

の配慮をしつつ、緊張感を持って業務に当たっていた。会員も町田の治安・安全の一助になっているとやりがいを持って働いている。

刃物研ぎは、10年前から始められたもので、当初は技術の習得に苦労したものの、現在では事務所内だけではなく、町内会や自治会、またフリーマーケットと連携し出前刃物研ぎを年50回前後行うまでになっている。また、大量に高齢者を集められる点を活かして、イベントでの手伝い、自動車運転モニター（高齢者に配慮した道路設計のためのシミュレーション）なども受注している。

さらに、センターの特色の2つ目は、高齢者の特性に合わせた仕事を選んでいることである。高齢者同士で気持ちができるという点を活かし、65歳以上で初心者向けコースに限定してパソコン講座の講師を受注している。また、高齢者が安全に作業できるよう危険度が高い樹木は受注せず、作業内容を特化するなど工夫している。

また、センターの特色の3つ目として、より多くの人ができるような工夫をこらしていることがあげられる。就業機会を公平にするため、同じ人に仕事が固まらないよう就業コーディネーターや事務局で十分な調整を行っているものの、結果として人気の高いパソコン講座講師では順番が回ってくるまで2か月かかる。また、刃物研ぎのような技術を要する仕事でも上級者と初級者でグループを組み技能伝承を行うことで幅広い就業に結びつけている。さらに、その人に適した仕事を提供できるように、会員を住所別グループ（市内に85班）、仕事別グループ（民間交番、家事援助など150以上）、会員共助会（郷土芸能、囲

碁などサークル活動的な互助会が31あり、登録会員の約3分の1が参加）の3種類のグループに分け、3,000人を超える会員一人一人の適性の把握に努め、それに合うような仕事が提供できるように工夫している。

町田市シルバー人材センターが2006年に行った「健康・生活アンケート」で見ると、センター会員は、市内の高齢者平均と比べ、自分の健康状態を健康と回答する者が多く、メンタル面でも良好な状態の者が多くなってきている。就業を通じた社会参加が心身の健康維持・増進に効果を及ぼしている可能性が示唆されている。



（民間交番の様子）

コラム

高齢者が倒産にめげず再チャレンジし成功している例 ～原エンジニアリング株式会社（神奈川県綾瀬市）～

原エンジニアリング株式会社は自動車、電気機器、建設機械などのメーカーを顧客として、生産現場で使われる組立機械をオーダーメイドで設計・製造する会社である。2003（平成15）年の設立当初は3人で設立した会社も、現在では従業員25名を数えるまでになっている。

現在の社長であるAさんは組立機械メーカーで長年技術畑を歩んできたが、2003年に会社が不渡りを出して倒産した。Aさんは再就職をめざして就職活動するもなかなか決まらず、そこで、元同僚でかつて工場長のBさんと、経

理部門のCさんと話し合っ、自分たち3人の技術や経験を活かせる会社を設立することにした。創業時には、資金面での苦労を乗り切るため、高年齢者等共同就業機会創出助成金などの公的助成金を活用し、工作機械やパソコン、什器を中古にして節約に取り組んだ。

この会社は、知人の尽力で工場を安価に借り上げる、顧客は国内海外ともほとんどが以前の会社からのつながりである、海外の取引先の不安を解消するため旧知の商社に現地同行してもらい、技術や資金繰りの健全性について説明してもらうなど以前からの人

間関係を活用することで創業時の困難を乗り切っている。現在では、取引先に中国や韓国などが多いので、今後設計は日本で引き続き行うものの、生産は上海の協力会社など現地にしフトさせていく計画である。

従業員が増えた現在でも、以前の倒産した会社で働いていた者が過半数を占めている。従業員の多くが前の会社の倒産を経験していることが、「気を引き締めていこう」という心

構えにつながっており、むしろ、それが成功の原因の一つになっているのではないかとのことであった。

このように、一度挫折を経験しても培ってきた技術・能力や以前勤めていた会社の人間関係を活かし得意分野で再挑戦できれば、高齢者でも自ら創業し、成功することが十分可能である。

