう。ただし、若年層では在学者が多いので、就業の困難度を測る目的の比較ではこれは除いたほうがいいたろう。そこで図表 -1-1 では在学者を除いた構成比も示しているが、これで比較してみよう。「求職者」が占める比率は、若年男性では6.4%、壮年男性では3.2%、若年女性では8.9%、壮年女性では8.0%と、若年層のほうが求職しても仕事が見つけれない者が多い。また、「白書定義無業者」についてみると、在学者を除いた比率で、若年男性3.2%に対し壮年男性1.8%、若年女性2.0%に対し壮年女性0.9%と、これも若年層に特に多い。「周辺フリーター」も同様に若年層のほうが多い。すなわち、壮年層でも一定の比率で就業困難なものがあるが、その程度の違いは明らかで困難度は若年層で高い。ただし、「独身家事従事者」は男性ではごく少なく、女性では若年に多いもののその差は小さい。家事と結婚が絡んでの無業状態は年齢に関わらずあるということだろうが、それが若年期という能力形成時期であることに問題があるのではないかというのが、ここでの見方である。失業や無業状況になりやすく、それが、将来の問題につながるという点から、若者に対しての一定の就業への移行支援が必要である。

次に、移行状況は年齢によって大きく異なるので、より細かい年齢段階別に分解して、年齢段階ごとの有業・無業の状態を見よう。なお、移行の問題に焦点を絞るため以下では在学者を除いた集計とする。また、年齢段階は一般的な5歳刻みとするが、15-19歳層については、必要に応じて高校在学相当の年齢層を分離して扱う。ほとんどの若者が高校卒業の学歴を持つことが一般化した中でこれを待たない若者が労働市場で不利になることは十分考えられるので、移行の困難層の問題を考える上では区分したほうがいいたからである⁶。

図表 -1-2 で、「失業」「白書定義無業者」「周辺フリーター」の3つに注目してみると、女性にしる男性にしる、いずれも若ければ若いほどその割合は高い。すなわち、「15歳-18歳5ヵ月」の高校在学中の年齢層で最も高く、次いで「18歳6ヵ月-19歳」の若者たちで高い。その分この年齢層で少ないのが正社員で、高校在学相当年齢では、男性16.2%、女性4.3%と著しく少なく、20歳未満でも3割から4割という少なさである。ここでは省いたが、在学者

も含めて分布をとれば、「15歳-18歳5ヶ月」人口の92%、「18歳6ヶ月-19歳」人口の51%が学校に在学または通学している現状がある。この年齢層での就業者は、高学歴化が進展する中で次第にマイナーな存在になってきている。進学しない20歳未満の若者たちは、希少価値の労働力というより、正社員の市場ではその位置づけを失ってきているのではないか。20歳未満の若者たちの就労環境のこれだけの変化を直視して基本的な対応を考えるべきであろう。

図表Ⅱ-1-2 若年者の有業・無業の状況の年齢段階別構成比(在学者を除く・2002年調査)

単位；%、太字は千人

		15歳-18 歳5ヶ月	18歳6月- 19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	合計
男性	有業						
	正社員(役員含む)	16.2	41.3	60.7	75.8	79.7	72.5
	非典型雇用	31.3	21.8	20.8	10.7	6.5	11.8
	うち、周辺フリーター	5.8	3.5	2.0	0.7	0.3	1.0
	₁ 自営	0.0	0.5	0.9	2.4	4.8	2.9
	₂ その他就業	4.0	2.0	2.4	2.2	2.2	2.2
	無業						
	求職者	30.5	12.1	9.7	5.8	4.1	6.4
	白書定義無業者	15.0	10.6	4.4	2.5	2.2	3.2
	独身家事従事者	1.3	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1
専業主婦(夫)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
その他無業	1.7	11.5	0.9	0.4	0.4	0.9	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
		96	431	2,649	4,637	4,744	12,557
女性	有業						
	正社員(役員含む)	4.3	32.1	48.8	42.3	29.0	38.3
	非典型雇用	30.8	34.6	29.5	24.2	23.1	25.3
	うち、周辺フリーター	9.3	6.1	2.6	1.1	0.9	1.6
	₁ 自営	0.2	0.4	0.5	1.0	1.7	1.1
	₂ その他就業	1.8	0.9	0.9	1.8	3.0	2.0
	無業						
	求職者	32.4	12.4	8.7	8.5	8.8	8.9
	白書定義無業者	15.9	8.0	2.6	1.7	1.3	2.0
	独身家事従事者	7.2	2.7	1.7	1.4	1.3	1.5
専業主婦(夫)	4.6	2.4	6.8	18.9	31.4	20.2	
その他無業	2.6	6.5	0.5	0.3	0.4	0.6	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
		65	362	2,889	4,578	4,676	12,570

注；用語の定義については図表Ⅱ-1-1 参照。

また「独身家事従事者」では、女性については、他の3つの類型と同様に、若いほど比率が大きくなっている。女性の場合には、他の3類型同様、正社員になりにくい層が陥りやすい状況だといえる。さらに、男女とも高校在学年齢のときに特に比率が大きい。学校中退後の者がなりやすい状況なのだろう。「独身家事従事者」は「家事をしている」と答えた者だが、こうした特に若い者の場合、むしろ実際に家事をしているというより、通学していない状態を「家事」という選択肢によって表現しているのかもしれない。「独身家事従事者」には「白書定義無業者」と変わらない者が少なからず含まれていると考えられる。また、これは、女性

にもあてはまる場所がある。実際に家事をほとんどしていなくても、未婚で家にいるとなれば「家事」という選択肢を選びやすい心理があるだろう。「白書定義無業者」は女性のほうが少ないのだが、それは女性が「家事」という選択肢を心理的に選びやすいためだとも思われる。実際、「白書定義無業者」を「独身家事従事者」の合計で見れば、男女の数の差はほとんどなくなる。

次に女性の正社員に注目すると、その占める割合が5割と最も高くなるのは20代前半で、それ以降は、正社員は減少し、専業主婦が増える。一方、非典型雇用の減少幅は小さく求職者はほぼ変わらない水準で推移している。女性の就業行動については、学卒と同時に正社員になり、結婚・出産で離職して子育て終了後にパートタイムで復帰するというモデルが知られてきたが、非典型雇用が若年期に拡大する中で就業行動に変化が起きていることが考えられる。若年女性の就業への移行支援は、結婚・出産とのかかわりのなかで、より長期的なキャリア展望の中で捉えていかなければならないものだろう。この時期の男女の行動の差は非常に大きいので、支援を考えるにしてもその違いは無視できない。

図表Ⅱ-1-3 有業・無業状況の学歴別構成比(15-34歳、在学者を除く・2002年調査)

単位: %、太字は千人

	男 性				女 性			
	中学校卒	高校卒	短大・専門学校卒	大学・大学院卒	中学校卒	高校卒	短大・専門学校卒	大学・大学院卒
正社員(役員含む)	47.4	69.7	77.0	83.2	11.2	30.6	45.4	53.1
非典型雇用	20.0	12.8	11.3	7.8	32.6	26.5	22.5	20.9
うち、周辺フリーター	1.8	1.0	0.7	0.7	3.6	1.9	1.1	1.0
自営	6.5	3.2	2.7	1.4	1.4	1.1	1.0	1.4
その他就業	3.2	2.7	2.3	0.9	3.3	2.5	1.6	0.9
求職者	11.9	6.7	5.2	4.8	16.2	9.8	7.6	6.8
白書定義無業者	9.8	3.6	1.2	1.3	8.6	2.3	0.9	1.3
独身家事従事者	0.4	0.2	0.1	0.1	5.4	1.8	0.9	0.7
専業主婦(夫)	0.0	0.0	0.0	0.0	20.6	22.7	19.9	14.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
対象数(千人)	1,203	5,826	1,793	3,693	740	5,272	4,494	2,019

注；用語の定義については図表Ⅱ-1-1 参照。

学歴別の状況を見ると(図表Ⅱ-1-3)、ここでの違いも大きい。問題にしている4つの状態のどれもが、男性でも女性でも、学歴の低い者ほど陥りがちな状態であることが分かる。

特に「求職者」と「白書定義無業者」の学歴差は著しい。この対極にあるのが正社員で、大卒男性で特に正社員比率が高く、無業等の状況の者が少ない。大卒男性の正社員比率83.2%に対し、中学卒の女性のそれは11.2%と学歴と性によって極めて大きな違いがある。なお、ここでの中学卒には、高校中途退学者が相当数含まれていると考えられる。中卒時点で高校に進学しないものは、3万人程度だが、毎年、10万人前後の中途退学者がいた⁷。中途退学者

に対する支援が十分に行われていない現状で、在学もしなければ就業もしない状態になることは十分考えられることである。

これにさらに年齢段階別の違いも入れたのが図表 - 1-4 だが、性・年齢・学歴のいずれもが、有業・無業の状況と強い関係を持っていることがわかる。すなわち、女性・10代・低学歴の者が、最も正社員になりやすく、無業や「周辺フリーター」になりやすい。そのなかで、「白書定義無業者」の状態は中学校卒の者では高い年齢でもかなりの比率になっている。また、最も正社員になりやすい大卒男性も20代前半では、無業になりやすいが、求職活動をしている者が多い。対象者の属性により問題の現れ方は異なっている。

図表 II-1-4 有業・無業状況の性・学歴・年齢別人口に対する比率(在学者を除く・2002年調査)

		男					女				
		15歳-18歳5月	18歳6月-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	15歳-18歳5月	18歳6月-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳
中学校卒	正社員(役員含む)	15.7	28.8	42.5	51.2	58.2	3.9	6.4	10.9	12.5	13.3
	周辺フリーター	7.3	5.2	4.4	1.4	0.8	11.0	8.7	5.3	3.1	2.4
	求職者	30.9	19.6	14.4	9.1	6.7	32.4	21.9	16.4	14.4	12.1
	白書定義無業者	15.3	12.6	10.6	9.7	7.7	16.3	10.8	7.8	8.1	7.1
	独身家事従事者	1.3	0.1	0.6	0.4	0.2	7.4	7.9	4.5	5.3	4.9
高校卒	正社員(役員含む)		43.8	59.8	73.8	76.8		36.5	38.2	32.9	23.5
	周辺フリーター		4.5	2.6	1.1	0.5		7.4	4.0	1.5	1.1
	求職者		10.6	9.1	6.3	4.8		10.8	10.3	9.5	9.6
	白書定義無業者		10.3	4.8	2.8	2.4		7.5	3.3	1.7	1.4
	独身家事従事者		0.1	0.2	0.2	0.1		1.8	2.5	1.8	1.4
短学大校・卒専門	正社員(役員含む)			65.4	79.2	82.6			60.3	47.9	32.7
	周辺フリーター			3.3	1.2	0.4			2.6	1.6	0.9
	求職者			2.8	0.8	0.2			2.2	1.3	0.7
	白書定義無業者			1.6	1.0	1.2			1.2	0.9	0.6
	独身家事従事者			0.0	0.0	0.1			0.9	0.9	0.8
大学院・大卒	正社員(役員含む)			69.2	82.7	88.3			64.1	56.2	42.6
	周辺フリーター			2.5	1.0	0.3			2.7	1.0	0.7
	求職者			11.0	4.7	2.7			6.4	7.0	6.9
	白書定義無業者			2.3	1.2	1.0			1.9	1.6	0.5
	独身家事従事者			0.1	0.1	0.1			0.3	0.8	0.8

注；用語の定義については図表 II-1-1 参照。

2.2 有業・無業状態の変化

次にこの若者の有業・無業の状況が近年どのように変化してきたかを見る(図表 - 1-5)。データの制約から無業者のみについてしか細分できないのだが、「求職者」は1992年の115万人(4.6%)から2002年の192万人(7.7%)、「白書定義無業者」は1992年の48万人(1.9%)から65万人(2.6%)にと、それぞれ大幅に増加し、また、「独身家事従事者」は1992年の15万人(0.6%)から21万人(0.8%)にと若干の増加になっている⁸。

「白書定義無業者」の場合は、1997年から2002年の増加が著しい。「労働力調査」を用いて家事通学もしていない非求職無業者数の変化を見ると、2002年の増加が著しいのだが、これと一致する傾向といえる。

図表Ⅱ-1-5 15-34 歳層の有業・無業状況の推移(在学者を除く)

	実数(千人)			構成比(%)			
	1992年	1997年	2002年	1992年	1997年	2002年	
男女計	求職者	1,150	1,613	1,923	4.6	6.2	7.7
	白書定義無業者	479	525	647	1.9	2.0	2.6
	独身家事従事者	153	157	206	0.6	0.6	0.8
	専業主婦(夫)	2,875	2,807	2,543	11.6	10.9	10.1
	その他無業	217	202	182	0.9	0.8	0.7
	有業	19,998	20,527	19,627	80.4	79.5	78.1
合計	24,872	25,832	25,128	100.0	100.0	100.0	
男性	求職者	311	530	803	2.5	4.1	6.4
	白書定義無業者	312	326	397	2.5	2.5	3.2
	独身家事従事者	5	11	18	0.0	0.1	0.1
	専業主婦(夫)	0	1	2	0.0	0.0	0.0
	その他無業	130	105	111	1.0	0.8	0.9
	有業	11,609	11,946	11,227	93.9	92.5	89.4
合計	12,367	12,920	12,557	100.0	100.0	100.0	
女性	求職者	839	1,083	1,120	6.7	8.4	8.9
	白書定義無業者	167	199	250	1.3	1.5	2.0
	独身家事従事者	148	146	188	1.2	1.1	1.5
	専業主婦(夫)	2,875	2,806	2,541	23.0	21.7	20.2
	その他無業	88	97	71	0.7	0.8	0.6
	有業	8,388	8,582	8,400	67.1	66.5	66.8
合計	12,505	12,913	12,570	100.0	100.0	100.0	

注 1 「求職者」は、ふだん無業で就業を希望し実際に求職活動や開業の準備をしている者、在学中のものを除く。

2 「白書定義無業者」は、無業者のうち求職活動をしていない者で、卒業者かつ配偶者なしで通学や家事を行っていない者。

3 「独身家事従事者」は、無業者のうち求職活動をしていない者で、在学も通学もしていず、配偶者なしで家事を行っている者。

またこれらの増加の一方で減っているのは、男性では有業者であり女性では専業主婦である。職業への移行の問題は、女性の場合は、晩婚化や非婚化傾向との関係から捉える必要がある。職業への移行問題を結婚・専業主婦化で解消するという行動が減っている。

「求職者」と「白書定義無業者」「独身家事従事者」について、年齢段階別の変化を見てみよう。まず、求職者についてだが(図表 -1-6)、求職者の実数では、大きく増えているのは20代後半から30代前半である。ただし、人口(在学中のものを除く)に対しての比率では、この間の同年齢人口は増加基調にあったため、それほど増加にはなっていない。比率で上昇が著しいのは、10代の若者たちである。10代の若者たちにとって労働市場状況が厳しいことはすでに述べたが、それはこの10年ほどの間に急速に進んでいる。10代の労働力は減少を続けているが、それ以上に労働需要の落ち込みが大きいということだろう。

次に、「白書定義無業者」についてみると(図表 -1-7)、これも実数では20代後半から30代前半での増加が大きい。比率の上での上昇は20代前半の最近5年が大きい。

一方、各調査年における「白書定義無業者」が最も多い年齢層を見ると、次第に高い年齢にピークが移っていることがわかる。特に男性では1992年には15-19歳にピークがあったもの

が、5年後ごとに、5歳上の世代にピークが移動している。背景には、人数の多い団塊ジュニア世代の存在があるが、同時に、いったんニート状態になった者がそのままの状態でも長期にとどまっている可能性も指摘できる。人口の多い世代が、労働需要が減少に転じる中で学卒時期を迎え、職業生活への移行に失敗したまま滞留しているという世代問題の可能性である。

図表Ⅱ-1-6 年齢別「求職者」数と対人口比率の推移(在学者を除く)

	「求職者」数(千人)					「求職者」の人口比(%)					
	15-34 歳計	15-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	15-34 歳計	15-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	
男女計	1992年	1,150	118	350	365	317	4.6	7.0	4.8	4.5	4.1
	1997年	1,613	145	486	539	444	6.2	12.0	6.8	5.8	5.4
	2002年	1,923	148	511	657	608	7.7	15.5	9.2	7.1	6.4
男性	1992年	311	58	119	79	55	2.5	6.0	3.5	1.9	1.4
	1997年	530	76	198	162	95	4.1	10.7	5.9	3.5	2.3
	2002年	803	82	258	269	194	6.4	15.5	9.7	5.8	4.1
女性	1992年	839	60	231	286	262	6.7	8.3	5.9	7.1	6.8
	1997年	1,083	69	288	377	350	8.4	13.7	7.7	8.1	8.6
	2002年	1,120	66	253	388	413	8.9	15.5	8.7	8.5	8.8

注；求職者は、ふだん無業で就業を希望し実際に求職活動や開業の準備をしている者、在学中の者を除く。

図表Ⅱ-1-7 「白書定義無業者」数と対人口比率の推移(在学者を除く)

	「白書定義無業者」数(千人)					「白書定義無業者」の人口比(%)					
	15-34 歳計	15-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	15-34歳 計	15-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	
男女計	1992年	479	159	154	99	68	1.9	9.5	2.1	1.2	0.9
	1997年	525	133	172	138	83	2.0	10.9	2.4	1.5	1.0
	2002年	647	100	190	193	164	2.6	10.5	3.4	2.1	1.7
男性	1992年	312	121	97	52	42	2.5	12.7	2.8	1.3	1.1
	1997年	326	92	104	77	54	2.5	13.0	3.1	1.6	1.3
	2002年	397	60	116	117	104	3.2	11.4	4.4	2.5	2.2
女性	1992年	167	38	56	47	25	1.3	5.3	1.4	1.2	0.7
	1997年	199	41	68	62	29	1.5	8.0	1.8	1.3	0.7
	2002年	250	39	74	76	60	2.0	9.2	2.6	1.7	1.3

注；「白書定義無業者」は、無業者のうち求職活動をしていない者で、卒業者かつ配偶者なしで通学や家事を行っていない者。

ただし、新たな世代である2002年の15-19歳でも無業の比率は10.5%と決して低いわけでない。彼らも、もし放置すればそのまま滞留する可能性は否定できない。

求職者と異なるのは「白書定義無業者」の場合、10代ではその数が減少するとともに、比率においても97-02年間では減少していることである。若い世代ほどニート化が進むという事態にはなっていないということで、今後、新たにニート状態になる者が増え続けるという状況ではなさそうである。

「独身家事従事者」(図表 -1-8) も実数では、20代後半から30代前半に多く2002年に

図表Ⅱ-1-8 「独身家事従事者」数と対人口比率の推移(在学者を除く)

	「独身家事従事者」数(千人)					「独身家事従事者」の人口比(%)					
	15-34 歳計	15-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	15-34 歳計	15-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	
男女計	1992年	153	18	56	51	28	0.6	1.1	0.8	0.6	0.4
	1997年	157	16	52	59	30	0.6	1.3	0.7	0.6	0.4
	2002年	254	18	61	88	88	1.0	1.8	1.1	1.0	0.9
男性	1992年	5	0	3	2	0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
	1997年	11	1	4	4	2	0.1	0.2	0.1	0.1	0.0
	2002年	40	2	7	14	17	0.3	0.4	0.3	0.3	0.4
女性	1992年	148	17	54	49	28	1.2	2.4	1.4	1.2	0.7
	1997年	146	15	48	56	28	1.1	2.9	1.3	1.2	0.7
	2002年	214	15	54	74	71	1.7	3.6	1.9	1.6	1.5

注：「独身家事従事者」は、無業者のうち求職活動をしていない者で、在学も通学もしていず、配偶者なしで家事を行っている者。

はその7割を占める。増加幅が大きいのは30代前半の女性である。これは他の2つの類型同様、団塊ジュニア世代の存在ゆえだろう。その晩婚化・非婚化とともに増えている層だといえる。親世代の家計で暮らす状態だろうが、今後、親世代が引退過程に入ったとき、この層の自立が課題となろう。今後、経済的自立の促進を図らなければならない可能性が高い。

2.3 世帯・婚姻・家計状況と有業・無業

では、親の世帯から独立して新しい家族を形成するという家族形成上の自立と職業への移行との関係を見てみよう。図表 1-9は、有業・無業の状況別に、それぞれが世帯の中で<子>である比率、及び有配偶率を見たものである。

男性のほうはわかりやすい。無業者では、子供として同居している者が71.9%と有業者(41.9%)に比べてはるかに多く、また、結婚して新しい家庭を築いている者はわずかに6.8%で、有業者の36.9%にくらべて大幅に少ない。「白書定義無業者」「独身家事従事者」は定義に結婚していないことを入れているので配偶者はいないが、どちらも<子>として親の元に同居している者が4分の3を占める。また、有業でも「周辺フリーター」では無業者と同じように7割が子供として親と同居しており、結婚している者は1割に満たない。ほとんど、あるいはまったく働いていない状態では、結婚できないし、子供として親元にいるしかないということだろうし、あるいは逆に、親元に子として同居しているから働かなくても暮らしていけるという捉え方もできる。

女性のほうは結婚して無業の専業主婦になるという行動があるので、表の数字は単純ではない。また、「白書定義無業者」「独身家事従事者」に加えて、女性の場合は「周辺フリーター」についても既婚者を除いているのだが、これらの3つの状態のとき、男性と同じように親と同居していることが多く、同居割合は7割程度である。

ニートや周辺フリーターでは、親の家計に頼る者が非常に多い。彼らは、見てきたように

図表Ⅱ-1-9 有業・無業状況別世帯で<子>である比率と有配偶率(15-34歳、在学者を除く・2002年調査)

単位；%、()内千人

	男性			女性		
	<子>率	有配偶率	N(千人)	<子>率	有配偶率	N(千人)
有業計	41.9	36.9	(11,227)	49.7	28.7	(8,400)
正社員(役員含む)	38.1	40.4	(9,100)	53.2	22.1	(4,819)
非典型雇用	62.5	13.5	(1,359)	46.7	37.2	(2,988)
うち周辺フリーター	75.2	5.6	(120)	69.6	—	(195)
自営	28.4	55.9	(365)	34.6	44.5	(143)
その他就業	76.6	23.2	(282)	28.7	67.5	(255)
無業計	71.9	6.8	(1,330)	20.8	74.2	(4,170)
求職者	72.5	9.1	(803)	41.5	47.3	(1,120)
白書定義無業者	74.3	—	(397)	72.8	—	(250)
独身家事従事者	74.9	—	(18)	75.3	—	(188)
専業主婦(夫)	0.0	100.0	(2)	1.7	100.0	(2,541)
その他無業	59.1	15.0	(111)	51.8	30.5	(71)
合計	45.1	33.7	(12,557)	40.1	43.8	(12,570)

注；用語の定義については図表Ⅱ-1-1 参照。

団塊ジュニア世代に多く、次第に高年齢化している状況で、親世代である団塊世代の引退とともに親の家計が彼らをまかないきれなくなる可能性は強い。彼らの自立促進を早急に図る必要があるだろう。

出生家族からの独立や結婚の状況は当然年齢段階によって大きく異なる。そこで、次の図表 Ⅱ-1-10では年齢段階ごとに有業・無業状態と有配偶率の関係を見た。10代の有配偶率は男女とも数%だが、これが年齢とともに高まり30代前半では男性の54.4%、女性の67.8%が結婚している。これも男性ではわかりやすいが、無業の場合は30代前半でも15.8%、20代後半でも7.5%しか結婚していません。有業の男性のそれぞれ57.2%、34.2%とは大きな開きがある⁹。仕事に就いていないという状態と、結婚していないという状態は重なっている。少子化問題は若年者の就業問題と切り離しては考えられない。

なお、女性では、無業者に結婚して専業主婦になったものが含まれるので、無業者の有配偶率は高くなっている。

さらに、この表には有業者についてその個人年収別に有配偶率を掲載した。非常に明らかのように、男性では年収が高いほど有配偶率が高い。同世代の半数以上が結婚しているのは30代前半なら年収300万円以上、20代後半では年収500万円以上の層である。男性では、収入が結婚を強く規定していることが明らかで、無業で無収入なら、当然結婚率は低くなる。少子化は晩婚化、非婚化の結果でもあるが、これは若者の収入に大いに関係するということだろう。

女性については、やはり分かりにくい。20代後半、30代前半のいずれも年収が低い層と高い層の両方で有配偶率が高い。年収の低い層は、結婚後にパートタイムで就業したケースで、高いのは継続雇用の正社員だろうか。若い男性の収入が伸びない中で、年収の高い女性ほど

結婚後に専業主婦を選ばず就業を継続しているのではないと思われる。

有配偶率が最も低くなる年収は、20代前半では年収150万円から299万円以下までで、30代前半では「250-299万円」層である。フリーター女性のその後の結婚率が低いという指摘もあるが¹⁰、これを示すものだろうか。

なお、「独身家事従事者」として結婚していないが無業で家事をしている者を取りあげて分析対象にしたが、これは以下の理由による。

まず、無業で結婚していないが家事をしているという若者は、およそ45万人と大量に存在した。このうち、24万人は求職活動をしているので、「求職者」に分類した。残りの21万人のうち、17万人は子供または孫として世帯主の下に同居している者だった。若年期が職業能力を身につける好機であり、また、出生家族からの自立が若年期の課題であると捉えるなら、こうした若者も職業生活への移行に問題を抱えた存在として配慮すべきだろう。実際、後の

図表Ⅱ-1-10 年齢段階別にみた有業・無業状況、個人年収別有配偶率(在学者を除く・2002年調査)

	男性				女性			
	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳
全体	1.9	9.3	30.2	54.4	4.1	13.6	42.0	67.8
無業計	0.3	2.2	7.5	15.8	9.3	42.0	75.4	87.7
無 求職者	0.4	3.0	9.0	20.8	3.3	18.3	49.1	70.4
業 白書定義無業者	-	-	-	-	-	-	-	-
状 独身家事従事者	-	-	-	-	-	-	-	-
況 専業主婦(夫)	-	-	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
別 その他無業	0.4	4.1	29.8	56.3	2.6	20.5	20.5	66.1
有業計	2.8	10.5	32.4	57.2	1.1	6.4	27.2	52.7
就 正社員(役員含む)	3.4	12.2	34.7	59.6	0.4	4.4	21.2	43.8
業 非典型雇用	1.6	5.7	14.8	30.2	1.2	9.0	34.9	59.9
形 うち周辺フリーター	1.1	1.9	9.6	16.8	-	-	-	-
態 自営	3.1	15.6	47.9	64.5	0.0	13.5	38.0	54.5
別 其他就業	4.6	9.1	21.9	35.3	19.1	25.8	58.4	82.0
収入なし、50万円未満	1.4	3.4	12.7	26.5	3.9	18.7	59.6	82.0
50-99万円	1.8	3.2	10.2	27.1	2.1	17.7	63.5	80.4
100-149万円	1.5	5.4	15.3	29.6	0.5	7.0	30.5	55.2
150-199万円	3.8	7.0	17.4	34.0	0.6	3.5	16.2	39.2
200-249万円	3.9	10.4	22.8	40.8	0.0	3.8	17.8	38.1
個 250-299万円	2.5	10.5	26.3	42.3	0.0	5.0	17.9	31.3
人 300-399万円	5.7	16.2	35.6	52.9	0.0	6.4	21.4	40.6
年 400-499万円	0.0	25.2	43.9	62.5	0.0	6.8	27.6	45.8
収 500-699万円	0.0	19.3	52.7	71.0	0.0	7.7	33.7	49.6
別 600-699万円	0.0	28.1	57.6	78.9	0.0	2.9	32.0	55.2
700-799万円	0.0	35.7	52.2	76.6	-	0.0	24.7	39.8
800-899万円	0.0	24.2	50.8	74.3	-	0.0	21.9	59.1
900-999万円	-	62.0	42.3	65.1	-	-	22.4	67.4
1000-1499万円	-	6.0	72.5	71.1	-	-	34.4	44.2
1500万円以上	-	0.0	73.9	90.0	-	0.0	0.0	74.7

注；用語の定義については図表Ⅱ-1-1 参照。

章で紹介する若者へのヒアリング調査の中でも、親の病気の看護や家事のために、仕事に就けなかったり辞めたりした若者たちがいた。病気の急性期が過ぎたり、悪化して亡くなってしまったりして看護の必要がなくなったとき、彼らがスムーズに職業生活に移行できるかという、そうではない。就職のタイミングを逃したことが大きいし、自信をなくしている面もみられた。彼らは、まさに移行に支援を要する存在である。

2.4 まとめ

2002年の状況として、無業で求職活動をしている若者（求職者）が約192万人、求職活動をしておらず、かつ在学も通学もしておらず、さらに、結婚も家事もしていない者（白書定義無業者）が約65万人を占めた。また、同じように無業で結婚していないが、家事をしている者が約21万人いた。このほか、労働時間や就労日数が特に少ない若者（周辺フリーター）が41万人いた。このいずれにも共通する傾向として、年齢別には20歳未満のとりわけ若い者が、学歴別には高校卒業以下の学歴の低い者が陥りやすいことがわかった。また、大卒者は20代前半で無業者になりやすいが、その多くは求職活動をしていた。性別と年齢と学歴とで、若者の就業・不就業の状況はかなり異なった。

92年から2002年までの変化を見ると、上記のどの状態の者も増加しているが、「白書定義無業者」については後半の増加が大きかった。「白書定義無業者」の状況は、一貫して20歳未満の低学歴者で起こりやすいが、数のうえでのピークは次第に20代後半や30代前半に移っている。この背景には、団塊ジュニア世代の存在があり、比較的人口の多い世代が、労働需要が減少に転じる中で学卒時期を迎え、職業生活への移行に失敗したまま滞留しているという世代問題の可能性がある。

「独身家事従事者」の多くは親元にいる女性で、やはり97年以降の増加が大きい。併せて、高齢化が起こっており、20代後半～30代前半が7割を占めるようになった。親世代の引退過程においてこの層の自立が新たな問題となる可能性がある。

職業への移行と世帯・婚姻状態との関係については、男性で明らかな傾向があった。無業の男性では、親元に子どもとして同居している者が7割前後と多く、結婚している者は少なかった。有業の若者について、年齢別に個人年収と配偶関係を見ると、男性では収入が高い者ほど結婚している傾向が明らかで、既婚率が50%を超えるのは、20代後半では年収500万円以上であり、30代前半では年収300万円以上であった。晩婚化、非婚化の進展と求職者、非求職者、フリーターの増加とは明らかに関連する。

3. 非求職無業者の実態と問題点

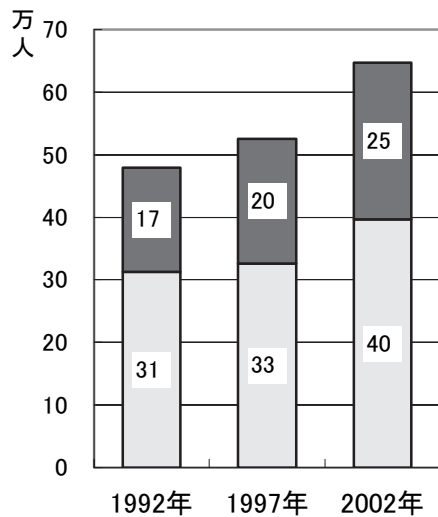
3.1 「白書定義無業者」「独身家事従事者」の諸属性、家庭・家計状況

次に、無業で求職活動をしていない若者たちの状況に焦点を絞って、データを見てみよう。「白書定義無業者」としたのは、「無業者のうち求職活動をしていない者で、卒業者かつ配偶

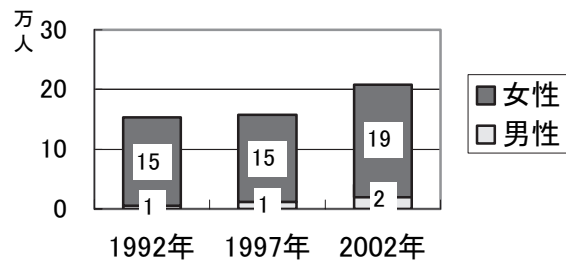
者なしで通学や家事を行っていない者」である。まずその人数は1992年48万人、1997年53万人、2002年65万人と増加してきた（図表 - 1-11）。性別では男性が60～65%を占める。年齢構成についてはすでに見たとおり「白書定義無業者」では、20代後半以上が2002年では6割近くを占めているが、これは次第に高年齢のものが増加してきた結果である（図表 - 1-12）。学歴別にもすでに見たとおり高校卒業および中学校卒業の学歴の者が多い。ただし、次第に大学・大学院卒が増加してきている。これに対して、「独身家事従事者」は「無業者のうち求職活動をしていない者で、在学も通学もしておらず、かつ無配偶で家事をしている者」である。すでに見たように「独身家事従事者」の数は15万人から21万人に増加し、併せて高年齢化が進んでいる。女性が圧倒的に多いが、男性の比率は高まっている。学歴では高卒が5割、

図表Ⅱ-1-11 「白書定義無業者」と「独身家事従事者」の増加状況

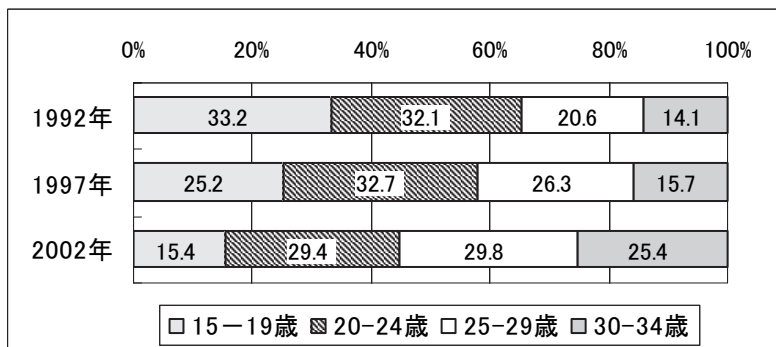
「白書定義無業者」



「独身家事従事者」



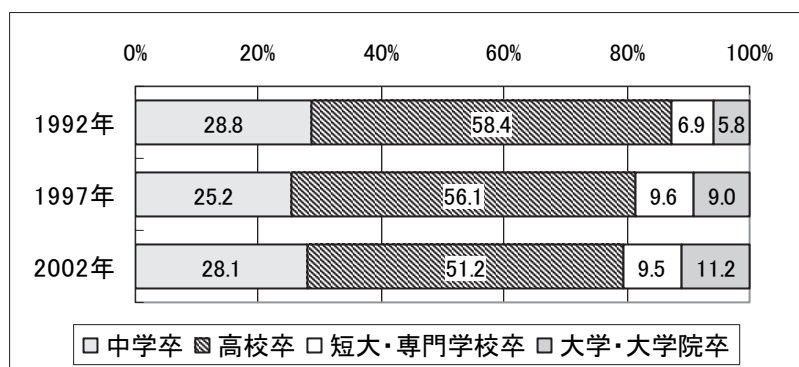
図表Ⅱ-1-12 「白書定義無業者」の年齢構成



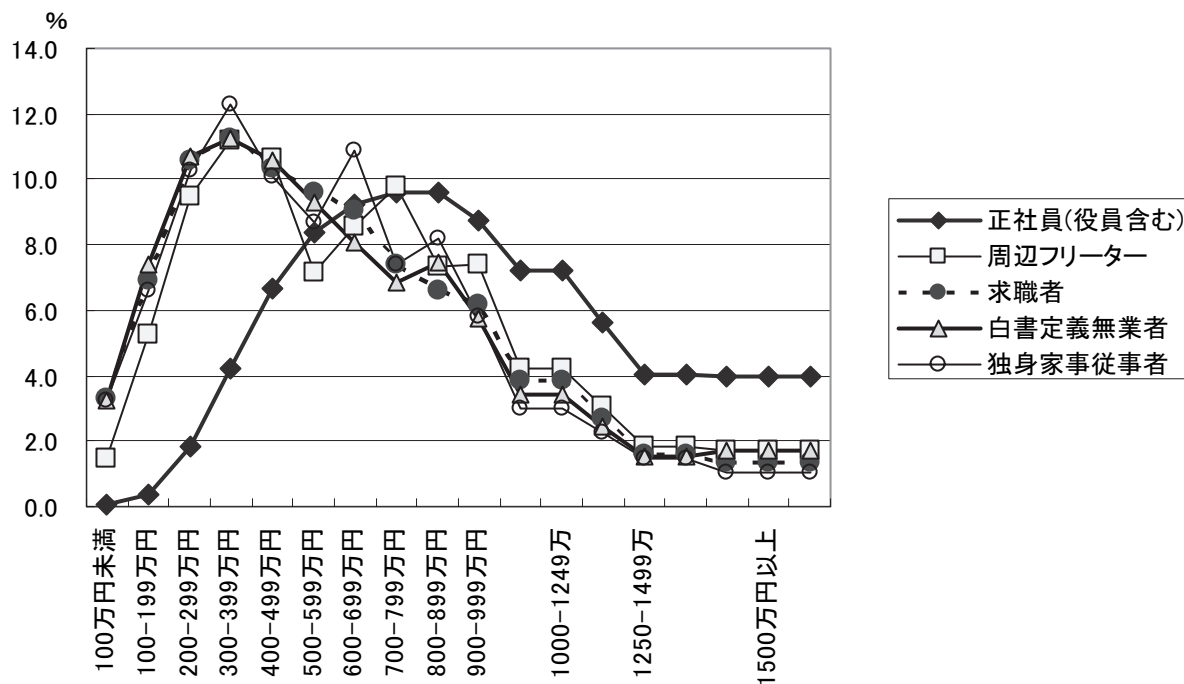
中卒が2割強を占める構造が一貫している（図表 -1-13）。

さて、非求職の無業者の7割前後は親元に同居している（図表 -1-9）。では、かれらがニート状態で居続けるのは、親が豊かだから無業のまま親元に居続けるのだろうか。この調査では本人を含む世帯の全体収入を捉えることが出来るので、<子>として親と同居している場合には、世帯年収から親の豊かさが推測できる。そこで、2002年の就業状況と世帯収

図表Ⅱ-1-13 「白書定義無業者」の学歴構成



図表Ⅱ-1-14 親と同居している若者の世帯全体の年収(就業状況別・2002年調査)



注；1000万円以上は区分が異なったので100万円単位に配分した。

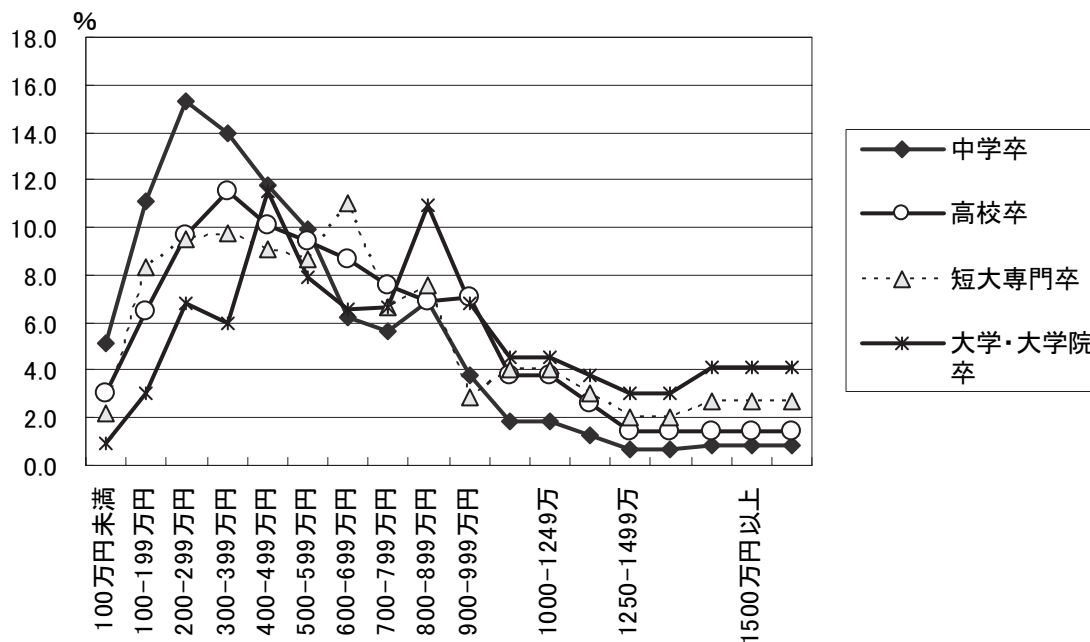
入の関係を見たのが図表 - 1-14である。

本人が正社員である場合の世帯収入が800万円台をピークにしているのに対して、本人が無業や周辺フリーターの場合には、およそ300万円台がピークになっている。世帯収入には本人収入も入るので、本人が収入のある正社員であるか、あるいは無業やわずかにしか働いていない周辺フリーターであるかによって世帯収入に差が出るのは当然であるが、それでもこの正社員との違いは大きく、親が豊かだからニート状態になりやすいとは言えない。

さらに、ニート状態にある者の世帯収入は、本人の学歴によって違いが大きかった。図表 - 1-15は、親と同居している「白書定義無業者」について、その世帯年収の分布を学歴別に見たものである。学歴ごとの違いは大きい。中学卒では200-299万、高校卒では300-399万をピークにした分布になっており、年収300万未満の世帯の割合は、中学卒の場合の30%、高校卒の場合の20%を占める。これに対して、大学・大学院卒の場合は、400万円台から800万円台までに比較的多くの世帯が分布している。同じようにニート状態であるといっても、背後の親の家計の状況は異なる。高等教育卒業生では比較的豊かな親が背景にある者もいるが、全体の8割近くを占める高卒以下の学歴のケースでは、そうでない者の方が多い。

さて、無業で仕事を探している「求職者」の場合も「白書定義無業者」と同じように親元にいる者が多い。彼らの世帯の家計状況もやはり本人の学歴によって異なり、低学歴者では低いほうに多く分布する。むしろ、親の家計状況によって高等教育への進学が左右された結果と

図表Ⅱ-1-15 親と同居している「白書定義無業者」の世帯全体の収入(本人学歴別・2002年調査)



注；1000万円以上は区分が異なったので、100万単位に配分した。

いったほうがいい。高等教育への進学を許さない厳しい家計の下にある者ほど、正社員になりにくく、失業しやすく、無業者になりやすい傾向があるといえるだろう。

それでは、無業になったときに、仕事を探し続ける求職者でいるか、探さなくなってニート状態になるかを分けるものはなんだろう。ここでも親の家計によって行動が変わるのではないかという仮説が立てられる。すなわち、親の家計が豊かだからニート状態でいられ、家計の厳しさが強まるほど就職先探しを続けるのではないか。

そこで、親元にいる無業者に限って、求職活動をしている「求職者」としていない「白書定義無業者」「独身家事従事者」それぞれの世帯全体の収入に差があるか否か、検討してみよう。図表 -1-16では、学歴別に「求職者」と「白書定義無業者」「独身家事従事者」のそれぞれの世帯年収の平均値を推計して比較した。有意な違いが確認されたのは、高校卒業学歴の場合で、「白書定義無業者」が「求職者」より世帯年収が高い。この部分では親が豊かなほど求職活動をしない傾向があることがいえる。有意差はないものの、この関係は中学卒でも同様である。また、高卒の「白書定義無業者」は「独身家事従事者」に比べても世帯年収が高い。親が豊かなら家事もしない傾向があるということだろうか。ただし、先に見たように高卒ニートの親世帯はむしろ全般に世帯年収が低い場合が多い。世帯としては豊かというより「食べさせていける」家計であるということだろう。親掛かりで食べていける状況が低学歴でニート状態になる者を支えていることは、一面の事実だろう。

一方、有意な差は確認されなかったが、大卒・大学院卒でも短大・専門学校卒でも、「白書定義無業者」の世帯年収は「求職者」より低い数値になっている。相対的に豊かでない家

図表 II-1-16 親と同居している「白書定義無業者」「独身家事従事者」および「求職者」の世帯年収の差 (2002年調査)

		平均値	N(実測)	標準偏差
中学卒	求職者	472.8	1361	313.5
	白書定義無業者	483.9	1018	330.0
	独身家事従事者	491.2	278	315.5
高校卒	*1 求職者	580.8	4178	345.8
	*2 白書定義無業者	617.2	1889	366.6
	独身家事従事者	568.1	634	340.1
短大・専門卒	求職者	676.2	1520	376.0
	白書定義無業者	665.0	351	381.1
	独身家事従事者	718.1	234	382.9
大学・大学院卒	求職者	782.4	1353	402.1
	白書定義無業者	779.6	377	413.1
	独身家事従事者	806.9	108	389.7

注 1 平均値は、各収入カテゴリーの中央値をそれぞれのケースの値として推計。

2 *1は $p < 0.01$ で「求職者」-「白書定義無業者」間の差が有意。

3 *2は $p < 0.01$ で「白書定義無業者」-「独身家事従事者」間の差が有意。

4 重み付けなしの実測値で平均値を算出している。

計の者が求職活動を続けていないのである。また、最も年収が高いのは「独身家事従事者」で、豊かな場合に家事をする傾向がみられる。すなわち、豊かな背景をもつ層の女性に家事手伝い型の「独身家事従事者」になる傾向があるのではないかと推測される。有意差が確認されていない範囲なので可能性の指摘にとどまるが、高等教育卒業層では高卒者以下とは異なる構造があると思われる。すなわち、「白書定義無業者」に注目すれば、低学歴層では相対的に豊かな者が求職活動を断念し、高学歴層では豊かでない者が断念するという傾向である。一方、「独身家事従事者」に注目すれば、低学歴層では家計の厳しい層に生まれがちで、高学歴層では逆に豊かな家計を背景に起こる。学歴によりニートの実態は大きく異なることが考えられる。

一般に親が豊かだからニートになるということはいえない。

3.2 「白書定義無業者」「独身家事従事者」の就業希望

「就業構造基本調査」には、求職活動のほかに、無業者の就業への希望を問う「何か収入になる仕事をしたいと思っていますか」という質問がある。求職者は定義からして「仕事をしたい」と思っている人ばかりだが、「白書定義無業者」でも「仕事をしたい」とするものが47.7%（男性49.3%、女性45.0%）、「独身家事従事者」では58.1%（男性69.1%、女性57.0%）と半数からそれ以上を占める（2002年調査）。「白書定義無業者」の場合、この比率は中学卒業層や10代では若干低い。この層に多く含まれている高校中退者などは職業への方向は持っていないケースも多いと思われ、これを反映したものだろう。一方、「独身家事従事者」の場合は、全般に希望者比率は高い。

ところで、この質問は92年、97年時点と比較することができる。それぞれの時点で「仕事をしたい」者の比率は、「白書定義無業者」では男性34.9%（92年）、38.0%（97年）、女性では37.5%（92年）、38.8%（97年）であった。「独身家事従事者」でも同様に、男性54.3%（92年）、58.3%（97年）、女性では44.8%（92年）、47.4%（97年）であった。つまり、最近になって、どちらも就業希望も持つ者が増えている。

次に、どうして仕事をしたいかを尋ねると、「白書定義無業者」では、「その他」が最も多いものの、第2に多いのは、男性は「失業しているから」（25.9%）、女性は「収入を得たいから」（19.8%）であった。これも過去の結果と比べると、男性で「失業しているから」は、92年調査では11.9%、97年では11.8%と少なく、「収入を得たかったから」が圧倒的に多かった（92年47.0%、97年50.7%）。女性も失業を理由に挙げる者は2002年で増えている（92年の8.9%から2002年の16.3%）。この変化は、失業率が高い状態が続く中で求職活動をあきらめるものが増えた結果としてニート状態の者が増えていることをうかがわせる。「独身家事従事者」では、2002年調査で、「収入を得たいから」が男性（27.7%）女性（28.6%）と多いが、男性では「失業しているから」が25.5%とこれに次いでいる。過去の状態は92年、97年とも「収入を得たいから」が男性の4～5割、女性の6割前後を占めていた。就業希望状況とその理

由を見る限りこの2タイプの非求職無業者の違いは少なく、ともに、求職活動をあきらめてニート化した者が増えているといえる。

ストレートに仕事を探さない理由を聞いた設問もある(図表-1-17)。「白書定義無業者」の場合、男女とも最も多いのは「その他」であるが、次いで「病気やけがのため」が男性で25.3%、女性で28.3%と多い。「探したが見つからない」や「希望する仕事がありそうにない」という、求人がないからやむを得ずあきらめていることを示す選択肢を選んでいるのは男女とも併せて2割強にとどまり、むしろ本人の健康の問題の方が大きい。その背後に健康を損なうような労働条件の悪い職場があることも考えられるが、非求職者の問題は労働問題ではない側面が大きいのだろうか。ところが、これも過去と比較すると別のものが見える。92年には男性の第1位は「病気・高齢のため」が31.5%と最も多く、特に30-34歳では58.4%も占めていた。97年でも28.7%(30-34歳は51.4%)と多かった。むしろ非求職者に占める病気で働けないという人の割合は減っているのである。とりわけ30-34歳の男性ではこれまで病気以外の理由でのニート状況はあまりなかった。そこに「探したが見つからない」などが増えてきているのである。また女性では、92年に多かったのは「急いで仕事に就く必要がない」(21.3%)である。それが減って「探したが見つからない」が増えている。

1992年を基準にその増加率を見ると(図表-1-17の最下段の斜体の数字)、「探したが見つからない」という者は男性で3.9倍、女性で3.5倍に増えている。特に30-34歳男性は7.7倍、25-29歳女性では16.7倍という増加率である。限定的な就業機会にディスカレッジされてのニ-

図表Ⅱ-1-17 「白書定義無業者」が求職活動をしない理由(2002年調査)

単位：%、太字は実数(千人)、斜体は倍

	合計	探したが見つからなかった	自分の希望する仕事がありそうにない	自分の知識・能力に自信がない	病気・けがのため	仕事が続けられそうにない	家族の介護・看護のため	急いで仕事につく必要がない	その他
男性計	100.0 194	13.7	10.6	10.9	25.3	0.8	0.7	10.7	27.2
15-19歳	100.0 23	13.5	11.1	11.8	7.1	1.6	1.4	20.6	33.0
20-24歳	100.0 61	12.5	13.3	12.0	18.5	2.0	0.1	12.5	29.1
25-29歳	100.0 56	16.6	9.1	10.3	27.7	0.1	0.6	9.9	25.4
30-34歳	100.0 53	12.1	8.8	9.9	38.5	0.0	1.1	5.2	24.3
中学校卒	100.0 51	17.6	12.9	12.1	20.1	0.1	0.6	12.7	23.9
高校卒	100.0 99	12.9	10.0	11.4	29.2	1.0	0.7	9.3	25.3
短大・専門卒	100.0 16	14.4	5.9	8.6	30.4	3.6	0.4	9.4	27.4
大学・大学院卒	100.0 29	9.3	11.2	8.5	18.0	0.0	0.9	12.7	39.4
女性計	100.0 112	11.5	7.9	7.9	28.3	1.2	1.1	10.6	31.6
15-19歳	100.0 15	17.2	14.3	12.9	10.8	0.1	0.9	7.6	36.2
20-24歳	100.0 33	11.7	9.8	8.5	23.4	1.7	0.5	13.1	31.3
25-29歳	100.0 38	13.5	3.6	9.3	30.5	1.0	1.4	11.4	29.2
30-34歳	100.0 26	5.1	8.0	2.2	41.5	1.2	1.6	7.8	32.7
中学校卒	100.0 25	11.9	9.1	12.5	25.7	2.5	0.6	6.8	30.9
高校卒	100.0 49	10.4	7.4	6.8	30.4	0.4	0.7	11.2	32.6
短大・専門卒	100.0 20	10.9	7.7	6.7	27.5	2.0	3.7	12.0	29.6
大学・大学院卒	100.0 17	14.9	7.8	5.9	26.8	0.3	0.0	12.4	32.0
02年/92年 男性	1.8	3.9	2.0	2.0	1.4	1.3	1.4	1.7	1.7
02年/92年 女性	1.8	3.5	2.0	1.6	1.9	1.3	1.4	0.9	2.0

注：学歴不明は省いた

ト化が指摘できる。なお、「病气やけが」も構成比では減少しているものの実数では増加しており、この理由の重みはもちろん考慮すべきである。

「独身家事従事者」についても「病气やけが」を理由にする者は男性の3割近くを占める。増加が著しかったのは「自分の知識・能力に自信がない」という理由である。女性では「その他」が最も多いものの、「病气やけが」「急いで仕事に就く必要がない」「探したが見つからない」も比較的多い。うち増加が目立つのは「探したが見つからない」で、減少したのは「急いで仕事に就く必要がない」である。「独身家事従事者」は、いわゆる「家事手伝い」の状態といえようが、探しても見つからなかったり、自分の能力に自信がないために無業でいるケースが増えている。

次に、就きたい仕事との関係を見る。若者の「やりたいこと」志向が、選択の先送りを招いたり、就きたい仕事を絞りすぎて現実的な対応ができないなどの事態を引き起こしている可能性が指摘されている。しかし、この調査の結果から見ると、むしろニート状態の若者には「職種にこだわっていない」という者が多かった。すなわち、就業希望のある「白書定義無業者」男性の49.4%、女性の37.2%、「独身家事従事者」男性の48.4%、女性の40.3%が職種にこだわっていなかった。その一方、専門学校や大学卒業のニートの場合は、「専門・技術職」を希望職種にあげるケースが多く（「白書定義無業者」では男女とも3割程度）、これはこだわりを感じさせる。ただし、求職活動を続けている求職者と比べてみると、このこだわり派は決して多いわけではない。むしろ高等教育修了者がその専門性を生かした仕事を希望するのは当然のことだともいえる。さらにいえば、「職種にこだわらない」という態度の背景にある自信のなさや、自己理解の不足が求職活動を続けられなくしたのではないかとも思われる。

3.3 「白書定義無業者」「独身家事従事者」の前職・キャリア

さて、ニート状態はいつごろから続いているのだろうか。次第に高年齢の人が増えていることから、状態が長期化していることが推測されるのだが、個人レベルのデータでもそれを確認できるだろうか。

まず、「白書定義無業者」の1年前の状態を聞くと、おもに仕事をしていたという人は男性の9.6%、女性の15.4%に過ぎない。通学も家事もしていなかったという人（＝「その他」）が男性の72.4%、女性の61.9%を占めており、1年以上ニート状態にある人は思いのほか多いといえる。年齢別には、10代の場合は通学していたものが多いが、それ以外の年齢層では「その他」が多く、特に男性の20代後半以降では8割を超えている。また、学歴の上では中学卒業の男性でやはり8割が「その他」であり、1年以上前からニート状態にあると推測される。

さらに、この調査では、1年前就業していなかった人にはこれまでの就業経験の有無を尋ねている。この結果を総合して、これまでに就業経験がない人¹³の比率を計算したものが図

図表Ⅱ-1-18 「白書定義無業者」の1年前の就業状況と就業経験(2002年調査)

単位：%、太字は実数(千人)

	合計		無業者・1年前の就業状況						就業経験のない者の比率
	実数(千人)		家事をしていた	通学していた	その他	仕事をおもにしていた	進学・家事などのかたわらにしていた	不詳	
男性計	100.0	397	0.8	13.8	72.4	9.6	1.4	2.0	57.7
15-19歳	100.0	60	0.2	60.3	30.7	5.4	2.1	1.3	80.8
20-24歳	100.0	116	0.6	10.1	72.4	13.2	2.0	1.8	60.0
25-29歳	100.0	117	0.9	4.4	81.1	10.2	0.9	2.4	53.3
30-34歳	100.0	104	1.2	1.4	87.0	7.4	1.0	2.0	46.5
中学校卒	100.0	118	1.4	6.3	82.3	6.9	0.2	2.9	64.1
高校卒	100.0	210	0.4	17.0	70.7	9.0	1.4	1.5	58.1
短大・専門卒	100.0	22	1.0	7.5	72.1	15.6	2.4	1.4	31.9
大学・大学院卒	100.0	46	0.7	21.4	55.2	16.8	4.2	1.8	51.5
女性計	100.0	250	5.9	14.9	61.9	15.4	1.2	0.8	55.9
15-19歳	100.0	39	3.1	60.5	27.4	4.8	3.2	1.1	81.3
20-24歳	100.0	74	4.8	15.4	62.2	16.2	0.7	0.7	60.2
25-29歳	100.0	76	8.0	2.4	67.2	20.6	0.9	0.8	44.4
30-34歳	100.0	60	6.5	0.2	77.4	14.7	0.7	0.6	48.5
中学校卒	100.0	64	8.7	11.0	73.5	4.5	1.6	0.6	73.2
高校卒	100.0	121	6.0	17.3	61.2	13.2	1.0	1.3	59.1
短大・専門卒	100.0	40	4.6	6.4	57.3	31.1	0.6	0.0	28.2
大学・大学院卒	100.0	26	0.4	26.5	43.3	28.4	1.4	0.0	40.6

注：学歴不明は省いた

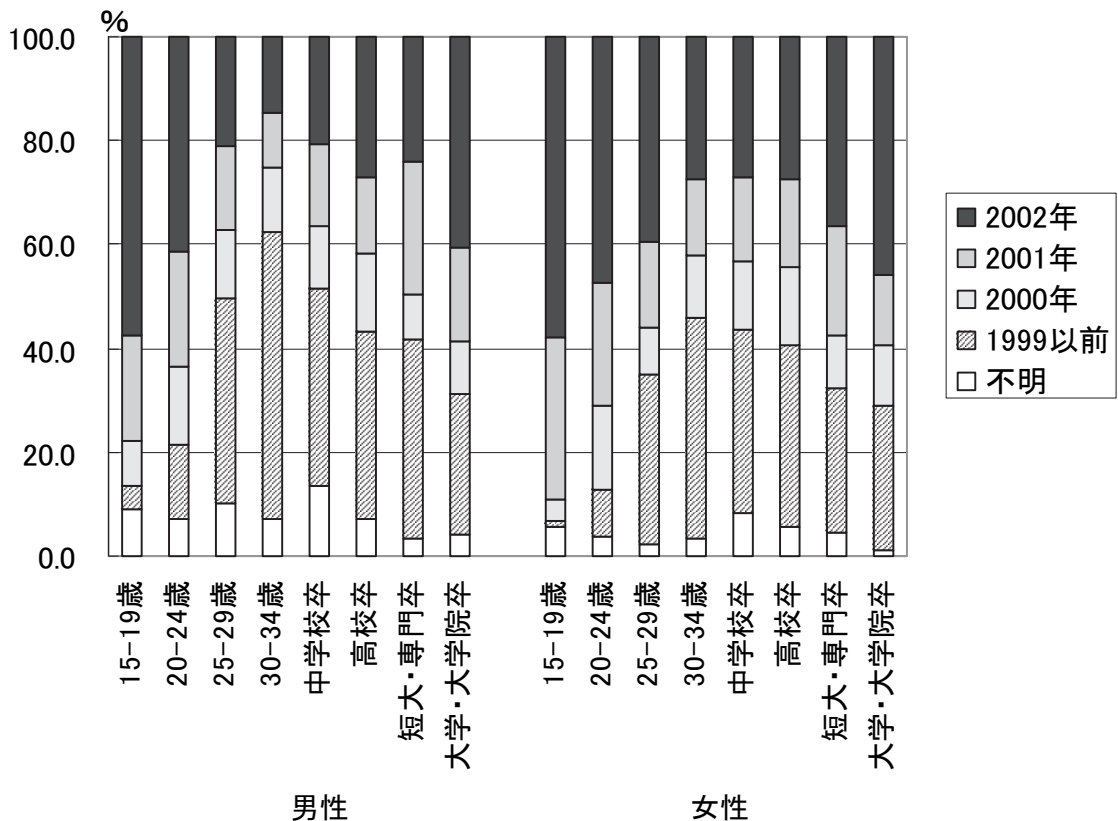
表 - 1-18の右端の数字である。男性の57.7%、女性の55.9%がまだ就業したことがない。これを年齢別にみると、若い者のほうが経験のない者が多いが、これは離学からの期間を考えれば相対的に多くなるのは当然だろう。学歴別では低い者で多く、特に中学卒では7割前後になっている。中学卒業生には高校中途退学者が少なからずいると考えられるが、こうした早い段階で学校を離れていく者では、職業生活への移行が非常に難しいのだろう。

そして、この就業経験がない者の比率は、実は92年、97年調査ではもっと高く、それぞれ男性の75.0% (92年)、73.4% (97年)、女性の66.7% (92年)、63.4% (97年) を占めていた。つまり増えているのは、むしろいったん就業したことのある人である。実際、「白書定義無業者」のうち就業経験のある者は92年には14万人、97年には16万人、そして2002年には27万人と一気に増えている。就業経験のない人が多いのが非求職者の特徴だが、一方今増えているのは就職先を辞めてニート化した人である。その経験によって当然対策は異なるだろう。

就業経験のある人たちの離職の時期を見ると、「白書定義無業者」では、最近10ヶ月以内(2002年内)という者が男性の27.0%、女性の39.5%を占める一方、3年以上前という者も男性の35.5%、女性の27.1%を占めている(図表 - 1-19)。辞めてから日の浅いものは、学歴の高い者、年齢の若い者に多く、逆に、年齢の高い者、学歴の低い者で長期に無業の者が多い。特に30代前半の男性では、すでに辞めてから3年以上経っている者が6割を占める。

「独身家事従事者」の場合は、就業経験のない者が、2002年時点で男性の38.5%、女性の41.0%を占め、いったん就業したことのある者が多い。「白書定義無業者」と同様に就業経験のあ

図表Ⅱ-1-19 就業経験のある「白書定義無業者」の前職離職年(2002年調査)

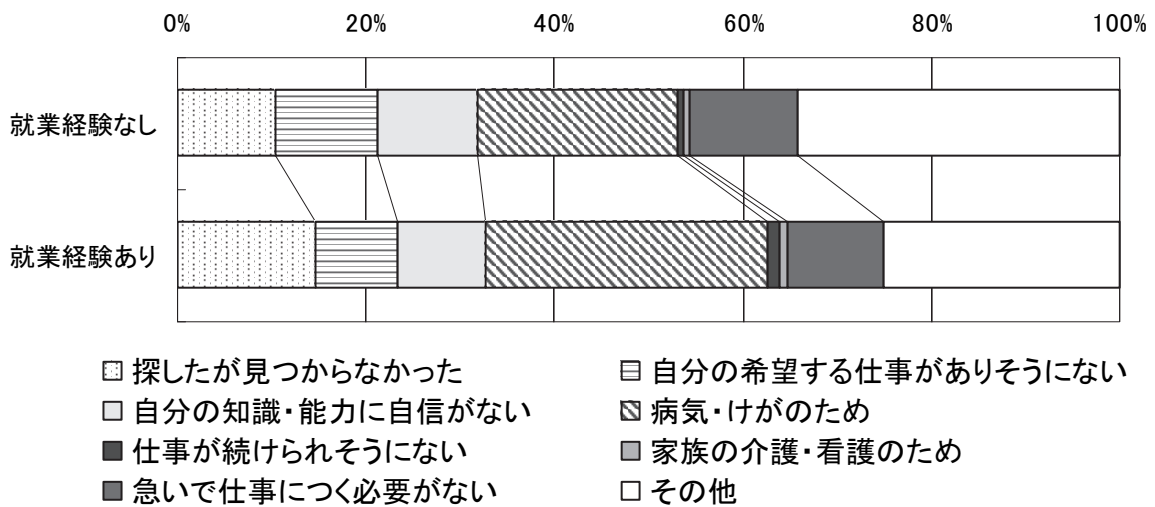


る者の比率が高まってきている。また、就業経験のある場合の前職離職年を見ると、これも最近10ヶ月以内が3割弱、3年以上の長期にわたって無業である者が男性の4割、女性の3分の1を占める。就業経験の面でも両者の差は小さい。

就業経験の有無、経験がある場合の離職からの無業期間は、学歴や年齢で違いが大きいですが、その支援策を考えるためには、さらにこれと求職活動をしない理由との関係进行分析することが有効だろう。そこで、次の図表 - 1-20では、就業希望があるが求職活動をしていない者が挙げる非求職理由が、就業経験の有無によって異なるか否か、「白書定義無業者」について見た。就業経験のある者が求職活動をしないままなのは、まず「病気やけが」が多く、ついで「その他」「探しても見つからない」が多い。これに比べると、就業経験がないままニート状態にいる場合は、「病気やけが」「探したが見つからない」は相対的に少なく、「その他」と「希望する仕事がありそうにない」「自分の知識・能力に自信がない」「急いで仕事に就く必要がない」が多い。仕事経験のない場合に多い理由は、本人の意識にかなり関わるところがあり、キャリア相談がかなり有効なのではないかと思われる。

また、次の図表 - 1-21は、前職離職年との関係を見たものである。辞めてからの期間の短い場合は、「急いで仕事に就く必要はない」という思いがある者が比較的多く、「病気やけ

図表Ⅱ-1-20 「白書定義無業者」の就業経験の有無と非求職理由(2002年調査)



