

特別研究助成「若年・青年層の不安定就労
ならびに社会保障制度の現状」
2012年度報告（3）

目 次

静岡調査覚え書き 一若者の自立と就労支援の課題一	高橋 祐吉	1
1. 若者たちと就労支援		1
(1) 若者たちの抱く不安		2
(2) 困難を抱えた若者たち		5
(3) 「排除」と「包摂」		8
(4) 「ネットワーク静岡」とは		11
2. ひきこもる若者たち		12
(1) 豊中市と内閣府のひきこもり調査		12
(2) 厚生労働省のニート調査		16
3. 漂流する若者たち		18
(1) 就業者、失業者、非労働力人口		18
(2) 就労支援と就労の意義		21
4. 「静岡方式」の展開		24
(1) 就労支援セミナーへ		24
(2) 集合セミナーの開催		27
(3) 伴走支援の展開		30
5. 「ほどよい」働き方を求めて		32
(1) 若者たちを職場へ		32
(2) 「ほどよい」働き方とは		35
編集後記		41

静岡調査覚え書き

－若者の自立と就労支援の課題－

高橋 祐吉

1. 若者たちと就労支援

社研グループ研究で出かける調査の第三弾ということで、昨年10月30日から11月1日かけて、静岡（浜松市、静岡市、沼津市）に出かけた。若者に対する就労支援の実情を探るためである。10月30日には、神田校舎で専修大学経済学研究科主催の政策科学シンポジウム「雇用をめぐる新たな問題領域」が開催されたが、このシンポジウムでは、グループ研究のメンバー4人が報告者となり私も司会・進行係を務めたので、これに聴衆として会場に顔を出していた二人のK某も加わって、シンポジウム終了後総勢7人で静岡に出かけたわけである。これに、浪速の駄洒落師として斯界にあまねく知られることになったF某が加わることができたならば、私としてはもう何も言うことはなかったのだが…。超多忙の身ということであっては、画竜点睛を欠いたとしても仕方あるまい。

この7名は全員が釧路や大阪にも同行したメンバーなので、もはや何の遠慮もない（もしかしたら、なさ過ぎるのかもしれないのだが？）間柄になってしまった。おそらくや、調査というよりも一緒に旅が、参加メンバーの心持ちをひとつに繋いでいったに違なからう。気心の知れたメンバーと、しかも調査に出かけるのであるから、私にとっては二重の喜びである。浜松の鰻などはすっかり頭から抜け落ちてしまった（もともと、現地ではにわか記憶が蘇生したので、一応念のために口に入れることは入れておいたが…。）レトロなスタイルを再現して新装なった東京駅から、私などは浮かれ気分で新幹線に乗り込んだ。当然ながら車中でも無礼講の会話に花を咲かせ続けたため、いったい何をしに静岡に出かけるのか一瞬忘れてしまうほどだった。何とも呆れる他はない。

本稿は、私がこれまでにまとめてきた「釧路調査覚え書き」（『専修大学社会科学研究所月報』No.582）と「大阪調査覚え書き」（同 No.597）に続くものである。この両稿とも、調査報告書の体裁を取りながら、あちこちに私的な感懐を気儘にまき散らしただけのものであったが、本稿もまた同じようなものになるはずである。こうした非学問的な文章しか書けなくなった我が身をいささか情けなく思う気持ちもないではないが、M某が鋭く指摘するように、「記憶の経年劣化」が現実味を帯びてきた今の私にとっては、何とも心地の良いスタイルなので、どうかお許し願いたい。後になって苦言を呈されないうちに、冒頭で一言お詫びしておく次第である。

(1) 若者たちの抱く不安

今回の調査の主たる目的は、若者に対する就労支援の取り組みが、今日どのような展開を見せているのかを探るところにあった。その候補地として静岡が選ばれたのは、おそらくや津富宏と「NPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡」（以下では「ネットワーク静岡」と略記）の編になる『若者就労支援「静岡方式」で行こう！！』（クリエイツかもがわ、2011年）が出版され、関係者の間で注目を集めていたからであろう。たまたま私も近くにある書店でこの本を手に入れていたので、この機会にと思い出かける間際にざっと目を通してはおいた。しかしながら、どんな問題もそうであるように、やはり関係者から直接話を聞いてみないと、その実情についてはなかなかわかりにくいところがある。

若者について論じたり、彼らの就労について語ったりする「有名」の人は数多くいて、そうした人々は、世の中のブームにも乗りながら数多くの著作を生み出していくのであるが（「格差」や「貧困」についても、やはり同じようなことが言えるだろう）、現実には若者の就労支援に日々携わっている「無名」の人々は、取材されることはあっても（それさえどうも怪しいのだが）、本に登場するような機会は滅多に訪れない。またおそらくや、彼らもそんなことを求めてもいないだろう。だから、「地域で支える就労支援ハンドブック」を副題とするような本書が出版され、そこに就労支援に携わる「無名」の人々までもが登場したのは、かなり珍しい出来事なのに違いない。別な言い方をすれば、そうしたいかにもノウハウ満載のように見えるやたらに実践的な著作の刊行が、多方面から求められるような時代状況になっているということなのかもしれない。

すでにこれまでに釧路、大阪と調査に出かけたが、これらの調査は社会科学研究所の特別研究助成を受けた「若年・青年層の不安定就労ならびに社会保障制度の現状」に関する研究の一環として取り組まれたものである。釧路では「笑欲」を満たし、大阪では「ディープサウス」を「徘徊」したこともあって、公私ともにきわめて有意義な調査行であったが、今回の静岡調査について言えば、この研究テーマにもっとも近い、しかもきわめて有意義な調査だったと言えるだろう。

特別研究助成は3年間継続するので、この間意識的に若者を対象とした著作（主に労働問題に関連したものではあるが…）を探し出して、かなりの冊数を購入した。しかしその数があまりにも多いので、とてもではないが読み切れない。こうなると、面白そうなところを適当に拾い読み、つまみ読み、ちょん読みするだけである。そのなかには、いささか妙なつながりから購入することになった本もある。例えば佐藤洋作・平塚真樹編著『ニート・フリーターと学力』（明石書店、2005年）などはそうした一冊である。古くなって本屋ではもう見つからなくなったこの本を、わざわざネットで購入することにしたのは、編者の一人である佐藤洋作（協同ネッ

トと呼ばれている「NPO法人文化学習協同ネットワーク」の代表理事)が、「登校拒否・不登校を考える東京の会」で「若者支援の現状とこれから」と題して話したことが、新聞の記事(『しんぶん赤旗』2011年11月26日)となって詳しく紹介されていたからである。

切り抜いておいたその記事によれば、協同ネットが実施する若者支援事業には毎年300人ほどの若者が登録するのだという。彼らの多くは「不登校やひきこもりを体験しながらも必死に教育機会を求め、仕事にも挑戦する若者」たちなのだが、社会に出ることの不安や人間関係の不安から仕事探しに向かっていくことができず、孤立したまま立ち止まっているという。また、ひきこもりの若者は、「教育からの排除」の過程を通して、「仕事からの排除」を「自分の資質や努力不足」としてひきとっており、こうした若者に対しては、「さまざまな学習や社会参加プログラムに参加させながら発達を支援する教育重視型モデル」が有効なのだという。また彼によれば、これからの若者支援の核心は、「他者と出会い、肯定的関係性を結び、この自分でも生きていけるという実感を生み出し、次の社会参加や求職活動に向かう居場所」や「居場所機能と学習機能を持った『中間的な働き場』」をつくりだすことだと指摘したらしい。暫く前に釧路調査に出かけた私は、遅まきながら、日常生活や社会生活における自立のためには、「社会的な居場所」や「中間的就労」が重要であることに気づかされたのであるが、おそらくやそんなこともあってこの記事が気に入り、切り抜いておいたのであろう。

上記の記事に紹介されているような話をする佐藤洋作とは、いったいどんな人物なのか。興味を持った私は、彼の書いたものを読んでみたくなり、『ニート・フリーターと学力』を購入したのである。この本には佐藤の論文「＜不安＞を超えて＜働ける自分＞へーひきこもりの居場所からー」が収録されている。この論文は、支援の現場に身を置いている人物が書いたということもあるのか、やたらに難解だったりマニアックだったりすることもなく(どういうわけか、若者を論ずるものにはこの手のものが多いような気がするのだが…)、かなり素直に読むことができた。今ではいささか古い論文になるのかもしれないが、後の議論にも深い関わりがありそうなので、彼の指摘するところに少し耳を傾けてみよう。

不登校やひきこもり経験のある若者には、「働く環境そのものへの不安感情」と「自分は働けるのかという自分自身への不安感情」が相互に絡まり合って、漠然とした不安が広がっているという。「働く環境そのものへの不安感情」とは何か。「この＜不安＞とは、労働現場を覆う能力主義的競争への恐れであったり、自分が望まない仕事への強制的従事や、長時間労働などの非人間的な職場環境への忌避感情」であり、「きびしい雇用状況や進行する階層格差のなかで、自分は恵まれない周辺的な労働に追いやられるのではないか、それどころか就労の道が開かれないのではないかという漠然とした＜不安＞もともないながら、いよいよ＜働くことへの不安＞が深まって」きているという。こちらは広く若者全般に存在する不安感情でもあるので、

わかりやすい。

では、「自分は働けるのかという自分自身への不安感情」とは何か。「さらに深刻なのは、＜自己への不安＞と言ってもいいような心理状況の広がりである。若者たちはきびしい労働環境の前にして尻込みしているだけでなく、そもそも＜働ける自分＞をイメージすることができず、あるいはそのイメージをつくり上げることで『いっぱい、いっぱい』であって、とても仕事の世界へと目を転じることなどできないでいると思われる。こうした＜自己への不安＞が労働環境の悪化によって増幅させられていることも、若者たちの求職活動を妨げる壁になっている」のだという。「＜働ける自分＞をイメージする」ことができないとの指摘は、なかなか興味深い。

そうだとすると、こうした状況から彼らが抜け出していくためには、どのようなことが求められるのであろうか。佐藤が強調するのは、社会像の再構築と仕事観の再構築である。社会像の再構築とは次のようなことである。「彼らのなかでは居場所（この場合は彼らが集まるフリースペースのこと－引用者注）の非競争的な価値観と社会の競争的な価値観があまりにも二項対立的にとらえられているから、居場所と社会のあいだには深いクレパスが横たわっていることになり、その結果、その困難のゆえに居場所から社会へと渡っていく勇気ももち得ない…（中略）…だから、社会への参加体験や社会の実態にふれる学習機会を提供することをとおして、彼らがもう少しやわらかで多元的な奥ゆきのあるものとして学校や社会の現実像に出会うことなくしては、居場所から学校や社会へと渡っていく道はひらけてこない」という。

仕事観の再構築とは、＜普通の働き方＞に対する問い直しのことである。「確かに新しい働き方への胎動は生まれているが、しかし、彼らに現実味をもって伝わるほど成熟しているわけではない。あるいは、おとなたちからオルタナティブな方向を探ってみないかと言われても、展望を切りひらくのは君たち自身だと言われてしまうと、やはり踏み出す自信などもてるはずはない」。ここでも、「＜普通＞とオルタナティブが単純な二項対立図式でとらえられている」のであるが、それがために若者たちは「＜普通＞の働き方へと渡っていけない」のだというのである。おそらく、「＜普通＞に働くことがあまりにも一面的に競争主義的なものであったり非人間的なものとしてイメージされているから、そこに強烈な忌避感情が駆動してしまう」のであろう。

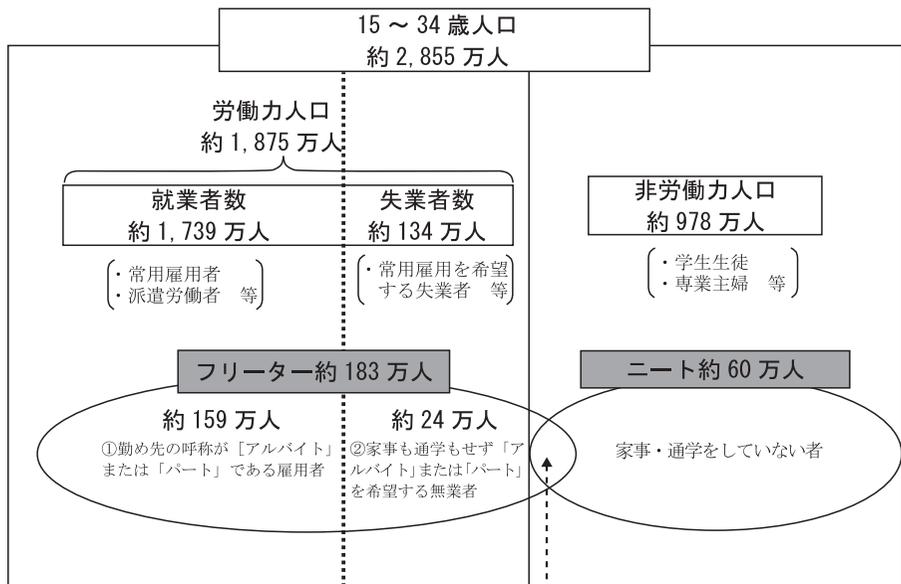
若者たちが「働く世界へともう少し身軽に踏み込んでいける」ためには、社会像の再構築とともに仕事観の再構築という作業も必要になるということなのではあるまいか。再構築の具体的な展開についてはここでは割愛せざるをえないのだが、ここまで長々と紹介してきた佐藤の主張は、不登校やひきこもりの若者たちの実像に迫っているだけではなく、考えさせる問題提起を含んでいるようにも思われて、なかなか意義深いものがあった。私自身の社会像や仕事観の再構築が求められているようにも感じられたからである。

