

次に、ドイツにおける今後の医師確保に影響を及ぼすと考えられる諸要因についてみていくこととする¹⁸。

(1) 医師数の推移

ドイツにおいて職業に従事している医師の数は、1991年には約24万4000人であったが、2000年には約29万5000人、2009年には約32万6000人に増加している(BMG, 2010b: 6.1)。これに伴い、医師一人当たりの住民数も1991年の329人から、2000年には279人、2009年には252人にまで減少している。

保険医数も、1993年の約10万5000人から2009年には約12万1000人に増加している。これを家庭医と専門医に区分してみると、専門医が約51%増加したのに対して、家庭医は約8%の減少となっている。このため、保険医に占める家庭医の割合は約60%から約48%へと低下している。

一方、病院勤務医数(常勤換算)は、1991年の約9万5000人から2009年には約13万1000人に増加している(Statistisches Bundesamt, 2011: 11)。

このように、近年では、入院及び専門医診療の分野においては医師数が増加しているのに対して、家庭医診療では医師数が減少している。

(2) 医師の年齢構成

近年においては、保険医及び病院勤務医のいずれに関しても、平均年齢の上昇がみられる。すなわち、70歳以上の者を除いた場合、保険医の平均年齢は1993年から2009年までの間に46.6歳から51.9歳に、病院勤務医の平均年齢は38.1歳から41.1歳に上昇した。この間に、職業に従事している医師に占める60歳以上の者の割合は6.7%から12.6%に上昇し、35歳未満の者の割合は26.6%から16.6%へと低下した。

このように、医師の高齢化は外来・入院のいずれの分野においても確実に進んでいるといえる。

(3) 大学医学部の入学定員

前述のとおり、保険医数については地域及び専門分野ごとに保険医需要計画に基づくコントロールが行われている。一方、大学医学部の入学定員に対して医師の受給状況に応じたコントロールを行う仕組みは存在しない。つまり、全国的な医師の必要養成数が算出され、それに基づき大学医学部における必要な定員数が定められてきたわけではない。実際には、大学医学部の入学定員は、大学側と州政府側との交渉により決定されている。この結果、歴史的には、医師の過剰供給が生み出されてきたとの見方がある(Dussault et al., 2010: 19)。

¹⁸ この項における医師数等に関するデータは、個別に明示した場合を除き、いずれも Kopetsch (2010)及び KBV(2010)に基づく。

(表2)大学医学部入学定員の推移

年	入学定員(人)
1992	10,534
1993	10,571
1994	10,344
1995	10,431
1996	10,454
1997	10,213
1998	10,555
1999	10,762
2000	10,751
2001	10,947
2002	10,766
2003	10,546
2004	9,975
2005	9,942
2006	10,032
2007	9,932
2008	9,984
2009	10,006

出典: Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätze 調べ。

ドイツ統一後初めて全国的なデータが提出された1992年から2003年までは、入学定員の総数は1万600人程度で相対的には安定して推移してきた(表2)。しかし、2002年に行われた医師免許規則の改正の結果、臨床教育がより小規模なグループで行われることになったため、入学定員の削減が余儀なくされた(Kopetsch, 2010:32)。この結果、入学定員数は減少し、2004年以降は1万人前後で推移している。

(4)医学部学生の中退・転部

大学医学部に入学した者は、必ずしも全員が養成教育課程を修了し、卒業するわけではない。1996～2001年の年平均入学者数は10252人であるのに対して、2003～2008年の年平均卒業生数は8419人となっている。つまり、年平均で入学者の約18%は、養成教育課程の途中で学業を中断し、あるいは別の学部に移ることにより、医学部を卒業するに至っていない。

(5)卒業後の進路

医師の養成教育を修了した者は、必ずしも全員が医師として職業に従事するわけではない。2003年から2008年までの間に、大学医学部を卒業した者は年平均で8419人であるのに対して、医師として職業に従事することを医師会に届け出た者の数は年平均で7444人である。すなわち、卒業生の約12%は、医師として職業に従事しないか、あるいは、養成教育修了後直ちに外国で医師として職業に従事した者である。医師会に届け出た者には、外国で養成教育を修了し、ドイツで医師として職業に従事したドイツ人が含まれることから、

ドイツの大学で養成教育を修了したにも関わらず国内で医師として職業に従事しない者の数はさらに大きいと考えられる。

(6) 女性医師の割合

職業に従事している医師に占める女性の割合は、1991年の約34%から約42%にまで上昇している(表3)。この期間に、開業医に占める女性の割合は約30%から約36%に増加したのに対して、病院勤務医に占める女性の割合は、約34%から約43%へと、これを上回る伸びを示している。

(表3) 女性医師の割合

(単位:%)

年	開業医	病院勤務医	医師全体
1991	29.6	33.8	33.6
1995	31.5	35.5	35.6
2000	33.2	36.4	37.1
2005	34.8	39.2	39.2
2009	36.3	43.4	42.2

出典: Kopetsch (2010)に基づき筆者作成。

(7) 労働時間

ドイツにおいては、労働者全般に労働時間の短縮傾向がみられるところであり、医師もこの例外ではない。表4が示すとおり、病院勤務医の週平均実労働時間は、1991年の約38時間から2009年には約33時間にまで減少している。これを男女別にみると男女とも短縮傾向がみられるが、労働時間は女性の方がより短くなっている。

(表4) 病院勤務医の週平均実労働時間

(単位: 時間)

年	男性	女性	全体
1991	40.0	32.8	37.6
2000	39.1	30.1	35.8
2007	36.6	28.0	33.1

出典: Kopetsch (2010)に基づき筆者作成。

(8) 外国からの流入・外国への流出

外国において職業に従事しているドイツ人医師の数については、様々な数字が存在している。ドイツ人医師が従事している主要国を対象に連邦医師会が行った調査によれば、約1万7000人のドイツ人医師が外国で従事している。しかし、全ての国を調査対象としたわけではないので、実際の数はいくらよりも多いと考えられる。

ドイツで職業に従事していた医師であって、外国に移った医師(外国人を含む。)の数は、

2009年では約2500人となっている。これを移動先別にみると、スイス及びオーストリアへの移動者が963人と多く、報道などでしばしば取り上げられる北欧諸国やイギリスへの移動者は実際には263人にすぎない。

一方、ドイツにおいて職業に従事している外国人医師は、1998年の約1万1000人から、2009年には約2万人にまで増加している。これを出身国別にみると、EU加盟国の出身者が約1万400人であり、なかでもオーストリア(約1800人)、ギリシア(約1600人)などの出身者が上位を占めている(BMG, 2010b:6.7)。近年においては、ポーランドなど旧東欧諸国出身者の増加もみられる。旧東欧諸国出身者の数は、2009年では約7600人で2001年の2倍以上に増加している。このような意味において、ドイツの医療は外国人医師への依存を高めている。

5. 医師確保を巡る議論

(1)連邦医師会及び連邦保険医協会の見解

連邦医師会及び連邦保険医協会は、医師確保に関して次のような見解を有している¹⁹。

現状において、病院勤務医で約5000人、保険医で約1700人が不足している。これに加えて、2010年から2020年までの10年間に高齢のため引退する医師を補うために病院勤務医では約2万人、保険医で約5万2000人(うち、家庭医が約2万4000人、専門医が約2万8000人)の医師を確保する必要がある。さらに、人口の高齢化、疾病構造の変化、医療技術の進歩などが、医療ニーズを増加させ、より多くの医師が必要になると考えられる。

