

第1章 「学校から職業への移行」に 何が起きているか

…… 本書の対象者を取りまく課題を俯瞰する ……

「学校から職業への移行」の問題を検討する際には、一般に、初職への就職に注目することが必要とされる。これは、わが国では欧米諸国と異なり、「学校教育の終了が、そのまま職業への入職とつながる「間断のない」職業への参入の仕組み」（岩永，1983）を発達させてきたことによる。この仕組みについて、濱中・荻谷（2000）は、「初職就職においては、学校を経由した就職が支配的」であり「どのような企業に就職するか、どのような職業に従事するのかが、その後の地位達成過程に重要な意味を持つ」とし、学校経由の就職の重要性を「初職入職時に安定したキャリアの用意されている企業・職業に入職できた場合には、その後も継続して有利な立場に立つ確率が高く、そうした有利なキャリアへの途中参入は完全に閉ざされているわけではないが困難である」と指摘した。

しかし、現在、学校経由の就職が困難さを増している（例えば、本田，2005 / 小杉，2003 ; 2004 / 中島，2002 / 日本労働研究機構，1998 ; 2000a ; 2000b ; 2001 / 安田，2003 など）。わが国の若年失業率はこれまでにない水準になっており、加えて、非労働力の中に在学も家事もしていない若者が増加している。近年、若者のための施策として、インターンシップや若年者トライアル雇用事業、若年自立・挑戦プラン、日本版デュアルシステムなど、様々な施策が矢継ぎ早に施行されてきた。このような施策の中には、若年自立・挑戦プランや日本版デュアルシステムのように、即戦力人材の重点的育成や起業家養成も視野に入れた、いわゆる一般若年層を対象とした実践的能力開発の施策もある一方、在学中のインターンシップや卒業後のトライアル雇用事業のように障害者を対象とした事業形態と一般の若年層を対象とした事業形態の両方を視野に入れた施策もある。

本書で扱う対象障害のある若者たちの多くは、義務教育段階では特別支援教育の対象であったとしても、後期中等教育以降においては通常教育諸学校に進学し、卒業時には障害者雇用ではなく、「一般扱い」の雇用を希望していた（障害者職業総合センター，2000 ; 2004）。言い換えると、彼らは「背景に障害特性に起因する問題をもちつつも、職業リハビリテーション・サービスの利用者ではないと考える（もしくは、サービスの存在を知らない、知っていたとしても利用を回避した）若者」であり、そのために、一般の若年層を対象とした雇用施策と障害者雇用施策の間で、いずれの施策にも周辺的な存在となっていた。このため、彼らはまさに、小杉・堀（2003）の指摘する「一般の若年層を対象とした施策からドロップアウトする」あるいは「政策に乗ってこない」層にあてはまる対象者である。その一方で、障害特性に相応する支援と出会うことがなかった対象者でもある。すなわち、教育的リハビリテーションの延長上に職業リハビリテーションを仲介させた支援が必要となる対象者でありながら、そうした就

業支援を想定しない対象者である。したがって、彼らが直面するのは、若者一般の就業問題である。

本書の対象障害のある若者たちの「学校から職業に至る移行経路」をみると、最終的には職業リハビリテーション・サービスが選択された場合であっても、多くの場合、まずは一般の枠組みにおける移行支援が志向された（第2章第1節参照）。極論をすれば、通常教育に在籍した「職リハサービスを選択していない若者」にとって、移行の選択肢に関する限り、障害者支援は存在しなかった（あるいは意識して選択されなかった）と言っても過言ではない。そこで、第1節において、若者の移行をめぐる変化を、第2節では、わが国における「学校から職業への移行」の現状と課題を明らかにする。また、このような現状を通し、顕在化する移行の問題が直撃するのは、どのような若者か、を整理する。そのうえで、第3節において、障害のある若者の移行の選択肢とその課題を明らかにする。問題となるのは、選択肢がなかったのか、あったとしても選択されなかったのか、選択できなかったのか、であろう。そして、その理由が制度の問題か、心理的な問題か、両方なのか、が解明されなければならない。また、支援の利用をめぐるバリアがあるとすれば、それが解明されなければならない。そこで、第4節では以上を踏まえ、第2章で行う事例の検討に先立ち、課題を整理しておく。

