

# 「日本21世紀ビジョン」に関する専門調査会 生活・地域ワーキング・グループ第3回会合 議事要旨

## (開催要領)

1. 開催日時：平成16年10月18日(水)10:00～11:55

2. 場所：内閣府本府3階特別会議室

## 3. 出席者

主査	八代尚宏	日本経済研究センター理事長
副主査	玄田有史	東京大学社会科学研究所助教授
	岩本健吾	文部科学省大臣官房政策課企画官 兼 内閣府事務官(企画官)
	垣内恵美子	政策研究大学院大学政策研究科教授
	小杉礼子	労働政策研究・研修機構副統括研究員
	白石秀俊	国土交通省国土計画局地方計画課地方計画調整官 兼 内閣府事務官(企画官)
	露木康浩	警察庁刑事局刑事企画課刑事指導室長 兼 内閣府事務官(企画官)
	野田由美子	PWCアドバイザリー(株) パートナー/プロジェクトファイナンス・民営化部門統括
	牧慎太郎	総務省自治行政局自治政策課情報政策企画官 兼 内閣府事務官(企画官)
	藻谷浩介	日本政策投資銀行地域企画部参事役

## (議事次第)

1. 開会

2. 議事

(1) 関係省庁意見陳述と質疑応答

文部科学省

厚生労働省

経済産業省

(2) プレゼンテーション

「学校から職業生活への移行プロセスの再構築」小杉礼子委員

3. 閉会

これまでの教育というのは、どちらかというと平均とか標準を重く見てきた。それなりの成果はあったが、今の時代になかなか合わない面も出てきている。したがって、今の時代に応じた教育改革をしていかなければならないということで、1ページにあるように、「画一と受身から自立と創造へ」というキャッチフレーズを立てて、大きな教育改革に取り組んでいる。この約三年、かなりの構造的な改革に取り組んでいる。

4つの理念を立てているが、教育は平等とか公平性というのがとても重要である。それを前提とした上で、この4つの理念をより重視していったということである。

が、初等・中等教育、小・中学校。

は、どちらかというと大学・大学院だと思っていただければよい。

例えば小・中学校は、一人ひとりにとって確実に基礎・基本が身に付く、あるいは正義感や思いやりといった基本的な素養が身につく。それを支えるために、国が明確な制度の下に、それぞれの地域によっていろんな特色が生まれるように、自立性とか自主性を尊重する。そのことが本当にできるかどうかを情報公開とか評価によって担保する。

2ページは、初等・中等教育、どのような方向で、今、改革が更に進んでいこうとしているかということで、やはり学校像を明確にすべき時代に入っている。特に義務教育で、この3つの方向性を明確にした上で学校像を明らかにし、それを支えるいろいろな制度を考えていくという時代に入っているという認識である。

全国どこでも基礎・基本が確実に身に付くことということである。それを支える義務教育のコアというか、機会均等、水準保障、それから、無償制。これを支える行財政制度というのは非常に重要だという認識である。

こういう義務教育の改革を更に進めるために、どのような方策を具体的に講じていくのかということが3ページで、既に現在、中央教育審議会でも議論を始めている。しかも、それはスピード感を持ってやるべきだろうということである。

先ほど述べた3つのことを具体化するために、義務教育の到達目標の明確化とか、教員養成、あるいは教員評価、あるいは学校・教育委員会の在り方を大きく見直していこうということである。

4ページは、義務教育の目的・目標を明確にする、つまり、9年間で何を身に付けさせるのかということを確認にし、それが本当に身に付いたかどうかを実証していくという仕組みにすべて改めていこうということである。

したがって、9年間の目標が明確になれば、その間のカリキュラムの組み方、例えば6年間、3年間というまとまったカリキュラムの組み方、それを5年、4年のカリキュラムのまとまった組み方というものもあり得るのではなかろうかという考え方である。

5ページは、それを支える教員養成のためには専門職大学院、あるいは免許更新制といった形で教員の資質・能力の向上を大幅に図っていく必要があるだろうということである。

6ページは、更にそれを支える学校、あるいは教育委員会の在り方で、評価というもの

をもっとしっかりと入れていくということと、できるだけ身近なところで責任と権限を持って工夫を図っていくが、それを支えるための国の制度を明確にし、かつ、行財政上の措置はきちんとしておく。特に、財政保障はしっかりとしていくというのが基本的な考え方である。

今、申し上げたことを約二年の間に大体方向づけをしていこうというのが、このスケジュール表である。

7ページからは、大学のことで、高等教育も、先ほどのべた4つの理念に沿って大きく改革をしていこうとしている。全部で大きく4つの改革を進めており、右にあるとおり、具体的な改革も更に進んでいる。例えば、国立大学の法人化、13万人の教職員が非公務員型に既に変わっているわけで、そういう大幅な改革を進めているということである。

8ページでそういう方向がどのような将来像を目指していくのかということが、現在、大学分科会を中心に将来の高等教育の在り方ということでグランドデザインを、描いているところで、方向性①から⑤にあるように、ユニバーサル・アクセスとか、高等教育の質の保証とか、あるいは世界水準の高等教育とか、学習需要とか、それから、ファンディングシステムを多様なものをもって、いかにその機能化を図っていくか。

やはり、これからはいろんなタイプの高等教育機関が育つべきで、それに応じたいろんな仕掛けとか、あるいは財政上の措置も講じていく必要があるだろうという将来像を描いている。

以上、教育改革について申し上げたが、「個性と能力の尊重」、「多様性と選択の重視」といっても、初等中等教育段階と高等教育段階とは具体的な内容が異なってくる。また、それぞれ公教育として守らなければならない制度的コアとの関係でバランスというものに留意する必要がある。

資料1-2、若者自立・挑戦プランへの文部科学省の取組みでは、安易にフリーター、あるいは無業者にならないように子どもたちのための教育をきちんとしていこうということである。

しっかりとした勤労観、職業観を持った子どもたちを育てていくために小学校段階から、発達段階に応じて体系的にやっていこうというところに大きく踏み出している。

2ページ目で、強化をしようとしているのは、5日間以上の職業体験を中学校時代にしっかり入れていこうということで、3年程度で全中学生がそういうチャンスを持つように進めていこうと思っている。

それから、特に専門高校、ここにもう一度、光を当てて、将来の専門的職業人となるような人材の育成を図っていく方向で、今、力を入れている。

## 厚生労働省

まず、1枚めくっていただくと、最初に概要があるが、1から5までが若年者を対象にした施策の紹介である。

それから、6ページ目、7ページ目が、人間力を向上させようということで、能力開発についてどういう考え方を進めているかを説明したものである。

もう一枚めくっていただくと、「若年者に対する職業能力開発施策（概要）」という絵を付けている。

若年者については、フリーターなりニートが非常に多くなってきていること。このような若年者をどうするかということが今の最大の課題で、そのためにいろんな施策を用意しているということである。例えば自立塾とか、デュアルシステムの導入等である。

こういう施策によって、若年者を会社に送り込む、あるいは就業状態に送り込んだ後、企業の訓練を促進する、あるいは自己啓発を促進していくというような形で、若年者を中心として国民全体の能力の向上を図っていくというのがおおよその考え方、流れである。

1枚めくっていただいて、「フリーター・無業者の増加」である。フリーターについては217万人、また、無業者、ニートと言われる人については52万人に達しているといわれている。

このような若者を何とかしないと、本人のキャリア形成の問題だけでなく、社会全体にとっての不安定要因、あるいは脆弱化等の懸念があるということである。

具体的にどう対応していくかというのが、3ページ目で、「若年者雇用対策の今後の方向性」ということで、「若者自立・挑戦プラン」を着実に実施することとしている。

これは16年度から文科省、あるいは経産省と一緒に取り組んでいる。

そういう施策の実施に加え、働く意欲が不十分な、特にニートなどについて働く意欲を引き出す、働く意欲を持ってもらうというような取り組みを進めることが、17年度に向けて中心的な課題である。

その具体的な中身が、4つ書いてある。

若者の人間力を高めるために、国民的な運動を盛り上げていく。

それから、フリーター、あるいは無業者、ニートとよばれる人々の自信と意欲を向上させようということで、合宿形式などによる若者自立塾であり、そこで仕事に対する理解を深めてもらおうというもの。あるいは、民間事業者を活用して、就職基礎能力速成講座であり、これは10日間ほどの講座。そういうものを考えている。

それから「学校在学中の職業意識の形成」ということで、例えば学校在学中にどういう労働体験を積んだかというものを記していくジョブパスポートや、小中高生を対象とするキャリア探索プログラム、あるいは職場体験の拡充を考えている。

「ものづくり立国の推進」ということで、我が国の将来を担う製造業に若者の関心をもっと高めてもらおうと考えている。

4ページ目が、施策のそれぞれを若干解説的に書いている。

「日本版デュアルシステム」は16年度から取り組んでいるが、企業における実習と教育訓練、座学を並行して行って、例えば1年の間、半年ごとの組み合わせによって、より実践的な能力を身に付けさせるというものである。

