

# 団塊の世代を活かしたフリーター・ ニート削減策<sup>1</sup>

---

世代を超えた共同起業

横浜市立大学 鞠ゼミナール

市丸 麗菜

井上 一徳

佐藤 栄子

悴田 洋平

久保田 恵理

2006年12月

---

<sup>1</sup>本稿は、2006年12月16日、17日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2006」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、鞠教授（横浜市立大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

## 目次

### はじめに

## 第1章 フリーター・ニートの現状分析

- 第1節(1.1)フリーター・ニートの定義
- 第2節(1.2)フリーター・ニートの及ぼす社会的影響
- 第3節(1.3)フリーターの増加要因
- 第4節(1.4)ニートの増加要因

## 第2章 現行政策の現状分析

- 第1節(2.1)政府の取り組み
- 第2節(2.2)ジョブカフェの現状
- 第3節(2.3)YESプログラムの現状
- 第4節(2.4)若者自立塾の現状
- 第5節(2.5)日本版デュアルシステムの現状

## 第3章 先行研究

- 第1節(3.1)企業の雇用拡大策
- 第2節(3.2)学校教育段階での支援強化策
- 第3節(3.3)ニートの拡大予防策

## 第4章 問題意識

- 第1節(4.1)現行政策の問題点
- 第2節(4.2)雇用促進政策の問題点
- 第3節(4.3)新たな視点

## 第5章 起業と高齢者の現状分析

- 第1節(5.1)起業の現状
- 第2節(5.2)高齢者の現状

## 第6章 政策提言

- 第1節(6.1)政策の概要
- 第2節(6.2)起業モデル
- 第3節(6.3)政策実現可能性

### おわりに

### 参考文献・データ出典

# はじめに

私たちは本論分において、フリーター・ニートと高齢者の共同起業による、フリーター・ニート削減策を提言する。この方策では、フリーター・ニートが自分の興味のある分野において、企業に入って働くこととは異なる新たな体験により、意欲や能力を向上させることができる。また、若者の発想や活動力と高齢者の経験・知恵を組み合わせることで起業することにより、世代間における壁を打破し、社会の活性化にもつなげる。

戦後の経済成長から、日本はめまぐるしい発展を遂げてきた。カラーテレビが出回るようになり、一家に一台自動車を持つのが当たり前、冬は寒さに震えることなく、夏は暑さになだれる事もなくなった。ところが、90年代半ば、労働問題にゆがみが生じてきた。大量のリストラ、それを苦にした自殺、その一方で過労死など公私の区別無く働かされる現実も問題となって現れてきた。豊かさの代償としてその弊害が出てきているのだ。私たち日本人は、利益ばかりを優先し、何かを見落としてきたのではないか。そしてやはり、フリーター・ニート問題もそんな労働のゆがみによって出てきた問題の一つであろう。

2006年9月安倍新政権が発足し、「再チャレンジ支援」を政策の柱のひとつに掲げている。この中にフリーター・ニート向けの雇用対策も盛り込まれており、フリーター・ニート問題は現代取り組むべき重要な課題であることを象徴している。平成16年度から元となる策は施行されており、その実績をみることによって今後の課題、方向性がみえてきそうである。

「再チャレンジ支援」として新たに力を入れていくなかで、私たちはある新しい視点による対策が必要と考えた。それは自らが自らを雇うという形である。それを導入することによりフリーター・ニートに新たな可能性を示すことができるのではないかと、社会の活性化につながるのではないかと。そして、それを実行するためには、サポートとして用意すべきことがあることもわかった。

この論文はフリーター・ニート政策に新たな視点を加えた策を提言するものである。この政策により、フリーター・ニートにとって新たな可能性が見つかり、または新たな体験、経験を積む場として活用されることを望む。

## 論文構成

1章では、フリーター・ニートが多い事実をあげ、そのことがどのように問題か、なぜ増加したのかを見ていく。次に2章で現行の政策を取り上げ、具体的支援策の現状を分析し、課題と方向性を整理する。3章では、先行研究を見ていき、現段階で考えられている支援策についても同様の分析を行う。以上を通し、4章では、現段階において取りこぼしている問題点を指摘し、新たな視点による政策を提言する。5章ではその提言を達成するのに必要な要素を分析し、6章で具体的政策提言を行う。

# 第1章 フリーター・ニートの現状分析

本章では、はじめに、フリーター・ニートは何であるのかを定義をする。その定義のもと、フリーター・ニートが実際どれほど存在するのか現状を呈示し、そのことがいかに問題か、なぜ解決しなければならないかを示す。続く3節、4節では、フリーター・ニートがなぜ増加してしまったのかという要因をフリーターとニートを分けて探る。フリーター・ニートとは何か、なぜ増加したのかを明確にし、次章で述べる実際に行われている政策につなげていく。

## 第1節 フリーター・ニートの定義

フリーターとは、「15歳以上35歳未満の学校卒業で主婦でないもののうち、パート・アルバイト・派遣などで働く意志のある無職のもの（厚生労働省）」のことを指す。この言葉が使われるようになったのは、87年のアルバイト情報雑誌「フロム・エー」の編集長が初めて用いてからである。もともとは、夢を持ち続ける自由人としてのプラスのイメージを意味していた。ところが、世に広まるにつれ、使い捨て労働力というマイナスのイメージが蔓延し始め、またフリーターの増加の傾向が出てきたため、上記のような政府による定義がされるようになった。

ニートとは、Not in Employment, Education or Training の頭文字をとったもので、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いうイギリス発祥の言葉である。日本版ニートはイギリスのそれとは定義が異なる。イギリスが10代を対象にしていたのに対し、日本では、ニートという言葉が入ってくる以前からあった、若者就労支援と同じ枠組みでとらえ、35歳未満までを対象にしている。日本におけるニートとは「15歳以上35歳未満の学校卒業で主婦でないもののうち、無業でありかつ求職活動をしていないもの（厚生労働省）」を指している。

## 第2節 フリーター・ニートの及ぼす社会的影響

フリーター・ニートの存在が問題視されるのには、二つの理由がある。財政と労働に関することだ。

財政面とは、具体的には国の財政負担の問題である<sup>1</sup>。正規労働ではないため社会保障費を納める義務を負わないし、所得も低いので所得税の納税額が減ることが挙げられる。ただでさえ赤字が多い国にとっては、税収の減少はなんとか抑えたいことなのである。また、所得の低下が著しい国民に対しては、生活保護を給付しなければならない。所得の低

<sup>1</sup>小杉礼子(2005)より。

下は税収減を引き起こすだけでなく、支出の一因となってしまうのだ。さらに、フリーター・ニート自身の収入の低下は、晩婚化それによる少子化をも招く。他にも、思うように働けないことを不満に思う若者が、犯罪に手を染めやすくなるといったことや、ホームレス化してしまう、といったことも懸念される。加えて、収支で国の負担が増えることは、国民の負担が増えることにつながる。そうすると、日本に見切りをつけ、国外へ人材が流出してしまうかもしれない。国としてはやはり対策を打つ必要があるのだ。

これらの財政面におけることは、二次的に起こる問題である。それらを引き起こしているのが労働面における問題であると私たちは考えた。では、労働面における問題とは何か。まず、フリーター・ニートの存在が意味しているのはどういうことか、から始まる。それは、労働力が余っている、という現実だ。それをいれれば経済成長を遂げることができるのに、その機会を逃しているのである。また、若年層が、末端の仕事のみを任せられ、高度の技術や経験を必要とする仕事に従事できていない。すると技術が伝承されず、廃れていく。今あるものを成長させるどころか、維持していくことさえ難しくなってしまう。さらに、次世代に働く姿を見せないことで、働く意識を低下させ、新たにフリーター・ニートが生まれてしまうという悪循環までも考えられる。

曲沼美恵(2004)『ニート・フリーターでもなく失業者でもなく -』の2章の中で、ニートとして取材を受けた人がこう言っている。「今のままでいるつもりはない」と。当事者自身も何とかしたいと、願っていることが窺える。

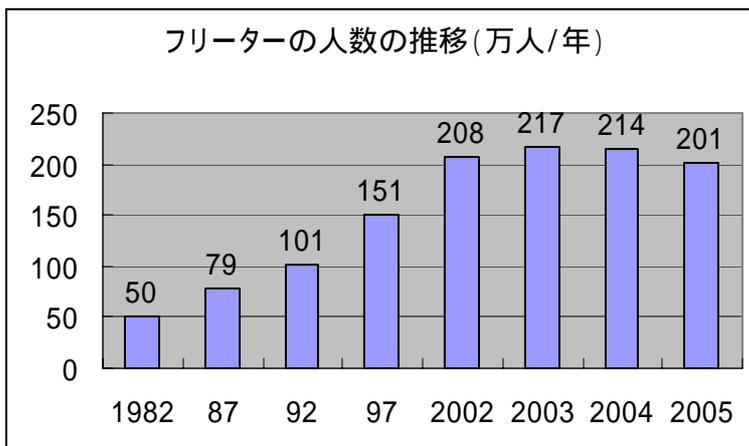
国の財政、労働、加えてフリーター・ニート自身の不安。フリーター・ニート問題は今まさに手を打たなければならない急務の問題なのだ。

次節より、なぜ若者はフリーター・ニートになってしまったのか、フリーター・ニートの増加要因をみていく。

### 第3節 フリーターの増加要因

フリーターは2003年までに急激に増加し、2005年の推計は201万人となっている<sup>1</sup>。下の図1-1はフリーター人数の推移を表したものである。

図 1-1 「フリーターの人数の推移」

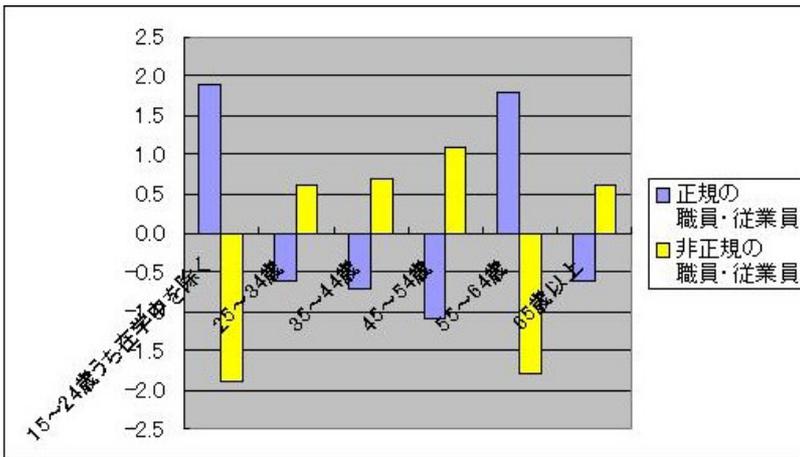


出所：厚生労働省『平成18年版労働経済の分析』より作成

<sup>1</sup> 厚生労働省『平成18年版労働経済白書』より。

この図を見ると、2003年以降フリーターの総数は減少傾向にあることが分かる。景気回復に伴い企業の新卒採用枠が拡大したことで、新たにフリーターになる人が減っているのがその主な理由である。図1-2を見てわかるとおり、平成18年の4~6月において、正規雇用の拡大は15~24歳のみである。(55~64歳においても正規雇用は増えているが、フリーターは15歳以上35歳未満と定義しているためこれについては考えない)これは新卒採用の増加を意味している。つまり、これからフリーターになる人は減ったものの、すでにフリーターとなってしまった人は減っていないということである。今なお若年人口(15~34歳)の10%強がフリーターである(厚生労働省『平成18年版 労働経済白書』より算出)。

図1-2「年齢・雇用形態別役員を除く雇用者数対前年度増減」<sup>1</sup>



出所：就職アヴァンティホームページ（閲覧：2006.10.5.）

[http://tenshoku.avantistaff.com/blog/archives/2006/09/post\\_55.html](http://tenshoku.avantistaff.com/blog/archives/2006/09/post_55.html)より抜粋

フリーターは大きく2つに分けることができる。非自発的なフリーターと自発的なフリーターである。非自発的なフリーターとは、就職したくても企業に採用されず、仕方なくフリーターになる人たちのことである。一方、自発的なフリーターとは、夢や資格のために自ら進んでフリーターになる人たちのことである。これら2つのタイプのフリーターについて、それぞれ、なぜフリーターとなっているのか調べた。

