

国土審議会計画部会 第4回自立地域社会専門委員会

日 時 平成17年11月28日(月)

13:02~15:02

場 所 合同庁舎3号館11階共用会議室

(議 事 録)

○事務局 ただいまから第4回の自立地域社会専門委員会を開会させていただきます。
会議の冒頭に当たりまして、本日の今回の会議の公開でございますが、これまでの東京での開催の場合と同様に会議自体は非公開としております。ただし、関係省庁の担当セクションの方々には傍聴をいただいております。

会議後、議事要旨、議事録を作成して発言者氏名を除きまして、会議資料とともに公表させていただきますので、あらかじめご了承方お願いします。

本日はこれまでの委員会のご議論で、団塊の世代ということも1つの切り口にしながら、地域の活性化に向けて地域への人材の誘致といったような観点からのご議論を活発にちょうだいしております。その観点からご専門の立場からお話しをいただく方々をお招きしておりますので、私から簡単にご紹介をさせていただきます。

まず、法政大学の経営学部教授のA先生でいらっしゃいます。A先生は、一橋大学の大学院博士課程を修了されまして、日本労働研究機構研究員を経られて、平成15年に法政大学の助教授、平成16年より教授を務めておられます。労働市場論がご専門でワーカーの国際還流、あるいは『地域産業の雇用開発戦略』などの著書がございます。

それから、もう一方、株式会社パソナキャリアアセット就職支援本部コンサルタントのB様でいらっしゃいます。B様は北海道教育大学にご在学中からライブハウスなどを起業される。そのほか経営コンサルタント、ボランティア、NPO活動など幅広い活動をされまして、本年から株式会社パソナキャリアアセットのコンサルタントとして、人生のセカンドステージにおける起業や田舎暮らしの支援をされておられるという方でいらっしゃいます。

それでは、以後の議事運営につきまして、奥野委員長にお願いしたいと存じます。お願いいたします。

○委員長 第4回の委員会を開催いたします。本日はA先生、Bさんにはご出席いただきまして、どうもありがとうございます。

それでは議事に入りたいと思います。本日の議事は2つございます。(1)は「地域への人材の誘致等について」、(2)は「地域的な資金循環形成等について」でございます。

まず(1)ですが、事務局から説明いただきました後に、本日、お越しいただきましたお二人にお話を伺いたいと思います。

○事務局 それでは簡単にご説明申し上げたいと思います。お手元の資料2、資料4、参

考資料の前半が地域への人材依存のペーパーでございます。資料2は、これまでこの委員会でもご議論いただきましたものを事務局で簡単に整理したものでございますが、まず1つ目、経験、知見を持つ都市住民の地域での就業（移住又は継続的な往復等）の可能性をどうみていくか。地域での受け皿、いろいろ雇用状況、NPO、コミュニティビジネスといった新しい動きもある。そういった受け皿の側をどう見るかということでもあります。それから、大きな問題意識として、出元、受け元、あったとしたときにその橋渡しをする市場的なものは今存在しているのかどうか。

それから、出る側に着目しますと、都市住民の価値観、選好の変化をどう見るか。これまでも団塊の世代論でいろいろご議論いただいた点だと思います。

また、他方、地域側での需要動向はどうかといったようなポイントが3つ目の「○」、4つ目の「○」が、そういった動きを促進していくときに、仮に障害となるようなものがあるのかどうか。あるいは障害が仮にあるとすると、それを除いていくということで、どのようなポイントに取り組んでいけばいいのか。その際、民間なり、国なり、自治体なり、どういう役割を担うべきかというポイントでございます。

最後のポイントとして、都市住民の地域での就業ということで、どういった産業類型に携わっていただけるのかといったようなことをどう展望するか。一般的なケースだけでなく、金融、ITとか、特徴的なケースもあろうかと思えます。そのための最低条件といったようなものがあるとしたら、そういったものは何か、といったような幾つかの論点を掲げさせていただいておりますが、これにこだわりなく幅広いご議論を頂戴できればと思います。

それから、本日、両先生にも資料をご用意しておりますが、事務局からも関連する資料としまして、資料4をご用意しましたので前半を簡単にご覧いただきたいと思います。

まず、3ページ目ですけれども、いわゆる国勢調査に定義されますような専門的・技術的職業、日本地図の下に、科学研究者以下若干の分類的なことが掲げられておりますが、こういった人が全国的にどういう分布をしているのか。東京、神奈川、西日本の赤いところは奈良県でございまして、そういったところが赤くなりまして非常に高いということでございます。総じて東北、北関東、このあたりが全般的に低いということになっております。ちょっと分析が追いついておりませんが、沖縄がそれなりに高い数字を持っているというのが1つの特徴かと思えます。

4ページをご覧いただきたいと思います。左側有効求人倍率でありまして、都市部が高

く、地方部で低いというような想像される結果が出ております。右の日本地図が65歳以上の有業者。定義はフルタイムで仕事しているということですので、その日本地図の下に書いてあるとおりであります。東京なり、あるいは東京近辺ですと、山梨とか長野、そういったところが高い。それから、西日本に入りますと、山陰側の鳥取が高い。山梨、長野、鳥取に行きますと、就業しておられる65歳以上の方の4割から5割は農林・漁業に携わっておられる。東京は先ほどの国勢調査の分類でいうところの専門的・技術的職業とか、管理職業、こういったところで3割弱を数えているというところで、内訳に差はございますが、有業者ということで見ますと、こういう日本地図的な分布になるということでございます。

5ページ目、最近いろいろな形でNPOのほかにも非常に小規模に仕事をしていく組織立てのための関連法制の整備が進んでおります。左の欄見ていただきますと、真ん中の欄に掲げております有限責任事業組合（日本版LLP）、既に施行されています。

一番下の欄を見ていただきますと、（日本版LLC）合同会社ということで、商法の改正に関連して新しい会社形態として認められるものです。これは来年から施行ということで、小規模でもいろいろ仕事をしていくための組織法制が整備されているということでございます。

それから、6ページ目以降、若干の地方サイドからの人材誘致の取組みの例でございます。左側は新潟県で実際にやっておられます「仕事おこしチャレンジ事業」、県内の人材を必要とする事業者の情報を県が集約しまして、それをインターネットでもって全国的に情報公開をしてマッチングさせていくという意味の県単位の取組みの例でございます。

6ページ、7ページにはそういった取組みの例を幾つか掲げさせていただいております。

8ページ、9ページは「オーライ！ニッポン会議」といったようなこと。

9ページは、NPOの「ふるさと回帰支援センター」、こういった動きについてのご紹介をさせていただいております。

10ページにつきましては、先ほど都市住民が地域で就業するときの障害事由みたいなことを申しましたが、住宅の確保ということにつきましては、1つ間違いなく確保すべき要件ということです。例えば真ん中の方にあります都市の住宅を持って、これを死亡時まで一括借上する。その期間リスク、運用リスクといったものを公的な組織でカバーしながら、その都市の住宅保有者については、住宅を売却することなく賃料の終身払いを保証する。そのキャッシュフローでもって、例えば一番左にありますような地方の住宅確保の原

資にいただくといったようなことで1つの工夫ができないかという実際の住宅局において検討しておりますような中身につきましてのご紹介でございます。

11ページから13ページまでは、内閣府の平成15年の調査によりまして、高齢者の地域への参加意識といったようなことの結果をまとめておるところでございます。ご参照いただければ幸いです。以上でございます。

○委員長 ありがとうございます。

それでは、お二人の方にお話しを伺いたいと思いますが、最初にA先生、お願いできますでしょうか。

○A氏 今回はこのような機会を与えていただきまして誠にありがとうございました。座って説明させていただきます。

私の専門なんですけれども、産業社会学社会政策労働市場論となっております、労働市場論の中でも労働需給調整制度、具体的には職業紹介とか派遣とか、そういったものなんですけれども、そうしたものを社会政策労働市場論の一環の中で研究しております。その範囲の中で、多少論文を書いていたわけなんですけれども、その一部を見ていただいて、本日、機会を与えていただくという形になりました。

資料2ですが、その資料2の各論点について、私自身が今調査研究の中で考えていることを端的に20分ほどを使ってご報告差し上げたいと思っております。

まず1番目、「経験、知見を持つ都市住民の地域での就業（移住又は継続的な往復等）の可能性」とありますが、需給調整、需要と供給という意味では当然あると思います。これだけ住民偏在しておりますので当然ありますし、地域の間での経済格差も非常に大きいものですから、あるはあるのですけれども、需給の調整という観点で考えるとかなり厳しいと思っております。いわゆる労働需給調整の観点から考えると、いわゆる転居を伴う労働移動が広域で、広域な転居を伴う労働移動で、そこに需給調整システム、職業紹介事業者であるとか、公共職業安定行政でも何でも構わないのですが、そうしたものが介在する場合の決定的な問題点というか、決定的でもないのですけれども、長い間の歴史を見ている中で成功しているところは限られているということです。

ぱっと思いつくところでは、ある程度需給調整がそれなりに、内容は問題があったとしても需給調整自体はある程度行われているものの1つが外国人の老化です。ご承知のとおり、入管法改正の後、1990年ですけれども、ブラジルから多くの日系人労働者の方が日本に来て、製造業を中心に働いているわけなんですけれども、広域な労働移動というわけで

すが、それについては調整業務、ほとんどが違法な職業紹介事業者ですけれども、調整自体については現場レベルでは問題はあれ、さまざまな「言った、言わない」であるとか、「情報が正確でない、正しい、間違っている」といったような問題はあれ、需給調整そのものはある程度行われている。もう一つあるわけですが、それは戦後の職業安定行政が広域紹介をする。いわゆる金の卵の集団就職のときにもありました。

大きくその2つがぱっと思いつくわけですが、今の2つの、日系人と集団就職のときの大きな違いは、日系人の方は家族を伴って紹介をします。集団就職の場合は若い方を一気に紹介するわけですから、いわゆる転居を伴うという観点でいえば、非常にストレスがかかるわけですが、日系人のところの成功要因を見ていると、まず思いつくところは非常にきめ細かい。かつ夫婦、旦那さんと奥さんの双方に対して有益な情報提供がアナログ、直接コミュニケーションでできると。きめ細かいという意味と、あとは男女つがいできっちりとフォローができるということです。いろいろな安定法上の問題点はあるわけですが、大抵職業紹介事業者はほぼブラジル日系人が多いわけですが、旦那さんと奥さんがペアになっていろいろとカバーをするといったようなところが非常にうまくいっているという経緯があります。

