

◇◇日豪に歴史あり◇◇

最初に、昨年末からの豪雨やその後通過したサイクロンによるオーストラリア（以下「豪州」という）クイーンズランド州をはじめ東部地域での甚大な被害にお見舞い申し上げます。

豪州というと、一般的に思い浮かぶのは、コアラ、カンガルーといった愛らしい動物、グレートバリアリーフやウルルに代表される雄大な自然ではないでしょうか。しかし、この豪州と日本とが最初に出会ってから、180年近い月日が流れていることはあまり知られていないことと思います。

豪州大使館発行のパンフレットによると、日本が豪州と最初の接点を得たのは、1831年（天保3年）に豪州の捕鯨船が北海道に寄港したことに始まるとされています。その後、明治に入り、1879年（明治12年）には豪州から羊毛の取引が始まり、1930年代には豪州にとって羊毛の第二の輸出国となるまで関係が深まります。一方、この時代には真珠の採取で多くの日本人が豪州を訪問し、日本人採取者は4,000人にもものぼったといわれています。

豪州は日本語教育も盛んな親日国ですが、そのルーツは1889年に来日し、夏目漱石の英語教師でもあったジェームズ・マードック氏の尽力によるものとされます。マードック氏は日本に30年近く滞在した後、1917年（大正6年）にシドニーで日本語教育を実践されました。現在もニューサウスウェールズ州、ヴィクトリア州、そしてクイーンズランド州では、第二外国語としての日本語の履修が上位を占めているといわれています。

1941年（昭和16年）の太平洋戦争勃発に伴い日本と豪州は敵対国となり、捕虜虐待やダーウィン、シドニー湾への直接的な攻撃による被害などもあり、不幸な関係となりました。しかし、戦争終結後の1951年（昭和26年）には早くも国交が回復されます。1957年（昭和32年）には日豪通商協定が締結され、石炭・鉄鋼石の日本の輸入が開始されることとなります。日本の高度経済成長期とあいまって、協定締結後10年あまりで豪州にとっては日本が最大の石炭・鉄鋼石の輸出国となりました。その後、1976年（昭和51年）には日豪友好協力基本条約が調印され、豪日交流基金を設立、また、1995年（平成7年）には日豪パートナーシップに関する共同宣言が行われるなど、豪州との関係は強化されていきます。ちなみにうどんの原料の7～9割が豪州から輸入されており、2006年からの西豪州を中心とした干ばつは「東京からうどんが消える」危機となるほどでした。

現在、日本と豪州は、経済連携協定（EPA）締結に向けた検討を進めています。日本が直面しているグローバル化を進展するためには、相手国での市場展開を考えた対応に加え、相手国と協力し第三国への展開を行うという発想も必要になると考えられます。

歴史的にも関係の深い日本と豪州（あるいは日本企業と豪州企業）とがタッグを組むことは、例えばそれぞれの強みである製造業と金融・サービス業の相乗効果、双方の国が蓄積してきたネットワークの活用など、第三国の市場参入にあたって大きな可能性を秘めていると考えられます。

平成23年3月 社会システムコンサルティング部長 稲見 浩之

真・成長戦略としての科学技術系博士人材の育成

榊野村総合研究所 社会システムコンサルティング部 主任コンサルタント 佐藤 将史
 コンサルタント 岩瀬 健太

1. はじめに

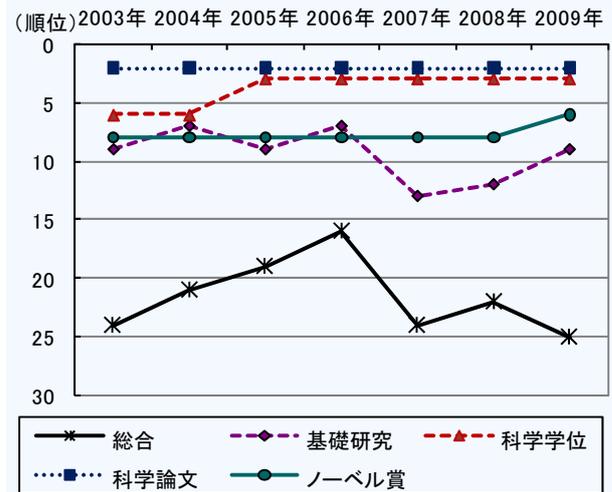
政府が2011年2月に発表したGDP(Gross Domestic Product: 国内総生産)速報値によると、名目GDPにおいて日本は中国を下回り、43年ぶりに世界3位に順位を下げることとなった。他の国々と比較して、日本のGDP成長率が長らく低調であったことの結果である。

日本は少子高齢化社会に突入している。2020年には人口の約3割が高齢者となり、労働力人口が現在より減少するといわれている。今後の日本は、これまで以上に量ではなく質にこだわった人材育成を促進することが競争力向上のために重要となる。

戦後の日本の成長は、科学技術の発展に伴う工業力によって支えられてきた。IMD(International Institute for Management Development: 国際経営開発研究所)の国際競争力比較において、現在でも科学技術関連の評価が高いことから、日本の強みが科学技術であることがわかる。

日本が高い競争力を維持し向上していくためには、高度な科学技術人材を輩出することが一層重要となるであろう。本稿では、その一つである博士人材に着目し、日本の競争力向上に資する博士輩出のためにあるべき人材育成のしくみを検討した。

図表1 日本の国際競争力を支える科学技術



出所) IMD World Competitiveness

2. 博士人材育成の問題

1) 博士と社会の「ミスマッチ」

政府の新成長戦略(2010年6月18日閣議決定)では、「科学・技術力による成長力の強化」を柱の一つとしている。その実現のための具体施策として、「理工系博士課程^{*1}修了者の完全雇用を達成することを目指す」と明言されている。政府は日本の競争力を高めるには、科学技術系博士の能力を社会で広く生かすことが重要と捉え、様々な施策を講じている。

本来、博士とは最高位の学位、最高度の知見を有する人材である。かつては憧れのキャリアの一つであったが、近年では博士の価値

*1 本稿における「博士課程」とは、大学院の後期3年間の課程(博士後期課程)を指す。前期2年間の課程(博士前期課程、または修士課程)は「修士課程」とする。

は低下している。特に、企業における博士の評価は必ずしも高くない。博士の待遇をみると、ほとんどの企業で、業務上の能力は修士と同等と評価され^{*2}、給与体系でも優遇されないケースがみられる。このような博士の人材としての質と社会との「ミスマッチ」を背景に、政府や産業界における理工系大学院教育の見直しについて議論が活発になっている。