特に緊急の対応を必要とする問題は家庭医の不足である。引退する家庭医の後継者が確保できないことは、特に旧東独州の農村部において現在既に深刻な問題となっている。家庭医の場合には、旧西独州においても保険医需要計画に基づく認可の制限が行われていない地域が存在するため、新たに家庭医になろうとする者がいても、より魅力的な旧西独州で開業する結果となることが多い。そのため、このままでは、旧東独州において家庭医が一人もいない地域が発生する恐れがある。

医師確保のひとつの方法として考えられることは、職業に従事していない医師を活用することである。このような医師の64%は、高齢のために既に引退したか、病気などで就労できない。したがって、再就労の可能性があるのはその36%に相当する約3万8000人である。このうち、女性の占める割合が65%に上ることから、女性にとって再就労を行う魅力を高めることができれば医師不足を緩和することが可能となる。

また、医学部の学生が養成教育課程を途中で中断すること、養成教育課程を修了しても医師として就労しないこと、多くの若いドイツ人医師が外国で就労することに対応して、医学部教育をより実践的なものとする事及び医師の労働条件を改善すること(特に適切な給与、規制の緩和、事務作業の軽減)が必要である。

(2)地区疾病金庫連邦連合会の見解

¹⁹ この見解は、Kopetsch (2010)及びKBV(2010)に基づき整理したものである。

これに対して、医療保険の保険者である疾病金庫の連合会うち、最も多くの被保険者を抱えている地区疾病金庫の連合会(AOK-Bundesverband)は、次のように、連邦医師会及び連邦保険医協会とは異なる見解を有している²⁰。

多くの地域では保険医需要計画で必要とされているよりも多くの医師が開業しており、供給不足は一部の地域においてみられるにすぎない。ドイツにおいては、職業に従事している医師数の増加と医師一人当たり住民数の減少が継続的にみられる。実際の保険医の総数は、各計画区域で一般供給比率を満たすために必要な数を全国で合計した数を26%も上回っている。すなわち、全国的には十分な数の医師が存在するものの、医師がうまく配置されていないことに問題がある。

保険医の中でも特にその不足が問題視されている家庭医については、80を超える計画区域で実際の家庭医数が一般供給比率を満たすために必要な数を下回っている。また、家庭医の高齢化も進んでいることから、適切な対策を取らなければ問題が今後さらに深刻さを増す恐れがある。実際の家庭医の総数は、各計画区域で一般供給比率を満たすために必要な数を全国で合計した数を8%だけ上回っている。しかし、計画区域の半数近くが過剰供給となっているために、一方で、実際の家庭医数が一般供給比率を満たすために必要な数を下回る区域が生じているわけである。

専門医については、多くの地域で過剰供給となっているために、新規の保険医認可が停止されている。例えば、2010年の年初では、全国に395ある計画区域のうち、専門医としての内科医は全ての区域で、皮膚科医は92%の区域で、眼科医は85%の区域で過剰供給となっているために新規の認可が停止されている(表5)。

(表5)過剰供給となっている計画区域(2010年年初)

	麻酔科	眼科	外科	内科	婦人科	耳鼻咽喉科
区域数	386	337	394	395	378	366
割合	97.7%	85.3%	99.7%	100.0%	95.7%	92.7%

皮膚科	小児科	神経科	整形外科	放射線科	泌尿器科	家庭医
365	377	372	390	391	390	191
92.4%	95.4%	94.2%	98.7%	99.0%	98.7%	48.4%

出典: KBV (2011)に基づき筆者作成。

このような医師の不均衡な配置を是正するためには、過剰供給地域に不利益をもたらすような財源の地域的な再配分は避けて通れない。また、国民に対して十分な医療を保障するためには、医師数の分析に終始するのではなく、看護師など医師以外の医療関係職の役

²⁰ この見解は、AOK-Bundesverband (2010a)及びAOK-Bundesverband (2010b)に基づき整理したものである。

割を強化することによりどの程度まで医師の負担が軽減できるか、あるいは、医療供給の分野(外来、入院など)をまたがる包括的な供給モデルがどの程度活用できるかなどについても検討することが求められる。

6. 政策的な対応

ドイツでは 2009 年に行われた連邦議会選挙の結果、それまでのキリスト教民主・社会同盟(CDU/CSU)及び社会民主党(SPD)によるいわゆる大連立政権からキリスト教民主・社会同盟及び自由民主党(FDP)による連立政権への転換が行われた。これにより、連邦政府において医療政策を所管する連邦保健大臣についても、Schmidt 大臣(SPD)から Rösler 大臣(FDP)への交代が行われた。前大臣は、「医師総数が不足しているのではなく、医師の配置に問題がある」との見解を有していたのに対して、新大臣は前大臣の対応を批判し、医師不足の存在を認める立場をとっている(BMG, 2010a : 2)。

このような新大臣の意向を踏まえ、連邦保健省においては、医師確保対策の検討が進められている。その前提には、次のような考え方があり、国民に対して、質が高く、地域全体をカバーし、かつ、ニーズに適合した医療供給を保障することは、医療政策の中心的な課題となっている。医師数は全体として増加を続けているものの、今日において既に、全ての分野や地域において十分な数の医師が確保できている状況にはない。このような状況は、今後、特に人口の高齢化に伴い深刻になると考えられる。これを解決するためには、医療供給に責任を持つ全ての関係者が共同で対応に当たる必要がある。

連邦保健省内での検討されている主な対策は次のとおりである²¹。

(1) 保険医需要計画の改善

現行の保険医需要計画を改善する必要があることは、全ての関係者が一致するところである。問題点の一つとして挙げられるのは、まず、個々の需要計画の対象地域である計画区域の設定である。例えば、ベルリン市は人口 300 万人を有するにもかかわらず全域で一つの計画区域とされているため、市中心部への保険医の集中が抑制できていない。また、過剰供給に該当するかどうかの判断の基準となる一般供給比率についても、問題点が指摘されている。一般供給比率は、基本的に 1990 年末の実態を前提に定められており、その後の変化が考慮されていない。このままでは、保険医需要計画の目的である地域全体をカバーし、ニーズに応じた医療供給を確保することができない。

このような問題に対処し、保険医需要計画が本来の目的を達成できるよう、計画区域の柔軟な設定を可能にするとともに、人口高齢化による医療ニーズの変化を考慮して一般供給比率の調整を行う。

(2) 医師不足地域での医療供給の強化

²¹ 以下の検討内容は、2010 年 11 月に実施した連邦保健省でのヒアリング調査の結果及びその際に入手した資料(Maßnahmen zur Sicherstellung der ärztlichen Versorgung)に基づき取りまとめたものである。

医師が不足している地域において医師の開業を促進するためにはそのための誘因が必要となっている。このため、そのような地域で診療を行う医師に対する診療報酬などの経済的な面での配慮や、保険医に関する規制の緩和を行う²²。また、医師が特定の診療行為の実施を医師以外の者(看護師など)に委ねることを促進するとともに、外来診療と入院療養との連携を強化する。

(3)大学医学部での教育の改善

医師不足となることを防ぐため、後継者となる医師の確保と医学部学生を応援する対策が必要であることから、次のことに取り組む。一定期間に限り医学部入学定員を増加させることについて、連邦と州の間で協議を行う。各大学での医学部学生の入学許可基準について、面接試験による人物評価など *Abitur* の成績以外の要素をより考慮するよう要請する。奨学金と組合せる形で、医師不足地域で開業する医師の割合を設定する。このほか、より広範な病院での実習教育を可能にすることや医療に必要な能力を身につけさせることを教育課程において今まで以上に促進する。

