

「わが国の雇用政策の成果と問題-職業能力開発との関連を中心に-」

久本 憲 夫 (京都大学大学院公共政策連携研究部)[#]

ただいまご紹介にあずかりました，京都大学の久本です．先ほどのEUに関する幅広いお話と違いまして，私は日本の話に限定したいと思っております．日本の雇用政策の中には，なかなか素晴らしいものもあれば，問題が多いものもあります．時間が限られておりますので，早速本題に入らせていただきます．

まず，日本の雇用政策の中心は何だったかと申しますと，基本的には中高年政策だったと行ってよいと思います．20年前までは若年失業問題はなかった．

日本の雇用保険制度を，あまり細かく話しても仕方ありませんが，一応どういふものかということをご紹介し，特にワーク・フェアであるとか，アクティベーション，今日お話がありましたけれども，そういったものが日本でどのように政策に表れているのかということをお話ししたいと思います．

最後は京都府の事例です．私は参与として，京都府の雇用政策に10年以上関わっておりますので，時間があれば，その話を少しだけさせていただきたいと思っております．また，「最後のセーフティーネット」としての生活保護についても時間が許せば若干触れたい．

ワーク・フェアであれ，アクティベーションであれ，EUで非常に問題になっているの

は間違いはないんですが，そういったEUの目から見ると，日本は理想的な国家であると言ってよい．

もちろん，日本の政策を理想化する研究者は比較的少なく，いろいろあそこが問題だ，ここも問題だと言うわけですが，もちろん，問題点はたくさんありますが，ヨーロッパがこの間，被っている非常に深刻な失業状況であるとか，アクティベーションという問題に関して言いますと，実はそういった問題を日本は避けることができていた．もちろん，日本には違った問題があって，それはディスカッションのところで議論できたら面白いかと思えます．

ワーク・フェア先進国，アクティベーション先進国の例としますと，例えば，母子家庭の母，アメリカでも，ヨーロッパでもそうですけれども，こういった人たちが生活保護とか社会扶助というようなかたちで生活している．こういう人たちをどう労働力化するかということが，非常に重要なわけです．

振り返って日本を見てみますと，就業率が非常に高い，81%，ヨーロッパから見るとよだれが出るように高い就業率です．もちろん，パート，アルバイトが47%を占め，これはこれで国内的には非常に大きな問題ではあるんですけれども，それから不就業の母親の中でも，これは非常に重要なんですが，就職し

注：報告当時

たいという人たちが9割ぐらいいる。日本のこういった母子家庭の母の高い就業意識というものは非常に財産であって、こういったものをいかにキープしておくかということが大切です。ヨーロッパを見ればよく分かるわけですが、非常に労働参加意欲が高いということを目にしないようにしなければいけないと思っています。ただ、もちろん、他方では就労に対する強過ぎる圧力になるということは十分にあるわけで、この問題との関係が重要な論点です。母子家庭の生活保護率はだいたい1割で、とてもに低い。

生活保護は、ふつう「高齢者世帯」「母子世帯」「障害者世帯」「傷病世帯」「その他の世帯」に区分します。この「その他世帯」は、就労の障害がない世帯ですが、「その他」という言葉が示すように、政策的には特に何もありません。例えば、30代、40代で、就労可能な人たちで生活保護をもらうという人が、「その他の世帯」となるわけですが、生活保護全体に占める世帯比率でみると、だいたい2割ということで、この間だいぶ増えたんですね。直近ではちょっと減っていますが、この点をどう考えるのかというのも一つの論点になります。ただ、生活保護というのは、高齢者世帯43.7%、傷病世帯19.2%ですから、日本の生活保護制度というのは、ヨーロッパの制度とはずいぶん性格が違うと言っている。日本の生活保護は基本的には稼働能力のない人々に対するものです。

今日は、ワーク・フェアであるとか、アクティベーションというものが一つのテーマになると思いましたので、調整失業率というのを取ってみます。調整失業率というのは、国によって失業率の定義が違いますので、国際

比較ができるように、ILO(国際労働機関)基準、標準失業率を取ったものです。

これを見れば分かりますように、ドイツのハルツ改革という話がありましたけれども、まさしくこのドイツを見ればわかりますが2005年がピークです。11%位で、そのあとずっと下がってきています。

