

第1章 若年者支援政策の経緯と現状

本章では、近年の若年者の雇用環境の悪化と、中小企業による若年労働力の獲得状況が困難であることを踏まえ、若年者に対する雇用支援政策の展開とその背景についてとりまとめる。第1節では、1990年代末以降の若年者に対する雇用支援政策の経緯を要約する。第2節では、中小企業の社会的位置づけの変化と、中小企業による若年者採用の概況を示す。第3節では、政府、地方自治体、企業団体による、若年者と中小企業を結び付ける雇用支援の取り組み事例を紹介する。

1. 若年者雇用支援政策の展開

1) 1990年代末～2008年の展開

今日まで続く若年者に対する雇用支援の取り組みは、新規学卒無業者の増加を深刻な社会問題として受け止めた、1999年の「第9次雇用対策基本計画」からスタートした。その中で、若年者雇用対策は1つの柱とされ、「若年者の適切な職業選択、円滑な就職促進を図ることが重要であり、学生・生徒や未就職卒業者⁵に対する職業意識の啓発対策、就職支援を実施し、専門的な援助や就業体験の拡大を図るとともに、早期離転職を繰り返す若年者に対する再就職支援対策が必要である」と具体的な方針が示された（高梨、2002、p.192）。本プランの意義は、従来は雇用施策の主要な対象ではなかった若者を、雇用のチャンスに恵まれない存在として位置づけを改め、積極的な支援の対象としていく方向転換がなされた点にある。

その後、2003年6月には、厚生労働省・経済産業省・文部科学省・内閣府の連携のもと「若者自立・挑戦戦略会議」において「若者自立・挑戦プラン」⁶が策定された。その具体的な内容は、①インターンシップなどのキャリア教育の推進、日本版デュアルシステムの導入、専門的キャリア・コンサルタントの養成などを目指した教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援、②人材ニーズ調査の実施、IT等の分野における専門人材養成などを行う若年者労働市場の整備、③既卒者の「学び直し」のための短期教育プログラムの開発、専門職大学院の設置の促進などによる若年者の能力向上、④インターンシップの実施による若年者の創業者予備軍の創出などを目指す創業・起業による就業機会の創出の4点に要約できる。

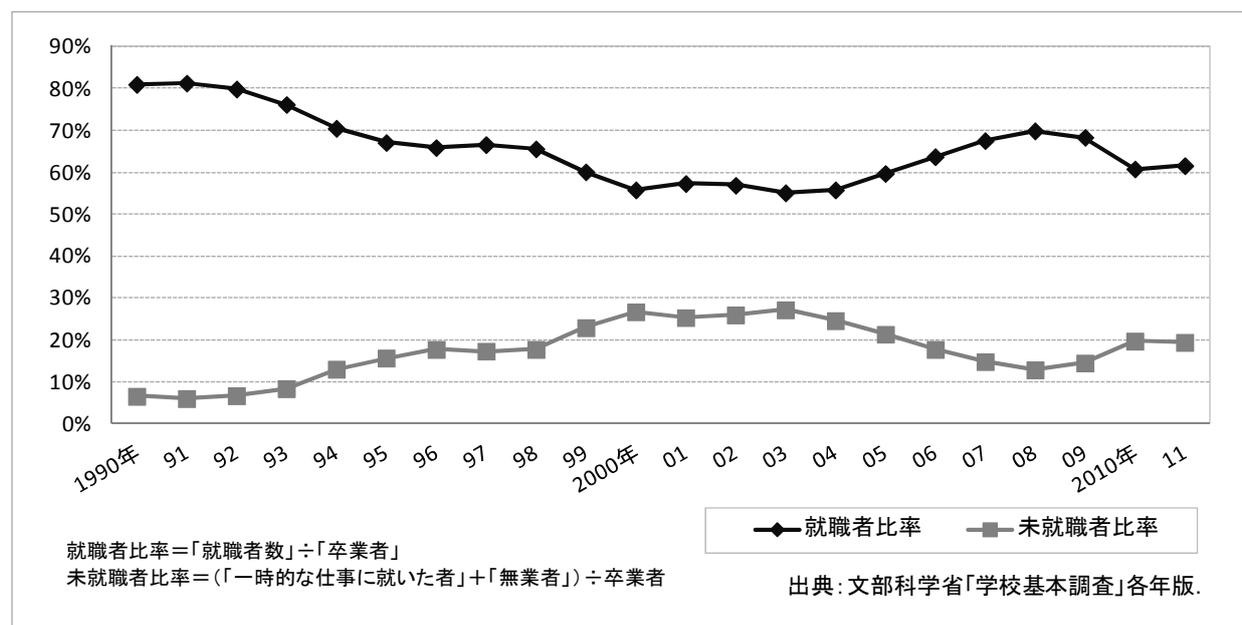
さらに若年者の雇用を支援していくためには地域の実情に応じた積極的な取り組みが重要であるとして、各地に都道府県が設置する若者向けの雇用関連サービスを提供する施設である「若年者のためのワンストップサービスセンター」（通称ジョブカフェ）の設置が提唱され

⁵ 原文では「未就職失業者」となっているが報告者の判断により「未就職卒業者」とした（高梨、2002、p.192）。

⁶ 文部科学省ホームページ「『若者自立・挑戦プラン』（キャリア教育総合計画）の推進」（http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/index.htm）。

た。ジョブ・カフェは、政府と各地方自治体、NPO 等との連携により、企業説明会やセミナー、若者へのカウンセリングや職場体験などを一括して提供するセンターとしての機能、さらに必要に応じて、併設されたハローワークにおける職業紹介の機能を果たす機関とされた。

2004 年 12 月には、若年者に対する総合的な対策を推進するべく「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」⁷が打ち出された。その後も、2005 年 5 月には「若者の人間力を高めるための国民会議」で「フリーター 20 万人常用雇用化プラン」が示されるなど、正規雇用の職に就けない若年者の支援は継続されてきた。また 2005 年度からは、働く自信をなくした若年者を対象として、合宿形式による集団生活の中での生活訓練、労働体験などを通じ、働くことへの自信と意欲を付与し、彼・彼女らを就労へと導く「若者自立塾事業」を開始した⁸。さらに厚生労働省は、地方自治体との協働により地域の若者支援機関の拠点となる「地域若者サポートステーション」を設置し、専門的な相談など多様な就労支援を行う「地域若者サポートステーション事業」を 2006 年度から実施している。この事業は 2009 年度において設置拠点を全国 77 か所から 92 か所へ拡充し、2010 年度には全国 100 か所へと拡充が図られた。



図表 1 - 1 新規大卒者の就職者・未就職者比率の推移 (各年 3 月卒業者)

⁷ 厚生労働省ホームページ「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/03/s0303-11d.html>)。

⁸ 「若者自立塾事業」は、行政刷新会議の「事業仕分け」の結果を踏まえ、2009 年度末をもって廃止とし、ニートなどの若者の職業的自立に向けたより実践的なプログラムとなるようやり方を見直した上で、2010 年度から「緊急人材育成支援事業」を活用した、合宿型の新たな自立支援プログラムを実施している(厚生労働省『厚生労働白書』2010 年版、p.267)。

2) 2009 年以降の展開

2000 年以降の就職者比率が緩やかに回復し、またフリーター数も徐々にではあるが減少傾向にあったことは、景気回復の効果とともに若年者の就労意識の変革に照準した支援の効果でもあったと考えられる。

しかしながら、2008 年 9 月に起きた世界的な金融危機のあおりを受け、若年者の雇用環境は急激に悪化した。就職者比率は落ち込み（図表 1 - 1）、減少傾向にあったフリーター数も再び増大に転じた（図表序 - 1）。新卒採用の抑制や内定取り消しが社会問題になった。こうした状況に対して、若年者に対する雇用支援は次のように展開されてきた⁹。

2009 年 10 月には、関係各省庁が連携して政府横断的な取り組みを行うべく、緊急雇用対策本部（新卒者支援チーム）が設置された。翌年の 2010 年 6 月には、政府の新成長戦略¹⁰において、2020 年までに「若者フリーター数 124 万人」「20～34 歳の就業率 77%」「地域若者サポートステーション事業による就職等進路決定者数 10 万人」が目標として掲げられ、「経済危機対応・地域活性化予備費」及び補正予算により、ハローワークに配置するジョブサポーターを 928 名から 2003 名へと大幅に増加することも決定された。同年 8 月には、若年者の雇用環境の更なる悪化を背景に、政府横断的な取り組みをより強力に推進するため、新卒者雇用に関する「短期及び中長期の政策プラン」を策定する「新卒者雇用・特命チーム」¹¹が、内閣府・厚生労働省・文部科学省・経済産業省の連携により設置された。同年 9 月には「新成長戦略実現に向けた 3 段構えの経済対策」に基づき「新卒者雇用に関する緊急対策」が発表され、「新卒者等に対する相談支援の強化」「採用意欲の高い中小企業と新卒者等のマッチング促進」「インターンシップ・トライアル雇用の推進」「関係機関の連携による地域の実情に応じた就職支援とワン・ストップ・サービスの推進」「既卒者の新卒枠での採用促進」等が目標として掲げられた。続いて同年 11 月には、雇用対策法第 7 条および第 9 条に基づき、厚生労働大臣が定めた「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」が改正され、学校卒業後 3 年以内の既卒者を新卒者と同様に扱うことが以下のとおり明記された。