(4)家族と仕事との両立支援

医療分野における人材の確保と職場への定着を図るため、適切なワーク・ライフ・バランスの確保を図り、家庭と仕事との両立を可能にする。このため、関係者の参加のもとに開催される「家族と仕事の両立に関する円卓会議(*Runder Tisch zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“*)」において、必要な行動と対策を取りまとめる。

7.まとめ

以上みたように、ドイツにおいては、人口高齢化の進展をはじめとする社会・経済の構造変化が進む中で、医療供給の中心となる医師の確保に関して、様々な問題が出てきている。全国的な医師の総数が不足しているかどうかについては、診療側である医師会・保険医協会と支払側である疾病金庫との間や、各政党間で見解の違いがみられる。しかし、地域や専門分野によっては、医師の過少供給が存在し、あるいは、生じる恐れがあり、これに対して政策的な対応が必要であることは共通した認識となっている。その中でも、旧東独州における家庭医の不足は特に深刻な問題としてとらえられている。

このため、連邦保健省を中心として、必要な医師を確保するための対策の検討が進められている。医師確保には前述のように様々な要因が影響を及ぼしている。したがって、例えば大学医学部の入学定員を増加させるだけで、この問題が解決するわけではない。なぜ

²² 保険医に対して支払われる診療報酬に関しては、当該保険医の給付総量が定められた標準給付総量を上回る場合には、超過部分の給付に対しては通常の一点当たり単価よりも減額された単価で報酬額の算定が行われる(松本, 2008: 10-11)。これに対して、医師が不足している地域で診療を行う医師の場合には、このような一点当たり単価の減額を行わないことが検討されている。保険医に関する規制としては、保険医の居住地に関する規制の緩和が検討されている。現行では、保険医は、診療時間中は開業場所に留まらなければならないが、かつ、開業場所での被保険者の診療が可能な場所に居住しなければならないとされている。

ならば、入学者が教育課程を修了して医師となり、過少供給地域での医療に従事し、定着することにならなければ、入学定員が増えたとしても、問題の解決にはつながらないからである。

実際に検討されている対策は、医学部入学定員の増加だけでなく、教育内容の改善、保険医の配置の適正化、過少供給地域での開業の促進、ワーク・ライフ・バランスの確保などにも及ぶ、広範な内容を持つものとなっている。その意味では、様々な要因が医師確保に影響を与えていることに対応した対策の検討が行われていると評価することができる。

連邦保健大臣は、これらの対策を盛り込んだ「医療供給法(Versorgungsgesetz)」の制定を図りたい考えである。このため、今後、連邦保健省が、州政府をはじめ、医師会、保険医協会、病院協会、疾病金庫連合会など医療供給にかかわる関係者との協議を行い、この法律の具体的な内容を検討・決定し、法案として議会に提出することになると考えられる。

現在、検討されている対策の中には、大学医学部の入学定員のように州の権限に属する事項が含まれている。また、この法律は、地域の医療供給の改善を目的とするものであり、その意味で、州の利害にも大いに関わるものであることから、連邦参議院の同意なしに成立させることはできない。州政府の代表により構成される連邦参議院は、連邦レベルで野党となっている社会民主党、緑の党及び左派党が政権を取っている州政府の代表者が多数を占めている。このため、この法律の成立には、野党及び州政府の合意を得ることが不可欠である。

また、これらの対策の実施は、連邦及び州の支出増を伴うだけでなく、医師の給与の改善や医師不足地域での開業を経済的に促進するために診療報酬面での配慮を行うことにより、疾病金庫の支出増にもつながる可能性がある。しかし、高齢化の進展、疾病構造の変化等に伴う医療費支出の増加及びそれによる保険料率上昇を抑制することに迫られている疾病金庫にとっては、この対策による支出増を安易に容認できるような状況にはない。

このように、この法律の制定には、医療政策的な観点のみならず、財政的・政治的にも様々な問題がかかわってくることになる予想される。したがって、この法律に基づき実際に実施される対策の内容は、今後の関係者間での協議の結果にも左右されることになると考えられる。

(引用文献)

AOK-Bundesverband (2010a) „Kein Ärztemangel, sondern Verteilungsproblem“ ams-Thema 07/10. (<http://www.aok-bv.de>)

AOK-Bundesverband (2010b) „Leidet Deutschland unter Ärztemangel, Herr Klose?“, ams-Politik 01/10. (<http://www.aok-bv.de>)

Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2010a) Ärztepakt für Deutschland. (<http://www.bmg.bund.de>)

Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2010b) Daten des Gesundheitswesens 2010, Berlin.

Dussault G., Buchan J., Sermeus W., Padaiga Z. (2010) Assessing future health workforce needs, Copenhagen.

Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) (2010) Studie zur Altersstruktur- und Arztzahlentwicklung : Daten, Fakten, Trends, 5. Auflage, Berlin.

Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) (2011) Grunddaten zur vertragsärztlichen Versorgung in Deutschland 2010, Berlin.

Kopetsch T. (2010) Dem deutschen Gesundheitswesen gehen die Ärzte aus!. Studie zur Altersstruktur- und Arztzahlentwicklung, 5. Auflage, Berlin.

松本勝明 (2008) 「ドイツにおける外来診療報酬制度の改革」『社会保険旬報』(2358), 6-13 頁。

村上淳一, ハンス・ペーター・マルチュケ (2002) 『ドイツ法入門』有斐閣。

Nagel E. (2007) Das Gesundheitswesen in Deutschland, 4. Auflage, Köln.

Societäts-Verlag (2005) Tatsachen über Deutschland, Frankfurt am Main.

Statistisches Bundesamt (2010) Fachserie 12 Reihe 7.3.2. Gesundheit. Personal, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2011) Fachserie 12 Reihe 6.1.1. Gesundheit. Grunddaten der Krankenhäuser, Wiesbaden.

平成 22 年度 厚生労働科学研究費補助金(政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業))
「社会保障給付の人的側面と社会保障財政の在り方に関する研究」
分担研究報告書

教育の雇用・労働インフラ再構築の課題に関する研究

研究分担者 岩木秀夫 (日本女子大学人間社会学部教授)

研究要旨

分担者は国立社会保障・人口問題研究所『非正規就業の増大に対応した社会保障制度の在り方に関する研究』(平成 17～19 年度)に参加して内閣府 05 年「青少年の社会的自立に関する意識調査」の再集計を行い、90 年代半ば以降のいわゆるフリーター、ニート問題の真因が日本的雇用慣行(終身雇用、新規学卒採用)の就職であることを実証的に確認し、その上でフリーター、ニート問題に対して講じられてきた教育訓練諸施策の死角について考察した。その結果は、『所内研究報告第 21 号(2007 年 3 月)』及び『季刊社会保障研究 Vol. 42(平成 18 年 9 月)』の拙著論文に取りまとめた。本研究は、その作業で欠落していた諸点を明らかにし、社会保障給付の人的側面に関わる若年者就業の就労支援に関連する政策課題を追究することを目的としている。

平成 22 年度は文献調査を通じて上記作業の反省を行い、大きく以下の 2 点の問題点を把握し、「教育の雇用・労働インフラの再構築」に向けての課題を考察した。

①内閣府 05 年調査再集計が正社員安定キャリアを被説明変数とした分析の技術的欠落による未分析の問題。つまり中堅・中小企業セクターにおいて学卒者がこれまでに展開してきた離転職を含む多様なキャリア形成の把握と、今後の可能性・課題の把握。

②内閣府 05 年調査タイプの青少年キャリア調査の枠組み(視野)の限定により未測定のまま残されている問題。つまり農山漁村への移住・就労が学卒者に新たに開きつつあるキャリア形成の把握と、今後の可能性・課題の把握。