(2) 困難を抱えた若者たち

こうした困難を抱えた若者たちは、若者全体のなかではいったいどのような位置を占めているのであろうか。まずはその見取り図を示してみることにしよう。宮本みち子の『若者が無縁化する一仕事・福祉・コミュニティでつなぐー』（ちくま新書、2012年）には、「労働力調査」にもとづいて作成された〔図表-1〕が載っている。若者の定義はいろいろあるのかもしれないが、いま就労支援という問題関心から定義するならば、年齢の下限は義務教育を修了した15歳からということになる。しかしその上限については、時代状況によってかなり可変的であろう。政府統計の多くは、フリーターやニート、ひきこもりの高齢化が進んでいることなどもあって、多くは34歳までとしている（後に詳しくふれる「ネットワーク静岡」では、支援の対象を「概ね40歳未満」としている）。

そこでいま15～34歳層を若者として定義してみると、2010年の「労働力調査」によればその年齢層に属する人口は2,855万人となる。そのうち、働いている就業者と働いていないが職

図表-1 労働力としてみた若者の区分



〔*うち「アルバイト」または「パート」を希望する無業者で求職活動に至っていない者：フリーター中、非労働力人口＝約3万人〕

(出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計、詳細集計)

(注) 数字は年平均。四捨五入の関係で内訳と合計が一致していない場合がある。

15～34歳人口は、労働力調査(基本集計)2010年平均で使用しているデータにあわせている。

探しをしている失業者を合わせた労働力人口は 1,875 万人で、それ以外の働く意思のない非労働力人口が 978 万人である。労働力人口とされた 1,875 万人の内訳であるが、就業者が 1,739 万人、失業者が 134 万人となり、このうち就業者の 1,739 万人は、雇用者 1,535 万人と非雇用者（自営業主、内職者、家族従業者）204 万人に分かれることになる。

雇用者 1,535 万人の内訳をみると、正規の職員・従業員が 1,121 万人、非正規の職員・従業員が 414 万人となる。非正規 414 万人のなかには、勤め先の呼称がアルバイトやパートの者がいるが、そのなかで就学生や主婦を除くとその数は 159 万人である。この他に失業者のなかにも、アルバイトやパートで働くことを希望して求職活動をしている者が 21 万人いる。さらに、求職活動はしていないので非労働力人口に含まれてはいるものの、アルバイトやパートで働くことを希望している者も 3 万人ほどいることがわかっている（もちろん正社員や非雇用者で働くことを希望している者もいるはずなので、働くことを希望している者が 3 万人しかいないというわけではない）。

上記の 159 万人と 21 万人と 3 万人を合計した 183 万人が、いわゆるフリーターと呼ばれる若者たちである。現に働いている者だけをさしてフリーターと呼んでいるわけではない。このフリーターの内訳を見ると、男性が 80 万人で女性が 103 万人となるので、女性の方が男性よりも多いことがわかっている。年齢階層で区分してみると、15～24 歳層が 86 万人なのに対し、25～34 歳層が 97 万人となり、25～34 歳層の方が多数派となっている。こうした現象は 2007 年から生じており、今後さらに 25～34 歳層の割合が高まっていくことも予想される。もちろん 35 歳以上の者にもフリーターはいるはずであるが、その数は今のところ不明である。フリーターというと、何となく若い男性をイメージしてしまいがちであるが、こうしてみると、実像はいささか違ってきているようなのである。

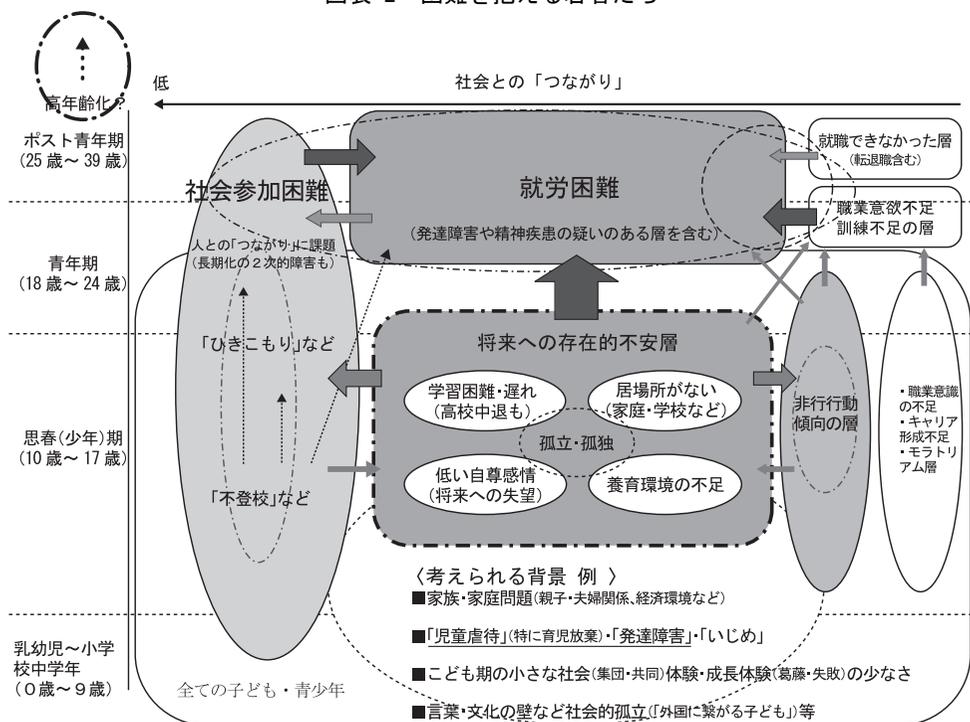
また、非労働力人口 978 万人のなかには、家事も通学もしていない若者が 60 万人いる。こちらは、わが国でいわゆるニートと呼ばれてきた若年無業者層である。その内訳を見ると、15～19 歳層が 9 万人、20～24 歳層が 15 万人、25～29 歳層が 18 万人、30～34 歳層が 18 万人となる（若者には含めていないが、35 歳以上層にも無業者はおり、その数は 35～39 歳層で 21 万人になるという）。若年無業者 60 万人のなかには就業を希望していない若者も含まれるが、先ほど紹介したように、求職活動はしていないがアルバイトやパートで働くことを希望している 3 万人を含めて、働きたいと思っている者がかなりの数で存在する。つまり、60 万人の無業者は、就労に対する希望の有無で分類すると、玄田有史が言うところの「希望型」と「非希望型」に分けられることになる。この両タイプに関する詳細な分析については、彼の著作である『働く過剰』（NTT 出版、2005 年）を是非とも参照してもらいたい。

先ほど、就労支援の観点から 15 歳～34 歳層を若者と定義したが、彼らが就労において困難

を抱えることになった原因は、当然ながら突然 15 歳になってから生まれたわけでもないであろうし、また逆に 35 歳になればその原因が解消されていくというものでもないだろう。就労上の困難に結びつくような状況は、すでに 15 歳以前から準備されていることも多いはずだし、また逆に 35 歳を過ぎても継続している場合も多いのではなかろうか。そうなると、就労が困難となりがちな若者を生み出した問題の構図は、年齢で区切られたものよりも上下にかなり広がっているはずである（〔図表-2〕参照）。

世間的な年齢からみれば「大人」であったとしても、不安定な就業や無業の状態にあるために、親への依存なしでは生活できない人々も多い。いわゆる「大人」になることが困難な人々が存在するのである。そのこと自体が彼らを苦しめているのではあるが、それはさておき、こうした人々は世間が常識的に受容している「大人」ではないので、「若者」に含めることも可能ではあろうが、社会通念上彼らを「若者」と呼ぶことにはやはりいささか違和感が残る。フリーターやニートも、これまでは「若者」と深い関わりを持って論じられてきたので、こうした呼称にも違和感がないわけではないが、35 歳以上のフリーターやニートが、中高年フリーターや中高年ニートと呼ばれているのも、そうした事情の故なのであろう。

図表-2 困難を抱える若者たち



(出所) 関口昌幸「自治体は若者支援をどう展開してきたか」(『Business Labor Trend』2011年10月号)

このような現実、すなわち中高年フリーターや中高年ニートの増大現象をも反映して、最近になって先の玄田らは「スネップ」(SNEP=*Solitary Non-Employed Persons*)という新たな概念を提唱しているようである。その意味は、就業せず孤立している人々のことで、「孤立無業者」とも呼ばれたりする。定義としては、20歳以上59歳以下の在学中の者を除く未婚者で、ふだんの就業状態が無業のうち、一緒にいた人が家族以外に連続2日間いなかった人々のことを指す。こうした「スネップ」は、家族と一緒にいた時間を有する「家族型孤立無業」やずっと一人でいた「一人型無業」、無業者ではあるが孤立無業ではない「非孤立無業」のタイプに分かれるのだという。

総務省の「社会生活基本調査」の匿名データを用いた推計によれば、1996年には無業者のうちの30%に達しなかった「スネップ」の割合が、2006年には100万人を超えて60%近くにまで上昇しているらしい。無視できない数字である。つまり今日の日本社会においては、「無業」であることが、かなり容易に「孤独」や「孤立」や「無縁」に結びつきやすい状況にある、そんな警告が発せられているのである。言い換えれば、「若者」問題の「大人」問題化であり、「就労」問題の「社会」問題化である。若者の就労支援をめぐる問題の構図は、こうして日本社会の抱える問題をあぶり出していくのであり、そのような性格のものとして再定置されなければならぬことになる。

(3)「排除」と「包摂」

これまで私も、自分のゼミナールで若者の労働の世界に関わるような本を数多く読んできた。自分が興味・関心を抱いたことももちろんあるが、それと同時に、同世代の若者である学生たちに、彼らの置かれた見たくもない現実をしっかりと見て欲しいと思ったからでもある。「真実は見たいところではなく、見たくないところにこそある」などと呟きながら、フリーターやニート、非正社員などを論じた著作を取り上げてきた。私としては、若者が「使い捨て」られたり「燃え尽き」たりする社会の構造を問題にしてきたつもりであるが、就活に追われていささか視野狭窄気味の今時の学生たちからは、「先生の話をお聴いていると、就職するのが厭になる」とか「こういう本を読んでいると、働くのが怖くなる」などと言われたりもしていたので、その取り上げ方は、もしかするとやや「単純な二項対立図式」に陥っていたのかもしれない。佐藤の指摘したような「やわらかで多元的な奥ゆきのある」社会像や仕事観を提示できていたかどうか言われれば、私にはまったく自信はない。

また次のような問題もある。若者の労働の世界を取り上げるといっても、その取り上げ方は自分の専門領域である労働経済論に引き付けて、労働市場や、労務管理、労働組合の視点からのものであったので、労働市場に登場もしていない無業の若者には、世間並みの関心以上のもの

のは払ってはこなかった。学生たちが彼らを別世界の人間とみなしているように、私もまた自らの専門領域を盾にして彼らを別世界の人間とみなしてきたわけである。だが、彼らとて労働の世界と無縁に存在しているわけではないし、無縁に存在したいと思っているわけでもない。その意味では労働の世界との接点は確実に存在するのであるが、そんなことを少しは深く考えるようになったのは、ごくごく最近のことなのである。だから、若者たちの「リアル」にどこまで肉薄できていたのかと問われれば、いささか心許ないと告白せざるをえない。

その「リアル」をここで少しだけ垣間見てみよう。この間手にした湯浅誠他編著『若者と貧困』（明石書店、2009年）には、底辺校と呼ばれる高校に勤務する教師の発言が紹介されていた。「(以前は)『てのひらから砂がこぼれ落ちていくように生徒がやめていく』というのを実感したが、今から思うとまだ『てのひらからこぼれ落ちていく』という感触があるだけでもまじだった。現在受け持っている学年の生徒たちは、ほとんど『こぼれ落ちる』という感触もなく、学校をやめていく。もう退学・長欠は日常茶飯事になってしまっている」というのである。何とも寂寞たる教育現場の光景なのではあるまいか。底辺校では、たとえ卒業までこぎ着けたとしても、安定した将来が見通せるわけではない。そうであれば、「不透明な未来を見据えながら、日々の授業を受ける意味を見出すことはむずかしい」ということにもなるのだろう。やめた生徒たちは、学校外の世界に確かなつながりがあるわけでもないで、学校をこぼれ落ちて孤立を深めていく。

こうした高校中退は、「人生の分岐点」だと指摘するのが、青砥恭『ドキュメント高校中退』（ちくま新書、2009年）である。就業状況を見ただけでも、高校を卒業したかしないかで、その後の人生のコースが大きく異なってくることがわかると述べたうえで、「子どもが教育から排除されれば、その後続く人生の可能性が奪われる。貧困は子供たちから学ぶこと、働くこと、人とつながること、食べるなど日常生活に関することまでも、その意欲を失わせている。彼らから話しを聞いていくと、ほとんどの若者たちが、経済的な貧困にとどまらず、関係性の貧困、文化創造の貧困など生きる希望を維持できない『生の貧困』に陥っている。それが親の世代から続いている」と指摘している。こうした「生の貧困」は、家族資源の乏しい若者に集中しがちであり、それはまた世代的にも再生産されていくのである。

無業の若者のなかにはホームレスとなった者もいるが、飯島裕子／ビッグイシュー基金の『ルポ若者ホームレス』（ちくま新書、2011年）には、以下のような指摘がある。彼ら取材してきた飯島が言うには、「最初から労働を忌避していたという人はいない。労働忌避の傾向は、ホームレス歴が長い人ほど高まる傾向にある。就職が決まらない、あるいは採用されても劣悪な条件の仕事しかないことが原因で『働かない、働けない』状態に陥っているということが出来るだろう。若者ホームレスは、学歴がない、キャリアを積めていない、コミュニケーション能力

に乏しいなど、労働市場に参入されるための“能力、に乏しく、すでにスタート時点で大きな不利を背負っている”のである。さらには、「彼らの多くは仕事での“成功体験、や“楽しいと思っただ経験、がほとんどなく、過酷な労働やパワハラ、イジメなどによって、働くことに対して自信が持てない人が少なくない。そうした過去に加え、ホームレスという状態にあることで、『働きたくても働けない』状況に陥っている人もいる」ようなのである。まさに労働の世界からの「排除」とでも言うべき事態である。

