目次

はじめに
第一章・非正規雇用増加の始まり
　１－１．悪化する労働状況
第二章・現代の若者の現状
　２－１．日本型雇用慣行の弊害によるフリーターの増加
第三章・フリーターのメリット、デメリット
　３－１．正社員とフリーターの収入差
第四章・雇用問題
　４－１．インターンシップ
　４－２．企業や社会などの社会的要因について
第五章・若者の労働問題をワークシェアリングから考察
　５－１．ワークシェアリングのメリット
　５－２．ワークシェアリングのデメリット
第六章・雇用創出について
第七章・雇用を創出していくためには
まとめ
最後に

若者の正社員離れの原因と問題
ワークシェアリングによる雇用の創出

社会福祉学科　社会福祉学部
12FF0262　池上　尚也

はじめに

現在の若者の労働は大きな社会問題となっている。若者の失業やフリーターの増加など正社員として職につけないという状況が問題だと感じる。それは親等の後ろ立てがなくなったときや収入の不安定さ、身体を壊したときなどさまざまな要因により将来生活していけるかの不安定さが存在してしまうことを問題と感じ、この論文ではなぜ正社員離れが進みフリーターとして働く人が多いのか明らかにし、その原因を解消していく方策を考えていきたい。労働問題にはさまざまな理由や要因はあるが、正規雇用に就けずフリーターとして生活している人々が増えてきている。二００一年では完全失業率は五・四％にまであがった。五・四％は日本の人口の二〇人に一人が失業していると言える。なぜ、若者の労働問題に注目したのかというと、年齢別失業率がもっとも高いのが 20 から 24 歳で 7.1％。次に 25 から 29 歳で 6.0％。逆に失業率がもっとも低いのは 45 から 49 歳の 3.0％。次に 40 から 44 歳の 3.1％というデータが総務省の「労働力調査」からわかる。こうした背景から若者の労働問題が深刻化し、危険視されているため若者の労働に重点を置いた。また、こういった人々世間から「努力がたりない」「甘えている」「やる気がない」など言われている。実際東京都知事の石原慎太郎氏は「フリーターとかニートとか、何か気の利いた外国語使っているけどね、私にいわせりゃ穀つぶしだ、こんなものは。今、手不足で困っているのに、働く場所がいっぱいあるのに、なぜ働かないんですか。ニートなんか、親が甘やかしているからじゃないですか。私は、こういった人間たちの収入を数値にして、それだけあげつらって格差だ、格差だというのはナンセンスだと思います。」（朝日 2007）と述べている。ではほんとにフリーターは甘えていたり、やる気がないだけなのだろうか、若者の雇用の現状、問題点を踏まえて考察していきたい。そしてここではワークシェアリングという一つの案を参考にしていき、なぜ若者が就職難なのか、また失業率が高いのか考えていく。

１．非正規社員増加の始まり

ロストジェネレーションとは現在 32 歳から 42 歳の世代のことを指し、この世代ではバブル経済崩壊後であり不安定な雇用に陥っていた。94 年のこの時期から企業が一斉に新卒採用を控え、就活氷河期として日本の正規雇用に大きな傷跡を残していった。この当時企業は、債務、設備、雇用に苦しみ大規模なリストラを迫られていた。しかし正社員の解雇は難しく、採用を控える方法に力をいれた。その結果パートや派遣、契約社員といった非正規社員になるしかなかったためこの時代の割合は格段に多い。景気が安定してきたが一度非正規社員になった人を雇われないということが多く、半分以上の企業は 30 歳以上を雇わないという方針をとっていた。この世代の人々が正規雇用に就けない背景には個人の問題ではなく、時代の犠牲者として仕方なく非正規社員の道を辿ったのだ。リストラや退

