

# 挑戦し自立する若者の育成

—その実現にむけての課題—

安田 雪

東京大学大学院経済学研究科特任助教授  
東京大学ものづくり経営研究センター研究員

## 1 予算 80 億の若年雇用対策と費用対効果

若年雇用の問題をいかに対応するか、我が国の将来がかかっているといっても過言ではないだろう。文部科学省、厚生労働省、経済産業省そして内閣府は、「若者挑戦・自立プラン」を策定し、小学生からの勤労観・職業観の醸成、企業実習機会の提供、フリーターの再教育、高度な職能養成など、若者の成長段階に応じた支援を行う施策を打ち出している。2004年度予算は、フリーターの再教育プラン8億円、キャリア高度化プラン70億円、新キャリア教育プラン1.5億円であり、総予算は約80億円である<sup>(1)</sup>。若者ひいては未来の日本の人材育成に対する投資とはいえ、膨大な金額である。はたしてこの予算は本当に、若者を職業への果敢な挑戦者に育て、自立した人間を養成することになるのだろうか。若者が気楽に訪れられるヤング・ジョブ・スポットの設置、専門高校

と連携しての日本版デュアルシステムの推進、小中学校におけるキャリア教育の強化など、自立プランに限らず、若年雇用に対する各省庁の試みは、現在、まさに注目すべきであり、その成果は、今後、客観的にかつ徹底的に評価されなければならない。

「若者の人間力強化を目指しています」<sup>(2)</sup>と述べるこのプランであるが、現実には、いかなる状態の到来をこの施策の成功とみなすか、いかなる指標でその効果が測定されるのかは極めて曖昧である。景気回復にともなう雇用機会拡大が生じれば、若年失業率も改善するであろう。大学全入時代の到来や専門学校の増大、職業紹介権限の民間への解放など、若年雇用の状態に影響を及ぼす要因は多岐にわたる。この施策が、今後、若者と仕事をいかに結びつけるのか、その効果の検証には長い時間が必要になるだろう。

## 2 意識や職業観の変化よりも大きい

### 雇用状況の変化

とはいえ、小中学生から大学生、学卒後まで各段階において、現代の若者に求められているのは、職業観の育成であり、キャリアに対する長期的な計画性であり、自らの適性理解であり、インターンシップや職業実習などを通じての職業についての情報獲得や、仕事における自己実現への努力な

#### やすだ ゆき

1963年生。国際基督教大学教養学部卒。コロンビア大学大学院社会学研究科博士課程修了(Ph.D.)。立教大学社会学部講師、助教授を経て現職。著書に『人脈作りの科学』『働きたいのに—高校生就職難の社会構造』『大学生の就職活動』などがある。

ど、多岐にわたる。いずれも、現代の若者が身につけていない資質ではある。だが、本当につい最近まで、小中学生から高校生に至る学校教育においては、大学合格を究極の目標に、偏差値重視、学問一辺倒の教育がなされていたのである。受験対策の勉学を促進されこそすれ、計画的な人生のキャリア設計や健全な職業観など、親からも教員からも教わったことのないのが、今の若年世代なのだ。

ふりかえってみれば、我々中高年が青年だった頃に、健全な職業観や長期的なキャリア計画をもち、自らの職業適性を理解していたなどとは言い難い。景気変動による揺れこそあれ、日本経済は基本的に右肩あがりの成長を続けてきた。中学、高校あるいは大学教育を終了した時点で、我々の世代の失業率がさほど高くはなく無業者も多くはなかったのは、我々にキャリアに対する計画性や仕事と社会について理解があり、適切なキャリアプランニングができていたからではない。団塊の世代を筆頭に、日本の経済成長にともなう雇用機会の常なる増大と、大企業ホワイトカラーを中心とした安定的雇用があったからこそ、我々の世代はそれなりの職を見つけ、比較的安定的に職に就いたのである。入社時に優れた能力や即戦力をもっていたわけでもない。その後の企業内OJTにより、多様な職能を開発されてきたのだ。若年労働力の即戦力は今ほど、期待されておらず、企業は自社の文化を上司から部下へと身をもって伝え、紅顔の若者を優れた企業戦士へと育成していく自負とゆとりを持っていたように思える。高度経済成長からバブル崩壊後に至るまで、就業形態は著しく多様化し、正社員の絞り込み、パート・派遣・契約社員などの増大など、職場の構造自体が大きく様変わりしている。