恐らく今日お呼びいただいた観点ですと、団塊の世代の方々を広域で紹介するという形をイメージした場合は日系人の方が非常にモデルとしては合うわけですが、しかしながら、現在の公共部門及び民間部門の需給調整事業はそういった方向にはなっていないという観点からは調整上は難しいだろうということです。

ご承知のとおり、人材ビジネスはここ5～6年で急成長しましたが、急成長した要因の1つはITによる情報提供に若年の労働市場の流動性がうまく合致したところがまず最大の拡大要因だと思っていますが、ネットでいわゆる求人スペックのレベルでマッチングを行うという観点からすると、先ほどの日系人の職業紹介をセットで、つまりブラジル人の場合は旦那さんと奥さんの2人を日本に連れて来るわけですが、旦那さんは工場に、奥さんは食品加工の工場。奥さんも奥さんなりに製造業がだめであれば、これも違法ですが、病院の付き添いであるとか、家政婦であるとか、そういった形で男女で、しかも年齢層も幅広い形で紹介ができた。

しかしながら、スペックを明確にしたコンピュータマッチングという形になりますと、専門職で非常に自分の職業能力を文章化できるという形であれば、それは問題ないわけですが、細かいところまでやっていくという意味では決定的に能力が欠如していると

いうふうに思います。先ほどの職業安定行政のケースでも、当時、担当されていた既に定年になられた方ぐらいにしてみれば、食事の世話から住宅の世話までいろいろと地域のことのできたわけですけれども、若い方々になればなるほど特定の機器操作、さらには特定の市場分析、特定の職業能力に関する評価、これは非常にできますし、また、さらに急激に大きくなりますと、大規模化が進みますので、ある人は製造業だけ、そういう分野の限定のみならず、ある人は求人側だけ、ある人は求職者側だけ、いわゆる分業化が進みます。

私の専門の1つの産業社会学などでもそうなのですが、規模が大きくなったり、企業が非常に高度化しますと分業がなされます。人材ビジネスであるとか職業紹介、人材派遣でもすべて同じで、ある担当は求職者のクレームについてのみ専門的に処理する。ある担当は求人側のみ処理する。しかも、その求人もある担当はITのみ、ある担当は製造業のみという形で分業化せざるを得なくなってきたり、そうなればなるほどお父さんとお母さんの働き口を一定の地域の中できめ細かく見てフォローするというような職業紹介は非効率、一言で言って非効率なので定着はしにくいと。

そうなりますと、これは非常に一面的な見方ですけれども、盛り上がっている非常に有望な需給調整事業者ほど私の仮説から見たところの妥当性というか、向かない業者が多いと。これは公共、民間含めて押しなべてそうだと思います。その部分を恐らく地域コミュニティであるとか、自治体であるとか、新たな施設であるとか、さまざまなネットワーク等を介してやれるかどうかという観点がここでの議論なのだというふうに理解しています。

1番目の論点のところのもう一つですが、地域の受け皿の方で需要があるかどうか。先ほど冒頭でちらっと触れましたけれども、これはあると思います。ただし、あるにはあるのですけれども、非常にロットが小さい。しかも低賃金であって点在していると。つまり、NPO、NGOでは会計担当の経験者が欲しいであるとか、医療団体などについても同様。ベンチャー企業であれば営業が欲しい。そういう形で需要はあるのですけれども、欲しいのは1人。さらに400万円以上は払えないとか、かつ特定のところに昔の製造業のように、工業地域があつて、そこに集中しているかというところとそういうわけではない。点在していて、低賃金でしかも少ない。その意味で情報ネットワークの出番のわけですけれども、情報ネットワークのところをきっちりとシステム化すると、先ほどのきめ細かいところがどうしても欠落してしまう。このあやが現時点での問題が構造化している大きな枠組みの原因だというふうに考えています。

2番目ですけれども、都市住民の価値観、選好の変化をどうみるかということですが、特に団塊の世代が論点になっているというふうに理解しておりますので、そこからの志向の変化ということでは、明らかに家庭の中での発言権の差、いわゆる夫唱婦隨の婦が、夫と奥さんが逆転している。完全逆転とは言いません。逆転しているようなところが非常にボリュームが増えてきていて、特に今回のように家族で転居をするときにその意思決定をする上での権限はかなり奥さんの方が持っているであろうと。

そのときに有効な情報提供を今の需給調整事業しているところを私は見かけていません。コミュニティビジネスの範囲でボランティアでやっているところはありますけれども、ボランティアであれば、当然専門的な知識、システム、歴史、制度、法制度ということについては逆に疎くなってしまうところもあるので、当然ながらさまざまな人を扱うわけですから、商品ではありませんので、1つ1つの事例は大したものではないのですけれども、さまざまなケーススタディがあって、そこに対する対処の方法はそれなりに専門的です。別に難しい工学、理工学を使うわけではないのですが、簡単な人間関係のあやのことに對する整理なんですけれども、それが積み重なっていったり、世代別であったり、あるいは男女別であったりすることによって経験が生きると。その部分の経験蓄積はどうしても小規模なコミュニティビジネスであればあるほど蓄積が弱くなる。特定の知見、特定の経験にちょっと引きずられる形で頓挫してしまうというケースが結構あります。

結論の1つなのですけれども、求人情報、求職情報、さまざまなそれに関連する職業情報よりも、そうした部分の共有化が重要なのですけれども、ここの部分はケースによって条件・要件が全く異なりますので、文書化して、これを読んでくださいという形でやるということはかなり難しい感じがします。その部分でどの程度、行政側が情報提供、教育等についてかかわれるかということはある程度得ることだと思います。

3番目のところについては、地域側での需要動向があるとすればどのような分野。これは総務分野、管理分野、技術分野、いわゆる一般的な中高年ホワイトカラー、非常にボリュームが高いと言われる職種、専門的職種の部分に関する需要は確実にあるわけですが、先ほど申したようなミスマッチ、賃金、地域。年齢によるミスマッチというのは言われるほどそれほど大きくはないと思いますが、どうしても地域的なミスマッチ、賃金的なミスマッチというのは非常に大きいという感じはあります。

4番目、都市住民の地域での就業について、障害事由、取り組むべきポイント。先ほど申し上げたところにもかなりかかわるところなんですけれども、情報提供、これは求人・

求職のスペックに関する情報提供ということではなくて、周辺に関するさまざまなケースも含めた情報提供です。それを提供しながら決定的に情報提供よりも重要なのは2つありまして、その2つのうちでもさらに良い方、重要な方が信頼性です。これは職業にかかわる情報提供なので、いわゆるインターネット売買で電化製品などがネット上でオークションされたりしていますけれども、あの場合はせいぜい高くついても何十万円という形で売買をされますから、仮にだまされたとしても、その範囲というわけですけれども、職業になりますと一生、一生にはないにしても、かなり長い時間かかることにもなりますし、年間収入も何百万単位で非常に影響を及ぼすし、本人の健康まで影響を及ぼすということも考えると、どうしても情報に関する信頼性は圧倒的に需要側も供給側も求めます。

そうなりますと、信頼性となると有利なのは民間よりも、これは日本人の特性かもしれませんが民間でも、公共部門の方が有利です、需要側からすれば。ただし、内容そのものが民間だから悪い、公共だからいいということは全くありません。逆に公共部門の方が、求人者の自由とか、いわゆる粗悪な企業であったとしても、うちは雇いたいのだという形で申告すれば、公共職業安定所は受理しなければいけませんし、一定の基準法であるとか、安定法を犯しているところは受理できませんけれども、その範囲でない限り、極めてグレーな求人者の部分はまず間違いなく受けつけざるを得ないというところがありますので、逆に民間であれば、求人広告事業者はほぼ独自の掲載基準というのを設けていて、うちは風俗系は載せない、うちは載せる。風俗系といってもここまでは載せる、載せないというような基準を各自設けて求人受理をしているわけですが、その基準、いわゆる掲載基準、受理基準というものを高めに設定した民間の方が非常に信頼性は高い、内容としてはそういう面はあります。

しかしながら、これは求職者、求人企業というのも転職者であれば何回も何回も転職して、情報の評価というものはできるわけですけれども、せいぜい一生に数回というようなイメージであれば、何回も何回も商品を購入して情報を蓄積する場合のような経験はありませんから、いかんせん国の方がいいのではないかと、公共の方がいいのではないかとというような形で入って、そこでつけ焼き刃ででき上がったシステムで不満をつのらせるというケースは非常に多いです。公共部門のシステムを否定しているわけではありませんが、そういう構造はあり得ることなので、何々県がやっているから間違いないだろうということは、そうでもないということは理論的な話として申し上げておきたいと思います。

もう一つ、重要なところがフォローアップなんですけれども、ここの部分は非常に重要

です。就職した後、うまくやっていますか、といったようなことをきっちり対応する。この部分は当たり前のような感じも持たれるのですが、制度的に非常にやり方が難しいところで、というのは、雇用関係というものが成立すると、雇用が成立した後も仲介者が何だかんだと言って接触をするというのは、仮に労働争議があってもめた場合に問題が起きる障害、リスクがあるので、仲介の原則からそういうことはなかなかしにくいといったような状況があります。たとえばよくないですけれども、一度お嫁に出したら、そちらの先の関係でもってやってください。親としては自分の考え方は別にあるけれども、その雇用主と雇用者との関係があって、そこで雇用関係が成立しているわけだから、後で自分たちで解決しなさいという意味であまり入っていきにくいわけですが、そういうことは置いておいて、いわゆる夫婦で移住をするという前提を考えると、確実にその部分のフォローがないと、これは定着はほぼ奇跡に近い。たまたま運がよかっただけだというふうに思います。

