

産 政 研 フォーラム

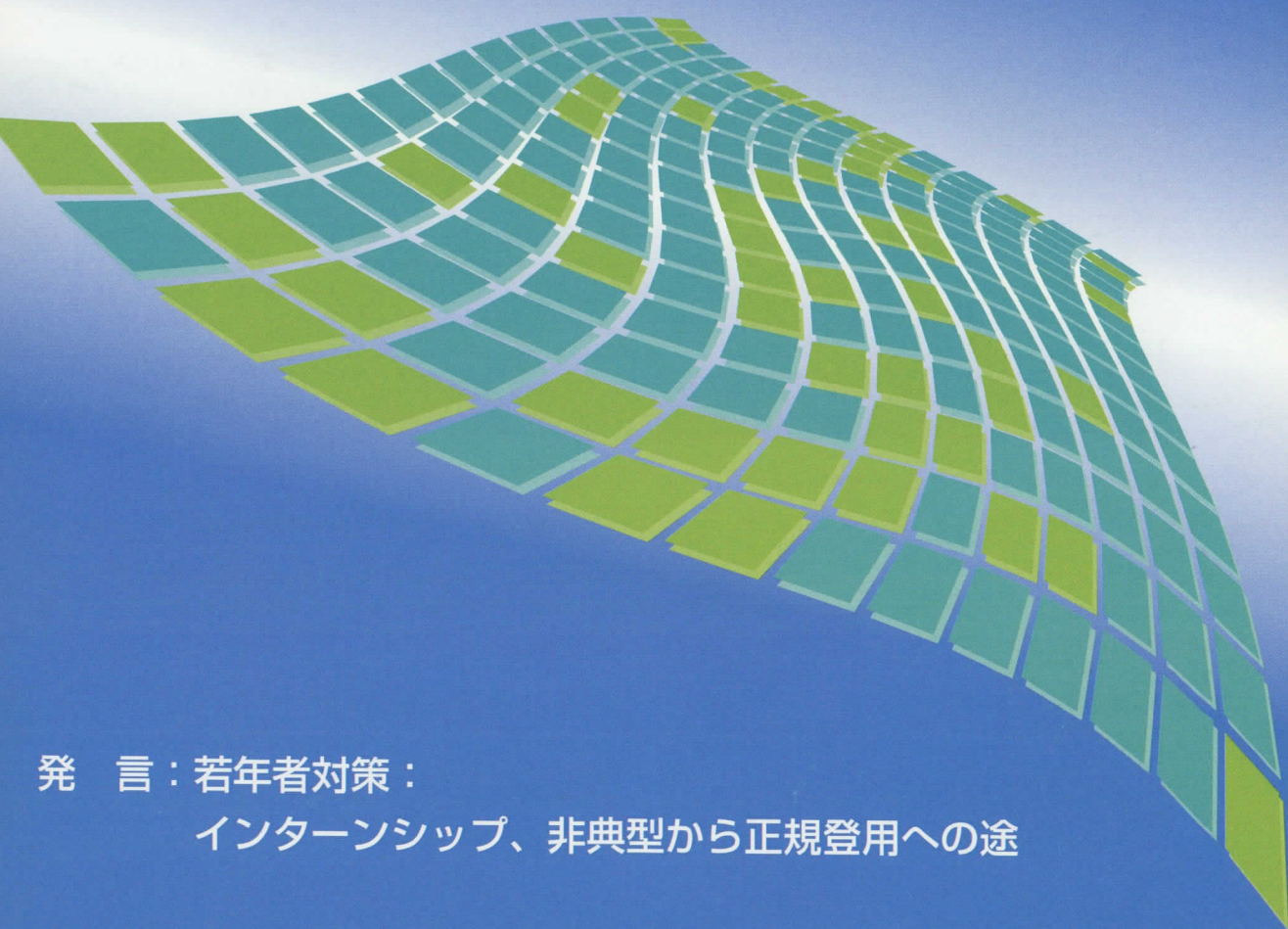
SUMMER, 2004

N o . 63

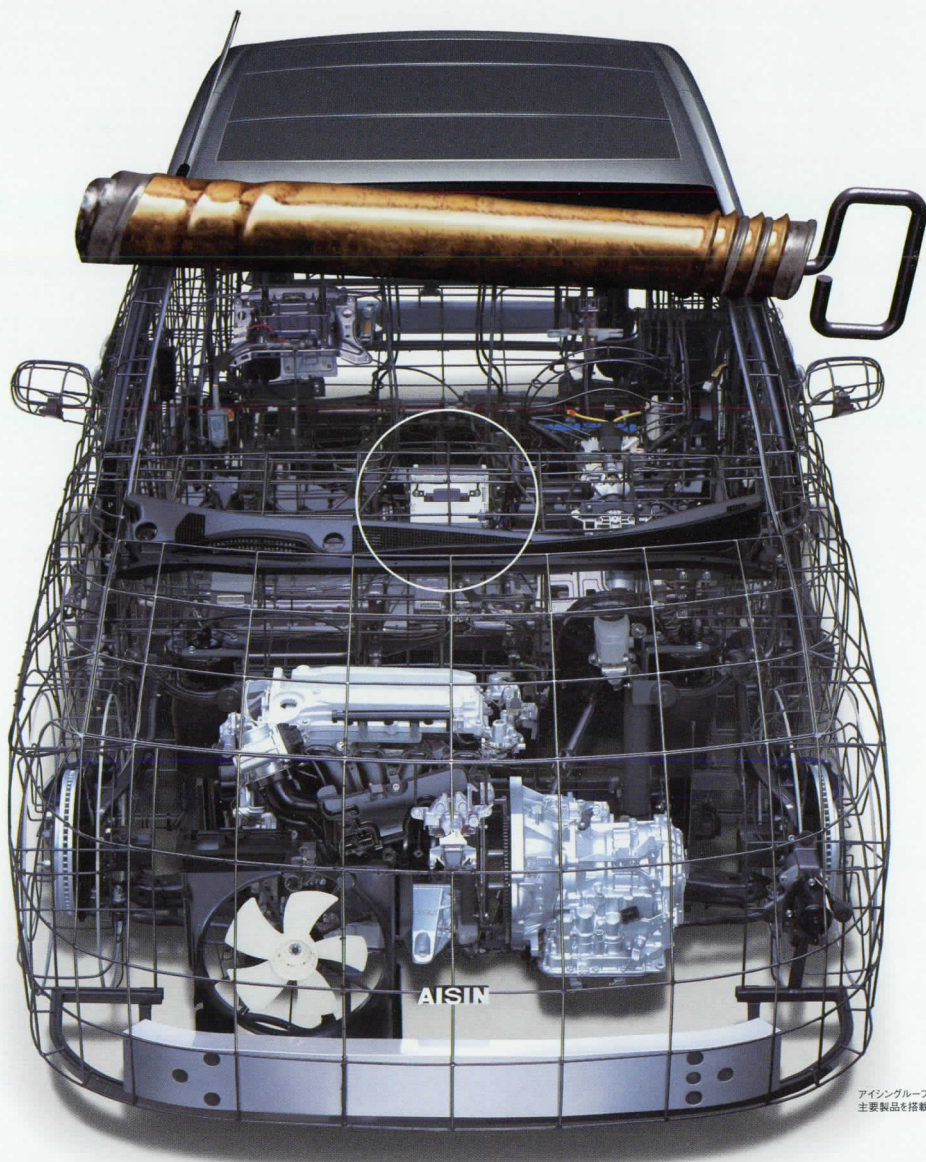
特集：フリーター

発 言：若年者対策：

インターンシップ、非典型から正規登用への途



見えないところから、
未来を見つめています。



アイシングループの
主要製品を搭載したデモカーです。

車庫入れをもっとラクにするために、
ITでステアリング操作を助けるシステムが生まれました。



インテリジェントパーキングアシスト
[トヨタ自動車(株)と共同開発]

運転をもっと安全に、便利にするためには、クルマ自体が
進化した力を持たなければ。そんな考えからアイシンでは、「車
両周辺監視システム」などITを応用した製品づくりを進め
てきました。この試みが大きく実を結んだのが、バックガイド
モニター技術と電動パワーステアリングを応用した、世界初
の後退駐車支援システム「インテリジェントパーキングアシ
スト」。ドライバーが安全確認とブレーキ操作による速度調整

を行えば、ステアリング操作をすることなく駐車目標位
置にクルマを導きます。目標位置の設定は、車両の後部
に搭載したカメラの映像をもとに簡単な操作で可能です。
初心者ドライバーの方や、車庫入れ・縦列駐車が苦手な
方にとって、うれしい技術がカタチになりました。運転を支
援することで安全性や便利さを高める、進化したクルマを
追求します。—— 技術が未来をリードする。アイシン。

AISIN

<http://www.aisin.co.jp/>

アイシン精機株式会社 〒448-8650 愛知県刈谷市朝日町2丁目1番地 TEL 0566-24-8441



巻頭言	まつりとふるさと	小田桐 勝巳 ……	2
発 言	若年者対策： インターンシップ，非典型から正規登用への途	村松 久良光 ……	4
特 集	フリーター フリーター現象の背景 若者のキャリア展望とフリーター フリーター市場との共生 求められるフリーター対策 若年者対策とその背景について	小杉 礼子 …… 上西 充子 …… 脇坂 明 …… 須賀 恭孝 …… 小澤 典明 ……	6 11 16 21 25
社会を見る眼	オリンピックの国別メダル予測	大竹 文雄 ……	39
時 事	出生率		42
自動車の新しい販売戦略	ティーエス キュービックカードのリニューアルについて		46
BOOK	堺屋 太一 著 「歴史の使い方」 赤池 学・金谷 年展 共著 「カタツムリが、おしえてくれる！」 自然のすごさに学ぶ、究極のモノづくり 挨拶教育研究会 著 「あいさつの教科書」		48
産政塾報告	「愛知のお国自慢・・・ あなたはなんだと思いますか？」 「浮上の予感！北海道・札幌」 「保父体験 ～時にはママの気持ちになって～」	倉沢 範行 …… 洲崎 浩一 …… 第15期E グループ ……	50 53 56
産政研だより			60



まつりとふるさと



中部産政研
理事長 小田桐 勝巳

今年5月8, 9, 10日の三日間、親戚の招きで一度は行ってみたいと思っていた信州長野の諏訪大社“御柱祭”に行ってきた。新聞やTVで見た事はあるが、その勇壮な祭りを是非“生”で見たいと思っていた。実際その“凄さ”に驚いただけではなく、いろいろと今の時代に感じさせるものがありました。

諏訪大社は諏訪市にある上社本宮、茅野市の上社前宮、下諏訪町の下社秋宮、下社春宮の4つのお社のことで、諏訪湖の南岸・北岸・東岸にそれぞれが建っています。これら4つの宮の四隅に合計16本の大きなモミの大木を建てるお祭りが“御柱祭”です。御柱祭は天下の奇祭と言われていますが、7年毎の開催、土、日を中心に約1ヶ月間のロングランであること、そして祭り期間中は家庭も地域も学校も祭り一色になるなどが特徴的なところと言われています。

7年毎に開催されるとは言いますが、その年だけが祭りではありません。祭りの関係者

はこの間、御柱をどの木にするかに始まって色々準備に余念がありません。御柱にする木を探す「見立て」は本番の2～3年前に始まり、木を伐採した後は小枝落しや皮はぎをして、棚木場で1年間を過ごす御柱もあるそうです。あたかも祭りを合言葉に7年のサイクルで町全体が動いているようです。

祭りの年の4月には急坂を下る「木落し」と川を越える「川越し」が見せ場の『山出し』があります。5月には「御柱」に綱をかけて大勢の人で引っ張って街中を練り歩く『里曳き』を行い、最後にそれぞれのお宮で御柱を建てる『建御柱』で、2ヶ月間にわたるお祭りのクライマックスを迎えます。何しろ、長さ20m、太さ3m、重さ10t以上のモミの木です。TVでは、その大きな木を落とす「木落し」の映像がよく流れますが、それは祭りのほんの一部で、2ヶ月間にわたって街じゅうで様々な形の祭りがあります。大名行列、騎馬行列、長持ち、花笠踊りなどの御柱行列に住民は参加します。祭りの最後にいい祭りが出来たと自慢出来るのを楽しみに皆が参加しており、街中が何か生き生きとして

いました。

私が行ったのは最後の「里曳き」（5月8, 9, 10日）でした。多くの人がそれぞれの街の御柱を引き、神社に引き入れて御柱を建てて終了するというものです。皆が祭りに参加し盛り上がるのは、何千人、何万人という人が家族総出でまた親類で御柱を網で引いていく時でした。木やりのすがすがしい歌声を合図に道中では、いたるところでもてなしを受け、ゆっくりゆっくりと進んで行く様は、単純ながら否応なくその気にさせてくれて、何か血が騒ぐ思いがしました。

6年間の空白があるので、街から他の地方に出た人も帰って来て、ファミリーや親戚の人も混じって大宴会が行われます。前日からの手作り料理でもてなしをする風情は、日本の昔ながらの祭りを思い出させてくれました。地元に残っていない人も7年後の祭りに参加するために帰省するのを楽しみに、それぞれの地で生活を送っているといいます。故郷のお祭りに参加するために有給休暇を取って来ている人が多くいました。同級生と会えるのを楽しみにして帰ってくるという人もいました。コミュニケーションの場を7年毎に再現させてくれる、いい場となっています。同窓会もこの時期によく開かれるとのことでした。

私も法被を着てロープを引いて参加しました。祭りに参加した人は延べで180万人とのこと。7年毎の祭りなので、次は参加できるかどうか分らないという気持ちがそうさせるのか、皆楽しそうに一生懸命に祭りの輪に加わっていました。他の地方に出ている人も地元に残っている人もしかり。小さい時から祭りに参加して伝統あるお祭りを受け継ぎ、

大人になって又、子供達に伝えて行く。こうして、子から親へ、親から子へ伝統行事が受け継がれていくのです。

また、7年毎の宴会を通じてファミリー（親戚）の「絆」を確認できる場でもありました。今の時代にもっとも大事な事ではないかと思います。さらに祭り関係者は日々の祭りが終わる迄、飲酒は禁止されており、お祭りと言っても酔い潰れている人は見かけませんでした。見事に統制されていました。

3日間でしたが、いい旅でした。何十年振りにいろんな人と会えましたし、今の時代、日本の良き伝統を肌で感じる事が出来ました。次の開催は2010との事。今から楽しみです。是非皆さんも参加してみても如何ですか。



若年者対策：

インターンシップ、 非典型から正規登用への途



南山大学総合政策学部
教授 村 松 久良光

若年者対策

6月18日に開かれた政府の「若者自立・挑戦戦略会議」では、今後、新たに講ずる施策の基本的方向の第1として、「学校段階からのキャリア教育の強化（ものづくり体験等）、専門的職業人の育成」を掲げ、第2に「フリーター・無業者に対する働く意欲の涵養、向上等」、第3に「成長分野を支える人材育成の推進」、第4に「企業内人材投資の促進」、第5に「誰でもいつでも能力向上を行う機会の提供」、最後に「国民各層が一体となって取り組む国民運動の推進」をするという方向に基づき、各府省がアクションプランを提出している。

第1に関しては、我々教育機関に勤める者にも責任の一端があり、私の勤める大学でも1年次生から「キャリア教育」への取り組みが始まっている。学校段階でのキャリア教育の一環として推奨されているのが、実際の職場での就業体験を行う「インターンシップ」である。たまたま、昨年度から我が大学におけるインターンシップ研修の責任者として関

わっており、そこでの経験から意見を述べてみたい。

インターンシップはコスト高

我が南山大学では、2003年度に142名の学生が「インターンシップ研修」に参加した。本学では、4月から6月にかけて、参加への心構えや、PCスキル、マナーの事前研修を10回ほど行い、その間に、受講生と受入先とのマッチングを、3名の専任の職員が連絡、調整を行う。夏期休暇中に約10日間の実地研修後に、受講生が体験報告を全員が行うという、かなりきちんとしたプログラムになっている。受講した学生は、本物の仕事を少し実地体験することによって、顧客へのマナーの大切さや、営業とはお客様との信頼関係を築くことなど、多くを学んできた。このような体験をしてきた学生は就職活動にも積極的に取り組んでいるようで、検証はしていないが、それなりの効果は出ているようだ。

今年度におけるインターンシップ研修の受講生数は153名と昨年度よりもさらに多くなっているが、実は、該当する3年次生全体

の1割にも満たない数である。この数でも、学生と受入先との仲介をして、受入先に迷惑をかけない程度に教育をして送り出すスタッフの手間は大変であり、おそらく、全科目の中で最もコストのかかっている科目ではないかと思われる。参加を希望する学生数はこの2、3倍ほどあるが、それを受け入れる先の開拓がむずかしい。受入先にとってみれば、受入先のPRや社会貢献という意味はあるが、直接的なメリットに乏しい。とくに受入部署にとってみれば、通常の仕事の枠を越えた余分の仕事であり、万一事故でもあれば大変な責任を負うという「割の合わない」仕事でしかないだろう。

学生が自分自身でインターネット等によって受入先を見つけ、大学側は若干のサポートはするが、学生の自己責任でもっと気楽に取り組めばよい、という考え方もあるし、実際にそうしている大学もあると聞く。しかし、事故があった時の対応を考えると、大学側の責任は逃れられないし、大学の評判を落とすことにもなりかねない。

インターンシップは、推奨するのは簡単であるが、送り出す側と受入先、そして学生本人にとっても大変なコストがかかることを忘れてはならない。

非典型雇用から正規雇用への途

2年前に、自動車産業の生産現場における非典型雇用の実態を調査する機会があった¹⁾。2002年夏の調査時点では、現業部門において臨時・期間従業員や請負契約者が急増していた。そのような非典型労働者の半数弱が30歳未満の男性若年層であり、日系ブラジル人な

どの外国人も2割前後を占めていた。圧倒的に若い層が多いことに驚いた。彼らは今から思えば、今回の特集で取り上げている「フリーター」に入るわけである。

一方、正規の現業職の採用を数年抑制してきたために、正規の若年層は薄くなっており、今後の技能の伝承に危機意識を持つ職場も多かった。非典型労働者の主要な問題点は、離職が多く雇用管理がむずかしいことで、いくら簡単な仕事といっても、導入教育は欠かせない。現場の監督職は、その対応に振り回されており、何とか、若い正規の従業員を増やしてほしいという声が悲鳴のように挙がっていた。

若い労働者なら、正規ではないが現場に大勢いる。その人たちの中から意欲ある若者を正規に登用すれば、問題は解決するはずである。実際、聞き取りした事例のなかには、期間従業員から正規従業員へ登用しており、それを励みに、熱心に働いている若者もいると聞いた。ただ、制度として期間従業員から正規従業員への登用制度を設けているところは75社中17社と意外に少なかった。「正規従業員には無理」という消極的な意見もアンケートに回答した人事担当者に多かった。

現場の監督者の中には、一緒に働いている非典型労働者を正規従業員に迎え入れる門をもう少し広げればもっといい人材が確保でき、定着するようになり、技能伝承も進んでいくという声もかなりあった。その後の上向きの景気状況下で、実際にはかなり正規登用が進んでいるのではないかと思われる。そのように事態は好転していることを期待したい。

〔筆者は中部産政研顧問〕

注1) 拙著「生産現場における多様性を活かす人事・労務政策」『産政研フォーラム』2003年秋号No.60を参照されたい。



フリーター現象の背景



労働政策研究・研修機構
副研究統括 小 杉 礼 子

増加するフリーターと若年無業

2002年にはフリーター数は209万人に達し、この10年で倍増している(厚生労働省、2003)。同時に失業者も増加し、15-34歳層で159万人にのぼる。さらに最近増えているのが、求職活動をしていない無業者である。統計上、働いていない者は、仕事を探している「失業者」と、仕事を探していない「非労働力」に分けられる。非労働力の大半は、学校に通っているか家庭で家事をしている者である。だが、最近ではそのどちらでもない若者が急激に増えて、約60数万人に達している。彼らは、イギリスで NEET(Not in Education, Employment or Training)と呼ばれるような、社会活動への参加意欲の乏しい層に当たるだろう。

若者で増えているのはフリーターばかりではない。仕事を探している失業者や仕事を探す行動もしていない無業の若者も増加している。これらは関連した変化である。本稿では、

こうした若者の就業状況の変化の背景となる要因をさぐることにする。

労働力需要の変化

背景として第1に考えられるのは、企業の採用行動である。90年代初めの景気後退以降、新規学卒者については厳選採用が続き、一方でアルバイト・パートをはじめとする非典型雇用での採用は活発化した。

産業界からは、すでに1990年代半ばに、新たな経営のあり方として、学卒採用という長期雇用を前提とした採用を限定的なものとし、正社員以外の雇用形態を拡大する方向が示されていた(日本経営者連盟1995)。労働力需要が非典型雇用に向かったのは、不況ゆえの選択というばかりでなく経営の基本的な考え方の変化が現れたものでもある。

同時に、若年労働力の位置づけも変わった。フリーターになる確率(フリーター率ⁱ)を属性別にとると、年齢が若いほど、また学歴

i 小杉編(2002)による。ここでのフリーターは、15-34歳で在学していず、女性は未婚の者のうち、①有業者では勤め先における呼称がアルバイト・パートである者、および、②無業者では、通学も家事もしていず、アルバイト・パートを希望している者。フリーター率は、上記定義のフリーター数/15-34歳で在学していず、女性は未婚の者のうち ①役員をのぞく雇用者+②無業で「主に仕事をしていきたい」者。