5 ページ目に書いているのは、17 年度、来年度に向けて考えているもので、民間委託による若者向けの実践的な訓練の枠を拡大していこうというものである。

6 ページ目が、就業した後、具体的に能力をどう高めるかということで、「企業内訓練の促進」のためのいろんなツールを用意してある。

7 ページ目は、特にこれから労働移動が多くなった場合に自己啓発、労働者の能力を高めることが必要だろうということで、自己啓発のための支援のメニューを用意している。能力評価制度などをつくることで、自己啓発の一つの目安にしてもらうということを考えている。

## 経済産業省

1 ページ目で、団塊の世代の卒業ということで、ものづくりを含めていろんな分野で技術力の継承等にも不安が出てくるという状況である。

2 ページ目は、当然、若者に、そういう技術力を含めて継承していくということが期待されているが、他方、若者が今後、3 人に 1 人減るといような見通しもあるし、また、若者の失業率も全体平均より高いということがあって、若者のレベルアップをどういうふうにはかっていくかが重要ではないかと思っている。

3 ページ目は、特に企業の中における人材育成については、90 年代の厳しい状況もあって、企業の人材投資といわれるものが 90 年代に急速に縮小したという状況があるが、諸外国に比べても日本の企業の人材に対する投資、経費のかけ方がやや低くなっているという状況を示している。

4 ページ目は、具体的な企業の中の人材育成の様子を見ても、やはり人を非常に切っていることもあって、オン・ザ・ジョブ・トレーニング等、従来型の人材育成の実施の比率も非常に低下をしてきており、企業にいろいろヒアリングをしても、今後オフ・ザ・ジョブ・トレーニングとか外部の研修機関も活用しながら、新しい形での人材育成を社内で構築していく必要があるという認識は徐々に広まっているが、まだ大企業を含めて着手・検討をし始めた段階ということではないかと思う。

7 ページをみると、既に説明があったように、関係省庁連携して「若者自立・挑戦戦略会議」というところで政府政策連携の推進をしている。

大きく頭を整理すれば、学校での人材育成、企業サイドでの人材育成、それから、どちらにも現在属していないとも言えるようなフリーター、ニートとよばれる人々の人材育成ということについて、それぞれに対応するような政策を実施していく必要があるだろうと考えている。

企業について言えば、関係省庁と連携して、企業の人材育成を活性化するために税制上のインセンティブのようなものが提供できないか。

あと学校の方も、産業サイドのニーズと大学サイドの知見を連携させたようなことをしたいということで、11 ページで、特にものづくりの分野については、団塊の世代が卒業と

いう見込みもあるベテランの技術者の方をうまく大学の動きと連携をさせ、若手の技術者の育成に当たっていただく。そういうノウハウを残していくといったような産学連携の取り組みをしたいと考えている。

12 ページについては、小・中学校、高校の段階からのキャリア教育の積極的な推進ということを考えている。

14 ページで、学校、企業、どちらにも属していないような若いフリーターとよばれる人々について、カウンセリングというか、何をやりたいのかということをお話の中ではっきりさせていくことが非常に効果的ということで、全国にジョブカフェというものを設置し取り組んでいる。

経産省がやっている 15 のモデル地域では、今年 7 月ぐらいから、約三千人がこれを通じて職を見つけることに成功したとこともあって、徐々にその成果が上がってきているという状況である。

3 つの省ともいずれも何か予算を要求して、新しい政策という観点からこの問題を抱えているような印象だが、例えば既存の規制を外し、民間の自力に任せて同じようなことをやるというような考え方がないものかどうか。特に文科省関係で、今、高校生のアルバイトというのはほとんど禁止されていると思うが、例えばそういうことについても一定の健全な範囲で、高校生がアルバイトを活用して職場体験をするということについてどのように検討されているのかということをお聞きしたい。

もうちょっと漠たる質問だが、例えば今みたいな御説明を今日みたいなこういう会議ではなくて広く国民全体とかに御説明されたとしたときに、一番起こり得る素朴で、かつ、重要な質問とはどのようなものであるというふうにお考えなのか。そして、それに対してどのような御回答を御準備されているのかということが聞きたくて、この 21 世紀ビジョンに対する検討会、最初大臣が言ったのが、一番素朴な国民の質問にちゃんと答えるということが、21 世紀のビジョンを考えていく上で非常に重要だろうというお話があった。これだけの説明ではなかなか国民には理解してもらえないだろうし、もらえたとしても、どうも上から見下ろされているのではないかというふうな印象をついつい持たれてしまうのではないかという懸念もあるが、そう考えたときに素朴で、かつ、重要な質問とはどのようなもので、どのようなことを、今、御検討されているのかということをお聞きしたい。

文科省の方で専門学校の話が全然出てこないのだが、高等教育と専門学校、高校生のうち 2 割が専門学校に行っているが、この辺、高等教育との関係でどのように位置づけて人材育成の中に組み込んでいかれるのか、お聞きしたいと思う。

根本的な御認識として、何が現在の問題をつくっていると分析された上で今御説明頂いた施策を講じていらっしゃるのか。そこのお考えを伺わせていただければと思う。

根本的に、なぜ働く人が少ないのか。直感的な意見を申し上げると、ニートとよばれる人たちは、実はそういいながら食べられる、だれかが食べさせてくれている。

要するに、昔だと食べるために働くということが非常に明快にわかりやすかったと思うが、現実には大変な貯蓄過剰社会の中で、親とか何かのお金が回ってきて、公的支援がなくても生活できる人が大量にいるという現実があると思う。勿論、生活保護を受けながら生活できない人がいるのであればともかくとして、公的扶助なく生活できる人が実はたくさんいて、こういう人たちが働かないということが実は問題の起因になっているのだと思う。

その中で高等遊民と高等遊民でない、単に何のスキルもない人と実は同じ現象ではないかというように思うが、働かずに生活できる人を働かせるモチベーション対策というのは、働くのは当たり前だ、さあ、食べるために頑張りましょうという前提だけでは多分、働かないのではないかと思う。その点については、相手のニーズにおいて分けなければいけないのではないかと思うが、どのようにお考えか。

( 文部科学省 ) 時間的な制約もあり、資料も簡潔にということで、すべてを網羅しているわけではないが、まず、例えば中学生の職場体験を全国的に展開していく。

これが今までなかなか進まなかった原因の1つは、学校でいろいろやり始めても、それでは地域が受け入れてくれるのかということが過去の経験からいって難しいところで、そこで、関係省庁集まってこういう「若者自立・挑戦プラン」になっている。まさに今回の大きな施策になるのは厚労省、経産省、内閣府、政府を挙げて取り組んでいくということ。これは経済界にもお願いをして、経済界の方でも喜んで協力しようと言ってくれている。地域を挙げて子どもたちを地域全体で育てていこうという仕組みに、移りつつある。

予算もかかるが、若干のインセンティブがあればいいだけであるから、むしろ、それよりは地域を挙げて取り組むというシステムづくりを今回ねらっているわけで、3年間ですべての中学校ですべての中学校でできると思っている。

高校のアルバイトについては、これは生徒指導との関係でどのように考えるか、文部科学省が規制をしているわけではなくそれぞれの教育委員会なり、あるいは学校の方で生徒指導との関係でどのように校内規則を考えるかという問題である。そういうアルバイトという問題よりも、高校時代についてはむしろインターンシップが非常に有効であろうと思っており、このインターンシップの促進を図っていきたい。これも、ポイントはどこに関わるかといえば、地域が受け入れてくれるかどうかである。そこに、今、向かおうとしている。

それから、そもそもどういうふうはこの教育問題を考えるか。これは、1つは、教育に

ついて素朴に、一体どういう問題意識を抱えているのかという意味と、こういうフリーターとよばれる人々の問題に対してどのように考えているのかということであろうと思う。

1つは、義務教育改革のところで申し上げたが、この問題意識の背景にあるのはとても豊かで便利な社会である。子どもたちの育ち方も多様になってきている。したがって、一体、今、特に義務教育段階でどれだけの力を本来、身に付けるべきなのかという義務教育の役割。

そして、それが本当に身に付いているかどうか。それは単なる知識ではなくて、社会に出て、生きて働く、言わば実的な力をどのように見ていくのか。これは単なる知識だけではなく、子どもの心にも関わる部分もある。そういうものが、非常に重要になってくる。それはOECDのPIISAの調査でも表れているが、そこに向けて、そもそも何を目的・目標にするかという義務教育の最終目標を明確にする。何を身に付けるのか、身に付けるべきなのか。そして、何が望まれているのか。そこが非常にあいまいなままに来てしまっているのではないかという一つの問題。そこが、実は学ぶ意欲とか、あるいはいろんな心の問題にも関わってきているだろうと思われる。

したがって、一つひとつ確実に子どもたちの目標が明確になって、それを乗り越えることによってモチベーションも高まるわけで、そういう方向に、是非、学校教育を大きく変えていこうというのがある。大学もやはり多様な機能を持った大学が育っていくべきであろう。単なる研究だけではなくて、人文社会科学の関係のより高度な教養ということも必要だろうし、そういう多様なタイプを育てていこうという発想に、今、変えつつあるということである。