が」は少ない。1-2年前だと、「急いで仕事に就く必要はない」は減少し、「探したが見つからない」や「自分の希望する仕事がありそうにない」が増える。おそらく前職を辞めてしばらくは次の仕事は（失敗しないように）じっくり考えて選びたいなどの気持ちが強いのだろう。それが、1年以上になると、求職活動をいったんは試してみてもいい仕事が見つからない、ありそうもないという思いが強くなり、求職活動を停止してしまうのか。さらにそれ以上の長期にわたる場合は、病気やけがなど求職以前の問題があるケースが多い。就業経験のあるケースでは、必要な支援の質がタイミングによって異なるのではないだろうか。

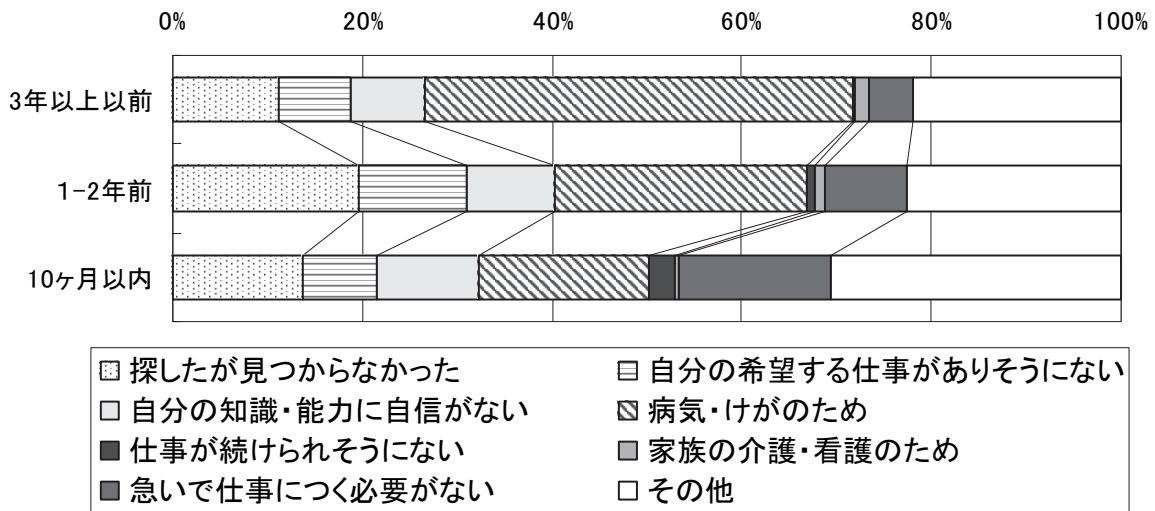
3.4 まとめ

この項では、求職活動をしていない無業者、すなわち、「白書定義無業者」および「独身家事従事者」の実態をみた。

「白書定義無業者」は男性がほぼ6割と多く、この10年で1.4倍に増えるとともに20代後半-30代前半の高年齢の者が増加し、すでに6割を占めている。学歴構成は高卒が5割強、中卒が4分の1強を占めるが、次第に高卒の割合が減って高等教育卒業者が増えている。「独身家事従事者」は女性が約9割で、近年増加するとともに高年齢化が進み、20代後半-30代前半が7割を占める。

求職活動をしていない無業者の約7割が親元に暮らす。親元にいる場合の世帯全体の年収は、正社員である者より大幅に低い。また、同じニート状態の者の家計でも、高等教育卒業の場合は、世帯収入は高いほうにも分布しているが、学歴の低いケースでは低いほうに偏っている。世帯全体の収入が300万円未満の世帯の割合は、高卒の場合の2割、中学卒の場合の3割を占める。同じように無業でも求職活動を続けている「求職者」と世帯収入において違

図表Ⅱ-1-21 「白書定義無業者」の前職離職年と非求職理由(2002年調査)



いがあるかどうかを検討すると、高卒者においては「白書定義無業者」の方が世帯収入が高い傾向が見られた。一方、有意差は確認できないものの、高等教育卒業者では逆に「白書定義無業者」のほうが求職者より世帯収入が低かった。また、「独身家事従事者」の場合は、高学歴層では世帯収入が高い傾向があり、低学歴層では逆に低かった。親が豊かだからニートになるという関係は一部に限定的に見られただけであった。

ニート状態の人のおよそ半数は何らかの収入を得る仕事をしたいと思っていた。それでも求職活動をしないのは、病気やけがのためという者が4分の1と多かった。1992年からの変化を見ると、ニート状態の若者の増加に伴って増えているのは、仕事をしたいと思っている者であった。また、病気やけがで働けないという者は相対的には減少しており、仕事を探しても見つからなかったという者が増えている。

「白書定義無業者」ではおよそ6割が、「独身家事従事者」ではおよそ4割が就業経験がなかった。就業経験のある者の場合、その3分の1は辞めて10ヶ月以内である。一方、3分の1は辞めてから3年以上経っている。学歴の低い者には、働いたことがない者や辞めて長期経過している者が多く、学歴の高い者には、就業経験のある者、辞めて日が浅い者が多い。近年増えているのは、就業経験がある者である。

さらに、就業経験のある場合は求職活動をしない理由として「病気やけが」や「探しても見つからない」が多い。これに比べると、就業経験がないままニート状態にいる者では、「病気やけが」「探したが見つからない」は相対的に少なく、「希望する仕事がありそうにない」や「自分の知識・能力に自信がない」が多く、仕事経験のない場合には、キャリア相談の有効性が高いと思われる。

4. 「周辺フリーター」の実態と問題点

4.1 属性の特徴

次に「周辺フリーター」の状況を概観する。「周辺フリーター」とは、働いてはいるがごくわずかな期間、あるいは時間で、ニート状態との間を行き来している可能性が高いと思われる者のことである。学生でなく主婦（既婚女性）でもないアルバイト・パート雇用者で、年間就労日数が99日以下か、週労働時間が21時間以下の者と定義し、約41万人いることはすでに見た。より若い者、学歴の低い者に比較的多いという傾向は、「ニート」と共通し、ニート状態と行き来のある者を捕らえようという意図に対応した対象層であると考えられる。

この対象について「就業構造基本調査」から得られる情報は、性・年齢などの特徴、家族、世帯状況、就業日数や就業職種などの就業先の特徴である。この項はその情報整理を目的にしている。

約41万人の「周辺フリーター」のうち、約17万人が男性で約24万人が女性である。男女とも子供として親と同居している者が多く、男性の75.2%、女性の69.6%を占める。独立して世帯主となっている者はそれぞれ19.3%、22.9%いた。30代前半では世帯主になっている者が増え、男性の45.1%、女性の45.8%を占める。男性の場合、この年齢の世帯主では32.2%が結婚しており、「独身家事従事者」とは異なる。学歴では、男女とも高卒者が約半数（男性50.3%、女性50.5%）を占めるが、男性では中学卒が18.6%を占める。年齢別では20代前半が4割前後、20代後半が3割前後と多い。

4.2 就業状況

対象者は皆有業者だが、現状を「仕事を主にしている」とするものが多く、男性の70.3%、女性の62.8%を占める。女性では「家事が主で仕事もしている」という者が20.4%、残りは通学やそれ以外が主で仕事もしているという者である。雇用形態は、アルバイトが男性の92.5%、女性の66.6%を占め、残りがパートタイムである。

就業先は「卸売・小売業」や「飲食店・宿泊業」が多い。大卒・大学院卒では「教育・学習支援業」が男性の18.5%、女性の32.0%と多くを占めている。職業では男性では「技能工・製造・建設・労務」が41.4%と多く、次いで「サービス職業」（17.8%）となっており、女性は「サービス職業」（29.7%）、「事務」（21.5%）が多い。学歴別には、大学・大学院卒で専門的・技術的職業が、男性の19.0%、女性の30.2%を占めていることが特徴的である。ただし、大卒・大学院卒の男性では、「技能工・製造・建設・労務」も32.4%と多い。

個人所得は年間100万円未満が男性の73.1%、女性の77.0%と多くを占める。

4.3 就業意識

こうした現状で、就業についてどう考えているのか。「この仕事を続けたい」という者が15万人（男性の31.1%、女性の41.4%）いる一方、「ほかの仕事に変わりたい」という者が17

万人（男性の45.4%、女性の38.2%）、「ほかに別の仕事もしたい」が7万人（男性の18.4%、女性の18.1%）、「仕事をやめてしまいたい」が1万人（男性の2.5%、女性の3.7%）いる。

まず、短期間・短時間で収入も低い仕事を続けたいという15万人はどういう人なのか。年齢や学歴での特徴はとくにないが、男性では通学のかたわらに仕事をしているというケースで「この仕事を続けたい」が45.0%と多かった¹⁴。女性では仕事を主にしている者で42.8%が「この仕事を続けたい」としている。雇用形態では女性のパートタイマーで52.1%が、職種では、専門技術職の男性（51.8%）、女性（55.6%）と男性の農林漁業作業者（49.6%）、女性の運輸通信従事者（87.5%）が今の仕事を続けたいとしていた。また、個人年収が男性で250万円、女性で100万円を超えれば、他の仕事に変わりたい人より今の仕事を続けたい人のほうが多い。

こうした就業形態でよいと考えている者の多くは、短期短時間でも一定の収入になっている人であり、また、専門職としての将来につながるとか、なんらかの能力修得のために通学との両立が必要だと考えている人だった。こうしたケースは、キャリア形成のために特段の支援を要する存在ではないのかもしれない。

一方で、今の仕事を変わりたいとする17万人はどうだろう。仕事を変わりたい理由は「一時的に就いた仕事だから」が男性の49.5%、女性の37.2%、次いで「収入が少ないから」（男性24.3%、女性29.6%）、「知識や技能を生かしたいから」（男性17.0%、女性13.8%）となっている。また、仕事を変わりたいか、追加したいと考えている24万人のうち、希望している仕事が正社員であるものは男性で67.1%、女性で52.8%と多い。また、仕事探しや開業準備をすでにしている人が、3分の2を占める。残る3分の1が「何もしていない」者である。現状で満足していない者も3分の2までが活性化された求職者という側面を持っている。ニート状態との行き来と考えられるのは残りの3分の1、およそ8万人程度である。

4.4 まとめ

短期間ないしは短時間しか働いていない者という意味で「周辺フリーター」を取り上げ、その就業と意識の実態を見た。こうした者はニート状態との間を行き来しているのではないかという仮説を検討したところ、現状の仕事を続けたい者は、専門職としての将来の可能性があったり、通学との両立などを考えていたりする者が多いと考えられ、ニート状態とは違う側面を持っていた。また、現状に満足していない者では、正社員等を希望して求職活動を始めているものが多かった。あまり働いていない現状から将来に向けての動きが見られないニート状態に近い者は、およそ8万人程度にとどまった。

これは短期・短時間の就労であっても、ニート状態からいったん就業すれば、元に戻る方向でなく、就業からさらに自立に向かっての方向に動き始めるということを示唆するものではないだろうか。最初の一步としての短期・短時間就労という考え方は有効ではないかと思われる。

5. 「フリーター」増加の趨勢と就業実態の変化

本節ではフリーター数の推移、およびフリーター率（出現率）、フリーターの構成比について分析する。日本労働研究機構が設置した「若者の就業行動研究会」では、すでに「就業構造基本調査」の1982年調査から97年調査までの4回の調査について、特別集計を実施し、フリーターの分析を進めてきた（小杉編 2002）。この節では、それに接続する形で2002年調査結果を特別集計した結果を示す。なお、ここでのフリーターの定義は、同研究会において採用した定義による。

すなわち、フリーターとは、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、有業者については勤め先における呼称がパートまたはアルバイトである雇用者、現在無業である者については家事も通学もしておらず「パート・アルバイト・契約社員」の仕事を希望する者である¹⁵。

また、フリーター率を計算する場合の母数は、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、役員を除く雇用者であるか、または、無業で「何か収入のある仕事をしたいと思っているもの」¹⁶である。

5.1 フリーターの諸属性

性・学歴・年齢別にフリーターの推移について見ていく。

まず時系列的な増加の趨勢である。1982年には59万人ほどであったフリーター数は、2002年時点で251万人に達している（図表 -1-22）¹⁷。うち、9割の225万人が有業のフリーターである。

またフリーター率は、男性2.4%から9.3%、女性は7.3%から21.9%にまで上昇した（図表 -1-23）。

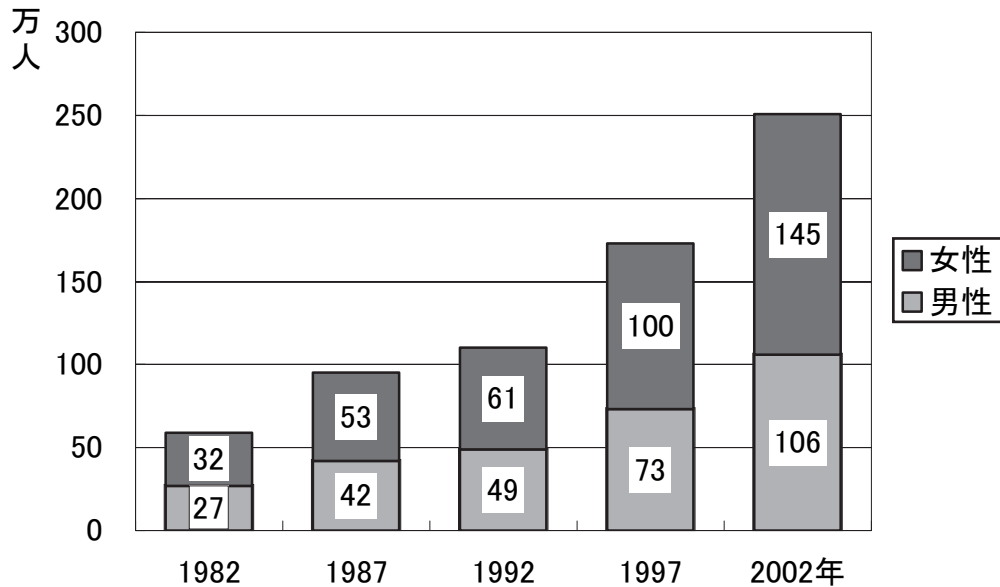
年齢別のフリーター率をしてみると（図表 -1-23）、10代のフリーター率の上昇が著しい。ただし男性は年齢が上がるにつれて一貫してフリーター率が低下すること、女性は20代後半で最も低くなり、30代前半で再び上昇するという傾向についての変化はない。

学歴別フリーター率については、中学校卒が最もフリーター率が高く、大学・大学院卒で低くなる。男性についてはあまり学歴間の格差は変化していないが、女性は大学・大学院卒のフリーター率は他の学歴層ほど上昇しておらず、学歴間の格差が拡大する傾向にある（図表 -1-24）。

フリーターの年齢構成をみると（図表 -1-25）、男性においては20代前半層で最も割合が大きくなっている。団塊ジュニア世代が30代に入っているため、30代の割合も高くなっている。女性の場合、まだ20代前半層の割合が最も高いものの、20代前半層が全体に占める割合は低下しつつある。変化が見られるのは20代後半以降の割合であり、大きく増加している。こうした変化は、団塊ジュニア世代の存在に加えて、未婚化の進展の影響によって引き起こされていると考えられる。

フリーターの学歴構成は一貫して高卒者が半数を占めており、男女ともに変化はない（図表 - 1-26）。

図表Ⅱ-1-22 フリーター数の推移



注；フリーターは、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、①有業者については勤め先における呼称がパートまたはアルバイトである雇用者、②現在無業である者については家事も通学もしておらず「パート・アルバイト・契約社員」の仕事希望する者。なお、97年までは、無業で契約社員を希望する者は含まれていない。

図表Ⅱ-1-23 年齢別フリーター率

性別	1982	1987	1992	1997	2002
男性					
15-19才	7.8%	14.8%	15.7%	24.4%	32.0%
20-24才	3.8%	6.1%	6.6%	10.6%	17.8%
25-29才	1.7%	2.5%	3.0%	4.4%	7.3%
30-34才	1.3%	1.6%	1.5%	2.4%	4.0%
全体	2.4%	4.0%	4.4%	6.4%	9.3%
女性					
15-19才	6.7%	14.4%	15.1%	29.2%	43.7%
20-24才	6.1%	8.9%	9.2%	16.9%	24.2%
25-29才	9.6%	12.1%	10.2%	13.6%	17.7%
30-34才	10.5%	13.4%	10.8%	14.3%	20.0%
全体	7.3%	10.8%	10.2%	16.3%	21.9%

注；フリーター率は、母数を、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、①役員を除く雇用者であるか、または、②無業で「何か収入のある仕事をしたいと思っているもの」としたときの前記フリーターの比率。フリーターの定義は図表Ⅱ-1-22注のとおり。

図表Ⅱ-1-24 学歴別フリーター率

男性	1982	1987	1992	1997	2002
小学・中学	4.3%	9.1%	12.3%	15.6%	21.7%
高校・旧中	2.4%	4.4%	4.9%	7.2%	10.7%
短大・高専	2.2%	3.3%	3.1%	5.1%	7.6%
大学・大学院	1.2%	1.4%	1.4%	2.7%	4.5%
全体	2.4%	4.0%	4.4%	6.4%	9.3%
女性	1982	1987	1992	1997	2002
小学・中学	12.9%	27.2%	32.1%	42.4%	50.2%
高校・旧中	6.5%	10.7%	11.1%	20.0%	30.4%
短大・高専	7.3%	8.2%	6.9%	12.1%	16.0%
大学・大学院	8.0%	8.9%	6.8%	9.6%	9.6%
全体	7.3%	10.8%	10.2%	16.3%	21.9%

注 1. 学歴不明は省いた。
2. フリーター率の定義については、図表Ⅱ-1-23参照。

図表Ⅱ-1-25 フリーターの年齢構成

単位：％

年齢	男性					女性				
	1982	1987	1992	1997	2002	1982	1987	1992	1997	2002
15-19歳	19.9	26.1	24.0	17.8	12.9	14.1	19.1	15.5	11.4	10.6
20-24歳	36.0	40.2	42.8	45.0	41.7	46.4	45.5	47.7	50.2	39.9
25-29歳	22.9	20.4	22.6	25.5	29.4	27.4	26.5	27.7	28.1	30.7
30-34歳	21.2	13.2	10.6	11.8	16.0	12.0	8.9	9.1	10.3	18.8
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ-1-26 フリーターの学歴構成

単位：％

	男性					女性				
	1982	1987	1992	1997	2002	1982	1987	1992	1997	2002
中学校卒	29.1	25.5	25.6	21.1	20.5	13.2	14.7	14.7	9.4	11.7
高校卒	53.7	58.4	58.2	56.2	52.8	51.8	55.2	54.9	53.2	52.5
短大・専門卒	5.0	6.1	7.4	10.1	11.9	25.6	22.3	23.2	28.8	27.4
大学・大学院卒	12.2	10.0	8.8	12.5	14.8	9.3	7.8	7.1	8.4	8.5
無回答			0.0	0.1					0.1	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注；学歴不明は省いた

5.2 フリーターの世代別分析

ここまでは時系列的傾向を確認したが、続いて世代別に分析する。

すでに日本労働研究機構（2002）において、1997年までの就業構造基本調査を世代ごとのパネル調査に見立てて、若いときに「フリーター」を一時的に経験しても離脱するという図

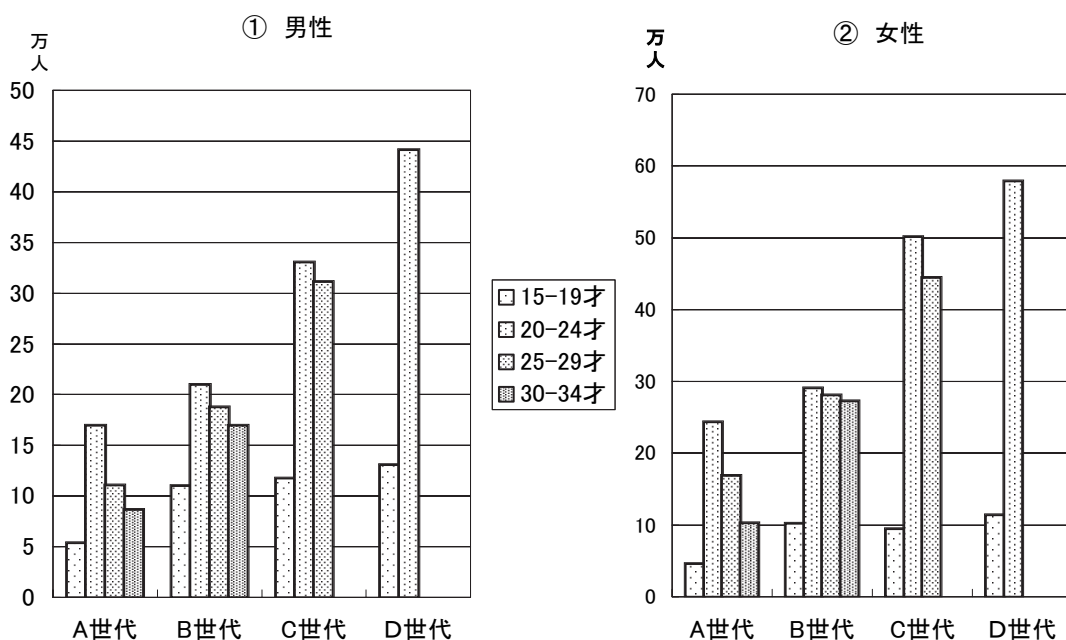
式は、かつてはあてはまったものの、若い世代になるほどあてはまらなくなっている可能性が高いことを指摘した。こうした傾向は確認できるのだろうか。

以下ではそれぞれの世代を次のように呼ぶことにする。＜A世代＞とは、1982年：15-19歳 1987年：20-24歳 1992年：25-29歳 1997年：30-34歳になっている世代である。＜B世代＞は、1987年：15-19歳 1992年：20-24歳 1997年：25-29歳 2002年：30-34歳になっている世代を意味している。＜C世代＞は、1992年：15-19歳 1997年：20-24歳 2002年：25-29歳の世代である。＜D世代＞は、1997年：15-19歳 2002年：20-24歳になっている世代である。

図表 -1-27- で男性についてみると、＜A世代＞についてはフリーターからの離脱が進んでおり、＜B世代＞は離脱があまり進まなくなる。＜C世代＞＜D世代＞になると今後多少離脱が進んでも、もとのフリーター数が大きいため、かなりの若者がフリーターとして滞留しており、今後もこうした傾向が継続することが予測される。

図表 -1-27- で女性についてみると、＜A世代＞は20代前半に最もフリーター数が多くなり、その後順調に減っていくというパターンをたどっている。これに対して＜B世代＞は20代前半に最もフリーター数が多くなっているという点では＜A世代＞と共通しているものの、20代後半になってもフリーターからの離脱がうまくいっておらず、30代でもあまり減少していない。＜C世代＞については20代前半に急激にフリーター数が伸びており、20代後半にわずかに減少している。＜D世代＞は、前の世代以上にフリーターが増加している。

図表Ⅱ-1-27 フリーターの世代別分析



5.3 フリーターの働き方の変化

続いてフリーターの働き方の変化について分析を加える。調査票の項目が変化しており、一部接続が難しい項目もあったが、いくつかの項目について比較したところ、フリーターの職種に大きな変化が見られた（図表 -1-28）。97年と比較すると、男性において「専門・技術」が3.8% 18.4%に、女性においても8.0% 17.9%と大幅に上昇している。男性にいたっては、正社員の「専門・技術」比率は15.2%であるから、正社員よりもフリーターの方が「専門・技術」の割合が高くなっているのである。

より職種を詳しく見ると（図表 -1-29）、「専門・技術」フリーターのうち、男性については「その他の専門的・技術的職業従事者」が多くを占めている。また女性については「その他の保健医療従事者」「社会福祉専門職業従事者」が多くなっており、後者は2000年の介護保険制度導入の影響があったことがうかがえるが、これ以上職種を詳しく検討することはできない。

なぜこのようにフリーターにおいて「専門・技術」の割合が増加したのかについては、2つの仮説がたてられよう。ひとつはかつて新しい働き方として期待された、ハイパーフリーターとでも呼ぶべきフリーターの登場という説である。働き方はパート・アルバイトかもしれないが、将来の見えない補助的仕事をこなす不安定な働き方ではなく、高いスキルを持ち、高い収入が得られる自由な働き方というイメージである。

第二の仮説として、「専門・技術」として働きながらも、パート・アルバイトとしての待遇、すなわち低い収入・不安定な雇用保障しか受けられないフリーターとして働く専門・技術職業従事者が増加したという説も考えられよう。

こうした仮説を検証するため、専門・技術的職業従業者におけるフリーターと正社員の年

図表 II-1-28 正規雇用者とフリーターの職種分布(男女別)

	男性正規		男性フリーター		女性正規		女性フリーター	
	1997	2002	1997	2002	1997	2002	1997	2002
専門・技術	15.1	15.2	3.8	18.4	21.7	27.4	8.0	17.9
管理	0.3	0.2	—	—	0.0	0.0	—	0.0
事務	14.7	13.9	8.6	10.6	48.5	42.0	31.5	49.3
販売	17.5	17.4	9.1	8.2	10.9	10.3	20.4	11.1
サービス	4.2	5.2	15.8	6.0	7.3	9.5	21.8	7.8
保安	2.1	2.4	3.4	1.6	0.2	0.4	0.4	0.2
農林漁業	0.5	0.6	1.1	1.3	0.1	0.2	0.3	0.2
運輸・通信	5.5	4.8	5.7	5.1	0.7	0.6	0.8	0.5
技能工・製造・労務など	39.5	39.1	49.1	45.8	9.8	8.4	14.6	10.8
分類不能・無回答	0.7	1.2	3.4	3.1	0.7	1.2	2.2	2.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表Ⅱ-1-29 専門・技術フリーターの職種内訳(2002年調査)

	男性	女性
科学研究者	0.9	0.3
社会福祉専門職業従業者	2.5	18.6
法務従事者	0.1	0.0
教員	15.3	5.6
宗教家	1.0	0.0
情報処理技術者	6.4	1.4
その他の技術者	13.8	0.9
医師(歯科医師、獣医師は含まない)	4.1	0.5
看護婦、看護師	0.9	14.4
その他の保健医療従業者	14.3	32.6
文芸家、記者、編集者	1.4	1.6
美術家、写真家、デザイナー	8.9	4.4
音楽家、舞台芸術家	1.8	3.4
その他の専門的・技術的職業従事者	28.5	16.5
計	100.0	100.0

図表Ⅱ-1-30 フリーターと正社員の年収の比較(男性:2002年調査)

	平均値 (万円)	度数	標準偏差
雇用者全体			
フリーター	131.1	16399	68.0
正規の社員	318.4	102104	135.6
専門的・技術的フリーター	152.5	231	101.7
職業従業者	415.9	8433	169.4

注；元データはカテゴリ変数。中央値を各ケースの値として平均値を計算した。

収の平均値を比較した¹⁸⁾(図表 - 1 -30)。

フリーターと正社員の年収に格差があることはよく知られているが、専門・技術的職業従業者についても同様なのだろうか。フリーター同士で比較してみると、フリーター全体の平均年収は131.1万円であるが、専門・技術的職業従業者のフリーターは152.5万円とフリーターの中では高収入である。しかし正社員平均の318.4万円には及ばず、もちろん正社員の専門・技術的職業従業者の415.9万円は遠い。ただし単位時間当たり収入を推計すると、有意な差が見られないことから、単に労働時間が短いために収入が低くなっている可能性もあり、専門職として一定の処遇を受けているとも考えられる¹⁹⁾。

こうした分析では、「専門・技術」フリーターが専門的知識や技術を持ちながら、なぜパート・アルバイトとして働いているのかを知ることはできないが、若干の予測を述べておきたい。例えば男性フリーターにおいて教員の割合が高いのは、非常勤講師として働きながら、常勤の講師を目指しているのだろうと推測される。あるいは専門・技術職の中には、スキルを磨くための修業期間が必要とされている職業も含まれているだろう。ただしはじめに定義したように、フリーター変数には学生や既婚女性は含まれていないため、仕事に割ける時間が限定されていないケースも多いと考えられる。スキルを磨くことが目的なのであれば、パー

ト・アルバイトよりも正社員として働きながらスキルを磨きたいと考える人の方が多いだろう。何か特別な理由があってフリーターをしている者もいるだろうが、大半の者は、正社員として自分のスキルを生かせる機会を得られないので、フリーターとしてスキルを生かし働いていると考える方が自然であると思われる。

このような専門的知識や技術を用いて働いているフリーターに対しては、彼らの職務にみあった処遇が求められる。と同時に、こうした知見は、フリーター＝補助的な仕事というイメージが一面的な理解になりつつあるという認識をもって、今後フリーターへの支援について考えていく必要性を示唆しているとも考えられる。

6. 地域別の状況

6.1 都道府県別の有業・無業状況

ここまで地域別の検討をしてこなかったが、労働市場の状況は地域による違いが大きく、当然、若者の就業・不就業の状況もフリーター化の状況も異なる。本報告では地域別の状況の違いを分析することを目的とはしていないが、本項では、各都道府県の政策担当者の方に参考にしていただけるのではないかという思いで、基本的なデータを示すことにする。

まず、以下には、都道府県別の有業・無業状況の一覧を 男女計、 男性、 女性の順に示す。

図表Ⅱ-1-31 都道府県別有業・無業の状況(15-34歳、在学中は除く、2002年調査)

①男女計

男女計	合計 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型雇 用	うち、周 辺フリー	自営・そ の他就業	求職者	白書定義 無業者	独身家事 従事者	専業主婦 (夫)、そ の他無業
北海道	1,053	53.5	20.4	1.7	3.4	8.0	2.1	0.8	11.8
青森	249	54.9	19.3	1.3	3.9	10.1	2.4	0.9	8.5
岩手	236	58.8	18.8	1.4	3.6	7.6	2.3	0.9	8.0
宮城	474	52.7	21.2	1.7	4.0	8.6	2.5	0.9	9.9
秋田	180	56.9	19.9	1.6	4.6	7.8	2.7	0.9	7.2
山形	202	62.2	18.1	1.0	4.0	6.9	2.5	0.5	5.8
福島	370	57.8	17.6	1.1	4.0	7.2	3.3	1.0	9.2
茨城	588	57.4	17.3	1.2	4.7	6.9	2.0	1.2	10.5
栃木	390	56.9	17.0	1.3	4.2	7.3	3.4	0.6	10.7
群馬	393	57.6	17.5	1.5	4.1	7.2	1.9	0.7	11.0
埼玉	1,512	55.0	18.5	1.7	3.9	7.5	2.8	0.8	11.6
千葉	1,270	54.7	18.6	1.4	3.8	7.4	2.8	0.9	11.7
東京	2,726	55.5	19.8	1.7	4.1	6.8	2.6	0.7	10.4
神奈川	1,881	55.8	18.7	1.7	3.1	7.4	2.6	0.7	11.6
新潟	429	61.1	17.9	1.5	2.8	6.3	3.3	0.6	7.9
富山	200	64.8	14.4	1.1	3.9	5.7	2.2	0.7	8.3
石川	222	62.1	16.3	1.0	4.9	6.1	2.2	0.6	7.8
福井	147	65.0	14.7	1.1	5.0	5.4	1.4	0.6	7.9
山梨	160	57.4	17.2	1.4	5.7	6.5	2.0	1.0	10.2
長野	398	60.4	16.3	1.3	3.8	6.6	2.6	0.6	9.7
岐阜	400	58.2	16.5	1.7	4.8	6.3	2.1	0.8	11.2
静岡	732	59.1	17.7	1.2	4.0	6.5	1.9	0.6	10.1
愛知	1,551	58.4	15.7	1.3	4.4	7.1	2.1	0.7	11.6
三重	349	58.1	18.0	1.2	4.6	6.6	2.0	0.6	10.0
滋賀	280	56.6	18.8	1.2	4.8	6.5	1.7	0.7	11.0
京都	515	51.3	20.4	2.0	5.0	8.1	3.1	1.1	11.0
大阪	1,905	48.9	20.3	2.2	4.5	9.6	2.5	1.0	13.1
兵庫	1,106	53.0	17.7	2.1	4.1	8.1	3.3	0.9	12.9
奈良	271	51.7	17.6	2.3	4.3	9.3	2.9	1.3	12.9
和歌山	183	51.0	16.5	2.0	6.9	9.0	2.7	0.9	13.1
鳥取	104	59.6	19.3	1.4	3.6	6.7	2.5	0.6	7.8
島根	120	62.2	17.5	1.1	3.4	6.3	2.8	0.4	7.4
岡山	356	57.2	17.6	1.1	3.8	7.6	2.1	0.8	11.0
広島	547	54.5	20.0	2.1	4.3	7.4	1.8	0.8	11.1
山口	256	57.4	17.0	1.7	3.6	6.7	2.1	0.8	12.4
徳島	134	55.8	16.5	1.1	4.9	7.9	2.9	0.8	11.1
香川	182	57.2	16.6	1.0	4.4	7.5	2.7	0.9	10.7
愛媛	256	55.8	16.1	1.6	4.4	8.1	3.1	0.9	11.5
高知	133	56.0	17.7	1.6	5.3	9.5	3.6	0.7	7.1
福岡	1,013	53.5	19.2	1.9	4.3	9.1	2.9	0.9	10.0
佐賀	147	55.6	18.2	1.3	6.3	7.8	2.5	0.9	8.7
長崎	247	55.2	19.8	1.4	4.9	8.2	2.1	0.6	9.2
熊本	308	53.5	20.0	0.9	6.3	8.3	2.7	1.1	8.1
大分	204	56.9	17.4	1.6	3.4	8.4	2.7	0.9	10.4
宮崎	192	54.0	19.7	1.5	5.9	8.9	2.6	0.8	8.1
鹿児島	287	56.4	16.9	1.5	4.5	8.1	2.8	0.9	10.4
沖縄	271	44.2	25.0	1.9	3.8	11.7	4.9	1.3	9.1
計	25,128	55.4	18.6	1.6	4.2	7.7	2.6	0.8	10.8

図表Ⅱ-1-31 都道府県別有業・無業の状況(15-34歳、在学中は除く、2002年調査)

②男性

男性	合計 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型雇 用	うち、周 辺フリー	自営・そ の他就業	求職者	白書定義 無業者	独身家事 従事者	専業主婦 (夫)、そ の他無業
北海道	504	73.2	12.5	1.4	4.3	7.1	2.3	0.0	0.6
青森	122	71.0	12.1	1.3	4.8	8.6	3.2	0.1	0.2
岩手	120	74.4	11.6	1.4	3.7	6.6	3.2	0.2	0.2
宮城	235	66.9	15.0	1.3	5.0	7.6	3.2	0.1	2.1
秋田	92	71.7	11.8	1.3	5.6	7.1	3.2	0.3	0.3
山形	102	76.4	9.9	0.8	4.9	4.7	3.4	0.2	0.4
福島	186	73.7	9.9	0.9	4.6	6.6	3.9	0.2	0.9
茨城	299	74.7	11.0	1.2	5.3	5.8	2.3	0.2	0.8
栃木	204	74.9	10.1	1.1	4.5	5.8	4.1	0.1	0.4
群馬	198	76.2	11.0	1.1	5.0	5.1	2.1	0.1	0.4
埼玉	765	73.5	11.7	1.6	5.1	5.4	3.5	0.1	0.7
千葉	650	74.0	11.1	1.0	5.1	4.7	4.0	0.2	0.9
東京	1,395	69.6	14.2	1.3	5.0	6.3	3.1	0.2	1.6
神奈川	972	74.5	11.8	1.4	4.1	5.7	3.3	0.2	0.4
新潟	220	76.3	10.3	1.1	3.0	5.1	4.3	0.1	0.9
富山	101	79.8	7.0	0.8	4.5	4.6	3.4	0.3	0.4
石川	111	76.8	8.9	0.6	5.5	5.2	3.1	0.2	0.4
福井	74	81.5	7.2	1.0	5.8	4.1	1.2	0.1	0.1
山梨	81	75.6	10.2	1.0	6.6	4.2	2.6	0.1	0.6
長野	202	76.4	9.9	1.1	4.6	4.8	3.7	0.1	0.5
岐阜	196	76.7	9.0	1.3	5.8	5.0	2.4	0.3	0.7
静岡	371	75.6	11.5	0.9	5.1	5.2	1.7	0.1	0.7
愛知	794	78.1	9.2	1.1	4.6	5.0	2.6	0.1	0.5
三重	176	76.0	10.2	0.8	5.4	5.2	2.5	0.1	0.6
滋賀	141	74.1	12.0	0.6	5.7	5.4	1.7	0.1	1.0
京都	251	66.7	14.9	1.7	6.6	7.0	3.6	0.1	1.0
大阪	929	65.9	14.6	2.1	5.8	9.0	3.1	0.2	1.3
兵庫	532	72.4	10.7	1.2	5.0	7.4	3.8	0.0	0.8
奈良	128	68.9	11.7	2.0	5.8	9.2	3.4	0.1	1.0
和歌山	88	69.1	9.5	1.4	9.5	7.6	3.5	0.0	0.8
鳥取	53	74.6	11.1	1.2	4.7	5.7	3.2	0.1	0.7
島根	62	78.0	9.9	1.3	3.7	4.4	3.4	0.0	0.6
岡山	176	73.5	10.1	0.8	5.0	7.0	3.1	0.1	1.3
広島	270	73.9	12.5	1.7	5.1	6.1	1.8	0.1	0.4
山口	126	75.9	9.9	1.2	4.4	5.1	2.6	0.2	1.9
徳島	66	69.7	10.3	1.1	6.4	8.0	3.7	0.1	1.7
香川	89	75.3	8.7	1.3	5.5	5.6	3.9	0.3	0.8
愛媛	125	72.3	9.7	1.6	6.5	7.4	3.6	0.0	0.4
高知	67	66.6	11.8	1.1	6.9	9.2	4.4	0.2	1.0
福岡	488	69.0	12.0	1.8	6.0	8.1	3.3	0.1	1.6
佐賀	72	68.8	11.6	0.8	8.7	6.4	3.4	0.2	0.9
長崎	117	70.7	12.5	1.1	6.6	6.7	2.5	0.2	0.9
熊本	148	68.1	12.3	0.8	7.4	7.8	3.5	0.1	0.8
大分	99	74.9	9.4	1.7	4.2	7.4	3.0	0.1	0.9
宮崎	91	68.3	12.2	1.8	7.1	8.0	3.7	0.2	0.5
鹿児島	136	70.9	10.5	1.6	5.4	7.8	3.7	0.2	1.5
沖縄	134	57.5	18.3	1.4	5.2	10.8	7.0	0.2	1.1
計	12,557	72.5	11.8	1.3	5.2	6.4	3.2	0.1	0.9

図表Ⅱ-1-31 都道府県別有業・無業の状況(15-34歳、在学中は除く、2002年調査)

③女性

女性	合計 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型雇 用	うち、周 辺フリー	自営・そ の他就業	求職者	白書定義 無業者	独身家事 従事者	専業主婦 (夫)、そ の他無業
北海道	549	35.4	27.7	2.0	2.6	8.8	1.9	1.4	22.1
青森	126	39.4	26.2	1.3	3.0	11.6	1.6	1.6	16.5
岩手	116	42.6	26.3	1.4	3.5	8.7	1.4	1.5	16.1
宮城	239	38.8	27.4	2.0	3.1	9.6	1.9	1.6	17.6
秋田	88	41.5	28.3	1.9	3.6	8.5	2.3	1.6	14.3
山形	100	47.8	26.5	1.2	3.0	9.1	1.7	0.8	11.2
福島	184	41.7	25.4	1.4	3.3	7.8	2.6	1.8	17.5
茨城	289	39.5	23.8	1.3	4.0	8.1	1.8	2.2	20.5
栃木	186	37.1	24.6	1.5	3.9	8.9	2.5	1.0	22.0
群馬	194	38.5	24.2	1.8	3.2	9.3	1.7	1.3	21.9
埼玉	747	36.0	25.5	1.8	2.6	9.6	2.1	1.5	22.7
千葉	620	34.5	26.5	1.8	2.5	10.2	1.7	1.6	23.1
東京	1,331	40.8	25.7	2.0	3.2	7.3	2.0	1.3	19.7
神奈川	909	35.9	26.1	2.1	2.0	9.2	1.9	1.3	23.6
新潟	209	45.1	26.0	2.1	2.7	7.5	2.2	1.2	15.3
富山	99	49.4	21.9	1.5	3.4	6.8	1.0	1.1	16.4
石川	111	47.4	23.7	1.3	4.4	7.0	1.2	1.0	15.2
福井	73	48.3	22.4	1.2	4.1	6.6	1.7	1.1	15.8
山梨	79	38.6	24.5	1.8	4.8	8.8	1.5	1.8	20.0
長野	196	43.9	23.0	1.6	2.9	8.4	1.5	1.2	19.1
岐阜	204	40.4	23.7	2.1	3.8	7.6	1.8	1.4	21.2
静岡	361	42.1	24.1	1.5	2.9	7.9	2.0	1.2	19.7
愛知	757	37.7	22.6	1.5	4.2	9.3	1.7	1.4	23.2
三重	173	40.0	25.9	1.7	3.8	8.1	1.4	1.1	19.7
滋賀	139	38.7	25.8	1.8	3.8	7.7	1.7	1.2	21.1
京都	264	36.5	25.7	2.3	3.5	9.1	2.6	2.0	20.5
大阪	976	32.8	25.7	2.3	3.1	10.2	1.9	1.8	24.4
兵庫	574	35.1	24.2	3.0	3.3	8.7	2.9	1.7	24.1
奈良	143	36.4	22.8	2.6	3.0	9.4	2.4	2.3	23.6
和歌山	95	34.1	23.0	2.6	4.4	10.3	1.9	1.7	24.5
鳥取	51	44.0	27.8	1.6	2.4	7.7	1.8	1.1	15.2
島根	58	45.5	25.5	0.8	2.9	8.3	2.2	0.9	14.7
岡山	180	41.3	24.8	1.4	2.7	8.2	1.0	1.5	20.5
広島	277	35.7	27.3	2.4	3.5	8.8	1.9	1.4	21.6
山口	130	39.3	24.0	2.2	2.9	8.2	1.7	1.3	22.6
徳島	69	42.5	22.3	1.1	3.5	7.9	2.2	1.6	20.1
香川	92	39.7	24.3	0.8	3.3	9.3	1.5	1.4	20.4
愛媛	132	40.2	22.1	1.6	2.5	8.8	2.7	1.8	22.0
高知	66	45.4	23.7	2.2	3.8	9.7	2.9	1.3	13.2
福岡	526	39.2	25.9	2.1	2.8	9.9	2.6	1.7	17.9
佐賀	75	43.1	24.4	1.7	4.0	9.2	1.6	1.6	16.2
長崎	130	41.3	26.4	1.7	3.3	9.4	1.8	1.1	16.7
熊本	160	40.0	27.1	1.0	5.3	8.8	1.9	2.0	14.9
大分	105	39.8	24.9	1.6	2.7	9.4	2.3	1.6	19.3
宮崎	100	41.0	26.6	1.3	4.9	9.8	1.5	1.2	15.0
鹿児島	151	43.3	22.6	1.5	3.8	8.4	2.0	1.6	18.4
沖縄	137	31.3	31.5	2.3	2.4	12.5	2.9	2.5	16.9
計	12,570	38.3	25.3	1.9	3.2	8.9	2.0	1.5	20.8

図表Ⅱ-1-32 年齢段階別・都道府県別有業・無業の状況(在学中は除く・2002年調査)

その1 - 男性

	15-19歳							20-24歳						
	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周 辺フリー ター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周 辺フリー ター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者
北海道	19	40.2	22.9	3.9	15.4	11.7	0.0	117	60.5	21.0	1.6	11.8	3.1	0.0
青森	6	43.2	27.1	5.2	15.3	10.4	0.0	30	59.4	19.4	1.2	13.1	4.2	0.2
岩手	6	36.9	27.5	4.3	14.0	12.9	0.0	29	66.1	21.2	1.7	7.6	2.3	0.4
宮城	14	25.9	22.2	1.6	13.9	7.4	0.0	58	55.7	22.4	1.4	13.1	3.7	0.4
秋田	5	44.6	28.8	4.6	14.4	6.7	0.0	23	63.6	17.3	0.8	11.0	4.1	0.2
山形	5	58.0	20.5	4.7	7.4	8.9	0.0	25	70.8	14.2	0.6	7.0	3.8	0.4
福島	10	38.2	21.9	1.7	21.9	10.5	0.9	45	65.8	18.1	1.0	8.0	4.0	0.5
茨城	14	43.5	25.5	3.7	12.5	11.0	0.0	66	64.8	18.0	2.4	8.1	2.5	0.6
栃木	11	41.7	20.1	8.0	16.6	15.3	1.4	46	62.6	17.2	0.7	9.2	6.5	0.1
群馬	9	45.0	30.3	3.6	12.2	4.5	0.0	43	64.1	21.3	1.1	7.6	3.9	0.0
埼玉	23	31.9	21.5	2.9	17.0	14.8	0.7	150	58.2	21.1	2.9	9.5	6.7	0.1
千葉	27	33.0	19.1	2.0	12.9	16.0	1.0	127	61.5	22.1	1.8	6.4	5.6	0.2
東京	43	27.7	27.0	6.6	11.8	12.1	0.0	264	55.3	25.5	2.4	9.8	4.7	0.0
神奈川	26	31.1	21.6	1.9	15.1	22.0	0.0	181	61.6	20.7	2.0	10.2	4.1	0.3
新潟	11	42.1	19.9	3.7	17.5	8.1	1.2	54	68.7	15.1	0.8	7.3	5.7	0.1
富山	3	52.1	18.5	0.0	1.4	14.9	0.0	20	74.5	9.1	0.7	7.7	5.8	0.0
石川	5	41.7	19.6	0.0	17.7	15.8	0.0	22	70.6	14.1	0.6	6.1	5.0	0.3
福井	4	63.2	16.0	7.2	7.4	5.0	2.4	16	75.2	12.3	0.9	7.5	1.5	0.0
山梨	3	45.3	35.6	6.3	4.7	8.6	0.0	17	65.7	18.0	1.8	9.2	4.6	0.0
長野	10	44.3	27.2	2.3	9.9	13.3	0.0	41	68.0	17.6	1.4	6.8	4.2	0.0
岐阜	10	46.4	23.9	2.3	13.0	11.1	0.8	41	68.9	17.6	2.1	7.1	3.0	0.2
静岡	15	46.1	25.5	2.4	15.9	6.5	1.1	80	68.2	19.4	1.2	8.1	1.5	0.0
愛知	31	47.3	18.4	5.7	20.5	7.1	0.0	167	69.4	17.0	2.1	7.2	3.0	0.0
三重	9	56.6	14.5	1.2	10.7	8.9	0.0	38	64.7	22.0	1.1	7.1	2.2	0.4
滋賀	6	57.6	15.7	2.0	6.0	10.3	0.7	33	64.7	20.2	0.5	9.8	1.9	0.3
京都	10	26.4	40.6	4.5	13.1	9.1	0.0	48	51.4	28.3	2.3	9.8	4.5	0.2
大阪	39	27.9	28.1	6.9	15.7	11.3	0.6	180	47.5	27.7	4.4	12.0	6.5	0.8
兵庫	24	33.3	21.5	5.3	22.5	12.1	0.0	107	61.7	19.4	1.4	11.1	4.4	0.0
奈良	5	28.9	26.7	5.9	13.5	20.4	0.0	25	50.1	21.2	2.9	17.2	6.8	0.0
和歌山	3	29.5	19.3	1.5	13.4	12.2	0.0	20	61.3	13.3	1.3	12.7	7.9	0.0
鳥取	4	49.0	18.9	3.5	12.8	12.4	0.0	12	64.8	20.5	1.8	6.7	3.8	0.4
島根	4	58.2	22.4	4.0	7.7	5.1	0.0	16	71.8	15.3	1.7	6.3	3.9	0.0
岡山	9	40.9	19.9	0.6	16.2	8.6	0.0	38	69.2	16.6	0.7	8.6	2.7	0.0
広島	11	43.2	30.1	3.4	12.3	7.6	0.0	57	62.2	22.9	2.2	9.5	1.5	0.6
山口	8	38.0	21.0	0.0	14.1	7.8	0.8	27	67.9	17.7	2.8	5.4	3.5	0.0
徳島	3	40.0	19.4	5.7	19.1	10.1	0.0	15	56.8	16.3	1.9	14.4	5.2	0.0
香川	4	31.6	18.2	2.8	13.7	17.2	1.3	19	64.6	16.9	2.0	7.5	4.7	0.7
愛媛	6	34.0	30.1	3.1	14.3	10.1	0.0	27	62.6	16.9	3.6	13.0	4.7	0.0
高知	5	23.3	20.8	1.4	23.5	14.4	1.2	14	55.1	19.4	1.6	13.2	7.2	0.0
福岡	24	32.6	21.1	6.2	18.7	9.0	0.4	118	54.3	23.5	2.0	12.5	4.6	0.0
佐賀	4	40.9	17.1	1.6	15.2	9.8	1.3	17	61.2	21.3	1.1	7.6	4.1	0.0
長崎	7	33.1	32.5	4.7	15.5	4.4	0.0	28	63.4	16.1	0.8	10.4	3.9	0.1
熊本	9	32.0	25.8	1.2	22.7	7.7	0.0	34	56.3	21.3	0.9	13.1	4.5	0.0
大分	5	37.5	22.2	0.9	19.4	11.1	1.1	23	65.4	15.8	1.7	10.6	4.6	0.4
宮崎	6	28.7	21.8	3.9	18.9	20.5	0.0	21	55.3	22.3	2.1	12.0	3.2	0.1
鹿児島	8	33.4	19.8	0.9	18.7	8.9	0.0	36	63.0	17.6	1.0	11.1	3.4	0.3
沖縄	7	12.3	29.3	2.6	26.8	20.4	0.0	33	43.5	28.9	1.2	14.3	8.9	0.2
計	527	36.7	23.5	3.9	15.5	11.4	0.3	2649	60.7	20.8	2.0	9.7	4.4	0.2

図表Ⅱ-1-32 年齢段階別・都道府県別有業・無業の状況(在学中は除く・2002年調査)

その2-男性

	25-29歳							30-34歳						
	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周 辺フリー ター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周 辺フリー ター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者
北海道	185	76.4	10.7	0.9	6.0	1.7	0.1	183	81.5	7.9	0.2	4.2	1.4	0.0
青森	43	74.9	9.1	1.0	8.6	2.3	0.0	44	78.7	8.0	0.2	4.5	2.4	0.2
岩手	43	78.9	8.3	0.8	5.4	2.2	0.1	42	81.5	6.0	0.4	5.9	3.4	0.3
宮城	83	71.7	15.0	1.4	5.5	3.0	0.0	80	77.3	8.4	0.2	4.8	2.4	0.0
秋田	33	73.8	10.6	0.6	6.0	2.6	0.3	31	79.7	6.4	1.0	4.4	2.5	0.3
山形	36	77.2	9.8	0.7	4.5	2.9	0.0	35	82.4	5.3	0.1	2.8	2.7	0.4
福島	67	77.4	6.7	0.1	5.5	4.0	0.0	64	81.0	5.7	0.6	4.6	2.7	0.2
茨城	109	80.5	8.1	0.1	4.7	1.5	0.0	110	78.9	7.7	0.3	4.8	1.7	0.1
栃木	74	82.6	6.9	0.2	3.3	2.9	0.1	74	79.8	7.3	0.5	4.8	2.2	0.0
群馬	71	80.5	8.5	0.4	4.4	1.9	0.2	75	83.2	4.9	0.4	3.5	1.1	0.1
埼玉	288	75.9	12.5	1.3	5.4	2.3	0.0	304	82.0	5.5	0.3	2.5	2.1	0.1
千葉	241	76.9	10.6	0.8	4.5	3.6	0.1	255	81.8	5.2	0.0	3.3	2.2	0.2
東京	532	73.0	13.3	0.8	6.6	2.6	0.2	556	76.4	8.6	0.1	4.0	2.2	0.3
神奈川	366	76.8	11.6	0.5	4.7	2.8	0.2	400	80.9	7.4	0.3	4.0	2.3	0.2
新潟	77	80.0	10.3	0.8	3.4	3.6	0.0	78	82.5	5.5	0.0	3.7	3.6	0.0
富山	39	81.2	8.6	0.6	3.9	2.6	0.3	39	83.5	3.4	0.2	3.9	1.9	0.4
石川	42	78.4	9.3	0.5	5.0	2.6	0.1	41	82.8	4.3	0.2	3.3	1.1	0.2
福井	28	83.7	7.3	0.5	3.6	1.0	0.0	27	85.2	3.1	0.3	2.3	0.6	0.0
山梨	29	82.0	8.1	0.0	3.6	2.0	0.2	32	78.3	5.2	0.5	2.1	1.4	0.2
長野	75	78.8	8.8	0.4	5.1	2.8	0.3	77	82.6	4.6	0.1	2.8	3.1	0.0
岐阜	72	80.7	6.2	0.6	3.8	1.7	0.2	73	81.3	5.0	0.1	3.9	1.7	0.3
静岡	135	75.9	11.9	0.5	5.6	1.2	0.0	142	82.6	5.3	0.4	2.0	1.9	0.1
愛知	292	80.9	8.3	0.6	3.9	1.9	0.2	305	83.2	4.7	0.2	3.3	2.5	0.0
三重	63	81.2	7.1	0.2	4.4	2.2	0.1	66	80.3	5.7	0.0	4.2	2.2	0.0
滋賀	51	76.0	11.8	0.2	4.0	1.3	0.0	51	80.3	6.4	0.0	3.9	1.0	0.1
京都	98	69.3	13.4	0.7	6.8	3.6	0.1	95	76.0	7.0	0.3	5.3	2.6	0.0
大阪	347	69.7	12.2	0.9	9.1	2.3	0.2	363	75.4	8.9	0.5	6.8	1.3	0.0
兵庫	196	72.7	10.5	1.0	7.8	4.3	0.1	205	82.2	5.0	0.2	3.3	2.1	0.0
奈良	49	72.1	10.9	1.3	9.4	1.9	0.2	49	79.1	6.1	0.5	4.6	1.5	0.0
和歌山	32	71.1	8.4	1.2	6.7	2.4	0.0	33	75.4	7.4	0.7	4.8	1.1	0.0
鳥取	19	79.1	9.8	0.5	5.0	2.0	0.1	18	82.1	4.2	0.4	4.2	2.0	0.0
島根	22	81.7	8.6	1.1	2.8	3.0	0.0	21	82.0	5.0	0.0	4.2	3.2	0.0
岡山	65	73.9	10.1	0.5	6.7	2.5	0.3	64	80.2	4.8	0.0	5.0	3.2	0.0
広島	101	76.9	9.9	1.3	5.6	2.0	0.0	100	81.2	7.4	0.8	3.8	1.1	0.0
山口	46	82.8	8.4	0.8	4.2	1.2	0.2	45	80.4	4.8	0.1	4.3	2.6	0.1
徳島	24	71.2	10.2	0.2	7.2	3.3	0.3	24	79.9	5.6	0.2	3.5	2.3	0.0
香川	34	79.7	7.4	0.4	5.3	2.4	0.1	33	82.1	4.3	0.4	3.7	3.4	0.3
愛媛	47	77.2	7.5	0.4	5.6	3.5	0.0	45	78.3	4.8	0.5	5.1	2.3	0.0
高知	25	71.1	11.8	0.4	6.7	3.3	0.1	23	77.4	5.2	0.4	6.7	1.8	0.2
福岡	177	76.0	9.6	1.0	6.2	1.7	0.1	168	77.0	5.3	0.5	5.6	3.2	0.1
佐賀	26	73.9	10.5	0.6	6.1	2.5	0.3	25	73.4	5.2	0.3	4.4	2.7	0.0
長崎	41	76.7	10.3	0.0	5.1	1.7	0.4	41	75.9	8.8	0.8	4.4	1.9	0.0
熊本	54	72.3	11.0	0.5	6.0	2.6	0.3	51	78.2	5.2	0.5	3.5	3.0	0.0
大分	36	79.7	7.7	1.0	6.8	1.9	0.0	35	82.3	4.8	0.9	4.0	1.9	0.0
宮崎	33	74.9	9.6	0.8	7.7	1.9	0.1	31	77.2	6.5	0.3	3.6	2.9	0.5
鹿児島	47	75.3	9.6	1.4	6.4	3.1	0.1	45	79.1	4.2	0.5	4.8	3.7	0.2
沖縄	48	61.8	16.5	0.6	11.1	5.1	0.2	47	69.4	11.0	0.5	5.6	5.5	0.1
計	4637	75.8	10.7	0.7	5.8	2.5	0.1	4744	79.7	6.5	0.3	4.1	2.2	0.1

図表Ⅱ-1-32 年齢段階別・都道府県別有業・無業の状況(在学中は除く・2002年調査)

その3-女性

	15-19歳							20-24歳						
	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周辺 フリー ター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周辺 フリー ター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者
北海道	23	28.7	49.7	6.4	10.1	4.1	2.4	137	43.7	30.5	2.0	9.5	2.4	1.9
青森	6	41.0	30.3	2.4	13.3	8.0	1.8	31	41.4	33.4	2.2	11.6	2.3	2.4
岩手	5	41.8	28.0	5.5	14.3	7.6	0.0	29	46.8	32.1	1.3	8.0	1.9	2.0
宮城	10	26.1	34.3	4.3	14.4	9.3	2.4	65	44.5	34.5	3.4	8.7	1.6	1.3
秋田	3	43.3	34.5	9.2	5.7	8.2	2.6	21	44.2	32.5	2.8	9.9	3.4	2.6
山形	5	38.8	28.6	1.0	24.5	0.9	3.5	26	53.9	29.5	1.9	8.0	2.1	0.7
福島	9	29.4	36.5	1.6	13.9	7.5	1.7	47	44.3	29.7	1.5	9.5	3.3	2.6
茨城	11	29.6	27.7	5.9	16.8	13.0	4.8	72	48.4	26.3	1.5	8.8	2.1	3.1
栃木	6	28.7	29.7	6.3	15.2	11.5	4.3	44	46.2	26.9	1.8	9.5	4.3	1.7
群馬	8	36.8	32.7	4.0	13.9	5.3	1.4	45	50.6	25.4	2.2	6.5	2.5	2.1
埼玉	23	23.0	32.2	11.7	18.5	11.6	4.5	174	49.2	30.1	2.5	9.3	2.2	0.9
千葉	18	22.0	33.4	3.4	16.5	15.5	7.1	139	45.0	35.3	3.4	6.8	2.5	1.3
東京	28	18.8	34.9	7.6	10.3	11.4	2.8	276	48.1	32.5	2.9	9.1	3.0	1.3
神奈川	23	14.1	40.5	9.1	16.9	11.7	3.0	184	45.7	32.9	4.0	9.4	2.2	0.8
新潟	8	32.1	29.6	6.1	14.9	4.6	3.8	50	45.6	34.8	2.6	7.8	3.9	1.2
富山	3	40.9	34.0	5.5	6.8	5.3	6.1	21	61.7	21.1	2.3	6.2	0.8	1.5
石川	3	43.7	32.5	6.9	9.7	7.1	1.6	25	58.4	22.6	1.2	7.0	2.0	1.4
福井	2	53.5	24.1	1.8	8.7	5.5	0.0	17	60.6	22.9	2.4	6.3	0.9	2.0
山梨	3	17.8	41.2	7.7	14.7	6.7	12.8	18	50.1	24.4	2.6	10.4	1.4	1.7
長野	6	41.4	24.1	7.7	15.9	5.2	3.9	44	59.9	23.3	1.2	8.0	1.4	1.4
岐阜	8	47.4	22.8	3.1	12.2	4.7	1.9	49	54.8	24.9	3.0	7.8	1.9	1.9
静岡	12	37.5	31.8	6.0	11.3	9.6	3.6	83	53.8	26.6	1.2	7.3	2.6	1.7
愛知	26	32.0	29.3	3.8	20.2	9.2	0.9	169	58.4	22.1	1.7	7.8	2.0	1.4
三重	5	40.6	33.3	15.1	11.1	8.3	4.2	40	56.0	26.2	2.7	6.7	1.6	1.6
滋賀	5	24.1	44.5	7.1	12.9	12.1	1.3	34	53.6	29.2	2.2	5.5	2.4	0.6
京都	7	21.7	37.1	8.7	17.2	5.4	2.0	56	45.9	29.2	3.5	9.9	5.0	2.6
大阪	32	23.3	34.4	9.2	20.4	7.6	2.7	219	44.7	31.0	2.6	11.2	2.9	2.0
兵庫	18	23.9	31.7	9.9	15.9	13.3	5.7	132	46.9	29.7	5.2	8.3	2.6	2.3
奈良	4	30.4	29.0	2.9	12.2	10.7	7.1	33	48.6	31.8	3.5	7.9	2.6	1.5
和歌山	4	28.0	25.8	3.6	17.8	5.0	5.6	22	50.7	27.4	4.2	8.6	2.8	2.4
鳥取	3	30.8	35.5	6.9	14.6	7.2	1.4	12	45.5	37.9	1.7	6.9	1.4	1.2
島根	2	32.7	25.8	2.9	17.5	5.3	2.2	14	49.7	27.3	1.1	9.3	2.8	1.4
岡山	5	27.1	36.4	6.0	17.5	4.2	2.8	42	51.6	26.2	1.8	8.6	1.8	2.1
広島	9	16.6	43.2	11.7	6.4	16.5	8.1	60	45.9	32.7	2.8	9.4	1.9	2.2
山口	6	33.9	30.7	11.5	15.6	7.2	4.6	29	53.7	26.9	3.1	6.9	1.8	0.8
徳島	2	27.0	15.8	3.0	19.6	17.0	0.0	16	50.9	27.4	2.0	7.7	1.9	2.1
香川	4	24.6	28.3	0.0	17.3	5.8	4.4	20	53.9	20.3	1.5	9.2	3.1	1.0
愛媛	5	35.3	38.8	6.1	15.0	8.4	0.0	30	54.4	24.2	2.8	7.3	1.7	2.0
高知	2	25.7	40.1	11.5	11.7	9.5	2.0	15	46.9	27.9	3.0	7.7	5.0	2.1
福岡	24	27.1	31.9	3.9	17.4	11.2	4.3	135	48.0	30.5	2.7	8.3	3.8	1.9
佐賀	4	36.1	34.0	4.0	15.4	10.2	1.4	19	54.8	25.4	1.0	7.1	1.5	2.2
長崎	6	27.3	36.4	5.8	23.3	5.4	0.0	33	51.0	27.4	1.6	9.2	2.4	1.4
熊本	8	23.7	47.9	8.1	8.1	11.4	6.3	40	48.3	27.1	0.9	10.5	2.2	2.7
大分	4	31.8	32.7	1.4	14.8	9.4	3.2	25	51.9	25.3	1.8	9.8	2.7	2.1
宮崎	5	33.1	28.3	5.4	24.8	2.2	2.2	25	52.4	25.5	0.8	7.6	1.7	2.4
鹿児島	7	45.4	24.4	5.9	12.3	4.8	2.2	40	57.5	20.9	1.3	8.4	2.8	0.9
沖縄	6	9.4	38.2	4.8	25.5	14.4	5.1	34	26.0	42.7	4.0	12.8	2.9	2.6
計	427	27.8	34.0	6.6	15.5	9.2	3.4	2889	48.8	29.5	2.6	8.7	2.6	1.7

図表Ⅱ-1-32 年齢段階別・都道府県別有業・無業の状況(在学中は除く・2002年調査)