コラム

キャリアコンサルティング推進のための団体を設立
～NPO法人 キャリアアップと就業機会を促進する会（東京都渋谷区）～

NPO法人 キャリアアップと就業機会を促進する会（ACJ）は、主として就職や転職希望者を対象にキャリアカウンセリングを行う特定非営利活動法人（以下「NPO法人」という。）である。2006（平成18）年7月現在役員が10名で、その平均年齢は64歳である。

創業は、大手銀行系列人材派遣会社の役員であった1人が、2002（平成14）年に、若者のフリーター、ニート問題が深刻になる中、進路が見えない若者たちに対して、自らの現職時代に培った様々な経験からアドバイスができるのではないかとということで、同じ銀行関係の仲の良い9人に声をかけたことをきっかけとしている。役員は無報酬で、交通費や事務経費等の実費のみの支給で働いている。現在は大学からの業務委託を受けるようになり軌道に乗ったが、それまでは経済的に安定せず大変だった。

現在の仕事は、役員の中の2人の母校である大学からの委託事業で、就職課から受託したカウンセリング 金融関係就職希望者に対するセミナーの開催などに取り組んでいる。カウンセリングについては、週2回4時間ずつ、キャリア・デベロップメント・アドバイザー^{（注）}の資格を有する役員が2人体制でローテーションを組んで行っている。多い日で7～8人、少ない日でも3～4人が来訪する。カウンセリングが開催されていない日についても、eメールによるエントリーシートの添削など学生の相談に応じている。ACJの役員は皆同じ銀行出身ながらも、国際経験が長い、卓越したパソコン能力があるなどそれぞれ得意分野があり、役員同士で知識・経験などを補完し合っており、月2回の全員が参加する打合せの際に情報交換を行っている。

カウンセリングの対象は、よい個性を持っているにもかかわらず自分自身ではわかっていない、あるいはそれを他人に説明できないといった学生が中心である。セミナーは、金融機関就職希望者に対し、銀行、信託、証券、生保、損保、リース、消費者金融に至る金融業界の現状などについて自分達の経験を活かした講義を行っている。

学生の就職活動支援については大学も力を入れており、外部招へい講師による就職セミナーなどが多数行われているが、ACJでは、自らの経験を活かした金融機関就職希望者への1対1のカウンセリングといった、大学職員や外部講師では対応しがたいところを担っている。

今後の活動としては、大学3、4年生になってからのキャリアコンサルティングでは限界があることもあり、大学1、2年生向けのキャリアデザイン講座の受託や、小学生や中学生に比べ手薄に思える高校生向けキャリアデザイン講座の受託、さらには就職紹介会社との連携など、活動の拡大を目指している。



（打合せの様子）

（注） キャリア・デベロップメント・アドバイザー：2000（平成12）年に誕生したキャリアカウンセラーの実務家向け資格。キャリアカウンセリングの基本理論と実践向けスキルを証明する資格であり、2006年6月現在有資格者は約5,000人である。

