

地域の雇用をめぐる労働福祉政策の新展開*

——英国ニュー・ディール政策の検討を中心として——

慶應義塾大学総合政策学部教授

香川 敏 幸[†]

慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科修士課程

伊藤 裕 一[‡]

要 旨

本稿は、イギリス・ブレア政権におけるニュー・ディール政策について、特に若年向けの失業者支援政策と地域雇用におけるその新たな役割について先導的な事例から知見を得ることを目的としている。

若年向けニュー・ディール政策は、97年総選挙で勝利した労働党が、6ヶ月以上失業している18歳から24歳の男女を対象に、就職活動、再訓練などを支援するために98年から導入した政策で、個人アドバイザーによるきめ細かなサービスを特徴としている。

このニュー・ディール政策は地域レベルで実施され、したがってその地域の産業、教育等の機関とのネットワーク作りが重要である。本稿ではロンドンのランベス地区を中心としていくつかの地域のケースを取り上げ、雇用福祉政策がどのような対象にどのような影響を与えているかについて、一定の評価を試みる。結論としては、パートナーシップは形成過程が重要であり、「提携ないし共同関係の疲弊」といったパートナーシップの形成、運営上での問題を避ける必要があることが指摘できる。また、ニュー・ディール政策はマクロ的、長期的な影響を測るには規模が小さく、政策実施からの時期の問題があるが、各個人レベルでみれば、既に好影響が表れているといえる。

最後に本稿の今後の展望として、欧州連合（EU）での労働政策の統合過程の中での位置付けを試みる。98年よりEUで導入された「ルクセンブルクプロセス」という欧州雇用戦略に基づく各国の政策協調プロセスでも、イギリスのニュー・ディール政策は積極的にアピールされている。このようにニュー・ディール政策は、欧州における、EU、国家、地域の間でのパートナーシップ形成にも貢献しているといえる。

キーワード：ニュー・ディール政策、雇用能力（Employability）、ルクセンブルクプロセス、パートナーシップ

* 本稿は、広島大学経済学部附属地域経済システム研究センター（広島大学東千田総合校舎）で開催された平成13年度『紀要投稿論文』報告会（2001年11月17日）での報告に加筆・修正したものである。その際、戸田常一センター長（教授）、目代武史氏（広島大学大学院国際協力研究科博士課程後期）から貴重なコメントを戴いた。また、匿名のレフェリーから戴いた細部に及ぶコメントは、本稿を改善する上で大変参考になった。残された課題については、いずれ稿を改めて論じる予定である。記して謝意を表すとともに、なお残された誤りがあれば、筆者達の責任であることを付記する。

[†] 〒252-8520 神奈川県藤沢市遠藤5322 慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス内。

E-mail : kgw@sfc.keio.ac.jp

[‡] 同住所。

E-mail: escrime@sfc.keio.ac.jp (Corresponding Author)

はじめに：研究対象・構成および意義

1 研究対象

97年の英国の総選挙で勝利した労働党は、それまでの保守党政権下での政策を、一部は継承しつつ、一部は大胆に改革を行ったことで、内外の注目を集めた。本研究で取り扱うニュー・ディール政策はそれら一連の改革の中で、特に雇用関連の社会保障分野としての労働福祉政策（‘Welfare to Work’ Programmes）¹⁾である。ニュー・ディール（New Deal）政策は対象が年齢や属性などによって細かく分類されている²⁾が、特に本研究では18歳から24歳までの年齢層を対象とした若年失業者向けニュー・ディール政策（New Deal for Young People：以下NDYP）を取り上げる。この年齢層での長期失業が、教育や犯罪といった多様な社会問題と密接なかかわりをもっていることで、重要視されているからである。

2 研究の構成

本稿では、次の第 3 節において、ニュー・ディール政策の導入に至る背景について概観する。ニュー・ディール政策の中でNDYPがどのような位置を占めているのかについても、最新の統計資料をもとに検討する。そしてNDYPの内容を実際のプロセスに沿って整理する。

次の視点として、現段階までのニュー・ディール政策の評価について、第 3 節で触れる。98年以降導入されたニュー・ディール政策は現段階で包括的な評価を行うことはまだ困難である。手法としてはマクロ面、ミクロ面、そして質的側面といった、各側面から様々な萌芽的研究が今まきに行われている。特に本稿では、パートナーシップに関する批判、政策に参加している参加者、雇用者らへのミクロ的影響などについて、一定の知見を得ることを試みる。

最後に第 3 節で、ニュー・ディール政策を欧州連合（EU）の社会労働政策の統合プロセスの中で位置付ける。

3 本稿の意義

本稿の意義は以下の2点に要約される。

まず第一点として、イギリスにおける労働福祉政策の展開を地域経済という視点から取り上げていることが挙げられる³⁾。特に第 3 節4項で詳述するように、ニュー・ディール政策の運営上、地域の役割は非常に大きい。また地域経済の中で雇用が占める位置は常に大きいものである。このような関係をより具体的に検討するものとして本稿を位置付ける。

第2点目の研究意義として日本への示唆を挙げることができる。今まさに失業率の増加という困難に直面している日本は、適切な処方箋なしには、構造的長期失業というイギリスをはじめ多くの欧州の国家が経験した困難を繰り返すことになる。積極的労働市場政策としてのニュー・ディール政策の意義に加え、「雇用能力」（Employability）⁴⁾の向上といった政策の指針も、雇用の流動化が求められる時代に個人に必要なものである。また「第三の道」⁵⁾と称される将来の社会へのビジョンについても示唆に富んでいる。このような長期的なビジョンと具体的な政策が対となっていることは、日本がまきに見習うべき点である。

3) この視点はこれまでの拙稿との継続でもある。香川・伊藤（2000）、香川・伊藤（2001）を参照。

4) 「職業能力」とも訳される。日本における語法などについては、例えば「厚生労働白書」（平成13年度版）第2部・第5節PP. 235-241、また政府の近年の取り組みとしては同PP. 397-401の「第7次職業能力開発基本計画」「職業能力開発施策」等を参照。

5) 「第三の道」についての議論は本稿の意図する範疇を上回る大変大きな問題である。残念ながらここでは以下の3つの研究を参考として示すにとどめる。(1) アンソニー・ギデンズ「第三の道」（1999年）、日本経済新聞社、佐和隆光（訳）、特に第4節社会投資国家、PP. 168-14、(2) Giddens, Anthony (2000) *The Third Way and its Critics*, 特に Chp.2 Social Democracy and the Third Way, Chp.3. Government, the State and Economic Strategy, PP. 27-84、(3) Giddens, Anthony (2001), *Global Third Way Debate*, 特に Part II The Welfare State, Social Policy and Inequality, PP. 111-243。またブレア政権と「第三の道」との関係については、Blair, Tony (1998) *The Third Way: New Politics for the New Century*, Pamphlet 588, Fabian Society を参照。

1) 本稿では、給付による福祉から雇用機会と能力の向上による福祉の増進という広い意味で「労働福祉政策」の訳語を当てている。

2) 各属性についての詳細は後述の第 3 節を参照。

・ニュー・ディール政策について

本節では、ニュー・ディール政策に関する背景、導入の経緯、そしてニュー・ディール政策そのものの構成について概観する。

1 背景と位置付け

表1はイギリスの若年者層の失業の実態を表したものである。特に93年から97年までの若年長期失業者の変化が極めて少ないことがこれより分かる。これがNDYPの政策の対象となっている層である。