このフォローの部分というのは、需給調整事業者、官であれ、民であれ非常にコスト高のところで、逆に労働者派遣のような形態であれば、派遣先というのは決まっています、営業さんがずっとそのルートで回っているということであれば、新規営業のついでに、前、派遣した人のケアをするということはできますけれども、職業紹介で、かつ先ほど申し上げたような点在をしている小ロットだということになればなるほど、そこに移動するだけでも相当の移動コストがかかります。当然ながら、ほとんどの場合、そこで問題があったとすると、コンサルティングから始まって個別相談、愚痴を聞く事実確認などをしていけば、これは相当のコミュニケーションのやりとりが必要なので、それをやっていきつつ職業紹介をする、専門的な知識を得る、カウンセリングやる、新規の求人・求職の受理をすることは相当難しいと思います。となれば、どちらかのところが機械化されなければいけない、IT化されなければいけない、専門化されなければいけないという形になるのですが、先ほど冒頭に申し上げた隘路にはまっていくというような構造があるので、なかなか需給調整制度としてうまくいきにくいということがあります。

最後、都市住民が地域で就業する産業としておもしろいものはないかということですが、基本的にはさまざまな産業、さまざまな職種でホワイトカラーを中心とした需要のみならず単純労働の部分についてもそれはあります。ただし、そのこの点在の部分ということで非常に問題があるということと、それがシステムになじみにくいということはさんざん申し上げたとおりです。

それ以外で、産業はないかと言われたときに、私自身の普段の仕事は国交省さんではなくて厚労省のさまざまな労働関係の方で、雇用の高度化であるとか、新規労働需要の拡大であるとか、そういったところの委員会、研究会が多いわけですが、普段はそちらが多いのですが、そちらの中で私自身長年ずっとさまざまな産業の状況を見てきた中で、まとまって出そうなのは福祉と農業の2点は印象として持っています。具体的なデータとして数字があるかどうかというのは今ちょっと提示できないのですが、需給調整をしてしっかりと残る。しかも需要も底堅い、これから大きくなるという意味ではある。

しかしながら、福祉の部分ですと、制度的な問題、農業についても制度的な問題、さまざまな農業関係の法制度がありますし、土地を中心とした決まりごと、さらには地域社会への受入れ側に関する問題、そうしたことがあって、個人事業主であるとか、契約社員であるとか、いろんな就業形態があるわけですが、いかんせん一定のところ定置化して就業していくという上では制度的な要因、あともう一つは賃金的な要因が大きくあって、先ほどでいう地域のミスマッチはないのだけれども、賃金のミスマッチと制度的な障害がある中で進まないというのが現状です。とりあえず、時間、20分ということですから。

○委員長 どうもありがとうございました。それでは、B様、お願いします。

○B氏 株式会社パソナキャリアアセットでコンサルタントをやっておりますBといたします。よろしく申し上げます。まず着席して話しさせていただきます。

まず、ここにいらっしゃる皆様が突然明日からもう会社に来なくていいということを、皆さんの中でちょっとでも考えたことがあるとか、会社とか自分の所属している仕事をもうなくていいと。あしたからは別なことを考えてくれと言われた場合に、それぞれのいろんなセクションの仕事の違いもあるでしょうけれども、根本的な収入に伴う仕事を断ち切られるということを想定したときに何を考えるだろうかというところで、そういう想像力を持って見る必要があると思うんですね。

自分たちのコンサルタントの役割としまして日々そういう人たちに接しているわけですが、自分の場合は、ことし初めて就職をしたという人間であります。大学在学中から仕事を起こしたというよりも好きなことをやってずっと生きてきたというのが正しい言い方かもしれないですが、会社をつくったりとか、逆に会社をつくるためのアドバイスをしたりとか、そういうコンサルタント業務をしてまいりました。

それで自分自身、いわゆるこれは先が厳しいぞと、何か自分が持っている力で仕事になるのだろうか調べたときに、ことしのそれは4月に調べ始めたのですが、そのと

き、やっぱりインターネットでもって調べるんですね。幾つもの会社、大きな会社から小さい会社含めてたくさんあるのですけれども、もしも皆さんが時間があれば、アクセスして、自分がもしそういう一般労働者でということを仮定して調べてみたら一番わかると思うのですが、自分の年齢を打ち込んだときに、その対象件数が非常に少ないことにまず気づくはずなんですね。大体数万件とか数十万件ありますとうたっているサイトであっても、40を過ぎたら極端に下がります。50を過ぎたらほとんどないと言ってもいいです。それぐらい厳しい状況があります。

自分自身は51です。50を過ぎるともうないに等しいんですね。直接そういう運営している会社、就職のあっせんとかやっている会社に電話して、そういうコンサルタントの人に聞きますと、もう50を過ぎると難しいですねと、ほとんどアクセスするのはむだですよというのと同じ話なんですね。實際上、そういうところに出ている募集というのは35歳まででほとんど打ち切っていますね。

大学の新卒、22歳、23歳、24歳というその周辺で、新卒でスムーズに就職される方は非常にラッキーなわけですね。それでその後、ミスマッチがあったとあって、2~3年以内にいわゆる第2新卒で入られるというところ辺から、せいぜい30ぐらいまでのと。いわゆる変なくせがついてないとか、転職経験は2回までとか、例えばそういういろんな条件があって、初めて転職市場が成り立っているというのが基本的な状況だと思います。

パソナマスターズという当社の中高年齢者向けのITのサイトをことしの夏に開設したばかりなんですね。この場合、今、個人で登録して、大体40代から50代の方が多いいですね。当社自体が受け入れている人たちの平均は50を過ぎています。それで年間約5,000名の方の就職あっせんを受け入れて転職先を探して送り出すという業務を行っております。サイト自体は一般個人向けに今度間口を広げたわけなんですけれども、もともとパソナキャリアアセットの方の業務としましては、企業様と契約をしまして、そこから受け入れて送り出しをするという業務を担っています。

そのほとんど不可能に近い50代、特に55歳前後を中心とした人たちを就職に就けていくという仕事をするわけなんですけれども、例えば関西地区で京都府を中心としたその周辺自治体が高年齢者のための就職あっせんということをやったのですが、当社を使った京都府の場合が、そのときに千数百名あっせんをしました。その他の府県の場合は、成功例が100を切っているところがほとんどだったんですね。数十名とか、30名、40名というぐらいでした。その差は何なのかといいますと、民間では、府県で持っている関連の団

体を使った場合はノウハウがまずないと。それから受入先を事前に持ってないという決定的な違いがあります。それから、もう一つは、そこら辺の部分で言いますと、ヒューマンスキルと申しますか、コーディネートするコンサルタント自体の力量にもかかってくると思います。

当社の場合は事前に何万社というあらかじめの求人を受けております。というのは、非常に企業様と契約することによって受け入れをするものですから、その企業の場合はほとんど上場会社が多いんですね。個人で仕事を探してもらいたいという要望があったとしても、法律上はこれは受け入れませんので、企業との契約になるということです。その企業の方が就職支援金として送り出してくるという形になります。

当社の場合、パソナと聞くとほとんど人材派遣かなというイメージを持たれると思うのですが、パソナキャリアアセットは再就職支援だけをやっております。まずは人材派遣とは違うという部分で、親会社の方は人材派遣を中心として動いていますが、当社の方は再就職支援ということで、いわゆる50歳前後、アウトプレースメントされてきた人たちの再就職支援をしているという形になります。

日本では今全国71カ所ほど出先機関として、支店・出張所等が開かれています。全都道府県にあります。そういうこともあって、安心感を持って当社の方に委ねられてくるという形でお預かりするという状態です。

もう一つの、「採用経費がかからない人材獲得方法があります」という紙があると思うのですが、通常、ハローワーク以外で何か募集をしたりする場合は、必ずITを頼ったとしても、出向費で50万だ、70万だ、100万だとかかります。それから、人材あつせんで、就職が成功した場合なども、採用された人の年俸ベースで何割という形で手数料が発生します。ところが当社の場合は無料で紹介をしております。こういうこともありまして、非常に優秀な企業出身者の方たちを預かっているという部分と、無料で紹介するという部分が相まって、そういう方を欲しいという人たちの登録が非常に多くあります。ですから、それにすべて応えられない状況にあるというのがあります。これが他社とは違うビジネスモデルと申しますか、スタイルで行っていることです。

求人数というのは当社においては非常にたくさんありまして、そういう50代の方たちでもほとんどが6カ月以内、早い人は2カ月、3カ月で決まっていきます。ただ、そういうふうにな人を求めている会社がたくさんありますので、中高年齢者の方でも就業の道を広げようということでサイトを開設しております。

次に、当社が入っていますビルの地下2階、旧大和銀行の金庫室に当たるところですけども、そこでいわゆる稲作を棚田式でやったり、いろいろバイオで水耕栽培のトマトを、今現在3本のトマトの茎から1,000個ほどなっていますけれども、ここは無料で見学開放されています。これで農業をやろうというわけではなくて、1つのグリーンであったり、もしくは工場生産的な栽培であったりといういろいろな形でやっています。これは小泉首相等いろいろな方が見学に見えられていますけれども、いろいろな意味で触発するものとしてこういうものがあると自分としては理解しております。

上の方に菜っ葉などが写っているんですが、サラダ菜とか、非常に早いサイクルでなります。外でつくるのと違って、ここは完全に、特にビルの地下2階ですから、非常に隔離された空間であります。隔離されているがために虫とかがつかないわけですね。つまり虫を除くための薬が必要ないと。無農薬で有機栽培でつくれるというような形もあります。

こういうもので、今まで見られてなかった職業としての農という部分に1つ触発する部分を与えようという形でこういうものがあります。実際に当パソナグループの代表の発案で、秋田県の大潟村ですとか、青森の名川町、和歌山、ことしは和歌山県とタイアップしたひなの夢農場プロジェクトということで就農したいという人たちのための1つのきっかけづくりとなって、そういうプロジェクト・企画を組んで送り出しをしています。

それから、参考までに再就職状況としては、いろんな分野にまたがってあるということがわかっております。

今回、特にこれをぜひと思いましたのは、人材リスト、これは2005年11月、毎月当社のコンサルタントが手元に持って用意しているものです。なお、ここに書かれている情報におきましては、本人の同意をもとに、それから、名前は伏せてあります。それから、個人情報保護にのっとった形で記載いたしております。ここに載っている職種、目次のところから、全般の職種にわたって載っているのですが、あとは年齢別に30代の方から、ずっと追って行って読まれると、年齢のところをずっと見ていただけるといいのですが、最初の場合ですと、60代のところまで入っています。ほとんど50代が一番多いです。