低いほど高く、またその傾向は新しい世代ほど強い。同様に、失業率もまた、若く、学歴の低い者ほど高い傾向が顕著になっている。ここからいえることは、若年失業者の増加とフリーターの増加とは同じ背景の下で起こっていることである。つまり、若くて学歴の低い者への正社員としての需要が低下していることが背景にある。実際、同じ新規学卒でも、高校生への求人はこの間8分の1にまで減少しているが、大学生への求人は3分の2までの減少に留まっている（リクルートワークス研究所2002）。

こうした若年労働力への需要の変化は、日本だけで起こっていることではない。若く、学歴の低い者の失業率の上昇は、1970年代後半以降、先進諸国の多くが経験しているところである。その背景には経済規模が国際的に拡大する中で、先進諸国ほど付加価値の高い産業にシフトし、同時に付加価値の高い労働への需要が高まるという構造的な要因がある。年齢が若く、また、学歴が低い者ほど、専門知識・スキル・経験が蓄積されていないために、就業機会が限られることになる。

日本ではこの変化が90年代まで現れず、国際的には、学校から職業への移行を円滑におこなう仕組みがあって、若者を失業させない国として評価されてきた。その仕組みというのが、新規学卒採用である。特に高校段階では、学校斡旋によって大量の生徒を一斉に、一括して就業へ移行させてきた。また、企業は、長期にわたる雇用を前提に、採用後は積極的な職業能力開発を行い、若者たちの能力と意欲を高めてきた。

その仕組みから抜け落ちる若者が増えていくのが今の状況である。日本企業の雇用慣行の変化を背景に、先進諸国にありがちな若者の就業機会の制約が前面に出てきたといっているだろう。

学卒時に長期の安定雇用を得られない者は、むしろ他の先進諸国のほうが多い。だから日本のフリーターは問題でないかといえば、それは違う。これまで、あるいは今でも一定範囲の若者には新規学卒採用が適用され、能力や意欲の形成が進んでいる。その一方で、いったんフリーターや無業になった者にとって、次の機会は貧弱である。最初に指摘した就職活動をしていない無業者を年齢別に見ると、19歳と23歳で特に多いⁱⁱ。学卒時点ですぐ就職できなかった者が、社会活動への参加にも躊躇する状態に陥っているのではないかと、私は思っている。

フリーター選択と学校紹介の仕組み

他方で、高校生や大学生が学校卒業時に就職活動を熱心にせずにフリーターや無業を選ぶ傾向があることも指摘されている。若者側の就業意欲の問題である。

首都圏の高校生を対象にした調査ⁱⁱⁱによれば、フリーターになる高校生の約半数は、当初は就職希望があった者で、需要低下の影響が明らかだが、残りの半数は、進路について考えてこなかったり、迷っていた生徒であった。高校の進路指導では、職業理解や自己理解、職業観の育成が目標とされてきたものの、実際には卒業時点での就職斡旋に特化する指導が中心であった。この指導を受け入れれば、

ii 小杉・堀（2003）は、国勢調査を用いた1歳ごとの非在学・非家事の非労働力率を論じている。

iii 日本労働研究機構（2000）。首都圏の高校3年生を対象にした質問紙調査。

高校生は自分のキャリアや職業的方向付けをまったく考えていなくとも就職できたのが90年代はじめまでの高校である。この高卒就職の仕組みは、卒業時点で失業させない優れた仕組みではあるが、高校生個人の職業的発達についてはなおざりな面があったことは否定できない。近年、求人環境が一変する中で、こうした指導の持つ弱点が「どういう仕事か自分に向いているのわからないから」という理由でフリーターを選ばせる要因になっているといえよう。

高校生がフリーターを選ぶ第2の動機は「他にやりたいことがあるから」で、このやりたいことはバンドやダンスなどが多い。この両者は「やりたいこと」にこだわる意識で、職業的自己実現を重視する価値観のあらわれだといえる。一方、多項目選択の形式の質問にすると回答傾向は異なり、「正社員より時間の自由がある」「とりあえず収入がほしい」が最も多くなる。この2つに回答した者は同時に「正社員より人間関係が気楽だ」「正社員より気軽に仕事が変われる」を選ぶ傾向があり、結局、ここからは「自由で気楽で気軽に収入を得たいから」フリーターという意識が浮かび上がる。

職業的自己実現を求める価値観は、豊かな社会になれば当然高まる価値観だろうが、一方の「自由で気楽」という選択は、社会の構成員としての役割・責任を回避する志向である。そもそも新規学卒就職・採用という日本社会の仕組みが果たしていた役割は、職業能力の形成や就業意欲の促進ばかりでなく、社会の構成員になる、すなわち、「社会人になる」という覚悟と転機を与えることでもあっ

た。学卒就職が当然のことではなくなった現状では、その覚悟や転機のほうから若者たちに迫ってくることはなくなった。若者たちを一人前の社会の構成員に育てるプロセスは、今、かなり危ういものになっているのではないか。

親や友人、社会関係

最近行ったヒアリング調査^{iv}では、家族や友人、あるいはより一般的な社会関係などが、フリーター・無業を選ぶ行動にどう関わるかを探った。この調査結果から、都市部と地方部の違い、高等教育卒業者と高卒以下の学歴者の違いなどが、家族関係や社会関係に密接に絡んだかたちで、フリーター・無業の選択の背景にあることが浮かびあがった。

まず、フリーター・無業になった若者の親子関係に注目すると、都市部の高卒以下の学歴の場合、典型的に見られたのは次のような状況である。まず、彼らは高校在学中からアルバイトをよくしており、自分のこずかいでは自分で稼ぐという自覚を持っていた。卒業後の仕事も本質的に高校時代のアルバイトと同じ位置づけである。さらに、アルバイト収入の一部を親に渡す行動を採っていた者が少なからずいた。親の家計は厳しい状態であることが多く、進学費用はまかなえない。また親の子供に対する態度は無関心と放任の傾向が強く、現状もお金さえ入れれば就業形態は何でも良いとみている。子どもは朝起きれないなどの基本的生活習慣のレベルで問題を抱える場合もあり、アルバイトも長続きしない。また、特にやりたいことはない者が多いが、そのことを悩んでもいない傾向があった。

iv 労働政策研究・研修機構（2004）。就業への移行が困難な若者を対象。

地方の場合は、高校への求人が激減していることの影響が大きく、成績や出席が良好な生徒でも就職できないでいる。地域経済の衰退は家計も直撃しており、就職できない場合に進学を選択をすることもできない。しかし、就業機会を得るために親元を離れる選択を迫られるほどの家計でもなく、また、地元の友達関係が子どもにとっては重要で、都市は遊びに行くところであってそれ以上の魅力は感じていない。

高卒者、高校中退者の場合、地元の友達の存在が非常に大きく、就職後に転勤を迫られたとき、友達と遊べなくなるという理由で退社を選ぶケースもあった。職場には絆を感じず、在学中からの少数の友達との関係に大きな価値をおく傾向があった。異世代との関係をほとんど持たないまま学校時代はすごしてきたが、正社員での職場には同世代は少ない。一方、アルバイトでの職場は若者が多く、「アルバイトは楽しい」という感想を持つケースも多い。

高等教育卒業者の場合は、大学進学が当たり前という環境で育ち、親は子どもの進路に関心が強く、教育成果に強い期待を持っていた。それゆえ、学校での失敗は子どもの進路選択に負の影響を大きく残す。また、「やりたいこと重視」の志向に親は理解・共感を示すことが多く、子供は全能感を高めて夢と現実のギャップの拡大に仕事に就く決心ができなかったり、「やりたいこと」がないことを悩んだりしている。

ヒアリング調査の対象は50人前後と多くはないが、家計の状況と親子関係、子どもの学歴との関係は密接であり、それぞれに違った構造があることが指摘できる。すなわち、それぞれに有効な対策は異なるということであ

る。

新たな移行の枠組みのデザインを

若者のフリーター・失業・無業の増加の背景にあるものを、労働力需要の変化、若者の意識と学卒就職の仕組み、家族や友人等の社会関係の側面から考えてきた。

若者の就業をめぐる困難な事態は、今、多くの認知するところになり、昨年には「若者自立・挑戦プラン」が立てられ、すでに具体的な政策として対応が始まっている。これらの対策の有効性を高めるためには、就業への移行が困難な若者のそれぞれの状況と背景にあるものを十分把握・理解する必要があるだろう。フリーターをひとくくりにした議論では、有効性は限られる。どういう若者が、どこで、どういう理由でといったプロセスを把握することが必要だろう。さらに、重点を置くべき対象は誰なのか。失業が長期化する、あるいは、フリーターから正社員に移行が難しいといった移行の困難度が高い者はどういう層なのか。そして、誰に対するどういう対策が効果をもたらすのか。対象者に受け入れられるのはどのようなアプローチなのか。教育や支援機関のあり方を具体的に論じるべきときだろう。

また、産業界のフリーター採用・育成・活用の実態、正社員登用やフリーターからの採用の実態と必要な諸条件、若年者の雇用管理の方向などを明らかにすることも重要である。こうした個人と教育、産業界の現実把握の上で、社会全体として学校から移行の経路をどうするのか、職業能力開発をどの段階で誰がどう行っていくのかという基本的なデザインを議論し再構築していかなければならない。

引用・参考文献

厚生労働省2003『労働経済白書』。

小杉礼子編著2002『自由の代償／フリーター—現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構。

小杉礼子・堀有喜衣2003「学校から職業への移行を支援する諸機関へのヒアリング調査結果—日本におけるNEET問題の所在と対応」JILディスカッションペーパーシリーズ。

日本経営者団体連盟1995『新時代の日本的経営』。

日本労働研究機構2000『進路決定をめぐる高校生の意識と行動—高卒フリーター増加の実態と背景』調査研究報告書No.138。

労働政策研究・研修機構2004『移行の危機にある若者の実像—無業・フリーターの若者へのインタビュー調査(中間報告)』労働政策研究報告書No.6

リクルートワークス研究所2003『大卒求人倍率調査』。

筆者紹介

小杉 礼子 (こすぎ れいこ)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 副統括研究員

1978年 雇用促進事業団職業研究所(現・労働政策研究・研修機構)入所

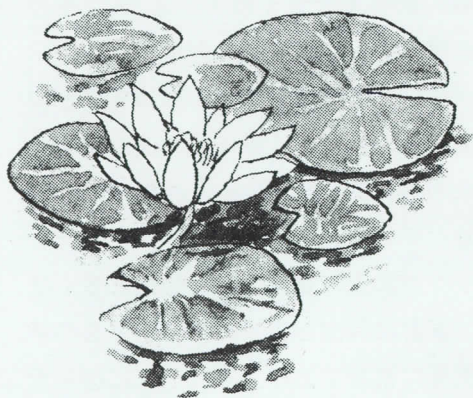
2003年より現職。

同機構で、主に「学校から職業への移行期」に関する調査研究を担当している。

【編著書】

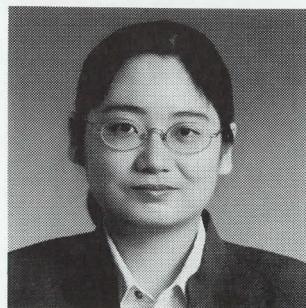
『自由の代償／フリーター—現代若者の就業意識と行動』(2002, 日本労働研究機構)

『フリーターという生き方』(2003, 勁草書房)。





若者のキャリア展望と フリーター



法政大学キャリアデザイン学部
助教授 上 西 充 子

1. 「やりたいこと」志向と「社会の中での自分の位置」の喪失

フリーターの問題を、本稿では若者一般にとってのキャリア展望の問題との関係でとらえてみたい。フリーターの問題と、今の若者が置かれている状況の問題は、別々のものではなく、濃淡はあっても連続性のあるものだと考えるからである。

フリーターの職業意識を特徴的に表すキーワードとして「やりたいこと」がある。「何やりたいかわからないのでフリーターでいるんだと思います」、「フリーターは悪いことじゃないと思いますよ。自分の夢にむかってやってるなり何なりすれば」、「フリーターか正社員かという、どっちでもいいですね。やりたいことにそぐえば」。ヒアリング結果（日本労働研究機構2000）にあらわれたこれらのフリーターの声は、現在の厳しい雇用情勢を知っている者にとっては、随分と見当違いで甘い判断にもとづいているように見えるだろう。

しかし、自分の将来の見通しがもてないこ

とが、今の自分の「やりたいこと」へのこだわりにつながっているのだとしたら？下村（2002）の考察によれば、「やりたいことをやる」というフリーターの価値観のある部分は、自分にとって可能な進路選択肢を弁別できなくなってしまったために、内的な志望や希望を過度に強調せざるを得ないことに起因しているという。下村が考察の手がかりとしているのは、高校卒業直前にフリーターを予定している者の場合、自分の「学業成績」に対する評価が悪く、「欠席日数」が多い、という調査結果である。進学も就職も難しいことが分かっているがゆえに、「やりたいこと」という自分の主観的な選択基準をきわめて重要なものと考えざるを得なくなるというのである。

そのような観点から考えると、彼らフリーターの「やりたいこと」が狭い興味関心の内で選り取られており、そこに他者との関係が希薄であることも理解できる。同じヒアリング結果から彼らの「やりたいこと」の中身を見ると、「喫茶店の修行というかを積んで、将来開きたい。・・・私も食器とかを提供し

たりして」「外国の文化というんですか、民族系のもの、そういうのがすごく興味があって、それに関連するようなお仕事とか、あったらいいなと思い始めた」「ちょっと化粧をするのが好きかな（ということでメイクの仕事に関心）」など、自分の興味関心を仕事につなげようとしているものの、その仕事が社会から求められているものなのか、その仕事を通じて他者とどうかわるのか、という視点が薄い。対照的なのは、同じくフリーターを経験しながら美容師をめざしている次の若者の言葉だ。

今は地道ですね。・・・今は、やった分、うまくなったり、やった分、わかるんで、それが楽しい。はじめは華やかな部分にあこがれてたんだけど、入って見たら、華やかな部分より、別に店で一生懸命、普通に、売れてなくてもお客さんに信頼されて、店の人に信頼されて、店の中だけでやってる人でも全然カッコいいかなって。今は思う。この学校に入ってから思うようになりました。あと、そんな華やかな分、そんな甘くないみたいな。将来は、そうですね。お店を持つ、30ぐらいにはお店をもちたいとか、そういうのはありますね。

彼はバンド活動をずっとやっていたために高卒後フリーターになったものの、挫折して美容師へと方向を転換し、美容専門学校に在学中の19歳。美容師として、社会の中での自分の位置を現実的に見通すことができている彼は、お客さんや店の人といった他者との関係の中にやりがいを見だし始めている。他方で、社会の中での自分の位置が決まらないフリーターは、自分の「やりたいこと」にこだわる……そういう構図が見えてくる。

2. 新卒就職者にとっても見通しにくい将来

ひるがえって、新卒就職者について見てみるとどうだろうか。リクルート（2003）は就職・採用活動をめぐって興味深い調査結果を示している。企業側が採用活動の際にアピールした項目（複数選択）では「責任のある仕事をまかせてもらえる」が68%と突出しているが、学生（4年制大学生）が就職先選びの際に選択基準としてあげた項目では「自分がやりたい仕事ができる」が77%と突出しているのである（「自分がやりたい仕事ができる」とアピールした企業は38%、「責任のある仕事をまかせてもらえる」を重視した学生は38%）。

企業の側からすれば、「責任のある仕事」をアピールすることによって、採用する学生の中長期的な育成を視野に入れていることを伝えたかったのかもしれない。また企業の側からみれば、各部門への最適な配置を行うためには学生の「やりたいこと」を尊重するわけにもいかないだろう。一方、学生の重視項目は「やりたい仕事」である。「責任のある仕事」を続けていく中で職業能力を開発していくという中長期的な展望に比べれば視野があまりに短期的な印象を受ける。

しかしそう決めつけてしまってよいのだろうか。同じ調査結果をみると、「雇用が安定している（失業の心配がない）」「給与・福利厚生など待遇がよい」をアピールした企業はそれぞれ15%と12%にすぎない。「仕事や研修を通じて専門的知識や技術が身に付く」をアピールした企業も35%にとどまっている。長期的な雇用や労働条件の保障はできない、

また、転職を余儀なくされた時にも、それまでの仕事を通じて専門的な知識や技術が身についているとも保障できない、しかし仕事の責任は重く、仕事の成果に応じて（社内では）正当に評価する、というのでは、学生に「長期的な視野を持て」とも言えないのではないか。

社会経済生産性本部他（2004）にも、会社に将来を託せないという若者の意識はあらわれている。新入社員（回答者の68%が大卒）が会社を選ぶとき、もっとも重視したのは「自分の能力、個性が生かせるから」であり、1971年度の19%から2004年度の32%へと大幅に上昇している。他方「会社の将来を考えて」という回答は1971年度には27%で最も重視されていたが、2004年度には10%と大幅に減少している。だからといって、彼らの職業意識が希薄になったというのではない。同じ調査で「若いうちは進んで苦労すべきだ」と考える者の割合は1971年度62%、2004年度61%と同水準であり、40%台前半の数値を示したバブル期よりも今の新入社員は「まじめ」なのである。しかしこれらの新入社員の35%は、進路を決めるにあたって「フリーターになってしまうかもしれない」と思ったとも回答しているのだ。きちんと新人研修を行う企業に入社できている彼らととても、フリーターになってしまう可能性とは無縁ではなかったのである。

3. 変化の時代に、若者の位置は

企業にとっても先行きが不透明な状況の中、多くの企業は正社員には高い資質を求めるようになってきており、正社員採用を絞り込む一方で、非正社員の活用を進めている。そし

て非正社員として活用されるのは、多くの場合、若年労働力である。15～24歳の非在学者のうち、パート・アルバイト・派遣社員・契約社員といった非正社員として働く者の（雇用者に占める）割合は、1990年と2003年で比べた場合、男性が7%から27%へ、女性が12%から37%へと、いずれも大幅に上昇している（総務省統計局1990および2003）。労働者派遣法の改正により派遣労働はさらに拡大することが考えられる。派遣業界では、新卒者向けの紹介予定派遣を就職・採用活動の新たな選択肢として売り込む動きも見られる。さらに営業職などでは、最初から正社員として採用するのではなく、当初は契約社員として雇用して働きぶりをみるという方針に変更する企業も増えているようだ。

非正社員として働く若者の多くは、契約更新をしないという形での雇用の打ち切りの可能性の中で、将来の見通せない、不安な気持ちで働かざるを得ない。仕事を通じて職業能力を向上させる可能性も限られている。またいったん非正社員としての就労を始めたのち、正社員としての就労を希望しても、その道筋も見えにくいのが現実である。フリーターであれば、労働政策研究・研修機構（2004）のヒアリング事例が示すように、狭い交友関係を超えた社会との繋がりが希薄になりやすく、求職活動への意欲も失ってしまう危険性がある。また「未経験者歓迎」の求人では正社員としての採用をねらおうとしても、連合総合生活開発研究所（2004）によれば、実際に採用された者の6割は正社員の転職者が占めており、非正社員として長く働いたあとで正社員の採用機会をねらうことは、困難であるのが実情だ。

そういう現状であるからこそ、若者には、目先の「やりたいこと」にばかりとらわれずに中長期的なキャリアを展望する力が求められるのであり、また企業もキャリア展望をもった人材を求めているのである。しかし当の若者の側は、独立志向に近い過剰なほどのキャリア展望をもっている者がいる一方で、多くの若者はキャリア展望がもてない閉塞感の中にいるようだ。

溝上（2004）が指摘しているように、かつての若者も就職前に職業意識をしっかりとっていたわけではない。彼らの多くは、社会規範に従って学校卒業後にともかく就職し、実際に働くことを通じて徐々に職業人としての自覚を形成していったのだろう。それに対し、現在の若者は、社会の中で自分たちが受け入れられる場を見いだしにくい中で、ある者は就職活動に踏み出すことさえできず、ある者は就職活動の失敗に深く傷つき、ある者は自分探しの深みに入り込んでしまっている（香山2004）。

エリクソン（1973）は青年期を、若者が自由な役割実験を通して社会の中での自分の適所（ニッチ）を見いだすための心理・社会的猶予期間だと位置づけていた。そしてその「適所」とは、社会の側からがっちりと決定されているものであるにもかかわらず、若者にとってはまさに自分のために用意されたものだと見える、とも述べている。今、多くの若者に用意されているものが、「適所」ではなく、取り替え可能な安価な労働力としてのポジションでしかないのだとしたら、彼らのモラトリウムが長引き、現実的な役割から遊離した「自分探し」に陥ってしまうことを、一方的に責めるわけにもいかないのではない

だろうか。

雇用が安定し、キャリアの展望がもて、自分が社会の中で必要とされていると感じることができたとき、人は初めて安心して自己の職業能力を高めようとするだろう。不安定な雇用とキャリア展望のもてない仕事の増加は、若者に危機感をあおっているようでありながら、かえって若者の職業意識を希薄化させるという悪循環を生んではないだろうか。フリーターである者も含めて、多くの若者はやりがいのある仕事を求めている。彼らを受け入れ、育成することの重要性が、いま改めて問われているのではないだろうか。