日本では博士の就職難が指摘されて久しい。文部科学省の「学校基本調査」によると、博士課程修了者の約 3 割は就職できていない、または詳細不明となっている。新成長戦略にある「完全雇用」を達成するには、社会で活躍できる博士輩出を目的とした教育によって、ミスマッチを解消することが求められる。

図表 2 理工系博士課程教育に関する主要会議

| 名称 | 主催機関 | 活動時期 |
|----------------------------------|--------------------|--|
| 大学院における高度科学技術人材の育成強化策検討ワーキンググループ | 総合科学技術会議 (内閣府) | 2009年3月発足 |
| 大学分科会大学院部会理工農系ワーキンググループ | 中央教育審議会 (文部科学省) | 2009年9月発足 |
| 産業技術委員会産学官連携推進部会大学院博士課程検討会 | 日本経済団体連合会 | 2007年3月に「イノベーション創出を担う理工系博士の育成と活用を目指して」発表 |

2) 個々の研究室任せによる育成の限界

博士と社会の「ミスマッチ」は、現状の博士育成における、体系化されていない研究指導によるものと考えられる。

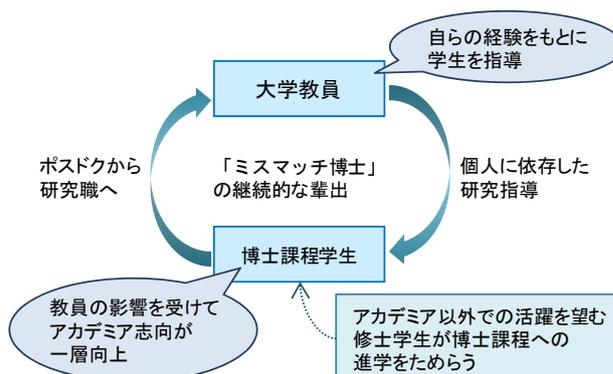
理工系大学院での研究室における研究指導は、専門能力修得のみならず、社会性醸成や人格形成の上で、最も重要な役割を担っている^{*3}。しかしながら、育成すべき博士の人材像は共通した見解が確立されないまま^{*4}、指

導教員個人による教育方針や考え方に依存した指導が行われてきた^{*5}。

こういった属人的な研究教育環境が、学生の視野や考え方、キャリアを大きく左右している。実際に、野村総合研究所が実施した教員へのインタビューでも、指導教育方針やキャリアに関する考え方は各人でまったく異なっていた。

学生に対する教育方針が体系化されていないにもかかわらず、指導教員個人の影響を大きく受ける育成システムであることで、現状の社会ニーズに必ずしも適合しない専門性や意識を持った「ミスマッチ博士」が輩出されている。さらに、このシステム下で輩出された博士が、次代の教員となることで「ミスマッチ博士」が再生産され続ける可能性がある。

図表 3 「ミスマッチ博士」輩出の構造



このような育成システムの影響もあり、現状の博士課程では学術機関の研究者に志望が集中する傾向がある^{*6}。この傾向による博士課程のイメージは、博士課程進学を悩む学生にも少なからず影響を与えている。

修士課程学生を対象に実施した文部科学省の「様々な社会経済環境の変化を踏まえた博士課程の今後の状況についての調査」アンケ

*2 日本経済団体連合会「企業における博士号取得者の状況に関するアンケート調査結果・要旨」（2007年2月）

*3 濱中淳子「大学院改革の社会学」（東洋館出版社）

*4 中央教育審議会大学院部会大学院部会理工農系ワーキンググループ（第7回）

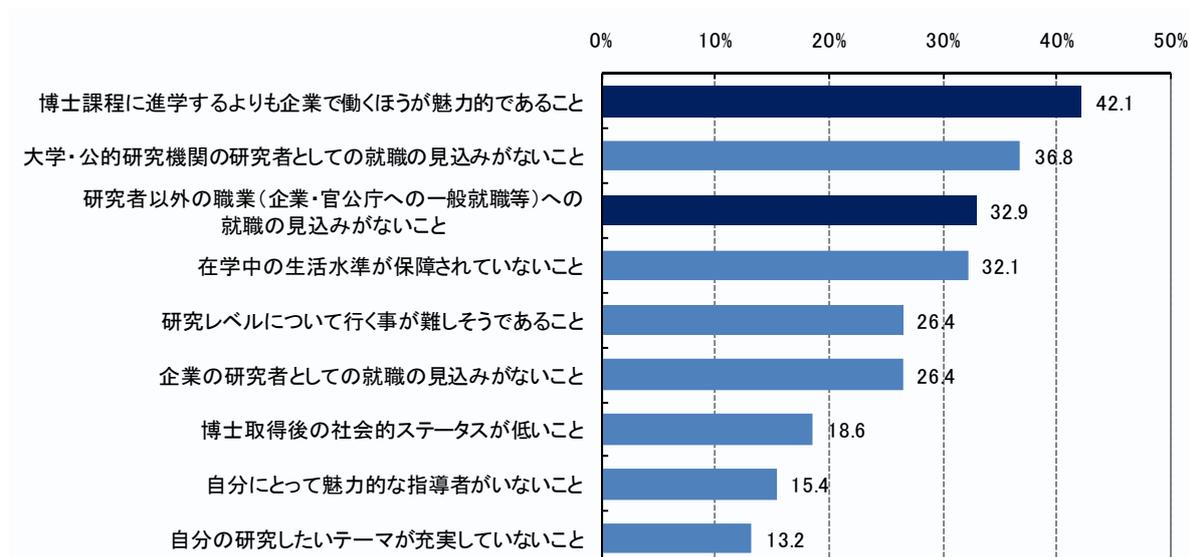
*5 文部科学省「新時代の大学院教育—国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて—答申」（2005年）

*6 科学技術政策研究所「主要な科学技術関係人材育成関連プログラムの達成効果及び問題点（2005年3月）」

ート*7によると、博士課程進学を決断を妨げる理由として「博士課程に進学するよりも企業で働くほうが魅力的であること」等のキャリアに関する理由が上位に挙げられた。特に、

「研究者以外の職業への就職の見込みがないこと」が、「企業の研究者としての就職の見込みがないこと」を大きく上回り、興味深い結果となった。

図表 4 博士課程進学を決断を妨げる要因



出所) 文部科学省「様々な社会経済環境の変化を踏まえた博士課程の今後の状況についての調査」(平成20・21年度先導的の大学改革推進委託事業)