もちろん、20年前、30年前と比較して、若者の意識や能力が変化していないというつもりはない。しかし若者の意識よりも大きく変化したのは、産業構造と労働市場のほうだ。新卒労働市場にお

いて、大卒者が高卒者を上回ったのは1993年からである。また高校を卒業後に大学や専門学校などに進学する者が、就職する者よりも多くなったのは1998年からである。労働市場では、学歴の価値が下落する「学歴デフレ」が起り、企業は安価に大卒労働力を取得できるようになった。同時に、大企業による生産拠点の海外移転が加速的に進み、生産ラインでの現業職も、ホワイトカラーの求人も激減している。

新卒労働市場には大学生が出回り、以前では高校生が志望した職種を求めて、就職市場に参入するようになる。高校生に対する求人はバブル時代の10分の1までに減少しているという。景気低迷による採用抑制、パートやアルバイトの参入で、新規学卒者の就労機会はきわめて厳しいものになっている(安田、2003)(3)。

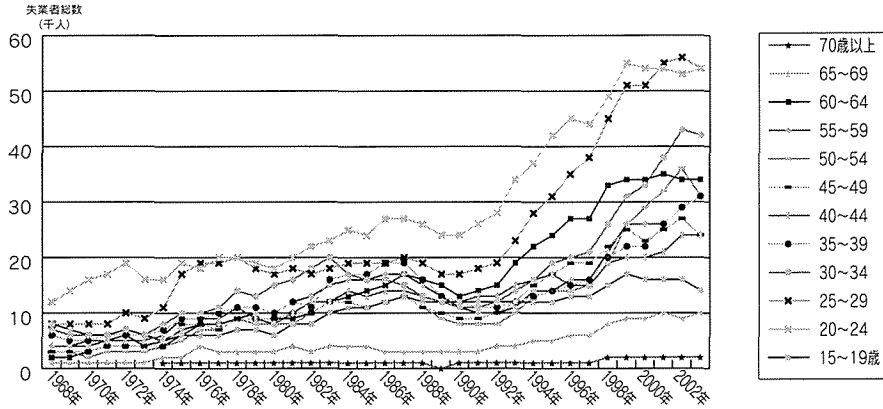
雇用機会の激減と産業構造の変化は、若者サイドに対応を求めようになったのだ。もはや中高生や大学生は、それぞれの正課だけを勉強しているだけではすまなくなってきたのだ。国策として、厳しい労働環境に耐え労働に喜びを見いだせる人間になることが、若者には要請されている。

忘れられがちなのは、若者の就労を促す政策は、雇用環境の改善や労働者の権利の擁護促進と常に一体でなければならないことだ。さらに言えば、若者の就労促進政策は、少子高齢化社会における地域振興の問題と同時に対応される必要がある。

### 3 若年層の失業者数と失業率の推移

確かに、近年の若年層の失業者数及び失業率のデータは、極めて厳しい状況を示している。国策として若年雇用問題がとりあげられるだけの理由は充分にある。図1は年齢階級別に完全失業者の数を表している。左軸は各層別の失業者数、右軸は総数の推移の単位である。全体として完全失業者の数は鰻登りに増加しており、とりわけ過去10年の増加が著しいことがわかる。年齢階級別

図1 年齢階級別失業者数の推移



注：厚生労働省データより筆者作成

では20歳から24歳、25歳から29歳の両グループの失業者は、それぞれ5万人以上である。この階級の失業者数は、89年頃より、その他の階級の失業者数との差を拡大する一方なのである（図1）。

03年度の年代別完全失業者数は、15歳から19歳が約14万人、20歳から24歳が54万人、25歳から29歳が54万人、30歳から34歳が42万人と推定されている。5歳区切りでみると、40代はいずれも20万人代、30代後半そして、50歳から65歳までも30万人強であることから、やはり若年失業者の数は突出している。

さらに10年前、93年度度の年齢階級別完全失業者数と比べても、若年層の完全失業者の増加は著しい。03年度の失業者数を上記と同じ年齢区分でみると、10代後半約12万人、20代前半は34万人、20代後半は23万人、30代後半は14万人と推定されている。この間の景気の低迷を考慮するとしても、10代後半は2万人増（1.2倍）、20代前半は20万人増（1.6倍）、20代後半は31万人増（2.4倍）、30代前半に至っては32万人増（3倍）となっている。