まず、非自発的なフリーターについて見てみると、企業は新卒採用を重視する傾向があり、中途採用の門は狭い。中途採用には専門技術が求められ、フリーターがそれを培うのは困難。フリーターは確率的に辞めやすいという「統計的差別」。新たにかかる労働・育成コスト。これらがフリーターになる主な原因である<sup>2</sup>。企業の中途採用の門は狭く、フリーターは企業の求める人材になれないため、いったん新卒採用の機会を逃してしまうとフリーターから脱するのは困難である。問題は企業の採用枠の狭さとフリーターの能力である。

次に、自発的なフリーターを見てみると、その理由は多岐にわたっている。資格を取る勉強のためにフリーターを選ぶ者、自分の夢を実現するために修行する者、自分の適職を探すために敢えてフリーターになる者、自分の自由な時間を確保するためにフリーターを選ぶ者など、様々な理由の自発的なフリーターが存在する<sup>3</sup>。生きるためになんとしても働かなければならないという意識は薄れている。どの家計も経済的に裕福になり、子供が今すぐに働か

<sup>1</sup> 総務省労働力調査詳細結果（平成18年4~6月期平均）より。

<sup>2</sup> 厚生労働省『平成17年版 労働経済白書』より。

<sup>3</sup> 小杉礼子（2003）より。

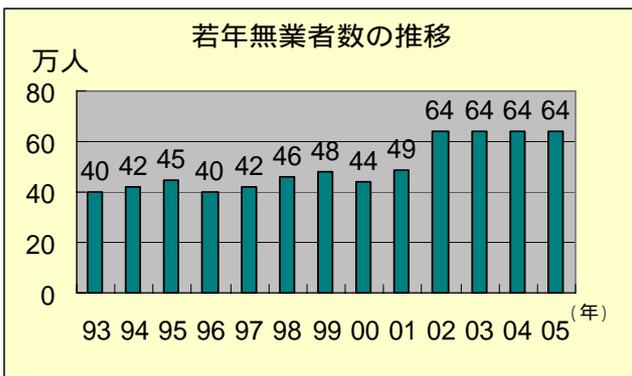
なくてもある程度は面倒を見ることができるようになった。子供もこれに甘える傾向がある。経済的余裕と若者の意識の多様化が自発的なフリーターを生み出している。自発的なフリーターは、「企業に入って働かなければならない」という考え方からはみ出してしまっている人たちとすることができよう。また、自発的なフリーターが、夢をあきらめたなどの何らかの理由で再び就職を目指そうとしても、非自発的なフリーター同様に就職は困難である。

このような現状から、フリーターの増加要因は、企業の採用の少なさ、フリーターの能力不足、考え方・意識の多様化だということができる。このことを踏まえ、フリーターを減らすにはどうしたらよいか。単純に考えて、企業の採用枠を増やすか、フリーターの能力を上げるか、2つのアプローチの仕方があると考えられる。

## 第4節 ニートの増加要因

厚生労働省の調査によると、ニートの数は2005年現在、64万人に上っている。ここ最近では横ばいを維持しているものの高止まりの傾向が見て取れる。以下はそれを示すグラフ(図1-3)である。

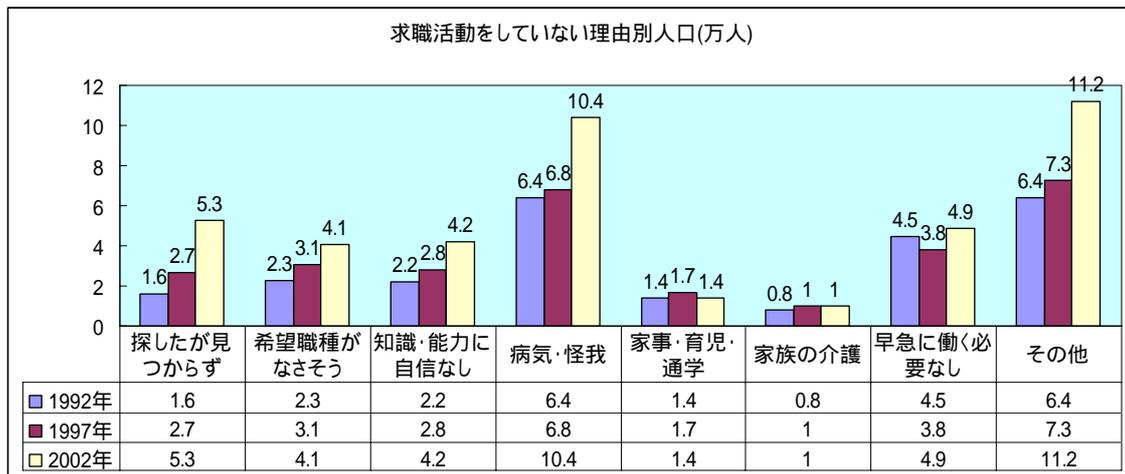
図1-3「若者無業者数の推移」



出所：厚生労働省『平成18年版労働経済の分析』より作成

ニートが増えてきた原因としては、まず不況による就職難の影響があったと言える。また現代社会が要求する「効率主義」、「成果主義」の影響もあると考えられる。これらを裏付けるために、内閣府が2002年に行なった「青少年の就労に関する研究報告」の調査(図1-4)を基に見ていくことにする。そして、ニートがなぜ増えているのかを検証していく。

図1-4「求職活動をしていない理由別人口」



出所：玄田有文(2005) 『働く過剰』NTT出版より作成

まず、この調査によると5.3万人のニートが「仕事を探したが見つからなかった」を選んでいる。また、4.1万人が「希望する職種がありそうにない」を選んでいる。前者は明らかに就職難の影響が理由といえる。もちろん、ここ最近の日本の就職状況は戦後最長の経済成長も相まって、売り手市場ではある。それだけに今現在2006年の調査をすれば、この「仕事を探したが見つからなかった」を選ぶ者は若干名、減ると考えられる。しかし、2002年当時はまだいわゆる「就職氷河期」と言えるため、このように多くの若者が就職することを諦め、ニートになってしまったのだ。また後者は2002年、もしくはそれ以前の就職難の状況を目の当たりにした若者が、求職すらしようとしない状況に陥ったと考えられる。これら上記の二項目はまぎれもなく「就職難」の影響である。

また4.2万人のニートが「知識や能力に自信がない」を選んでいる。これは就職難の中、いくら就職活動しても、なかなか内定をもらえずに自信をなくしてしまうケースが一つ考えられる。無論、これは個々人の能力が単に低かっただけであるとか、自分の理想と現実がうまく一致していないが故の失敗であるとも言えるかもしれない。しかし、前述の「就職氷河期」においては、このような個人能力の低さ一つだけを取り上げて、内定を貰えなかったと片付けることはできるであろうか。それは言えないであろう。やはり、ここにも就職難の影響が明白なのだ。またこの項目を選んだ者たちには、現代の「効率主義」、「成果主義」の風潮が影響しているとも言えるであろう。バブルが弾けた90年代前半以降、日本の社会は、若者を採用する際に企業の「効率」を高めるために、専門知識や技能、また語学力、そしてより高いコミュニケーション能力を若者に求めてきた。しかしこのような風潮に乗り遅れたり、対人関係に自信の持てない若者は、自分の専門知識やコミュニケーションスキルの無さを痛感し、自信をなくしてしまったと考えられる。すなわち、企業側が「効率主義」に走るあまり、新卒の若者にも大きな条件を要求してきたことも、ニート増加の原因と言える。

さらにこの調査で明らかになった意外な事実として、10.4万人のものニートが「病気や怪我のため働けない」を選んでいることがある。しかもこの人数が、数年で急増しているのである。具体的には、同様の調査が行われた1997年の6.8万人から2002年の間におよそ4万人も増えたという事実である。他の項目では大抵同水準であるか、多くても2万人の増加でとどまっている現状をみるとその急増の度合いが伺える。それでは、なぜここまで急に多くの若者が病気や怪我のために働けず、ニートになってしまったのであろうか。この内閣府の調査では具体的な病名や怪我の種類は調べられていない。しかし、これは現代の「効率主義」の観点から、予想できる答えがある。それは「心の病」の急増である<sup>1</sup>。幸か不幸か、不況の最中に採用された若手社員一人当たりの業務量は増加していった。それは企業が大量のリストラや採用を抑制したことに起因する。それゆえ残された社員にはより多くの業務量が残され、ノルマの強化も相まって、恒常化していく長時間労働というようなますます悪化した職場環境を強いられることになった。これらのような仕事のプレッシャーに押しつぶされ、精神に支障をきたし「心の病」になってしまったのである。そしてついには、働きたくても働けずにニートにならざるを得なくなってしまうのだ。また、「大企業の多くが90年代末以降、職場のメンタル対策に本腰を入れて取り組まざるを得ない状況が生じるほど事態は深刻化している。(玄田有史 2005)」ことから、「心の病」がニート増加の原因と言える。すなわち、「病気や怪我のため働けない」ことはまさに現代の「効率主義」を表しているものであると言える。

このようなことを踏まえて、改めてニートの増加原因を検証してみると、彼らの多くは自らが望んで働かず、ニートという選択をしたのではないことが伺える。むしろ現代の社会が彼らをニートにさせてしまったと言えるのだ。

<sup>1</sup> 玄田有史(2005)より。

## 第2章 現行政策の現状分析

第1章では、フリーター・ニートがなぜ問題であるか、またなぜ生じてしまったのかをみてきた。本章では、政府がフリーター・ニート問題に対して現在取り組んでいる政策を取り上げる。まず、私達は「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」に着目した。さらに、その政策の中の具体的支援を4つ取り上げ、それらの成果と課題を洗い出した。そして、それらの政策がフリーター・ニートの実情に合致しているのかを検証することにつなげていく。

### 第1節 政府の取り組み

平成15年4月、若年者の雇用問題の対策を講ずるため、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、内閣府の4府省で関係4大臣による「若者自立・挑戦戦略会議」が発足され、同年6月には総合的な政策として「若者自立・挑戦プラン」を取りまとめた。平成18年度現在では、改訂を経て強化された「若者の自律・挑戦のためのアクションプラン」としてまとめられている<sup>1</sup>。

アクションプランの柱は、

- a) フリーター25万人常用雇用化プラン等の促進
- b) 地域の相談体制充実等によるニート対策の強化
- c) 体系的なキャリア教育・職業教育等の一層の推進
- d) 産学連携を通じた高度・専門的な人材の育成
- e) 若者と地域産業とのネットワークの強化
- f) 若者問題に対する国民意識の向上

の6本である。

若者がフリーターになるのを防止する対策の具体的な例として「ジョブカフェ」がある。ジョブカフェとは、地域の実情に応じたきめ細やかな効果のある政策を展開するための新たな仕組みであり、働く自信と意欲を向上させつつ、職業を紹介する専門サービス窓口である。全国各地に散らばっているため、地域の主体的な取り組みを期待できる。

ニート対策の具体的な取り組みとしては、若者自立塾が挙げられる。若者自立塾は、厚生労働省が平成17年度から推進している事業であり、合宿形式による集団生活の中で、働く自信と意欲を付与することを目的としている。若年無業者に関する就労支援の実績をもつ法人や青少年に対するキャリアコンサルティング活動の実績を持つ法人など20団体が事業を実施しており、平成18年3月31日現在、卒塾生を含み466名の参加者がいる。

就業教育のための取り組みとして「YES - プログラム」がある。YES - プログラムとは、企業が求める人材の社会人スキルを講座や試験で身につけ、その習得者には、厚生労働大臣名の「若年者就職基礎能力習得証明書」が発行される制度である。民間教育訓練機関等

<sup>1</sup> ジョブカフェサポートセンター ホームページ (<http://www.jobcafe-sc.jp/siryou.html>) 参照。

が申請し、厚生労働省が講座を認定する。このプログラムを盛り込んだ訓練により、若者は資格取得ができ、自信をつけることができる効果がある。

また、平成 16 年 4 月から日本版デュアルシステムがスタートした。日本版デュアルシステムとは、「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより、若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システムである。具体的には、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施している。

## 第2節 ジョブカフェの現状

2 年前、若年者の雇用支援のために経済産業省が中心となって「ジョブカフェ」が全国各地に設置された。このジョブカフェは、基本的にフリーターやニートをはじめとして、学生などの若年者が専門教育を受けたカウンセラーと話し、考えや悩みを共有しながら一緒に就職口を探していくという流れに沿っている。つまり、雇用関連サービスを一箇所で一括して受けることができる、言わば若年者限定のハローワークである。