ハルツ改革というのは、旧来の失業扶助の水準を大幅にカットして、就労できる人たちに、アルバイトでも自営業でもよいから就労してもらおうという政策です。ワーク・フェア政策です。(因果関係はかなり怪しいですが、時期的には、)失業率がものすごく下がったというのがあって、そういった少し福祉切り下げみたいところが、EUの中で評価されているという現実があります。

これを見れば分かりますけれども、これは2013年ですから、アメリカなどは最近ぐっと下がってきてまして、5%ぐらいになっているのは新聞でも出ていましたけれども、日本はいま3%までいって、これを見れば分かるように、一番低いところですね。だから、一番優良な国である。もちろん、韓国はこれよりも若干低いんですが。

だから、そういうふうにはEUやアメリカなどから比べますと、失業率が非常に低い。ずっと一貫して低い国なんですね。日本だと5%を超えると大騒ぎするわけですが、アメリカの場合は5%になるとよかったというふうに言うわけですね。(労働規制を緩めれば失業率が下がるという単純な理論の説明力はかなり低いように思います。)

そういうふうな国の違いというのをしっかりと理解しておく必要がある。従って、EUにおけるアクティベーションであるとか、雇

用政策を考える上では、日本とは状況が違うというところを、しっかりと理解した上で見ないと誤解、もしくは大きな間違いを引き起こすということをご理解ください。

とは言っても、正社員と非正社員の問題があります。正社員の数が減少し非正規化が進むと日本でよく言われるわけで、私は「労働力調査(特別調査)」のデータを使うのですが、1984年からデータがあります。それまで正社員の統計はありません。30年前からです。これを見れば分かるように、1997年が転機となっています。この年には、例えば、山一証券倒産というようなことがあったわけです。この時期までバブル崩壊以降も正社員も増えていたんですが、それが減り始めたわけです。この傾向は一時期ちょっと持ち返したんですが、また減り始めていて、いまも減っています。景気がよくても正社員が減るという構造で、この流れはまだ続いているということですね。

それから、失業の状況を見るのに、UV曲線というのを昔からよく用います。これを見ると分かりますように、直近なのが2015年、ことしの第3四半期、9月までのデータが一番新しいデータですが、これを見ますと、この45度線のところにきている。45度線というのは、どういう年かと言うと、これを見たら分かる。1975年、1980年とか、これより右に行っているのは、バブルと言われた1989、1990、1991年辺り。それから、高度経済成長の1960年代から1970年代頭です。

従って、いまの雇用状況全体を見ると、非常に労働力不足と最近言われていますけれども、雇用問題、失業問題というのは、いま、直近では問題ではなくなっているというのが

実態であろうと思っています。こういう話になると、すぐ外国人労働の導入問題というふうになりますけど、そういうふうになっていると、「はじめに」が長くなりすぎたかもしれません。つぎに、日本の雇用政策の基本としての中老年政策という話に入っていきたいと思います。

日本の中老年政策は、欧米諸国もうらやむ成功の歩みだったと思っています。例えば、老齢年金がそうなんですけれども、景気が悪くなって失業が増え、特に中高年、50代の労働者は失業しても、なかなか次の仕事がないといったときに、ヨーロッパでは、1980年代、早期年金化というのをやりました。時々間違っって早期引退というふうな言葉を使う人もいますが、早期年金化というのが正しいですね。

年金生活に入る。つまり、50代後半から60代前半の失業者を、どんどん年金生活に入れることで失業率を下げようという政策をやったんです。年金生活に入れることによって、その空いたポストを若い人に配分しようという政策だったのですが、これは財政的に破綻しました。

いまではドイツでもそうですし、ほかの国でもそうですけれども、65歳、さらには67歳ぐらいまで年金の支給年齢を上げようとしています。日本の場合は、いわゆる定年延長政策というのを1980年代にやりまして、厚生年金の60歳受給に追い付いて、ようやく何とかなったんですが、何とかなかったと思えば、今度は年金が65歳からの支給ということになる。そうすると、60代前半層の生活をどうするんだということになり、65歳までの雇用継続義務化という政策を進めます。

とにかく年金生活と継続雇用政策というものをつなぐという、ここが一番、日本における雇用政策であったということです。これからは60代後半層ですね。65歳を過ぎて70歳のところをどうするかというのが、これからの課題です。これは当然ですが、厚生年金の支給開始年齢を70歳まで将来的によっていくということを見据えた政策です。