こうした「リアル」を踏まえてみると、若者たちが直面している就労の困難は、自立の困難でもあり、それはまた、社会の基底をなす家族—教育—職業の連鎖のなかに埋め込まれた問題のようにも思えてくる。市場化された社会から「排除」されている若者たちは、「排除」されているが故に市場においては見えなくなる。そしてまた、市場化された世界に生きる多くの普通の人は、見えないものをあえて見ようとはしない。だから見えないままなのであろう。しかしながら、そうした市場化された世界のみでもって世間が成り立っているのかと言えば、実はそうではない。世間というものの間口は意外にも広く、そこには言うまでもなく市場化されない世界も含まれているし、それが重要な役割を果たしたりもするのである。あまりにも当たり前前の指摘ではあるのだが、それだからこそ忘れられがちなようにも思われたので、あえて一言ふれてみた。

「排除」された世界が広がっていくと、普通の人のなかにもそうした世界を見ようとする人々が生まれ、それどころか「包摂」しようとする人々さえ出てくる。世間には実にいろいろな人間がいるものである。だからいつまでたっても見飽きないのかもしれない。イデオロギーの観察にはもはや以前ほど興味がわかなくなってしまって、生身の人間の観察（ここで言う人間には、当然ながら自分自身も含まれてはいるのだが…）ばかりが愉しみとなってしまった今の私などにとっては、尚更である。こんな愉しみは、安岡章太郎の短篇のタイトルのように「陰気な愉しみ」の如くに思われるかもしれない。まあ実際そうなのであるが、日頃そんな愉しみに関心を払っていると、ごくごくまれに何とも味わい深い人物を発見するという副産物もないわけではない。

それはともかく、「排除」しようとするのも世間であり普通の人々であるが、逆に「包摂」しようとするのもまた世間であり普通の人々なのであろう。どういうわけなのか、社会においては、社会を社会たらしめるために共同や共有といった価値にもとづく「反作用」が必ず働くようなのである。「ネットワーク静岡」の就労支援とは、そうした「包摂」の動きのひとつに他ならない。今はやりの表現を使うならば、信頼や規範やネットワークに支えられた「社会関係資本」として機能しているとでも言えばいいのであろうか。静岡で若者の就労支援に取り組む人たちの話を聞けるのであれば、「社会関係資本」の実像を覗き見ることができるのかもしれない。

喜び勇んで調査に参加した理由は、言ってみればそんなところにあったようにも思われる。

(4) 「ネットワーク静岡」とは

我々が今回の調査で訪問したのは、浜松市パーソナル・サポート・センター（浜松市の委託事業）、静岡市清水区にある静岡地域若者サポートステーション（厚生労働省の委託事業）、それに沼津市にある静岡県東部青少年就労支援センター（静岡県の「絆」再生事業）である（この他に、浜松市にあるJMIU（＝全日本金属情報機器労働組合）の静岡西部地域支部を訪ねて、外国人労働者の組織化についてもヒアリングをおこなった。そこでの調査結果については、本『月報』のNo.597でH某がすでに紹介しているので、参照してもらいたい）。浜松市と静岡市の場合は、その事業を受託しているのは「ネットワーク静岡」であり、沼津市の場合も運営しているのはやはり同じ「ネットワーク静岡」である。こうしたことから推察されるように、「ネットワーク静岡」は、静岡県における若者の就労支援においてきわめて重要な役割を果たしているのである。

このNPO法人の理事長を務め、後にふれる「静岡方式」を提唱するとともに今日まで就労支援の活動を牽引もしているのが静岡県立大学国際関係学部の津富宏であり、われわれは彼からもなかなか刺激的で興味深い話を聞くことができた。「静岡方式」の中身については後に詳しく紹介するつもりなので、ここではその前に、「ネットワーク静岡」の沿革についてのみ簡単にふれておこう。この団体は2002年に発足し、翌年から若者に対する就労支援を開始して、2004年にはNPO法人化している。その翌年には「静岡方式」の原型ができあがり、2006年にはIPS（*Individual Placement and Support*）と出会ったという。その後2011年には浜松市のパーソナルサポート事業を受託し、さらには静岡県の「絆」再生事業の補助金を沼津で受け入れ、翌2012年には静岡地域若者サポートステーションの業務を静岡で受託している。現在就労支援の対象にしているのは、フリーター、ニート、ひきこもり、発達障害、精神障害などの概ね40歳未満の青少年であり、市民ボランティアからなるスタッフ数は、登録サポーターがおよそ50名ほどいるということである。

なお、上記の沿革に登場するIPSについて付言しておけば、これはアメリカで1990年代に就労支援のために開発されたプログラムで、わが国では「個別職業紹介とサポートによる援助付き雇用」（略称で援助付き雇用）と訳されているらしい。IPSにおいては、就労は障害に関して治療効果がありノーマライゼーションをもたらすと考えられているようで、その最終目標はリカバリーすなわち復帰である。重い精神障害を持つ人々が、生活の自立度を高め、社会において新しい役割を獲得し、その結果、精神保健が提供するサービスへの依存を減らしていくことができるのだという。ここでは、働くことはそうした目的を達成するうえでの大きな手段

であると考えられているようなのである。

このIPSの特徴を整理してみると、おおよそ次のようになる。施設内での就労前の訓練やアセスメントは、本人の仕事に取り組む意欲を減退させ、逆に弊害になることがあるということで、それらを最小限に抑えながら、たとえ短期間や短時間の部分的な就労であっても、まずは一般の仕事に就き、そこでさまざまな体験をすることによって、仕事内容や自らの適性、関心、ニーズなどを知ってもらう、という考え方に立っていることであろう。本人の希望にもとづいて行動し、実際に働くことがエンパワーメントになるのであり、そのために支援するといった考え方は、先の津富も繰り返し強調しているところであり、「静岡方式」の根幹に据えられているものなのである。

2. ひきこもる若者たち

(1) 豊中市と内閣府のひきこもり調査

これまでの釧路調査や大阪調査と同様に、静岡での調査についても、日暮らしパソコンに向かいつつ、あれこれと思い付くままに駄文を綴っているわけであるが、これもまた「レトロスペクティブの境界」に入ってきた人間の、数少ない楽しみのひとつなのでお許し願うとして、静岡調査との関連で、まずは2011年に実施されたなかなかユニークな調査から話を始めてみよう。その調査とは、昨年春に訪ねた大阪府の豊中市がおこなった「若者等の自立・就労実態（ひきこもり）調査」である。調査報告書を一読してみるとよくわかるが、これがなかなか興味深いのである。

この調査の概要を記した文書には、『不登校』『高校中退』『ひきこもり』『フリーター』『ニート』『ワーキング・プア』『ネットカフェ難民』など、若者の不安定な状況は、さまざまな形で話題になっており、とりわけ「1990年代以降、雇用環境の変化に伴い、若者の中で失業者、無業者、非正規労働者の占める割合が大きくなってから」は、雇用問題が重要な課題となってきたこと、豊中市でも「平成21年度に『若年者就労問題等連絡会議』を設置し、その翌年度には『子ども・若者育成支援推進検討会議』が設置されたのを契機に、現在はこれらの2つの会議が合同で当市における若者の自立・就労問題、ニートやひきこもりなどに関する取り組み等の検討」をおこなっていること、こうした「若者をめぐる議論や対策の広がりとともに、雇用・就労に関する実態把握の必要性が高まってきたことから、今回、内閣府の調査を参照し、当市における実態把握を試みる」ことになったことなどが記されている。

この豊中市の調査は、無作為抽出された15歳から39歳までの調査対象者4,819名に対して、調査員が訪問して留置し同様に回収したもので（回収率は38.3%）、自治体の調査として

はなかなか本格的なものなのであるが、ではそこからどのような結果が得られ、今後の課題として何が導き出されたのであろうか。私が注目したのは以下のような事実である。調査結果によれば、豊中市においては「ひきこもり群」とされる若者は2%、「ひきこもり親和群」とされる若者は5%となり、これを推計値で示せばそれぞれ2,340人、6,220人ほどの人数となったのであるが、地域就労支援事業における若者の相談実績は年間でも60人程度で、しかもそのうち「ひきこもり」と考えられたケースが11件でしかなかったことを考えると、「顕在化していない相談・支援ニーズは広がっており、関係機関による相談・支援体制の充実が求められている」というのである。当然の指摘とすべきであろう。

それともう一つは、「ひきこもり」に対する支援のあり方であるが、2010年に厚生労働省が発表した『ひきこもりの評価・支援に関するガイドライン』も指摘していることではあるが、「疾患や障害を要因とするケースへの支援、ストレスの強い環境条件を改善する支援といった重層的な支援、保健・医療・福祉・教育・労働などの各分野における包括的な評価と支援が必要」になっており、また「家族支援も欠かせない取り組み」となっているというのである。大事な指摘であろう。その具体的な取り組みの様子については、まだ緒に就いたばかりで詳しく報告できるまでには至っていないということなのか、豊中市でのヒアリングからは残念ながら明らかにできなかった。しかしながら、こうした調査が実施されたこと自体が、「ひきこもり」の若者に対する支援の必要性と緊急性を浮き彫りにしたことは明らかであって、今後の取り組みに対する豊中市の熱意が感じられたことは言うまでもない。

先にも触れたように、豊中市の調査は内閣府の調査（2010年に実施された「若者の意識に関する調査」（ひきこもりに関する実態調査）のことで、この調査は全国の15歳以上39歳以下の5,000名を対象として実施された）を参照しながら実施されており、「ひきこもり群」や「ひきこもり親和群」の定義もそれにならっているのであるが、では内閣府の調査では「ひきこもり群」や「ひきこもり親和群」はどのように定義されているのであろうか。それを示したのが〔図表-3〕である。ここでは、「狭義のひきこもり」と「準ひきこもり」を合わせたものが「広義のひきこもり」すなわち「ひきこもり群」とされており、その出現率は1.8%である。

総務省の2009年の「人口推計」によれば15～39歳人口は3,880万人ということなので、「ひきこもり群」は約70万人（「狭義のひきこもり」が23.6万人、「準ひきこもり」が46.0万人）と推計され、そしてまた広く報道もされたわけである。この「ひきこもり群」の周辺に存在すると思われる「ひきこもり親和群」は、その出現率が4.0%で推計数は155万人という規模となる。かなりラフな推計であるとはいうものの、「ひきこもり群」70万人、「ひきこもり親和群」155万人という数字の大きさにまずは驚かされる。

「ひきこもり群」の多くは就労困難層ということになるのであろうが、就労困難層＝就労意

図表-3 ひきこもり群、ひきこもり親和群、一般群の定義

① ひきこもり群

今回の調査では、社会的自立に至っているかどうかに着目して、以下のように定義する。

「Q20 ふだんどのくらい外出しますか。」について、下記の5~8に当てはまる者

- 5. 趣味の用事のみだけ外出する
- 6. 近所のコンビニなどには出かける
- 7. 自室からは出るが、家からは出ない
- 8. 自室からほとんど出ない

かつ

「Q22 現在の状態になってどのくらい経ちますか。」について、6ヶ月以上と回答した者

であって、

「Q23 現在の状態になったきっかけは何ですか。」で、

- ①「病気（病名： ）」を選択し、病名に統合失調症又は身体的な病気を記入した者
- ②「妊娠した」を選択した者
- ③「その他（ ）」を選択し、（ ）に自宅で仕事をしている旨や出産・育児をしている旨を記入した者

または

「Q18 ふだんご自宅にいるときによくしていることにすべて○をつけてください。」

で、「家事・育児をする」と回答した者

を除いた者。

② ひきこもり親和群

Q27 11~14の4項目が、すべて「はい」または1項目のみ「どちらかといえばはい」と答えた者から「ひきこもり群」を除いた者。

Q27 次にあげられたことについて、あなた自身にあてはまる数字に○をつけてください。(○は各項目につきひとつ)

11. 家や自室に閉じこもって外に出ない人たちの気持ちがわかる

はい どちらかといえばはい どちらかといえばいいえ いいえ

12. 自分も、家や自室に閉じこもりたいと思うことがある

はい どちらかといえばはい どちらかといえばいいえ いいえ

13. 嫌な出来事があると、外に出たくなくなる

はい どちらかといえばはい どちらかといえばいいえ いいえ

14. 理由があるなら家や自室に閉じこもるのも仕方ないと思う

はい どちらかといえばはい どちらかといえばいいえ いいえ

③ 一般群

回答者全体から「ひきこもり群」「ひきこもり親和群」を除いた者でQ27 11~14の項目にすべて回答している者。

欲喪失層と即断できるかどうかが問題となる。まずは彼らが抱えている職業観をきちんと探ってみることがやはり大事だろう。全国調査である内閣府の調査には、残念ながらそうした調査項目はみあたらない。そこで、もう一度豊中市の調査に戻ってみると、ここには職業観について7つの設問項目があり、その結果は〔図表-4〕に示してある（ここに示された3群の母集団の違いはかなり大きいので、3者を比較する場合にはその点を考慮しなければならない）。この調査結果から浮かび上がってくる大事なポイントは、以下のようなことである。つまり、「一般群」と比較すると、「ひきこもり群」や「ひきこもり親和群」の職業観が否定的な傾向を示していることは間違いないものの、その違いはあくまでも相対的なものにすぎず、「一般群」のなかにも就労に対して否定的な回答が、逆に「ひきこもり群」のなかにも就労に対して肯定的な回答が無視できない割合で存在することである。

例えば、「ひきこもり群」であっても、「自分の能力を生かせる仕事に就きたい」という意見に「はい」と答えた者は50%弱もおり、「いつか必ず自分にふさわしい仕事が見つかると思う」にも「はい」と答えた者は27%、そして「いつか自分の夢を実現させる仕事に就きたい」にも「はい」と答えた者が35%いる。また同様に、「仕事をしなくても生活できるならば、仕事はしたくない」という意見に対して、「いいえ」と答えた者は38%、「定職に就かないほうが自由