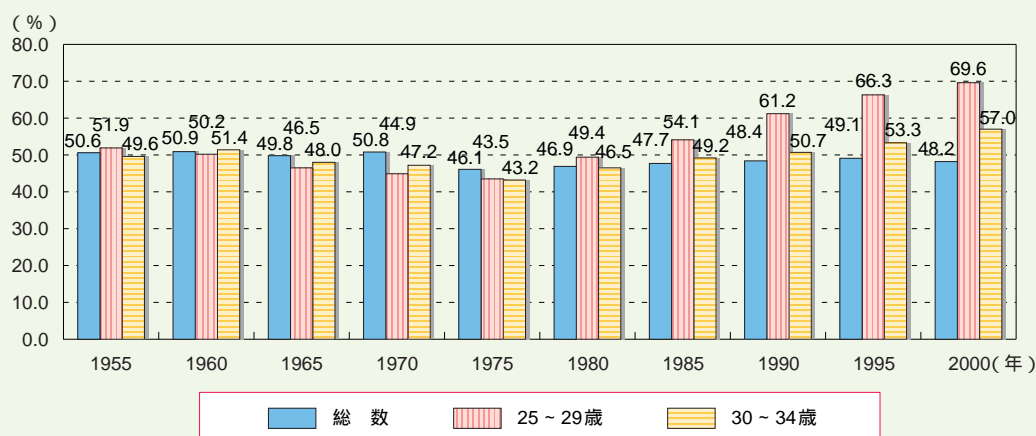
(2) 女性の雇用対策

(女性労働者に対する雇用対策の背景)

女性の労働者について見ると、女性雇用者数は、1984（昭和59）年には1,518万人となり、はじめて1,500万人を超え、1960（昭和35）年の約2倍となった。この間、雇用者全体に占める女性雇用者の割合も徐々に高まり、1978（昭和53）年には職場の平均3人に1人は女性という状況となる。また、女性の勤続年数は1965（昭和40）年の3.9年から1983（昭和58）年の6.3年に伸び、10年以上勤続の女性も2割を超える状況となった。さらに、女性の年齢階級別労働力率を見ると、いわゆるM字カーブのボトム（底）の水準が上昇しており、1975（昭和50）年頃から、出産・育児期に当たる25～34歳層の女性の労働力率が上昇していく。

図表2-1-10▶

図表2-1-10 25～34歳女性の労働力率の推移



資料：総務省統計局「国勢調査」

(雇用分野における男女均等な機会と待遇の確保対策の推進)

昭和40年代以降は既婚女性の職場進出が進み、女性の就業パターンも、結婚までの「若年未婚型」だけではなく、結婚・出産後も引き続き就労する「継続就業型」や、育児期には一時職業生活を中断し、育児の負担が少なくなった段階で再び職業生活に復帰する「再就業型」が増えるなど多様化してきた。

このような状況を踏まえ、1972（昭和47）年には「勤労婦人福祉法」が制定された。同法では、事業主は妊娠中及び出産後の女性の健康管理に関する配慮及び措置を講ずるよう努めること等が規定された。

さらに、女性雇用者が全雇用者の3分の1を超え、女性の職業に対する意識も高まる中で、意欲と能力のある女性労働者がそれを十分に発揮しうる環境が整えられていないことが課題となっていった。また、1980（昭和55）年に我が国は国連の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」に署名し、これを批准するための条件整備という視点からも法的措置が必要となった。

これらを踏まえ、1984（昭和59）年、婦人少年問題審議会において、建議「雇用に

おける男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について」がまとめられた。これを受けて、1985（昭和60）年に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（男女雇用機会均等法）が制定され（1986（昭和61）年施行）、事業主に、募集、採用、配置、昇進について女性を男性と均等に扱う努力義務を課すとともに、定年、退職、解雇等については女性に対する差別的取扱いが禁止された。

その後、企業における女性の雇用管理も改善される一方で、女子学生の就職差別問題など、依然として女性が男性と均等な取扱いを受けられない事例が存在するとともに、諸外国の企業と比較して女性の職場進出、役職への登用の遅れが目立つようになる。このため、施行後10年が経過した1997（平成9）年、男女雇用機会均等法が改正され、それまで事業主の努力義務となっていた募集、採用、配置及び昇進について、女性に対する差別を禁止するとともに、企業による女性の能力発揮のための積極的取組み（ポジティブ・アクション）に対する国の援助等が盛り込まれた。

さらに、差別事案の複雑化や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い事案などが増加していることから、2005（平成17）年12月の労働政策審議会の建議を受け、間接差別^{（注）}の禁止を含む性差別禁止の範囲の拡大とともに、妊娠、出産等を理由とする解雇以外の不利益取扱いを禁止するなどの見直しを行うことを内容とする男女雇用機会均等法等の改正法案を第164回通常国会に提出し、2006（平成18）年6月15日に成立したところである。