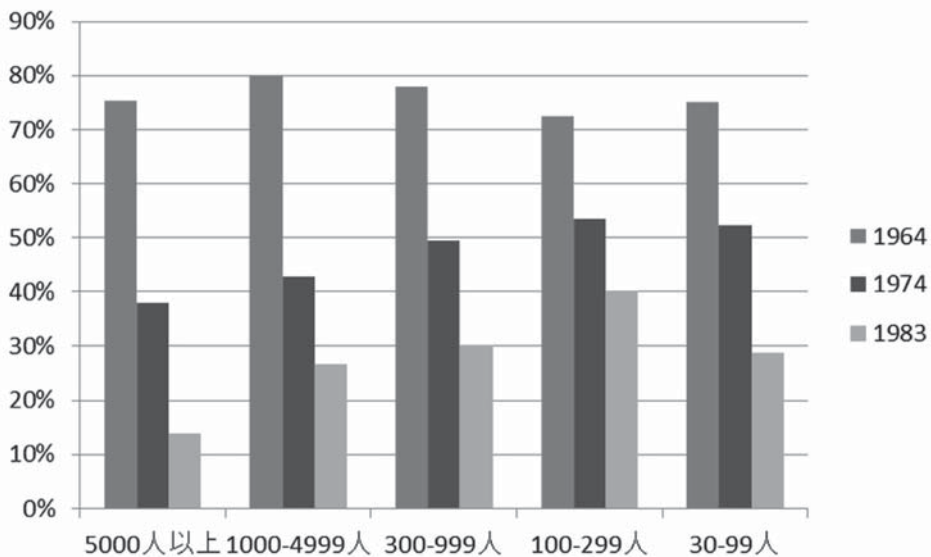
実際、60歳定年でどうなったかといえば、図表1と図表2は1964年から1983年の20年間でどう変わったかを示しています。特に5千人以上の大企業を見れば分かるんですけども、1964年というのは、70%以上が55歳定年ですね。だから、サザエさんの波平も53歳か54歳、定年1、2年前で、私よりはるかに若いわけです。

そういった時代が、これを見れば分かりますけれども、1983年には約1割ぐらい。いままでは違法になっています。逆に60歳定年

比率を見たら分かりますけれども、1983年に大幅に大きくなるわけです。

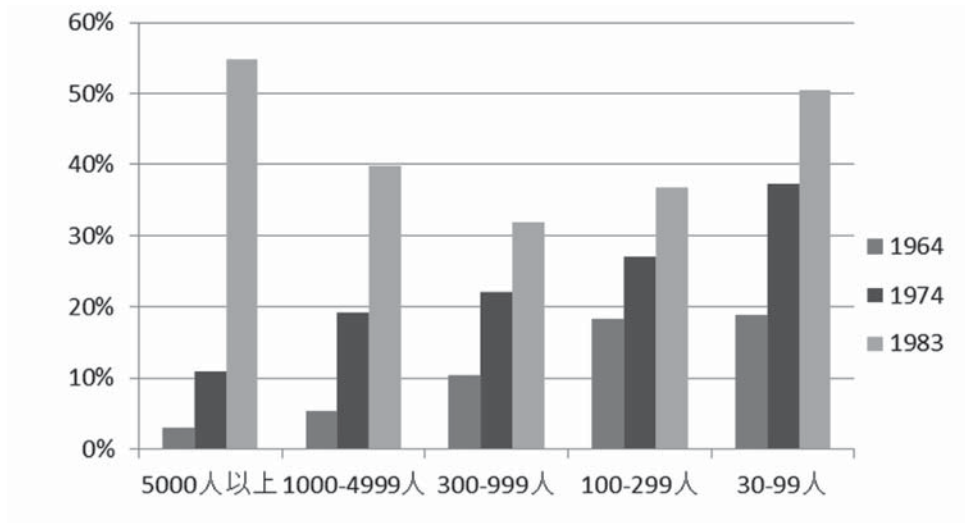
これが当時最大の雇用政策でした。企業にいろいろなことをやってもらいました。ものすごく苦労したんですが、その中でやりきったというのは、それなりに私は大したものだと思います。