【参考文献】

- 日本労働研究機構（2000）『フリーターの意識と実態』調査研究報告書No136
- 下村英雄（2002）「フリーターの職業意識とその形成過程」（小杉礼子編『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構）
- リクルート（2003）『就職ジャーナル版 就職白書2003』
- 社会経済生産性本部・日本経済青年協議会（2004）『平成16年度新入社員「働くことの意識」調査報告書』
- 総務省統計局（1990）「平成2年2月労働力調査特別調査報告」
- 総務省統計局（2003）「労働力調査詳細結果（平成15年平均）」
- 労働政策研究・研修機構（2004）『移行の危機にある若者の実像』労働政策研究報告書No.6
- 連合総合生活開発研究所（2004）『若者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』
- 溝上慎一（2004）『現代大学生論』NHKブックス
- 香山リカ（2004）『就職がこわい』講談社
- エリク・H・エリクソン（小此木敬吾訳編）（1973）『自我同一性 アイデンティティとライフサイクル』誠信書房

筆者紹介

上西 充子（うえにし みつこ）

法政大学キャリアデザイン学部 助教授

1995年 東京大学経済学研究科博士課程単位終了

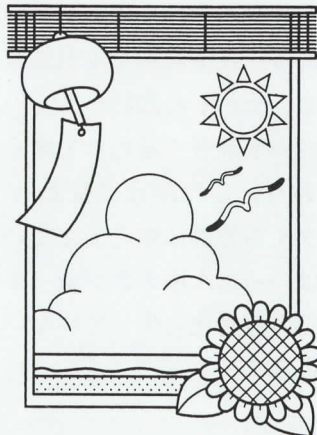
1995年 日本労働研究機構（現 労働政策研究・研修機構）研究員（職業能力開発研究担当）

2003年 法政大学キャリアデザイン学部専任講師

2004年 “ 助教授

【主な著書・論文】

- 小杉礼子編『自由の代償／フリーター』（共著：日本労働研究機構2002年）
- 「フリーター問題に関する先行研究の整理と今後の課題」（『生涯学習とキャリアデザイン』Vol. 1：2003年度法政大学キャリアデザイン学会紀要2004年）
- 連合総合生活開発研究所『若者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』（共著：2004年）など。





フリーター市場との共生



学習院大学経済学部
教授 脇坂 明

何が変わって何が変わっていないのか

わが国だけでなく、米国・英国などでも、いわゆる「新しい働き方」「多様な働き方」に対する関心が強く、ジャーナリズムで取り上げられてきただけでなく、とくに英国では、かなり早くから多くの学術研究が蓄積されてきた。

それらを展望した論文によると (Nolan=Wood (2003)), 大きく変わっていく将来を楽観的にみる見方と悲観的にみる見方があるけれども、皮肉にも各種調査結果によると、事態はそれほど大きく変わっていないという現実がある。在宅勤務や多重就業が増えたといっても、それぞれ数パーセントで、8割近くは一つの事業所で雇われて働くという形をとっており、この割合は変わっていない。パートタイム労働は増えてきているが、自営業割合はいったん増えたが減ってきている。労働市場の流動化も生じていないし、長時間労働 (大陸ヨーロッパにくらべ) も変わっていない。

わが国の現状をみても、丁寧に統計を分析した平成15年労働経済白書によると、多様化 (正社員の多様化含む) は進んでいるが、ほ

とんど劇的とはいえないし、安定的なものが多い。ただ、大きく変わっている数値がある。いわゆる非正社員の劇的な増加である。それも、これまで割合が減少していた不況期に、減るどころか激増し、正社員が減少している。好況にむかっている現在でも、この傾向は変わりそうにない。この事実、やはり大きな変化が企業そして労働者におこっているに違いない。

どうして問題なのか

非正社員の増加は、中高年主婦層だけでなく、若年層にも生じている。新規卒者がパートタイムや非正社員で働く割合は水準だけからすれば、諸外国にくらべ高いものとはいえないかもしれないが、急上昇だということ、必ずしも若年層が希望、納得して就いている職ではないこと、が問題である。

いわゆるフリーターに対する評価は、さまざまである。自由な生き方、働き方を評価する意見もある。データをみてみよう。日本労働研究機構が2000年に行った「第2回勤労生活の関する調査」によると、フリーターを「自由で多様な働き方」だと思うものは、年齢計で35.7%、そう思わないものは36.9%で半々

である。年齢による差が大きく、20歳台では51.6%が肯定的なのに対し（否定は25.4%）、50-60歳台では3割になる。では若者の過半数がフリーターになりたいと思っているかという、そうでない。「生活を不安定にする働き方」であると思うものは、20歳台でも73.8%もいる。

生活だけの問題ではない。多くの若者が職業能力を磨くべき時期を無為に過ごし、意欲ある若者が能力を発揮するチャンスに恵まれないという状況が問題である。同じ調査で「職業能力に自信がある」とか「より高い職業能力を身につける必要がある」と考えるものは、当然かもしれないが、有職者と無職者で大きな差がある。仕事がなく、あっても職業能力向上に結びつかない仕事につき、向上意欲がそがれていく、といったシナリオは見過ごすことができない。つまり現状はキャリア（技能の蓄積）の展望の面で不確定なところが多く、将来の人材育成に支障をきたすかもしれない恐れがあるため、重要問題なのである。

若者の職業意識を高めるとともに（供給側の対策）、適切な就業機会を提供する（需要側の対策）ことにより、若者が未来を築く力をつけていく方向性を目指し、さまざまな対策を講じていかなければならない。

失業とフリーター上昇の背景

若年の失業率が急上昇し（2001年で15-19歳の失業率は男13.2%、女11.1%）、2001年の学校基本調査で、高卒直後の無業者が9.8%（13万人）、大卒直後の無業者が21.3%（14.6万人）もいる。仕事についていたとしても、いわゆる「フリーター」が増えており、厚生労働省の推計で、2002年209万人（男94万115）、国民生活白書では417万人（2001）と推計している。

なぜ、これほど増えたのであろうか。大きく供給側の変化と需要側の変化が考えられる。前者は、「パラサイト・シングル」という流行語に典型的にあらわれているように、親に寄生した「ぜいたく失業」、3年以内に自発的に離職する割合が高い、仕事につくといっても本格的な正社員の仕事を嫌うといった若者の価値観の変化に重きをおく見方である。

しかし長期的に価値観の変化を実証するのは難しい。いつの時代でも若者の職業意識の希薄さ、定着の悪さは嘆かれてきた。需要の変化、つまり企業の採用の変化があったに違いない。わが国でも研究の蓄積がかさねられ、「中高年による置き換え効果」つまり中高年比率が高い企業ほど若年者求人が少ないことが明らかにされている。つまり、全体として企業の従業員の年齢が高齢化しているので、全体としては若年求人が減る。それだけでなく、先行きの不透明感などから、企業全体の雇用戦略として、正社員雇用を削減している。不況にも関わらず非正社員が増加していることが、その表れで、若年者も非正社員としては採用するが、正社員としては人数を絞るといった企業行動が本格化してきた。

どういった施策をとればよいか

どういった施策をとればよいか結論をさきに言えば、若年者を非正社員（パート・アルバイト）志向にならないようにするのではなく、需要側では、非正社員のキャリアを意識した処遇、育成をすること（これが最重要と考える）、供給側では、正社員であれ非正社員であれ、いま少し職場に即した教育、イベントを普及させることにより、仕事の面白さと大変さに接する場をできるだけ多く提供することである。

新規学卒労働市場のミスマッチの問題に対する抜本的な施策は、学校における学習と企

業における就業訓練を一体的に実施する「デュアルシステム」がある。何といてもドイツの例が有名である。東京都においては、2004年4月から都立の専門高校で実施されている。埼玉県「ものづくり大学」もデュアルになっている。デュアルシステムのメリットを拡大するため、将来的には職種・業種を限定せず、広く展開を図るべきである。

若年雇用問題は広がりが大きく、教育問題とも直結する。職業意識や技能形成の向上の観点からは、やはりデュアル・システムの導入、普及がもっとも重要な施策である。しかしデュアル・システムの導入には大変な時間とコストがかかる。それを補う意味でインターンシップの普及も良いかもしれない。ただ現在のインターンシップの問題点は、期間が短いこと、それに関連して行う業務内容の貧弱さ、そして就職に直結しないことである。それよりも（あるいは、それと並行して）短時間正社員をみすえたトライアル雇用の普及が効果があり現実的であろう。これは単なる“フリーター”ではない。フルタイム正社員の雇用と直結しているからである。

フリーター（もちろん主婦パートも）が多いといわれるスーパーマーケットについて、2003年に調査を行った（雇用能力開発機構（2004））。目的はパート・アルバイト（以下、PA）の能力開発である。スーパーマーケットはPAの量的活用（PA比率の上昇）と質的活用（戦力化）を進めてきたが、今後3年間で質的活用を進めたいとする回答が96.7%と非常に高い結果となった。

PAの能力開発の現状として、OJT中心に進められている点に特徴があるが、働く時間帯が様々であることから、能力開発の実施には難しさを抱えている。PAに対する能力開発状況を店長に尋ねたアンケート結果では、6割が不十分と認識しており、その理由

として「業務多忙」を7割が挙げている。

一方、PA自身が今後受けた教育・研修として挙げたものは、「高度な仕事へのチャレンジ」、次いで「商品知識研修」、「他店見学」、「資格取得支援（社内資格を含む）」となっており、OJTの枠に留まらない意欲の高まりが見られる。

PAを一般PA、リーダー的PA、管理職的PA、専門職的PA 4つの役割タイプに分け、それぞれの課題を探った。リーダー的PAを例にとれば、管理者的PAに準じて、苦情相談対応や発注、返品処理、適正在庫の把握など正社員が対応してきた業務の一部を代替しており、文字通り各部門におけるリーダーとして率先垂範して幅広い業務を担当することが求められている。リーダー的PA自身は、店長に対して、専門知識や技術の指導とともに自分の状況を理解して欲しいと考えており、能力開発面ではキャリア開発研修や他店見学研修を要望として挙げている。

以下の3点がPAの能力開発に求められる。

①PAの活用に係る経営者・管理職の意識改革

②正社員と同様の能力開発機会の付与

③キャリアパスを展望できる制度づくり

最後の点がポイントで、PAに対する短期・一時的というイメージと、現実の働き方、雇用の実態が異なっており、働く側にとっては「目標とするポジションの存在」と、「それを可能にするキャリアパスの有無」は大きな意味を持つ。これまで「キャリアパス」という言葉で論じられる機会があまりなかったPA層だが、タイプ別のPAといったとらえ方で必要な人材を見極めつつ、その「働き方」の違いが「能力発揮」の障害にならないよう、制度面で支えていくことは必要である。目標へ向けた複数の道筋を示すことが、フリーターを含めた個人の能力開発意欲を断ち

切ることなく持続させていく大きな鍵になる。

多様な就業形態のあり方に関する調査によりフリーターのチャレンジ意欲と正社員などへの希望をみてみよう^{注1)}。結果を表1と表2でみると、男性は20歳台と30歳前半で大きく異なり、30歳をすぎると、3分の2から8割が仕事意欲をもち、正社員へ仕事を希望している。ところが20歳台では、仕事意欲をもつものは3割にすぎず、フルタイム正社員の希望をもつものは23%にすぎない。20歳台の男性フリーターは自分の時間に重きをおいているのであろう。残業・転勤なしの短時間正社員には20歳台後半で4割弱のものが希望している。

女性フリーターの場合は20歳台と30歳台との違いは少なく、20歳前半をのぞけば仕事意欲は男性より低く、20歳台でフルタイム正社

員の希望が男性より多く、残業・転勤なしの短時間正社員には20歳台から4割以上が希望している。これは、短時間正社員が若いときの自分の時間を大切にしながらキャリアパスを展望できる制度である可能性が大きいことを示唆するものであろう。

これは二極化した働き方の「中間的な形態」を作り出すもので、基幹的な仕事につく「非正社員」の処遇を正社員に近づけることにより、多様な働き方を推進しようというものである。こういった形態の仕事が普及してくれば、フリーター市場との共生はじゅうぶん可能であろう。

表1. フリーターの仕事態度 (%)

年齢	より責任のある仕事がしたい		より専門的・高度な仕事がしたい	
	男 性	未婚女性	男 性	未婚女性
—24	23.5	34.6	29.4	38.5
25—29	30.8	25.4	30.8	42.3
30—34	66.7	21.2	83.3	42.3

表2. フリーターの正社員希望 (%)

年齢	フルタイム正社員になりたい		短時間正社員希望			
			残業・転勤あり		残業・転勤なし	
	男 性	未婚女性	男 性	未婚女性	男 性	未婚女性
—24	23.5	49.1	11.8	13.7	6.3	44.2
25—29	23.1	34.7	23.1	15.5	38.5	43.7
30—34	83.3	32.7	66.7	12.5	66.7	53.9

注1) この調査は、常用労働者5名以上事業所のパートタイマー労働者の2名を限度として配布した調査（有効回答パートタイマー1,523件）である。ここのフリーターの定義は男性では35歳未満のパート、女性では35歳未満の未婚（配偶者のいない）パートとした。同調査の再分析を許可していただいた21世紀職業財団に感謝する。

参考文献)

厚生労働省 (2003), 平成15年労働経済白書,
日本労働研究機構
雇用能力開発機構 (2004), 平成15年度パート・
アルバイトの能力開発調査・共同研究開発事
業報告書<小売業>
日本労働研究機構 (2003), 「第2回勤労生活に
関する調査 (2000年)」資料シリーズNo.140.
21世紀職業財団 (2001) 「多様な就業形態のあ
り方に関する調査」

Nolan, Peter and Stephen Wood (2003), "Mapping
the Future", *British Journal of Industrial
Relations* Vol.41 No.3.

Guest, David E. et.al. (2003), "Human Resource
Management and Corporate Performance in the
UK", *British Journal of Industrial Relations*
Vol.41 No.3.

筆者紹介

脇坂 明 (わきさか・あきら)

1953年 富山県高岡市生まれ

◇学歴／職歴

1977年 3月 京都大学経済学部卒業
1982年 3月 京都大学大学院経済学研究科博士
課程単位修得退学
1982年 4月 岡山大学経済学部助手、講師、助
教授をへて、同教授
1999年 4月 学習院大学経済学部教授
経済学博士 (京都大学)

◇専門分野

労働経済、女性労働

◇公職活動

21世紀職業財団中央雇用管理アドバイザー
厚生労働省パート労働研究会委員
東京都雇用・就業対策審議会副会長

◇著書

単著

『会社型女性—昇進のネックとライフコース』
同文館 1990年
『職場類型と女性のキャリア形成・増補版』
御茶の水書房 1998年
『日本型ワークシェアリング』
PHP研究所 2002年

共著 (近年)

『成長と人材—伸びる企業の人材戦略』
勁草書房 2003年
『働く女性の21世紀—いま、働く女性に労働組
合は応えられるか』(脇坂明・電機総研編)

第一書林 2002年

『マイクロビジネスの経済分析』(三谷直紀・
脇坂明編) 東京大学出版会 2002年
『大卒女性の働き方? 女性が仕事をつづけると
き、やめるとき』(脇坂明・富田安信編)
日本労働研究機構 2001年
「Women at work」 in M.Sako and H.Sato eds.,
*Japanese Labour and Management in Transition—
diversity, flexibility and participation.* (131-150)
London and NY; Routledge 1997

◇賞罰

1991年 3月 冲永賞受賞
『会社型女性—昇進のネックとライフコース』
(同文館)
1995年 6月 日本労務学会研究奨励賞受賞
「仕事と家庭の両立からみた女性のキャリア拡
大の課題」
2003年 3月 中小企業研究奨励賞
三谷直紀・脇坂明編『マイクロビジネスの経済
分析』東京大学出版会)



求められるフリーター対策



日本労働組合総連合会
総合労働局長
須賀 恭孝

はじめに

文部科学省の平成15年度の学校基本調査によると、昨年3月の高校卒業者のうち、進学も就職もしなかった人（高卒無業者）は、13万3千人で、卒業生全体の10.3%となっている。卒業生の半数近くがフリーターなどの無業者になるという高校もあり、フリーター問題は社会問題化している。

フリーターの急増は、社会にとっては、社会の活力がなくなる上、フリーターは税金（所得税）・社会保障の埒外に置かれるため、公助、自助、共助の上に成り立つ社会システムの均衡が保てなくなる危険性がある（UFJ総研の試算によると、税収や消費などの経済的な損失は10兆円以上とされる）。

また、企業にとっても、若年者層全体の職業能力が高まらず、経済全体の生産性が低下し、長期的にみて成長の制約要因となる可能性がある。

さらに、若年者自身にとっても経済的な自立が難しくなり、親と同居を続けるケースが増え（フリーターの8割が親と同居）、家庭依存型になる。そして、結婚しない理由の一つとなって、未婚者、晩婚者が増え、少子化

の助長にもつながることとなる。

そして、他の労働者（特に、パートタイム労働者など）にとっても、フリーターは低賃金での雇用を受け入れる労働者（フルタイム労働者とほとんど同じ条件で働きながら、フルタイム労働者の1/4程度の賃金で働いている）として存在し、賃金の下押し圧力となるなどの悪影響をもたらす。

連合は、これまで若年者雇用対策として、若年者向けの雇用対策の強化、個々人のキャリア形成に対する支援の強化を、政策制度要求の柱に位置づけ、予算編成の要求では、生活支援手当の支給を含めた企業実習と一体となった教育訓練の実現を掲げてきた。

しかし、これらの状況を受け、連合としても、フリーターへの対応以外にも、若年失業率の高さや七五三問題、ニートなど、若年者雇用に関する包括的な方針についてまとめるべく、現在作業中である。今回は、現在作業中のものも含め、私の考えているところを記すものである。

1. フリーター増加の要因分析

(1) 政府のフリーター対策の特徴

政府のフリーター対策をみると、施策には多様なメニューはあるが、細切れで、予算措置も少ない割に、ターゲットも絞り切れていない。また、フリーターといっても属性や特徴はさまざまであり、少なくとも中卒・高卒と大卒以上等の類型、就業対策と離職者対策に分けた、きめ細やかな対応が必要であると考えている。

(2) 類型別の要因分析

① 大卒以上、中卒・高卒に共通の要因

フリーターが増加した要因の一つに、企業の短期的利益追求の経営姿勢がある。わが国の企業経営が「投資を抑え、不採算部門を切り捨て、現在の利益を最大化する経営姿勢」へと急激にシフトしつつあることは、連合も繰り返し指摘してきた。

企業は、自らの短期的利益追求のために、中高年を中心に大量の希望退職を募集し、新規採用も抑制する。代わりに、パートや派遣等を低賃金・使い捨て雇用として組み込む動きを進めてきている（このことは、4月に発表した連合第7次雇用実態調査からも明らかである）。その結果、雇用の場そのものが減少してきている。こうした企業の経営姿勢がかわり、実際に雇用の場が増加しない限り、若年者の正社員としての採用増は期待できない。

さらに、採用を検討している企業でも、新卒採用を中途採用と競合させることを考えるようになってきている。その際の採用基準は「即戦力」である。従来、中途採用が敬遠されてきた主な理由に、「社風に馴染むまでに時間がかかる」ことがあげられていたが、現在ではこうした風潮は多くない。

採用のあり方の変化が新卒採用を減少させ、結果的にフリーターを増加させる共通の要因になっていると考えられる。

② 大卒以上に特有の要因

大卒以上のフリーター増加の主たる要因は、ミスマッチにあるといえる。

厳しい学卒の労働市場のもとで、そもそも就職自体が困難となっている上、仮に就職できたとしても、自らの能力・適性に合致した就職先に遭遇する確率は低下している。また、社会が複雑化し、自分の職業意識や適職イメージが描きにくくなっており、社会の豊かさとも相まって、正規従業員として働くことへのインセンティブが弱まっている。その上、大学進学率の高まりとともに、これまでは高専卒や高卒のやっていた仕事も大卒がやるようになり、大卒のプライオリティーが下がってきている。

これらのことが、大卒以上に特有の要因として存在し、それに起因するミスマッチを増大させ、結果として離職を増加させていると考えられる。

③ 中卒・高卒に特有の要因

高卒の未就職者が増加した要因としては、正規労働のパート等への置き換えのほかに、産業別・職業別の需要と供給とのギャップがあげられる。

近年の傾向として、中卒者の大半の高校進学が定着している（97.3%、平成15年度学校基本調査）。また、高卒者の履修状況は、普通科と専門学科（職業課程）等が完全に逆転し、専門学科の卒業者が減少している。しかも、専門学科卒業者の就職は比較的容易で、求人倍率は1倍を超えている。しかし、普通科の卒

業者にはほとんど求人がない。高校在學生は、普通科は1970年に250万人であったものが2001年では315万人と65万人増えている一方で、専門学科は171万人から92万人と80万人減少している。産業界が必要とする専門学科卒業者の供給が減少していることが、無業者率や失業率を高めている面もある。

かつての日本社会は、大企業への入社による安定志向が強く意識され、高卒のプライオリティーも高かったことから、専門学科高校に進学して専門職を目指し、普通科高校に進学するよりもかえって高い処遇を確保する選択や、普通科高校に進学して一般職で採用され、社内教育によって総合職や専門職を目指す、あるいは大学に進学するなど、早い段階からの多様な選択が可能であり、各々がそれなりに峻別されていた。しかし、現在は、普通科高校に行く偏差値に満たない中学生が、専門学科高校に進学するケースが多くなっている。そのことが、目標のない普通科高校進学を招き、フリーターの供給源となっているようにも思われる。