それから、フリーターの問題については、これもまたとても豊かで便利な社会の中で、確かに何もしなくても育っていく、あるいは何もしなくても暮らしていけるという問題が確かにある。それゆえ、一番の問題点はやはりモチベーションだろうとの指摘があった。だから、それは小学校時代から、やはり体験を通じて、世の中に出る意味とか、自分が生きている意味とか、学ぶことの意味とか、働くことの意味ということ、体験しながら、育てていく必要がある、そういう仕掛けに全体を持っていきたい、と思っている。

それから、専門学校だが、高等教育のグランドデザインの中では、専門学校、つまり専修学校のことを念頭に置きながら、多様な教育機関の中の一つの有力なものとしてそういう職業専門型の専門学校が非常に重要になってくるし、それから、「若者自立・挑戦プラン」というニート・フリーター対策の中の一つの大きな政策は、専門学校における学び直しという、つまり、もう一回学んでみようという場として専門学校が非常に重要な役割を果たしてくるであろうと考えており、そういう政策も立てている。

(厚生労働省)時間の制約から新しい取り組みということが中心になってしまったが、能力開発行政全体として、企業の能力開発をできるだけ盛んにやらしてもらおう、あるいは労働者個個人の自己啓発を十分にやらしてもらおう、それぞれの経済の中でのプレイヤーに



自らの発想で訓練、能力開発をやらせてもらおうと、それを助成していこうというのが政策の中心、大前提になっている。

それに加えて、例えば行政が直接、能力開発を行っている、能力開発施設もあるが、そういう場面でも、例えば民間の専修学校なり、NPOなりの方々の力は十分活用させて頂くという方向で行政を進めている。

そういう民間の方の力も活用しながら、特に若年者の能力開発を進めていこうということだが、若年者がどうしてニートになり、フリーターになっているのかということについてはいろいろな原因があるだろうと思う。ただ、それはどうしてもフリーターが単に自分が怠けているから働かないとか、ニートとよばれる人々が怠けているので何もしないという状況ではなく、いろいろな背景事情、社会の変化なり、家庭の変化ということがあるだろうから、それぞれに応じた施策をきめ細かに取っていく、これしかないのではないかと考えている。

例えば、それが自立塾であったり、デュアルシステムといった新しい訓練形態であったり、そういうことではないか、そういういろいろなメニューを用意し、いろいろな働きかけ方をしていくことで若い人に働こうというインセンティブを持ってもらえるのではないかと考えている。

行政全体として、国民の皆さんに何を訴えていくかということだが、将来像についてできるだけ明確な考え方を示して、社会の変化なり、それに応じた社会の在り方がどうなっていくか、その中で、例えば厚生労働省であれば企業で雇用されるという意味なり、労働市場で働くということの意味がどう変わっていくのか、その中で、特に能力開発について言えば、個々の労働者が自立的に能力開発をすることで将来の社会の変化にうまく適応できるとか、そのために行政はどのようなお手伝いをします、そういうことを示していくことが、国民の皆さんに対する説明なり、働きかけの中心になるのではないかと考えている。

（経済産業省） 特に国民サイドに訴えかけたいポイントということについて申しあげると、やはり企業も含めて人に投資をするということをもうちょっと重視するような方向に政策的にも持っていけないかと考えている。

また、もう一つは企業の、特に若い人たちの吸収ということについて、自己実現という点も含めて、いろいろなベンチャービジネスなどの分野では雇用の吸収力も高い、また、いろいろな面白い仕事も増えてくるということで、1円で起業できるとか、そういうような新しいビジネスを開発するというようなところにも力を入れていきたいと考えている。

（文部科学省関係者、厚生労働省関係者、経済産業省関係者 退室）

「学校から職業生活への移行プロセスの再構築」 小杉礼子委員

今日は「学校から職業生活への移行プロセスの再構築」というテーマで話させていた

だきたい。つまり、今まであった、学校を卒業して職業人として一人前になるプロセスが大きく崩れてしまったから、これを新たにつくり直そうという提案である。

今までの移行がどう変化しているのかということ、それから、今までの移行と、今、起こっていることのメリット・デメリットを比較してみる。それから、非正社員になってしまった後は実際にはどうなっているのか。それで、最終的にはどんな仕組みが必要なのか。

最初に、新規学卒就職が大きく減って、赤で表している比率は、ある中学卒業コホートで、その人たちが新規学卒としてではなく学校を離れていった、という比率である。学校中退とか、あるいは学卒無業の比率。

その人たちが 88 年に中学を卒業したコホート辺りから日に日に高まっていて、今では中学を卒業したあるコホートのうちの 3 割から 4 割近くは、新規学卒就職ではない、違う形で入っている。これまでの学卒就職で企業の中で一人前というのは非常に一握りの人たちに限られた移行プロセスになってしまったという事実。

そういう新規学卒就職キャリアの何がよかったか、企業が長期安定的に雇用を前提として能力開発をしてくれたから、本人にとってはよかっただろう。キャリアの将来もわかりやすかった。将来に希望をととも持ちやすかった。収入の安定と上昇の見通しがあったから、結婚もできたし、家族形成に進んでいく。それで、アイデンティティー、何々のどこそこの社員という形でアイデンティティーが確保されて、自分の居場所ができて安心という、個人にとってのプラスはかなりある。保険とか保障という枠組みにも入った。

でも、よかったばかりではないだろう。チャンスは学卒の 1 回だけ。1 回おけると、次のチャンスというのはなかなかない。一斉・一括システムの中で個人の職業的発達がおざりになるというのは、特に高卒の就職の仕組みをじっくり調べると、一時期に一斉に就職する仕組みの中で本人が何をやりたいとか、いま言われているキャリア教育のことで、こういうことは全く必要のない仕組みだった。

実は今のキャリア教育に当たるようなことというのは、昭和 30 年代の進路指導の手引きからずっと書かれていることで、建前上はあったが、実際には要らなかったから、なされなかったのが、今のキャリア教育だと思う。

企業に入ってから後を考えれば、年功的な序列の中で若い人の能力は実は発揮しにくい。長く待たなければならないという仕組みであった。

今、起こっている非正社員になってしまった人たちに対しては、それでは何がいいか悪いか。正社員でのメリットが逆にデメリットになっている。能力開発の期間、やはり非正社員には投資がされないの、将来が見通しにくいし、賃金は低いし、将来の可能性がないし、だから少子化に拍車をかけてしまう。自分のアイデンティティーが得られない、居場所・安心が得にくい、保障から外れる。こういう逆のものが出る。

でも、先ほどのデメリットはメリットに変わったか。確かに、雇用機会が豊富で柔軟である。就業しやすくなった。トライアンドエラーは確かにしやすいだろう。そこで、今、いろいろやってみて、自分が本当にやりたいことは何かを探すという意味の職業的な発達

を促す仕組みになり得る可能性がある。

それから、脱組織、個の発揮が可能。これで、例えば今の若者文化で漫画とかゲームとか、世界の中である程度、日本の若者文化が引っ張っている部分というのは「Japan Cool」といわれている。そういう部分は確かに、これは新規学卒正社員が企業の中で積み上げていった人ではない人たちがつくった、日本の今の発展であろう。そういうメリット、デメリットがあるのではないか。

実際にフリーターになった本人たちの言葉を聞くと、フリーターになるというのは、このメリットにかなり自分としては目を向けているわけで、自分に合う仕事を見つけない、自由な働き方をしたい、あるいは次のための準備と、そういう本人たちにとってはプラスの要素をかなり持ったものとしてフリーターを考えている。

彼らは、今は社会人アルバイトが一番いいと思っている人が大体3割から4割ぐらい。ただ、3年後もアルバイトがいいと思っている人はほとんどいない。つまり、トライアンドエラーの機会としてフリーターをうまく使って、自分のやりたいことを探したいというような気持ちを持った人がかなりいる。

この赤くないところは、現在でも本当は正社員になりたいがなれないのだという人たちもかなり含んでいるということである。

実は、彼らが正社員になろうとするきっかけが何かというと、実はやりたいことが見つかったからというのはせいぜい2割。本人が思っていたことどおりにはなっていない。

正社員が得だから、年齢的に落ちついた方がいいと思ったから、もう市場に入れなくなるのではないか、格差が非常に大きいということを痛感して、そこから抜け出そうとするわけである。

正社員とその他の雇用者間の平均年収格差というのをざっと計算すると、やはりかなりの格差がある。フリーターが損だと思うのは当然で、非常に格差が大きい。学歴が高いほど、年齢が高くなるほど格差は大きくなるという構造。

企業側としてみれば、この間、パート等の雇用を拡大してきた理由というのは、90年代初めまではむしろ業務が増加したとか1日の繁忙さとか、そういう有期限とか短期間の社員を採用する非常に真つ当な理由だったが、最近、2001年の理由というのは圧倒的に安いからである。安さで雇われている。だから、当然、彼らは安く使われているということになる。

そうすると、実際、彼らの中のメリットと言われると、非正社員で始めることのメリットを享受できる人というのは実はごくわずかで、ほとんどの人はむしろ非正社員になったことでマイナスの部分ばかりこうむってしまっている。