A 研究目的

本研究は、国立社会保障・人口問題研究所『非正規就業の増大に対応した社会保障制度の在り方に関する研究』(平成 17～19 年度)で内閣府 05 年「青少年の社会的自立に関する意識調査」の再集計を行い、90 年代半ば以降のいわゆるフリーター、ニート問題の真因が日本的雇用慣行(終身雇用、新規学卒採用)の就職であることを実証的に確認し、その上でフリーター、ニート問

題に対して講じられてきた教育訓練諸施策の死角について考察したこと踏まえ、その作業で欠落していた諸点を明らかにし、社会保障給付の人的側面に関わる若年者就業の就労支援に関連する政策課題を追究することを目的としている。

B 研究方法

平成 22 年度は文献調査を通じて上記作業の反省を行い、大きく以下の 2 点の問題点を把握し、「教育の雇用・労働インフラの再構築」に向けての課題を考察する。

- ① 閣府 05 年調査再集計が正社員安定キャリアを被説明変数とした分析の技術的欠落による未分析の問題。つまり中堅・中小企業セクターにおいて学卒者がこれまでに展開してきた離転職を含む多様なキャリア形成の把握と、今後の可能性・課題の把握。
- ② 内閣府 05 年調査タイプの青少年キャリア調査の枠組み（視野）の限定により未測定のまま残されている問題。つまり農山漁村への移住・就労が学卒者に新たに開きつつあるキャリア形成の把握と、今後の可能性・課題の把握。

C 研究結果

(1) 内閣府 2005 年調査について行った再集計の技術的欠落の把握

1) 内閣府 2005 年調査再集計の結果とその解釈:2004 年 4 月 1 日現在で満 15~29 歳までの青年男女のキャリアを「安定」(正規一貫で現在正規)、「不安定」(正規、非正規の繰り返し)、「不完全」(非正規一貫で現在非正規)、「現在自営・家族従業」「現在専業主婦・主夫」、「現在無職」に分けて、「安定」キャリアの規定要因をロジスティック回帰分析したところ、学校・大学に適応し所定の年限で卒業して学校紹介・機関紹介で就職するのが「安定キャリア」への唯一の入り口であるとする結果を得た。1990 年代半ばの雇用流動化、リストラクチャリングによって、高度経済成長期には多少の不適応や回り道は大目にみて学卒者を通過させていたゲートは急激に狭められ、呑気者や不適応者は排除されることになった、その結果がいわゆる“ニート”“フリーター”問題である(拙稿「非正規就業問題への教育訓練政策パラダイムと雇用労働政策・社会保障政策パラダイムに関する一考察」社会保障・人口問題研究所『季刊社会保障研究 Vol.42

Autumn2006 No.2』2006 年 9 月、106-114 頁)。

2) 上記再集計の技術的欠落

しかし上記の分析では、「正規→非正規」「非正規→正規」のキャリア類型および「現在自営・家族従業」のキャリア類型については、それらを従属変数として規定要因分析をすることはなかった。これらのうち前者は主として中堅・中小企業セクターで展開されるキャリアと考えられる。この点につき、海老原嗣生『[若者はかわいそう]論のウソーデータで暴く「雇用不安」の正体一』(扶桑社新書、2010 年)は、85 年~05 年に急増した(学校数で 7 割増、学生数で 6 割増)大学生はいわゆる大手就職に拘り、大企業の大卒求人倍率は悪化したが、中堅・中小への就職口は山ほど残っていることもあり、新卒時に正社員就職できなかった者も、その後多くは第二新卒あるいは離転職を経て正社員(中小ホワイトカラー、大企業非ホワイトカラー)になっている、と指摘している。若年非正規就業増加問題を考えるのに、中堅・中小企業におけるキャリア分析が重要であることの認識は、本年度の文献調査から得られた。

(2) 内閣府 2005 年調査タイプの青少年キャリア調査の枠組みから抜け落ちた問題の把握

1) 内閣府 2005 年調査の標本構成の限界
分担者が再集計した調査は、内閣府が 2005 年 1 月から 2 月にかけて全国 500 地点で、2004 年 4 月 1 日現在で満 15 歳~29 歳までの青年男女とその保護者から層化二段無作為抽出によって 7,500 組のペアを選び出して行ったものである。厳密な無作為抽出で得られた標本ではあるが、それゆえに日本全体の都市化・工業化を反映して農林漁業従事者のサンプルは元々少ない。さらに、再集計は内閣府 2005 年調査から 1991 年 4 月~02 年 4 月に就学が

完了したと想定される 25～30 歳（調査時）の男女計 748 名を分析対象としたため、農林漁業が含まれると思われる「現在、自営・家族従業」の類型は男女計で 44 名に過ぎなかった。もともと再集計の出発点がフリーター、ニート増加問題であったこともあり、この類型を正面から分析の対象にすることはなかった。

2) フリーター、ニート問題という視点の死角

しかし全国から進学・就職を契機に大都市圏、工業地帯に集まってきた青年男女がフリーター、ニート化する一方では、若者が出て行った地方においてはいわゆる限界集落問題が深刻化している。限界集落問題の提唱者大野晃は『山村環境社会学序説』（農文協、2005 年）において、2030 年には限界集落どころか限界自治体（65 歳以上人口比 50%以上）が全国で 4.4%、地域によっては 14.4%にも達すると予測している。限界集落問題は単に山村の老人の生活問題、医療・福祉問題にとどまらず、環境保全・国土保全問題でもあり、大都市圏、工業地帯に集まった若者のフリーター、ニート化と同等あるいはそれ以上に深刻な問題である。この 2つの問題は別個の問題ではなく、戦後の急速な都市化・工業化と単線型学校制度下の急速な高学歴化が引き起こした問題の 2つの側面に過ぎない。よって、若年非正規就業増加問題は限界集落問題とワンセットで取り組むべき課題である。この点で一つの明るい兆しは若年帰農者の地道・着実な増加である。2000 年に 11.6 千人だった 39 歳以下の新規就農者は 2009 年には 15.0 千人に増加している。この若年非正規就業増加問題と限界集落問題の一体性に関する洞察、ならびに若年帰農増加とその背景分析の重要性に関する認識は、本年度の文献調査から得られた。

D. 考察及び E. 結論

本年度の文献調査が指し示すのは、若年非正規就業増加問題に取り組むためには、都市圏・工業地帯圏における中堅・中小企業への就労促進と、地方圏における農林水産業への就労促進に目を向ける必要があるということである。そのためにも、前者については政府、民間の養成・認定による諸種のキャリアカウンセラーの制度・活動実態・成果について、後者については国、自治体、農業団体の養成・認定による新規就農指導員の制度・活動実態・成果について、資料収集、実態調査を進めることが今後の重要な研究課題である。

F 健康危険情報 なし

G 研究発表

1 論文発表

（上記 C（1）1）と 2）についての論文）

岩木秀夫「第 8 章 学校の雇用・労働インフラの変動（2）」、岩木秀夫・大淀昇一『教育入門—文献で読み解く教育の社会的基盤—』2011 年 3 月、（財）放送大学教育振興会、115-120 頁

（上記 C（2）1）と 2）についての論文）

岩木秀夫「第 13 章 学校の雇用・労働インフラの再構築（2）」、岩木秀夫・大淀昇一『教育入門—文献で読み解く教育の社会的基盤—』2011 年 3 月、（財）放送大学教育振興会、115-120 頁、189-208 頁、および「第 14 章 学校の家庭・地域インフラの再構築（2）」、209-226 頁