表1からも分かるように、イギリスにおける若年失業率は実際に年々低下傾向にある。全体としてのこの若年失業率の減少は、イギリス全体の失業率の変化を反映している。しかし、93年から97年にかけて、失業期間に関する構造はそれほど変化がない。これは何らかの理由で失業状態に陥った若年者が、再就職ができずに、労働市場から疎外されている状態を示している。

このような若年層の労働市場は二つの競争から特徴づけられる⁶⁾。一方で、若年層とその他の年代層との競争である。この場合若年層は全体として職業経験やそれに関連する技術などに関して不利であると見られる。このような競争は雇用の流

動化によってますます激しくなっている。他方で、当然のことながら、若年層の間での競争がある。雇用者が若年者を対象に雇用活動を行うことで、このような若年層向けの労働市場というのが形成される。資格や教育水準といったものがここでの競争の鍵となるため、教育や訓練を行う機関へ入るための競争までもが激化する結果となる。

このような二つの競争によって、最も雇用能力の低いとされる層が、結果的に最も長く失業することになる。失業期間中、いわゆる「実地による技能習得」'Learning-by-Doing'によって職業能力を高めることができないため、失業期間中に雇用能力は一般的に低くなっていく。雇用者もその点を考慮し、長期失業者を雇うことにためらいが生じる。このような状況の場合、最適な政策は雇用を創出することに補助金を出すことである⁷⁾。

2 「新しい労働党 (New Labour)」の誕生とニュー・ディール政策の導入

ニュー・ディール政策は、97年の総選挙に向けて労働党が準備した政策のひとつであった⁸⁾。このときの労働党はこれまでの労働党 (Old Labour) に対して「新しい労働党 (New Labour)」と呼ばれている。この意味は、トニー・

表1 イギリス若年失業率の推移

	全年齢での失業率 ¹	若年失業率 ²	実数 (千人)	うち6ヶ月以内	6ヶ月から12ヶ月	12ヶ月以上	24ヶ月以上
1993	10.5	17.8	787	45.9	20.1	34.2	14.2
94	9.8	16.4	682	45.5	19.4	35.2	17.6
95	8.8	15.4	619	51.7	18.6	29.9	15.2
96	8.3	14.6	570	54.6	16.5	28.9	13.5
97	7.2	13.1	498	58.4	16.3	25.3	11.8
98	6.3	12.0	446	64.8	15.9	19.3	8.3
99	6.1	11.7	433	67.9	16.9	15.2	6.0
2000	5.6	10.9	410	69.8	13.7	16.3	6.8
2001	4.9	10.2	380	71.3	14.2	14.5	4.7

単位：％

Labour Market Trends Sep.2001 Vol.109 No.9 S30-31 C.1 より作成

¹ 16歳以上全てを含む ILO 定義による失業率

² 18歳から24歳までの ILO 定義による失業率。

6) Hasluck (1998)

7) Coles, M. and Masters, A. (2000)

8) ニュー・ディール政策の当初の焦点は若年層と長期

ブレア (T. Blair) 党首の下で党の綱領を大きく変更したことである。党の綱領にある生産手段の国有化といった旧来の社会主義的な目標から、より新自由主義的な市場の機能を重視し、政策に取り入れるようになった。雇用関連ではケインジアンのアプローチを脱却して、完全雇用を目標としなくなったことが、大きな変更点である。このことは前述の「第三の道」の新中道左派 (New Centre Left) の考え方でもある⁹⁾。

このようなブレア党首の主張に対しては様々な方向からの批判がある。Michel (1999) の見方は、より現実的な選挙戦略との関係でブレアの理念に疑問を投げかけている。つまり労働党は、保守党の政権下での経済成長そのものは否定することが出来ず、逆にその政策を取り入れることで、97年の地滑りの勝利を得ることができたということである。このことは、サッチャー保守党政権下で、従来の労働党支持基盤であった労働組合が政府の圧力のもとで弱体化、解体していったこととも無関係ではない。「旧」労働党 (Old Labour) が従来の支持基盤だけではなく、広く社会にアピールできるような政策を構想したときに生まれたのが、新しい労働党 (New Labour) そのものであったと言えるからである。

ブレア労働党政権が2001年の総選挙でも大勝したことは、結果として、97年以降の改革の方向性が支持されていることを示していると言えるであろう。

上記のような変化を受け、労働福祉政策の分野

失業者であった。その後ほぼ同様のプロセスで母子・父子家庭、失業者のパートナー、50歳以上といった層へ拡大した。その後はより一般的にコミュニティ、学校、クラス (先生への支援) や、音楽家、芸術家なども対象となっている。しかし以下の記述は基本的に当初の考え方から乖離していないニュー・ディール政策を扱っている。

9) Blair (1998) P. 6-7 はこのような労働党の政策の変化は、経済・社会の変化に対応したものであると述べ、以下の4点をその変化の主要な側面であるとしている。1) 地球規模での市場と文化 (Global markets and global culture) の増大、2) 雇用と新規産業の成長の鍵としての技術 (Technology) の進歩と技術 (Skill) ・情報、3) 女性の役割の変化、4) 政治そのものの大きな変化。

で次に述べる具体的な政策が形成された。

3 NDYPのプロセス

NDYP は、'Jobseeker Allowance' (JSA、求職者手当) という失業手当に6ヶ月間以上申請している18歳から24歳の男女が全員参加することになっている。失業後、再雇用までに特別な障害が予想される場合は、それ以前に参加することが可能になっている。実際の政策の運営に関しては、Employment Service (ES、雇用局) が担当している。

プロセスとしては図1のようになっており、主に3段階の支援制度から構成されている。

全てのNDYP参加者は、まず支援開始にあたるゲートウェー (Gateway)、またはワンストップ・ゲートウェーという、最長4ヶ月間のサービスを受ける。その間に個人アドバイザー (Personal Advisor; PA) の支援で通常の求職活動を行う。4ヶ月の間にこの求職が成功しなかった場合、オプション (Option) と呼ばれる5つの選択肢からその後の進路を選択することになる。これらの選択肢に従う以外、つまり何らかの仕事、教育、訓練等に参加しない限り、JSAが減額されるという厳しいものとなっている。Optionでの雇用に対する補助金は主に6ヶ月を限度としているため、その後またNDYPの支援が必要となる人に対しては、支援完了にあたるフォロースルー (Follow-through) という支援の中でやはり個人アドバイザーとともに継続的に支援を受けることができる。

a) ゲートウェー (Gateway)

最長で4ヶ月間続く、個人アドバイザーとの面談などを通じて補助金などのつかない通常の雇用を目指す。個人アドバイザーとは面接を通じて、各種の支援を得ることができる。それらは以下のように分類される。

- ガイダンス、アドバイス：職種の決定、将来のキャリア、要望や好みなどについての相談
- 直接的支援：アドバイザーと適当な求人を探し、約束 (アポイントメント) を取る、雇用者と事前に連絡を取る。
- 間接的支援：アドバイザーと進捗状況を確認し、求職活動の目的や技法などを見直す。
- 資格向上：履歴書、手紙 (ビジネスレター)、申し込み用紙の書き方や面接対策などを行う。