学生が多様な目標を抱けるような教育指導の改善、社会システムの形成が求められている。

2. 求められるフリーター対策について

(1) 大卒以上、中卒・高卒に共通の対応

各企業がもっと積極的に若年者の雇用を増やすべきだと考えている。これは、大前提である。

企業がリストラで人員を絞り込んだため、若い人の訓練などには手が回らないのが現状である。そのため、訓練を必要としない専門職や中途の採用を増やし、若年者が採

用されにくい傾向にある。

この状況を改善するには、企業は若年者を早期に戦力化するための訓練について研究し、訓練にできるだけコストがかからないようにすると同時に、訓練費用等、若年者雇用を促進するための助成金を充実させていく必要がある。また、今、議論されているCSR（企業の社会的責任）の基準の中に若年者の雇用状況を加え、社会的に評価されるように環境を整備することも必要である。

連合自身の取り組みとしては、ワークシェアリング等を活用した若年者の雇用について企業に働きかけるとともに、外部労働市場と内部労働市場に連続性をもたせるため、①産業労使による能力評価基準づくりと合わせ、個別賃金の銘柄設定の共通化や賃金データの公開、最低規制の取り組みなど、社会的な賃率形成を目指す取り組みを強化する必要がある。また、②典型・非典型間の人事・賃金制度上の差別をとりはらい、時間あたり賃金の概念を明確化し、共通の基準で賃金決定を行うことも考えられる。

(2) 大卒以上のフリーターへの対応

大卒以上については、主な原因がミスマッチにあると思われる。その対策としては、ジョブサポーターによる一対一の就職支援、キャリアコンサルタントの養成と増員のほか、インターンシップなどのキャリア教育や職業体験、トライアル雇用などの普及を積極的に行う必要がある。

一方、就職意識を高めるための工夫も必要である。ミスマッチ対策としては、十分な情報提供、情報を集めようとする努力が鍵となることは明らかである。この点をクリアするために、まず、ハローワーク等の存在を認識させるとともに、そこに行か

せるための工夫が必要である。そのために、県に一カ所しか設置されていないジョブカフェ等の相談窓口をせめて広域行政区単位（全国300カ所）に設置し、気軽に行けるようにする必要がある。すでに全国500カ所に設置されている勤労青少年ホームを利用するというのも一案である。

また、中小企業で働きたい希望者を増加させるために、まず、受け皿としての中小企業がその良さ・強みなどの独自性を高めることが重要である。そして、企業情報を積極的に発信し、社会の一員としての重要性をアピールする必要がある。そのためには、若者と中小企業をつなぐ様々なパイプを創出することも必要である。そのほか、地方自治体が中心になった「就職フェア」の開催など、中小企業と若者がお互いを知る機会を増やすことについても積極的に取り組むべきである。

(3) 中卒・高卒のフリーターへの対応

中卒・高卒については、まず、小・中・高の教育課程において、働くことの意義や楽しさ、職業に対する興味・関心や理解を高めたり、現実を正面から捉え自己の適性を探索するための学習や体験活動を行い、目的をもたないフリーターにならせない工夫が必要である。

また、民間OB等を活用し、各小中高校に担任以外の新たな「進路指導アドバイザー（仮称）」を配置し、職業や勤労に対する興味・関心を高める活動や、相談活動等を行う必要があると考えており、これには、労働組合OB等を積極的に活用すべきである。

こうした学校における指導とともに、大卒以上の対策と同様、ジョブカフェ、勤労青少年ホームの充実が必要である。その上

で、相談を受けた場合に、相談と職業訓練（公共職業訓練）を連携させた対応も必要である。

(4) ニートへの対応

働く意思が無く、学校にも行かず、就職訓練を受ける気も無い者（「Not in Employment, Education or Training」：ニート）については、社会の枠から外れて犯罪等に接する危険性も高いことから、社会的な対策を講ずる必要性が高いと考えている。ニートについては、富山県や兵庫県で行われているような「中学校における職場・実労働体験」が政策効果が高いとされており、そういったキャリア準備教育支援の充実が必要である。

以 上

筆者紹介

須賀 恭孝（すが やすたか）

〔略歴〕

1952年	福岡県生まれ	
1971年	新日本製鐵労働組合(株)入社	
1977年	新日本製鐵労働組合・執行委員	
1984年	日本鉄鋼産業労働組合連合会・中央執行委員	
1996年	新日本製鐵労働組合・副組合長、書記長	
2000年	日本労働組合総連合会・総合労働局労働協約対策室長	
2001年	〃	経済政策局長
2003年	〃	総合労働局長

現在に至る。この間

産業構造審議会臨時委員、労働政策審議会臨時委員など公職も歴任。



若年者対策と その背景について

経済産業省環境政策課
課長補佐 小澤 典明
(前 経済産業省産業人材政策室課長補佐)

若年者の失業問題、フリーター問題への関心は急速に高まっている。今後見込まれる人口減少、少子高齢化といった大きな社会の構造変化の中で、そのような時代を支える重要な担い手である若年世代の経済社会における重要性は一層増していくものと思われる。

一方、現状を見れば、若年者の失業率は約10%に達し、フリーターも増大傾向が続くなど、若年者の就業環境は大きく変化している。

こうした若年世代の位置づけ、就業環境などから、以下の2つの点が重要な政策課題として浮かび上がってくる。

第一に、経済社会を支える「人材」としてのこの世代の力の低下である。

第二に、世代の中における格差の拡大、「階層化」である。

若い時の良質な就業、十分な訓練、知識・スキルの蓄積などが、将来の本人の中長期的な就業・生活の安定につながるのみならず、企業、さらには経済社会全体の中で、新たな付加価値を生み出す「源泉」となるものである。こうした若年時からの適切な育成と就業が、我が国の真の担い手を生み出すことにな

るが、現状は、十分な育成の機会も良質な就業の機会も与えられていない状況と言わざるを得ない。我が国としての長期的な人材力の低下が懸念される。

また、フリーターの増大は、十分な就業・育成の機会の喪失と同時に、同世代における所得格差を拡大し、経済面、生活面での格差の拡大につながる。これはまた長期的に格差を固定化することにつながり、ひいては階層化を強めることとなる。こうした格差の固定化、階層化が、経済面のみならず、社会全体の安定性を低下させるおそれがある。

このような政策課題に真摯に取り組み、解決へと踏み出すことが重要である。昨今の政府における若年者対策、人材育成対策の強化の動きは、こうした問題意識に立って進められているものである。

さて、若年者就業対策、フリーター対策は、これまでも厚生労働省、文部科学省を中心に進められてきたが、若い人材が将来の我が国の経済発展・競争力の源泉であり、そのような視点も含めた対応の強化が重要であること、

実際に人材を必要としている産業サイドの協力が重要であること、政府における政策資源の効率的・重点的な活用のため関係省庁が強力に連携して取り組む必要があることなどから、平成15年4月に上記2省に、内閣府、経済産業省が加わって、「若者自立・挑戦戦略会議」を設置し、若年就業者対策の強化を図ってきている。

具体的には、同年6月に「若者自立・挑戦プラン」を策定し、若年失業やフリーターの増大の流れを大きく転換することを目指して、官民が強力に連携しながら、若年者の就業機会創出と人材育成の好循環のために政策資源を重点的に投入することとした。また、このための予算として平成16年度において約500億円の予算を計上し、教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援、若年労働市場の整備、若年者の能力向上・就業選択肢の拡大、若者が活躍できる新たな市場・就業機会の創出、地域における若年者ワンストップセンター（通称：ジョブカフェ）の設置などを推進中である。

更に、今後ともこうした対策を推進・強化するため、本年度からは内閣官房長官が若者自立・挑戦戦略会議に参画し、政府としてより総合的に推進する体制を整備し、本年6月には、若者自立・挑戦プランの強化についての基本的方向を打ち出しているところである。今後、対策の一層の充実が期待されるところである。

若年失業・フリーター問題は、我が国経済社会の根幹を揺るがす問題である一方、短期的にはその影響がなかなか見えにくいものである。むしろこうした認識しにくい問題である

からこそ、我が国の将来を見据えて、今から着実に手を打っておかなければならない。政府の積極的な対応のみならず、産業界、労働界が同じ問題意識に立って、一丸となって取り組むことが必要である。

そして、何よりも若者一人ひとりが、自らの将来を自ら切り開いていくことを期待して止まない。

若者自立・挑戦プラン

平成 15 年 6 月 10 日
若者自立・挑戦戦略会議
文部科学大臣 遠山 敦子
厚生労働大臣 坂口 力
経済産業大臣 平沼 赳夫
経済財政政策担当大臣 竹中 平蔵

1. 認識

(1) 深刻な現状と国家的課題

- 今、若者は、チャンスに恵まれていない。高い失業率、増加する無業者、フリーター、高い離職率など、自らの可能性を高め、それを活かす場がない。
- このような状況が続けば、若者の職業能力の蓄積がなされず、中長期的な競争力・生産性の低下といった経済基盤の崩壊はもとより、不安定就労の増大や生活基盤の欠如による所得格差の拡大、社会保障システムの脆弱化、ひいては社会不安の増大、少子化の一層の進行等深刻な社会問題を惹起しかねない。(参考1)
- わが国にとって人材こそ国家の基礎であり、政府、地方自治体、教育界、産業界等が一体となった国民運動的な取り組みとして、若年者を中心とする「人材」に焦点を当てた根本的対策を早急に講じていく必要がある。
- このため、新たな枠組みとして、ここに「若者自立・挑戦プラン」を策定し、教育・雇用・産業政策の連携を強化するとともに、人材対策への政策資源の重点投入とその効率的な活用、成果の最大化を図りながら、官民一体となって総合的な人材対策を強化する。

(2) 問題の原因

- 若年者問題の主な原因としては、第一に、需要不足等による求人の大幅な減少と、求人のパート・アルバイト化及び高度化の二極分化により需給のミスマッチが拡大していること、第二に、将来の目標が立てられない、目標実現のための実行力が不足する若年者が増加していること、第三に、社会や労働市場の複雑化に伴う職業探索期間の長期化、実態としての就業に至る経路の複雑化、求められる職業能力の質的变化等の構造的変化に、従来の教育・人材育成・雇用のシステムが十分対応できていないことなどが挙げられる。

2. 目指すべき方向

(1) 目指すべき社会

- 「若者が自らの可能性を高め、挑戦し、活躍できる夢のある社会」の実現を目指すべきである。
- また、「生涯にわたり、自立的な能力向上・発揮ができ、やり直しがきく社会」の実現を目指すべきである。

(2) 目指すべき企業像

- 若者に雇用・就業の場を提供する企業、長期的な視点から人を大切にし、人材育成、キャリア支援を図る企業が求められる。

(3) 目指すべき人材像

- 「真に自立し、社会に貢献する人材」が求められる。
- また、「確かな基礎能力、実践力を有し、大いに挑戦し創造する人材」が必要である。

3. 政策の基本的考え方

(1) 若年失業の流れの転換

- 若者が可能性を高め、活躍できる社会を構築するためには、就業機会創出や人材育成のための政策を重点的に実施し、若年失業やフリーター等の増大の流れを大きく転換する必要がある。

(2) 構造変化に対応したシステム改革

- 若年者問題の原因を、若年者自身のみに帰することなく、教育、人材育成、雇用などの社会システムの不適合の問題として捉えて対応する必要がある。
- まず、職業探索期間の長期化や就業に至る経路の複線化に対応して、これまでの卒業即雇用という仕組みだけでなく、各個人の能力、適性に応じ、試行錯誤を経つつも、職業的自立を可能とする仕組みが必要である。
- また、技術革新の進展などの中で職務が高度化し、専門的知識・技能の他、問題発見・解決能力等のような変化に柔軟に対応できる能力が一層重要になっている。
- こうした構造的変化の下で、若年者問題の抜本的解決のためには、教育、人材育成、雇用の各システム全般の改革が必要であり、これを各府省の連携と産業界、教育界、地域社会・行政などの協力により進めることが不可欠である。

(3) 就業機会創出・人材育成の好循環と政策資源の重点投入

- 若者が大いに活躍できる場が必要であり、創業・起業活性化等の新たな市場、就業機会創出のための政策に総力を挙げて取り組む必要がある。
- また、人材の質を高めることは、能力のミスマッチを解消し、新規就業の増大につながるとともに、新たなビジネスや労働需要を生み出す源泉となることから、人材育成のための政策を強化する必要がある。
- これらの政策を強力に推進し、「就業機会創出・人材育成の好循環」を創ることが不可欠である。このため、若年者を中心とする人材育成や創業・起業活性化等による就業機会創出について、政策資源を重点投入する必要がある。

4. 産業界等の主体的な取り組み

- 若年者問題の解決のためには、産業界がその社会的使命を認識し、企業が従来以上に主体的に取り組むことが不可欠である。
- 今般、産業界から、若年者の雇用促進・人材育成を強力に進める決意や、政府の施策への積極的協力の意思が表明された。(参考2)
これを高く評価し、政府としては産業界に対して、厳しい経済環境の中でも、若者に雇用や実習の場を提供し、その育成を図るよう強く求めるものである。
- 具体的には、通年採用の普及、求人開拓、インターンシップやトライアル雇用の受入れ、日本版デュアルシステムの推進、若年者に求める人材要件の明確化等について企業の協力を求めている。
- 一方、政府としても、こうした産業界や企業の取り組みを進めるために必要な情報提供、助言・指導、関係者間の調整等を図る。
- また、教育界においても、勤労観・職業観の醸成の重要性を一層認識し、産業界、地域社会等と

協力して取り組む必要がある。

- こうした関係各界の連携と政府の対策が一体となって、就業機会創出・人材育成の十分な成果を生み出すよう最大限取り組む。

5. 本プランの目標

- 本プランにおいては、フリーターが約200万人、若年失業者・無業者が約100万人と増加している現状を踏まえ、当面3年間で、人材対策の強化を通じ、若年者の働く意欲を喚起しつつ、全てのやる気のある若年者の職業的自立を促進し、もって若年失業者等の増加傾向を転換させることを目指す。

6. 政策の推進に当たって

(1) 政策の連携強化、総合的な推進

- 政策の実施に当たっては、関係府省の緊密な連携・協力の下、政策の連携強化と総合的な推進を図る。

(2) 地域の自主性と多様性を尊重した対応

- 地域の自主性と多様性を尊重しながら、地域による若年者対策への主体的な取り組みを推進する。

(3) 民間の活用

- 民間を活用することが適当なものは民間に委ね、その活用に当たっては、適切な質を確保しつつ、成果・実績に基づいた評価とそれに応じた適切なインセンティブによって、個人・企業・社会のニーズに合ったサービスが提供されるようにする。

(4) 明確な目標設定と施策の的確な評価

- 各施策については、その達成目標を明確にした上で、施策の実績・効果を的確に評価しつつ、効果的な展開を図る。

7. 具体的な政策の展開

(1) 具体的政策

具体的な政策については、既存施策の効果を評価し、必要な見直しを行った上で、構造変化に対応した若年者のための新たな教育・人材育成・雇用・創業施策の展開を図る。

① 教育段階から職場定着に至るキャリア形成及び就職支援

- 次に掲げる取組を、教育施策と雇用・能力開発施策の連携により推進し、若年者の職業的自立、職場定着を進める。

〈キャリア教育、職業体験等の推進〉

- a. 勤労観・職業観の醸成を図るため、学校のエデュケーション全体を通じ、子どもの発達段階を踏まえた組織的・系統的なキャリア教育（新キャリア教育プラン）を推進する。このため、学習プログラムの開発や教員研修の充実などを図り、各学校の取組を促進する。
- b. 「総合的な学習の時間」等を活用しつつ、学校、企業等の地域の関係者の連携・協力の下に、職業に関する体験学習のための多様なプログラムを推進することなどにより、小学校段階か

らの各種仕事との触れ合いの機会を充実する。

- c. インターンシップについて、単位認定の促進、期間の多様化などにより内容を充実し、実施の拡大を図る。また、各省が連携して、国、地方の各レベルで関係者による連絡・推進協議会を設置するなど推進体制を強化する。
- d. 社会や企業の最新情報を活かした進路相談などを効果的に実施するため、地域の多様な人材を様々な教育活動の場で積極的に活用する。

＜日本版デュアルシステムの導入、基礎から実践にわたる能力向上機会の提供＞

- a. 若年者向けの実践的な教育・職業能力開発の仕組みとして、新たに、企業実習と教育・職業訓練の組合せ実施により若者を一人前の職業人に育てる「実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム）」を導入する。
- b. 就業に関わる基礎的な能力を付与する機会、企業等のニーズを踏まえた実践的な職業能力開発の機会を提供するとともに、フリーター等に対する多様な実務的教育の機会（フリーター再教育プラン）を提供することにより、その能力向上を通じた職業的自立を支援する。

＜専門人材の養成、配置等を通じた就業支援、キャリア形成支援体制の整備＞

- a. 就職未内定生徒、未就職卒業生等が、ジョブサポーターにより、就職活動から職場定着までの一貫したマンツーマンのきめ細かな就職支援を受けられる体制を整備する。
- b. 新たに、若年者の適性と能力に応じた相談、情報提供等の支援を行い、職業的自立へ導く専門的なキャリア・コンサルティングを行う人材の能力要件を明確化し、その養成を早急に進める。また、こうした専門人材の学校での積極的活用や、ハローワーク等への配置により、若年者の職業的自立に向けた支援機能の充実を図る。

② 若年労働市場の整備

- 「学卒即本格雇用」以外に「学卒後就職探索期間を経て本格雇用」という就業経路の複線化に対応した就職システムの整備を進める。具体的には、複数応募制、通年採用の普及、トライアル雇用の積極的活用、キャリア探索一形成に係る総合的な情報提供等を推進する。
- 能力を軸としたマッチングを可能とするため、企業が若年者に求める人材要件を明確にし、集約して学校や学生に提示する仕組みを関係者の協力のもとにつくりあげることにより、能力を軸とした若年労働市場の基盤を整備する。
- 学卒、若年者向けにスキル標準の策定を含む実践的な職業能力を評価・公証する仕組みを新たにづくり、若年者のキャリア目標づくりや企業側の採用の目安としての活用を進める。

③ 若年者の能力の向上／就業選択肢の拡大

- 奨学金の充実や、教育訓練給付制度における政策効果の高い指定講座への重点化等、やる気のある若者に対する教育・訓練機会を提供する。
- 社会経済の複雑化・高度化に対応し、社会を牽引できるような高度な専門能力等を持つ人材を養成する（キャリア高度化プラン）。
 - a. 大学、大学院、専修学校等において、産学官連携によるキャリアアップのための先導的な短期教育プログラムの開発、推進を図る。
 - b. わが国の経済社会を牽引する高度な専門能力を持つ人材を養成するため、専門職大学院の設置促進などによる高度専門職業人養成の強化を図る。
 - c. 大学院における世界的な水準の人材育成の支援や、新しい教育プログラムの提供や学部教育と大学院教育との連携などの大学教育の工夫改善に資する取組等についての充実強化を図る。

④ 若者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業機会の創出

- 平成18年までの新規開業数の倍増を目標に、特に若年者による創業への挑戦を促すため、新たな

支援体系を構築し、重点的・集中的な対策を講じる（「若年者創業チャレンジプラン」の推進）。

- 具体的には、（i）挑戦者を真に応援する民間やNPOを最大限活用した「創業コミュニティの形成」、（ii）「産業再生・創業促進型人材の重点的育成」、（iii）「創業促進のための制度基盤整備」を柱とし、以下の施策を中心に大胆な政策展開を行う。

〈創業コミュニティの形成〉

- a. 若年者など30万人以上を対象とした起業予備軍総合支援サービス「起ちあがれニッポン DREAMGATE」について、学生への集中啓発等、若者を意識した新たなサービスを展開する。
- b. 民間やNPOによるベンチャー企業向けの実践型インターンシップ等を実施し、創業に挑戦する人材を大量発掘・養成する。
- c. 大学発ベンチャーについて、1000社創出の加速化や、統合技術による事業化など総合的な市場化支援を行う。
- d. 産業クラスター計画を強化する。販路開拓支援の拡充、資金調達力強化等により、3年間で1万件の新事業創出を図る。
また、知的クラスター創成事業を推進するとともに、産業クラスター計画との連携を強化し、新技術の事業化を促進する。

〈産業再生・創業促進型人材の重点的育成〉

- a. 実効的な教育内容と高い創業・就業実績を持つ民間事業者が行う実践的な創業教育を支援する。
- b. 経営、ベンチャー、事業再生等の高度人材に関するスキル標準の策定、企業や大学、自治体の連携によるIT人材の育成、スピンオフ型ベンチャー人材の育成など、市場が求める産業再生・創業促進型人材の育成を強化する。
- c. 技術と経営に精通した高度人材（MOT人材）の育成を強化し、5年間で1万人のMOT人材の輩出を図る。
また、先端技術と知的財産の知識を併せ持った人材（知的財産専門人材）の育成、継続的な研修等を強化する。
- d. 小中高校生に対する体験・参加型の起業家教育を充実し、未来の起業家の育成を強化する。
- e. 若手経営者の育成のため、創業塾を拡充する。