その4-女性

	25-29歳							30-34歳						
	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周辺 フリー ター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周辺 フリー ター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者
北海道	195	38.5	26.0	1.2	8.5	1.6	0.9	195	27.3	24.9	0.9	8.5	1.7	1.5
青森	43	42.3	25.0	0.2	11.3	2.0	1.3	46	35.2	22.1	0.7	11.7	0.0	1.1
岩手	41	45.9	25.1	1.1	8.1	0.4	1.4	41	36.5	23.2	0.6	9.0	1.2	1.6
宮城	84	43.0	27.0	1.3	9.8	1.4	1.4	80	31.5	21.2	0.9	9.6	1.6	2.0
秋田	32	44.8	26.5	0.5	7.4	1.3	1.5	32	36.2	26.6	0.5	8.9	1.9	1.0
山形	35	49.7	24.4	0.8	7.8	1.4	1.0	34	42.6	25.9	0.9	9.0	1.7	0.2
福島	65	45.7	22.5	0.6	6.9	2.9	1.6	63	37.1	23.5	0.6	6.6	1.1	1.4
茨城	103	43.9	22.7	0.7	6.5	1.1	1.7	103	30.0	22.8	0.8	8.2	1.1	1.8
栃木	68	41.7	22.4	1.0	9.0	1.6	1.0	68	27.5	24.8	0.3	7.9	1.4	0.3
群馬	70	43.0	22.3	1.1	7.7	1.6	0.5	71	26.5	24.3	1.3	12.1	1.0	1.6
埼玉	269	39.5	25.5	0.6	7.8	2.2	2.1	281	25.4	22.2	1.0	10.7	1.1	1.1
千葉	226	39.6	25.7	1.2	11.3	1.1	1.2	237	24.4	21.5	0.6	10.7	0.6	1.8
東京	500	45.9	24.5	1.6	7.2	2.0	1.4	527	33.2	23.0	0.9	6.2	1.1	1.0
神奈川	337	41.9	25.2	1.2	7.8	1.8	1.4	364	26.7	22.6	0.9	10.0	1.1	1.3
新潟	76	50.0	22.6	1.2	6.0	1.2	1.0	75	41.3	23.3	0.6	8.0	1.9	1.1
富山	37	51.8	20.4	0.8	7.8	1.2	0.6	38	40.7	22.9	0.7	6.2	0.5	1.0
石川	42	48.3	22.9	0.0	7.2	1.2	0.5	41	40.3	24.5	1.1	6.4	0.3	1.3
福井	27	50.5	18.8	0.6	7.1	2.7	1.0	27	38.1	25.5	0.2	6.1	0.9	0.8
山梨	28	43.7	23.8	1.1	7.4	1.8	1.4	30	28.9	23.7	0.4	8.8	0.7	1.2
長野	72	47.2	21.1	0.9	8.5	0.7	1.0	74	31.4	24.5	0.8	7.9	1.9	1.1
岐阜	73	46.1	20.5	1.3	7.1	2.5	1.5	73	24.3	26.3	1.3	7.5	0.7	0.9
静岡	130	45.9	22.6	1.0	8.0	1.8	0.7	135	31.7	23.3	1.0	8.0	1.3	1.1
愛知	276	41.3	21.5	1.0	9.0	1.4	1.6	286	22.6	23.3	0.9	9.4	1.1	1.2
三重	64	41.8	23.7	0.9	8.0	0.9	0.9	65	28.6	27.5	0.6	8.7	1.2	0.7
滋賀	50	43.0	22.1	1.1	7.8	0.8	1.7	49	25.8	25.0	1.4	8.5	1.0	1.0
京都	102	42.0	22.7	1.2	8.7	2.1	2.2	98	26.5	26.0	1.2	8.5	1.5	1.4
大阪	354	36.5	26.4	1.4	9.2	1.2	1.8	371	23.1	21.2	1.1	9.7	1.5	1.6
兵庫	209	37.9	24.3	1.8	9.0	3.0	1.4	215	26.2	20.1	0.8	8.0	2.1	1.3
奈良	53	41.2	20.8	2.0	9.9	1.8	2.6	53	24.5	18.8	1.6	9.7	2.2	2.1
和歌山	33	35.6	24.0	1.9	10.3	1.6	1.9	36	23.2	19.2	1.1	10.6	1.3	0.8
鳥取	18	49.4	25.1	1.2	7.3	1.3	0.6	18	39.4	22.9	0.1	7.6	1.8	1.4
島根	21	50.1	22.9	0.7	7.6	1.5	0.7	21	39.1	27.0	0.4	7.6	2.3	0.5
岡山	67	45.3	23.0	0.6	6.9	0.3	1.2	66	31.8	25.0	0.8	8.5	1.0	1.3
広島	104	39.3	25.8	1.0	8.9	1.4	1.0	104	27.9	24.2	1.5	8.5	1.0	0.7
山口	47	39.7	23.8	1.6	9.9	1.1	1.7	47	30.8	21.6	0.0	6.3	1.5	0.9
徳島	26	45.3	21.4	0.4	7.3	2.2	1.2	26	35.3	20.4	0.4	7.8	1.5	1.6
香川	35	39.9	25.4	0.5	8.7	1.2	1.4	34	33.0	25.2	0.4	9.1	0.4	1.3
愛媛	49	42.2	19.6	1.3	9.3	3.0	2.3	48	29.7	21.6	0.2	8.6	2.4	1.4
高知	25	47.2	24.1	1.5	10.9	2.7	1.2	25	44.2	19.6	1.1	9.6	1.3	0.8
福岡	187	42.6	25.1	1.0	9.5	1.5	1.5	180	30.7	22.6	0.7	10.5	1.8	1.3
佐賀	27	46.4	23.0	0.5	9.0	1.1	1.6	26	32.4	23.7	0.8	9.9	1.0	1.3
長崎	45	46.9	24.8	0.9	7.4	1.6	1.1	46	30.7	26.1	1.6	9.9	1.0	0.9
熊本	57	43.4	26.2	0.2	9.0	1.5	1.2	55	32.8	25.1	0.3	7.5	0.9	1.6
大分	39	44.1	22.9	1.4	9.1	1.6	1.7	38	28.5	25.7	0.9	8.7	2.0	1.0
宮崎	36	43.4	25.5	1.1	9.3	1.1	0.3	35	31.5	28.2	0.9	9.7	1.6	1.2
鹿児島	53	45.4	21.1	1.0	7.9	1.0	2.0	51	29.6	25.2	0.7	8.3	2.0	1.6
沖縄	49	36.2	26.9	0.9	12.9	2.2	2.2	48	32.9	27.4	1.3	10.3	2.1	2.3
計	4578	42.3	24.2	1.1	8.5	1.7	1.4	4676	29.0	23.1	0.9	8.8	1.3	1.3

図表Ⅱ-1-33 学歴別・都道府県別有業・無業の状況(15-34歳、在学中は除く、2002年調査)

その1-男性

	中学校卒							高校卒						
	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周 辺フ リー ター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周 辺フ リー ター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者
北海道	51	49.3	19.8	1.6	13.1	7.2	0.0	252	72.4	13.1	0.9	6.7	2.4	0.1
青森	12	47.6	17.5	1.5	16.0	14.5	0.4	73	70.3	11.6	0.8	8.8	3.0	0.2
岩手	13	46.1	20.1	4.1	13.0	12.7	1.0	73	77.0	10.5	0.6	6.4	2.4	0.2
宮城	23	44.8	19.4	1.2	13.5	11.0	1.1	131	65.1	15.4	0.9	7.8	2.9	0.0
秋田	8	43.4	18.8	1.4	12.0	15.1	0.8	59	75.3	10.4	1.2	6.5	2.6	0.3
山形	9	44.7	16.6	2.9	7.1	22.9	1.0	60	78.4	8.7	0.5	4.6	2.2	0.3
福島	22	42.5	17.5	1.6	14.7	18.5	0.8	109	74.2	10.9	0.7	6.2	2.4	0.2
茨城	34	54.1	17.5	1.2	11.6	6.3	0.6	159	74.9	10.6	0.8	5.6	2.3	0.2
栃木	19	49.1	19.3	3.1	12.5	14.2	0.0	106	74.2	9.4	0.7	6.3	4.4	0.2
群馬	22	48.0	22.2	1.0	11.1	7.9	0.5	100	75.1	11.9	1.1	5.2	1.9	0.2
埼玉	74	48.8	21.5	2.4	9.9	7.9	0.2	309	68.2	13.3	1.2	6.9	4.8	0.1
千葉	57	45.4	20.4	0.8	9.5	13.2	0.2	271	69.7	11.8	0.8	5.0	4.8	0.4
東京	92	44.5	24.1	2.0	11.9	9.3	0.0	508	59.8	18.4	1.4	7.4	4.9	0.2
神奈川	67	45.5	20.2	0.5	11.6	11.6	0.7	373	67.9	14.8	1.2	6.5	4.7	0.3
新潟	25	49.4	16.0	1.7	8.6	18.0	0.8	119	76.6	10.3	0.6	5.0	3.5	0.0
富山	6	50.7	12.4	0.8	8.5	16.7	1.0	51	77.3	7.9	0.6	5.4	3.7	0.5
石川	11	49.0	20.3	0.0	5.5	12.9	0.6	53	76.3	8.8	0.2	5.9	2.9	0.2
福井	8	57.9	14.2	3.1	9.5	5.5	1.1	37	81.4	7.0	0.8	4.4	1.0	0.0
山梨	6	43.9	22.7	2.2	6.7	8.4	0.0	40	73.2	11.9	1.1	5.7	2.8	0.0
長野	18	44.2	23.6	2.4	12.6	13.0	0.0	94	76.2	10.4	0.3	4.1	3.8	0.2
岐阜	25	54.6	17.1	2.5	8.0	8.0	1.4	94	76.3	9.4	0.7	5.0	2.3	0.1
静岡	49	52.1	21.6	1.3	10.9	3.9	0.3	178	75.6	12.0	0.6	4.9	2.0	0.0
愛知	85	59.5	13.7	1.8	9.7	6.9	0.3	347	76.8	9.9	0.8	5.4	2.7	0.1
三重	18	52.0	17.9	0.7	11.5	5.2	0.0	97	76.0	10.4	0.4	4.4	2.9	0.2
滋賀	12	52.9	21.3	0.8	8.3	6.8	0.4	71	71.2	13.4	0.3	5.8	2.1	0.1
京都	23	43.3	25.2	1.4	12.3	7.4	0.0	114	61.7	16.5	1.0	7.5	5.0	0.0
大阪	109	42.6	24.3	2.6	14.0	7.1	1.1	411	60.5	16.4	1.8	9.4	3.7	0.2
兵庫	55	43.9	18.5	1.3	13.3	11.9	0.0	249	70.5	11.2	1.2	7.3	4.5	0.1
奈良	7	36.2	21.0	0.0	15.7	18.7	0.0	55	63.4	15.1	2.3	9.2	3.5	0.1
和歌山	9	47.2	13.2	1.4	15.5	9.8	0.0	47	67.3	10.1	1.1	7.5	4.5	0.0
鳥取	6	44.5	19.7	4.2	18.3	8.1	0.0	31	75.1	11.1	0.8	4.3	3.7	0.1
島根	9	57.0	16.5	2.0	7.0	13.1	0.0	32	80.2	8.5	0.7	3.9	2.5	0.0
岡山	18	50.1	13.2	0.0	11.2	10.1	0.0	88	73.4	9.6	0.2	7.7	3.3	0.2
広島	21	52.9	16.8	0.3	12.8	2.8	0.4	126	73.0	13.9	1.8	5.1	2.3	0.0
山口	13	47.3	20.8	1.0	11.4	9.7	1.1	67	75.0	10.3	0.7	4.8	2.7	0.1
徳島	5	43.5	23.5	1.5	10.2	12.3	0.0	36	67.1	10.5	1.3	9.4	3.9	0.1
香川	9	50.8	16.3	2.0	7.7	14.6	0.8	42	72.8	8.6	1.2	6.2	4.6	0.3
愛媛	13	40.6	23.1	5.4	10.9	13.9	0.0	62	71.6	8.6	0.4	8.2	3.5	0.0
高知	12	44.2	20.9	1.6	13.7	9.1	0.8	35	66.6	10.9	0.8	9.7	4.9	0.1
福岡	44	42.9	22.3	4.4	12.7	9.4	0.2	232	65.7	12.5	1.5	9.0	3.6	0.2
佐賀	8	44.1	12.8	1.5	13.2	12.2	1.2	41	68.8	11.7	0.7	6.1	3.2	0.0
長崎	14	52.2	16.0	2.0	11.6	8.2	0.4	65	70.0	14.3	0.4	6.3	1.7	0.2
熊本	16	38.8	23.9	1.4	16.2	12.5	0.3	78	66.9	11.9	0.6	8.5	3.4	0.1
大分	8	48.4	16.4	2.3	15.3	11.8	0.8	59	74.4	9.5	0.9	7.5	3.0	0.1
宮崎	10	41.6	13.1	2.0	17.3	17.6	0.7	53	66.9	14.3	1.0	7.6	2.5	0.1
鹿児島	14	38.8	22.1	1.9	14.3	11.8	0.7	73	72.2	9.6	0.7	6.9	4.1	0.2
沖縄	17	34.3	22.2	2.1	20.3	15.4	0.0	69	51.5	20.7	1.0	10.9	8.6	0.3
計	1203	47.4	20.0	1.8	11.9	9.8	0.4	5826	69.7	12.8	1.0	6.7	3.6	0.2

図表Ⅱ-1-33 学歴別・都道府県別有業・無業の状況(15-34歳、在学中は除く、2002年調査)

その2-男性

	短大・高専・専門学校卒							大学・大学院卒						
	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周辺 フリー ター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周辺 フリー ター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者
北海道	96	81.2	10.3	0.8	4.2	1.0	0.0	104	79.3	9.8	0.9	7.6	0.7	0.0
青森	16	74.1	12.8	0.5	8.2	0.0	0.0	21	83.9	10.1	1.5	3.9	0.2	0.0
岩手	15	74.9	12.9	1.0	5.8	1.3	0.0	19	84.3	9.1	0.8	3.4	1.4	0.0
宮城	27	73.0	13.4	0.0	5.5	2.6	0.0	55	77.3	13.0	1.9	6.0	1.1	0.0
秋田	10	70.8	15.4	0.0	7.8	0.5	0.0	14	77.1	11.6	1.0	6.9	0.7	0.0
山形	13	79.5	12.0	0.0	3.5	0.0	0.0	20	82.6	8.6	0.5	4.7	0.8	0.0
福島	20	85.3	4.9	0.0	3.8	1.5	0.0	34	86.6	4.7	0.0	4.7	0.7	0.0
茨城	40	81.4	10.0	0.3	2.4	0.7	0.0	65	81.5	9.2	1.2	5.6	1.0	0.0
栃木	31	79.4	8.1	0.6	4.6	0.5	0.0	47	85.2	8.1	0.4	3.1	1.9	0.2
群馬	31	80.8	9.9	0.0	3.3	0.9	0.0	46	89.3	4.2	0.2	3.3	0.7	0.0
埼玉	139	79.4	9.9	0.9	5.1	1.5	0.0	236	86.6	7.6	1.2	2.4	1.6	0.0
千葉	106	77.8	12.1	0.5	4.2	1.0	0.0	214	85.5	7.1	0.7	3.4	1.9	0.0
東京	199	72.9	14.7	0.8	4.2	1.7	0.2	588	80.9	8.9	0.6	5.3	1.1	0.2
神奈川	158	77.9	11.2	0.6	5.9	1.2	0.0	370	85.3	7.4	0.4	3.7	1.4	0.1
新潟	32	79.9	11.4	0.7	4.2	1.6	0.0	44	88.1	6.2	0.4	4.3	0.8	0.0
富山	18	86.3	6.5	0.0	2.2	0.8	0.0	26	87.0	4.5	0.6	3.8	1.6	0.0
石川	16	84.3	5.2	0.7	5.5	0.5	0.0	31	83.1	7.0	0.6	3.4	1.6	0.0
福井	10	85.0	6.4	0.0	3.8	0.7	0.0	19	89.2	5.2	0.5	1.7	0.0	0.0
山梨	13	78.2	9.6	0.8	2.4	1.5	0.4	22	88.9	3.9	0.0	1.9	1.1	0.3
長野	39	78.7	8.7	0.8	4.9	2.3	0.0	51	86.5	5.1	0.4	3.3	1.2	0.0
岐阜	25	80.8	7.6	0.5	5.2	0.7	0.4	51	86.8	4.9	0.4	3.6	0.9	0.0
静岡	52	78.1	11.4	1.0	3.6	1.0	0.0	91	88.4	5.4	0.4	3.7	0.6	0.2
愛知	106	77.9	9.7	0.8	4.8	1.2	0.0	254	86.2	6.3	1.0	3.0	1.4	0.0
三重	18	77.4	9.4	0.0	7.0	0.4	0.0	43	85.4	6.9	0.3	3.7	1.6	0.0
滋賀	19	80.2	7.9	0.3	5.4	0.4	0.0	39	82.7	8.8	0.2	3.7	0.3	0.2
京都	34	71.9	14.7	0.0	4.6	2.0	0.4	78	79.2	9.8	1.4	6.1	1.3	0.1
大阪	127	71.3	15.3	2.2	7.4	1.8	0.0	281	80.3	8.0	0.9	7.2	1.3	0.1
兵庫	62	81.2	10.3	1.1	4.5	0.8	0.0	166	81.6	7.4	0.4	6.7	1.2	0.0
奈良	17	74.3	9.0	1.5	8.4	1.5	0.0	48	78.6	7.2	0.8	8.4	1.5	0.0
和歌山	12	74.2	8.5	0.5	5.0	0.0	0.0	20	80.8	6.3	0.6	5.9	0.3	0.0
鳥取	6	84.4	9.1	0.3	2.5	0.5	0.0	10	84.0	7.4	0.3	4.7	0.6	0.5
島根	8	84.6	7.8	0.0	3.7	1.2	0.0	13	83.2	10.1	1.9	4.6	0.3	0.0
岡山	19	77.1	8.9	0.0	6.9	0.4	0.4	49	81.8	10.4	0.9	4.3	1.2	0.0
広島	40	71.2	15.2	0.5	6.2	1.2	0.3	82	82.6	8.0	1.4	5.8	1.2	0.2
山口	16	78.1	9.5	2.7	5.1	1.0	0.0	30	90.4	4.6	0.4	3.4	0.3	0.0
徳島	8	73.9	7.6	0.0	7.3	1.5	0.4	16	83.7	7.0	0.0	4.6	1.5	0.0
香川	12	82.8	6.4	0.0	3.9	0.5	0.6	26	84.7	7.4	0.4	4.7	0.6	0.0
愛媛	15	71.0	9.4	1.7	8.0	1.6	0.0	35	85.8	6.6	1.1	4.6	0.9	0.0
高知	8	77.8	8.5	0.0	6.5	0.6	0.0	12	81.5	7.9	0.2	5.8	1.2	0.0
福岡	65	75.5	12.4	0.4	7.3	0.3	0.0	145	79.7	8.1	0.5	5.7	2.3	0.0
佐賀	7	72.2	10.9	0.0	5.5	0.8	0.6	16	79.6	11.2	0.6	4.0	0.5	0.0
長崎	12	68.5	9.1	0.5	6.2	3.2	0.0	26	83.4	7.7	1.2	5.7	0.9	0.0
熊本	17	78.1	9.7	0.3	1.9	0.0	0.0	36	79.2	9.4	0.6	5.4	1.4	0.0
大分	10	79.1	6.7	1.0	8.6	1.8	0.0	22	84.6	8.2	1.5	4.2	0.3	0.0
宮崎	9	74.1	7.5	1.1	7.1	1.4	0.0	19	83.7	8.0	1.0	4.4	0.9	0.5
鹿児島	17	75.4	10.2	1.0	8.1	0.5	0.0	32	79.3	7.7	1.1	7.0	1.1	0.0
沖縄	20	70.1	14.0	0.0	8.0	1.5	0.0	28	76.1	13.4	0.2	6.9	1.9	0.0
計	1793	77.0	11.3	0.7	5.2	1.2	0.1	3693	83.2	7.8	0.7	4.8	1.3	0.1

図表Ⅱ-1-33 学歴別・都道府県別有業・無業の状況(15-34歳、在学中は除く、2002年調査)

その3-女性

	中学校卒							高校卒						
	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周辺 フリーター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周辺 フリーター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者
北海道	35	10.2	31.4	3.8	13.7	8.7	8.9	282	29.1	30.3	1.9	8.8	2.1	1.1
青森	10	14.7	28.4	3.8	21.2	8.9	6.2	75	36.6	28.1	1.1	11.2	1.3	1.4
岩手	8	18.2	28.9	4.6	16.6	8.7	5.1	65	38.7	28.5	1.1	8.8	1.2	1.5
宮城	13	12.8	31.4	3.2	14.9	9.5	3.9	123	33.8	28.7	1.9	10.0	1.7	2.1
秋田	5	15.9	29.6	5.5	15.1	12.1	3.0	52	38.9	28.9	1.6	8.4	2.2	2.0
山形	4	15.3	33.6	3.8	24.2	11.0	3.6	60	44.1	28.0	0.8	9.9	1.7	1.0
福島	15	12.6	23.3	2.6	17.3	17.2	4.0	104	39.4	28.8	0.8	7.6	1.2	1.9
茨城	18	8.8	36.3	1.7	15.2	8.1	5.9	143	33.9	25.3	1.1	8.3	2.2	2.7
栃木	11	11.9	36.4	5.8	16.7	6.0	3.9	92	30.7	27.5	1.1	9.6	3.4	1.2
群馬	14	7.8	39.4	3.8	18.7	5.8	4.5	92	34.6	24.6	1.4	10.2	2.0	1.5
埼玉	39	11.8	37.2	5.8	14.4	7.1	4.7	300	23.8	29.3	1.6	11.8	2.8	2.0
千葉	32	13.6	33.5	3.6	14.5	5.7	5.6	238	24.2	30.2	1.4	10.7	2.4	2.3
東京	51	10.1	24.9	3.4	17.7	11.4	7.8	386	27.3	33.8	2.5	6.8	3.1	1.8
神奈川	50	5.7	35.7	3.4	14.1	9.2	3.9	310	22.5	30.7	2.6	11.3	2.1	1.7
新潟	11	14.5	32.1	3.2	12.5	15.6	5.8	111	38.1	29.4	1.9	8.3	2.5	1.3
富山	4	25.3	21.2	0.0	10.1	8.4	9.7	42	42.7	24.9	2.4	7.9	1.0	0.9
石川	5	19.6	38.9	2.6	16.4	6.4	2.4	49	41.9	27.1	1.5	6.4	1.3	1.2
福井	4	15.8	37.1	2.0	14.8	8.6	6.0	36	43.1	25.6	1.5	7.1	1.5	1.1
山梨	4	8.8	32.5	2.7	16.7	2.9	6.2	33	27.8	29.5	1.6	11.1	2.3	2.8
長野	12	12.7	33.5	1.7	18.8	6.8	5.5	80	36.5	24.9	1.3	9.9	1.9	1.7
岐阜	13	18.8	29.7	2.6	8.8	6.2	7.6	102	36.2	26.2	2.1	8.4	1.4	1.2
静岡	26	15.2	39.0	2.8	11.9	10.1	6.5	164	36.0	25.3	1.3	9.0	1.9	1.0
愛知	56	12.8	26.9	3.8	17.9	8.2	3.6	305	30.4	23.4	1.3	11.0	1.7	1.7
三重	8	12.0	35.1	1.5	11.0	10.8	4.9	84	34.8	27.0	1.5	10.4	1.0	1.6
滋賀	7	9.9	31.4	4.0	16.5	10.7	2.3	58	27.4	30.0	2.2	8.1	2.1	1.3
京都	14	5.9	31.4	3.6	19.0	10.7	8.4	98	27.3	30.6	2.3	8.2	3.0	2.0
大阪	61	7.8	32.7	4.3	18.5	4.5	5.6	378	24.0	28.4	2.5	11.4	2.4	2.3
兵庫	42	10.5	31.8	3.1	14.9	10.1	3.8	219	25.7	24.9	3.5	9.9	3.5	3.1
奈良	6	3.4	32.1	2.1	20.4	10.3	8.3	47	28.2	24.3	1.9	10.6	2.7	2.5
和歌山	7	6.4	29.6	5.8	21.4	8.5	2.4	45	26.7	25.3	2.0	12.4	2.0	2.5
鳥取	3	11.6	47.4	8.6	11.5	5.1	4.5	27	39.1	28.4	1.0	9.3	2.0	1.3
島根	4	25.6	26.6	2.0	18.4	13.3	3.0	30	41.1	27.7	0.9	9.2	1.4	0.5
岡山	10	17.8	31.9	1.8	10.7	3.2	5.2	73	34.9	30.1	2.0	9.4	1.5	1.3
広島	15	8.9	35.7	6.0	21.7	5.5	5.1	98	26.9	30.8	1.8	9.5	2.6	1.7
山口	9	11.8	38.1	4.7	12.3	13.4	3.6	59	34.8	25.2	2.1	8.6	1.5	1.6
徳島	3	15.6	23.0	0.8	14.3	14.0	5.9	30	36.6	22.6	1.1	9.3	2.6	1.7
香川	5	18.3	30.0	1.0	17.3	4.3	6.4	38	30.6	30.2	0.9	11.7	2.0	1.1
愛媛	8	17.5	28.5	3.1	10.7	18.8	4.7	57	31.8	26.0	2.2	9.6	2.3	2.2
高知	5	17.3	30.6	4.9	18.8	4.7	7.7	31	39.3	28.3	2.6	8.7	4.3	1.3
福岡	37	8.2	42.2	1.9	17.7	6.4	3.3	230	31.6	29.4	2.0	10.8	3.6	2.2
佐賀	5	11.7	34.8	3.1	17.6	8.5	5.5	39	40.2	25.2	0.5	10.3	1.6	1.4
長崎	7	12.6	35.5	9.3	21.0	9.1	0.8	69	36.0	29.7	1.4	11.2	1.5	1.4
熊本	9	8.7	32.7	3.6	14.9	13.6	13.6	78	32.8	29.6	1.0	9.8	1.8	1.8
大分	6	13.6	27.0	3.5	15.2	17.9	2.4	52	35.2	29.5	1.8	9.7	1.6	1.8
宮崎	9	14.4	37.3	1.0	18.5	4.2	4.2	54	37.9	28.2	1.4	11.4	1.4	1.0
鹿児島	9	10.5	27.5	1.7	15.0	7.4	9.2	75	38.6	25.8	1.7	8.8	2.0	1.6
沖縄	10	9.2	30.2	7.8	23.7	7.7	7.3	59	20.5	35.0	2.6	13.7	4.4	3.4
計	740	11.2	32.6	3.6	16.2	8.6	5.4	5272	30.6	28.4	1.9	9.8	2.3	1.8

図表Ⅱ-1-33 学歴別・都道府県別有業・無業の状況(15-34歳、在学中は除く、2002年調査)

その4-女性

	短大・高専・専門学校卒							大学・大学院卒						
	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周辺 フリーター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者	対象数 (千人)	正社員 (役員含 む)	非典型 雇用	うち、周辺 フリーター	求職者	白書定 義無業 者	独身家 事従事 者
北海道	183	45.1	25.2	0.8	7.9	0.6	0.7	47	55.0	17.5	0.0	9.1	1.4	0.9
青森	30	48.0	22.6	0.0	10.7	0.6	1.0	11	58.6	21.5	0.0	7.4	0.0	0.0
岩手	32	52.5	22.6	0.4	7.8	0.3	0.6	12	53.5	22.3	1.5	5.0	0.5	1.8
宮城	66	48.3	25.3	1.1	7.5	0.4	0.8	35	49.0	25.9	3.0	10.2	2.3	0.8
秋田	24	49.0	26.9	0.3	8.2	0.6	0.8	7	55.5	28.7	0.7	6.2	1.0	0.5
山形	26	53.3	24.6	1.4	7.1	0.8	0.0	11	69.3	20.2	1.2	2.9	0.0	0.4
福島	49	52.9	19.4	0.5	5.9	1.2	1.2	15	48.8	23.9	0.7	5.8	1.8	0.5
茨城	93	48.8	20.1	0.3	7.1	0.4	1.5	34	54.0	21.5	3.3	5.8	0.7	0.4
栃木	63	45.9	20.3	0.6	7.9	0.6	0.2	20	53.9	17.9	0.0	5.0	2.2	1.1
群馬	68	46.2	20.4	1.0	7.2	0.7	0.8	20	52.6	24.6	2.5	5.7	1.1	0.2
埼玉	281	43.0	24.0	1.0	7.6	1.0	1.1	123	58.2	16.5	0.6	7.0	1.4	0.5
千葉	240	41.8	23.6	1.3	9.1	0.9	0.9	108	47.2	22.0	1.7	10.3	0.6	0.6
東京	522	42.8	25.2	1.3	7.4	1.0	0.7	361	57.2	18.0	1.2	6.1	1.1	0.6
神奈川	355	43.5	23.4	1.2	8.3	1.1	1.1	191	51.3	21.3	1.2	6.4	1.1	0.3
新潟	67	55.7	20.9	0.5	5.8	0.2	0.8	20	64.9	20.6	1.2	6.6	0.0	0.0
富山	37	54.3	19.3	0.3	6.2	0.6	0.6	16	61.5	20.2	0.5	4.8	0.0	0.8
石川	41	51.6	20.8	0.1	6.4	0.6	0.9	16	61.0	16.9	0.4	7.5	1.2	0.3
福井	23	57.2	16.6	0.0	5.2	0.8	0.2	10	61.0	17.2	0.3	4.3	1.4	1.4
山梨	30	48.4	20.7	1.3	7.1	0.2	0.9	11	56.8	17.9	0.9	4.4	1.9	0.0
長野	82	53.2	20.4	0.9	6.3	0.6	0.4	22	53.5	20.0	1.3	5.2	0.4	0.0
岐阜	63	44.4	20.2	1.7	7.2	1.2	0.9	26	58.3	19.8	0.3	5.0	2.8	0.4
静岡	126	50.4	21.6	0.9	6.6	1.0	0.7	44	58.4	17.9	0.8	5.7	1.0	0.3
愛知	275	46.0	20.7	0.9	6.7	0.8	0.9	118	49.1	22.9	0.5	6.5	0.5	0.5
三重	57	45.7	24.8	2.3	5.4	0.6	0.1	23	56.3	21.1	0.6	5.2	1.4	0.4
滋賀	54	48.3	23.5	1.0	7.9	0.8	0.6	20	56.4	17.8	1.4	2.9	0.2	1.9
京都	97	42.5	23.2	1.7	8.7	1.0	1.1	53	51.2	20.4	1.0	8.6	2.5	2.1
大阪	377	39.6	22.4	1.1	9.3	1.2	1.0	158	47.6	24.6	0.9	6.6	1.4	1.0
兵庫	198	43.3	21.9	1.8	7.5	1.2	0.5	113	48.1	24.5	1.6	6.3	2.1	0.3
奈良	62	40.6	22.2	2.3	7.8	1.4	1.7	28	48.2	19.5	2.5	8.9	2.5	2.2
和歌山	31	44.0	19.1	1.9	6.4	0.7	0.8	11	53.6	21.2	1.5	6.1	1.0	0.9
鳥取	16	53.8	25.2	0.5	5.1	0.4	0.5	5	55.3	23.4	1.2	5.7	3.4	0.3
島根	17	52.5	24.1	0.4	5.2	1.3	0.5	7	60.5	19.2	0.0	4.7	1.3	1.7
岡山	67	47.2	20.1	0.5	7.6	0.3	1.2	31	51.2	20.8	0.2	6.2	0.9	1.4
広島	118	42.0	24.9	2.1	6.5	1.0	0.9	44	47.7	22.3	0.3	9.0	1.5	0.7
山口	47	45.9	19.9	1.1	7.4	0.2	0.6	15	53.8	25.2	1.7	6.2	0.4	1.2
徳島	24	48.7	21.7	0.7	6.4	0.6	1.2	12	53.6	23.0	0.4	5.4	1.2	0.7
香川	32	45.3	19.7	0.5	7.1	1.1	1.2	16	57.3	18.3	0.0	5.7	0.3	0.9
愛媛	45	47.8	18.1	0.7	8.0	0.7	1.0	21	55.7	17.2	0.2	7.4	1.6	1.3
高知	22	55.4	17.4	1.1	9.8	1.4	0.0	9	57.9	19.3	0.4	8.4	0.7	1.1
福岡	177	49.1	19.5	0.9	8.2	0.9	0.9	79	53.3	22.2	1.0	7.7	2.1	1.0
佐賀	24	49.6	21.7	1.3	5.9	0.7	1.2	8	56.6	21.2	0.7	8.4	0.4	1.5
長崎	39	53.7	20.0	0.8	4.5	0.8	0.7	15	47.7	24.3	0.4	8.8	2.2	0.6
熊本	48	49.9	23.7	0.3	6.6	0.3	0.8	25	55.4	23.6	0.0	7.9	1.1	0.3
大分	36	48.2	20.2	0.6	8.1	0.7	1.2	11	49.9	17.4	0.0	8.7	2.0	1.8
宮崎	29	52.5	19.6	0.8	6.1	1.2	0.5	8	49.8	29.0	1.5	2.9	0.0	2.1
鹿児島	52	52.7	17.6	0.6	7.6	1.1	0.5	14	54.6	20.2	0.5	5.2	1.8	0.4
沖縄	51	43.1	28.1	0.6	9.0	0.8	0.8	17	47.4	28.8	0.5	12.5	1.2	1.7
計	4494	45.4	22.5	1.1	7.6	0.9	0.9	2019	53.1	20.9	1.0	6.8	1.3	0.7

これらの表から一般的な傾向はなかなか語れない。労働力の需要量はそれぞれ地域の経済状況を反映し、それが正社員か非典型雇用のいずれに結びつくかは産業構造や労働力の供給構造にかかわる。労働力需要量の小さい場合に無業が多くなるだろうが、そこで仕事を探す求職者で居続けるか、求職活動をやめて「独身家事従事者」になるかは、本人の学歴や年齢、経験、健康状態などで異なる。さらに、結婚して専業主婦になるという行動や、ここでは除いている学校に在学し続けるという行動もある。その進学行動には親の経済力が大きくかわるし、文化的要因もあろう。

次に見る「フリーター」はアルバイト・パートの労働力需要とのかかわりから、地域別の特性は見えやすい面があったが、ニートの問題は地域別の特性は見えにくい。ざっと考えただけでも上記のような多様な要因が考えられ、対応を考えるといても、それぞれの地域の状況を読み込んでいかなければならないだろう。詳細な検討は、各地域で政策を立案する方々に期待したい。

6.2 都道府県別の「フリーター」

図表 -1-34には、都道府県別のフリーター率の推移を載せた。フリーター率は沖縄を除き、男女ともに軒並み大幅に上昇している。とりわけ地方および関西においては上昇が著しい。しかしもともとフリーター率が高かった首都圏、特に東京の男性は他県ほど上昇していない。これにはいくつかの理由が考えられる。一つはパート・アルバイトから請負などへ切り替えが進んでいるという可能性であり、都市部で切り替えが進んでいるのかもしれない。あるいは非典型雇用の拡大が進んできたが、すでに都市部ではこれ以上非典型雇用を増やせない限界点に達しているとも考えられる。失業や独身家事従事者との関連も検討する必要がある。

以下では都道府県のフリーター率について、着目できる点について指摘する。なおすべての都道府県の特徴を把握し分析することは、紙幅の制約上難しいため、論点とすべき点や仮説についてのみ指摘するにとどめる。示すデータは2002年に限られる。

男女のフリーター率をみると、特に男女の格差が見られる県（和歌山・兵庫・北海道など）、格差が少ない県（徳島・島根・東京など）がある。年齢別には（図表 -1-35）、男性の東京・大阪は、沖縄を除き10代のフリーター率が極端に高いが、年齢層によってフリーター率が高い地域は異なっている。これは女性も同様である。学歴別の格差についても、中卒と高卒の格差が大きい地域もあれば小さい地域もあり、短大・専門学校卒と大学・大学院卒の格差が大きい地域も小さい地域も存在している（図表 -1-36）。

このような違いは何から生まれているのか、指摘した論点や仮説については、地域ごとの状況に基づき深く分析される必要がある。こうした分析は状況を良く知る地域において行われ、それぞれの地域の労働政策に活かしていくことが期待される。

表Ⅱ-1-34 都道府県別フリーター率の推移

①男性

	1982	1987	1992	1997	2002
北海道	2.7%	5.3%	4.4%	5.9%	9.3%
青森	2.6%	4.6%	3.8%	5.1%	8.4%
岩手	1.9%	3.2%	3.6%	3.5%	8.5%
宮城	1.7%	3.8%	3.5%	5.3%	10.8%
秋田	2.6%	3.6%	2.0%	3.5%	8.3%
山形	1.8%	2.0%	2.0%	4.5%	5.4%
福島	2.2%	2.6%	2.5%	3.5%	7.0%
茨城	1.1%	2.7%	3.0%	6.1%	7.3%
栃木	1.6%	2.4%	3.5%	4.3%	6.1%
群馬	1.6%	3.2%	3.7%	5.9%	8.6%
埼玉	2.2%	4.4%	5.4%	7.2%	10.2%
千葉	2.7%	3.3%	5.3%	6.4%	8.7%
東京	4.1%	6.8%	6.6%	10.1%	11.9%
神奈川	2.1%	3.6%	4.5%	7.0%	8.7%
新潟	1.5%	1.8%	2.3%	4.4%	8.6%
富山	1.4%	2.0%	1.8%	3.4%	4.7%
石川	1.6%	1.6%	2.6%	2.6%	6.2%
福井	1.0%	1.8%	1.9%	3.4%	5.5%
山梨	2.1%	2.7%	3.5%	3.4%	7.9%
長野	1.2%	2.2%	2.2%	3.9%	8.5%
岐阜	1.3%	2.7%	2.8%	4.8%	7.7%
静岡	1.6%	2.5%	2.9%	4.9%	7.7%
愛知	1.5%	3.1%	4.3%	5.9%	7.0%
三重	1.5%	2.4%	2.5%	3.8%	6.0%
滋賀	1.4%	3.0%	4.1%	6.1%	6.2%
京都	3.2%	5.2%	5.2%	7.3%	13.6%
大阪	2.3%	5.2%	6.0%	7.0%	12.1%
兵庫	2.6%	4.4%	4.0%	6.2%	8.8%
奈良	2.2%	2.5%	5.4%	7.1%	9.7%
和歌山	1.8%	3.5%	3.3%	5.4%	9.0%
鳥取	2.2%	3.2%	3.1%	4.3%	9.0%
島根	0.7%	1.0%	1.9%	3.6%	6.8%
岡山	1.4%	2.1%	2.5%	4.7%	7.4%
広島	1.8%	2.6%	2.8%	6.7%	9.9%
山口	1.6%	3.0%	3.0%	3.5%	7.4%
徳島	2.6%	2.3%	3.9%	4.9%	7.7%
香川	1.8%	2.3%	3.7%	3.9%	7.7%
愛媛	2.5%	2.3%	3.0%	4.2%	8.2%
高知	2.7%	4.7%	3.6%	6.1%	8.9%
福岡	2.8%	4.1%	4.8%	6.8%	10.5%
佐賀	2.9%	3.6%	2.6%	4.3%	8.4%
長崎	2.8%	4.8%	4.4%	5.7%	10.0%
熊本	3.5%	4.7%	4.9%	4.7%	9.9%
大分	2.6%	3.5%	2.2%	4.1%	8.0%
宮崎	3.1%	3.5%	4.5%	6.0%	10.5%
鹿児島	2.7%	3.5%	4.5%	5.5%	9.1%
沖縄	7.2%	10.5%	10.6%	15.4%	15.3%
全国	2.4%	4.0%	4.4%	6.4%	9.3%

注：フリーターは、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、①有業者については勤め先における呼称がパートまたはアルバイトである雇用者、②現在無業である者については家事も通学もしておらず「パート・アルバイト・契約社員」の仕事希望する者。なお、97年までは、無業で契約社員を希望する者は含まれていない。

フリーター率は、母数を、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、①役員を除く雇用者であるか、または、②無業で「何か収入のある仕事をしたいと思っているもの」としたときの上記フリーターの比率。

図表Ⅱ-1-34 都道府県別フリーター率の推移

②女性

	1982	1987	1992	1997	2002
北海道	10.5%	17.2%	11.6%	16.8%	25.0%
青森	8.3%	12.7%	7.6%	15.3%	22.2%
岩手	6.6%	12.4%	8.0%	13.6%	20.1%
宮城	8.3%	11.4%	9.3%	15.8%	24.5%
秋田	9.1%	8.3%	6.0%	11.2%	21.9%
山形	5.8%	5.5%	5.9%	11.6%	18.2%
福島	6.7%	8.7%	8.6%	13.4%	19.9%
茨城	4.8%	9.6%	9.6%	16.5%	20.2%
栃木	6.7%	8.4%	9.6%	16.1%	21.5%
群馬	6.4%	8.9%	9.6%	15.1%	22.5%
埼玉	7.5%	9.5%	11.0%	16.6%	23.4%
千葉	6.4%	10.2%	11.9%	17.8%	22.5%
東京	7.3%	11.8%	10.8%	19.0%	19.6%
神奈川	7.8%	9.6%	11.3%	16.3%	23.6%
新潟	5.5%	8.0%	7.1%	13.4%	20.9%
富山	6.1%	6.9%	6.1%	10.8%	15.5%
石川	7.5%	6.9%	6.2%	12.4%	16.5%
福井	4.1%	6.0%	6.5%	10.5%	17.7%
山梨	5.6%	6.9%	8.1%	13.5%	20.3%
長野	2.6%	4.9%	6.9%	9.4%	17.1%
岐阜	4.1%	7.7%	8.9%	14.9%	19.9%
静岡	4.7%	7.9%	9.3%	15.9%	19.3%
愛知	6.9%	10.2%	10.3%	15.3%	19.1%
三重	6.9%	8.9%	7.9%	17.7%	20.0%
滋賀	5.9%	6.9%	9.1%	14.8%	21.6%
京都	8.9%	14.1%	12.3%	20.5%	23.1%
大阪	8.6%	12.8%	11.6%	19.3%	25.8%
兵庫	7.3%	11.2%	9.9%	18.6%	24.6%
奈良	7.6%	10.2%	10.8%	17.7%	24.3%
和歌山	7.8%	14.1%	13.4%	21.1%	27.9%
鳥取	8.1%	9.4%	8.1%	12.4%	19.2%
島根	5.8%	9.4%	6.5%	10.0%	14.2%
岡山	9.9%	9.2%	9.1%	14.0%	21.1%
広島	6.5%	9.6%	7.9%	15.6%	24.4%
山口	5.4%	9.8%	9.5%	14.3%	21.8%
徳島	7.1%	10.9%	10.4%	15.5%	15.0%
香川	6.3%	7.2%	8.4%	13.0%	17.4%
愛媛	7.0%	9.4%	8.5%	9.2%	18.3%
高知	6.8%	14.4%	11.9%	11.8%	20.3%
福岡	7.6%	13.4%	10.7%	14.5%	23.1%
佐賀	6.8%	12.3%	10.1%	12.7%	20.9%
長崎	7.8%	12.0%	8.2%	12.5%	23.2%
熊本	8.4%	10.1%	9.3%	14.0%	20.8%
大分	5.4%	9.1%	8.9%	13.5%	20.0%
宮崎	7.0%	9.4%	8.6%	13.7%	19.7%
鹿児島	9.8%	7.8%	8.2%	12.8%	20.1%
沖縄	11.2%	17.6%	18.2%	25.5%	26.7%
全国	7.3%	10.8%	10.2%	16.3%	21.9%

図表Ⅱ-1-35 年齢段階別・都道府県別フリーター率(2002年)

①男性

	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	年齢計	実数(百人)
北海道	29.2%	16.4%	7.6%	4.4%	9.3%	435
青森	28.8%	13.4%	6.6%	3.8%	8.4%	95
岩手	34.7%	15.4%	5.6%	2.6%	8.5%	95
宮城	30.8%	16.6%	9.5%	4.9%	10.8%	229
秋田	19.0%	13.0%	7.3%	4.1%	8.3%	69
山形	18.8%	8.9%	3.9%	2.5%	5.4%	50
福島	21.6%	12.5%	4.8%	3.1%	7.0%	119
茨城	27.7%	15.1%	4.5%	3.0%	7.3%	202
栃木	22.6%	10.9%	3.4%	3.7%	6.1%	114
群馬	34.5%	17.0%	5.1%	3.8%	8.6%	156
埼玉	29.2%	20.4%	9.9%	4.1%	10.2%	712
千葉	35.4%	20.8%	6.8%	2.0%	8.7%	507
東京	47.2%	24.4%	9.8%	5.4%	11.9%	1,501
神奈川	37.8%	17.7%	6.8%	4.9%	8.7%	783
新潟	27.0%	14.3%	6.7%	4.1%	8.6%	175
富山	22.0%	5.9%	5.2%	2.2%	4.7%	44
石川	26.1%	10.4%	5.5%	2.2%	6.2%	63
福井	17.1%	10.6%	5.3%	0.9%	5.5%	37
山梨	31.1%	15.0%	4.3%	4.5%	7.9%	58
長野	35.8%	16.7%	6.2%	2.7%	8.5%	156
岐阜	30.1%	14.2%	4.2%	4.1%	7.7%	135
静岡	23.9%	13.8%	6.6%	3.3%	7.7%	263
愛知	24.9%	14.7%	5.4%	2.2%	7.0%	510
三重	21.1%	12.8%	3.3%	2.5%	6.0%	97
滋賀	17.5%	10.6%	5.1%	3.0%	6.2%	81
京都	48.1%	25.1%	11.7%	6.0%	13.6%	305
大阪	43.4%	26.2%	8.2%	5.9%	12.1%	1,009
兵庫	30.9%	16.6%	7.6%	3.3%	8.8%	426
奈良	43.5%	19.5%	7.2%	4.4%	9.7%	112
和歌山	36.6%	14.7%	6.5%	5.9%	9.0%	68
鳥取	21.2%	16.5%	7.0%	3.2%	9.0%	44
島根	22.5%	9.5%	5.0%	3.9%	6.8%	39
岡山	21.0%	11.7%	6.2%	4.0%	7.4%	117
広島	32.7%	19.7%	7.5%	4.0%	9.9%	247
山口	26.8%	12.5%	6.0%	2.8%	7.4%	85
徳島	24.1%	14.3%	6.2%	3.1%	7.7%	45
香川	30.4%	15.0%	6.0%	3.0%	7.7%	62
愛媛	34.0%	14.2%	6.6%	2.9%	8.2%	91
高知	31.4%	14.5%	6.7%	4.2%	8.9%	53
福岡	31.6%	20.7%	7.5%	3.5%	10.5%	461
佐賀	25.4%	15.7%	6.0%	2.7%	8.4%	53
長崎	34.4%	15.6%	6.8%	5.5%	10.0%	105
熊本	32.3%	18.5%	6.5%	3.3%	9.9%	129
大分	30.3%	14.0%	5.4%	3.2%	8.0%	73
宮崎	33.0%	21.0%	6.6%	3.8%	10.5%	85
鹿児島	30.1%	14.6%	7.3%	3.1%	9.1%	113
沖縄	53.6%	23.1%	11.5%	8.5%	15.3%	184
全国	32.0%	17.8%	7.3%	4.0%	9.3%	10,587

図表Ⅱ-1-35 年齢段階別・都道府県別フリーター率(2002年)

②女性

	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	年齢計	実数(百人)
北海道	53.5%	27.5%	20.2%	19.3%	25.0%	736
青森	31.4%	26.2%	18.9%	16.6%	22.2%	148
岩手	27.9%	24.3%	15.2%	17.7%	20.1%	121
宮城	40.0%	27.8%	18.2%	24.4%	24.5%	331
秋田	28.2%	25.2%	18.2%	20.3%	21.9%	100
山形	27.4%	19.8%	10.9%	22.1%	18.2%	90
福島	45.0%	21.9%	13.3%	16.7%	19.9%	175
茨城	40.4%	21.3%	15.6%	21.0%	20.2%	297
栃木	36.1%	23.6%	18.2%	19.8%	21.5%	193
群馬	44.0%	21.0%	19.3%	24.0%	22.5%	215
埼玉	44.7%	25.8%	18.4%	22.8%	23.4%	905
千葉	41.9%	26.5%	18.5%	17.6%	22.5%	703
東京	56.5%	26.5%	15.7%	13.5%	19.6%	1,484
神奈川	59.8%	29.0%	16.7%	22.0%	23.6%	1,104
新潟	37.5%	28.0%	15.4%	12.6%	20.9%	229
富山	37.5%	14.5%	15.1%	12.4%	15.5%	73
石川	34.9%	17.1%	12.0%	19.3%	16.5%	93
福井	23.2%	16.5%	15.5%	23.7%	17.7%	63
山梨	44.2%	18.4%	16.5%	24.4%	20.3%	80
長野	32.6%	18.9%	12.0%	19.6%	17.1%	183
岐阜	24.8%	18.6%	17.0%	27.3%	19.9%	210
静岡	37.7%	19.7%	14.4%	22.6%	19.3%	360
愛知	42.5%	19.2%	15.2%	19.3%	19.1%	713
三重	39.3%	18.5%	19.9%	18.1%	20.0%	177
滋賀	39.6%	21.4%	18.0%	22.9%	21.6%	157
京都	48.7%	26.4%	17.4%	24.6%	23.1%	342
大阪	49.0%	27.0%	23.3%	22.4%	25.8%	1,316
兵庫	47.2%	25.9%	21.7%	22.6%	24.6%	736
奈良	26.4%	28.4%	18.7%	27.1%	24.3%	193
和歌山	38.6%	27.0%	28.1%	25.8%	27.9%	134
鳥取	43.5%	23.4%	14.1%	9.5%	19.2%	50
島根	38.6%	13.2%	11.5%	15.0%	14.2%	41
岡山	38.5%	21.7%	17.6%	22.6%	21.1%	195
広島	50.5%	25.2%	20.3%	24.6%	24.4%	343
山口	41.8%	22.7%	19.4%	16.1%	21.8%	143
徳島	32.2%	19.6%	11.2%	11.0%	15.0%	50
香川	38.8%	14.2%	15.8%	20.1%	17.4%	77
愛媛	39.2%	17.7%	13.6%	21.6%	18.3%	128
高知	54.2%	24.4%	18.0%	12.2%	20.3%	71
福岡	44.2%	25.2%	19.0%	19.9%	23.1%	716
佐賀	43.1%	18.6%	17.1%	22.6%	20.9%	88
長崎	43.6%	26.0%	15.4%	25.0%	23.2%	170
熊本	48.1%	23.2%	16.2%	14.5%	20.8%	182
大分	33.7%	19.1%	16.1%	25.3%	20.0%	110
宮崎	35.5%	17.0%	17.4%	22.5%	19.7%	103
鹿児島	30.4%	18.7%	18.8%	21.6%	20.1%	169
沖縄	48.5%	30.6%	20.2%	24.5%	26.7%	196
全国	43.7%	24.2%	17.7%	20.0%	21.9%	14,493

図表Ⅱ-1-36 学歴別・都道府県別フリーター率(2002年)

①男性

	中学卒	高卒	短大・専門	大学・大学院	計	実数(百人)
北海道	20.9%	9.4%	7.4%	5.7%	9.3%	435
青森	18.5%	8.7%	5.4%	4.4%	8.4%	95
岩手	24.2%	7.5%	4.2%	5.5%	8.5%	95
宮城	19.9%	11.7%	7.4%	6.8%	10.8%	229
秋田	20.6%	7.0%	10.4%	6.4%	8.3%	69
山形	16.0%	4.9%	5.1%	3.4%	5.4%	50
福島	19.0%	7.4%	2.1%	2.0%	7.0%	119
茨城	15.8%	7.4%	5.6%	4.4%	7.4%	202
栃木	18.4%	6.1%	4.7%	2.6%	6.2%	114
群馬	24.7%	9.2%	5.4%	2.8%	8.6%	155
埼玉	24.8%	12.4%	7.1%	5.4%	10.2%	712
千葉	22.0%	9.8%	8.5%	4.6%	8.6%	504
東京	27.9%	18.0%	11.4%	5.2%	12.0%	1,501
神奈川	23.3%	12.9%	6.9%	3.3%	8.7%	781
新潟	18.2%	9.6%	6.8%	3.0%	8.6%	175
富山	13.5%	5.6%	3.6%	2.2%	4.7%	44
石川	17.3%	6.9%	3.9%	3.2%	6.3%	63
福井	12.3%	6.1%	3.0%	3.2%	5.5%	37
山梨	21.6%	9.7%	6.5%	2.3%	7.9%	58
長野	27.4%	8.9%	7.5%	2.9%	8.5%	156
岐阜	17.5%	8.3%	4.6%	3.4%	7.6%	133
静岡	16.6%	7.9%	7.4%	3.3%	7.7%	263
愛知	15.8%	7.8%	5.7%	3.8%	7.0%	510
三重	15.0%	6.2%	3.5%	3.2%	6.0%	97
滋賀	10.0%	7.6%	4.0%	4.0%	6.3%	81
京都	28.3%	17.2%	7.2%	7.5%	13.6%	304
大阪	24.1%	14.5%	11.3%	5.1%	12.1%	1,009
兵庫	23.7%	9.8%	6.8%	4.0%	8.8%	426
奈良	24.4%	13.4%	7.8%	4.4%	9.7%	112
和歌山	19.0%	10.0%	4.5%	4.9%	8.9%	67
鳥取	25.6%	8.6%	5.7%	4.0%	9.1%	44
島根	17.7%	5.2%	5.2%	5.1%	6.8%	39
岡山	15.9%	7.4%	5.5%	5.5%	7.4%	117
広島	17.7%	12.5%	8.9%	4.9%	10.0%	247
山口	21.6%	6.1%	10.6%	3.4%	7.4%	85
徳島	27.4%	8.1%	5.8%	1.9%	7.8%	45
香川	17.8%	8.4%	5.0%	4.9%	7.7%	62
愛媛	25.3%	7.3%	8.7%	4.4%	8.2%	91
高知	19.4%	8.9%	6.0%	2.3%	8.9%	53
福岡	25.6%	11.9%	9.7%	4.6%	10.5%	461
佐賀	17.5%	8.2%	8.4%	5.2%	8.4%	53
長崎	19.3%	11.1%	7.2%	4.4%	10.0%	105
熊本	27.4%	10.2%	5.1%	4.4%	9.9%	129
大分	22.6%	8.0%	5.0%	5.0%	8.0%	73
宮崎	22.6%	11.5%	7.4%	4.0%	10.5%	85
鹿児島	28.9%	8.6%	5.1%	5.0%	9.1%	112
沖縄	31.7%	18.2%	7.8%	5.9%	15.3%	184
全国	21.7%	10.7%	7.6%	4.5%	9.3%	10,575

図表Ⅱ-1-36 学歴別・都道府県別フリーター率(2002年)

②女性

	中学卒	高卒	短大・専門	大学・大学院	計	実数(百人)
北海道	46.4%	32.6%	18.3%	4.4%	25.2%	736
青森	55.3%	24.5%	11.7%	9.7%	22.2%	148
岩手	39.5%	25.3%	11.4%	7.9%	20.1%	121
宮城	42.2%	29.7%	18.2%	16.6%	24.6%	331
秋田	49.2%	26.4%	15.3%	4.6%	21.9%	100
山形	50.3%	20.9%	14.3%	5.0%	18.2%	90
福島	37.4%	24.0%	11.5%	12.1%	20.0%	175
茨城	35.9%	27.2%	13.5%	10.3%	20.2%	297
栃木	46.9%	30.5%	12.2%	6.9%	21.6%	193
群馬	62.9%	25.2%	14.8%	12.7%	22.5%	215
埼玉	55.5%	35.9%	17.7%	7.3%	23.5%	905
千葉	55.4%	35.1%	15.3%	9.8%	22.5%	703
東京	46.5%	33.9%	17.4%	7.7%	19.6%	1,476
神奈川	60.3%	36.1%	17.4%	9.5%	23.7%	1,104
新潟	40.0%	28.1%	14.1%	5.3%	20.9%	229
富山	41.8%	22.3%	8.8%	10.1%	15.5%	73
石川	40.4%	23.4%	11.7%	6.1%	16.5%	93
福井	53.0%	23.6%	8.1%	10.2%	17.7%	63
山梨	37.4%	30.9%	14.1%	5.5%	20.3%	80
長野	49.9%	23.0%	11.3%	7.4%	17.1%	183
岐阜	44.9%	23.6%	16.3%	7.0%	19.9%	210
静岡	41.2%	24.5%	15.8%	4.9%	19.3%	360
愛知	46.9%	25.4%	14.2%	7.4%	19.1%	713
三重	47.0%	24.4%	17.3%	10.4%	20.2%	177
滋賀	45.4%	32.1%	15.3%	9.0%	21.5%	156
京都	46.6%	32.6%	19.4%	12.0%	23.2%	341
大阪	57.7%	38.6%	17.1%	12.8%	25.8%	1,316
兵庫	54.3%	31.5%	20.6%	14.5%	24.7%	736
奈良	57.7%	31.9%	22.0%	14.4%	24.3%	193
和歌山	55.3%	33.5%	21.1%	18.3%	27.9%	134
鳥取	65.9%	21.5%	12.5%	8.5%	19.3%	50
島根	33.8%	20.4%	6.5%	3.7%	14.3%	41
岡山	49.0%	32.8%	11.3%	11.8%	21.1%	195
広島	49.4%	36.9%	18.6%	9.5%	24.5%	343
山口	57.6%	26.8%	13.1%	12.3%	21.8%	143
徳島	35.7%	18.9%	13.8%	5.6%	15.0%	50
香川	36.5%	26.7%	10.3%	8.3%	17.5%	77
愛媛	41.6%	24.4%	13.7%	7.7%	18.3%	128
高知	37.3%	27.4%	13.0%	9.6%	20.3%	71
福岡	59.9%	31.1%	14.1%	10.9%	23.2%	716
佐賀	37.9%	27.5%	13.3%	8.3%	20.9%	88
長崎	68.1%	28.7%	11.0%	12.6%	23.2%	170
熊本	33.8%	29.0%	14.0%	10.3%	20.8%	182
大分	55.4%	23.4%	14.7%	7.1%	20.0%	110
宮崎	39.0%	23.1%	10.6%	11.0%	19.7%	103
鹿児島	39.8%	25.3%	12.9%	13.2%	20.1%	169
沖縄	46.6%	36.8%	18.1%	12.4%	26.8%	196
全国	50.2%	30.4%	16.0%	9.6%	21.9%	14,483

7. 統計から見た職業生活への移行が困難な若者

この章では、「就業構造基本調査」の特別集計によって、日本における学校から職業生活への移行に困難を抱える若者たちの実情とその増加の趨勢をみてきた。まず、移行が困難な若者として、無業で在学も通学もしていない若者のうち、求職活動をしている「求職者」、求職活動をしておらず、かつ、結婚していない非求職者（これを2004年版「労働経済白書」の定義にそった家事をしていない「白書定義無業者」と、家事をしている「独身家事従事者」にわけ）、さらに、有業だが就業期間・時間が特に短い「周辺フリーター」の合計4類型を抽出することにした。

集計すると、15-34歳の男女3,400万人のなかに、「求職者」が192万人、「白書定義無業者」が65万人、「独身家事従事者」が21万人、「周辺フリーター」が41万人いた。いずれにも共通する傾向として、年齢別には20歳未満のとりわけ若い者が、学歴別には高校卒業以下の学歴の低い者が陥りやすいことがわかった。また、大卒者は20代前半で無業者になりやすいが、その多くは求職活動をしていた。性別と年齢と学歴とで、若者の就業・不就業の状況はかなり異なった。

92年から2002年までの10年間の変化を見ると、上記のどの状態の者も増加しているが、「白書定義無業者」については後半5年の増加が大きかった。「白書定義無業」の状況は、一貫して20歳未満の低学歴者で起こりやすいが、数のうえでのピークは次第に20代後半や30代前半に移っている。この背景には、団塊ジュニア世代の存在があり、比較的人口の多い世代が、労働需要が減少に転じる中で学卒時期を迎え、職業生活への移行に失敗したまま滞留しているという世代問題の可能性がある。

「独身家事従事者」の多くは親元にいる女性で、やはり97年以降の増加が大きい。併せて、高年齢化が進んでおり、20代後半-30代前半が7割を占めるようになった。親世代の引退過程においてこの層の自立が新たな問題となる可能性がある。

職業への移行と世帯・婚姻状態との関係については、男性で明らかな傾向があった。無業の男性では、親元に子どもとして同居しているものが7割前後と多く、結婚している者は少なかった。有業の若者について、年齢別に個人年収と配偶関係を見ると、男性では収入が高い者ほど結婚している傾向が明らかで、既婚率が50%を超えるのは、20代後半では年収500万円以上であり、30代前半では年収300万円以上であった。晩婚化、非婚化の進展と求職者、ニート、フリーターの増加とは明らかに関連する。

次に、求職活動をしていない無業者に注目すると、家事もしていない「白書定義無業者」は男性がほぼ6割と多く、この10年で1.4倍に増えるとともに20代後半-30代前半の高年齢のものが増加し、すでに6割を占めている。学歴構成は高卒が5割強、中卒が4分の1強を占めるが、次第に高卒の割合が減って高等教育卒業者が増えている。家事をしている「独身家事従事者」は女性が約9割で、近年増加するとともに高年齢化が進み、20代後半-30代前半が7

割を占める。

求職活動をしていない無業者の約7割が親元に暮らす。親元にいる場合の世帯全体の年収は、正社員である者より大幅に低い。また、同じニート状態の者の家計でも、高等教育卒業のニートの場合は、世帯収入は高いほうにも分布しているが、学歴の低いケースでは低いほうに偏っている。世帯全体の収入が300万円未満の世帯の割合は、高卒の場合2割、中学卒の場合3割を占める。同じように無業でも求職活動をつづけている「求職者」と世帯収入において違いがあるかどうかを検討すると、高卒者においては「白書定義無業者」の方が世帯収入が高い傾向が見られた。一方、有意差は確認できないものの、高等教育卒業者では逆に「白書定義無業者」のほうが求職者より世帯収入が低かった。また、「独身家事従事者」の場合は、高学歴層では世帯収入が高い傾向があり、低学歴層では逆に低かった。親が豊かだからニートになるという関係は一部に限定的に見られただけであった。

ニート状態の人のおよそ半数は何らかの収入を得る仕事をしたいと思っていた。それでも、求職活動をしないのは、病気やけがのためという者が4分の1と多かった。1992年からの変化を見ると、ニート状態の若者の増加に伴って増えているのは、仕事をしたいと思っている者であり、また、病気やけがで働けないという者は相対的には減少しており、仕事を探しても見つからなかったという者が増えている。

「白書定義無業者」ではおよそ6割が、「独身家事従事者」ではおよそ4割が就業経験がなかった。就業経験のある者の場合、その3分の1は辞めて10ヶ月以内である。一方、3分の1は辞めてから3年以上経っている。学歴の低い者には、働いたことがない者や辞めて長期経過している者が多く、学歴の高い者には、就業経験のある者、辞めて日が浅い者が多い。近年増えているのは、就業経験がある者である。

さらに、就業経験のある場合は求職活動をしない理由として「病気やけが」や「探しても見つからない」が多い。これに比べると、就業経験がないままニート状態にいる者では、「病気やけが」「探したが見るからない」は相対的に少なく、「希望する仕事がありそうにない」や「自分の知識・能力に自信がない」が多く、仕事経験のない場合には、キャリア相談の有効性が高いと思われる。

ついで、短期間ないしは短時間しか働いていない「周辺フリーター」について、その就業と意識の実態を見た。こうした者はニート状態との間を行き来しているのではないかという仮説を検討したところ、現状の仕事を続けたい者は、専門職としての将来の可能性があったり、通学との両立などを考えていたりする者が多いと考えられ、ニート状態とは違う側面を持っていた。また、現状に満足していない者では、正社員等を希望して求職活動を始めているものが多かった。あまり働いていない現状から将来に向けての動きが見られないニート状態に近い者は、およそ8万人と多くなかった。

これは短期・短時間の就労であっても、ニート状態からいったん就業すれば、元に戻る方

向でなく、就業からさらに自立に向かった方向に動き始めるということを示唆する。ニート状態からの最初の一步としての短期・短時間就労という考え方は有効ではないかと思われる。

また、先行研究（日本労働研究機構）と同じ枠組みで「フリーター」を定義し、その推移を見た。2002年のフリーター数は251万人と1992年の2.5倍にまで増加し、フリーター率は男性9.3%、女性21.9%にまで上昇した。年齢別には10代のフリーター率の上昇が著しく、学歴別には、中卒学歴が最もフリーター率が高い。女性は大学・大学院のフリーター率は他の学歴層ほど上昇しておらず、学歴間の格差が拡大する傾向にある。

フリーターの年齢構成は、男女とも20代後半以降の割合の増加があり、団塊ジュニア世代の存在に加えて、未婚化の進展の影響が考えられる。

擬似コホートを作成し、フリーターを世代別に分析すると、新しい世代ほどフリーターからの離脱が進まない傾向が見られ、今後の高年齢化が予測される。

さらに、フリーターの職種構成比に大きな変化があった。専門・技術的職業従業者が増加し、男性では、正社員以上に大きな割合になっていた。専門・技術フリーターと専門・技術正社員を比較すると、年収には大きな差があり、正社員としての機会が得られないためフリーターにとどまっている者が多いと予想される。一方、単位時間あたりの収入を推計して比較すると、両者の間に有意差はなく、専門職として一定の処遇を受けているとも考えられる。

最後に各都道府県での政策策定の資料に供するために、都道府県別の情報を掲載した。なお、労働政策研究・研修機構（近刊）には、「求職者」「白書定義無業者」「広義のニート」「周辺フリーター」それぞれについての性・年齢・学歴別の関連項目とのクロス集計、および、「フリーター」についての基本集計を掲載している。

注

¹ 2002年の調査のみには、「9月末1週間の状況」がとられている。これを用いた分析は、公表データの範囲で、小杉（2004）が行っている。

なお、9月末1週間の状況とふだんの状況との関係は次の表のとおり。

		9月末1週間の状況								合計	
		主に仕事	通学のかたわら仕事	家事などのかたわら	仕事を休んでいた	仕事を探していた	おもに通学	おもに家事	その他（高齢など）	不詳	
ふだんの状況	求職者（非在学）	49	3	22	26	1,130	39	565	88	2	1,923
	白書定義無業者	10	1	2	24	96	14	41	456	4	647
	独身家事従事者	2	0	3	1	8	0	183	6	2	206
	通学または在学	4	70	2	2	45	7,435	13	23	6	7,600
	専業主婦（夫）	6	0	15	5	5	1	2,495	11	4	2,543
	有業	18,154	1,221	1,112	280	60	95	56	20	56	21,053
	不明	1	0	0	2	6	0	11	30	2	51
合計		18,226	1,295	1,155	341	1,349	7,584	3,364	634	75	34,023