またジョブカフェは政府が巨額の費用を投じた「若者・自立挑戦のためのアクションプラン」の中で政府側としても特に期待している政策である。ただし、平成 18 年をもって、国からの支援は終了し、平成 19 年からは、各自治体がそれぞれの視点を持って各々で支援していくことになっている。

そのジョブカフェの大きな特徴の一つとしては、「地域密着」がまず挙げられる。雇用状況はそれぞれの地域によって、やはり多少は異なるものである。それは若者を取り巻く雇用状況も同じことが言える。そのような各地域の実情にあった雇用の場を柔軟に対応するために、各都道府県に 1 つはこのジョブカフェが置かれている。また「気軽さ」も特徴の一つである。「カフェ」というネーミングからも推測できるように内装や照明なども若者視点で設計されており、気軽に寄りやすく、なおかつ若者を明るく迎えることができるように考えられている。

そして設置されて二年が経つこのジョブカフェの利用者数と就職決定者数は、当初の予想を上回り、年々それらの数も増えているという。具体的にはこれまでの利用者数が約 240 万人で、うち就職決定者数が約 12 万人というものである。ただ、この数が増えているとは言っても全体利用者数の約 5% でしかないことは注意すべき点であろう。（図 2 - 1 及び表 2 - 1 参照）

図 2 - 1

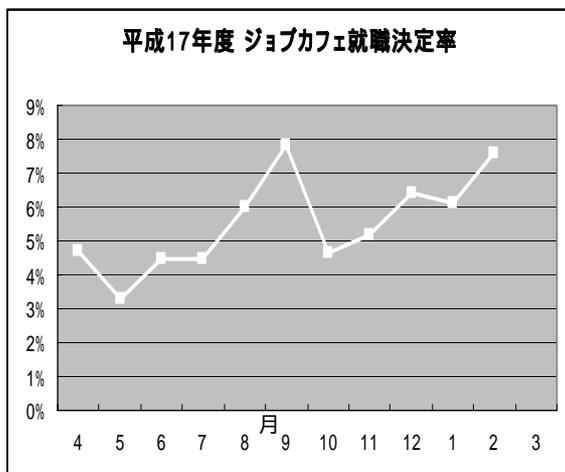


表 2 - 1

月	利用者数	就職決定者数	就職決定率
4	70	3.3	4.714%
5	67	2.2	3.284%
6	80	3.6	4.500%
7	85	3.8	4.471%
8	73	4.4	6.027%
9	82	6.4	7.805%
10	90	4.2	4.667%
11	99	5.1	5.152%
12	75	4.8	6.400%
1	83	5.1	6.145%
2	75	5.7	7.600%
3	-	-	-
就職決定率の11ヶ月分合計			60.763%
平均			5.524%

「ジョブカフェ事業の成果と今後の展開」平成 18 年 3 月 22 日  
 (経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策担当参事官 守本 憲弘)

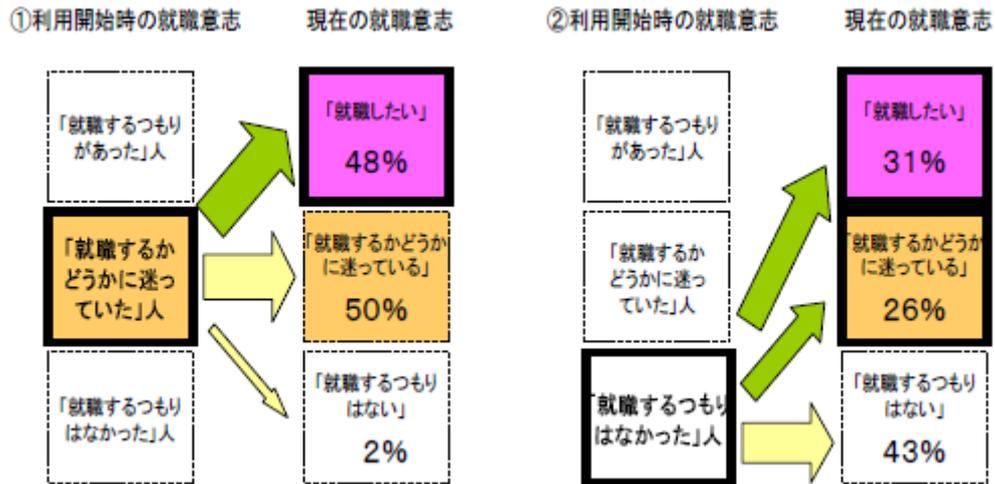
8、9 ページを参照して筆者概算

平成 16 年度 ジョブカフェ就職決定率は 4.86%

(利用者 約 109 万人、就業者数 約 5.3 万人 『厚生労働白書(平成 17 年度版)』を  
 筆者割り算により求めた値。)

ただし、ジョブカフェを利用することで若者の就職に対する意識が改善されるのは確かなようである。経済産業省の調査によると、ジョブカフェを利用する以前は就職しようか迷っていた者の約半数が就職したいと思うようになり、利用する以前は全く就職をしようと思わなかった者のうち約半数もジョブカフェを利用することで就職への意識が前向きに改善されたことが伺えた<sup>1</sup>。以下の図 2 - 2 がそれをまとめたものである。これらのことから、ジョブカフェは就職決定率に関してはまだ道半ばの感は否めないが、若者の就職に対する意識改善という面では一定の評価ができると言えるだろう。

図 2 - 2 「ジョブカフェを利用したことによる意識の変化」



出所：守本憲弘(2006)『ジョブカフェ事業の成果と今後の展開』ジョブカフェホット!  
 ミーティング資料 p 15  
 (閲覧日：2006.9.28)

またこの若者の意識改善をより広範囲に広めるためには、潜在的な求職者へのジョブカフェの周知が重要となる。あらかじめ学校にジョブカフェの存在を示しておくことで、卒業や中退など何らかの理由で学校を離れた直後に行く先がない者など、若年無業になり得る者に対する効果があると考えられる。その意味でも、ジョブカフェと学校の連帯は不可欠であると言える。もちろん、そのような連帯は「出前」としてジョブカフェが学校に赴き、働きかけるとい活動として徐々に行われてきてはいる。しかし、現実にはまだ連帯が不十分であることは否めない。よって、まずはジョブカフェと学校はもちろんのこと、教育委員会や企業、諸官庁に至るまで多くの組織が定期的に会合を開き、情報交換の場を求めることが必要となる。

<sup>1</sup> 守本憲弘(2006)より。

またジョブカフェは80億円という莫大な予算を費やしているだけに、客観的な政策評価が求められることになる。その評価の指標になるのが就職決定者数である。評価指標が人数であるということは、評価しやすいというメリットがある一方でデメリットも考えられる。それは数にとられるあまり、短時間のカウンセリングで就職が実現しそうな者に労力が偏りがちになりかねないということである。このようになると長時間のカウンセリングを要する、本当に就職が厳しい者への時間と労力が費やされにくくなってしまふ。

そして前述のように、ジョブカフェは平成19年から地方自治体に資金源が移譲されるという時限付きの事業である。これは費用を提供してもら側側のジョブカフェ側からすると数字の実績を残してより資金を得ようとするインセンティブが働き、結果的に前述のような事態が発生しやすくなってしまふ。また、地域によっては求人状況に差があることを考慮するとただ単に、就職決定率だけをもって政策評価を下すということすら疑問が生じてしまふ。

このようにジョブカフェの現場では、就職決定率という数字上での実績と一人ひとりへのカウンセリングの質のバランスに苦慮しているという現状がある。

### 第3節 YESプログラムの現状

YESプログラムとは、若者が企業の求める「就職基礎能力」を効果的・効率的に習得することを支援し、修了者には厚生労働省発行の証書が与えられ、就職に活用できるというものである。

平成18年3月20日付けの厚生労働省発表、報道向資料(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/h0310-6.html>)を参考に、現状分析を試みた。

講座を実施しているのは210機関1,688講座であり、平成16年度の講座修了者数は10,927人であった。実施機関は、大学・短大や専修学校等もあるようだが、やはり、70%近い144機関が民間の教育訓練機関である(図2-3-2)。講座水準も高卒程度の基礎と大卒程度の応用が約半々ずつである(図2-3-3)。経費別に見てみると一万円未満と一万円以上二万円未満がそれぞれ、40%強であり、内容にもよるが、標準的だといえよう(図2-3-4)。ただし、「就職基礎能力」6つをすべて講座でまかなおうと考えると、決して安価であるとはいえない。

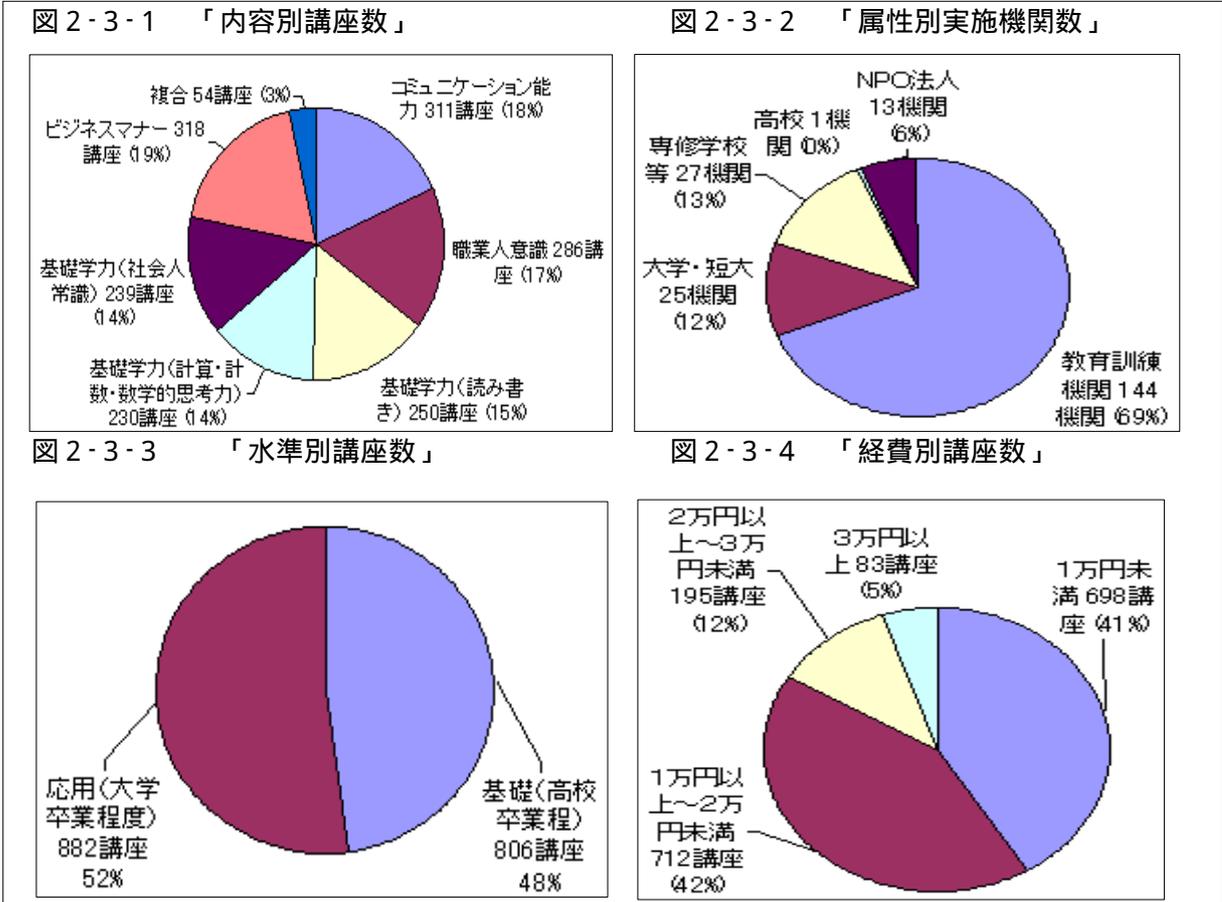
試験を実施しているのは55機関348試験であり、合格者数は平成16年度で99,882人であった。民間教育訓練機関が全実施機関の3/4を占めている。試験水準は大卒程度の応用が59%の198試験であり、実施講座の割合と比較すると増えていることが特徴である。試験費用も半数が三千元以上五千元未満であり、相応といえる。