そこで、現状、正社員にすんなりなれる人が減って、非正社員からスタートする若者が増えているということは、やはり大きなマイナスの方が蓄積されてきてしまっているのではないか。

先ほどの個人にとってのマイナスというのは、このまま全部、社会にとってのマイナス

となってくる。能力の蓄積・伝承、不安定化・不安、非婚化・少子化、保障の枠組みの維持ができない。そして、先ほどから話題になっているニートというような、就職活動そのものをしていない状態の若者が増えているという増加につながってくる。これが現状の問題点だろうと思う。

企業側はどのような状況にあるかというのを、2000年の調査だが、非正社員活用に生じている影響としてマイナスを感じているところも随分出てきている。それがまず、ノウハウの蓄積・伝承が難しいとか、外部への機密漏えいとか、職業訓練が行いにくいとか、こういう事業者側の調査をしても、このままではまずいなというのが確かに出てきて、賃金が安いから使っていたが、難しい面が事業者側にも認識されている。つまり、単純労働だけではなくて、もっと有効活用したい。そのためにはもっと人材がほしい。そういう事業者側の変化が出てきている。

事業者側としては人件費とか一時的繁忙とか雇用調整がしやすいとか、そのような理由で非正社員をどんどん増やしてきたが、現在の問題としては優秀な人材が足りない、訓練がうまくいかない、技能の伝承ができない。更に機密漏えいの話も含めて、このままではまずいという認識が出てきているというのが今の状況だろうと思う。

非正社員の能力向上・活性化というのは、これから図らなければならないと思うが、それは個人の側から言えば個人のキャリア形成につながることで、個人のキャリア形成支援につながるのではないかな。

それで、同一企業内での正社員への登用を行うとか、非正社員経験を評価して正社員に、経験者採用の枠組みにアルバイト・パートの経験を評価するようになるとか、非正社員のままだでもキャリアアップが図れるような道筋をつけるとか、そういう動きも一部の企業では始まっている。

これは、非正社員から正社員の登用制度を持っている事業所の調査だが、その中で登用制度を取っているのは優秀な非正社員を登用して、その人たちを定着させたい、意欲を高めたいということと、特に非正社員が多いところにとっては正社員を補充するルートにしている。そういう非正社員から正社員へのルートというのが広がってきている事実がある。

それから、やはり小売、飲食というような非正社員を多く雇っているところがそういう行動を多く取っている。

一人前の社会の構成員を育てる仕組みをどう再構築しているのか。それはまず、これまでの新規学卒定着のみの移行モデルから、多様な経路を明示するような仕組みをつくっていくべきではないかな。

これまでの新規学卒一辺倒の形が、ある意味では一時期の過渡的なものだった。それ以外の経路も公平にというか、わかりやすい道筋として提示すべきではないかな。そのための準備として、まず学校内外を通しての支援として、今の学校から職業への1つだけの道筋ではなくて、広く、それ以外の経路を通ってもできるのだということを支援していくため

には、学校の中の就職あっせんというだけではなくて、より広く、学校の外に就業への支援をするステーションが必要だと思う。

それは学校の中と外を通じて、中と外というのは、時間的にも、学校の途中で、中途退学など学校を離れて、また地理的にも、学校の中にいる間は学校だけではなくて、学校以外の機関もうまく活用して、それは学校自体が活用するということもあるし、個人がどちらを選択してもいいというやり方もあるだろう。そういう形で、一貫して若者を一人前にすることをサポートする仕組みというのをつくっていくべきではないか。これは地域社会がまさに、今、主導して、地域の行政が若者を一人前にするということに対して責任を持つ機関として働いてほしい。そこに、文科省、厚労省、経産省等の施策はむしろ、その地域が主導するステーションでの支援というか、そういう形で動くのがいいのではないかと思う。地域の拠点が必要だろう。

次が、学校の在学中のキャリア教育、地域産業界・NPO、こういうものをうまく活用しなければ学校の力だけではうまくいかない。

それは、今、インターンシップが注目されているが、それ以外のさまざまなジャンルの企業の、あるいはNPOの参加があり得るわけで、NPOの方に聞いてもなかなか学校の壁が厚くて中には入りにくいという話がある。それを入りやすくするための仕組みが必要なのではないか。あるいは、企業が何か後押しをしようとする、企業名は一切出さず、そういう話になってしまって、なかなか動きにくくなってしまったりする。この辺、ある程度は学校が主導しながらほかの機関を利用しやすくするという仕組みも必要ではないかと思う。

そして、あとは非典型雇用に最初から入ってしまう、そういう人たちに対しての待遇をどうして行くか。彼らを一人前にするための、既に職業能力の公正な評価、そういう仕組みについても着手されているが、そういう評価の基軸をつくり、それに向けての能力開発を支援するような仕組みが必要である。

能力開発のための背景にどうお金が動いているかということ、やはり雇用保険の範囲での動きが多いが、若者を一人前にするということに対してはもっと一般財源から入っていいのではないか。1人の若者を一人前にする。

基本的にはちゃんと所得税が、税金が払える人間にするということだと思っているが、その税金が払える人間にするために、ある程度、税金を使って彼らを育てるとするのはごく当然のことではないか。それを今、学校とか職業訓練とか非常に、ある意味ではばらばらの道筋のお金が入って動いているが、1人の若者が一人前になるプロセスに必要な能力を獲得するための支援ということで、ある意味で公平にというか、そういう考え方からいくと、むしろバウチャー的な考え方で、例えば途中で高校をドロップアウトしたような人たちに対するお金というのは当然、高校に行っていたらかかったようなお金があるだろうし、それプラス、高等教育に進んだら当然かかっているお金があるだろう。そういうところまで含めて、彼らにお金をかけられるような仕組みをつくっていくべきではないかと思

う。

一人前にするために必要な能力開発を、例えば高校卒業プラス2年程度の能力開発については地域が責任を持って能力開発を後押しするような仕組みをつくっていくべきではないか。そういうところに入ってくるものとして、企業側からの投資も当然、その資金に入ってくるのではないか。

企業内の方は、そういう企業内の訓練投資をこれからどんどん拡大していかなければならないし、それは内だけではなくて、企業の外にいる若者に対してもうまくそれを運んでいかなければならない。将来的には、企業にとっても優良なマーケットになる人たちということで、中と外、どちらにも人は移動するのだから、若い時代の投資というのは企業外の地域の若者に対してもどんどん出していけるような仕組みをつくっていくべきではないかと思う。

1つは、日本の将来の、将来といっても10年とか20年ぐらいの職業生活の在り方がどのようになるとお考えなのか。

つまり、正規社員型というような言葉や、典型雇用とか非典型雇用という表現も出てきたが、従来の典型的な正規社員型の職業生活というものが基本的に続いていくものなのかどうか。

2つ目は非典型雇用について。非正規社員という形の働き方がだんだん多くなってきたというようなお話があり、また、そのメリットとして「Japan Cool」という項目があったが、たとえばアーティストというのは、国勢調査でいうと、自分が職業としてアーティストと言っている方、芸術に従事していると答えている人が全国で50万人を超える。ちょうどニートと同じぐらいのボリュームがあって、その人たちのかなりの部分は必ずしも芸術活動で食べていけているわけではない。アーティストとして食べているわけではなくて、パートとかフリーターとか、ときどき契約を取ってくるなど、働き方としては個人事業者であり、失業保険も勿論ない。なかなかつらい思いをしながらもモチベーションは非常に高い。

さらに、現在、アーティストになりたい、職業的なアーティストと自己規定している人たちは非常に増えてきているし、芸術文化に関わるNPOも増えてきている。このNPOも専従的な職業になりにくいところがあって、数は増えているが、その仕事によって生活が成り立つことは少ないように思われる。このような官ではない、だが利潤追求の民間活動というわけでもない、公益性のある民間活動の雇用、しかも従来型の典型正規社員でない職業を継続することについて何らかの税金が払えるようなシステムが考えられるのであれば、この点についてももう少しお考えを聞かせていただきたい。

将来の在り方は、新規学卒で企業の中で育っていくという人たちもすごく有能で、企業にとってはやはりコアの社員として大事な人たちだと思う。ただ、それで採用される人

は少なくなっているし、今後もそれほどたくさんコアがいるわけではないので一定限度だろうという意味で、新規学卒型のこれまでの日本の典型という人たちも当然いる。ただ、それだけでカバーされる部分は随分少なくなっていて、非典型、そうではない形で就業する人たちが増えるだろう。

それは、現在のように正社員と非正社員の間で格差が非常に大きい状態では問題も大きいですが、その格差を縮める、あるいはその間の移動をやすくするということを進めていくことができれば、両者が並立するのが今後の在り方として当然そうあるべきではないかと思う。

それから、アーティストとかNPOだが、国勢調査では基本的には主な収入源で職種を書くので、アーティストの方がコンビニで働いているだけではないと思うが、実際にそれだけでは食べられない人というのは確かにいて、その人たちがまさに一方でフリーターをというか、アルバイト就業をするという状態があると思う。彼らにとってはアルバイトという就業形態があることが本来のアイデンティティーのあるところを全うするために重要なことなので、当然あるべき形の一つだと思う。

