

(紹介)

日本版デュアルシステムの試行状況

——公共職業能力開発施設における有効性——

田中 萬年 (職業能力開発総合大学校)

はじめに

若年者のフリーター、失業者、ニートの増大に対処するために、政府は日本版デュアルシステムを試行している。その枠組みは佐々木英一氏が既に紹介している⁽¹⁾。文部科学省は専門高校で試行しているが、厚生労働省も平成16年度より試行してきた⁽²⁾。筆者も施行状況を知りたく、昨年10月末に簡単な調査を実施した。その後、試行の中間報告を兼ねた「日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会報告書」(以下、「報告書」という)が12月の研究会で報告され、ホームページに公開されている⁽³⁾。

なお、報告書には別添として「日本版デュアルシステムの実態調査の概要について」(以下「実態調査」という)が附されている。この「実態調査」の内容は公共職業能力開発施設43校(46コース)、受講生92名、受け入れ企業92社の回答(M.A.)のみであり、調査時期は昨年8月である。「報告書」では試行の訓練形態を次の4通りとしている。

- ①公共職業能力開発施設から専修学校など民間職業訓練機関へ委託して、それを企業に再委託するもの(標準5ヶ月、約2.3万人(16年度実績。以下同じ。))
 - ②公共職業訓練の専門課程や普通課程に一定の実習部分を設け、それを企業に委託するもの(1~2年、約0.1万人)
 - ③専修学校など民間教育訓練機関が実施する教育訓練について、一定の実習部分を設け、それを企業に委託するもの(1~2年、約0.3万人)
 - ④既に雇用されている労働者等を対象に実施している認定職業訓練について、座学と企業実習を一定の形で組み合わせた形態に改変したもの(9ヶ月~1年が中心、約0.5万人)
- 本紹介では「報告書」と筆者の調査結果から上の②に該当する公共職業能力開発施設における試行状況が極めて良好である、ということを紹介したい。

1. 試行施設の状況

まず、日本版デュアルシステムを平成16年度に開始した施設の状況は表1の通りとなっている⁽⁴⁾。

表1 日本版デュアルシステム試行状況

	19 道府県	雇用・能力開発機構	
		センター	大学校・短大
試行施設	23	10	5
試行コース	25	10	5
平均訓練期間	1年0.5月	1年0.4月	2年

なお、開設学科の一覧を示せば、都道府県立校ではCAD・CAMテクニカルコース、OA事務科、オフィスビジネスコー

ス、サポートエージェント養成科、介護・DB・設備科、ネットワーク情報科、情報システム科、電気工事科、メカニカルエンジニア科、テクニカルサポート科、機械エンジニア科、機械加工科、機械科、金属加工科、自動車サービス科、自動車整備科、住宅販売リフォーム営業科、タイル施工科、配管科、建築設備科である。雇用・能力開発機構のセンターではJ A V A応用技術科、NC機械科、ビル管理科、機械加工技術科、機械製図科、電気技術科、電気工事科、電気工事技術科、電気設備科、電気通信科であり、大学校・短大ではメカトロニクス技術科、港湾ロジステックス科、住居環境科、制御技術科、生産技術科である。このように、訓練科は極めて多様であり、特に試行の訓練科としての傾向はないようだ。

上の施設の中で、ホームページで日本版デュアルシステムの試行を案内している施設は表2の通りである。

表2 試行校H.P.公開校(05年12月現在)

実施主体	開設校	
茨城県	土浦産業技術専門学院	
埼玉県	川口高等技術専門校	
神奈川県	平塚高等職業技術校	
長野県	長野技術専門校	
長野県	伊那技術専門校	
愛知県	名古屋高等技術専門校	
岡山県	倉敷高等技術専門校	
山口県	西部高等産業技術学校	
沖縄県	浦添職業能力開発校	
雇用・能力開発機構	職業能力開発促進センター	北海道・宮城・千葉・関西・兵庫・八幡
	職業能力開発大学校・短期大学校	能開総合大東京校・港湾短大横浜校・近畿能開大