また、企業に対してこのプログラムの評価認知を確かめるため、アンケートも行っていった。2,927社から回答を得ている。認知度の面では14.3%のみが知っていると答えた。企業の従業員数で分けると、300人未満の企業では、10.7%、300人以上では23.2%であり、企業規模が大きくなるにつれ認知度が高かった。評価の面では、よい17%、どちらかといえばよい61%と、約80%がよい評価をしている。悪い、どちらかといえば悪いをあわせて10.4%で、残りの10%は無回答であった。

自由記述欄による具体的な声を見てみよう。よいと評価する人は、レベルを評価・把握するいい目安になる、意識の向上につながるなどの利点を言っている。悪い点に関する意見では、資格だけで能力が身につけなければ意味がない、資格重視とするのは問題ではないか、といった意見や、就職基礎能力と職種が合わない、もともと他の専門能力・特別資格を重視している、というものがあつた。最後に要望として、もっとPR・広報活動をしてほしいとある。

企業の 80%に良いと評価されているにもかかわらず、認知度が低いのは残念なことである。認知度調査を通じてでもPRをすすめて行くべきであろう。また、就職基礎能力といっても、やはり一部の職種に限られてしまっているの、内容も随時追加していくようだ。

図 2 - 3 「認定別講座について」



出所) 厚生労働省『報道発表資料』

## 第4節 若者自立塾の現状

若者自立塾は厚生労働省が 2005 年度から実施した、ニート・フリーターを対象とする就労支援策である。合宿生活によって規則正しい共同生活をする事によって、就職意識や生活規律、就職に必要な専門知識を身に付けさせることが目的である。実施主体は厚生労働省が、NPO 法人や専門学校などの公募から合宿内容や就労支援について審査し、厚生労働省委託事業として認定する。その内容は、農業や製造業だけでなくその地元特有の産業を行うところもある。<sup>1</sup>

具体的な成果を見てみると、2006 年 3 月 1 日現在、全国の自立塾を修了したのは 283 人。そのうち、就労したのは 137 人。平均就労率は 48.4%になる。ただし、その就労形態を見てみると、アルバイトが 64%に上る。(読売新聞社、2006)

<sup>1</sup> 内閣府『平成 18 年版 青少年白書』より。

国が若者自立塾に年間 10 億円の予算を投資しているにもかかわらず、自立塾を修了したのはわずか 283 人ということには注目すべきである。約 265 万人のフリーター・ニートが存在する中でたった 283 人なのである。知名度が低く、定員割れしているところも多いようだ。また、自立塾に入塾し、生活するには数十万円の費用がかかる。これも若者自立塾に人が集まらない原因のひとつであろう。これでこの政策が成果を上げているとすることはできない。たしかに、“仕事をする”ということから最も離れている若者を救うという点で、若者自立塾のような支援も必要であるだろう。しかし、この政策で多くの若者を救うことはできない。なぜなら、これらは多様性に欠けるからだ。若者にはそれぞれに事情や悩みがある。期間(3ヶ月)や就労体験内容が決まっている自立塾では、多様な考え方や興味を持つ若者に柔軟に対応することはできない。その結果、人も集まらないし、成果も上がらない。

## 第5節 日本版デュアルシステムの現状

日本版デュアルシステムは、平成 16 年 4 月に始まった、若者が「働きながら学び、学びながら働く」ことのできる、新しい職業訓練制度である。具体的には、高校在校生・高卒未就職者・ニート・フリーターなどの若者が、教育訓練機関での座学と企業での実習を並行的に実施し、働くために必要な能力を身につけ、一人前の職業人になるためのシステムである<sup>1</sup>。

日本版デュアルシステムへの政府予算は、16 年度は 75 億円であったが、デュアルシステムの若年者に対する普及や社会的な定着を推進するため、17 年度は 102 億円に拡張した。

日本版デュアルシステムの導入支援策としては、第一に、日本版デュアルシステム・コーディネーター事業がある。これは、日本版デュアルシステムの実施を希望する教育訓練機関や企業に対し、双方の連絡調整等を実施するとともに、その経験の蓄積及び普及を図ることにより、日本版デュアルシステムの普及を促進することを目的とした事業である。教育関係団体と企業関係団体それぞれにコーディネーターを配置し業務を行うこととしており、平成 17 年度は、18 都道府県の専修学校各種学校協会及び中小企業団体中央会にそれぞれコーディネーターを配置し当該業務を行っている。

第二に、日本版デュアルシステムへの橋渡し講習事業がある。新しい仕組みであるデュアルシステムのコース内容等について若者に十分な情報を与えるために、専修学校等が実施している日本版デュアルシステムの体験講習を、実技を含めた 2 週間程度の講習として実施している。

第三に、若年未就職者を雇用してデュアル訓練を実施した事業者に対して補助金が支払われる、キャリア形成促進助成金制度がある。この助成金制度を拡充し、事業実施団体にデュアルシステムへの参画を促している。

実施例として埼玉県立川口高等技術専門校を挙げる<sup>2</sup>。全国に先駆けて平成 16 年 10 月にスタートした日本版デュアルシステムの機械科第 1 期生に関して、1 年間の訓練の修了者 14 人に対し就職者数は 13 人であった。就職未定者の 1 名は病気療養中のため就職できなかった。よって、就職可能者数でみると就職率は 100%になる。

実績からみればフリーター対策・若者自立支援策としてこの事業は成果を発揮したと思われるが、同時に問題点も垣間見える。それは、修了生と企業側のミスマッチである。実習先

<sup>1</sup> 厚生労働省 日本版デュアルシステムホームページより。  
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukvoku/svokunou/dual/index.html>)

<sup>2</sup> さいたま県政ニュース ~ 2007 年問題、フリーター・ニート問題にも有効! ~ 「日本版デュアルシステム」第 1 期生修了結果  
<http://prosv.pref.saitama.lg.jp/scripts/news/news.exe?mode=ref&vy=2005&mm=11&seq=214>

で企業の悪いところが見え、途中で実習先を替えたかった修了生や、若者が入社するのを期待していたが入社してもらえなかった企業など、双方の意図のずれ違いが発生している。したがって実習先の選定は慎重に行う必要があり、ミスマッチをできるだけ起こさないようにするために、しっかりとした企業を選ばなくてはならない。また、学校側は、企業側の要望や苦情、訓練生からの悩みや相談を引き受けなければならず、デュアルシステムは通常の職業訓練に比べて苦勞が多いのも問題点として挙げられる。

## 第3章 先行研究

この章では、フリーター・ニート対策にはどのようなものがあるのか、先行研究を見ていき、第4章につながる問題意識を見つけ出す。第1節では、橘木の著書から企業の雇用拡大策を、第2節では、労働政策研究・研修機構の論文から学校教育段階での支援強化策を、第3節では、玄田の著書よりニートの拡大予防策を見ていき、先行研究で見落とされている点を指摘する。

### 第1節 企業の雇用拡大策

この節では、橘木俊詔(2004)『脱フリーター社会』の中で論じられているフリーター問題の解決策について見てみる。この本では、フリーターが減らない原因は、どちらかというフリーター側よりも企業側にあるとしている。その上で解決策は、企業はサービス残業の削減や割増賃金率<sup>1</sup>の上昇により雇用を拡大させる、公共部門による若者の能力開発を提案している。この論拠をそれぞれ見ていく。

日本の企業はグローバル化と共に過酷な生き残り競争を強いられた。企業は競争を生き抜くためにコストをできるだけ小さくして儲けをできるだけ大きくしようとした。そのために行われたのが、サービス残業であり、非正規社員の雇用の拡大である。ひとりひとりのノルマが拡大されたことで、サービス残業をしなければノルマが達成できなくなった。また、コストを小さくするために、労働コスト、育成コストのかからない非正規社員が多く雇われるようになった。企業のこのような変化をふまえ、「企業が、給料・人材育成費や社会保障にかかる費用といった人件費削減のために、正社員の求人数を減らし、パート・アルバイトの採用を増やすという戦略を採るならば、労働者はそのようなニーズに適応しなければならない状態に追い込まれる。したがって、フリーターの増加には、企業側の要因が大きく関わっているといえる。」(橘木俊詔、2004)と、企業側に大きな原因があるとしている。

企業側の問題を解決するために、サービス残業の削減と割増賃金率の上昇を提案している。どちらの提案もワークシェアリングを求めている。サービス残業をなくすことによって仕事を余らせる。割増賃金率を上げることによって、今いる正社員を必要以上に働かせるより、新しい正社員を雇って働かせる方が、コストがかからないようにする。このようにして雇用口を広げようとしている。

また、企業の支払い能力が低下していること、若者の離職が増加していること、日本の雇用政策への支出が他の先進諸国に加えて低いことから、若者の訓練費用を公的部門が負担することを提案している。具体的には、企業のOJT<sup>2</sup>(仕事をしながら訓練する)や公的な雇用・能力開発機構に補助金を出す、カリキュラムの評価を随時行うとしている。

<sup>1</sup> 時間外給与の基本給に対する割り増し率

<sup>2</sup> On-the-Job Training の略

橘木の著書では、企業側の改善方法については具体的に述べられているが、若者側の能力開発については補助金を出さず程度にとどまっている。いまひとつ成果のあがらない現行の支援に補助金を与えてもよくなるとは考えにくい。新しい形の能力開発が必要となっている。

## 第2節 学校教育段階での支援強化策

労働政策研究・研修機構による研究論文「若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—」(2005)では、イギリスでの現地調査、フリーター・ニートの若者へのインタビュー調査、総務省の「就業構造基本調査」個票データの特別集計、若者支援機関へのインタビュー調査を行い、イギリスの若年者就労支援をヒントに、日本の若者の実態の分析を踏まえて日本の若者就業支援について政策を提言している。

調査によると、イギリスではニートが16 - 18歳層で9%を占めるという現状がある。ニートの内情は複雑であり、単なる就業だけに特化しない支援の必要性が指摘されていた。そんな中で、コネクションズという、13 - 19歳の全ての若者を対象とした、若者の関与を推進し、総合的・継続的に支援する政策が導入された。具体的には、「コネクションズ・パートナーシップ」というものがある。これは、ひとつの固定された組織というよりはネットワークの総合体と考えられる。若者が13歳の時に、学校側が生徒の基本データをコネクションズ・パートナーシップに提供し、そのデータはCCISsという追跡情報データベースに蓄積され、以後義務教育終了時点での若者の進路情報が記録される。この様々な若者に関わるネットワークにより、多方面からの総合的・継続的な就業支援サービスの提供が可能となっている。

日本の若者の実態分析では、フリーター・ニートの増加について数の推移・年齢構成・学歴などの面から分析している。また、高等教育に進学していない若者について職業生活への移行の実態を検討し、「学校的価値」を受け入れられない若者の現状を指摘している。加えて、高等教育進学者の職業生活への移行の失敗に着目し、進学した高等教育機関の中途退学、高等教育卒業時点、早期離職しさらに再就職に動いていないとき、の3つの契機に分けてそれぞれ検討している。また、家庭状況が若者の就業生活への移行に大きく関わっていることを示唆している。

若者支援機関の調査ではジョブカフェにも触れ、今後の課題として、数値目的によって支援に生じる問題点、開所場所や時間の制約、若者に利用してもらうための広告・宣伝、就業以外の悩みを抱えた若者への対応、他期間、特に学校との連携、が指摘されている。

同機構はこれらの調査・分析をもとに、若者就業支援政策にかかわる提言として7点挙げている。

学校外の就業支援組織と学校の連携を深めること。また、支援組織間の有機的な連携の仕組みを構築すること。

就業支援組織の支援の質を高める仕組みを確立すること。

相談担当者の対応力を高める仕組みを確立すること。

若者支援に対する若者自身の参加を促進すること。

包括的な移行支援に向けての検討を行うこと。

持続可能な公的支援の仕組みを確立すること。

学校在学段階の若者の支援を充実すること。

この報告では、学校教育段階の若者への支援の強化を最も基本的で重要な課題と位置づけている。これは、前に挙げたイギリスのコネクションズ・パートナーシップの例で説明される。職業生活への移行につまずいてからの支援よりもつまずかせずに済ませる支援である。

いわば、「ニート・フリーターになるのを未然に予防するための政策」である。日本版デュアルシステムのように、学校教育に産業社会の教育力を取り入れる工夫が必要であるとしている。

### 第3節 ニートの拡大予防策

玄田有文氏による『働く過剰』(2005)では、企業における即戦力志向、個性重視、自己実現、コミュニケーション能力や長時間労働などの現代の大きなプレッシャーによって、若者が翻弄されている様を書き表している。そしてそのような現代社会が、若者をニートやフリーターたらしめたと主張している。