実際的にほとんどの方が、多分こういう経験内容とか、把握されていないのではないかと思いますね。というのは営業なら営業で片づけられてしまうというような中で、大学を出た、高校を出たというぐらいのところは大体わかったとしても、資格ですとか、経験内容、希望というのはここに全部簡単な文章ですが、されています。かなりいろいろな経験を持

たれている方がいらっしゃいます。

当社の場合、5,000人の中からの一部ではありますが、大まかに言うと、会社勤めの方たちはこのようにいろいろな経験を持って、なおかつ40代から50代にかけて、工場の閉鎖ですとか、会社の合併ですとか、それからその他の理由によってアウトプレースされていていっているという人たちのいろいろなスキルが持たれたまま外に出されて、次の展開を待っているという状況であります。

それから、「世帯別年収」。厚生労働省のモデル世帯が世帯別年収としてもらえる公的年金金額は、65歳以上の年金で概算すると23.3万円というのが平均であると。ということは、1カ月23万円で暮らせることを考えなくてはいけないということで、当社に来ている方は会社勤めからアウトプレースされて6カ月までの間は確実に給与の保障というんですか、退職したことによる失業手当という期間で過ぎますけれども、それを過ぎてきますと、先が不安になってきて割増の退職金をもらってしようと、それが尽きるのは時間の問題となると、自分たちが年を取って、仮に65になったときに23万円、果たして自分は生活できるのかなというのが一番の不安になってくるこの数字だと思うんですね。

もう一つは、「老後生活費」のデータというのがありますが、月平均収入で22万円、うち公的年金18万、そうすると不足するわけですね。その不足分をどこで補うかということが現実的に発生すると。どこかでごまかすか、どこかで詰めるかです。そういうこともあって、最近の12チャンネル系列で、「月10万円で暮らせる生活」というのが、最初はスポット的に始まったのが、それが非常に視聴率がいいということで特別な番組まで組まれて連続で行われるぐらい、10万円というのに引かれるということは、公的年金で18万円であれば、10万であればかなり余裕が出るなどというのは逆手の発想といいますか、ですから、本当は18万の公的年金以外の部分で、幾ら本当は現実生活の中で仕事ができるのだろう。つまり、もし外に働き口がなければ、自分の畑なりを持って、でも、作物、それからお米、何かができないかというニーズというのは自然発生的にだれしもが思うことであると思うのですね。

その部分で、先ほど言いました地下のトマトの栽培をしている施設というのはいろんな意味で興味を持たれて見学に訪れる方が多いです。農協というレベルで、農の現場の人も多ければ、もしかしたら、今、我が社は大手町にあるのですが、丸の内、大手町周辺から見学に来られている勤め人の方たちも多くいらっしゃいます。

それから、企業数、改正高齢者雇用安定法というのがあるということで、これに向けた

アンケート調査、これは2005年4月に69社に向けたアンケート調査をした結果です。日本CHO協会というのは当社の方に協会の窓口が置かれてありますので、ちょうどこの資料をそのままいただきました。その資料の4ページに、「高年齢者の働く理由」ということで、60歳以降ですけれども、基本的に生きがいを求めているというのが、今までも何度も言われている、皆様がよくご存じの内容になっております。

再雇用された場合には、今、もらっている給料もしくは年俸分のほとんどが高年齢になればなるほど半額とかになってしまいます。大きな企業の中で部長もしくは取締役とか、そういう経験者の方が来られるケースもあります。例えば年俸で1,000万を超えています、1,200万あります。それで再雇用された場合、最低800万はキープできるでしょうかと聞いてきますが、ほとんどの場合、それは無理な話です。最終的に時間がたつに従って、現実の状況を理解していった、その状況の中で一番フィットするものを選ぶ状況になっております。ですから非常に高額の場合ですと、やはり半額とか、高額でない場合も、例えば年俸ベースで600万ですという方の場合、300万や350万の年俸で再就職をするというようなケースなども非常に多いです。

そういうときに、1カ月幾らの生活費なのだというのがさっきの基礎的なデータと照らし合わせたとき、自分はそこまで高収入を求めて仕事になかなか見つからないのであれば、半年、1年たってしまったというのであれば、少し生活レベルを落として考えよう。それから、住まい自体も移そうとか、そういう延長線上に実は田舎暮らしというのも自分たちの考えの中に入るのではないかな。もしくは田舎暮らし以外に海外暮らし、ひと昔前では海外暮らしというと、いわゆるハイソな、セレブな生活を意識していましたが、最近では逆に1カ月10万円あれば十分に暮らせるという、メイドさんも一人置いてでも十分に暮らせるというところが幾つもあると。暮らし方のレベルは、地方とか田舎とか海外においてもあるのですが、特に海外といった場合でもあるのだという、だんだん情報が浸透しているという意味で言うと、海外のロングステイというのも選択肢の1つに入ってきているというのが実情だと思います。

私が今所属している部分で言いますと、就職支援本部ということになりますが、その中のセカンドライフ、いわゆる田舎や海外暮らし、会社をつくったりという部分でのニーズに対応しております。セカンドライフ支援というのをこのパソナキャリアアセットの中で本格的にやろうということで、ことしの春以降検討が進められて、募集をインターネットで出したと。私はたまたま4月になってから、自分はどこか安定的なところを探そうと、

初就職しようというので動き出したところで、自分の経験としましては、会社を幾つかつくってまいりましたし、会社支援とか会社をつくる起業というのをやってきました。それから15年ほど前からいろんなボランティアの活動などもしてきました。日本青年会議所のときにはモンゴルに行って、民主化したモンゴルの中に青年会議所をつくるための企画を立ち上げ実施してきたり、全部それは自費でももちろん自腹ですべてやってきました。

それから、企業を立ち上げたり、NPOをやったり、それから、田舎暮らしという部分で言いますと、ここ数年前から自分の将来も考えると生活コストを下げて、自分で自給自活できるようなものを持ってないという部分で、随分関東圏を中心ですけれども、田舎暮らしのためにリサーチしてきました。

そういうこともあって、たまたまインターネットを開いたときに、NPO経験、起業経験、田舎暮らし、そういうものに興味があって、実際の経験活動のあるコンサルタントの募集とあったので、自分のことかなと思って応募しました。400名ほど応募があった中で、本当に自分が採用されるとは思ってもいなかったんですけども、最終的に自分が採用されて、自分のやるべきことは、田舎暮らしをすることではないぞと。もうちょっと先には田舎暮らしが待っているのかもしれないですけども、いま一つ、自分が望んでいたように、ほかの人が望んでいるであろうことを手助けできる何かあるのではないかとということで就職することに決めて、ここに所属しておる次第です。現在、1名、海外暮らしの専門の担当の者も入ってきてまして、いわゆるセカンドライフチームとして、今、積極的にいろんなところに訪問したりリサーチしている次第です。

ここからが多分この委員会における必要な話なのかもしれないのですが、もう既に専門の方たちの話の中で、これまでも多分出ていると思うのですが、団塊の世代という部分で、例えば、今、海外からの取材とかも含め非常に多いんですね。年間、二百数十万人の方が、今後、5年、7年と続くということで、私が今所属している会社の近くの日経新聞にしましても、非常に力が入って取材などしています。つまり1年間に二百数十万人の人が退職したとなると、真っ先に日経新聞をやめるだろうと。いわゆる勤めている方たちは、もう電車に乗る必要もないし、日経新聞片手に読むこともないだろうと。そういう意味では非常に大きなインパクトを持っていると思います。

日経に限らず、各新聞社もそういう部分でニーズを拾わなくてはいけないという部分では非常に切実な問題だと考えているようで、私の方もあさって慶應大学の方でパネリストの一人として参加するのですが、共同通信と慶應大学がタイアップした大学生に「農の現

場」とか、「農と学生」とか、そういうテーマでちょっとお話ししてくださいということになっています。ですから非常に各マスコミ関係は、自分たちのインパクトという部分でもとらえていまして、団塊の世代問題というのは非常に意識が高まっている状態だと思います。

片や団塊の世代側の方なのですが、既に当社の方にアウトプレース、自分で手を挙げて、退職の加算金もらって早めにやめるという方は結構いらっしゃいます。そういう人たちと話しますと、結局、その年になって一気に全員やめて、もし自分が田舎暮らししたいといっても、たくさんの人が田舎暮らししたいと言ったら、いい場所がなくなるじゃないかという、さすが団塊の世代的な発想で、早めに加算金もらって、今のうちから動かないと間に合わなくなっちゃう、乗り遅れちゃうよというふうにしてやめられて来ている方もいます。ですから結構、それはそれでいろんな手だてで皆さん、一時期に同時期に、同じパターンでというのはそうはならないだろうと。ただ、数は多いし、社会としてもそれを受け入れる受け皿を用意する必要性は絶対的にあるだろうと思います。

田舎の方、長野の方にリサーチに行ったときに、ある地区、ここは以前に多分農水省のウルグアイラウンドに絡んだお金をもらってだと思のですが、大きな建物・施設があって、温泉も掘って、町の人たちの集まる場所も非常に大きいものが宿泊施設もあって会議室や研修施設もあると。そこにはいわゆる家付きの野菜畑、クラインガルデンの形ですね。13戸建っていましたがけれども、5年ほど前に運用を開始したら非常に人気が高くて、5年目の切り換えのときに全員引き続きやりたいと。でもほかにもたくさんいるのでということで抽選になったと。抽選でたまたま今まで使っていた人が漏れて、でも、どうしてもここに愛着があるのでというので、5年間も通っていたら地元の人と親しい人もできたということもあって、そのついでで何とか使われてない家・土地を売ってもらって、そこに今は移り住んだというケースが非常に稀なケースとしてあったと。それ以外、たくさん問い合わせがあっても対応しきれないと。

ところがその現場には、現場周辺のところは畑は耕作放棄地がいっぱい広がっていますし、ただ、空き家が20軒ぐらいあるんですね。ところが役場の人や農協の人含めてアプローチしてもだれも貸してくれないと。売ってもくれないし貸してもくれないというんですね。それは裏山に年に何回か山菜採りに行ったり遊びに来るのだということもあると。じいちゃんとかばあちゃんが、実は病院に入っているんだけど、治ってきたら人に貸したというんじゃないよねということもあってみんな置いてあると。