ここでいう「職リハサービスを選択していない若者」は、背景に“障害特性に起因する問題”をもちつつ“通常教育諸学校を卒業”し、“職業リハビリテーション・サービスの選択肢がない”といった、社会的・制度的側面によって定義づけられている。しかし、あわせて“職業リハビリテーション・サービスの選択肢があったとしても選択しない”といった心理面の問題も浮かび上がらせる。すなわち、一般雇用施策と障害者雇用施策の間であって、いずれもが選択可能であったためにいずれも選択されがたかった若者の問題とは、通常教育諸学校を卒業した場合のみならず、特殊教育諸学校を卒業した場合にも該当することに気づかされるのである。「職リハサービスを選択していない若者」(MEET'H : Marginal in Employment, Education or Training with handicap) とはこうした若者の心情をも視野に入れた用語となる。

第1節 若者の「移行」をめぐる変化

1. わが国における若者の移行の仕組みのこれまで

「就職」は、若者が自らを職業人として社会に定位するという意味を持ってきた。したがって、学校から職場への移行とは、異なった生活環境への移行というだけでなく、成人期への移行をも意味している。一方、現代産業社会は、「雇用」という社会的関係に支えられた組織で成り立っている。わが国でも、若者の学校から職場への移行は、恒常的な雇用関係に入っていくことである。若者は、①3月に学校を卒業し4月に就職する、②正社員として長期雇用される、③職業教育・訓練は採用後に企業で受ける、などを特徴とする慣行に従い、同時かつ一斉に職場へ移行することを常としてきた。こうした旧

来の慣行によれば、「移行」が一時点で行われるために、「移行期」は存在意義を持たなかったといえる。わが国における移行は、学校が優良な求人確保する仕組み（職業安定法）に支えられて、中卒・高卒・大卒などの教育歴に関わらず、高い就職決定率によって保障されていた（例えば、文部科学省「学校基本調査」結果）。このような学校経由の紹介システムを媒介として雇用関係に適応していくことは、入職後の教育訓練や雇用管理計画に則した職業生活設計を描くことを意味しており、職業自立は企業が用意する枠組みの中で実現されてきた（上西，2004）。

しかし、1990年代後半に顕在化した社会・経済的環境の変化は、「新規学卒者」に対する安定した雇用保障を困難にしている。こうしたことから、若者が雇用関係に入ることのみならず、そこに適応することを含め、職場への移行を支える新たな視点が必要とされるようになった。

少子化と教育加熱によって加速した教育年限の長期化とあいまって、このような雇用保障システムの機能不全は、若者の職業自立を先送りする傾向を強めている。長く学校に在籍し続けることが当たり前の社会では、長くなった青年期をどのように終結させるか、成人としての一步をどのように踏み出させるか、という現代的な問題が投げかけられている。加えて、採用前の職業教育・訓練の一環として、また、就職のための探索活動として、新たな仕組みの模索を余儀なくされることにもなったのである。これは、旧来は入職後に用意されていた職業教育・訓練に替わる仕組みとなる。学校卒業後、直ちに「雇用」を希望する者に対し、学校紹介による「正社員」雇用を保障できなくなった社会においては、移行のための期間を保障することが必要となり、これが成人期への移行をも変容させていくことになる。

2. 長期化する移行期の内実

(1) 移行期の状態としての「フリーター」と「無業者」

長期化する移行期の問題の典型として、フリーターと無業者が注目される。これは、正規雇用とは異なる働き方を選択した（選択せざるを得なかった）、もしくは働くことを選択しなかった若者の学校卒業後の状態を表わしているからである。

フリーターは、若年層における非正規雇用を意味する。これを既存の統計で量的に把握しようとする様々な試みがあるが、把握されている推計値もその定義によって異なる（表 1-1-1）。