この間に当事者である若者たちも当然10歳年をとっているわけで、階級ごとの移動を考えると、93年に10代後半だった「失業者12万人世代」は、03年時点では20代後半の「失業者54万人世代」と一致する。同じく93年に20代前半だった「失

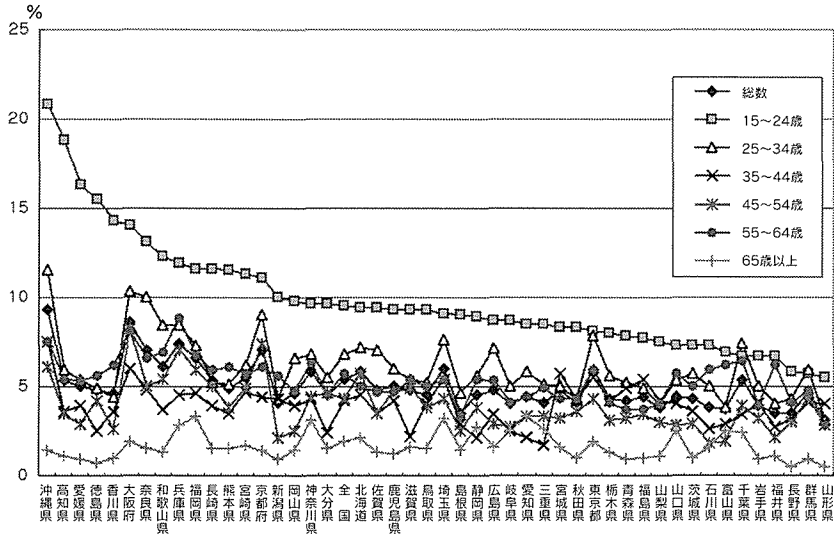
業者34万人世代」は、03年時点では30代前半の「失業者42万人世代」になる。これらの世代は、好むと好まないに関わらず、常に高い失業率をそのメルクマールとし続けている。10代後半ないしは20代前半の年齢のフリーターないし失業者は容認できても、30代前半の失業者の増大と不安定就労者、とりわけ男性の増大こそが、政府に真摯な若年雇用対策を促す重要な要因であったことは言うまでもない。

社会全体に若年雇用問題の重要性が認識され、一連の施策がうちだされるなかで、景気もわずかながら改善し、全国平均でみると04年度新規学卒者の内定率も微増、雇用統計にも少しずつ明るさが見えつつあるのが現状だろう。

#### 4 雇用機会の地域格差

しかしながら、全国平均の数字にとられるあまり、都道府県の多様性、雇用状況の地域格差を看過してはならない。地方の若年者の雇用問題は、大都市圏とは異なる特性を持つからだ。地方においては、交通困難や過疎、事業所や求人数の絶対的不足からくる就労困難に悩む若者が今なお多い。もちろん、労働力の自由な移動を前提とすれば、議論は容易になる。労働市場の要請に従い、求人のある土地へ求職者が移動すれば問題は解決

図2 2002年9月 都道府県別年齢階級別完全失業率



注：就業構造調査より推定(内閣府)より筆者作成

する。首都をはじめとした大都市に若年労働者が移動すれば、若者の就労機会は増え、雇用状況は改善する。

だが、その時、地方はどうなるのか。

過疎、交通困難など様々な地理的に不利な条件を抱える地域は少なくない。日本の大部分の地域は、大都市ではないのである。そこには歴史的に形成されてきた地域独特の文化があり、それを伝承するコミュニティがある。幾分排他的な要素を持つにせよ、日本の多くの地域においては、地元の企業や個人商店が産業を維持し、住民は相互に助け合い、地元のささやかな四季それぞれの祭礼を行い、美しい地方文化を脈々と伝承してきたのである。その文化の次世代を担うものは誰なのか。