【事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置】

- 二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような応募条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、**学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする**こと。また、学校等の新規卒業予定者等を募集

⁹ 厚生労働省ホームページ『厚生労働白書』2011 年版、pp.207-212。

¹⁰ 首相官邸ホームページ「新成長戦略」(<http://www.kantei.go.jp/jp/sinseichousenryaku/>)。

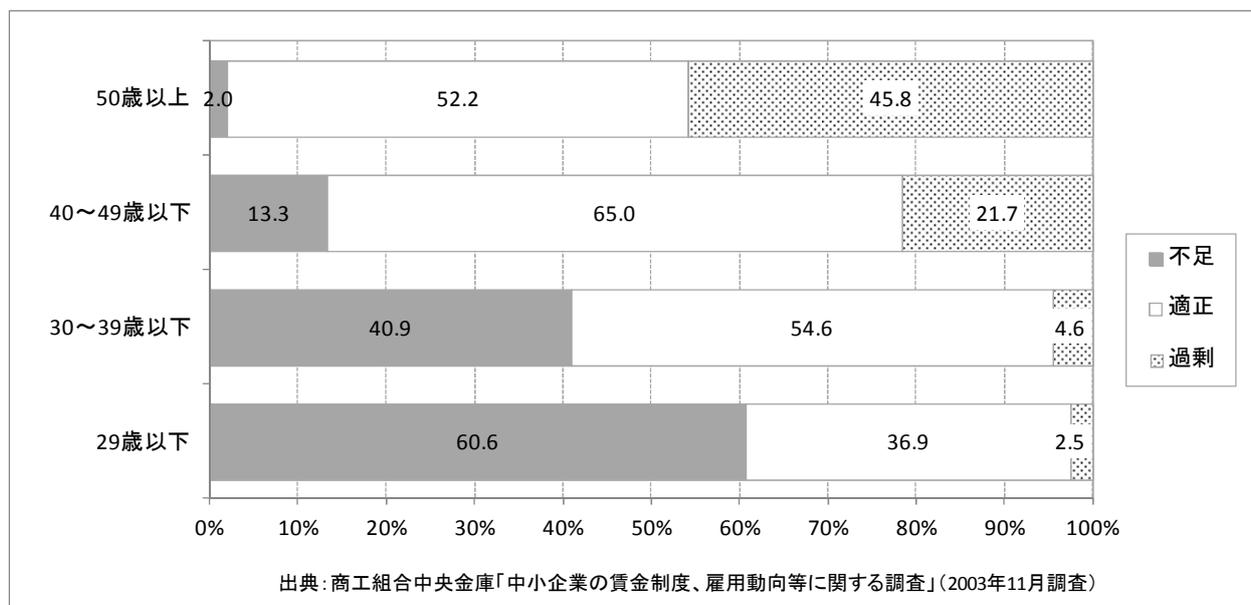
¹¹ 首相官邸ホームページ「新卒者雇用・特命チーム」(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sinsotsu/>)。

するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

そして特に支援が必要な未就職卒業者と来春（2011年3月）に卒業する者を主たる対象として、求人意欲のある中小企業と若年者の両方に対する支援を行いつつ、きめ細かく、丁寧なマッチングを集中的に実施することが示された。

3) まとめ

以上、1990年代後半からの若年者に対する雇用支援政策を概観してきた。これらの政策が展開する際に若年者の主な受け入れ先として期待されるのは中小企業である。次節では、この期待の背景を、中小企業の社会的位置づけの変化と中小企業による若年者採用の概況を示すことによって説明しよう。



図表 1 - 2 従業員の年齢階層別に見た雇用の過不足感

2. 中小企業に対する期待の変容と中小企業の採用活動の現実

1) 中小企業に対する期待の変容

「中小企業基本法」（1963年公布）を改正し、1999年に制定された「新中小企業基本法」において、中小企業は、低賃金・低生産性に陥っている存在としてではなく、「新産業創出の担い手」、「就業機会増大の担い手」、「市場競争の担い手」、「地域経済活性化の担い手」としての役割が期待されるようになった（黒瀬、2001）。「就業機会増大の担い手」としては、若年者の雇用増大の受け皿となることが期待されている。例えば2004年の『中小企業白書』では、若年者の失業率の高さが指摘された。翌年の同白書では、商工組合中央金庫による「中小企業の賃金制度、雇用動向等に関する調査（2003年11月調査）」の結果をもとに、若年従業員の雇用に関する不足感の強さが示され¹²（図表1-2）、完全失業率が相対的に高い若年層の雇用増大に、中小企業が大きな役割を果たすことが期待されていた。

中小企業に対する期待の高まりは、「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（中小企業労働力確保法）」の改正の変遷からも伺われる¹³。1995年11月の一部改正では、経営管理者等の高度な人材の確保・育成を行う中小企業の活動を支援するための措置が、1998年12月の一部改正では、新分野進出等（創業又は異業種進出）を目指す個別中小企業者に対する人材の確保・育成、魅力ある職場づくりの活動を支援するための措置が拡充された。2006年6月の一部改正では、青少年の良好な雇用機会の創出に資する改善計画が新たな類型として加えられた。

しかし、中小企業の採用計画は景況変化等の経済的条件に大きく左右される。また、若年者が中小企業への就職を希望しない可能性もある。中小企業による若年者の雇用を支援する施策が様々に講じられていることは、現実には中小企業が若年者をあまり採用できていないことの裏返しでもある。そこで次に、中小企業に対する期待が変化した背景をみるために、中小企業による若年者に対する採用活動の状況を、全国中小企業団体中央会による「平成20年度中小企業労働事情実態調査結果報告¹⁴」（2009年、調査は2008年7月1日時点）の結果

¹² 同調査によれば、中小企業の雇用不足感は従業員の年齢が高いほど上昇する。29歳以下の従業員については「不足」と回答した企業が60.6%と極めて不足感が強い。

¹³ 「中小企業労働力確保法」は、労働力の確保のために中小企業が行う労働時間の短縮、職場環境の改善や福利厚生制度の充実など雇用管理の改善を促進するための法律であり、経済産業省と厚生労働省の共管のもと1991年に制定された（中小企業庁『中小企業施策総覧』平成22年度版）。

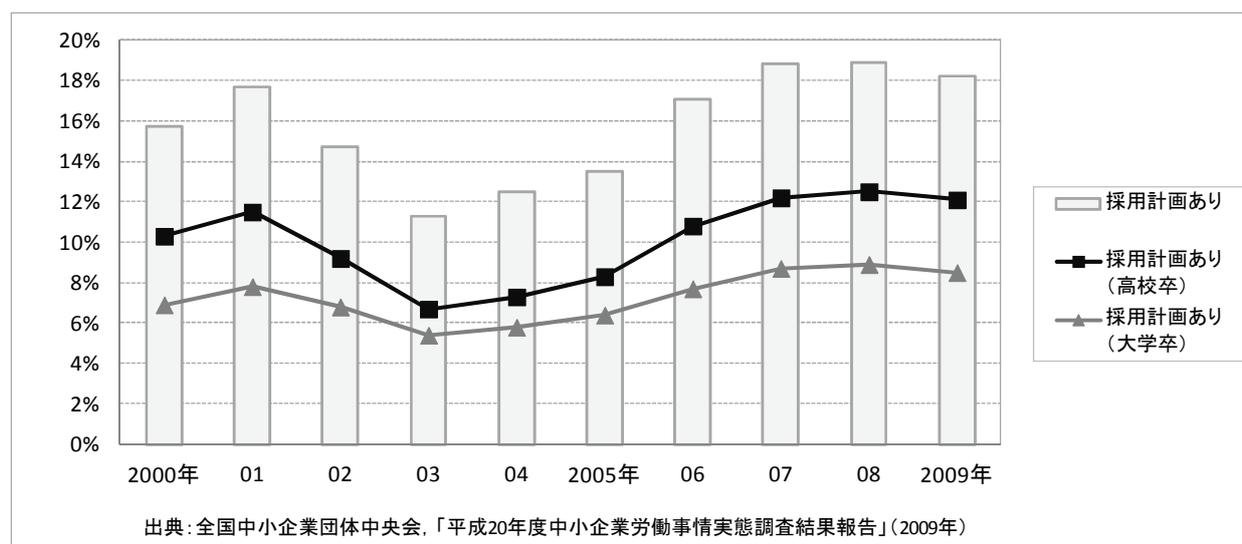
¹⁴ 調査対象産業は、日本標準産業分類に基づいて従業員300人以下（卸売業は100人以下、小売業は50人以下、サービス業は100人以下）の事業所とし、調査対象事業所数は、「平成18年事業所統計調査」に基づき従業員300人未満の民営事業所数（農業、林業、漁業を除く）に応じて、①事業所数20万以上の都道府県（北海道、埼玉県、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府、兵庫県、福岡県）は1500事業所、②事業所数10万以上20万未満の府県（宮城県、茨城県、千葉県、新潟県、静岡県、長野県、岐阜県、京都府、広島県）は1300事業所、③事業所数7万以上10万未満の県（福島県、栃木県、群馬県、三重県、岡山県、愛媛県、熊本県、鹿児島県）は1000事業所、④事業所数5万以上7万未満の県（青森県、岩手県、秋田県、山形県、富山県、石川県、滋賀県、和歌山県、山口県、香川県、長崎県、大分県、宮崎県、沖縄県）は800事業所、⑤事業所数5万未満の県（山梨県、福井県、奈良県、鳥取県、島根県、徳島県、高知県、佐賀県）は600事業所と割