2. 「報告書」にみる有効性

「報告書」では公共職業能力開発施設における日本版デュアルシステムの状況を次のように総括している。

公共職業訓練活用型のうち、雇用・能力開発機構の職業能力開発促進センターの普通課程(16年10月開始)を活用したコース(1年ないし1年数ヶ月)の訓練生は既に修了時期を迎えつつあるが、その内定率は本年9月中旬時点で81.3%と堅調であり、また内定者のほとんどはいわゆる正社員としての内定を得ている。また、内定者全体に占める実習先企業への内定者の比率は9月中旬時点で84.6%に上っており、企業実習が当該企業への就職に結びついている状況をうかがわせる数字となっている。

また、雇用・能力開発機構からは、本事業について、上記のとおり就職実績が堅調であるだけでなく、以下の

ような点で積極的に評価できるという報告があった。

①基礎技能を習得した上で、現場での実習を通じ、商品を作る厳しさや職業人としての行動規範を身につけることができ、実践的な職業能力の習得に効果的であること。

②求人企業の求める職業能力と求職者の持つ職業能力とのミスマッチを縮小しながら、一定の時間をかけて就職につなげるというマッチング機能が発揮されていること。

以上のように、受講者が極めて熱心であり、また、若年者としては就職が極めて良好であることが分かる。これらの理由としては企業における実習が大きな役割を果たしていることが想像される。

「実態調査」から日本版デュアルシステム試行校の今後の継続実施の意向を見ると、縮小としているのは回答28校の内5校18%である。これは「実習企業の確保が困難」と回答している22校46%の校であろうと予想される。しかし、11校23%は拡大したい意向をもっており、現状維持は12校25%となっている。

一方、企業の継続意向は92社の内38社41%が拡大、現状維持は27社29%であり、6社7%が縮小と応えているに過ぎない。企業の受け入れ理由の有効な点として、「社員選考の方法としての活用」46社50%が最大だが、これに続く理由として「社会的貢献」が35社38%あることも見逃せない。

また、受講生は調査77名の内63名が「実践的技能が習得できる」、47名が「就職に有利」等の長所を上げている。

このように公共職業能力開発施設での継続意向は公共施設側、受け入れ企業、そして受講生とも日本版デュアルシステムが十分に意義があること認めている結果であるといえる。

3. マスコミと調査結果に見る有効性

読売新聞では土浦産業技術専門学院の状況を次のように説明している⁽⁵⁾。

学院には今夏ごろから、うれしいニュースが舞い込むようになった。訓練生7人が地元企業への就職を決めたほか、受け入れ企業5社が訓練生1人ずつの内定を出したのだ。この男性（大学工学部中退者）もその1人で、「ようやく見つけたやりがいのある仕事。早く一人前になりたい」と意気込む。

製作所にとっても、この男性が4年ぶりの20代の採用となる。根本積善社長⁽⁶⁾は「基礎を学んでいるからのみ込みが早いし、適性を見極めることができる。今後も受け入れたい」と語る。

また、『朝日新聞』は埼玉版であるが、埼玉県立川口高等技術専門校のデュアルシステム1期生である川口市仲町の歯車メーカー「小原歯車工業」で真剣に歯車のヤスリがけをしている菅原遼さん⁽²³⁾について紹介している⁽⁶⁾。

これらの例に見るように訓練科はいずれも3Kあるいは5Kといわれている職種であり、一般の若年者訓練との違いを推測させる。しかも、大学卒業者が受講者である。

さらに愛媛県松山技術専門校の施行状況を報告している鈴木氏は⁽⁷⁾、成功をおさめた点として以下の点を上げている。

高い倍率を潜り抜けた訓練生を集めることで、訓練の質も高くなり、早い時期に高い訓練効果を得ることができたこと。

デュアルシステム訓練……の初期の段階で「ビジネスマナー」等の訓練を入れることで、訓練生は本来の目的である社会人としての常識を得ることだけでなく、覇気が芽生えたこと。

受託企業のマッチングを第一の課題とすることで、11名中9名の訓練生のマッチングに成功し、また各受託企業からも訓練生を暖かく迎えていただいていること（後に追加で1名決定）。

訓練生は企業研修等で、身を持って企業の厳しさの体験ができ、自分がこれから身を置く社会を実際に近い形で体験できること。

より実社会に近い訓練を行うために、企業より実務経験豊かな先生を非常勤講師として迎えることとし、訓練生は確かな知識や技術を得て、比較的うまく企業研修に移行できたこと。