図表-4 群別に見た若者たちの職業観

		計	はい	どちらかといえば		いいえ	無回答
				はい	いいえ		
①自分の能力を生かせる仕事に就きたい	ひきこもり群	100.0	48.6	43.2	5.4	0.0	2.7
	ひきこもり親和群	100.0	76.3	21.5	1.1	0.0	1.1
	一般群	100.0	68.9	26.5	1.0	0.8	2.7
②いつか必ず自分にふさわしい仕事が見つかると思う	ひきこもり群	100.0	27.0	24.3	32.4	10.8	5.4
	ひきこもり親和群	100.0	43.0	26.9	18.3	9.7	2.2
	一般群	100.0	33.6	40.6	18.2	4.7	3.0
③いつか自分の夢を実現させる仕事に就きたい	ひきこもり群	100.0	35.1	32.4	13.5	13.5	5.4
	ひきこもり親和群	100.0	54.8	26.9	10.8	6.5	1.1
	一般群	100.0	45.5	38.1	8.8	4.2	3.5
④仕事をしなくても生活できるのならば、仕事はしたくない	ひきこもり群	100.0	18.9	27.0	13.5	37.8	2.7
	ひきこもり親和群	100.0	37.6	24.7	14.0	21.5	2.2
	一般群	100.0	15.4	20.4	26.1	34.8	3.2
⑤定職に就かない方が自由でいいと思う	ひきこもり群	100.0	10.8	10.8	27.0	45.9	5.4
	ひきこもり親和群	100.0	10.8	11.8	24.7	50.5	2.2
	一般群	100.0	3.2	8.9	22.9	61.9	3.2
⑥働かない人は、なまけているのだと思う	ひきこもり群	100.0	10.8	35.1	27.0	21.6	5.4
	ひきこもり親和群	100.0	24.7	19.4	22.6	31.2	2.2
	一般群	100.0	25.5	33.4	24.2	13.4	3.5
⑦経済的に自立してはじめて一人前だと思う	ひきこもり群	100.0	40.5	48.6	2.7	2.7	5.4
	ひきこもり親和群	100.0	51.6	24.7	11.8	10.8	1.1
	一般群	100.0	52.3	32.6	7.3	5.1	2.7

(注) 回答者数は、ひきこもり群=37名、ひきこもり親和群=93名、一般群=1,645名である。

でいいと思う」にも「いいえ」と答えた者が46%いる。就労意欲を喪失しているとはとても言えない結果なのである。

加えて指摘しておけば、「ひきこもり群」の若者のうちで現在「家事手伝いをしている」や「派遣会社などに登録しているが、現在は働いていない」、「無職」と答えた者を対象に、これまでの就労経験を尋ねた結果を見ると、正社員として働いていた経験のある者は少ないものの、契約社員や派遣社員、パート・アルバイトまで含めると約7割は就労した経験があることもわかる。こうした事実は、「ひきこもり」群に含まれる若者の間にも、潜在的であったり弱かったりするのかもしれないが就労意欲が存在しており、しかも就労経験を持つ者が少なからず存在していることを示している。ひきこもりに対するわれわれのステレオタイプな認識を、改めなければならない調査結果だと言っても過言ではあるまい。世に流布する常識や通説を疑うことなく受け入れていた私などは、反省することばかりであったが…。

(2) 厚生労働省のニート調査

ここまで縷々述べてきたようなことは、何も私が今ここでことあらためて指摘しなければならないようなことなのか。そんな不安もふとよぎらないではない。フリーターやニート、ひきこもり等をターゲットにした若者論がブームと化した2000年以降、もしかしたらあちこちですでに指摘されてきたようにも思われるからである。にわか勉強の私には、正直なところその辺りのことがよくわからない。そんな不安が強まったのは、厚生労働省が(財)社会経済生産性本部に委託して実施した「ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究」を手にしてからである(なおここには、「ネットワーク静岡」の津富宏も専門委員として参加している)。

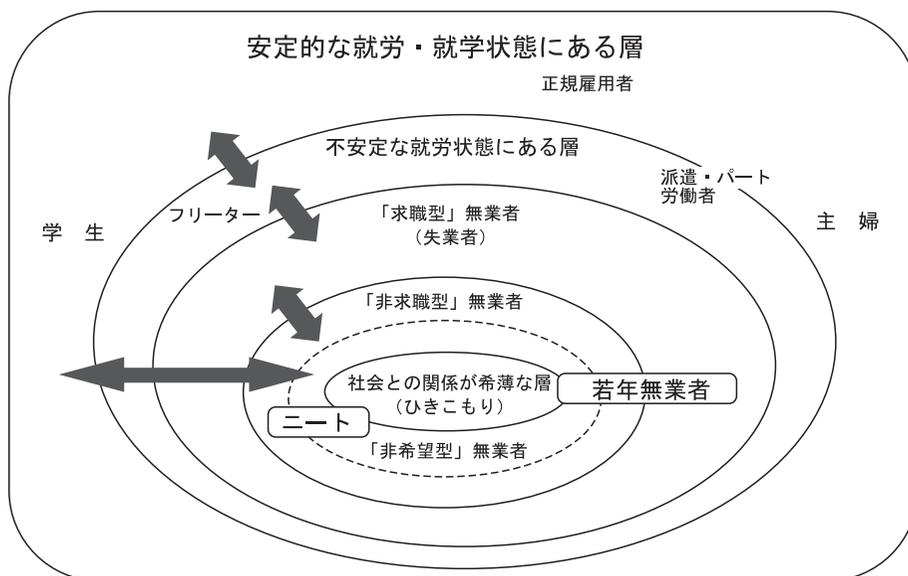
この調査は、2010年の内閣府のひきこもりに関する調査の3年前、2007年に実施されている。調査の趣旨によると、厚生労働省は「若者自立・挑戦プラン」(2003年)にもとづいて、2005年には全国20カ所に「若者自立塾」(2007年には30カ所まで増えたが、2009年の事業仕分けで廃止された)、2006年には全国25カ所に「地域若者サポートステーション」(2012年度までに全国116カ所に設置されている)を設置するなどして、若年無業者の自立支援や就労支援を実施してきたものの、職に就かず、また求職活動もせず通学もしていない15歳から34歳の無業者、すなわちいわゆるニートの状態にある若年者に関しては、こうした状態にいたる経緯や生活状態、職業意識などの全体像が明らかにならなかったため、「若者自立塾」や「地域若者サポートステーション」を訪れる若者を調査対象として、アンケート調査や聞き取り調査をおこなったというのである。

この調査の詳しい内容については、直接報告書にあたってもらうしかないが、本稿との関連

で注目すべきなのは以下のような指摘である。「日本の場合、当初から若者の貧困や社会的排除への世間の関心は低く、むしろ中間層出身の『働きたがらない若者』現象への関心が高かった。働くことを先延ばししたり、自由を確保したいためにフリーターを選択している若者、離転職を繰り返す若者の増加を『ニート』という概念を使って議論するようになり、『働く意欲を喪失した豊かな社会における病理現象』が関心の中心になっていった」というのである。ひところ一世を風靡した「パラサイト・シングル」なども、こうした世の関心を取って強める結果となったようにも思われる。正直に言えば、私なども以前はフリーターやニート、パラサイトシングルなどを、漠然と大衆消費社会の一齣のように眺めていた節もなかったわけではないから、今頃になってしたり顔であれこれ語るなどできない話ではあるのだが…。

ところが、このニート調査によって彼らの実態が明らかになると、「選択したのではない無業者、非正規雇用、失業、無業の間を行き来している不安定就労者こそ、支援の対象とすべき者」

図表-5 自立支援の対象となる若年層



- 注 1) 「求職型」：無業者（通学、有配偶者を除く）のうち、就業希望を表明し、求職活動をしている個人
 2) 「非求職型」：無業者（通学、有配偶者を除く）のうち、就業希望を表明しているが、求職活動はしていない個人
 3) 「非希望型」無業者（通学、有配偶者の除く）のうち、就業希望を表明していない個人
 4) 「ニート」：ニートという概念が最初に生まれたイギリスでは「NEET」(Not Employment, Education or Training) とは「16～18歳の、教育機関に所属せず、雇用されておらず、職業訓練に参加していない者」と定義され、日本のような「働く気のない若者」というイメージはないといわれている。

であるということになってきたのである。「彼ら、彼女らは早期離学、低所得家庭出身、心身の疾病・障害、社会的孤立の状態など、さまざまな困難を抱えている若者」なのであり、そうした彼ら、彼女らを「放置すれば貧困は固定化し、その数が増加していくことで社会の統合性が脅かされることになる」というのである。こうした理解を踏まえて、社会との間に保持している関係性の程度や就労の程度によって若者を層化して示したのが [図表-5] である。「コアに
いるのは、社会との関係性を断ち切り（断ち切られ）、活動のレベルの低い状態にある若者である。しかし、多くの場合、若者は各状態を行き来している」のである。その「動的なプロセス」に注意を払う必要があるとの指摘に、まずは注目すべきであろう。「失業、フリーター、『ニート』の境界線は固定的ではなく、行き来している可能性が高い」のである。

3. 漂流する若者たち

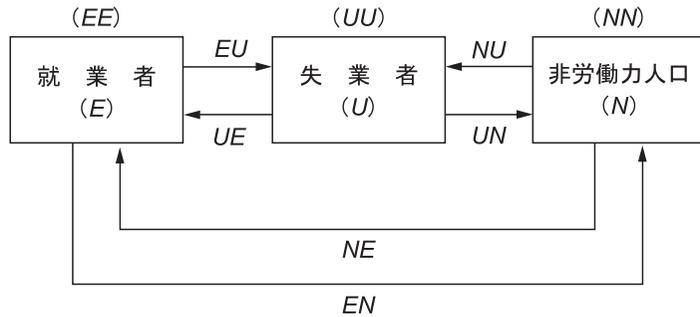
(1) 就業者、失業者、非労働力人口

こうした若者の流動的な状況は、失業問題におけるフロー分析を思い起こさせる。これは、労働者の就業状態を就業、失業、非労働力の三つに区分し、失業への移行頻度や失業状態の継続期間などについて分析するものである。就業者や失業者、非労働力人口の量的な大きさ（＝ストック）は、短期的にはそれほど大きく変わるものではない。しかし、それぞれの中身は、ある状態から他の状態へと常に変動しているのが普通である。例えば 2012 年に完全失業者が 263 万人いたという場合、同じ人々が 1 年をとおして失業し続けていたということではなくて、実際には多くの異なる人々が失業者のプールに出たり入ったりしているのである。失業が発生する仕組みを明らかにするためには、労働市場における人々の流れ（＝フロー）を明らかにしなければならないのであり、そのためのツールがフロー分析なのである。

[図表-6] は、労働市場におけるストックとフローの関係を示したものである。四角で囲まれた部分はストックを、矢印はフローを示している。ストックは、就業者 ($E=employee$) と失業者 ($U=unemployed$) と非労働力人口 ($N=not\ in\ labor\ force$) に分かれる。まず失業者であるが、このうちある者は運よく就職できて就業者となり (UE)、またある者は職探しをあきらめて非労働力化する (UN)。他方では逆に、就業者あるいは非労働力人口から失業者になる者もいる (EU あるいは NU)。同じように、就業者から非労働力人口になる者 (EN) や非労働力人口から就業者になる者 (NE) もいる。もちろんなかには、同じ状態を維持し続ける者もいる (UU , NN , EE)。こうした人々の状態の変化の大きさをフローとよんでいる。

就業者と失業者と非労働力人口の間を流動する人々の典型としては、女性があげられる。結婚や出産を機に専業主婦となれば非労働力人口に含まれるのであるが、その後多くの主婦が

図表-6 就業者、失業者、非労働力人口のストックとフロー



(出所) 古郡頼子『働くことの経済学』有斐閣、1998年、98ページ

パートタイム労働者として労働市場に再参入し、就業者に転ずるからである。だから、女性労働を論ずる場合には非労働力人口の動向にも関心を払ったが、若者の非労働力人口についての関心は、私の場合かなり薄かったといつてよい。現実を見てみよう。2012年の非労働力人口は、男性が1,506万人、女性が2,940万人となり、両者を合わせた4,446万人のうち、就業希望者が467万人、就業内定者が87万人、就業非希望者が3,890万人となる。就業希望者の467万人のうち、15～34歳層は213万人（男性73万人、女性141万人）にものぼっているのである。もはやこうした層の存在を無視することはできない。

いまここで、就労が困難な若者に焦点を当てつつ、ストックとフローを考えてみよう。就業者で彼らと関連しているのはフリーターであったり、「名ばかり正社員」であったり、あるいはまた正規・非正規を問わずブラックな企業で働く社員であったりする。こうした若者たちは頻繁に転職する、あるいはせざるをえない。転職がうまくいけばいいが、それがかなわなければ失業者になる。若者の高い失業率はそのことを示している。なかには、失業期間が長期化するなかで求職意欲を失い、求職意欲喪失者となって非労働力人口に流入する者もいる。あるいは、就業者としての体験があまりにも過酷であったために、失業者を経験せずに非労働力人口に流入する者もいるであろう。

これまで若者の多くは、学校から職業に比較的スムーズに移行してきたとされているが、今日ではこの移行が簡単ではなくなっており、就職活動に失敗して学校を修了した時点で失業者になるケースもあるし、あるいは、学業不振やいじめなどの学校体験から自信を失い、ニートのような状態あるいは引きこもりのような状態に陥って、学校を修了した時点から非労働力人口のままでいる者も存在する。こうした若者のなかには、就労を希望する者もいれば希望しない者もいるので、就労を希望する者の場合は、適切な就労支援があれば就業者に転ずることもある。見取り図を示せば、おおよそこんなことになる。