それから、年寄りはいないんだけど、跡を継いだ者が都会で働いていると。空いているんだけど、その人たちにしてみれば、自分たちの親の家でもあるし、小さい古い墓なんかも置いてあるし、そんなのでちょっと貸せないねと。年にやっぱりお盆や何かのときに来るのだという事情があると。結局そういう家はどうなるかという、人が住んでない家は腐っていくとか、悪くなっていくのは早いですから、ほとんどがだめになって使い物にならなくなっていくのを待っているというような状況であります。

最後に、農業分野については、平均年齢は60歳代なんですね。ですから、10年そのまま放置しますと、70代になって、日本の農業は壊滅的な状況になるというのも控えていて、何とか当社としても田舎暮らしを志向する人たちを送り出していきたいという状況であります。

○委員長 ありがとうございます。それでは、時間10分ほどでございますけれども、いろいろ意見交換をしていただければと思いますが、一般的な話で、A先生、今、Bさんが、団塊の世代の最後の方でおっしゃった田舎暮らしに対する、全般的な話から特殊な事情がかなり強いというお話が一方で出ましたけれども、今までこの委員会の中では、そんなに団塊の世代に期待しても帰って行く人はいないのではないかというような話もあるにはあるんですね。その辺はデータがあるかどうかはまた別問題として、どういうふうなお感じを持っていらっしゃいますか。

○A氏 団塊世代に限定した就農意識ということですか。

○委員長 就農というか、自分の田舎でもいいですし、中小都市でも結構ですけども、大都市から会社を退職したら田舎、田舎というのは中小都市も含めてですが。

○A氏 私の理解では、団塊の世代の場合、特に地域的に集中して家を建てた世代においてはそういった意識はあるというふうに見ています。つまり東京であれば多摩ですとか、近隣のところで自治体にとってみれば、団塊の世代の比率が非常に高いところがあると思いますが、その部分で、恐らく団塊の世代ご自身が解雇を意識する、される側を意識する時期などにタイミングよく、その部分の情報提供と、あとは先ほど私のときに申し上げたきめ細かな家族含めた情報提供等があれば、団塊の世代から手を挙げるというようなイメージは私自身もないのですけれども、需給調整制度がしっかりとした道をつくれば、集中している地域、自治体にとっては十分あり得るといふふうには考えています。

あと、広域的な労働移動は、どうしても昔の日本の国策移民であるとか、いわゆる一定の信頼性ある機関がきっちりとした道をつくるということがないと、これはかなり自発的

な移動は難しいであろうというのが私の、需給調整制度の歴史から見るところの認識で、しかしながら、一定のところに集中しているのであれば、かつ、それらの方々がもともと田舎を持っている方々であれば、一定の需給調整制度の下で動き得るだろうというのは思っています。

○委員長 それから、Bさん、データのことでお伺いしたいのですけれども、ここにいただいた人材リスト、これはもちろん首都圏が中心になっているから、行きたいところはみんな首都圏が中心で、せいぜい栃木とか、これは東京からもっと地方とか、大阪、名古屋圏からもうちょっと地方の中小都市へというふうなデータもあると理解してよろしいですか。

○B氏 数は非常に少ないですけれども、それから、全国の都道府県に71支店、営業所含めて71カ所あるものですから、その現場でアウトプレースされた人が割とその周辺でいたいということで、これはあくまで関東圏を中心とした人たちのデータということになります。

○委員 Aさんのお話で、年齢はそれほどでもないけれど、地域と賃金のミスマッチが結構あるというお話だったと思います。また、もう一つのお話で、きめ細かな人材紹介というか、職業紹介が難しい部分もあるという分業化の関係でのお話がありました。一方で、Bさんのお話の中で、50代、60代を中心にかなりの企業からの依頼ということで、ビジネスとして、職業を募集する側のニーズがあって、それなりにあまりマッチングできない人の在庫を抱えずに斡旋できていて、新しい職業に転職しているというお話がありました。そのあたりの関係、賃金や地域というミスマッチはそんなにクリティカルな要素ではないのかどうかについて、Bさんにお伺いしたいと思います。

それと、A先生の言っているしゃるきめ細かな情報というのはある程度ここに入っているとと思いますが、それで足りるのか、あるいは、これでは足りないのかというあたりもA先生にお伺いしたいと思います。

○B氏 当社では基本的にコンサルタントがついて、最初に面談を行い、キャリアシートを作成し、また、履歴書をもとにしてどのようなキャリアを持っていたかということで1つシートをつくっていきます。そのキャリアシートは本人が一般的にいわゆる履歴書にまつわるもう少し細かい自分の経験則を書くのですけれども、ほとんどの場合、自分が思っていることと、それ以外はできないという思い込みとが一緒にありまして、コンサルタントの人たちはその中から、実はこういうことをやってきたとしたら、こういうことにも転

用できるね、こういうジャンルでもできるねというのでアドバイスなどもして、その本人も、ああ、これだったらできるかもしれない、という部分でどんどん広がっていく場合があります。この場合がほとんど多いです。

当社では、それを「棚卸し」と言っているんですけども、違う角度から見ていくといろんな、思っていたジャンル以外のところにどんどん広がっていく場合があるということです。それによって、本人自体の意識づけも変わって、それからもう一つ、収入の部分なんですけれども、当初、今までもらってきたものを、それ以下にはしたくないというところから始まるのですが、実際上の募集の要件、年齢的なことを考えていくと、それではなかなか決まらないと。全く決まらないとは思いますが、ほとんどの場合、1年で決まっているんですね。6カ月ぐらいで6割方決まると思ってもいいと思います。ほとんどの方が大体半年もすると決まるという部分で言うと、失業手当を中間に挟みながら、ある収入はもらっていけると。ただ、ある程度は下がるだろうという部分ではあります。

○委員長 A先生、いかがでしょうか。

○A氏 Bさんのお話と私の立場からすると多少結論は違います。別に対立する意味では全くないのですが、といいますのは、この団塊の世代の問題が2007年に来る前に、昭和50年代に定年年齢が55から60に上げられたときに社会問題と需給調整の問題は同様にありました。そのときには、公共部門であれば人材銀行であるとか、あるいは当時の日経連と当時の労働省が産業雇用安定センターというのを設立して、いわゆる定年が延びて、途中の空白時期をどういうふうにするかという形で議論が起きました。もちろんその後、1990年代にアウトプレースメントと言われる中高年のリストラという問題が起きて、そのときは昭和50年代のように官が主導してやるというよりは民が主導してやるというような雰囲気がありましたので、その背景の中からアウトプレースメント事業者というのがたくさん出てきて事業を拡大して定着した。そういうような流れで見えています。

現時点でのアウトプレースメント事業と、当時、昔の公的部門がやっていたところというのは、一見、システムは同じなんですけれども、現時点でのシステムというのは、先ほど無料職業紹介という話がBさんからありましたが、完全に無料というわけではなくて、輩出する側、送り出し側の企業から何なりのフィーはもらっていると。その部分でビジネスをしているモデル、いわば売上の確保を送り出し側からしているという意味で新しいわけですが、その中で送り出す側からも料金をもらっていますので、その範囲の中でさま

ざまなシステムをつくってきっちりとやって、かつ確実にアウトプACEMENTとしてその後、90%近い再就職をされている実績はあります。

ただし、その先が正社員としての長期的な雇用かどうかという、雇用の質については、非常に私自身は昔とあまり変わらずミスマッチが大きいという理解をしていますし、多くの場合はボードに入る大企業で1,500万から2,000万もらっているような方々が中小企業の役員として入る。これは成功例の方で、多くの場合は賃金はせいぜい500から600万ぐらいのところ。となると、今まで2倍もらっていた方が、そのオファーで受けるかどうかというのは疑問ですし、その意味での格差というのは昔より今の方が広がっている。となれば、一部の方は再就職はできると思いますが、そうでない方々のミスマッチというのは依然として大きいのではないかと。

そこの部分を民間の場合は非常に情報が出にくいのですけれども、人材銀行であるとか、これは公共職業安定所の下部組織でありますし、産業雇用安定センター、これは半分財団法人として国の資本が入っていますので、そこの部分のフォローアップは研究者でもできるわけですが、それを見ていくと、それほどバラ色ではないというふうな理解。であれば、市場化してきて賃金が低くなっていますので、マルチジョブという形で、1つのところで働くということはちょっと難しい部分のところと、月、水、金はどこかの経理部長をやっている、そうでないときは違うことをやっている。となると、一人の人間が、自分の働き先をいろいろ探すことというのは非常に難しくなるので、プロ野球やプロスポーツの代理人のような人、あるいは芸能プロダクション事務所のようなところが探していかなければならない。そういう機能として人材ビジネスが今持っている営業力というのはあり得ると思います。

○委員長 どうもありがとうございました。

○野田総合計画課長 人材リストを拝見させていただきましたが、希望勤務地というのはやはり比較的大都市に近いところなんですけれども、Bさんのご経験で田舎暮らしという方向が見えてきているということなんですけれども、実際にそういう方向に1つの大きな流れとして、特にシェアが20%、30%というような形でそういう方向を向いているのかどうかというのはどんなものなんでしょうか。

それから、地方にいるときに、これを見ていると、地方の県庁所在地というところが多いのか、さらに小さい町に行っているのかというようなところはいかがでございますか。

○B氏 基本的に働いている方がいわゆる田舎暮らしをしたいという希望の割合としては、

60%ぐらいが希望されています。ただ、田舎暮らしをしても、収入とかを確保できるのかという部分で、再就職の方を優先しようという流れになっています。基本的に企業様からお預かりするときは再就職支援ということでお預かりしますので、あくまでも再就職という切り口でいろいろなガイダンスやセミナーをやっていくのですが、今現在のところ、90%ぐらいの人は再就職、そのまま行かれるのですが、1割ぐらいの方は、もう就職しなくていいやと。その理由としては、ある程度加算金ももらったからという方もいますし、中にはあまり加算金はないけれども、生活レベル下げてももっとNPO含めて、自分の生きがいのある生活、今まで失ってきたというか、押さえつけてきた部分、これは死ぬまでにそのままほったらかしにしないで、最後はやりたいのだという形で思われている方、これは現在10%ぐらいおります。