（3）若者の雇用対策

（若者の雇用対策の背景）

若者（20～34歳）の人口は、少子化の影響を受け、2000（平成12）年をピークにすでに減少に転じており、今後も減少が続くことが見込まれている。そうした状況の中で、近年若者をめぐる雇用失業情勢は改善傾向にあるが、完全失業率については全体よりも高い水準で推移している。

◀ 図表2-1-11

フリーターについては、1992（平成4）年の101万人から2002（平成14）年には208万人と10年間で倍増し、2003（平成15）年の217万人をピークに、その後は2年連続で減少し、2005（平成17）年には201万人となっている。ニート（若年無業者）については、1993（平成5）年の40万人から2002年には64万人に増加し、2005年においても減少しないまま64万人と高止まりしている。

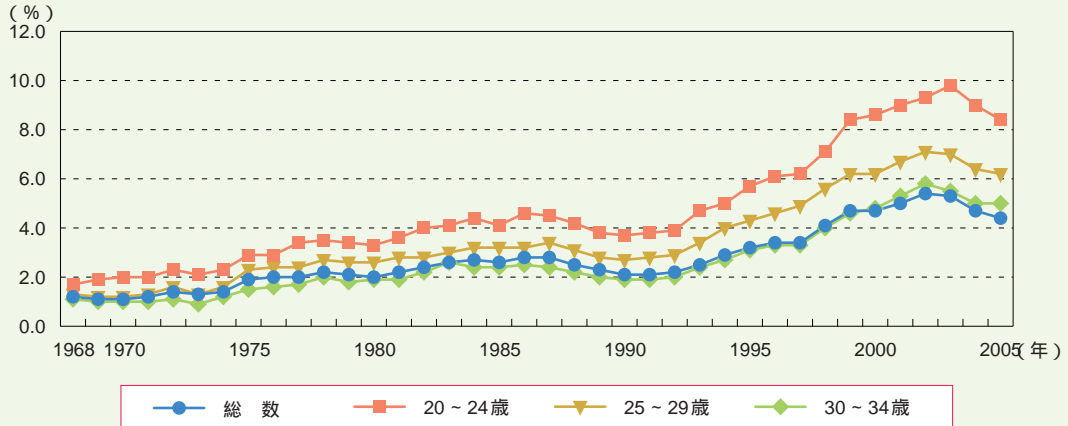
◀ 図表2-1-12
◀ 図表2-1-13

また、若者全体の中で、近年、不安定な雇用や失業、無業という厳しい状況の中にある者が大幅に増加してきており、若者の雇用が社会問題となっている。

◀ 図表2-1-14

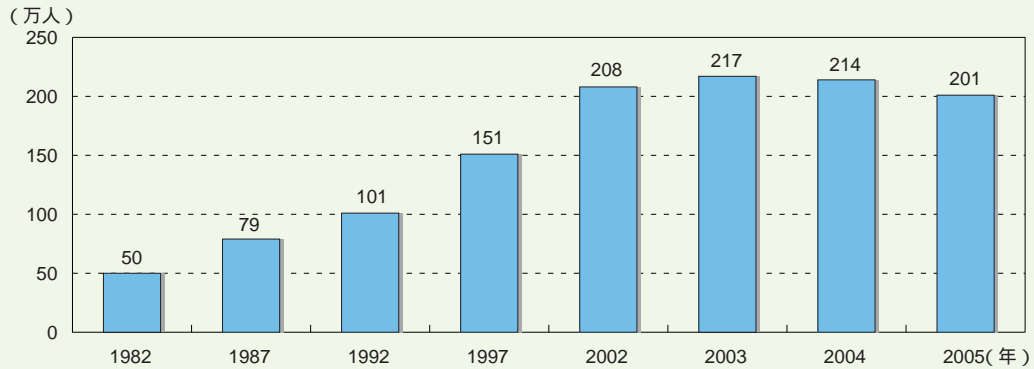
（注） 間接差別とは、一般的に、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下「基準等」という。）が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを言う。