上記のような「動的なプロセス」を把握することは、ニートに対するステレオタイプな認識を改めるうえで、かつまたニートを含めた若者全体に関わる労働問題を解決することがいかに重要であるかを指摘するうえで、もちろん大事なことではあるのだが、それとともに見過ごすことができないのは、「活動しなくなったニート状態の若者のなかに、複合的な問題を抱えた者が多いことが推測される」という指摘であろう。つまり、不利な条件をもった「もっとも脆弱な層」であるが故に、労働市場においても不利な立場に置かれてしまい、結果としてニート状態に陥っている可能性があるからである。先の〔図表-5〕には、「非求職型」の無業者（就労の希望を表明しているが、求職活動はしていない者）や「非希望型」の無業者（就労の希望を表明していない者）も示されているが、これらの「非求職型」や「非希望型」の若者が少ないからといって、彼らの存在を軽視することはできないとの指摘もうなずけよう。『『非希望型』には低学歴、低所得家庭出身者がもっとも多い』という現実、言い換えるならば親の貧困が子どもの就労の希望をさえ剥奪しているかのような現実が、があらためて想起されなければならないだろう。

かつて本田由紀らは、『「ニート」って言うな！』（光文社新書、2006年）において、一時流行したニート＝就労意欲を喪失した若者と捉えるような構図を痛烈に批判した。そこでは、世間の関心がニートに集中することによって、若者を取り巻く労働市場問題が彼らの就労意欲の問題へと転化されてしまうことを危惧し、取られるべき対策はニート対策ではなく、若者の職業能力の育成を基礎に置きながらキャリアの探索が可能となる労働市場へと再編していく対策であることが強調されていた。そのことにも共感できたが、さらに小気味よかったのは、学生たちの間にテレビを通じて定着していたまことに怪しげなニート像を壊してくれたことである。だから、ゼミで読んだ時もなかなか有益な本だとの印象しか持たなかった。しかしながら、今日の時点から振り返ってみると、彼女らは通説的なニート認識を批判するのに急で、ニートの状態に置かれた若者たちが直面している困難に迫りきれていたわけではないようにも思われる。彼らはいつの間にか若者一般のなかに回収されてしまっていたからである。

『若者が無縁化する』（ちくま新書、2012年）の著者である宮本みち子が違和感を覚えるのもそのようである。宮本は、「本田の批判自体に異存はないが、重要な問題が見落とされていることを指摘しておきたい。もっとも脆弱な層である不就業の状態にある若者は、職業教育の充実だけでは救済できない重層的な困難を抱えている。働く意欲を失ったケースも少なくない。そのため、雇用対策が効果を発揮するには、家族支援と福祉や医療も含めた包括的な支援が必要である。つまり、ニート問題は労働に関する問題に矮小化できないという点に注意すべきである」と述べる。

こうした指摘は、本田批判としては当たっている。本田の言うような労働市場の改革には収

まりきらない問題群を含んでいるのは間違いないからである。しかしながら、「労働に関する問題に矮小化できない」という指摘には注意が必要だろう。以下に紹介する「静岡方式」の場合などは、「重層的な困難」を理解したうえで、就労に特化してニートの状態に置かれた若者の支援に取り組んでおり、本田の言う労働市場改革とは別の視点、すなわち就労支援による自立という視点からではあるが、「労働に関する問題」を強く意識しているようにも思われるからである。

（２）就労支援と就労の意義

ところで、このニート調査の結果によれば、アルバイトが多く離転職を繰り返してはいるものの、8割近くの若者が職歴をもっていた。聴き取り調査などからは、『人間関係が苦手』、『手先が不器用』、『計算や字を書くことが苦手』などの事情が、職場の人間関係のトラブルといったネガティブな体験につながり、苦手意識がさらに増幅されて就労が困難な状態に追い込まれていく様子がうかがわれる」というのである。人間関係上のつまづきという点では、学校段階でのいじめの問題も無視できないという指摘もある。こうした現実を見るならば、「職場適応能力」が不足していると本人を非難するだけでは問題は解決しない。だとするならば、彼らの置かれた状況を踏まえた支援が求められることになるだろう。ニート状態から脱出するうえで効果的であったと思われる支援には、いくつかの共通項があるという。それらをまとめてみると以下のようになる。

- ①個々の状態を観察したうえでの対応
- ②本人の状況に合わせた小さなステップを上ることによる自己評価の向上
- ③規則正しい生活習慣や仕事を継続するための基礎体力の確保
- ④コミュニケーションに対する苦手意識への対応
- ⑤就労体験を通じた社会への手応えの付与
- ⑥訓練終了後や就職後のアフターケア

まがりなりにもニート状態から脱して、今の仕事に就くことができた若者は、その仕事を「難しくなさそう」だと感じるとともに、「急がされない」し「怒られない」職場だと受けとめているという。私にとって興味深かったのは、これとは逆の状況とその結果としての自信喪失が、おそらくは学校段階から生まれており、『難しく、忙しい、厳しい』環境に適応しにくい彼ら・彼女らは、それまでの挫折体験による低い自尊心を内面化し、『生きていく』という意味の基本的欲求さえ希薄なまま成人に達した若者たちではなかろうか。『体力』と『規則正しい生活習

慣』を持たず、『気持ちの流れるままのルーズな生活時間』を送っているのも、適応性の弱い彼ら・彼女らに手を差し伸べる存在がないまま放置された結果であるともいえる。適応性の弱さの核にあるのは、『人との関係作りの弱さ』、『ネットワークの狭さ』という特徴であるが、それは個人化する現代社会の負の側面を顕著に持ってしまった若者といえるのではないかと思われる」との指摘である。さらには、「若者が自立するためには、ヒューマン・ネットワークが必要であり、しっかりとした帰属意識、自尊感情、社会経験の蓄積が生きる力となる」といった指摘にも、共感するところ大であった。

こうした指摘を今更のようにこと改めて縷々紹介してきたのは、後に触れる「静岡方式」が、ほぼ上記のような認識に立ったうえで、より明確に就労をターゲットに据えて活動を展開していたからである。ではなぜ就労がターゲットになるのか。その背景には、先の津富宏が少年院の教官だったという事情もあるだろう。ハンドブックのなかで彼は言うには、「少年院から出た非行少年にとって、仕事に就けるかどうかは、人生の分かれ目と言ってよい。少年院を出て、仕事に就いた少年の再犯率は10%を切り、仕事に就かない少年の再犯率は50%を超える。仕事に就くか就かないかで、その後の人生が大きく変わる」のだと。そしてこうした状況は、当然ながら非行少年に限られるわけではないのであって、「あらゆる若者に当てはまるはずだ」とも言う。彼は、「仕事は完全栄養食のようなものである」とまで述べるとともに、そのメリットとして以下のようなことを指摘している。

- ①プライドが保てる
- ②毎日行くところがある
- ③生活にリズムができる
- ④人間関係が広がる
- ⑤お金が手に入り、生活に余裕ができる
- ⑥社会常識が身につく
- ⑦（深みがある仕事なら）生きがいになる

たしかに、働くことには（たとえそれが賃労働という形式を取ろうとも）こうした契機が埋め込まれていることを否定することはできない。もちろん、労働条件や職場の環境次第では、こうした契機が否定されることもしばしばあるから、就労を全面的に肯定だけしていればそれで済むわけではもちろんない。にもかかわらず、津富が、「どんな人間でも働ける」という信念を抱いたり、「働けない若者に会ったことがない」と断言したりするのは、先に指摘したように、就労というものが「しっかりとした帰属意識、自尊感情、社会経験の蓄積」をもたらし、それ

が「生きる力」となることを、「静岡方式」による就労支援の成果によって確信したからなのかかもしれない。

たまたま『THE BIG ISSUE JAPAN』175号を手にしていたら、そこにはひきこもり問題の第一人者で精神分析医の齋藤環が登場し、次のようなことを語っている。彼によれば、「思春期以降、親密な人間関係を一度ももたずに30歳代に至ってしまうような人があまりにも多い」ので、「一生に一度でいいから、親しい人間関係を体験してもらいたい」と願っているのだという。彼の場合は、究極の目標に置いているのは就労ではなく「自発性を呼び戻すこと」なのだが、それは「人の意欲や欲望は社会性がもたらすもの」であり、「いったん人間関係から外れてしまうと、まともな意欲も欲望ももてなくなる」からだと述べる。そのうえで、「しかし不思議なことに、親しい人間関係を持った人は、ほぼ例外なく就労を望むようになる」と齋藤は言うのである。

では、この「不思議」はいったいどこから生まれてくるのであろうか。労働経済学的な問題領域からいささかはみ出したこうした問題について、残念ながら今の私にはすぐに回答できない。「親しい人間関係」を通じて「社会性」をもつことになった人は、生きることに「自発的」になり、その結果、自立して生きるためあるいはまた仕事による「社会的承認」を求めて（近代社会においては出自や身分によって「社会的承認」を得ることはできないのである）、津富の主張するような「完全栄養食のようなもの」としての仕事を求めることになる、そのようなことなのであろうか。先の〔図表-4〕に示したように、「ひきこもり群」に含まれる若者たちであっても、その多くは「働きたくない」とか「このままでいい」などと思っているわけでは決してない。このことは、潜在的にはあっても彼らもまた「親しい人間関係」を通じて「社会性」をもち、「自発的」に生きたいと願っているということなのかもしれない。

そんなことをぼんやりと考えていたら、先の齋藤環が『「社会的うつ病」の治し方—人間関係をどう見直すか—』（新潮選書、2011年）で、次のようなことを述べていることを知った。「静岡方式」の考え方も関連した興味深い指摘なので、ここで紹介しておきたい。彼は言う、「就労はなによりも生きる糧を得るための活動ですが、それだけではありません。私は仕事の目的として『食べていくため』のほかに『他者から承認されるため』が重要であると考えています」。つまり、「食べていく」ことができるならば「生存の不安」が解消されるように、「他者から承認される」ならば「実存の不安」が解消されるというのである。

「就労を通じての社会参加は、それがうまくいっている間は、個人の自尊心を安定させ、自己愛（「自分という存在が大切である」という感覚のこと—引用者注）システムの作動に寄与します。なぜなら仕事は『生存の不安』を解消すると同時に、他者との関わりをもたらし、他者からの受容と承認を通じて、自己愛を支えてくれるからです」と述べていることからわかる

ように、齋藤は「労働を通じての承認」にこだわっており、「福祉によって就労の義務を免除されるのが安心をもたらすのも確かですが、その一方で、本人の自己愛を傷つけ、労働以外の活動に関わっていこうという意欲すらも奪っているような気がしてならないのです」とも述べている。何とも興味深い指摘なのではあるまいか。

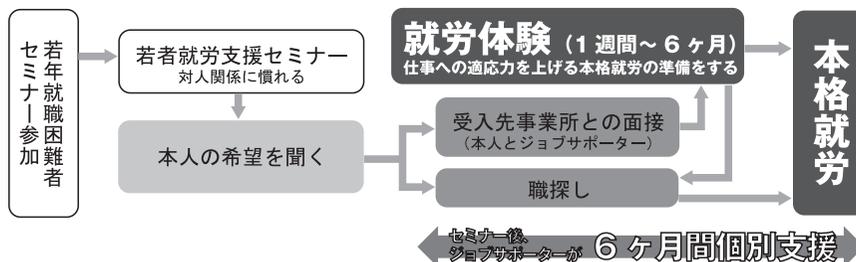
4. 「静岡方式」の展開

「静岡方式」を理解するための周辺の話にだいぶ紙幅を割いてしまったが、では「静岡方式」による若者就労支援の実際は、どのようなものなのであろうか。その具体的な展開は、津富自身によって「ハンドブック」に詳しく紹介されているので、それを参照してもらおうのが手取り早いのであるが、それでは身も蓋もないので、収集資料やヒアリングの結果などをもとにしながら私なりに簡潔に整理して紹介してみよう。就労支援の概略については〔図表-7〕を、またその詳細な展開については〔図表-8〕を参照していただきたい。

(1) 就労支援セミナーへ

「ネットワーク静岡」の支援の基本は、毎年3月と9月にスタートする「若者就労支援セミナー」である。案内のチラシによると、募集は20名で、「概ね40歳未満で、現在就職しておらず、全てのプログラムに参加できる」人々が対象となる。支援期間は基本的には6ヶ月間であるが、支援を打ち切ることはいらない。支援の節目として6ヶ月という期間を設定しているが、6ヶ月を超えて長期にわたることもあるという。支援の中心は伴走支援（若者一人ひとりに付き添って行われる個別の支援のことであり、個別支援と称されることも多いのであるが、ここではその中身を重視して伴走支援に統一しておきたい）にあるが、その導入としておこなわれる4回の集合セミナーへの参加は欠かせない。2003年に「ネットワーク静岡」が初めて企画したプログラムでは、集合セミナーを行ったのちに希望者にだけ伴走支援を提供することに

図表-7 「静岡方式」による就労支援の展開図



したようである。しかしながら、セミナーには参加しても伴走支援を申し出た者はわずかだったという。つまり、先に進むか進まないかという判断を若者に委ねてしまうと、多くの若者はためらって「進まない」と決断するようなのである。その反省にたつて、それ以降は集合セミナーと伴走支援をセットにして提供しているのだという。

集合セミナーを伴走支援の前に行うのは、ただちに伴走支援を開始できるほど、若者が「暖まっていない」からである。聞こえるか聞こえないかの小声でセミナーに申し込んだ若者を、職場に連れて行くことは困難である。自分も「なんとかできそうだ」という気持ちをもってもらうのが、集合セミナーの目的である。他の就労支援団体もそうであろうが、ここでも支援を求めている若者から自発的にアプローチしてもらうのは簡単ではない。就労支援が行われていることを知ってもらうことが、大前提となる。そのために、自治体などの依頼を受けながら、若者の就労をテーマとした一般向けの就労支援セミナーを開催しており、現在では静岡県下の7市で行っているという。