2 学会発表 なし

H 知的所有権取得状況の出願・登録状況

1 特許取得 なし

2 実用新案取得 なし

3 その他 なし

教育の雇用・労働インフラ再構築の課題に関する研究

岩木 秀夫

(日本女子大学人間社会学部教授)

本研究の目的は、分担者が『非正規就業の増大に対応した社会保障制度の在り方に関する研究』（2005～2007年度）に参加して内閣府2005年「青少年の社会的自立に関する意識調査」の再集計を行い、それをもとに報告書を取りまとめた時点で未解決のまま残されていた課題を明確にし、今後の政策研究課題を設定することである。2010年度は文献調査により、以下の2つの作業を行った（以下で分担者は岩木を指す）。

- ①内閣府05年調査再集計の時点でやり残した非正規キャリアの実証分析課題の再確認、
- ②内閣府05年調査タイプではこぼれ落ちる農林水産業キャリアの実証分析課題の再確認

1. 内閣府2005年調査の再集計における見落とし

(1) 再集計の結果とその解釈—若年非正規就業の恒常化—

内閣府「青少年の社会的自立に関する意識調査」は内閣府が2005年1月から2月にかけて全国500地点で、2004年4月1日現在で満15歳～29歳までの青年男女とその保護者から層化二段無作為抽出によって7,500組のペアを選び出して行ったものである。再集計は内閣府2005年調査から1991年4月～02年4月に就学が完了したと想定される25～30歳（調査時）の男女計748名を分析対象として行った。分析対象のキャリアを「安定」（正規一貫で現在正規）、「不安定」（正規、非正規の繰り返し）、「不完全」（非正規一貫で現在非正規）、「現在自営・家族従業」「現在専業主婦・主夫」、「現在無職」に分類して、その分布と平均年収をみたのが表1である。

これによれば、これまでも現在も正規という者は男女計で約46%、これまでも非正規で現在も非正規という者が約13%、これまで正規と非正規で現在は正規または非正規の者が約23%であった。平均年収をみると、正規一貫とその他の種類のあいだには大きな差がある。そこで、正規一貫のキャリア類型を従属変数とし、独立変数に年齢、中3時の学校適応状況、本人学歴、初職入職経路、父親学歴、母親学歴、中3時保護者職業、中3時家庭の暮らし向きを投入して、ロジスティック回帰分析を適用してみた。その結果が表2である。男女ともに親の学歴や中3時の保護者職業、家庭の暮らし向きなどは関連がなかった。男性の場合は「中3時に成績上・怠学なし」「大学・大学院卒」で卒業時に「学校紹介経由」「機関紹介経由」で就職した者ほど、その後現在に至るまで「正規一貫」のキャリアをたどる確率が高かった。女性の場合は「大学・大学院卒」「短大・高専卒」で卒業時に「学校紹介経由」で就職した者ほど、その後現在に至るまで「正規一貫」のキャリアをたどる確率が高かった。要は、学校・大学に適応し所定の年限で卒業して学校紹介・機関紹介で就職するのが「安定キャリア」への唯一の入り口であるということである。

表1 学卒後のキャリアと平均年収

これまでの働き方と 現在の就労状況の類型	分布		
	男性	女性	計
1. 正規一貫→正規	174(56.3)	168(38.3)	342(45.7)
2. 非正規一貫→非正規	28(9.1)	70(15.9)	98(13.1)
3. 正規⇔非正規	58(18.8)	111(25.3)	169(22.6)
4. 現在自営、家族従業	30(9.7)	14(3.2)	44(5.9)
5. 現在専業主婦・主夫	0(0.0)	45(10.3)	45(6.0)
6. 現在無業	17(5.5)	28(6.4)	45(6.0)
7. その他の類型	2(0.6)	3(0.7)	5(0.7)
計	309(100.0)	439(100.0)	748(100.0)
これまでの働き方と 現在の就労状況の類型	平均年収(カッコ内、単位:万円)		
	男性	女性	計
1. 正規一貫→正規	170(318.5)	161(274.2)	331(270.0)
2. 非正規一貫→非正規	26(150.0)	68(155.9)	94(154.3)
3. 正規⇔非正規	58(234.5)	110(160.9)	168(186.3)
4. 現在自営、家族従業	30(261.7)	14(203.6)	44(243.2)
5. 現在専業主婦・主夫	…	40(33.8)	40(33.8)
6. 現在無業	17(97.1)	25(100.0)	42(98.8)
7. その他の類型	…	…	…
計	301(269.6)	418(189.4)	719(222.9)

(資料出所:国立社会保障・人口問題研究所『季刊社会保障研究 Vol.42 Autumn2006 No.2』106-107頁、表1~3。内閣府「青少年の社会的自立に関する意識調査」(2005)に基づく再集計結果。)

分担者はこの結果を踏まえ、平成17~19年度研究会報告書で次のように述べた(1)。

……80年代末までの終身雇用、年功序列のいわゆる日本的経営の転換を宣言した文書として有名な95年の日本経営者団体連盟『新時代の「日本的経営」』は、ボーダーレス経済下において日本企業が高コスト体質を改善するために、従業員を①無期限雇用で、月給制か年俸制で昇給があり、役職まで昇進でき、退職金ありの「長期蓄積能力活用型グループ」と、②有期雇用契約で昇給なしの年俸制、役職昇進なし、退職金なしの「高度専門能力活用型グループ」、③有期雇用契約で昇給なしの時間給制、役職昇進なし、退職金なしの「雇用柔軟型グループ」に分け、従業員一人一人が少なくとの40歳代前半には自分の能力・適性を見極め、外部労働市場への移動を含めて職業的に自立できるように複線型の人事・教育管理をすることを推奨している(5)。この文書はバブル崩壊後に個別企業で進められたリストラの実態を整理し体系化した側面と、個別企業の人事管理をその方向に誘導した側面の両方を持つだろう。何れにしても、高度経済成長期に全社会的に広まった新規学卒一括採用、終身雇用、年功序列のいわゆる「日本的経営」は、根本的に再構築されてきたのである。

筆者の分析結果は、このような新しい経営秩序の下で、上記「長期蓄積能力活用型」につながり得る「安定キャリア」類型への第一のそして最難関の関門が大学・大学院を卒業した時点で学校経由で就職することであり、それ以降の選抜は「長期蓄積能力活用型」コースからの除外というかたちで進むであろうことを示唆している。だとすれば、今後景気の回復に伴って学卒正社員採用が活発になったとしても、それと併行してその後の人事管理で非正規就業者を生み出す圧力は継続することになる。

それを裏付けるかのように、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の事業所調査個票を用いた小倉の分析では、今後「非正社員比率が上昇」とする回答は合計で94年20.8%、99年17.3%、03年20.4%ともほぼ20%前後、であるのに対して、「非正社員比率が減少」は94年23%、99年5.6%、03年3.7%と低下し、「ほと

んど変わらない」は94年22.3%、99年35.4%、03年56.4%と上昇している。注目すべきは「非正社員比率が上昇」という回答の企業規模別内訳である。「非正社員比率が上昇」という回答は3カ年ともに1,000人以上の大企業や300～499人、500～999人の中規模企業で比較的に高い。例えば、03年の例では、1,000人以上規模32.0%、500～999人規模36.4%、300～499人規模26.2%、100～299人規模21.9%、50～99人規模21.9%、30～49人規模23.6%、5～29人規模13.9%である。大企業ほど、今後とも多くの社員を「長期蓄積能力活用型」コースから除外し、その代わりに非正社員を充てる人事管理が継続するであろうと思われる結果である(6)。