鈴木氏の実践において、生徒集め、企業の協力依頼等の運営に関して効果を上げている努力を報告から垣間見ることができる。担当者の熱意も大切なことを思い知らされる。

なお、筆者の実施した調査に回答を寄せた施設の試行状況は表3のようになっている。

表3 調査回答施設の状況

	道府県立校	センター	短大・大学校
回答施設	20校	8所	4校
コース数	27	9	7
平均定員	15.6人	20.0人	20.0人
応募平均	17.1人	31.2人	19.1人
応募倍率	1.10	1.56	0.95
入校平均	11.2人	19.2人	16.1人
入校倍率	0.72	0.96	0.81
企業 実習	明確校 平均	20コース 7所	3校 3.2ヶ月
			4.5ヶ月

この調査では①試行を実施した意向、②応募状況、③従来の若年者対象の訓練と比べた特長の3点を簡単に聞いただけである。回答には第2期生の報告も記してある施設もあるので、回答コース数は試行コース数とは異なる。なお、訓練の途中で就職が決定し、退校する者がいるので、「在籍率」は意味が無く、集計していない。この結果を見るだけでも、「報告書」の指摘するとおり、極めて良好な状況だといえる。

特に、センターにおいて応募倍率が2倍を超えている良好な訓練科は電気系という特色がある。

都道府県立施設では施設や訓練科により、応募倍率にバラツキがあることが全体での結果をやや引き下げている。いわゆる3K職種である機械系では一般の訓練課程においては応募者が激減しているが、しかし、日本版デュアルシステムでは1.5倍の応募倍率がある施設もある。応募者が3K職種にも多いということは、日本版デュアルシステムに対するフ

リーター達は「3Kでも拒絶しない」という意識がみられ、新卒者とは異なっている、といえるのかも知れない。

なお表3において、応募倍率では機構立の大学校・短大が最も低くなっている。このことには表4に見るように受講者の学歴が高いことと同時に、訓練期間の差、受講料に対する考えの三つの要因の存在が推測される。

表4 施設別受講者の学歴別割合 (%)

	入校者	高卒者	短大卒同等※	四大卒以上
A 大学校	36	27.8	36.1	36.1
B センター	40	学歴は高い		
C 県立校	11	18.2	54.5	27.3

※専門学校卒等、大学中退、高専も含む。

つまり、高学歴者であれば、企業実習があるとはいえ、「専門課程」という2年間の受講には抵抗が有るのでは無からうか。しかし、同様に高学歴者であっても、府県立やセンターでの1年という期間であれば再度の就学も日本版デュアルシステムと言うことで意識が緩和しているのではなからうか。

授業料については、雇用・能力開発機構立の大学校・短大の専門課程では年間379,200円、センターの普通課程では年間115,200円を徴収している。センターの授業料は自己負担の限度として甘んじているのではなからうか。

他方、都道府県立では授業料を徴収していない。しかし、にもかかわらず入校倍率が低くなっているのが、検討を要する点である。

なお、府県立の施設でも応募率が3倍を超えている校もあり、バラツキが大きい。そのバラツキは訓練科や職系によるものではなく、むしろ地域的特性と考えられるので、今後はその要因を解明して、対応すべきであるといえる。

表3で、府県立の施設における応募倍率に対しての入校倍率はやや低すぎる、とはいえないかの疑問が残る。応募者を選考して最後まで訓練を修了できるかについて厳選している結果だと思われる。本システムがフリーター等を対象とした制度であればこの点の検討が望まれるところである。

ところで、筆者の調査項目に追加していくつかの施設が提供してくれた、受講者の年齢とフリーター歴をみると、次のようになっている。学校卒業後にそのままフリーターになっている者もある。また、D校の最高年齢者は40歳前半、フリーター歴最長11年の者がいるが、この二人は既に就職が決定している。ここにもデュアルシステムの有効性を認めることができる。E大学校の最高年齢は31歳、最長フリーター歴は11年とD校と類似している。

先に述べたデュアルシステムの有効性の要因と考える企業実習の期間は試行校の独自のカリキュラムで計画されているので回数、実施時期、期間はまちまちである。パンフレット等から確認できる施設を整理して表3の最下欄に示した。大学校・短大は1年に換算すると2.2月になり、企業実習の割合は道府県立の施設が最も長くなっている。「実習企業の確保が困難」な理由の一つかも知れない。企業における実習の長短、また実施時期・方法等による訓練効果の評価が重要と