からみてみよう。なお、中小企業による新規学卒者の採用活動については第2章においてより広い視点から詳細な分析を行う。

2) 中小企業における新規学卒者の採用計画

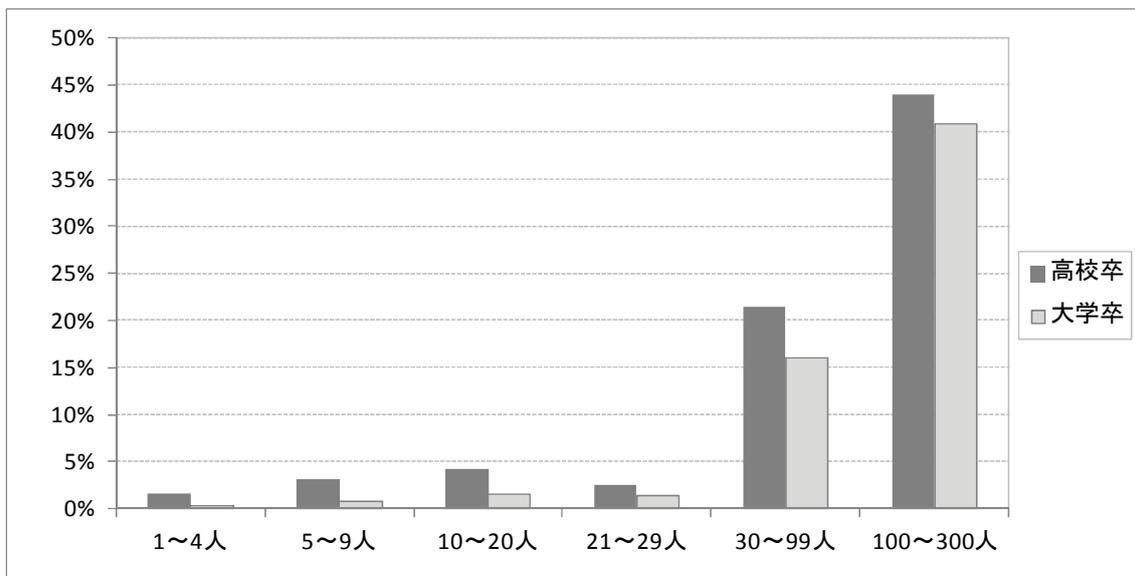
はじめに、中小企業による新規学卒者の採用計画の有無について、全体的な傾向を時系列的に見ていこう。図表1-3に、新規学卒者の採用計画が「ある」と答えた事業所の割合の推移を2000年から2009年まで示した。採用計画が「ある」事業所の割合は、2001年以降減少傾向にあったが2003年を底に上昇に転じた。しかし、2008年から2009年にかけて再び減少に転じている。学歴別にみると、いずれの年も「大学卒」よりも「高校卒」の方が高い割合を示している。ただし、採用計画が「ある」事業所の割合が全体的に落ち込んだ2001年から2003年にかけては、「大学卒」の方が「高校卒」よりも低下幅が小さく、「大学卒」に対しては安定的な需要が存在することがうかがわれる。

次に2009年卒業者について、事業所規模別の傾向をみてみよう(図表1-4)。採用予定が「ある」事業所の割合は、事業所規模が大きいほど高い。学歴別にみると、いずれの規模でも「高校卒」の方が採用計画が「ある」事業所の割合が高いが「大学卒」との差はごく小さい。次に1事業所当たりの採用計画人数平均値(図表1-5)をみると、やはり事業所規模が大きいほど多い。100人以上の事業所の採用計画人数の平均は100人未満の企業の2、3倍におよぶ。学歴別にみると、「5~9人」の事業所を除いた全ての従業員規模で、「大学卒」より「高校卒」の方が採用計画人数の平均値が大きい。

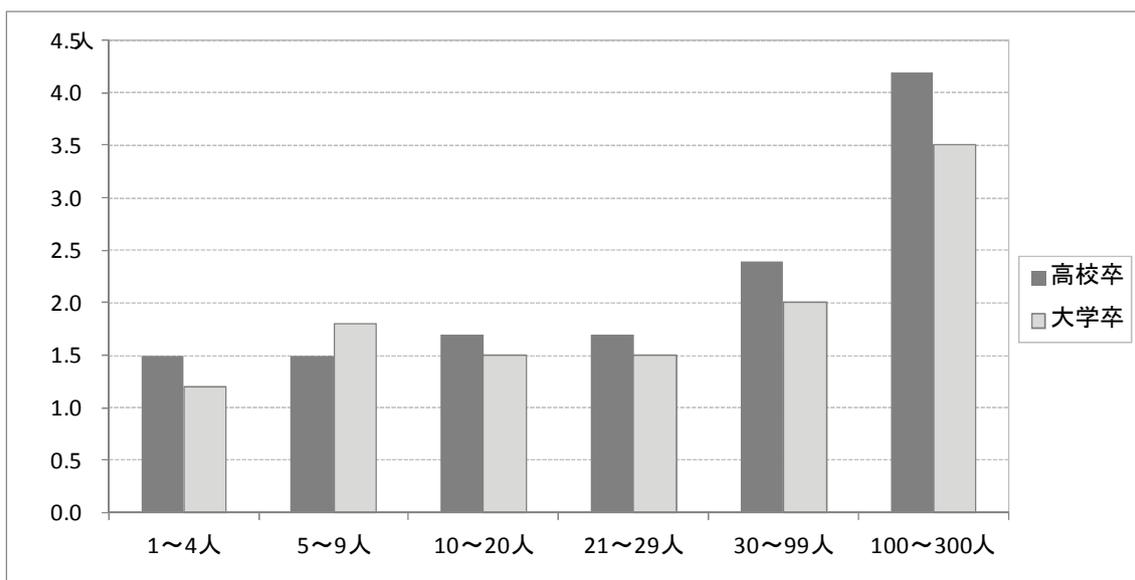


図表1-3 学歴別新規学卒者の採用計画の推移(各年3月卒業者)

り振り47300事業所を抽出した。尚、都道府県によってはこの数を増減しているため、実際には44155事業所を対象とした(2008年度は福島県、栃木県では本調査を実施していない)。調査対象事業所数44155の内、製造業は23371、非製造業は20784である。調査回答数は18707事業所で回答率は42.4%であった。