職することなく正社員として残ったとしても残業や仕事を自宅へ持って帰るなど個人の負担が増加してしまった。

１－１．悪化する労働状況

フリーターや派遣のように非正規雇用が後を絶たない背景には誰でも簡単にできる仕事が至るところにあふれている現状にも問題があると感じる。一番多いと感じるのはコンビニエンスストアのようなサービス業である。ほとんどのサービス業は朝から晩までパートやアルバイトで回しているところがほとんどだ。それに加えアルバイトは学生が多いこともあり人の入れ替わりが激しく人手不足が目立ち全時間帯で常に従業員を欲しているサービス業が多く働きやすくなっている。特に深夜帯のほとんどはフリーターだろう。つまりは、サービス業とはアルバイトで回っているようなものだと、実際自分がアルバイトをしていて感じている。次に派遣だがワンコールワーカーや携帯日雇いという誰でも携帯ひとつで簡単に収入を得られる方法もある。だれでも簡単にでき、いろいろな仕事ができるということや仕事に困ることがないというキャッチコピーから多くの人が登録しているが数々の問題を抱えている。勤務地がばらばらであり、家賃を払えるほどの収入もないため行き着く先がネットカフェとなる。このことにより十分な休養をとることもできない。また労働環境が苛酷な上仕事を変えた場合労働法が適用されないため 24 時間働くことも可能になり精神的にも身体的にも厳しい状況になる。さらに一番の問題点は将来どころではなく明日の仕事もどうなるかわからず体を壊したらその時点で無職となってしまう。

２．現代の若者の現状

2002 年のフリーター数は 209 万人で 20 歳から 29 歳の 20 代が大半を占めている。現在のフリーターの種類は大きく分けて 2 種類で目的追及型と適性不明型である。(樋口:2011) 目的追求型とは、音楽や自分の趣味、やりたいことを職とするためそれまでの間フリーターとして働いていることをさす。一方適性不明型は自分にどんな職があっているのか何がしたいのかわからず流れでフリーターになってしまっている人のことをさす。フリーターのほとんどが適性不明型であり、正規社員としてやりたくない、合わない、自由の時間がほしいなどの理由がある。またこのことを示しているのが仕事志向派の減少と余暇志向派の増加である。（樋口：2011）仕事志向派は自由な時間より仕事を選び、余暇志向派はその逆で自由な時間を優先したいという人たちである。

またそれらとは違う現代の特徴としてパラサイト・シングルという親の援助を中心に生活している人もいる。この特徴としては一般のフリーターと比べ収入が低いことがわかる。こういった人々は現状として暮らせていてもいずれ親の限界にぶつかる、そうなった場合の対処ができないためとても不安定あり危険だとみえる。今の若者と 1 章で述べたロストジェネレーションと呼ばれる世代とでは労働に関する考えかたが根本的に違うというところが垣間見えた。というとロストジェネレーション世代では働きたくても働けないが、現代では仕事より自分を優先していきたいという考え方になってきている。また経済的な面から若者の窃盗など犯罪が増加していることも問題となっている。

若者の雇用問題として就職率が悪いというだけでなく、失業率は離職率が高いことも問題となっている。特に失業率に関しては、上で述べているパラサイト・シングルという親

と同居している若者が高いという現状となっていて、一人暮らしで家賃等資金がいる若者の離職率は低い。若者には自立という危機感や将来性の不安さが欠如してしまっているのではないかと感じる。（高梨：2001：21）また離職率は大卒で 30%・高卒で 50%（高梨：2001：21）となっている。これは、自分に合った適職を発見するために転職を繰り返している背景が読み取れる。確かに転職回数が多いほど満足度は上がっているデータがある（高梨：2001：32）しかしこのレポートのテーマにもなっていますが、就職率が悪化している現状のため、転職できるかも危うくなっている。その結果が失業率の増加と非正規社員が増えているのだろう。

２－１．日本型雇用慣行の弊害によるフリーターの増加。日本型雇用慣行とは就職指導教員が一人一人に就職先を与えられるように奔走し、学力だけの結果で差別の出ないよう就職させるもの（岩間：2005：23）だったが企業が雇用を抑えていくなかで多くのミスマッチが生じてしまった。ここでいうミスマッチとは、希望と異なる就職や、そもそもの失敗という結果を招いてしまい、「七五三現象」という中卒者三割・高卒者五割・大卒者三割（岩間：2005：24）と若者多くの退職者が出てくるようになった。このことから企業の雇用抑制によってフリーターが増加する一因となっている。