図表2-1-11 若者の失業率の推移



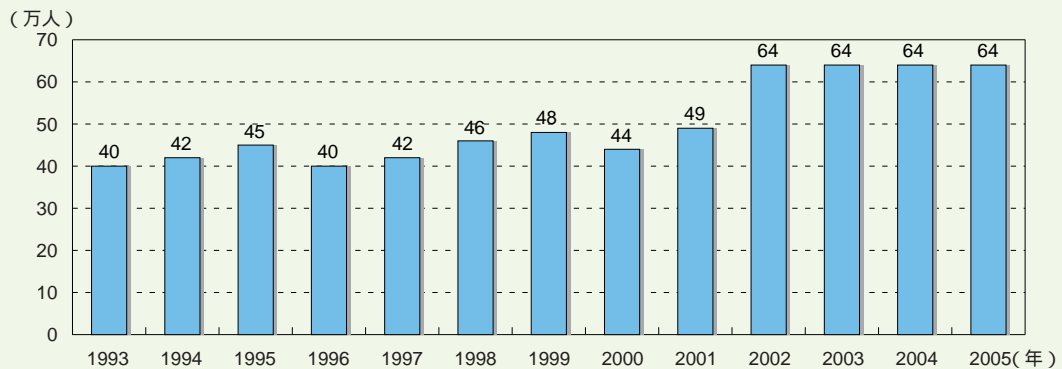
資料：総務省統計局「労働力調査」

図表2-1-12 フリーターの人数の推移



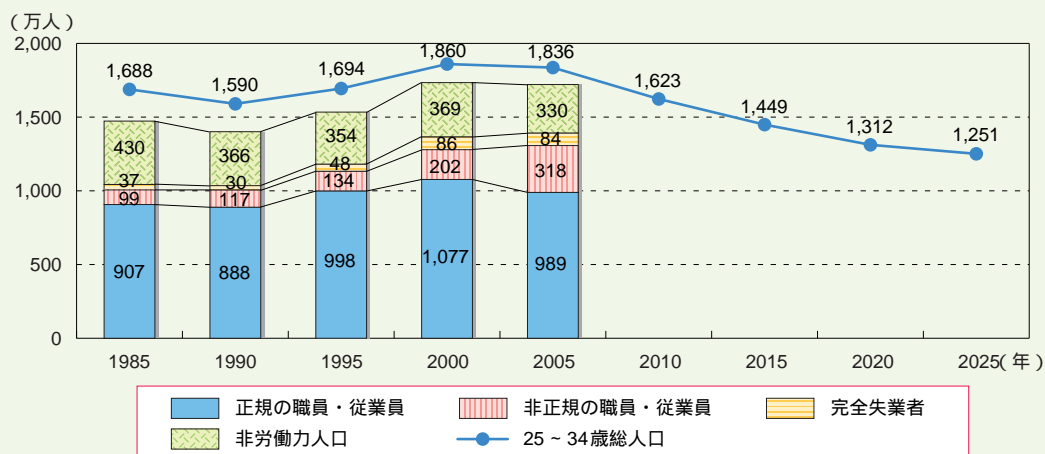
資料：「平成17年版労働経済の分析」より転記。2002年以降については、総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」
 (注1) 1982年、87年、92年、97年については、フリーターを、年齢は15～34歳と限定し、①現在就業している者については勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「パート・アルバイト」の仕事を希望する者と定義し、集計している。
 (注2) 2002年から2005年については、フリーターを15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者としている。
 (注3) 1982年から97年までの数値と2002年から2005年までの数値とは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

図表2-1-13 若年無業者数の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」
 (注) 若年無業者は、年齢を15～34歳に限定し、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者として集計している。

図表2-1-14 就業の状態別に見た25～34歳の推移



資料：2000年までは総務省統計局「労働力調査特別調査」(各年2月)、2005年は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)、「国勢調査」(2000年まで)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2002年1月)」(2005年以降)より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成

(注1)「非正規の職員・従業員」は、「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・その他」の合計である。