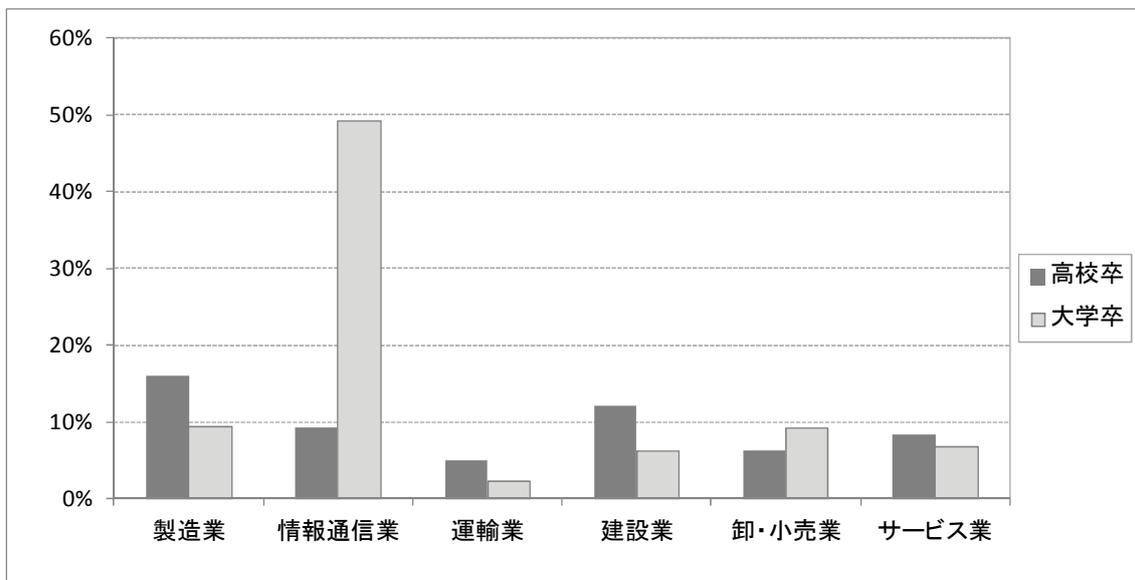


図表 1 - 4 事業所規模別の採用予定事業所割合 (2009年3月卒業者)

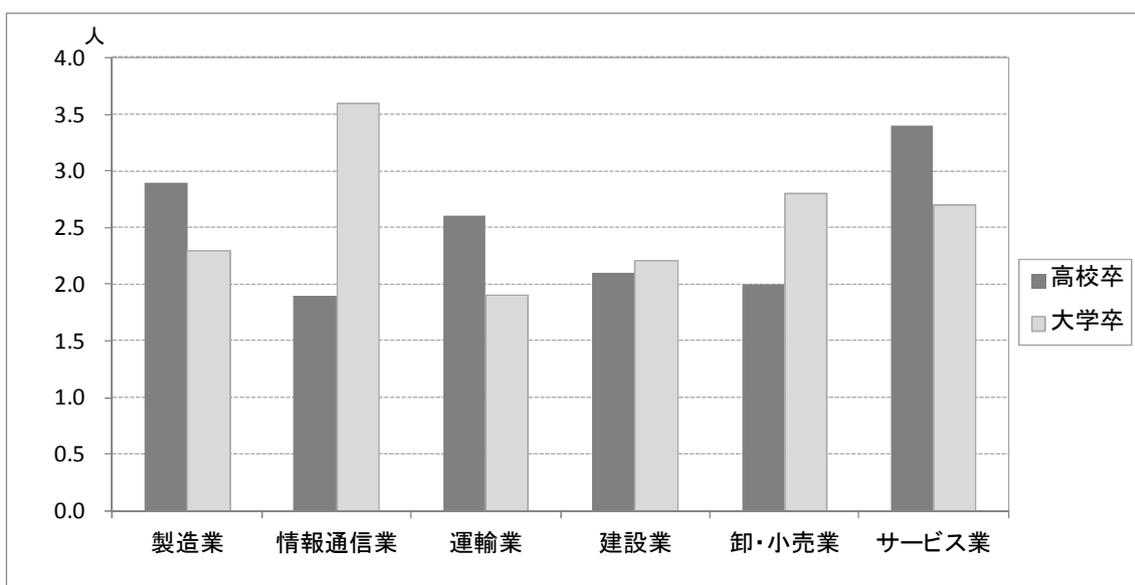


図表 1 - 5 事業所規模別の採用計画人数平均値 (2009年3月卒業者)

出典 (図表 1 - 4 ~ 図表 1 - 5) : 全国中小企業団体中央会「平成 20 年度中小企業労働事情実態調査結果報告」2009 年



図表 1 - 6 業種別の採用予定事業所の割合 (2009年3月卒業者)



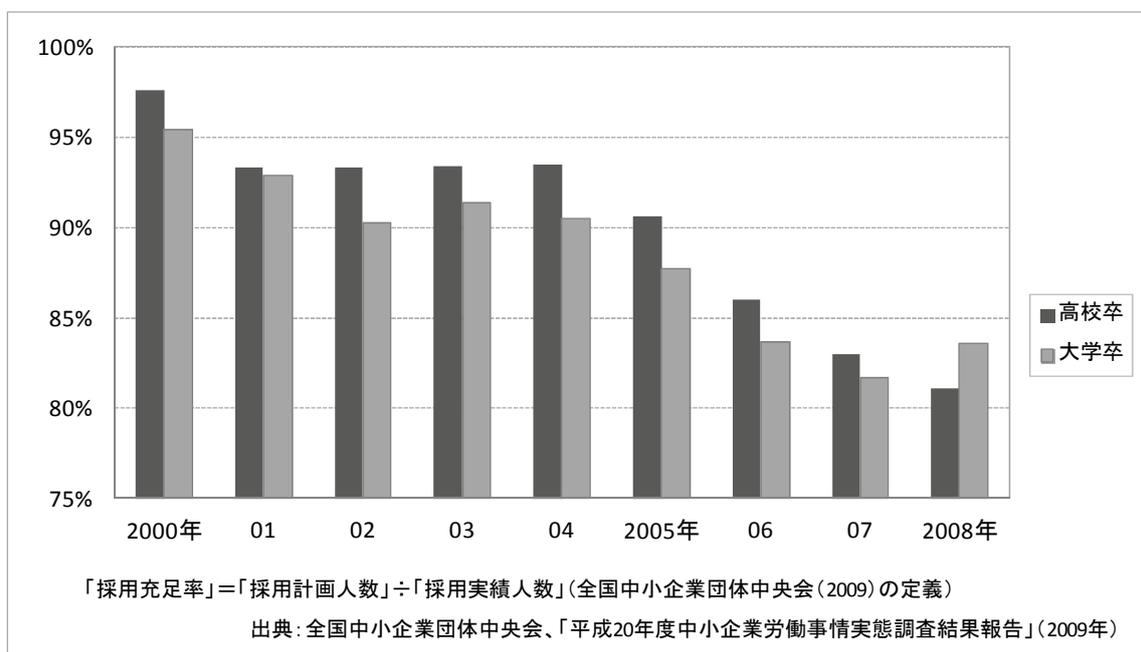
図表 1 - 7 業種別の採用計画人数平均値 (2009年3月卒業者)

出典 (図表 1 - 6 ~ 図表 1 - 7) : 全国中小企業団体中央会「平成 20 年度中小企業労働事情実態調査結果報告」2009 年

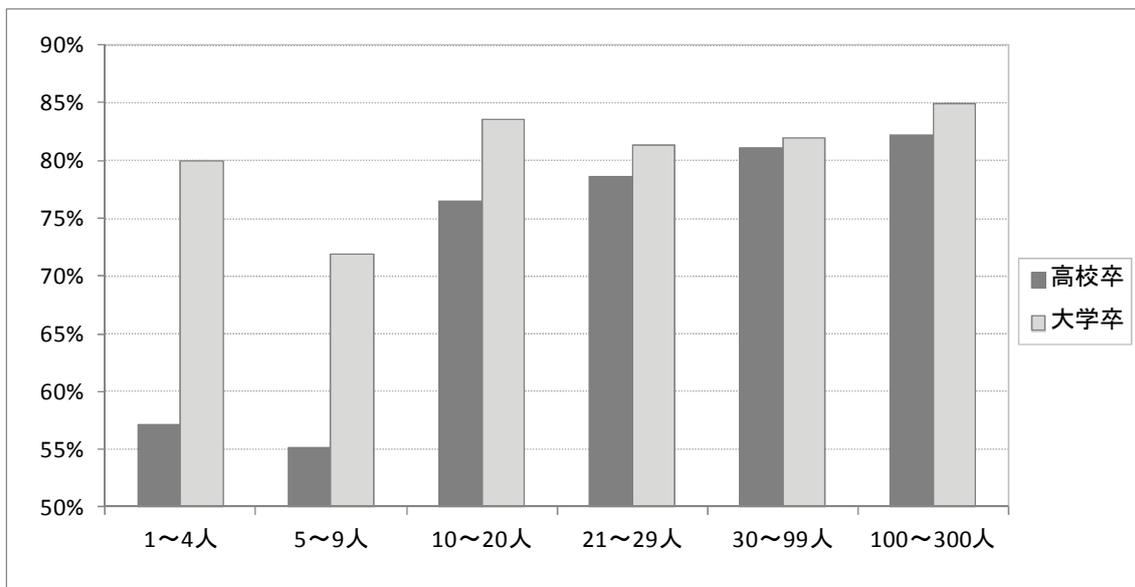
同様に業種別の傾向を見ていこう。採用予定がある事業所の割合を学歴全体についてみると「情報通信業」(60.0%)と「製造業」(20.4%)が他の業種と比べて高い値を示している。特に「情報通信業」の高さは群を抜いている。学歴別にみると(図表 1 - 6)、「高校卒」では「製造業」(16.0%)、「建設業」(12.1%)、「大学卒」では「情報通信業」(49.2%)、「製造業」(9.3%)の順に高い。更に各業種についてどちらの学歴に対する需要が高いのか比較すると、「製造業」「運輸業」「建設業」「サービス業」では「高校卒」、「情報通信業」「卸・小売