学生は研究者だけでなく、様々なキャリアに関心がある。そのため、博士課程に進学すると学部卒業者や修士課程修了者のように「企業では働けない」、特に「研究職以外には就けない」というイメージは、学生が博士課程進学を諦める要因となっている。本来は、社会のための高度人材を輩出するはずの博士課程であるにもかかわらず、就職への不安が進学の関心を奪っていることは、教育機関としての博士課程の課題の一つである。

3. これまでの博士人材育成の現状

この状況を打開するため、近年、多くの大学が社会との接点を増やし、「ミスマッチ」を改善するための取り組みを実施している。主な取り組みとしては、キャリアセンターや産学連携センターの設置、寄付講座の開講、共同研究等があり、博士人材が社会のニーズに目を向ける機会を提供している。しかしながら、これらの取り組みには課題があり、必ずしも抜本的な改革にはなっていない。

現状の博士人材育成の課題を改善するには、研究科や専攻レベルで図表5に示した取り組みも含めて、今一度、体系的な教育システム構築のための見直しが必要であろう。

*7 平成20・21年度先導的の大学改革推進委託事業

図表 5 博士人材育成のミスマッチ改善の取り組み課題

| |
|---|
| <p>課題①：政府の競争的資金などの補助金に頼った取り組みが多く、普及性・持続性に欠ける</p> <p>競争を勝ち抜き補助金を受けられる機関の数が限られるうえ、多くの取り組みが多額の補助金を必要としたものであるため、育成の取り組みを他の大学や研究科に普及拡大することは容易ではない。また、補助金は原則として期限付きであるため、交付期間終了後に代替の資金確保ができなければ、自身の取り組み規模を縮小せざるを得ず、持続性を確保することが困難である。</p> |
| <p>課題②：教育課程には体系的に組み込まれていない取り組みが多く、特定の学生のみにも効果がある</p> <p>寄付講座や外部の人材を招いた講義などは、教育課程において体系的に位置付けられておらず、単発的な取り組みである場合が多い。従って希望者のみが参加・受講する形式が多く、関心のない学生は参加・受講しない。また、定員が決まっていることも多いため、定員オーバーした場合は、希望しても参加できないことがある。</p> |
| <p>課題③：各取り組みが教員個人の考え方によって異なった方針で実施されている</p> <p>現状の共同研究は指導教員の属人的な人間関係によって成立している場合が多く、指導教員の影響を大きく受けることに変わりはない。あくまで研究を第一目的とし、人材育成活動としての色合いが見られない取り組みもある。</p> |

4. 先進的な博士育成の実践事例

次に紹介するのは、博士人材の育成における諸課題の解決策となる国内外の先進的な実践事例である。これらの取り組みを積極的に導入、普及することが、社会に適合した博士をより多く輩出することにつながっていくであろう。

1) 人材像に併せた教育課程の設計

2000年前後の英国では、博士の増加に伴い、就職先として学術機関のポストが不足していることや、米国と比べて企業における活躍事例が少ないことが危惧されるようになった。そのため、研究者養成偏重を見直し、幅広い分野で活躍できる博士を輩出するための大学院教育が実践された。

大きな変化のきっかけは、2001年に RCUK (Research Councils UK : 英国研究会議) が発表した Joint Skills Statement (共同技能宣言) である。これは英国の博士課程学生が修得すべきスキルをまとめ、属人的な研究・教育から、体系的な博士育成への改革を目指したものである。以降、RCUK は英国内の大学に対し、Joint Skills Statement に準拠した博士の研究指導や教育を行うよう指示するとともに、準拠した活動に取り組む大学に対

しては Roberts Money と呼ばれる助成金を毎年交付するようになった。

Joint Skills Statement は、博士の就職先として民間企業等の学術機関以外の選択肢を検討すると提言している。英国では Joint Skills Statement 後の 10 年間、多様なキャリアを意識した博士育成事例が増加しており、Roberts Money の助成を受けている取り組みには、企業や行政機関と連携したものが多く見られる。

図表 6 英国における博士の能力要件 (概要)

- ・ 基本的な研究スキル
- ・ 周辺環境・情報源の活用能力
- ・ 研究マネジメント能力
- ・ 人間性(意欲・創造性・自己規律等)
- ・ 情報伝達・理解力
- ・ 協調関係構築力
- ・ キャリア・マネジメント能力

2) 長期インターンを組み込んだ研究指導

社会ニーズに適合した知識や能力を修得するには、産学連携研究や長期のインターン活動等を通じ、学術機関に限定せずに研究活動を行うことが有効である。

米国教育省は、博士課程 (Ph.D. コース) を対象とした奨学金プログラム GAANN (Graduate Assistance in Areas of

National Need) を実施している。GAANN は、政府によって国家に必要と定められた 7 つの重点研究分野を対象に、数か月から 1 年程度の長期インターンを組み込んだ形式で、Ph.D.コース後期 3 年間の研究計画の作成を各大学に求めている。

一般に、長期インターンに学生を派遣することは、学生を手放すことになる大学側、特に所属研究室の指導教員からの反発が想定される。しかし GAANN ではそういった状況を避けるため、学生ではなく大学（各研究科）を応募者に定めている*8。学生の研究指導を作成する際に、長期インターンを組み込む必要があり、選考基準では、大学への通学と並行することが望ましいとされている。そのため、教員自身がインターンの受け入れ先企業等と綿密に連携した研究指導を作成することが不可欠である。結果として、GAANN は学生だけではなく、教員に対しても社会ニーズと接する機会を提供する仕組みとなっている。

図表 7 米国の博士長期インターンの取り組み

| | |
|------|--|
| 実施機関 | 米国教育省 |
| 対象分野 | バイオ、化学、情報科学、工学、数学、保健、物理 |
| 募集対象 | 大学院相当の学位プログラムの研究科 (学生個人は応募不可) |
| 応募要件 | 上記7分野に関してPh.D.コース後期3年の研究計画を提出。 特に以下の項目が評価される。 ・学生の人材育成に資する研究になっていること ・企業等への長期インターンが組み込まれていること ・グループワークを取り入れた研究になっていること |
| 競争率 | 応募約350件に対し112件が選定される |
| 助成金 | 年間約3万ドル/件 |