本人はひきこもっていて動けないことが多いので、このような一般向けの就労支援セミナーには、親が参加することが多い。親がセミナーに参加してから、2～3年経過して本人と接触できるようになるのだという。いささか遠回りに思われるかもしれないが、こうした「種まき」によって接点を作っておくことも大切なことなのであろう。最近手にしたとある雑誌に、「労働相談にたどり着く人は、労働相談を必要としていない」という一文があったが、何とも言い得て妙である。そうなのかもしれない。たいへんなのは、相談に一人ではたどり着けない若者をどうやってたどり着かせるかである。

一般向けのセミナーでは、まず理事長の津富から、働くことに困難を抱えている若者を取り巻く社会状況についての話や、静岡県内の就労支援の現状についての説明、「静岡方式」の紹介があり、その後OBやOGからの体験談の発表、そしてサポーターによる個別相談という形でおこなわれている。この個別相談から、「若者就労支援セミナー」への申し込みにつながることもよくあるという。「若者就労支援セミナー」は、現在のところ、静岡労働局から静岡県中小企業団体中央会が受託し、さらに「ネットワーク静岡」に再委託されている。静岡では中央会はよく知られた組織なので、中央会から委託されているというメリットは大きいようである。「若者就労支援セミナー」への受け付けも、中央会が引き受けてくれている。

「若者就労支援セミナー」への申し込みにあたっては、親ではなく、本人の意志を確認しているという。本人に「働きたい」という意志がなければ、就労支援そのものが成立しないからである。「働きたくても働けないのではなく、本人が働きたくないのであれば価値観の問題です。それを変えるのは私たちの役割ではありません」と、津富は言う。以前、親による申し込みを受け付けたところ、直前になって多くのキャンセルが出たため、本人の意志を確認するように

なったのだという。欠席者が多いと参加者数が減ってしまうので、親による申し込みを受け付けないのである。親から電話で申し込みがあっても、電話口で本人と代わってもらい、「セミナーに参加しますか」という問いに肯定的であると思われる意思表示があれば、どんな若者でも参加を受け付けているという。

(2) 集合セミナーの開催

就労支援のプログラムは、まずは集合セミナーから始まる。集合セミナーは、①事前セミナー、②コミュニケーションセミナー（宿泊セミナー）、③就職基礎セミナー（親子セミナー）、④就職基礎セミナー（就労体験説明会）からなり、1ヶ月の間に連続して4回ある。終わりを見せることでがんばることができるので、日程はあらかじめ示しておくことが大切なのだという（〔図表-9〕参照）。ハイライトは2回目の宿泊セミナーであろう。宿泊セミナーを乗り切った若者の場合、その後脱落することはほとんどないという。これらの集合セミナーは、すべて公共施設を借りておこなわれる。

①事前セミナー

1回目のセミナーが事前セミナーと名づけられているのは、「お試し」の気持ちで気軽に参加してもらいたいからだという。セミナーでは、少年院から現役の教官を招き、ワークショップを行ってもらっている。ワークショップというのだから、一方通行的な知識や技術の伝達ではなく、参加者が自ら体験しながら、グループ内の相互作用の中で何かを学びあったり創り出したりするわけで、言ってみれば双方向的な学びと創造の場にしたいということなのだろう。少年院には、グループディスカッションやSST（*Social Skill Training*=対人関係における挨拶や依頼、交渉、自己主張などからなる社会技能を身につけるための訓練のことで、幼児教育や発達障害の指導、統合失調症のリハビリなどに利用されている）など、さまざまな集団活動のプログラムがあるが、ワークショップにしたのは、人と話すことのできない若者でも参加できるからだという。

事前セミナーの参加者はおよそ60名で、参加した若者が20名、社会人サポーターが10名、残りの30名が大学生のスタッフである。少年院のワークショップの定型は、アイスブレイク（初対面同士の抵抗感をなくすためのワーク）をおこなってから、その後に特定のテーマに関して意見交換するというものである。事前セミナーの終了時に、次回おこなわれる宿泊セミナーの案内をしつつ、調査票を手渡して、記入のうえ宿泊セミナーに持ってきてもらうように依頼しているという。

図表-9 就労支援セミナーへの参加を呼びかけるチラシ

平成23年度若年者地域連携事業(静岡労働局委託)

受講者募集!

～若者の明日を応援する～ “若者就労支援セミナー”

対人能力と働くための自信を高める!!

人と接するのがちょっと苦手な仕事をするのが不安、やりたい仕事や自分にあった仕事が見つからない、といった「働くこと」に悩みを抱えている若者のためのセミナーです。
このセミナーは、就職や仕事に関する難しい勉強会ではありません。同じ悩みを持つ仲間や学生スタッフとの共同作業などを通じて、話すことや人間関係に自信をつけて、「頑張ってみよう!」「働いてみようかな?」と前向きな気持ちを引き出すセミナーです。セミナー終了後も、経験豊富なサポーターがいつでも応援してくれますので、就労体験や就職に関するどんな相談でも受けられます。これまで多くの若者がこのセミナーを通して新たな道に進んでいます。
セミナーに参加して、皆と一緒に働くための一歩を踏み出してみませんか?

◎対象: 概ね40歳未満で、現在就職しておらず、全てのプログラムに参加できる方
◎募集定員: 20名(先着順) * 申込締切 平成23年9月2日(金)

次の5つのプログラムを通して、対人能力・就労意欲の向上から、就労体験、就職先での定着までをサポートします!

(プログラム1) 事前セミナー

日時: 9月10日(土) 13:00~17:00
会場: 『静岡県産業経済会館』 3階 第一会議室 (JR静岡駅北口より徒歩15分)
静岡県葵区追手町 44-1 TEL: 054-273-4330
内容: セミナーの説明、他の参加者や学生スタッフとワークショップ(共同作業)を行います。

(プログラム2) コミュニケーションセミナー(宿泊セミナー)

日程: 9月18日(日)~19日(月・祝)(一泊二日) 9:30 現地集合
会場: 『静岡県立焼津青少年の家』 焼津市石津 2259-408 TEL: 054-624-4675
参加費: 3,300円(1泊4食の宿泊料・食事代の実費 * 26歳未満の方は3,000円)
内容: ゲームやワークショップにより人と接することや話すことへの抵抗や不安を解消して、やる気や前向きな気持ちを引き出します。他の参加者や学生スタッフと2日間、寝食をともにすることで、自然にコミュニケーションが高まり自信がつけます。

(プログラム3) 就職基礎セミナー1

日時: 9月25日(日) 13:00~17:00
会場: 『静岡県産業経済会館』 3階 第一会議室
内容: 保護者を交えたワークショップ、サポーターと本人・保護者との三者面談を行います。

(プログラム4) 就職基礎セミナー2

日時: 9月29日(木) 13:00~17:00
会場: 『静岡県産業経済会館』 3階 第三会議室
内容: 就労体験受入れ先企業による説明会、個別面談を行います。

(プログラム5) 就労体験などの個別サポート・6ヶ月間支援

内容: 就労体験などを通じて、職場に対応できる力を身に付けるため、個別にサポートします。

②コミュニケーションセミナー(宿泊セミナー)

次のセミナーは、事前セミナーの1週間後に行われる2日間の宿泊セミナーである。この宿泊セミナーは、学生スタッフ(県内にある4大学の学生)およそ30名が企画・運営にあたっている。彼らは、特定のサークルやゼミから集まってきているのではないらしい。年2回のセミナーごとに、リーダーを選びスタッフを募集して、活動を継続しているという。彼らには、この組織の創設当時から手伝ってもらっているため、学生スタッフたちの経験の蓄積と試行錯誤

の結果がセミナーに生かされているようである。

学生スタッフたちは、ほぼ2ヶ月かけて議論を繰り返しながらこのセミナーを準備するのだという。津富が学生スタッフにいつも言うことは、「心をつかう」と「気をつかいすぎない」ことである。傷つけるのではないかと過度に遠慮するぐらいなら、相手の懐に飛び込んだほうがよいという考え方なのであろう。今の学生にはいじめられた経験がある者も多い。元気なように見えていても、人とつながることのできないつらさを彼らはよく知っており、彼らでなければこの合宿を企画、運営することはできないのだという。学生以外の参加者は、事前セミナーとほぼ同じである。2日間にわたるワークショップでは、少年院の教官が担う時間を除き、4つのグループに分かれた学生スタッフがそれぞれ担当する。

宿泊セミナーのプログラムには、就労支援を以前に受けたことのある先輩に話を聴くという企画もある。通常、先輩二人がインタビューに応じたり、対談したり、質問を受けたりして、就労支援を受ける前の気持ちや受け始めた時の気持ち、そして、どのようにして現在に至ったのかを話すのである。この企画は参加者からの評価がもっとも高いという。伴走支援に向けてのスタートともなる2日目は、6ヶ月後の目標を考えてもらい、それに助言をしあったりすることになる。そして最後に、参加した若者全員に宿泊セミナーの感想や今後の決意を話してもらおう。最初は人前で話すことなどできなかった若者が、意を決して立ち上がり話をしてくれるらしい。宿泊セミナーの修了時点で、一人ひとりの若者を担当するサポーターがひとまず決定される。次回のセミナーに担当サポーターに来てもらうためである。基本的には地区割りで決めているという。

③就職基礎セミナー

就職基礎セミナーは、親子セミナーと就労体験説明会からなる。親子セミナーは宿泊セミナーの1週間後に行われる。ここからは学生スタッフがいなくなって、雰囲気は一変するようだ。以前はこの親子セミナーをやっていなかったが、就労支援の趣旨を理解しない親が、「ただ働きをするくらいならやめなさい」と、せつかくの子供の努力を無にしてしまうことが何度かあったため、親の理解を得る必要を感じて始めたのだという。親子セミナーの前半は、宿泊セミナーに引き続きワークショップであるが、実の親子どうしが入らないグループでおこなうので、他人の子供の意見を聞いたり、他人の親の意見を聞くことになる。後半は、担当サポーターによる三者面談である。目的は就労支援の仕組みと趣旨を理解してもらうことであり、親子関係を調整することである。

就労体験説明会は、親子セミナーの3~4日後におこなわれる。ここでは、ワークショップ形式ではなく講義形式となり、主要な内容は、企業や社会福祉法人などの就労体験先からの話で

ある。さらに、サポーターからの就労体験の意義についての話もある。この就労体験説明会で集合セミナーはすべて完了することになる。

(3) 伴走支援の展開

①目標の作成

集合セミナーを終えて、いよいよ伴走支援が始まる。スタートから約1ヶ月後に、サポーターは若者と相談しながら6ヶ月間の目標(長期目標)とそれをブレイクダウンした各月の目標(短期目標)を、ひとまずの目安として作成する。通常は、仕事や生活、健康といった大きな項目ごとに目標を立てることになる。6ヶ月後に「正社員になりたい」という若者もいるし、「アルバイトをしたい」という若者もいる。そこで、「じゃあ、そのために何からはじめようか?」と、尋ねていくのだという。津富は、「立ち止まることは歓迎しない」が、試行錯誤は歓迎するという。本人の意向を尊重しようというのだろう。

サポーターは、「若者の潜在力が引き出されるように手助けをする」という思いがあれば、「若者と関わる姿勢は自分で決めてよい」ということになっているので、なかには強引なサポーターも存在するという。会ったその日に、求人情報誌を開き何カ所か選ばせて、「俺が履歴書を書いてやる」と言って、その場で電話させるサポーターもいるという。津富によればそれでも構わないという。立ち止まっているよりもずっといいと思っているからであろう。「チャレンジってこんなに気軽なんだ」、「変化ってこんなに簡単なんだ」と若者達に気付いてもらえるだけで意味があるということのようである。

②伴走支援

伴走支援が始まると、サポーターは若者と連絡を取りながら、彼らの背中を押し続けることになる。支援の内容は、本人の願望や状態に応じて多岐にわたっている。就労体験先の開拓・連絡・調整、ジョブコーチ(障害者の就労に際しての職場適応援助者のこと)的な支援、各種制度の利用支援(例えば新卒者支援、トライアル雇用、基金訓練、就職活動の支援、就労体験や就労開始後の定期的な相談、家族との話し合い、他の機関(ジョブカフェや障害者職業センター)への紹介)などである。トライアル雇用とは、ハローワークの紹介によって、特定の求職者を短期間の試用期間を設けて雇用し、企業側と求職者側が相互に適性を判断した後、両者が合意すれば本採用が決まるという制度のことである。試用期間中は企業側に対し奨励金が支給され、若年者が本採用にいたった場合には若年者等正規雇用化特別奨励金が支給される。また基金訓練とは、雇用保険を受給できない離職者に対して、専修・各種学校、教育訓練企業、NPO法人、社会福祉法人、事業主などが、中央職業能力開発協会により訓練実施計画の認定を

受けておこなう無料の職業訓練のことである（この事業は2011年に終了している）。

就職活動ができるならばその支援をおこなうことになるが、それが難しければ、できる限り早く就労体験につなげていくことになる。その際本人の希望をできるだけ尊重するが、やりたいことがわからない若者の場合には、サポーターから選択肢を示すことになる。就労体験は、受け入れ先と相談のうえで、最初は週3日、1日に数時間程度から始め、徐々に増やしていくことになる。期間は3ヶ月を目標にしているとのことである。そして、もしも可能であればそこの就職につなげていくのだという。就労体験も困難だと思われる若者の場合には、生活習慣の改善から始まることになる。朝早く起きる、挨拶をする、掃除をする、家の手伝いをする、散歩をするなどから始まる。

浜松市のパーソナルサポートセンターが、企業に就労体験への協力を呼びかけたビラには、「働きたくても働けない人たちに、働くことを体験する場を提供することで『働く喜び』を知ってほしい」と思っているが、そのためには「職場の中で学ぶことにより、実践的なマナーを覚えることが一番早い方法」なのだと記されている。「働く喜び」としてあげられているのは、『『ハイ』の返事が元氣よくできるようになった』、『おはようございます』などの挨拶がきちんとできるようになった』、「みんなと同じ活動や作業ができた」などの例である。費用は発生しないので、「就労体験を通してスモールステップを踏み、社会参加のきっかけとなる場の提供をお願いします」、「短時間でも受け入れていただき、職場の実践の中で、小さな成功体験を積み重ねてください」との文言もある。