その10%の中で、NPOを立ち上げたり、起業をしたいのだとか、自分の技術が何か役に立たないだろうかという方の相談含めて、具体的なこの資格を持って、こういう仕事をするのだという段取りを組んでいる方もいますし、全く漠然としている中で考えている方もいますけれども、起業という部分で言いますと、その10%の中の半分ぐらいの方はそういう起業的な志向を持っています。

残り5%の部分の中で、海外でちょっと優雅に暮らしたい、もしくは海外で質素に暮らしたいという、とにかく一旦、海外に出て暮らしてみようかなという方は2~3%。その5%の中の半分ぐらいですね。残り半分ぐらいが田舎暮らしを志向しているという形になります。

先ほど申し上げたとおり、60%ぐらいの方は、実は田舎でゆっくり仕事をしながら生活を楽しみたいのだという志向性を持っています。ですからそこにある程度の収入、納得のいく生きがいを持った仕事ですとか、そういうものが整えば、収入のレベルをもっと下げても考えられる余地はあるというところを持っています。ところがなかなかそういう仕事も含めてという部分で言うと、現在そういうものがあるかというとなかなかない。つまり、そういう人たちが住みたいと思う場所がないというのがまず大きいと思うんです。

1つは、今まで工業団地を各地方につくって、飛行場があるところとか便利なところ、そういう団地をつくって周辺に分譲地を開発して、これは自治体を中心になってやっているケースが多いのですけれども、半分以上売れ残ったやつがバブル時代含めてあると。であれば、そこに移住して移り住んでくれないかと。周辺にそういう工業団地もあるのだから、パートや何か仕事はあるよ、と言っても、当時、開発された考えの分譲地にわざわざ

家を建てて全部同じような家で、何か個性も感じられなくてというところではつまらなくてそっち側に行かないというのが非常に大きいと思います。

それを買う、例えば土地が1,000万で建物1,500万で2,500万、ちょっとあれしても3,000万以内でできますよということであれば、皆さん大体上場企業の方の退職金や何かで言えば出せる金額だけど、魅力がないという部分でストップしているケースも、かなりそれはあると思います。

○野田総合計画課長 6割の田舎暮らしが実現するというのはどれぐらいの確率的なものなんでしょうか。

○B氏 今年になって、自分で担当して受けているのは、セカンドライフという部分で言うと10%ぐらいの方なんですけど、重複している部分もありますけれども、せいぜい重複した部分を含めても5%か、7%か、そのぐらいのものだと思います、現在のところ。ですから、今、こちらの方としても、そういうご利用者の方にいろんな情報を提供すべくいろんなところを回って行っています。そうすると少しずつ変わってきているかなという感じがします。

○委員長 田舎暮らしで田舎に帰って生きがいのあること、そうそうあるものではないと思うんですね。Uターンで、まだ少し住んでいて、友人がいろいろいて、60ぐらいになって、同じようなNPO活動とか、役所の偉いところをやめて何かやっていると、一緒にやらないかというふうなことがあると比較的可能だと思うんですけども、東京で生まれ育って田舎というのは、こういうのはあるんですか。たくさんはないような。

○B氏 たくさんはないと思いますけれども、東京での生活というのは、長い目で見るとコストがかかっていくという部分で、もうそこに見切りをつけるという形の人の方がむしろ多いのではないかと思います。

○委員長 ありがとうございます。

○委員 ちょっと伺っていて所感があります。3つぐらいありまして、私は次の3点で今の流れというのを非常に強い違和感を持っておりまして、1つは、このところ、たまたま別の仕事で団塊の世代の方に対するヒアリングをやっておりまして、数時間にわたって団塊の方とずっといろんなお話しをする機会がずっと続いておりまして、来週まで、このところ1カ月ぐらい続くのですが、大体1対1でしか見ていませんと、団塊ってよくわからない人々なんですけど、何人かが固まりますと大変特徴が出てくるような気がしておりまして、非常におもしろい人たちだなと思っております、1つは「濡れ落ち葉」と言われ

たもう少し上の方の世代とは明らかに違うということで女はそんなに強くないと思います。

3～4歳ぐらい離れた友達系の夫婦が多くて、いや、友達とは言わないんですけど、お互い遠慮してしまっていて、女は強くないんですけども、言うことは言うし、男は意外と女を引っ張る力あるんですけど、踏み切らないんですね。お互いに自信を持ってないという動きをしている。それはなぜかというと、トレンドが決まるまでは動かないという性格を持たれているような気がします。メッセージがないといけない。

それから、勤めてこられている方で言うと、もう少し上の方は本当にご苦労なさっているんですね。もう少し下になるとばらばらになってきて、会社も必ずしも信用してないんですけども、この世代には雇用先のプロミスがあった世代で、依然としてお話を聞くと、定年が65まで延びたのでちょうどいいので働きますということをおっしゃる方が非常に多いんですね。それで困ってないんですね。

今、Bさんおっしゃいましたけれども、そんなに将来まで見通している人は男の場合はまずゼロでして、そこまで考えて移住するというほど自分の人生を考えている人はほとんどいませんね。したがって、結構退職金はもらえる世代だし、年金も何とか逃げきれられるかもしれないと思っている人たちなので、私は委員長に同調してしまっていて、ほっといても何もしないだろうと。意外と家は持っていますので、動かなければ動かないで生きていけるという人であります。それが1点です。

それからもう一つ、びっくりするぐらい一体感を持つんですね。最初、非常に慎重にお話をなさっていますが、1時間ぐらいたちますと、全員が全員、何か1つのグループができて帰って行かれるという、おやじはすごく怖かったと。何か虐げられたような気がする。下はすごいわからないやつらで突き上げられたような気がするのと、割と被害者意識を持たれていて、昔から、「おまえらそんなに群れるな、群れるな」と言われたということをおっしゃって、割とほっとくと群れる傾向があって、何か同じような動きをしやすい世代だと。我々、下の世代でお話を聞いておりますと、これは全く違う生き物だなというふうに、我々の側から見ていると、あんなふうには絶対動かないという人たちです。

もう一つ、お話ししたいのは、雇用という話になっているのですが、雇用というのは会社があって、雇用契約で雇うという発想になっているわけですね。ここに2つぐらい違和感がありまして、1つは、雇用が先か、消費が先かという議論でありまして、地方の活性化について、雇用がないと人が行かないという議論は、恐らくニワトリと卵ですが、今地方が活性化してないと人が行かないという議論になるのだと思うんですね。

私は別に賢者でも何でもありませんが、建設的に考えれば、最初に消費がないといけな
いだろうと思うのですが、消費を公共投資でやるということの限界というのは何かという
と、働く人がいないのに、金だけで地方を活性化しようと思いと、結局道路だ、箱も
のだということになって、そこから先へ行かないわけですね。冒頭から、私が移住、移住
と言っていますのは、私は実は単純な、単に何もしない移住にも乗数効果があると思っ
ていまして、人間が地方にさえ行けば、そこに消費が生まれるので、その団塊というは極
めて人が多いので、先ほど申し上げたように非常に敷居が高いんですね、動くときに、必
然性がないので地方へ行かれる。

恐らく、アウトプレースメントでやることですが、割増退職金に相当するような
ものを、例えば公共投資を行うつもりがあった金があるのであれば、その金を移住支援金
のような形で渡してでも、人間を移してしまえば、実は同じ金額をその地方に公共投資の
形で投資した場合よりも大きな乗数効果が得られるのではないかと私は思っています、
だからして、特に先に就職口がなくても移住は支援した方がいいというふうに私は思っ
ています。

それをやっても、今の団塊の世代の方までは、そんなに物すごく苦しくはならない経済
状況にある方が多いような気がするんですね。もしかしたら誤解かもしれませんが、我々
の世代よりはかなりいい思いをまだできる世代のような気がしています。別に悪だと言っ
ているわけでも何でもなくて、客観的に見て、恐らくほっといてもニーズに押されては動
かない人たちだろうなという思いを非常に強くいたします。ただ、動いた方がよいような
気がするという点です。

もう一点は、私、あまりよく全体のことはわかりませんが、地方で雇用が生じる
ような、いわゆる企業でやらないといけない仕事がどこでも伸びるのかどうかよくわか
らないのですが、例えば金融で言うと、雇用から代理へという動きが明らかにありまして、
縦割の産業が横割になってくる中では、仲介の収益性というのは非常に高くなっています。
これは次回おやりになるのであれば次回に回しますが、あまり雇われなくても、自分でや
れることというのが増えていますので、雇用を創出するという視点だけで考えていますと、
もしかしたら難しいのだけれども、何かやることはあるだろうという視点に変えますと意
外と物があるような気がしております、そこは雇用か、就業という業に就くということ
なのか、それとも雇用なのかというのは少し視点を増やさないといけないような気がいた
しております。以上でございます。

○委員長 ありがとうございます。団塊の世代の委員長代理に答えていただいた方がい
いような気がします、先にお話しただいて、それからお二人に今のことについてのご
感想を。

○委員長代理 率直に言って、あらゆる制度が逃げ切りができる世代ですね。逃げ切りが
できなくても、これだけの数がありますから、政治的に影響力を持っている。これについて
は絶対的な自信を持っている悪い世代です。まず、それが1つです。

ずっときょうのお話聞きながら2～3お二方にお伺いしたいのは、先ほどA先生、夫唱
婦随とおっしゃいましたけど、家族単位で、夫婦単位で移住するか、しないかと考えてい
るから話が、なかなか多分移住しないのだろうと。例えば、東京圏の住宅の立地選好なん
かを見ても、女性は都心の集合住宅志向で、おやじは大体郊外の戸建志向とこれははっき
り分かれていますね。そういう前提に立ったときに、多分夫唱婦随で、とにかく奥さんが
地方に行くことには難色示すだろうということは先生のおっしゃるとおりですね。

ただ、今、渡哲也の番組で、熟年離婚というのがはやっていて、多分2007年になる
と大離婚時代が始まると思うんですね。そうなったときにどういうふうに、男は地方に行
って何か職を得るだろうし、女性がむしろ都市でまた別の働き方をする、そういう可能性
が考えられないかというのが1点ですね。