3) 企業や支援機関と連携した体制構築

①企業の出資・協力に基づく大学院教育

大学院の教育課程において、行政の助成を受けることなく企業が出資および協力している連携事例として注目されるのが、ソニー株式会社と慶應義塾大学である。

2009 年度から開始した「包括的人材育成協働プロジェクト」は、学術界のみならず産業界の次世代も担えるエンジニアの輩出を目的としている。理工学研究科を中心とした大学院生を対象としており、寄付講座設置、中長期インターン受け入れ（半年～1年）、共同研究を実施している。これら 3 つの取り組みは教育課程の一環として単位認定され、それぞれについてソニーが講師の派遣やインターン受け入れ体制の確保、研究機材の提供を行っている。現段階では、本事業は修士課程を主対象としているが、修士修了後に就職予定の学生に限らず、博士課程に進学予定の学生にとっても企業の事業内容や考え方を学ぶための重要な機会になっている。

ソニーが本事業に取り組む背景には、CSR (Corporate Social Responsibility : 企業の社会的責任) としての中長期的な人材育成に加え、大学との組織的な交流を通じたオープンイノベーション*9 促進の意図がある。開始後 2 年が経ち、本プロジェクトを介してソニーは企業としてのイメージ向上や新しい知見の獲得といった価値を得た。一方で、講義の感想や受講生の増加傾向から、学生が高い満足度を感じていることがわかり、企業と大学、学生の間には win-win の関係*10 が築かれている。それが高い評価となり、ソニーには複数の大学から問い合わせがあるという*11。

*8 米国教育省へのヒアリング

*9 自社と他社の知見やアイデアを結集させて、革新的な発想や価値を創出すること

*10 双方に利得が享受され、円満な関係であり、良い結果を得ている状態のこと

*11 ソニー担当者へのヒアリング

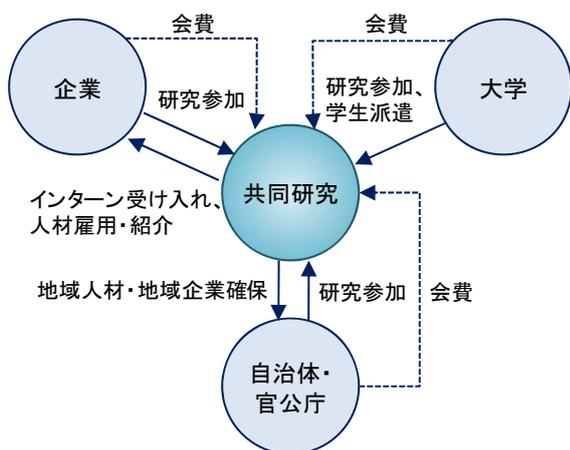
②会費制コンソーシアムによる体制の構築

他方で、複数の企業からなる会費制によって、一企業あたりの負担を少額に抑えながら、産学連携教育の実現を図っている取り組みがある。

2011年度から学生の受け入れを開始する「スーパー連携大学院」は、国内14大学と複数の企業・団体によって立ち上げられた、産学官連携に基づく博士育成の取り組みである。アカデミア以外の多様な分野で活躍する「イノベーション博士人材」の育成を目標にしている。

立ち上げ期にあたる2008年度から2010年度まで、文部科学省の助成事業の一環であったが、2011年度から政府の助成に依らない自立的な運用を展開していくこととなり、2010年11月にスーパー連携大学院コンソーシアムが設立された。コンソーシアムは会費制で、正会員になることで運営への関与や研究教育活動への参加、博士人材の雇用等が可能になる。

図表8 スーパー連携大学院の事業スキーム



③支援機関による実践的な育成支援・普及

人材育成には様々なノウハウが必要となるが、各大学や各研究科に広範な指導や実践的な支援ができる専門機関があれば、博

士人材育成の取り組みが格段に早く普及するであろう。

米国には博士育成に大きく貢献している非営利の学術団体 AAAS (American Association for the Advancement of Science: 米国科学振興協会) がある。AAAS は、資金や体制、ノウハウを十分に持たない大学を幅広く支援する機関として重要な役割を果たしている。世界中に約13万の会員(個人あるいは組織)を有する国際的な団体で、その運営は主に科学雑誌等の出版による収入、政府機関や企業等からの投資や寄付金によって賄われている。AAAS は組織のミッションとして、科学と社会をつなぐ支援活動の実践を掲げている。博士号を持つ職員を多数有し、小学校から大学までの教育機関や学術機関、さらに行政機関や企業を支援対象とし、様々な活動を行っている。特に大学に対しては、社会ニーズに適した研究開発計画のコンサルティングや、行政機関や企業との連携活動のコーディネート等、実践的な支援をしている。

博士育成に関して、AAAS が行う注目の取り組みの一つが AAAS Science & Technology Policy Fellowships である。これは博士課程学生や博士号取得者を対象に、行政機関への就職を目的としたキャリア・トレーニングとインターンシップを行うものである。毎年、全米から150名程度の学生やポスト・ドクター*12等を集め、AAAS 職員が1か月間のキャリア・トレーニングを行う。その後、参加者は主要政府機関で1~2年にわたり、有給のインターン活動をし、成果や交渉に応じて受け入れ先の機関に行政官として就職する。

環境・エネルギー、バイオ、情報通信、宇宙開発などは、政策検討の場に高度な科

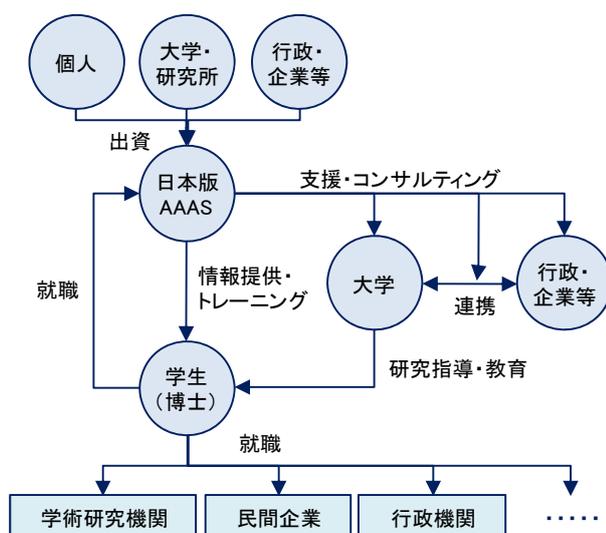
*12 Post-Doctoral Fellow の略。博士研究員。ポスドク。大学の博士課程修了の研究者が、博士号(Ph.D)取得後、就職するまでの任期を決めた短期間に、大学等の研究機関で研究職に就いている人