表5 D県立校の年齢構成とフリーター歴

年齢構成	20才未満	20代前半	20代後半	30代前半
	1人	5人	3人	2人
フリーター歴	1年以下	3年以下	3年以上	
	4人	6人	1人	

表6 E大学校の年齢構成とフリーター歴

年齢構成	20才未満	20代前半	20代後半	30代前半
	3人	8人	3人	4人
フリーター歴	1年以下	3年以下	3年以上	不明
	8人	2人	4人	2人
				在職
				2人

いえよう。

なお、受講者がデュアルシステムを知った経緯を見ると、E大学校の入校者18名の場合、オープンキャンパスで：1名、ホームページを見て：2名、ヤングジョブスポットで知る：2名、友人が卒業生：2名、父親から：1名、その他、不明となっている。その他の多くはハローワークだと思われるということである。この結果から、口コミ、中でも修了生からの情報が重要であることや、インターネットの活用を重視すべきことを示している。Bセンターの場合、「ハローワークからが最も多いようだ」ということであった。

4. 日本版デュアルシステムの課題

試行状況が極めて良好であるといっても、課題がない訳ではない。「報告書」では先に紹介した有効性と同時に、次のような課題も報告された。

- ③ ヤングジョブスポットやジョブカフェ等を通じた訓練生の募集段階において、その意欲や適性が見極めが必ずしも十分なされていないため、訓練の継続に困難を来す例もみられること。
- ④ こうした職業訓練形態が初めてのものであるため、実習先企業の開拓に困難を伴うこと。

なお、「実態調査」では実習受入企業からは、「訓練に伴う人的負担（教育担当者の配置等）が大きい」、「訓練生選択の幅が狭い」、「訓練生に基本的事項（マナー、挨拶等）から教える必要がある」等の問題点を指摘する意見が寄せられている。一方、訓練生からは「座学と企業実習の内容との関連が薄い」、「希望する企業での実習ができない」等の意見が寄せられている。

しかし、これらの課題は解決可能な範囲であろう。

鈴木氏が報告した科は情報システム科であるが、やはり日本版デュアルシステムの課題を見事に事前に克服していることが分かる。

- (2) 受託企業をはじめとする業界の反応
 - デュアルシステム訓練のようなシステムは非常に良いと思うが、受託するには訓練生本人の質と、講師の質が重要である。入校試験の段階から参加が出来ることは非常に良い。
 - ・通常、企業は入社してからの新入社員教育を行うが、

それと比較しても、専門校での訓練は非常に高い訓練効果が得られており、新入社員教育の一部が省ける。

・上の意見とは反対に、社員には独自の教育を行っており、また基礎的分野においても当社で求める水準には至っていないので、訓練の更なる充実を要望する。

・規模が比較的小さい企業は、毎回訓練生を受託できるとは限らないので、より多数の賛同企業を集めるべきである。

・訓練生をよく見極めた上で受託できることは就職を熱望し、意欲のある訓練生を受託できる。またさらに、正規雇用の前に十分に能力や適正を見極めることができる。

鈴木氏は受講者の募集に際し、面接を重視しているが、その面接を企業の担当者同席のもとに実施し、その段階で実習企業、すなわち就職企業を予約しているのである。このような対策を試行する前の時点から計画していたということは、感心する他はない。このような積極的な姿勢が企業にも受講生にも評価されたであろうことが推測できる。

5. 「実践型人材養成システム」の新提起の問題

以上のように、日本版デュアルシステムの試行状況についての良好な話題が聞こえていた矢先、新聞は「職業訓練中企業が雇用 若年者就業支援厚労省見直し2007年度にも新制度」と報道した⁶⁾。その要旨は次の通りである。

厚生労働省は若年層の就業支援策を見直す方針を固めた。……現行制度は、専修学校など訓練機関の求めに応じて企業が実習生を受け入れる仕組みで、企業が必要とする人材を主体的に選ぶことは難しいとされていた。

……新制度案は、企業が訓練生を二年程度、雇用することを前提とする。技能を習得する期間にも企業が賃金を支払い、専修学校などへの通学費用は個人が負担する。訓練生を雇い入れた企業には助成金を支払う。訓練期間が終わった後、企業が正式に雇用するかどうかを判断する。