単位：千人

- ² ここでは、ふだん仕事をしていない無業者で、在学も通学しておらず、かつ配偶者のいない者のうち、求職活動をしている場合を「求職型」、求職活動をしておらず、かつ就業希望を表明している場合を「非求職型」、求職活動をしておらず、かつ就業希望を表明していない場合を「非希望型」とし、とをいわゆる「ニート」として85万人と推計している。
- ³ 「労働力調査」は一定の1週間の就業状況を捉えているのに対し、「就業構造基本調査」はふだんの状況を捉えているので、同様の定義をとるとしても、基本的には異なるものである。
- ⁴ フリーターの就業状況についての詳細な統計は、別冊の資料集『別冊資料・就業構造基本調査特別集計結果』として、本報告書とあわせて公表する。
- ⁵ 有業の学生・生徒の数は、1992年の110万人から1.3倍に増えている。日本ではこれまで、在学中の就労について移行過程の問題としてはほとんど問題にしてこなかったが、移行過程が複雑になってくる中で、在学中の就労の役割も改めて検討する必要がある。
- ⁶ 調査時点が10月1日であることから、非在学の18歳6ヶ月以下の年齢の者は、高校を中退したか、高校に進学しなかった者であると考えられる。
- ⁷ 最近では高校中途退学者は減少してきており、2003年度は約8万人であった。
- ⁸ 周辺フリーターについて、日本労働研究機構（2002）から、フリーター（アルバイト・パート）のうち年間就労日数が99日以下の者と、週労働時間が21時間以下の者をそれぞれ求めて合計すると、1992年では18万人1997年では29万人となり、「周辺フリーター」もこの間増加していることが推測される。
- ⁹ なお、男性の場合は無業者と有業者の有配偶率の違いは50代前半まで一貫して大きく、50代前半で無業者44.4%に対して有業者85.4%である。
- ¹⁰ 樋口他（2004）。
- ¹¹ 世帯年収の各カテゴリーの中央値をそれぞれのケースの値としたときの相加平均。1500万以上のカテゴリーでは1500万を値とした。データは実測のものを用い、母集団に有意な差があるかを検定した。
- ¹² 非求職理由についての選択肢は、2002年と1997年はすべて同じであるが、1992年は選択肢の数は同じであるが次の2つの選択肢の表現が異なった。すなわち、「病気・けがのため」（2002年）に対し「病気・高齢のため」（1992年）、「仕事が続けられそうにない」（2002年）に対し「家事・育児や通学などで忙しい」（1992年）である。ここでは対象者が34歳以下に限定されていることから、「病気・けが」と「病気・高齢」をほぼ同一の選択肢としてあつかう。
- ¹³ 質問票では、1年前の就業状況について「数日たまたま仕事をしていてもふだん仕事をしていなかったとする」とされており、ここでの「就業経験なし」はまったく仕事をしたことがないものばかりとはいえない。
- ¹⁴ 定義上、大学などの学校に在学している者は「周辺フリーター」からは除いているが、それ以外の機関への通学者は含まれている。
- ¹⁵ 2002年版での定義。1997年までは無業のばあい「契約社員」で働くことを希望する者は入っていない。2002年版で「就業構造基本調査」の選択肢が変わったため、変えた。なお、「平成16年版労働経済白書」では、「労働力調査」（詳細集計）をもとに、フリーターを「年齢15～34歳、卒業者であって、女性については未婚の者とし、さらに現在就業している者については勤め先における呼称がアルバイト又はパートである雇用者で、現在無業の者については家事も通学もしておらずアルバイト・パートの仕事を希望する者」とし、2003年平均では217万人としている。ここでの分析は、元となる調査が「ふだんの状況」を問うものであり、また選択肢にも変化があることから、同一の定義でないことに留意されたい。また、本稿で用いる「就業構造基本調査」は、対象数と質問項目が多く質的な分析をするのには優れているが、5年に1度の実施であり、年間4回の報告がされる「労働力調査」（詳細集計）に比べると、俊敏さに欠ける性格をもつ。現下の趨勢の議論より、長期的に変動をとらえて質的な分析をするのに適している。
- ¹⁶ 2002年版での定義。1997年までは、無業の者については「主に仕事をしていきたい」とより限定していたが、2002年版で「就業構造基本調査」の調査項目が変わったため、変えた。
- ¹⁷ 厚生労働省「労働経済白書」では「労働力調査」から前記のとおり定義でフリーター数を推計し

ている。

- ¹⁸ 同調査における年収はカテゴリーで把握されているが、カテゴリーの中央値（1500万円以上は1500万）を各ケースの値と読み替えて、その相加平均を算出した。
- ¹⁹ 単位時間あたり収入は、1週間の労働時間のカテゴリー変数の中央値（ただし60時間以上は60時間）を週の労働時間と読み替え、また、年間就労日数についても同様に中央値（250日以上は250日）をそれぞれの年間日数と読み替えて、年間就労時間数（＝週労働時間年間／5×年間就労日数）を推計し、さらに、上記の年収をこの年間就労時間数によって除して算出した。詳しくは労働政策研究・研修機構（近刊）参照。

引用・参考文献

玄田有史・曲沼美恵（2004）『ニート フリーターでもなく失業者でもなく』幻冬舎

樋口美雄ほか（2004）『女性たちの平成不況』日本経済新聞社

厚生労働省（2004）『平成16年版労働経済白書』

小杉礼子編（2002）『自由の代償／フリーター 現代若者の就業行動と意識』日本労働研究機構

小杉礼子・堀有喜衣（2004）「若年無業・周辺のフリーター層の現状と問題」『社会科学研究』第5巻第2号

小杉礼子（2004 a）「若年無業者増加の実態と背景 学校から職業生活への移行の隘路としての無業の検討」『日本労働研究雑誌』Vol.533

小杉礼子（2004 b）「労働の変貌 若者の非典型雇用と個人主義」『社会学評論』

日本労働研究機構（2002）『若者の就業行動に関するデータブック（1）（2）』日本労働研究機構

内閣府・青少年の就労に関する研究会（2005）『若年無業者に関する調査（中間報告）』

労働政策研究・研修機構（近刊）『別冊資料・就業構造基本調査特別集計結果』資料シリーズ

連合総合生活開発研究所（2004）『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究結果』

上西充子（2002）「フリーターという働き方」小杉礼子編『自由の代償／フリーター 現代若者の就業行動と意識』日本労働研究機構

第2章 高等教育非進学層の問題

1. 問題

若者移行支援研究会では、数量的データとヒアリング調査をもとにして様々な知見を報告してきた。とくに現在非正規雇用労働に従事しているか、まったく働いていない若者（従来の枠組みでいえば円滑な移行ができなかった若者）に関して、小杉（2004）は総括的に次のように報告している。

中等教育で中退した者や卒業の見込みが立たなかった者では基本的なレベルでの就労準備ができていないという問題があること、地方の高卒者では就労準備が来ている者でも求人が決定的に少ないため就職できないでいること、・・・（小杉 2004, p.212）。

この点に関しては、必ずしも中等教育中退者に限らず、卒業した者でも就労準備が出来ているとは言い難い。そもそも働く生活に適応するだけの規則正しい日常的生活習慣が成立していない。それでも高等教育機関に進学できる者は2年から4年、場合によってはそれよりも長い猶予期間を手に入れることが出来るのである。円滑な移行を果たしていない若者の問題は相対的に低い学歴の者に顕著であるが、それは問題を先送りする余裕がないという社会経済的背景の差をも意味しているのである。

堀（2004）は高校選択とその後の生活、とくに高卒時の将来展望の有無とその実現のための活動に注目して、次のように報告している。

高校を選択する主な理由を見てみると、大学進学を希望しない層にとっては、学校ランクが高いかどうかは選択にさほどの影響を及ぼさない。主な理由としては、手に職をつけたいと思うが、中卒で働くのも何なので適当に進学先を選ぶタイプ、友達や近いことや学費を考えつつ、なりゆきで選ぶタイプ、就職したいので、就職に有利な高校や学科を選ぶタイプがある。こうした高校選択の姿勢は、高校を離れるときの本人の将来に対する展望とそのための活動と関連が見られる。中学時に高校選択にあたって真剣に考えた者は、高校を離れる時の進路においても真剣に取り組む傾向が見られるのである。そして高校を離れるときに進路を真剣に考えた者においても、現在移行の危機にあるが、将来への希望や展望を持っている傾向がある（堀 2004, p.72）。

少なくとも中学校卒業時に自分の将来について真剣に考えるという姿勢がないと、その後の将来において進路に関する様々な達成は難しいということが指摘されているのである。これは別の言い方をすれば、自分の将来の姿、将来の達成を考える姿勢あるいはエートスが中学校までの時点である程度形成され身に付いていないと、学校を通した「成功物語」にコミッ

トするのは難しいということである。

円滑な移行が果たせない若者の家庭的背景について、とくに低学歴層に関して宮本(2004)は次のように指摘している。

低学歴層の親の職業は、非正規の不安定雇用、あるいは自営業など雑多の職業である。そのうえ、近年の不況の影響を蒙って、減収したり、いつ仕事を失うかという不安を抱えた状態にある。きょうだいの職業も似たり寄ったりである。このような家庭では一家総働きが一般的となっている。ひとり分の収入は多くないが、持ち寄れば家計は安定するのである(宮本 2004, p.153)。

低学歴層の親は、子どもの学業・就職に対して無関心で、放任に近い状態がある。学校での業績に無関心であり、職業選択に関しても無頓着である。お金が入ればそれでよい、という感覚がある。親子の間に意志疎通のない家庭があり、時には一方的な叱責で事を解決しようとして、子どもの反発をかってている。これらの家庭は、子どもを職業へといざなうという点で、子どもの社会化機能を果たしているとはいえない。(宮本2004, p.171)

このようなタイプは、欧米諸国で指摘されているように、もっとも社会的排除に陥りやすい典型といえよう。家庭環境のなかに、職業生活への準備をさせる条件がないため、当座の現金が入ればそれでよいという意識をもってしまう。その点では、正規雇用よりアルバイトの方が合理的と考えるのである。親子の貧困の連鎖を断ち切るためには、彼ら・彼女らの生活の全体像に対応した支援が必要で、単に仕事を与えれば解決できるというものではないだろう。職業教育や訓練とならんで生活設計や生活経営に関する教育や情報提供が必要だろう(宮本 2004, p.184)。

現在非正規雇用労働に従事しているか、まったく働いていない若者(円滑な移行ができなかった若者)に関しては、高等教育進学者と中等教育までの者には大きな差があることが指摘されているが、それは単に社会経済階層や学歴による差だけを意味しているのではなく、それぞれの者が育った家庭の文化の違いを含んでいることが指摘されているのである。

こうした様々な背景を持つ子どもたちにとって学校はどんな場所で、彼ら・彼女らはそこで何を得たのだろうか。長須(2004)は「彼ら・彼女らにとって学校とは何だったのか」に関して次のように報告している。

積極的に「高校で学びたい」という意思是ほとんど感じられない。そもそも「高校で学ぶこと」に積極的な意義を見いだしていない。ある者にとっては「高校進学は当たり前」であり、特に何かを考えるでもなく、合格できる高校に進学している。これは、高校卒業後無業者(非正規雇用労働に従事する者も含む)となったものはいかに及ばず、高等教育

機関に進学した者でもほとんど同じである。多くの場合、欠席・遅刻をせずに学校に通い、たとえテスト前だけであってもそれなりに勉強し、学校でよい成績を修めることが、「良い学校」への進学したり、「良い仕事」や「やりたい仕事」に就くことにつながるという「学校を通した成功」の認識をもっていない。学校に積極的な意味を見いだせないまま、「自宅に近いから」「自転車で通えるから」「公立で学費が安いから（私立高校に行くほどの経済的な余裕がないから）」等の理由で、「入学可能な」高校に進学した者が多い。こうした入学時の状況では、よほどのことがない限り積極的な高校生活を送ることは無理である。都市部と地方では差があるが、都市部では小学校・中学校の義務教育の段階で不登校や学業不振など、何らかの適応上の問題を抱えていた者が多い。地方においても、学力不振の問題が多くの場合にみられる。こうした問題の背景には、親の社会・経済階層とその文化が色濃く反映されている。

結局、高校入学以前からの不適応は克服されることなく、進路選択時の不本意な学校選択、場合によっては進学できるかできないかの選択にさえ反映されている。義務教育段階の、比較的早い時期から「学校を通した成功物語」にコミットしない・できない若者たちが、学校的価値、社会が求めていると思われる価値を内在化することなく、学校を離れ、非正規雇用労働に従事したり、場合によっては労働そのものからも疎外された状況になったりしているのである（長須 2004, pp.91 - 92）。

この章では、2年以上にわたって続けてきた近畿圏、首都圏、東北地方のヒアリング調査のデータを再構成して、高等教育非進学者の移行の実態と問題を明らかにする。なお2・3節で用いるデータのサンプルは詳しくは章末に示してあるが、男性42名・女性39名・計81名となっている。

2. 高等教育非進学層の実態 - ヒアリング調査から -

高等教育を受けずに無業あるいは非正規雇用労働従事者になった人に特徴的なのは「高校不本意入学」である。ここでいう「高校不本意入学」には、「本当は高校に行きたくなかった」といういわば積極的な意味と、「特に行きたい高校があったわけではなかった」という消極的な意味の両方が含まれる。高校教育にこだわりも期待もない気楽な関わりをもつ反面、高校教育を通して「自己実現」や「達成」を追求するという姿勢も持たない。「入れる高校があるからいったまで」といったらわかりやすいだろうか。この節では「不本意ながら入ることになってしまった」高校生活をヒアリングデータから見ることにする。

2.1 高校入学までの生活

中学校から高校への進学率は最近は大抵97%前後で推移している。「高校へ行くのは当たり前」という意識を、多くの生徒、保護者が持っていると考えられている。実際の高校

進学にあたっては、中学校までの学校への適応が規定要因になっている。入学試験で見える差となって表れる学力、学校生活への適応の指標、ひいては勤勉さの指標となる出席状況（欠席・遅刻・早退など）、集団生活への適応の一つの指標である特別活動歴（児童会・生徒会活動、クラブ、部活動など）が総合的に、どんな高校へ入学できるかの規定要因になっている。当然のことながら、学力不振、不登校などを含めた多くの欠席は直接的に、積極的に特別活動に参加しなかったことはどちらかといえば間接的に入学できる高校を規定する。高校に「行かない・行けない」人、高校の途中で「学校を離れる（中退する）」人、高校卒業後「進学も就職もしない」人たちは中学校までの学校生活をどのように過ごしたのだろうか。視点は「学校生活」や「学校文化」になじまないという意味での「不適応」である。

まず、目立つのは学校に行くという基本的習慣が身に付いていないことである。当たり前

に学校に行くという文化に同化していない「不登校」、「学校嫌い」である。

中学校、行ってなかったんですよ、あんまり。特に「めんどくさい」という理由で。中学面白くなかったですね。

37cm・19歳・高卒・男性

学校という何かに縛られたくないという自分が多分あったと思います。学校へ行くということに縛られたくないという……。何か変なこだわりがあってね、学校というところには行きたくなかったんですよ。

1 am・24歳・中卒・男性

まじめに学校には行っていませんでしたけれども、あんまり。中学校生活は、昼夜逆転をしたのをはじめにあんまり学校に行かなくなったんですね。行けなくなったと言ったほうが正確です。起きたころにはちょっと学校の授業時間が6限が終わっていたりとか。

20cf・18歳・高卒・女性

小学校のときはあんまり学校に行ってなくて、ほんとうに行ったり行かなかったりを中学校ぐらいは繰り返していたんです。何でなのかなって自分でも、いろんな理由があるんで、それはちょっと……。たとえば体罰がひどくてけがしたこととかあって。

5 bm・20歳・高校中退・男性

積極的に「学校に行かない」という状態にならないまでも、「勉強嫌い」は多くの人の語りの中にうかがえる。

(中学は)何か、学校、勉強は嫌いやったんです。一応、静かにはしてた。でも、勉強はほんまに全然しなかったです。

17cm・19歳・定時制高卒・男性

授業はおもしろない。勉強は嫌いやけど、ノートだけはちゃんととって。成績は悪いと思う。ノートは一応とってこうかなとか思って。

3 bm・17歳・高校中退・男性

勉強はあんまり得意じゃなかったですよ。やればできるんですよ、結構。でも、勉強自体、嫌いなので、やろうとしないんですよ。

28cf・19歳・高卒・女性

中学校時代はあんまり勉強面では……全然。やってもできへん子やったという感じ。勉強自体は好きじゃない。わからん子やった。なんか人一倍、あほやったような気がする。

18cf・20歳・高卒・女性

中学校に上がったら（勉強は）ほんっと嫌でしたね。算数系がもう。いつもなにが嫌いっていわれたら、算数とか数学っていってました。

39cf・19歳・高卒・女性

好きな科目は体育。勉強は、ぜんぜんできへん。嫌い。好きじゃない。

6bf・20歳・定時制高校中退・女性

勉強は好きじゃないです。何で勉強しなければならないのかわからない。

65bm・17歳・高校中退・男性

学校生活に同化しないで、地域での友人との交流が生活の中心になっていたケースもある。

その頃一日の時間の流れは・・遅刻いっぱいしてました。3時間目ぐらいから行ってたから10時ぐらいに起きるんですね。(笑い) ほんでまあ学校は一応行って。で、3時半かぐらいに終わりますよね。そのまま家帰らんと、溜まり場みたいな誰かの家に行って。2日ぐらい帰らへんかったりしてた(笑い)。

22cf・19歳・高卒・女性

不登校、勉強嫌い、学校以外での交流が生活の中心になるなどの「学校不適応」がかなり多くの人に見られる。中学校までの学校不適応は就業行動にも大きな影響を与えているのである。

2.2 高校生活

2.2.1 不本意入学

中学校時代までにすでに勉強嫌い、学校嫌いになってしまっていては、学校に行く意味も感じられなければ、学校を通して将来を展望することは不可能としかいいようがない。それでも多くの者が高校に進学している。中学校までの学力も十分とはいえず、学校文化に同化してもいないのだから当然のことながら「威信の高い」いわゆる名門進学校に進学するわけではない。その意味では「高校不本意入学」はそれまでの学校生活を考えれば当然の結果であるといえる。「高校不本意入学」には、「本当は高校に行きたくなかった」といういわば積極的な意味と、「特に行きたい高校があったわけではなかった」という消極的な意味の両方が含まれる。まず、「高校に行きたくなかった」という積極的な意味での不本意入学から見よう。

高校は行ってないですね。受験もしてない。進学は全く考えてないですね。

1 am・24歳・中卒・男性

(高校には) 行きたいとは思わなかったけど。中学卒業するときに、ほんまは調理師学校に行きたかったけど、「行くんやったら見習いで行け。それじゃなかったら高校行け」って言われたから。お母さんに。

3 bm・17歳・高校中退・男性

本当は高校に行かないで、美容の専門学校的高等課程に行って美容師になりたかったんです。ただ周りから反対されて、高校行ってからでも遅くないっていわれて、それでとりあえず高校に行って・・・。

53cm・25歳・高校卒・男性

高校に行きたくなかったという気持ちと、手に職をつけて社会で早く働きたいという気持ちの両方がうかがえる。学校文化になじまないという意味では「ひまつぶし」という次のような考えもあった。

中学の時にワーキングホリデーというのを兄から聞いてて、それで行こうというのを決めてたから……もう、高校はいる時に。ただ18からだったから、3年間ヒマだから高校行こうかなってというような感じ。

55cm・26歳・高校卒・女性

こうした曖昧な動機による進学は近畿圏、首都圏など都市部のデータに多く見られ、地方では相対的に少ない。

積極的に「高校にはいきたくない」と思わないまでも、「なんとなく」「みんなが高校に行くから」高校に進学する気になり、具体的には特に行きたい高校はなかったという人は多い。

(高校でこんなことをしたいな、高校はどこに行きたいなという展望みたいなのは) 全然なかったです。

17cm・19歳・定時制高卒・男性

あんまり考えてなかったんです。流れるまんまというか。この高校に行きたいなとか、あんまりなかった。高校に入ってもテニスをやりたいなというのはあったんですけど、一応は。

28cf・19歳・高卒・女性

親にもね、「高校だけは出とけ」って言われてたし、自分的にも、まだ働くのは嫌やなというのがあったんで。

23cm・21歳・高卒・男性

特に、先のことをやっぱり何も考えないで。中学のときの進学っていうのも、高校にみんな当たり前みたいに……。言っちゃえば、大半みんな高校行くっていう感じだから、周りが行くから自分も行くんだなみたいな感じでしたね、やっぱり。そんな感じでした。

42cm・24歳・高卒・男性

親からお金がかからない公立ならどこでもいいと言われていたので、仲のよい友達が行く高

校にしました。

63cm・24歳・高卒・男性

中学3年になるまでは、あんまり具体的には。どこの高校に進もうとかいうのも、あんま考
えてなかったですし。

26cf・20歳・高卒・女性

また、表面上は学校選択の基準を挙げてはいるが、学校本来の機能や学校の性格をふまえたものではないケースも見られた。

(通学は) 自転車ですよ。10分くらいで、家から学校まで。もう最終的に選んだのは、高校
選んだのは、近いから、みたいな(笑)。

39cf・19歳・高卒・女性

行きたかったのは 高校、落ちた。先生は 高校(を勧めた)。で、遠いから嫌っていった。
高校(を受けたのは)自分が一方的に。高校は遠いから嫌と、階段。

6 bf・20歳・定時制高校中退・女性

高校に入りたいと思ったのは、女の子の制服がいいと思って。地元の高校には、ちょっと。
中学校の時に電車通に憧れていたの。学科は商業科です。普通科ではなくて商業科にした
のは、商業科でないと入れないと言われて。まあいいかというか・・・。

14cm・19歳・高卒・男性

ここまでの、いわば内的にというか個人的に「とりあえず、何も考えずに入れる高校に進学する」というのに対し、外的に、成績や家庭の経済力(家計からの授業料負担が可能か)に規定されて「行ける高校に入った」人も多い。こうした事情で進学する高校を決める人は地域を問わず今も多いと思われる。

公立に行きたくて、でも行かれへんかった。公立はめっちゃやばい、一番あほみたいなT高校しか無理、そうでなければ専門学校って言われて、「商業科のほうが入りやすい」と言われて、自分の意思ではなく入った。高校を選んだのは将来の夢とかということではないですね。

18cf・20歳・高卒・女性

朝の電車に遅刻せず乗ってというんやったら無理やろうなと思ったので、自転車で通えるようなところのほうがいいかなと思いました。私立は全く。家庭の経済的なことでどうせ行けないので、受験料がむだなだけなので受けませんでした。

20cf・18歳・高卒・女性

僕んちから 高が近いっていうのもあるし、成績で入れそうっていうのもあってっていう感じで、友達も結構多かったんで。

23cm・21歳・高卒・男性

高校は女子が多くて、入りやすいっていうのを聞いて、いい学校って先生が言って、私は 高校あんまりいいと思ってなかったけど、なんかちょっと他の高校が難しかった、入りにくかったから 高校を選びました。成績面で厳しかったから。

38cf・18歳・高卒・女性

高校進学するのに 高校ってあるじゃないですか。中2ぐらいまでの成績やったら行けてたのに、中3になって成績がいきなり落ちて、こんな成績やったら行くところ自体がまずない

よって。

22cf・19歳・高卒・女性

ずっと高校に行けないっていわれてて、でも中学3年になって進路を決める時に 高校なら行けるかもといわれて決めました。

62cf・24歳・高卒・女性

高校は第一志望ではなかったんですけど。市立の商業が第一希望。

69bm・18歳・高卒・女性

積極的に進路を考え、それなりに勉強をしたが結局第一志望を断念した人は地方に多く、専門高校を断念して地域高校普通科に入学するケースが典型的である。

最初は私、食物関係の方に行きたかったんですけど、でもなんか、就職のこととか考えたら情報処理とかやってたほうがいいのかと思って、そして、最終的に 高校に。最初は、ほんとは公立に行きたかったんですけど。 高校で食物みたいのをやろうかなと。そういうコースがあって、そこに入りたかったんですけど、そうすると私立とかけもち併願で受けるのが難しくて。

27cf・18歳・高卒・女性

中学の時に希望していたのは 工業高校の機械科。機械いじりとか好きだったから。だけど願書を出す時に親と先生が無理だからやめとけて・・・それで 高校に変えました。

81cm・18歳・高卒・男性

本当は 高校の福祉科に行きたかったんですけども、通学にお金がかかるのと成績が足りないので 高校にしました。

80cf・18歳・高卒・女性

地域的に豊かでない地域の相対的に豊かでない家庭に育った子どもにとっては、学校が「好きなこと」を基準にして志望する高校を決めようという指導をするほど、実際の場面では逆に「やりたいことができない」現実気づくという皮肉な結果を生んでいる感もある。

今まで見てきたように、中等教育までの学歴で現在無業あるいは非正規雇用労働に従事している人は学校文化に対する親和性が弱く、学校を通じた成功が見えにくい状況にあり、それが進学する学校選択から移行までの行動に大きな影響を与えているように思われる。ただし、首都圏の同じ地域で同じレベルの高校を卒業して高等教育機関に進学した人も多くは次のような動機を挙げている。地域の高校ランクに応じた中学校からの進路に関する振り分けが高校階層に応じた家庭的背景を強化して、高校の風土を作っているとも考えられる。

どこでもよかったんだけど、規則がうるさくなくて、楽に入れるところなら、ということで高校。

57ef・25歳・短大卒・女性

小括

ヒアリングのデータからは、「高校で学ぶこと」に積極的な意義は見いだされていない。

また「本当は高校に行きたくなかった」といういわば積極的な意味と、「特に行きたい高校があったわけではなかった」という消極的な意味の両方で「不本意入学」がほとんどである。

これは、高校卒業後無業者（非正規雇用労働に従事する者も含む）となった者は言うに及ばず、高等教育機関に進学した者でもほとんど同じである。多くの場合、欠席・遅刻をせず学校に通い、たとえテスト前だけであってもそれなりに勉強し、学校でよい成績を修めること、すなわち学校文化に適応することが、「良い学校」へ進学したり、「良い仕事」や「やりたい仕事」に就くことにつながるという「学校を通した成功」の認識をもっていない。学校に積極的な意味を見いだせないまま、「自宅に近いから」「自転車に通えるから」「公立で学費が安いから（私立高校に行くほどの経済的な余裕がないから）」等の理由で、「入学可能な」高校に進学した者が多い。こうした入学時の状況では、よほどのことがない限り積極的な高校生活を送ることは無理である。

都市部と地方では差があるが、都市部では小学校・中学校の義務教育の段階で不登校や学業不振など、何らかの適応上の問題を抱えていた者が多い。地方においても、学力不振の問題が多くの場合にみられる。こうした問題の背景には、親の社会・経済階層とその文化が色濃く反映されている。

結局、義務教育段階の比較的早い時期から「学校を通した成功物語」にコミットしない・できない若者たちが、高校でも不適応を克服できず、学校的価値、社会が求めていると思われる価値を内在化することもなく、学校を離れ、非正規雇用労働に従事したり、場合によっては労働そのものからも疎外された状況になったりしているのである。

2.2.2 学業

「不本意入学」した高校であっても、そこである程度の達成をすれば将来は見てくるはずであるが、彼ら・彼女らは入学した非進学校（進路多様校）で学業的達成をしているとは言い難い。多くの場合、一生懸命勉強した経験を持っていない。一生懸命勉強した結果として何らかの成果を手にするという経験を、少なくとも教科・科目等の「勉強」に関してはほとんどもっていない。

高校のときの授業とかは楽しくなかったです。

17cm・19歳・定時制高卒・男性

授業中もおもしろかったけど、授業としておもしろいやなくて、自分らで勝手に遊ぶからおもしろい。席移動して友達としゃべって、全然授業無視して。「静かにせい」そんなん、別に言われたってほっといて、しつこかったらキレて、反対に授業つぶして。

3bm・17歳・高校中退・男性

頭はよくなかった。高校で、勉強は最下位ぐらい。でも高いお金を出して行っているし。

18cf・20歳・高卒・女性

中学まで勉強せんへんかったから、高校は勉強しようかなと、初めは志高く出たんですけども。勉強してみて、あんまり力が入っているところは力が入っているけれども、抜けているところは抜けてんねんなと思いました。で、結局そのまま自分の勉強ぐせもつかずに、じゃあ、このときこうやって簡単に乗り切ったらいけるわという感じで、綱渡りで来てしまいました。

20cf・18歳・高卒・女性

高校の時に漢字検定と英検受けたんですけど、英検落ちました。漢字検定は6級しか取ってないです。始めは慣れていくために6級からって決まってるんですよ。で、6級取って、4級あとちょっとで落ちちゃって。3年生の時なんで、もう取られへんからもうそのままって感じです。英検は2回受けて落ちました。4級です。

38cf・18歳・高卒・女性

高校の時の成績はむっちゃ悪かったですよ。赤点だらけでした。1年の1学期はなかったはず、2学期ごたごたあって休んだりしてて、わからへん問題とか出てきて。二年が一番サボりがちやったんかな、学校。その別に何かあったというんじゃないで、学校の友達と一緒に、朝遅刻せえへん時間帯やのに、一緒にマクド行こやいうてマクド行ったりとか。

22cf・19歳・高卒・女性

(高校のときの勉強とかも面白くない?)面白くない。(成績は?)よかったと思う。先生はわかりやすくなかったけど、テストがわかりやすかった。(どういことなら続けられそうでした?)面白い勉強。でも勉強嫌いやから。

6bf・20歳・定時制高校中退・女性

高校ではホントに勉強しなかったですね。赤点とっても気にならなかったし・・・でも学校はいやじゃなかったですよ。厳しくないし・・・

62cf・24歳・高卒・女性

学校はたまに遅刻したり休んだりしたくらいですね。欠席は5日～10日前後くらい。高校時代特に夢みたいなのはなかったですね。ほんとうに平凡に。好きな授業は、やっぱり体育ですかね。体育好きだった、運動神経、どうですかね、いいほうなんですかね。

43cm・19歳・高卒・男性

商業科の勉強は自分でも面白いと思った。やっぱりパソコンとか結構使ってたんで。そういうの好きなんです。非常に楽しい3年間でしたね。真面目に勉強したほうでもないですね。高校の時はぜんぜん。もう予習・復習ぜんぜんしなかったですし、宿題ができれば学校で。授業終わったあとに休み時間の間に終わってしまったり。

26cf・20歳・高卒・女性

高校に入って、教科によりますけど、英語とかは楽しいなって思えるときもあります。情報処理は合わなかった。パソコンとか。検定やらなきゃいけないものはやりました。やらなきゃいけなかったんで、やっただけ。

19cf・18歳・高卒・女性

なかには高校に進学して「楽しく」「わかる」ようになり、ある程度納得できる成績を修

めた人も見られる。

総合学科なんで、自分の好きなものばっかじゃないですか。ほとんど数学と化学とかだったんですけど、楽しかったです。高2のときに公務員になろうかなあって思ってからっていうのは、結構一生懸命勉強したと自分では思ってます。

23cm・21歳・高卒・男性

高校は欠席は3年間で10日くらい。頑張ってる勉強して、後半は勉強楽しいという程ではないけど頑張った成果が出るから。商業系の科目が得意。個人的にはあんま勉強してないんだけど、授業とか検定に近づくとみんな真剣に勉強するから。先生も対策みたいなことしてくれて時間測ってやったり、プリントもらったり。

24cf・19歳・高卒・女性

しかし、都市部では結果として公務員試験には合格できず、地方では学卒労働市場が厳しい状態のため現在無業という状態になっている。

小括

都市部の者では、とくに受験勉強のようなことは何もせずに高校に入学したので、教科・科目の勉強をする習慣がないことがうかがえる。中学校までで学習しているはずの知識や技能が身につけていない、といった学力不振は高校生活で増幅されることはあっても、解消されることはない。さらに様々な意味での学校不適應の要素をかかえ、学ぶ姿勢さえも身に付けないまま高校生活を送った彼ら・彼女らが学校を通して得たものは見えにくい。学校が教えようとする「望ましい価値」を受け入れ、内在化していないことも確かなようである。社会には「将来に希望をつなぐ」ためには、今の生活の中で相応の成績や実績が必要であるというメリトクラティックな社会構造があることの認識も薄い。なかには、ある時期一生懸命に学習に励み、よい成績を取り、それなりの達成をした者もあるが、それはあとから振り返ってみればむしろ過剰適應ともいえる。それも、結局は学校的価値を内在し得なかったことに由来すると考えられる。

2.2.3 学校生活 - 友人と出会い過ごす場としての学校 -

それでは、彼ら・彼女らにとって「高校」はどんな場所だったのだろうか。勉強以外の生活から見てみる。

典型的な高校生活の一日ゆうたら、学校来て寝てって感じですかね。学校で寝て。授業で寝てバイト行って、晩から朝まで、ベース触ってていう感じですかね。ほんで、夏頃から祭りの準備ね、練習、あれ体力、ほんまにいるもんね。・・・だからほんまに、祭りの日とかは全然休んだりするの普通でしたね。ほんまに、晩、走ってしんどいから学校休んだり遅刻したりってのは普通でしたね。起きれないっすからね。・・・高校入った時、一番「面白いな」と感じたのは友達と遊ぶということですね。

37cm・19歳・高卒・男性

高校は1年のときは普通に行っただけ、2年ぐらいから休みまくって、1学期はまじめで2学期から休むようになって、3学期もほとんど休んで。留年したから。留年したらやめると決めてたから。(行かんようになってきたきっかけは) だるかったから。行ったらおもしろいけど、朝起きるのがちょっとだるいし。

3bm・17歳・高校中退・男性

3年は遅刻魔でした。よく昼休みに学校来て、先生とかに、「おまえら、またか」とか言われていました。友達と遅刻していたんですよ、一緒に。朝早く、早くといっても10時ぐらいなんですけど、それぐらいにぱっと起きて、携帯見たら、友達からメールとか入ってて、まだ学校に行っていない友達が「あんた、もう学校行ってる？私、まだなんやけど」って入ってたから電話して、「ごめん、今起きた。今から行こうや」とか言って、その友達と行く途中にファミレスとかやっぱあるじゃないですか。そこに寄って御飯食べて学校来て・・・。

28cf・19歳・高卒・女性

高1は楽しかったですけど、高2、高3はそんなに。クラスに恵まれず。高3ね、知ってる子が1人しかいなかったんですよ(笑)。遅刻はすごい多かったです。でも欠席は少ないほうだと思う。朝、めっちゃ弱いんですよ(笑)。

23cm・21歳・高卒・男性

高校はよかったです。先生もいい人でなんかちゃんとしてくれて。初めはちょっと不安なっただけ、学校の生活は、まあまあ楽しかったです。(一番楽しかった時間は?) 休み時間とか、昼休み、ご飯の時間。

38cf・18歳・高卒・女性

3年間遅刻は多かったです。・・・学校行かんと、マクド行ったり、カラオケ行ったりとかして、こんな時間や、休もか今日、みたいな、そんなんがいっぱいありました(笑い)。友達はただ単に皆そんなんしてましたね。

22cf・19歳・高卒・女性

友達とカラオケ毎日行ってたし・・・。

54cf・25歳・高卒・女性

朝は7時ごろに起きて8時ごろ学校に行く。学校終わるのは3時半。まっすぐ家に帰る時もあつたし、友達と遊んで。買い物とか、何するでもなくウロウロぶらぶらする。休みの日とかは友達と遊ぶ。友達の家近くとか。

24cf・19歳・高卒・女性

だいたい友達と会い、一緒に過ごす場としての学校が一般的な認識であると思われる。なかには部活動に一生懸命になることで高校生活を充実したのを感じる人もいた。とくに、地方で部活動に積極的に参加した人は部活動の場としての学校の役割が大きかったと思われる。

クラブ活動はサッカー部を。とりあえずバイトのない日だけ出るっていう。土・日バイト入れて、平日クラブって感じですね。

37cm・19歳・高卒・男性

高校のときはサッカー部のマネージャーやってたのと…… 55cm・26歳・高校卒・女性

何が楽しかったっていても部活ですね。休み時間もお弁当も、それこそいつも部活の友達と一緒にホントに楽しかったです。

62cm・24歳・高卒・女性

結構楽しい高校生活でした。高校時代の一日は、朝6時くらいに起きて学校に来て、4時ごろから部活が始まって8時～9時ごろ家に帰りました。部活自体は6時で終わりだったんですけど、自主練習しないと結構きつい。休みの日も部活で9時から3時位まで。

14cm・18歳・高卒・女性

小括

多くの人にとって、学校は「学びの場」ではなく、「友人と過ごす場」である。学校にそれなりに適応していた人も多いが、その多くは学校のこの機能で救われているのである。

都市部では、中学校時代から積極的に部活動に参加して3年間継続するという経験を持った者が少ない。勉強に集中して取り組むわけでもなく、かといって部活動にも積極的に参加するわけでもない、いわば学校的価値にコミットしない生活をしてきたことが高校の部活動への低調な参加状況からもうかがえる。学校の重要な機能である「社会化」(socialization)は、集団への適応という形で特別活動を通して指導されることが多い。教科・科目の学習にも特別活動にも積極的に参加することのない彼ら・彼女らに対しては「社会化」の方向付けは伝わりにくいと思われる。

高校の生徒指導は一部の私立を除くと緩やかである。義務教育段階から遅刻や欠席が多く、学校における「基本的生活習慣」が身につけていない者にとっては、入学した高校がある意味で厳しくないからこそ「学校に足が向いた」のであろう。今回のヒアリング対象者は公立の非進学校(進路多様校)で学んだケースが多いが、そこでの生徒指導は現状容認的で緩やかであることが多い。理由は中退を防ぐためである。欠席、遅刻など教務的な規則、頭髪、服装、持ち物、喫煙など生徒指導上の規則はあるのだが、それを厳格に適用して指導すれば指導上の理由による中退は激増する。逆に緩やかな指導によって逸脱行為が学校に蔓延すると、逸脱行為が逸脱ではなく「あたりまえの行為」になりかねない。そういう状況においては学校における「規範」が見えにくく規範としての効力を持たなくなる。逆に言えば、規範を無力化し、指導を緩やかにして指導の効力も弱め、「なんでもあり」の状況を作り出しているのが彼ら・彼女らであり、それだからこそ「つまらない」学校生活をなんとか生き延び、多くの場合卒業もできたのである。

しかし、社会全体にも「なんでもあり」の要素はあるものの、学校時代のように規範(社会では法に代表される体系)を無力化することなどできるはずもなく、結局は社会に適応する(労働で言えば正規雇用労働に継続して従事する)ことができず、相対的に低い位置に(非正規雇用労働市場に)留まっていることになる。その意味では、社会に適応するための

手段としての価値意識と行動規範を持つことができずに過ごした学校時代の生活が直接的に現在の生活状況につながっているといえるのではないだろうか。

2.2.4 アルバイト

高校時代のアルバイト経験は都市部と地方では大きく異なる。都市部の高校生は調査対象者が通っていた非進学校（進路多様校）のみならず進学校も含めてアルバイト経験が豊富である。地方では労働市場が小さく、長引く不況の影響もあって「アルバイトさえない」状況もある。もっとも、高校生は学業優先という認識のもとに「アルバイト原則禁止」を掲げる高校も多いが、都市部の高校は事実上黙認、地方の高校は許可制をとっていることが多い。

高校の時からバイトをやってました。最初にバイトをしたのは高1の終わりくらいですね。紹介ですね。紹介されて、最初は飲食業になるのかな。スーパーの食品部です。食品を棚に並べたり。

37cm・19歳・高卒・男性

高校時代からずっとアルバイトとかはしていました。高校に入ってからすぐです、4月から。駅の中で、喫茶店の募集みたいなのがあるじゃないですか。あれを見て電話して。お金欲しい(笑)。

17cm・19歳・定時制高卒・男性

アルバイトをしたたということは……1回だけしたけど、すぐやめた。1年のときの夏ぐらい、ポスティング。求人雑誌が何かに載って。金欲しいから。時給700円で2カ月ほど働いてやめよう。おもしろくないし、だるいし。

3bm・17歳・高校中退・男性

高校1年生のとき喫茶店のバイトを、入学してちょっとしてからかな。友達で紹介で。忙しかったけど、楽しかった。週に2回ぐらい休みをもらって。でも、土日は絶対休みもらえないんですよ。給料は普通に10万ぐらいはあったかな。・・学校の友達で紹介で高校2年生の10月ぐらいから回転寿司。楽しかったですよ。バイトしていて逆によかったん違うみたいなのはありますね。お客さんとか年上の人とかと接することによって、言葉づかいとか、あいさつとか、礼儀とかやっぱりちゃんとしなないといかんじゃないですか。そういうのが身についていいん違うという感じでしたね。

28cf・19歳・高卒・女性

高校在学中は高2の夏ぐらいから日曜日だけバイトをしていたぐらい。お父さんも知っていて、店はすぐ近くだった。時給は750円ぐらい。月にしたら携帯代が払えるぐらい。お金は服とかに、服がすきやから。

18cf・20歳・高卒・女性

はじめたアルバイトは接客業で、ファミリーレストラン。高校1年の6月の終わりぐらいに採用が決まりまして、7月ぐらいから本格的に働くようになって3年生の1月ぐらいまで同じところで続けました。一応は貯金目的で始めて、月5万ぐらいだけど、きっちり貯金はしました。

20cf・18歳・高卒・女性

バイトは高1のときがスーパーに行ってたんですよ。このバイトは直接店に電話しましたね。時間としては、平日は4時頃から9時ですね。で、日曜が8時から9時。時給は700円くらいやったと思うんですよ。初バイト経験はめっちゃ楽しいってのはあったんですけど、やっぱり初めて働いたっていうので、しんどいっていうのもありましたね。

23cm・21歳・高卒・男性

高校の時のアルバイトはたまに。最初にやったのは1年の冬休みの郵便局の年賀状の時期の、郵メイトってやつなんですけど。9時から4時か5時くらい。友達も一緒に、楽しかったですね。年末年始やって6万くらいかな？

39cf・19歳・高卒・女性

バイトは高校1年、もう初めからやってて。おすし屋さんで5時から10時まで。カウンターで。昔からよく食べに行ってたおすし屋さんやって、中学卒業するときに行って、バイト何かないかなってみたいと話したら、うちちょうど探してんねんけどけえへんみたい。時給は平日が750円で、日曜祝日が800円。週6回で月曜日のみ休み。毎日行ってました。月にしたら7~8万くらい。それを高2まで。

22cf・19歳・高卒・女性

バイトは、いろいろやってた。高校行ってた時にコンビニのバイトやってた。高校入ってすぐくらい。家の近くのコンビニの所に貼ってある張り紙で。・・遊びに行くお金がほしいから。高校入ったら自分で稼ごう、親にあげようと思っててん、お金を。お金を渡そうと思っててたんやけど、やっぱり給料こっだけやからあげたらもったいないと思った。(親にお金をわたそうと思ったのは)勝手に親の財布からとったことあったから。

4bf・20歳・高校中退・女性

最初は、友達の親がそば屋をやっている人で、そこでちょっとバイトをやって、あとスーパーマーケット 社のスポーツ洋品店とか居酒屋とか。張り紙で。それは冬休みだけだった。

7cm・24歳・高卒・男性

高校に入って最初にやったバイトはマックです。それが高1のとき。そのあと美容院のバイト、美容院の雑用です。その次が寿司屋のデリバリーで高2からずっとそれです。

53cm・25歳・高卒・男性

高校の頃はかなりコロコロ、バイトを変えてました。アイスクリーム屋さん、あとコンビニとか・・。あとは焼き肉屋さん、それは結構やってました。時給は最初は800円で最後の頃は920円くらいになってたと思います。それから、ヘルスのピラ配りとか。だいたい月13万くらいかな？全部使った。貯金なかったもん。ブランド品買ったり、携帯、あと洋服とか交際費？遊びにかなり使いましたね。カラオケ毎日行ってたし・・。

54cf・25歳・高卒・女性

居酒屋さんで3年間働いて、土曜・日曜が喫茶店で働いてたの。時給は居酒屋は1,000円、喫茶店は850円。月にだいたい25万から30万くらいかな？お金は貯めてた。高校3年間で180万くらい貯まった。

55cm・26歳・高校卒・女性

寿司屋の配達。けっこう長くやってた。週4から週5くらい入って、普通に学校ある時はだ

いたい月に9万ぐらいになったと思う。試験をはさむと7万ぐらいのときもあったけど、夏休みは15万ぐらいになった。

56ef・25歳・高卒・男性

一番最初に中学卒業してすぐにクリーニング屋で1ヶ月やって。その後にコンビニで3ヶ月位して、それで夏休みは遊んでて・・・。その後はずっとスーパーの中にある本屋のレジをやっていた。

59ef・22歳・高卒・女性

アルバイトを一番初めにしたのは高校1年入ってからすぐ。学校には内緒で。ファミリ-レストランで厨房やってました。高校入ったら、バイトしてお金ためて好きなもの買いたくなって。

43cm・19歳・高卒・男性

高校時代のアルバイトは夏休みだけ。飲食店で注文受けたり、ウエートレスみたいな感じ。これは高校2年生の夏休み。アルバイトしたのはこれだけ。

24cf・19歳・高卒・女性

アルバイトは許可制。許可をもらって最初にやったアルバイトはファミレスの裏方の方で、サラダ作ったりとか、そういう仕事だったんですけど。食物関係が好きで、作るというのが割と好きでそっちを希望したんです。高校2年生のときですね。時給は650円くらい。やっぱりお金がないからですね。収入的には月に3~4万とかそのくらいにはなった。

27cf・18歳・高卒・女性

無許可で。高校入ってすぐにやりました。コンビニなんですけど、時給は650円です。バイトってすごい入ってたんで月5~6万、高校1年のときにもらってたんで、まあ遊ぶには十分。そのときには、今みたいに家にいれては、なかったですね。

19cf・18歳・高卒・女性

小括

都市部においては高校入学直後からアルバイトをはじめた者が多い。地方では、学校の規則によって許可を得た場合だけにアルバイトをしたケースが多い。アルバイトをはじめた理由は「お金がほしい」が大部分である。アルバイト労働の内容は男性が現場作業、スーパーの品出しなど、女性は軽作業と接客サービスがその主なものである。多くの場合、アルバイト生活にはそれなりの適応を見せており、お金がもらえるからという真剣さと決められた時間に決められたことをするという労働の基本はアルバイトを通して身につけたと思われる。人間関係も必ずしも円滑にばかりいっているとは言い難いが、それでも学校とは違い、お金を得るためという利益に動機づけられているためか、それなりの関係はつくりけているようである。これも、アルバイトの効用のひとつであろう。

もともと働くのがイヤではない彼ら・彼女らはアルバイトを通してお金を得て、働く世界の基本スキルを身につけ、その一方では使う側の身勝手さを知り、それなりに折り合いを付ける「したたかさ」も身につけたのである。言ってみれば、学校的価値を受け入れることも

内在化することもなかった彼ら・彼女らは、アルバイト経験を通して社会に適応するための「知恵」を身につけたのである。

2.2.5 進路探索活動

勉学に励むわけでもなく、部活動に熱心に参加するわけでもなく、「なんとなく」「それなりに」、場合によっては「好きなように」学校生活を送った彼ら・彼女らの多くは、結局学校的な価値を受け入れることはなかったと思われる。彼ら・彼女らは学校から社会への移行の具体的な場面である高校卒業時の進路選択に直面して、どんな活動をしたのだろうか。

将来どういうふうになりたいなって、ほんまに全然ないっすね。高校いって、まあ「就職はするんだろなー」と思って。職種っていうのが、ほんまに全然なかったんで、仕事選ぶということもできない位でしたね。まあ就職できたらというくらいですね。(就職試験は)受けました。いや、受かってたんですけどね。入社式の日取りとかの情報なくて、「あったんや」思うんですけど、学校が忘れたのか僕が忘れたのか分からないんですけど。もう、そのまま。就職するときは、いやもう「近いとこ、金、いいとこ」いう位で、僕が自分で決めた所です。

37cm・19歳・高卒・男性

高校を卒業するというときに、料理関係の専門学校に行きたかったんですよ。でも、親に反対されたんですよ。お金かかるじゃないですか。ほんまに料理の勉強したいんやったら、どこかに見習いで就職して、勉強して調理師の免許とりなさいという感じ。それもいいかなって思いましたね。働きながら勉強もできるしお金も稼げるし。

28cf・19歳・高卒・女性

進路を決めるときに服屋の店員になりたくて、「学校からの就職はせえへん」と親にも先生にも卒業の大分前から言っていて、それで何もせえへんかったし、お父さんもそのときは別に。

18cf・20歳・高卒・女性

先生の紹介で勧めてもらいまして。こういうのあるねんけど、どうやと言われまして。

20cf・18歳・高卒・女性

ほんまに結構迷ってて、9月くらいにはもう、1社受けたような気が。高校のときは結局2社受けました。1社目、その9月くらいに受けたところは落ちて、次、12月くらいに受けて。1社目は面接と筆記試験。(求人票とか見る時の条件は?)土日休みとか。場所とかも。遠すぎるとこはちょっと。結局、学校紹介で、仕事見つけて、就職したんですけど、それはもうやめました。仕事は営業事務でした。

39cf・19歳・高卒・女性

学校の求人票を進路指導室に行って、調べて、受けて、落ちたからまた再挑戦で自分で探すっていう、そんな感じです。学校を通した就職の斡旋っていうのは、どういうスケジュールで動いているのかわからないです。

38cf・18歳・高卒・女性

卒業してから、だいぶ後に採用が決まった。面接行った時から働けるの?って言われていきなり採用みたいな感じ。なんかもう働ける?みたいな、よろしいですかって、たんたんたんっ

て、うまくいきました。正社員でなく、研修期間があって様子を見て、できそうかできへんかを向こうの人が決めるみたい。続けたかったけど、体が続かなくなって、どうしても辞めなくてはならなくなって4日間しかいなかったです。たった4日間。

38cf・18歳・高卒・女性

自分、成績よくなかったし、正直、勉強するのが好きじゃなかったから、もう就職しかないと思った。高校卒業する時点で、自分が何やっていいかわからないっていうことがあって、そもそもそのときに、自分は親にちょっと言ったんですよ。就職、仕事といっても、自分は何やっていいかわからないんだけど、どうしたらいいかなみたいな相談を親に持ちかけて、そうしたら、知り合いの土木の会社で仕事あるから、ちょっと行って見てやってみるかという話になって、最初についたのがこれだったわけです。

42cm・24歳・高卒・男性

とくに何もしていません。ずっとバイトしてたから、そのままでもいいやって・・・。

62cf・24歳・高卒・女性

都市部では学校的価値を受け入れなかったことが、学校を通した「就職」の方向付けにも「のれない」状況を作り出していたと思われる。なかには「正規雇用」で就職できたものも見られるが、短期間で離職している。それなりに「納得して」社会に適應する姿勢がみられるとは言い難い。これとは対照的に、地方では少ないながらも学校に届く（場合によっては職安に行ってみつけた）求人の中からなんとかして「正規雇用としての就職先を見つけようとする」姿勢が顕著である。後者では、本人の努力不足というよりは明らかに環境的要因が大きいといえる。

就職活動は、夏休みの間に求人票みて、学校推薦をもらって、就職試験に行って・・・。運送会社、そこだけ受けただけ。試験受けたのは夏休みが終わって9月か10月くらいですね。

43cm・19歳・高卒・男性

結局はもう全然受けないで。一つも受けてないです。それで2月か3月あたりに先生からインターシップの話聞かされて「じゃ受けてみようか」と思い受けて、去年の4月から1年間いたんですけど。

26cf・20歳・高卒・女性

卒業したら就職したいと思ってました。就職活動もしました。応募したり面接うけたりしました。(面接受けたのは)事務系、2～3社。最初9月に受けて、あとは11月と3月。事務系の求人は少なかったです。

14cm・18歳・高卒・女性

会社見学は9月。結局やめて。その後は(求人が)少ないっていうのもあって、みんなで探して、殆どみんなこう自分の会社決まってるから、他は事務系が少ないっていうのもあって求人がなかった。先生は9月のがダメですぐに探してくれたんです。

24cf・19歳・高卒・女性

遊んでいたいと思いました。高校在学中に就職活動は全然しなかったです。最初は何もする気がなかったので、何もしなくて卒業を迎えた。

25cf・19歳・高卒・男性

なんか、学校に求人が来るじゃないですか。ホテルの求人は接客ですね。私、初対面の人と話すことってというのは苦手な方なんです。だから心配なところあったんですけど、でもやっぱり挑戦してみるのもいいかなと思ったし、いろんな人と接してみたいとも思ったんで、ホテルを受けました。住み込みですね。自分でも住み込みでもいいと思ってました。でも、結果的にはホテルは決まらなかったんです。そのあとは、自分で、求人とか見て探そうかと思ったんですけど、なんか結局アルバイトになっちゃって。でもやっぱりできるだけ早めに正社員になりたいと思ってますね。

27cf・18歳・高卒・女性

販売とかしたかったんですよ。販売の求人は、ちょこっとあったんじゃないですかね、ちょっとよくわかんないんですけど。就職活動はしていません。会社受けに行ったらってことはないです。でも、進学とかを考えるよりも卒業したら働こうと思っていた。

19cf・18歳・高卒・女性

小括

データから見る限り、都市部では積極的に就職活動をした人は少ない。全く何もしなかったか、しても途中で断念したり活動を中止したりして、その時点でしていたアルバイトを当面継続しようと思ったケースが多い。都市部でも地方でも家庭の経済的理由で進学を諦めたケースも多い。高卒労働市場が大きければ求人も相当にあるはずだが、現在ではそれは期待できない。最初から就職を希望していても十分な求人がないのである。従って、よほど強い意思を持って就職活動をした者以外は、フリーターなど非正規雇用労働に組み込まれていくことになるのである。また、就職を希望していた者も進学を希望していた者も十分な進路探索活動をしていない。

2.3 高卒後の生活

学校を通じた社会への移行に関する価値を内在化していないと思われる彼ら・彼女らは「働くこと」に関してどんなふう考えているのだろうか。また、学校生活やアルバイトを通して何を考え、何をみたのだろうか。

今、バイトやめて正社員なろうかなとは全然思わないです。バイトだけで全然大丈夫なんで。

37cm・19歳・高卒・男性

高校を卒業しても、別にそんな急いで就職することもないかなという感じですね。結構求人が少ない時期やったんで、そんな焦って就職しても、自分のやりたくない仕事とかやったら、すぐやめちゃうと思うので、それやったら気長に探したほうがいいかなと。

28cf・19歳・高卒・女性

あまりしゃべらなくて、なんかこつこつとしていく仕事にしようと思って。なんか事務とか絶対難しいしできへんから。率先力がない。今のところ自分に合ってるバイト先。(見通

は?) わかりません。(就職情報誌は?) 買いません。雑誌とか。私は家から近い方が、いいんです。

38cf・18歳・高卒・女性

確実にこれはやりたくないって仕事は、正直僕はあるんですよ。それは当然省きたいし、やりたくはないし、勤めたいとは思わないし。でも、自分が何やろうかなって、今、思い悩んでいるというか、考えているとか、そんな感じでは正直ありますね。向いていないというか、やってみようと思わないものはやっぱりあるんです、どうしても。それは絶対やりたくはないし、そこで働こうとも思っていないし。

42cm・24歳・高卒・男性

小括

「働くのがイヤ」という感じではないが、かといって「働いていないと落ち着かない」というほど仕事に積極的になってもいない。イヤじゃないことを「それなりに」、あまり枠をはめられずにやれるなら働こうか・・というところだろうか。逆に言えば、働く場がそれなりにあれば働けるのが今回の調査対象者である。若者に対して「自分を知り」、「やりたいことをさがせ」ということは結構だが、それよりは働く世界をリアルに体験することで「自分にもできることはある」ということに気づかせるのほうの方が大切なのではないだろうか。

多くの人にとって「こだわり」がない。仕事の内容に多少の好き嫌い、やりたいやりたくないはあるにしても、本質的なこだわりはない。これは、もともと確固とした職業に対する展望がないためであり、また今までの経験から選択肢は限られているという一種の「諦め」にも似た意識がその背景にあると思われる。就業形態に関しても「正規雇用」は安定していて良いとは思うものの、絶対に正規雇用でなければならぬというほどのこだわりもっていない、あるいはもてない。まさに「生きるために働く」のであり、その内容は希望としてはそれなりにはあるものの、許容範囲は比較的広い。これは、大卒者などの高等教育機関卒業者のこだわりと対照的である。多くの高校生は進学校以外に在籍しているのであり、こうした意識はむしろ多数派のものである。ここでも必要なのは、たとえ有期でも正規雇用労働をする経験であり、それを通してごく普通の労働者としてのエートスの涵養ではないだろうか。

3. 高等教育非進学者の背景

多くの場合、親の名前はともかく年齢や学歴などよくわかっていない。親のほうの話さないので子どもがわからないというのもあると思われるが、非進学者の子供の方もそういったことを気にしていないふうである。これは明らかに、威信の高い大学・学部や親の出身校を目指したりする家庭の文化、上層ホワイトカラーの文化とは異質の文化である。実際に親について知っている場合でも、親の学歴は相対的に低い。高等教育機関で学んだ親をもっているのは少数である。したがって、学校で学ぶことによって得られる「利益」や「メリット」、とくに高等教育機関を経たことによるキャリア形成のメリットはすくなくとも親からは伝え

られていない。また、調査対象者が通った高校は進学校ではないため、高等教育機関進学の特権を説くのは教員であり、生徒同士でそういった話題になるとは考えにくい。せいぜい「働きたくないから大学でも行ってみるか」という程度であろう。そうした漠然とした進学希望は経済的制約によっていとも簡単に否定されてしまう。「非進学校」で教員と必ずしも良い関係をつくっているとはいえない彼ら・彼女らが、高等教育機関進学の特権を知ったり、ましてや受け入れたりすることは不可能なのではないだろうか。その意味では入学時の経済的な負担を少しでも軽くする進学のシステムをとくに職業教育機関に導入する必要がある。これは奨学金の充実を意味しない。現行の奨学金制度では入学時の多額の出費をクリアできないからである。金融機関から借入れをしようにも未成年には難しく、親名義で借りようとするれば信用の点で問題になり借入れできないケースも多いのである。自分の将来、それも働くことによって見えてくる将来のために、お金を借りる。その大変さを彼ら・彼女らは経験から知っているはずであるから、入学から卒業までの一定額の資金の貸与は職業教育機関進学者にこそ必要なのである。機会費用の負担ができずに進学を断念する者は、今回の調査の対象者に限らず、思いの外多いのである。

家庭の経済状況の認識は「とくに厳しいと感じたことはない」（ほとんど公務員の親をもつ家庭）から「かなり厳しい」（一人親世帯など）まで広がっているが、豊かな家計を背景としている者は皆無である。これは先行研究における「高卒無業者が相対的に高い経済階層から生み出されるということはある得ない」（耳塚寛明編 2002）という知見を支持するものである。家計にゆとりがあれば、専門学校や大学・短大等に進学することが最も楽な進路選択であるからである（とくにやりたいことがなくても大学に進学させられてしまうといった方が正確か）。今回の調査対象者は義務教育の期間になんらかの不適応を経験しているが、その背景には厳しい家庭の経済状況をうかがわせるものも少なくない。保護者の生活が厳しいと子どものことまで手が回らないのが実情であろう。そのなかで、彼ら・彼女らは直接的に「うちは金がない」と聞かされたり、高卒後の進路選択の際に「進学する学費は出せない」と言われて進学を断念したり、はっきり言われなくても経済的に厳しい状況を感じ取って、自分から「お金がかかる」ことは避け、親に言いにくいと感じている。現在のこの不況下において、今回の調査の対象者たちは、親の経済力の点で「進学して将来に希望をつなぐ」道から、学校文化に適應できず学業等の達成が十分ではなかったという点で「就職して生活を安定させる」道から、二重に疎外されているといえるのではないだろうか。現在、どの自治体でも公共の職業訓練機関の縮小の方向がうかがわれるが、いまこそ技術専門学校などの費用の負担が軽微で何らかのスキルを身に付けることができ、それを通して若者を社会へと移行させるようなシステムの重要性を見直すことが求められているのではないだろうか。

今回の一連のヒアリング調査の中で、ある地方において学校不適應状態にある高校生の保護者の話をうかがうことができた。

親である自分らの生活があるんで、学校に行かないとか言ってる奴（自分の子＝地域高校で教室に行けない状況にある生徒）のことをいちいち考えている暇はないんだよ。いい加減にして欲しいよ。仕事があるんなら今すぐに働いて家を出てほしいよ。・・・（以下略）
（地域高校 高校の保護者・45歳・男性・農業機械整備工パート・工業高専卒）

この子は 工業にはいるだけの能力もないからこの高校に入ったんだよ。俺もこの高校の卒業だけど、こんな学校卒業したって何にもなんないことは俺が一番よく知ってるよ。この辺の高校、高、高、高どれが一番バカかな？この子もバカだからこの高校にきてるんだよ。頻繁に自傷行為をしています、自分を大切にできるように学校でも指導するので家庭でもよろしくお願いしますよ。家のこともやりゃあしないで余計なことばかりして・・・（以下略）
（地域高校 高校の保護者・38歳・男性・元長距離トラック運転手、現在無職・高卒）

ここではとくに、家庭において向学校文化（学校の指導を受け入れ協力する文化）が希薄であることを指摘したい。また、この地方で目立つのは経済的「貧しさ」と精神的「余裕のなさ」、どこにもぶつけようのない「怒りにも似た感情」である。こうした家庭状況の下で育ち、求人もあまりない状況では「働く気にさえならない」のも分かるような気がするが、この地域では親の世代の自殺も多い。少数の例から普遍化して結論めいたことを引き出すのは危険ではあるが、敢えて言うならメリトクラティックな社会構造に適應しない・できない文化、端的には学校の指導を受け入れ社会に適應する文化（もちろんその逆も）は世代を超えて受け継がれている可能性がある。

4. まとめと提言

前回の中間報告以後もヒアリングを続けてきた。とくにある地方では高校中退者のグループ（まさに NEET である）にインタビューすることができた。一連のヒアリングを中心にした研究から帰納的に言えることは「高校への不本意入学」の要因が大きいということである。その背景には家庭の社会的・経済的・文化的「資本（資源）のなさ」がある。そもそも小学校・中学校の義務教育段階から「学校的価値」にコミットしない・できない状況がある。学校に適應しているわけでもなく（不登校や非行といった顕在化したものだけでなく、表面的には大きな問題こそ起こしていないが無気力でただ学校に行っていたという潜在的不適応の者は驚くほど多い）、家庭で学習する習慣もない。当然の帰結として威信の高い「進学校」や「伝統のある職業高校（専門高校）」に進学することはできず、全入の「地域高校」や都市部では「課題集中校」に進学することになる。そこで彼ら・彼女らのうちある者は「楽しい（やりたいことをするという意味で）高校生活」を送り、ある者は小学校以来の「勉強嫌い」の生活を送る。いずれにしても「学校的価値」（＝社会で望ましいとされる価値あるいはエートス）を受け入れ、内在化することなく高校生活を送る。家庭も無関心であるか、彼ら・彼女らの「劣等感」を増幅することはあるが「現状を受け入れてそこからの向上を目指す」方向付けをすることはできない。多くの地域では親の生活そのものが不安定で窮乏が著

しく、雇用の機会が限定されているため、子どもにとっての「安定して働く大人」のモデルになり得ない。都市部では地方に見られるような経済的窮乏はそれほど顕在化しているわけではないが、20歳代半ばになっても定職に就かず、非正規雇用労働に従事している若者たちの姿からは、少なくとも「社会一般的な安定」を志向する周囲（親をはじめとする本人たちの周りにいる大人）の強い方向付けは感じられない。以前から指摘してきたことではあるが、周囲からの「正規雇用」への圧力の強さはこの層の人たちにおける「進路決定」を大きく規定していると思われる。「不本意入学」問題に関しては、家庭の文化的背景が大きな影響を持つので簡単にはいかないが、高校の教育課程を検討する中で総合化ではなく商業・工業・農業などの専門科目に特化し、できる限り普通科目を選択必修などにして軽減し、学外での作業や実習を単位化してリアルな「働く世界」への方向付けをする必要がある。その意味で今求められるのは、明確なトラッキングである。