〈創業促進のための制度基盤の整備〉

- a. 最低資本金制度の撤廃や、簡易で柔軟な事業組織制度として、有限責任会社（LLC）や有限責任組合（LPS）を導入する。

○新産業創出のための独創的研究開発、実用化研究及びその支援を行う施設を整備する。

○幅広い健康サービス産業のネットワーク化による地域における総合的なヘルスケアサービスの創出を図る。

○市民ベンチャーの創出支援やアドバイザーの育成などコミュニティビジネスの活性化等による就業創出を図る。

○潜在需要を喚起する規制改革の加速等により、新たなビジネス市場を拡大する。

(2) 地域における若年者対策推進のための新たな仕組みの整備

（若年者のためのワンストップサービスセンター）

通称：Job Cafe（ジョブカフェ）

○若者の生の声を聞き、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として、地域

の主体的な取り組みによる若年者のためのワンストップセンターの整備を推進する。

【センターのイメージ】

- －地方自治体と地域の企業、学校等の幅広い連携・協力の下、地域による主体的な取り組みとして、その実情に応じ、若年者に対する職業や能力開発、創業支援に関する情報提供、インターンシップ等職場体験機会の確保、キャリアコンサルティング、就職支援サービス等を行う仕組み（センター）を設ける。
- －センターでは、民間活力の活用に留意しつつ、ワンストップでサービスを提供する。
- －民間委託などによる民間活用に当たっては、そのノウハウを十分に活かし、サービスの質を高めるため、事業成果・実績に基づいた評価などに留意して行う。

○センターの名称や具体的な業務等については、取組を行う地域において利用者である若者の声も聞きながら検討・決定する。

8. プランのフォローアップ

○本プランを踏まえた政策の推進に当たっては、引き続き関係閣僚の間で密接に連携して取り組み、プランの実効ある実現を図る。

（参考1）

【若年者の雇用・就業の深刻な現状】

- －失業者数の増加：15～24歳の失業者数 92年 40万人→02年 69万人
- －高い失業率：15～24歳の失業率 92年 4.5%→02年 9.9%
- －地域間格差が大：都道府県別失業率（15～24歳） 5.5～20.8%
高校新卒者の都道府県別就職内定率 61.8～99.0%
- －フリーターの増加：92年 101万人 → 00年 193万人
- －無業者比率の増加：大卒無業比率 92年 5.7% → 02年 21.7%（約12万人）
高卒無業比率 92年 4.7% → 02年 10.5%（約14万人）
- －高い離職率（7・5・3現象）
学卒就職3年後までの離職率：中卒7割、高卒5割、大卒3割

（参考2）

「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言」における産業界の主な取り組み（平成15年5月13日 日本経済団体連合会・日本商工会議所）

- －地域における包括的な若年者支援への協力（センター事業への協力）
- －インターンシップ、トライアル雇用等の積極的受入れ
- －人材要件の明確化、求人ニーズの掘り起こし、就職説明会・面接会の実施など情報提供やマッチング機能の強化
- －職業別キャリアマップの作成、標準的な人材育成プログラムの策定への協力
- －生徒・教師の職場体験の受入れ強化、講師派遣などキャリア教育充実への協力
- －創業・起業支援事業の強化

若者自立・挑戦プランの推進

平成 16 年 1 月 20 日
若者自立・挑戦戦略会議
文部科学大臣 河村 建夫
厚生労働大臣 坂口 力
経済産業大臣 中川 昭一
経済財政政策担当大臣 竹中 平蔵

「若者自立・挑戦プラン」（平成15年6月10日取りまとめ）を推進するために必要な施策及びその平成16年度予算案は、下記のとおりである。

今後、関係府省は、これらの施策を効果的かつ効率的に実施するため、十分に連携しつつ、次の三点に取り組むものとする。

- ①産業界、教育界などとの連携の充実を図ること。
- ②あらゆる機会を捉えて広報に努め、広く国民の理解と協力を求めること。
- ③「若者自立・挑戦プラン」全体及び各施策の実績・効果を的確に評価し、必要に応じて見直しを図ること。

記

政府予算案合計 494 億円（前年度予算 274 億円）

1. 教育段階から職場定着に至るキャリア形成及び就職支援

政府予算案157億円（前年度予算額116億円）

(1) キャリア教育、職業体験等の推進 55億円（69億円）

- ①児童・生徒等の発達段階に応じて、職場体験・インターンシップなどを活用して、児童・生徒等の勤労観、職業観を育てるためのキャリア教育を一層推進するため、推進地域を指定して指導内容、指導方法を開発する。また、学校、企業等の連携の下、一定のプログラムに基づき、中高生自らによる取材活動、職業体験、ボランティア体験等を行う事業について、対象地域を拡大して実施する。さらにフォーラムを通じてキャリア教育の普及・啓発を図る。
- ②早い段階からの職業意識形成を支援するため、企業人を講師として学校に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義等に関して生徒に理解させ自ら考えさせるキャリア探索プログラムを高校のほか小中学校においても実施するなど、地域人材の講師等の活用を促進する。
- ③インターンシップ推進体制の強化のため、関係者による連絡協議会を開催する。
- ④若年者の職業に関する情報交換の場の提供や、自主的なグループ活動への支援等を実施している「ヤングジョブスポット」について、民間団体への運営委託や関係者との連携の強化により、より効果的な運営を図る。

(2) 実践的な能力を身に付けるための教育訓練の拡大、基礎的な能力を向上させる機会の提供 88億円（46億円）

- ①若年者を対象とした新たな人材育成システムとして、企業と教育機関をコーディネートし、企業実習と組み合わせた教育訓練（例えば週3日は企業実習、週2日は教育訓練）を行うことにより一人前の職業人を育成する実務・教育連結型人材育成システム（「日本版デュアルシステム」）を新たに導入する。
- ②フリーター等に対し、民間教育訓練機関等を活用し、グループカウンセリングによる職業意識啓発やマナー講習等、企業での職業体験を含む訓練を実施する。
- ③高等学校（単位制の定時制・通信制）において、無業者、就業者等に対し、就業に関わる基礎的な能力を付与する「学びなおし」モデル事業を新たにを行う。
- ④IT、バイオ、福祉等の分野で、より高度な知識を習得したいフリーター等を対象として、専門学校等において企業等のニーズを踏まえた短期教育プログラムを開発、導入する。
- ⑤専門学校等において、新たに資格取得のためのガイダンスや職場実習等就職に直結した講座の開設を行うとともに、引き続き学生の悩みを受け止めて就職等を支援するキャリアカウンセリングの方策についての研究・開発を行う。

(3) 就職活動から職場定着までのきめ細かな就職支援 14億円（1億円）

- ①在学中の早い段階からの職場見学等による職業理解の促進から就職後の職場定着の各段階を通じてマンツーマンによる一貫した支援を行う
若年者ジョブサポーター（就職支援相談員）を100人から648人に拡充し、全国の公共職業安定所に配置し、中学・高校卒業者の円滑、的確な就職を実現する。
- ②就業意欲や職業能力の向上の動機付け、職場でのコミュニケーション能力の付与等を内容とする業界単位の集団研修、職場定着のための事業所内の相談体制の整備等を内容とする学卒就職者の早期離職防止対策モデル事業を地域の事業主団体等に委託し、新たに実施する。

(4) 若年者に対する専門的な就職相談を行う人材（若年者向けキャリア・コンサルタント）の養成・配置 1億円（0.3億円）

新たに若年者向けの専門的なキャリア・コンサルタントに必要な能力基準等を策定するとともに、その養成を行い、若年者対策での活用を促進する。

2. 若年労働市場の整備 政府予算案159億円（前年度予算額143億円）

(1) 就職経路の複線化に対応した多様な就職システムの整備 120億円（132億円）

- ①学卒未就職者等の若年失業者に実践的な能力を取得させ、常用雇用へ移行するため、短期間の試行雇用を実施して、若年者の雇用を推進する。
- ②フリーターに対して安定就労の動機付けや職業生活に必要な知識・技能の付与等をしつつ、正社員として登用する制度を有する企業の事例を収集、分析するとともに、事業主に対する普及促進のためのセミナー、相談・援助を実施する。

(2) 人材ニーズの把握及び産業・企業が若年者に求める能力・技術の明確化 5億円（新規）

- ①若者に対するニーズの高い有望50職種について、新たに詳細な人材ニーズ調査を行う。
- ②企業が若年者に求める能力・技術の要件を調査・分析し、それらを集約して学校や学生に情報提供を行うとともに、若年者の人材育成に積極的な企業の事例の収集及び分析を行う。

(3) 若年者向けの能力・技術を評価する仕組みの整備 35億円（11億円）

- ①学卒、若年者向けの能力評価として技能系から事務系にわたる幅広い職種を対象とした実践的能

力評価、公証の仕組みの整備を行う。

- ② I T、技術経営、地域金融等の専門分野の人材について、求められる能力・技術の体系化と評価基準を策定するとともに、カリキュラムや教材の開発等を抜本的に拡充し、利用促進のための情報提供を行う。

3. 若年者の能力の向上・就業選択肢の拡大 政府予算案69億円（前年度予算額 6 億円）

- (1) 社会経済の複雑化・高度化に対応し、社会を牽引できるような高度な専門能力等を持つ人材養成（キャリア高度化プラン）の推進 69億円（6 億円）

- ①社会人や企業のニーズを踏まえた実用的な職業能力を身につけさせるため、大学、大学院、専門学校等で社会人向け短期教育プログラムを開発する。
- ②専門職大学院（法科大学院、ビジネススクール等）の設置促進により、高度専門職業人の養成を強化する。
- ③大学教育におけるインターンシップの支援、地域貢献型の学習などの種々の取組の中で特色ある優れたものを支援し、その取組の充実を図ることにより、専門的・社会的能力の育成機能を充実させる。

4. 若者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業機会の創出

政府予算案29億円（前年度予算額 9 億円）

- (1) 創業・起業の活性化による雇用機会の創出 29億円（9 億円）

- ①若年層を中心に、30万以上の起業を目指す人材を対象に、インターネットにより創業に必要な情報を提供するとともに、多数の創業仲間との出会いの場の提供や専門家による相談を行う（「起ちあがれニッポン DREAM GATE」事業）。
- ②創業塾について、創業予定者に加え、新事業展開等を目指す若手後継者等を対象に、経営戦略、組織マネジメント等の知識・ノウハウの体得を支援する新たなコースを開設し拡充を図る。

- (2) 産業界に対する若年者対策への協力の積極的な働きかけ

若年者雇用対策推進のため、若年者の雇用拡大、人材投資の促進、商工会議所等による積極的な求人開拓、インターンシップの積極的受入れ、トライアル雇用の活用、日本版デュアルシステムについて、産業界への働きかけを行う。

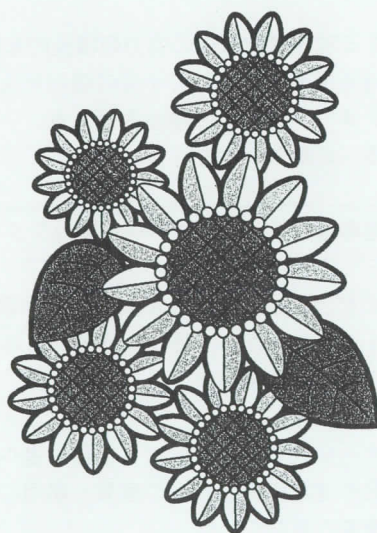
5. 地域における若年者ワンストップサービスセンターの設置 政府予算案80億円（新規）

若年者対策のために、都道府県が、産業界、教育界、地域社会・行政の連携の場として、若年者が雇用関連サービスを1か所でまとめて受けられるワンストップサービスセンター（通称：Job Cafe）を設置する場合等に、下記の支援を行う。

- (1)ワンストップサービスセンターに対し、若年者への企業説明会の実施、高校生の保護者の就職に関する意識の啓発や進路指導担当者の産業・雇用に係る知識等の向上、若年者の採用拡大のための広報・啓発等の事業の委託を行う。

- (2)また、都道府県の要請に応じ、ハローワークをセンターに併設するとともに、キャリア・コンサルティングの実施等若年者のキャリア形成支援を行う。

(3)さらに、10程度のモデル地域において、地域産業の活性化・高度化のためにはそれを担う人材が必要であるとの観点から、若年人材を育成するため、民間を積極的に活用して、人材ニーズを詳細に掘り起こすとともに、カウンセリングからインターンシップ、研修等まできめ細かなサービスを一貫して提供する。



若者自立・挑戦プランの強化の基本的方向

平成16年6月18日
若者自立・挑戦戦略会議

内閣官房長官
文部科学大臣
厚生労働大臣
経済産業大臣
経済財政政策担当大臣

1. はじめに

若者は我が国の将来を支える人たちであり、高い若年失業率、増加するフリーターや無業者といった状況を放置するならば、我が国経済・社会の発展基盤の崩壊につながりかねない。

こうした問題意識に基づき、昨年6月、関係府省は、「若者自立・挑戦プラン」を策定し、若年失業者等の増加傾向の転換を目指し、連携して取り組んできたところである。

今般、政府は、本問題の重要性に鑑み、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」において、若者自立・挑戦プランを強化し、本年中にアクションプランを取りまとめることとした。

このため、関係府省は、連携して、男女共同参画の観点も踏まえ、若者自立・挑戦プランの強化に取り組むこととする。また、本対策について、引き続き、政策群に位置付けることとする。

2. 今後、新たに講ずる施策の基本的方向

強化の具体策として、今後、新たに以下の施策を講ずることとする。

① 学校段階からのキャリア教育の強化（ものづくり体験等）、専門的職業人の育成

（基本方針）

各省が密接に連携し、産業界の最大限の協力を得つつ、ものづくり体験学習の実践等、学校段階からのキャリア教育を強力に推進する。また、専門高校等において、地域産業界等との連携の強化により、将来の地域社会の担い手となる専門的職業人を育成する。

② フリーター・無業者に対する働く意欲の涵養、向上等

（基本方針）

働く意欲の涵養、向上、就業への動機付けのための総合的な対策を講ずる。

③ 成長分野を支える人材育成の推進

（基本方針）

製造現場の中核人材、サービス産業人材、IT人材、MOT（技術経営）人材等の育成に向けて、産学連携やベテラン人材の活用策を講ずる。

④ 企業内人材投資の促進

（基本方針）

キャリア形成促進助成金の活用を促進する。また、企業内人材投資を促進するための具体策を検討する。

⑤ 誰でもいつでも能力向上を行う機会の提供（草の根eラーニング・システムの導入）

（基本方針）

フリーターや無業者，企業内人材育成に依存できない者等の誰もが，いつでも能力開発を行う機会を提供するため，各省が連携し，草の根eラーニング・システムを整備する。

⑥ 国民各層が一体となって取り組む国民運動の推進

（基本方針）

若年者が働くことの意義を実感させ，働く意欲・能力を高めるため，国民各層が一体となって取り組む国民運動を推進する。併せて，人材育成等の必要性に対する普及・啓発等を行うため，フォーラム等を開催する。

3. アクションプランの取りまとめに向けて

今回取りまとめた基本的方向に基づき，各府省が連携して，各施策の具体化をすすめ，年内にアクションプランを取りまとめる。



オリンピックの国別 メダル予測



大阪大学社会経済研究所
教授 大 竹 文 雄

アテネオリンピックが近づいてきた。オリンピックでは、各国のメダル数争いが関心と呼ぶ。日本のメダル獲得数は、アトランタで14、シドニーで18であった。アテネではいくつになるだろうか（表1参照）。

2004年6月17日の共同通信社の報道によれば、アテネ五輪で日本選手団の総監督を務める日本オリンピック委員会（JOC）の福田富昭選手強化本部長は、日本の金メダル獲得数について「二けたを目指したい」と述べ、10

個以上を目標とする考えを明らかにしたという。JOCの情報戦略部会が過去の世界選手権や世界ランキングなどを競技ごとに分析した結果、金が多い場合は9個、少ない場合は3個と予測している。福田総監督は、「そういう分析結果に挑戦したい」、メダルの総数では「24個か25個は取りたい」と話している。福田総監督は、最も金メダルが期待できる競技として柔道を、次いでレスリング女子を挙げている。

ところで、日本のオリンピックでの獲得メダル数は国際的な「相場」よりも多いのだろうか、それとも少ないのだろうか。シドニーオリンピックで最も多くメダルを獲得した国はアメリカで97個、2位がロシアで88個、3位が中国で59個、4位が開催国オーストラリアで58個、5位がドイツで57個となっている（表2）。日本の18個は、ウクライナの23個について第14位であり、17個のハンガリー、ベラルーシが続いている。

オリンピックのメダル数がトップスポーツ選手の人数に比例し、トップスポーツ選手が生まれるのは人種や国とは無関係であれば、

表1 日本のメダル獲得数の推移

	金	銀	銅	合計
60 ローマ	4	7	7	18
64 東京	16	5	8	29
68 メキシコシティー	11	7	7	25
72 ミュンヘン	13	8	8	29
76 モントリオール	9	6	10	25
80 モスクワ	—	—	—	—
84 ロサンゼルス	10	8	14	32
88 ソウル	4	3	7	14
92 バルセロナ	3	8	11	22
96 アトランタ	3	6	5	14
2000 シドニー	5	8	5	18
2004 アテネ	?	?	?	?

表2 シドニーオリンピックでのメダル獲得数

	国名	金	銀	銅	計
1	アメリカ	39	25	33	97
2	ロシア	32	28	28	88
3	中国	28	16	15	59
4	オーストラリア	16	25	17	58
5	ドイツ	14	17	26	57
6	フランス	13	14	11	38
7	イタリア	13	8	13	34
8	キューバ	11	11	7	29
9	イギリス	11	10	7	28
10	韓国	8	9	11	28
11	ルーマニア	11	6	9	26
12	オランダ	12	9	4	25
13	ウクライナ	3	10	10	23
14	日本	5	8	5	18
15	ベラルーシ	3	3	11	17
16	ハンガリー	8	6	3	17
17	ポーランド	6	5	3	14
18	カナダ	3	3	8	14

トップスポーツ選手数は人口に比例するはずである。そうすると、人口の多い国でメダル数も多くなりそうである。シドニーオリンピックでメダルを獲得した国の人口順位は、1位中国、2位インド、3位アメリカ、4位インドネシア、5位ブラジル、6位ロシア、7位日本である。メダル数が多いアメリカや中国は、やはり人口も多く優れたスポーツ選手が多いのも頷ける。ところが、人口2位のインドのメダル獲得総数は1個にすぎない。イン

ドネシアも6個である。日本も人口順位よりもメダル順位の方が低い。日本の次に人口が多いナイジェリアのメダル獲得数は3個だけである。これは、スポーツの才能が人種によって異なっていることを示しているのだろうか。それとも、別の要因がオリンピックでのメダル獲得数に影響しているのだろうか。

ダートマス大学のバーナード教授とカリフォルニア大学のビューズ教授は、オリンピックのメダル獲得数がどのような要因で決定されているかを計量経済学的に分析し、シドニーオリンピックの前に、メダル獲得数の予測を発表した¹。

彼らは、メダル獲得数に対して重要な決定要因は、一人あたり GDP と人口の両方であることを明らかにしている。しかも、その両者は、ほとんど同じだけメダル数に貢献する。つまり、人口が1%増えても、一人あたり GDP が1%増加しても、オリンピックのメダル数は同じだけ増加するのである。それで、世界の人口の20%を占める中国が6%のメダル獲得しかできなかった理由が説明できる。人口2位のインドがメダル1個というのも説明できよう。両国とも人口は多いが一人当たりの GDP が少ないのが原因になっている。しかし、それでは、ドイツやフランスよりも一人あたり GDP も人口も多い日本のメダル数が、ドイツやフランスのメダル数よりも少ないことが説明できない。

バーナード教授らは、メダル数を説明するために、オリンピック開催国、旧ソ連・東欧諸国、その他の共産主義国という説明変数を

Bernard, Andrew B. and Meghan R. Busse(2004) "Who Wins the Olympic Games: Economic Resources and Medal Totals," *Review of Economics and Statistics*, 近刊。この論文は、2002年8月28日のシドニーオリンピックの前に発表されている。<http://www.andrew.bernard.org/>で、論文を読むことができる。

加えるとメダルの予測パフォーマンスが上昇することを示している。つまり、開催国や共産主義国は、メダル獲得数を増やすためにスポーツ選手などに集中的に資源を投入することが可能で、そのためにメダル数が増えたというのである。しかし、それでも予測モデルのパフォーマンスは十分ではなかった。日本は、予測の割にはメダル獲得数が少なすぎる国になってしまう。

そこで彼らが考えたのは、一つ前の大会でのメダルの獲得数比率を説明変数に追加することであった。この意味することは、選手の育成に時間がかかること、一度育成した選手はいくつかの大会を通じて活躍できることを反映している。そして、この一大会前のメダル獲得数という変数は、一人あたり GDP や人口といった他の変数よりも大きいことが明らかにされている。一大会前のメダル獲得数の導入により、日本のメダル獲得数予測のパフォーマンスも上昇する。つまり、日本のメダル数が少なかったのは過去に選手を育成した歴史がなく、東京オリンピックの遺産もなくなっているためなのである。ただし、それでもアトランタ大会における日本のメダル獲得数は、予測モデルをわずかに下回っていた。彼らのシドニーにおける日本のメダル獲得数の予測値は19個であったが、実際には18個である。アメリカについては、実際の獲得数97個を的中させている。大幅な予測違いは中国であった。彼らの予測では49個であったが、中国は59個のメダルを獲得している。イギリスも予想以上に健闘した。予測数18個に対して28個であった。