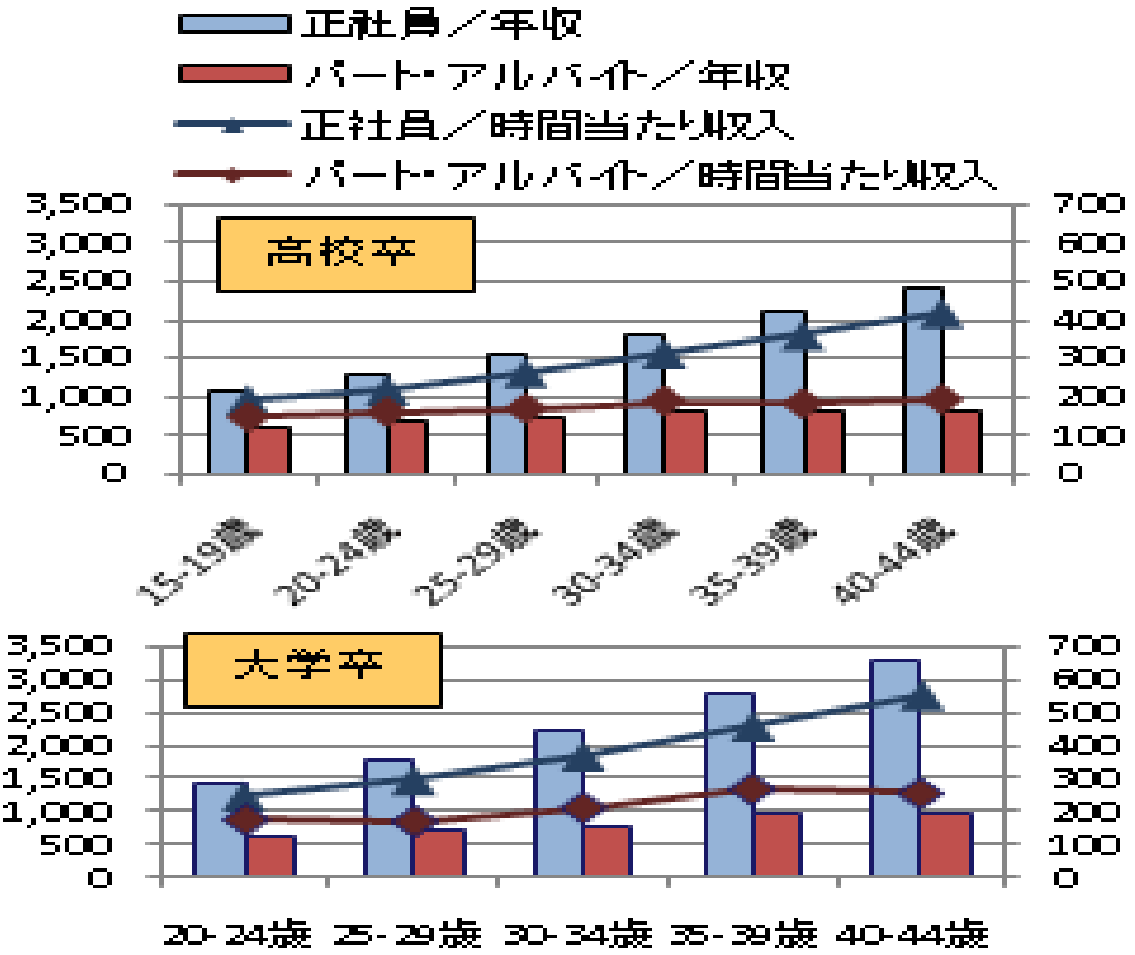
新入社員となる若者が目指す就職としては一流大企業への就職を目的とし、そのために大学へ進学していくケースが多いと思う。では実際一流大企業のメリットとはなにか。安定した雇用・高い給与水準・各種手当てや様々な福利厚生が望める。このことから「安心」な人生の選択肢となる。しかし雇用を抑えている現代ではどんなに頑張っても漏れが生じてしまい一流大企業に就職できない人も多い。（岩間：2005：29）最近ニュースでも就活生の自殺や就職難民はこの漏れから生じていることもあると感じた。中小企業や一度フリーターになる選択支もあると思うが、この「安定」を求めることや家族からのプレッシャーが大きいのではないだろうか。

３．フリーターのメリット・デメリット

実際フリーターとして生活している人々も多くいるということは、生活できている。ではなにが問題になってくるかをメリット・デメリットから考える。

まず、メリットとしては 2 章でも触れたように自分のやりたいことができる・自由な時間を多く取れる・好きな場所で働けるなどの理由が多くを占めている。（真島：2002：24）しかし、これらのメリットを挙げているのは 25 歳未満が多く、若いうちは働くことのできる身体があることで持続出来ているのが現状であり、メリットなのだろう。その点、デメリットを見てみると、生活が安定しない・いざという時の保証がない・仕事の割りに収入が低い・将来に不安がある。このような事柄が大半を占めている。（真島：2002：25）ここからみるに、収入や保証には正社員との格差があり、身体が資本であり保障もないため、身体を少しでも壊し、働けなくなってしまったらその時点で収入がなくなってしまうため、常に生活を賭けていると言っても過言ではないだろう。