まずこの本では「働く若者に起こっていること」という見出しの下、現代の即戦力重視の採用は、結局は社員の育成を軽視することにつながり、結果的に競争力の低下を招くと主張する。それゆえ、競争力を手にするためには企業は人材育成にもっと力を入れるべきなのだという。なお、「育成に手を抜くことのない企業は不況下でも成長を続けてきた。育成力のある企業は短期的な業績によって採用を大きく左右させることもなく、さらには、性別や就業形態にとらわれることなく成長の機会を作り出している。(p37)」そして、日本の代名詞と言っても過言ではない、長時間労働は心の病を持つ者を産み出し続け、仕事に対するやりがいや削ぎ、最大の弊害である能力開発の機会を奪っているという。

次に「働けない若者の内実」という見出しの下、ニートの実情について様々な統計データを用いながら、筆者独自のニートの更なる類型化を書き記している。今回、ニートの研究をするに当たって先行研究として最も参考にさせていただいた部分である。筆者曰く、「ニートは決して働く意欲のない若者ではない。むしろ働く意味や、やりたい仕事がないと、過剰に考え込んでしまっている。(p138)」また、一般的にニートと無業者はイコールではないと言われるように、玄田氏も同じことを述べていて、「学卒・独身・無職」の者すべてがニートではないと主張している。その上でまず「学卒・独身・無職」の者を筆者は三つに類型化し、その三つの型の中で二つの型を所謂ニートだと定義付けている。その三つの型の一つ目は、「無業者のうち、就業希望を表明し実際に求職活動をしている者」という定義の「求職型」である。二つ目は「無業者のうち、就業希望を表明しながら、実際には求職活動はしていない者」という「非求職型」、そして最後は「就業希望をしていない者」という「非希望型」である。そして、ニートとは「非求職型」と「非希望型」のくくりを指す。

このようなニートの型を二つに絞った上で、それぞれの型の特徴を述べている。まず「非希望型」のニートの多くは低学歴であり、これはこれまで教育に投資した費用を就職することで回収しようというインセンティブが働きにくいことが考えられるという。また彼らの多くは就業経験が乏しく、中には全く就業経験がない者も存在する。そしてこの「非希望型」の傾向として低所得世帯であることも挙げている。これまででは逆に高所得世帯にも多く見られた「非希望型」であるが、ここ最近では低所得世帯も増加しているという。

「非求職型」に関しては、主になぜ職に就こうとしないのかを内閣府の調査を基に分析している。ここで明らかになってきたことは、「非希望型」の多くは仕事の選り好みが強くないということである。ただ、就職に向けて何をすれば良いのかがよくわかっていないという事実がある。

最後にこの本では「大人はどう向き合うか」と称し、現在実施されているニート対策やその支援の実態、課題などについて言及している。具体的には、ジョブカフェや共同生活を通じた対策を講じるNPOについてである。どの対策にも一定の効果が得られているものの、課題もあることを指摘している。その課題とは、今現在行われているそれらの政策自体、認

知度がまだ低いということである。したがってこれらの政策をもっと広める努力をしていく必要がある。そのためにも、「就業、教育、福祉など関係機関の連帯をいっそう深めていく(p 213)」ことが必要と説いている。

また、ニートを生み出しがちな家庭の特徴も述べている。親が過剰に子供に関与しても、逆に子供をあまりに放任しすぎても良くないという。「奇跡の間合い」こそが、良好な親子関係を生み出していくと筆者は述べている。そして新たな視点として筆者は、「親以外のウマが合う大人と交わること(p 246)」が望ましいと指摘する。他人の大人だからこそ、親からは教わることのなかったことを学ぶこともあるし、常々親から言われていたことを、他人から言われることで初めて理解できることもあるというのだ。

## 第4章 問題意識

この章では第1章、第2章の現状分析と第3章の先行研究を行った結果判明した、今までのフリーター・ニート政策の限界を指摘する。それは既存のフリーター・ニートの雇用が進んでいないという問題点である。

第1節で問題点を詳しく説明し、第2節では、企業が既存のフリーター・ニートに採用機会を与えない理由が現代社会の構造にあることを指摘する。そして、第3節でこの状況を打破する新たな視点として起業によるフリーター・ニート救出を提案する。

### 第1節 現行の政策の問題点

これまで述べてきたフリーター・ニートの増加要因、現行の対策、問題解決方法の先行研究を考慮し浮かんでくる問題点は、大きく分けて二つある。

第一に、現行の政策はフリーター・ニートにならないための予防策に重点が置かれているということである。一見、現行のフリーター・ニート対策は認知度の向上などの改善策を続けていけば、かなりの成果を上げることができそうである。しかしそれは、多くが専修学校や高校や大学の新卒者つまりニート・フリーター予備軍に限った成果なのである。企業の中途採用枠は狭く、いったんフリーター・ニートになってしまうと、専門的能力を身につけていない彼らが正社員として企業に就職するのは極めて困難である。したがって、現状では現行の政策が今いるフリーター・ニートではなく、フリーター・ニートになる前の段階の若者に対してのフリーター・ニート予防策となってしまっている。また、ジョブカフェや若者自立塾などの具体的政策に多大な予算を割いているにもかかわらず、フリーター・ニート総数から見ればその成果は極小さなものに留まっており、今いるフリーター・ニートを減らすための政策としては不備な点がみられる。フリーター・ニートになるのを未然に防ぐ政策は無論必要であるが、実際に今いるフリーター・ニートを救うことができなければ、260万人以上いると言われるニート・フリーター問題を解決したことにはならない。

労働政策研究・研修機構の先行研究を具体化した政府の諸政策が始動し始めたことにより、新たなフリーター・ニートは確実に減っていくだろう。しかし、仕事に対する価値観と職業形態の変化、就職氷河期に直面し、働くということや職業についての知識・情報が乏しい中で就業相談もあまり受けられなかった世代にも、有効な政策が必要である。

第二に、現行の政策ではあらかじめ決められた政策プログラムを利用することしかできず、プログラムを提供する事業団体と利用する側の若者との間にミスマッチが生じる点である。若者自立塾では、自分のやりたいことができないという現実、日本版デュアルシステムでは訓練生と企業のミスマッチなどがある。現行の政策は多様性に向け、政策が意図した方向に現実が進んでいないことがわかる。

## 第2節 雇用促進政策の問題点

フリーター・ニートである人たちへの支援政策としては、橘木の先行研究にあるような企業への雇用促進政策が一般的である。

しかし、新卒でない者にはそもそも採用機会がほとんど設けられていなく、今後設けられる見込みも低い。中途採用は、主に転職者を対象としていてフリーター・ニートは書類審査で門前払いされている。これは事実である。合同企業説明会を利用して大手企業の人事の方を対象に聞き取り調査をしたところ、「それぞれの個性を大切にしています」とアピールする会社、個性が求められると踏んでいたTV会社、転職関連企業でさえ、専門能力を持っている転職者以外には中途採用機会を設けていなかった。

これはなぜだろうか。現在の景気回復はコストをできるだけ削減し徹底して効率化を進めた結果だとよく言われる。過酷なグローバル競争に勝ち、生き残るために企業は効率化、つまり賃金あたりの成果を他社より上げようと、限らないイタチごっこを続けている。また今の消費飽和の時代ではいい物を作るだけでは売れず、いかに売ることが問題となる。この今の社会で企業にとって一番重要なのは人間の「成果を上げる力」である。転職者の力は以前の会社での成果からこれを推し量ることができる。しかし、フリーター・ニートには、それが無い場合がほとんどで中途採用市場には入れない。残るのは新卒採用市場である。しかし、新しく企業の方向を築いていった経験や専門技術がない人の中から、大きな「成果を上げる力」をつけて未来の会社を担う人材を採れるかどうかは、企業にとって大きな賭けである。したがって、できるだけリスクが少ない母集団から採る。フリーター・ニートはリスクの大きな集団とみなされてしまう。また、年齢が高ければ、研修やOJTなど多くの時間を投資して「成果を上げる力」を育てても会社に貢献する時間が短くなることや、同期と年齢のギャップが開いてしまうことも、企業が募集者を新卒に限る理由となっている。

今の日本は、フリーター・ニートが企業の求める人材になろうと一生懸命努力しても報われない社会構造になっているのである。そこで、若者を企業に当てはめるのではなく、新しい視点でフリーター・ニート問題を解決する方法が必要であると私たちは考えた。

## 第3節 新たな視点

その視点とは、起業による解決である。起業とは「雇われずに自ら働く」ということである。なぜ、起業がいいのか。起業のメリットを以下に挙げる。

- ・ 現行の政策の限界に縛られず、自分の好きなことができる。
- ・ 自主性を養うことができ、社会に出たときに役立つ。
- ・ 実際に社会に触れ、実社会の中で訓練ができる。
- ・ 起業が成功したときの達成感が今後のキャリアにつながる。
- ・ 起業した経験や実績を得られることで将来の可能性が広がる。

以上の理由から、1節、2節で挙げた問題意識を解消することができると考え、私たちは起業によるフリーター・ニート支援策を提案する。

## 第5章 起業と高齢者の現状分析

本章では、起業・高齢者の現状分析を行い、若者だけの起業は困難であり、高齢者との共同起業がよいということを示唆する。まず、起業についての現状分析を行い、起業に必要な能力を考えた。その結果、フリーター・ニートのみによる起業は困難であることが判明した。フリーター・ニートには起業をサポートしてくれる指南役が必要である。その適役は高齢者であった。高齢者の現状分析より、高齢者が今後増えていくこと、起業に必要なものを持ち合わせていることがわかった。これらのことから、若者と高齢者の共同起業がよいという結論に至った。

### 第1節 起業の現状

中小企業庁「中小企業調査」(図5-1)によると日本の開業率は90年代以降4%前後を横ばいに推移している。この数字は高いと言えるものではない。世界各国と比べると低い水準にある。政府はそれを引き上げるために、80年度後半から起業支援に力を入れている。新規開業事業を増やすことで新たな競争や革新、雇用口拡大がおこる。政府はそのことを期待しており、起業に対しては積極的である。政府の支援の充実に加え、近年はインターネットの普及により、資金や在庫を多く持たなくても起業可能な情報系の職種も出てきており、起業しやすい環境といえよう。

次に年齢別の起業数も見てみよう。図5-2では創業者数の推移と年齢別構成人口割合を示している。ここでは、若者(15歳~39歳)が約50%を占めている。年齢別にみると、30歳~39歳の起業が全年齢の中で一番多い。加えて、半年後の業績も黒字の割合が唯一半数を超えるといわれている<sup>1</sup>。それに関わってか20代、30代は開業後に「非常に満足している」と回答する割合がもっとも高い。若者の起業は、事業として採算がとれ、精神的にも充実した生活を送ることができると推測できる。

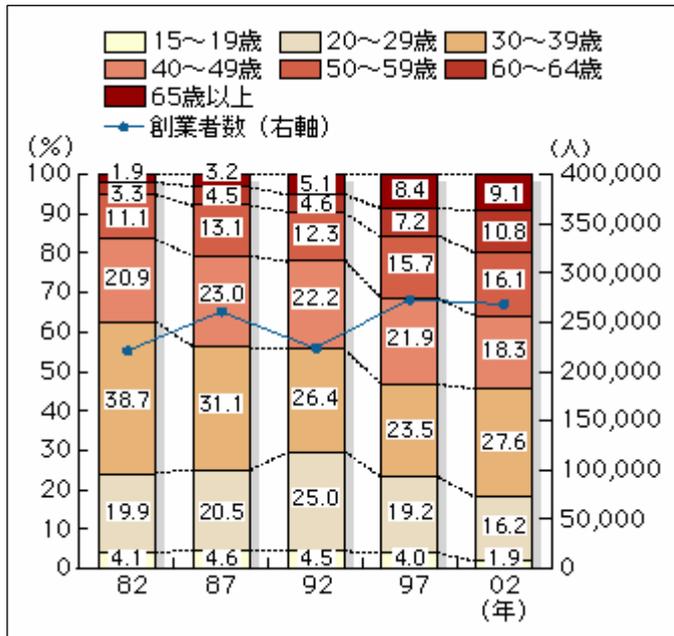
図5-1 『開業率の推移』

出所：中小企業庁  
『2006年版中小企業白書』



<sup>1</sup>小本恵照(2006)より。

図5-2 『創業者の年齢別推移』



出所：中小企業庁『2006年版中小企業白書』

このように、若者は起業の可能性を多分に秘めていることが分かった。次に、起業の具体例をみて起業に必要なスキルは何なのかを探ると、以下の要素が必要であることがわかった<sup>1</sup>。