図1 NDYPのプロセス

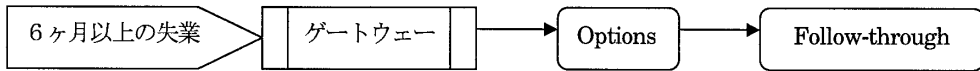
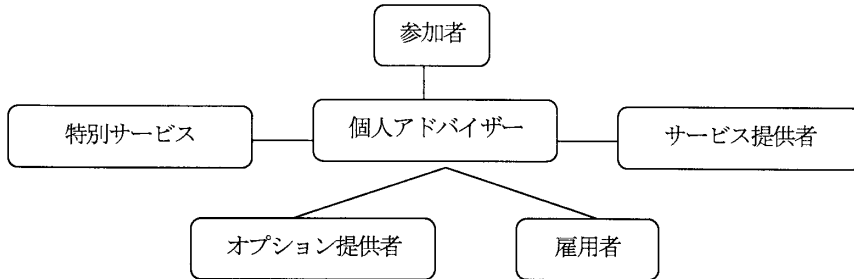


図2 ゲートウェー期間での主体関係図¹



¹ Employment Service (2000a)

● 特別支援：ゲートウェー期間であっても、その後の学歴、職業能力、コンピューター技術、読み書きといった訓練をサービス提供者から受けることができる。

ゲートウェー期間での各主体の関係を図式化すると図2のようになる。

b) オプション (Options)

4ヶ月のゲートウェー期間を終えても、補助金の無い通常の雇用採用されなかった場合、参加者は以下の4つ¹⁰⁾の選択肢から進路を選択する。

1. 雇用者へ補助金が出る仕事。被雇用者は週1日の職業訓練を受けることができる。補助金の額は週60ポンド。また、1998年6月より自営業へのオプションもこの枠組みに含まれるようになった。この場合、週ごとの保障費とともに、400ポンドの助成金が支給される。「補助金付き雇用」‘Subsidised Employment’の略称として SUBEMP オプションと呼ばれることがある。

2. 1年間の全日制の教育、または職業訓練。12ヶ月間までで、NVQ レベル2¹¹⁾を保有していない人に限られる。「全日制教育・訓練」‘Full Time Education and Training’の頭文字をとって FTET オプションと呼ばれる。
3. 6ヶ月のボランティア部門での仕事。‘Voluntary Sector’の頭文字をとって VS オプションと呼ばれる。
4. 環境タスクフォースでの6ヶ月の仕事。環境分野での雇用創出プログラムと連動している。‘Environment Task Force’の頭文字をとって ETF オプションと呼ばれる。

1、3、4の仕事を行うオプションを選択した場合は、週に一日、あるいはパートタイムとして教育、あるいは訓練を受けることができる。この場合は雇用者へさらに750ポンドの補助金が出る。

これら以外のオプション、つまり従来のように失業給付金の支給を続けるという選択肢はなく、上記のオプションのうちのいずれかを選択しない限り JSA が減額される。2週間先延ばしされ、その後も従わないようであれば、さらにその決定的日から4週間支給が停止される。

実際に NDYP 参加者がどのような進路を選択しているかをまとめたものが表2である。これによ

10) European Commission (1998) によると、98年7月に5つ目のオプションとして「6ヶ月間の補助金が出る自営業」が加わったとされているが、イギリスの資料としては「4つ」のままである。これは「5つ目」のオプションは1つ目のオプションに含まれているからである。これは政府の公約として「5つ目」のオプションはない、と宣言していたための苦肉の策だと思われる。第 節を参照。

11) NVQ レベルとはイギリスの教育水準を表すもので、1から5まで。大学、大学院は4、5であり、レベル2というのは中級職業資格認定である。

表2 NDYP 参加者のその後の進路

年	計	補助金なし	SUBEMP	FTET	VS	ETF	その他
1998	129.7	33.97	13.31	28.67	7.9	7.34	38.51
1999	210.4	53.19	14.05	36.02	18.63	18.09	70.42
2000	206.5	58.35	11.13	25.12	16.33	15.12	80.45
2001 1月	15.0	4.02	0.50	1.39	1.00	1.01	7.08
2001 2月	17.2	5.03	0.79	1.44	1.31	1.29	7.34
2001 3月	21.4	6.78	1.06	1.70	1.40	1.24	9.22
2001 4月	15.6	5.11	0.67	0.78	0.84	0.75	8.053
2001 5月	16.8	5.44	0.66	1.09	1.02	0.91	7.68

単位：千人

Labour Market Trends Sep. 2001 Vol.109 No.9, S.79 F.13 より作成

ると、参加者のうち約4分の1は補助金なしの雇用で就くことに成功している。オプションを選択した対象者では、補助金付きの雇用と教育・訓練のオプションが多く、ボランティア、環境部門にはあまり人が集まっていない。

4 政策の運営～地域の視点から～

本節では、これまで述べてきたニュー・ディール政策が、実際どのように実施されているのかについて、地域の視点から詳述する。

a) 政策実施のネットワーク

NDYPの政策の実施に関しては、Employment Service (ES、雇用局)が責任を負っている。ESを中心として多様な行為主体・機関と組織がこの実施に関与している点が、特徴として挙げられる。それらは、地域当局、訓練・企業理事会 (Training and Enterprise Councils: TECs)、地域企業理事会 (Local Enterprise Councils: LECs)、教育機関、ボランティア組織、地方の産業コンソーシアムなどである。これら多様な機関と組織が、ニュー・ディール政策に広く参加することで、若年失業者が必要なサービスを受けることが出来るようになってきている。

ESとそれらの各組織がどのような形で提携を結びニュー・ディール政策を実施するのかについては、表3にある通り、4つの類型が挙げられる。

このような雇用政策の地域を主体としたネット

12) 通産省 (Department of Trade and Industry) の資料によると、RDAの目的は、経済発展と刷新、経済効率、投資、競争力の強化、雇用促進、雇用に関連する技能の推進、持続可能な開発、と定められている。

ワークとともに、地域経済にとって重要な域内投資や企業、教育機関など地域の問題を広く扱う¹²⁾ エージェンシー (Agency、いわゆる独立行政法人)として、1999年10月26日にロンドン以外の8つの全国の地域で導入された地域開発局 (Regional Development Agency: RDA)がある。ロンドンでは、同様の目的のロンドン開発局 (London Development Agency: LDA)が9つ目のエージェンシーとして2000年7月3日に設立された。

この機関の機能として着目すべき点は、直接投資を行うというよりも、地域開発の戦略を立案したり、政府の政策を地域レベルで推進、あるいはEUからの基金の受け皿となったりする、という役割にある¹³⁾。そのため各省庁ごとの資金をまとめ、総合して地域開発にあてることが可能である。

b) 先行導入地域＝ランベス (Lambeth) の事例

1998年の4月6日から全国的に導入されたNDYPは、先行導入地域 (Pathfinder Area)においては同年1月5日より導入された。12の先行導入地域は、イングランド、ウェールズの各地域からほぼ均等に選ばれている¹⁴⁾。これらは合計する