その結果何が起こったかと言いますと、図表3をご覧ください。図表3の、例えば、55歳から59歳というのを見ていただくと、1980年代を見ると、25歳から29歳の失業率と同じぐらいです。25歳から29歳の失業率と言いますが、当時で言うと、自発的失業ばかりで、首になる人はほとんどいなかった時代なのです。ところが、その55歳から59歳というのは、55歳定年ですから、定年だけど、年金があまりないから働かざるを得ない。次の仕事を探す。だから失業という人たちだったんです。まさしく、60歳定



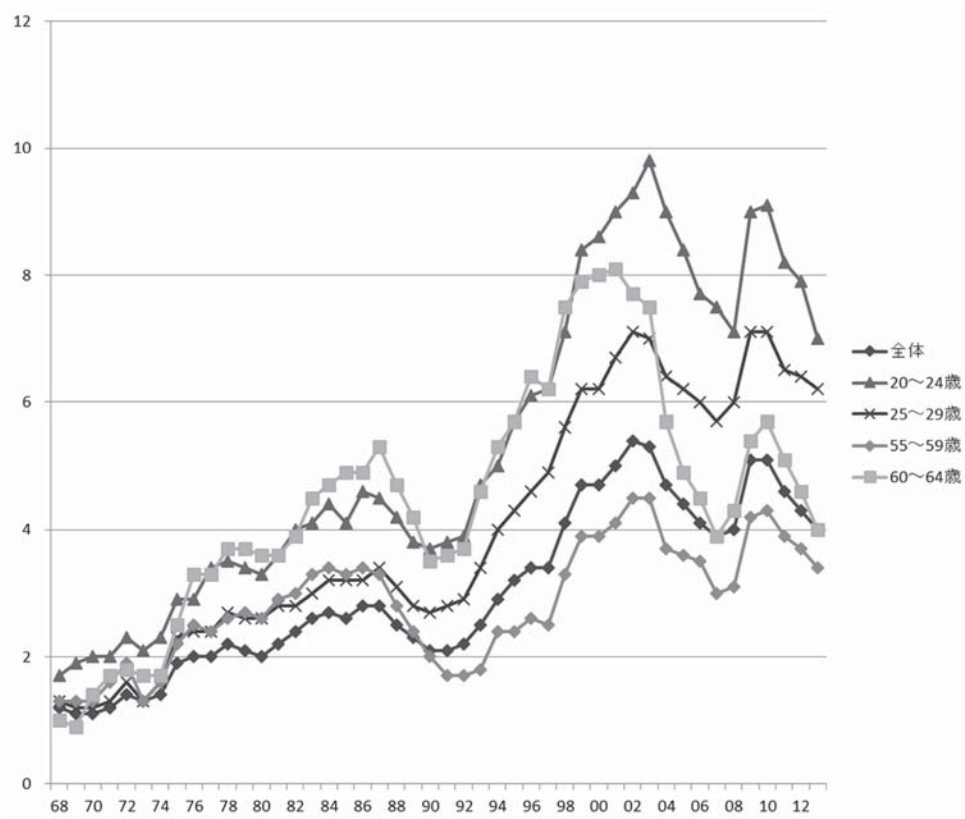
図表1 企業規模別55歳定年企業比率の推移

出所：厚生労働省「雇用管理調査」



図表2 企業規模別60歳定年企業比率の推移

出所：図表1と同じ。



図表3 主な年齢階級別失業率の推移 (男女計)

出所：総務省「労働力調査」

年のところで、1990年代から見てください。ぐんと下がりました。いま、その一番下になっているということですね。全体の平均を見れば分かりますけれども、全体より低くなっている。つまり、かつて1980年代に50代後半層の失業がものすごく深刻だったわけですが、その問題は解決したんですね。

それから、最近65歳までの雇用継続義務と言いましたが、60歳から64歳を見ていただきたいんですが、60歳から64歳というのは、だいたい何歳と同じ失業率だったかと言うと、20歳から24歳とだいたい同じような失業率ですね。ところが、2004年から見ていくと、雇用継続義務化の結果、いまや、全体の失業率と同じになったんです。急激です。それと比べますと、若年者の失業率は高いままというか、むしろ上がっている。つまり、20世紀の最後まで、もしくは21世紀の頭までは、この中高年雇用政策というのは、日本の雇用政策の中心施策だということで、これはうまくやったと思っています。