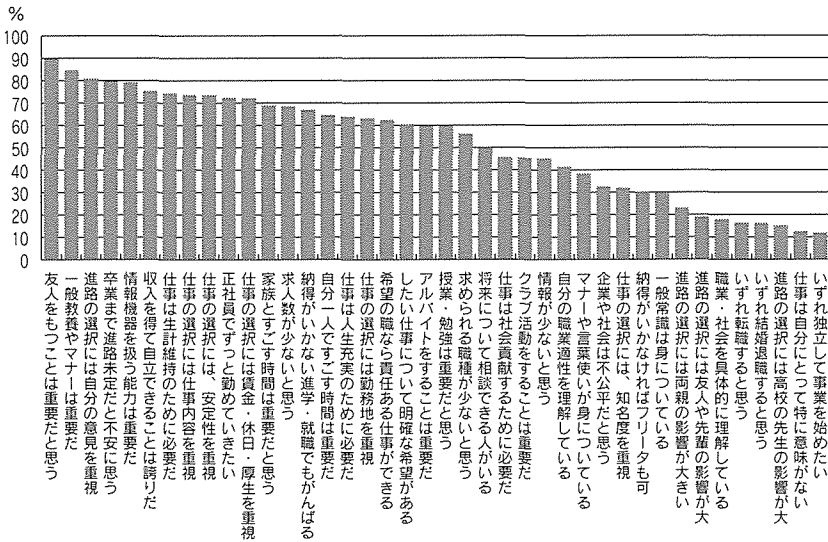
大都市圏以外の地域では、若年雇用の問題は、地域振興、コミュニティ機能の確保、ひいては伝統文化の維持の問題に直結するのである。労働市場の要請に従い、若者が大都市へ流出し、農村が過疎化してくる現象は何も近代に限ったことではない。それは歴史的な必然であるとも言える。その一方で、地域にこだわり、若者をその土地にまさに「埋め込む」ことは、非合理的であり、近代の必然性に反するのであろうか。若者の就労支援

は、地域への定着支援であり、悲願とも言える地方の地域振興の鍵なのである。

図2は、都道府県別に年齢階級別の失業率を示している。第一に目を引くのは、やはり15歳から24歳の年齢階級は千葉県などの例外を除き、ほとんどの都道府県で、突出して高い失業率を示していることである。明らかに15歳から24歳の階級の失業率は高い。次に注目して欲しいのは、グラフの左端部分である。グラフは、15歳から24歳の階級の失業率が最も高い沖縄県、ついで高知県、愛媛県、徳島県、香川県、大阪府、と降順に都道府県を表示するように作成してある。これら左部分に位置する都道府県の多くは、他の年齢階級の失業率と比較して、著しく高い若年層の失業率を示している。

反対に、山形県、群馬県、長野県、福井県など、グラフの右部分に示された県では、若年層の失業率と他の年齢階級と失業率の乖離はさほど高くはない。中高年も若年層と同程度の失業率を示している。もちろん都道府県により人口の年齢構成が異なるため、年齢階級別の失業率と失業者の数のみから、都道府県の若年雇用問題の多寡を安易に判断することはできない。とはいえ、日本の一部

図3 就職志望高校生の意識（「大変あてはまる」+「あてはまる」とした%）



注：就業構造調査より推定(内閣府)より筆者作成

に、若者が就労することが極めて困難な地域があることは事実だ。

著しい地域差の存在は、全国一律のキャリア教育や、職業観の育成政策の限界を示唆している。優れた能力や技能、真摯な職業観やキャリアプランニングができたところで、地域移動をとまわなければ到達できない職業や職種は多い。そして、労働力の自由な移動のみをこの解決とするならば、全国の膨大な市町村において過疎化と極端な高齢化がすすみ、伝統文化の継承やコミュニティの存続が危うくなるだろう。

我々は、若年層の意識改革や能力育成のみに偏った施策では解決できない問題が地方にはあることを認識しなければならない。雇用機会は地域により千差万別であり、若者の意識改革だけでは対応できない。全国一律の施策ではなく、地方固有の産業構造、人口構成や文化特性などに、きめこまかく対応した対策が必要なのである。