業」では「大学卒」の方が高い。続けて「採用計画人数」の平均値をみると（図表1-7）、「高校卒」では「サービス業」（3.4人）、「製造業」（2.9人）、「大学卒」では「情報通信業」（3.6人）、「卸・小売業」（2.8人）の順に多い。各業種についてどちらの学歴の方が採用計画人数が多いのか比較すると、「製造業」「運輸業」「サービス業」では「高校卒」、「情報通信業」「卸・小売業」「建設業」では「大学卒」の方が多い。

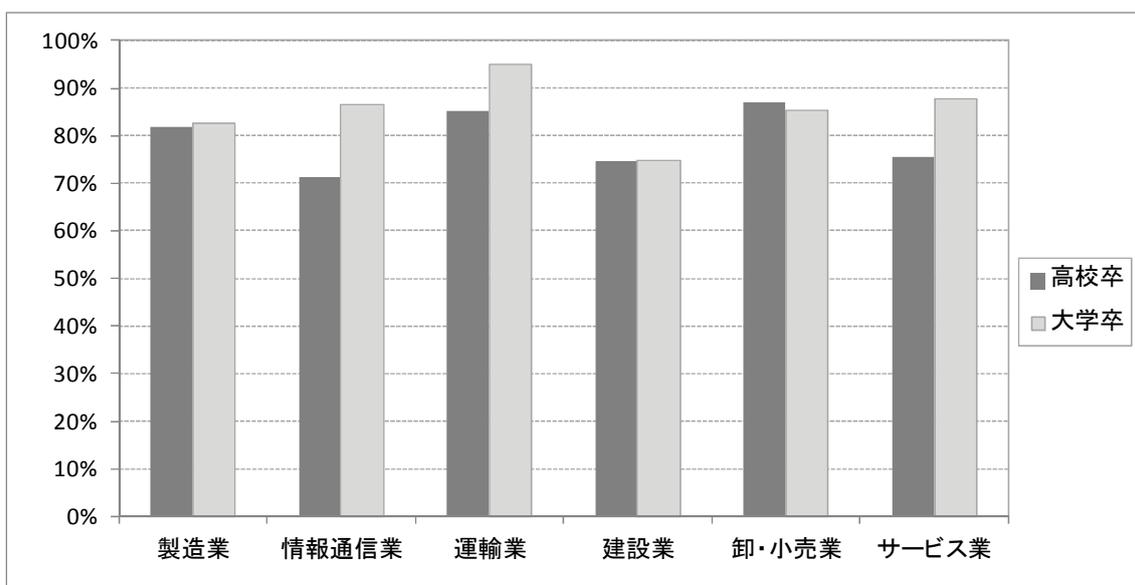
中小企業の中でも、従業員規模が比較的大きい事業所や、情報通信業、製造業は新卒者を採用する傾向が高い。特に情報通信業の「大学卒」に対する需要は突出して高い。中小企業へ若年者の受け入れを働きかける際には、これらの規模・業種へ照準を定めることも有益だろう。



図表1-8 学歴別新規学卒者の採用充足率の推移（各年3月卒業者）



図表 1 - 9 事業所規模別の採用充足率 (2008年3月卒業者)



図表 1 - 10 業種別の採用充足率 (2008年3月卒業者)

出典 (図表 1 - 9、図表 1 - 10) : 全国中小企業団体中央会「平成 20 年度中小企業労働事情実態調査結果報告」2009 年

※「採用充足率」=「採用計画人数」÷「採用実績人数」

3) 中小企業における新規学卒者の採用充足状況

中小企業による新卒者に対するニーズがどの程度満たされているのか、採用計画人数の充足状況をみてみよう。図表1-8は、中小企業の新規学卒者（各年3月卒業者）の採用充足率¹⁵の推移を示したものである。全体に2000年から2008年にかけて充足率は低下傾向にある。また、「大学卒」よりも「高校卒」の充足率の方が高い状態が続いてきた。しかし2007年から2008年にかけて、「高校卒」の充足率が「大学卒」を初めて下回った。

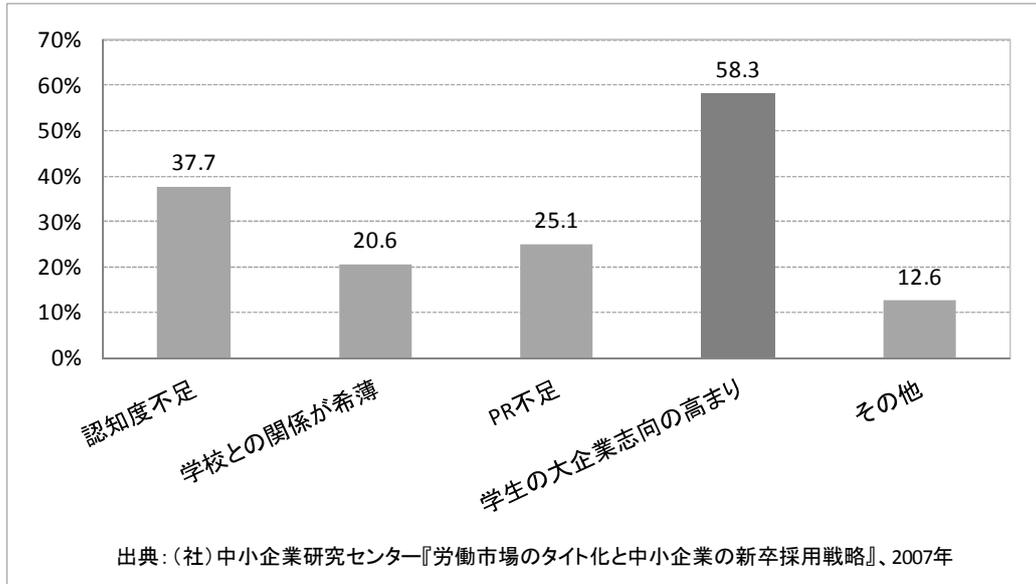
次に、2008年卒業者について事業所規模別の傾向をみていこう（図表1-9）。いずれの事業所規模においても「高校卒」は「大学卒」よりも充足率が低い。「高校卒」は事業所規模が小さいほど充足率が低く、特に10人未満の事業所で極めて低い。「大学卒」は「5～9人」の充足率が他の規模と比べてやや低い。続いて業種別の傾向（図表1-10）をみると、「卸・小売業」を除く全ての業種において「大学卒」より「高校卒」の方が充足率が低い。また、「高校卒」では「情報通信業」（71.4%）、「建設業」（74.6%）、「サービス業」（75.4%）の充足率が、「大学卒」では「建設業」（74.7%）の充足率が8割を切っている。

以上より、従業員規模が小さい企業や建設業において、「高校卒」に対する若年労働力需要が比較的満たされていないといえる。また2000年から2008年にかけて全体的に充足率が低下したのは、景気の回復を受けて大企業の採用活動が活発化したため、新卒者の応募が中小企業に集まりにくかったためと考えられる。

こうした傾向は他の調査からも指摘できる。例えば社団法人中小企業研究センターが2006年に中小企業1500社（有効回答数1131社：有効回答率37.7%）に行ったアンケート調査¹⁶によれば、2005年度に新卒者の採用活動を実施した419社（37.0%）の内、学生の応募状況が「予想よりも少なかった」企業の割合は47.5%と半数近い。そして最も多くの回答企業が挙げた応募者数が不足した理由は「学生の大企業志向の高まり」（58.3%）であった（図表1-11）。

¹⁵ 『中小企業労働事情実態調査結果報告』では、採用計画人数を採用数で除した割合を「採用充足率」という言葉で表現している。これは第2章における「求人充足率（充足率）」と同じ概念と考えられるが、原文にしたがい本章では「採用充足率」の文言を用いる。