ところが、21世紀に入ってきますと、皆さんよくご存じのように、若年失業というのが、非常に深刻になってくる。ここをどうするんだと。若年者は就職には苦労しないというのは、それまでの日本だったんですが、そうでなくなってきた。ここに対して、どういう施策を打つのかというのが、いまでも部分的にそういう側面があるわけですが、重要な政策課題になったとすることができます。

そういうふうな若年失業問題というのは相対的に小さかったわけで、ヨーロッパやアメリカとは全然違う。ヨーロッパの失業問題というのは、中心は若年失業です。ギリシャと

か、スペインとか、若年失業率が50%とか、そういう話になってくるわけですから、そういう世界と日本の状況というのは、まったく違うと認識しておく必要がある。

若年失業が社会問題としてなかったわが国における「事実上の」若年者就業政策、もしくは職業能力開発政策というのは何だったのか。おそらく新規学卒採用重視政策ではなかったと思っています。

どういうことかと言いますと、つまり、学校を出ただけの人というのは、職業経験がありませんから、職業能力をあまり持っていない。そうすると、ヨーロッパでもそうですし、アメリカでもそうなんですが、就職するのがものすごく難しい。だから、若年失業率が高いんです。日本の場合には、いわば新規学卒の時期、学校を出た最初の就職が比較的容易だと。逆に言うと、それにこぼれると大変だという話がありますが、少なくとも学卒というのは割と就職しやすい。

なぜそれがあるかと言うと、日本の企業というのは、雇用環境がそうなんですが、ある意味では安い賃金なんです。安い賃金で学卒者を採用して企業内で育てる。自分たちの企業の中で能力開発をする。その中で使える人材をつくっていくという仕組みがあるんですね。これがおそらく日本で若年失業が、いままでもそれほど問題にならなかった非常に大きな理由だろうと思います。もちろん、景気が悪くなると能力開発するのではなく、使い捨てする「ブラック企業」が蔓延る危険も大きくなるわけですが。

日本と同じく若年失業が低いのは、EUの中ではドイツなんです。ドイツはデュアルシステムという職業教育訓練制度を持ってい

ます。特定の「職業」をまずは身に着けて（「就職」）から企業に勤める「（就社）」というメカニズムがあるために若年失業率が低いんです。

日本の場合にはデュアルシステムではなくて、企業の中に新卒採用で取りあえず最初入れてしまう。そこで企業がある程度養成するというメカニズムがあって、これが日本における若年失業問題を相対的に小さくしている要因だろうと、私は思っています（「就社」による「就職」）。

従って、何が重要かと言うと、いわゆる学校教育と企業との関連です。若年者の初任給を見たら分かりますが、低いです。大卒だって20万円そこそこです。だから、普通のところであれば、名門大学を出たら初任給は40万円とか50万円が普通のはずなんです、日本は20万円となっています。おそらくそういった仕組みが日本で若年失業問題が、今後は分からないですが、いままで相対的に問題が小さかった大きな理由だと思います。

今のままがいいとは思いませんが、こういったものを壊すことのリスクを考えた上で、どういう施策を打っていくかというのが重要なポイントになるのではないかと考えております。日本でも当然若年失業率は高いんですけども、こういったスペインが50%を超えている。イタリアが35%ぐらいに対して、日本は10%ありませんので、世界的にみれば、こういうことではないかということです。

つぎに、雇用保険制度がどうなっているかという具体的な制度の話に移ります。雇用保険体系の基本は失業給付にあたる一般求職者給付なんですけれども、それ以外に雇用保険2事業というのが非常に重要で、なかでも、

雇調金、雇用調整助成金制度と職業能力開発事業が重要です。なお、日本には失業扶助制度がもともとないわけで、いわゆる最低生活保障の問題にどう対応すべきかというのが日本の大きな問題だろうと私は思っています。

雇用保険の体系のポイントの1番目は、一般求職者給付、基本手当等というのがありますが、これが国庫負担が4分の1となっていますが、ここに書いてありますように、お金がないので、当分の間、55%に値切られています。財政赤字で、お金がないので、形式的には4分の1負担すると言っていますが、8分の1しか負担しませんよということです。当分の間というのは、何十年続くか分かりません。