それから、先ほど来の団塊が退職するという話をしてきたので、大手町や丸の内のビジ
ネスマンを見ている限り、必ずしも60まで1つの会社にとどまる人はほとんどいなくて、
大体55歳で関連会社に転籍するとか、一握りの役員になる社長、お願いして頑張ってい
る一人の人間を除くと、大体最初の会社からはやめていく。あるいはこういう言い方は表
現が難しいのですが、この10年間の長い不況でリストラとか、給与の暴落とかある中で、
これがかなり団塊の世代が企業からリタイアするというのを非常に早めていて、一気にこ
の時期に大量に全部が全部定年でやめるという事態ではなくて、少なくとも東京の比較的
古いビジネス街を見る限り、もうその年代の人たちはほとんどオフィスにいないという前
提で考えた方がいいのかなと思います。

最後に、日経新聞読まなくなるといういいましたが、私、30年間日経に勤めていまして、
多分やめないと思うんですね。やめない人も多いと思うんですよ。なぜかという、仕事
の必要で日経新聞を、会社との会話のために日経新聞を読むのではなくて、むしろ金融資
産なり、そのほか何でもいいんですけれども、資産運用上あるいは外貨預金をやるときに
日経の例えば国際面の本当に小さな、しっぽの方の記事を見て、ああ、これでユーロが下

がるな、上がるなどか、そういうのがヒントになるというのが一番重要な情報で、これはインターネットでは得られない。多分これからも団塊の世代に限らず、高齢者というのはむしろ資産運用のプレーヤーになるというふうに考えたときには日経新聞はやめないだろう。数としては、私は新聞社へ勤めているときは4つ新聞を取っておりましたがけれども、やめた後は朝日新聞をやめましたけれども、仕方なく取っている人はやめるかもしれないけど、そうでない人は、今言ったように、別の形で読むのではないか。

○委員 その質問は必ずするんですけど、その上の世代の方はやめたんですね。したがって、新聞社は危機感持っているんですけど、今の方にアンケートとると、男の場合はゼロですね。絶対にやめると言いませんね。日経かどうかわからないんですけども、取っていらっしゃる新聞は絶対にやめないとおっしゃいます。

○B氏 その新聞についてなんですけれども、特にやめるだろうと思われていることは、新聞の営業部の方と話をしたときに、駅で売っていますね、一部買いの。それが極端に減るだろうということで、まず危機感があるということです。だから定期で買っている部分よりも駅での購買ということです。

○委員長 さきほどの委員の発言、かなり広範なので、特に印象に残った点、あるいはお話だけでも結構ですが、お話しいただきたいと思います。それから、委員長代理、離婚に期待していらっしゃるのですか。

○委員長代理 いいえ、期待はしてないです。それも織り込みながら考えないと、全部継続的に家族単位で団塊の世代というか、今後も行動するとしというふうに考えると、ちょっと読みを誤ってしまうのかなど。

○委員長 私ぐらいの年になると、帰ったら女房がいなかったら困るなどと思って。それはそれとして、A先生から、お二人の委員について、お願いします。

○A氏 私としてコメントがあるのは2点です。1つは、今の団塊の世代が1学年に250万いて3年続く世代ですので、それなりにボリュームが大きい。確かに現時点で雇用関係にある方々は確かにそうだと思います。しかしながら、ここ2～3年のところで大量のリストラは現実にあって、公共職業安定所などには1年以上の長期失業と言いますが、その間の団塊の世代のボリュームは相当なものです。多くの場合が、再就職はしていますけれども、雇用の質はやっぱりよくはない。いわゆる勝ち組と負け組という括り方はあまり学問的ではありませんけれども、団塊の世代についてはあると。いわゆるアウトプレースメントというオプションがついていてそこにリストアップされているわけですから、これ

の方は勝ち組です。その下に隠れていらっしゃる方々、しかも、それが非常に就業か雇用かという意味でも重なるのですけれども、雇用の場合はある程度補足が可能なのですけれども、事業主を経由して、就業になると完全に潜ってしまいますので、負け組という言い方はよくないですが、そうでない方々が、既に何となく職を得たりしていらっしゃる方々を取りまとめることができれば、十分に団塊の世代の移住という形で何らかのセッティングはすることは可能であるし、ある意味、こちらから上の方々だけを見て行動様式を規定するのはある意味でのミスリードはあるだろうなというのは1つあります。

○委員 そういう視点からブラジル日系移民なんかのアナロジーが働くのではないという視点ですね。

○A氏 そのことです。もう一つの離婚のことについてはそのとおりだと思います。職業紹介と同様に結婚紹介というのも全く同じビジネスモデルですし、経済産業省さんあたりではその研究会も既にスタートしています。恐らく団塊の世代の離婚、熟年離婚があったとして、元奥さんの方が地方で、あるいは結婚紹介のマッチングの場が東京都心にあるかどうかというのは、また別の、職業紹介というのはコンサルティングであるし、ある意味説得するのが仕事ですから、スペックどおりには動かないのがほとんどですし、何らかのドラマは発生します。そこをうまく出すことができれば、私はそれほど難しい話ではないし、新たなビジネスを離婚に応じて出てきたときに、それが国土計画とリンクする可能性はあり得るだろうと。以上です。

○委員長 ありがとうございます。Bさんお願いします。

○B氏 先ほど委員のご発言の中で、ちょっと違和感を感じるという部分でおっしゃられていたのは、確かに当方の話の場合はあくまでも既にリタイアというか、会社からアウトプレースされた人たち、もう既にやめられている人たちばかりですので、現在職を持って、ある程度安定した状態の中にいるという部分の方とは、問題意識や危機意識といえますか、行動様式も明らかに変わってくるというところでちょっと違和感を覚えられたのかなとも思いました。

あと、移住の支援という部分なのですが、予算取りでお金を出せば住むかという端的な言い方をすると、だれかがお金を出せば住むのだろうかという部分で言うと、個人的な考えではありますが、お金を出して解決することはあまりないのではないかなというか、無理やり納得はできたとしても、本当に回っていくのかというクエスチョンがあります。

○委員 例えばアウトプレースやるときに、私もやったことあるんですけど、400人ぐ

らい一遍に首切ったことありますけれども、でも当時だったので、外部に頼んで、かなりの金を積んで、でも若いというか、まだやり直しの効くときに出て行ってもらった方がいいのか、そこで雇用を確保してずっとつなげた方がいいのかというのは、今、国がやらせようとしていることですね、日本の産業に。60から65まで、余計に雇いなさいということをするわけで、これは要らない人を5年間余計に雇うわけですから、5年分の給与について言えば、これはむしろ民の負担を増やして、税金を通さないで、退職した人に対して一種の年金を払わせているという見方もできると思うんですね。

それを首都圏なら首都圏というところで続けるということが日本経済の活性化につながるのか、それとも5年分のサブシディというのを民に今押しつけている部分がある。言い方は非常によくはない言い方ですけども、その例えば何分の1かのお金を渡して、第二の人生を考えたらどうですかというのとは、そんなに私は違わないとっていて、それは今、国のやっていることは、どっちにしてもそこまでするんですよ。働き続けさせてあげてくださいというところまでは来ていますけど、じゃあ、その先、何があるんですかというのはどっちにしても何もやってないと思うんですね。だとすると、今の会社に居続けるような政策を今後もどんどんらせていることが正しいのか、雇用の確保の名前のために。むしろそれと同じ規模のものを何らかの形で財政的に使って、だから移住しなさいとは言わないんだけど、さっきの、私は乗数効果があると思っているものだから、そっちへ持っていくというのだとそんなに違わないのではないかという気がするんですね。もちろんその先のコンテンツが要るのは絶対間違いないんですけども。

○委員長 Bさん、かなり職種によりますね。民間の負担になっているかどうかというのは、それは人にもよるのだろうけど、現場の技能者などは60で引退しちゃうと現場は非常に困るというのが。

○委員 でも、もしかしたら、そういう方は結構独立していらっしゃるかもしれませんね。オプション、これは拒否できないわけですから、いたいとおっしゃれば。いたいとおっしゃる方ほど、そういう方が実質的に残られるのか、それとも必ずしも企業の経営から見ると、絶対に必要な方ではない方が残られるようにされるのか。

○委員長 大学でも同じようなことがあります。

○委員長代理 会社自体は、そういう人は会社からは一たんやめて、やめていながら、会社との仕事はずっと保っているというか、会社の方が手放さないというか。

○委員 手放さないというか、人事部はずっと見ていますね。今でも大企業は65まで見

ていると思いますけれども、それはグループ全体としては絶対負担になっているわけで、丸の内から消えたからいなくなったわけではないですね。

○B氏 会社の中で、一応60なり終わって、雇用を継続するという場合に、上司だった人が突然配下に回って働くということ自体、その本人としてはいたたまれないというか、そういう仕事をするのであれば、一回やめて、別のところで下働きでも何でもそういうのはできるよと。だけど、同じ会社で誇りを傷つけられる、そこが自分は許容できないという、そういう方たちも結構いらっしやいました。

○委員長 この間まで国家公務員していたんですが、大学では普通にありましたけれども、60で係長、補佐やめて、それから臨時で、いろんなケースがあるでしょう。ご発言ございますか。

○委員 すいません、せっかくご指名ですので。私は団塊よりも2回り下の世代ですのでもう完全に逃げ切れない、もう当てにできないという世代だけれども、困ったことにバブルに青春を謳歌した世代でして、先ほどから生活のコストを下げる云々という話は、一番多分不得意の世代です。そういうことをちょっと思って聞いていました。今回の国土形成計画の議論を何年ぐらいで見ておくのかという話があると思うんですけども、田舎に積極的に定住させるということが本当にもし社会的にいいんだとすると、それを一過性にしてほしくない。今は団塊の世代という外的要因でスタート切るにしても、それが次の世代、多くの委員の方の世代と次の私の世代がきちんとそういうふうになるかどうかということが、否かへの移住自体がいいかどうかというのはわからないんですけども、ポイントかなと。そのときに、先ほど委員長の方からもありましたけれども、田舎に戻るというパターンが、全くゆかりのない地への移転というのがあり得るのか。我々の世代ですとほとんど東京育ちなものですから、こういう話になったときに、ある種、田舎というのはどこでも選べるんですね。そういうメリットもあるんですけども、かといって、全くゆかりのない地も不安であるということで、そういうことが進むのかどうかという話もあるし、やはり収入が下がるということがかなり受け入れられない世代かもしれないですね。そうすると今は幸いなことに収入が下がっても行っていいと言っていただけのようなので、その間に地方の経済力を上げてもらって、今度我々の世代が行くという、こういうことができないものかなと。そうすると、実は一番つらいのは上の世代かなという気もしないではありません。