¹⁶ 中小企業研究センターが、資本金1億円未満の中小企業3000社を対象に新卒採用活動の実態を調査したもの。対象となった事業所は、金融・保険・証券を除く全業種で、とりわけ日銀短観で雇用不足感の強い鉄鋼、非鉄、一般機械製造、精密機械製造、輸送機械製造、飲食、不動産、運輸、通信、サービスより1500社、その他業種より1500社を抽出した。有効回答のあった1131社の主な業種は、卸小売31.5%、製造28.9%、サービス17.5%であり、従業員数100人以下が全体の80.3%を占め、首都圏が57.5%を占める。調査の目的と照らして、新卒採用活動を実施している可能性が高い業種のサンプルを増やしている（中小企業研究センター、2007）。



図表 1 - 1 1 応募者が予想よりも少なかった理由（複数回答）

4) まとめ

本節では、中小企業による新規学卒者の採用活動について、企業団体による調査のデータをもとに概況を示した。中小企業は今日、就職に困難を抱える若年者の受け入れ先として大きな期待を寄せられている。新卒採用の計画が「ある」事業所の割合が増加傾向にあることから、中小企業は実際に若年者の雇用に積極的な意志を示していることが分かる。しかしその一方で、中小企業の採用充足率は低下傾向が続いている。中小企業は若年者に対する労働力需要をもつにもかかわらず、実際には大企業のように安定した採用活動を行えていない。

政府をはじめとする様々な団体が、こうした状況を改善するために、若年者および中小企業の雇用を支援する取り組みを行ってきた。次節では、その具体的な事例を紹介しよう。

3. 若年者および中小企業に対する雇用支援施策の事例

本節では、政府、企業団体、地方自治体による、若年者および中小企業に対する雇用支援施策の事例を紹介する。

1) 新卒者雇用に関する各省庁の取り組み

各関係省庁は、新卒予定者（大学4年生、留年生、高校3年生）および新卒未就職者を対象に、採用意欲の高い中小企業と大企業志向の強い新卒者等のミスマッチ、中小企業の新卒者採用に係るコストやリスクの軽減を主な問題意識として掲げ、新卒者等と中小企業とのマッチング機能を強化するための施策を様々に展開している。本節ではその中から、代表的な取り組みを紹介する。

①厚生労働省による取り組み

厚生労働省では、新卒者および既卒者の就職を支援するために様々な取り組みをしてきた¹⁷。2010年9月に「新卒者雇用・特命チーム」が発表した「新卒者雇用に関する緊急対策」には、「ジョブサポーターの増員」「新卒応援ハローワークの設置」「臨床心理士等による心理的サポート」「新卒者就職応援本部の設置」「既卒者を対象とするトライアル雇用実施企業、および新卒卒で既卒者を採用する企業に対する奨励金の創設」「未内定者・既卒者を対象とする短期のインターンシップ機会の提供」「青少年雇用機会確保指針の改正」などの対策が盛り込まれた。本章ではこれらの取り組みのうち、「トライアル雇用制度」および「新卒応援ハローワーク」に関わる施策を紹介する。

○トライアル雇用制度

2001年12月より展開されている「若年者トライアル雇用」事業は¹⁸、ハローワークから紹介を受けた若年者を短期間、試用的に雇用し、若年者に実践的な能力を習得させ、常用雇用へ移行させることを狙いとする¹⁹。当初は30歳未満の若年者を対象としていたが、対象者

¹⁷ 厚生労働省ホームページ「新卒者・既卒者の皆様、事業主の皆様へ」(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2.html>)。

¹⁸ 「若年者トライアル」事業は、2002年度には31464名の若年者が制度の対象となり、同年度にトライアル雇用を終了した22819名のうち8割にあたる18141名が常用雇用に移行している（本田、2005、PP.183-184）。

¹⁹ トライアル雇用制度は、若年者以外にも、中高年齢者、母子家庭の母等、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、障害者、日雇労働者・住居喪失不安定就労者・ホームレスなどを対象とするものもある（厚生労働省ホームページ「試行雇用（トライアル雇用）奨励金」(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/c02-1.html>)）。

の年齢の上限は 2004 年には 35 歳未満に、2008 年度には 40 歳未満へと引き上げられた²⁰。

☆「若年者トライアル雇用奨励金」

トライアル雇用開始時に 40 歳未満の若年者を対象とし、公共職業安定所の紹介により試行的に短期間（原則 3 か月間）雇用する事業主に対する奨励金（受給額は対象者 1 人あたり月額 40000 円で支給上限は 3 か月まで）

☆「若年者等正規雇用化特別奨励金（トライアル雇用活用型）」

40 歳未満の若年者を対象とし、有期雇用する事業主に対する奨励金（受給額は、1 人月 40000 円・最大 3 か月、その後正規雇用へ移行した場合、中小企業 100 万円、大企業 50 万円）

さらに 2010 年からは、中小企業に対する採用活動支援と若年者の雇用機会の確保を同時に図ることを狙い、「年長フリーター等および 30 代後半の不安定就労者」や「採用内定を取り消されて就職先が未決定の若年者」に対する支援として「若年者等正規雇用化特別奨励金（トライアル雇用活用型）」²¹が行われている。卒業後 3 年以内の既卒者を採用する事業主への奨励金制度を創設し、同年 11 月には長期に育成支援が必要な既卒者への支援も充実させた。具体的な内容は以下の通りである。

(A) 「3 年以内既卒者トライアル雇用奨励金」

大学・高校等を卒業後 3 年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため、有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる事業主に対する奨励金（有期雇用（原則 3 か月）1 人月 10 万円、正規雇用移行から 3 か月後に 50 万円支給）。対象求人数 155190 人トライアル雇用開始者数 5442 人（2010 年 9 月 24 日～2011 年 1 月 9 日）

(B) 「3 年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」

大学等を卒業後 3 年以内の既卒者も対象とする新卒求人を提出し、既卒者を正規雇用する事業主に対する奨励金（正規雇用から 6 か月経過後に 100 万円支給）。対象求人数 19583 人採用者数 458 人（2010 年 9 月 24 日～2011 年 1 月 9 日）

(C) 「既卒者育成支援奨励金」

長期に育成支援が必要な 3 年以内の既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への

²⁰ 厚生労働省『厚生労働白書』2009 年版、p.151。

²¹ 同奨励金は 2012 年 3 月 31 日までの時限措置とされている（厚生労働省ホームページ「緊急雇用対策（若年者等正規雇用化特別奨励金）」（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other34/seikiantei.html>））。

奨励金。長期の育成支援が必要な既卒者（高校・大学等が対象）を有期雇用し、育成のうへ正規雇用に移行させる成長分野（健康、環境分野及び関連するものづくり分野）の中小企業の事業主に対し、ハローワークにおいて支給。（2010年11月26日～）【上記（A）に加え、有期雇用期間を原則3か月のOFF-JT期間を含む原則6か月に延長。さらにOFF-JT期間は各月5万円を上限に教育訓練経費の実費を上乗せ】

これらの制度を活用した事例を「新卒者雇用・特命チーム第3回会合」の資料から紹介しよう²²。事例1からは、トライアル雇用を活用することにより、自分の適性をつかみかねていた若年者が、実践をとおして自分自身と職業の両方について理解を深めていく様子が見られる。

【事例1】トライアル雇用を活用した事例

Gさん（2010年3月大学卒業）は、在学中から就職活動を続けていたが、就職が決まらないまま卒業し、ハローワークに来所。希望する職種が漠然としていたため、ジョブサポーターによる個別相談や職業適性検査を行うことにより、本人の自己理解が進み、仕事の興味分野（美術・文芸・デザイン系）や職種（事務職よりも販売職）が明確になった。

具体的な企業選びを行う中で、応募しようとする仕事が自分に向いているか、実務能力があるか、不安を感じていた。このため、既卒者トライアル雇用制度の活用を進めたところ、Gさんも前向きになり、呉服・和装小物の販売職にトライアル雇用で働き始め、3か月経過後に当該企業での正社員としての採用が決まった。

トライアル雇用制度は、若年者が仕事を得られるだけでなく、事業主にとっても教育・訓練費用を補う助成金を得られるというメリットがあるため、新規の求人確保に対する効果は大きい。ただし、当制度は若年者の就職難に対する万能の解決策ではない。これらの助成金制度とは異なる視点からの支援としては、次に示す新卒応援ハローワークのような取り組みがなされている。

○新卒応援ハローワーク

厚生労働省では、2010年9月に閣議決定された「新成長戦略実現に向けた3段階の経

²² 首相官邸ホームページ「新卒者・雇用特命チーム第3回会合資料」（<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sinsotsu/dai3/sankou1.pdf>）平成23年1月。