- 市場の動向に敏感になること
- 自ら行動を起こすこと
- 努力をおしまないこと
- 多額の借金はしないこと

以上の4つの能力・技術を兼ね備えることが、起業に向かうための基礎となってくる。果たして、フリーター・ニートがこれらを持ち合わせているだろうか。あいにくフリーター・ニートはこのような要素を持ち合わせているとは考えにくい。ここで思い出していただきたいのは、フリーター・ニートの起業の目的は「雇われずに自ら働く」ことである。それが第一なのだ。起業という言葉には、上場するまでに成長させる、事業を拡大させる、というイメージが浮かびがちだが、そんなことは、二の次に考えればいいことだと思っている。そのためには、フリーター・ニートに足りない部分を補い、資金繰りや運営をサポートしてくれる経験者が必要である。そのために注目したのが高齢者層である。

## 第2節 高齢者の現状

「高齢期」といっても、それは何歳からと明確に区切られた年齢から始まるわけではない<sup>2</sup>。むしろ、健康などの身体面の変化、職業生活における変化家庭における変化などがありまって、緩やかに移行していくのであろう（内閣府『平成18年版国民生活白書』）。ここで私たちは、若者と高齢者による起業を目指しているのだから、仕事を定年退職したものの、肉体

<sup>1</sup> 松田綾子（2006）より。

<sup>2</sup> WHO（世界保健機関）の定義では、65歳以上を高齢者としている。

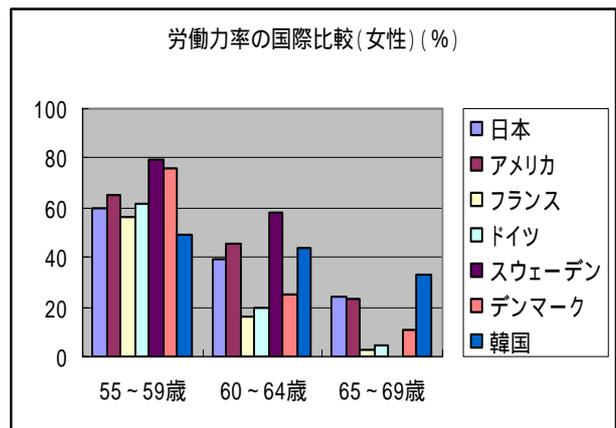
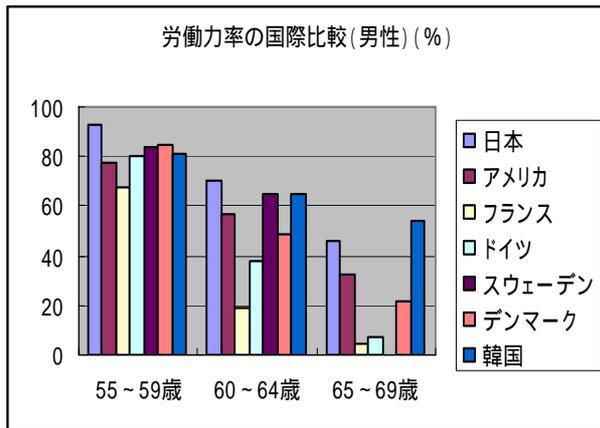
的にも精神的にもまだまだ働くことが可能で、働く意欲も高いと思われる 60 代の人々を中心に分析する。

日本の総人口 12 億 7 千万人に対し、個人差はあるもののまだまだ元気に働けるという 60 代（60～69 歳）の人口は 1 千 6 百万人になる。これは総人口の約 13% である。（総務省統計局平成 17 年国勢調査より算出）この推計は平成 17 年時のものであるので、団塊の世代の引退が目の前で控えており、今後、総人口に占める 60 代の人口の割合が増えることは明白である。企業では、引退後の第 2 の人生をターゲットとする商品開発が促進されるなど、引退後の人々はどのように生活すればよいかのことが社会全体の課題となっている。

私たちはこの論文で、若者と高齢者による共同起業を提案する。そのためにまず、日本の高齢者は就労意識が高いということをつきとめた。しかし、そこには高齢者の再就職はうまくいってないという現実があった。高齢者は長い時間の中で培ってきた専門技術や知識、人間関係など、これからの社会に必要なものを持ち合わせている。さらに、時間や金銭に余裕があること、社会に貢献したいという意識があるということから、高齢者は起業に向いていると考えた。今日でも高齢者の起業は注目されつつある。起業の件数が年々増加し、支援も充実している。そこで私たちは、高齢者とフリーター・ニートが共に起業するのがよいという考えに至った。以下ではこれらのことを詳しく見ていく。

図 5 - 3「男性高齢者の労働力率の国際比較」

図 5 - 4「女性高齢者の労働力率の国際比較」



出所：内閣府『平成 18 年版国民生活白書』より作成<sup>1</sup>（図 5 - 3,4 共に）

まず、高齢者の就労意識について見ていく。図 5 - 3、4 は「男女それぞれの高齢者の労働力率の国際比較」を示したものだ。労働力率とは、生産年齢人口に占める労働力の比率のことである。この図を見てみると、男女共に労働力率は国際的に見ても高水準にあることが分かる。男性は、65～69 歳の労働力率で韓国にやや劣るものの、60～64 歳では 70.7% と非常に高くなっている。55 歳以上の労働力率は世界トップと言える。女性は、世界トップとは言えないものの、55 歳以上では世界屈指の高水準である。また、近年医療の発達が進まじく、日本人の平均寿命は延びており<sup>2</sup>、定年後も働くことは可能である（もちろん、個人差はある）。このように日本の高齢者、特に定年直後の高齢者の就労意識は極めて高く、

<sup>1</sup> 内閣府が ILO LABORSTA のホームページ <http://laborsta.ilo.org/> より作成。

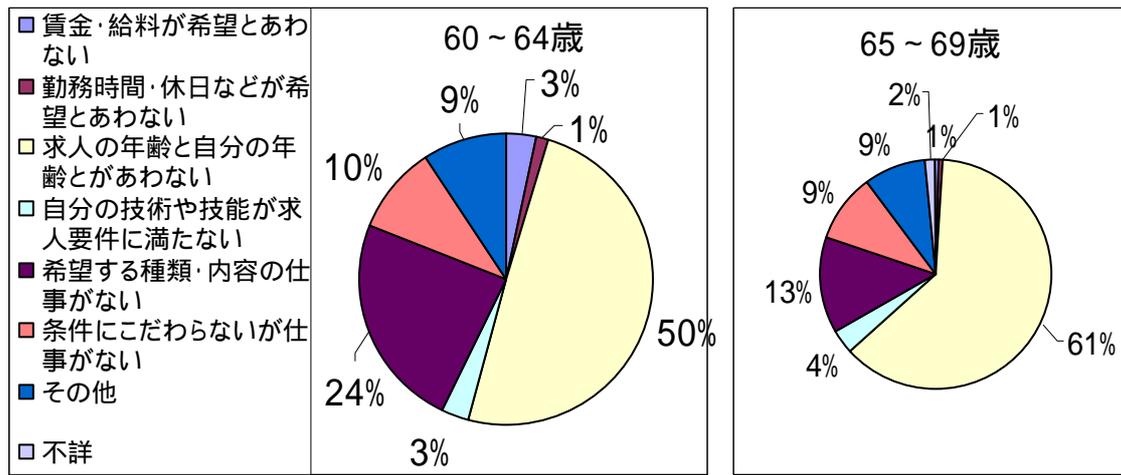
スウェーデンの 65～69 歳についてはデータなし。

<sup>2</sup> 内閣府『平成 18 年版 国民生活白書』より。

健康面での心配も大きくない。したがって、肉体的にも精神的にもまだまだ働けるという意識があるのなら、その能力や知識を活かして働ける環境をつくるべきである。

しかし、現実では高齢者は働きたくても働けないのである。なぜ、働く力があるのに働けないのだろうか。それには高齢者側の問題と企業側の問題がある。まずは、高齢者側の問題を見てみる。図5-5は「年齢別、仕事に就けない理由別完全失業者の割合」を表したものだ。この図から年齢が就職のネックになっていることが分かる。就職したい半分以上の高齢者が、年齢が原因で就職できていない。いくら働きたくても求人者の年齢に合わなければ雇い入れてもらうことはできない。また、希望する種類の職種がないという理由も多いことから、高齢者のやりたいことや持っている技術が多岐にわたっていることが推測できる。次に、企業の高齢者雇用に対する意識を見てみたい。今後団塊の世代が定年を迎え、ますます60歳以上の求職者が増えると考えられる。しかし、企業の高齢者に対する需要は増えていない。表5-1を見ると、今後高齢者の雇用を増やす予定がある企業は1割程度で、増やす予定はないという企業を下回る。このように、高齢者側、企業側それぞれの問題から、60歳以上の人々が就職するのは困難である。就職は困難であるが、長年にわたって培った技術、知識をそのままにしておくのは社会全体にとっても大きな損失である。そこで、高齢者の特徴を活かして起業しようというのが私たちの考えである。

図 5 - 5 「年齢別、仕事に就けない理由別完全失業者の割合」<sup>1</sup>



出所：内閣府『平成18年版国民生活白書』より作成

表 5 - 1 「60歳以上の労働者の雇用予定」<sup>2</sup>

増やす予定である	増やす予定はない	未定である
10.9%	36.0%	51.1%

出所：内閣府『平成18年版国民生活白書』より作成

1 内閣府が総務省「労働力調査(2004年)」より作成。  
求職者に「仕事に就けないのはどうしてですか。主な理由ひとつご記入ください。」と尋ねた問いに対して解答した人の割合。  
男性のみ。

2 厚生労働省「高年齢就業実態調査」より作成。  
「貴事業所では、今後2年間の間に中途採用、定年延長、再雇用、勤務延長により、60歳以上の労働者の雇用を従来より増やす予定がありますか。」と尋ねた問いに対しての事業所の回答の割合。  
事業所数計には60歳以上の今後雇用予定不詳を含むことから、内訳を合計しても100%にはならない。  
調査対象は日本標準産業分類に基づく、14大産業に属する常用労働者を5人以上雇用する民事事業所。

簡単に起業すれば良いと言うが、起業はもちろん難しい。しかし、高齢者には起業に必要な要素を兼ね備えているということが分かった。

働きたいという意欲

時間のゆとり

退職金や年金、また、自分のためだけに使っていいという金銭面のゆとり<sup>1</sup>

現役時代に培った専門技術、専門知識

豊富な人間関係

高齢者の起業は稼ぐことを目的としていない<sup>1</sup> (= 失敗時のリスクが少ない)

社会貢献、地域貢献の意識が高い<sup>1</sup> (= 若者との共同起業にも積極的)

起業に対する支援が充実している<sup>2</sup>

このように、高齢者には起業への強みがある。実際に高齢者による起業は増加傾向にあり、全年齢層の約3割が50歳以上の起業である(内閣府『平成18年版国民生活白書』p142、第3-2-22(2)より算出)。また、若者と共に起業することで、高齢者に足りないもの(労働力や発想など)を補うことができる。逆に若者も、高齢者から仕事をする上での基本的なことから専門知識や技術まで、あらゆることを学ぶことができる。若者と高齢者の長所を融合して起業すればそれぞれにメリットがあり、事業成功の可能性も高まる。また、世代を超えたコミュニケーションの創出により世代間の壁を打破する、日本の直面する高齢者問題の解決の一手となることから、社会の活性化にもつながるだろう。

したがって、私たちは高齢者とフリーター・ニートが共同で起業すればよいと考える。フリーター・ニートと高齢者が共に起業するわけだから、人間関係や資金、役割分担など様々な問題が考えられるが(この問題については第6章2節で検討する)、起業は十分に成功する可能性があると考えられる。

<sup>1</sup> 内閣府『平成18年版 国民生活白書』より。

<sup>2</sup> 河合和(2004)より。

## 第6章 政策提言

本章では、これまでの章で述べてきたこと全てを踏まえた上で、本論文のメインである政策提言をしていく。まずは「若者と高齢者が協力し合い、共同起業をする」という政策の概要を述べる。次に、その起業のモデルを分かりやすく図式化し、それぞれの段階についての補足を加えていく。そして最後に、本政策の実現可能性の裏づけを探り、また、今後に残された課題を挙げる。