13) ロンドンのLDAの場合、「ロンドン憲章 (Charter for London)」という地域開発のフレームワークを、既存の複数の機関とともに締結することで、LDAを中心としたネットワークを形成している。それらの機関には、ニュー・ディール政策を担当しているESや労働組合連議会TUC)、または産業界の代表であるイギリス産業連合 (Confederation of British Industry: CBI) も含まれている。

14) それぞれの詳しいデータに関しては、添付資料の表を参照。

表3 NDYP 地域の類型

類型	特徴 (ES と契約を結ぶ組織)	例となる地域
1. ES Consortium	商工会議を代表する中心の組織と。ほとんどのNDYPがこれにあたる。	Blackpool
2. Private	政策の実施を担当する民間組織が中心となる。全国で10地域 ¹⁾ 。	Leicestershire
3. Joint Venture Partnership	ESを含む参加する組織が対等の関係の地域協定を結ぶもの	Hereford & Worcester
4. ES Individual Contracts	個々のサービス提供者と。	Edgware & Leaside

Employment Service (2000b)PP.2-4 より作成

¹⁾ 10地域は他に、Hackney and City, South Humber, Colchester, Solihull, Tyneside North, Exeter and East Devon, Bridgend and Glamorgan Valleys, West Lancashire, Forth Valley である。Jarvis (1998) P. 27 参照。

表4 イギリス・ロンドン・ランベスの失業率¹⁾の変化 (%)

	1998	1999	2000	2001
イギリス	3.20	2.86	2.57	2.23
ロンドン	4.35	3.82	3.41	2.80
ランベス	6.81	6.17	5.82	5.06

Office for National Statistics (1998-2001) Regional Trends 33-36, The Stationery Office より作成

¹⁾ 申請者数と経済活動者数をもとに独自に計算したもの。

と、イギリスにおける失業給付申請者のうちの11%を占める¹⁵⁾。98年4月までで、1万9500人がNDYPに参加した。これら先行導入地域を設ける目的は、全国よりも3ヶ月早く導入した地域で浮かび上がってきた問題点を明確にするためである¹⁶⁾。

ここで事例として取り上げたランベス(Lambeth)は、ロンドン市内の地域で、先行導入地域のひとつである。ロンドンの中でも治安、教育などの点で問題が多く、失業率などからしても、

15) Anderton et al (2000a) P. 4

16) 政府はこの先行導入地域は決して「先駆的な」取り組みをしているから選ばれた訳ではないとしている。その後の政府が関わる研究報告でも、先行地域からの教訓を参考に、という形式で多くの改革案が提示されている。同様の試みとして、ゲートウェー期間について特に10地域で99年からやはり先行的に集中的な研究がなされた。しかしこれらは先行導入地域と同地域ではない。Employment Service (2000a) を参照。

明らかに大都市の中で経済、社会活動から取り残された人が多い地域である¹⁷⁾。99年平均でランベスの失業率は、全国で12番目に高い値を示している。このランベスはロンドンの中心部に程近いにも関わらず、ロンドン市内で過去10年間求人数が減少し、また過去5年間で登録事業者が増加していない、唯一の地域である¹⁸⁾。

c) 地域の視点＝理論的アプローチ

ここでは、上記のような地域の視点が生まれてくる背景として、ローカルの視点の必要性と、イギリスの地域「間」格差が地域「内」格差の問題へとシフトしつつあることを指摘することができる。

第節で詳述するが、財政の面からも経済成長の面からのそしてより個人レベルでの「幸福」といった観点からも、福祉国家の変容に対する圧力が近年強まっている。その中で国家がローカルな主体を政策に関与させること¹⁹⁾を模索し始めてい

17) ランベスでは以前から人種問題、麻薬、治安、ホームレス等の問題が顕在化しており、地域レベルでの対応策がとられてきた。例えば公共住宅を用いた麻薬、アルコール中毒者への取り組みについての Rutter (1999) や、人種、宗教、性的嗜好等の多様性を認めた上でのコミュニティと警察のあり方についての Spencer and Hough (2000) を参照。

18) ロンドン全体では5%の増加をしている。Employment Service の Lambeth District Manager, Allan McColgan 氏とのインタビューによる。

19) EU、OECD、各国などによってローカルな主体を政策に含めることを表現する用語は様々である。Finn

る。その主な理由として、Finn (2000)²⁰⁾ は以下の5点を挙げている。

- 既存の政策のフレームワークとのギャップを埋め、効果を高める方法を模索している。成功すれば他の政策分野への応用が可能になる。
- 様々な地域でそれぞれの問題を扱う政策が増えてきたこと。地域の主体 (local actors) はその地域の環境を理解し、解決策を見極めるのに最も適しているかもしれないから。
- 国家、地域の多様な主体が、それぞれの活動を補完し、パートナーシップを築いていくところから、相互間のつながり (inter-linkage) が強まっている。
- 異なる財源間の協調、地域の優先項目に焦点をあてた政策が始まっている
- 広い地域のネットワークによって、新たな主体が政策の範囲を広げ、政策の効率化を妨げている地域の問題に対して発言することが活発化している。

そのような政策の掲げる目的・戦略が進展してくるとともに、政策の実施面では、機関や組織間での不一致をなくすことや、地域の枢軸となっている主体を関係付けることが中心的な課題となってきたといえる。ニュー・ディール政策は、個人に見合った支援を行うことを政策の特徴として強調しているため、ローカルあるいはより個人レベルでの活動範囲でもっとも効果的に政策が実施される。

さらにこのようなローカルな視点の必要性は、地域格差がどのようなレベルで表れているか、という問題発見とも関係している。HM Treasury (2000) では、地域格差は、80年代後半に経験したような、イングランド南部での経済成長と北部、スコットランド、北アイルランドといった広い範囲での地域格差ではなくなってきたとしている²¹⁾。90年代後半の経済成長により、そのレベルでの格差は縮小に向かったが²²⁾、各地域内に高失

業率の地域が点在している、という地域内格差の問題にシフトしている。このような地域の多くは都市部であり、若年層に加えて、人種の少数者 (Ethnic Minorities)、単親家庭 (Lone Parents)、障害者などが、失業や社会的疎外という新たな問題になっている。このような点からも、地域経済のレベルで労働政策を中心としたネットワークによって生まれる社会のあり方を検討する必要があると言える。

・ニュー・ディール政策の評価に関して

地域の視点からニュー・ディール政策はどのように評価できるのであろうか。ニュー・ディール政策は98年から導入された新しい政策であるため、現段階で明確な評価を下すことは困難である。そこで本稿では、マクロ面の影響と、ミクロ的な面からの就職活動、雇用者側からの補助金と雇用創出効果について検討し、ニュー・ディール政策の政策運営の質の問題およびパートナーシップの問題について触れておきたい。

イギリス政府内で公式にニュー・ディール政策の評価を行っているのは、政策を担当している教育雇用省 (Department for Education and Employment: DfEE) と Employment Service である。

Labour Market Trends (1998) によると、ニュー・ディール政策の評価は主に以下の3つの要素からなっている。

- マクロ的な影響、すなわちニュー・ディール政策が経済全体に与える効果
- ミクロ的な影響、すなわち参加者、雇用者、パートナーたちに与える影響
- 政策の質の問題、すなわち実施された政策の質がどのような向上をもたらしたか