済対策」に基づき、同年9月から全都道府県に「新卒応援ハローワーク」を設置した²³。これは、従来の学生職業センターや学生職業相談室など既存の取り組みの位置づけを変え、機能強化したものである²⁴。新卒者・既卒者が気軽に、各人のニーズに応じたきめ細かな支援を受けることができる専門の窓口としての役割を担っており、具体的には、ジョブサポーター等による求人開拓及び担当者制による職業相談・職業紹介、エントリーシート・履歴書の作成相談や面接指導、就職フェアや各種セミナーの開催など幅広い支援メニューを用意して若年者の支援にあたっている。2010年12月末までに延べ90177人が利用し、7601人が就職決定している²⁵。

中でも2010年8月から開始された「『ジョブサポーター』の倍増によるきめ細やかな支援」は大きな成果を上げている。厚生労働省は「大卒・高卒就職ジョブサポーター」を、928人（2010年8月31日）から1753人（経済対策2010年9月10日）、そして2003人（緊急総合経済対策2010年10月8日）へと倍増し、中小企業と新卒者等とのマッチングに集中的に取り組んだ。その結果、2010年9月から12月末までの間に15892件の就職の決定、2010年10月から12月末までで27798人の求人を開拓した²⁶。

先ほどと同様に「新卒者雇用・特命チーム第3回会合」の資料から、新卒応援ハローワークの具体的な活用事例を紹介しよう²⁷。事例2では、新卒応援ハローワークが応募条件の緩和をアドバイスしたことにより、求人企業は専門知識を必要とする求人へ、即戦力とはいえないが資格取得のための勉強を続けてきた前途有望な若者を採用できた。事例3では、ジョブサポーターが新たな求人企業を開拓すると同時に、求人企業・若年者双方のニーズを顕在化することで、企業と若年者の新たな出会いを創出している。

²³ 厚生労働省ホームページ「こんにちは新卒応援ハローワークです」（<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/5a.pdf>）。

²⁴ 学生職業総合支援センターは、大学（院）・短大・高専・専門学校等の学生または学校を卒業した20歳代の就職活動をサポートすることを目的に2001年12月1日に開設し、全国の学生職業センター、学生職業相談室と連携している国（厚生労働省）の機関である。学生職業総合支援センターでは、2009年3月卒業者の就職内定率が95.7%と低調だったことを契機に、政府が講じた新卒者雇用に関する対策の一環として、2009年7月から「大卒ジョブサポーター」を8名配置した。そして2010年9月10日に閣議決定された「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」に基づき2010年9月24日に「東京新卒応援ハローワーク」をオープンした。その際に、「大卒ジョブサポーター」は23名増員配置され31名体制となった（羽深、2011、p.41）。「東京新卒応援ハローワーク」では、従来から行ってきた求人情報の提供、求人開拓、学生に対する個別支援に加え、大学のキャリアセンター（就職部）との連携強化や求人倍率の高い中小企業とのマッチングの強化などの機能を拡充する形で、若年者と中小企業の支援を実践している（米島、2011、pp.23-24）。

²⁵ 厚生労働省ホームページ「報道発表（2011年1月21日）『新規学校卒業予定者の厳しい就職環境を踏まえた就職支援の強化』」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000010vg9.html>）。

²⁶ 首相官邸ホームページ「新卒者・雇用特命チーム第3回会合資料」（<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sinsotsu/dai3/sankou1.pdf>）平成23年1月。

²⁷ 首相官邸ホームページ「新卒者・雇用特命チーム第3回会合資料」（<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sinsotsu/dai3/sankou1.pdf>）平成23年1月。

【事例2】3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金を活用した事例

I 会社（税理士事務所）は、以前からハローワークに大卒等求人を出しているが、応募対象者を既卒1年以内、かつ、会計や各種申告書・申請書の作成に関する高度な知識や資格を有している者に限定していたため、なかなか応募がとれなかった。

このため、新卒応援ハローワークが、I 会社に対して、応募条件を緩和することをアドバイス。I 会社は3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金を利用し、新卒応援ハローワークに求人を提出した。

また、J さん（2009年3月大学卒業）は、就職が決まらないまま卒業し、卒業後1年間は資格試験の受験を考えていたが、合格が難しいことから、就職活動に切り替えた。ジョブサポーターと相談し、自分の興味や適性から経理・会計の事務職を中心に会社を探し、I 会社に応募、正社員就職に至った。

【事例3】ジョブサポーターによる中小企業とのマッチング事例

自社のHPに採用情報を掲載しているA 会社（地元の中小企業）に対して、ジョブサポーターが訪問し、具体的にどのような人材を求めているのか意向を確認したところ、英語のできる大学新卒者を採用したいことがわかり、新卒応援ハローワークにも求人を出してもらった。

新卒応援ハローワークでは、県内の外語大のキャリアカウンセラーからの依頼により、内定の決まらない学生B さんの相談を受けていた。B さんが英語が得意なこと、実家からの通勤圏内の企業を探していたことから、A 会社を紹介し、マッチングに成功した。

②経済産業省による取り組み

経済産業省は主な雇用対策として、「新卒者就職応援プロジェクト」「ドリーム・マッチプロジェクト」「ジョブカフェ関連事業」「魅力発見ツアー」「雇用創出企業」の5つを掲げている²⁸。「新卒者就職応援プロジェクト」²⁹は、経済産業省と中小企業庁、全国中小企業中央会が連携して、中小企業への長期的なインターンシップの機会を提供する取り組みである。「ドリーム・マッチプロジェクト」³⁰は、日本商工会議所が経済産業省の補助を受けて実施しているもので、費用・手間・ノウハウ不足のため新卒採用を積極的にできない中小企業の魅力を発信し、求人企業と求職者のマッチングをインターネット求人サイト等を活用して支援し

²⁸ 経済産業省ホームページ「主な雇用対策」（http://www.meti.go.jp/policy/jinzai_seisaku/koyoutaisaku.htm）

²⁹ 中小企業庁ホームページ「『新卒者就職応援プロジェクト』の実施について」（<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2010/100209NewJobAidProject.htm>）。

³⁰ 日本商工会議所・経済産業省「ドリーム・マッチプロジェクト」ホームページ（<http://dream-match.jp/>）。

ており、2010年5月18日に実施して以来、2011年3月25日までに登録学生数49073人、参画企業5570社、内定者は2284人の実績をあげている³¹。また「ジョブカフェ関連事業」では、雇用意欲のある中小企業の魅力を発信し、若者と企業との交流の場を提供するサービス等を提供している。「魅力発見ツアー」では、卒業年次の学生及び卒業後3年以内の既卒者を対象に、全国各地の雇用意欲のある企業を訪問し、ものづくり等の雇用ミスマッチの生じている産業の魅力に触れる機会を提供している。「雇用創出企業」関連事業としては、採用意欲があり人材育成に優れる企業をウェブページ等で情報発信するなどの取り組みをしている³²。「雇用創出企業」に掲載された後の採用実績について企業に調査³³を行ったところ、回答企業893社のうち807社が9822人を採用した実績をもち、781社が「今後の採用予定あり」と回答している。

③文部科学省による取り組み

文部科学省による新卒者の就職支援に関する取り組みは、対象となる若者の所属する学校機関との連携により進められている。高等学校に対しては2000年代の半ばより、「『高等学校就職支援教員』（ジョブ・サポート・ティーチャー）の配置」「進路指導・キャリア教育担当指導主事連絡協議会等の開催」「高等学校就職問題検討会議の開催」「厚生労働省が実施する未内定者に対する就職支援策の活用を要請」「キャリア教育の推進」等の取り組みがなされてきた³⁴。大学・大学院・短期大学・高等専門学校・専修学校に対しては、「大学生の就業力育成支援事業」が実施されている³⁵。当事業は、教育課程の内外を通じた「社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」を制度化するとともに、産業界等との連携による実学的専門教育を含む、社会的・職業的自立につながる就業力の育成に向けて、全学的に教育改革を行う大学・短期大学を国として支援するものである。当事業を実施するため、2010年2月25日には大学設置基準等が改正され、2010年度の事業として180件の取り組みが選定された³⁶。また、大学等における就職支援体制を強化するため、キャリアカウンセラーの配置校を倍増した。2010年9月22日より増員を開始し、配置校の数は2010年12月31日までに248校から430校まで拡大した³⁷。

³¹ 中小企業庁『中小企業白書』2011年版、p.317。

³² 首相官邸ホームページ「新卒者・雇用特命チーム第3回会合資料」(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sinsotsu/dai3/sankou1.pdf>) 平成23年1月。