バーナード教授たちは、アテネオリンピックのメダル獲得数の予測も発表した。それに

よると、日本のアテネでのメダル獲得数は19個、金メダル獲得数は6個と予想されている。メダル数1位はアメリカで93個、2位はロシアで83個、3位は中国で57個と予想されている。興味のある方は、彼のホームページ (<http://www.andrew.bernar.org/>) をご覧頂きたい。日本オリンピック委員会のメダル獲得予想と経済学者の予想とのどちらが、より正確な予想になるか楽しみである。



出 生 率

はじめに

厚生労働省は6月10日に2003年の出生率を公表した。その中で2003年の出生率が1.29と2002年の1.32から低下したことが明らかとなった。国会における年金改革法案の審議過程では、出生率が2002年の1.32で下げ止まって将来的には1.39まで上昇するとの前提であったために、多くの論議が巻き起こった。前提が崩れたとの批判に対し、瞬間風速であって何ら問題はないとの考え方が政府・与党から示されている。また、改革案成立の約2週間前にも2003年実績が判明しており、公表を差控えていたとの情報もあって、データ隠しとの批判も起こった。出生率とは一体どんなものであろうか。また今回の1.29をどうとらえるべきであろうか。

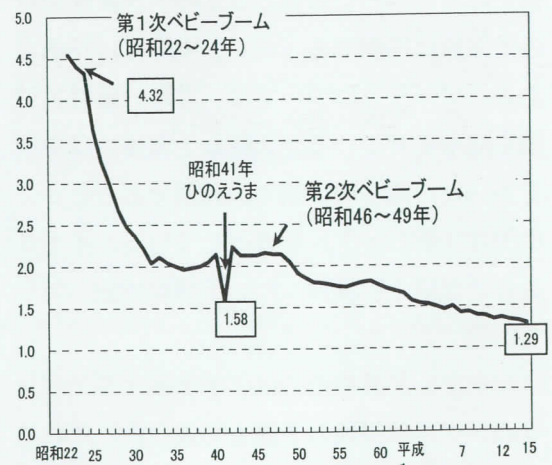
1. 出生率

一人の女性が一生のうちに平均で何人の子供を産むかを示すもので、15から49歳までの女性の年齢層別の出生率を足し合わせて計算する。正式には合計特殊出生率という（15歳以下は15～19歳、50歳以上は45～49歳を含む）。現在の人口を維持するには出生率が2.0を若干上回る必要があると言われている（一説では2.08）。合計特殊出生率は、ある年に

おけるそれぞれの年齢階層の女性が産む平均数を足し上げた数字なため、女子人口の年齢構成の違いを除いた出生率として、経年変化、国際比較、地域比較に用いられてきた。いわば特定の年を断面で捉えた静態的な出生率であり、これまでの政府の説明でも使用されてきた数字でもある。

この出生率は昭和40年代はほぼ2.1台で推移していたが、50年（1975年）に2.00を下回ってからは一貫して低下し続けている（図1）。2001年は1.33、2002年は1.32となり、長期的な下落傾向が止り、2002年で底を打つと見られていた。ところが今回公表された2003年実績は前年から0.03低下して過去最低の1.29になった。2003年実績の1.29と2002年実績の1.32のどちらがイレギュラー数値なのかは、

図1. 出生率の推移



今後数年間の実績が判明するまで明確に断定することはできないものと言える。ただし、グラフで見る限りは、出生率の長期低下傾向が明確であるかのように見える。2003年実績を詳しく見ると、15歳から34歳までの4階層すべてで低下し、特に出生率の高い25～29歳における低下幅が大幅になっている（表1）。晩婚化や晩産化の現象が依然として続いているものとみられる。また2003年の都道府県別の合計特殊出生率を見ると、上位10位は九州や東北のいわゆる過疎といわれている地方が

表1. 合計特殊出生率の年次推移（年齢階級別内訳）

年齢	合計特殊出生率			対前年増減	
	2001年	2002年	2003年	2002-2001	2003-2002
合計	1.33	1.32	1.29	▲ 0.01	▲ 0.03
15～19歳	0.0289	0.0298	0.0280	0.0009	▲ 0.0018
20～24	0.1980	0.1979	0.1892	▲ 0.0001	▲ 0.0087
25～29	0.4782	0.4648	0.4491	▲ 0.0134	▲ 0.0157
30～34	0.4425	0.4410	0.4334	▲ 0.0015	▲ 0.0076
35～39	0.1659	0.1633	0.1679	▲ 0.0026	0.0046
40～44	0.0199	0.0213	0.0227	0.0014	0.0014
45～49	0.0005	0.0005	0.0006	0.0000	0.0001

表2. 都道府県別にみた合計特殊出生率：

上位10

順位	2003年	(2002年:順位)
1	沖縄 1.72	1.76 1
2	福島 1.54	1.57 2
3	鳥取 1.53	1.51 8
4	佐賀 1.51	1.56 3
5	宮崎 1.50	1.56 4
6	山形 1.49	1.54 5
7	鹿児島 1.49	1.52 6
8	福井 1.48	1.51 9
9	島根 1.48	1.52 7
10	熊本 1.48	1.50 10

下位10

順位	2003年	(2002年:順位)
1	東京 1.00	1.02 1
2	京都 1.15	1.17 2
3	奈良 1.18	1.21 3
4	大阪 1.20	1.22 4
5	千葉 1.20	1.24 8
6	北海道 1.20	1.22 5
7	神奈川 1.21	1.22 6
8	埼玉 1.21	1.23 7
9	福岡 1.25	1.29 9
10	兵庫 1.25	1.29 10
(15)	愛知 1.32	1.34 (12)

入り、下位10位には東京や大阪など人口の多い都市圏地域が多い（表2）。主要国で2.0を上回っているのはアメリカ。ヨーロッパでもほとんどの国が日本を大きく上回っている（表3）。

表3. 各国の合計特殊出生率

	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン	イタリア	アメリカ	日本
最新	1.63 (01年)	1.9 (01年)	1.29 (01年)	1.57 (01年)	1.24 (01年)	2.13 (00年)	1.29 (03年)
1980年	1.89	1.99	1.46	1.68	1.61	1.84	1.75
1950年	2.19	2.92	2.05	2.32	2.52	3.02	3.65
1950年以 の最低	1.68 (99年)	1.65 (93,4年)	1.24 (94年)	1.5 (98,9年)	1.15 (98年)	1.77 (76年)	1.29 (03年)

出典：厚生労働省統計情報部『人口動態統計』、『Demographic Yearbook』国連などにより作成
ドイツの2.05は1951年

出生率の計算方法は、例えば2003年は、15～19歳の女性は平均で0.0280人の子供を産み、25～29歳では0.4491人、45～49歳では0.0006人。そして各年齢階級における出生率を足していくと、1.29となる（表4）。これが今回発表された出生率であり、「期間合計特殊出生率」という。

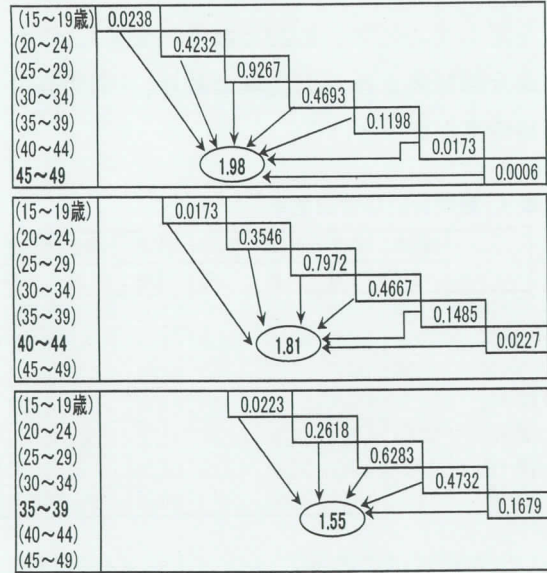
表4. 期間合計特殊出生率

	1973年	1978年	1983年	1988年	1993年	1998年	2003年
	2.14	1.79	1.80	1.66	1.46	1.38	1.29
15～19歳	0.0238	0.0173	0.0223	0.0187	0.0183	0.0225	0.0280
20～24	0.5549	0.4232	0.3546	0.2618	0.2119	0.1942	0.1892
25～29	1.0299	0.9345	0.9267	0.7972	0.6283	0.5278	0.4491
30～34	0.4250	0.3411	0.4120	0.4693	0.4667	0.4732	0.4334
35～39	0.0935	0.0664	0.0760	0.0987	0.1198	0.1485	0.1679
40～44	0.0127	0.0088	0.0087	0.0103	0.0130	0.0173	0.0227
45～49	0.0006	0.0004	0.0003	0.0003	0.0003	0.0005	0.0006

出生率にはこの他に「コーホート合計特殊出生率」があるが、国際比較や政府のこれまでの政策の前提として使われてきたのが「期間合計特殊出生率」である。コーホート合計特殊出生率は、各世代の女子一人が50歳になるまでに産む子供の平均数で、数表を階段的

に足した出生率ということになる（表5）。例えば、2003年に45～49歳の女性の出生率は0.0006。彼女達が40～44歳であった1998年では0.0173、35～39歳であった1993年は0.1198…と30年前までさかのぼって出生率を足して求められる数字がコーホート合計特殊出生率となる。同世代の女性を49歳になるまで一括りにして、一生で平均何人の子供を産むかということを意味し、実態に近い数字と言える。しかしこれは、対象世代が50歳になるまで実績が得られない。今回の出生率低下の発表に際して、急に高度に専門的なコーホート合計特殊出生率の数値1.98がマスコミ等で流れていた。しかし発表された1.29とは単純に比較できない数値であり、諸外国の数値とも比較検討できるものではない。

表5. コーホート合計特殊出生率



2. 晩婚化、晩産化、人口減少

1.29という数値が意味することは、出生率の低下傾向に歯止めがかからなかったという

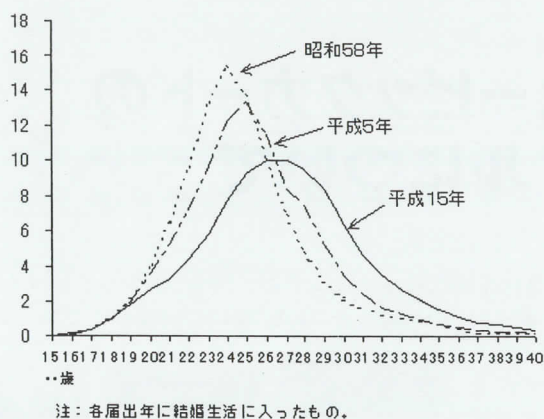
点で重要であるが、出産適齢期とも言える20～24歳、25～29歳、30～34歳の各年齢層で長期にわたって低下傾向が続いていることの方が、さらに重要といえる。いわゆる晩婚化、晩産化の傾向が顕著に表れており、少子化の現象が進展している。平成15年の平均初婚年齢は、夫29.4歳、妻27.6歳で、それぞれ前年から0.3歳、0.2歳高年化している（表6）。特に妻は平成4年以降着実に上昇を続けている。

表6. 平均婚姻年齢の推移

	全 婚 姻		初 婚	
	夫	妻	夫	妻
	歳	歳	歳	歳
昭和50年	27.8	25.2	27.0	24.7
55	28.7	25.9	27.8	25.2
60	29.3	26.4	28.2	25.5
平成2年	29.7	26.9	28.4	25.9
3	29.6	26.9	28.4	25.9
4	29.7	27.0	28.4	26.0
5	29.7	27.1	28.4	26.1
6	29.8	27.2	28.5	26.2
7	29.8	27.3	28.5	26.3
8	29.9	27.5	28.5	26.4
9	29.9	27.6	28.5	26.6
10	30.0	27.7	28.6	26.7
11	30.2	27.9	28.7	26.8
12	30.4	28.2	28.8	27.0
13	30.6	28.4	29.0	27.2
14	30.8	28.6	29.1	27.4
15	31.2	29.0	29.4	27.6

また初婚の妻の年齢別の婚姻件数の構成割合（シェア）を10年ごとにみると、割合が最大になる（ピーク）年齢が次第に高年齢化し、またその割合も少なくなっている（図2）。さらにピーク年齢より高年齢の初婚割合が増加している。つまり晩婚化傾向を顕著に示している。この点からも、出生率の低下・少子化の波が依然として続いていることがわかる。出産適齢期年齢の女性の出生率が低下し、晩婚化が進展すれば、少子化の波が本格的に押し寄せて、人口減少のペースが速まる。日本の国としての成り立ちに様々な悪影響が及んでくる。社会保障・人口問題研究所の推計に

図2. 初婚の妻の年齢(各歳)別婚姻件数の割合(%)



よると、日本の人口は2006年の1億2,774万人をピークに減少へと転じ、2050年には約1億人、2100年には6,400万人まで減少すると見込まれている(図3)。総人口が減少するだけではなく、若年齢層と生産年齢層の急激な減少と高齢人口の急増が起こり、かなりいびつな人口ピラミッドになる。高齢化比率も現在の2倍以上に達すると推計されている(図4)。

以上のような状況は日本の国家にとって大きな問題を投げかける。少子化による人口減少、高齢化にともなう高齢者の増加は社会経済面に多面的な影響を与える。人口構成の変

図3. 日本の人口推計

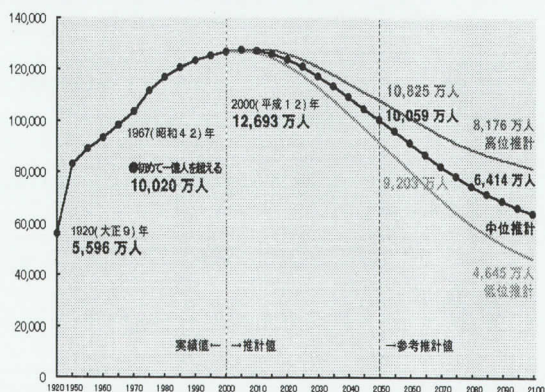
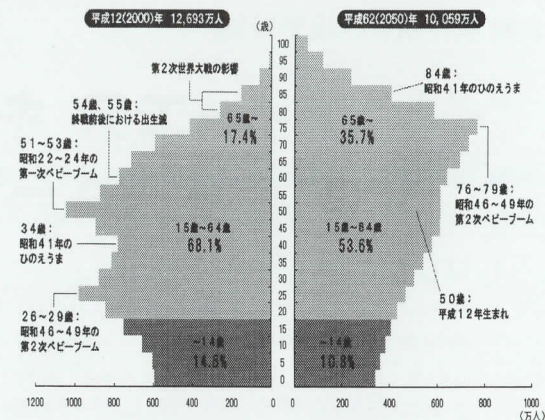


図4. 人口ピラミッド：2000年と2050年推計



化は国内消費構造の変化をもたらし、伸びない産業・伸びる産業などのまだら模様の産業構造をもたらす。また個人消費・設備投資・労働力・貯蓄率などマクロ経済の重要ファクターの縮小・減少を引き起こし、経済そのものが小さくなっていく。また税収減が起こる一方で社会保障給付の増大や歳出の増大が起こり、財政赤字がさらに拡大する。マイナス成長を享受しなければならない時代が足音をひそめて近づいている。

出生率そのものの低下や実績公表の「後出し」などを問題視するばかりではなく、出生率低下の構造やその要因、その影響などについて、じっくりと議論して、対応策を検討して早急に対策を実行していく必要がある。政争の具とするのではなく、国家の将来を規定する人口問題そのものの重要性をもっと我々も認識することが重要と思われる。

【データ・資料出所：

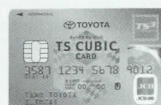
厚生労働省公表の統計、資料より】

(担当：主任研究員 矢辺憲二)

ディーエス キュービックカードの リニューアルについて

1. はじめに

ディーエス キュービックカードは2001年4月1日(日)の発行開始以来、ドライビング・ファイナンス・ライフスタイルの3つの側面からお客様の生活をCUBIC(立体的)にサポートしていくことをコンセプトにご利用いただいています。この度、より便利により使いやすくポイント制度を全面改定し、さらにゴールド付帯サービスの強化・カード券面のデザインをリニューアルし、2004年9月8日(水)から新しく生まれ変わります。



2. リニューアルの狙い

リニューアルの主な狙いとしては、お客様からのご意見・ご要望および販売店からのご指摘も参考に、「これまで以上にお客様絆強化のツールとして車両・サービスの販促に役立つよう機能強化」することです。具体的には、「帰属会員の活性化」「高ロイヤリティ会員の育成と定着」を図るために、販売店の全商品に還元対象を拡大してキャッシュバックしやすくすることにしました。これによって販売店への来店を促進し、また販売店でのカード利用の拡大を目指しています。

また、今まで入会・利用促進が困難であった若年・女性層にもアピールできるよう、いつでもたまったポイントを還元できる商品交換プログラムの追加をすることによって、より幅広い層への訴求を目指しています。

3. リニューアルの内容詳細

(1) ポイント制度がリニューアル

■ポイント還元対象商品が拡大

現行制度		リニューアル後
トヨタ・ダイハツ・日野の販売店でのおクルマ購入時、 法定点検実施時、カーナビ・ETC車載器購入時、 トヨタレンタカー利用時、トヨタホーム購入時など	▶▶▶	トヨタ・ダイハツ・日野・ジェームス の販売店全商品が対象に。(保険商品は除く)

■専用クレジット端末により、カード決済と同時にキャッシュバックの手続きが可能に(トヨタ、ダイハツ、ジェームスの店頭のみ)

現行制度		リニューアル後
■手続方法 還元手続書のみ	▶▶▶	■手続方法 専用クレジット端末、即時売上入会申込書、還元手続書
■還元方法 振込のみ		■還元方法 利用代金明細書上でカードご利用代金と相殺

※還元手続書の場合は、相殺もしくは振込を指定できます。

■いつでも、魅力ある商品に交換できる「Cubic Premium」をご用意

現行制度		リニューアル後
ポイントは、「キャッシュバック」 「JALマイレージバンクにマイル登録」	▶▶▶	ポイントは、「キャッシュバック」「JALマイレージバンクに マイル登録」に加え、いつでも選りすぐりのアイテム に交換できるコースが新登場

■ポイントの付与率・還元率がシンプルに

※ポイント付与率は下がりますが、還元率は上がりますのでポイントの価値は変わりません。

<ポイント付与率の変更>

現行制度	リニューアル後
一般加盟店では1,000円で15ポイント エクストラ・ポイント・ショップでは1,000円で30ポイント	一般加盟店では1,000円で10ポイント エクストラ・ポイント・ショップでは1,000円で20ポイント

<ポイント還元率の変更>

	現行制度	リニューアル後
車両購入・リース/ 住宅購入	1ポイント=1円	1ポイント=1.5円
車検 特定用品	3ポイント=2円	1ポイント=1円
法定点検 レンタカー	3ポイント=1円	還元率格上げ
その他 用品・サービス	対象外	還元対象拡大

(2) ゴールドカード付帯サービスの強化

■トヨタらしいクルマ関連などのお得なサービスの追加

- ETCカードの年会費(525円)が永年無料
(個人会員が対象、法人会員は対象外)
- JAFでロードサービスを受けた時に実費負担分を最大1万円(年1回)までサポート
(JAF年会費は対象外)
- 「JOMO」でのガソリン代割引サービス:1リットルあたり2円をカードご利用代金請求時に割引
(キャンペーン期間:2004年9月~2005年8月末)
- ポイント還元の上限を廃止

■トラベル&エンターテインメントサービスの充実

- 高級飲食店、ホテル、旅館の特別優待
- 女子プロゴルファーとまわるプロアマコンペの開催(年2回)
- 「高級」かつ「お得」なオリジナルツアーなど
- ティーエス キュービックカード会員向けトラベルセンターにツアーを申し込むと特別ポイントをプレゼント

I. 最後に

商品改定にあわせ新聞等を中心としたマス広告およびアウトターキャンペーンを9月から実施することによりカード会員の拡大を図る予定です。

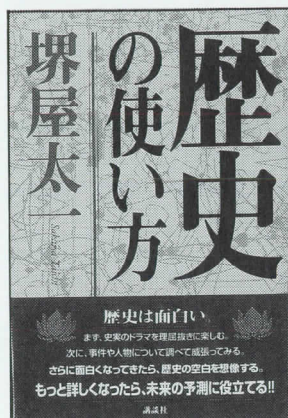
今後さらに、カードを通じて販売店をご利用いただくお客様の満足に貢献するよう、取組を推進していきたいと考えております。

(担当:トヨタ自動車(株)国内マーケティング部)



「歴史の使い方」

堺屋 太一（さかいや たいち）著
講談社 刊 1680円（税込）



歴史というと、かなり昔になってしまった学生時代のことを思い出す。中学・高校の時に、定期テストのために一夜漬けして「憶えた」シーンがよみがえる。仏教伝来は「ごさんばい」で538年、鎌倉幕府ができたのは「いいくにつくろ」で1192年……。歴史が嫌いな人は意外と多いのではないだろうか。試験対策のための記憶だけが目的だったからであろう。