(注2)「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」は、非農林業雇用者に限る。

第2章

若者の雇用問題の背景には、需要不足等による求人の大幅な減少、求人に占めるパートの割合の上昇など、需要側の要因に加え、将来の目標が立てられない、目標実現のための行動力が不足している若者が増加するという供給側の要因等もあり、複合的な問題ととらえる必要がある。

若年労働者の意識について見ると、内閣府「若年層の意識実態調査」(2003年)によれば、フリーターが正社員になっていない理由としては、「勤務時間などが自分の都合に合わない」とした者は18.5%しかおらず、「条件にこだわっていないが正規の職がない」(17.1%)、「近くに正規の職がない」(14.6%)など、必ずしも自ら望んで「自由な働き方」を望んだ結果ではない者も相当数に上る。また、正規・非正規の別についても、正規従業員の約10割、非正規従業員の約7割が正社員での就労を希望しており、非正規を自ら選択する労働者は決して多くない(独立行政法人労働政策研究・研修機構「第4回勤労生活に関する調査」(2005年))。

一方で、1995(平成7)年には日本経営者団体連盟(現日本経済団体連合会)が「新時代の日本的経営」において、「今後の雇用形態は、長期継続雇用という考え方に立って企業としても働いてほしい、従業員も働きたいという長期蓄積能力活用型グループ、必ずしも長期雇用を前提としない高度専門能力活用型グループ、働く意識が多様化している雇用柔軟型グループに動いていく」とし、「複線型人事制度の導入」「総額人件費管理の徹底化」「年功的定期昇給制度の見直し」を提言しており、1998(平成10)年に企業を対象に行ったこの報告のフォローアップ調査においても、将来、「長期蓄積能力活用型」従業員が減少し、「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」従業員が増加すると企業は考えている。

このように、若者の不安定な雇用の問題については必ずしも若者がフリーター・非正規雇用を望んでいるのではなく、企業側にも要因があると考えられる。

（若者を中心とした雇用対策の推進）

増加するフリーターや若年失業者について、未就職者や不安定就労の若者を安定軌道に乗せるという観点から、若年者トライアル雇用事業の実施、ヤングワークプラザの設置、ヤングジョブスポットの設置^{（注）}など様々な雇用対策が行われてきた。

さらに、2003（平成15）年6月に、「若者自立・挑戦戦略会議」において、深刻化する若者の雇用問題を解決し、「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」、「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「若者自立・挑戦プラン」が策定された。このプランに基づいて、日本版デュアルシステムとして、企業実習と職業訓練を組み合わせた「実務・教育連結型人材育成システム」が創設された。あわせて、地方公共団体と産業界、学校等の連絡の下、若者に一貫した雇用関連サービスを提供する「若年者のためのワンストップサービスセンター」（通称ジョブカフェ）を都道府県の主体的取組みにより整備している。

加えて、若者の職業意識の変化や人材ニーズの変化等を背景としてフリーターが増加を続ける状況を踏まえ、これを減少に転ずるため、2005（平成17）年5月に「フリーター20万人常用雇用化プラン」が策定され、プランに基づき若者一人一人の状況に応じたきめ細かな対策等に取り組んでいる。

このように、様々な若年者雇用対策が実施されてきたこともあり、2006（平成18）年3月高校新卒者の就職内定率は95.8%（2006年3月末現在）で前年同期を1.7ポイント、2006年3月大卒新卒者の就職内定率は95.3%（2006年4月1日現在）で前年同期を1.8ポイントそれぞれ上回るとともに、フリーター数についても2年連続で減少している。さらに、2005年における15～24歳の若者の完全失業率（8.7%）は前年を0.8ポイント下回り、有効求人倍率（1.49倍）が前年を0.14ポイント上回るなど、若者の雇用失業情勢は改善が見られるようになってきた。