③中間報告会・修了式

3ヶ月経過後の頃に「中間報告会」が開かれることになる。ここでは、自らの目標の進捗状況とこれからの抱負について、若者自身から話してもらうことになる。進捗状況はさまざまであるが、この時点ですでに3分の1ぐらいの若者は働き出しているという。一緒にスタートした「同期」の頑張りに刺激を受けたり、自分の考え方を振り返る機会ともなるのだろう。そして半年経った頃に「修了式」が開かれ、半年間の成果を報告してもらうことになる。この時点では、おおよそ8~9割の若者が、働き出しているかあるいはそこまでいなくても就労体験に踏み出しているという。多くの若者は話し方も姿勢も視線も何もかもが変わり、魅力的になっているという。

「静岡方式」による支援の特徴は、この時点までで20名中1~2名しか途中で「脱落」する者がいないことだという。支援の成果はかなり高いようにも思われる。「脱落」する若者の場合、「ネットワーク静岡」を就職斡旋機関だと勘違いして申し込んでしまい、就職を斡旋してくれないのなら用はないということで、集合セミナー開始早々に連絡が取れなくなるパターンか、

就職が決まったので支援はいらないというというパターンのいずれかだという。どちらも、そもそも就労支援をそれほど必要とはしていない若者たちだったのであろう。

④フォローアップミーティング

「修了式」で支援は終わるわけではない。6ヶ月経ってもまだ働きだせない若者もいる。また、働き出せたとしても、働き続けるうちにはいろいろな苦労もあるので、勤め先を辞めてしまう前に支えることも重要な活動となる。今日のように変化の激しい時代には、仕事を続けていくこともなかなか難しい。そのために長期にわたる支援が必要とされることになる。「就職」支援ではなく「就労」支援でなければならない所以である。しかしながら、担当のサポーターのところに若者が累積していけば、支援の手が回らないといった事態が生ずる。そこで生まれた仕組みが「フォローアップミーティング」である。このミーティングは、「ネットワーク静岡」の支援を受けているか、受けたことのある若者を対象にして、静岡県内の4カ所で開かれている集まりである。

ここに参加する若者には、働いている若者もいれば働いていない若者もいる。2～3年経つと働いていた者が職を失ったり、働いていなかった者が働き出すようなことも起こる。若者たちはこの「フォローアップミーティング」に参加することで、ともにこの不安定な社会を生きていく仲間であることを理解していくのだという。ミーティングの運営は、徐々に若者たちの手に移ってきており、彼ら自身が、次回の日程をきめ企画を立て運営していくようになりつつあるらしい。

5. 「ほどよい」働き方を求めて

(1) 若者たちを職場へ

ハンドブックでは、ひきこもりの若者や支援団体に対する取材経験のある永富奈津恵が、この「静岡方式」の「利点」をまとめている。そこにはいろいろあげられているが、やはりもっとも特徴的なのは、「支援のための場」が「実際の職場」であるととらえられており、そこですでにできるだけ早く連れていこうとしていることだろう。いささか長くなるが、彼女の指摘するところを紹介しておこう。

「たいていの若者支援機関では、若者の意欲が明確に意思表示されないため、まずは『支援のための場』で、仲間をつくり、コミュニケーション能力や適切な人間関係を構築できるスキルを身につけてもらうことから始める。その間に、若者と話し合いながら、目標を定め、それが『就労』であるなら、擬似的な職場訓練・仕事訓練を行なってから、就職活動の手助けを

していく」。これに対して『静岡方式』には、少しずつステップを踏んでいくようなまどろっこしさはない。『就労』というゴールが、若者たち共通の目標として設定されていて、そこにいち早くたどり着くためには、何をしたらいいのかを考えている。だから、4回の集合セミナーを経ただけで、すぐに職場で就労体験を行なってもらうのだ。それは、『支援したあと実際の現場に出る』と、『実際の現場に通いながら支援を受ける』の違いだと言ってもいいのかもしれない。

こうした「静岡方式」のやり方は、「泳げない若者をいきなり海に放り出すようなものにも見える」ので、正直に言えば、私なども当初はいささか「乱暴」なのではないかと思ったりもした。就労がそんなに大事なのかといった疑問も抱いていたからである。しかしながら、『支援のための場』で職場訓練・仕事訓練を受けるといっても、それはあくまで擬似的なものだから、『畳の上での水練』的なものにならざるを得ない。いくら畳の上で、泳ぐためのイメージトレーニングを行っても、泳げるようになるとは限らないのであれば、「その訓練は、実際の職場で行なうのが手っ取り早い」し、「より実践的であり、より効果的な訓練になるはず」だというわけである。あくまでも徹底した現場主義なのである。

永富も指摘しているように、「たいていの若者支援機関が、こうした手法をとれない理由」もわかる。まずは、職場にいる若者を個別に支援するだけの人員がいらないということであり、さらには、「何もできない若者を理解し、受け入れてくれる雇用主を確保することが難しい」ということである。この二つの問題を、「ネットワーク静岡」では「ボランティア」と「地域」で乗り切ろうとしている。現在登録している50名ほどのボランティアは、若者と寄り添う伴走者、すなわちサポーターとなる。就労体験を依頼する職場の雇用主との関係では、地域が頼りである。「サポーター自身が持っている地域コネクションを総ざらいしてみると、就労体験の場所が必ず見つかる」のであるが、それは、「サポーターたちが本業を持って、地域社会に根づいて生活している」からこそ可能になるという。

ここで指摘されている二つの問題領域、すなわち伴走者と職場の確保は、「静岡方式」に限らず若者就労支援に際して必ず問われることになる重要なポイントである。就職を継続的な就労に結びつけていくためには、伴走型の支援が必要なのであるが、では誰が伴走者となるのか。「ネットワーク静岡」では、ボランティアであるサポーターの募集については、現役のサポーターが随時知り合いに声をかけて行なうほか、年に一度の「サポーター養成講座」でおこなっている。しかしながらサポーターとして残ってくれる人の割合は高くはなく、講座参加者の1割程度なのだという。ハンドブックには、サポーターの座談会も収録されているが、そこには以下のような悩みも吐露されている。

支援を求めてくる「若者一人ひとりが『例外』といった感じなので、一般化できない。つま

り、マニュアル化できないんですよ。だからサポーターは、そのつど、考えて、迷いながらやっていくしかないでしょうね」。サポーターが『何をやるか』が個人に任せられている支援方法だから、一人ひとりが暗中模索しなければならない。それが重荷だったのかもしれない。少しづつ人が減っていきました」。『勉強のため』に参加しようと思う人は多くても、目の前にいる困っている若者と接しながら、やれることをやっていくしかないという現実を目の当たりにすると、みなさんボロボロと辞めていく。「私たちから見て、『この人はサポーターに向いているんじゃないかな』と思うような人ほど逃げていくんですよ。『まったく自由に支援していいんだ』と言われても、そこにはやはり責任があるわけで、責任感が強い人ほど辞めてしまうような気がします」。

こうしたこともあって、サポーターのための「ガイドライン」つくられたが、私にはサポーターの養成は依然として大きな課題となっているようにも思われた。サポーターが維持できまた増えていかなければ、支援を求める若者を受け入れることも、継続的な就労支援も難しくなりかねないからである。それどころか、就労体験先もサポーターたちのネットワークにかなり依存しているようでもあるので、そうした場の確保と維持がたいへんになってくるかもしれない。就職先や就労体験先の確保については、サポーターたちはどんなふうにみているのであろうか。そのあたりの発言を記してみる。

「大企業を中心に求人が少なくなっているだけで、零細企業は今だって人手がほしいんです。ただ、人を育てるゆとりがない。どんな人材がほしいかは具体的なんです。私たちとしては、企業が望むピンポイントの人材を紹介していけばいい。そうでなければ、あとは経営者の『情』に訴えますね」。「日ごろから、町内会などの会合にまめに顔を出して、広いネットワークをつくっておくんです。若者がどこかを希望するなら、そこに自分の人脈がないか、必死に探します。見つかったら、経営者や人事の担当者に、まずは『就労体験させてほしい』とお願いするんです。いきなり就職ではなく、必ず就労体験からはじめさせてもらう」。サポーターが、伴走支援だけではなくて、こうした就職先や就労体験先を確保することも求められることになるので、やはりたいへんな仕事として受けとめられる可能性は十分にある。

「ネットワーク静岡」という組織は、津富宏といういささかカリスマ性のある人物（彼は「静岡方式」を編み出した理論的な指導者でもあり、ボランティアのサポーターを集めるオルガナイザーでもあり、さらには彼らへの良きアドバイザーでもあった）の強力なリーダーシップの下に集まった、伴走支援にあたるサポーターや宿泊セミナーで活躍する学生たちから成り立っている。三者ともにそれぞれの活動に「やりがい」を感じているようで、サポーターたちもそのことをわれわれに強調していたのであるが、彼らが（とりわけ津富などは）いささかハードワークな状態にあるようにも思われた。まったくの個人的な感想にすぎないが、「ネットワーク

静岡」は津富の存在なしでは考えにくいような気もしたのである。彼の八面六臂の活躍には頭が下がったが、そのうえであえて言えば、その存在の大きさが「ネットワーク静岡」の弱点でもあり、今後克服すべき課題となっているのかもしれない。

津富と何人かのサポーターたちは、タイトなスケジュールのなか気軽に懇親の場にまで顔を出してくれた。M某と違ってシャイな私などは、初対面の人々とこうした場でどう対応したものと戸惑うことが多いのであるが（戸惑ったあげくに、あらぬことを口走って同席者の輦蹙を買うことにもなる）、そんなこともなく宴席の場は多いに盛り上がった。勝手に推測するに、研究グループの面々のような好人物が多いのであろう。しかしながら、彼らの発揮している良心的で献身的な努力に頼るだけでは、こうした活動がこの先行き詰まってしまうことも考えられなくはない。組織としての継続性を確保していくことが、今後の大きな課題となっているようにも思われたのである。だとするならば、「ネットワーク静岡」の果たそうとしている「社会関係資本」の機能に着目して、国や自治体が側面から支援していくことが、これまで以上に求められているのではあるまいか。何となくそんな気にもなった。

（２）「ほどよい」働き方とは

もうひとつの問題は、就職先や就労体験先がうまく見つかるかどうかということである。まずは就職先であるが、浜松市のパーソナル・サポート・センターでは、「潜在求人」あるいは「非公開求人」の開拓に力を入れているとの話であった。企業の方からすると次のような状況にあるのだという。ハローワークに求人票を出したり、求人誌や新聞などに求人広告を出したものの、思うように応募がなかったり思うような人が来ないことが多い。そのために、人手不足ではあっても採用活動に消極的になっているらしい。だから、数ヶ月前の求人に直接アプローチするのだという。こうした求人開拓のメリットは、競争率が圧倒的に低いので、すぐに面接まで進める可能性が高いことだという。つまり、仕事が決まりやすいというのである。

では就労体験の場合はどうか。この場合には、若者が自分のできる範囲（日数や時間）で体験が始まるので、最初から一人分の仕事を求められるわけではない。体験は後片付けの仕事などから始まることもある。まさにスモール・ステップアップである。このメリットは、体験者の方からすると、大きな負担を感じることなく仕事を体験できることであり、企業の方からすると、時間をかけて若者の適性を見極めることができることである。就労体験の場合は、伴走者としてのサポーターの支援が受けられることも、若者の精神的な負担を軽減しているかもしれない。しかしながら、サポーターによれば、「今までまったく働けなかった子が、働く練習として就労体験できるようになったんですよ。それなのに、『なんでうちの子をタダ働させろんだ』と言われてしまう。働けるようになったらなつたで『うちの子をワーキングプアにするつ

もりか』と苦言を呈される」こともあるのだという。

こうした対応は、もしかすると、たんなる親の「無理解」によって生まれているとだけは言えないのかもしれない。つまり、今日のわが国のように雇用されて働くことが主流となった雇用社会では、働くことは必ずペイドワークでなければならず、また働くからには、受け取ったペイでもって自分自身の生活が維持できなければならないとの「常識」が、広く深く社会に浸透しており、そうした「常識」に親もまた強く縛られているようにも思われるからである。問題の根は深いのではあるまいか。もちろん言うまでもないことではあろうが、サービス残業と呼ばれる不払い労働が蔓延したり、働いても自らの生活を維持することさえままならないワーキング・プアが増大している社会においては、先の「常識」が溶解しつつあるようにも見えるわけで、その意味では、「常識」とその「常識」を支えるための働くルールはしっかりと堅持されなければならない。当然のことであろう。しかしながら、就労困難な若者たちの自立を考える場合には、この「常識」をあてはめるだけで済まないのである。

彼らの場合には、短期間に正規雇用で就労することは難しいので、アンペイドな就労体験、段階的就労、中間的就労、部分就労などさまざまな働き方の試行錯誤が求められるのである。言葉の本来の意味での、働く側にとって意味のある「多様な働き方」が必要となるのだろう。この間急速に広がってきた「多様な働き方」や「非正規雇用」（これを「非典型雇用」と称する向きもあるが、正規雇用と非正規雇用との間に厳然とある身分差別を軽視するものであろう）の多くは、主要には企業側にとって意味のある「多様な働き方」であり、企業の側から期待される「非正規雇用」に過ぎないのであって、「高コスト体質」の是正を最優先させただけのそれらの働き方が、就労困難な若者たちの自立を促す役割を果たすであろうとは、私には到底思われない。