厚労省は来年の通常国会に関連法の改正案を提出。〇七年度に新制度を導入する方針だ。

この文面だけでは日本版デュアルシステムとの関係がよく分からない。ところが、「報告書」には「Ⅲ 『実践型人材養成システム』の制度設計等」と記された次のような記述がある。

今後のデュアルシステムの在り方

…企業現場の中核的人材を養成するデュアルシステムの実施を推進すべき段階に来ているものと考えられる。

こうしたデュアルシステム訓練を実施することは、以下の点において時宜にかなうものであると考えられる。

- ① (若年失業者、フリーター、ニートが400万人もいる)
- ② (求人企業と求職者の職業能力のミスマッチがある)
- ③ (大学が「全入時代」になる)

④国内における産業の高度化・高付加価値化の方向が明確になる中で、現場における実践的職業能力の強化が大きな課題となっており、企業にとって現場の中核となる

若年人材を育成しながら確保する新しい採用形態となり得ること。

⑤自社内で新規採用者を一人前の実践的能力を備えた中核的人材に育成する余裕が乏しい企業に対して、外部の教育訓練機関を活用した座学と自社の現場における実習とを効果的に組み合わせたオーダーメイド的な職業訓練を実施する道を開くものであること。

以上のことから、今後、企業が有期で訓練生を雇用しながら、座学等を受けさせることにより、企業現場の中核的人材の養成を目標とするデュアルシステムを開始することとし、こうしたデュアルシステムについて学生・生徒、学校及び事業主に周知するとともに、就職、進学に次ぐ実践力を養う第三の選択肢として定着させていくことが必要である。

この内容が先の新聞報道を示しているようである。

未だ日本版デュアルシステムは試行の途上にあり、また、先に紹介したように極めて良好な状況にもかかわらず、なぜ改革案が出されるのであろうか。

大胆に推測すれば、それは冒頭に紹介した4種の中の①の方式である最も多くの受講者を計画をしている民間教育訓練機関への委託の結果が明らかになっていないことと関係がありそうである。つまり、「実態調査」には冒頭に紹介したように、公共職業能力開発施設の結果のみしか報告されていないが、この形態の計画人数は最も少い。公共職業能力開発施設における評価が高くともその計画人数が少ないので、最も多く計画している形態での試行が思わしくなければ、日本版デュアルシステム全体の評価が下がるのは当然であるからである。

ところで、この改革案は当初に提起した方式④の「雇用されている労働者等を対象」にした訓練の拡大のように思える。見方を変えるとこの改革案は単なる事業内訓練の支援策と言えるのではなからうか。このシステムを実施するためには新たな疑問を整理しておかねばならない。

一般的な疑問として、雇用者に何故デュアルシステムを実施するのかについての疑問がある。なぜなら、初期の目的はフリーター・ニート等の若者対策であったはずであるからである。しかし、この疑問は日本版デュアルシステムが「雇用保険法」と「職業能力開発促進法」の制度はなく、一般会計の予算で実施されているために、問題はないと、いうことになるのである。

先の読売新聞の記事の最後に「政府は2003年6月、関係4府省で『若者自立・挑戦プラン』を策定。今年度は全体で679億円の予算を組み、各種支援策を進めている。」と記していることも関係が有る。なお、「報告書」では「16年度：75億円→17年度：102億円」としている。厚生労働省の分担は少なく、この一部が公共職業能力開発施設の日本版デュアルシステム運営費に充てられているといえる。

公共職業能力開発の試行に使用されている予算は明確ではないが上の報道のごく一部であろう。このことは、公共職業能力開発施設での日本版デュアルシステムが極めて良好であ

ることと対照的であり、公共職業能力開発施設のデュアルシステムをより積極的に拡大すべきことを意味している。

しかし、職業能力開発及び日本版デュアルシステムとも国民の「職業能力開発」であることに間違いなく、このように見ると新たな問題を考えねばならない。すなわち、若者のフリーター・ニートの職業能力開発であれば一般会計で実施する、という論理の意味である。なぜ、フリーター対策ならば良く、その他の失業者は対象にならないのか、さらに新卒者は、在職労働者は、という疑問が出て来るのである。この疑問に対する整理は、「雇用保険法」の運用論理と合わせ、今日のわが国に課せられている職業能力開発の緊要な課題だといえよう。