給付体系の話をする時間がないので、幾つかポイントだけ言います。一番大きいのは、圧倒的にこの一般求職者給付なんですけども。例えば、今日のお話で言いますと、教育訓練給付というのは、いわゆる職業能力開発ということなんです、雇用継続給付というのも非常に重要で、雇用継続給付の高年齢雇用継続給付というのは、まさしく65歳までの雇用継続のための、企業に65歳まで雇用してくれるようなところにお金を入れるということなんです。

社会政策で非常に重要なのは、育児休業給付です。育児休業を取った、あるいは取る人が増えているんですが、法律は育児休業をすると、例えば、50%とか、半年には65%ぐらいのお金が戻ってくるというふうになっていて、その若い家族、夫婦が子どもを産んだときに育児休業を取ることが近年急激に一般化してきました。メインは妻ですけれども、

その働いていた場合にそれだけのお金が出

るんですが、財源は雇用保険ですから、ある意味では少子高齢化対策の重要な部分を雇用保険が支えているわけです。(規模ははるかに小さいですが)介護休業給付も同様です。

また雇用調整助成金と、もう一つの能力開発事業も重要です。時間が限られていますから、細かい話は質問があったときにしたいと思います。

制度だけ見ても分からないので、お金はどうなっているか。平成24年のデータで、若干古いんですが、失業等給付が中心であることは、金額的に見たら分かると思います。こういう形で、男女雇用均等とか、そういったものもかなりの部分が雇用保険勘定から支出されているということをご理解ください。

つぎに、一番大きい失業等給付の内訳なんですが、いわゆる失業手当と言われるのが、この一般求職者給付です。就職促進給付とは何かと言いますと、年齢と何年間雇用保険を納めていたかによって、どれぐらいの期間失業手当をもらえるかということです。90日とか、180日とかあるわけです。

いったん失業した労働者は、失業手当が出る間中はずっと失業していて、切れるまで就職しないのではないかという可能性があるわけですね。それは本来の趣旨ではない。そこで、本当は1年間とか、半年間の失業手当をもらえる権利はある場合、2カ月とか、3カ月で就職したという場合、何となく早く就職したら損したような気分になる。人間なので、そういう気持ちになる人たちが少なくないわけです。そこで、早めに就職した人については、プラスアルファをあげましょうと。早期に失業状態から脱出するインセンティブを与えるというのが、この就職促進給付というも

のです。

先ほど言ったように、今後、高齢者の雇用継続給付はどんどん小さくなりますが、育児休業給付はますます、どんどん大きくなっていくと思われます。平成24年で2千594億円ぐらいです。

雇用調整助成金は、もともとドイツの操短労働(Kurzarbeit)という、先ほどワーク・シェアリングというお話がありましたけれども、所定内労働時間を割り込んだ部分を部分失業とみなして失業保険から給付するという制度をドイツは持っています。これをまねて1970年代に日本で入れたものなんですけれども、オイルショック後、ものすごく活躍したんです。最近で言いますと、リーマンショックのときです。リーマンショックのときに、こんなに増えているわけで、月々、1カ月単位で増えていって、人数の目盛りが右側かな。どれだけのお金が掛かったか、月々幾ら使ったかというのが、左側で、このリーマンショックの平成21年辺りを見れば分かるわけですが、6千535億円というお金を支出しております。

これによって、つまり、解雇するのではなくて、ある意味で雇用を維持する場合には、中小企業はだいたい3分の2、一番厳しかったときは5分の4を雇用保険から支出致しました。この雇調金の原資は、いわゆる2事業ですから、100%が事業主負担です。本人負担はありません。事業主負担の財源によって、経済的なショックに対して雇用を守るというシステムで、これは非常にうまくいっているというか、こういったショックに対して非常に重要な制度であると思っています。