高等教育非進学者に関しては都市部と地方では、背景も実態も異なるので一様な対処の方向を示すことはできない。都市部においては学校教育において「可能な選択肢を示し“自分探し”とか“やりたいこと探し”を安易に容認するのではなく、働く生活への方向付け”をすることが1つの対策であろう。もちろん非正規雇用も労働の1つの形態であることも認められた上での話である。地方においてはできるだけお金をかけずに労働する「場」と「機会」を創出することが何よりも求められるだろう。例えば、岩手県では増田寛也知事が若年者の労働力化を最重点施策に掲げている（ジョブカフェいわての開所式の挨拶でも強調している）。岩手では資源としての農地があるが、農業従事者の高齢化が大きな問題となっている。今までの枠組みにおける求人が数の上でも質の面でも十分でない状況下で、県全体、また各地域で若年者の雇用を創出することは緊急の課題である。とくに人手を必要としている一次産業と福祉の現場では何よりも人が求められているのである。すでに農村地域で行われている共同作業化、耕地の集約による作業効率の向上など、農業・福祉・教育を結ぶ施策を「地域」で統合していくことによって、若者も中高年者も共に生活できる空間としての「地域」が再生され得るのではないだろうか。

引用・参考文献

- 堀有喜衣（2004）「学校という包括的移行支援機関」小杉礼子編『移行の危機にある若者の実像 - 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査（中間報告） -』労働政策研究・研修機構、pp.58 - 82
- 小杉礼子編（2004）『移行の危機にある若者の実像 - 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査（中間報告） -』労働政策研究・研修機構
- 耳塚寛明編（2002）『高卒無業者の教育社会学的研究2』お茶の水女子大学大学院人間文化研究科教育社会学研究室

宮本みち子 (2004) 「家族・親族状況からみた移行」小杉礼子編『移行の危機にある若者の実像 - 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査 (中間報告) - 』労働政策研究・研修機構、pp.144 - 185

長須正明 (2004) 「彼ら・彼女らにとって学校とは何だったのか」、小杉礼子編『移行の危機にある若者の実像 - 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査 (中間報告) - 』労働政策研究・研修機構、pp.83 - 143

第3章 高等教育進学層での移行の課題

1. はじめに

90年代以降、高等教育進学者は増加を続け、大学・短大・専門学校への進学者は卒業生のおよそ7割を占めるまでになっている。進学者の増加は当然卒業生の増加につながる。四年制大学の卒業生でいえば、1994年の49万人から2004年の55万人へとこの10年で6万人の増加である。この増加と平行して、大学卒業後、就職でも大学院への進学でもない進路、「大卒無業」となるものが増加し、94年の5万人から2004年の12万人へと7万人増加した¹。同時に増えているのが中途退学者である。大学の中途退学数についての統計はないが、大学卒業生から4年前の入学数を引くことでおおまかに推測すると、1994年の3万人に対して2004年で5万人になっている。

高等教育から職業生活への移行において、従来の新規学卒採用に乗っていないものは明らかに増えている。さらに、もう一つの問題は早期離職の増加である。新規大卒就職者の卒業1年目までの離職率は94年卒の10.7%から、2001年卒の15.1%へと増加している。こうした学卒時点での無業の増加、早期離職の増加の結果、2003年の大卒・20代前半の失業率は男性で13.6%、女性で8.8%と高いものになっており、さらに、求職活動をしていない若者も多くいることは、第1部第1章でみたとおりである。

職業生活へのスムーズな移行に失敗するタイミングは、まず、学校を中退するとき、第二に学校卒業時に無業になるとき、第三に早期離職のときであり、かつそれぞれその後に無業・失業状態が続くことが問題だといえる。以下では、この時点ごとに背景にあるものを、インタビュー調査の対象者の言説から探っていく。

なお、このインタビュー調査については、すでに中間段階で報告をしている（労働政策研究・研修機構 2004 a）。本章はその第1章にケースを追加し（合計28ケース）、また、考察を深めたものである。

2. 高等教育での中途退学

2.1 中途退学の事情

高等教育からの中途退学者は、今回のインタビューの対象者に6名いた。それぞれの中途退学の経緯をみると、大学での学業に関心が湧かなかつたり、ついていけなかつたりして、結局単位がとれずに中退という者が多い。

（工学部に入学して）1年目は前期も後期も教養科目が多めで乗り切れたんですけど、2年目は専門科目に入ってきて、前期も後期も単位が足りないということになって。・・・成績も厳しいし、例えば寝ていたら追い出されるようなところだから。・・・結局、何となく学校には行かなくなったんで。・・・（大学をやめるときはどういう気持ちだった？）元通りの位置に戻ったという・・・やっとほっとしたという感じでしたね。

< 8 dm・24歳・大卒中退・男性 >

(何で単位足りないの?) ギリギリ単位取れば良いなという考えだから・・・(大学と)同時進行で、京都のほうの(他大学の学生との)イベントに参加してたんです。企画をやったり、企画、構成、あとは誘導とか設営とか、その他もろもろの。・・・(自分の)学校のほうのがレベルが低くて、そっちへ行っているほうが勉強になったというか。・・・(専門である)お花の面ではいいんだけど、ほかの面で見ると、何か下みたいなの。でも、いるだけでつまらないみたいなの。

< 9 dm・22歳・短大中退・男性 >

法学部に行きたいと思ったので、全部法学部で、上の大学から下の大学まで法学部だけで、・・・まあ、スベリ止めしか受からなかったんで。・・・自分は勉強はしてこなかったけど、ちゃんと関心はあるんです。だけど、みんなは関心がない。・・・六法を習いますよね。私はこうして見ているんだけど、みんな持ってこないの。重いしって。で、いつも何か出席をとるの「出しておいてね」とか、何となく憂鬱になってきて、私は努力しなかったから、向上心を持っている人達の間に入れなかった。・・・18か19の時に何もしてこなかったというのを大学に入って嫌というほど思い知らされた訳です。・・・今まで私は何をしていたんだと思って、ちょっと行けなくなっちゃったんですよ。

< 10df・28歳・大学中退・女性 >

(2浪後に受かった大学は?) まあ、スベリ止めとして自分が認められるぐらい。・・・しようがないかなという。もう要するにほんとうにもう自分が通したいというのは、そのころまでに随分磨耗し切っちゃって、特に何も残ってないような状態だったので、大学というのも義務感がないし、それでほとんど授業は受けなかったですね。サークルのほうは何とか2年間、3年間ぐらい行きました。学校の授業は全く受けなかった。

< 11dm・32歳・大学中退・男性 >

いずれも大学での勉学への意欲を失って退学しているが、その背景は一様ではない。まず、(8 dm)では、高校在学中の文系・理系のコースを「たまたま、二択でどっちかと言われたら、どっちかに丸をつける」という形で選択し、理科系コースにいることに本人はかなり違和感をもっていたのだが、にもかかわらず、推薦で入れるからと工学部の機械科に進学してしまう。工学部の専門科目には、関心もないしついていけない。むしろ問題は高校在学中の進路選択にあったといえる。大学進学が普通の進路となる中で、本人に選択の準備ができていないままに、流されるように進学してきた結果である。

(9 dm)は華道家を目指しての、(10df)は弁護士という将来の職業を描いての進学だった。高校在学中の進路選択が将来の職業を意識したものであっても、入学した大学の「レベル」を不本意に思い、さらに、周りの学生の行動や大学の環境に納得できずに、大学から離れていった。その過程で「将来の職業」として語られていた進学動機はいつの間にか消えている。本人の職業への思いがその程度であったといえるかもしれないが、大学教育が提供したものがそれを補強することが出来ず、あるいは、それを霧散させてしまったのかもしれない。大学教育の質に関わる問題があるのではないだろうか。

(11dm)は、親の転勤に伴い小学校から高校まで何度となく転校を経験し友人関係を築

けないできた。さらに家族が渡米の後、一人で入寮して予備校に通う生活を2年続けたあげく、不本意な進学をする。学業への意欲がわからないばかりでなく大学に通うことそのものもやめ「全く何もしない生活」に陥り、そのまま退学している。誰からも干渉されない生活が、孤立・孤独につながり、社会関係を失っていった。

一方、後に紹介する(12df)のケースは全く逆に、厳しい学校の生活指導が、高校を卒業したら自由になるという学生側の期待を裏切り、強い不満を抱かせて中退につながってしまったものである。高等教育において、どこまで生活レベルの指導をするかは難しいが、大学生・専門学校生としての自分を確立する、初年時の対応が重要であることは指摘できよう。

また、中途退学に至るまでに、(8dm)と(12df)では退学をめぐって大学側とのやり取りがあったが、それ以外はほとんど大学側からは働きかけがないままに退学している。さらに、これらのいずれのケースも、中退を選ぶ時に後の就業に与える影響は考えられていない。本人のキャリア形成の視点からのサポートの必要性が感じられる。

(看護専門学校に)入るまでは頑張ろうと思って、頑張る気十分やったけど、・・・厳しいんです。前、あそこ准看学校やって、高看に変わったんです。・・・それで(私たちが)第1期生やって、すごい厳しかったんです。髪の毛茶色かったら「染めや」とか、ほんまにそんな言うことないやろうと。3年生はどうでもええのに、何で私らだけこんな言われなあかんのと。・・・3年生、あんな茶色いのに、パーマかかってんのに、何で1年生だけ言われなあかんのと。・・・そんなんとかでむかついとったし、わからんくせに口出すからむかつくんです。自分らは看護婦やとって、偉いと思ってるか知らんけど、何かわかったような口きくからむかつく。・・・とにかく学校では先生と顔合わせたくないし、もうすべてがむかついてくるんですよ、学校行くこと自体が。だから、しんどいから普通に理由つけて休んだりとかして、もう行きたないわ、もう顔見るだけでウザインです。

<12df・20歳・専門学校中退・女性>

2.2 高等教育中退後の就業・進路

さて、中退後の状況は、短期間正社員で就業している場合もあるが、無業かアルバイトが多い。さらに、その後には別の学校という選択を行う(行おうとしている)者も少なくない。アルバイトで目立つのは、短期のものを選択する傾向があることである。

(大学を退学してからは?)それからバイトをどんどんしまくる感じで・・・長く続いたのはほとんどなかったです。印象的なのは逆に短かった・・・雇う側の上司のほうが、自分と近い歳で嫌なやつ、1週間(で辞めた)。・・・自分からバイトやめたのは3つぐらいで、あとは期限付きのバイトしかやらなかったんです。・・・それで要するにバイトをやめるといふ段階になって、やめるのをいちいち言い出すのも面倒くさいから、あとは自分で続かないというので、最初から期限がくついたらバイトをやったほうがいいかなと、それでだんだん期限付きバイトをして、そんな感じで短く切っていくバイトができるようになった。

<11dm・32歳・大学中退・男性>

(短大を中退したのは?)自衛隊のためです。・・・アメリカの9.11のグランド・ゼロがあっ

た日にちょうどあって、それから自衛隊に行って・・・(その後何を?)陸上自衛隊、警備員、お風呂掃除屋さん、パソコン屋、派遣ですね。エキストラと俳優。(それぞれは大体どのくらいの期間?)自衛隊1週間、警備員が1カ月、お風呂屋さんが3日、パソコン屋さんが1カ月、エキストラが3年目、タレントが2年目です。・・・(今は)お金をもらうことはエキストラをやっています。・・・1カ月に5回あるかないか。・・・1本当たり5,000円なので。・・・自衛隊をやめてから、どれに向いているかなあって探して、一応お風呂掃除というのを経験をして、それから、営業もしたいということで営業もして、そこからもっとやりたいということで派遣のほうもやるんですね。

< 9 dm ・ 22歳 ・ 短大中退 ・ 男性 >

(9 dm) のケースは、他方で単位不足で進級できない状況があり、自衛隊への入隊は1週間でやめているように、進路を選びなおしたというより一時的な、感情的行動である。どちらのケースもアルバイトを転々としているが、そこには、経験を広げ、選択する力を付けたいという思いがあるのだろう。

また、その後の進路を切り開く手段として、何らかの学校で資格なり技術なりを身につけようという行動をほとんどの中退者が取っていた。

(中退して) またしばらく何もしなかったんですけども。・・・次の春には専門学校に行くんです。(どういう専門学校?) 編集。(なぜ編集?) 子供のころから会社にスーツ着て毎日通って・・・どうなのかなというのがちょっとあって。それと、もちろん、本づくりがしたいということもあって・・・(勉強はどうでした?) すごく楽しく。人脈をつくりに来ているような・・・厳しくはないんで、専門学校なので技術を身につければいいということだったから。・・・(編集者になるための就職活動は大変でした?) 大変になる前にもう引いちゃった。・・・(応募したのは) 全部で10ぐらいじゃないかなという気がするんですけど。(引いちゃったのはなぜ?) 求人票を見て、資格のところで大卒とついていたけれども、会社訪問は可と書いてあったので行って・・・(何月ぐらいまで活動したの?) 7月に会社を受けて、あと、おもしろそうなことをやっているところだったから見に行こうとなって。(それが最後?) うん。

< 8 dm ・ 24歳 ・ 大卒中退 ・ 男性 >

カウンセリングの勉強もしたいなと思って。・・・(その目的のために、今何か具体的にしていることってありますか?) 今まず、カウンセラーの講習を受けなきゃいけないので、その講習のために今年1年は、その講習費を稼ぐという1年に今年はしようと思っている。

< 13 dm ・ 28歳 ・ 大学中退 ・ 男性 >

(大学を離れてからの見通しは?) ないです。・・・したいことを探しました。ワーホリに行こうかと。・・・ワーキングホリデーもいいと思ったし、軽い気持ちで行って、それでなれたらいいと思ったんですよ。・・・(その後) 英語教室はいっぱい行きましたよ。専門学校も行ったし。あと、語学学院もいろんなところを覗いて・・・外語学院とか 会話学院にちょっと通ったんです。

< 10 df ・ 28歳 ・ 大学中退 ・ 女性 >

1年間また勉強して看護学校に再入学しようかなと思ったけど全部無理やって、それで看護師をあきらめて保育士になろうと思って、短期大学の通信教育部の保育学科に願書を

提出して、今結果待ちっていう状態なんですよ。・・・（なぜ保育に？）前から迷ってたんですよ。高校のときぐらいから、看護師か保育かどっちかやって。でも、やっぱり看護師になりたかったから一回頑張ってみようと思ったけど、自分が悪かったけど、入っても勉強に集中できへんかったということがあって、もう一回自分が何になりたいかを決めたかったからやめて、1年間頑張ったけど無理やったから保育に……。もうこっちをきっぱりあきらめて保育に決めた。

<12df・20歳・専門学校中退・女性>

高等教育中退者の場合、進路の選びなおしとしたいという気持ちが強く、なんらかの教育機関を利用して職業能力を身につけようとする。この点が、高校中退者と異なる。多くの高校中退者は学校に戻ろうとはしなかった。若者の就業支援プログラムを設計するに当たって、職業能力獲得のためになんらかの学校を利用しようとする者としめない者がいることを認識しておく必要がある。

また、職業能力の獲得のために学校機関を利用したとしても、実際のところ、それで就職への経路が開けるとは限らない。就職には労働力需要の有無が決定的な要素である。編集者という需要の小さい職業を目指した（8 dm）は就職活動を始めたところで早々に挫折している。ただし、このケースでは、就職活動は止めてしまったが、そこで出会った講師のホームページに文章を掲載することを認められるようになっている。学校進学は、直接的な職業能力開発によって就業機会を広げる役割のほか、職業・産業界に関する周辺的情報の獲得や人的つながりを広げ、また、本人の意欲を高めて、可能性を広げる役割をも果しているといえることができるだろう。

2.3 小括

高等教育での中途退学は、正社員就業への経路からの離脱につながる。勉学への意欲を失い単位をとれずに中退していくのだが、それには、大学進学以前の進路選択に問題があり関心も適性もない学科に進学してしまったケース、職業希望を持って大学・学科選択をしたが、不本意入学であったこともあり、周囲の環境になじめなかったケース、学校の厳しい生活指導への反発、逆に、何の枠付けもない生活から孤立・孤独に陥るケース、などがあった。高校時代の進路指導や大学での初年次教育に課題があると考えられる。中途退学後は、短期のアルバイトを中心にする者が多い。背景には経験を広げ次の進路を探そうとする意識があると思われる。また、何らかの学校機関を使って、職業能力を身につけ再スタートを切りたいという気持ちを持つ者が多い。

3. 大学卒業時の就職活動と無業

3.1 短期高等教育での専門教育と就職活動時期

高等教育卒業者で無業のまま卒業しているものでは、なんらかの就職活動をしてはいるものの、不活発な場合が多い。専門学校・短期大学の場合は、その理由として、2年目の卒業

制作などに時間をとられて、あまり就職活動に時間を割けなかったという理由が語られた。大学生の就職活動の早期化が指摘されているが、二年制課程の場合、その影響はひどく大きい。専攻によっては特定の専門領域の仕事への応募で、一般の四年制大学とは市場が異なるとしても、やはり影響があるのだろう。最初から在学中の就職活動をあきらめる者が多いと、それが普通の行動になり、就職先を決めずに卒業することに特に戸惑いは感じられない。

(就職についてはどう考えていましたか?) 短大の2年生はみんな、それは考えられない状態、忙しくて。卒業、普通、論文とかなんですよね。でも、ファッション科だから作品。ファッションショーするから。それに1年つづれるから。・・・うん。余裕がある子は、就職活動は多分してたやろうけど、そんな多分できてないと思う。・・・就職はとりあえずしなかった。

<29ef・24歳・短大卒・女性>

(2年生になると就職活動するんですか?) するんですけど、みんな卒業制作とかがあってなかなかそれだけにみたいにはできなくて厳しかったですが・・・あまり就職活動はしてないです。2年の途中は。・・・(就職する気がなかったというんじゃないか?) 時間がなかった。就職活動しなきゃというか、就職活動って何みたいな話をそこで、まだ何もわからないみたいな、周りの友達もあまりそういう話はしなかった。・・・(エントリーシートとか書かなかった?) 絶対無理だけど、おふざけっぽくみんなで大きいところへ出してみようみたいなところですね。そういうの1回ぐらい。(この先どうしようみたいなことは?) 最後ら辺で、ちょっと考えなきゃなと思ったんですけど、そこまですごい深刻には考えてなかった。

<30ef・24歳・専門学校卒・女性>

次の(31ef)は日本文学科で2年次にこうした制作活動はなく、就職活動への支障は少なそうだが、あまり活動的ではない。「私の周りで、卒業のときに就職がちゃんと決まっていた人っていないんですよ。みんなバイトとか」というように、制作活動がない学科でも、就職がきまらないまま卒業することを重大なことだとは思っていない。これらは「みんな」「周りの友達」は同じように、時間に余裕がなかったり、意欲的でなかったりと、同じような行動をとっており、友達、仲間集団の行動が、相互にそれぞれの就業行動に大きく影響を与えていることが窺われる。

(31ef)の行った就職活動は、つぎのとおりである。

短大のときに受けたのは2つぐらいで、あと、公務員試験を受けたんですけど、二次試験で落ちました。(どっちのほうか本命?) ちょっとよくわからない。とにかく何か就職できればいいかなと思って。・・・(就職活動は大変でした?) そんなに頑張ってたので、大変って感じは……。 (会社を回ったりとかは?) そういうのは全然ないです。(受けた2社はどうやって?) たまたま求人広告というか、募集を見たので応募した。1個は農協と、地元の信用金庫。

<31ef・24歳・短大卒・女性>

このケースは首都圏在住なのだが、公務員と地元の農協、信用金庫だけを受けている。安

定志向が強いのかというと、「何か就職できれば」としか思っていないし、実際、卒業後しばらくしてから就いたのは週3日に事務のアルバイトだった。そこで3年、その後仕事が減ってしまったので退社して、今は求職中だが、パートやバイトと正社員との差はあまりないと考えているという。在学中の安定志向の強い応募傾向は、親の勧めだったのかもしれない。在学中には職業的方向性を自分で確認できないまま、親の価値観に副って就職活動をしたのではないかと推測される。

3.2 立ちすくむ大卒者

四年制大学卒業で内定を得られないまま卒業した者の場合、その就職活動の特徴として、まず、職種・業界を絞りこんだ活動であったことが挙げられる。公務員試験や外交官試験などの資格試験を目指したケース、さらに応募倍率の高い出版社などに絞ったケースがあった。

4年生のときに外交官の試験を受けましたね、ノンキャリアのほうですけど。・・・大学時代(浪人と留年)でつまづいちゃったということがあるので、民間のほうで就職活動しようというのがあまりなかったんですね。・・・民間はやめて、じゃ、公務員でやろうと思って、外交官、ノンキャリアのほうを2回受けて、2回受けて残念だったんですけど。・・・(外交官になろうと思ったのはなぜですか?) 当時、自分なりに就職について思ったということは、何か取り柄がないと難しくなっているなと思ったんですよ。派手な生活とかは全然思っていなかったんですけど、ノンキャリアのほうだったら、いろいろなところに、どこかわかりませんが、例えばアフリカならアフリカのどこかの国に行かされて、言語を修得してとかそういうことがあるじゃないですか。自分なりにツテを使って、元外交官、ノンキャリアだった人の話を聞いたりとか、あんまり勧めないよということをおっしゃっていただけでもね。でも、その人もやっぱり今、外務省をやめてからロシア語の通訳をやっていると言ったし、やっぱりそれだけのすべはあるんだなと思ったので。・・・専門性というところかな。それにあこがれたのかな。

<32em・28歳・大卒・男性>

(大学時代の就職活動は?) 私は出版社を数社受けました。(出版社だけに絞って?) 出版社はすごく難しかったので、(後には) 普通の事務職で2社くらいだと思います。(出版社は大学に入る前からの希望ですか?) いや、なかったですね。就職活動を始めるというくらいになってから.....。(どうして出版社がいいと?) 出版社にいるいろいろな人に会えたりとか.....。ほんとうに漠然とした考えでした。・・・(就職活動はいつごろからいつごろまで?) 3年生の12月(がはじめで)、それから4年の夏過ぎにも事務職とかを受けたと思います。だから秋くらいまでです。(結構頑張った?) あんまり頑張っていないです。・・・そんなにリサーチとかもなく、出版といって気楽に始めてしまって.....。だから、気持ちがすごくなえていましたね。それと、やっぱり出版を目指したい人というのは、ほんとうに前々からそういう出版社に就職するためのセミナーとかにちゃんと通っていると勉強をしているのに、自分はやってきていないし、自分はそこまでして出版に行きたいという気持ちがあるのかどうかという疑問がすごく出てきましたね。

<34ef・24歳・大卒・女性>

どちらのケースも、それぞれの思いから、外交官や出版業への絞込みを行っている。(32em) のケースは、在学中に半年海外を放浪したこともあり単位が取れずに留年、それに

加えて入学前に2年の浪人期間がある。こうした経歴が民間企業への応募を早い段階であきらめさせていると考えられる。(34ef)のケースは、漠然とした面白さを出版に感じての絞込みだが、事前の準備不足に気づき、次第に就職活動への意欲を失っていく。自分と仕事をどう関連付けるのか、むしろこれ以降に悩み始める。

就職内定を得られない大学生の一つのタイプとして、「就職」を目前にして働くこととは何かを考え、その一応の結論として業種・職種の絞込みを行うが、求人が減少した中で、その現実的接点がうまく設定できないというものがあることが考えられる。

次のケースも、働くことそのものをどう自分の中に消化するのか、学生時代の就職活動をひどく限定的なものにすることでその段階の自分との折り合いをつけ、(その折り合いのつけ方では産業界からの了解は得られず)就職をあきらめ、海外放浪で自分を見つめようとしたものだろう。

(育ててくれた祖母がなくなってから)、何か就職とかも、大学卒業したら就職しなきゃいけないのかなみたいな疑問を感じるようになって。・・・すごいいろいろ考え始めた。別に大手に入らなくてもいいんじゃないか。それまで当たり前だと思ってたことを、ちょっと考えるように(なった)。(就職活動は?)何かやりたい仕事だったら、いいかなって。そのときは、映画は好きで、スノーボードがすごい好きだったので、映画の配給会社とスポーツにエントリーシートを出して、でももうそのぐらいしかやらなかった。・・・あと、カード会社。それが何か、海外研修ある、みたいな感じで。・・・(結果は?)それはもう全然だめで、エントリーシートからだめだったから。で、もう坊主にしましたね、とのときに。・・・「もう就職活動いいや」みたいな感じで、丸ぼうずにして。・・・(大学の就職課で情報とったり相談したりは?)してないですね。何かべらべらとOBがいる会社とかは見たりしたけど、相談とかもほとんどしなかった。・・・(就職をやめてどうするつもりだったの?)もう、あれ、海外……。多分、もう大学3年の冬ぐらいかな。海外行きたいみたいなことは、家族に言って、親は、行くんだったら、休学して留学しなさいって言ったんですけど、何かそういうんじゃないんだよなと思って。・・・卒業してから行くみたいな感じで、卒業して。
<35em・25歳・大卒・男性>

(35em)は、卒業後、パチンコ屋でアルバイトをしてためたお金に親からの借金を加えて、ニュージーランドで1年間ワーキングホリデーを過ごす。帰国してからは飲食店でのアルバイトをしている。親に申し訳ないと、何とか就職したいと思っているが、「じっくり考えて・・・就職できたとしても半年とか1年だったら意味はない」と情報収集の段階だという。彼らの迷いは簡単に片がつくものではない。

これらのケースには、自分の生き方、働き方を正面から考えて進路を見つけ出そうとする生真面目な方向性が見て取れる。ここでは、「周りの友達」や「みんな」の行動は意識されていない。就職活動を限定的にしているのは、青年期の課題にまともに向き合う過程での行動であるためだと思われる。

これに対して、次のケースは業種については「新卒採用ならどこでもいい」と業種や職種にはこだわりを見せず、一方で、地域や保険・年金、労働組合といった働く条件面を重視し

ている。

(大学を卒業する前には就職活動はしましたか?) 大学の就職課で一応あっせんしてくれたところを、自分の意思ではないんですけども、やっぱり新卒のうちにやっておいたほうが、全然あれじゃないですか。・・・(何社面接を受けた?) 2社しか。だから就職課の人に、大学のほうであっせんしていただければよかったら、もう喜んで採用試験を受けさせていただきますと、就職課長の方に言ったんです。(自分で面接会・会社説明会とかにはほとんど行ってない?) あんまり行かなかった。・・・新卒でどこでもいいという考え方もあったんです。もう新卒でもし採用してもらえるんだったら、どこでも業界・業種は問わない。(機械工学専攻だから、求人はあったんじゃない?) そうです。ちょっとあまり乗る気にならなかったのもある。でも、何かちょっとそこがあいまいなんですけれども、待遇とかを見てみるとちょっとだめだなと、やっぱりもって1年かなみたいなところだったので、やっぱり長続きできるところがいいですね。多少はちょっと慎重になるところもあります。そういった幾らどこでもいいところだといっても、首になったらだってキャリアにもならないですよ。それに次の就職のためにやっぱり不利になってしまうので、(受ける気になったのは?) やっぱり東京都近郊とか・・・あと、福利厚生とか、労働組合があるといったとか、・・・健康保険、雇用保険とか社会保険、厚生年金とか、そういった4つがちゃんとそろっているところとか。そういった数字とか見てみると、意外とないところもあるんですね。

<36歳・25歳・大卒・男性>

このケースは、最初の3年次は卒業の見込みが立たないため就職活動に入れず、留年して必要単位をとってから、学校での斡旋に乗れるようになった。「どこでも」というのはその焦りもあると考えられる。結局2社とも失敗し、そのまま卒業だけする。そこで、「仕事選ぶのって重大な選択じゃないですか。なので、何かいろいろな仕事を経験して、そこから何かちょっと仕事の楽しさが見つければ、そういった仕事に就こう」と、アルバイトでの就業を選ぶことになる。

この行動まで含めれば、これらのケースに共通することとして、最初の「就職」の重要性を意識して、将来にわたる重要な選択であるだけに、自分の生き方とどう折り合いを付けていくのかを正面から考えていることが指摘できる。そのプロセスと就職活動が平行している状態だから、なかなか正社員就業に至らない。

3.3 大学側から見た就職活動をしない学生

本研究の一環として、2つの大学の就職指導部門へのヒアリング調査を行った。就職先が決まらないまま、卒業だけする学生の動向とその背景をどう見ているかを尋ねた。どちらの大学も就職指導について高い評価を受けている大学である。

A大学では、卒業後の進路状況について長期に動向を捉えていた。これによると、90年代初めには、卒業者に対する就職決定者比率は経済系の学部で95%、人文系の学部で85%前後に達していた。これが、2004年卒業者では、就職決定者が経済系で75%、人文系で71%に減った。このときの非就職者の内訳を下図に見ると、経済系にしる人文系にしる、増加している

のが求職登録のない進路不明のもの、就職希望だが採用が決まらない就職未定者、そして、経済系では各種学校等への進学者の増加が大きく、人文系でアルバイトの増加が見られる。

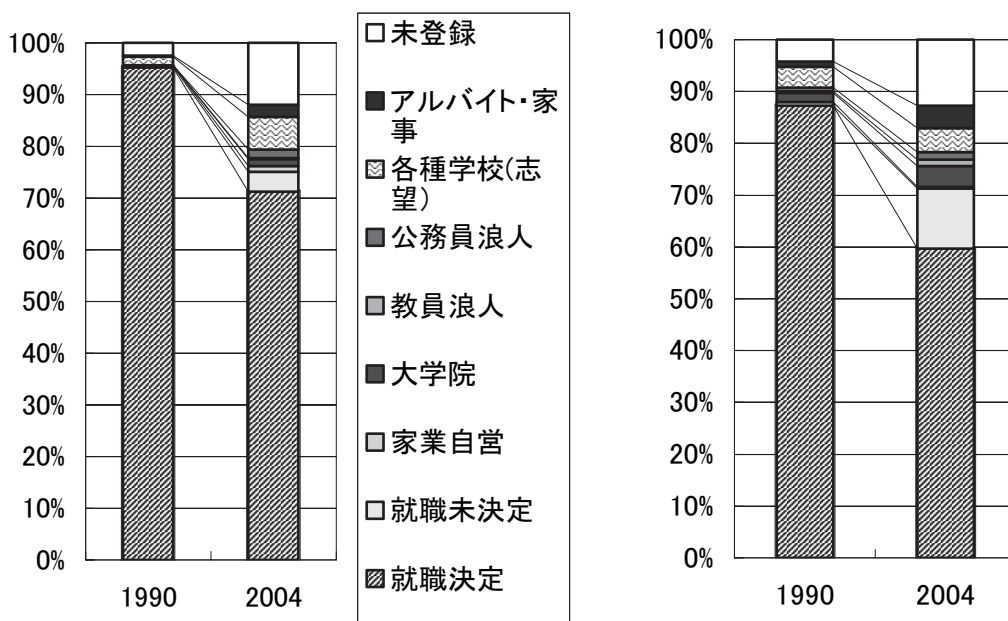
これらの非就職者のうち大学院進学以外が、最初に「学校基本調査」で見た「無業」にあたるものだろう。その中に、アルバイトに就き「フリーター」となるもの、求職活動を続け「失業者」としてカウントされるであろう者、求職登録をせず動向がわからないものには「ニート」化するものも含まれよう。こうした様々な進路が学校基本調査の「無業」には含まれている。

さて、「就職活動をしない学生」は、ここでいう未登録者たちのことをさすだろう。A大学は学生の個別指導を丁寧に行っている大学で、ここでこれだけ未登録者が増えているということは、他大学ではもっと多いと推測される。彼らがまったく就職活動をしていないかという、おそらくそうではないだろう。今回のインタビューでも、求職活動はしたが、大学の就職指導部門では相談等の支援を受けていない者は多い。求人情報がインターネットを通じて個人に直接届くようになり、就職部に顔をださなくても就職活動ができるからである。大学に求人票を送付してくるだけで、直に就職部を訪ねてくる企業が少ない現状では、「学生が何処も受からなくて困って相談にきても、(かつての、企業の人事部と就職部が密に連絡をとりあう環境にあった時代には、紹介できる会社もたくさんあったが、)今は紹介することが難しい・・・学生側も就職部を利用するメリットを感じなくなってきた」。大学は斡旋において、これまでの役割を果たせなくなってきた。

図表Ⅱ-3-1 A大学の卒業者の進路状況(1990年と2004年)

①経済系

②人文系



「就職活動をしないう学生」の一部は、こうした大学の支援を期待しない学生だろう。しかし、私たちのインタビューに応じてくれた無業のまま卒業した若者たちは、実は幹旋以前に、キャリアの方向がつけられず戸惑いながら応募を始め、それに失敗してまた方向を失っている。大学就職指導部門が、幹旋機能と同時に果たしていた相談を通じてのキャリア形成支援が必要だった若者たちなのだろう。情報経路が変わったことが、こうした若者たちへの支援を弱め、また、支援者側には「就職活動をしないう学生」と映り看過してしまいがちな事態を生んでいるのではないだろうか。

さて、B大学では、大学院等への進学を含めて、非就職者がおよそ3割いる。このほか進路届けを出さないため進路が不明な学生が1割弱いる。非就職者のうち、卒業後アルバイトに就くという学生は多くないし、ここ3年程度で見ても変化はない。最も変わったのが、「公務員受験準備」をするというもので、3年で1.5倍になった。公務員志望の場合、求職登録をしないう学生もあり、また、卒業後専門学校等の公務員試験準備課程に在籍することもあるという。このほかの資格取得を目指す学生も少なくない。

こうした公務員・資格志向の一因にB大学の就職指導担当者は親の影響を挙げる。「親御さんが安定志向で、それを子どもさんに話しているんだと思うんです。・・・相談に来る子は自分は就職してもいいかなと思うんだけど、親が一人っ子なんだし、留学してもいいし、資格のための学校に行ってもいいしとさかんに勧める、どうしようというようなことを言うてくる」という。また、「公務員の場合、卒業してから入れるんで、就職できなかったからもう1年勉強すればいいやというので逃げ道といっちはおかしいんでしょうけれど、そうなっているのも確かです」と、就職からの乗り換えも指摘する。そして、ここでも親が「就職を無理にしなくても、勉強して公務員になればいいから」と支えてしまうという。進路選択を先延ばししたい子どもの意識を親の心配が補強してしまう関係がひろがっているのではないか。

私たちのインタビュー調査でも、(32em)のケースは、外交官試験を2回受けて結果を出せず、その後は、いったん郷里に帰って社会保険労務士資格のための勉強をし、その取得のめどがたって上京して就職活動をする。しかし、今度は資格をとっても実務経験がなく年齢が高いので良い条件での就職は難しいと思い、さらに、違う学校に通っての資格取得を考えている。資格志向と選択の先延ばしが長く続いているが、親は社会的に地位の高い職業に就いており、この間の生活を支えている。

3.4 小括

本節では、高等教育卒業段階で就職に失敗し無業のまま卒業したケースについてみてきた。短大や専門学校の二年制課程の卒業生では、卒業制作などの2年次の専門教育と就職活動を両立させることが難しく、就職活動が不活発だったケースがある。また、専門職に直結しない課程や本人が特に専門職での就職を望んでいないケースでは、就職できないことが珍しく

ない状況になっている。学校の友人、仲間集団の行動が本人の行動に大きく影響を与えている。

四年制大学卒業者では、自由応募の慣行の中で、業種・職種の絞込みをどう行うのが難しい課題になっていた。一斉一括採用のタイミングに乗る「就職」の重要性を意識しており、それだけに、就職と自分の生き方とどう折り合いを付けていくのかを正面から悩んでいるケースが多い。その時点での自己認識・考え方にしたがって業種・職種の絞込みをおこなっているのだが、現実的体験不足もあり、現実的な労働市場とのすりあわせが難しい者もいる。また、大学入学時点で浪人し、在学中に留年し、と複数年の遅れを感じているケースで、公務員や資格職業への志向が強くみられた。移行のいずれかのタイミングで乗り遅れることが、(民間企業における)一斉一括採用、入社年次による人事管理において不利になると感じ、こうした志向につながる面も考えられる。

大学就職指導部門へのヒアリング調査からは、インターネットでの求人が拡大する中で、大学の斡旋機能の低下と共に相談機能も十分活用されなくなっており、学生の孤立した活動を支援できないでいる状況があることが窺われ、また、親が本人の進路選択の先延ばしを公務員や資格試験支援の形で補強してしまっている面が指摘された。

4. 早期離職と無業・失業の継続

次に、学卒就職したものの短期のあいだに辞めて、その後正社員で転職せず、無業やフリーターになったケースの状況を見る。また併せて、これまでのケースも含めて、無業やフリーターで居続けている理由について検討する。

4.1 自信の喪失

学卒就職した職場を早期に辞めるものが増えているが、今回の調査では、まず、仕事を十分こなせず、自信を失って最初の仕事を辞めているものが複数いた。彼らは仕事をしていくこと自体に自信をもてなくなっているために、次の仕事探しにスムーズに入れられないでいる。

(アパレル関係の貿易商社に入って、1年半で退社)：(仕事はやってみてどうでしたか?) 楽しかったんですけど苦労も多くて、とにかく体力が要って大変だった。あと寝る時間がないとか。・・・(嫌ではなかったんですか?) 嫌までではなかったんですけど、どちらかっていうと、自分のミスが発生して周りに迷惑がかかったりとか、損失を与えたりとか。結局、ミスっていてもお金が絡むミス。何のために仕事やったんだってことになっちゃうでしょう。周りの人にもすごい睡眠時間を削って仕事させる羽目にもなっちゃうし。それが一番つらかったですね。・・・(やめることになった直接のきっかけは?) 仕事が大変だから回せなかったんですね。・・・やっぱり1つの、これだけ目の前にあってやっていけばいいというんじゃないくて、在庫の管理もしなきゃいけないし、お客さんに対してはサンプルがどうのとか、やりとりもやらなきゃいけないし、商品の搬入、搬出に対しても指示しなきゃいけないし、いろんな生産に関しての工場に指示も出さなきゃいけない。ほかにB品が何枚とか、問題が起きましたみたいな話を、全部、平行してやらなきゃいけなくなっちゃうと、

どこかが抜けちゃったらもうアウトですよ。そんなのがずっと続いちゃって、これ以上、続くともう管理できないってなっちゃったんですよ。・・・最低限、責任を負わないと、社会人として、やっぱり働いているってことになりませんか。・・・向こうから、もうちょっと無理なんじゃないって感じで。僕もちょっともう無理だなって思った。(やめたときの気持ちは?) ほかの仕事にももうつけないんじゃないかって思い始めちゃったりとか。・・・こんな仕事もできないんじゃないかっていうのが1つあって、どこに行ってもだめなんじゃないかとか考えだしちゃったりとか。

<47em・26歳・大卒・男性>

(47em) のケースは、学生時代からアパレル関係の仕事がしたいとの希望があり、積極的な就職活動をして、この会社に営業職で入った。意欲を持って仕事に取り組んでいたものの、仕事がこなせきれなくなり、自信を失って辞めている。最近の職場の傾向として、若手社員の負担の増加が指摘されているが、このケースに該当するのではないだろうか。このケースの場合は、周囲に迷惑をかけているとの負担感から辞職しているが、次のケースのように、仕事がこなせないことに厳しい評価を突きつけられて、辞めている者も少なくないだろう。

(ベアリング製造の会社に入って5ヶ月で退社) : 最初は下積みですからいろいろ雑用みたいなのをやって。それで1年ぐらいとっていたんですが、突然、結構責任ある仕事を任されて。責任あるというか、何というか、自分が仕事をやらないとほかの、流れ作業って言うんですかね、・・・自分は工作ということで、穴あけというのをやっていました。ボール盤とか、マシニングですとか。・・・(大学で関連領域の研究はしたが) ただ機械をいじったことはなかったです。・・・最初はうまくいったのかなと思ったんですけども、何かいろいろ教えられることが多くて。頭がちょっとパンクというか何というか、いろいろ教えられて頭がパニックになってたりとか。それでさらに雑用とかそんなことを。・・・一遍にいろいろなことを細かくとか、自分の弱点だとは思っていますけど。(つらかった?) つらかったですね。ほんとうに。休日も何もする気にならなくて。ただただ月曜日が憂うつで。ほんともう、何もやる気がなくて、少しでも時間を長く持ちたかったんですけど。・・・結局その部署では6月くらいまでやっていましたね。4、5、6ですね。「3カ月たっても残業できないのかって、新入社員で残業できないのはおまえだけだと。恥ずかしくないのか」と。・・・部署をかえてもらうことにしたんですが。社長も話をされて・・・何とか身につけようとは思っていたんですけども。もう1カ月後ですか、ちょっと向かないんじゃないかって社長のほうからお話がありまして。それでちょっと親ともいろいろ話し合っただけで、それを決断したんです。このままですと解雇になっちゃうので。

<48em・25歳・大卒・男性>

(48em) のケースは、本人も1年ぐらいの下積み期間の配属と理解をしていたが、製造現場への配属で、機械そのものを使用した経験がない本人は非常に大きなプレッシャーを感じている。大卒社員をどのような労働力としてどう配属し、どう育てるか、本人と企業側の意思の違いがあつたと考えられる。こうした現場の忙しさにはついていけない本人の問題もあるだろう。結局、自己都合退職にはなっているものの、離職の背景には会社側からの厳しい能力評価がある。この点は、(49em) のケースも同様で、会社側の期待水準に達しなかったと断言していいだろう。このケースは、「線路が引いていないと何もできない」と指摘され、

また、アルバイト社員の多い職場での正社員として「人が使えない」ということが問題にされ、「なめられキャラ」と批判されている。さらに、「雇うのにいくらかかっていると思っているんだ。無駄に金は払えない」という言葉を浴びせられている。

(47em) のケースを含めて、これらのケースでは、最初の就業先で突きつけられる厳しい評価が、退職後、本人にとって大きな課題となり、正社員として次の職場を求めて就職活動をするのを躊躇するようになってきている。「自分がいるために迷惑をかけた」という思いは、次の就職をもためらわせる。一定の社会関係としての就業に入ることを躊躇する意識が感じられるケースもあり、こうしたケースでは、何らかの後押しの必要性が感じられた。

また、次のケースのように、これまで正社員経験がないことが自信のなさにつながっていることもある。一方で新卒で就職してキャリアを築いている人がいるなかで、アルバイトしか経験がないことが不安を生み、さらに正社員を遠いものにしていく。

働きたいとは思いますが、いざとなると動けないんですね。・・・知らないところとか初めてのことに挑戦するのがいろいろ不安になったり。(ハローワークとかにもいっているのに)でも、なかなか実際に応募するまでにはいかないんですね。・・・実際に働くのを考えると怖くなったりして。・・・バイトしか経験がないから、ちゃんとこなせるのかとか。

<31ef・24歳・短大卒・女性>

4.2 アルバイト就業のメリット

一方で、アルバイトをはじめ正社員以外の雇用形態にメリットを感じているから正社員になるための求職活動をしていない場合も少なくない。

まず、上記の働いていく自信が傷ついているケースでは、短期のアルバイトから就業し始めようとするものが多い。

アルバイトから。ちょっと自信なかったんでアルバイトを最初にやろうと思って。最初に2カ月くらいは工場のほうでちょっとアルバイトをやったり、登録制のところ、紹介されたところで工場とかがあったんですけど、2カ月くらい、結局、やってたくらいだったかな。

<47em・26歳・大卒・男性>

ここでは、自信回復の期間としての、無業やアルバイトの位置がある。短期で限定的な関係であることから何かあっても「人に迷惑をかけないで済む」とも語られた。人に迷惑をかけずに済む働き方として選ばれているのである。

さらに、アルバイト等の非正社員は就業の機会が豊富にある。登録するだけで、紹介される。あるいは、次の例のように、友人・知人の誘いというインフォーマル・ネットワークから情報が伝わり、採用試験などの難しい壁はないし、友人に誘われて一緒に入るので、安心感があって心理的なハードルも低い。

(アルバイトに就いたきっかけは?) これも友達。・・・何か、「だれかおらん?」みたいな感じで友達も聞かれてて、たまたまその時期に私が。・・・1年か、2年。(その後は)梅田の知り合いの喫茶店みたいなところで、最初はお手伝いというような感じで入って、そのまま。(いつごろ?) 前の喫茶店とかぶって行って。1、2年。(このバイトはどうして?) その店長をしてる人と知り合いになったというか。

<29ef・24歳・短大卒・女性>

アルバイトへの契機は、こうした友人・知人からの誘いのほか、すでに、学生・生徒のころから多くが経験しているために、それをそのまま続けるという形での入職も少なくない。こうした入りやすいという特徴が正社員ではなくフリーターを選ばせている面がある。

現在、若者への就業支援の一端として、地方自治体や学校、若者就業支援機関における臨時・有期限の雇用機会が用意されることがある。本調査のケースでは、こうした機会は学校や支援機関から声をかけられる形で対象者に伝えられていた。友人の誘いと同様に、声をかけられた本人の心理的ハードルは低い。今後同種の事業が重要な役割を果すと思われるが、公募に積極的に応募するという行動をとらない若者たちにも支援を広げるためには、支援機関側から積極的に声をかけていくという施策運営が有効ではないかと思われる。

これに対して、積極的にアルバイト等の就業形態を支持して、アルバイトを選んでいるケースも少なくなかった。積極的な選択理由として挙げられるのは、まず、本人の志望する職種・仕事がアルバイトという雇用形態であるか、あるいは最初はアルバイトから入ることが多いからというものである。また、内部登用試験が制度化されており正社員につながる道として意識されている場合もあった。

テーマパークができたときに働いてみたいというあれがあったので・・・(就職活動をやめたのは、テーマパークでのアルバイトをしたいという気持ちがあった?) ありました。ちょっと2つこんがらがあったとき、これもやりたいんだけど、あれもやりたい。だから、就職する前にちょっともう一つだけ経験しておこうかなと思って。・・・そうですね、もう基本的に時間的にもやっぱり余裕があったので、もし採用していただけたらやっぱり一日も充実できるし、家でというかほかの仕事やっても、今まで長続きできたのは のアルバイトだから。

<36em・26歳・大卒・男性>

(仕事をやめ公務員試験に落ちてから)・・・29歳が国家二種の最終年齢制限ですから、そこまでとりあえず頑張ってみようかと。何らかの稼ぎが必要だよなという話をして、 で今、パートで働いてという話なんです。・・・まず公務員に受かればいい。受からなくてもパート社員の規定、社員登用の道もあった。・・・試験を受けて。そういう仕組みなんです。非常に公平な仕組み。・・・半年に1回(の試験を受ければ)、早く行ければ3年か4年かもしれないけど、落ちるってこともあるから。そういうふうなことをやって、社員登用の道も開かれていないことはない。これで上がっていけば、もちろん自信も上がりますから。

<33em・27歳・大卒・男性>

アルバイトでの職場の楽しさや、収入に満足して、アルバイトがいいという者もいる。楽しさは、マスコミ関連で好奇心が満たせる職場だったり、同世代の若者の多く、仲間と楽しく働ける職場だったり、好きなものを扱う職場だったりするところからきていた。

(アルバイトを始めたときには、当面はフリーターでという気持ちだったの?) そうです・・・在学中の1月からもうやっていました。テレビ局の下働きっばい、雑用っばい……。 (人気がありそうなアルバイトですね。) そうですね。(タレントさんとかに会えたりとか……) ありました。でも、報道フロア担当だったので、あまり芸能人には会えないんですよ。・・・楽しかったですね。

<34ef・24歳・大卒・女性>

4.3 職業資格・能力の獲得

正社員への行動を起こさない理由として、正社員へのハードルを越えるためには、職業能力の獲得や資格の取得が必要だという認識から、能力・資格取得を先にしようとする者も多い。中途退学者でも何らかの教育機関での能力を身につけようという志向が見られたが、卒業者でも職業資格をとろうとするものは少なくない。

「おもしろそうだ」とテレビ局のアルバイトをしていた(34ef)は、フリーターでもいいと考えていたがあまり日数が入れないので、事務職希望で就職活動を再開した。しかし、決まらない。

なかなか(就職が)決まらないので、じゃあ、何か勉強しようかなということで簿記の勉強を。・・・前に2級のテストを受けたんですけども落ちちゃって、今回は1級、2級を一緒に受けたんです。・・・それでも、もう1級のテストも終わったし求職活動をちゃんとしようと思ったんですね。それでハローワークに。

<34ef・24歳・大卒・女性>

4.4 小括

この節では、早期離職と、離職・離学後に正社員にならないままとどまっている理由の整理を試みた。

早期離職したケースについては、高い就業意欲を持って(中には、どんな業界でもいいと)積極的な就職活動をして入社したものの、仕事がこなせないため、さらに職場からむしろ退職勧告を受けて、離職するケースが目立った。これらの背景には、高等教育卒業者をあまり採用してこなかった職場で、かつ、ギリギリの人数で運営しているような職場において、早くから大きな責任が与えられたり、過剰な期待がよせられる等の事情があると考えられる。最近の傾向として、絞り込んだ採用の結果、若手社員の労働密度が高まっているという指摘もある(労働政策研究・研修機構 2004b)。こうした職場要因から離職する若年者も少なくないだろう。ただし、彼らは自信をなくして自分から辞めるか、「将来に影響がある」と自己都合退職の形をとることを勧められるので、統計上の失業理由は自己都合という形になっ

ているのではないかと考えられる。

こうした離職をした場合、そこで突きつけられた厳しい評価が、退職後、本人にとって大きな課題となり、正社員として次の職場を求めて就職活動をするのを躊躇させていた。この段階で選べる仕事は、短期で限定的な働き方であるアルバイトであった。

アルバイトを選ぶ者が意識するメリットは、まず、こうした限定的で人に迷惑をかけないですむというものであり、また機会が豊富で就業しやすい、とくに、友人・知人からの誘いが多く、一緒に入るので入りやすい、仕事内容にやりたい仕事があること、アルバイトからの正社員登用があって正社員の可能性があること、また、アルバイトでの仕事自体が楽しいとかいうものがあった。楽しいのは、同世代が多く楽しい職場だったり、マスコミ関連で好奇心が満たされたり、好きなものを扱ったりすることによる。

また、正社員への雇用機会を得るためにまず職業資格取得と考え、そのために無業期間が長引いているケースもあった。

5. まとめ

この章では、高等教育進学者がどのようなプロセスで職業生活への移行に失敗するのか、また、移行が阻まれた状態で居続けるのかを検討してきた。

まず、一つの契機は中途退学である。中退理由には、大学進学以前の進路選択に問題があり関心も適性もない学科に進学した、職業希望を持って大学・学科選択をしたが、不本意入学であったこともあり、周囲の環境になじめなかった、学校の厳しい生活指導への反発、逆に、何の枠付けもない生活に孤立・孤独に陥った、などがあった。これらの行動に対しては、高校在学中の進路指導と進学先での初年時教育での対応が重要だと思われる。また、中途退学後は、短期のアルバイトを中心にする者が多い。背景には経験を広げ次の進路を探そうとする意識があると思われる。また、何らかの学校機関を使って、職業能力を身につけ再スタートを切りたいという気持ちを持つ者も多い。学校外での学びの機会が提供されれば、能力開発に意欲を示す者が多いのではないと思われる。

次の契機は大学卒業時点である。自由応募の就職市場で、かつ、インターネットによる情報提供が広まる中で、大学の支援を活用しない就職活動が多くなり、不活発な活動で終わった例は多い。

短大・専門学校卒で見られたのが、第1に、卒業制作など2年次の専門教育と就職活動を両立させることが難しかったケースである。第2は、専門職に直結しない課程や本人が特に専門職での就職を望んでいないケースで、就職できないことが珍しくない状況になっている。学校の友人、仲間集団の行動が本人の行動に大きく影響を与えている。

四年制大学卒業者では、自由応募の慣行の中で、業種・職種の絞込みをどう行うのが難しい課題になっていた。一斉一括採用のタイミングに乗る「就職」の重要性を意識しており、それだけに、就職と自分の生き方とどう折り合いを付けていくのかを正面から悩んでいるケー

ス多い。その時点での自己認識・考え方にしたがって業種・職種の絞込みをおこなっているのだが、現実的体験不足もあり、現実的な労働市場とのすりあわせ難しいものもいる。また、大学入学時点で浪人し、在学中に留年し、と複数年の遅れを感じているケースで、公務員や資格職業への志向が強くみられた。移行のいずれかのタイミングで乗り遅れることが、(民間企業における)一斉一括採用、入社年次による人事管理において不利になると感じ、こうした志向につながる面も考えられる。

一方、大学就職指導部門へのヒアリング調査からは、インターネットでの求人が拡大する中で、大学の斡旋機能の低下と共に相談機能も十分活用されなくなっており、学生の孤立した活動を支援できないでいる状況があることが窺われ、また、親が本人の進路選択の先延ばしを公務員や資格試験支援の形で補強してしまっている面が指摘された。

第3の契機は、いったんは就職して早期に離職し、さらに再就職に動かないときである。

高等教育卒業者で早期離職したケースでは、強い就業意欲を持って(中には、どんな業界でもいいと)積極的な就職活動をして、入社したものの、仕事がこなせないため、さらに職場からむしろ退職勧告を受けて、離職するケースが目立った。これらの背景には、高等教育卒業者をあまり採用してこなかった職場で、かつ、ギリギリの人数で運営しているような職場において、早くから大きな責任が与えられたり、過剰な期待がよせられる等の事情があると考えられる。最近の傾向として、絞り込んだ採用の結果、若手社員の労働密度が高まっているという指摘もある(労働政策研究・研修機構 2004b)。こうした職場要因から離職する若年者も少なくないだろう。

自信をなくしてやめるケースでは、再就職に向けての行動がなかなか取れない。「自分がいるために迷惑をかけた」という思いは、次の就職をもためらわせる。一定の社会関係としての就業に入ることを躊躇する意識が感じられるケースもあり、こうしたケースでは、何らかの後押しの必要性が感じられた。

アルバイトを選ぶ者が意識するメリットは、まず、こうした限定的で人に迷惑をかけないですむというもの、また、機会が豊富で就業しやすい。とくに、友人・知人からの誘いが多く、一緒に入るので入りやすいなどがある。また、職業資格取得のために無業期間が長引いているケースもあった。

以上の検討から、政策的には次のような対応が必要ではないかと考えられる。

中途退学が移行を阻む最初の壁といえる。この回避のためには、高校における進学指導のあり方の見直しと高等教育における初年次教育やキャリア教育の充実が必要である。

短大・専門学校では、専門教育との兼ね合いや事務職求人への減少の中で、就職活動をしないことが普通の選択肢になっていた。就職スケジュールの見直し、専門教育と対応した卒業後の就業支援などの検討が必要である。

大卒者では、就職と自分の生き方との関係を正面から悩み始めるために、現在の早期化し

た就職スケジュールに乗れなくなり、就職活動を断念してしまう若者たちがいた。自由応募化とインターネット化が進み、孤立した活動になりがちな大学生の就職活動を組織的に支援する仕組みが重要である。

高等教育卒業生では、概して職業能力開発への意欲が高い。就業機会の獲得に必要な職業的能力について、産業界の実態を踏まえた情報発信をし、能力開発の機会を提示することで、自ら動き出す者も少なくないと思われる。

離学後、一定期間、試行的就業や幅広い経験をへて職業的方向付けの明らかになる者がいることを前提にした、就業サポートや柔軟な採用方式の拡大が望まれる。

注

- ¹ 文部科学省「学校基本調査」による。94年と2004年ではカテゴリーが異なり、94年は「就職」、「(大学院等)進学」、「臨床研修医」、「一時的な仕事」、「無業」、「死亡・不詳」であるが、2004年は、「就職」、「大学院等進学」、「臨床研修医」、「専修学校・外国の学校等入学」、「一時的な仕事」、「左記以外の者」、「死亡・不詳」であり、ここでは、94年の「無業」に対応する（「専修学校・外国の学校等入学」+「左記以外のもの」）である。なお、2004年の「専修学校・外国の学校等入学者」は約1万2千人であった。
- ² 四年制の課程を4年で卒業するとは限らないが、毎年の留年者がほぼ変わらないとすれば、この方法で傾向を把握することは可能だろう。

引用・参考文献

労働政策研究・研修機構（2004 a）『移行の危機にある若者の実像』労働政策研究報告書 No. 6，労働政策研究・研修機構。

（2004 b）『第1回ビジネス・レーパー・モニター調査』労働政策研究・研修機構

第4章 家族の問題

1. なぜ家庭を問題にするのか

1.1 4つの着眼点

移行の困難に直面している若者の家庭環境と親子関係をさぐるのがこの章のテーマである。ここで家庭と親子関係を扱う際の着眼点は4つある。

第一は、学校から仕事への移行の危機に直面している若者の成長過程で、親や家庭環境はどのような役割を果たしてきただろうか。学校への適応、学業の達成において、家庭環境の影響は大きい。学校で学ぶことに高い関心を持ち、経済的にもそれが可能な家庭環境で育つかどうかによって大きな差が生じ、中学あるいは高校が終了する頃には、大きな開きが生じている。

1～3章でみたように、近年まで日本では学校で努力して成果をあげれば将来の成功につながるという信念が広くいきわたる状況（メリットクラシーの大衆化状況）（苅谷 1995）があった。しかし90年代以降、大都市進路多様校においては、低階層出身の生徒が、学習をめぐる競争へと動因されにくくなった（樋田、耳塚他編 2000）。生徒たちが学校より学校外へとコミットしていく「脱学校化」が進んだ。この傾向は、親の子どもに対する養育・教育観と密接に関係している。学校で子どもが成果をあげることが有効だと親が信じ、動機付け、生活指導、経済的援助をするかどうかに、それは現れる。このことと、学校における移行支援（新規一括採用制度）とは見事に一体化していた。新規一括採用制度が有効に働かなかった層（無業者・フリーター）の増加は、家庭のメリットクラシーの変容と関係しているのだろうか。このような面に着目していくことが第一の着眼点である。

この点について、少し補足をしておこう。メリットクラシーの崩壊という現象は、日本社会の階層化が進行しているという現象と一体のものである。橋木俊詔『日本の経済格差』（1998）、佐藤俊樹『不平等社会日本』（2000）、斎藤貴男『機会不平等』（2000）、苅谷剛彦『階層化日本と教育危機』（2001）、橋木他『封印される不平等』（2004）などが日本社会の社会階層格差が拡大している点を指摘してきたが、そのことは現下の若者問題を把握するうえで、家庭状況への認識が必要であることを示唆したものといえよう。

第二は、移行期の若者のキャリア選択に関する意識や行動は、成長過程の社会化の有り様が影響を及ぼしていると思われるが、その基底には親の価値規範、子どもに対する親の姿勢や行動の影響が大きいだろう。近年若者の職業意識が脆弱になっているのも、家庭が、職業をもって自立することを社会化する機能が弱くなっていることと深くかかわっていると思われる。このような点を見ていくことが第二の着眼点である。

第三は、1990年代の不況は親世代の職業と家計に大きな打撃を与えたが、それが子ども世代の成人期への移行にどのような影響を及ぼしているかという着眼点である。親の職業上の挫折は子どものキャリア選択に、さまざまな影響を与えているのではないかと思われるから

である。

第四は、移行の困難に直面している若者を、家庭はどのように扱っているのかという点である。全般的に、成人期への移行が長期化していることが近年の特徴だが、新規一括採用の流れに乗れなかった者または乗らなかった者は、移行期がよりいっそう長期化し、かつジグザグな経路となっている。完全な自立に到達するまでの半分依存・半分自立の不安定な時期を支えるものとして、家庭（とくに親）は以前にも増して大きな意味合いを持っていることを、国内外の先行研究は指摘している（ジョーンズ・ウオーレス 1996、宮本 2002；2004）。しかし、移行の難局を乗り切るには親の力を借りるしかないために、親の力量の如何によって困難な局面を乗り切れるかどうかには差異が生じるはずである。これが第四の着眼点である。

1.2 2つの切り口

家庭という面から若者をみていく際、2つの主要な切り口がある。ひとつは社会階層であり、もうひとつは地域である。

社会階層

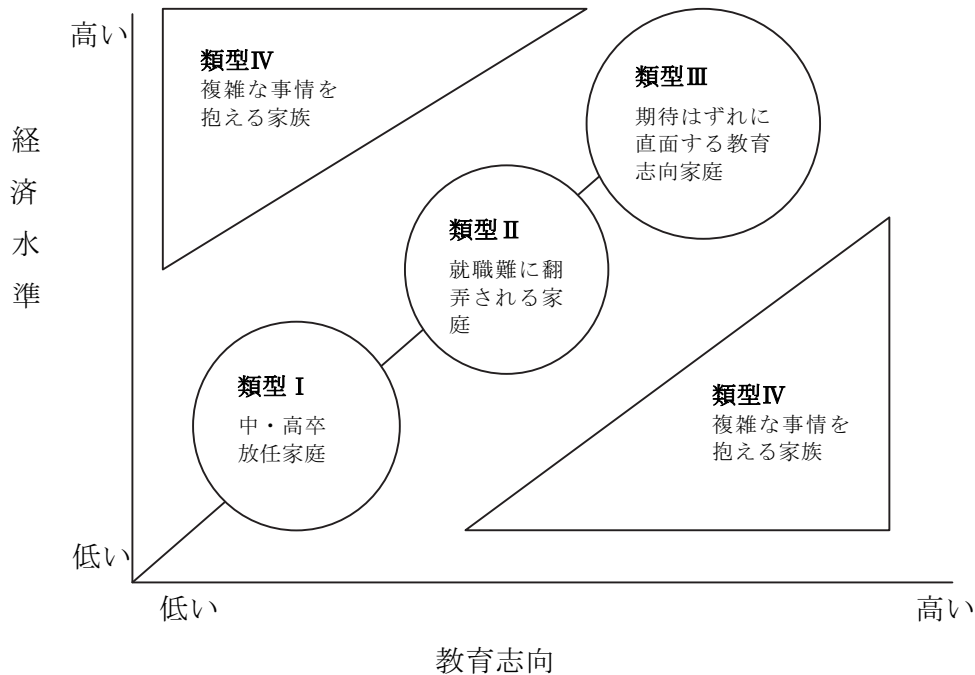
いま挙げた4つの着眼点は、それぞれ社会階層の問題と深く関係している。本書の対象者をみたとき、中卒、高校中退、高卒、場合によっては専門学校卒の一群と、大卒あるいは大学中退の一群とには、子どもの教育成果に対する親の位置付けの違いと、その背景にある経済水準に差異があり、それに対応して、フリーターや無業者になる経緯にも違いがみられる。すでに近年の主要な研究からは、本人が低学歴層ほどフリーターや無業者が多く、本人の学歴と親の学歴は相関性が高いことが明らかにされている。

ところで、欧米諸国で若年失業やNEET（Not in Education, Employment or Training）が議論される場合、低学歴層、あるいは低い社会階層が固有にかかえる問題として論じられるのと比較すると（Jones 2002）、日本では必ずしも社会階層問題として扱われない。むしろ、高学歴層、あるいは中流階層出身の若者の方に 관심이集まる傾向がみられる。それゆえに、“働く意欲がない”現象が関心を引き家庭環境上の障害には焦点があたらない。それだけ、“普通の若者”の弱体化が際立っているともしえるが、その背後にある低い社会階層が抱えている問題が軽視されてしまうことに注意を喚起する必要がある。

地域

社会階層とならぶ重要な切り口は地域である。本書の対象者群のうち、東北地方のケースは、地域経済の弱体化によって、高卒労働市場が緩和しているという背景と深く結合している。高校生のアルバイト機会や、フリーターとしての就業機会には事欠かない大都市とは異なり、アルバイト市場すら十分ではないような地域経済が、高卒就職希望者の学校から仕事への移行を困難にしている。そのうえ、このような地域では、親の経済事情も悪化していて、学校から仕事への移行の困難に直面する子どもを援助する力がない状態であることに着目する必要がある。

図表Ⅱ-4-1 類型図



そこでここでは、社会階層を構成する2つの要因を用いて、4つの類型に分ける。要因のひとつは、子どもの教育への関心・志向性が高いかどうか（教育志向の程度）、もうひとつは、家庭の経済水準である。この2つの要因を組み合わせると、4つの類型ができる。

類型Ⅰは、経済水準が低く、かつ子どもの教育への関心が低い家庭である。これを「中・高卒放任家庭」（放任型）としよう。類型Ⅱは、どちらも中程度である。近年の高卒就職難に直面しているが、経済事情から進学という迂回ができにくい家庭である。これを、「就職難に翻弄される高卒家庭」（就職難型）とする。類型Ⅲは、経済水準が高く子どもの教育にも高い関心をもつ家庭である。しかし不況のなかで、子どもは親が期待したような形で自立できない。これを「期待はずれに直面する教育志向家庭」（期待はずれ型）とする。この3つの類型にあてはまらない、種々の複雑な事情を抱える類型Ⅳがある。これを「複雑な事情を抱える家庭」（複雑事情型）としよう。

これら4類型は、上記の社会階層と地域という2つの切り口と密接に関係している。これからの記述は、この類型にそって進めていくことにする。

ここでの主な関心は、移行期の困難に直面している者が、過去から現在までどのような家庭環境と親子関係をもっているのか、そのことがフリーター・無業者という状況とどのような関係をもっているのかという点である。具体的には、家族史と家族構成、親の職業とライフスタイル、過去から現在までの家計状況、親子の経済関係、親のしつけ・養育態度・子どもへの期待、親子間の会話・行動・情緒関係、将来の暮らし、結婚や家族形成に対する期待と展望を主な項目とする。