以下ではそれぞれについてフレームワークとともに、NDYP のデータを用いて多角的な分析を試みたい。

1 マクロ的な影響

主にここでは、可能な範囲として失業期間の変化について検討する。先の第 2 節表 1 から分かるように、93年から97年までは失業率の全体的な減少とは関係なく、失業期間の構成自体には変化はなかった。それに対して97年以降では、短期的

(2000) によると、decentralization (北欧)、local partnership、inter-agency collaboration、local actions and employment initiatives (欧州委員会) が挙げられている。

20) Finn (2000) P. 47

21) HM Treasury (2000) P. 1, P. 8 を参照。

22) この地域格差の縮小については、拙稿 (1999) 参照。

表5 18歳から24歳の失業者数（期間別）の変化

	96年1月から6月	98年1月から6月
3ヶ月以下	0.90	0.87
3-6ヶ月	0.89	0.82
6-12ヶ月	0.87	0.78
12-24ヶ月	0.89	0.77
24ヶ月以上	0.81	0.71

(先行導入地域の失業者数 / 比較地域の失業者数)
Employment Service (2000b) p. 35, B6 より作成

な失業者の割合が増加し、長期失業者の割合が減少していることがわかる。これはまさに NDYP が対象としている層へ政策の効果が全体的に表れていることを示している。

また失業期間について特に先行導入地域と、それぞれの地域と近似する比較地域とで失業者数がどのように変化したかを示したのが表5である。

これより、特に政策の対象となっている6ヶ月以上の失業者から、NDYP 導入地域で効果が表れていることがわかる。

Anderton, Riley and Young (1999) では、NDYP 導入後、一年間での効果について分析をしている。北アイルランドを除くその他のイギリスの地域では約3万人の若年層が失業手当に頼らなくなったとしている²³⁾。この値は40%近い長期失業率の減少を意味している。このことは表1からも裏付けられる。さらに毎月で1万人近い数の若年層が NDYP の結果失業状態から抜け出している。延べにして約25万人が NDYP の結果として仕事についた。このような政策の成功面は、この NDYP を独立して自己資金で運営することを可能にするかもしれない、という予想によって端的に知ることができる。

一方で Anderton 等の研究は、この政策のマクロ経済全体への影響は限られているとしている。国民総収入でみると、0.1% (年間8億ポンド) となっている。結果としてニュー・ディール政策の成否は全体としてのマクロ経済動向に非常に依存しているといえる。

しかし、ニュー・ディール政策そのものの目的は、社会的な疎外要因を削減し、雇用能力を向上させることで社会参加を促進していく、という非

常に広い目的を掲げている。そのためマクロ経済への影響²⁴⁾、あるいはマクロ経済からの影響を、ただちに政策上の問題点と考えるべきではない。むしろ政策評価としては、以下のミクロ面、あるいは政策の質の問題に、より焦点が当てられるべきであろう。

2 ミクロ的な影響

NDYP の参加者、雇用者、様々なサービスの提供者、Employment Service といった関係主体を見ることで、ミクロ面で与える影響を測ることができる。手法としては定性的、定量的なサーベイと、それらを補完する公的統計、ケーススタディといった研究が必要である。鍵となるのはどのような参加者が仕事に就くことになったか、あるいは雇用能力の向上に関してどの程度 NDYP が手助けとなったか、という点である。この雇用能力を評価するにあたっての関連領域は広く、以下のような方向からの分析が考えられる。1) 基本技能、能力の向上 (basic skill and qualification)、2) これまでの職業経験、3) 個人の性格。特に自尊心、職探しへの動機、働くことへの姿勢といったこと、4) 職探しにあたっての焦点の当て方と活動、5)

24) これ以外のマクロ的な NDYP の政策の効果を計るためには、NDYP が実施されていなかったら、という仮説的状况を想定し分析するモデルを形成する必要がある。NDYP 以外の要素による変化を計算し、マクロ計量経済モデルを構築することによって理論上は可能である。しかし実際は政策の影響が統計上の誤謬よりも大きくないと計測は出来ない。具体的には以下のような困難が予想される。NSYP の規模が全体の労働市場の中で小さい、マクロレベルで観察できる数が少ない、データ全体の中で誤謬の割合が大きい、といったものである。また、仮に以上のような困難を経て計測したとしても、たった一つの分析手法では全体の雇用と失業、より広い経済全体に与える NDYP の影響を予測できない。そこで以下のような分析手法を組み合わせることが必要である。失業手当の申請者のフローデータに関するモニタリングとモデリング、同申請者の対象者、非対象者のストックデータに関するモデリング、個人に与える効果のミクロ的影響の分析、NDYP によって雇用されることになった失業者を対象にし、ミクロ面での評価の指標を特定する、マクロ経済モデルによって NDYP の経済全体に与える影響を分析する、といった手法である。

23) Anderton, Riley and Young (1999) 参照。

その他の要素。本節では特に a) で、NDYP 受給対象者の反応、b) で雇用者側からみた雇用創出効果について触れる。

a) NDYP 受給対象者（参加者）の反応

上述のように、個人の雇用能力がどのように向上したのか、正確に測定することは非常に困難である。しかし、Walker et al (1999) が指摘するように、仕事の経験、資格、運転免許等がある場合、失業状態から抜け出すのはより早くなる²⁵⁾。ニュー・ディール政策では、補助金付き雇用、ボランティア部門、環境タスクフォースといったオプションで、仕事の経験を提供することができる。教育・訓練プログラムでは資格等を目指すことができる。特に若年者からは補助金、教育への人気が高く、その理由も上記と関連している。その結果として、参加者の約半数である48%は個人アドバイザーからのアドバイスに満足している。

この個人の雇用能力の向上にとって、従来はオプションのどれかを選択することで、特に教育オプション以外は、実際に働きながら経験を積むようなシステムとなっているが、ゲートウェー期間中の個人アドバイザーの活動範囲を広げ、より早い時期に訓練などを受けられるようにする改革案も提示されている²⁶⁾。

b) 雇用者からの視点～雇用創出効果について～

NDYP の一つの大きなチェックポイントとして、ESC (1998) が挙げているのが、補助金付きの雇用を選択した者が、補助金の期限である6ヶ月を過ぎても雇用されているかどうか、という点である。先行導入地域のうち、East and North Hertfordshire で対面聞き取り調査を行った Michel (1999)²⁷⁾ による研究では、大小、業種を取り混ぜた20の民間企業のうち、6ヶ月以降も雇用を考えている企業はひとつもなかった²⁸⁾。

しかし、Hasluck (1998) によると、補助金が与える雇用創出効果に関しては雇用者側へのインタビューで確認されている。ロンドンでの3,858の企業を対象にした調査によると、特に企業が若年者を必要としているときに、この補助金に興味を持っている雇用者は過半数になっている²⁹⁾。

Hales et al (2000) での研究は上記の結果をさらに掘り下げて分析している。まず補助金つきで若年者、あるいは長期失業者を雇った3208の調査対象企業のうち、75%の従業員25人以下の小規模企業である³⁰⁾。半分の企業は6ヶ月間の間のコスト削減を理由に挙げているが、失業者を助けたい、という理由を挙げる企業も18%に上る。結果として6ヶ月の補助金期間終了時にまだ雇用されていたのは62%、これは9ヵ月後には51%となる。