表2 「正規一貫」キャリア類型の規定要因

方程式に投入した独立変数 (従属変数は、キャリア「正規一貫」類型ダミー)	男性		女性	
	回帰 係数	標準 誤差	回帰 係数	標準 誤差
年齢(連続変量)	0.113	0.086	-0.16	0.068*
中3時学校適応;成績上・怠学なしダミー	1.086	0.592+	0.037	0.513
同上 ;成績中・怠学なしダミー	0.616	0.545	-0.26	0.493
同上 ;成績下・怠学なしダミー	0.396	0.546	0.482	0.529
同上 ;成績上・怠学ありダミー	0.223	0.738	0.395	0.62
同上 ;成績中・怠学ありダミー	0.037	0.628	-0.43	0.632
基準変数=成績下・怠学ありダミー				
本人学歴;大学・大学院卒ダミー	2.188	0.879*	2.136	0.857*
同上;専門学校卒ダミー	1.067	0.862	1.565	0.832+
同上;短大・高専卒ダミー	1.949	1.257	1.918	0.840*
同上;高校卒ダミー	1.355	0.834	0.77	0.823
基準変数=中学卒ダミー				
初職入職経路;学校紹介ダミー	1.924	0.359**	1.371	0.275**
同上 ;機関紹介ダミー	1.398	0.552**	0.198	0.434
同上 ;縁故ダミー	0.183	0.396	0.25	0.327
基準変数=直接(情報誌、新聞、ネット、説明会)ダミー				
父親学歴;大学・大学院卒ダミー	0.493	0.482	0.428	0.382
同上 ;短大、高専、専門学校卒ダミー	0.717	0.742	0.631	0.525
同上 ;高校卒ダミー	0.441	0.377	0.361	0.313
基準変数=中学卒ダミー				
母親学歴;大学・大学院卒ダミー	-1.18	0.768	-0.93	0.609
同上 ;短大、高専、専門学校卒ダミー	-0.542	0.525	-0.31	0.426
同上 ;高校卒ダミー	-0.167	0.403	-0	0.354
基準変数=中学卒ダミー				
中3時保護者職業;専門・管理・技術職ダミー	0.43	0.359	-0.01	0.292
同上 ;事務職ダミー	-0.241	0.494	0.076	0.357
同上 ;販売、サービス、商工自営ダミー	-0.644	0.361+	-0.5	0.317
基準変数=生産工程、運輸、技能、農林漁業ダミー				
中3時家庭暮らし向き;ゆとりがあった=4～1=苦しかった	-0.022	0.193	0.071	0.151
定数	-6.071	2.556*	1.153	2.074
-2対数尤度	351.58		531.8	
Cox&Snell R2乗	0.235		0.134	
N	315		463	

(資料出所;国立社会保障・人口問題研究所『季刊社会保障研究Vol.42Autumn2006No.2』109頁、表6,7。内閣府「青少年の社会的自立に関する意識調査」(2005)に基づく再集計結果。なお、表中の標準誤差の**は、対応する回帰係数が1%水準で有意、*は5%水準で有意、+は10%水準で有意であることを示している。)

(2) キャリア教育システム化政策の限界と労働法制教育、年金教育による補完

フリーター、ニートの社会問題化に対応して、それを社会的ミスマッチと捉えて、ミスマッチを軽減するためにキャリア教育体系を社会総がかりで構築しようとする諸政策が展開されてきた。政策の位置づけや評価は、ミスマッチの認識によって異なる。分担者は平成17～19年度研究会報告書において、若者の職業観・仕事観の側からみたミスマッチ論として社会経済生産性本部の『若者に希望を持てる職業を』（2004年11月）と『新時代の若年雇用政策の方向』（2005年5月）を、企業の人事・教育慣行の側からみたミスマッチ論として経済産業調査会『人材立国論』2007年1月を取り上げ、それぞれのミスマッチ原因論とキャリア教育システム論を検討した。そのうえで、前述した2005年内閣府調査再集計の結果を土台にして、以下のように述べた(2)。

以上「2. 教育訓練パラダイム」でみてきたように、それは、90年代以降の非正規就業者の増加を、日本の経営の終焉に伴う企業の人材要求の変化に家庭教育、学校・大学教育、若者の職業意識が追いつかなかったミスマッチによるものと見て、家庭、学校・大学、地域で適切なキャリア教育を推進するための体制を整備することによりミスマッチの解消を図ろうという考え方である。それはいわゆるフリーター・ニート問題の解決という視点だけでなく、ボーダーレス経済時代の産業界のニーズに応じて日本の高等教育の水準を高めるという視点も含んでいた。

しかし、「1. 若年非正規就業者増加とその背景」でみたように、90年代以降の非正規就業者の激増の根底には、日本経営者団体連盟95年文書が象徴的に表現したような、バブル崩壊後の「日本的経営」の劇的な構造転換があった。そして、そこに描かれた、複線型人事制度によって比較的早期に無期雇用の社員つまり正社員を「長期能力蓄積型」に絞り込み、その他を有期雇用の「専門能力活用型」と「雇用流動型」、つまり非正規就業者とするという人事戦略は、景気が回復して新卒採用が増えても、規模の大きい企業ほどそれと並行して今後とも続く可能性があると考えられる。

したがって、高等教育改革が経産省07年文書の描くように国際競争力を高める方向で成功したとしても、学卒者が80年代までのように正社員としての人生を一つの企業を中心に展開できる訳ではない。契約社員などの非正規就業のスペシャリストとして、転職しながら地位と所得の上昇を図るキャリアをたどる人間が増えることになる。また、経産省07年文書や社会経済生産性本部04年文書が描くような、政府、産業界、労働界、地方自治体（都道府県、市町村）と学校が連携して義務教育段階から進めるシームレスキャリア教育が成功し、若者が過剰で非現実的な大企業志向から冷めて中小企業をも視野に入れて職業的自己実現を図るようになったとしても、中小企業はもともと企業自体の浮沈が激しかったり、就業者の離転職が多い分野である。

こうして、義務段階からのキャリア教育は、学卒者の多くが正社員という地位に囚われず非正規就業を含む多様な働き方・生き方において自己実現をしていくための教育という意味合いが大きくなる。そのような働き方・生き方の過程では、企業内組合と労働基準法によって保護されていた「日本的経営」時代とは違って、雇用や労働条件をめぐる様々なトラブルを個人的に抱え込んだり、企業や官公庁に就職すれば人事部が厚生年金や共済年金に自動的に加入・納入手続きをしてくれた時代と違って、個人が自覚的に国民年金に加入・納入をすることを迫られる経験することになる。社会経済生産性本部04年文書がリップサービスの的ではあれ、義務教育からの総合科目「仕事と暮らし」に関連して言及した労働法制、年金・社会保障に関する教育の重要性は、まさにこの点でクローズアップされることになる。

これは次のような論理であった。一社会総体として、今後は一定量の若者が非正規就業を強いられることが避けられない。したがって、単にキャリア教育によって正規就業の獲

得を支援するのみならず、各人が自分の身を守るための労働法制や社会保障に関する知識を学卒時までには備えさせることが必要である。—

(3) 労働法制教育、年金教育の限界とキャリア教育システムによる補完—論理の循環—

しかしながら、分担者はその論理にもとづいて労働法制教育や、個人加盟型ユニオン、年金教育や最低保障年金などの重要性を主張した最後に、次のように述べていた(3)。

……非正規就業者の保険料未納率が高いのは、先ずは収入が低くて「支払いが経済的に困難」なことが第一の理由で、国民年金を「あてにしていない」かまたは「あてにできない」が、第一に比べてかなり小さい第二の理由だろうと考えられる。