2. 中・高卒放任家庭の実態（類型）

この類型は、イギリスをはじめ先進諸国において、社会的排除におちいりやすいといわれている典型的なタイプである。

2.1 親の離婚・再婚・死別を経験した若者が多い

まず初めの作業として、彼ら・彼女らは、どのような家族史をたどり、どのような家族経験を現在があるのか、今、誰と暮らしているのかをみておこう。

類型のなかには、親の離婚・再婚・死別を経験している者が多い。しかも、早期に経験している者が多い¹。それにとまなう複雑な家族史をたどった結果、多様な家族形態がみられる。当然、実の両親に代わって親の役割を果たす者が必要となる。その際、祖母はしばしば親に代わる重要な役割を果たしている。女性の場合は、親に代わって家事の手伝いを小さい頃からやっている者もみられる。家庭の複雑な事情から、祖母の家と親の家を行き来している者もいる。

10代で子どもを出産した（4bf）は、子どもの養育に対する自覚がなく、祖母に親代わりをしてもらっている。（4bf）は、自分自身が母子家庭で育っており、祖母・父・本人・子どもの同居の時期もあった。（4bf）は小学校時代から勉強がまったく苦手であった。両親はパチンコ狂いで、仕事が終わるとパチンコ店に直行して家には帰ってこないありさまだった。親に料理を作ってもらったことがほとんどないという。彼女は、中学時代から遅刻・欠席が多く、高校1年の一学期で中退している。

親や近親者の離婚・再婚・死別・病気などを経験したために、学校教育段階ですでに安定した学校生活を送ることができなかつた者が少なくない。家族史と現在の家族構成は、親の職業や経済状態と密接に関係している。この後でみていくように、離婚・再婚は、不安定な職業や借金問題と結合していることが少なくない。青年期が長期化して一人立ちできる時期が遅くなっている現代では、このような家庭環境は致命的に不利な条件となるのである。その実態を順次みていくことにする。

2.2 親・きょうだいの職業とライフスタイル

親の職業は、子どもの職業選択に何らかの影響を及ぼすと思われる。それは2つの面をもつであろう。

第1に、親は子どもにとって職業モデルである。親の職業上のライフスタイルと職業意識が子どもに反映する。親が職業のうえでしっかりした基盤をもち、子どもに情報を与えたり助言できる場合は、フリーターをしながらも見通しを失わず将来設計をたてることが可能となっている。反対に親にその力がないと、子どもは目先の選択をし、経済的な余裕がないこともあって、刹那的な選択をしがちである。また、親が非典型雇用者であれば、フリーターへの親和性があるだろう。もっとも親のようにはなりたくない、という意識も働くであろうが、どこに分かれ目があるのだろうか。第2に、親の職業は地域経済を反映するが、それが

同時に子どもにも反映する。地域経済の衰退は親子双方に影響を及ぼし、とくに弱い社会階層の親子を直撃すると指摘されている（ジョーンズ・ウォレス 1996）。その実態をみていこう。

< 親の職業は雑多な不安定就労 >

低学歴の親の職業は、都市の種々の不安定就業で、離転職数も多い。自営業を廃業して、アルバイトをしている者もいる。病気や怪我がつきまとっている。両親が揃っている場合でも、母親が専業主婦でいる者は少数である。また、親の仕事について明確な知識をもっていないことも特徴といつてよかろう。このような傾向は、関西の事例に特徴的にみられる。

(17cm) は、親の離婚・再婚を経験している。親の職業に関してはほとんど知らない状態である。そのことの影響もあってか、定時制高校を卒業する際、就職に関してはまったく何もしなかった。在学中のアルバイトを続けていくことしか考えていない。(18cf) も在学中就職に関して何もやっていない。「バイトでいいと思っていたし、何年も働かんわ、2年くらいしたら結婚していると思って・・・卒業して2年くらいは適当にバイトして、2年ぐらいたったら結婚して専業主婦になってと思った」といっている。(6bf) は、父親の借金で家計が苦しいため、働くことを期待されている。定時制高校に行きながら種々のアルバイトをしていたが、夜が辛くて退学し、その後もさまざまなアルバイトを続けていて、正社員になる気はまったくない。お金さえもらえればアルバイトでかまわないと思っている。

< 減収・倒産・解雇 >

近年の不況は対象者の親に少なからず影響を及ぼしている。もともと低学歴の不安定な職業従事者であったために、不況の影響をもろに蒙っているのである。自営業を廃業したり、賃金の低下を経験している者もいる。会社倒産の不安を感じている者もいる。仕事上の怪我、病気を経験している者もいる。それは直ちに解雇や減収につながるのである。

親の学歴は、中卒、高卒である。(40cm) の父親は、小学5年の時、母が再婚した相手で、地方から出てきて高校定時制を出ている。正社員でトラックの運転をしてきたが、心筋梗塞で倒れた後、復帰している。しかし倒産の危険を感じている。(26cf) の父親はトラックの事故で大怪我をし、解雇された。そのため、(26cf) は家計を察して進学を断念して、パート仕事をしている。

(お父さんはずっと同じところに勤めているの?) いえ、今の会社は2年目くらいですかね。前、働いていた所で、運送会社だったんですけども、大きな事故起してしまって、怪我して1ヶ月くらいもう仕事ないっていうか、「連絡するまで来なくていいから」って言われて、で、1ヶ月経ってもぜんぜんなんの連絡もなくて、こっちが辞めさせられた様な状態だったんですよ。(運送会社って、トラックの運転手だったの。ちょうど2年前っていうと、あなたが就職する頃。専門学校の話、考えないでもなかったとき親から「就職してくれ」って言われた

時って、お父さんが大変だったとき?) はい。

<26cf・20歳・高卒・女性>

<きょうだいもフリーター・無業者>

対象者のきょうだいも無業、非典型雇用であることがめずらしくない。それは、親の職業の影響であるとともに、きょうだいのフリーター化が、モデルとして他のきょうだいにも何らかの影響を及ぼしていると思われる。地域全体の不況をきょうだいとともに蒙っている場合もある。(12df) (18cf) (51em) は、きょうだいもフリーターあるいは無業の状態にある。(51em) は、親と別居して同棲している。バンドで身を立てようとしている。彼の弟は無業者だが、弟のことは親もあきらめているという。

2.3 家計状況と親子の経済関係

対象者の家庭の経済状況には当然のことながら違いがある。関西のケースの多くは、親の不安定な就労に規定されて低所得である。親が低所得で家計に余裕がない場合は、親から子どもへの経済援助は早いうちに打ち切れ、逆に、家計援助を要求される場合もある。

<逼迫した家計状況>

低所得家庭の場合、子どもは家計に余裕がないことを、小さい頃から認識している。これらのケースは、高校時代から本格的にアルバイトしているが、それは、「小遣いは自分で稼ぐもの」と自覚しているからである。そのうえ、さまざまな面で不条理感をもっている彼ら、彼女らにとって、唯一の「平等」な行為が消費なのであるから、アルバイトで自分の金を稼ぐことの意味は軽視してはならないものなのである(長須編 2001)。

このようなタイプの対象者は、親に依存することができないだけでなく、不和、放任、親の病気や怪我、借金などを体験し、親の理不尽な横暴にもさらされている。このような環境のなかでは、自力で稼ぐことは貧困からわずかでも脱出し、親から解放される手段なのである。高校時代にアルバイト収入の一部を家計に入れている者もいる。いったんアルバイトを開始すると、親に経済的に頼る(小遣いをもらう)段階は終了したと親子双方で認識するようである。その意味で、親からの自立は早い。

(17cm) は父親が事故、(37cm) は父親が博打に興じて家計を放置、(23cm) は長い年月を借金に追われる家計、(6bf) は父親の会社の経営不振を経験してきた。子どもはそのような環境を甘んじて受けるしかない。彼らは、遅くとも高校時代から、アルバイトをやらなければ満足に暮らせない状況に置かれてきた。

(家が経済的に苦しいと思い始めたのは?) あのね、ぶっちゃけた話ね、いつ頃かなあ、小学生の頃から、結構借金あったんですよ。借金の額が1,000万ぐらいあったんですけど、それを返しながらかやってたんですよ。返しながらかでも結構生活とか普通にできてたんで、かなり

給料がよかったんですけど、高2とかの時にはもう返し終わってたんですけど、それでも生活ちょっと苦しかったんですよ。だから、絶対そんな余裕ないじゃないですか。かなり給料も落ちてるんで。そういうことと思うと、やっぱ 上の学校へは 行けないですよ。

<23cm・21歳・高卒・男性>

<小遣いとまかない費>

前段で紹介した極端な貧困のなかで育ったケース以外でも、余裕のない家計状況で育った場合は、自分の小遣いは自分で稼ぐという自覚を高校生段階でもっている。高校時代のアルバイトは関西・首都圏では広く普及しており、それを小遣いにあてている。このようなケースの場合、学卒後の仕事も、高校時代のアルバイトと本質的に異なるものとは位置付けられていない。また、在学中もその後も、日常の小遣いだけでなく、(17cm)のように、車の免許取得など、特別な支出を自分でまかなっているケースもある。さらに、収入の一部を親に渡している者もいる。それは少額とはいえ、親にとってはなくては困る収入である。

(17cm)は、親の離婚・再婚・死別を経験し、複雑な家族関係のなかで、実家と祖母の家を行き来して暮してきた。親に頼れないばかりか、早い時期からまかない費を求められ、さらには定時制高校の奨学金さえ親のものになってしまうという状態であった。(41cm)などは、中学卒業後は親の家においてもらう以外は親に頼ることのできない状況であった。(4bf)の場合も、パチンコに興じて家庭を放置している両親のもとで、早くから親に頼れないことを察して行動してきた。

(高校時代のバイトは?) 家にお金入れようと思って。中学卒業する前から、高校入ったらバイトしてやって。ずっと言われてて。うん、するって言って。家にお金ちょっとでも入れてほしいけど、みたいな話をお母さんがしてて、わかったって。

<46cf・19歳・高卒・女性>

これらのケースほど家計が困難でない場合は、高校が終了した段階で、たとえ進学した場合でも、アルバイト収入を家計に入れているのは当然と認識するようになる。その金額は1万円から3万円程度であるが、この金額は彼らの収入額からみて限度なのであろう。親やきょうだいから、出すようにはっきり言われている場合もあるが、言われない場合でも、本人はそうすべきであることを自覚している。それだけ家の経済事情を察しているのである。これらのケースは、家計が苦しく、高校時代もアルバイトで自分の小遣いを工面しているのが特徴である。なかには、親に数万円を渡していた者もいる。親には頼れないという自覚が早いうちからあり、高学歴層に比べると、経済的には早期に自立しているといえよう。

高卒後、進学する経済的余裕はない。卒業後は、収入の一部を親に渡している。専門学校へ行っている場合も、親に頼れるのは授業料だけという状態である。収入が少ないので親からまかない費を免除されている場合もあるが、収入が増えれば入れなければならないと本人は自覚している。親にまかない費を入れるかどうかは、当人の年齢も関係していると思われ

る。17歳の(3bm)は、今のところ親から免除されている。しかし、高校を卒業すると払うのが当然となるようである。(16cf)(39cf)のように、収入が少ないため免除されることもある。

(就職するとき、学校の先生とかが?) いやもう「近いとこ、金、いいとこ」いう位で、僕が自分で決めた所です。(家から小遣いは?) もうバイト始めてからは、ほんとに貰ってないですけど。(二重取りは?) そこまで、できなかつたです。ほんまに。(お金は今) ちょっとだけですけど、家には入れるようにしてますけど。(お兄さんは働いて、家に入れてはる。当然やね。それまでは結構大変ですよ?) そうですね、兄貴が卒業するまでは。(そんなん、見てきてはるから、ちゃんとアルバイトのお金入れてはるんや?) ほんまに、それぐらいはしとかんと。(アルバイトしてはって、そのお金は今、なんぼか家に入れて、後は生活費はまあ飯くわしてもらったりするから、あとはもう自分の小遣いで?) そうですね。(さっき云わはった10万円ちょっとやな、家に何ぼくらい入れてはるの?) 3万円。

<37cm・19歳・高卒・男性>

親のなかには、お金さえ入れれば、職業形態は何でもよいとする者もいて、子どもの就職に関心がない。このような家庭環境の反映で、長期的な見通しをもって職業選択をしたり生活設計を立てることよりも、当面お金が入ることを優先させ、刹那的にアルバイトを重ねるといった傾向がみられる。

2.4 子どもへの無関心・放任

学校時代の学業への姿勢は、親の教育方針・養育態度が関係している。同様に職業選択、その後の職場への適応においても、それまでの期間に子どもの職業選択に関して親がとってきた姿勢・態度と無関係ではない。また、生活設計に関しても同様の指摘ができる。

関西の場合、子どもに対する親の態度は無関心と放任という特徴をもっている。進学や就職に際して、そのことに関心を払って子どもと話し合ったり助言したりすることがない。親からは「なにもいわれなかつた」が特徴である。概して、親から何かを期待されたという経験がない状態で育ってきたため、職業選択においても、とくにやりたいことがない状態である。しかし、「やりたいことがない」ことを悩むこともない点が、大卒フリーターと異なる点である。結局、「お金さえ入れれば、何をやってもかまわない」という認識がある。

<子どもの教育成果への無関心>

低学歴層の場合、勉学に関しても職業選択に関しても、親の期待が驚くほど少ない。本人は、子どもの頃から親に何かを期待されたという記憶がない。父親とはコミュニケーションがほとんどない。また、日常的なしつけに関しても、「なにもいわない」親が多い。そうでない場合は、一方的な叱責というやりかたのため、子どもは親を恐れて口をつぐんでいる。学卒時の就職に関しても、親は「何もいわない」「お金さえ入れれば何もいうことはない」という態度である。

(4 bf) は親から勉強に関して何かいわれた記憶がない。(6 bf) (38cf) もそれに近い。
(4 bf) の両親はパチンコ狂いで、食事すら作ってくれたことがない。

(両親は勉強についてなんか言ってましたか?) ゆってたんかなあ。(記憶にない?) 全然記憶にない。(両親は口やかましく、しつけとか言わなかった?) うん。(好きにやらしてた?) ほったらかしていったほうがいいんかなあ。(お兄ちゃんに対してもほったらかし?) そんな感じかなあ。たぶん。両親パチンコ好きやねんなあ。だから仕事終わったら(パチンコ?) あんまし相手にされた記憶もないし。

< 4 bf・高校中退・20歳・女性 >

(小学校中学校の頃、お母さんから勉強面では何か言われてましたか?) うーん、あんまり、言われなかったと思います。(記憶にない?) うん、あんまり勉強のことは、あんまり言わなかった。(将来のことについては?) うーん、なんか、うーんと、とりあえず、なんか自分が、まあ、できる仕事があったら、なんかそれやったらいいんじゃないみたいなそんな感じ、かな。

< 38cf・18歳・高卒・女性 >

関西では、専門学校へ進学したのは(12df) 一人しかいない。進学を希望する気持ちが余りないのは、それまでの学校生活において勉強が不得意であったり、怠学傾向が著しかったからという背景がある。

専門学校に進んだ(12df) も、授業についていくことができないことを、親にも納得されて中退している。また、(28cf) は高校までの怠学が著しかったため、親は進学を認めなかった。このような場合、高学歴層と違うのは、子どもだけでなく親にも、進学に対する強い願望がみられないことである。

< 子どもの就職への無関心 >

関西の中卒、高校中退、高卒者をみると、親は就職に関して、子どもに何かを語るということがない。(1 am) (17cm) は、日頃から父親と会話をしたことがない状態で、就職の話などする関係ではない。

(18cf) は、親が子どもを「めっちゃあほだったから就職もできへんのちゃうか」と感じているように、子どもに関して匙を投げている。どの例をみても、親が就職に関して何もいわない状態にある。職に就くという課題に関して、親には子どもを社会化する力がないのである。

(将来はこうなってほしいといった話は?) 別に。「高校はちゃんと卒業して」とは言われていたけれども。進路を決めるときに、服屋の店員になりたくて、「学校からの就職はせえへん」と、親にも先生にも卒業の大分前から言っていて、それで何もせえへんかったし、お父さんもそのときは別に。めっちゃあほやったから就職もできへんのちゃうかという感じやったし、就職前とかになったら化粧とか服装とかも学校でめっちゃ言われるじゃないですか。だから、そんなのもうざかったし、就職をする気もなかったし、それは親にも言っていたから特に何

をしろとは言われなかった。

<18cf・20歳・高卒・女性>

<無方針と放任>

日常生活における親の態度

学業や就職に対する親の態度をみてきたが、学業や就職以外の日常生活において、親は子どもにどのような態度をとっているだろうか。とくに、家庭において守るべきルールやしつけに関して親はどのような態度や行動をとってきたのだろうか。

学業や就職においてみられた無関心や放任という態度は、当然、日常生活においてもみられるものである。(17cm)は、離婚・再婚した親の家と祖母の家を行き来して暮らしていて、親とは感情の点でのコミュニケーションの点でも断絶に近い状態である。(6bf)は父母が不仲で、父親のことを嫌い会話がな。い。(4bf)は両親がパチンコに興じている。

(お父さんとお母さんは厳しいんですか?)全然。勝手にしろっていう感じです。(放任で?)はい。(幼い頃からしたいことをすればいいと言われてた?)全然ないです。

<17cm・19歳・定時制高校卒・男性>

(小学校のときとか、おうちで教えてくれたりとかそういうことはなかったですか?)うん。(しつけのことで何かよく言われたことがありますか。)しつけ?あまり言われな。い。覚えてない。(しかられるようなことはしなかつた?)してた。お父さんは全然言わな。い。(お母さんは何やったときに言われた?)万引き。万引きのときは、お父さんにも怒られた。(お父さんはお兄ちゃんには怒る?)うん。(お母さんから将来の期待などの話はありますか?)ない。(小さい頃から?)覚えてない。

<6bf・20歳・定時制高校中退・女性>

放任型の親は、子どもの学業・就職に対して無関心で、放任に近い状態がある。学校での業績に無関心であり、職業選択に関しても無頓着である。お金が入ればそれでよい、という感覚がある。親子の間に意思疎通のない家庭があり、時には一方的な叱責で事を解決しようとして、子どもの反発をかってている。これらの家庭は、子どもを職業へといざなうという点で、子どもの社会化機能を果たしているとはいえない。

2.5 親子の会話・行動・情緒的絆

ここでは、親子がどのような関係にあるのかをコミュニケーション・共有時間・情緒的絆などの側面からみていく。

<意思疎通のない親子関係>

放任型の場合、先にみたとおり、親子の経済関係でみると、対象者の多くは早期に親から経済的に自立する傾向がみられる。相互作用の点では、家族間のコミュニケーションがない家庭、とくに父親との断絶が目立つ。

(3bm) は母子家庭であるが、親子・きょうだいの中に会話はほとんどないという。学校時代から放任の状態、高校の三者面談に母親が来たこともなかった。

(お母さんとは話します?) せえへん。ずっと自分の部屋におるから。(弟とは話します?) 別の部屋。だから、弟ともしゃべれへん。だから、弟が学校行くときはもう寝てるし、帰ってくるころにはバイト行ってるし、帰ってきたら、大体寝てるし。

< 3bm・17歳・高校中退・男性 >

(39cf) の父親は、子どもに対して言葉をかけることがほとんどない。それでも、高卒後就職した会社が自分には合わなくてやめたいと悩んでいた時、父親から、「なんかすごい泣けるメールがきてしまって」、それははげましのメールだった。めったに言葉をかわさない父子だが、このことは印象的な出来事で、今でも思い出すと泣けてくるという。

これらのケースのように、小さい頃から親子のコミュニケーションがほとんどない状態のもとでは、教育、就職その他、生活全般にわたって、親から子へと教えられるべき重要な事柄が何ひとつ伝えられないといわざるをえない。学卒後の職業選択が重要なイベントとして認識されていないのも、ここに一因があるといえよう。

< 親の放任・無関心・抑圧による親子の断絶 >

(4bf) (28cf) (22cf) の例は、放任・無関心と、強硬な抑圧の入り混じった親の態度を示している。親子間に言葉による話し合いがない状態で、ある出来事(たとえば夜遊び)に対する一方的な叱責と、それに対する子どもの反発という関係である。

ぼこぼこにしばかれました。その繰り返しで。しばかれるから出て行く、また引きずり戻される、またしばかれる、の。お父さんは、そのあんまり一緒にいる時間がないから、ほんでそんなにしゃべらへんかった、中学の時には、どっちかという。今となってはしゃべるけど。だから、もう、そないに頭ごなしに、ま、怒ってけえへんし。理由とかもお父さんは、聞いてくれるけど、お母さんは、あのなって言うた時点で、もう、手飛んできてて・・・(笑)。人の話しいっつも聞いてくれへんから、お母さん怖い。

< 22cf・19歳・高卒・女性 >

< 早すぎる妊娠・出産 >

早すぎる妊娠・出産を経験した3人は、いずれも家庭環境に問題をもっている。(4bf) は両親がパチンコ狂で「あんまし相手にされた記憶もないし」という。

(46cf) は小さい頃親が離婚して母子家庭である。学校時代、勉強はまったく苦手であった。高校入学前から、母親にアルバイトをしてほしいといわれている。母親は、勉強に関してもしつけに関しても「何にもいわない人なんです。決めるときとかでも好きにしいやっていつも」(ほんなら躰とかでもそんなにうるさく言わはる人ではないん?) 「けっこうほっとかれますね」という人である。

(アルバイトしていた期間は) 2ヶ月くらいかな。子供を墮ろして、それで手術するのに、辞めなしゃーないから。立ち仕事はしたらあかんって。(お母さんも) 知ってる。びっくりしてた。(子どもが出来た時の彼氏は) 5つ上の人。お母さんつながり。お母さんがパートしてたところのバイトの人。飲み会につれていかれて、そのときに知り合いになった。(すぐ付き合いました?) けっこうすぐ。

<46cf・19歳・高卒・女性>

これら3人の女性たちは、(4bf)の表現によれば、「まわりの子らが産んでいるから産んでみたいみたいなノリ」の感覚で妊娠・出産している。

放任型の低所得家庭には、意思疎通のない親子関係が多くみられる。早すぎる妊娠や出産もそれと密接な関係がある。成長過程で、教育、キャリア形成、社会的関係その他に関して、親から得るものがあまりにも少なかった状況が、成人期への移行において重大な影響を与えている。離家に関しては、不安定な就業状態からいって、親の家を出ることは経済的には無理というのが実情である。しかも離家に関する願望は、必ずしも強いとはいえない。しかも、地元志向が強く、外へ出ようという意識は薄い。

3. 高卒就職難型家庭の実態 (類型)

<家計事情から進学を断念>

東北の例は、経済の好調な時代なら、高校を卒業して難なく就職できた普通の若者が、近年では就職することができず、家庭の経済事情から、進学をして時間を稼ぐという選択もできない状態にあることを示している。

(26cf)は、家計に余裕がないため進学できず、希望する職種は求人がないため、パートで働いている。親は、「こんな時代だからしかたない」と納得せざるをえない。(43cm)は高卒後、4月から運送会社に正社員として入るが、朝6時から夜中近い勤務で、1月に退社を余儀なくされた。その後はいい仕事が見つからない。地域経済の悪化した状況下にあっては、親は子どもの厳しい就職事情を寛容に受けとめるしかないのである。

料理関係の専門学校に行きたかったんですよ。でも、親に反対されたんですよ。お金がかかるじゃないですか。そのころ、おばあちゃんち、建てかえか何かしたんかな。で、その家のローンも払っているのもあるしというので、親にやっぱり悪いなというのもあったから、行くのやめたんですよ。

<28cf・19歳・高卒・女性>

やっぱり経済的にちょっと余裕がなかったっていうか、親としても就職の方を希望してたというのもある。(それは言葉としてちゃんといわれたの。親も「就職してほしい、いいんじゃない」とはっきり言われた)。はい。「進学だとお金がかかるから」って、「なるべくなら進学よりも就職の方してほしい」っていわれたんで、自分の中にも就職したいっていう気持ちが

あったんで、それには全然反対とか反抗とかしなかったんで。

<26cf・20歳・高卒・女性>

でも、下の弟ふたりが「進学したい」みたいなこと言ってたから、それも少し考えて、もう専門学校はいいかなって。(あ、ちょっと遠慮したっていうか。二人だもんね。) ちょっと大変かかる、ね。(ご両親は専門学校に行きたいんだったら費用は出してあげるって話だったの。) 多分。詳しくはそういう話はしてないけど、「やりたいことしなさい」っていうことはそうかなって。

<24cf・19歳・高卒・女性>

(お母さんは、今のあなたのことみて何か不安に思ってる?) どうなんですかね。やっぱ「正社員のところで働いてもらいたい」というのはあるみたいですけど。とりあえず仕事があれば、「今はいいかな」って言う感じですかね、こんな時代ですから。

<26cf・20歳・高卒・女性>

(中略) やっぱりそこは「早く仕事しろ」って言う。(それは、はっきり言うのね。「いいかげん仕事探してるの」とか、どんな言い方するの。) そんなきつくはないですけど、はい、「早く探したほうがいいよ」とか。軽い感じで。(親も別に東京に行けとも言わない、残れとも言わない、好きなようにしていいよって。) 行けとも残れとも言わない。

<43cm・20歳・高卒・男性>

高卒後、スムーズに定職に就く事ができた時代には、この家族周期段階は、生涯でもっとも経済的余裕のある時期であった。子どもの教育期間が終わり、まだ現役の親と、働き始めた子どもの収入を合算すると、それまで貧しかった家庭でもようやく息をつくことができるようになったのである。しかし、近年の雇用悪化のなかでは、子どもの収入は、「栄華の峠」(鈴木栄太郎)をもたらずには脆弱すぎるのである。

4. 期待はずれに直面する教育志向家庭 (類型)

<大学進学が前提の家庭環境>

首都圏の高学歴の親は、高卒後の進学を当然と考えていて、学校での業績に対する強い期待がある。親がサラリーマンだからそれ以外の職業選択を考えたことがないという者も多い。家庭にも学校にも地域にも、大学に行くのは当然という雰囲気があり、親の期待は時には圧迫となり、悩みとなり、親子間の葛藤を生じている。教育に関する競争的環境のなかで、時として「なぜ学ぶのか」「学んでどうするのか」を考えることなくやみくもに勉強した結果、いざ就職という時点で躓く原因となっている。

(30ef) は、高校進学で不本意に女子高校へ進学したが、本人の意思に反して高校で附属短大コースに入れられたため、それに従わず放送関係の専門学校への進学を選んだが、その後の定職に就けない。

特に何も言わないで、むしろ私のほうが変に思い悩むというか、きっこう思ってるんだろうなという、プレッシャーはありましたね。あまり私、親から言われているので、自分にあまり必要ないものは多分聞いてないかもしれないんですけど、うるさいなみたいな感じ。もしかしたら大丈夫と言ってきてるのかもしれないんですけど、でもそんなにあまり、「わあっ」て言うタイプではないんです。(親は基本的には好きなことやらせてあげようという感じ?) だと思います。

<30ef・24歳・技術専門卒・女性>

(35em) も、大学進学が当然という環境のなかで育ち、塾や家庭教師の指導も受けている。浪人して大学入学、卒業後、就職せずに1年間ワーキング・ホリディを利用してニュージーランドへ行って帰国し、アルバイトをしている。

(それって、高校生のときもそうだったの?) 高校のときも...。(高校のときもまだずっとおばあちゃん子だったの?) 大学行く、進学というのは、もううちでは当たり前だったと思うんで、自分もそう思ってたし親もそう思っているんで、浪人したときは、何とか浪人させてくださいっていうふうには言ったけど、親も大学進学は当たり前だろうみたいな感じだったんで、適当に浪人させてもらって。

もうほんとにずっとおばあちゃん、もうおばあちゃん子だったんですけど、それが大学2年の春に死んじゃって。それから、すごい考え方が変わったというか、何か就職とかも、大学卒業したら就職しなきゃいけないのかなみたいな疑問を感じるようになって。祖母の死と事故ですね。

<35em・25歳・大卒・男性>

<教育費負担のジレンマ>

首都圏の高学歴層は、経済的には子どもを進学させる余裕のある家庭が多い。子どもの教育にお金をかけるのは当然とされているが、父親の収入だけでは十分とはいえず、母親の再就職(パート)は教育費を賄うために避けられない状態である。子どもの学業上、あるいは就職上のつまずきは、家計を圧迫する原因となっている。

(8 dm) は、親もきょうだいも大卒で、本人は大学が合わず中退し、その後専門学校に入った。進学するのがあたりまえの家庭環境で、教育費は家計にとって避けられない費目であった。

(8 dm さんはご家族は?) 両親と弟が。(弟さんがいらっしゃるんだ。) はい。今、大学生。(一緒に住んでらっしゃるの?) はい。父はずっと同じ会社で、大学出てから同じところに。最初、会社の本社みたいなところに入って、それから本社から出向。それからまた最近、別な会社に、また関連会社に異動してサラリーマン。(お母さんは専業主婦?パートか何かなさっているの?) 結婚してからぐらいかな、弟が小学校に上がったらかちょっと働いて言っていたら、たまたま近所の会社に、そこから来てくれて言われて、税金のこととかあるから、

ぎりぎりのところで？時間だけということで、ちょうど半分ぐらいの時間におさまるような働き方。

< 8 dm・24歳・大学中退・男性 >

(2 am) は、学歴に対する期待の強い家庭環境で育ち、姉も大学を卒業している。しかし、中学1年から学校に居場所がないと感じるようになり、いじめもあって不登校になり、2年間の不登校の後、フリースクールへ通った。しかしフリースクールの費用がかさみ、姉の教育費とも重なり、家計が逼迫した。この頃から母親は再就職して働いている。

自分がそういう経験だったから、子どもにはすごく大学まで行ってほしいとか言っているみたいです。ただ、姉にはすごくお金をかけたとか…。家庭の状況というより、そのころは世間がそういうふうになっていたから…。子どもは小学校に行って、エスカレーター式に学校…。その教室みたいなのができていた。

小学生のうちにはまあまあままでしょうかね。成績だけはよかったから。(お父さんの期待があったんだ?) そうでしたね。申しわけない気がしますけれども。(小学生の頃、友達で「君は高校行くの、僕は行きたくない」と言った人がいて) 今でも記憶に残っているから、かなりセンセーショナルだったんですね。姉がいて、姉がもう普通にそれなりに優等生で、大学まで行って結婚してますから、そういう姉の生き方みたいなものが自分の中であって、圧迫していたのがあったようなものかもしれないですね。漠然と普通に生きるのはつまらなそうだなとは思っていたみたいです。

(フリースクールの最後の1年間ぐらいは) 毎月東京まで通って、すごい定期がかかるんです、学割きかないし。それで、親の経済状況のほうが悪くなったので、交通費を節約するために行かないでアルバイトをしていたりとかです。

言われました。とにかくお金がないからフリースクールをやめなさいと、それははっきり言われました。(フリースクールをやめる) 1年前ぐらいに言われて、わかった、やめるけど、もう1年だけ行かせてくれと言って、行く日をすごく減らして、交通費をかからないようにしたり、アルバイトをしながら…。(じわじわと…?) むしばんでいきました。

(そういうお金を出していくのはある程度無理だなと) その当時から普通に思っていましたね。フリースクールを卒業するときに専門学校はどうかなどか思ったりして、どういうところがあるかなと調べてみたんですけど、どこも何百万とお金がかかるので、自分でそれをとるのは大変だし、親に頼んでも出ないからなと思っていたので、とりあえずアルバイトをして…

< 2 am・22歳・中卒・男性 >

< 期待はずれの葛藤 >

高学歴層の親は、大学へ進学してよりよい職業に就くという人生コースを勧めている。子どもはそのような親の期待を受止めて励んだり、プレッシャーを感じて悩んだりしている。最終学校が終わったら一人立ちするだろうという見込みで教育投資してきたこれらの家庭は、期待と予想に反してフリーターや無業者となった子どもに不安と失望を感じながらも、追加的な経済援助で乗り切ろうとして、ジレンマに悩んでいる様子が見られる。

(35em) は大卒後、ワーキングホリディで海外へ行くにあたって、費用を親から「借りた」例である。親に経済力があり、大学卒業後も体験や資格取得のために経済援助できる親

がいれば、難局を乗り切ることができるのである。高校進学や専門学校進学もままならないや の家庭と大きな格差がある。

(今年の1月から。で、ニュージーランドに10月から行くまで、卒業して、しばらくそのパチンコ屋でバイトして、お金稼いでってこと?) 金稼いで、そうですね。(それで、ニュージーランドに。)でも、全然足りなかったの、親に借りたんですけど、ちょっと行く前に借りて。ちょっと用があって、最初、2月ぐらいに行く予定だったんですけども、時期を早めて。

<35em・25歳・大卒・男性>

(39cf) は、就職の困難を乗り切るための教育その他の費用を親が出すことができる状態にあった。それでも本人が進学を選ばなかったのは、それ以上勉強することが好きではなかったことなどの理由からである。

貧乏じゃないですよ。(生活は苦しく) ないです。どっちかっていうとお母さんは、あたしが迷ってたら、大学行ったら?とか言うような感じでしたけどね。お金はまああったみたいですけど、なんかやっぱり何百万とかガクッと減るとか考えたらなんか、やっぱりどうも行きたいとも思われへんし。(授業料、結構するし?) そういうところは別にいいって言ってたんですけど、別にめっちゃめっちゃ行きたいわけでもないのに行くのもなんかなあと思って。

<39cf・19歳・高卒・女性>

5. 複雑な事情をかかえる家庭 (類型)

社会階層とは関係なく、家族内の複雑な関係の重荷を背負った例がある。どの例も、独立するには早すぎる年齢の若者には、立ち向かうことのできないほどの重荷を背負っていたといえよう。そのことが、学校中退、精神疾患、極度の貧困などの原因となり、また職業選択や職場への定着において、明らかに障害となっている。

彼は、長期にわたる祖父母の介護後、両親があいついで病気で倒れ、母親は死亡している。(50em) は、両親・祖父母・姉という家族構成だったが、両親の不仲、借金、経済的苦難、長期に渡る祖父母の介護問題、その後の母の病死というように、不幸にも本人は移行の時期にそれらの重圧を一身に負わざるをえない状況に立たされ、就職どころではなかったのである。(17cm) は、両親の離婚・再婚のために居場所を失い、祖母のもとで育った。

高校のときに、離婚するかしないかという話が出てきて、姉もおれも、離婚していいよって母親に言ったんだけど、おれの進路が、おれの就職がって言って、離婚しなかった。(じゃあ、お母さん、我慢したの?) 何で自分のためにやらないんだって。(お母さんとしては我慢して、離婚やめたの?) したいけど、向こうが嫌だというのもあったし。そんなにしたくないんだったら、おれたちが無理やりしてやるみたいない感じで。もう父親が帰ってきたら、「出てけ、出てけ」って。(別居してたの? 帰ってきたって、別に別居してたわけではないの?) もう中学のころからずっと別居してたっていうか、別居だよ、ほんとに。帰ってきたくなかったって言ってたから。

(おじいちゃんが一緒に暮らしてたの?) はい。(おばあちゃん……。おじいちゃん、おばあ

ちゃんと一緒だったのね?) ええ。(で、おばあちゃんが先に亡くなったんだっけ?) はい。小学校でいじめられているときに、亡くなりました。(そのころに、おばあちゃんが亡くなったんだ。で、おじいちゃんが亡くなったのは、もっとずっと後で、看病疲れでお母さんが亡くなったんだから……。) 3年前です。(じゃあ、ほんとに立て続けだね。おじいさんが亡くなって……。) 母親が亡くなって、で、姉もいなくなって。(お姉さんは、これは結婚して…。)

<50em・25歳・専門卒・男性>

(再婚するまでおばあちゃんの家でずっと育てられていたと?) そうです。(幾つぐらいまで?) それは小学校1、2年のときまで。(お母さん、お父さんと?) 1回、住み出したんですけど、合わなくて戻りました。(血のつながった兄弟は?) 上にいますけど、全然別に暮らしているんで。いないです。僕の産んだお母さんのところに。(1人だけお父さんのもと、おばあちゃんのところに残った?) そういう感じ。

<17cm・19歳・定時制高卒・男性>

(21cm) は家庭内不和と父親の死亡、母親の精神病、という環境のなかで、自分自身うつ状態になりひきこもりを経験する。

(そうすると、お父さんが亡くなったあとお母さんが一人で働いてという形になったんですか?) それか、そう簡単にうまくいかない。働いてないんです。(そうすると、何か保護を受けるとか、そういうような形なんですか?) その手もあったと思うけど、お母さんの母が戦争経験者ですので、パンの支給とかあっても、おなかすかしていても捨てちゃうような人だったんですね。(ああ、そうなんだ。そういうものは受けたくないというタイプだったのね?)

(アルバイトで稼いだお金はどんなふうに使っていたの?例えば自分の食事とかなんか、そういうこと?) 食事、洗濯、あとおふろ。自分の役割。家庭内の役割がその洗濯、おふろ。人のはやらないけど、自分のだけなんですけど。あと、洋服買ったり、そんな感じです。(待つて待つて、洗濯、おふろと言ったのは、自分用でふだんも家ですという話?それともクリーニング代金なの?) コインランドリー代です、ごめんなさい。(あっ、コインランドリー代ね。なるほど。) おふろは、故障してて直さないから銭湯まで行っていたんです。(ああ、なるほど、そういうことなんだ。食事というのは、朝とか晩も含めてという意味なの?そのころ、ちなみにお母さんはご飯の支度とかしない状態だったの?) 支度はしていました。一応インスタントラーメン5ヶ入りのやつを1袋テーブルの上に置いてくれて、つくりなさいという感じなんです。御飯は、ノリとオカカをつけて、自分が食べるような御飯は出してくれました。(そのぐらいの食事だけを用意してくれるという、そういう感じだったのかな?) はい。(それ以外のものは自分で買って食べる?) そうです。

(そういうような家庭環境になったのは、もう随分前からなの? 中学のころからはずっとそんな感じだったの?そうすると、あなたが高校に進学するころというのは、もうご長男、次男の方も社会人になっていましたよね?) そうです。(もうそれぞれ就職されていた?) 一応はしていましたけれども、あちこち転々としていたということはありません。一番上の兄は私立の高校へ行ってけど、中退してしまっただけで、もう一度学校に行き直そうということで、夜学に通っていました。僕が高1ぐらいからだったんですけど、4年間通っていたんです。2番目の兄はいろいろな仕事をしていました。営業所でやったり、工場で働いたりもした。警備の仕事も…。

<21cm・31歳・高卒・男性>

6. 子どもの現状への親のとまどい・圧力・助言

安定した仕事に就いていない子どもに対して、親はどのような態度をとっているだろうか。

先に紹介したように、子どもの就職に関してまったく関心のない放任型の親がいる一方で、子どもがフリーターや無業者であることを非難し、定職に就くことを強く勧める親がいる。親に代わってきょうだい果たしている場合もある。しかし、そのどちらでもなく、内心心労を抱えながらも、寛大に辛抱強く見守っている親の方が多い。ここでは、親のとまどい・圧力・助言など、親から子への態度や働きかけの実態をみていく。

<親の叱責を真っ向から受けている例>

(45cm) は、工業高校に行きたかったが親に反対されて普通高校へ行ったために勉学意欲を無くし、卒業後も兄の会社でアルバイトをしている。大手に就職することを願ってきた親に、「人生の負け組みだ」となじられている。

(親は例えばどんなことを?) 1回就職してるから、フリーターじゃ情けないとか。それぞれみんな、妹は美容師の道に進んでそれなりに目標持ってやってるけど、あんたには目標がないって。(中略) もっと大きい会社で、うち来いや、そんだけ売るんやったらうち来てくれみたいなのがあって。おまえは人生の負け組やって言われます。

(お兄さんからは) むちゃくちゃ言われます。一緒のところで働いているじゃないですか。そんなんで就職できるの? それで通るかって。しょうもないとこやったと思うんやけど。その時点で僕はもう終わってしまった。(建築関係に進みたいとお母さんに話した?) してないです。

<45cm・24歳・高卒・男性>

(41cm) は、最初は調理師をやめて定職についていないことを容認されていたが、時間が経つにつれて親の態度が変わり、厳しく攻め立てられる状況にある。

(お父さん、お母さんは仕事について?) 最初は全然言わなかったんです。調理師見習いやめて、ゴロゴロしとけて言われて、ガードマンやって。そろそろ決めよーみたいなことを言われ出したのが、倉庫に決まる前です。その辺で倉庫決めてやめたときも、夜とか遊びに行ってるのとか、朝方帰って来たのが続けて見られたりすると言われます。そんなら貸さんぞみたいなことを言われましたからね。

<41cm・22歳・高卒・男性>

(51cm) は離家して同棲中であり、ミュージシャンを目指してフリーターをしているが、今後いっさいの責任を自分でとるよう、親から言い渡されている。

現在、親と別居して同棲中。(バンドのことをお父さん・お母さんは何も言わない?) そうですね。バイトをちゃんとやりながら…。高校のときのが効いているんでしょうね、きつく言

えないというのが。いつも言われるのが、一緒に暮らして、お金を送ったり、そんなのは全くいらんから、自分らは自分らでやってくれという感じで言われました。私らも私らでやるし、迷惑をかけへんし迷惑をかけるなよという感じで。それでも別に仲が悪いわけではなくて、彼女と2人で遊びに行ったりもしたりしているので、仲はいいですけど何も言われない。働くんやったら働いたらいいし、働けへんなら働けへんでいい。何でもいいけど自分らでやれと言われたんです。

<51em・22歳・専門卒・男性>

<やんわりとプレッシャーをかけられている例>

(16cf) は、卒業後のことを何も考えないまま、卒業して、そのままアルバイト続けて24歳になっている。「ゆっくり考えればいいかなって。行きたいところも特になかった。・・・(進学して) そのままやめちゃってももったいないし、行くならもっと定まってから行った方がいいかなみたいな・・・」という意識だった。親はもともと進学を強く勧めてきたが本人はその気にならなかった。その後も親は毎年進学を勧め、資格をとることなどをアドバイスしているが、以前ほどは言わなくなっている。しかし本人は、25歳を前にして定職に就きたいと意欲をみせている。

これってというのがないので、そこまで何か、取りに行こうとかまで...。(今の状況について両親は?) 卒業して、3年ぐらいはずっと冬ぐらいになると「進学しな」って。短大とかって持ってくるんです。買ってきたよって。「見ない、見ない」っていう感じなんですけど、最近「結婚しないの?」って。ずっと続けるなら続けなさいみたいな感じで。

<16cf・24歳・高卒・女性>

(14cm) も、高校卒業時点で、やりたいと思うものがなかった。数ヵ月後に親のつてで正社員になるが、仕事が合わずやめて8ヶ月になる。親は定職に就くことを強く勧めている。本人も、適当な仕事があれば、正社員になりたいと思っている。

もう、勉強したいとは思わなかったです。(じゃ、働きたいと?) 遊んでいたいと思いました。(中略) かなり、うるさいです。(自動車整備工の専門学校はお金がかかると思うのだけど、もっと強い気持ちになったら行ける可能性はありますか?) はい、両親が出してくれるので。(ご両親は、「専門学校へ行ったら」というような話が出ることはありますか?) はい、「行きたいのなら出すから」と。(お父さんは厳しいですか?) 厳しい方ですね。(今は、「就職しろ」とかうるさくおっしゃいますか?) はい、「出ていけ」と。

<14cm・19歳・高卒・男性>

(16cf) も (14cm) も、学卒時には就職するだけの意識に達していなかった。親は定職に就いていて、経済的には安定しており、子どもが定職に就くことを終始期待し、必要なお金は出す気があり、助言もしている。このようなケースの場合、時間がかかっても、やがては定職に就きたいと自覚するようになっている。

(30ef) は、映像関係の専門学校を卒業して、映像・音響関係の仕事をしてきたが、どれも不安定なアルバイトで、期待したような定職に就くことができないでいる。就職2年後に母親が病気で倒れたため、彼女が看護をしなければならず仕事をやめた。こうして長いブランクを経た後、再びアルバイトとして再開したところである。親は高学歴で、子どもの希望に対して理解はあり、辛抱強く見守っている。

(今の状況について) お母さんはもうあきらめてるというか。なんか変なことで頑固で、やっぱり負けたくないというのがありますので。お母さんはそれは言ってもむだでしょみたいな感じ。お父さんもはなから、だめだみたいなふうには思っていないんですけど、社員には早くなってほしいとは思ってる。

<30ef・24歳・専門卒・女性>

(35em) は、大学卒業後、ワーキング・ホリデーでニュージーランドに1年間行き、帰国後、アルバイトをしている。定職に就きたいという気持ちが強くあり、相談員に相談したり、情報を収集しているところである。どんな仕事でもいいという気持ちではなく、納得のいく仕事に就きたいという気持ちが強いのであるが、親は、基本的には寛大に見守っている。

親もそこまでは言わない。父が酔っぱらったときに、ちょっと。母もたまには、「早くしなさい」ぐらいは言うけど。(全体としては、理解のある家族っていう感じですね。)理解のある家庭ですね。(でも、心配していることはよくわかるから、伝わってきている?)そうですね。(お姉さんとかから、何か言われたい?)すごいですよ。特に上の姉がすごいきつい性格なんで、すごい言われますね。下の姉にも何かちくちくは言われるけれども。(そうでしょうね。ずっと職場に入ってやってらっしゃるだろうから、やっぱり強い。やり続けられないと。それにお姉さんが、働けというのですね?)もちろん、働けて。(正社員に早くなって、早く大人になれみたいな。)そうですね。

<35em・25歳・大卒・男性>

<心の悩みと親子の葛藤>

(10df) は、弁護士になる夢をもって法学部に入ったが、勉強しない学生たちの雰囲気嫌気がさして退学し、心のバランスを崩して現在に至っている。下記のインタビューからは、多少過保護ぎみとはいえ、親の心労が読み取れる。

(20歳前後で大学辞めて、心のバランス崩して?)そうですね。いろんな所に行って、人と話して、一応、女の子だから危ないんです。親が心配するんです、変な男の人につけられたとか、実際にヤクザの人に目をつけられたりとか、別にだれかの所に泊まっているとかじゃなくて、目をつけられたとか、親はすごく心配だったんです。結構大変でしたね、何事もなくてよかったんです。

家出もしましたね。1日で見つかったんです。格好悪いって言われました。「20歳過ぎて、家出して1日で帰って来ないでよ」って。結局、いい子で来ちゃっているから、たばこくださいとか言って一番軽いのを買うんですよ。で、家出するんです。で、保護されて。(大学は

辞めず、そのまま籍だけ置いておくという事も?) 考えたんですけど、うちの場合、非情ですから、「お金を払わないよ、行かないんだったら」。そんなことはしてくれまし、習い事もさせてくれたんですが。(英語教室、専門学校も行き、海外に行く話もなくはなくて。しかし)「歳いくつ?」とか、資金の面とかでも大学に行っていないから行かせてあげようという気持ちがあったらしいんですけど。(両親のほうから?) でも、体の方が心配で。変なムシがついたら困るとか。

< 10df・28歳・大学中退・女性 >

(8 dm) は、大学工学部に進学するが勉強についていけず、中退した。その後専門学校へ入学するまでの期間アルバイトをするが、「面倒な人間関係を避けてきた」ためか、いろいろと失敗を重ね、大学進学を望んでいた父親との間に葛藤が生じる。

何ていい人なんだろう、見ず知らずの他人のことまで話しかけてくれてと思って泣きながら聞いていて、家に帰って、父がいたから、「こんなこと言ってくれる人がいるんだよ」って言ったら、「何だ人のうちのこと知らずに」って今度は逆に切れる、そこで責めて、「我慢が足りないとか、もうちょっとしっかりやれと言われるならいいけど、うちのことを知らないくせに」とかっていうことになって。「そんなにいろいろよく言ってくれた人がいたのに」と言っただけ。大学でも人を怒らせて、また人……。

< 8 dm・24歳・大学中退・男性 >

7. 家族状況を踏まえて何がいえるか?

7.1 まとめ

家族状況という切り口で、移行の危機に直面する若者の実態をみてきたわけだが、そこからいえることをまとめてみる。

中・高卒者と大卒者との間には違いがあるので、まず、それぞれの特徴を整理してみよう。若者にみられる一般的な傾向としては、成人期への移行のプロセスが長期化し、親への依存の時期が長くなっている。しかし、この調査の対象者のうち、中卒・高校中退、高卒者をみる限り、高学歴者と同じような意味で親への依存期が長期化しているとは必ずしもいえない。高校在学時にすでに親から小遣いをもらう段階を終了し、自分のアルバイト収入でまかなう者が少なくない。わずかとはいえ家計にお金を入っていたり、食べ物など基本的なものの購入を自力でやらざるをえない者すらいる。ひとたびアルバイトが始まると、親からの経済的自立の一步が始まり、後戻りすることはなくなる。

彼らは、離婚と再婚、病気、死別、借金、貧困などがかかえた複雑な家庭環境のなかでくらしていることからして、経済的に自立できること (= 親に頼らなくてよくなること) は、自分の尊厳を守り、悪条件から見を守るための最有力条件なのである。

ところが近年の問題は、自立への開始が早いにもかかわらず、不安定な雇用、少ない収入などに規定されて、親からの完全な自立を達成するのに長期間を要するばかりか、達成すること自体もおぼつかないような状況になっていることである。親の家から出て独立して暮ら

したいと願いながらも、収入が少なくて親の家を出られない者の方が圧倒的に多い。それゆえ当然、結婚して自分の家庭をもつメドが立たない者が少なくない。

<大都市の<中・高卒放任型家庭>にみられる特徴>

将来に対する期待水準は低く、ばくぜんとしたイメージしかもっていない。このようなタイプは、欧米諸国で指摘されているように、もっとも社会的排除に陥りやすい典型的タイプといえよう。家庭環境のなかに、職業生活への準備をさせる条件がないため、当座の現金が入ればそれでよいという意識をもってしまう。その点では、正規雇用よりアルバイトの方が合理的と考えるのである。

男性は、フリーターのままでは結婚できないと感じている。たとえフリーターを脱したとしても「妻子を養う」というような段階に達するとは信じていない。専業主婦をもつことは“夢”でしかないと認識している。結婚したら共働きを期待している。

一方、女性の考え方はきわめて現実的である。フリーターとは結婚できないとみている。彼女たちの評価基準は、「安定した収入があって、お金がないという苦勞をしないこと」である。職種は何でもかまわない。いずれにしても、一定の時間軸に添って生活設計があるという状態ではない。

親子の貧困の連鎖を断ち切るためには、彼ら・彼女らの生活の全体像に対応した支援が必要で、単に仕事を与えれば解決できるというものではないだろう。職業教育や訓練とならんで生活設計や生活経営に関する教育や情報提供が必要だろう。

<地方の<就職難に翻弄される家庭>にみられる特徴>

地域経済の衰退が中・高卒層の状態を悪化させている。若年者の雇用があった時代なら、当然仕事に就いて働いていたであろう高卒者が、中途半端な仕事と家庭と地域の限定された生活空間で暮している。大都市ほど小遣いを稼ぐ機会がないため自由になるお金も少ない。このことも行動範囲を制約することになっている。このように、働く場が十分でない地域では、職歴を積み、また社会人としての経験を積み重ねるべき年齢の若者が、社会的文化的に貧弱な環境に閉じ込められた状態に置かれてしまう。職域の拡大をはじめ、その他の分野においても、地元にとどまった若者の参加を促し、発達を保障する必要がある。

東北のケースは、地域経済の悪化の影響で、親たちの就業条件もよくない。勤め先の倒産、リストラ、減収などが家計を悪化させている。その結果、高卒後進学させる余裕がない。就職口がない場合でも、オールタナティブとして子どもに進学の道をとらせる経済的余裕がない。職業的知識やスキルを引き上げるために学校へ行かせるだけの資力がないまま放置せざるをえない状況がある。関西や首都圏と比べ、高校生のアルバイト機会は限られているうえに、高校生のアルバイトは大都市ほど一般的ではなく、高校は原則として禁止している。そのため、関西のように、早期に親から経済的に自立するという動きはみられない。

東北地方の場合は、子どもの進路に無関心というわけではないが、学校での業績に期待をしているというわけでもない。地元で就職できればそれでよいという意識であるが、その就職口が乏しく、従来のような地元志向のライフスタイルを完結することが困難な実態がある。

<高学歴層の<期待はずれに直面する教育志向家庭>にみられる特徴>

関西、東北の中・高卒フリーター層と比較すると、首都圏高学歴フリーター・無業者層は、大学進学があたりまえの環境で育ってきたことに大きな違いがある。前者の親たちが、子どもの学業に対してほとんど無関心であったのに対して、ここでの親たちは教育に対する関心が高く、子どもにかかる期待が大きく、子どもに教育費をかけてきている。それゆえに、学校での失敗は、職業選択の過程にも負の影響を及ぼしがちである。また一方では、「やりたいこと重視」の子育てが、子どもの全能感を高め、夢と現実のギャップを拡大し、なかなか仕事に就く決心のできない若者を生み出している。

就職難に直面してフリーターにならざるを得なかった子どもに対して、一般的に親は気遣いをみせ、厳しい言動を抑制している。子どもは親に「もうしわけない」と感じ、「早く自立したい」とあせりを感じている。きょうだいともにフリーターの場合もある。これらの家庭での葛藤は軽視できないものがある。それが爆発するケースも予想できる。

就職難を乗り切るために、資格試験、専門学校、進路替えが試みられている。その過程で少なからず費用を捻出する必要があるが、この費用が出せるかどうかは、親の経済力にかかっている。しかし、その費用がはたして有効性のあるものかどうか不明のものも少なくない。かけた費用に対する効果という点からみて、無駄な金銭を使っているのではないかと疑わしい事例もある。

一方、首都圏では、子どもの教育に対する関心が高く、大学進学があたりまえの環境で育っている。進学が経済的に可能である点は関西・東北と大きな違いであるが、それでも教育費負担を乗り切るために、母親がパートで働くことは一般的である。アルバイトは大学に入ってから開始されているが、その収入は小遣い源として不可欠となっている。就職難に直面して、さらに職業能力を高めるために、専門学校等に行って資格をとろうとする傾向も強く、親がかり期間はますます長期化している。学校から仕事へのすみやかな移行ができれば何の問題もなかったはずの高学歴家庭でも、長期化する移行のために、家計は圧迫されているのである。

7.2 家族からのアプローチが必要

移行の危機にある若者を家族という面から分析した結果から、つぎの2点を指摘することができる。

<成長過程における家族への支援と介入>

移行の危機に直面している若者の経歴が示しているように、早い時期から家庭の問題を抱えてきたものが少なくない。親の離婚による家族の離散、親の失業・事業の失敗・事故・病気などが原因となった貧困、子どもに対する養育放棄に近い扱いが、学校でのドロップアウトの原因となり、希薄な職業意識からくる不安定就労の原因となり、さらに本人の精神的疾患をもたらしている。

このような状況からみて、若年者の就労問題は、家族からのアプローチが必要な問題であるともいうことができる。したがって、家族への経済的・非経済的支援、情報提供や相談の充実がなければならない。場合によっては、子どもの成長過程での早期の介入も必要であろう。換言すれば、家庭環境という面にフォーカスして、青少年・若者に対する、教育・労働・福祉・医療・文化その他の連携による包括的で全体論的（ホリスティック）アプローチとそれにもとづく政策と施策がなければならない。

<親・家族に代わる社会的支援>

社会階層の違いにかかわらず、フリーター期間が長くなるにしたがって、将来に対する悲観的意識が生まれる。彼らの低い所得水準では親との同居生活が30代に及ぶ可能性がある。もし一人暮らしをすれば、最低生活に近い状態になるだろう。自分自身の家庭をもつことも自明とはいえない状態にある。

これまで、日本は学校から仕事へのストレートな移行システムで成り立ってきたため、学校にも仕事にも、確実に所属しているとはいえない状態にある若者を支援する仕組みは極めて未発達であった。現状では、安定した職業に就くまでのプロセスが、本人と親の個人的責任と努力に委ねられているため、親に経済力と見識があればその援助によって若者は脱出できるだろうが、そうでない場合は、先の見えない迷路にはまり込んでしまっている。

こうした状況を打開するためには、学校や企業ではない公共的な支援システムを充実し、学校、家庭、企業と連携を取りながら、職につくための支援をしていく必要がある。さしあたり、再教育、職業訓練、相談、情報提供、奨学金や貸付制度の充実といったメニューが必要である。また、危機に直面している若者がかかえている複雑な諸問題に対する総合的な支援が必要と思われる。若年者雇用の創出はいうまでもない。また、年齢段階に応じた職業教育が、生活設計・生活経営教育と並行的に行われるべきである。

注

¹ 地域的にみると、関西は、親の離婚・再婚・死別のために欠損家族や複雑な構成の家族が多い。首都圏も、欠損家族を含んでいるが、そうでない家族の方が割合としては多い。東北は、欠損家

族はなく、むしろ祖父母を含む三世代家族が多い。

引用文献・参考文献

苅谷剛彦 (1995) 『大衆教育社会のゆくえ』 中公新書

小杉礼子編 (2002) 『自由の代償/フリーター』 日本労働研究機構

ジル・ジョーンズ・クレア・ウォレス著、宮本みち子監訳、鈴木宏訳 (1996) 『若者はなぜ大人になれないのか』 新評論

Gill Jones (2002) *The Youth Divide*, Joseph Rowntree, Foundation.