学技術の知識が必要なため、連邦政府の各機関は博士をはじめとした、科学技術分野のバックグラウンドを有する人材の雇用に積極的である。従って、この取り組みは参加者にとって多様なキャリアの実現、行政機関にとって必要な人材の獲得という双方のニーズを満たしたものになっている*13。その人気を表す指標として、近年は毎年800名前後の応募があり、競争倍率は約5倍となっている。

現在、日本には資金配分を役割とした研究支援機関があり、様々な形で大学への支援を行っているが、現状では、AAASのように分野を問わず科学技術人材の実践的な育成を推進できる専門機関は存在しない。

これまでの博士人材育成の取り組みは、行政や企業の支援を受けた特定の大学や研究科に限定される傾向があり、普及性や持続性に欠けていた。もし「日本版 AAAS」が設立されれば、大学や学生個人を問わず支援活動が展開され、博士人材育成の取り組みがより広く普及拡大するであろう。さらに、博士が活躍できる就職先の一つとしても、この機関が果たす役割は大きい。

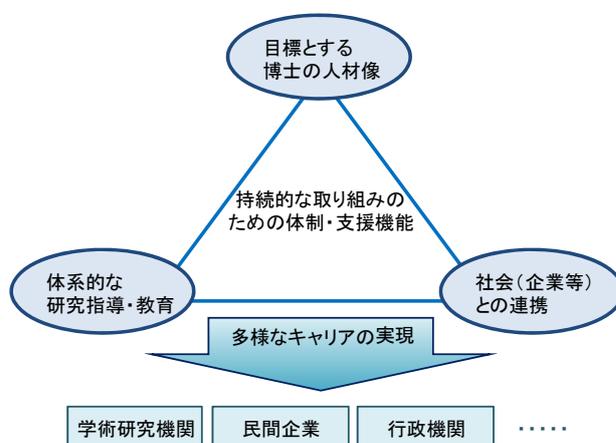
図表9 日本版 AAAS (仮称) の役割



5. まとめ

成長戦略の一つである「理工系博士修了者の完全雇用」を達成するには、育成すべき博士の人材像を確立し、共有する必要がある。その上で、人材像を実現するための体系的な研究指導や教育のあり方を、大学の枠組みを越え、企業をも巻き込んだ形で検討して実践すべきである。そして、その活動を持続させるためには、資金調達体制や各種支援機能を確立しなければならない。

図表10 これからの博士育成に求められる姿



これからの日本は、政府資金と大学の現場の活動に依存した仕組みから脱却し、民間資金がより積極的に投入される仕組みが必要である。しかし、外部の機関から体制的、金銭的な協力を得ることは容易ではなく、今後の大きな課題となるであろう。問題意識を共有できる大学と企業が手を組み、博士育成の成功例を地道に積み上げていくことが、より多くの企業の関心と信頼を集めるための道筋である。今後の日本の成長のために、一つでも多くの大学や企業が新しい形の博士育成に挑戦することを期待したい。

また日本版 AAAS のように、科学技術人材育成のノウハウを集約し、実践的に広く提供

*13 AAAS 担当者へのヒアリング

する機能を構築することも重要である。このような機関の設立によって、より普及性と持続性のある博士人材の育成の仕組みが確立されることを願う。

本稿は野村総合研究所が受託した文部科学省「様々な社会経済環境の変化を踏まえた博士課程の今後の状況についての調査」（平成 20・21 年度先導的・大学の改革推進委託事業）の結果に、新たに行った自主調査の結果を加えた。

筆者

佐藤 将史（さとう まさし）
株式会社 野村総合研究所
社会システムコンサルティング部
主任コンサルタント
専門は、科学技術政策、宇宙政策、気候変動対策 など
E-mail: m6-satou@nri.co.jp

筆者

岩瀬 健太（いわせ けんた）
株式会社 野村総合研究所
社会システムコンサルティング部
コンサルタント
専門は、科学技術政策、医療・薬事政策、リスクマネジメント など
E-mail: k-iwase@nri.co.jp

社会的投資としての若者支援推進のあり方

株式会社 野村総合研究所 公共経営戦略コンサルティング部
副主任コンサルタント 伊藤 利江子

1. はじめに

2010年にNHKで放送された番組「無縁社会―“無縁死”3万2千人の衝撃」では、年間約3.2万人が引き取り手もなく亡くなっていると報じられた。反響が大きく再放送や特集が組まれており、無縁社会は2010年の新語・流行語大賞のトップテンにもノミネートされた。

また、社会的排除^{*1}の状態に陥りやすい困難を有する子ども・若者を支援する法律として「子ども・若者育成支援推進法」が2010年に施行された。

2011年には、菅首相が「誰一人として排除されない社会の実現」を目指し、社会的孤立の問題に取り組む「一人ひとりを包摂する社会」特命チームを設置して、孤立化対策と社会保障改革の議論を連動させる考えを示した。

このように、社会的排除の状況に置かれている人々への支援の必要性が認識されつつある。

本稿では、2000年代初頭からの若者支援をめぐる政府の取り組みや法律が成立するまでの背景を論述する。次に、若者支援を推進するために重要なポイントを整理し、地方自治体や諸外国が実施している取り組みを紹介する。

2. 若者を取り巻く現状と若者支援に関する政府の取り組み

日本ではバブル経済崩壊以降、グローバル化や産業構造の変化の影響で、高校・中学校卒業後の円滑な就職が困難となった。「高校・中学新卒者の求人・求職・就職内定等状況の推移」（独立行政法人 労働政策研究・研修機構）によると、就職内定率は、1990年までほぼ100%であったが、2002年3月には90%を下回った。それに伴い、高校・中学校卒業後に無業者やひきこもりになる若者が増加している。

1) 複合的な困難を有する若者の現状

最新のデータによると、若年無業者^{*2}は1999年には48万人であったが、2009年には63万人に増加した。ひきこもり^{*3}は、定義による違いはあるものの、約23.6万人から約70万人いると言われ、このうち、およそ40%を30歳代以上が占める。2008年に文部科学省が実施した「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」によると、高校中退者は約8.7万人で、近年、年間2%程度で推移している。