図１



３－１．次に実際の収入差はどのくらいあるのだろうか。「正社員になったらフリーターのときよりも収入が減った」という人もいる。残業をしても残業代をくれない職場だったりすると、働いた分時給でもらえるフリーターのほうが、トータルで多くもらえてしまうということは、結構ある。しかしそれは一時的、例外的な話だ。長期的に見れば、正社員の方が断然稼ぎがいい。（真島：2002：29）上の図を見るところ、高校卒・大学卒であっても 20 歳からのスタート地点ではそれほどの格差は見受けられないが、年々と経つにつれ大学卒で約 3 倍もの年収差が出てしまっている。これだけの格差はどこからきているのだろうか。

フリーターの月収として 10 万未満が 10%・10 万から 15 万未満が 37%・15 万から 20 万未満が 28%・20 万以上が 13%となっていて、首都圏青年ユニオンによると平均 11 万から 14 万が最も多いそうだ。（真島：2002：104）フリーターのメリットである自由な時間を浪費することで労働時間を削減していることで収入が上がらないのは明白である。逆に稼ぎの多いフリーターはそれだけ余暇の削減や、長時間労働をしていることになる。一方、正社員の初任給は約 20 万。長期的に見てもグラフのとおり年々差が開いている。これには、日本に昔から年功序列の賃金体系に起因している。年をとるにしたがって給料が

だんだん上がっていく制度だ。したがって正社員は長期的に着実に給料をあげていくことができる。近年ではこの制度は崩れてきているが、代わりにインセンティブをプラスすることで能力次第ではどんどん給料を上げていくことができる。（真島：2002：31）その点、フリーターには年功序列などはなく、50 円単位の時給アップしか期待できないことやボーナスがつかないため、年収としては大きな変動も望めない。なぜなら企業はフリーターを「人材」としては見ていないからだ。（真島：2002：33）

４．雇用問題

1990 年代では学歴がよければよいほど安定的雇用に就け、低い失業率、低い転職率が特徴だったが現在では大きく変わっている。①終身雇用と企業内訓練の重要性の低下にともなって、既存の教育訓練システムの弱点が目立つようになった。学校は一般教育に偏っていて、労働市場の求めに応じることができないこと。労働市場に参入する前の学生の就労経験が限られていること。職業訓練の仕組みが未発達であること、などである。②終身雇用に適合的な雇用保護法制が正規と非正規の壁を作り出している。また、年齢や性別に基づく雇用慣行が若年労働市場の硬直性を強めている。③学校から仕事への移行期にある多くの若者は、積極的労働市場政策や所得保障などの十分な公的支援を受けていない。（樋口 2011：33）このことから教育システムの問題、雇用規制の問題、不十分な支援政策、という 3 つの問題が覗える。一番の課題だと感じたのはいかに学校から社会へ移行できるかということだ。

そこで 2 つの案を参考した。1 つめは紹介型派遣というものだ。これはアメリカで実施されていて「テンプ・ツウ・パーム」というものであり、これはばらばらに卒業する学生を派遣会社に登録させて、この期間中に採否を決めていくというものであり、就職活動の一発勝負ではなく、適職発見のルートとして利用できるものである。（高梨：2001：78）これにより転職率が下がることにより失業率の低下を図っているのであろう。しかしこれは日本では実現しにくいと感じた。なぜなら基本卒業は同じタイミングでさらに派遣から正規社員になれず終わってしまうと感じるからだ。そこで次に学校紹介制度というものから考える。これは学校で求人に当てはまる生徒を推薦し、就職させるというものである。（高梨：2001：94）メリットとしては、将来性のある職業へと誘導することで転職率を下げることができる。しかしいくら学校側が推薦しても結局あわなければ転職してしまう。なので、この 2 つの案を混合し、推薦後インターンのように研修を行い、適性を図り、見定める期間が必要なのではないか。こうすることで学校から社会へ円滑に移行できると考えた。ここで問題なのは就職率を上げないことには、求人が増えず、結局悪循環になってしまうということである。この就職率向上の対策に関しては後で述べていくワークシェアリングで触れていく。