先に紹介した『『社会的うつ病』の治し方』で、齋藤環は「軽いうつ病やひきこもりのように、障害は持たないが正規的就労をするのはハードルが高い人々に対する、ほどよい就労支援の場所がほとんど存在しないという現状は問題です」とも述べていた。彼は、宮本太郎の『生活保障』（岩波新書、2009年）を援用しつつ、「社会的包摂を考えるなら、単なる経済支援では不十分」であり、「労働を福祉の問題として考える発想」をベースに、「社会福祉としての就労支援」を考えるべきだとも述べている。「ほどよい就労支援の場所」としての「中間労働市場」の必要性が、浮かび上がってくるようにも思われるのである。

こうした考え方は、長時間の慢性的な残業や過大なノルマをともなった働き方を「あたりまえ」の働き方とするような社会に対する批判を含んでいる。「あたりまえ」の働き方にかなり高いハードルが設けられると、そこに至り得ない働き方は「特殊」な働き方とされることになり、差別的にとらえられるようになる。こうした、わが国における今日の働き方をめぐるきわめて

硬直的で差別的な二元構造が、あらためて問題とされなければならないのである。「あたりまえ」の働き方と「特殊」な働き方の双方が、ディーセント・ワークの視点から包括的に見直されなければならないのであり、そのことなしには、もうひとつの働き方としての「ほどよい」働き方が許容される柔らかな社会は生まれない。就労困難な若者たちに必要とされるのは「ほどよい」働き方なのであるが、そうした「ほどよい」働き方の提起している問題の射程は、意外にも広いと言うべきではなかろうか。

もうひとつの「多様な働き方」、もうひとつの「非正規雇用」をめぐる問題は、非正規雇用を「ブリッジ」(＝架け橋)ととらえるのか、それとも「トラップ」(＝罠)ととらえるのかといった問題とも接続している。最近宮本みち子・小杉礼子編著の『二極化する若者と自立支援―「若者問題」への接近―』(明石書店、2011年)を紐解いていたら、そこに収録された太郎丸博の論考「自立困難な若者の研究動向」で、次のように指摘されていることを知った。いささか長くはなるが、ここで紹介しておきたい。

「若者の自立と非正規雇用は密接な関係がある。というのも非正規雇用は若者にとってトラップ(罠)として機能することがしばしばあるからであるからである。ヨーロッパでも非正規雇用の増大が社会的に注目され、非正規雇用はブリッジか、それともトラップか、という問題が研究者の間でも注目されている。ブリッジとは、無職の状態と、安定した正規雇用の間をつなぐ架け橋という意味で、いきなり正規雇用に就くのは無理でも、非正規雇用の職で働きながらスキルを高め、正規雇用へとつなげることができるという説がある。その一方で、いったん非正規雇用の職に就くとそこから抜け出すことは難しくなるという説がある。この場合、非正規雇用はトラップとして機能していることになる」。

「日本ではブリッジ説を支持した研究はない。確かに、正規雇用に比べて非正規雇用の方が職に就くのは容易である。しかし、非正規雇用で就いたことで、無職のままであるよりも正規雇用への移動が容易になるという証拠はない。むしろフリーターといった否定的なレッテルを貼られて、正規雇用への移動が難しくなってしまうケースの方が多い。…(中略)…ただし、日本でも非正規雇用がブリッジとして機能するケースも存在する。たとえば、ひきこもっていた人がいきなりフルタイムで会社員になるのは難しい。社会に慣れていくためには非正規雇用のワンステップが必要になるだろう。また、枠は限られるが、非正規雇用から正規雇用への登用制度を設けている企業や公共団体は多数存在する」。

最後に登場する「非正規雇用から正規雇用への登用制度」なるものが、いったいどこまでブリッジを意識しているのか私には疑問にも思えるし(トラップであることに対する批判をかわすために、なかば形式的に設けられた制度のようにも見える)、就労に困難を抱えた若者たちの場合でも、非正規雇用がブリッジ的な機能をどこまで果たしているのかまだわからないところ

もあるので、著者の主張ににわかに賛同することはできない。しかしながら、非正規雇用をブリッジとして機能させていくべきであるとの見解には、私としては興味がわく。「ネットワーク静岡」のこれまでの実践を眺めていると、非正規雇用が無職から正規雇用へのブリッジとして機能しているとは直ぐには考えにくいのであるが、非正規雇用が非就労から就労へのブリッジとして機能していることは十分に理解できる。その意味で、非正規雇用はブリッジとしての役割を果たしていると言えるのかもしれない。

では、こうしたブリッジとしての非正規雇用が生まれる条件としては、どのようなものが考えられるであろうか。思い付くままに指摘してみると、次のようになるだろう。まず第一に指摘できることは、企業側がどのような若者に就労体験をさせ、どのような若者を採用しようとしているのか、事前にある程度知っていることだろう。伴走者としてのサポーターがおり、働く側の個別の事情が事前に伝えられていることが、この場合には大事なのではなからうか。もしもそうした事前のやりとりがなければ、使い勝手のいい低賃金の労働力としてのみとらえられたり、一般の労働者と同様に働くことを求められて、使えない労働力として切り捨てられることも十分に考えられよう。当然ながら、そこにはブリッジとしての可能性は存在しない。経営者にスモール・ステップアップを了解してもらうためには、事前の情報交換は欠かせないのである。

第二に指摘すべきことは、先のような若者が地域社会に生きており、彼らの就労体験先や就職先となる企業も、同じように地域に根付いた地元定着的な企業であることだろう。全国の労働市場ではなく地域の労働市場であり、全国展開の企業ではなく地域の中小零細企業であること、このことも大事な条件なのではあるまいか。こうした条件がなければ、伴走支援を続けていくこと自体が難しい。就労支援は、地域に根付いているからこそ効果的に展開されることになると言ってもよい。両者が、そしてまたサポーターが、地域の目に見えるネットワークのなかに存在していることによって、トラップではなくブリッジたらしめる可能性が生まれているのかもしれない。

そして第三に指摘しておきたいことは、企業の労務管理や労使関係、労働条件、さらには経営者の性格などが、伴走者を通じて企業外においても認識され、言ってみればそれらが可視化されていることであろう。伴走者が、若者たちだけではなく企業ともコンタクトを取っており、また仕事に就いた後も若者たちをフォローアップしていることによって、就労支援の「出口」のあり方にも関心が払われているのである。こうしたことも、非正規雇用がトラップとなることを防ぎうる条件になるのかもしれない。「就職」支援ではなく「就労」支援であるということの意味は、こうしたところにもあるのだろう。「ネットワーク静岡」の試みは、その可能性の一端を垣間見せているようにも思われるのである。

(付記)

ひとにはひとそれぞれの、働くことを考えるうえでの「原体験」あるいは「原風景」というものがあるに違いない。それは、自分自身の若い頃の人知れぬ苦労かもしれないし、あるいはまた、貧しかった時代に黙々と働いていた親の姿かもしれない。私に関して言えば、ダウン症だった姉が母と一緒に仕事をしていた姿である。当時の私は、それを働くことだと認識していたわけではなかったのだが…。姉は養護学校修了後しばらく家にいたが、なにもすることがなくて日々唸って騒いでいるだけだった。そんな姉に何かやらせようと、母は姉にもできるようなごく簡単な仕事を探してきた。それは荷札に細い針金を通して2、3回ひねるというものだった。いったいどのぐらいの仕事量でどのぐらいの工賃だったのか、今となっては、もう何も覚えていない。私が中学生の頃、母と姉は二人で時々そんな仕事をしていたのである。納品の期限に間に合わなくなりそうな時には、私や弟も手伝わされたりした。

その後姉は郡山にある知的障害者の救護施設に入った。いささか薄情な私でも、帰郷した折りに思い出したように顔を出すこともあったが、そこで一度姉が施設のみんなと一緒に仕事をしているところに出くわしたことがある。その時は、割り箸を細長い袋に入れる作業をしていた。施設の先生の話では、タオルを帯に通す作業などもあるとのことだった。家で母と二人きりで荷札に針金を通していた時よりも、みんなと一緒にだということもあるのか、何だか楽しそうに仕事をしているようにも見えた。昨年春に調査で出かけた大阪で、われわれは箕面市の「豊能障害者労働センター」を訪ね、障害者が作業をしている様子を見せてもらったが、私はどこかとても懐かしい場所にいるような気がした。だから、姉と似た女の子（ダウン症の人はみんな何処か似ているのである）に声をかけてみる気にもなったのだろう。「仕事は楽しいの」との私の問いに、「はい、楽しいです」と元気のよい明るい返事が返ってきたのが人知れず嬉しかった。

ところで、荷札に針金を通す仕事のことは、林芙美子の作品「風琴と魚の町」にもちらっと出てくる。昔は主婦が内職でやっていた仕事のようなのである。そういえば、いつももの静かでどこか淋しげな雰囲気漂わせていた母は、芙美子の「放浪記」が好きだった。母の世代の女たちは、貧困に喘ぎ苦勞し続けながらもたくましく生きようとする芙美子に我が身を投影して、自らを慰めそしてまた励まそうとしていたのかもしれない。母も姉も亡くなった今となっては、もうすべて遙か遠くに過ぎ去ってしまった昔の思い出である。春愁に身を委ねて、一人パソコンの前で「山谷ブルース」や「ヨイトマケの唄」などを聴いていたら、ふと最後にこんな文章を付け加えてみたくなった。書かずもがなの感傷の一節だったかもしれない。

研究会報告

2013年10月14日(月) 定例研究会報告

テーマ： Migration and Development in Asia

報告者： Dang Nguyen Anh 氏 (Director, Institute of Sociology, Vietnam Academy of Social Sciences)

時間： 10:30~12:30

場所： 生田校舎 社研会議室

参加者数：約10人

報告内容概略：

ダン・グエン・アイン氏はベトナム社会科学院社会学研究所所長である。今回はグローバル化が進化するアジア地域における人口移動について講演していただいた。

はじめに人口移動をいくつかの類型に区分し、アジア地域における人口流動が急激に増加している現状について説明した。現在アジア地域の人口が世界全体に占める割合は60%に近く、その一部が移動するだけでも世界に与える影響は大きいというのが、基本認識である。

人びとのこうした国家間移動は、経済的格差、運送手段の発展、教育、マスメディアの影響、社会関係そしてグローバル化によってますます促進されている。アジア地域内で人口流出が多いのは、フィリピン、バングラディシュ、カンボジア、ラオス、中国、スリランカ、インドネシア、ベトナム、インド、パキスタン、ビルマ、ネパールなどの途上国であり、流入が多いのは韓国、台湾、シンガポール、日本、香港、ブルネイなどの所得水準の高い国々である。そして流入する人びとの多くは3D-job (Dangerous, Dirty, Demeaning) 労働者として働くことになる。

人口移動の問題はアジアの経済発展にとって長期的な課題となっており、今後とも多様化しながら増加するであろう。しかし移民労働者は差別や偏見などの対象となりやすいという現実もある。送り出す側には、移動者に対するよりよい情報提供、教育、訓練など、受け入れ側には労働者の福祉や権利を守る体制、そして一時的な滞在ののちに帰国する還流ルートの確立が必要となるであろう。

出席者からは、移民問題を社会関係資本(社会的ネットワーク)と関連付ける視点、あるいは欧米への移民労働者問題など活発な質問、コメントが相次いだ。

記：専修大学人間科学部・嶋根克己

執筆者紹介

高橋 祐吉 本学経済学部教授

〈編集後記〉

専修大学社会科学研究所月報第 604 号をお届けする。本号は同研究所特別研究助成「若年・青年層の不安定就労ならびに社会保障制度の現状」（2010-2012 年度）の中間報告の第 5 段である。2012 年 10 から 11 月の月替わりに静岡県で実施した調査の中間報告なので、月報のタイトルの末に「2012 年度報告(3)」と入れさせていただいた。この調査の後の衆院選後に安倍政権が誕生し、参院選後のねじれ解消もあって、この 1 年間分水嶺を越えて坂道を駆け落ちる思いでいる。この研究のテーマである労働、社会保障という観点からするとなおさらその思いが強くなる。

非正規雇用者数は 1992 年から 2012 年にかけてほぼ倍増し、雇用に占める非正規雇用の割合もこの間に倍近い 38.2%に上昇している。不安定雇用の増大に歯止めがかかっていない。この非正規雇用は経済の成り行きだけで増大した訳ではない。1999 年 2 月に経済戦略会議(首相の諮問機関で後に経済財政諮問会議に発展)が「日本経済再生への戦略」で「雇用の流動化」を答申し、それに基づいて同年 7 月に労働者派遣法が改正され、適用業務のネガティブリスト化(当時製造業は禁止)、職業安定法も一部改正され、12 月に職業紹介の民営化が実現された。今、それより酷い事態が生じている。政府は 10 月 16 日に厚生労働相の反対で「解雇ルールの特例」、「有期雇用の特例」、「労働時間ルールの特例」を見送る方針を固めた(読売新聞、10 月 17 日)のを受けて、安倍首相は 21 日の衆議院予算委員会で、規制官庁の閣僚に「意見を述べる機会を与えるが、意思決定には加えない方向で検討している」と説明し(日本経済新聞、11 月 22 日)、経済財政諮問会議と同じ「法定組織」として政府方針を定める権限を持つ「特区諮問会議」を設置し、そこで規制緩和を進める方針(朝日新聞、10 月 21 日)のようである。経済戦略会議に参加していた経済学者がリーマンショック後に自己批判を展開した。派遣切りやワーキングプアの置かれた状況を慮れば至極当然であると思われる。学者は自己の主張が何をもたらすことになるのか、熟慮を重ねなければならない。それが学問で飯を食っている者の最低限の責務であろう。(本号本文中の M 某)

2013 年 10 月 20 日発行

神奈川県川崎市多摩区東三田 2 丁目 1 番 1 号 電話 (044)911-1089

専修大学社会科学研究所

(発行者) 村上俊介

製作 佐藤印刷株式会社

東京都渋谷区神宮前 2-10-2 電話 (03)3404-2561