『ドキュメント高校中退』（青砥恭：著）によると、高校中退者の多くは、入試での平均点が低いランクの普通高校や定時制高校に集

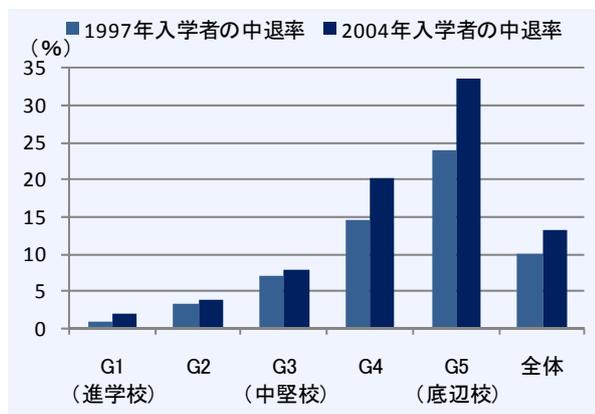
*1 失業等により収入や資金がないことから住宅、教育、医療・福祉サービス等が受けられなくなり、家族関係や社会的関係から交流が断たれ、人間の尊厳をも失って、社会から排除されること。

*2 15歳から34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていないもの。(内閣府「子ども・若者白書」(2010))

*3 自室や家などの生活空間でほとんどの時間を過ごす、もしくは他者と交わらない形での外出しが少ないような、社会生活の場や一般的な人間関係を長期間失っている状態のこと。

中している。また、公立高校の入試の難度と授業料減免の該当者の比率に相関関係があり、1990年代後半と昨今を比較するとより強くなったとの指摘もある。貧困家庭の高校生は学力低下に陥りやすい傾向にあり、経済的な事情や学力不振等を理由に高校を中退し、学歴が低いために無業者やひきこもりに至ることが多いと考えられる。つまり、ひきこもりや高校中退者は、貧困等の家庭事情や発達障害等の病気など、複合的で深刻な問題を抱えている場合が多いことが次第に明らかになっている。

図表1 埼玉県立高校の中退率



出所) 青砥恭『ドキュメント高校中退』ちくま新書

2) これまでの政府の取り組み

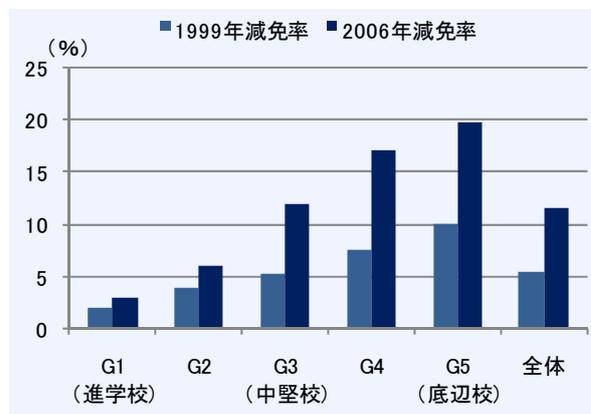
政府は困難な状態にある若者への対応の必要性を認識し、2003年に1府3省(内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省)合同で「若者自立・挑戦プラン」を策定した。本プランは、地域の相談体制やキャリア教育の充実、フリーターの正規雇用化などを目指したものである。また、若者を支援する施設として、2005年に若者自立塾、2006年に地域若者サポートステーションを設置した。

地域若者サポートステーションは、総合的な相談支援や施設に通いながら就職活動までの段階的なジョブトレーニング等を行う機関である。2011年3月時点で、地域若者サポートステーションは全国100か所に設置されて

また、2010年に内閣府が実施した「若者の意識に関する調査(ひきこもりに関する実態調査)」では、「職場になじめなかった」、「病気」、「就職活動がうまくいかなかった」と回答した人が多く、高校・中学校を卒業した後も、職業段階でひきこもりになるケースも少なくないとされている。

ひきこもりの若者は、家から出ないために存在を認知されにくく、高校中退者や非正規就労者など、安定した所属もないため、公的機関が支援ニーズを把握できないという問題も指摘されている。

図表2 埼玉県立高校の授業料減免率



出所) 青砥恭『ドキュメント高校中退』ちくま新書

おり、スタッフは約900人いる。ニートサポートネットの公表情報を集計したところ、2009年度の実績で延べ28万人が地域若者サポートステーションを利用している。

内閣府は「若者の包括的な自立支援方策に関する検討会」を2004年9月から計13回開催し、2005年6月に取りまとめた報告書では、困難を有する若者への地域における包括的・個別的・継続的な支援の必要性と人材養成の必要性を指摘した。また、2008年には、各地域における若者支援の支援員の養成とネットワーク化を目的としたモデル事業が開始された。

このように先行してきた包括的・個別的・継続的な支援体制の構築を明文化したのが

2010年に施行された「子ども・若者育成支援推進法」である。本法は、①子ども・若者育成支援施策の総合的推進のための枠組み整備（基本法的性格）、②社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者を支援するためのネットワーク整備*4を目的として掲げている。特に、ネットワーク整備については、各地方公共団体に「子ども・若者支援地域協議会*5」の設置を求めている。子ども・若者支援地域協議会を設置した地方公共団体の長は、ネットワークを中心に、調整機関のほかに指定支援機関を一つ設置できる。

調整機関は、支援の実施状況の管理、個別機関との連絡調整等の運営の中核として事務局的な機能を期待されている。担い手には、各地方公共団体の青少年担当部局等が想定されている。

指定支援機関は、公的機関と連携して困難を有する子ども・若者に対して、専門的・実践的な支援の実施が期待されている。主な担い手には、公益社団法人、公益財団法人、特定非営利活動法人などの民間団体が指定支援機関に想定されている*6。また、困難を有する子どもの円滑な発見・誘導の観点から、支援内容として訪問支援を位置づけ*7、総合相談窓口として子ども・若者総合相談センターの設置なども法律に明記された。すなわち、各地域が学校や職場からドロップアウトした子ども・若者を支援の目からこぼれ落ちないように発見して支援機関に誘導し、継続支援を実施するネットワークを形成することが目的といえる。その中核として、調整機関や指定支援機関があり、ワンストップ窓口として子ども・若者総合相談センターを位置づけた。

図表3 2000年代以降の主な政府の若者支援に関する取り組み

| 年 | 政府の主な取り組み |
|-------|------------------------------|
| 2003年 | 4府省合同「若者自立・挑戦プラン」 |
| 2004年 | 若者の包括的な自立支援方策に関する検討会 |
| 2005年 | 若者自立塾設置開始 |
| 2006年 | 地域若者サポートステーション設置開始 |
| 2007年 | ユースアドバイザー養成プログラムの開発 |
| 2008年 | 地域における若者支援のための体制整備モデル事業開始 |
| 2009年 | 子ども・若者育成支援推進法成立 |
| 2010年 | 子ども・若者育成支援推進法施行、「子ども・若者ビジョン」 |