最初に著者の問題提起と歴史との接し方が述べてある。理屈抜きに史実のドラマを楽しむ、そのおもしろさに浸ることが第一歩。そして事件や人物について詳しく調べ、少し威張ってみる。第三段階は歴史を疑い、歴史の空白を疑ってみる。歴史は結果を変えることはできない。しかし、後世からみて興味あることのみが記述されており、歴史に生きた人々の思い悩んだ事柄の大半は消されている。記述の空白を想像するのも歴史の楽しさでもある。

「賢者は歴史に学び、愚者は体験に従う」とはビスマルクの言葉であるが、人間は成功体験に溺れやすく、危機経験に脅え続ける。成功体験には警戒して、失敗の経験こそ活かすべきなのだ。高度成長の成功体験とバブル崩壊の失敗経験を持つ今の日本は、歴史を知り歴史に学ぶべきであろう。歴史に学ぶとい

うことは、歴史を使って現代を判定することであり、歴史を真似することではない。歴史は繰り返すわけではない。

歴史を「知る」「楽しむ」「練る」「企てる」「穿つ」「合わせる」「活かす」といった七つの使い方を、具体的な史実を交えながら解説している。例えば「関が原の戦い」が「企てる」例として出てくる。実力副社長である徳川家康に一介の企画部長である石田光成が反旗を翻した戦であったと解説している。ビッグプロジェクトは「偉い人」の声かけで始まることが多いが、関が原の戦いは「偉くない人」が大事業を起こす先駆けとなった。ボトムアップは関が原に始まったのである。光成は緻密なプロジェクト・メーカーをしたが、そのプロデュースに失敗した。堺屋氏はこの関が原の戦いから多くのことを学び、大阪万博の成功のために様々な仕掛けを入れたと述懐している。また歴史を「穿つ」ことのおもしろみを述べている。歴史常識を疑ってみると、歴史をおもしろくし、理解し活用することにも役立つという。

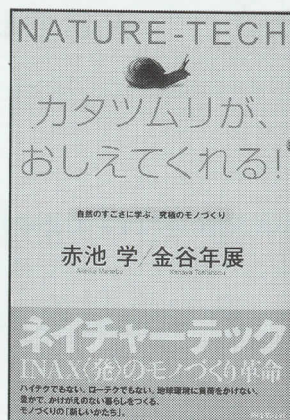
この本は、「さすがに堺屋太一氏だ」、「歴史は結構おもしろい」と思わせてくれる内容で、厚い本であったが、一気に読むことができた。

「カタツムリが、おしえてくれる！」

自然のすごさに学ぶ、究極のモノづくり

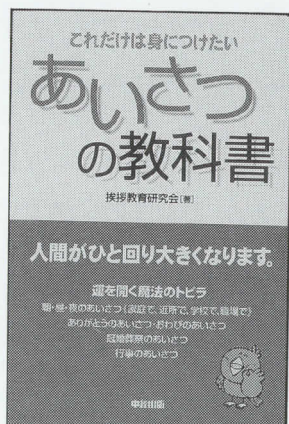
赤池 学 (あかいけ まなぶ：
ユニバーサルデザイン総合研究所所長)

金谷 年展 (かなや としのぶ：
慶応義塾大学大学院政策メディア研究科助教授) 共著
ダイヤモンド社 刊 1680円 (税込)



20世紀は資源エネルギー消費の急激な拡大を伴う科学・技術によって文明が発展した。そして21世紀になった今、地球規模の環境問題にさらされている。この状況を打開するのが、自然に学び自然を活用した技術「ネイチャー・テック」である。この技術は、持続可能な自然素材を使い、従来の人口素材を上回る性能をもち、ライフサイクルで環境負荷を著しく低減する技術と定義される。また「生命模倣技術」も含まれる。従来のものづくりからネイチャー・テックによるものづくりへの転換が急務となっている。この本は、その先進企業 INAX をモデルに、ネイチャー・テックの本質

と課題を探っていこうとするものである。なかでも「カタツムリと白アリが地球を救う!？」が興味深い。いつもツヤツヤとして汚れないカタツムリの殻の構造を模倣して INAX は住宅の外壁やキッチンシンクやトイレに防汚技術を採用した。また今後期待されている「水素」の製造に、住宅の土台や柱を食べる「白アリ」の体内にある特殊な細菌を使う研究が進んでいるという。また熱帯地域にある白アリが作った「アリ塚」の高度技術に似た住宅もできているという。悪者の白アリもネイチャー・テックでは地球の救世主となるらしい。



「あいさつの教科書」

挨拶教育研究会

(あいさつきょういくけんきゅうかい) 著

中経出版社 刊 1260円 (税込)

著者となっている研究会はビジネスマナーや接客のサービスなどを研究し、講演、企業研修、コーチングなどを担っているグループで、メンバーは、人材開発コンサルタント、専門学校講師、企業の人事・教育担当者などから構成されている。

一瞬、短い言葉を交わすだけに見えるあいさつにも、心の交流が起こっており、運を切り開く魔法の扉がそこにあるという。他人に意志を伝えるには、あいさつは必ずしも必要ではないが、それ

自身が明確な内容や目的を持たない言葉だからこそ、あいさつをする人の「心」がそのまま表面に表れ、「心の内側」がはっきり見えてしまう。良いあいさつは、相手に「いい『気持ち』をもらった」と思わせることであり、「感謝している」「会えてうれしい」といった気持ちを短い言葉にこめることができる。家庭、学校、近所、職場などの場面ごとの「あいさつ基本形」が紹介され、ビジネスで使う基本あいさつ、仕事力アップのためのあいさつ、冠婚葬祭のときのあいさつなどが平易に解説されている。



「愛知のお国自慢・・・ あなたはなんだと思いますか？」



中部電力労働組合本部
倉 沢 範 行

1. はじめに

「愛知が全国・世界に向けてアピールできることって何だろう？」この素朴な疑問から、われわれのグループの企画は始まった。

「自動車産業を始めとし、あらゆる技術力は自慢できそうだ。」「いやいや、行政の各施策なんかをみると、一見けちけち進めているように見えるが、それこそが今や全国のベシクではないか。」などなど様々な意見が出された。

「それならば、愛知における2大イベントである愛知万博と中部国際空港の建設現場に行って、何が自慢できるのか体で感じてこよう。」ということになった。

2. 愛知万博建設現場

4月22日（木）天候は晴天で4月としてはかなり暑くなる予報であり、半袖のメンバーが多いことに気づく。今夜の飲み物はさぞかしおいしいことだろう。

三回目ともなると、メンバーもお互いに打ち解けあった様子で、名古屋駅で移動バスに乗り込み和やかな雰囲気の中、一路愛知万博

会場のある長久手方面へと向かった。

長久手会場入口は一箇所であり、多くの大型車両が出入りしているため、車両の入退管理は大変であると感じた。

会場入口で本日、愛知万博会場のご案内をいただく国際博覧会協会の事業企画本部国内出展担当金野さんと合流し、会場内の地球市民村という建物に移動したうえで、まずは会場全体の模型を使ってご説明をしていただいた。

開催期間は平成17年3月25日から9月25日までの185日間であり、その間の来場予定者数は1,500万人を見込んでいるとのことである。

平成2年に大阪で開催された花と緑の博覧会は、入場目標者数2,000万人に対し、入場実績が2,312万人であったとのことであるが、愛知万博会場は当初計画に比べ縮小された経緯や、会場の制約などから、大阪博覧会と比較し若干少なめに見込まれているとのことであった。

金野さんのご説明の中で最も印象的であったのは、愛知万博のテーマが「自然の叡智」であることから、万博終了後は原則として原形復旧するというものであった。

説明に耳を傾けていた参加メンバーからは「もったいない」といった声も漏れたが、それだけに、新規に建設するパビリオンや、来場者の道として会場の中心を楕円形に走るグローバルループの他は、極力現行の施設を流用するなどの工夫がされているとのことであった。

また、このご説明の中では、質疑の時間も設けられ、参加メンバーからは次のような質問が出され、ご回答いただいた。

① 長久手会場と瀬戸会場を結ぶ Gondola や会場内を走る IMTS バスは有料か？

→有料です。

② 来場したときの食事はどこで取るのか？

→グローバルハウスならびに外国館において食事ができるよう検討を進めています。なお、基本的には会場内施設で食事はとっていただきたいのですが、遠足等も想定されることから、弁当の持込も可能です。

③ 外国館における出展は、どの国に対しアプローチをかけているのか？

→現在アジア各国を中心にアプローチをかけていますが、特に2010年に上海での万博が計画されていることから、中国に対し積極的に参加を呼びかけています。

④ 愛知としてPRはどの施設で実施するのか？

→愛知県館において愛知のみならず、中部の民族・文化のPRをする予定であり、屋台村も出す計画です。

⑤ 本当にマンモスはくるのか？

→？

その後会場内にある2ヶ所の展望台に移動し、現場の建設状況について改めてご説明をいただいた。

グローバルループはほぼ形になってきてい

るが、9箇所予定されている民間パビリオンは、半分が建物の形になったという段階であった。

各建設現場では多くの大型車両が通行し、また多くの作業員の方々が作業に従事されていたが、定期的に連絡会議が開かれており、綿密な打ち合わせがなされていることから、着工以来災害は発生していないとのことであった。

丁寧にご説明していただいた金野さんにメンバー全員でお礼を述べ、再び移動バスへ乗り込んだ一行は、次の視察目的地である中部国際空港建設現場へ向かった。



3. 中部国際空港建設現場

中部国際空港建設現場の視察は、空港島に渡る前に、空港連絡道路手前のセントレア館情報コーナーに集合し、係の方から事前説明を受けることから始まった。

(ちなみにセントレアとは、日本の中心〔CENTRAL JAPAN＝中部〕にある空港〔AIRPORT〕という意味が込められています。)

中部国際空港は平成17年2月17日開港で建設が進められているとのことであり、先ほど視察した愛知万博に十分間に合う計算である。その他にも24時間離着陸できる空港であり、搭乗ゲートも22本(名古屋空港は12本)、チェックインもインライン方式によりスムーズになるうえに、レストラン街にはちょうち

ん横丁なども設けて充実を図る計画であるとのことであった。

特に興味深かったのは、滑走路が国内トップクラスとなる3,500mあるにも関わらず、世界の飛行機の技術が今後進歩し、滑走路を延ばす必要が生じた場合も想定し、4,000mまで延長できる用地を確保してあるというものであった。

このあたりにも、やり直しが利き、なおかつ将来ビジョンが明確になるまでは無駄な投資はしないという愛知の県民性が見え隠れするような気がした。

その後バスに乗り込み、空港連絡道路を渡り、空港島へと渡った。

先ほど情報コーナーでご説明を受けたが、実際に現場を目の当たりにすると、その巨大さに圧倒された。

大型トレーラーが我々の近くを通過したが、そのタイヤの直径は1.9mもあるとのことであった。

何よりも驚かされたのは滑走路の長さである。滑走路の端に設けられている地上5階ほどの高さの展望台に案内され、そこから滑走路全体を見渡したのだが、向こうの端がかすんで見えた。(余談だが、この展望台に登る際、上を歩いている人が下から丸見えなので、女性の方はスカート厳禁＝事務所で事前に教えてください。)

また、敷地内には滑走路で使用する生コンのプラントや、汚水処理場、変電所が建設されており、何もかもスケールが違うことを思い知らされた。

このように一見全てがゴージャスに建設されているように映るものの、民間企業に入札する際は、純粋に価格勝負であり、地元企業は実は少ないこと、また、環境面を配慮し、砂埃が他の地に舞ってしまわぬよう、トラッ



クのタイヤ洗浄用のプールを設けたり、海に仕切りを設けるなどの配慮がなされていることなどのご説明を受け、見えない部分でご苦労されていることを知った。

空港連絡道路を渡って帰る際、連絡道路の橋の色（一見黄色）は、日本の文化を大切にするため、からし色になっているというご説明を受け、我々の視察は終了した。

4. 視察を終えて

現在の愛知における2大プロジェクトの現場を視察し、愛知のお国自慢は以下のものであるとの結論に至った。

- ① 万博現場のIMTSバスやリニアモーターカーや、空港現場の建設手法などに見られる技術力
- ② 愛知万博の極力現状の施設を利用した建設計画や、空港現場の砂埃対策に見られる環境への配慮
- ③ 両現場を通じて見られる、極力繰り返し工事はしないというコストダウンの姿勢

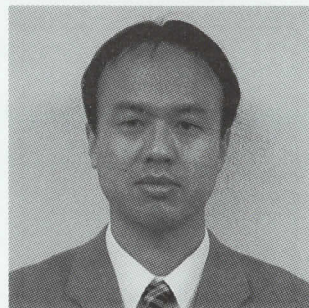
この他に私としては、「愛知の文化」という観点を持って視察に臨んだのだが、建設現場ということもあり、その部分は現段階では見えづらいものであったと考える。

この課題は来年までとっておき、万博開催後および空港開港後に実際に自ら出向き、自らの答えを見出したいと考える。

以上



「浮上の予感！ 北海道・札幌」



アイシン労働組合
洲崎 浩一

◆はじめに

最近、毎日のようにメディアに取り上げられ、関心を集めている経済・社会問題とえば、“元気な愛知・名古屋”特集など、「地方経済」の話題。伝統ある一流・巨大企業であっても見失いかねない「企業倫理」の問題。そして、プロ野球「パリーグ」存続可否の問題。この3つではないでしょうか？ 北海道へ行こう！から始まった第4回産政塾の訪問先は、逆風の中、「北海道経済」の活性化に取り組む“道庁”。「2つの事件」をきっかけに企業体質の変革を図った“雪印乳業”。そして「北海道日本ハムファイターズ」を誕生させた“札幌ドーム”。の3カ所です。

チケット手配の直前まで企画立案に四苦八苦していたとは思えない、有意義な内容になりました。

◆天然芝移動式サッカーフィールド 「ホヴァリングサッカーステージ」

2002年日韓共催のサッカーワールドカップも行なわれた札幌ドーム。コンサドーレの試

合などサッカーでは天然芝ステージがエアで浮いて屋内に移動し、野球の時は屋外に運び出され、人工芝が敷かれるという、野球・サッカー2チーム共用のフランチャイズスタジアムです。世界初のドームの天然芝。素人には同じにしか見えない芝生も、種類・特徴は様々。札幌ドームに適した芝を選定するまでには試行錯誤があったとのこと。また気候条件の厳しい北海道では、維持管理・育成に対し、相当な神経とエネルギーを費やしているそうです。ドーム設備部の担当者の皆さんが時間を忘れて語ってくれた真剣さには、芝生への愛情すら感じられました。仕事に愛情を込めることって大切ですね。

◆「北海道日本ハムファイターズ 誕生秘話」

スタジアムの一角の飲食コーナーの客席では、「日本ハムファイターズの移転に伴う経済波及効果」をテーマに島津取締役事業部長さんによるミニ講演会が行なわれました。ワールドカップの誘致には成功したものの、その後のドーム運営においては、維持管理コ

スト吸収など、難しい問題が残ったようです。これを打開すべく、プロ野球の球団誘致に大胆かつ地道に取り組んだこと（野球は収益が安定！）。球団が日本ハムに決まるまでの経緯（オリックス、ヤクルト、西武なども可能性はあった？）。新庄選手獲得効果の大きさ（ファン急増！）。これらについて裏話も交えながら語っていただきました。ちなみに開幕後もファン拡大が続いており、また順位の上昇にも期待感が持てる明るい状況だそうです。

企業の出会い・縁を生むには、誠意や情熱、信頼関係がいかに大切であるか、一人のスターの影響がそれほど大きいものか、等々、多くを感じることができました。事業部長直々の登場に驚きましたが、札幌ドーム立上げの際、名古屋ドームに学んだという過去のいきさつからか、愛知からの訪問者・産政塾に、親しみを覚えるとのこと。ここにもまた縁を感じた私たちでした。

◆「明日は我が身」

対岸の火事ではない！

雪印乳業では、2000年の食中毒事件、2002年の子会社による偽装事件という2つの経験をきっかけに、消費者重視経営を目指した「新生・雪印乳業」に取り組んでいます。1,500名規模の企業がわずか数カ月で解散に追い込まれるという、消費者の信頼を失うということの怖さを改めて認識しました。塾生も「対岸の火事ではない」と気の引き締まる思いでした。

資料館と牛乳工場の見学した後、（見学後、会議室でいただいた出来たての雪印アイスクリームで少し気分をほぐしながら）、岡田コンプライアンス部長さんから話をうかがいました。社内的には、社員アンケートなどの

ヒアリング活動、社外的には企業倫理委員会の提言、等々、社内外からの声を真摯に受け止める中で、新企業理念・行動基準を策定し、取り組みを進められてきたとのこと。「社外の視点による経営」として、社外取締役の招聘や、お役様センター・モニター、酪農家との対話の推進。「現場主義」の徹底。トップの重要課題としての「リスクマネジメント」。

「企業倫理の取り組み」（企業倫理委員会、雪印乳業行動基準）これらの粘り強い取り組み状況について、踏み込んだ内容まで語っていただき、全員が熱心に聞き入りました。社員アンケートで、「行動基準」を読んだ社員が99.5%。意識と行動の変化を実感した社員が86.5%に至るまで浸透したという結果には、後の塾生討議の中でも「羨ましい」という声があがりました。組織の行動基準や方針を、みんなに読んでもらうこと、末端まで浸透させることの難しさは、会社・組合・自治体どこの世界でも同じようです。

◆北海道は「何で生きていくのか」？

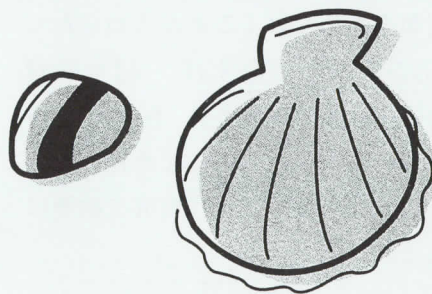
道庁で説明いただいたテーマは、経済部の「産業活性化プログラム」、「一村一雇用おこし支援」知事政策部の「産消協働」（地元の生産物・サービスを地元で消費する運動）、企画振興部の「道州制の取り組み」、の4テーマです。席についた途端、資料の分厚さに一瞬クラッとなりましたが、要点を絞った見事な説明のお陰で何とか着いていくことが出来ました。

厳しい経済情勢の中、元気な企業が少なく、また道内の地域間格差という課題も抱えるながらも、試行錯誤しながら取り組んでいる前向きな姿勢が感じられました。やはり「観光」

「農産物・水産物」で生きていくのかな、という従来からの北海道の強みを生かしながらも、様々な方向性を模索しているようでした。

◆おわりに

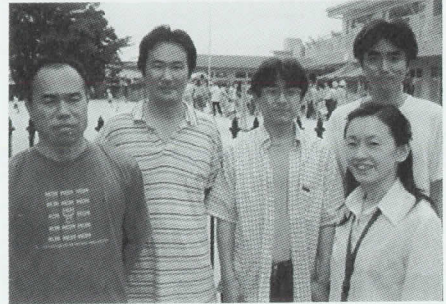
訪問先3カ所に共通して感じたのは、それぞれの訪問先の皆さんの誠実な対応です。学すべき立場は私たちであり、年齢的にも若輩ものであるにも関わらず、実に丁寧な対応をしていただきました。そして苦しく悩ましい環境にあっても、希望を持って、何とか向上していこうという思いを持ち続けることの大切さ。一時は断念かと思われた、我がグループの北海道企画ですが、行って良かったと本当に思える会合でした。訪問先、産政塾、および塾生の出身職場、関係者のみなさん、ありがとうございました。





「保父体験

～時にはママの
気持ちになって～」



第15期Eグループ

1. はじめに

合計特殊出生率（女性のある1年間の年齢別出産パターンを一生の間の出来事とみなした場合の平均子ども数）が2.08人を下回れば親世代よりも子世代の数が少なくなり、やがて総人口は減少へと向かうと言われている。

今や日本の合計特殊出生率は1.29(2003年)にまで落ち込み、今のままでは日本の総人口は2006年の1億2,774万人をピークに、2050年にはおよそ1億人に、2100年にはおよそ6,400万人にまで減少することが見込まれ、将来への深刻な影響が懸念されている。

6月24日の第5回産政塾では、社会全体が協同して対策を進めていくことが求められている少子化の問題を取り上げ、「認可保育所」「企業内託児所」の見学や、保育士の体験を通じて、企業人・家庭人、また社会の一員として、少子化対策や次世代育成支援等について考えた。

2. 豊田市立竜神保育園での保育士体験

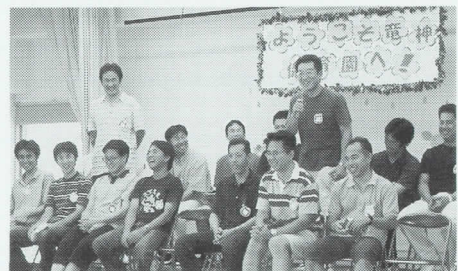
(1) 保育園の紹介

今回お世話になった竜神保育園は豊田市内

46番目の保育園として昭和49年に開園された。その後平成12年に全面改築、平成13年からは乳児保育も開始され、現在0歳児から5歳児まで9クラス約150名の子どもたちと約30名の職員とが、自然に恵まれた環境の中で元気いっぱい生活している。