それでも、このようなシステムに応募しようとする若者は良い。例えば、県立T校の回答の「優れた点」に「デュアル訓練生は社会経験もあり『常識』を持ち、目的意識を明確にしている」というような、一般の認識とは異なった評価もあるほどである。あるいは担当者の声に、「将来的には若年者の職業能力開発の基本型は日本版デュアルシステムで実施すべきだ」と考えて試行に踏み切ったという県立施設の回答意見も寄せられているのである。

おわりに

平成18年度の予算案が新聞報道された⁽⁹⁾。それによると「若者の自立52億円投入」という。これは「フリーターやニートの働く意欲を高める対策を強化する。集団生活を通して、社会人として働く自信や意欲を身につけさせる「若者自立塾」や、「地域若者サポートセンター（仮称）」の新設など」のためという。しかし、今日の実情を考えるとこのような対症療法では問題は解決しないであろう。

紹介したように、課題があるとはいえ、日本版デュアルシステムの公共職業能力開発施設における有効性に疑問を挟む余地は無い。このことは開設校と開設科の拡大が望まれるところである。しかし、このような教育訓練を受けようとも思わない若者達が未だ圧倒的に多い、と言う実状がある。つまり、ニートを離脱出来ない若者達がより多く存在するという問題である。この課題は、ひとえに学校教育における職業観の形成の問題であろう。

森永卓郎氏が「若い人には、まず働く、を最優先にして欲しい。何でもいいから興味ある仕事に就いてみて、ダメならやり直せばいい。」と述べていることを全ての若者に知らしめるべきである。その過程で学ぶことが多く、「3年間は正社員で働いて欲しい。」ということが大事であるのである⁽¹⁰⁾。このような「職業人への育成」が求められるといえよう。

ニートになってからでは就業意欲を再喚起することの困難性は既に各種の調査で明らかになっている。要は学校教育段

階で上のような課題の解決を目指して欲しいところである。受講者に特に高学歴者が多いと言うことは、大学教育の再検討が重要なものではなからうか。

勿論、企業の人材育成策が、自社のためにも、「社会的貢献」としても重要であることを喧伝し、この点の対策も欠かせないことは言うまでもない。

今日では先進諸国が若者の職業訓練のために様々な模索をしているのであり、若者が職業能力を身に付けなければ将来の国の基盤が崩れることは確実であることを考えると、この課題を安い予算で切り抜けようとする早計な案は必ずや禍根を残すであろう。今日ほど、一人ひとりの人間の職業能力の形成が重要な国の基盤として重要になっているといえるからである。

なお、「実態調査」にも報告されていないのであるが、女性の実情が分からないことが気にかかる。確かに「男女雇用機会均等法」により、職業上の男女差別は禁止されているが、若者のフリーター、ニートの比率は女性が高い事実がある。調査によっても、多くの受講者は男性であった。開設されている訓練科もどちらかと言えば男性向きが多く、女性が多く集まりやすい訓練科は多くない。このことは、今後の課題として重要な点であろう。

今回の調査は極めて不十分であり、特に形態①の本格的な調査に待たねばならないが、日本版デュアルシステムの公共職業能力開発施設における試行状況の有効性を概観していただければ幸いである。

(注)

- (1) 佐々木英一『ドイツデュアルシステムの新展開－日本版デュアルシステムへの示唆－』、法律文化社、2005年10月。
- (2) 日本版デュアルシステム案内の厚生労働省ホームページは <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/syokunou/dual/index.html>
- (3) 研究会報告のホームページは <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/11/s1129-11.html>
- (4) 『全国公共職業安定所・職業能力開発施設所在地一覧2005年度』、雇用問題研究会。
- (5) 「再出発へ手厚い訓練」、『読売新聞』、1005年11月22日。
- (6) 「『就職に直結』好評」、『朝日新聞（埼玉版）』、2005年7月21日。
- (7) 鈴木康弘「デュアルシステム訓練を実施して」、『技能と技術』、2006年1月。
- (8) 「職業訓練中 企業が雇用」、『日本経済新聞』、2005年11月29日。
- (9) 『朝日新聞』、12月20日。
- (10) 森永卓郎「まず働く、を最優先に」、『朝日新聞』、2005年12月20日夕刊。