４－１．この雇用問題については現代の日本でもインターンシップという形で行われている。インターンシップとは主に大学生活の中で、数日から数ヶ月に及ぶ社員に混じって社会でのマナーや実務経験を積むものである。しかしながらインターンシップでは企業側も仕事の中で学生と行動しなければならず、余裕がない場合も多い。そうなってくると実務経験もさほど積めず、ただ会社へ出勤し、あまり有意義でない時間を過ごすことになる。

そうなると、企業側も学生側にとっても不利益でしかない。もっとも効率を考えるなら、学生は志望している職種の企業へインターンシップとして参加し、企業側も採用を基準に進めることで新卒を一から採用して教育していく手間が省け、学生側も就職活動に追われることなく、就職後も実務経験から安心して社会へ溶け込むことが可能になる。しかし問題点としては、企業側も学生側も現実と理想の不一致によるズレが生じてしまいトラブルも起きる可能性があるということである。（古閑：2001）

４－２．企業や社会などの社会的要因について

非正規雇用については若者の考え方や姿勢にも改善点がある。しかしながら正規雇用を得るためには企業や社会をどうにかしていかないことには解決されない問題だと感じる。企業では正社員を増やして人件費を加算させることしたくはない。ましてやホワイトカラー職であってもリストラの危険もあるという。また「正社員も幹部候補になれるような人材を絞込み育てるにはどうしても新卒を採用したい」（朝日 2007：162）ということだ。このまま企業が抑制し続ければ一度フリーターになった人々はどんなに職業訓練を行っても生気雇用にたどりつけなくなる。その抑制を除去するには社会が変わらなければ不可能である。それには非正規雇用の労働条件を改善する一方で、新卒採用から漏れた若者が企業の外で教育訓練を受ける機会を増やしていくことで過酷な労働下や不安定雇用で生きていくことに余裕を持たせていかなければならない。もはや労働問題は個の問題ではなく、全体の問題なのだろう。

５．若者の労働問題をワークシェアリングから考察

ワークシェアリングとは大まかに正社員の労働時間を減らし、その分新規雇用を増やしていくという失業問題に対する一つの案である。ワークシェアリングの目的としては、会社の雇用の維持と創出である。（島田：2009：10）ワークシェアリングには大きく三種類存在し、雇用維持型・雇用創造型・多様就業型と大きく分類することができる。それぞれシェアリングの仕方、賃金の変化やメリット・デメリットは違う。雇用維持型とは、一時的な経営の悪化を乗り越えるため、従業員一人あたりの労働時間を短縮し社内での雇用を維持するものだ。この中には緊急避難型と中高年対策型と分かれてくる。多様就業型は短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめ、より多くの労働者に雇用機会を与えるものだ。このレポートでは雇用創造型を取り上げていく。雇用創出型とは法定労働時間を短縮させることで、より多くの労働者に雇用機会を与えるものである。雇用を増やすことで高齢者から若年層への能力引き継ぎのサイクルがうまく循環し、企業内の力を維持・促進していくことも可能になる。

５－１．ワークシェアリングのメリット

基本は一人当たりの労働時間を減らすことで労働者の雇用を増やすことで新規採用、失業者が職に就くことが出来るというものだが、労働時間が減ることで一人当たりの余暇が増えることになる。そうすることで若者の現状で述べたような余暇志向型が増加する現代にあった働き方だと思う。また余暇が増えることで無理に職業訓練を行わなくても十分仕事に向き合う時間が作れる、仕事に追われる毎日から解放されることで男性でも家庭に参

加することができる。余暇が増えることで新しい人生を歩むための勉強時間に費やすことができるなど仕事だけの人生から脱することが出来るであろう。実際に雇用を抑えている企業では、サービス残業や仕事を家庭に持ち込むといったことがよくあるのが今の社会である。（樋口：2011）

※ここで言う労働時間の短縮とは一日当たりの労働時間を減らすとは別に週休三日にするというものもある。

実際に残業ゼロで百七十万人、サービス残業ゼロで九十万人程度の雇用創出効果がシュミレーションされている。これは、サービス残業あるいは残業ゼロにして生産量を維持するためには、時短が何人くらいの雇用者で置き換えられるかを推計したものだ。また、五パーセントの時間短縮給与削減で一六十八万人の雇用増加となる。しかしながら給与を維持する場合雇用者数は六十一万人の減少となってしまう。（樋口：2002：73）