しかし、若者の失業率は依然として高い水準で推移しており、なお厳しい状況であることから、今後とも、若年者雇用対策を推進していくこととしている。

（注） 若年者トライアル雇用事業は、2001（平成13）年12月から実施され、若年者を一定期間試行的に雇用する事業主に対して奨励金を支給することにより、その後の常用雇用への移行を図っている。

ヤングワークプラザは、2001年に東京、神奈川、大阪、兵庫（現在、愛知を含めて5か所）に若年求職者専門のハローワークとして開設され、安定した雇用を希望する若者を対象として、個別支援方針を策定し、就職活動実践のための講習・演習等を行うとともに、職業紹介を実施することで就職に結びつけている。

ヤングジョブスポットは、フリーター等の若者を対象に、職業意識を啓発し、自らキャリア形成を行おうとする動機付けを図ることを目的として、若者同士が職業について話し合い、就職について考え、情報交換を行える場として、2003（平成15）年から主として都市部に設置され、職場見学や情報提供などが行われている（2005年度末現在14か所）。

コラム

若者自立塾における取組み

若者自立塾は、様々な要因により、働く自信をなくした若者に対して、働く自信と意欲を付与する取組みであり、2005（平成17）年度から20団体（2006（平成18）年度から25団体）において実施されている。その中から都市部の地域コミュニティにおける取組みと自然とふれあいながら地域の中で働く取組みを紹介する。

～都市部の地域コミュニティにおける若者の自立に向けた取組み（NPO法人文化学習協同ネットワーク「コスモワーキングスクール」東京都三鷹市）～

コスモワーキングスクールは、社会的自立をめざす若者たちが、働きながら、働くことの意義、楽しさを学ぶところである。「ベーカリー実習」と「農場実習」という2つのコースが設けられ、両者の実習グループが相互交流し、それぞれの実習を体験している。

「ベーカリー実習」では、三鷹市内で運営しているパン屋「風のすみか」において、パンを作り、店舗に立ち、レジを打つなど様々な仕事を分担して行っている。ここでは自分が作ったパンを売ることや、様々な仕事を若者の中で教えたり、教えられたりすることにより、自分自身で仕事のやり方を確認し、自信もつけている。

また、地域にある保育園など様々な施設に配達や販売に出かけたり、地域の小学校の祭りに出店することもある。地域のお客さんに喜ばれるパンをつくるという共通の目的をもって、お店をつくり、パンをお客さんに届ける喜びや仲間とともに働く喜びを体験している。特に、地元のハローワークにも毎週ワンデーショップとして販売に出かけ、職員の人にも買ってもらっているが、顔見知りになることにより就職相談にも行きやすくなり、それが就業にもつながっている。

さらに、周辺の事業所から援助の申し出があり、町工場にインターンで就労が決まった者や、その者からの紹介で次の者がインターンとしての就労につながったこともある。都市部で周辺に協力してくれる事業所が多いことから、このような就労支援も可能になっている。

「農場実習」では、パン屋で用いられる小麦等の原材料を生産し届けるという、農作業を中心とした生活サイクルを身につけることにより、参加した若者たちが毎日をより活動的に過ごしていけるようになっている。

コスモワーキングスクールの今後の課題としては、軽度の発達障害をもつような若者は、就労に向けた出口がなかなか見つからないのが現状であり、このような若者の就労を進めるためには福祉との連携が必要になっている。

このように、都市部のコミュニティの中で必要とされている、支援してくれる人がいるということで、若者が孤独感から解放されて、社会に出ることができ、就労・自立につながっている。

～自然あふれる環境におけるニート等の若者の自立に向けた取組み（NPO法人かごしま青少年自立センター「静活館」鹿児島県指宿市）～

静活館が中心都市である鹿児島市から離れた指宿市を拠点にした理由は、働かず学校にも行かない若者にとって、自分の家から離れたしがらみのないところの方が活動しやすいことや、地元の農業関係企業など就業支援に協力してくれるところがあることである。また、農業の手伝いや臨時的な雇用といった就業機会について、地域の協力を得ることができるというメリットがある。



（パン作りの様子）



（就業体験の様子）