あと、先週、集落を見学させていただいて、思った以上に集落側の他者の受け入れの度量がそんなに大きくない気がして、こういう受け入れ側の、多分意識改革と言ったらちょっとおこがましい話なんですけど、そういうことが必要でしょう。私、社会基盤、インフラをやっていますので、その維持体系というものが今後今までどおりうまくいかないことに関心がありますが、ハッキリ言うと、下手に地方に定着させるとコストばかりかかって困るという問題も出てくるわけですね。

こういうときに、先週見に行ったある種、自決する覚悟のある集落というのはいいですね。自分たちで何とかしよう。だけど、どうも聞いているとそういうスーパー集落というのはあまりなさそうな感じもして、そういう中で積極的に地域に人を入れていくことが社会的に、30年、50年のトータルで見たときに本当にいいのかなという気がしながら、この議論聞いていました。これは特に両先生に質問ということではないんですけども、1つ問題提起としてはあるのかなと思いました。

○委員長 ご意見いかがでしょうか。

○委員 ご指名ですので、すみませんが発言させていただきます。亭主が完全に団塊世代の現在59歳です。外資系の会社を退職いたしまして、今、悠々自適で、どこか農業のできる場所に移住しようという、そういう年代なんですね。NTTなどは50過ぎるとで一回退職させますよね。あれと同じで、IT系は割と50代の早めに退職する方が勝ち組なんです。企業年金も一生もらえますので、できるだけ早めに退職し、長生きすればするほど得という、こういうパターンです。まだ若いので、できればしばらくどこかに、東京のうちの貸して移住したいタイプなんですね。まあ、恵まれているんですが、こういうグループもやっぱりいないわけではないのです。ですから、その人たちはどちらかという、地方であまり熱心に就労するつもりはないのです。生活費は充分にあるので、どちらかという、生きがいのために、どこかの農家をお手伝いしたいとか、その町の情報発信をITでサポートしたいとか、そういったパターンの人たちの方が圧倒的に多いのです。今や、長野県や伊豆とかに行く人も多く、同期会はそっちでしかできないという感じで、大量の仲間たちが各地に移住していつているという印象です。

きょうお話を伺っていて思ったのですが、これからは、そういう働かなくてもいい団塊の世代が徐々に移住していく。この経済効果をどこかで判断をするというのも必要ではないのかなという気もするんですね。あまりお金は要らないんだけど使いたいという人たちのキャリアサポートと言ったらいいのか、そういうのも今後は計算していただけるという気がいたしました。

○委員長 十分に持っていてね。

○委員 とりあえずは持っている。それで東京にうちがあれば、それを貸せば、十分地方に住めるんですね。

○委員 金使う人が行った方がいい。

○委員 ええ、そうなんです。消費なんですね。そういった経済効果も計算していただいた方が就労だけではないような気がいたしますので。

○委員長 そういう方はあまり国が心配しなくても自分で何とかする。

○委員 私はそう思わないんです。そういう人はほとんど東京に居続ける可能性の方が多いと思うんです。

○委員長 無理すれば、ニューヨークへ行っちゃったりね。

○委員 だから、そのちょい下ぐらいの方を押してあげると、物すごく敷居が高いので、

敷居をよいとまたいであげると、行くとトレンドになると、何かわっ行きそうな感じがする世代なので、行かないとトレンドに乗れないみたいな。

○委員長 ありがとうございます。

○委員 A先生のお言葉をおかりすると勝ち組の論理なのかもしれませんが、都会から地方への移住ということを考えますと、雇用の問題をからめていくと難しいのかなという気がするんですね。だから移住と言わないで、論点の一番上にあるような継続的な往復、これじゃないかなと思うんですね。

今、お話ありましたように、勝ち組の論理かもしれませんが、もう収入なくてもいいんだよ。だけど、都会にファーストハウスはあるけれども、田舎で農業じゃなくて、農のある暮らしをしたいとか、そういう地方で自分の自己実現だとか、あるいは生きがいを求めるというような暮らし方、こういうデュアルなというか、多様なライフスタイルなのか、そういう方を進めていくのがいいのかなと。それは当然ながら消費の問題と乗数効果の話とからんでいくのだと思うんですけども、移住、移住と頭から定住させるのだということではなくて、ベースは都会にあってもいいと。たびたび地方に行ってもらってお金を落としてもらって、それは田舎好きな人は軸足がそっちに行くかもしれないけど、都会が好きな人は都会に軸足があって、頻度ですよ。頻度が違っていきのたというような考え方がスムーズなのかなと思います。

Bさんに質問したいのは、セカンドライフ支援の中で田舎暮らしを支援されていると思うんですけど、この中で職業をあっせんしないような田舎暮らし支援というのが、今後どう増えていくのか、減っていくのか、その辺の感覚というのはBさんはどういう印象を持っていらっしゃるのでしょうか。

○委員長 ちょっとかいつまんで。

○B氏 あくまでも受け入れ先なりの持っているいろんな、奨励策だとかプログラムによって随分違うのだらうなと。それが、まだ今地方自治体からも問い合わせが来たりして、企画の開発の依頼とかもあるのですが、ちょうどそれをやっているところなんですけれども、それ次第だなと思います。

○委員長 ありがとうございます。

○委員 A先生に伺いたいですけれども、私、「団塊の世代」という言葉のインパクトが大き過ぎて、すぐ「団塊の世代」と言ってしまうけれども、本当はもうちょっと細かくグルーピングをしていって、このグループのこういう人たちの、例えば就業支援しようと

か、こういう人たちは消費を増やすために地方に住んでもらおうとか、もうちょっと細かくグループをつくって見ていかないと施策として成り立たないのではないかという気がすごくなるんですね。定年というのは本人が決めたことじゃなくて会社が決めたことで、多分定年にはなっても、まだまだこの貯金じゃ食べていけないよという人の方が多分ほとんどで、働かねばならないという現実の方が多く人がほとんどなので、いろんな人がいますけれども、もし、グルーピングするとしたら、キーワードはどんなことになるのか。もちろん全部でなくてもいいんですけども、例えばさっき先生が、まとめて、みんなが分譲地かなんかに住んでいる人々みたいなことをおっしゃいましたよね。あれとかもよくわかって、うちの兄は団塊の世代よりちょっと下なんですけれども、多分そういうところに住んでいて、本人は自分の買った家にほとんど住んだことがないくらいずっと転勤をしているので、多分家そのものにも、そんなに近所に知り合いも多分いないと思うんです。そんなに住んでいないので。

そういう人はまた全く違いますよね、家とはいっても。全く違うとか、幾つか要件とかキーワードとかを出して、グルーピングしていくことで、団塊の世代のブームが去った後でも継続的な次の世代とかというときの施策につながっていけるのかなという気がするんですけども、その辺、何かアドバイスを。

○委員長 それではお願いします。

○A氏 大変きょう勉強になりました、どうしても厚生労働行政的に見ると、労働者保護というのが前提に来ますから、その下の方というか、困っている方々の方にどうも視点が行くのですけれども、消費として非常に有望の方々の流れをまとめるという意味では十分考え方はあり得るだろうというふうに思っています。

あとは住宅の問題であるとか、さまざまなポイントは幾つかこの話させていただいたところだと思うのですが、出さなかったことについては、労働組合、いわゆる団塊の世代で、60年代後半からオイルショック前までに加工・組み立て産業にどっと入って、そのまま組合が強かった時代でずっと来た。ホワイトカラーの方々というのは、非労働組合員なので、リストラのときに何らかのその対象になって、いわば先に市場の試練を受けているわけですけども、60まで来る。企業側も面倒は見るけど、60までだよと言われている方々の固まり、これも団塊の世代として相当あります。ここが65までそのまま延長するかとなると、ほとんどの場合は、先ほどBさんの資料にもありましたが、企業側がうんと言うかどうかというところがどうしてもポイントになるので、そのところは何らかの形

でセグメント化して道筋をつけていかなければいけない。組合に守られている方々の中でも、技術を持っている人、技術職であるとか、ほとんどが技能職、ブルーカラーとして工場労働者の方が多いと思いますけれども、その部分でない方、それらの職種ごとに分類していったって、第二の人生として職業能力を發揮していただくところとマッチングしていくというようなことなども十分必要だと思います。

○委員長 どうもありがとうございました。

そろそろ時間が参っておりますが、きょうはA先生、B様には大変興味ある情報提供いただき、また、この専門委員会の議論を喚起していただきまして、ありがとうございました。大分お約束の時間を超過しておつき合いいただきました。厚くお礼申し上げます。

それでは、今日は松田さんにご準備いただいたのですが、次回ということにさせていただきますまして、本日の議事はこれで終わります、あと、事務局にお返しします。

○事務局 本日そういうことで、もう一方の議題は次回ということにさせていただきたいと思います。ご覧いただきます資料のとおりで、松田委員が相当のご提供いただいております。改めてお礼申し上げたいと思います。

お手元の資料5をご覧くださいますと、前回は申し上げましたが、今、いろいろこういった事例分析を積み重ねておるところでございます、事務局的にこれを含めて7例ぐらいいやっております。また、委員長代理からご提案いただきまして、山形でもろもろの取組みが集合的にあるということでございますので、この取組みがまた委員長代理にもご協力いただきまして、作業追加を委員長のお許しを得てそうさせていただきたいと思っております。

資料6、「インターネットでつくる国土計画」というWebサイトを設けました。いろいろ委員会の審議の状況ですとか、基礎資料にとどまりませんで、電子会議室、だれでも意見をここに書いてくださいというようなことも含めまして、こういうことを開設いたしましたので、また、このお披露目にもご協力をいただければ大変ありがたいと存じます。

本日の委員会をもって、今年の委員会は終わりますが、計画部会を12月8日、国土審議会を12月16日ということで予定をしております。また、来年以降の委員会につきまして、あらかじめ日程を含めご相談を申し上げたいと思います。よろしく願いいたします。いつものとおり、資料は重たいようであれば、名前を書いて置いておいていただければお送りします。以上でございます。本日は大変ありがとうございました。

(以上)