### 第1節 政策の概要

#### 1 - 1 目的

私たちの政策提言における最大の目的は、フリーター・ニートを救出することである。ここで考えた方策は、若者と高齢者の共同起業である。なぜこの方法が良いのかというと、若者に足りないもの、高齢者に足りないものをそれぞれ補え、事業成功の可能性が高まる。若者が高齢者と共に興味のある分野で雇われずに働くことにより、働くことへの意欲、能力、知識、経験を向上させ、フリーター・ニートから脱却できる。若者と高齢者のコミュニケーションの創出により、世代間の隔たり解消につながる。高齢者の第二の人生の新たな一歩となる。このことから、私たちは若者と高齢者の共同起業を提言する。

#### 1 - 2 経緯

フリーター・ニートの増加要因と現行の政策についての現状分析、支援策についての先行研究を行った結果、現行の政策は予防策としての効果はあるが、今いるフリーター・ニートを減らすことはできていないということ、若者を企業に当てはめるためという視点だけではなく、自分の興味を通じて働くということを知るという新たな視点が必要だということも導いた。そこで私たちが考えたのが若者による起業である。しかし、起業についての現状分析を行った結果、若者だけでは起業は難しいということがわかった。そこで、起業に適した能力を有し、今後増えていくことが指摘されている高齢者を、若者と共に起業させるという結論に至った。

#### 1 - 3 起業の概要

私たちの考えたモデルは、高齢者と若者が共同で起業するという形態である。若者だけでは起業が難しいという点、高齢者は起業に適した能力を持っており、団塊の世代の定年により高齢者が急増するという点から、この発想に至った。若者の持つ活動力・発想と高齢者の

持つ経験と能力、それぞれの良いところを活かして事業を展開していく。この政策は、ジョブカフェと中小企業センターが共同で行う。その理由は2つある。1つ目は、既存の組織を使うことで新たにこの政策にかかるコストを小さくすることができる。2つ目は、ジョブカフェはフリーター・ニートについて、中小企業センターは起業についての専門機関であるという点。このことから、ジョブカフェと中小企業センターが共同してこの政策を実施するべきであると考ええる。

第5章で述べたように、高齢者の起業は生活をしていくために稼ぐということを目的としているわけではないので、若者には事業参加期間を設ける。この期間については専門家の決定を仰ぎたいが、我々としては、どの事業もある程度軌道に乗る期間で、生活費などの面で若者に多大な負担のかからない期間が理想である。その上で、若者にあまり負担をかけないために、事業案や資金については基本的に高齢者に依存する。若者は高齢者の示す案の中で、興味があるところで共に働く。よって、若者の事業への関与度は、高齢者やジョブカフェ、中小企業センターの判断による。可能な範囲で若者の関与度を高める事業案を作成する。若者と一緒に起業し、働いていくことを承諾した高齢者の事業案には、起業の際に補助金を付与する。開業資金の一部を国が負担するのである。補助金を付与することにより、事業案を充実させることが目的だ。事業案が充実すれば、若者の興味と高齢者の事業案がマッチする可能性が高まる。事業展開中は定期的に若者、高齢者のそれぞれがジョブカフェ、中小企業センターに報告書を提出し、進行状況を確認する。報告書を提出させることにより、事業がうまくいっているか、若者と高齢者の関係はうまくいっているかを確認し、必要に応じてジョブカフェと中小企業センターが助言や注意を与える。事業期間終了後、若者はフリーター・ニートから脱する道を探す。ジョブカフェを利用して正社員を目指すのもよい。事業がうまくいっているならそのまま事業を続けてもよい。ただし、期間終了後はジョブカフェ、中小企業センターのサポートはない。また、自ら起業をしてみるのもよい。この起業の中で得たものを活かしてフリーター・ニートを脱する次のステップへ進む。高齢者のその後は自由である。この期間を終え、若者の次のステップに進むサポートが終われば、ひとつの政策事業は終了である。

## 1 - 4 仮定

若者は、起業してみたい、働いてスキルアップしたいという意欲のあるフリーター・ニートなら誰でも参加可能。ただし、正当な理由なく事業途中で放棄するのは認められない。

高齢者は起業に興味があり、それを実践したいと考えている人。また、それが可能な人。若者とともに起業するので、収益を上げるというより、若者を救いたい、社会貢献したいという意識の方が強い人が望ましい。

資金や事業案など事業に関わる資金負担や枠組みは、基本的に高齢者に依存する。

高齢者、若者の双方において、人数規制はないものとする。

審査に通った事業案には補助金を付与する。

若者は事業参加期間を定められている。

報告書の提出は義務である。

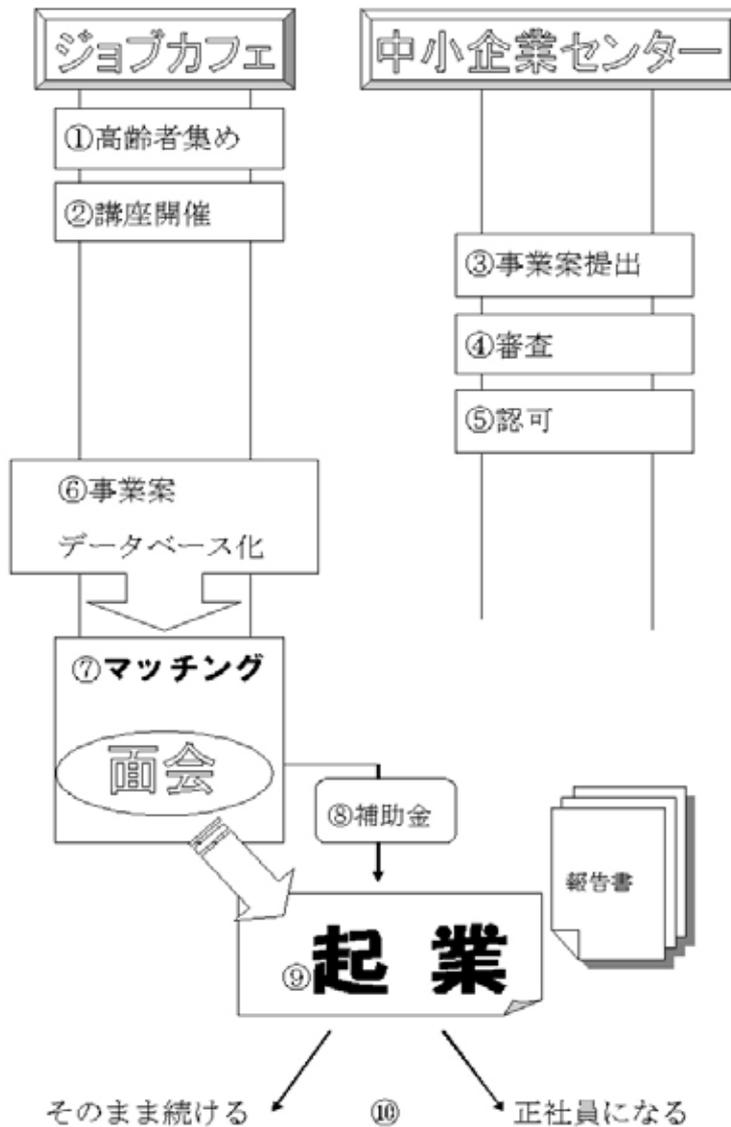
## 1 - 5 期待できる効果

若者は自分の興味のあることを通じて働くことによって、企業で与えられた仕事をするのではなく、自分で仕事を作り出すことによって、自分で働くことの楽しさ、大変さなど、働くということはどういうことかを新たな視点から知ることができるだろう。自分の興味ある分野で自ら創出した仕事をするので、途中で投げ出すことは少ないだろう。また、高齢者と

共に働くことによって得られるものも大きい。仕事を一通りしてきた経験・能力の豊富な大人と一緒に働くことで、若者はその経験や技術を大なり小なり吸収することができるだろう。これは、事業終了後の新たな一步を踏み出すときに大きな武器になる。このように、社会に出て一人で生きていくための考え方や能力、意欲を養うことによって、フリーター・ニートを救い出すことができるだろう。また、二次的に時間や能力を持て余す高齢者救出にもつながるだろう。仕事をする能力も意欲も十分にある高齢者が大勢いるということは、経済的に見てもマイナスであり、団塊の世代の定年がすぐそこまで迫っている我が国における急務の課題である。この政策は、フリーター・ニートを救うだけではなく、二次的に高齢者も救う側面を持つ。

## 第2節 起業モデル

私たちが考えた起業のモデルは下図のようになる。ここからは、このモデルについて詳しく解説していく。



## 高齢者集め

まず、起業に興味があり、若者とでも起業が可能な高齢者を集める。その方法は、広告や宣伝、ポスターを考えている。高齢者にとって地域活動やボランティア活動を行う際、情報不足や仲間の不在が大きなネックとなっている（内閣府『平成18年版国民生活白書』）。起業の際にもこの問題は同様に生じると推測できる。したがって、退職の前に起業という道を示すことが重要であると考えられる。そうすれば、退職準備時に仲間を集めたり、情報収集したりすることが可能になり、起業率が上昇すると考えられる。企業に広告やポスターを配布し、退職前に知らせてもらえるようにする。高齢者が集まらないことにはこの政策の成功はないので、はじめの高齢者集めには特に力を入れる。

## 講座

この政策に興味があり、参加希望のある高齢者にこの政策全体の枠組みや、フリーター・ニートと呼ばれる若者はどういう人たちであるのかについての講座を開講する。ここでの目的は、高齢者に政策の目的、この起業の概要を理解してもらうこと、フリーター・ニートについての知識を持ってもらうことである。この講座を受講することにより起業のイメージがつかめたら、事業案を具体化する。

講座はジョブカフェと中小企業センターが合同で行うこととする。フリーター・ニートについてはジョブカフェが、起業については中小企業センターが熟知していることから、新たに講師を雇う必要はない。場所は公共の施設を借りる。これによって、講座にかかる費用をできるだけ小さくし、講座は参加費無料にする。講座の参加費と参加人数の間には負の相関関係があり（日経BP社、2006）参加費がかかると途端に参加人数が減ることから、講座は無料で受講できるようにする。

## 事業案提出

高齢者は講座で聞いたことを踏まえ、事業案を作成し、中小企業センターに提出する。事業案は、事業成功可能性が高いこと、若者も十分に参加でき、技術や知識を学べるようにするという点に重きを置く。これらが達成できるのであれば、事業の種類は高齢者の自由である。

## 審査

中小企業センターに提出された事業案を、それが可能であるか、政策目的に沿っているかの点で審査する。審査に通らない事業案には、審査すると同時に、より良くするためのアドバイスを与える。若者についてはジョブカフェがアドバイスを与える。高齢者はアドバイスを受け再考し、事業案を成功可能性の高い、かつ、政策目的を達成できる強固なものとしていく。

## 認可

提出された事業案がOKであるなら、まず、中小企業センターがそのサインを出す。その後、事業案をジョブカフェに送る。

## 事業案のデータベース化

ジョブカフェで送られてきた事業案をデータベース化する。データベース化することにより、起業に興味のある若者が簡単に事業案を閲覧できるようにする。このデータベースは、事業案の種類が豊富であればあるほど良い。このデータベースを充実化させることにより、若者の興味とのマッチングの可能性が高まる。

## マッチング

事業案に興味を示し、実際にやりたいという若者と高齢者を引き合わせる。方法はジョブカフェの仲介による面会が考えられる。高齢者が事業案を考え、資金創出しているので、高齢者に何か希望するマッチング方法があれば、面会の他にそれを用いてもよい。このマッチングにおいて、高齢者は若者に事業案の具体的なイメージを伝える。若者も自分の興味や考え、学びたいことなどを高齢者に伝える。実際に起業する段階になって高齢者と若者に認識の相違がないように、時間をかけてじっくりとお互いの考えを理解するようにする。ジョブカフェの仲介者が、お互いが納得しているかどうかを見分ける。

## 補助金の付与

マッチングにより起業のメンバーが確定したら、補助金を付与する。その額は開業資金の何パーセントとあらかじめ決めておく。このパーセンテージは専門家の意見を聞き、決定する。

## 起業

ここからは高齢者が率先して事業を展開していく。ただし、月に一、二回程度の割合でジョブカフェ、中小企業センターに若者、高齢者がそれぞれ報告書を提出する。この報告書によって、事業がうまくいっているのか、若者と高齢者の関係はうまくいっているのかを確認する。この段階まで来たら、ジョブカフェと中小企業センターは報告書のチェックと事業に関する相談に対応することが仕事になる。また、事業続行不可能の判断をすれば、事業を打ち切ることができる。