出所) 各種資料より作成

3) 現在の若者支援が抱える3つの課題

こうした流れの中で、現在の若者支援には次の課題が残されていると筆者は考える。

第一に、学校段階で早期に発見・支援をする機能が十分でないことである。ひきこもりの若者は、学校段階でのつまずき経験者が多い。学校段階で支援されていれば、ひきこもりにならなかった可能性もある。また、ひきこもりは、10歳代後半から20歳代前半の若い時期に支援を開始した方が、社会復帰が多い。一方、20歳代後半以上や長期のひきこもりは、支援に長期間を要するといわれている。

第二に、生活支援や就職活動までの段階的なジョブトレーニング等を行う中間的な労働機会（ボランティア活動、芸術活動、職業訓練）と、それを提供する支援機関が不足していることである。日本では相談業務が主たる支援機関があるものの、中間的な労働機会を提供する機関がサポートステーション等の一部にとどまっている。このため、サポートステーションに支援を求める人が非常に多く、支援員不足が起き、支援員が精根尽きる場合もあるという。

*4 乳幼児期から概ね30歳代までの子ども・若者

*5 不登校、ひきこもり等の困難を有する若者への支援を行うために、雇用、医療・福祉、保健、教育、矯正、更生保護、その他の各分野の関係機関からなる地域におけるネットワークを指す。

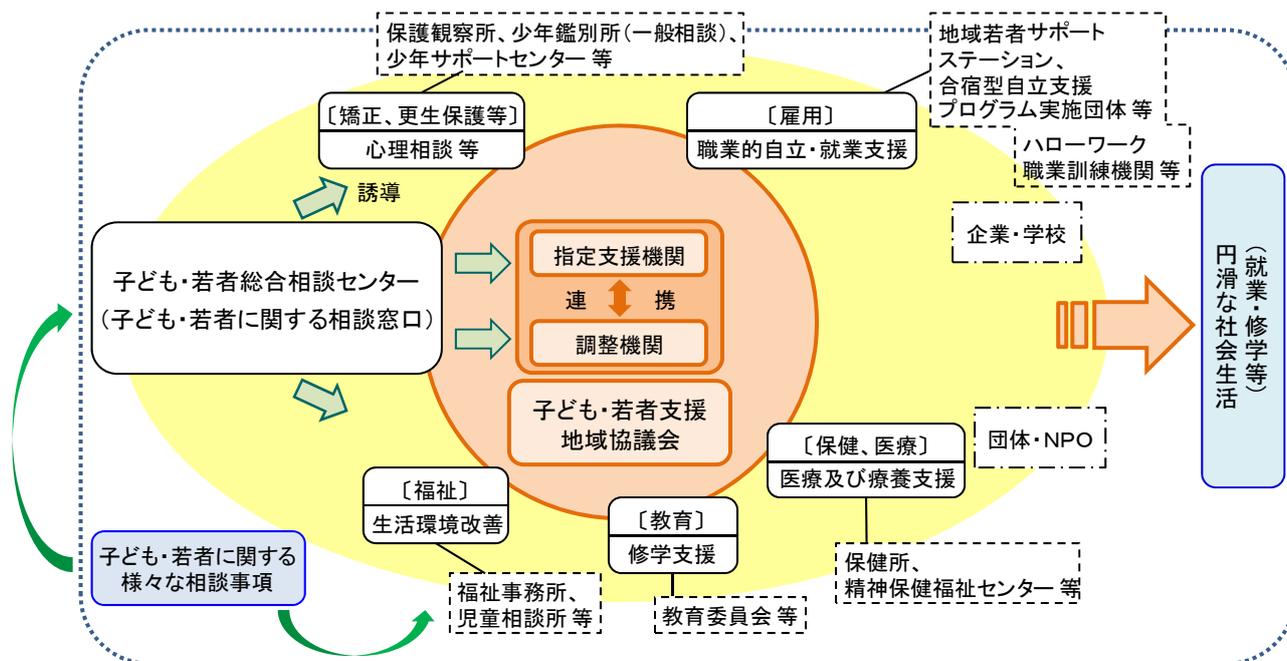
*6 内閣府「子ども・若者支援地域協議会設置・運営指針」（2010）

*7 子ども・若者育成支援推進法」第15条（関係機関等による支援）1.社会生活を円滑に営むことができるようにするために、関係機関等の施設、子ども・若者の住居その他適切な場所において、必要な相談、助言又は指導を行うこと。

第三に、困難を有する若者への包括的・個別的・継続的な支援体制の枠組みが法律で整備されたにもかかわらず、地方公共団体での子ども・若者地域協議会の設置および体制整備が進んでいないことである。子ども・若者育成支援推進法の施行から約1年で、協議会

を設置した地方公共団体数は、3県9市町村にとどまっている。協議会設置を実際に検討している自治体からは、「費用対効果が十分得られるのかわからない」、「他の政策と比較すると優先順位や緊急性が低い」といった声が聞かれる。

図表4 子ども・若者支援協議会 概要図



出所) 内閣府「子ども・若者育成支援推進法」概要図 http://www8.cao.go.jp/youth/suisin/pdf/s_gaiyo.pdf

3. 若者支援推進のための3つのポイント

1) リスクのある若者の早期発見と支援

リスクのある若者を学校段階で早期発見し、支援機関が支援する先進事例として、イギリスのコネクションズ・サービス^{*8}を挙げる。

コネクションズ・サービスは、2001年に開始された若者支援の制度で、13歳から19歳までの若者がスムーズに大人へ移行するための支援の仕組みである。コネクションズ・サービスの特長は四つある。一つめは、学校やハローワーク等の様々な機関がコネクションズ・サービスの看板を掲げて連携していることである。二つめは、パーソナル・アドバイザー（以下「PA」という）と呼ばれる支援員

が包括的・個別的・継続的な支援を実施していることである。三つめは、提供するサービスの分野が就労や起業、学習、健康、住居、金銭、人間関係など多岐に亘ることである。四つめは、PAが学校段階で支援ニーズのある子どもに面接を実施することである。具体的には、義務教育修了前の13歳時点でニーズのある子どもを学校が特定し、PAがその子どもとの面接を実施する。さらに学校は、コネクションズ・サービスが若者と面会し、キャリアアドバイスを提供する機会を確保する義務を負っている。そのため、コネクションズ・サービスは学校と連携し、早期に支援を実施できる。