表 1-1-1 フリーターの定義と推計値

	推計値	年齢	働き方	求職の意志
労働省 (2000)	193万人	15～ 34歳	現在就業している者については勤め先呼称が「アルバイト」または「パート」である雇用者	男性は継続就業年数が1～5年未満の者、女性は未婚で家事も通学もしておらず、「アルバイト・パート」の仕事希望する者
内閣府 (2003)	417万人	15～ 34歳	若年（学生と主婦を除く）のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）	働く意志のある無職の人

内閣府（2003）の推計は、フリーター推計値が1990年の183万人から2001年の417万人に倍増していること、高卒就職者に占めるフリーター比率については1980年の12.9%から2002年の38.4%へと

3 倍増であること、大卒就職者に占めるフリーター比率もまた 1980 年の 11.3 %から 2002 年の 31.3 %へと 3 倍に接近していること、などにより各方面の注目を集めた。

また、小杉・堀（2004）は、就業構造基本調査（総務省）を用いて「あまり働いていない」若者（周辺のフリーター）の数量的把握を行っている。その結果として、周辺のフリーターは年間労働日数 100 日未満、週労働時間 22 時間未満を基準としたとき、およそ 35 万人と推計できること、特に若い 10 代のフリーターで周边的な働き方をしている者の比率が高いことを報告している。

一方、「無業者」についても、就業も在学もしていない若者（NEET：Not in Employment, Education or Training）を、若年層におけるフリーターでも失業者でもない存在とし、既存の統計で量的に把握しようとする様々な試みがあるが、把握されている推計値もその定義によって異なる（表 1-1-2）。

表 1-1-2 「無業者（ニート）」の定義と推計値

	推計値	年齢	把握の基準
内閣府 (2004)	85 万人	15 ～ 34 歳	高校や大学などの学校及び予備校・専修学校などに通学しておらず、独身者であり、心だん収入を伴う仕事をしていない者。「非求職型：就職希望を表明しているが求職活動をしていない」と「非希望型：就職希望を表明していない」とに分かれる。
厚生労働省 (2004)	52 万人	15 ～ 34 歳	求職活動をしている失業者ではなく、非労働力化している若者で、学卒、未婚者であって、家事・通学していない者
小杉 (2004)	64 万人	15 ～ 34 歳	求職活動をしている失業者ではなく、非労働力化している若者で、かつ在学していない者、さらに家事を主にしている者でもない者

内閣府（2004）の推計は、「家事手伝い」も対象としている点が他の集計と異なっている。この推計では、就業を希望しながら仕事を探していない 43 万人の「非求職型」と就業希望を表明していない 42 万人の「非希望型」に分類したうえで、「非求職型」と「非希望型」の合計は 1997 年からの 5 年間で 13 万人増えていること、「非希望型」の 7 割、「非求職型」の 4 割が過去に就業経験を持っていないこと、を示している。

小杉（2004）は、労働力調査（総務省）を用いて「働いていない」若者の推計に際し、求職活動をしている失業者ではなく、非労働力化している若者で、かつ在学していない者、さらに家事を主にしている者でもない者を「無業者（日本型ニート^注）」として、15～34 歳人口における比率が 1.9 %であること、しかし、年齢によって異なること（15～17 歳層で 1.0 %、18～19 歳層で 2.4 %、20～24 歳層で 2.2 %、25～29 歳層で 2.0 %、30～34 歳層で 1.9 %）、最近の増加が著しいことを報告している。

注) 日本型ニート：NEET は、もともとイギリスが青少年政策の対象とした若者をさす用語である。1900 年代末の調査で 16～18 歳人口の 9 %が学校にも雇用にも職業訓練にも参加していない状態であることが指摘されたことを受けている。

日本ではイギリスとは異なり、高校進学率が高いこと、職業訓練への誘導策をとってきたわけではないこと、などから、日本型ニートとして定義が検討されるようになった。「社会活動に参加していないために、将来の社会的なコストになる可能性があり、現在の就業支援策では十分活性化できていない存在（小杉，2005）」ととらえられている。