ただ、それで食べられない人はどうするか。食べられないというのは、アーティストの場合には市場が必要としていないわけだからしょうがないという部分があると思うが、NPOの場合は、現在は食べるだけにはならないけれども、これは社会として必要な彼らの機能だから、これについては少し先には当然要るようになるだろう。そのための目出しのNPOだというような位置づけであるならば、一時的な運転に関してある程度公的なサポートをしていくというのも十分あることではないか。私は、NPOの話だと若い人が若い時期に一時的にする仕事として、食べられるか食べられないかぎりぎりのところとしてそういう部分があってもいいかなと思う。それは能力を形成するためのプロセスと位置づけることができるので、お金としてもらう以外のものをそこで吸収しているという考え方、そういう人たちが吸収しながら活動をする。

大事なものは多分、そこで形成された能力がその後きちんと証明できるような、そういう次への移動のための公証、ある程度何らかの形で能力を公証するような仕組みの中でNPOが活用されれば、生活できる、できないぎりぎりのところに若い人たちを投入するというのもいいことではないかと思う。

今、単に市場が必要としていないというだけでいいのだろうか。こういうアーティスト的な人たちに一定の外部性、メリット財としての価値がある場合もあるのではないかと。ただ、それを文科省がいちいち決めるのではなくて、市場が決めるような形というのを取り入れられないかどうかという可能性もあるのではないかと。

例えば、文化財の保護と同じで、個人がそういう人たちに対して一定の寄附をして、それを税制上優遇するというような仕組みを付けられないか。それを単に寄附ではなくて、場合によっては一種のベンチャーに対する投資みたいなイメージで、仮にその人が立派な

アーティストになったら後である程度返してもらうというか、そういうほとんど配当を期待しないような形での資本投下をするというような非営利株式会社的な発想みたいなメカニズムが市場に入れば、今、市場が必要されていないと認識されている人たちの中で一度は市場に入ってこられる可能性もあるのではないかと。

私はNPOの方を少し、逆に皆さんの御意見を伺いたいところがあって、さきほどNPOの事業運営がなかなかまだ軌道に乗らないところが非常にあります。私が先週伺った引きこもりとか不登校の子を支援しているNPO、特に就農体験とか通じてというのは、平均して1月14万で親御さんからお子さんをお預かりして何か月、場合によっては1年2年通じて社会生活ができるようにしていく。それは何とかもっているわけですが、ただ、やはり14万という数字は決して小さい数字ではないので、今後、支援としてはそういうお子さんを抱えながらもそれだけの経済的余裕がない家庭をどうするかということが本質的な問題だろうという気がしています。

もう一つは、基本的に寄附の問題をどう考えるか。NPOに対する寄附税制も含めて、うちに寄附するのは中途半端な金持ちか普通の世帯だけであって、本当の金持ちは寄附しないのだというお話が非常に印象的で、それは勿論、個人個人の会計の考え方の影響もあるだろうが、一方でやはりNPOに対する寄附税制、認定NPOという範囲が、非常にまだまだ広がらない状況の中でこういう地域とか生活を考えるときに、恐らくどの分野を取ってもNPOというのはキーワードになってくるが、そのNPOを軌道に乗せるために、特に寄附とか税制とか、そういう問題をどういうふうに考えていけばいいのかな。

アーティストが市場で要求されているかどうかという議論については、ニーズが顕在化されていないという部分がやはりあると思う。

アメリカで、リミテッドパートナーシップという、リスクのある投資を呼び込むためのシステムがあるが、このようなシステムを日本で導入する可能性について検討したときに、例えば民法上の匿名組合だと、組合に利益を得た段階で課税され、更にその配当を受け取った個人投資家に課税されるという、2重課税のシステムになっている。こういうような状況だと、だれもそういうシステムを使わない。余りもうからないNPOに関して、地域のサポートと公的な支援とをマッチングということのほか、新たにプロフィットを生み出すかもしれないような可能性のあるものに対する投資などを促進する条件整備も、この場で議論していただきたい。

企業が正社員として能力開発の投資をしていくべきだという話があったが、先週の自殺云々という話も含めているいろいろな社会不安が起こっているのは、やはり自分の勤めている企業内でしか通用しないスキルしか持っていないこと自体が問題なのではないか。その企業が変革に晒された時そこでの職を失った場合にどうしていいかわからないということ



が一つの原因になっているのではないかと思っている。

従って、企業による投資というのは重要だとは思うが、単に企業固有の知識を養う研修ではなく、よく言われているエンプロイアビリティという、その企業でなくても1人のプロフェッショナルとして通用するスキルというのをどのように身に付けさせるかということが重要ではないかと思っている。

この点については、例えばNPO専門の人たちのお話は別の機会に、時間がなければ別途、資料でも御意見をお伺いしたいと思う。

最後のところで若者の就職に向けた動きを地域主導でサポートすべきというお話があったが、恐らく、実際、フリーターとかニートといった方々というのは東京などの大都市に多いのではないかと思う。地方都市でもコンビニのアルバイトなどはあるかもしれないが、フリーターやニートはどちらかということと少ないのかなと。

実際、例えば専門学校なども、恐らく都市部の方が圧倒的に多いだろうし、地域主導でサポートするといったとき、恐らく18歳人口に大きな動きがあるので、現に地域に住んでいるニートやフリーターの話と、今から高校を卒業しようという高校生が住んでいる地域と、地域といったときにどちらをイメージしてお話をされているのか。恐らくこの文脈だと学校教育とか書いてあるので、高校生のころからということかもしれませんが、実際に都市部に出てきてしまっている人たち、これは実際に企業にニーズがあってフリーターを雇っている面もあると思うが、この人たちに向けてどう対策を打っていくのか、その辺りについてお考えがあれば教えていただきたい。

地方にニート・フリーターがいないかということ、そんなことはまずないというのが一つ。例えば青森県とかは高校を卒業して就業先がない人たちがたくさんいる。彼らは何もしていなかったり、就職できないので何らかの知り合いのところでちょっと手伝ったりとかというような形で若い時期を過ごしている。

今、高校卒業と同時に都市に移動するという移動の度合いが減ってきていて、高等教育に進んだ場合はまだ学校で移動ということがあるが、高校卒業で就業先がないときに地方から都市に移動するかということ、しない。都市というのは、若者にとっては遊びに行くところで、いつでも遊びに行けるので、何も就職までして都市まで行きたくないというような思いもあって、勿論、少子化とかそういう背景があるが、今、その地方での若者就業対策というのはかなり大きな問題になっているのは確かだ。

経産の方のジョブカフェもかなり地方部に予算措置されているが、そこではそれぞれ無業の若者たちでどういうふうに能力を形成するかということがかなり問題として取り組んでいるところも出てきているような状態で、あと、都市への移動という意味では教育機会でも移動することが非常に多いと思う。そういう意味では専門学校は本当に都市集中型で、

都会に出てきて、量からいうと確かに都会でフリーターが非常に多いのは確かである。

その場合、どこが中心になるか。やはり、移動してしまったら移動した先だと思う。高校にいる間は勿論住んでいる地元だが、移動してしまった先での支援になると思う。

ただ、高等教育を契機に出てきた人たちは、むしろ高等教育の方の役割がもっと大きいと思う。この場合、地方のジョブカフェはむしろ高等教育進学者ではない人たちの方になりウェートがあるのではないか。都市の部分では、来た人たち全員を対象にすべきで、その場合、役割分担としては高等教育そのものがもっと役割を果たしてもいいのではないか。

ジョブカフェやキャリア教育、それから企業内の教育訓練への投資、こういうことが、今、21世紀になって少しそういうことを真剣に考えるようになったということは非常に大事なことだと思うが、1つよくわからないのが、正社員と非正社員の具体的な割合というのが、例えば諸外国とかに比べて我が国がどうなのか。

我が国の社会を今後、どういうふうに持っていかとといったことを考えるときに、その辺りの展望を、これは企業が自ら決める話なのかもしれないが、どのくらいの割合であれば健全だと考えられるのか。機能すると考えるのか。

どこの国でも非正社員が、非典型が増えるという方向に進んでいて、ただ、格差が非常に大きいというのが日本の特徴で、それが問題だと思う。安いから安いからということで増やしているような状態で、それが今、見てきたように、企業の方もそれではまずいというところがちょっと出てきて、ここの部分をうまく拍車をかけて、私は今の正社員と非正社員の関係は公正ではないと思うので、もっと公正な形に持っていければいいのではないか。

個々の企業で、やはり正社員と非正社員のバランスの一番いいところを探っている状態で、一時期かなりパートを採用したところでもこれではまずいというので、今、正社員を増やすような動きも起こっている。どこの辺がというのは多分、業態によって違って一律には言えなくて、今が国際的にどうかというと、日本が特に全体として非正社員が増えているような状況の中で非常に多いというようなことではないと思う。

その点については正社員の定義が随分、国によって違うので、余り国際規格というのは意味がないのではないか。つまり、職種別労働組合、労働市場の下ではそもそも正社員も非正社員も同一労働・同一賃金で、それほど賃金格差がない。日本は企業別労働市場が非常に強いので、同じ仕事をしていても正社員と非正社員の間に、言わば身分格差ともいえるべきものがある。それが問題なのだが、それではどちらの方向に直すかということ、非正社員に正社員並みに年功賃金を払えと言っても、非正社員は期間が短いから、実質的な差は残る。