ただ、最近景気がいいということもあり、

お金が実はものすごく余ったという話もあって、いま、労働移動支援金制度というものをつくっています。これはどういうものかと言いますと、企業で余剰人員が出た場合に、解雇するのではなくて、就職支援会社に委託をして、「失業なき労働移動」を図るというものです。リストラが必要な時に、対象者に職業紹介をする。再就職支援ということです。まさしく今まで出向や転籍制度を企業間でやっていたのですが、企業がとてもやりきれないというところもあり、こういった中間の民間業者を入れて、ある意味では失業なき労働移動というのを実現しようという政策を、この数年打っています。これはうまくいくかどうか分かりません。まだやっている最中です。いまは景気がいいので、それほど深刻な感じはありませんが、ただ、シャープとか、ああいうところで、おそらくこれを使っているのではないかと思っています。とにかく、失業なき労働移動をどう果たすかという話になっているわけです。説明は省略します。

職業能力開発政策とはどういうものかということなんですが、戦後の日本の雇用政策というのは、当初いかに職業別労働市場をつかっていくかということから始まります。日本は企業ごとに閉鎖されているので、そうではなくて、企業横断的な労働市場をつかっていくというのが旧労働省の政策でした。ところが、実際つくろうとしても、全くうまくいきませんでした。そこで1970年代から1980年代にかけて企業内労働市場中心政策の方にかじを切ります。最近まで、これをずっとやってきたわけですが、企業が雇用を支えきれないということで、労働移動支援金制度みたいなものが登場することになったわけです。た

だ、これが広がるかどうかは、まだ分かりません。

雇用保険から離れますが、つぎに縦割り行政の問題があります。職業能力という、個人のキャリアをどう考えていくかということです。職業能力政策、ここでできるのは、厚生労働省の政策なんですけれども。当然、職業能力というのは、学校教育とも非常に密接に関係してくるわけです。専修学校とか、職業学校とか、大学とかです。そういった学校教育というものと関係も縦割り行政になっている。

各種資格がありますけれども、資格も例えば、経産省の資格、文科省の資格、厚生労働省の資格みたいなかたちで、省庁の縦割りです。人をベースにしていなくて、省庁ベースにやっており、この問題が解決できていない。

つぎに、能力開発の責任主体について。厚生労働省の「職業能力基本調査」からとったものですが、日本の企業は企業主体で労働者の職業能力開発をするというのが基本だということ、大して変わっていない。いわゆるキャリア、能力開発というのは、企業が責任を持つと。重視するのはやはりOJT, on-the-job training ですね。つまり、実務経験に基づくような訓練で、ほとんど変わっていない。

職業能力開発基本計画というのを国が出しているわけですが、だいたい平成27年度ですから、今年までですけれども、全体像というものが書かれています。少子高齢化対策とか、非正規雇用対策であるとか、若年、女性、高齢者、障害者対策と、こういうことがいろいろ上げられています。世間で言われることの対策は一応全部打っているということなん

ですね。問題は打っていると言っても、それが本当に効果的な政策なのかどうかですね。建前だけなのではないかと。どこの国でも建前の政策は山のようにあるわけですが、建前ではなくて、それは本当にうまく機能するのかどうかというのが大切です。ここでもし議論になったら、こういったところも含めてのお話はしたいと思いますけれども、今日の話は割愛したいと思います。

これは平成26年度の職業能力開発施策全体の予算です。1千733億円の国の予算額ですが、財源のほとんど雇用保険であり、一般財源はごくわずかです。具体的には、公共職業訓練、事業主等の行う教育訓練とか、労働者のキャリア支援とか、職業能力評価制度であるとか、ジョブ・カードとか、ニート対策であるとかです。近年、民間の教育訓練機関に委託するというのが中心になっています。昔は職業訓練校とか、公的などで養成するというのが中心だったんですが、1980年度以降、特に1990年代以降、非常に顕著なんですけれども、民間の教育機関に委託する。なお、最近では介護の人材不足ということで、介護系が一番増えていると思います。公共職業訓練には、こういう政策が昔からずっとあるんですが、これについて、もし質問があったら、あとでお答えします。

新しいのは民主党政権のときにつくった求職者支援制度というものです。このポイントは、雇用保険による施策というのは、当然雇用保険を払った人、保険者に対する施策であるわけですが、求職者支援訓練というのは異なります。例えば、最初からニートであるとか、つまり、職業に就いていない限りは雇用保険に入っていないわけですから、普通は

もらえないわけです。しかし、この制度では雇用保険に入っていない人を対象にするような訓練があり、給付金というのも付けるということで、ここに雇用保険から、あと一部は税金ですけれども、制度をつくったということです。いまは景気がいいので、この辺はむしろ小さくて済む可能性はありますけれども、これはまさしく新しい政策というものの一つであると理解できます。