## 参加期間終了後

若者の事業参加期間は決まっているので、事業終了後はジョブカフェと起業で培ったものを活かしてフリーター・ニートから脱却する。ジョブカフェを利用して正社員を目指してもよいし、もし起業した事業が拡大することがあれば、そのまま事業を続けてもよい。ただし、この先の事業展開にジョブカフェや中小企業センターのサポートはない。また、自ら事業を起こしてもよい。

高齢者はこの先は自由である。このまま事業を続けてもよいし、ここで終わりにしてもよい。

## 第3節 政策実現可能性

この節では第一節の政策を実施する上で考えられる問題点を挙げ、それらに対する答えを述べていき、政策可能性への裏づけ、根拠としたい。

### Q1 なぜ、ジョブカフェを利用するのか

第二章の現行政策で述べたように、ジョブカフェは全国各地に置かれている施設である。それだけに、地域密着の情報を得ているジョブカフェのノウハウを利用でき、また地方からわざわざ主要都市へ出てこなくても、ジョブカフェは地元で気軽に利用できるからである。地元で活動できれば、マッチングの際にも交通費が抑えられるし、実際に起業した際も住まいなど、これまでとさほど変わらない状況で行えることもジョブカフェを利用するメリットであろう。また既存の施設を利用することで、財政の面でも有利である。

### Q2 参加したい若者は居るのか

端的に述べると、一体どれほどの若者が興味を持ってくれるかはわからない。しかしこれまでの政策とは違い、私たちが提言する政策は柔軟性や多様性があり、なおかつ若者自身が、現実社会により近づいた状況に置かれるということで効果も期待できることから、多くの若者の興味をそそると考える。

### Q3 補助金の財源はどうするのか

やはり財源はどの政策でも重要な位置を占める問題であると思うが、この政策でも他の政策に変わらず、国や地方自治体の税金からの補助を想定している。やはり、フリーターやニートの問題はこれからの日本にとって大きな鍵を握っている。それだけに、彼らのためにある程度の税金を使うことは将来の日本のためにも有用なものと考ええる。また、企業からのスポンサーも期待したいところである。起業の際に退職者を募ることから、企業にこの政策を宣伝する必要があるのだが、この時に自社の退職者が将来の日本に貢献することを踏まえてスポンサーになってくれることを期待したい。また技術系の企業ならば、退職者がその技術を生かした起業を行うことも想定される。その際に後継者の育成にもつながる可能性もある。そのあたりを踏まえてもスポンサー代は無駄にならないと考える。

### Q4 もしも、起業が失敗したらどうするのか

基本的には起業は失敗が当たり前である。それゆえ、起業をした直後から失敗は付きまとうであろう。しかし、事業案の段階で、売り上げが少ない場合コストができるだけかからないように工夫しておき、事業実施後は成功に向けて試行錯誤していけるようにする。こうすることで、失敗が若者を大きく成長させる良い機会となり得る。もちろん起業が上手く行けばそれに越したことはないが、例え失敗して再建が困難になろうとも、起業したという積極的な姿勢やそこで得た経験は企業側へのアピールポイントになり得るであろう。だから起業が失敗しても、落ち込む必要はないと考え、精神的なサポートなどをきちんとして、若者がスムーズに次のステップへの道を進めるようにしたい。なお再建が不可能か否かの判断は、中小企業センターに最終判断を下してもらおうが現実的であろう。

**Q5 なぜ、サポートの期間を設ける必要があるのか**

前述のように起業とは失敗が当たり前であり、サポートがなければ難しい。しかし、あまりにも現実離れしたずさんな経営では血税を無駄にするだけである。そのようなことが起こらないようにするためにも期間を設ける。経営面、退職者と若者の精神面のサポートを含め、ジョブカフェと中小企業センターには軌道に乗るまでの一定期間だけでもサポートをしてもらうことを望む。

**Q6 起業後に就職の道は開かれるのか**

私たちの政策は、起業後に就職する道も想定しているのだが、この起業というのは就職の際に大いにアピールできることであると考えている。それゆえ就職の道は限りなく大きいであろう。やはり、私たちが提言する起業という政策は既存の政策とは異なり、より実社会に近づいた状況に若者を置くことができる。それだけに若者はこれまでとは一味も二味も違った大きな経験ができるであろう。そしてこの起業を通して学んだことをしっかりと整理し、自分の力として蓄えることができれば企業も高く評価してくれると考える。

**Q7 報告書を提出することのメリットは何か**

前述のように、ジョブカフェと中小企業センターに提出する報告書で、経営状況や人間関係の様子を確認できることは、もちろんメリットの一つである。しかし、報告書を書くということ自体、若者には大きなメリットがあると考えられる。それは携帯電話のメールが普及し、手紙という媒体に触れることが少なくなった現代において、若者が正式な文章を正しい書式で書くという行為自体が激減しているからである。そうした中で報告書をきちんとしたものに仕上げることで、正式な文章を書く能力を自然に身に付けられる。その能力は若者にとって一生の財産になり得るであろう。

**Q8 起業中の若者の生活費はどうするのか**

若者は一般的に経済的な蓄えも乏しく、なおかつ起業は軌道に乗るまで時間がかかると思われる。その際、彼らはどのようにして生活をしていくのか。案としては奨学金を国や地方自治体、一般企業などに求め、一定期間支給することや、他のアルバイトなどを兼任することが考えられる。

**Q9 政策の評価方法はどうか**

やはり政策を実施するにあたって、その効果を客観的な視点から評価することは不可欠な作業である。その評価の良し悪しで、政策を継続するか否かに大きく関わってくるからだ。現実的な政策評価方法は、どれだけ多くの若者が起業に成功したか、もしくは起業を経て正社員への道を開いたかの人数による評価方法である。しかし、人数による政策評価が政策の質を落とす現状があることから、人数だけに頼らない評価方法を考え出す必要がある。

**本政策の課題**

現時点で考えられる問題点及び答えは上記の通りである。しかし、それでもこの政策にはまだ課題もいくつか残っている。それらを挙げて本章の結びとする。

- 宣伝、広告の具体的な方法
- 起業後の若者の生活水準の維持・向上
- 「人数」だけの政策評価方法の是非
- 起業そのものの難しさ

これらを網羅した政策が完成すれば、私たちの目指すフリーター、ニートの削減策はより充実した政策になるであろう。

## おわりに

---

私たちは本稿で、フリーター・ニートと団塊の世代の高齢者が共同で起業するという方策によって、フリーター・ニートを救出することを提言した。なぜ、フリーター・ニートが高齢者との起業によって救われるのか。まず、フリーター・ニート、現行の政策についての現状分析、先行研究を行った。その結果、現行の政策は予防策としては効果があるが、今いるフリーター・ニートを減らすことはできていないという点、若者のやりたいことと政策のカリキュラムにミスマッチがあるという点、若者の能力を向上させなければならないという点、これらを新たな問題意識として注目した。この問題点を踏まえた上で私たちが考えるフリーター・ニート救出方法は、起業による救出である。そこで、起業についての現状分析を行った。そこから、若者だけの起業は困難であることがわかった。そこで思いついたのが、高齢者との共同起業である。高齢者は定年後も働くことへの意欲が高く、その能力も持ち合わせている。さらに、団塊の世代の定年により、今後高齢者が激増するのは必至である。なので、高齢者との共同起業は、二次的に高齢者問題を改善する手助けになる側面を有するのだ。その他にも、若者と高齢者の世代を超えたコミュニケーションの創出により、世代間の断絶という社会問題の解決につながる側面もある。これらの側面は、日本社会の活性化をもたらすであろう。

若者は高齢者との共同起業によって、働くことへの意欲・能力を向上させることができる。また、自分の興味のある分野でそれを学ぶことができる。したがって、若者と高齢者による共同起業は新たな問題意識を解決する方策であると考え、これをフリーター・ニート削減策として提言した。

しかし、第6章3節で述べたように、実現可能性を高めるためには、いくつかの課題が残る。事業成功した若者と失敗した若者との間に発生する差をいかに小さくするか、政策の評価方法はどうするのか、事業参加期間の若者の生活費はどうするのかなど、様々な課題がある。これらの課題を克服することが今後の研究課題であり、この成果がフリーター・ニートと団塊の世代における共同起業を現実の政策へと近づける。

# 参考文献

---

## 《先行論文》

- 労働政策研究・研修機構（2005）「若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—」『労働政策研究報告書』No.35
- 神奈川県自治総合研究センター（2006）「ニート・フリーター問題を考える」『自治体学研究』第92号
- 小本恵照（2006）「若年者の創業実態と起業家教育への期待」『ニッセイ基礎研 REPORT』2月号

## 《参考文献》

- 鹿嶋敬（2005）『雇用破壊 - 非正社員という生き方』岩波書店
- 橘木俊詔（2004）『脱フリーター社会』東洋経済新報社
- 山田昌弘（2004）『希望格差社会』筑摩書房
- 小杉礼子（2005）『フリーターとニート』勁草書房
- 小杉礼子（2003）『フリーターという生き方』勁草書房
- 玄田有文（2006）『希望学』中央公論新社
- 玄田有文（2005）『働く過剰』NTT出版
- 曲沼美恵（2004）『ニート - フリーターでもなく失業者でもなく - 』
- 稲泉連（2001）『僕らが働く理由、働かない理由、働けない理由』文藝春秋
- 玄田有文、曲沼美恵（2004）『ニート』幻冬舎
- 二神能基（2005）『希望のニート』東洋経済新聞社
- 横浜創業支援研究会編（2006）『起業に失敗しないための起業家読本 - ビジネスプランから会社設立・運営まで - 』同友館
- 藤井孝一（2004）『情報起業 - あらゆるビジネスに応用&発展可能な「小資本起業」ノウハウ - 』フォレスト出版
- 松田綾子（2006）『ローリスク・ハイリターン起業法』ダイヤモンド社
- 田村真理子（1995）『女性起業家たち』日本経済新聞社
- 河合和（2004）『定年後を楽しむ仕事の本』日本経済新聞社
- 本多信一（2004）『食べていくための自由業・自営業ガイド』岩波書店
- 法政大学大原社会問題研究所『2006年版日本労働年鑑（第76集）』
- 中小企業庁『中小企業白書2006年版』
- 中小企業リサーチセンター『2006年版新規開業白書』
- 内閣府『平成18年版青少年白書』
- 厚生労働省『平成18年版労働経済白書』
- 厚生労働省『平成17年版労働経済白書』

厚生労働省 『平成 18 年版労働経済の分析』  
内閣府 『平成 18 年版国民生活白書』  
内閣府 『平成 15 年版国民生活白書』

## 《データ出典》

内閣府 『平成 18 年版国民生活白書』  
内閣府 『青少年の就労に関する研究報告』  
厚生労働省 『平成 18 年版労働経済の分析』  
経済産業省 『ジョブカフェ事業の効果検証に関する調査』  
中小企業庁 『2006 年版中小企業白書』

- ・ ジョブカフェサポートセンター  
<http://www.jobcafe-sc.jp/siryoku.html> ( 閲覧日 : 2006.9.28 )
- ・ 就職アヴァンティホームページ  
[http://tenshoku.avantistaff.com/blog/archives/2006/09/post\\_55.html](http://tenshoku.avantistaff.com/blog/archives/2006/09/post_55.html)  
( 閲覧日 : 2006.10.5 )
- ・ 厚生労働省 日本版デュアルシステムホームページ  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/syokunou/dual/index.html>  
( 閲覧日 : 2006.9.25 )
- ・ 厚生労働省 『報道向表資料』  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/h0310-6.html>  
( 閲覧日 : 2006.11.2 )
- ・ さいたま県政ニュース ~ 2 0 0 7 年問題、フリーター・ニート問題にも有効! ~ 「日本版デュアルシステム」第 1 期生修了結果  
<http://prosv.pref.saitama.lg.jp/scripts/news/news.exe?mode=ref&yy=2005&mm=11&seq=214>  
( 閲覧日 : 2006.10.26 )
- ・ 厚生労働省 : 報道発表資料  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/h0310-6.html>  
( 閲覧日 : 2006.10.25 )
- ・ NPO 法人ニュースタート事務局ホームページ  
<http://www.new-start.jp.org/>  
( 閲覧日 : 2006.8.21 )
- ・ 脱ニート宣言・ニート フリーター ひきこもり対策  
<http://neet-exit.com/>  
( 閲覧日 : 2006.8.21 )