ただし、統計の結果をみていく際には、無業者を把握した「労働力調査」と周辺のフリーターを把握した「就業構造基本調査」とでは調査期間が異なるために、無業者と周辺のフリーターとが重なる場合がある（無業と周辺のフリーターの境界が明確ではなく、機会があれば働くという状況の者も含まれる）ことに注意が必要である（小杉・堀，2004）。

（2）若年無業・周辺のフリーター問題の背景

……若年雇用の位置……

若年失業・無業者は、学校卒業後正規雇用への初職入職に失敗した結果、あるいは初職からの離転職に失敗した結果として非正規・非典型就業に結びつくことで発生する。表 1-1-3 に示すように、中年層に比べると若年層では男女問わず正規職員比率が低く、アルバイト比率が高い。

表 1-1-3 若年層と中年層の就業者構成比（男女別・従業上の地位別） 2003 年平均

男子	自営業主	内職者	家族従業者	役員	正規職員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員等	その他
15～19歳	0.0	0.0	3.5	0.0	31.6	3.5	56.1	0.0	1.8	1.8
20～24歳	1.2	0.0	2.5	0.4	61.1	2.5	25.0	0.8	3.3	2.0
40～44歳	8.9	0.0	1.3	7.1	78.2	0.5	1.1	0.3	1.6	1.1
45～49歳	12.5	0.0	0.8	8.2	73.4	0.5	1.4	0.5	1.4	1.6
女子	自営業主	内職者	家族従業者	役員	正規職員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員等	その他
15～19歳	0.0	0.0	3.5	0.0	24.1	8.6	62.1	0.0	1.7	1.7
20～24歳	0.4	0.0	2.5	0.4	57.0	10.1	21.5	1.3	6.3	1.7
40～44歳	4.2	0.0	1.3	3.0	37.1	37.5	3.4	1.5	3.8	2.3
45～49歳	4.3	0.0	0.8	3.6	36.3	37.4	2.4	0.7	3.8	2.5

資料出所：松丸，2005 / 労働力調査詳細集計による

玄田（2004）はまた、「若者にとって正社員としての雇用機会が減り、仮に正社員となっても仕事の負担が非常に増大したことから結果的に現在の仕事に魅力を感じず、若者が離転職を繰り返している」とし、「ミスマッチの解消策を就業意識の変化や就職情報網の整備のみに求めても、根本的な解決策にならない」と主張するのである。しかし、中高年の賃金調整や雇用調整を促進し、新規学卒採用を増やしたとしても、あるいは若年層の採用増を実現したとしても、求職活動をしていない無業者並びに就職を希望していない無業者の雇用に結びつける方策が必要になることに変わりはない。

3. 顕在化する移行の問題

耳塚（2005）は、学校と職業社会の間に新たに「無業者空間」が生まれたとして、その無業者空間に誰が引き寄せられ、吸い込まれていっているかを次のように論じている。すなわち、「いわゆるフリーターという進路の選択肢は「何とか食べていける」だけの家計の豊かさがあって、初めて可能となる」としたうえで、首都圏でフリーター 1000 人と非フリーター 1000 人（18 歳～ 29 歳）を標本抽出した JIL

調査に基づいて、① 若い層ほど正社員率が低いこと、② フリーターは大卒者よりも高卒者に多いこと、③ 高卒者の中でも相対的に低い社会階層の出身者であること、を明らかにしたのである。

安田（2003）は、高卒無業者やフリーターがなぜこれほど増加したのかについて以下の要因をあげ、それらが複合的に関連しており、単一の要因に帰することができないこと、年代や居住地によって大きく異なること、しかし、好景気の時には問題とならない要因を不況が顕在化させることを指摘している。