樋田大二郎、耳塚寛明、岩木秀夫、苅谷剛彦編著 (2000) 『高校生文化と進路形成の変容』 学事出版

宮本みち子 (2004) 『ポスト青年期と親子戦略』 勁草書房

長須正明編 (2001) 『フリーター』 学習研究社

斎藤貴男 (2000) 『機会不平等』 文藝春秋

佐藤俊樹 (2000) 『不平等社会日本 さようなら総中流』 中公新書

橘木俊詔 (1998) 『日本の経済格差』 岩波書店

橘木俊詔編著 (2004) 『封印される不平等』 東洋経済新報社

第5章 あらたな就業支援の現実と課題

本章はジョブカフェ・若者支援機関の訪問調査をふまえ、現在の若者支援における現実と課題について明らかにする。第1節では、支援機関に共通して見出される特徴と課題について指摘する。続く第2節では、若者支援の実践者の立場から現状と問題点について論じる。

1. 若者支援機関の現状と抱える課題 支援機関へのインタビューより

本節では若者支援機関にご協力頂き実施したインタビュー記録から、支援機関の現状と課題を整理する。お忙しい中ご協力下さった支援機関の方に心からお礼申し上げたい。支援機関の詳しいインタビュー記録は巻末に資料としてまとめられているが、図表 5-1 に主な項目を抜き出して示した。項目ごとについて見出される特徴を以下に指摘する。なおインタビュー時間が限られていたために、それぞれの支援機関についてすべての項目を網羅的に把握しているわけではないことをお断りしておく。

1.1 主な目的と支援内容

ジョブカフェ・キャリアセンターの支援の主な目的は、フリーターや失業者・無業者が安定した雇用に至ることである。他方で、フリーターにまで至っていない若者に対して、人間関係作りからの支援（A´ワーク創造館）や、共同生活により規律や生活習慣を身につけ、社会の一員として生きていくことを目的にしている支援（社団法人沖縄産業開発青年協会）も実施されており、効果を上げている。

また「若者による若者のための支援」（群馬）、「同世代による同世代の支援」（沖縄）は、若者が利用しやすい支援の策定に役立つだけでなく、支援側の若者にとっても、経験をつみ自信を持つ重要な機会となっている。

1.2 相談担当者

ジョブカフェ・キャリアセンターは様々な支援を提供しているが、カウンセリングが支援の中心となっている機関が多く、相談担当者の資質が問われるところである。

これまで若者に特化した相談はそれほど普及していなかったため、相談担当者は様々な背景を持っていることが多い。そのため多くの支援機関は、相談担当者の資質向上に力を入れている。

支援機関が行っている資質向上の試みとしては、スーパーバイザー・カウンセリング統括など、カウンセラーに対してアドバイスをする指導者の設定、情報交換・共有のための会議やケース会議の実施などがある。また研修期間を設けている機関もあった。

相談の際には、同じ相談担当者が継続して相談を受ける相談担当制をとったり、就職後のアフターフォローを試みている支援機関も見られた。

図表 II-5-1 若者支援機関の現状と課題(その1)

	ジョブカフェ北海道	青森県若年者就職支援センター (ジョブカフェあおもり)	岩手県若年者就職支援センター (ジョブカフェいわて)
主目的と支援内容	<p>正規の職業に就くことを希望しているフリーター、若年無業者等に対し、職業カウンセリングから適職へのマッチングまでの就職支援サービスを、ワンストップで総合的に提供し、若年者の就職を促進することを目的としている。キャリア・カウンセリング、ジョブルートマップの作成、求人情報データベース、学校派遣カウンセリング、セミナーの開催などが支援の中心である。地方拠点を5カ所設置している。</p>	<p>産業振興による雇用の創出により若年失業者の減少を図るとともに、増加しているフリーター・無業者・若年失業者等に対する相談、能力開発、就職支援の強化、中・高校生、大学生等の職業観形成による適性に合った雇用の促進を図ることを目的としている。図書・ビデオ閲覧、職業パーチャル体験、学校機関への出張サービス、サテライトスポットシステム(テレビキャリアカウンセリング)、各種セミナー、ハローワークと連携した進路未決定である若者へのダイレクトメールなどを実施している。</p>	<p>県の「若年者の雇用対策」の方針のもと、ジョブカフェは①個人が自立してよりよく生きてゆくための支援、②主役はあくまで利用者である、③キャリアカウンセラーは伴走者(側面から支える人)である、④守秘義務を含め利用者の安心を重視、の4点を基本方針にしている。 来所者に直接的に提供するサービスとしては、カウンセリング、情報検索・閲覧、セミナーの開催、e-ラーニング、適性指導等がある。特にキャリアカウンセリング事業に力を入れている。</p>
相談担当者	<p>既存のキャリアカウンセラーと就職支援アドバイザー養成講座修了者から採用。アドバイザー育成システムとして、新人アドバイザーにはスーパーバイザーを設定し、随時適切なアドバイスをしている。その他、2ヶ月に一度の各アドバイザーと総括責任者との個人面談、情報の共有システム、1ヶ月に一度のアドバイザー全体会議の開催、アドバイザー向け勉強会や意見交換会、日報やNOTEの提出、セミナー終了時のアンケート内容のチェックを実施している。</p>	<p>アドバイザーは全体的に経験のある者を揃えており、中高年者が多くなっている。</p>	<p>カウンセラーの主な仕事はキャリア・カウンセリングだが、セミナー講師、事務処理と、そのほか受付、適性検査、e-ラーニング学習支援の業務も行う。カウンセラーの育成として、情報交換会・事例検討会の実施、定期的なスーパービジョンを実施し、個人単位で外部研修・スクーリング参加を支援している。</p>
他の機関との連携	<p>2005年1月現在、札幌学生職業センターはヤングハローワーク札幌と呼称を変更し、対象者層もジョブカフェに合わせるなど急速にジョブカフェ北海道との連携を深めている。</p>	<p>「ジョブカフェあおもり運営協議会」を産業団体、教育機関、行政等の参加により設立し、連携を強化している。また、県内の高等学校、大学等を職員が直接訪問し、ジョブカフェの周知と利用促進を図っている。さらに、併設されている「ハローワークヤングプラザ」との連携を図るため、月初めにジョブカフェ職員とハローワーク職員による打合せ会議を開催し、事業の進捗状況等について随時情報交換をしている。</p>	<p>同じビル内にヤングハローワーク、学生職業相談室を設置し、定期的な打ち合わせ会の開催、研修を共催などを行っている。雇用・能力開発機構との連携としてはアドバイザーをカウンセラーとして受け入れている。</p>
今後の課題	<p>地方拠点の利用者の増加。メンタル面の問題を抱えた利用者への対応。他機関(ハローワーク等)、学校(高等学校)との連携関係は課題である。</p>	<p>遠隔地の若年者のためにサテライトスポットを設置したが、テレビ会議システムによる個人相談の利用状況は芳しくない。PR不足も否めないため、地元市の協力による広報や、新聞・ラジオ・タウン誌による周知を積極的に行うことが必要である。</p>	<p>ハローワークとの連携の在り方・利用者への相互活用(周知と情報の共有、フォローアップ、営業時間とシフト体制に合った全体ミーティング、研修、スキルアップの方法、エンドユーザーに影響を与える対象への周知手段などが課題。</p>

図表 II-5-1 若者支援機関の現状と課題（その2）

	みやぎ若年者就職支援センター (みやぎジョブカフェ)	群馬県若者就職支援センター	岐阜県人材チャレンジセンター (岐阜県版ジョブカフェ)
主目的と支援内容	ジョブカフェの事業は県の「緊急経済産業再生プラン」に位置づけられており、若者に支援をワンストップで提供するために設置された。利用者や就職者の数値目標を掲げている。支援内容は、相談業務・カウンセリング、インターンシップ、セミナー、職業訓練、若者への宣伝が中心である。宣伝チラシが入ったテッシュを若者が立ち寄りやすいコンビニなどに置いてもらっている。	若者NPO法人によって運営される「若者による、若者のためのワンストップセンター」である。カウンセリング・職業紹介などの専門的な支援は委託された民間会社が担当するが、受付・案内、ミニセミナーや広報は若者が行う。若者は月に1度アテンド会議を行い、提案や改善などのアイデアを職員に提出し、職員はそのアイデアをサービスに反映させていくようにしている。カウンセリング、職業紹介、ミニセミナー、就職支援情報の提供。サテライトでは、若者の起業支援や観光人材の育成を行なっている。	センターは県内5カ所に設置されている。デリバリー（就職セミナー（大学生）や大学、高校、専門学校などに出かけて行って、適性検査を交えた個別相談やセミナーなどを実施）、宣伝（チラシ、PRイベントの実施FMラジオの音楽番組を恒常的に持って宣伝）、定例セミナー、相談、独自の求人開拓、IT人材養成事業（研修期間は6ヶ月、カリキュラムも膨大なためハードな研修、修了者は必ず地元のIT企業に就職できるという雇用直結型）などを行っている。
相談担当者	カウンセラーは経験者が多くを占めている。基本的には継続して相談を受ける担当制をとっている。相談担当者は週に1度ケース会議を行っている。	カウンセリングを重視しており担当者制となっている。就職して定着するまで面倒を見ていくというきめ細かな支援となっているのが特徴であり、就職した若者にもはがきや電話などを使って、いつでも相談しに来てくださいというメッセージを送っている。	キャリアアドバイザーの職歴は様々で、塾の講師、美容師、転職歴が多い者など様々であり、事前に2週間ほど研修を受けている。キャリアアドバイザーのカウンセリングスキル向上のため、カウンセラー統括が教育を担当している。アドバイザー達は、毎朝ケース会議を開き、前日のカウンセリングやセミナーなどの振り返りを行っている。また、週に1回アドバイザー会議を開き、情報交換をしている。相談は担当制。
他の機関との連携	ハローワーク・学生職業センター・ヤングジョブスポットがフロアを共有している。1年に1度、各学校の就職担当者と連絡会議を行っている。	高校や大学・短大への出張セミナー、出前相談を実施している。また、ハローワークやNPO法人と連携して高校生キャリアガイダンスの実施などを予定している。	ハローワークは同じフロアにあり、受付はジョブカフェ1カ所である。ハローワークの支援が必要な場合は、直接キャリアアドバイザーが若者を連れて行ったりする。毎月定例ミーティングを開催し情報を共有している。
今後の課題	土曜日については、就職斡旋ができないため、相談業務だけになっている。うつなど、心の問題の場合にどこまで対応していくのか、また保護者の問題に行政としてどこまで立ち入ってよいのか悩む。ソーシャルワーカーに近い役割を担う分野との連携が必要なのではないかと感じている。スタッフの養成については、なかなか時間が取れないが、今後は研修を強化していきたい。	仕事をどんどん紹介するのではなく、丁寧に相談を行っているが、なかなか就職者の数字には現れにくいのがジレンマである。黙っていてもセンターに来られる人だけではなく、本当に来られない人をどうやって呼び込むか課題。また若者に求人開拓に同行してもらい、いずれは自立してもらうことも考えている。若者が求人開拓することによって、コミュニケーション能力が身に付いたり、直接、人事担当の人と話すことができ自己反省もできるのではないかと考えている。	民間で効率的に集客したり、就職者の数字をあげようと思うと、集客や就職が困難な層へのアプローチが後回しになりやすいのがジレンマである。単年度評価だと数字に縛られてしまう傾向がある。認知度を高めていくことも課題となっている。保護者に押されてやってくる若者も多いので、保護者向けにもアピールしていくことを考えている。

図表Ⅱ-5-1 若者支援機関の現状と課題（その3）

	A ワーク創造館 財団法人大阪生涯職業教育振興協会	沖縄県キャリアセンター	社団法人沖縄産業開発青年協会
主目的と支援内容	若者支援を前面に出して設立されたわけではないが、2000年頃から一部の講座に若者の割合が増加し、若者が抱える問題に対して手をさしのべる機関が少なかったことから、若者に対する支援にも力を入れるようになった。「体験！これから学級」（週1回2時間、3ヵ月間、コミュニケーション・仕事の探し方・社会人としての心構えなどを、講義とグループワークを通して実践的に学ぶ）、「スタディツアー・仕事さがしはじめ」（主に30歳以下の若者を対象、大阪市内にある様々な就業支援機関をナビゲーターと訪問して使い方を学ぶ）、職業相談・カウンセリング、各種スキルアップセミナー、委託訓練等を実施している。	自分でキャリアを考えられるように支援することが目的である。キャリアコーチ（カウンセリング）、セミナー、模擬面接、インターンシップ、就職活動スターターキット制作・配布、ジョブシャドウイング、ジョブクラブ、キャリアセンターコーナーなどがある。テレビ番組を活用した意識啓発（広報・離島）、携帯電話の画面のクリナーに連絡先を記したものを卒業時に配布、街頭でのビラまきも行っている。センターで提供するサービスの特徴として、来訪者に対するアテンドやセミナーの企画運営にも関わるジュニアナビゲーター（主に3年生・4年生の内定者）を置いている。もともとはキャリアセンターの利用者で、内定後役に立ちたいと来てくれた若者が発端だったが、ボランティアバイトというかたちでお願いし、同世代による同世代の支援を目指している。	県の諸施策を基に有能な青年技術者の養成と青少年の健全育成を図り、もって県経済の発展に寄与することを目的としている。全寮制共同生活（訓練期間6ヶ月）を通じた規律訓練と就労支援、学習指導を入隊者に提供している。また、厳しい訓練生活の間にスポーツやレクリエーション、特別講話等も行っている。青年隊は共同生活を通じた規律訓練、機械技術訓練及び農畜産実習を教育方針とし、「職」に直結する能力や技術だけではなく、社会の一員として生きていくための基礎作りを行う。また、この施設の大きな特徴として、半年の訓練期間に多くの資格・免許が取得できることである。
相談担当者	専門相談員を置いており、職業訓練と相談の相互効果を高めている。講座の担当者は、現在活躍している外部講師をお願いしている。	キャリアカウンセラー等の認定資格はまだ沖縄にあまり入ってきていないため有資格者のキャリアカウンセラー等は含まれていない。	職員の平均年齢は35歳前後で、一般からの募集と訓練を修了したものが中心となっている。技術指導・資格取得がメインのため、ある程度のスキルがなければ職員は務まらない。
他の機関との連携	中間支援的な役割を重視しているため、行政、民間とも連携。パンフレットを双方の窓口においてもらったり、公的支援機関からの若者の紹介があったりする。	他のキャリアセンターと業務内容について情報交換している。これまで行われてきた事業の見直しもしているが、他団体で問題なく実施されているものについては任せている。	訓練上の連携はないが、入隊希望者募集や修了者の進路指導に関していうと、各市町村、ハローワーク、中学・高校の進路指導担当教員などと連携をとっている。
今後の課題	講座終了後、若者に対して組織的に複数の窓口で関わっていくことが必要なのではないかと感じている。それぞれの機関が持っている得意な分野・現場を生かして連携がとれ、支援者同士で情報交換できるような事業のスキームを作ることが望まれる。	設置されている建物の都合上、センターの開所時間が制限されており、土日も休みとなっている。今後は場所を商業施設に移して時間を延長し、土日も開けたい。	資金の問題がある。設立当初、県からの予算補助は年間運営費の80%強であったものが、年を追うごとに減少し、現在では約20%となっている。また施設は老朽化し、住居空間も決してよいとはいえない状況である。さらに就労を希望する卒業生の仕事、景気後退や公共事業削減などにより確保できなくなっている。

1.3 他の機関との連携

支援機関の連携としては、相談から職業訓練・就職斡旋まで一つの場所で受けられる、ワンストップセンター化が進められていた。また学校に出向いて行ってセミナーや就職相談などを行っている支援機関もいくつか見られた。

このように支援機関側の連携は進んでいるものの、「支援を利用する若者」についての連携は進んでいない。例えば、メンタルな問題を抱える若者が一般の支援機関に来た場合、専門家ではないので適切な対応は難しいとの声が聞かれた。さらに移行の起点であり、すべての若者が関わる学校との連携はあまりすすんでいるとは言えなかった。

青森では高校から支援機関に進路未決定者の情報が寄せられていたが、ほかの地域では若者に関する情報共有はすすめられていない。また在学中より学校（特に高校）から地域の支援機関という道筋を若者に示すことは、若者への広報・宣伝の効果を高めることになる。卒業時に連絡先を入れたグッズを配布している沖縄の試みはユニークである。

1.4 今後の課題

支援機関から述べられた課題は、主に5点に集約された。

第一に、利用者の数値目標を達成しようとすることによる問題が挙げられた。数字を達成しようとするあまり、支援の対象者が就職しやすい若者に集中しがちであったり、支援内容が不十分になりがちであることが共通して指摘された。

第二に、若者に利用してもらいやすい開所時間や場所の問題を訴える支援機関は少なくなかった。場所は繁華街で、土日・夜まで支援機関を開所したいとの希望が多かった。

第三に、どの支援機関も苦慮し力を入れているのが、より多くの若者に支援を利用してもらうための広報・宣伝である。TV やラジオによる宣伝、居酒屋やコンビニなどにチラシやティッシュを置いてもらうなど、様々な試みがなされていた。

第四に、メンタルな問題など、就業に限らない悩みを抱えた若者への支援も課題として見えてきた。精神的な問題を抱えた若者には専門家が必要であるが、通常の支援機関にはこうした専門家は置かれていない。

第五に、他機関との連携は今後深めていきたいという回答が多く、特に学校との連携は模索されていた。

こうした課題に対しては、次のような対応が考えられる。

まず数値目標を設定する場合には若者を類型化し、それぞれのタイプの若者についてそれぞれの目標を設定するような配慮も必要であろう。支援機関の設置や開所時間については、支援機関の希望をできるだけ生かすための検討が求められる。

また、より多くの若者に支援を利用してもらうための広報や宣伝、メンタルな問題を抱えた若者への対応などは、単独の若者支援機関の努力では解決しない問題である。若者がどこかの支援機関を訪れば、適切な支援機関を利用できるような仕組みづくりをすすめていくことが求められる。学校も含めて、若者に関わる様々な機関と円滑な連携がとれること、すなわち情報共有のための支援機関の間のネットワークの形成は急務であると言えよう。

2. 実践者から見た若者支援の現状と課題

2.1 分類化される若年層

就業支援のターゲットとして、「フリーター」「ニート」「ひきこもり」という言葉で表される若者層がいる。それぞれの言葉には定義があり、現在ある状態・状況により若者は分類される。移行困難な若者の就業を支援する場合、個別名称によるカテゴライズが必ずしも重要であるとは限らないが、近年では若者自身、その家族などが自らの状態を他者に伝える場合に、この個別名称を使用する傾向があるため、頻繁に使用される「フリーター」「ニート」「ひきこもり」という若者層を個別的に抑えておく必要がある。

フリーター

就業支援機関で相談をするフリーターには 職業確定型、 適職探し型、 正社員希求型の三つのタイプに大別できる。 の職業確定型は、やりたいことが明確であり、自分自身の就きたい職種・業種が固まっているタイプである。本人が望む業界になかなか内定が取れず、自らを見失いかけている若者が多い。一般にこのタイプは、目標に向かって積極的に活動できる土壌が整い、履歴書の作成方法や面接のノウハウを身に付けることをアドバイスされがちであるが、思った以上に目標に向かって前進していない場合が多い。希望する仕事と無関係なアルバイトに従事し、その仕事に就くために必要な知識や能力の開発に積極的でないケースも目立つ。なかには、やりたいと漠然と感じている仕事を周囲に伝えることで満足し、実はそのための準備をまったくしていないこともある。そのような若者に対しては、自己理解や自己分析、経験や体験を通じて自らが本当に希望する仕事の探索をサポートすること、まず何から始めればよいのかを一緒に考える専門家の存在が不可欠である。

の適職探し型では、相談内容のほとんどが「やりたいことがわからない」というものである。漠然とフリーター状態から抜け出したいと考えていながらも、「やりたいこと」と「やれること」のギャップで悩んでいたりと、実際に就業することに対して本人の気持ちが整理できていなかったりする。このタイプも自分がこれまで何をしてきたのか、どうしていききたいのかなど、仕事そのものだけではなく、人生をトータルに考えた上での相談が必要であり、できる限り、頭の中で考えることだけに執着させず、何らかの職業体験を繰り返しながら就業への意識の啓発や整理を行っていくことが求められる。

正社員という状態を確保すること自体が目的となって相談に訪れる の正社員希求型は、フリーター状態にある自分に対し「漠然とした不安」を抱え、「親に言われた」「年齢的にしっかりしたい」など周囲からのプレッシャーから、“なんとなく”正社員にならなければならないと考えていることが多い。会話の中では、「正社員であれば何でもいい」という言葉が目立つが、自宅付近であること、福利厚生がしっかりしていること、ボーナスが何か月分あることなど、条件面を比較的重視することがあり、どのような形でも正社員という想いと現実の求人条件の狭間で苦しんでいることが少なくない。このタイプで難しいのは、本人の就

業価値観に保護者や周囲の人間の希望・プレッシャーが混在していることが多く、それを整理し、次につなげていかなければならない。

フリーターの場合、相談現場には9割方本人が自発的に足を運ぶが、最近では保護者に付き添われることも目にする。保護者同伴での相談は、一方的に保護者が子どもの将来についての所見を述べることも多く、保護者と本人を分けて相談を受けることが望ましい。

ひきこもり

フリーターの就業支援に社会が焦点を当てて一方で、自宅から外出することなく、アルバイトにも従事していない（できない）「ひきこもり」という移行困難な若者層にも就業支援の必要性が訴えられている。厚生労働省ではひきこもりを「さまざまな要因によって社会的な参加の場がせばまり、就労や就学などの自宅以外での生活の場が長期にわたって失われている状態」と定義している。自分の部屋、または自宅にこもり、外出は深夜のコンビニやビデオショップなど、あまり他者と関わることがない場所に限定される若者である。現在、社会との関わりをほとんど持たないひきこもり層への支援の大部分は、民間団体やNPOがその役割を果たしている。しかし、実際の支援者の大半はひきこもりの若者が社会性を身につけ、社会に参画していくことをサポートしていく支援プログラムに特化しており、就業支援にまでプログラムを拡大しているところは非常に少ない。そのため、もともとひきこもり状態であった若者が支援プログラムによって社会参加（ボランティアなど）が可能になりながらも、就業先を獲得することができずにいる。その層が高齢化し、30代のひきこもり、元ひきこもりが加速度的に増加している。さらにこの問題を困難にしていくのは、事実として30代の働いた経験を持たない若者を理解し、就業の門戸を開放している職場がほとんどないということである。

ひきこもりであった若者の相談は必ずしも就業に特化しない。「対人不安」や「コミュニケーション」に悩みを抱えているケースがかなり多く、長期に渡ってわたって他者と関わりがない場合には、キャリア相談ではなく心理的なカウンセリング（メンタルヘルス）や治療が必要となることもある。

相談現場においては、ひきこもりの若者が自ら訪れることは稀で、ほとんどの場合が保護者（特に母親）のみ、または保護者が本人を連れてくる。保護者だけが相談に足を運ぶ場合でも、保護者と若者本人の間にコミュニケーションが成立しているときには、間接的に若者本人の状況を聞き取ることができるが、コミュニケーションが成立していないときなどは本人が何を考え、どのような支援を希望しているのかなど、基本的な情報すら獲得することは困難である。

ニート（NEET）

自宅にひきこもり続けているわけではないが、就業状態になく、それに向けた訓練を行っ

ていない。さらに、教育機関に所属してもいない若者を「ニート」と呼ぶ。日本における明確な定義はないが、フリーターとひきこもりの中間層としてイメージされることが多い。現在、このニート層に対する就業支援が注目され、「地域」や「ネットワーク」「個別対応」がキーワードになっている。今後、日本の若年就業支援において取り組まれていく若者層であろう。

2.2 若年就業支援 - 行政の取り組み -

公的な就業支援機関として最も認知度が高いのが公共職業安定所（ハローワーク）である。近年では、ヤングハローワーク、ヤングジョブスポット、ジョブカフェなど、若者向けの就業支援機関が全国の都市部を中心に設立されている。これまで行政主導で企画運営されてきたが、徐々に若者支援のノウハウを持つ民間企業や NPO との連携も見られるようになった。それぞれの機能や役割は明確に定義されているわけではないが、若年就業に取り組む団体や個人、NPO などが本格的に連携する場合の情報集積・情報発信の機能が期待される。

2.2.1 ヤングハローワーク

ハローワークは中高年層が利用する職業紹介所のイメージが若者の中には強い。父親が以前一生懸命に通っていたという話も最近では少なくない。実際にハローワークに足を運んでも、その若者たちにとって近づきがたい雰囲気によって圧倒されてしまい登録をしなかったり、再利用を躊躇してしまったりする若者が多い。そのような状況の中、求職者に対してのサービス内容はほぼ同様ながら、若者が活用しやすいハローワークとして設置されたのがヤングハローワークである。その設置場所も若者が集う賑やかな都市部が多く、室内の雰囲気も若者向けにアレンジされている。また、雰囲気だけではなく、各種事業の広報物も若者向けにデザインされ、何とか若者層に施設の所在を周知し、利用を促そうと工夫している。ヤングハローワークを活用する若者には正規職員として就職を希望する者、転職希望者が多く、就業に向けてのモチベーションが高い若者が比較的多い。

2.2.2 ヤングジョブスポット

「自分に向いている仕事が見つからない」、「適職を見つけたい」、「世の中にどのような仕事があるのか知りたい」など、職業社会に入る準備段階、つまり移行段階の若者を支援するのがヤングジョブスポットである。独立行政法人雇用・能力開発機構の各都道府県センターが運営にあたるが、スタッフ体制やサービス内容は各センターに一任されるため、全国各地（16ヶ所）のヤングジョブスポットで提供されるサービスはさまざまである。センター独自に事業の企画運営に取り組む場所から、民間団体や NPO と協働で就業支援を展開するところ、企画運営の大部分を NPO などに委託する場所まで幅広い。ハローワーク併設型ではない施設では職業紹介機能がないため、近隣のヤングハローワークと連携し、若者を誘導させ

るよう意識的に役割分担をしている。

ヤングジョブスポットに集まる若者層は、就業に向けた自己理解、職業的視野の拡大、自分の方向性の決定などを目的に同施設を利用する。また、そのような若者を迎え入れる側（支援者）にも新しい動きが出てきた。ヤングジョブスポット千葉 WAIWAI（千葉県）、ヤングジョブスポットよこはま（神奈川県）、ヤングジョブスポットきょうと（京都府）、しごとふれあい広場梅田（大阪府）などでは、若者就業支援の現場に若いスタッフを積極的に起用し、若者に対してどのようなサービスが望まれているのか、どのようなサービスが有効であるのかなど、利用者とスタッフの同世代感覚を活かした企画運営を行っている。この世代感覚は「集客」「満足度」などに一定の成果を挙げている。ただし、若者の感覚だけでは職業社会の厳しさなどを伝えることが難しいため、「大人」の存在と役割も不可欠であるため、若者を中心に年齢幅のある世代をスタッフに揃えている。

2.2.3 ジョブカフェ

就業に関する若者の悩みを整理し、支援する。また、就業支援に留まらず、若者が抱える多様な困難に柔軟に対応するワンストップサービスセンターとして全国に設置されたのがジョブカフェである。内閣府、経済産業省、厚生労働省、文部科学省の四省庁が横断的に事業展開をし、各都道府県を運営主体に民間企業などとの連携により就業支援サービスを提供している。

各ジョブカフェをみると、国の新規事業として新しい支援方法で周知活動に取り組んでいるところも目立つ。情報宣伝では若者の大半が利用している携帯電話で閲覧できる携帯サイトの構築、ラジオやテレビを使った宣伝から、高校や大学、各種専門学校への出張キャリアカウンセリングなども行っている。従来の「利用者待ち」のスタイルから脱却し、積極的に外側へ向かって活動している。その他、パソコン習得に民間企業のノウハウを活かしたeラーニングの導入やインターンシップを導入しているところもある。ジョブカフェあおもりでは支援対象地域が広範囲であるため、雪による交通網の停止や交通費がかかる遠方の若者にも負担なくキャリアカウンセラーと連絡がとれるよう、県内数ヶ所にテレビ電話ブースを設置している。また、県庁・ハローワーク・県内高校と連携し、高卒時に進路未決定であった若者に対しジョブカフェの各種事業における情報を直接届けるなど、これまでにない取り組みに着手している。

現場支援者の熱意もあり、これまで以上に民間企業との協働、施設内の雰囲気作り、情報宣伝方法、プログラム内容など、非常に工夫を凝らした取り組みがなされている。現在までのところ、行政同士のネットワークを構築しつつあるジョブカフェは多いが、移行困難な若者と直接関わる民間団体や、労働市場に参入することに積極的になれない若者と関わるNPOなどとの連携がまだ希薄である。今後、このような団体とより密接な連携の仕組みを作り、ジョブカフェという支援機関にこれまで来られなかった若者層のすくい上げと支援を

期待する。

2.3 若年就業支援 - その他の取り組み -

若年就業支援に行政が大規模な予算を組み上げたことで、これまで就業の意欲がありながらも相談する場所を知らなかった、既存の支援機関（ハローワークなど）に足を運ぶことをためらっていた若者に支援の手が届くようになった。フリーター層を中心とした不安定な働き方からより安定した働き方へ転換することを希望する若者に門戸を開いたことで、多くの若者が職業社会に移行できた。しかしながら、そのような機関や施設を知る情報手段を持たない若者、その存在を知りながらも足を運べない若者への支援は依然として民間団体やNPO（以下、NPO）が担っている現状を見過ごしてはならない。

NPOの支援者たちは工夫を重ね、移行困難な若者に対し社会参加と就業への支援プログラムを試行錯誤して考えてきた。対人不安を抱える若者には「居場所」を作り、教育機関に適應できない若者には「フリースクール」、その他、社会に参加できない、就業へのモチベーションを持ちきれない若者には就業体験や研修を行ってきた。特にひきこもりやニートの若者を職業社会に移行させるための支援は長期継続的に取り組むことが求められ、日々のサポートの中で社会性を養い、人間力の土台を作ってきた。成果の出づらいため職員が疲弊し、資金難から事業継続を断念するNPOも多い。しかしながら、最近ではこれまでに蓄積したノウハウや実績をベースに行政や企業と連携し、より安定したサポート、より多くの若者の受け入れを可能にしたNPOも出現してきた。ここでは、行政や企業との協働に成果を挙げてきたNPOの持つ、独自のシステムや取り組みに注目していく。

2.3.1 社団法人 沖縄産業開発青年協会（青年隊）

社団法人沖縄産業開発青年協会（沖縄県国頭郡東村）では、共同生活を通じた規律訓練と就労支援、学習指導を行っている。全寮制であり、その訓練機関を6ヶ月と限定している。訓練期間中に機械技術訓練及び農畜産実習を集中的に行う。参加資格は「義務教育を終了した15歳から27歳までの健康な男子」とし、参加希望者を断ることはほとんどない。また、県外からの参加も可能である。参加希望をしてくる若者には、中学卒業後に進学も就職もしなかった者、高校入学はしたものの中途退学してしまった者が多い。

国から借り受けている70ヘクタール（20万坪）の土地を利用し、農業畜産訓練では実地研修に取り組む中で、個人の能力、技術、知識を習得していく。若者を惹きつける独自の支援方法として、6ヶ月の訓練終了後に、機械技術系資格10種を獲得できることが挙げられる。その資格とは以下のものである。

大型特殊自動車免許

車輛系建設機械運転技能講習修了証

ガス溶接技能講習終了証

アーク溶接特別教育講習終了証
玉掛技能講習終了証
小型移動式クレーン運転技能終了証
フォークリフト運転技能講習終了証
ローラー特別教育講習終了証
草刈機
チェーンソ

沖縄という建設事業が非常に多い地域において、上記の資格は「職」を獲得する上で大きなスキルとして認められ、また、広大な土地を利用した実地研修により、雇用者は即戦力とみなして採用するという。建設産業での就業を希望する若者にとって、6ヶ月という期間は短くも長くもないという点で利用を決意しやすいだけでなく、実地研修による「経験の獲得」は、職業社会へ移行していくための大きな自信となる。

2.3.2 NPO 法人 青少年自立援助センター

NPO 法人青少年自立援助センター（東京都福生市）は、不登校やひきこもりの若者を中心に宿泊型で就労支援を行う非営利団体である。そのキャリアは約30年、これまで多くの若者を社会に送り出している。移行困難な若者の就業支援として特に成果を挙げているのが「コミュニティーアンクルプログラム（以下、CUP）」と呼ばれる就労支援システムである。

これは地域で自営業や中小企業を営むアンクルと呼ばれる受け入れ主に若者を預け、知識や技術の習得をするシステムであるが、自営業者や中小企業がこれまで社会参加を長期にわたってしていなかった若者を受け入れることは現実的に難しい。そこには経済的な理由と人的な理由が立ちあがるからである。そこで CUP に参加する若者はアンクルに授業料を支払い、研修（専門学校的期間）を受ける。アンクルの負担にならないレベルの知識や技術を習得した場合には無償の研修（インターンシップ的期間）に移行する。その後、アルバイトや就労へとステップアップしていくのである。

アンクルと若者をつなぐのがユースコーディネーター（以下、YC）である。YC は若者とアンクル両者の間でのコミュニケーションの架け橋になるだけでなく、離職しやすい若者の精神的なサポートの役割も担う。若者とどのようなコミュニケーションをとってよいのか戸惑うアンクル、自分の考えを直接伝えられない若者の双方のコミュニケーションが円滑になされるよう、絶えず両者と連絡を取り合い、コーディネートに努める。

この CUP について特筆する点は3つある。一つ目は、受け入れ主であるアンクルに授業料を払うことで時間的・人的コストを負担する仕組みである。例えば、一日の仕事で10,000円の収入を得るアンクルが、若者を受け入れることでその収入が7,000円になってしまうため、受け入れそのものが難しいとする。しかし、その差額の3,000円を若者が負担することでアンクルが若者を育てられる環境を作る。それによって、これまで培った知識や技術など

を後世に伝えていきたいと考えているアंकルがコスト負担なく若者を受け入れることができる。二つ目は、CUP を利用する若者の心的負担を下げつつ、目の前の目標に向かって行動しやすいことである。これまで働いた経験がない若者や自分に自信のない若者が、授業料を支払うことで「責任」の重圧から“ 心的に ” 解放される。最初のハードルを低めに設定できることで、「まずチャレンジ」できる環境がこのシステムにはある。最後は、研修を順調に進めてきた若者をアंकルがアルバイトとして採用したり、正規に雇用したりすることが難しい場合、アंकルは研修を終えた若者に知識・技術習得証を発行する。それによって、次のリクルート活動に活用できるようにする制度である。若者にとってこの習得証は、自分がアंकルの下で培ったキャリアを証明するパスポートともいうべき精神的な“ お守り ” として、習得証以上の心的効果をもたらしている。

2.3.3 寄宿生活塾 はじめ塾

若者に親元から離れた共同生活を経験させることで、自立・自律した人間力を高める活動を70余年間続けてきたのが寄宿生活塾はじめ塾（神奈川県小田原市）である。バーチャルな生活に片寄りがちな現代人（子どもたち）に、自然や文化活動での実体験を行い、文武両道にバランスを持って生活することを目的としている。長年の歴史を有するはじめ塾は、地域の方々とのネットワークを有機的に機能させる、まさに地域に支えられ、地域の力で若者の育成に取り組んでいる寄宿塾である。寄宿生活をしている若者のほとんどは中学生から高校生年代の若者である。不登校経験者、ひきこもり経験者の若者もいるが、その大多数は子どもの成長を共同生活の中で培う方法に共感した保護者や若者自らが進んで寄宿を希望している。

地域力による若者育成が叫ばれる中、はじめ塾の実践はその最先端であるといつてよい。学校で過ごす時間以外のプログラムには、日本の伝統芸能を遊びながら学んだり、緑鮮やかな山中でログハウス建設や伐採を手伝ったり、近隣住民も参加する週末合宿（山の頂上に合宿用寄宿舎がある）で大人とコミュニケーションを取ったりと、異世代との出会いと関わりの機会が非常に豊富である。世代間のコミュニケーションが希薄になった現代において、中学・高校年代にさまざまな人間とふれあい、実体験を通じて多くを学ぶことは、若者の人間力を高めるだけでなく、将来における職業観、進路選択に大きな影響を与えている。はじめ塾の活動では、「地域と若者育成」の実践が高度に完成されている。

2.3.4 財団法人 大阪生涯職業教育振興協会（A'ワーク創造館）

職業に関する課題を抱えている方に職業教育を提供することを趣旨として、大阪府・大阪市・民間団体が出資して設立された。行政機関の中では珍しく労働と教育、福祉などのチャンネルを持ちながら運営している。パソコン講座を中心に半期ごとに100以上の講座を持っている。講座講師は実際に社会でその知識やスキルを活かして仕事をしている方で、プログ

ラムも仕事で使えるような内容を組み込んでいる。

その講座の一つに「スタディーツアー『仕事探しはじめ』」がある。対象者は「就職活動を始めようと思っている方、ハローワークなどを一度も利用したことのない方、仕事の相談・話をしてみたいと思っている方」とし、受講生がさまざまな就労支援情報の獲得し、自分なりの仕事探しができるように支援をする。受講生は20代前半の何から始めてよいのか分からないグループと20代後半の職業社会に対しブランクを持つグループ、10代後半に仕事探しまったくしたことがないグループとに分かれる傾向がある。申し込みは定員を超えるが、実際に講座が始まると体調を崩したり、連絡が取れなくなったりと不安定な生活・精神状況にある若者が多いという。特徴的なのは、「そんなことは常識」と考えられている「仕事の探し方」「ハローワークの活用方法」などをきっちりと学ぶことである。(講座に参加する)10代から20代の若者は、そもそも仕事の探し方を知らないことが多く、ハローワークの機能についても学んで驚くという形である。また、ハローワークの機能と所在地を教えるだけではなく、講座受講生全員で講師と共にハローワークに行き、担当者との面会をする。講師と担当者は事前に綿密な打ち合わせをしており、担当者の受講生に対するアプローチも、それぞれの個人に合わせた形を取る。

この「仕事探しはじめ」講座は行政サイドである財団法人が企画運営しているため、受講者のコスト負担が少なく済む。さらに、「常識」とされる既存の就業支援機関の機能や活用方法を伝えることは、その「常識」を持たない移行困難な若者層には大変貴重な情報である。2003年の成果として受講生16名中3人が就職し、残り13名中9名がアルバイトに従事するようになった。受講者の大半がアルバイト経験もない元ひきこもりの若者や現在、ニート状態にある若者だったことを考えると、この成果数値が示す効果性がいかに高いかが分かる。

2.4 移行困難な若者の共通点

2.1の分類化される若者層では、フリーター、ひきこもり、ニートと言葉でカテゴライズされる若者層に触れたが、実践現場で若者を支援する支援者にとって、その分類化は参考程度であろう。なぜなら、夢を実現させるための時間を確保するためにフリーターを選択する若者、正規雇用が獲得できず仕方なくフリーターをする若者、週一日程度のアルバイトでそれ以外の時間特に何もしていない若者など多様なフリーターが存在するからである。この多様性はひきこもりやニートにも見ることができる。2.1では、それぞれの若者を言葉で縦に切って述べたが、ここでは若者層を横に切ることで、移行困難な若者の共通点に触れていく。

2.4.1 働くことに希望が持てない

バブル期以前は、職業社会に対する明確なルートが(少なくとも大多数の若者には)存在した。よい学校、よい企業、幸せな家庭像がイメージしやすく、そのルートからはずれなければ、“それなりの”生活が約束されると考えられた。しかしながら、バブル崩壊とグロー

バル化による過酷な競争社会の到来により、企業は生き残りをかけた壮絶な戦いを日々送っている。労働市場に参画し、その競争の中で生き残るためには、自己研鑽によりエンブリヤビリティを高めることで自分という商品価値を実績と結果にリンクさせ続けなければならない。

社会の成熟により就業形態も多様になった。パートタイム、契約社員、派遣社員など、雇用する企業側の事情もあるが、自己のライフスタイルに合わせて就業形態を選択することもできるようになり、少しずつではあるが社会も若者が選択する就業形態に理解を示すように意識が変化してきている。

しかしながら、時代の推移と企業社会の変容によって、移行困難な若者は働くことに希望が持たなくなってしまっているのだ。既存のルートは消え、旧来の方法論では労働市場で生き残ることが難しい。この労働における大々的な変革の一方で、移行困難な若者が今も変えることができないのが「『働く』イメージ」である。そのイメージとは、

働く = サラリーマン = 過酷な就職活動 過酷な労働 絶望的な未来

働くということは企業に雇用されることであると移行困難な若者の多くが今も考えている。他の選択肢があることは知っている。しかし、「自分は普通に」の考えが強く、普通のイメージは明確な（であった）ルートに個人を固執させる。企業に採用されるには企業セミナーへの参加、希望者をふるい落とすための試験合格、何度も繰り返される面接を突破しなければならない。しかも、中卒、中途退学、留年経験という移行困難な若者に多いこれらの履歴は、企業採用現場において圧倒的に「不利」である（と思い込んでいる）。この移行における就職活動というハードルを前に立ち止まってしまう若者の思考は次のように展開される。

「仮に就職できたとする。しかし、保護者や知人を見ると、毎日スーツを着て満員電車で揺られ、箱（社屋）に入る生活を40年近く繰り返し続けることに疲弊し、絶望すらしている。確かにIT産業で若くして成功した人には憧れるし、海外で外国語を駆使して飛び周るのは尊敬できる。でも、あれは“一部の勝ち組”だけの話で、“普通”の自分には不可能で、努力でどうこうなるものではない。一生懸命に会社の発展のために貢献した結果として、テレビや新聞で報道されているように、会社都合でリストラされたり、過酷な仕事でうつ病になったりする。自殺している人も大勢いる。それなら会社員になっても将来はないだろう。“とりあえず”もう少し様子を見よう。」

この様子見の長期化が若者を職業社会からさらに遠ざける。この期間に自分らしい生き方（働き方）に出会い、既存ルートにとらわれない考え方・生き方に価値転換ができれば希望を失わずにいられるのだが、幼少期より自明のものとして頭にある「『働く』イメージ」がそれをさせないのである。また、多様な就業形態が社会より理解されるようにはなってきたが、それは社会から若者に対しての理解であり、若者にもっとも影響を与える保護者を中心

とした家族からの理解でないことは重要である。「今の若者が不況のあおりの中、いろいろな就業形態を取るのはいしょうがないのかもしれない。“ただ”、自分の子どもには安定した企業に入社してほしい、公務員になってほしい」という思いが家庭内で若者に向けられる。一番身近な大人である保護者（家族）からのこの発言は、職業社会への移行段階で立ち止まり、悩んでいる若者の視野を狭め、その行動をより一層鈍くさせる。

今、移行困難な若者は働くことに希望が持てないでいる。働くことと企業社会で雇用され続けることは等しくないという価値観を何らかの形で若者が持たない限り、移行段階で立ち止まってしまう若者に希望を与えることはできないだろう。

2.4.2 適職探し、やりたいこと探し

「フリーターとなり、さまざまな仕事を経験して自分のやりたいことを見つけたい」と若者はいう。「自分の適職が分かればすぐにでも就職したいんです。ただ、それが見つかるまでは今の生活をしたい。でもアルバイトをしている間にチャンスを逃すのは怖い」と、無業の若者は話す。いったい何人の大人が職業社会に移行する前から「やりたいこと」「適職」を理解した上で、現在の仕事にやりがいを感じているだろうか。

教育現場では、若者にさまざまな形でキャリア教育を行っている。それは決して悪いことではない。一部の若者は自分の将来に夢を持ち、それに向かって努力するモチベーションを高めるだろう。その一方で、必要以上に真剣に、そして真面目に将来を考えた結果として移行困難な若者層になってしまう若者も多数存在する。

若者が「やりたいこと」「適職」という言葉でイメージする仕事の数「1」である。自分にしかできない、やりがいを感じられる仕事は世界に一つで、それを見つけられれば幸せに人生を謳歌できると考える。それが見つからず、生活のために仕事をするのは不幸ですらあると思ひ込む。そもそも日本には30,000の職種があるといわれているが、自分にとって最高の仕事（イメージとして）1だとすると、それにたどり着く可能性は3万分の1である。この宝探しのような「やりたい仕事」至上論が社会から若者に向けられている。

ある年齢までは夢に向かって無我夢中に走ることはすばらしいことであり、目標を持つことで人は向上心を養う。しかし、職業社会への移行段階になり、これまで社会から教えられた「やりたい仕事」至上主義にとらわれ続け迷っていたり、やりたい仕事を発見しながらもその仕事に就けなかったりする若者が、それ以外の道に即座に方向転換することは容易ではない。そして、再度「やりたい仕事」「適職」を探すことからやり直さなければならないことで、移行困難な層となってしまうのである。そのパターンとしていくつかの例を挙げると、

ファッション業界で働きたい。昔から洋服が好きで、友達の服装にアドバイスをして喜ばれた。この楽しさを仕事にしたい。高校卒業後、服飾関係の専門学校に進学し、一生懸命勉強をした。就職活動は積極的に行い、何十社と応募した。しかし、ファッション業界の門戸は狭く、やる気や才能以上に、就業できる絶対数が限られている。

応募した企業からはすべて断られ、それ以外の道をいまさら選択できない。そして、立ち止まる。

高校生活の中でめぐり合った音楽活動に熱中し、大学に進学後も友達と組んだバンド活動を続けた。真剣にプロを目指すか、それが難しくても音楽関係の仕事、特にバンド活動に近い仕事に就きたいと考えている。保護者も高校時代から、「あなたがやりたいようにやりなさい。応援するから」と話してくれた。そんな保護者であるから、“世間”からは不安定とされる仕事を選択する自分を理解してくれると考えていた。大学3年の就職活動時期、保護者に将来の職業について相談をしてみると、高校時代とは一転、「そんな不安定な職ではなく、もっと安定した企業、できれば公務員になってほしい」との返事。昔は応援してくれていた保護者の発言が突然180度変わってしまう。不安定な業界だからこそ、一番の理解者（であると思っていた）からの反対は若者に絶望感を抱かせ、再び進路について考え直さなければならなくなってしまう。高校卒業後、順調に4年制大学に進学した。アルバイトとサークル活動に没頭し、進路選択にあたっては商社に興味を持った。貿易関係に希望を絞り込み、いくつかの企業に応募し、数社から内定をもらった。誰もが知る大企業の一員として、また、自分の希望であった貿易系商社での仕事。誰もがうらやむ“職業社会への移行”を遂げた。入社から2年、終電帰宅の毎日と人間関係の疲れ、自分がイメージした仕事とのギャップから生まれるストレスにより離職してしまう。次は企業社会と異なる場所で働くことを考えるが、就職という就業形態以外の情報がなく、自分に合う仕事、自分らしい生き方を見つけるまで貯金と少々のアルバイトで食いつなぐことを決める。それから半年が過ぎるが、いまだに適職と思われる仕事の発見には至っていない。

今、多くの移行困難な若者が「やりたい仕事」探しの迷路から出られず、且つ、生活のためだけの仕事に従事できないでいる。特に企業社会以外の働き方を模索する場合、保護者との価値観のバッティングもあり、なかなか良い相談者を見つけられずに苦しんでいる。この層に対しては、「就職」から「就労」「就業」へと価値観の展開を、実体験を通じて伝えることのできる支援者が必要である。多様化した職種の中で、移行困難な若者たちの価値観は変わらないでいる。これに対し社会は新しい支援方策を見つけなければならない。

2.4.3 根拠のない自信

自分の可能性や存在に自信を持つことのできない若者が増加している。ナンバーワンになることは難しい。才能や努力だけでは超えられない壁もある。かといって、他者にとって特別な存在、オンリーワンになることも容易ではない。「あなたはあなたらしく生きればいい」「もっと“自信”を持って」と励まされても、ない自信をあるものとして自覚することは困難であり、「あなたらしさ」「自信」という抽象的なメッセージの氾濫に、社会経験の乏しい

若者はよりいっそう混乱するのである。

逆説的になるが、その「自信」を持っている若者が移行困難な若者層には少なからず存在する。「いつかは何とかなるのではないか」「景気が良くなったら自分に仕事が周ってくるだろう」と、対外的には「自分に自信がない」と伝える一方で、心のどこかに「何とかなるだろう」という根拠のない自信を有している。もちろん、自覚的なケースと無自覚なケースはあるが、社会経験が少ない（時にはない）場合は職業社会の現実と乖離した状況で物事を考え、判断するようになる。生の情報に触れる機会がないことから、自らの考えを相対化できず、このような自己完結的な結論にたどり着く。その結果、移行段階で浮遊し続けてしまうケースがある。自信を持つことは悪いことではないが、この根拠のない自信を根拠あるものにしていくためにどのような支援をしていけばよいのかは、今後の若年就業における大きな課題の一つに位置づけられる。

2.4.4 移行困難な若者の高齢化 - 社会的孤立と家庭的孤立 -

20代は職業的キャリアを身につける上でもっとも重要な時期である。新規採用の上限年齢はほとんどの企業で27歳前後、それ以上の年齢には専門性が求められる。しかし、20代後半、30代になっても職業社会で要求されるキャリアを積み上げることができない若者たちの増加は一方で深刻だ。フリーターのようにアルバイトを通じて社会と関わり、賃金労働に従事する場合、アルバイト先に就業したり、他者との出会いのなかで動機付けられたり、チャンスにめぐり合ったりすることがある。しかし、移行困難な若者の多くは社会との関わりが少なく、社会と家庭の二側面から孤立状態に陥っている。

学校社会を終えた後、多くの若者は職業社会に移行していく。企業就職を果たした若者をモデルとする場合、就職後3年は休日や祝日に友人と関わる時間的余裕も体力もある。しかし、3年を過ぎると、転勤による地元離れや時間的余裕の減少、家庭を築くなど、友人と関わる時間が必然的に少なくなる。アルバイトを採用する会社では10代後半から20代前半の若者が多く、20代後半以降の若者は世代間ギャップによりコミュニケーションを取りづらくなる。友人との関わりが希薄になり、職場でも他者とのコミュニケーションが限定的になると、社会的な孤立が進む。また一方で、家庭内でも年下の兄弟、姉妹が就職したり、保護者の退職年齢が近づくなど、移行困難な若者は現在の状況に対してより大きなコンプレックスを抱えるようになる。だんだんと家庭内の居心地が悪くなり、家族とのコミュニケーションを避け、できる限り家族との共有時間を減らす方向で活動するようになってしまう。そうして社会的な孤立に加え、家庭的にも孤立してしまうのである。この「孤立」は若者を就業支援に関わる情報からも孤立させる。孤立してしまった若者をどのように社会と関わらせるのか、孤立する前に何か良い手を打つことはできるのか。この「脱孤立」に対する取り組みも忘れてはならない課題であろう。

2.4.5 こころのミスマッチ

アルバイトを始めるにせよ、正社員を目指すにせよ、仕事を獲得する過程には基本的に求人の発見、相手とのコンタクト、労働、継続の流れが必要である。の求人情報を探る段階で立ち止まる状態から、の就業しても継続することが難しいところまで、各段階でつまずき、職業社会に定着できない若者たちに対して、どのような就業支援が必要なのだろうか。

企業の新規採用抑制を中心とした求人件数の減少と、求人業種の偏りは景気の動向によって改善する余地はある。求人条件に値する資格やスキルが不足している場合には、能力開発の機会を提供することで条件に見合う人材への成長を促すことができる。しかし、「働く」ことの意味を探し立ち止まったり、職業社会への漠然とした不安感から、一步前に踏み出すことにためらいを覚えたりする若者たちには、求人件数の増加も能力開発も彼らが行動するためのモチベーションとリンクしづらい。働く意欲がありながらも、自己の内面で葛藤し、絶望感にとらわれてしまう「こころのミスマッチ」は、若者が職業社会に移行することを困難にさせる共通点の一つである。

この「こころのミスマッチ」は若者が職業社会に参入するにあたり、大きく足を引っ張る原因となる。非常にデリケートなもので、ハローワークでコンピューターによる求人検索をしているとき、面接に行くためにスーツに袖を通すとき、さらには会社で一息入れようとしたときなど、ふとした瞬間に、「現在ある自分」と「本来あるべき自分」の感覚にずれが生じるのである。そしてそこで立ち止まり、動けなくなってしまう。もちろん、これは若者に限ったことではないが、立ち止まり、そこから動けなくなるのは、最近の若者のほうが顕著なのではないだろうか。

2.5 若年就業支援の課題

学校と職業社会が密接にリンクしていたとき、若者の移行は非常にスムーズであった。学校を卒業したら「働く」という“当たり前”の考えも、若者を悩ませ、立ち止まらせないための防波堤の役割を果たしていた。しかし、時代の経過と共に、学校と職業社会の間に小さな隙間が生まれた。その隙間は社会変革の進行と共に広がり続け、現在では非常に大きな“空間”となっている。この移行空間に多くの若者が浮遊してしまっているのである。その数は少子化による若者人口の下降と比例しない。

行政や民間団体・NPO（以下、支援機関）の支援者は、これら浮遊する若者が何とか職業社会に移行し、定着できるよう支援の努力を継続している。新しい支援メニューの開発、キャリア相談の専門家要請、職業体験や職業訓練の提供など、若者が参加することで、意識が変化し、自信が獲得できるだろう有効な支援策を提案、提供したいと思っている。しかしながら、一部の支援機関を除いて、提供するプログラムに若者が参加してこない状況が見られる。大規模な予算、アクセスしやすい立地、若者向けの雰囲気、若者向けのネーミングや

チラシの作成など、若者の呼び込みに奔走している。もちろん、その成果は来場する若者の人数や就職率を上昇させているのであるが、移行困難な若者層をターゲットにする場合、彼らにどのように情報を届け、支援機関に足が向くようにしてもらうのか。「一度でも来てもらえれば」というのが支援機関の想いだろう。そこで、移行困難な若者層への課題として挙げられるのが「アウトリーチ」となる。学校卒業後、社会との接点をほとんど持たない若者に対していかに情報を届けるのか。今後、移行困難な若者への就業支援に社会が目を向けるとき、この課題の克服が最重要事項となるだろう。

では、移行困難な若者が集まっている支援機関はこの課題に対してどのように取り組んでいるのか。いくつかのリサーチを通じて、「アウトリーチ」の課題に対処しようとするとき、移行困難な若者への就業支援の課題が大部分網羅されることが分かった。その共通点として挙げられるのが

Target、 Attendance、 Distinction、 Network、 Personal Guidance

である。もちろん、この五つの要素が課題のすべてではないが、移行困難な若者が集まり、社会に参画したり、職業社会に移行したりするための支援に一定の成果を挙げている支援機関がバランスよく保持しているものである。

の Target とは、誰に対して（広義の）情報提供をしているのか、である。チラシを作成する、新聞に告知する、インターネットを活用するなど、利用する媒体は同様であるにも関わらず、アウトリーチの成果に差がつくのは、ターゲットを若者本人にしているのか、移行困難な若者の保護者（関係者）にしているかである。対人関係が苦手であったり、コミュニケーションに悩みを抱えていたりする若者が、支援機関の門を自らの意思で叩くには非常に強い力を必要とする。そもそも、自分から動き出すことが難しいからこそ移行困難に陥っているところへ、いかに情報を提供しようとも、その効果性は高くない。また、移行困難な若者を一番心配（場合によっては若者以上に）しているのは保護者である。彼らは情報を欲している。移行困難な若者の大多数は保護者と同居しているため、よい情報はすぐに子どもに伝えられる位置にいる。もっとも情報に対してアンテナを張り、その情報を伝達できるのは保護者である。場合によっては、保護者の促しによって（連れ添われて）、若者が支援機関を訪れることもある。そのような若者と関わる支援機関には、定期的な保護者のために集まりや、保護者向けの支援プログラムを持つところも少なくない。

情報を獲得した若者が自ら足を運ぶ、保護者が同伴して支援機関に来所することの他に、若者に意志がありながらも、一步が出ない場合がある。そのとき、 の Attendance 機能が絶対的に必要となる。要するに、来たいという思いがあっても、それができないようなら「こちらから会いに行く」「迎えに行く」ことができるかどうかである。これには非常に高度な専門スキルと経験が不可欠であるが、この課題を克服できない限り、情報は一方的に提供され続けるだけに留まるだろう。全国でもこの機能を持っているところは多くはないが、そのような支援機関のノウハウを共有することができれば、より多くの若者が支援を受けられ

るようになるだろう。

移行困難な若者の中にも、精神的に疲弊していたり、障害や病気を抱えていたりすることがある。 の Distinction とは、支援機関で「支援」を受けることが望ましい若者と治療機関で「治療」から始めることが望ましい若者をしっかり見極めることである。治療が最優先の若者が支援機関で支援を受けることは、本人にとって時間の浪費になるだけでなく、コスト的な負担もかけることになる。しかるべき治療を受ければ、医療機関の専門家から就業に向けた訓練や研修の許可が出るようになっている。若者が職業社会に移行していくルートは一つではなく、一見回り道に見えるものが近道の場合も多々ある。支援者がその見極めができない（できる方と関係性を持たない）ことで割を食うのは支援対象である若者自身となる。また、もう一つ見極めるべきことは、その支援機関で支援することで本人に効果が見込まれるかどうかである。つまり、一つの支援機関が千差万別の個性を持つ若者すべてを職業社会へ支援することは不可能である。これは の Network ともリンクすることであるが、支援機関が自らの支援プログラムによって支援可能な若者層をある程度明確にすることによって、そこにフィットしない若者を若者がフィットする他の支援機関に紹介することが求められる。成果をあげている支援機関は相互ネットワークが強固である。情報やノウハウの共有も高度なレベルで進んでいる。これは支援対象の若者をたらい回しにしないよう、時間とコストの負担を極力下げよう、半ば必然的に連携するようになったのである。信頼のおける他機関の紹介は、ネットワークが有機的に作用していなければできないものである。ここには行政や民間団体、NPO といった垣根がなく、支援者の意識一つで課題解決に前進することができる。

最後の Personal Guidance は、どこの支援機関でも理解されていることであるが、これだけ個性化した、多様化した若者層をマス型で支援することは不可能だということである。一人ひとりと向き合い、個別プログラムを作る。そこにはキャリアカウンセリングのような意識の部分と、体験や研修といった肉体的活動が相互に組み込まれていなければならない。一つの支援機関でこれを行うことは困難であっても、 の Network を構築することで、さまざまな支援機関が独自のノウハウを活かしながら一人の若者を育てていくことは可能である。

日本の就業支援、特に移行困難な若者への支援は大きな課題が山積している。これは今日明日で解決する問題ではないかもしれないが、社会全体が若者支援への理解を示し、同じ目的を持つ“大人”として、各課題の解決に取り組んでいくことが必要とされる。当分の間、支援機関、支援者は試行錯誤を繰り返すだろう。隣の支援者も同じ問題意識を共有しているかもしれない。そんなとき、一步踏み込んで会話ができれば、課題の一部が瞬く間に解決する可能性はある。今の若者は一步を踏み出すことに躊躇を感じるが、少なくとも支援機関、支援者は躊躇することなく前進をしていくべきである。

終章 若者就業支援の現状と課題

イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から

現代の日本において学校から職業生活へ入っていけない若者には多様な側面があった。しかし、抱える課題は学歴によって異なる部分が大きく、学歴別に整理することが支援を考えるうえで有効だと思われる。すなわち、高校中退あるいは高校卒業段階での就職に失敗したり早期退職した低学歴の者と、高等教育進学後にこうした問題に突き当たった高学歴の者を分けて背景や課題を理解することである。

高校卒業、高校中退、あるいは中学卒業で学校を離れた者では、一度も働いたことのない者や、辞めてから長期に無業のままの者が多い。大学や短大・専門学校を卒業した場合は、働いたことがあるケースが多いし、また辞めてからの無業期間も短い。

高等教育への進学を大きく左右するのは、親の家計状況である。そしてそれはまた、家庭の社会的・文化的資本の水準に直結する。

インタビュー調査から高卒・高校中退・中学卒業でニート状態の者の経歴をたどると、そもそも小学校・中学校の義務教育段階から、学校に適應しているわけでもなく、家庭で学習する習慣もない者が多かった。高校は「進学校」や「伝統のある職業高校」でなく、全入の「地域高校」や都市部では「課題集中校」に進学していた。そこである者は「楽しい（やりたいことをするという意味で）高校生活」を送り、ある者は小学校以来の「勉強嫌い」の生活を送る。いずれにしても「学校的価値」（＝社会で望ましいとされる価値あるいはエートス）を受け入れ、内在化することなく高校生活を送る。

高校在学中にアルバイトを始め、親から小遣いを貰わなくなるものは多い。経済的自立の第一歩であるが、不安定な雇用、少ない収入などに規定されて、親からの完全な自立を達成するのに長期間を要するばかりか、達成すること自体もおぼつかない状況になっている。さらに、家庭環境のなかに、職業生活への準備をさせる条件がないため、当座の現金が入ればそれでよいという意識をもってしまう。将来に対する期待水準は低く、漠然としたイメージしか持っていない若者たちである。

彼らは、欧米諸国で指摘されている最も社会的排除に陥りやすい典型的タイプに他ならない。

高等教育進学者は違った。

大学中退は、高校在学中の進路選択の失敗や不本意進学を背景にした不満から起こっていたが、中退後も何らかの学校機関を使って、職業能力を身につけ再スタートを切りたいという気持ちを持つ者が多かった。また、大学卒業者では、就職活動の途中で就職を断念した結果であることが多かった。自由応募の慣行の中で、業種・職種の絞込みをどう行うのが難しい課題になっていた。「就職」の重要性を意識しており、それだけに、就職と自分の生き方をどう折り合いを付けていくのかを正面から悩んでいた。彼らの親たちは教育に対する関

心が高く、子どもの「やりたいこと重視」の志向にも理解・共感を示す。子どもは現実的修正に出会わないまま、「やりたいこと」を唯一の拠り所として意識し、時に現実の労働市場から目を背けて選択を先延ばしし、あるいは、「やりたいこと」がないことを悩んだりしていた。資格試験、専門学校、進路替えが試みられ、親はそれを支えていた。また、インターネットでの求人が拡大する中で、大学の斡旋機能は低下し、これと共に相談機能も十分活用されなくなっており、学生の就職活動の孤立化がみられた。

就業後、早期離職して、さらに再就職に動かないケースも少なくなかった。離職は、仕事ができなせないため、あるいは職場から退職勧告を受けてのものだった。過度な期待や高密度の仕事、つきつけられる責任の前に、失敗し、自信をなくしている。「自分がいるために迷惑をかけた」という思いは、次の就職をためらわせていた。

15年度、若者へのインタビュー調査の中間報告として、次の5つのキーワードで彼らを理解することを提案した（労働政策研究・研修機構 2004）。

第一は、「刹那を生きる」タイプである。都市の高卒・高校中退者へのインタビューから出てきたキーワードである。彼らは、学校を消極的な居場所とし、学業不振や遅刻・欠席の多い学校生活をしてきており、家庭背景は厳しい者が多かった。彼らは将来への希望をほとんど語らない。本報告書に盛り込んだ追加調査では、地方でも同様の若者たちが観察された。

第二は、「機会を待つ」若者たちである。労働力需要が著しく落ち込んでいる地域状況が生んだ移行困難者で、地方でのインタビューで行きあった。学校文化になじみ、資格取得にも熱心だった高卒者たちだった。しかし、彼らは仕事のために都市に移動しようとはしない。都市の若者文化はどこに住んでいても享受できるものになり、地元の友人関係を離れて都市に異動する気持ちは持っていなかった。

第三は、「つながりを失う」タイプである。中学や高校、あるいは大学進学後にも友人等との人間関係で何らかのつまずきがあり、いったん学校から離れることによってより人間関係を難しいものにしてしまった若者たちだった。

第四は、高等教育卒業者で多くみられた「立ちすくむ」若者たちである。厳選採用の中で就職が高いハードルになるとともに就職の仕組みが変わり、一方で大学の大量化が進展するなかで、キャリア選択の課題につきあたって立ちすくむ若者たちだった。わが国の産業界と大学の関係がこれまで非常に緩やかなものだっただけに、在学中に職業的方向づけがしにくく、大学自体の問題も背景にある。

第五は、「自信を失う」タイプで、心身ともに疲れた状態にあった早期離職者であった。自分がいることで会社や同僚に迷惑をかけるという思いから、就職活動になかなか入れないでいた。

個々の若者の語る文脈から抽出したキーワードだが、この5つのタイプも第一と第二は低学歴層に、また、第四と第五は高学歴者に起こりがちな状況である。第三は、いずれの時期

にもつまづきがあったが、より多いのは高校段階までだろう。この5つのキーワードは、ここでの学歴別の整理の下位分類と位置づけられる。

さて、ではこの日本の若者たちの状況の改善のために、イギリスのコネクションズ政策からどんなヒントが引き出せるだろうか。

まず、イギリスのコネクションズの政策対象は、すべての若者であり、同時に社会的排除層である。この二面性は、支援が特定の者を対象にしたときに起きるスティグマ化を避ける効果がある。若者に利用される支援とするための、若者の視点からの政策検討の成果であろう。日本の移行困難な若者への対応も、違う背景をもつ者の存在を意識しつつ、より広い若者に開かれた支援としていくことは、使われる支援にするためには欠かせないだろう。

コネクションズの運営は地域にまかされている。行政や民間・NPOなど地域のステークホルダーや若者の代表が参加するパートナーシップが運営主体となり、統合的・継続的サービスを展開する。これらの機関のネットワークは具体的には、CCSIsとよばれる若者の進路追跡情報データベースによってつながれている。これによって、個々の若者についての情報を支援機関が共有し、支援を必要としている若者の存在とその状況を把握し、支援を次の機関につないでいける。

日本の高卒・高校中退・中卒でニート化している若者たちの問題は、無業が長期化してしまっただけに重いものになっていることもある。複雑な家庭背景があったり、学校における社会化に失敗した結果であるものも多い。必要な支援は必ずしも就労に直結するものとは限らない。異なる支援機関の連携であらなければならない。また、仕組みとして学校から離れる時点で社会との接点を失わせない工夫が必要だ。学校を含む支援のネットワーク化は導入すべき重要な政策だろう。13歳という義務教育期間から、移行支援の政策対象にしていく方法は、ドロップアウトを防ぎ、学校との有効な連携をつくるために効果的だろう。

コネクションズのサービスとは、パーソナル・アドバイザー（PA）を通じてのアドバイスやガイダンスである。PAの採用にあたっては、NVQ4またはこれと同等の専門資格をもっていないことはならないことになっており、さらに、PAは仕事に就いたあとに訓練を受け経験をつんでいく。また、各コネクションズ・パートナーシップの支援の質・効果について監査を実施するのが、政府から独立した機関である教育水準監査院（OFSTED）である。この監査結果に応じて、パートナーシップはアクションプランを作成することが求められ、各地域のパートナーシップサービスの質・内容が担保される仕組みになっている。

相談中心の個別対応が有効であることは、始められたばかりのジョブカフェなどの日本の支援策でも確認されているところである。支援の質を高めることが今後の重要な課題だろうが、それには、こうしたアドバイザーの質と運営自体の質を高めていく仕組みづくりが重要だろう。

イギリスとの対比でわかる問題もある。

それはまず、日本ではつい最近まで移行支援が政策的に取り上げられてこなかったという違いだ。日本では、子どもの教育責任を社会ではなくもっぱら親が負い、学校から職場にスムーズに移行できないときも親の家計の中で養われるため、問題が顕在化しにくい。ニート状況にある若者はこれまでもいたのだが、社会的な問題にはなっていなかったのである。依存期間はさらに長期化している。30歳代のニートが増え、親は高齢化し親の家計に吸収しきれない状況はもう目の前まできている。イギリスに限らず欧米諸国では教育責任は社会化されており、成人期への移行を支援する政策が早くから展開されてきた。若者が大人としての地位を獲得することを保障しつつ、同時に若者を社会へと統合していくことが政府の責任であった。我が国での政策的対応は始まったばかりで、まだ、公的なシステムが当然果すべきことだとのコンセンサスに至っていないのかもしれない。今、現実を直視して正面から議論すべきだろう。

もう一つには高等教育卒業生で移行困難な若者が増えていることがある。これは日本型の雇用の仕組みが変わり、一方で高等教育が変わることなく、また、一斉一括の採用がそれも前倒しされて実施されているという異常な状況から来ている部分が多いのではないか。高等教育卒業生はニート状態になった者でも、能力開発やキャリア形成への関心は強い。自らの移行を取り仕切れないこと自体は問題だが、現在の移行の仕組みを修正することによって過度なプレッシャーに立ちすくむ若者は減らしていけるのではないかと思われる。本報告書では取り上げなかったが、イギリス社会のように卒業後3年程度までは企業の新卒採用の対象となるような緩やかさがあれば、若者たちへのプレッシャーは低減するだろう。

ひるがえって、今着手された日本の支援の現状をみよう。今回の調査の一環として、7つのジョブカフェと独自の支援をしてきた2団体からお話をうかがっている。その実態からは、手探りの中で、それぞれに支援の形をつくってきた様子がうかがわれた。目の前にいる若者たちの状況に合わせて、必要な支援を考え組み立てていく創意工夫があった。その姿勢は貴重である。そこで語られた現在の支援機関の課題は、主に5点に集約された。

第1に、利用者の数値目標を達成しようとすることによる問題が挙げられた。数字を達成しようとするあまり、支援の対象者が就職しやすい若者に集中しがちであったり、支援内容が不十分になりがちであることが共通して指摘された。

第2に、若者に利用してもらいやすい開所時間や場所の問題を訴える支援機関は少なくなかった。場所は繁華街で、土日・夜まで支援機関を開所したいとの希望が多かった。

第3に、どの支援機関も苦慮し力を入れているのが、より多くの若者に支援を利用してもらおうための広報・宣伝である。TVやラジオによる宣伝、居酒屋やコンビニなどにチラシやティッシュを置いてもらうなど、様々な試みがなされていた。

第4に、メンタルな問題など、就業に限らない悩みを抱えた若者への支援も課題として見えてきた。精神的な問題を抱えた若者には専門家が必要であるが、通常の支援機関にはこう

した専門家は置かれていない。

第5に、他機関との連携は今後深めていきたいという回答が多く、特に学校との連携は模索されていた。

以下、この課題克服のための提案を含めて、本研究会が分析し検討してきた結果から、今後の方向として次の7つを提案して、本研究のとりまとめとしたい。

学校外の就業支援組織と学校との連携を進めること。支援組織間の有機的な連携の仕組みを構築すること。

ニート状態の若者には学校を離れた後、一度も就業しないままの者も少なくない。すべての若者に対応し、同時に最も自立への経路が見えない若者をサポートするためには、学校在学中からの一貫した支援が必要である。イギリスのコネクションズは、若者に対する支援について関係機関がパートナーシップへの参加を通じて意志決定を行い、CCISsによって情報を共有することを通じて、すべての若者をサービスに取り込むための仕組みをつくっていた。

また、日本のジョブカフェ等は、現在、より多くの若者に支援を利用してもらうための広報や宣伝の必要を感じ、さらに、メンタルな問題を抱えた若者への対応を課題として感じている。これは、単独の若者支援機関の努力では解決しない問題である。若者がどこかの支援機関を訪れば、適切な支援機関を利用できるような仕組みづくりが必要だ。学校も含めて、若者に関わる様々な機関と円滑な連携がとれること、すなわち情報共有のための支援機関の間のネットワークの形成は急務である。

さらに踏み込めば、そこでやり取りされるのは、個々の若者を支援するための具体的な支援の資源情報であり、目の前の若者に適切な他の機関のサービスを斡旋する具体的な仕組みである。そこでは個々の若者の抱える課題などについて共通認識が必要になる。CCSIsに匹敵する個人データベースの構築まで視野に入れた対策がのぞまれる。

就業支援組織の支援の質を高める仕組みを確立すること。

都道府県が設置したジョブカフェをはじめ、現在多様な若者支援政策が動き始めている。これらの政策効果は測られ、より効果的な方法に資源を集中していかなければならない。同時に、支援サービスの質・効果の測定結果は業務の改善のために組織自体にフィードバックされなければならない。すでに、数値目標を挙げての効果測定が取り入れられているが、現場レベルでは、ややもすると課題の大きな若者への取り組みを躊躇させることになりかねない。その弊害を取り除くためには、効果測定の方法を工夫する必要がある。すなわち、若者問題へのトータルな視点をもって、問題を抱える若者を類型化し、それぞれの類型ごとに目標とする改善状況や数値設定を行うことである。そのためには、支援機関の目の前にいる

若者だけでなく、まだ目の前に来ていない若者の課題まで想定した目標設定が必要である。

イギリスのコネクションズは、政府から独立した機関が、支援の実務者たちを取り込んで現実的な監査を実施している。目標設定がきめ細かく、多くの課題に対応できるように工夫されているのは、こうした実務者中心の監査の仕組みと大いに関係しよう。実務者目線を監査に取り組む工夫も必要だろう。