５－２．デメリット

一番わかりやすいところで言うと給料の減給である。労働時間が減るのだからそれに比例して賃金のカットも仕方ないことである。次に労働市場流動化論（島田：2009）というものがあり、企業は必要とする技能を短期的に自由に調達、解雇が出来る前提と、技能は個人が自主努力し企業の外で身に付けるという二つの前提がある。その他の理由としては、企業のコストが上がってしまうことです。雇用を増やすことで、交通費・家族手当・家賃補助などの手当てや、社会保険・雇用保険等の負担が増加してしまうことです。経営側のアンケートではワークシェアリングの導入率は悪く、人事部の意見では約五割が反対意見である。生産効率の低下など企業側からしてみればいいことばかりでないことから導入率が悪いことが現状である。

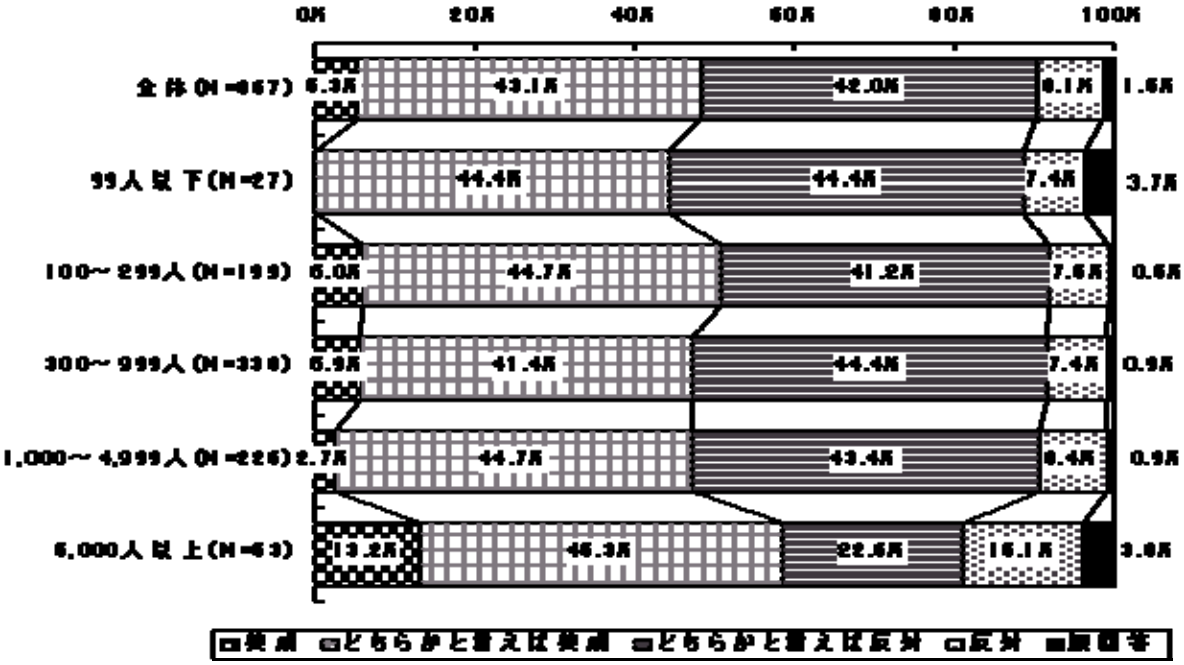
６．雇用創出型について

これはフランスで実施されているもので、急速に悪化した深刻な失業情勢を解決するために、労働法を改正して雇用創出のための労働時間を規制し、その規模は、週 40 時間労働制から 35 時間労働制の時短を行い、国家レベルでの時短と、時短を実施した企業に対する社会保障費の負担の軽減措置により雇用を創出したものである。

しかしこのようなフランス流の雇用政策は、労使の合意形成を根拠とする日本の労働事情にはあわないとされている。（島田：2009：28）

日本のワークシェアリングに対する労使の考え方は、使用者側では、労働時間を減らしその分賃金を下げて雇用を維持する考え方。労働者側では、労働時間を減らすのはよいがそれにあわせて賃金を下げるのは反対。むしろ時間外労働や年休不消化をなくし雇用の維持・創出を図るべき。（島田：2009：24）のように考え方にズレがあり曖昧なため実施することが出来ずにいるためフランスのようにはいかないのが現状であると感じる。そこで、日本型ワークシェアリングといわれる、若者の雇用を増やすための「世代間ワークシェアリング」に着目していきたい。