*8 内閣府「英国の青少年育成施策の推進体制等に関する調査報告書」（2009）

2) 中間的な労働機会と支援機関の充実

中間的な労働機会の拡大の取り組みについて、韓国、デンマーク、フィンランドを紹介する。

韓国では、1997年の金融危機後、非正規雇用の増加、若年無業者等の社会的弱者の増加が問題となった。一方で政府は、社会的弱者に対する支援を政府のみで実施するのは困難と考えた。そこで、2007年に社会的企業^{*9}の育成を目的とする社会的企業育成法が施行された。本法は、政府が看護等のケアサービスや環境ビジネス等の社会サービスを提供する企業、または社会的な脆弱層を雇用する企業のうち、所定の条件を満たす企業を認証し、様々な優遇を与えている。しかし将来的には、社会的企業は自律的な事業運営を求められる制度となっている。2009年末時点で、294企業が社会的企業と認証されている。社会的企業のサービスの提供内容は、看護や保育などのケアサービス、リサイクル業、環境ビジネス、清掃消毒業等が多い。また、社会的企業の全雇用者約1.1万人のうち、約64%が社会的弱者層の雇用である。各企業は、平均で事業全体の60%程度の活動資金を営業活動から得ているため、補助金への依存は低い^{*10}。

デンマークの生産学校は、正規の教育コースを退学したおよそ15歳から25歳までの若者を対象にした2年制の学校である。ここでは、就業して働く意味を認識するプログラムや、語学や計算といった基本的なプログラム、音楽活動などの文化的なプログラムを提供している。

フィンランドでも音楽や織物、木工、調理などの活動機会を提供しており、活動を通じ

て自信や自尊感情を回復させて、社会参加に向けた次のステップに進めるよう取り組んでいる^{*11}。

支援機関の充実の事例として那覇市を、機能強化の事例として北九州市を紹介する。

支援機関の充実のためには、地域内の支援機関の有無を把握する必要がある。那覇市は、支援を必要とする若者、その両親と支援者向けに、2種類の支援機関マップを作成した^{*12}。支援機関マップには、雇用、福祉、保健、教育、矯正と様々な機関が紹介されている。支援機関マップの作成を通じ、機関の把握に加えて、機関同士の理解が深まったという。

地方の自治体が支援体制を構築する際に、民間の支援機関不足に悩んでいるという声を聞く。北九州市が地域外のNPOとの連携によって、支援機関としての機能を強化している方法を紹介する。北九州市は、2010年8月に北九州市子ども・若者支援地域協議会を設置し、同年10月に総合相談窓口として「子ども・若者応援センター『YELL』」を設置した。この中で北九州市は、内閣府の事業で以前からつながりのあった東京のNPOスタッフとパートナーシップ関係を構築した。具体的にはNPOスタッフが、支援員への研修とインターネットを活用したケース検討を実施し、継続的に助言を受けている。この取り組みによって、支援員が個別ケースの見立てや支援方針の検討の際にアドバイスを受けることで、安心して支援を実施し、利用者へのサービスの向上に役立てているという。今後、北九州市がこのNPOと連携関係を強化し、NPOが持つ中間的な労働機会の提供方法等を活用した更なる展開を期待したい。

*9 韓国では、社会的脆弱階層に社会サービスまたは就労を提供し、住民の生活の質の向上などを目的としながら、営業活動を遂行する社会的企業の認証を受けた事業体をいう。

日本では、ソーシャル・ビジネスとも呼ばれ、環境、医療・福祉、教育、貧困問題などの社会問題の改善を目的として収益事業に取り組む事業体をいう。

*10 李恩愛「韓国における社会的企業の現況と課題」貧困研究 vol.4 2010年5月

*11 宮本みち子「困難な条件をもつ若者に対する就労支援」都市問題 2010年12月号

*12 那覇市ホームページ <http://www.edu.city.naha.okinawa.jp/yarugen/sienmapu2.htm>

3) 若者支援は社会の投資であるという認識の普及

超高齢社会の日本では、労働力人口の確保が重要な施策の一つと考えられる。一方で国・地方ともに、財政的に厳しい状況は続いており、施策を実施するには高い投資回収効果が求められる。

ナショナルミニマム研究会が報告した『『貧困・格差に起因する経済的損失の推計』作業チーム中間報告』では、若者が職業訓練を受けて就業した場合と、訓練を受けずに不就業だった場合の費用対効果を計算している。この研究会の分析によると、社会的な便益は最大で男性は9千万円から1億円、女性は7千万から9千万円であった*13。

この調査は、費用対効果の期間を就労時点から平均寿命で分析している。しかし、実際の政策立案時には、地方自治体では1年ないし3年～5年程度の比較的短期間で支援の実施に対する費用対効果を求めることが多いと聞く。若者が就職等の自立まで至るには1年以上かかる例もあり、若者支援は短期での効果が不十分で、政策の優先順位や緊急性は低いとの指摘も見受けられる。

一方で、中期的な視点から見ると、若者支援施策は将来的な負担を回避するためにも重要である。無業やひきこもりの若者が現状のまま高齢になり、彼らを支える親が亡くなった後、残された人は自立するには困難な場合が多く、最終的に生活保護の受給者となる可能性が高い。若者が長期に亘って無業やひきこもりになる前に、適切な支援を受けさせることにより、生活保護の受給も回避できる。

4. おわりに

本稿では、日本において若者の問題が困難化・複合化していることを述べた。さらに、これを受けて実施されてきた若者支援の施策と子ども・若者育成支援推進法の概要について整理した。

その上で、若者支援を推進するためのポイントとして、早期発見、中間的な労働機会の提供と支援機関の充実、子ども・若者支援体制の整備の必要性について論じた。

今後、超高齢化社会を迎えるにあたって、多くの若者が自立して働くことはGDPにプラスの影響があるだけでなく、生き生きとしたつながりのある社会を構築する上でも重要と考える。

筆者

伊藤 利江子 (いとう りえこ)
株式会社 野村総合研究所
公共経営戦略コンサルティング部
副主任コンサルタント
専門は、人材マネジメント、公的組織の業務改革 など
E-mail: r-itou@nri.co.jp

*13 最大値は、生活保護の受給を回避できたために発生した便益も含める。賃金上昇率と物価水準を加味した場合には、すべてのケースで2,000万円程度減少する。