社会経済生産性本部04年文書が提案する義務教育からの総合科目「仕事と暮らし」に年金教育を導入することは、上の2つの未納理由のうちで「あてにしない、あてにしない」という回答の比率を減らすことに貢献できる。生徒が年金の仕組みを理解し、定年退職後の所得を確保して老後を安心して過ごすために年金が大事だということ納得するならば、彼らの未加入・未納は減るものと思われる。

しかし、学校時代に得たそのような知識に基づいて若者が理性的に理解し行動できるのは、彼らが自分の将来や、仕事・職業に“誇りと希望”を持っている場合である。自分の将来や、仕事・職業に“誇りと希望”を持たず、投げやりな心情で刹那的に生きている場合、彼らにはそもそもが将来設計は無縁だろうし、国民年金への信頼とも無縁だろう。例えば、朝日新聞社『論座』07年1月号には31歳のフリーター男性が次のような投稿をして、社会に大きなショックを与えた。やや長く引用する(18)。

平和とはいったい、なんなのだろう？最近、そんなことを考えることが多くなった。……男も30歳を過ぎると、怒濤の結婚ラッシュが始まるようで、かつての友人たちも次々に結婚を決めている。一方、私といえば、結婚どころか親元に寄生して、自分一人の身すら養えない状況を、かれこれ十数年も余儀なくされている。……月給は10万円強。北関東の実家で暮らしているので生活は何とかなる。だが、本当は実家などで暮らしたくない。両親とはソリが合わないし、車がないとまともに生活できないような土地柄も嫌いだ。ここにいると、まるで軟禁されているような気分になってくる。できるなら東京の安いアパートでも借りて一人暮らしをしたい。しかし、今の経済状況ではかなわない。30代の男が、自分の生活する場所すら自分で決められない。しかも、この情けない状況すらいつまで続くか分からない。年老いた父親が働けなくなれば、生活の保障はないのだ。……そして何よりもキツイのは、そうした私たちの苦境を、世間がまったく理解してくれないことだ。「仕事が大変だ」という愚痴にはあっさりと首を縦に振る世間が、「マトモな仕事につけなくて大変だ」という愚痴には「それは努力が足りないからだ」と嘲笑を浴びせる。何をしてもいいか分からないのに、何かをしなければならぬというプレッシャーばかり与えられるが、もがいたからといって事態が好転する可能性は低い。そんな状況で希望を持って生きられる人間などいない。……我々が低賃金労働者として社会に放り出されてから、もう10年以上たった。それなのに社会は我々に何も救いの手を差し出さないどころか、GDPを押し下げるのだ、やる気がないのだと、罵倒を続けている。平和が続けばこのような不平等が一生続くのだ。そうした閉塞状況を打破し、流動性を生み出してくれるかもしれない何か——。その可能性の一つが、戦争である。……持つ者は戦争によってそれを失いことにおびえを懐くが、持たざる者は戦争によって何かを得ることを望む。持つ者と持たざる者がハッキリと分かれば、そこに流動性が存在しない格差社会においては、もはや戦争はタブーではない。それどころか、反戦平和というスローガンこそが、我々を一生貧困の中に押しとどめる「持つ者」の傲慢であると受け止められるのである。……

このような心情に追い込まれた非正規就業者に、学校時代の総合科目で教わった年金の知識が、その合理的な将来生活設計に役立つということは考えられない。……

これは次のような論理であった。一社会全体としてみると、今後は若年者のうちの一定量が正規就業に恵まれないのは避けられないので、一人一人が自分の身を守るための労働法や社会保障の知識を持ったり個人加盟ユニオンなどの仕組みを活用できることが重要だ。しかしながら非正規就業の若年者が何れ正規就業の安定した生活を築けるとい見通しが持てない限り、労働法・社会保障の知識や個人加盟ユニオンなどの仕組みを活用しようという合理的志向性は持てない。一ここで論理は循環し、話しは再び若年者が正規の仕事に就く機会を高めるためのキャリア教育システムの重要性に戻っている。

(4) 鍵を握る非正規就業→正規就業のキャリア分析とキャリア教育システムの効果分析

この堂々めぐりを打破する一つの鍵は、非正規就業の若年者のその後のキャリア、とくに正規就業に移行する経路に関する実態分析であり、さらにそのような移行に対して社会経済生産性本部（2004, 2005）や経済産業調査会（2007）が提唱しているキャリア教育システム化諸施策（青年キャリア支援センター、レインボートラスト、ジョブカフェ、キャリアカードなど）が持つ効果に関する実態分析である。だが分担者は2005～2007年度研究会の段階でそこまで深めるに至らなかった。内閣府2005年調査再集計による前掲の表1についても、「正規⇄非正規」類型のうち「非正規→正規」は男性が67%（58名中39名）、女性が39%（110名中43名）だったと述べるにとどまり、その内実に関する詳細な分析は行っていなかった(4)。この点で、海老原（2010）は注目すべき指摘をしている。彼は<新卒時に就職できなかった人が長期フリーターになるか？>という問題に対して、厚労省の諸調査から図1、図2を作成し、そこから次のような解答を引き出している（5）。

旧労働省が1997年に行った「若年者就業実態調査」によれば、新卒で正社員就職できなかった人のうち66%がその後に正社員化している（図8-2）。これは2008年の「雇用動向調査」でもみても分かるように、企業規模を問わず企業が若年転職を受け入れている（第二新卒採用）ことの結果である（図8-3）。前者の調査で、新卒未就業で正社員になれない人が33%、学卒・中退者全体の5.4%だったという事実は残るし、また、新卒未就職者がその後に正社員化する場合、多くが中小企業のホワイトカラー、大手なら販売・サービスなどの非ホワイトカラー職であるのも事実だが、「新卒時に就職できなかったら長期フリーターになる」というのは言い過ぎである。日本は終身雇用社会ではなく、20～35歳くらいまでに1,2回転職をしてその後定着する、準終身雇用社会なのだ(5)。

さらに彼は、リクルートワークス研究所による大学新卒求人倍率調査から図3を作成し、そこから<中堅・中小への就職口は山ほどある>として、次のように述べている(6)。

図8-5はリクルートワークス研究所による大学新規卒業生の求人倍率の調査結果である。比較対象として厚生労働省職業安定局の社会人求人倍率データを示している。大学生は社会人に比べて非常に有利だが、しかし大手企業に絞ると社会人と似た、お寒い状況になる。一方で、1000人未満の企業に目を向けると、この2010年でも3.63倍という高率になる。また、厚生労働省「新規学卒者の職業紹介状況」によれば、'00年～'08年のあいだ、従業員100人以上の企業の充足率（就職者数/求人数）は70～90%台だったが、従業員100人未満の企業では61%から34%にまで低下していた。つまり、大卒は1000人未満、高卒は100人未満の企業に就職口が余っている。伸び盛りの中堅・中小は今でも全く人手不足で、若い戦力はのどから手が出るほど欲しいのだ(7)。

学卒・中退者全体		1233.7万人
学卒・中退後、 すぐに正社員となった	1033.3万人 (83.8%)	
学卒・中退後、すぐに 正社員とならなかった	200.3万人 (16.2%)	
	その後、 正社員の経験あり	132.4万人 (66.1%)
	その後、 正社員の経験なし	66.3万人 (33.1%)