## 5 若者は何を重視しているのか

それでは、当事者である若者は何を考えているのかを検討してみよう。結論から言えば、若者の

意識には、地域特性を越えた共通性がある。それは友人を大切に、進路選択の自己決定への強い希求、自立の肯定と、自己の能力・教養・マナーへの不安である。

これは、筆者が東北、関東、中部の全国7つの高校で三年生の生徒を対象に行った調査データから導いた結論である。調査にご協力いただいた高校は、普通高校、商業高校、工業高校など様々であり、また生徒数や進学率にも違いがあるにもかかわらず、高校ごとのグラフのカーブは驚くほどパターンが一致していた（詳細は、安田（2003）を参照。）図3は、このデータより、就職を希望する高校生のみを抽出し、提示した質問文に対し「大変あてはまる」ないしは「あてはまる」と回答した者のパーセンテージを示している。「友人をもつことは重要だと思う」と回答する率は圧倒的に高く、約9割にのぼる。「一般教養やマナーは重要だ」「進路の選択には自分の意見を重視する」の回答も8割以上である。8割をやや下回るものの、「卒業まで進路未決定だと不安に思う」者も多数いることに注目して欲しい。これは、ほぼ4割が「納得がいかなければフリーターも可」と回答しているのとは対称的である。卒業まで進

路未定なことは彼らにも不安なことであり、納得のいく進路が見つからなければフリーターでも良いと思っているものは少数派なのである。

さらには情報機器を扱う能力の重要性を認識するとともに、「収入を得て自立できることは誇りだ」とする回答の多さも注目に値する。いずれも7割を超えており、労働への肯定、自立への誇りを読みとることができる。細かい検討は省略するが、一連の質問に対する回答パターンからは、「若者の強いフリーター志向」や「パラサイト志向」といったイメージを覆すものである。一部、マスコミの喧伝する極端にデフォルメされ、十把一からげにして作りだされる若年者イメージがいかに脆弱なものかを思い知らされるデータである。

とは言え、若年世代が何を考えているのかを理解することは本当に難しい。回答やデータでみる限りは、意外なまでに保守的、労働肯定的な意識が浮かぶのだが、実際の対面状況から、若者の意識を読みとるのは至難の技である。雇用機会の拡大のみならず、若者と共に働き共生するためには、若年者サイドでなく、我々中高年サイドの意識改革や行動改革も不可欠だろう。

## 6 若者の挑戦・自立の実現のために

若年雇用の再生の鍵を握るのは、中高年の意識改革からである。「生涯現役」にこだわりつつも、若年者の雇用機会への配慮をもしつつ、若年者への職能育成や、世代間の技術移転に勤める意志をもってもらいたい。

さらには若者を十把一からげにしてはいけない。我々日本人の、同時代文化、世代内の限定的なコミュニケーションに閉じこもる傾向は、克服すべき課題の一つであろう。少子高齢化社会はますます、異世代交流の機会を減少させる。だが、あえて、職場で、そして、家庭や親戚の交流の場で、学校や地域施設におけるスポーツや文化活動の場など、多様な場において、自ら積極的に異な

る世代へと関わり、他世代の生き方を理解する能力を自らにも、そして関わる相手に対しても伸ばして行って欲しい。異世代と普通に会話をする機会を増やす。これは、フリーター亡国論や若者能力低下論を嘆くだけではなく、日常の場で我々中高年世代の誰もが実践できることである。

最も重要なのは、若年層が仕事に定着できる環境を整備することだ。雇用創出のみならず、各職場において若者が仕事に定着する仕組みづくりである。就職支援と定着支援は異なるのだ。過度な組織依存はもちろん慎まねばならないが、繰り返しの転職は、何らかの技能や職能を身につけた者のみに許される選択肢である。若年者が必要なのは、職場に定着し技能を身につける機会である。

経営者そして、労働組合が今まさにめざすべき課題は、若者が定着し、能力を伸ばせる職場環境の整備に他ならない。地方の活性化、地域の振興が悲願とするような地方コミュニティにおいてこそ、雇用機会の拡大、若者の定着就労支援に力を注ぐ必用があろう。転職の繰り返しや不毛な職場移動は、若者にも企業にも組合にも非効率的である。

それぞれの地域において雇用機会の拡大にむけての努力をする一方で、各職場においては、異世代、異文化に属する者同士が、ともに対話をくりかえしながら、材やサービスの生産・提供に励める職場環境をつくりあげていくことが必要である。政府あげての若者就労支援施策や若者の意識改革への期待だけではなく、彼我ともに、職場で、組合で、家庭で、地域での努力があってはじめて、若者の挑戦、自立が可能になる。■

### 《注》

- (1) 文部科学省「若者自立・挑戦プラン」ホームページ [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/ikusei/wakamono/](http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/) による。
- (2) 文部科学省「若者自立・挑戦プラン」より引用。同上。
- (3) 安田雪 (2003) 『働きたいのに…高校生就職難の社会構造』勁草書房