図２中高年層を対象とした所定内労働時間短縮策に対する賛否（企業調 査・単一回答）



世代間ワークシェアリングとは、30 代から 40 代の中堅社員とが仕事を分かち合い若者の雇用を増やすのが目的である。（島田：2009：54）

世代間ワークシェアリングのイメージとして例を挙げると、高齢者 A と高齢者 B の労働時間 8 時間を 4 時間にする。そこで 8 時間の雇用機会が生まれる。さらに中堅層労働者 A と中堅層労働者 B の残業 4 時間分を減らすことで 8 時間の雇用機会が生まれる。この時点で 16 時間の空きが出来る、これを若者失業者に 8 時間ずつ分配することで 2 分の雇用が創出されるという仕組みである。これのメリットは雇用が創出されるだけでなく、高齢労働者から若者へと技能継承にもつながり、企業の戦力を維持し、後継していくサイクルが出来上がる。このようにできるならば理想的であり、言葉にしてしまえば単純なことなのだが、賃金の問題や、労使の考え方のズレからワークシェアリングを実施することはとても難しい。また、図２からの通り、五千人以上では賛成が多数ではあるが、それ以外を見るところ賛成と反対は半々であり数字から見るだけでも難しいことがわかる。しかしこういうことを行わない限り、若者の失業問題は悪化していく傾向に進むだけではないだろうか、そこでどうしていくべきなのか考えていきたい。

７．雇用を創出していく為には

まず基本的には本レポートでも述べているように長時間労働やサービス残業をなくしていくことが必須だろう。この 2 つを取り除くこと＝世代間ワークシェアリングは有効となる。そのためにはルールの確立と「ワーク・ライフ・バランス」の考え方を当たり前の世の中にしていくことが重要であると感じる。まずルールについてだが、労働法で労働時間を定めていくことも肝心だが、労働時間を削減したのと同じ分賃金も削減したのでは労働者側は今までの賃金が減ることで生活も変わってしまうため納得するわけもなく、結局考

え方にズレが生じたままでなにも解決しない。なので、賃金減額の算出ルールも決めておく必要がある。（島田：2009：32）

次に「ワーク・ライフ・バランス」についてだが、これは、仕事と生活の調和のとれた働き方といった意味がある。（島田：2009：48）これにより年休取得 100%になることで81 万人もの雇用が可能になるという。（島田：2009：50）そのために企業が取り組むべき行動計画というものがある。一つ目に子育てをする従業員の仕事と家庭の両立を支援することで、育児休暇を取得しやすい職場環境の整備、子供が生まれる際の父親の休暇取得の促進。二つ目に働き方の見直しをうながす労働環境の整備で、ノー残業デーの導入、年次有給休暇の取得の促進。（島田：2009：51）がワーク・ライフ・バランス行動指針で取り組まれている。これは第七章で述べた多様就業型ワークシェアリングの考え方が大きいのだが、どちらにせよ世代間ワークシェアリングでは子育てや家庭を持っている中堅層労働者に仕事の分かち合いをしてもらわなければならないため、必要なことだと思う。

まとめに

第一章ではロストジェネレーションと呼ばれる世代から現代のような非正規社員やフリーターで生計を立てるしかなくなってしまった世代であり、始まりである。

第二章では正社員として働かない要因をまとめてある。ロストジェネレーションとは考え方が違い、若者がなぜフリーターとして生活しているのかを記載し、若者の労働に関して、働く意志のあまりない者と働く意思はあるがなかなか理想とは違う職場に苦労してやめてしまう。さらにやめたあと次の職になかなか就けないためフリーターとなっている人も多くいる。

第三章ではフリーターのメリット・デメリットをまとめた。メリットとしては自由な時間が作りやすいという余暇指向型という現代の働き方にあっていることが大きい。デメリットでは、いざというときの保障がなく収入も不安定なため生活が非常に不安定なところにあること。

第四章では雇用問題を取り上げ、雇用規制の問題、教育システムの問題、不十分な政策支援を問題にあげ、学校方制度を参考とした。正規雇用を得るにあたっての準備期間もあまりなく､理想と現実のギャップにより辞めてしまう現状もどうにかしていく必要がある。そのために学校紹介制度のように教育機関での仕事に対する考え方を改め、仕事に適用できるような教育も必要だと思う。