従業員5人以上の従事企業就業者に調査（旧労働省「若年就業実態調査」97年）

図1 15～29歳労働者の就業経験（資料出所；海老原（2010）、135頁、図表②-26
一岩木・大淀（2011）、117頁図8-2を再掲）

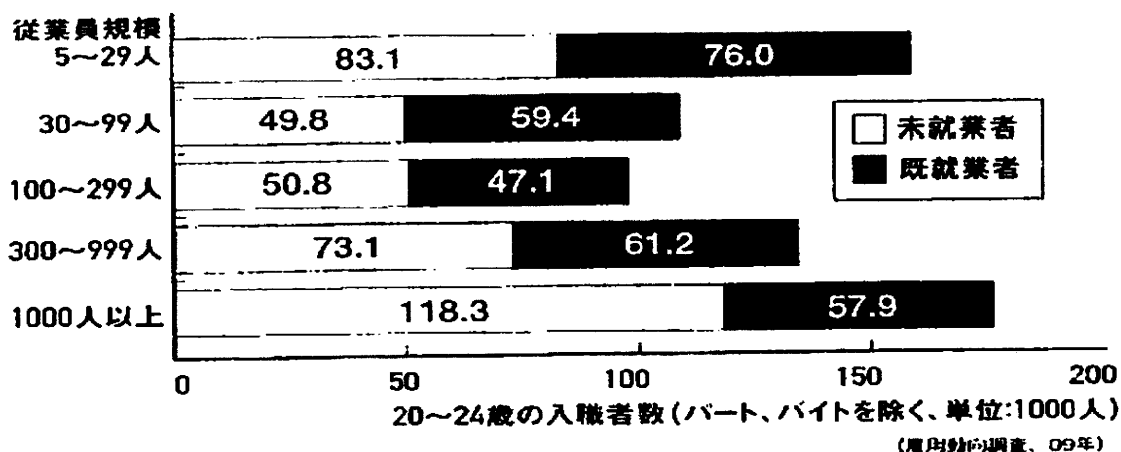


図2 20代前半の入職企業規模（資料出所；海老原（2010）、128頁、図表②-22
一岩木・大淀（2011）、117頁図8-3を再掲）

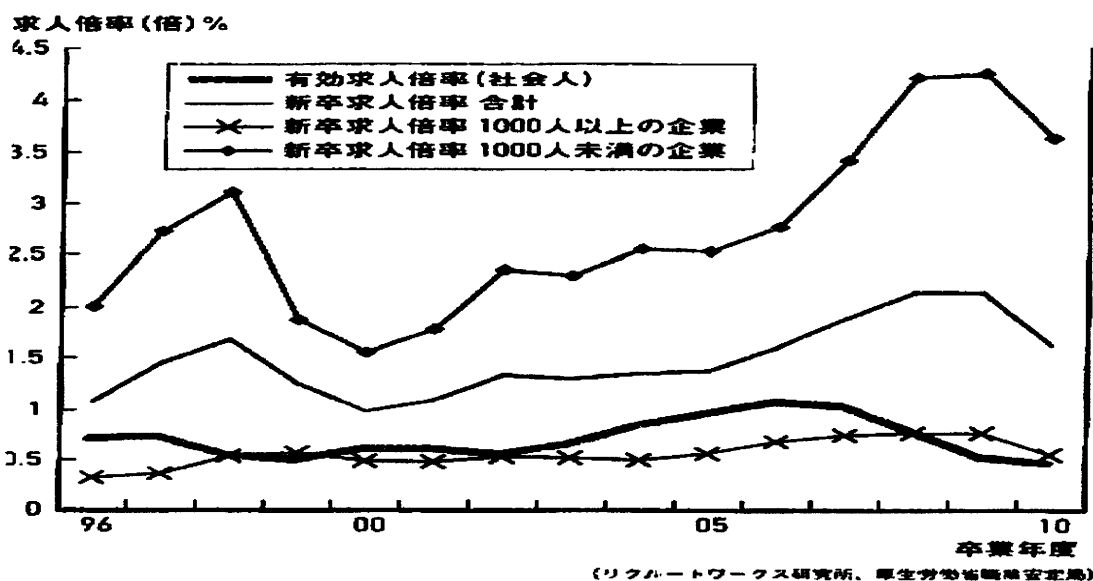


図3 大学新卒と中途の求人倍率の違い（資料出所；海老原（2010）、118頁、
図表②-19 一岩木・大淀（2011）、119頁図8-5を再掲）

海老原（2010）は、以上のような丁寧な実証的検討を踏まえて、大卒のいわゆる就職氷河期は、1985～2009の25年間に大学数で7割増、学生数で6割増という大学生の大安売り状態のなかで大学新卒者が大手企業に拘り過ぎた就職活動をしてきた結果であり、中堅・中小企業を受け皿として開拓しない限り就職氷河期問題は解決できない、と提案している。これは前述の産業調査会（2007）の指摘とも符合している。産業調査会（2007）は、バブル崩壊後の低成長時代に、各企業は新卒採用を抑制して派遣労働者や契約社員を増やして教育訓練費を切りつめたが、その際に学卒採用にあたっては「人物重視・学歴不問」をキャッチフレーズにした。Web エントリーの普及がこれに重なった結果、学生の間では恒常的に大手企業志向が強まり、一部上場の有名大企業の限られた採用枠に大量の学生が殺到して大量のフリーター予備軍が生まれた、と述べている(7)。

そのすぐ後で産業調査会（2007）は、ジョブカフェはカウンセリングを通じて適切な職業観を醸成し、中小企業にも積極的に自分を売り込めるようにするなど、大きな成果を挙げているとも述べている。フリーター、ニート問題に対応して講じられた青年キャリア支援センター、レインボートラスト、ジョブカフェ、キャリアカードなどの緊急対策や、義務教育段階からのキャリア教育の成果を実証的に確認するという問題意識に基づいて、海老原（2010）が行ったような若年者のキャリア分析を蓄積することは、依然として重要な課題である。

2. 内閣府 2005 年調査タイプのキャリア調査から抜け落ちた問題

(1) 死角に隠れた限界集落、限界自治体問題

分担者が再集計した調査は既述のように、内閣府が2005年1月から2月にかけて全国500地点で、2004年4月1日現在で満15歳～29歳までの青年男女とその保護者から層化二段無作為抽出によって7,500組のペアを選び出して行ったものである。厳密な無作為抽出で得られた標本ではあるが、それゆえに日本全体の都市化・工業化を反映して農林漁業従事者のサンプルは元々少ない。さらに、再集計は内閣府2005年調査から1991年4月～02年4月に就学が完了したと想定される25～30歳（調査時）の男女計748名を分析対象としたため、農林漁業が含まれると思われる「現在、自営・家族従業」の類型は男女計で44名に過ぎずなかった。もともと再集計の出発点がフリーター、ニート増加問題であったこともあり、この類型およびその重要な母体である農林漁業者のキャリアを正面から分析の対象にすることはなかった。しかし現在、農山漁村ではいわゆる限界集落問題が深刻さを増している。これは次のような性質と規模・広がりを持つ問題である(8)。

限界集落という語が初めて登場したのは大野晃が1988年に書いた「山村の老齢化と限界集落」という論文（高知県農協中央会『山地農業の活性化を求めて』1988年3月刊行、所収）においてだと言われている。大野は高知県の山村集落の実地調査をとおして、集落の年齢構成が、集落を構成する世帯の類型と相関し、ひいては集落の社会的共同生活の在り方と相関することを発見し、年齢構成、世帯類型、共同生活の関連のしかたを、世帯類型（家族の家族周期）に注目して、次表3に示すように存続集落、準限界集落、限界集落、