さらに、支援の質を高めるためには、監査で結果を問うことを重視して、実行段階は個々の現場の裁量に任せるところを多くすることが重要だと思われる。個々人の課題に対応する支援は、想定外の事態を多々招くことを考慮に入れる必要がある。これに対応するためには、出来る限り現場の判断で動きやすい融通のきく体制が必要だろう。支援機関の設置や開所時間についても、個々の機関の裁量で動かせる部分が必要である。

相談担当者の対応力を高める仕組みを確立すること。

相談を中心に組み立てるサービスは、担当者の力量によって左右される。イギリスのコネクションズでもパーソナル・アドバイザーの職能向上が課題となっており、在職研修などが整備されている。

相談担当者の質の確保・向上という課題は日本でも同様にある。多くのジョブカフェですでに、相談の質を高めるためにケース会議をもったり、スーパーバイズの仕組みを取り入れているが、これに加えて、全体的な資質向上のための研究が必要だろう。

若者支援に対する若者自身の参加を促進すること。

いくつかのジョブカフェ等で実施されている、若者の意見に基づいた支援は高い効果を上げていた。若者が参加することを通じて、若者をひきつける支援内容になると同時に、参加した個々の若者は、プロジェクトを実施する側に回ることで自己効力感を高め自信を獲得することができる。支援に関わる若者の裾野を広げ、より多くの若者の当事者意識を高める効果が期待できる。

若者の参加は、イギリスばかりでなく EU の若年政策では非常に重視されている。若者力を引き出すには、機会が必要だし周囲の期待が必要だ。

包括的な移行支援に向けての検討を行うこと。

若者が移行の危機に至るきっかけは様々であり、かつ複雑であった。若者のこれまでの経歴を踏まえ、就業を中心にしつつ、就業と関連する教育訓練・住宅・家族形成・社会保障についての支援の可能性を探っていく必要がある。

持続可能な公的支援の仕組みを確立すること。

90年代までのわが国では新規学卒採用を採用の基本とする雇用慣行によって、若者の職業

生活への移行の経路は明示され、多くの若者がスムーズな移行を果たしていた。移行につまづくケースもあったが、家族が若者を抱え込むのが一般的で、問題は顕在化しにくかった。今、30歳代のニート層が増え、親は高齢化し親の家計に吸収しきれない状況が目の前まで迫ってきている。すでに欧米諸国では成人期への移行の遅延を社会的な問題と捉え、若者が大人としての地位を獲得することを公的に保障しつつ、同時に若者を社会へと統合していく移行政策が主流となっている。日本においても、現在始まった公共的な支援システムを今後とも持続していける仕組みとしていくことが求められる。

学校在学段階の若者への支援の充実。

すでに中間報告段階で提言したことだが、学校在学段階の若者への支援の強化は、最も基本的で重要な課題である。職業生活への移行につまずいてからの支援より、つまづかずに済ませる支援が必要である。若者へのインタビュー調査からは、初期の学校への適応の失敗（不登校、逸脱、中途退学）が、あとあとまで個人のキャリア展開の障壁となっていることが明らかになっている。

学校の機能の強化は、現在進められている日本版デュアルシステムのような産業界との連携の下で、職業訓練の要素を強めることで図られる部分があると考えられる。学校的価値になじまない生徒もアルバイトに熱心なのは、お金がほしいという動機だけでなく、産業界の教育力の賜物という面もあろう。学校教育に産業界の教育力を取り入れる様々な工夫が期待される。

また、学校以外の組織が、学校生活への適応をサポートしたり、ソーシャル・ネットワークを広げる機会を提供して、逸脱を引き止め、職業準備をすすめることは有効だろう。

さらに、高等教育段階においてもキャリア教育と職業的方向性を持った教育の展開がのぞまれる。高等教育での中途退学や低調な就職活動の結果の無業・フリーターになる若者は多い。この背景に、中等教育段階でのキャリア教育が不十分であることもあるが、高等教育機関自体としての問題もある。ここでも産業界と連携した支援の展開が望まれる。

引用文献

労働政策研究・研修機構（2004）『移行の危機にある若者の実像 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査（中間報告）』労働政策研究報告書 No.6，労働政策研究・研修機構。

資料編

若者就業支援機関インタビュー調査概要

ジョブカフェ北海道

青森県若年者就職支援センター（ジョブカフェあおもり）

岩手県若年者就職支援センター（ジョブカフェいわて）

みやぎ若年者就職支援センター（みやぎジョブカフェ）

群馬県若者就職支援センター

岐阜県人材チャレンジセンター（岐阜県版ジョブカフェ）

A ´ワーク創造館（財団法人大阪生涯教育振興協会）

沖縄県キャリアセンター

社団法人 沖縄産業開発青年協会

無業・フリーターの若者へのインタビュー対象者属性

ジョブカフェ北海道

インタビュー日時：2004年11月15日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

設置者は北海道道庁。管理運営主体は社団法人北海道雇用開発協会、委託先はキャリアバンク株式会社（ジョブカフェの運営、ジョブ・ルートマップの作成、学校へのキャリアカウンセリング等を受注）と株式会社日本マンパワー（学校へのキャリアカウンセリングを受注している）。キャリアバンク株式会社は富士通株式会社と株式会社ピーアールセンター（広告代理店）に一部業務を再委託している。

スタッフ数（キャリアバンク）は以下のとおり。

<キャリアカウンセリング関係>

キャリア・カウンセラー（コア・ローテーション）：16名、登録カウンセラー（土曜日、混雑時に勤務）：5名、学校派遣カウンセラー：5名、受付：3名、コーディネータ：1名、パート（データ入力担当）：3名

<ジョブ・ルートマップ関係>

ジョブ・ルートマップ（調査員）：9名、事務：3名、アルバイト：2名

そのほか、総括責任者が1名いる。

設立の経緯・若者支援をはじめる際の目的

2004年7月1日に設立。正規の職業に就くことを希望しているフリーター、若年無業者等に対し、職業カウンセリングから適職へのマッチングまでの就職支援サービスを、ワンストップで総合的に提供し、若年者の就職を促進することを目的としている。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

<キャリア・アドバイザーの育成>

キャリア・アドバイザーはキャリアバンク社の既存のキャリアカウンセラーと就職支援アドバイザー養成講座（公共職業訓練の委託訓練として実施）修了者から採用している。30歳代から50歳代の男女。当初は利用者と近い世代の若い人のほうがいいかと思ったが、相談内容によっては年配のアドバイザーのほうがうまくいくので、幅を広げている。採用後、次のステップとして、キャリア・コンサルタントの資格を取得させる。

アドバイザー育成システムとして、新人アドバイザーにはスーパーバイザーを設定し、新人の不安や疑問点を先輩アドバイザーが受け止め、随時適切なアドバイスを実施している。また、アドバイザーには毎日、日報を提出させ、総括責任者が毎日の業務をチェックし返信

することでモチベーションを管理している。さらに、2ヶ月に一度各アドバイザーと総括責任者が個人面談し、事業の遂行状況を確認している。

また情報の共有システムがある。毎朝、朝礼を行い、シフト制により全員は出席できないものの、在籍メンバーに必要事項を伝達している。さらに朝礼を補うため朝礼で発表された内容や早急に周知したい事項を「報告事項」としてペーパーに落とし、随時配布している。また、1ヶ月に一度、アドバイザー全体会議を開催し、全体の方向性の確認と必要事項の検討を行っている。

アドバイザーは業界や職種別に得意分野を持っている。それぞれの担当分野について情報の質維持と向上に責任を持たせている。また、全アドバイザーから申告された得意分野情報を全員が共有できるようにしている。たとえば、来場者の相談内容に応じて、担当アドバイザーは専門知識を保有するアドバイザーの意見を参考にすることができるようにしている。アドバイザーのスキル向上が利用者の就職率アップにつながるため、アドバイザー向け勉強会やアドバイザー同士の意見交換会も実施している。

また利用者の全体像を把握するために、新人アドバイザーには日報を、経験者にはカウンセリング NOTE を提出してもらい、毎日の職業相談者について確認している。また、セミナー終了時に実施するアンケート内容をチェックし、必要に応じて適切な措置を検討している。さらに北海道雇用開発協会が作成する場内アンケート集積結果をチェックし、必要に応じて適切な措置を検討している。

< 雰囲気づくり >

「一緒に仕事を探そうね」という雰囲気を作っている。しかし、友人関係ではなく、「大人」としてけじめある接し方をしている。「声をかける」ことを大切にしている。「こんにちは」「お疲れ様」という声かけのほか、大声でのおしゃべりへの注意やインターネットで求職検索とは違うことをしている場合も声をかけ、規律正しい場所であることを周知するようにしている。

< 利用者の状況に応じた対応 >

利用者をコミュニケーション能力やキャリアなどによりタイプ分けしてフォローの内容や頻度に一定の基準を設けている。

支援サービスの内容

利用時間は平日 9:00～19:00、土曜日 10:00～17:00、日曜、祝日、年末年始は休み。

札幌学生職業センター、ハローワークプラザ札幌が同一ビルにある。

函館市、旭川市、釧路市、帯広市、北見市の5カ所に地方拠点を持つ。地方拠点には、テレビカメラ付きのパソコンが設置され、札幌市のジョブカフェの事務所とつながっている。接続された時点で札幌事務所のパソコンが鳴り、対応するという仕組みになっている。

活動内容は以下のとおりである。

< キャリア・カウンセリング >

基本は予約制。初めて来場した日に、希望内容をヒアリングし次回の就職相談の予約を入れる。その内容を責任者がチェックし最適なアドバイザーを采配する。依存型にならないように、応募先企業が決まっていな場合は就職相談の間隔を2週間開けるなどのルールを作っている。相談内容としては、「何をしたらいいのかわからない」(3割)が最も多い。

< ジョブルートマップの作成 >

道庁の基本構想を基に作成。具体的に職種毎に道内で就職するためのルートと就職後のキャリアアップのルートを提示するもの。今年度は調査中心に活動。3年間で100職種を作成予定。

< 求人情報データベース >

現在は開拓しなくても求人情報が集まっている。今後は、カウンセラーが自分たちで開拓していくことも予定している。(2005年12月より求人開拓業務を開始済み)

< 学校派遣カウンセリング >

道内の高校へキャリアカウンセラーを派遣し、就職希望の高校3年生に対しキャリア・カウンセリングを実施している。

そのほか、セミナーの開催などがある。

対象としている若者像

利用対象者は概ね30歳未満のフリーター、若年無業者。

3. 利用する若者の実態

4ヶ月(7月1日~10月31日)で延べ20,371人(その内、19,993名が札幌のジョブカフェを利用者)。利用者の5割が20~24歳で男女は半々。利用時間は、13時~17時が5割上。利用者の65.2%が求職中。学生(高校生~大学生)は13.8%。

利用目的は、求職情報誌閲覧が多い(57.2%)。

利用のきっかけは、オープン当初はテレビ(ジョブカフェ北海道ではCMを作成し、日テレ/フジ系)が多かったが、現在は知人・友人からの口コミでの来場が最も多くなっている。

4. 活動上の問題点

地方拠点が地元の市庁やハローワークの一角に設置されているため、利用しづらいという声がある。今後の課題は地方拠点の利用者増加。

また、メンタル面での問題を抱えた方が来場した際の対応を今後どうするのが課題となっている。成果として就職数が問われると、結果的に就職に近い存在の人を支援したほうが評

価に結びつきやすいという心理が動く可能性があり、メンタル面までを総合的にカバーすることと実績を上げることが両立させるのは難しい。

5. 他の団体との交流・連携などについて

他機関（ハローワーク等）との連携関係は課題である。就職斡旋までできないので、現状ではジョブカフェ本体だけで『ワンストップサービス』をしているとは言い難く、今後いかにハローワーク等と組んでカウンセリングから就職までを一貫した形で支援できるよう事業を進めていくかが課題だと感じている。現在は、毎月一回実務者レベルでハローワークとの連絡会議を実施している。ジョブカフェでのカウンセリングで「方向性を見つけ」、ハローワークで「求人を見つける」ということの連携ができる仕組みを確立したいと考えている。

2005年1月現在、札幌学生職業センターはヤングハローワーク札幌と呼称を変更し、対象者層もジョブカフェに合わせるなど急速にジョブカフェ北海道との連携を深めている。新たに『三者面談』というサービスメニューを設定し、利用者が希望すれば利用者、ハローワーク相談員、ジョブカフェ・アドバイザーの三者で面談を実施している。また今後三者にハローワーク求人開拓員も含めた四者面談を実施しオーダーメイド型求人開拓の準備もある。

また、学校（高等学校）との連携関係も課題である。一部では学校側に民間に対する抵抗感と学校の独立心の強さがあり、難しい面もある。キャリアバンクでは、石狩支庁内で未就職（12月の時点で）の高校生の就職支援を行い成果を上げた実績や、札幌市教育委員会から札幌市立高校の就職希望の3年生に対する進路探求に関する事業を受託・実施したノウハウもあるので、今後は学校との関係構築を強化したい。

青森県若年者就職支援センター（通称：ジョブカフェあおもり）

インタビュー日時：2004年8月31日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

青森県若年者就職支援センター（以下「ジョブカフェあおもり」という）は、財団法人21あおもり産業総合支援センターに青森県が運営を委託し、2004年4月19日に開設した。

総面積は244㎡で、しごとライブラリーコーナー（ビデオ・図書閲覧 テレビデオ4台設置）、職業模擬体験コーナー（「私の仕事館」と接続、職業ハンドブック、パソコン4台設置）、職業診断コーナー（Insite 2000、パソコン6台設置）、PCレッスン・インターネット情報コーナー（パソコン6台設置）、求人閲覧コーナー（パソコン4台設置）、事業所閲覧コーナー（パソコン3台設置）、カウンセリングコーナー（5ブース設置）の各コーナーがある。

また、同じフロアーには、厚生労働省青森労働局により「ハローワークヤングプラザ」が併設されている。

総額予算 4億1280万8千円で、内訳は下記を参照。

ワンストップサービスセンター設置・運営事業（県委託）	47,808千円
若年者地域連携事業（厚生労働省委託）	45,000千円
地域産業活性化人材育成事業（経済産業省委託）	320,000千円

スタッフ数は26名で、内訳は下記を参照。

県から派遣	3名
委託により雇用又は派遣	18名（厚労省委託4名、経産省委託14名） ・・・株式会社日本マンパワーが雇用したカウンセラー10名を含む
雇用・能力開発機構から派遣	5名・・・アドバイザー
合計	26名

アドバイザーは全体的に経験のある者を揃えており、中高年者が多くなっている。

設立の経緯・若年支援を始める際の目的

青森県の若年者の雇用状況は、高卒者の求人倍率が全国最下位、未就職者も年々増加し、また、離職率も高いなど厳しい状況にある。

このため、青森県は産業振興による雇用の創出により若年失業者の減少を図るとともに、増加しているフリーター・無業者・若年失業者等に対する相談、能力開発、就職支援の強化、中・高校生、大学生等の職業観形成による適性に合った雇用の促進を図るため、ジョブカフェあおもりを設置することとした。設置に当たっては、青森県の若年者の雇用実態を踏まえ、

産業界、教育界、行政等の強力な連携の下に、ジョブカフェあおもりを運営することとしている。

2. 若年支援の実態

特徴や運営方針・考え方

青森県では、元々高校卒業時の就職率が厳しいということからも、高校とハローワークの連携がかなり進んでいる。高校卒業時点で進路未決定の若者の情報はほぼ100%つかんでおり、アウトリーチがしっかりとしている。ジョブカフェあおもりにおいても、ハローワークと協働で、学卒未就業者に対しダイレクトメールを送付した実績がある。

また、遠距離地域からテレビ画面を通じた個人相談等ができる場所として「サテライトスポット」を設置している。現在は県内3箇所を設置してある。

他にも、学校にカウンセラー等が出向く「出張事業」や、就職を希望する学生・生徒をジョブカフェあおもりに招く「ジョブカフェ体験事業」等も頻繁に行っている。

支援サービスの内容

図書・ビデオ閲覧

職業バーチャル体験（私の仕事館とのリンク、職業ハンドブック使用）

職業診断（Insite 2000）

キャリアカウンセリング

インターンシップ・ジュニアインターンシップ

学校機関へのお出張サービス（就職ガイダンス、キャリアカウンセリング等）

サテライトスポットシステム（テレビキャリアカウンセリング【弘前、八戸、むつ市】）

各種セミナー（履歴書、面接、ビジネスマナー、産業人材育成、保護者・進路指導担当者研修）

広報（ポスター、リーフレット、パンフレット、ホームページ、ハローワークと連携した進路未決定である若者へのダイレクトメール）

対象としている若者像

中学生、高校生、大学生等、30歳未満の若年求職者を広く対象としている。中学生、高校生については、自分の関心ある職業の発見と内容の確認を中心に支援を行う。大学生、フリーター等については、「働く意欲がある者」を対象としている。つまり、ジョブカフェに足を自ら運ぶ若者を対象とし、NEET層を中心とする、働くことの意欲はあるものの、支援施設に一步踏み出すことが難しい層への支援は現在行っておらず、インターネットを活用した在宅カウンセリングの実施等を今後の課題と位置づけている。

3. 利用する若者の実態

サービス利用数・利用状況

7月の月平均は一日40人強となっている。登録者に限ると女性が多い。日別の利用者は10人程度の日から100人を超える日まで大きな幅があるが、これはジョブカフェ体験事業として県内の高等学校や専門学校が団体にジョブカフェ利用に訪れるためである。

利用者が多く利用する時間帯は午後1時から5時までであり、この点に関しては全国のジョブカフェと同様と思われる。年代別利用者数は20代前半から後半にかけて平均的となっているが、来所する利用者の最終学歴は高校卒業である若者が多い。

提供したサービスの利用状況は、パソコンによる適職診断とキャリアカウンセリングがほとんどであるが、複数回同施設を利用した者の利用状況については把握されていなかった。今年度中に、利用者に提供したサービスの履歴をデータ化するためのシステムを構築することとしている。

利用者像

目的意識を持って来所する若者とあきらめ気味な若者との二極化が進行している。目的意識がありながらも、現実を受け皿となる仕事がないため、仕方なくフリーターを継続している者が多い。また、雇用条件や仕事に対する安定志向が強いため、業種・職種に対する偏りが強い（公務員等）。

4. 活動上の問題点

遠隔地の若年者のためにサテライトスポットを設置したが、テレビ会議システムによる個人相談の利用状況は芳しくない（1ヶ月で10人未満）。PR 足も否めないため、地元市の協力による広報や、新聞・ラジオ・タウン誌による周知を積極的に行うことが必要である。

5. 他の団体との交流・連携などについて

2004年6月に「ジョブカフェあおもり運営協議会」を産業団体、教育機関、行政等の参加により設立し、連携を強化している。また、県内の高等学校、大学等を職員が直接訪問し、ジョブカフェの周知と利用促進を図っている。

また、併設されている「ハローワークヤングプラザ」との連携を図るため、月初めにジョブカフェ職員とハローワーク職員による打合せ会議を開催し、事業の進捗状況等について随時情報交換をしている。

岩手県若年者就職支援センター（ジョブカフェいわて）

インタビュー日時：2004年8月30 - 31日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

機関の名称は岩手県若年者就職支援センター（ジョブカフェいわて：2004年7月1日開設）、宮古サテライト（みやこ就業・産業支援センター：2004年11月9日開設）、久慈サテライト（2004年12月15日開設）。設置者は岩手県（知事直属の総合雇用対策局管轄）、事業委託は財団法人ふるさといわて定住財団、事業再委託先は富士通株式会社・株式会社日本マンパワー・株式会社盛岡博報堂3社のジョイントベンチャーである。

施設として相談スペース（相談ブース5、カウンター3、フリー・テーブル5卓＝13席）、コンピュータ（情報検索4、適性・学習用12、適性・情報検索性4）がある。

財政は予算総額約4億円（岩手県委託、厚生労働省委託、経済産業省委託）。

スタッフは全体ではスタッフ4名、カウンセラー11名の合計15名で、通常はスタッフ4名、カウンセラー8名の合計12名である。

カウンセラーはふるさといわて定住財団所属が4名（男性2、女性2；30代-50代）、日本マンパワー所属が6名（男性3、女性3；30代-50代）、雇用・能力開発機構所属が1名（女性1；50代）である。キャリアカウンセラーはふるさといわて定住財団（相談経験者4名）、日本マンパワー（相談経験者4名、未経験者2名）、雇用・能力開発機構（相談経験者1名）である。勤務形態は週休2日ベースのシフト勤務で早番・遅番がある。主な仕事はキャリア・カウンセリング、セミナー講師、事務処理と、そのほか受付、適性検査、e-ラーニング学習支援の業務も行う。カウンセラーの育成として、情報交換会・事例検討会の実施、定期的なスーパービジョンを実施し、個人単位で外部研修・スクーリング参加を支援している。

設立の経緯・若者支援をはじめの目的

（1）岩手県の雇用対策

昭和40年代に半導体産業を中心に盛んに企業誘致を行い、大口の雇用の場を確保した。ところが進出した企業が生産の拠点を中国に移す動きの中で、平成13年頃には工場の閉鎖・企業の撤退が相次ぎ千人単位の失業者を出すことになった。この時期に国の緊急雇用対策基金が設置され、岩手県はこの基金事業を中心にして雇用対策を打ってきた。

岩手県では県内就職希望者がなかなか就職できない状況があったため、当初から若年者の就業支援は大きな課題であった。若年者を地元に着させないと地域に人材が残らないことになり、それは人口の定着や地域の活性化にも大きな影響を及ぼすからである。

平成15年の統一地方選挙で、増田寛也知事がマニフェストを掲げて3選された。マニフェストに示された2つの大きな柱のうちの 하나가雇用対策であった。とくに新規学卒者の就職

率の向上と早期離職者の低減を具体的な数値目標化して施策に反映させた。また雇用対策を推進する組織として知事の直轄組織・総合雇用対策局を平成15年6月6日に発足させた。総合雇用対策局は部局横断的な取り組みを特色としている。現場の声や企業のニーズを把握し情報の収集につとめ、県庁の各部局が抱えている問題も率直に出して「フライデーミーティング」で協議し、雇用創出のための各種のプロジェクトを立ち上げ実行に移してきた。若年者支援に関する一つの例が、国の基金事業で各高等学校に配置した就職支援相談員のほかに、県が独自につくった基金により措置したものがある。それが、地域（学区）全体の調整機能を発揮するエリアマネージャーの配置であり、これによって地域の求人情報の高等学校間での共有が可能になり、情報を無駄にすることがなくなったといえる。

（２）設立の経緯

岩手県総合雇用対策局の発足とほぼ同時（2003年6月10日）に国の若者自立・挑戦プランが策定された。そこにも若年者雇用対策が重要な柱として示されていた。県としては現在取り組んでいる雇用対策の中でも若年者の雇用対策を中心的なものとして位置づけ、モデル事業を3年間で終わらせることなく自立・継続していけるように取り組を進めているところである。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

（１）運営

開所時間は平日8:30 - 19:00、土日10:30 - 19:00で祝日年末年始は休館。カウンセリングの方法は1回50分程度の相談面接を実施。初回は予約なしで可、2回目からは予約優先となっている。

求人情報は人材ニーズ調査で収集・把握、同じビルの中にあるハローワークの情報も活用している。飲み物サービスは自動販売機を設置（割引料金で携帯電話での支払い可能。1月からは一部無料化実現）。

自治体の支援体制は岩手県総合雇用対策局（県知事直轄の担当部局）が7名、財団法人ふるさとといわて定住財団が2名となっている。

（２）基本方針

「県民一人ひとりが自らの地域や暮らしに誇りを持てるような自立した地域社会の形成を進める」という県の方針は2課題7重点施策に反映されている。2課題の一つは「雇用対策」であり、40の政策項目のうち「若年者の雇用対策」の具体的な目標は新規高卒就職率を95%まで戻す、新規大卒就職率を85%に伸ばす、新規高卒就職者の3年以内の離職率を45%以下に押さえる、の3点である。岩手県は県内の産業が十分に求職者を受け入れる余裕がないため、沿岸地域を中心に県外に人材を送り出してきた。地域の発展のためには人材は不可欠であるから産業、人材両方の育成が急務である。とくに岩手県は1次産業の資源に恵まれた地

域であるので1次産業に従事する人材を育てることが最も重要な施策になりうる。ジョブカフェとしては、上記の県の方針に沿って事業を展開するが具体的には次の4点を基本方針にしている。

個人が自立してよりよく生きてゆくための支援

主役はあくまで利用者である（利用者の主体的なキャリア選択と能力開発を側面から支援する）

キャリアカウンセラーは伴走者（側面から支える人）である

守秘義務を含め利用者の安心を重視

支援サービスの内容

“ジョブカフェいわて”の事業はサービス事業とサービス推進事業の2つに分けられる。サービス事業は来所者に直接的に提供するサービスであり、カウンセリング、情報検索・閲覧、セミナーの開催、e-ラーニング、適性指導等をその内容とする。サービス推進事業は企業・求職者データベース構築、人材ニーズ調査、カリキュラム実証事業、コンサルティング・マッチング、広報の各事業で、サービス事業の基礎資料を収集整理し、よりよいサービスを提供する基礎的な事業である。

来所者に対する基本的なサービスは「キャリアカウンセリング事業」である。その主なものは以下の11の内容である。

自分に合う仕事

求職活動の仕方・進め方

仕事の探し方、求人情報の探し方や選び方

応募書類（自己PR書、履歴書、職務経歴書、添え状）の書き方

企業等への電話のかけ方、面接の受け方

いろいろな働き方（正社員、パート、派遣社員など）

今の気持ちの整理や不安に感じていること

今の仕事（在職者の場合）

職業訓練

センター機能利用（情報収集、適性診断利用、e-ラーニング利用、求人情報検索）

仕事や働き方に関する悩みや相談全般

対象としている若者像

ジョブカフェいわての利用対象は、岩手県内での就職を目指す15歳から30歳くらいまでの若年者となっている。高校生、大学生、短大生、各種学校生、フリーターなどが対象となっている。そのほか特に資格などは必要ない。

3. 利用する若者の実態

(1) 利用状況

2004年7月1日の開設から2ヶ月間の利用状況は利用者累計1,811人、新規利用者517人、再来所者446人、1日あたりの平均利用者は28人であった。男女別に見ると男性46%、女性54%で女性の割合がやや多い。年代別に見ると20代後半が最も多く45%、以下20代後半33%、10代14%、その他8%の順になっている。居住地域別に見ると盛岡市が59%で最も多く、以下盛岡近郊26%、県内13%、県外2%となっている。現在の状況では「離職中」38%、「在職中」35%が多い。「在学中」15%と同じくらい「未就職」11%もいる。最終学歴は「高校」34%、「大学」33%、以下「専門学校」18%、「短大」13%、「大学院」1%である。

最も多い相談内容は「自分に合う仕事」24%、以下「センター機能利用」14%、「仕事の探し方・求人情報の探し方や選び方」13%、「求職活動の仕方、進め方」11%、「今の気持ちの整理や不安に感じる事」9%となっている。

来所する時間帯は14 - 15時が最も多く、15 - 16時がそれに次ぐ。

(2) 若者の実態 (カウンセラーの若者観)

有効求人倍率0.5という厳しい雇用環境の中で、学校や職場で辛い思いをしてきた人が多いように見受けられる。家庭内での過干渉、過保護も目立つ。カウンセラーは「どのように自分の問題としてとらえるか」という方向付けを行っている。

4. 活動上の問題点

ハローワークとの連携の在り方・利用者への相互活用の周知と情報の共有、フォローアップ

営業時間とシフト体制に合った全体ミーティング、研修、スキルアップの方法の検討
広報資料、ジョブカフェいわてグッズの作成、定期的イベントの開催

エンドユーザーに影響を与える対象への周知手段の検討

他地域のジョブカフェとの情報交換・連携のために相互訪問を検討して実施

「岩手らしさ」の模索

マスコミの注目度が高い・概ね好感を持った反響が大きい

5. 他の団体との交流・連携などについて

同じビル内にヤングハローワーク、学生職業相談室を設置し、定期的な打ち合わせ会の開催、研修を共催などを行っている。雇用・能力開発機構との連携としてはアドバイザーをカウンセラーとして受け入れている (平日通常時間のみの勤務)。

みやぎ若年者就職支援センター（みやぎジョブカフェ）

インタビュー日時：2004年9月13日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

みやぎ若年者就職支援センター（みやぎジョブカフェ）は、相談・就職斡旋・職業訓練機能を持つワンストップセンターであり、同じフロアに仙台学生職業センター、ヤングジョブスポットも設けられている。総合受付があり、ニーズに応じた案内を行っている。（ヤングジョブスポットは出入り自由）。JR 仙台駅前にある若者に人気のビル内にあり、月 - 金は8時30分から17時、土曜は10時から16時まで（相談業務のみ）実施している。

スタッフは、県職員2名・学生職業センター2名（職員1名・相談員1名）・独立行政法人雇用・能力開発機構3名・地域労使就職支援機構13名から構成されている。うち相談担当は8人であり、基本的には担当制をとっている。相談担当者は週に1度ケース会議を行っている。

財源は、1億5千万（県1億1千万・厚生労働省4千万）である。ジョブカフェの設置は宮城県が独自に取り組む「緊急経済産業再生プラン」の雇用創出の一つに位置づけられている。

2. 若者支援の実態

概ね30歳未満の若者を対象としており、以下のようなサービスを行っている。

<相談業務>

就職斡旋を希望してきても、カウンセリングなどが必要だと思われれば、カウンセリングを受けてもらったりする。

<インターンシップ>

インターンシップ協力企業の開拓 3日間の職場体験

<セミナー>

高校生の保護者に対する意識啓発セミナー・進路指導担当者に対する知識能力開発セミナー・就職支援セミナー（履歴書や面接の練習・主に業者に委託）

<職業訓練>

雇用・能力開発機構で開設している職業訓練コースに誘導するほか、県独自にパソコン講習2ヵ月・簿記の資格取得・IT技術など

学生職業センターでは、1年に1度各校の就職担当者と連絡会議を行う

なお若者への宣伝として、みやぎジョブカフェのリーフレットや宣伝チラシが入ったティッシュをコンビニやファーストフード店など、若者が立ち寄りやすい場所に置いてもらうことにしている。

3. 利用する若者の実態

登録者2000人・就職者1000人という高い目標を掲げている。現在（9月15日）は延べ1万人の利用があり、就職者が329人である。利用者は、大卒3割・高卒3割・専門学校2割・短大1割となっている。開設前は就職について余り考えていない若者が訪れるかと思っていたが、実際には一人で悩んでいるまじめな若者が多い。

親が子供を縛ってしまい、子供の自立を妨げてしまっているケースも多く、保護者の問題も大きいと感じている。親に薦められて来る若者もいる。ハローワークからの案内も多い。

利用者の傾向としては、自分にあった仕事分からない・自己否定が強い・一度就職したが失敗し、仕事に就くのに恐怖心がある・コミュニケーション能力が低い・がんばっているが結果が出ない・ひきこもり・親の高い希望と現実が乖離（公務員や大手企業を強く希望）・希望はあるが、経験不足や職務能力不足のため就職が困難、などが挙げられる。

4. 活動上の問題点

土曜日については、就職斡旋ができないため、相談業務だけになっている。

うつなど、心の問題の場合にどこまで対応していくのか、また保護者の問題に行政としてどこまで立ち入ってよいのか悩む。ソーシャルワーカーに近い役割を担う分野との連携が必要なのではないかと感じている。

スタッフの養成については、なかなか時間が取れないが、今後は研修を強化していきたい。

群馬県若者就職支援センター

インタビュー日時：2004年10月22日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

群馬県若者就職支援センターは、群馬県産業経済局労働政策課の総合支援の下、財団法人群馬県勤労福祉センターが設置・管理している。2004年7月、高崎センター・東毛サテライト（桐生市）・北毛サテライト（沼田市）の3カ所で開設され、実際の運営は、センター・サテライトごとに、3つのNPO法人に委託されている。就職支援業務は民間の再就職支援会社ジェイマムチェンジコンサルティングが行っている。財政的には、厚生労働省の若年者地域連携事業と経済産業省の地域産業活性化人材育成事業、さらに県による補助が出ている。

高崎センターに常駐するスタッフは、若者NPO2名・JMAM職員6名・雇用能力開発機構1名・県派遣職員1名となっている。若者NPO（Design Net-works Association、通称DNA）の会員はほとんどが学生であり、全部で40人くらいの若者が交代制でスタッフを勤めている。JMAM職員は、全員キャリアカウンセラーであり、求人開拓も行っている。

設立の経緯・若者支援をはじめ際の目的

群馬県では2001年度から「若者による若者のための仕事情報発信（CANWORK）」という事業を立ち上げ、大学・短大、行政の協働の取り組みとして定着してきていた。今回ジョブカフェが設置されるにあたって、すでに先行していたこのCANWORK（キャンワーク）事業を核にしていこうという流れになった。

CANWORKは、21世紀をむかえて策定された群馬県労働基本計画「ワークプラン21」にあったフリーター対策のプロジェクトとして始まっている。当時の問題意識としては、就きたい仕事になかなか見つけられない若者が、自分一人だけで悩んでいても解決は難しい、いろいろな大人と話したり、働く姿を見ることを通して、何かきっかけを見つけてもらおうという趣旨だった。「CANWORK」は、仕事分かる、見つけられるという思いを込めて若者ボランティアスタッフが名付けた愛称。具体的には、様々な分野で働く人をスタッフが取材し、同世代の若者に向けてホームページから発信したり、社会人と若者が交流するシンポジウムなどを自ら企画することである。県職員もアドバイスはしたが、基本的に若者実行委員会の企画を尊重するスタンスをとった。当初、若者ボランティアを募集したが、1年目は12人しか集まらなかった。しかし、続けていくうちに大学・短大の先生方の協力も得られるようになり、参加する若者が増え、3年目には100人を超えた。若者NPO法人DNAは、CANWORKに参加した若者が母体となっている。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

若者 NPO 法人によって運営される「若者による、若者のためのワンストップセンター」である。カウンセリング・職業紹介などの専門的な支援は JMAM が担当するが、受付・案内、ミニセミナーや広報は若者が行う。

若者は月に1度アテンド会議を行い、提案や改善などのアイデアを職員に提出し、職員はそのアイデアをサービスに反映させていくようにしている。

支援サービスの内容

カウンセリング・職業紹介・ミニセミナー・就職支援情報の提供を実施している。サテライトでは、若者の起業支援や観光人材の育成も行っている。

群馬センターでは、若者のライフスタイルに合わせて、年中無休で11時から20時までセンターを開けている。カウンセリングを重視しており、担当者制となっている。就職して定着するまで面倒を見ていくというきめ細かな支援となっているのが特徴であり、就職した若者にもはがきや電話などを使って、いつでも相談しに来てくださいというメッセージを送っている。

3. 利用する若者の実態

7月オープンで9月末までに来場者延べ4,215名・登録1,031名・カウンセリング延べ1,248名・紹介延べ700名・就職84名となっている。平均年齢は24歳で男性がやや多い。失業中が36.5%、アルバイトを含め就業中が31.9%、学生28.6%となっている。

若者と接していて、全体的に切迫感がないことを感じる。親と同居しているせいなのか、すぐにながむしゃらに就職ということでもないようである。人間関係のところでつまづいているような若者も多い。

4. 活動上の問題点

仕事をどんどん紹介するのではなく、丁寧に相談を行っている。反面、なかなか就職者の数字には現れにくいのがジレンマである。

黙っていてもセンターに来られる人だけではなく、本当に来られない人をどうやって呼び込むかについて考えている。

また、若者に求人開拓に同行してもらい、いずれは自立してもらおうとも考えている。若者が求人開拓することによって、コミュニケーション能力が身に付いたり、直接、人事担当の人と話すことができ自己反省もできるのではないかと考えている。

5. 他の団体との交流・連携などについて

高校や大学・短大への出張セミナー、出前相談を実施している。

また、ハローワークや NPO 法人と連携して高校生キャリアガイダンスの実施などを予定している。

岐阜県人材チャレンジセンター（岐阜県版ジョブカフェ）

インタビュー日時：2004年9月9日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

岐阜県人材チャレンジセンターは、岐阜県が設置し、県の指定を受けた財団法人岐阜県産業経済振興センターが運営主体となっている。同財団は、民間のノウハウを活用すべく、リクルート、NTT データなどの民間企業に業務を再委託している。

センターは県内5つの圏域に1つずつ設置されている。岐阜圏域だけがハローワークを併設しており、ワンストップセンターとなっている。他の4圏域では、予約制を採っており、岐阜センターからカウンセラーが派遣される。また、JR 岐阜駅内にはサテライトセンターが設置されている。

岐阜センターのスタッフは、センター長1名、カウンセラー統括2名、キャリアアドバイザー（相談員）11名（リクルート5名、雇用・能力開発機構6名）、企画事務3名、受付・アテンダント3名、渉外（広報）2名、情報システム2名、職業紹介4名で構成されている。スタッフは、若者が親しみやすいように、背広ではなくカジュアルな服装にしている。

リクルートのキャリアアドバイザーの職歴は様々で、塾の講師、美容師、転職歴が多い者など様々であり、事前に2週間ほど研修を受けている。キャリアアドバイザーのカウンセリングスキル向上のため、カウンセラー統括が教育を担当している。アドバイザー達は、毎朝ケース会議を開き、前日のカウンセリングやセミナーなどの振り返りを行っている。また、週に1回アドバイザー会議を開き、情報交換をしている。

2. 若者支援の実態

34歳以下の若年失業者・フリーターなどをターゲットにしているが、実際の利用者は在学生が半数を占め、20代前半の若者が多い。同居が多いせいか、保護者に押されて来訪する若者も多い。4分の1は口コミでやってくる。

センターで待っていても若者が来ないので、デリバリーと宣伝に力を入れている。

<デリバリー>

就職セミナー（大学生）や大学、高校、専門学校などに出かけて行って、適性検査を交えた個別相談やセミナーなどを実施している。

<宣伝>

若者が集まりそうなお店、花火大会などにチラシを置いてもらったり、PR イベントを実施したりしている。また、FM ラジオの音楽番組を恒常的に持って宣伝しており、その番組は岐阜センターで公開録音されている。

< 定例セミナー >

週に1度、履歴書の書き方などを教えている。

< 相談 >

基本的に担当制であり、相談したことがある若者には、センターを訪れたときには声をかけている。センターに来なくなった若者には電話をかけると、再び来てくれることも多い。

< 独自の求人開拓 >

民間委託で行っている。

< IT 人材養成事業 >

研修期間は6ヵ月と長期で、カリキュラムも膨大なためハードな研修であるが、修了者は必ず地元のIT企業に就職できるという雇用直結型のレベルの高いものとなっている。

3. 利用する若者の実態

利用者数はオープン後3ヶ月で延べ3,800人、283人が進路決定している。文系の大卒者や普通高校出身者が多い。イベントや店舗でチラシをもらったから来るのではなく、保護者に押されて来る若者が多い。

岐阜県内での就職を希望している若者が多く、地元志向が強い。仕事は何でもいいわけではなく、こだわりを持っている。しかしそのこだわりは、自分の中にある少ない情報に基づいた判断であり、「事務は嫌、営業は嫌」といったイメージで捉えていることが多い。

4. 活動上の問題点

民間で効率的に集客したり、就職者の数字をあげようと思うと、集客や就職が困難な層へのアプローチが後回しになりやすいのがジレンマである。単年度評価だと数字に縛られてしまう傾向がある。

また認知度を高めていくことも課題となっている。ハローワークにはセンターがターゲットにしている層の若者が訪れているが、センターにはまだまだ足を運ばないので、何とか集客したい。保護者に押されてやってくる若者も多いので、保護者向けにもアピールしていくことを考えている。

5. 他の団体との交流・連携などについて

ハローワークは同じフロアにあり、受付はジョブカフェ1カ所である。ハローワークの支援が必要な場合は、直接キャリアアドバイザーが若者を連れて行ったりする。毎月定例ミーティングを開催し情報を共有している。

A `ワーク創造館 (財団法人大阪生涯職業教育振興協会)

インタビュー日時：2004年12月9日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

財団法人大阪生涯職業教育振興協会は、大阪府・大阪市・大阪商工会議所などの出資により設立された公益法人である。大阪生涯職業教育振興協会は、雇用能力開発機構が設立した大阪地域職業訓練センター（愛称A `ワーク創造館）を運営している。

スタッフは職員が12名（府派遣2名・市派遣1名）・嘱託3名・アルバイト2名である。

設立の経緯・若者支援をはじめの目的

在職者と就職困難層を主な支援対象として考えている。当初実施していた認定訓練はあまり人が集まらなかったため、在職者が自分の負担で自分のニーズにあわせて受講する独自事業を開始した。時代のニーズに対応できるように、講座は柔軟に企画・運営している。

若者支援を前面に出して設立されたわけではないが、2000年頃から一部の講座に若者の割合が増加し、若者が抱える問題に対して手をさしのべる機関が少なかったことから、若者に対する支援にも力を入れるようになった。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

問題を顕在化させることを通じて、ニッチ（隙間）なニーズに対して支援することを目指している。また中間支援的な立場で行政と民間の連携を進め、当事者にとってスピーディで現実的な問題解決が重要と考えている。

支援サービスの内容

講座を受ける前に、メニュー相談として学ぶ内容についてのすりあわせを行っている。現在の若者に対する主たる支援は、<体験！これから学級> <スタディツアー・仕事さがしはじめ>・各種スキルアップセミナー・委託訓練等である。

<体験！これから学級>

設立当初から、学齢期に様々な理由から学ぶ機会を得られなかった人たちのために、「これから学級（教育委員会支援事業）」という日常生活・職業生活に必要な読み書きなどが学べる講座を設けていた。しかし98年頃から、当初圧倒的に多かった中高年層が顕著に減少し、2000年には10代後半から30代前半あたりの若者が大半を占めるようになった。彼らは、不登校により基礎学力が不足していたり、社会的ひきこもりによる社会経験が極端に少ない無業者・フリーターである若者であった。講座に応募するきっかけは、行政機関・親のすすめや、

図書館やHPなどで情報を得るなど様々である。

こうした流れを受けて、2002年「体験！これから学級」を従来のリテラシー学習に加えて、若年者向け就労支援プログラムにリニューアルした。具体的には「人間関係が苦手」「社会に出たい（仕事をしたい）が、自信がない」と感じる若者が、週1回2時間、3ヵ月間、コミュニケーション・仕事の探し方・社会人としての心構えなどを、講義とグループワークを通して実践的に学ぶ内容とした。生活を規則正しく立て直し、集団の中で個性を発見し、将来の方向性を見つけ努力できるようになることを目的としている。

<スタディツアー・仕事さがしはじめ>

主に30歳以下の若者を対象としている。大阪市内にある様々な就業支援機関をナビゲーターと訪問して使い方を学ぶ、就職活動のスタートのための講座である。

講座の流れは、自己紹介ゲーム・私の未来年表作り・働くということに関する講話、ユースハローワークなどの支援機関を訪れ、実際に利用、電話のかけ方など就職活動のためのスキルアップ、就職活動計画の作成・発表、となっている。なおオプションツアーとして、職業訓練校の見学・ハローワークへもう一度・じっくり相談会などが設定されている。

<職業相談・カウンセリングコーナー>

施設内に Job カウンセリングコーナーがあり、専門の相談員一名が常駐。求人情報の閲覧や職業相談、職業興味検査も受けられる。39歳以下の相談者は6割にのぼり、講座期間中に何度も職業相談に訪れる若者も多く、職業訓練と相談の相互効果が期待できる。

<各種スキルアップセミナー>

- ・「デザインはじめ」...若者が持つデザイナーのイメージと実際の仕事には乖離があると相談を通じて感じたことから、デザイナーへの転職希望者向けに進路支援講座として開設。
- ・「靴デザイナー養成講座」...地場産業の人材育成を目的に開設したが、2000年頃から職人志向の強い若者が増加。

「貿易実務講座」「MAC 講座」など、特殊技能のスキルアップセミナーには若年層が集まる傾向がある。

過去に行った主な支援

<電話相談>

1991年に高校中退者が増加する中、「高校中退くんのための出発ホットライン」という電話相談を行ったところ、電話が殺到した。これは現在大阪府の事業として受け継がれている。

<おかわりクラブ>

95年から99年まで実施された自分の仕事再発見講座であり、自分探し層が多く集まった。自分を客観的に見てみるということで、自分シートを作り、今後の目標についてプランニングし、講師の先生からアドバイスを受けるといったものだった。

< 職業実務科 (大阪府委託訓練) >

「体験！これから学級」「おかわりクラブ」の経験を生かし、就職活動をしているがうまくいかない・仕事が長続きしない・どんな仕事に向いているか分からない・フリーターだが将来が不安・自信がないなど、悩みを抱えた若者に社会生活・仕事に向かうための力を付けてもらうことを目的とした。講座は10週・200時間に渡る長期講座である。カリキュラムは、第1週：自己分析や適性検査 第2～4週：ビジネスマナー・コミュニケーション・求職活動のノウハウ 第5～6週：パソコン研修 第7週：履歴書作成・模擬面接 第8～9週：職場体験実習、である。生活習慣を立て直す必要がある若者も含まれるため、電話でのフォローも行った。また敬語の使い方などのビジネスマナーは、なぜ必要なのかが分からないということでボイコットしようとした若者もあり、なぜ必要なのかというところから説明を行った。当事者には意識されないニーズを発見し、支援するのも重要だと思っている。

< 社会的ひきこもり研究会・ニート研究会 >

社会的ひきこもりは社会問題化しつつあるが、受け皿は十分でないことから、支援者の間で問題の現状と課題を共有し、情報ネットワークを形成することを目的として2001年に研究会を結成した。その後スタッフによる支援団体へのヒヤリング調査を開始、関西エリアの公共・民間あわせて27の支援組織を紹介する『関西「社会的ひきこもり」支援ガイドマップ』を作成。マスコミに取り上げられたこともあり1,800部を配布した。活動の中で結成した「社会的ひきこもり」支援ネットワークをすすめる会と共に2004年3月に主催した【地域で支える「社会的ひきこもり」～シンポジウム&支援機関・団体説明会～】には、500人を超える当事者や保護者、支援者の参加があった。

また12月には、成人実用基礎教育研究会「ニートと若年者の就労支援を進めるために」を開催し、行政や民間を含めた支援者を対象としたシンポジウムを実施した。2005年には「ニート・ひきこもり・フリーターの実情と支援を考えるフォーラム (仮称)」「NEET 支援研究会」を予定している。

3. 利用する若者の実態

< 体験！これから学級 > は、参加者55人 (若年者51人：男性23人、女性13人) であり、学歴は様々であった。保健所などからの紹介が半分、自分で来た者が半分であった。

< スタディツアー・仕事さがしはじめ > は、参加者16名 (男性9名、女性7名) であった。これらの講座の参加者のうち、講座終了後に就職活動を開始する者が7割を占める。人とあまり接したことがなく、仕事探しをしたことがない者が自分なりに就職活動をはじめているが、フルタイムの正社員就業はハードルが高い。自信を取り戻しながら働く (社会に必要とされる実感や報酬を得る) 喜びを体験できる場が必要だと感じている。

スキルアップセミナーや委託訓練への参加者は、482名であった。

4. 活動上の問題点

講座終了後、若者に対して組織的に複数の窓口で関わっていくことが必要なのではないかと感じている。それぞれの機関が持っている得意な分野・現場を生かして連携がとれ、支援者同士で情報交換できるような事業のスキームを作ることが望まれる。

5. 他の団体との交流・連携などについて

中間支援的な役割を重視しているので、行政、民間とも連携。パンフレットを双方の窓口においてもらったり、公的支援機関からの若者の紹介があったりする。

沖縄県キャリアセンター

インタビュー日時：2004年7月7日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

沖縄県商工労働部雇用対策課からキャリアセンター委託を受託した、財団法人雇用開発推進機構の一部門という位置づけである。所長は民間企業（リクルート）より県庁に出向しており、県庁から4名出向している。それ以外のスタッフ19名は主に民間経験者を中途採用しており、計23名となっている。

相談を担当するキャリアコーチは、もともとキャリアカウンセラーであったが、コーチングを中心に行った方がよいということで、現在はキャリアコーチとして活動している。キャリアカウンセラー等の認定資格はまだ沖縄にあまり入ってきていないため有資格者のキャリアカウンセラー等は含まれていない。キャリアコーチは様々なバックグラウンドを持っている。募集の際には、求人広告とハローワークを使って募集し、一次は筆記試験、二次は面接を行った。沖縄出身者がほとんどである。

設立の経緯・若者支援をはじめの目的

自分でキャリアを考えられるように支援することが目的である。こちらから求人を提示することはせず、求人開拓も含めた能力を身につけるための支援を行う。

在学中にコンタクトをとることにより、卒業後失業したりフリーターになってもキャリアセンターに足を運んでもらう動線を作っておく。

また新卒で正社員として就職した人とそうでない人の差を埋めていくことも必要だと考えている。

2. 若者支援の実態

特徴や運営方針・考え方

大学生が主な対象である。無業者にしないように、在学中から働きかける。

センターの隣はハローワークで、ハローワークから紹介されてくる若者もいる。

また街頭に出て、フリーター100名に一对一で説明したことがあったが、来訪するのは10名程度であり、フリーターへの支援の難しさを感じている。

支援サービスの内容（どんなことをしているのか）

キャリア開発支援は、キャリアコーチ（カウンセリング）・セミナー（履歴書の書き方等）
・模擬面接が中心となっている。

また就職プロセスへの支援としては、インターンシップ（東京で3週間、戻ってきて2週

間課題をおこなうなどの新しいものもある)・就職活動スターキット制作・配布・ジョブシャドウイング等・ジョブクラブ(大学の就職活動クラブ)・キャリアセンターコーナ(大学への出前相談)などがある。

宣伝活動にも力を入れており、テレビ番組を活用した意識啓発(広報・離島)に加えて、センターの存在を知ってもらうために、携帯電話の画面のクリーナーに連絡先を記したものを卒業時に配ってもらった。まだ沖縄にはクリーナーがあまり入っていないせいか、若者が携帯電話につけているのを見かけたり、落とし物として問い合わせがあったりする。街頭でのピラまきも行っている。

またセンターで提供するサービスの特徴として、来訪者に対するアテンドやセミナーの企画運営にも関わるジュニアナビゲーター(主に3年生・4年生の内定者)を置いている。もともとはキャリアセンターの利用者で、内定後役に立ちたいと来てくれた若者が発端だったが、ボランティアバイト(謝金3時間二千元)というかたちでお願いし、同世代による同世代の支援を目指している。

対象としている若者像

働くことに興味・関心がある若者(大学生)。センターに来てくれる若者はすべて。実際にはおもに在学中の大学生となっている。

3. 利用する若者の実態

1日20名くらいセンターを訪れるが、出前相談やセミナーの利用が多い。あまりセンターが広くないので、40名を超えるとかなりきつい。10ヶ月間で5,748名の来訪者があった。

若者の意見をもとに、センターには若者が描いた絵などが飾られ、BGMが流されており、コーヒーも自由に飲めるようになっている。

設立当初、沖縄の若者に対するインタビュー調査を街頭で行った。フリーターはもっと困っているのかのかわかるとしたらそういうわけでもなかった。フリーターは2(目的あり):6(気持ちはあるが、活動には至らない):2(ほっといてほしい)に分けられる。気持ちはあるが、活動には至らない6割に働きかけたいと考えている。

4. 活動上の問題点

設置されている建物の管理の都合上、センターが開いているのが土日休みで、9-17時(現在はコーチングのみ19時迄)だが、場所を商業施設等に移して時間を延長し、土日も開けたい。

また昨年大学で単位を与える授業としてキャリアセンターによるキャリア教育の実施を計画したが、学内の調整がつかなかった。引き続き、実現に向けて調整中で、重要性は感じら

れているようではある。

5. 他の団体との交流・連携などについて

他のキャリアセンターと業務内容について情報交換している。

これまで行われてきた事業の見直しもしているが、他団体で問題なく実施されているものについては任せている（高校生の内定者の宿泊授業等）。

社団法人 沖縄産業開発青年協会

インタビュー日時：2004年7月6日

1. 当該機関の概要について

設置者・規模・財政・スタッフ数・スタッフについて

社団法人沖縄産業開発青年協会（青年隊）は沖縄産業開発青年隊の訓練機関として、県の諸施策を基に有能な青年技術者の養成と青少年の健全育成を図り、もって県経済の発展に寄与することを目的として設置された。初代理事長は瑞慶覧長仁氏で、現在は6代目理事長松田憲和氏が務める。

70ヘクタール（約21万坪）の土地を国から借りている。21万坪のうち6万坪を農業用として使用。他に事務所、寮、食堂、講義室、教室、実習用教室、体育館、風呂場などの施設がある。

財務状況（年間運営額等）は明らかではないが、年間運営費の80%は事前の講習収入や農畜産収入及び訓練生からの経費、残りの約20%を県からの補助、特別会員からの会費で賄っている。設立当初は80%が県からの補助であったが、徐々に削減されていった。

職員数は13名で、その内訳は下記のとおり。

役員（理事長）	1名（副理事長1名、理事10名、監事3名）
正規雇用者数	9名
非常勤	1名
パート（食事作り）	2名

職員の平均年齢は35歳前後で、一般からの募集と訓練を修了したものが中心となっている。技術指導・資格取得がメインのため、ある程度のスキルがなければ職員は務まらない。

設立の経緯・若年支援をはじめの目的

昭和30年（1955年）4月28日で、旧名護町（現名護市）東江の農業研究指導所名護支場内に創設される。昭和35年5月に現在の恒久訓練所に移動し、現在に至る。設立当初の目的は、アメリカ政権下において占領基地として土地が没収されたため、海外で働くことのできる青少年の育成を主な目的としていた（訓練生を「青年隊」と呼んでいる）。訓練を終えた青少年はブラジル、アルゼンチン、ボリビア、ペルーなどに労働の場を移していった。現在も約250名の修了生が海外で働いている。

現在では、その目的が「県の諸施策を基に有能な青年技術者の養成と青少年の健全育成を図り、もって県経済の発展に寄与する」こととなっている。

2. 若年支援の実態

特徴や運営方針・考え方

青年隊は全寮制共同生活（訓練期間6ヶ月）を通じた規律訓練、機械技術訓練及び農畜産実習を教育方針とし、「職」に直結する能力や技術だけではなく、社会の一員として生きていくための基礎作りを行う。また、この施設の大きな特徴として、半年の訓練期間に多くの資格・免許が取得できることである。

隊員が半年間の厳しい訓練を乗り越えたときに獲得する資格・免許は、彼らが「職」を得るために重要であるが、それ以上に重要なのが自分自身の力で生きていけると確信できる「自信」なのだという。この「自信」を獲得してもらうため、日々、厳しい訓練生活を隊員に課すという。

支援サービス内容

共同生活を通じた規律訓練と就労支援、学習指導を入隊者に提供している。また、厳しい訓練生活の間にスポーツやレクリエーション、特別講話等も行っている。

（規律訓練）

毎朝6時に起床し、2kmのランニング、軽い筋力トレーニングを行う。消灯時間は午後10時で、寝坊や遅刻に関しての連帯責任制である。罰則は腕立て伏せや掃除などである。罰則の内容よりも、自己の規律の乱れが他者に迷惑をかけるということを学習することを重視している。他にも食事作り補助や共同使用場の清掃や衣服の洗濯など、自分の身の周りのことはすべて自分で行うことも当然求められる。

（就労支援）

日々の就労訓練は農業畜産と機械技術に別れている。農業畜産に関しては実地研修という形でその活動運営に携わることで能力、技術、知識を習得していく。機械技術訓練は、主に下記10種の資格・免許取得のために実習を中心に行われている。

大型特殊自動車免許証

車輛系建設機械運転技能講習修了証

ガス溶接技能講習修了証

アーク溶接特別教育講習修了証

玉掛技能講習修了証

小型移動式クレーン運転技能講習修了証

フォークリフト運転技能講習修了証

ローラー特別教育講習修了証

刈払機取扱作業者に対する安全衛生教育（草刈機）

伐木等の業務の特別教育（チェーンソー）

沖縄という公共事業が非常に多い地域において、上記の資格は「職」を獲得する上で大きなスキルとして認められることが多く、青年隊に入隊する若者には、これらの資格・免許の取得を目的とする者が非常に多い。

(学習指導)

学習指導は通常の学校で学ぶ科目ではなく、資格・免許取得に必要な理論や知識を学ぶものである。従って、スクール形式というよりは講習として位置づけられている。

(その他)

訓練期間修了後の進路に関しては、卒業生の71%（修了時55.5%）が就労又は復学をしている。進路に関しては、担当教官が就職・進学等の希望調査を頻繁に行い、本人の意向に最大限沿うように努力をしている。具体的にはハローワークとの連携が中心となるが、県内外から企業が説明に来ることが多い。これもOBを数多く輩出した歴史と伝統が企業からの信頼を獲得していると思われる。

対象としている若者像

青年隊では具体的に若者対象を定めていない。入隊資格にしても「義務教育を卒業した15歳から平成17年度から32歳までの健康な男子」とし、入隊希望者を断ることはほとんどない。また、県外からも入隊することが可能である（平成16年後期入隊者には7名の県外入隊者がいた）。

ただ、現実として青年隊に入隊を希望する若者のほとんどが、高校卒業後に進学も就職もしなかった者、高校入学はしたが中途退学を選んだものが多い。入隊希望者に偏りがある理由として考えられるのは、比較的土木建築業に就く傾向があり、既にその業界でアルバイト等をしたことのある者にとって、取得可能な資格・免許がいかに有効であるのか理解をしているからではないか。インタビューの中には、既にアルバイト経験があり、その先輩に勧められて入隊をした者もいた。

3. 利用する若者の実態

前期（4月から）と後期（10月）からに分かれるが、定員120名の前期は約8割、定員120名の後期は約5割という利用状況になっている。利用者は年々下がってはいるが、青年隊の卒業生の紹介などがあるため、あるレベルを落ち込むことは少ない。

利用者の入隊希望動機のほとんどが資格・免許取得である。半年間頑張ればそれらを手にすることができ、仕事に就くことができるという期待が大きいのではないだろうか。その場合も、沖縄を中心に全国に散らばるOBからの生の情報が希望する若者に信頼感を与え、参加意欲を駆り立てていると考えられる。

利用者の年齢にはバラつきがあり、中卒者から利用最高年齢の27歳までがいる。この多様な年齢層が共同生活を行うことに対しては、社会に出た場合に年上、年下の人間と話す訓練となるため、青年隊参加者の将来にとってもよい影響を与えるという。

また、以前は就職に直結するために青年隊入隊を希望する若者が多かったが、最近では社会に再適応するためのステップアップに利用する若者も多く、修了後に学校復帰を果たす者

も多い。

4. 活動上の問題点

運営活動の中でも問題点として話されているのが、資金の問題である。設立当初、県からの予算補助は年間運営費の80%強であったものが、年を追うごとに減少し、現在では約20%となっている。入隊希望者も定員も割り込むことが多く、特に10月入隊希望者は定員の約50%ほどとなっている。これまでは沖縄を中心に広報活動をしてきたが、今後は県外からの入隊希望者を募ることができるよう、年齢を最高32歳へ引き上げの検討、各都道府県、職業紹介機関との連携を強化していくことが課題となる。

施設は老朽化し、住居空間も決してよいとはいえない状況である。入隊した若者の部屋には扇風機が二機あるが、部屋によっては一機、備えていない場所もある。また、職員も13名(現場担当教官7名)と、最大120名の若者を24時間の共同宿泊型施設として支援するにはかなり厳しい。

もう一つの問題点は、就労を希望する卒業生の仕事が、景気後退や公共事業削減などにより確保できなくなっているということである。訓練期間修了後に復学する若者が増えてきているとはいえ、その多くは就労を希望している。沖縄県の各地域から集まってきた若者たちは、職探しの範囲を県外に求めない傾向が強く、沖縄経済の遅滞がそのまま修了生の進路に影響していると思われる。今後は各事業主、OBとの情報交換、連携を強化し、卒業生の受け入れ先の確保に力をいれていく。

5. 他の団体との交流・連携

訓練上の連携はないが、入隊希望者募集や修了者の進路指導に関していうと、各市町村、ハローワーク、中学・高校の進路指導担当教員などと連携をとっている。

無業・フリーターの若者へのインタビュー対象者属性

I D	年齢 (歳)	学歴	性別	地域	現状	I D	年齢 (歳)	学歴	性別	地域	現状
1am	24	中卒	男	関西	アルバイト	18cf	20	高卒	女	関西	アルバイト
2am	22	中卒	男	首都圏	アルバイト	19cf	18	高卒	女	東北	アルバイト
3bm	17	高校中退	男	関西	アルバイト	20cf	18	高卒	女	関西	アルバイト
4bf	20	高校中退	女	関西	パート	21cm	31	高卒	男	首都圏	無業
5bm	20	定時制 高中退	男	首都圏	NPO 非常勤	22cf	19	高卒	女	関西	アルバイト
6bf	20	定時制 高中退	女	関西	無業	23cm	21	高卒	男	関西	アルバイト
7cm	24	中退後 定時制 高卒	男	首都圏	アルバイト	24cf	19	高卒	女	東北	無業
8dm	24	大学中退	男	首都圏	アルバイト	25cf	18	高卒	女	東北	アルバイト
9dm	22	短大中退	男	首都圏	無業	26cf	20	高卒	女	東北	パート
10df	28	大学中退	女	首都圏	無業	27cf	18	高卒	女	東北	無業
11dm	32	大学中退	男	首都圏	アルバイト	28cf	19	高卒	女	関西	無業
12df	20	専門中退	女	関西	無業	29ef	24	短大卒	女	関西	アルバイト
13dm	28	大学中退	男	首都圏	アルバイト	30ef	24	専門卒	女	首都圏	アルバイト
14cm	19	高卒	男	東北	無業	31ef	24	短大卒	女	首都圏	無業
15cf	18	高卒	女	関西	アルバイト	32em	28	大卒	男	首都圏	アルバイト
16cf	24	高卒	女	首都圏	アルバイト	33em	27	大卒	男	首都圏	契約社員
17cm	19	定時制 高卒	男	関西	アルバイト	34ef	24	大卒	女	首都圏	アルバイト

I D	年齢 (歳)	学歴	性別	地域	現状	I D	年齢 (歳)	学歴	性別	地域	現状
35em	25	大卒	男	首都圏	アルバイト	52cf	33	高卒	女	首都圏	主婦
36em	25	大卒	男	首都圏	無業	53cm	25	高卒	男	首都圏	アルバイト
37cm	19	高卒	男	関西	アルバイト	54cf	25	高卒	女	首都圏	パート
38cf	18	高卒	女	関西	無業	55cm	26	高卒	男	首都圏	自営業
39cf	19	高卒	女	関西	無業	56ef	25	専門卒	女	首都圏	アルバイト
40cm	19	高卒	男	関西	パート	57ef	25	短大卒	女	首都圏	アルバイト
41cm	22	高卒	男	関西	アルバイト	58cf	22	高卒	女	首都圏	無業
42cm	24	高卒	男	首都圏	無業	59ef	22	大卒	女	首都圏	アルバイト
43cm	20	高卒	男	東北	無業	60ef	24	専門卒	女	首都圏	アルバイト
44ef	27	大卒	女	首都圏	アルバイト	61ef	24	短大卒	女	首都圏	アルバイト
45cm	24	高卒	男	関西	アルバイト	62cf	24	高卒	女	首都圏	無業
46cf	19	高卒	女	関西	アルバイト	63cm	23	高卒	男	首都圏	宅配便 契約ド ライバ ー
47em	26	大卒	男	首都圏	アルバイト	64bm	18	高校中退	男	東北	無業
48em	24	大卒	男	首都圏	職業訓練	65bm	16	高校中退	男	東北	無業
49em	26	大卒	男	首都圏	無業	66bm	16	高校中退	男	東北	無業
50em	25	専門卒	男	首都圏	無業	67bf	16	高校中退	女	東北	無業
51em	22	専門卒	男	関西	アルバイト	68bf	18	高校中退	女	東北	アルバイト

I D	年齢 (歳)	学歴	性別	地域	現状
69bm	17	高校中退	男	東北	無業
70bm	17	高校中退	男	東北	無業
71cm	18	高卒	男	東北	アルバイト
72cf	18	高卒	女	東北	アルバイト
73cf	18	高卒	女	東北	無業
74am	22	中卒	男	首都圏	会社経営
75cm	26	高卒	男	首都圏	アルバイト
76cf	26	高卒	女	首都圏	無業
77em	26	大卒	男	首都圏	無業
78em	25	大卒	男	首都圏	無業
79ef	32	大学院卒	女	首都圏	無業
80cf	18	高卒	女	東北	無業
81cm	18	高卒	男	東北	アルバイト

労働政策研究報告書 No.35
若者就業支援の現状と課題

- イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から -

発行年月日 2005年6月1日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102
(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263
FAX 03-5903-6115
印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社

© 2005

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training