したがって、これはむしろ非正社員の問題と同時に正社員の問題でもあるわけで、今の

年功賃金、厳格な終身雇用というのを維持したままで格差をなくすということは困難ではないか。

人件費が安いということでどんどん非正社員を使っているということは、逆に言えばデフレの時代に正社員の人件費が高過ぎるという面もないだろうか。そこはやはり欧米型の職種別労働市場の方に本当は持っていかないと、この格差はなくなるのではないかと思うが、その点について伺いたい。

もう一つは、若者を一人前に、税金を払えるようにするために税金を使うということであるが、これを1つは今の国公立学校への補助金及び私学助成金をバウチャーにして、ある意味で、今、非常に限定されている範囲を、例えば今は払われていない、専門学校等の人にも平等に払っていく。それで、高卒プラス2年程度というような基準が1つだと思う。大学であればどんなことをやってもきちっと文科省が補助してくれるが、専門学校に行ったらそこは文科省の所管外だから一切補助がないというような状況から変えていくということが望ましいのではないか。

もともとの内部市場型を残したままでうまくいくか、やはり職種別労働市場でないとうまくいかないのではないかと、確におっしゃるとおりだと思うが、ちょっとそこはよくわからない。

一方で、企業内での育成で、それがコアになるという部分の生産性の高さみたいなものは、多分多くの企業は実感しているから、今でも新規採用というのをかなり重視しているし、その部分というのは絶対あると思う。その育成型のメリットというのが。ですから、それを残さないはずがないと思うが、他方本当に公正になるためには職種別の市場が必要だ、だからあいまいなところで均衡待遇なのかなという気がしている。

おっしゃるとおりで、もし本当に企業内訓練がきちっと成果を上げて、その人の能力が高まっていれば、当然ながらその人が高い賃金をもらうのは当たり前なこと。問題はそれが言わば形式的になっていて、さしたる能力も高まってないのに、正社員という身分によって保護されているということが格差の原因だろうと思われる。

皆さんのお話を聞きながら考えたのですが、どうもこの問題というのは、2つ実はあって、さっきのアーティストとニートの対比が非常にわかりやすかったと思う。食べられる、食べられないというディメンジョンと、社会参加している、あるいは、自己実現手段を持っている。社会参加していない、自己実現手段を持っていないという枠があって、自己実現ないし社会参加しているが食べられないのがアーティストで、生活できるが社会参加していない、自己実現の道がないのがニートですね。ですから、生活できる人を増やすという話と、それとまた社会の中で自己実現できる人を増やすという話が両方あると思う。

先ほど、役所の方の御説明を聞いて、どうもすっきりしなかったというか、ずっと考え

ていたのだが、その2つの話が混同して一緒に述べられていたのですっきりしなかったのではないか。両方要るのだと思う。

その上で、食べられる、食べられないとは別に社会参加する意欲があるか、ないか。ただ、恐らく食べられる、食べられないとは別に、やはり自己実現として社会参加しない、言わば高等遊民が非常に増えるということも同時に起きてくると思う。食べられるけれども社会参加してない。あるいは、企業の中に実際、単に身分として反転しているだけで、実は何も生産してない、企業内ニートと言っていいのだろうが、職はあるが、実はノット・ワーキングで、ノット・エデュケートで、全く学卒以降何のエデュケーションも実は受けていなくて、実質的に何もしていない。ただ、お金だけもらっている。片方向エンプロイというようなものが実は東京にあって、その調整過程で逆に若者にツケが回るとということが恐らく起きていると思う。

他方で、食べられる、食べられないという話だが、食べられない人が増えていくということがやはり問題であろう。そのときに、食べられないだけではなくて、その結果人材的に教育を受ける機会を失っているために、本来なら食べられる人まで食べられない方に入るのが問題で、それが1つ大きなポイントだと思う。要するに、正社員のみがなぜか食べられるための訓練を受けられやすく、非正社員だとその点をコストカットするために、働く能力があったかもしれない人が、企業内での訓練を受ける機会を失っていて、それが結局世の中全体にとってデメリットになるということだと思う。

その結論は、正社员的な雇用は減っていかざるを得ないわけで、更に言うと正下請と言うのだが、要するに、地域で言うと下請が多い。下請は従来正社員のような待遇を受けているわけだから、正下請です。要するに、少々何かあっても切られない下請がある。実際、正社員雇用がなくなってくるために、正下請雇用というのがなくなって、1円でも安い方に出すからお前は切るということが常態化した。そうすると、その社員というのは、逆に中小企業の社員で正社員であっても、訓練を受けることができない。雇い主にそういう余裕がない。

そういうものに対しては、地域で再教育をするいろいろな道、学校、教育訓練の道を地域ごとに整備していかないと多分無理だと思う。

ただ、地域となると自治体だということになるので、そうすると自治体は義務教育経費をもう削ろうというわけだから、どこからその金を生み出すのだという話になって、地域がやるというだけではうまくいかなくて、国の制度に切り込まなければならない。また、自治体はそれが仕事だと認知してないと思うので、よほどのことでないと認知されない限り絶対やろうとしないと思う。

その結果、自治体は仕事として認知されている生活保護とか、ドロップアウトを完全にしてしまった後のことについては、より力を入れると思うが、その手前のことが仕事だという認知がなくて、結果的にドロップアウトする人が増えて、更にコストがアップするというリスクにさらされるのかなという気がする。

ただ、地域と言った場合、地域というのは都会と地方ではなくて、各基礎自治体とか都道府県という単位なので、恐らく地域的認識が非常に薄くて、かつ大企業の正社員訓練に依存している度合いの高かった大都会の方が深刻ではないか。

これから切られる正下請も、地方はもう大分切られたが、東京にはまだ残っているのではないかという気がするので、そうすると東京という地域意識のないところで、地域の支えをどう植え込むかというのは、非常に難しいところ。

逆にごらんになっている地域での取り組みとしては、地方と東京みたいなところはどっちが多いのか、東京の方が先に盛んになっているのかどうか、いかがでしょうか。

地域での取り組み、今のところ動いているというのは、ジョブカフェという形で、都道府県で動いていて、その範囲だと、むしろ危機意識の高い地方の方が動いているかもしれない。市町村レベルでも動き始めているところがある。結構、都道府県とか市町村というのは、トップがどれだけ本気になるかということで随分違うので、地方でもかなりトップが本気になって、これまでの行政の壁を越えた、新しいプロジェクトを立ち上げてジョブカフェを運営しようというところが、かなり動いているという感じがする。

今の地域でサポートと言ったときに、地域でも国の地方出先機関がやっている場合と、地方公共団体がやっている場合があって、若者の雇用対策については、昔は都道府県に地方事務官がいて、例えば、雇用対策課などで事務を担当していた。それが、地方分権で機関委任事務を整理見直ししたときに、厚生労働省が国の事務ですという整理にしてしまって、都道府県から基本的に地方事務官を引き揚げてしまった。このことが、恐らくそのはざまの中でいろいろ弊害をもたらしたと個人的には思っている。私がいた北海道でも、国の事務だという整理にしてしまって、国に任せただけではうまくいかないということで、地方交付税で財源措置が必ずしもされてなくても、独自財源でやりくりしてでも若者の雇用対策をやらなければいけないということで、かなり徹底してサポートしていた。地域といったときに、雇用対策だから国の事務ですと割り切っているのかどうか、この辺りを本当は議論すべきと考える。

何か社会保険庁と同じような問題ですね。やはり国と地方の役割分担というのも、本当は考えなければいけないと思うが、ただ、単に国でないから地域社会にという考え方でいいのかどうか、そこは市場の活用というか、市場といっても単にほったらかしておいて自然にビジネスがということではなくて、国がしかるべき助成をした上で市場に委ねると言うか、そういう考え方ができないだろうか。

例えば、先ほどのパウチャーというのは、単にお金を出して、それを持って個人がそれぞれのところに行くが、もっと体系的に、例えば厚生労働省が長期失業対策を民間の人材ビジネスにある程度お金を出してやっているということが今、動き出しているが、もう少

し民間のジョブマッチング、このマッチングは当然教育訓練も含むが、そういうものに対して支援する形はどうか。先ほどのアーティストと同じ形だが、潜在化しているニーズを顕在化させるという政策も考えていいのではないか。

これまで、例えば、ハローワークでも、国が公務員を使ってやるということが政策のように考えていたが、そうではなくて、公務員を雇うお金を民間のビジネスに対する、言わば助成金、支援金という形で民間のビジネス自体を育てることで、かえっているいろいろな組み合わせが可能になるのではないか。

そのイメージは、ジョブカフェというのが大きな実験なわけで、経済産業省がやっている 15 か所も、国が出しているわけではなくて基本は地方自治体がお金を出して、それに対して経産省なり、場合によっては厚労省が助成をしている。しかも、そこで実際やっているのは、契約で来ているハローワークの人と、パソナだったり、リクルートだったり、マンパワーの人が、民間で求人開拓と職業相談を全部セットでやろうという実験なものだから、これは続くのはあと3年、平成 18 年までなので、そこからどういうふうに軌道に乗るかということがポイントですね。