これらをどのような職業で特に雇用されているかについて Atkinson (1999) は興味深い資料を提供している。職種別で見た場合、補助金付き雇用で最も多いのは職人 (Craft) の約27%で次に事務職 (Clerical) の約23%となっている。この比率は補助金のない場合の雇用では、それぞれ約11%、16%となり、代わりに機械オペレーターなどが17%と高い値を示すようになる。結果としてこれらを産業別でみた場合、工業、建築部門で補助金付き雇用がより多く (それぞれ26%、12%)、補助金がない雇用の割合を5ポイント以上上回っている³¹⁾。

これらを総合して考えると、企業の行動としては、1) 最初から継続的に雇う意図で、2) 補助金期間を試用期間として考えて、その後の継続雇用につなげる、3) 最初から定期雇用、の3種類が考えられる³²⁾。定期的な雇用創出効果としては 1)、

25) Walkert et al (1999) ではこのほかに、女性であること、エスニックマイノリティではないことを、失業から早く抜け出すことの要因としている。しかしこれらは個人的には改善できない問題であるため、ここでは扱わない。

26) 集中的ゲートウェーと呼ばれる方式である。Employment Service (2000a) を参照。

27) Michel (1999) P. 21, Figure 5 を参照。

28) この調査には、いくつかの問題も指摘できる。まず調査の範囲が一部の範囲で行われていること、20とい

う少ない企業への調査でしかないこと、ニュー・ディール政策を知らない、と答えた企業もその後の調査の母体に含まれていること、調査時期が「NDYP 実施後早い時期」としか明記していないことなどが挙げられる。

29) Hasluck (1998) PP. 69-104 の Chapter 6 参照。

30) 特に補助金の影響は小規模企業に顕著に表れている。このことはバーミンガムを研究対象にした Walsh et al (1999) や Michel (1999) でも同様である。

31) Atkinson (1999) PP. 23-24 Figure 4:1, 4:2 参照。

32) Elam and Snape (2000) P. 24-30

2) が中心となるが、3) のアプローチを考える雇用者は、ニュー・ディール政策を例えば季節雇用などの労働需要に見合う手段として考えている。このような場合でもニュー・ディール政策は若年者の労働供給のプールを形成することに役立っていると言える。全体的に見た雇用創出効果は、前述の Hales et al (2000) によると31%に上る³³⁾。

3 政策の質に関する評価

NDYP ではこれまでの社会保障政策以上に、政策の質という点に焦点が当てられている。そのため参加者個人や雇用者などの主体からの視点で改めて評価する必要がある。参加者に用意された仕事の質、訓練の質、NDYP 参加者が実際に就いた仕事の質などがその評価対象として挙げられる。また参加者が補助金の支給期間が終わった後での程度長く雇用されているか、またどの程度の賃金を得ることが出来たか、といったことも見る必要がある。本節では、まずゲートウェー期間中での就職活動を行う際に、どの程度の数の企業に申し込みをしたのか、という数値から、政策の質についての評価を行う。次に政策を実施する際のパートナーシップの関係がどの程度スムーズに行っているのか、という観点から検討を行う。

a) 求職活動の資料から

ニュー・ディール政策の質に関して評価を行うにあたって重要と考えられる指標のひとつに、補助金付き雇用と補助金なし雇用のそれぞれについての就職申込比率を上げることができる。先行導入地域の初期の報告³⁴⁾によると、補助金付きの仕事の場合で2:1から5:1が、補助金のない仕事の場合では15:1から30:1になる。ランベスの地域管理者 (District Manager) の報告によると、この数値はランベスではそれぞれ、1.9対1、6:1と改善されている。

この数値の改善は、一般的には個人アドバイザーと参加者との面接の結果、個人の要望や保有

技能などが明確になり、同時にそれに見合った欠員が同地域にあることが条件となる。

また別の指標として、ゲートウェーを離れた人のうち、進路が不明になっている人の内訳についての考察が挙げられる。先行導入地域のニュー・ディール参加者のうち、その後の進路が不明の人の割合は26%に上る。特にランベスでは36%と高い値になっている。

これらのうち、多くの場合 (70%程度) は自分で仕事を見つけているようであると報告されているが、ランベスの場合はその割合は13%とされている。38%は結局その後戻ってくるという状況である。

b) 「パートナーシップ (提携ないし共同関係) の疲弊」問題について

前述のように、ニュー・ディール政策の実施に関しては、Employment Service を中心として地域の企業やサービスの提供者と契約を結ぶ³⁵⁾。

OECD (1999) ではイングランド北西部、サンダーランド市の例が取り上げられている³⁶⁾。日産の工場があることでも有名なサンダーランドでは、「サンダーランド市パートナーシップ」がニュー・ディール政策導入の3年前、1994年から、地元の公的、私的、コミュニティ部門を巻き込んで形成されていた。これは非常に成功した例で、5000万ポンドの予算を国やEU構造基金から引き込むことが出来た。ニュー・ディール政策導入と共に、ES中心での新たなネットワーク作りの際にこの「パートナーシップ」を新たにして、より広いネットワークを築くことが出来た。このネットワークは文書等の「同盟型」であり、参加者の間で個人的な関係が形成されている。

しかし先行導入地域の場合、この契約提携のための時間が十分ではなく、これらの提携に関して少なからず問題が起きている。ランベスは先行導入地域の中で特に問題として取り上げられている。

一般的には、まずEmployment Serviceの中で、Regional OfficeとDistrict Officeの関係が悪化するケースがある。District OfficeがRegionや国のレベルからの自主性をほとんど有していないという不満が報告されている³⁷⁾。

35) 前節の表3 NDYP地域の類型を参照。

36) OECD (1999) PP. 63-65

37) House of Commons (1998) Paragraph. 55, 56を参照

33) ここでは深く議論しないが、NDYPが若年層を対象としていることから、他の年齢層に負の影響をもたらしているのではないかと懸念もされている。これに関しては、しかし、複数の研究がそのような代替効果は現段階では小さいことを示している。例えばHasluck (1999)を参照。

34) House of Commons (1998) Paragraph, 21を参照。

また、契約の締結にあたっては、民間と公的、組織の規模といった力関係の問題もある。ランベスには500以上の小規模ボランティア団体があるが、明確な先導的な団体がなく、協力に関する慣習もほとんどないため、特にこの問題が当てはまる。ニュー・ディール政策を行うにあたってのコンソーシアムの形成に失敗した例である³⁸⁾。

このランベスのケースは、Finn (2000)³⁹⁾の言う「パートナーシップ（共同関係）の疲弊」（Partnership Fatigue）の典型例と言える。例えば地域からの支援がしっかりしたものであっても、提携にあたって明確なリスクの分散ができるケースが少ない。さらにこのような時に Employment Service は官僚的で硬直的であるとの指摘がある。このような状況では、ニュー・ディール政策はトップダウン型で硬直的なプログラムのままである。

