

若者の就労支援に関して 英国のwelfare to workの事例から

佐藤えり子 (ビッグイシュー日本)

2010/5/16 提出資料

【英国式ニューディール政策】

期間：1997～2003 年

予算：52 億ポンド (1 兆 2 千万円)

財源：ウィンドホール税 (97～98 年にかけて余剰利益をもつ民間企業へ、一回限りの課税)

*若者失業者ニューディールには、ニューディール政策の費用全体の約 44% (14.8 億ポンド、約 3,400 億円) を投入

基本発想：政府による「Active Care」と利用者の「Rights and Responsibility」の融合

A. ギデنز 「人的資本形成への支援はコストではなく社会投資。人的資本の形成に積極的な国家は『社会投資国家』。

【パーソナル・アドバイザー (PA) と若者失業者】

PAは、原則若者失業者一人に一人が継続的に担当。リソース・スキルを把握し、就職希望先を確認しながら、就職活動計画を共に作成する。就職活動にはいけば、交通費の一部負担をしたり履歴書の書き方を教えるなどの業務を担当。PAは、日本のハローワークにあたるJobcenter Plus (JCP) のスタッフであるが、国家資格などの条件はなく、そのかわり研修が義務つけられている。

給与は、失業者を就職させれば、それに応じてボーナスが上乘せされる (ポイントシステム)。ただし、各市区町村の就職者数上昇などの目標値 (JCPがそれぞれ設置) を達成できないと、解雇させられるケースもある。

【JCPと民間の業務分担】

JCP＝職業相談、職業斡旋 (PA)

民間＝職業訓練 (各専門家、ソーシャルワーカー)

* 「Employment Zone」においては、例外的に民間がJCPの業務委託をうけている

【若者失業者支援の運営方法】

1) 若者失業者が、JCPにきたら、まずPAと共に「ゲートウェイ」(最長4カ月間の就職活動)をはじめめる。ゲートウェイの段階で、多くの若年失業者は就職しているが(このプログラムで就職したうち60.2%)、就職できなかった場合、「オプション」という別のステップへと移行する。

2) 「オプション」は、4つの選択肢から一つを選び、原則半年～1年間の訓練にはいる。

A 民間部門 【半年】

- ・民間企業に(OJTをつかった)の就労
- ・事業主には週60ポンド(1万4千円)の助成金(国が負担)
- ・事業主は若者訓練生に対し、国家認定資格制度(NVQ)に向けた教育訓練を週1回行うその費用として政府から事業主に750ポンド(17万円)が一括支給される。

B) ボランティア部門 【半年】

- ・事業主が賃金を支払っている場合、Jobseekers Allowance(求職者手当)に週15ポンド加えた助成金を事業主に支給(国が負担)
- ・訓練費用として750ポンドが事業主に一括支給される。

C) フルタイムの職業・教育訓練 【最長一年】

- ・職業・教育訓練を受け、NVQを取得をめざす
- ・訓練費用は国が負担

D) 環境保護団体での活動 【半年】

- ・事業主が賃金を支払っている場合、Jobseekers Allowance (求職者手当)に週 15 ポンド加えた助成金を事業主に支給 (国が負担)
- ・訓練費用として 750 ポンドが事業主に一括支給される。

3) それでも就労が困難な場合

「フォロー・スルー」とよばれる上記と類似したプログラムに参加する。

【プログラム評価】

149 万人の若者失業者がプログラムに参加し、延べ 60 万人 (全体の約 40%) が就職 (1998 年~2006 年 11 月まで)。プログラムの評価は、評価方法も含めて、現在まで賛否両論がある。
□厚生労働省にあたる Department for Work and Pension の統計 (2007) によると、福祉手当受給者、とりわけ、求職者手当受給者数の減少した (下記表を参照) □行政が積極的に若者失業者に社会とのつながりをもたせることで、人間関係のつながりの回復を促した点で評価をする意見がある。一方で、プログラム終了後直接雇用された約 60 万人の若者のうち、雇用期間が一年以上継続した人が 26% という結果がある。雇用期間が短く、再度福祉手当受給になってしまう点が問題になっている。また、好調なマクロ経済が影響して、若者失業者が減ったのでは、という向きもある。

就職した 60 万人の段階別就職割合：

面談前の段階 (9.4%) / ゲートウェイの段階 (60.2%) / オプションの段階 (17.9%) フォロー・スルー (12.5%)

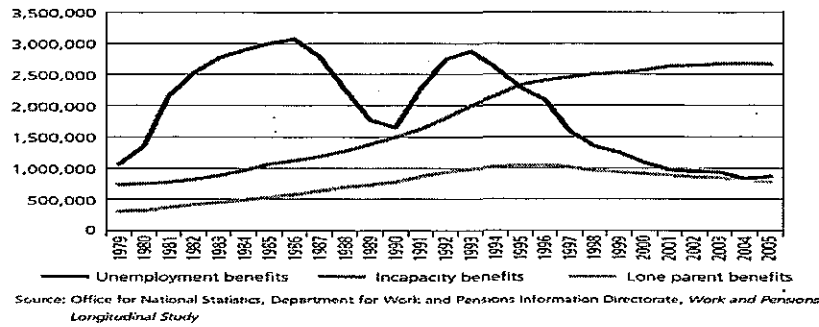
【ニューディールの課題】

- 質量共に情報の収集と整備 (支援プログラムの効果、就労期間、早期退職者の傾向/属性など)
- JCP の就業者定義の見直し (現在の 13 週から、長期に設定しなおす必要性がある)
- 就職後のサポート・相談所の必要性
- 地域で受け入れられる就業スキルをみにつける (地域の企業とジョブセンタープラスが協力して就職訓練プログラムの作成にあたるなどが必要。企業内カウンセラーなど)

上記課題を踏まえ、現在は、New Deal から Flexible New Deal 政策へとつながっている

⇒<http://www.dwp.gov.uk/supplying-dwp/what-we-buy/welfare-to-work-services/provider-guidance/flexible-new-deal-guidance.shtml>

Figure 1.2: Numbers of people on benefits, 1979–2005



参考文献・資料

DWP (2004) *Building on New Deal: Local solutions meeting individual needs*, Department for Work and Pensions, London

DWP (2010) *Introduction to the Flexible New Deal*, Department for Work and Pensions, London

<http://www.dwp.gov.uk/supplying-dwp/what-we-buy/welfare-to-work-services/provider-guidance/flexible-new-deal-guidance.shtml> (2010年5月13日)

Freud, D (2007) *Reducing dependency: increasing opportunity : options for the future of welfare to work—An Independent report to the Department for Work and Pension*, Department for Work and Pension, March 2007, p.42

Layard R (2000) *Welfare to Work ant the New Deal*, Centre for Economic Performance, London

Willets D., Hillman N. and Bogdanor A. (2003) *Left Out, Left Behind: The People Lost to Britain's Workforce*, Policy Exchange, London.

http://eprints.libr.port.ac.uk/archive/00000096/01/2_DF_Benefits_Article_15_02_05.pdf (2010年5月4日)