実際やっているとわかるのは、職業紹介というのは法律上の概念と現実の概念が全く違うから、そこをどういうふうに連結するかはやってみないとわからない。極端に言えば、そこでハローワークの人とリクルートが、どれだけ毎晩よく飲んで連携するかということなしにはできないから、そういう面ではこの3年間の実験を次にどうつなげるかということを残していかないと、今のままだと明らかに民間は採算が合わないから、そのときにどうするかというのは、例えば、有料職業紹介 700 万円という上限をどうするかとか、法整備の体系とうまく照らし合わせないとうまくいかない。そういう意味では、ジョブカフェというのは全部で 60 億円くらいですか、ものすごく金かけてやっているわけで、これを何とか、さっきの地域の支援とか、NPOの活用とか、学校の連携とか、本当に無理にでも3年以内にやっていかないと、壮大な社会実験が、若者自立支援プランをつくる上で大失敗に終わる可能性もある。

私は、ジョブカフェは考え方としてはいいが、実際にはジョブカフェでコンサルを職業紹介自体につなげることは禁止されているなど手足を縛られている。

できます。

ハローワークを通さないとだめです。

大体ハローワーク入っていますから、ハローワークに入っていればできる。

ですが、民間事業者が自らやっていくというところが、そこはやはり国の職業紹介独占事務の制約で、連携をしなければいけないのですね。

これから段階的になっていきます。

わかります。大事な実験であることは事実なのだが、ちょっとまだ不満は大きいという事です。

先ほどバウチャーの話が出たが、それで私も専門学校や専門学校以外のいろいろな職業関係の事業者への支援が充実することはよいことだと思っている。それが必要であろう。

ただ、そのときに高等教育機関への機関補助をバウチャーの財源とするべきではないと考えている。我が国が全体として公財政支出を教育機関に投資している割合は、GDP比で見たときに、諸外国から見てかなり低いという問題がある。特に、高等教育については、諸外国ではGDP比で比べると、公財政支出を高等教育に投じている割合はGDP比1%程度あるのに、我が国は0.5%程度にとどまっていることもあって、全体としてその部分の強化が必要だ。その中で機関助成を削減しバウチャーに置き換えて、そちらに持っていくことは、競争力の強化という点で、むしろそこは懸念を持つ。専門学校の役割も相当大きいと思っているので、そこは何かいい知恵がないかなという感じを持っている。

エンプロイアビリティの問題はどうなるのだというのは、非常に大事なポイント。それは多分バウチャーの問題にも関連して、すごく乱暴にまとめると、80年代までは人材育成というのは、学校が手取り足取りちゃんとやるとか、企業が手取り足取りやっていかないとだめだということを経験として成り立ったが、90年代から大きな転換があって、もっと個人が個人の実力で、自己責任で自己実現していくべきだという方向に、学校も企業も労働者も変わってきた。それはある部分成果は出したと思う。

ただ、その中で、自己実現や、自分の力でやっていくことに非常に難しさを感じて、結局反対に希望を失ってしまった人たちがものすごく出てきて、多分その一部がニートになっている。

そうすると、今回の調査の一番大きいことは、21世紀のビジョンを立てていくときに、一人一人が成長していくとき、だれが、どの程度、どういう形で関与していくかということに関する、何らかのビジョンを提供しないと、自己実現というのはとても大事だが、それプラスもう一個何か重要なキーワードが挟まっていけないと、結局希望の格差みたいなものは広がっていくのだと思う。

抽象的にいくと、やはり個人のことは個人が一番見合った形でやっていくが、それに対して外部が全く関与しないとか、外部が放棄するということはないわけだから、そのところは何かうまいワーディングとか、コンセプトを提供していかないと、多分バウチャー

も失敗すると、エンプロイアビリティという概念もごく一部だけに適用して空回りしてしまう。自分自身はうまくそのところをどのようなキーワードでやっていけばいいかわからないが、結局は自己実現とか連携というものはさまをどうやっていくかというのは、今日のお話を聞いていて改めて大事だと思った。

これまで企業が終身雇用制度という中で、従業員を丸抱えで面倒見てきた社会が変わっていく中で、それに代わるべきものが何なのか、地域なのか、それ以外のものかという点については、なかなか答えが見出せないところだが、ひとつ言えることは、やはり今までのようにいい学校、いい職業、いい会社に入ることがすべてではなくて、いろいろな職業の選択肢があり、本人に合った選択肢を選択できるということが、とても重要だと思っている。個人によって当然能力の差もあるだろうし、強み弱みは、それぞれ人によって違うので、1つの画一的なキャリアモデルを皆が目指すのではなくて、多様なオプションがあるということを若いうちから認識してもらって、自分に合った職業が一体何なのかということを考え、広く選択できる社会が一番望ましいと考えている。企業が多額のお金を使って教育をしても、その組織の中でしか生きていけないような人材をつくるだけでは、必ずしもこれからの時代にマッチしないだろう。それは終身雇用・年功序列が成り立ちうる80年代のモデルだと思う。21世紀に向けて個人個人が早い段階で自分の能力、どういうものに自分の能力というのは適合しているのか、を見極め、選択し、また、一回適合していると思ってやってみても、やはり合わなかった場合に、また次のチャンスにチャレンジできるような仕組みを、どのように構築していくかということが重要ではないかと思っている。

問題は、人が成長していくときにどう関与していくか、個人の能力に適応していくように、どう関与するかというときに、当然それはもう国の責任なのだが、それを公務員でやるのか民間でやるのか、地域でやるのかというのは、かなりバリエーションがある。私は公務員でやるというやり方は、時代の変化にどうしてもついていけなくなるのではないか。むしろ枠をつくるのが国の役割であって、支援というのは、なるべくNPOとか、地域とか、市場に任せていく必要があるのではないか。それがバウチャーの考え方だと思う。

教育費は、日本は特に少ないから、別に機関はそのままバウチャーを増やしていくことはいいということだが、機関補助の最大の問題点は、特定の機関に補助が固定されてしまうことによって、やはり時代のニーズに合った方向にお金がなかなか回っていかなくなるのではないか。ですから、教育予算全体を増やすということは、別に反対しないが、今の機関補助はかなり無駄がある面もあって、そこはやはり全体のパイを増やすということと、機関補助から個人補助に変えていくというのは、決して矛盾はしないのではないかと思っている。



今までの議論とやや趣が異なるかもしれないが、エリートの養成というものも重要ではないかと思う。フリーターやニート対策ももちろん重要であるが、今は食べることができるといふ現状がある限り、フリーターやニートから脱しようというモチベーションを持たせることができるかどうか。即効性のある施策を打ち出すことはなかなかの難題であろう。

しかしながら、仮にマスとしてのフリーター対策やニート対策に困難があるとしても、我が国の将来を考える上で最低限押さえておかなければならないことは、指導者層を担うべき人材の育成ということではないだろうか。

我が国は、「エリート」の養成ということをタブー視してきた。極端ともいふべき平等社会で、やや語弊があるかもしれないが、国民感情の中に「出る杭は打つ」という傾向がうかがわれる。そのことが背景にあったのだと思う。国家はエリートの養成に無関心を装い、事実上それを塾とか一部の私立進学校に委ねてきたのではないか。東京を中心とする都市部では、公立の学校よりも私立の進学校に信頼を寄せている親が多い。成績中程度以上の子供たちの多くが、私立の中学受験のために塾に通わされている。

その結果、エリートの養成が知識詰め込み型教育に陥ってしまっている。また、教育費の負担が非常に重く、今後中産階級の所得水準が下がっていくことになると、能力があってもエリート養成の機会が得られないということにもなりかねない。

フリーターやニートが増え、社会の不安定要素が増大する中で、国家や社会の指導者までもが人材を得られないということになっては大問題である。そろそろ、少なくとも中学校、あるいは高校レベルからは、エリート養成に本格的に取り組むべき時期に来ているのではないか。先進国は、それなりにみんな考えてやっている。

具体的にどんな手段を考えておられるか。昔のように、例えば、国立大学の立派なのをつくって、そこに集中するとか。あるいは、いろいろなやり方があると思うが。

教育の多様化という話があった。今、ゆとり教育から個性重視の教育へというように流れが変わってきていると思うが、それならば、公立の中学や高校でも、能力別クラス編成に踏み切るといふのも一案ではないか。先ほど説明があったインターンシップの取組についても、行き先の会社は違ってくるのではないか。みんな同じところで同じように教育を受けるといふのではなく、能力や適性に応じた仕組みを取り入れることが必要ではないかというイメージを持っている。

ニートとかフリーターが地域別にどういう分布になっているか、そういうデータがあれば、教えていただきたいということが1つ。

また、今日、話を聞いていて、家庭という言葉が出てこないが、仕事を選ぶ際に親の意

見というのは大きいと思う。最近親がサラリーマンで専門技能を持ってないので、子どもに自信を持ってこういう仕事に就いたらいいのではないかということを書えなくなっており、これが、やりたいことを探すためにフリーターになるということにつながっているのかなと思う。親でなくてもいいのかもしれないが、個々きめ細かに興味を聞いて、どういう仕事をすればいいというアドバイスができるような、そういう人材をどうつくっていくかということが大事で、そういう意味での家族とか家庭に対する対策も検討する必要があると思う。