・おわりに：今後の研究課題

本稿で扱ったイギリスの若年層への雇用政策と、地域経済との関係の今後の展望として、欧州での労働福祉政策の統合の中での位置付けについて触れ、結びとする。

1 欧州社会労働政策協調のプロセスの中での位置付け

欧州の統合の進展は、社会政策の分野では、87年単一欧州議定書より加速、マーストリヒト条約の付属文書としての社会政策に関する合意⁴⁰⁾などで形になったと言える。欧州の単一市場創設、経済統合の流れに乗って進展している形である⁴¹⁾。しかし決してそれは常に順調な進展ではなかった。特にイギリスの反対によって加盟国の合意に至る

ことは非常に困難であり⁴²⁾、具体的に強制力のある政策が生まれるまでには至らなかった。そもそも欧州における社会労働政策に関しては、国家による福祉国家の考え方の違いが大きく、各国が協調する分野ではなかった。欧州の中でも福祉国家の税制、対象層、カバーしているリスクなどについて差異が大きかったためである⁴³⁾。

しかし欧州委員会は加盟各国が政府間の合意に至らないで、統合の進展を遅らせているときにも、一貫して統合の推進を図ってきた。その際に用いられたコンセプトが「欧州社会モデル（European Social Model）」というものである。社会政策に関する最低限の「調和（harmonisation）」を進めてきた⁴⁴⁾。このような各主体の調整の結果、97年ルクセンブルク雇用サミットにおいて、雇用問題が各国にとって大きな関心事であることが確認され、政策の調整に向けて動き出すことになった⁴⁵⁾。

97年の雇用サミットの結果として合意されたのが、欧州雇用戦略である。これは「4つの柱」と呼ばれる重点項目のことである。具体的に各国は、それぞれの柱ごとに毎年定められる4つから5つのガイドラインに基づき、各年の行動計画を作成することになる。これら一連の流れは98年以降既に4回行われており、前述の「欧州社会モデル」について、具体的な方向性、そして加盟各国の政策について協調をしていく。このプロセスはルク

38) Ibid. Paragraph. 57, 同脚注. 101 を参照

39) Finn (2000) PP. 49-55 を参照

40) Treaty on European Union, 1992, Protocol and Agreement on Social Policy

41) 統合が経済分野から他の分野へ「スピルオーバー」したとする超国家的（Supranational）アプローチも、政府間の合意、特に特定多数決（QMV）による統合の進展を主張する国家間（Intergovernmental）アプローチもここでは可能である。

42) QMV は労働者に関わる議題に関しては適用されず、イギリスが全会一致を阻んでいたため。

43) Esping-Anderson (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, P. 73-94 によると欧州の福祉国家は自助を基本とする自由型（Liberal）、包括的にリスクをカバーする社会民主型（Social Democratic）、伝統的なカトリック色の強い保守型（Conservative）に分類される。

44) Hantrais (2000) P. 39

45) イギリスのこのようなプロセスへの貢献としてまず挙げられるのは、イギリスのEUへの政策の変化である。特に雇用問題に関しては一貫して拒否権を行使してきたイギリスが、97年労働党政権誕生以来EUに対する姿勢を一転させた。このことは、その後のEUの統合の急速な進展に大きく貢献している。これは98年に合意されたアムステルダム条約に、マーストリヒト条約では付属文書だった雇用に関する部分を本文に組み込むことが出来たことから分かる。

センブルクプロセスと呼ばれている⁴⁶⁾。ニュー・ディール政策は、この欧州雇用戦略の第一の柱である「雇用能力」にまさに当てはまっており、EUも98年のルクセンブルクプロセスの過程で同政策を高く評価している。

2 結 論

第 節で見たように、ニュー・ディール政策の効果はマクロ的にはわずかながら、個人レベルでは早くも好影響をみることが出来る。このような個人レベルに好影響を与えることの出来る政策のデザインこそ、EUが高く評価したものであり、イギリス政府自身が自信を持っているものである⁴⁷⁾。

また本稿はネットワーク形成といった観点からニュー・ディール政策を評価した。このような地域の視点を持つ政策が、EUレベルで高く評価されるということは、地域、国家、EUのレベルでのパートナーシップ形成につながっている。ニュー・ディール政策は以上のように、より広い文脈の中で意義を見出すことの可能な政策であるといえる。

[参考文献]

- 1) 香川敏幸・伊藤裕一 (2000)「地域経済と雇用」、『地域経済研究』(広島大学経済学部附属地域経済システム研究センター)、第11号
- 2) _____ (2001)「人の移動と産業立地」、『地域経済研究』(広島大学経済学部附属地域経済システム

46) ルクセンブルクプロセスについては、別稿に譲る。現段階としては、EUのレポートの他に以下のような研究がなされている。Goetschy, Janine, (1999) 'The European Employment Strategy: Genesis and Development', *European Journal of Industrial Relations*, Vol.5 (2), PP. 117-137, Pochet, Philippe, (1999) 'The New Employment Chapter of the Amsterdam Treaty' *Journal of European Social Policy*, Vol.9 (3), PP. 271-278、そして Adnett, N. (2001) 'Modernizing the European Social Model: Developing the Guidelines', *Journal of Common Market Studies*, June 2001, Vol. 39, No. 2, Blackwell

47) この記述は、TUCのEuropean Union & International Relations Departmentで、Senior Policy Officerである Richard Exell氏、Policy Officerである Nick Clark氏へのインタビューでも確認された。

- 研究センター)、第12号
- 3) 舟場正富 (1998) プレアのイギリス. PHP 新書. PHP 研究所,
- 4) Adnett, N. (2001) 'Modernizing the European Social Model: Developing the Guidelines', *Journal of Common Market Studies*, June 2001, Vol. 39, No. 2, Blackwell
- 5) Anderton, B., Riley, R. and Young G. (1999a) *The New Deal for Young People: First Year analysis of the Implications for the Macroeconomy*, ESR33, The Employment Service
- 6) Anderton, B., Riley, R. and Young G., (1999b) *The New Deal for Young People: Early Findings from the Pathfinder Areas*, ESR34, The Employment Service,
- 7) Atkinson, J., (1999) *The New Deal for Young Unemployed People: A Summary of Progress*, ESR13, The Employment Service
- 8) Blair, Tony (1998) *The Third Way: New Politics for the New Century*, Pamphlet 588, Fabian Society
- 9) Coles, M. and Masters, A (2000), 'Retraining and long-term unemployment in a model of unlearning by not doing', *European Economic Review*, No. 44, PP. 1801-1822
- 10) Daly, Michael (1999) 'New Deal statistics and the New Deal Evaluation Database', *Labour Market Trends* April 1999, PP. 197-206
- 11) Department for Education and Employment (2000) *Labour Market and Skill Trends*, DfEE
- 12) Department for Work and Pensions (2001) *Jobseeker's Allowance Quarterly Statistical Enquiry*, May 2001, Office for National Statistics
- 13) ESC (1998) 'The New Deal Pathfinders', *Eighth Report, Education and Employment Committee*, House of Commons, The Stationery Office
- 14) Elam, Gillian and Snape, Dawn (2000) *New Deal for Young People: Striking a Deal with Employers; Findings from a qualitative study amongst employers*, ESR36, The Employment Service
- 15) Employment Service (2000a) *An Evaluation of Intensive Gateway Trailblazers*, ESR50, The Employment Service
- 16) _____ (2000b) *New Deal for Young People: National Follow Through*, ESR47, The Employment Service
- 17) Finn, Dan (2000) 'Welfare to Work: the local dimension', *Journal of European Social Policy*, Vol. 10 (1)
- 18) Finn D (2001) 'Welfare to Work? New Labour and the Unemployed', *Public Policy Under Blair*. edited by Savage S P., Atkinson R, Palgrave
- 19) Goetschy, Janine, (1999) 'The European Employment Strategy: Genesis and Development', *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 5 (2), PP. 117-137
- 20) Hales, Jon, Collins, Debbie, Hasluck, Chris and Woodland, Steve (2000) *New Deal for Young People and for Long-Term Unemployed: Survey of Employers*, ESR58, The Employment Service