第五章ではワークシェアリングについて触れいく。この論文で参考にしているワークシェアリングの使用方法は雇用の創出であり､雇用拡大による正規雇用の増加を狙っている。しかしワークシェアリングには雇用拡大というメリットを持っている反面、そのための労働時間短縮による賃金の削減などデメリットも存在しているためなかなか導入できない現状にあることをあきらかにした。

第六章ではワークシェアリングのなかの雇用創出型についてまとめていった。フランスで実施されたものを参考に日本型ワークシェアリングといわれる世代間ワークシェアリングによる雇用創出方法を方策として考えていった。

第七章では雇用創出を行っていくすべをまとめた。大切なことはルールの確定であり、ワークライフバランスの考え方の当たり前にしていくことが重要ということを強調してい

く。ワークライフバランスの考え方を主流にしていくことで、仕事と生活に調和をとることで雇用の創出により収入が減るというマイナス面をこれからの人生を豊かにしていく。そういった考え方によりデメリットもメリットとなっていくのではないか。

最後に、現代の若者の労働問題は個人の問題を越え社会問題となっている。そこで若者の雇用率を上げるためワークシェアリングによる労働時間の短縮を図り、雇用枠を増やすことさらには余暇を増やし厳しい社会環境の改善を行うことで労働問題の解決に繋がっていくと思う。今回文献に使用したなかで「働くことは不効率であり、働かない方が幸せ」（脇坂：2002 年）という言葉があったがそう思う。働くのはあくまで生きていくために仕方なくでありほとんどのひとはそういう感覚ではないだろうか。しかし働くのであればより満足感を持って定年まで続けられる職に着きたいと思うのは当たり前であり、そのための学校であり進学なのではないだろうか。そのためは学校から社会への移行を円滑にすることが大切だろう。また転職することも大事なのだと思うが、この雇用問題を解決しなければ安心して転職することもできない。ワークシェアリングではただ雇用を創出するだけでなく、就職を円滑にし、自分にあった天職を見つけることでより働きやすくするため、転職しやすい環境にすることで、仕事からも人生観を見出すことが出来るだろう。また問題となっているサービス残業や長期労働をなくし、雇用を増やすので男性でも家庭に参加できる機会が与えられ充実した生活が送れるのではないだろうか。そうなるには主に賃金の問題だが解消していかなければならない問題も多く、簡単なことではないが、成功している国もあるわけで不可能ではないだろう。現在の日本では緊急避難型のワークシェアリングは実施されているがこれは雇用を維持する手段（島田：2009：26）であるため、維持から創出へステップアップしなければ若者の労働問題は解決されないだろう。

解決策として今回このレポートでは主にワークシェアリングを通し企業側の雇用数を上げることに重点を置いてきましたが、どれだけ雇用数拡大を行っても結局のところ若者の退職率が上がってしまっては企業側もコストを無駄にしていくだけになってしまう。そうならないためにもやはりインターンシップという学生にとって気軽に参加しやすい行事から社会参加のなかで、マナーや実務経験だけでなく自分にとってのやりがいや個性を伸ばし自信をつけることで就職後も自信を持って自分らしく働いていけるのではないかと感じました。

参考文献

樋口明彦、2011「若者問題と教育・雇用・社会保障」、法政大学出版局
朝日新聞取材班、2007「ロストジェネレーション」、朝日新聞社
橘木俊詔、2004「脱フリーター社会（大人たちにできること）東洋経済新報社
脇坂明　　2002「日本型ワークシェアリング」PHP 新書
高梨　昌　2001　「日本の雇用問題-21 世紀の雇用-」　社会経済生産性本部　生産性労働情報センター
島田　隆司　2009　「日本型ワークシェアリングのしくみ」　（株）中経出版
樋口　美雄　2002　「日本型ワークシェアリングの実践・仕事と暮らしを変える」生産性出版

岩間　夏樹　2005　「新卒ゼロ社会・増殖する擬態社員」　（株）角川書店
真島　伸一郎　2002　「働くフリーターお助けガイド」　（株）日本実業出版社
古閑　博美　2001　「インターンシップ・職業教育の理論と実践」　（株）学文社
厚生労働省　2015　10 月 8 日　「若者雇用関連データ」
http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html
厚生労働省　2015　11 月 15 日　「中高年層を対象とした所定内労働時間短縮策に対する賛否（企業調 査・単一回答)」
http://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html#zu1