エリートはとても必要なのだが、エリートになるためにある一定の社会階層の人間でないとエリートになれないという構造が、多分ものすごく強まってしまった。そうすると、そういう社会階層的に恵まれない人でもエリートになれるためにはどうすればいいかということに、何か具体的な方策を考えてみる。

そのための、まず一つの根本は、多分まだエリートという言葉に対する社会的な抵抗感のものすごく強いので、そうするとエリートではない新しい社会のリーダーになり得る人のモデル像を提示するための新しい概念とコンセプトをつくっていかなければいけないだろうというのが1つ。それができた後で、次に早期の対策、オリンピックではないが、やはり早い段階でそういう新しいタイプのエリートになる。ある程度年齢が増えていくと階層の影響はますます強くなっていくので、ある意味ではそういう影響を受けてない段階で、どのようにいい意味での選別をしていくか。当然選別というのは、非常にコストがかかるので、早期に何をどういう段階でしていくのか、そこからまた落ちこぼれてしまった人に対してどうすればいいかということところが非常に大きくて、だから、私はエリートの問題を考えることは、極めて大事だと思う。

次に、私の知る限りニートに関する県別の統計はまだない。だから、今、総務省の方で若干やっているが、私が試論的にやったニート、例えば、25歳～34歳で職探しをしていない男の人とか、働く場がない男の人というのは、人口比で一番多いのは沖縄が明らかに多い。

ただ、失業率も高いので、そういう失業率がリンクしているかということ、案外そうでもなくて、試論的には大阪はニートが少ない気がする。ただ、京都は決して少なくない。だから、まだ地域的特徴というのはわからない。大都市に多いとか、地方に多いとかというのは、まだわからないし、失業とリンクしているかどうか、まだちょっとわからない。だから、何とか今年度末までに少し報告書をつくらうと思っているが、私の理解する限り県別のフリーターはないかもしれないけれども、ニートについてはまだまだわかってない。

エリートについて、やはり身分としてのエリートと実力のエリートというのは違うので、日本におけるエリートの議論は身分としてのエリート。陸軍士官学校が典型だと思うが、結局この国を滅ぼしたという経験が、エリート養成の根底にあると思う。私は、日本

でエリートと言っている人のほとんどは、身分としてのエリートを語っているのでだめなのではないか。エリートというのは中途採用でしかあり得ない。つまり、エリート機関に入ったことによってエリートになるという、今の国家公務員的な仕組みだとか、会社の終身雇用仕組みでエリートを論じるのは、諸外国に永遠に勝てないだろうと思う。

ところが、そのカリキュラムで、最初にお受験校から入って上がっていきましようという、本来の私立のよさをだめにしてしまうような仕組みを一生懸命つくっている。ですから、そのトータルの見直しがエリートに必要なと思う。

エリートって専門家ではないと思う。専門家とエリートを混同しているのも、非常に大きな欠点だと思う。エリートというのは統合ができる人。インテグレーションができる人であって、個別の分野について専門的に詳しい人ではないと思う。

だから、要するに、いろいろな経験を積んだ人が、途中で訓練を積んでエリートになるのであって、最初からエリートを育てるということ自体が私はナンセンスではないかと思う。

そうではなくて、エリートがうまく使えるような手足として専門家をもっと育てようということだとすると、それはそうかなという気がするが、雑草の中から出てきたリーダーに、ある一つの大学に行くことが、みんな変な理屈を勉強したら、そこに行きますという人が立ち向かうことは多分できないのではないか。

更に、社会の全体がわかってなければいけないので、小学校のころから乖離された世界で、一部の同じような人だけ集まって教育された人は、エリートにはなれないと思う。要するに、いろいろな職種の友達をもっている人でないと、本当の意味でエリートと、ということではないかと思っていて、そういうことも含めておっしゃったと思うが、あくまでも専門家としてのエリートと身分としてのエリートというのをつくると、逆にその反射的な状態として更に身分としてのニートみたいなものが固定化するのではないか。

ニートの県別の話で、私も試作的にちょっとやっているが、県別にやってみると緩やかに失業率と関係があったと思う。ただ、それは非常にはっきりした関係ではない。

あと国勢調査もやったので、1歳刻みの変化を見てみると、やはり都市と地方では違って、都市はかなり年齢が高いところまでずっと一貫してニート状態にいるのに対して、地方の場合には割と若い時期に一時的に飛び上がって、その後下がっている傾向がある。その程度のところで、まだ十分分析はしていません。

県別というか、地域別の分析をすれば、ニートの原因というものもある程度わかってくると思うし、そこは事務局の方でもそういうことをやっておられる方の研究をちょっと集めて分析していただければありがたい。

ですから、今日のテーマは教育システムですから、一方で言えばニート、フリーターの問題と同時に、かぎ括弧付きのエリートというか、そういう問題も当然ながら今後の教育

システムの中では考えなければいけない問題だと思う。

スポーツの世界では、もうエリート教育は当然必要だということで認知されている。この前も女子サッカーを育てるために、背の高い若い女性を集めてキーパーにするとかの記事があったが、それであれば、スポーツというのは国際競争が、オリンピックだとか、ワールドカップとかがあり、それに勝つためには当たり前だということになっている。それは、まさにスポーツ以外でも当然ながら適用できるので、それをいかにして中途採用というか、要するに、出入自由な形。入るのもできるし、そのためにはどういう仕組みでやっていくのかというのが、やはり大事。

スカウティングですかね。

スカウティングですね。それから、やはりスカウトする人の能力を市場できちっと言わなければいけないので、独法化なんかも勿論、その一つの動きなのだろうが、まだまだスピードは遅いわけで、やはりそういう組織をどうNPOでも、あるいは企業でも、公的機関でも、対等な場で競争してそういうものをしていくというと、やはり元のバウチャーに戻ってしまう。現在の日本で国立大学がなぜ必要なのかという明確な答えはあるのだろうか。明治に必要なことはよくわかるが。

基本的には、いろいろな要素がある。戦後国立大学をつくったのは、地方の学術拠点の整備というのも一つある。一県一国立大学主義ということで戦後発足した。やはり地方で学術機関が少ないということもあり、地方の収容力と言うか、高等教育の機会、それは東京に行けばあるが、地方では少ないという問題が確かにある。その部分の整備の話。高等教育機関の全体的な拡大については、20世紀の後半から私学がかなり大きな役割を果たしてきたと思うが、ただ、そこは三大都市圏にどうしても集中している。地方の学術拠点の整備と地方における高等教育の機会の確保が、国立大学を必要とする大きな理由である。

それから、大学院の部分は、どうしてもペイしないという部分があって、学部教育にはかなり私学も力を入れているが、大学院はなかなか十分でないという面もある。大学院の整備は国立大学が引っ張ってきたし、国立大学が必要な理由でもある。

それから、理工系の人材育成と科学技術の分野で、やはり国立大学の必要性というものがある。当然それぞれの全体的な時代状況の中で、資源配分の問題について、国公立大学の役割論を踏まえた考察がなされなければならないと思っている。

スポーツの問題を現実にやるのは飛躍だというのはわかるが、一方で非常にイメージしやすい。そうすると、どうやってスーパーエリートを育てるかということ、1つはやはりスカウティング、目利き人材をどう育成するかということ、これはちょっと力があって経験のある高齢者にとっては夢になる話ですね。

それと、Jリーグとプロ野球で、なぜサッカーの方にお客さんが集まるかというのは、1つは、明らかに平均年収からするとサッカーの方が低いのだが、サッカーの方が引退後の個別の再就職支援とかプログラムがものすごく、個別支援組織が明らかに整備されている。そうすると人件費が必ずしも高騰しない社会の中で、どういうふうにしてやっていくかというときのいいモデルであり、わかりやすい例示にはなるかもしれない。

サッカーの監督になるためには、厳しい試験があって、1年間ぐらい専念してテストに合格しなければならない。システムとして非常によくできている。同じような形で何とかスポーツではない部分についても、そういうアナロジーができるかどうかということが大事だと思う。

かつての文科省の国立大学はすべて大学院大学になって、アンダーグラジュエートはもう私学に任すという大学院大学、あれは非常にいい構想だと思ったが、なぜ、ダメになってしまったのか。今、地方大学が大学院をつくっているが、文科省の政策に関わることになるかもしれないが、限られた資源をどう効率的に使っていくかということ、やはり国がやるべきことと、民間がやるべきことを再整理していくというのは、非常に大事なことはないか。

それから、文科省だけではなくて、まさに今、教育と職業というのが一体的に考えなければいけないので、その意味での相互乗り入れもあるし、それから福祉という面も当然あると思うし、そういう総合的なことが重要になってきているのではないか。

八代主査より会議のフォローアップのためのメールによるディスカッションの提案、事務局より次回の予定、シンポジウム（岩手）、合宿について説明。

閉会