- 21) Hall, Jane and Reid, Katrina (1998) 'New Deal for the young unemployed: monitoring and evaluation' *Labour Market Trends* November 1998, PP. 549-553
- 22) Hantrais, Linda (2000) *Social Policy in the European Union*, Second Edition, Macmillan Press
- 23) Hasluck, C., (1998) *Employers, Young People and the Unemployed: A Review of Research*, ESR12, The Employment Service
- 24) Hasluck, C. (1999) *Employers and the Employment Option of the New Deal for Young Unemployed People: Employment Additionality and its Measurement*, ESR14, The Employment Service
- 25) HM Treasury (2000) *The Goal of Full Employment: Employment Opportunity for All throughout Britain*, The Stationery Office
- 26) Michel, Agnes (1999) A New Deal for the Young Unemployed –Sound Bite or Sound Policy?, Employment Studies Paper 29, Business School, University of Hertfordshire
- 27) Jarvis, Tim (1998) 'Employment and Training Programmes for the Unemployed', *House of Commons Library Research Paper 98/111*, House of Commons
- 28) Labour Party (1996) 'Getting Welfare to Work: A Vision for Social Security', Road to the Manifesto, The Labour Party
- 29) _____ (1997a) New deal for a New Britain: Labour's proposals to tackle youth and long-term unemployment, The Labour Party
- 30) _____ (1997b) New Labour because Britain deserves better, The Labour Party
- 31) Leibfried, Stephan and Pierson, Paul (2000) 'Social Policy; Left to Courts and Markets?' *Policy-Making in the European Union*, edited by Wallace, H. and Wallace W., Fourth Edition, Oxford University Press, PP. 267-292
- 32) OECD (1999) *The Local Dimension of Welfare-to-Work, An International Survey*, OECD, Paris
- 33) Pochet, Philippe, (1999) 'The New Employment Chapter of the Amsterdam Treaty' *Journal of European Social Policy*, Vol. 9 (3), PP. 271-278
- 34) Rutter, D. (1999) 'Keys to Change, A Study of the Role of Local Authority Housing in the Care and Rehabilitation of Drug and Alcohol Users in the London Borough of Lambeth', Home Office
- 35) Spencer, A. and Hough, M. (2000) *Policing Diversity: Lessons from Lambeth*, Policing Crime Unit Paper 121, Home Office The Policing and Reducing Crime Unit Publication
- 36) Walker, R., Stafford, B., Youngs R. and Ashworth, K. (1999) *Young Unemployed People*, ESR19, The Employment Service
- 37) Walsh, K., Atkinson, J. and Barry, J. (1999) *The New Deal Gateway: A Labour Market Assessment*, ESR24, The Employment Service
- 38) Wood, Simon (1998) 'New Deal and its effect on labour market statistics', *Labour Market Trends* May 1998, PP. 237-242

*本研究ノートは、投稿に当たって、11月17日に開催された「センター紀要投稿論文報告会」における報告と討議という要件を満たしたものである。

添付資料 ニュー・ディール 先行導入地域統計資料

	4月5日での予測参加者(のべ) ¹	4月28日での参加者(のべ)	ゲートウェイを終えた者	Optionに入つた者の割合(%)	補助金なしの職を去つた者の割合(%)	オプションに入つた者の内訳(%)			補助金なし雇用対補助金つき雇用の比	進路不明でゲートウェイを去つた者の割合(5)
						補助金	VS&ETF	FTET		
Tayside	994	948	315	12	32	60	17	23	3:2	20
Swansea/W Wales	1510	1700	686	15	37	44	23	33	7:3	17
S Derbyshire	1116	916	248	2	47	95	0	5	6:1	31
Cumbria	958	967	324	15	28	67	20	13	1:1	19
Wirral	1099	934	393	14	28	75	9	17	6:5	29
Cornwall	997	1254	499	18	33	58	23	18	5:4	18
Newcastle	2008	2067	623	9	31	44	8	48	7:3	28
Sheffield/Rotherham	2932	2429	795	12	27	57	6	37	4:3	28
Black Country	3057	2222	750	4	47	67	3	30	5:1	29
Eastbourne	405	397	181	18	31	51	6	43	3:2	23
Lambeth	1119	691	246	6	37	56	30	14	4:1	36
Harlow/Stevenage	535	381	110	2	52	57	0	43	14:1	32
平均				11	36	61	12	27		26

House of Commons (1998) P.xxviii, Annex I より作成

¹ それぞれの地域の失業の程度によって予測した数値。

Recent Development of Social and Employment Policy on Regional Labour Market

An Inquiry on Some Evidence of the New Deal Policy in the United Kingdom

Toshiyuki KAGAWA*

Professor at Faculty of Policy Management, Keio University

Yuichi ITO**

Graduate School of Media and Governance, Keio University

Abstract

This article attempts to discuss the New Deal Policy of Blair Administration in the United Kingdom. The NDYP is a support for young unemployed people, and its new role in local economy will be focused particularly.

The New Deal for Young Unemployed People (NDYP) has been introduced since 1998 by the 'New Labour' government as a result of its victory in 1997 general election. The main aim of the NDYP is to offer unemployed young (18–24) people who are more than 6 months unemployed a support such as job recruitment and retraining. The role of Personal Advisors (PAs) characterises the New Deal policy.

The NDYP is delivered in local level; therefore, network making among local industry and education establishments is crucial. This article will examine the cases in Lambeth and in some other areas and will assess how and what targets are affected by social and employment policy. As a conclusion, it is important that partnership is treated as a process of building relationship, and that 'partnership fatigue', i.e. problems in network creation and management should be avoided. It is difficult to assess macro-economic effects of the NDYP because it concentrates on limited target group and is still new policy from its introduction in 1998. However, the NDYP has brought positive effects to individual participants.

This article will attempt to place the NDYP in the context of integration process in the European Union. The NDYP is enthusiastically appealed to the 'Luxembourg Process', which is based on the 'European Employment Strategy' introduced in 1997. In this sense, the NDYP contributes positively to create a partnership among the EU, the member states and local level.

Key phrases: New Deal for Young People (NDYP), employability, partnership

* E-mail:kgw@sfc.keio.ac.jp

** Corresponding Author, E-mail:escrime@sfc.keio.ac.jp

Address: Keio University Shonan Fujisawa Campus, Kagawa Laboratory, Endo 5322, Fujisawa, Kanagawa-ken, Japan