キャリア形成促進助成金というのは、事業主に対してやります。これは事業主が100%のものだからですね。これは2事業だからです。これに対して、キャリアアップ助成金というのがあります。これは例えば、正規雇用等転換というのがありますけれども、例えば非正規雇用で雇って、正規雇用、正社員にした場合には補助金を出しますよというふうな政策です。

個人に対しては、教育訓練の給付制度というのがあります。これは労働者に対して支払います。これは2事業ではなくて本体の方からですね。この指定講座とか、いろいろいっぱいこういうのがあります。一時期ものすごく増えたんですけれども、お金の無駄遣い。例えば、英会話のNovaみたいなところが、たくさんお金が出ますよと言ったわけですね。これは税金ではない、本当は雇用保険なんですけど、税金の無駄遣いという言い方でマスコミに散々たたかれました。それでもものすごく厳しくしたものですから、ものすごく減ったということになっています。職種指定なんですけども、人数を見れば分かりますけれども、いま圧倒的に多いのが、半分は介護系です。介護系の教育講座を受けるということですから、賃金も低いわけですから、ホ

ームヘルパーとか、そういう関係のものを受けるとか、介護福祉士、ホームヘルパーは本来出ないので、介護福祉士のような介護のところで働いて、専門的な資格を取るという人たちのところに出すということになっています。

それから、これは教育訓練支援給付金というものもあります。これは教育訓練という、いわゆるキャリアアップと言った場合に、いろいろな人たちがいるのではないかと。だから、どこまでいくかと言うと、私がいま属しております、専門職大学院ですね。例えば、京大の公共政策大学院もこのコースになっておりますので、職業人で、専門職大学院に入る場合に、これを使って支援を受けるということも去年からできるようになったということです。いろいろなものがあります。

それから、いわゆるニート、フリーターと言われる場合、ニートの人たちに対する支援組織というの、こういうものがありますよ。若者サポートステーション事業とか、技能検定、職業能力を生かした技能検定というものが昔からあります。いま、こういうことをやっているわけです。

近年増えているのは、ファイナンシャルプランニングですね。だから、ファイナンシャルプランナーというのを最近聞くと思いますけれども、この職業の技能検定というのは、結構いまものすごく受けている人が多いというふうに思います。

時間になりましたので、ほかのものは省略したいと思います。京都府の事例ももういいでしょう。ジョブカフェというのは、若年失業が問題になったときに、厚労省ではなくて、経産省がプロジェクトとしてお金を出したん

ですが、そのときに京都でつくりました。そのときから私が立ち合っているんですが。

いま、ジョブパークというかたちになっているいろいろやっているということです。雇用政策は、単に国だけではなくて、だいたい都道府県なんです。そういうところでも結構いろいろなことをやっているということは知っておいてください。

おわりに、ワーク・フェア先進国の問題点について一言。就業圧力、経済自立圧力の強さというものと、家族を中心とする相互扶助体制の衰退というものがあって、やはり、これ自体が個人に非常に強いプレッシャーを与え続けているわけですが、他方、家族を中心とする相互扶助体制は衰退していますので、やはり、守るところが小さくなっているというところに大きな問題があるのではないかと思います。

昔の若者は、将来についてやや楽観的で、昔の若者は結構いいかげんだったと思っているんですが、今の若者はすごく真面目で、昔の若者とは違うというふうに私は思っています。「近頃の若い者」はまじめすぎます。今の若者は不安感をものすごく持っていて、持ちすぎだと思います。引きこもりの増加などが問題視されていますが、こういった問題にどう対処すべきか、実に大きな問題であろうと思います。

小手先かもしれないですが、こういった心身の病気の対策が日本でのアクティベーション政策にとっては重要なのではないかと思いますし、より本質的には、雇用における安心感の構築とセーフティーネットの充実ですね。建前としては耳にたこができるほど言うわけですが、セーフティーネットの充

●
実というよりは、不安感の払拭というものを、
いかにして図るかという観点がポイントであ
って、お金を給付すればいいという問題では
ないと思っております。もう時間になりまし

たので、これで私の話は終わりにしたいと思
います。ご清聴ありがとうございました。

[以上]