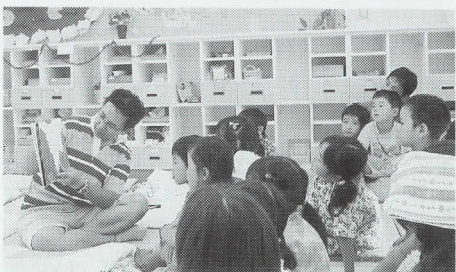
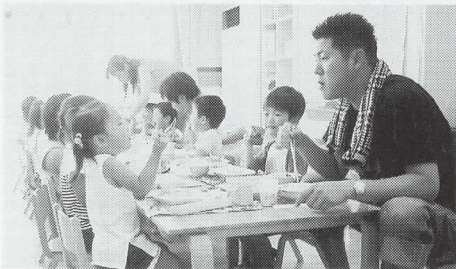
(2) 保育士体験

朝9時、一日保育士としてのわれわれ約20名は、真新しい講堂で子どもたちの笑顔と歌声に迎えられるところから始まった。



普段と違い小さな子どもが相手とあって、初めはややぎこちなくこわばった笑顔で挨拶をしていた塾生も、各クラスに分かれて子どもたちの容赦のない手荒い歓迎を受けながら元気に遊ぶ（遊んでもらう）うちに、緊張感もほぐれ心からの笑顔に変わっていった。

幼児クラスでは、プールに室内遊び、給食の準備に片付け、昼寝の寝かしつけ、おやつ等、また乳児クラスではミルクに、抱っこやおんぶをしながらの寝かしつけ、オムツ交換、戸外遊び等、息をつく暇のない保育士の仕事を体験した。我々にわか保育士達は元気いっぱいの子どもたちに囲まれてヘトヘトになりながら、保育士のみなさんの仕事のたいへんさを実感するとともに、個性豊かな子どもたちを上手に指導するその力量に心から感服した。子どもの保育指導の考え方や手法は、会社における人材育成や教育に応用できる点があると感じた。

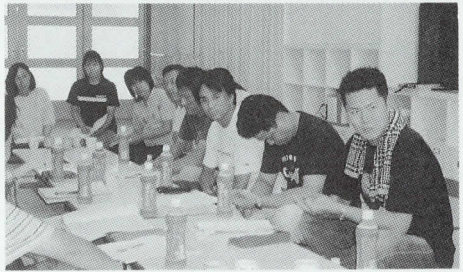


(3) 保育士のみなさんのと懇談会

子どもたちの昼寝の時間を利用して、園長の近藤先生をはじめ保育士の先生方と我々塾生とで車座になって懇談した。



園長の近藤先生



一日保育士として子どもとの時間にどっぷり浸かりたいへんさを実感した我々は、普段仕事に追われ、しっかり考えることの少ない家庭での育児についても園長の近藤先生や他の保育士の先生方と意見交換でき、企業人であるだけでなく家庭人として大切な役割を担っていることを改めて考える機会となった。

＜産政塾「保父体験」について後日発行の竜神保育園「たつの子つうしん」より＞

本気で遊んでくれる保父さんたちに、(子どもたちは)心を開き自分を十分出していました。保父さんたちの真剣なまなざしと遊びを一緒に楽しもうとする熱意に子どもたちも大喜びでした。

人とかかわる力が弱くなったといわれる時に、いろいろな人と触れ合い、心を通わせながら過ごせたことを大変うれしく思います。

子どもたちは、多くの人々に支えられ育てられていることを実感した一日でした。

午後3時30分、すっかり仲良くなった子どもたちの「明日も来るの?」という声に後ろ髪を引かれながら、次の見学先であるトヨタ自動車(株)の企業内託児所へ向かった。

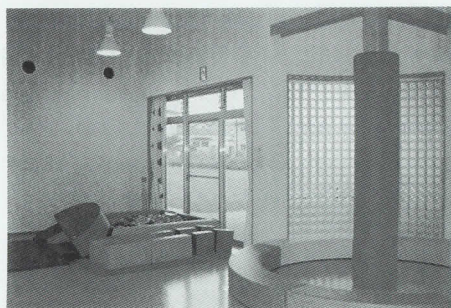
3. トヨタチャイルドケア 「ぶうぶランド」見学

(1) ぶうぶランドの紹介

- トヨタ自動車(株)がこれまで取り組んできている「多様性（ダイバシティ）」尊重の一環として、女性が活躍できる職場環境を整えるために2003年に発足。
- 仕事と育児を両立していきたいという従業員が安心して働きつづけることができるようニーズに合致した高い利便性の確保を運営のねらいとしている。

(3) 施設概要

施設名称	トヨタチャイルドケアぶうぶランド
開園日	2003年3月31日
施設定員	25名
対象年齢	0歳（産後8ヶ月以上）～小学校就学前
利用資格者	トヨタ自動車(株)従業員 （但し配偶者が常態として子を養育できない場合に限る）
開設時間	7時30分～最大22時30分（通常18時30分）
開園カレンダー	トヨタ自動車(株)会社カレンダーに基づき開園（月～金曜）
その他提供サービス	体調不良児保育（看護師常駐）対応 給食・おやつ・補食等（※希望者のみ）提供



(4) 施設見学の所感

約300坪の天然芝の園庭と床暖房やクッ

(2) 従業員の要望が強く運営に生かされている内容

①時間的融通性：

残業や出張時に非常に困るという意見から最大22時30分まで託児可能に。

②祝日対応：

トヨタ自動車(株)の会社稼働日に合わせて開園

③子どもの病気時の対応：

一般の保育園では多少の発熱だけでも預かってもらえず親が会社を休む必要があることから、体調不良時の対応要望が強く看護師を常駐させ体調不良児用の部屋も用意。

ション床材を備える施設は、快適そのもの。施設の運営は豊富な育児ノウハウを持つピジョンに業務委託しており、子どもの状態も安定しているとのこと。また子どもの汚れた衣類などを園内で処理できるよう洗濯機・乾燥室も完備するなど、親の負担を軽減させる姿勢が徹底できており、至れり尽せりの施設と感じた。

ここまでの施設を単独企業が所有することは負担が大きいですが、今後行政への要望だけで

なく、民間でも複数企業で協同出資しながら所有するなど、女性が活躍できる職場環境に向けた工夫が必要と感じた。

4. 最後に

今回の保育士体験は、参加した我々にとって体力的にたいへん疲れた一日ではあったが、全員一様に満足感ある良い表情で一日を終えることができたと思う。子どもたちの真っ直ぐな心、純粋な笑顔に触れ、明るいエネルギーを分けてもらったからだろう。

今回、少子化対策や次世代育成支援などについて考える企画を通じて、次時代を担う子どもは社会の宝物であること、人與人（大人と子ども）とのつながりの大切さ、全身でぶつかってくる子どもたちを真剣に受け止めて、真剣に返してやることの大切さを身をもって実感できた。

以 上

産政塾活動報告

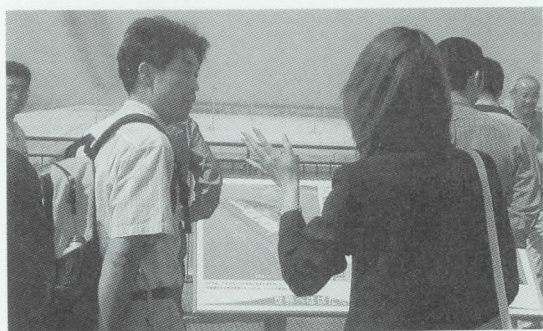
第15期産政塾は、第3回から第5回の会合を行いました。

第3回は、去る4月22日（木）、「愛知のお国自慢」をテーマに、愛知万博長久手会場および中部国際空港（セントレア）の建設現場を訪ねました。

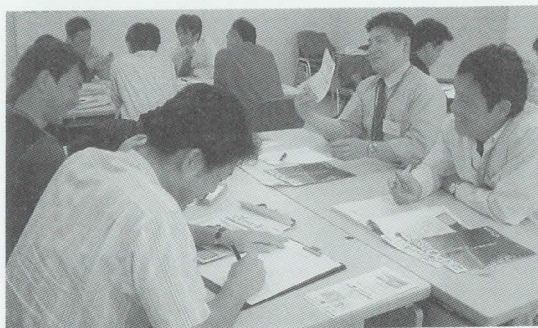
当日は現地で進捗状況を視察しながら、来年2005年の開催・開港に向けて全国、世界の拠点として発展する中部地方の未知なる可能性を再認識するとともに、今後の中部地方を支えていくことを改めて各自が自覚し、全国、世界に向けて何をアピールできるかを考える機会となりました。



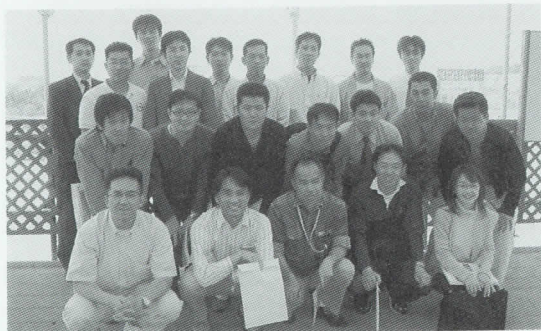
●愛知万博
建設現場を前に多くの質問も飛び交います
今回は日本国際博覧会協会の金野さんにご説明いただきました



●セントレア
随所にコストを抑えた工夫や利便性・快適性を追求した工夫を見ることができました



●討議模様
今回の企画を通して中部地方の自慢できる点や各自の役割、自覚等について話し合いました



●全体写真
愛知万博の視察現場にて記念撮影

第3回企画担当：Aグループ

池田 真生（刈谷市役所）
大橋 一之（全トヨタ労働組合連合会）
倉沢 範行（中部電力労働組合本部）
山浦 宏行（豊田合成株式会社）
山添 勇人（株式会社デンソー）

<敬称略>

第4回は、去る5月27日（木）、28日（金）、「地域活性化への取り組みを学ぶ」をテーマに、北海道庁、雪印乳業（株）、（株）札幌ドームを訪ねました。

東海地区を離れて他の地域の取り組みにふれることができ、大変貴重な機会となりました。とりわけ、厳しい状況の中で、地域や企業の活性化に向けて取り組んでいる北海道の行政・民間企業にて直接お話を伺うことができ、幅広い視野の発想、また価値観を高める上で大いに有意義な企画内容だったことと思います。



●北海道庁
一村一雇用おこしや産消協働など地域活性化に向けたお話を伺いました



●雪印乳業（株）
工場を見学させていただいた後、コンプライアンス部部長の岡田さん（左から3人目）より「新生・雪印乳業」の取り組みについてお話を伺いました



●（株）札幌ドーム
取締役事業部長の島津さんに取締役役部長さん（上部中央）より球団の北海道誘致に伴う経済波及効果やドームの事業運営などについてお話を伺いました



●討議模様
最後に、今回の企画を通してお聞きした活性化へのそれぞれの取り組みについて、塾生間で闊達な議論を行いました

第4回企画担当：Dグループ

洲崎 浩一（アイシン労働組合）
奈須 克昭（トヨタ車体株式会社）
別宮健一郎（丸栄労働組合）
吉川 浩二（豊田自動織機労働組合）
吉本 雅教（トヨタ自動車株式会社）

<敬称略>

第5回は、去る6月24日（木）、「時にはママの気持ちになって」をテーマに豊田市内の竜神保育園を訪ね、実際に園児さん達に囲まれ、保育士の体験を行いました。当日は保育や園長先生方との懇談会を通して、保育や少子化問題について考える有意義な機会となりました。

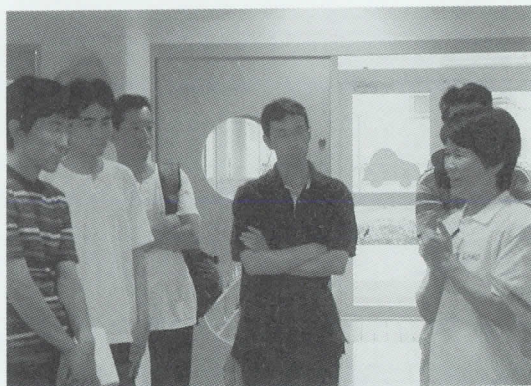
また企業内託児所としてトヨタ自動車株式会社が運営している「トヨタチャイルドケアぶうぶランド」への視察も行い、仕事と子育ての両立についてお話をうかがうことができました。



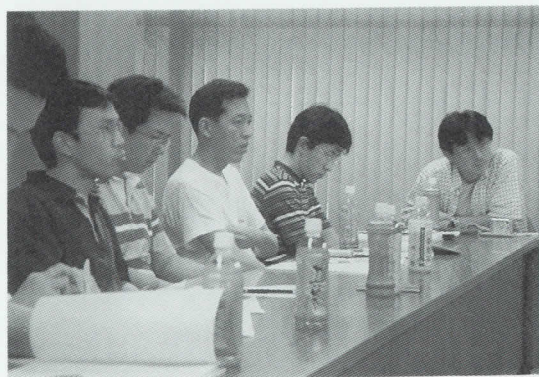
●竜神保育園1
保育士として園児に囲まれた一日でした



●竜神保育園2
先生方との懇談会
小さなお子さんは善悪の判断がないからモデルになるのは周りの大人（近藤園長）。
身の引き締まる思いでした



●ぶうぶランド
園長先生より子育てと仕事の両立について
お話を伺いました



●討議模様
最後に、塾生間で育児や仕事との両立、また少子化問題などについて議論しました

第5回企画担当：Eグループ

越田 宏行（松坂屋労働組合）
大河原宏樹（アラコ株式会社）
片山 伸子（豊田市役所）
野々垣 一（株式会社豊田自動織機）
水越 宏明（デンソー労働組合）

<敬称略>

2004年 5月1日から7月31日までの主な活動

2004年

5月10日 季刊誌「産政研フォーラム」No.62 発行
特集テーマ：グローバル化

5月27日 第4回 産政塾
北海道庁、雪印乳業などを訪ねて
「地域活性化への取り組みを学ぶ」

6月7日 産政研平成15年度テーマ研究
「労働力多様化の中での新しい働き方」
— 第4回 専門委員会 —

6月9日 公認会計士監査
対象：平成15年9月～平成16年5月

6月24日 第5回 産政塾
豊田市立竜神保育園
トヨタチャイルドケアぶうぶランドを訪ねて
「保父体験～時にはママの気持ちになって～」

7月21日 第33回 理事会・評議員会

産政研公開セミナー

「労働力多様化の中での新しい働き方 —非典型労働力との共生—」
(平成15年度調査研究成果発表)

7月22日 第6回 産政塾
博物館「明治村」を訪ねて
「新たな発想・創造を追及する」

編集後記

今回は、「フリーター」を特集した。景気が着実な回復基調を辿る中で、雇用もマクロ的には好転の兆しを見せている。しかし中身はどうだろうか。正規社員が依然として減少傾向を示す中で、フリーターや派遣など非正規社員の増加が著しいことに気付く。確かに経済合理性の視点から考えれば、こうした企業の選択は決して批判を受けるべきものではない。しかし、これで日本社会の将来は「100年安心」なのだろうか。比較的余裕のある企業が提供する子育て支援や男女平等参画のための制度、運用のみで、果たして「少子化」に歯止めは掛けられるのだろうか。社会の底辺を形づくりつつあるフリーター化あるいは派遣社員の急増問題に早急に取り組まなければ、少子化傾向に終止符を打つことは難しいであろう。そればかりではない。所得格差の拡大による社会の不安定化さえ懸念されるからである。こうした問題意識から、とくに「フリーター」に焦点を当てて、識者よりご寄稿をお願いした。高齢者が心豊かに暮らせる「100年安心」な日本社会づくりに向けて、何がしかでも本誌が役立てば幸甚である。

(願興寺貽之)

つい先達て、知人のプリウスを運転する機会に恵まれた。エンジン始動の操作もなく、電気製品のスイッチを入れるようにプッシュボタンを押すと、READYになる。シフトレバーもジョイスティックのような感覚。アクセルを優しく踏むと音もなくスーッと走り出し、ショックもなく車速が上がっていく。ブレーキを踏むと何の違和感もなく止る。ふと気がつくと、メーターパネルに瞬間燃費が棒グラフで表示されている。荒い運転操作をすると棒グラフが低くなり、注意した運転をすると伸びる。運転中は気になって仕方がない。何とかして高い棒グラフを維持できるように運転したくなる。でも、ダラダラとダルイ走り方ではなく、ちゃんとスピードは上がって交通の流れに乗ることができる。しばらく走って、自分の運転の変化に気がついた。信号グランプリまがいの発進をして減速せずにカーブを曲がり、割り込みの車には意地悪をする。誰でも身に覚えがあると思う。プリウスは燃費が良いことが最大の売りではあるが、運転マナーを向上させることも、大きな効果のように思う。他の車にも優しい運転をするようになる。もっと多くの車にハイブリッドシステムが導入されれば、と思った。

(矢辺憲二)

先日、自分の子の運動会を見に行った。これまで保育園の時の運動会は秋に開催され、組合の定期大会と重なっていたため、見に行くことができず、家庭の中で少し肩身の狭い思いをしていたこともあったが、今年から小学生になり運動会の開催が初夏になったので、見に行くことができるようになった。行ってみてふと気づいたのは、自分もその1人だったのだが、父親はほとんどと言っていいほどみんなカメラやビデオを片手に、我が子の姿を残そうとファインダー越しにその奮闘振りを覗いていた。応援席から離れ、いっしょに来ている家族からも離れ、ベストなショットを撮ることができる限られた場所を陣取るために順番待ちしている。そして自分の子の出番が終わると応援席に戻っていく。何のために見に来ているのかな？と他人を見て気づいた。これじゃあ応援をしに来ているのではなく、記録を取りに来ているだけだ。ましてやうまく撮れなかったりしても後の祭りだ。その場で声援を送り、その場のリアルタイムな感動を楽しむのではなく、後から楽しめるように保存しておく。丁度、旬の物をそのときに食さず、冷凍保存しておいて後から食べるような気がした。本当にそれで美味しいのかな？という気になった。自分達が子供の頃は今ほど写真を撮ることのみに一生懸命な様相はなく、我が子が出ていようといまいとみんなで応援席から声援を送っていたと思う。運動会の盛り上がり方も様変わりしてきているなあと感じ、また旬の感動について考えさせられた日でもあった。

(竹川智雄)

火災共済・自然災害共済

これからの時期、怖いものは!?

地震・雷・火事・台風

怖い?!

人の力では防ぎようがない天災(地震・雷・台風)、
自分では防げない人災(放火)は、非常に怖い存在です。
科学が発達した現在でも、自然の力と火の前では無力になります。
大切な家と家財を守るために、
今、あなたにできることは……

火災共済

月々の掛金

木造 6円
鉄筋 3.5円

火災などのケース

最高保障額

6,000万円

風水害などのケース

最高保障額

300万円

こんなのも保障の対象です

落雷による損害・
風呂の空焚

自然災害共済

月々の掛金

木造 8円
鉄筋 4.5円

風水害などのケース

最高保障額

3,000万円

地震による火災

最高保障額

1,020万円

こんなのも保障の対象です

盗難による損害・
住宅災害による死亡

保障のことなら

全労済

全国労働者共済生活協同組合連合会

全労済は、営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、組合員の皆さまの安心とゆとりのある暮らしをめざしています。すでに組合員は全国で1,380万人。出資金をお支払いただいて各都道府県生協の組合員になれば、各種共済をご利用いただけます。

全労済は、将来の支払に備えて厚生労働省令に定められている共済契約準備金をこえる充分な積み立てを行っています。また資産運用のリスクを適切に管理し、健全な運営に努めていくとともに、情報開示を積極的におこなっています。

全労済愛知県本部

(愛知県労働者共済生活協同組合)

インフォメーションセンター

TEL 052-683-6031

〒456-8530 名古屋市熱田区金山町1-12-7

<http://www.zenrosai.or.jp/>

あなたの知らない 電気自動車の話。

バッテリーとガソリンで走るハイブリッドカーを、
街なかでよく見かけるようになりましたが、

バッテリーだけで走る「電気自動車」に出会うことって、

ほとんどないと思いませんか。

実はフォークリフトの世界では、排気ガスを出さないバッテリー車が、

ごく当り前のように使われています。

これだって立派な「電気自動車」なんですよ。

でも、環境に配慮しただけでは

お客様のニーズに応えたことにはなりません。

そこで豊田自動織機は、バッテリーフォークリフトにも

エンジン車並みのパワーを持たせ、新安全システム「SAS」を

搭載することで、作業者の安全と経営者の安心もサポートしました。

地球の声と使う人の声に、耳を傾けた結果です。

世界で一番使われているからこそ、環境のことも考えたものづくりを。

豊田自動織機のささやかな答えです。

※1 System of Active Safety

※2 2003年 世界販売シェア25%（自社調べ）



株式会社 豊田自動織機

TOYOTA INDUSTRIES CORPORATION

〒448-8671 愛知県刈谷市豊田町2-1

www.toyota-shokki.co.jp



世界中で、
あなたのそばで。



織機機械



カーエアコン用コンプレッサー



TOYOTA L&F



エレクトロニクス



車両・エンジン



BT Industries



RAYMOND

季

刊

誌

**産政研
フォーラム**

編集・発行所

中部産政研

発行日 平成 16 年 7 月 30 日 発行人 小田桐 勝巳

財団法人 中部産業・労働政策研究会

〒 471-0833 愛知県豊田市山之手 8 丁目 131 番地 全労済豊田会館 3 階

TEL (0565) 27-2731 FAX (0565) 27-2259 ホームページ <http://www.sanseiken.com>