- ① 不況のために高校生に対する求人数が減少している（求人数不足仮説）
- ② 産業構造の変化に伴い高校生に対する求人の種類が変化し、高校生が希望する職が減少している（求人・求職のミスマッチ仮説）
- ③ 高校生の学力が低下し、企業の求人要件を満たせない（高校生学力低下仮説）
- ④ 高校生の定職願望が弱まり、フリーター志向が高まっている（職業観変化仮説）
- ⑤ 経済的に逼迫せず、収入動機が弱い（収入動機弱体化仮説）
- ⑥ 職はあるのに、我慢や辛抱をしてまで働こうとしない（勤労意欲低下仮説）
- ⑦ 現在の高校進路指導体制では労働市場に生徒を円滑に送り出せなくなっている（進路指導機能不全仮説）
- ⑧ いわゆるやりがいのある職を中高年が保持し、若年層への求人が拡大しない（中高年による職の抱え込み仮説）
- ⑨ 派遣・パート・アルバイトが増加し、従来の新規高卒労働力の市場へ参入している（非正規雇用者の高卒労働市場参入仮説）

安田（2003）より構成

このようにみると、フリーターや無業者の増加傾向は、急速に収束するとは考えがたい状況があるといわざるを得ない。松丸（2005）は、無業を常態とし、時々働く若者を含め、以下のように類型化をしている。

- ① 学校を出たが就職できないので、フリーターと無業・失業を転々とする層
- ② 学校（大学）を出たが就職できないので、さらに別の学校へ進学し、就職条件を有利にする努力を行う層
- ③ 自分の生き方・働き方にこだわり、無収入・あるいは軽微な収入で理想とする職業に就くまでの準備期間を長くとる層
- ④ 昨今 NEET と呼ばれる無業で、教育も職業訓練も受けていない層

松丸（2005）より引用

加えて、熊沢（2003）は、若者の離職率上昇の理由として、不本意就職や非正社員としての就職の他に、若年社員の働かせ方や処遇の厳しい状況をあげ、近年の『即戦力』志向の中で人を育てる気風がな

くなりつつある状況を指摘している。

フリーターであれ無業者であれ、両者の間を行きつ戻りつする者であれ、このような状態が若年層に定着していくことが想定される社会においては、言うまでもなく若者の就業支援は喫緊の課題となる。具体的には、学卒者に対してはもともと学校の果たすべき機能を強化・補完すること、学卒未就職者に対しては、例えば公共職業安定所などの公的機関の機能を強化・補完すること、不安定就労の若者を経済的に支える基盤を整備すること、職業教育・訓練の機会を保障すること、などが議論されている。一方で、不登校、立ちすくみ、ひきこもり等への支援もまた、看過できない事態への対応として検討されている。

したがって、「職リハサービスを選択していない若者」(MEET'H : Marginal in Employment, Education or Training with handicap)が結果的に (もしくは意図して)「無業の若者」の中に自らを位置づけたとしても、「学校から職業への移行」の過程、すなわち、「雇用社会の一員として職を得て、経済的に自立する」社会化の過程で、潜在的であった MEET'H が顕在化することを余儀なくされることになる。顕在化した MEET'H が様々な困難に遭遇しながら雇用社会への参入の希望を維持し続けた場合には、紆余曲折を経たとしても、職業リハビリテーション・サービスを利用することになる可能性がある。しかし、若年層を対象とした雇用施策においては、本人からの申告もしくは開示のない場合、その背景に障害特性に相応した支援を想定することは一般的ではない。こうした支援は、本人の自己選択もしくは診断によって成立するものであり、自らの障害特性の的確な理解が前提となることは言うまでもない。

一般雇用施策と障害者雇用施策の間であって、いずれもが選択可能であったためにいずれも選択されがたかった通常教育に在籍した「職リハサービスを選択していない若者」への対応については、第3節に述べる特別支援教育の枠組みにおいて議論されているものの、関係機関における検討が始まったばかりである。

なお、移行並びに移行期をめぐる変化の様相については、文献に基づく検討を行い、巻末に資料としてまとめた。彼らが「一般扱い」の雇用関係を志向した場合に、どのような社会に入っていくことになるのかについてまとめたので、参照されたい。