³³ 経済産業省ホームページ「報道発表（2010年9月14日）『雇用創出企業』のフォローアップ調査について」(<http://www.meti.go.jp/press/20100914001/20100914001-1.pdf>)。

³⁴ 文部科学省ホームページ「高校生の就職に関する支援施策」(http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/018.htm)。

³⁵ 文部科学省ホームページ「大学生の就業力育成支援事業」(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/shugyou/1292891.htm)。

³⁶ 文部科学省ホームページ「『大学生の就業力育成支援事業』の選定状況について」(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/shugyou/1296632.htm)。

³⁷ 首相官邸ホームページ「新卒者・雇用特命チーム第3回会合資料」(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/sinsotsu/>)

2) 企業団体による取り組み

全国中小企業団体中央会は経済産業省（中小企業庁）と連携して「新卒者就職応援プロジェクト」を2010年より展開している。当プロジェクトは、今日の若年者を取り巻く雇用環境の悪化を、改善するべき事態として位置づけると同時に、中小企業にとっては大企業が採用を手控える今日の状況は将来の中核人材となりうる人材を確保するチャンスとなりうることを捉え、中小企業の採用の安定化を目的としている³⁸。

当プロジェクトでは若年者に、中小企業の仕事現場に触れる機会を提供するとともに、中小企業で働く上で必要とされる技能・技術・ノウハウ等を習得してもらうための長期間の職場実習（いわゆるインターンシップ）等を実施している。その対象者は2010年2月においては当年度の卒業予定者であったが、同年10月には2007年9月以降の卒業生、すなわち卒業後3年以内の「既卒生」も含まれるようになった。

当プロジェクトでは、インターンシップに参加するメリットを次のように掲げている。学生にとってのメリットとしては、①働く上で必要とされる技能・技術・ノウハウ等を習得することができる、②インターンシップ中にキャリアアドバイザー等専門家からアドバイスを受けることができる、③インターンシップ中は技能習得支援助成金（日額7000円）が支給されるという3点を挙げている。学生を受け入れる企業にとってのメリットとしては、①インターンシップ期間を通じて人材を見極めることができるため、企業にマッチする人材が見つかる、②インターンシップを円滑に実施するカリキュラムが用意されるため、インターンシップのノウハウがなくても安心して受け入れることができる、③教育訓練費助成金が一人受け入れれにつき日額3500円支給されるという3点を挙げている。2011年2月に発表された同プロジェクトの実績（2010年度4～12月）は、実習生（職場実習成立者）が4988人、その内就職者は1831人、就職率は36.7%というものであった³⁹。同プロジェクトは2010年度後半以降、更に10000人の実習成立を目指しており、2011年2月10日現在では、職場実習成立人数は1774人と発表されている⁴⁰。

3) 都道府県による取り組み：「京都未来を担う人づくりサポートセンター」

若年者の就職支援は、都道府県レベルでも多く行われている。ハローワークインターネットサービス⁴¹に掲載されている雇用関連情報の内、地方自治体が発行する若年者雇用支援施

dai3/sankou1.pdf) 平成23年1月。

³⁸ 全国中小企業団体中央会ホームページ「『新卒者就職応援プロジェクト事業』委託先の公募について」(<http://www2.chuokai.or.jp/hotinfo/supportproject220119.html>) 2010年1月19日。

³⁹ 中小企業庁『中小企業白書』2011年版、p.317。

⁴⁰ 中小企業庁ホームページ「報道発表（2011年2月18日）『新卒者応援プロジェクトの実績について』」(<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2011/110218NewJobAidProject.htm>)。

⁴¹ 厚生労働省労働局が運営する「ハローワークインターネットサービス」(<https://www.hellowork.go.jp/>)では、

策を図表1-12に示した。また東京都では2011年度から「未就職卒業者緊急就職サポート事業」を展開している⁴²。本報告では数ある都道府県レベルでの取り組みの中でも「京都未来を担う人づくりサポートセンター」⁴³による取り組みを事例として紹介する。

「京都未来を担う人づくりサポートセンター」は京都府と京都市の協調により2009年6月に設立された。その目的は、「景気悪化に拠る就業機会の減少」「内定取り消し・派遣切り」「情報の不足と偏り」などのために働きたいのにチャンスがない若年者と、「知名度の不足」「採用ノウハウの不足」「エントリー者の力量不足」などを背景に中核を担う「良い人材」が見つからない企業のミスマッチを解消することにある。

こうした事業が始められた背景には、2008年秋の世界的金融危機以降、若年者の雇用が問題化する中で、国が2008年度の経済対策として、緊急雇用創出事業臨時特例交付金やふるさと雇用再生特別交付金を創設し、臨時的な雇用の確保・創出事業に乗り出したことと、その基金を安定的な継続雇用に繋がる雇用対策事業として活用する目的があったことがあげられる（山口、2011、p.19）。それゆえに、同センターでは本事業の目的を、『中小企業の経営安定と、雇用の維持・確保』を目的に、現状の最優先課題である『人材と企業のミスマッチ』を防ぐため⁴⁴であるとしている⁴⁵。

同センターによる取り組みの大きな枠組は、若年者を同センターが直接雇用し、大学および企業との連携により教育・訓練を施すと同時に、地元企業との出会いを提供するというものである（図表1-13）。事業の運営は、支援の対象となる若者の年齢層によって二つに分かれている。一つは、34歳以下の若年離職者等を対象とする「京都未来担い手アカデミー」、もう一つは、未就職の大学・短大新卒者と卒業後3年以内の既卒者を対象とする「京都未来担い手養成塾」である。前者は2009年度の当センター設立当初から進められてきた事業を受け継ぐものであり⁴⁵、後者は2010年から開始した事業である。

「京都未来担い手養成塾」では若年者を最長4ヶ月直接雇用する。そして、一般企業内の

求職者、事業主それぞれに向けて各種情報を提供している。ここでは同ページ内で、公的機関の助成金や就職支援の情報をまとめている「雇用関連情報」(<https://www.hellowork.go.jp/onestop/new-info.html>)を参照した。

⁴² この事業は、就職先の決まらないまま学校を卒業した未就職卒業者を対象に、4ヶ月間で研修と中小企業での就業を行い、年間750人の未就職卒業者の正社員就職を支援するとともに、採用意欲のある都内中小企業の人材確保・人材育成を支援するものである（出典：東京都産業労働局ホームページ「未就職卒業者緊急サポート事業」(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/koyo/young/suport.html>)）。

⁴³ 京都未来を担う人づくりサポートセンターホームページ (<http://www.allkyoto-mirai.org/>)。

⁴⁴ 京都未来を担う人づくりサポートセンターホームページ (<http://www.allkyoto-mirai.org/>)。

⁴⁵ 「京都未来を担う人づくりサポートセンター」は2009年度9月から、34歳以下の若年離職者等を対象に事業を開始した。給料17万8800円（交通費別途支給）、社会保険完備、週休2日制という勤務条件で若年者と雇用契約を締結した上で、以下のような取り組みを行った。6か月の雇用期間のうち最初の1か月間は社会人としての意識改革研修、残りの5か月間は大学での「人材養成講座」を受講し、企業でのトライアウトワーキングにも参加する。この他にも、サポーター企業がアクセス可能となる「担い手全員によるブログ作成」、サポート企業に積極的に自己アピールできる担い手のプロフィールを綴った「担い手名鑑」の作成、「マッチング交流会」など企業目線に立って、企業の求める人材を育成する観点から新たな試みを手がけている。2009年度は、88名（男性57名、女性31名、平均年齢27.4歳）を採用し、就職者数は80名（内定率90.9%）という実績を残している（山口、2011）。

新入社員研修に引けを取らない徹底した意識改革研修、マッチング交流会や企業でのトライアウトワーキング（実践研修）等を通して、府内の企業が求める人材へ成長させることを目指している。2011年度の「京都未来担い手養成塾」は、58人を採用し、その全員が内定を得たという実績を残している⁴⁶（図表1-14）。

「京都未来担い手アカデミー」では若年者を最長6ヶ月直接雇用する。そして、企業人としての意識改革や大学での人財養成講座、トライアウトワーキング（企業実践研修）等の研修を実施することで、企業が求める能力やスキルを身に付けた「人財」へ成長させ、優秀でフレッシュな人材を求める京都府内の企業との就業マッチングを図り、早期の就職をサポートすることを目指している。また、「京都未来担い手アカデミー」の大きな特長である「人財養成講座」は、京都府内の大学が提供する高度な学習プログラムであり、事業開始2ヶ月目から最長5ヶ月間、就職活動やトライアウトワーキング等と並行して実施している。その内容も、講義形式の基礎学習から、ゼミ形式でテーマ研究を行うものまであり、幅広いコースの中から選択可能となっている。

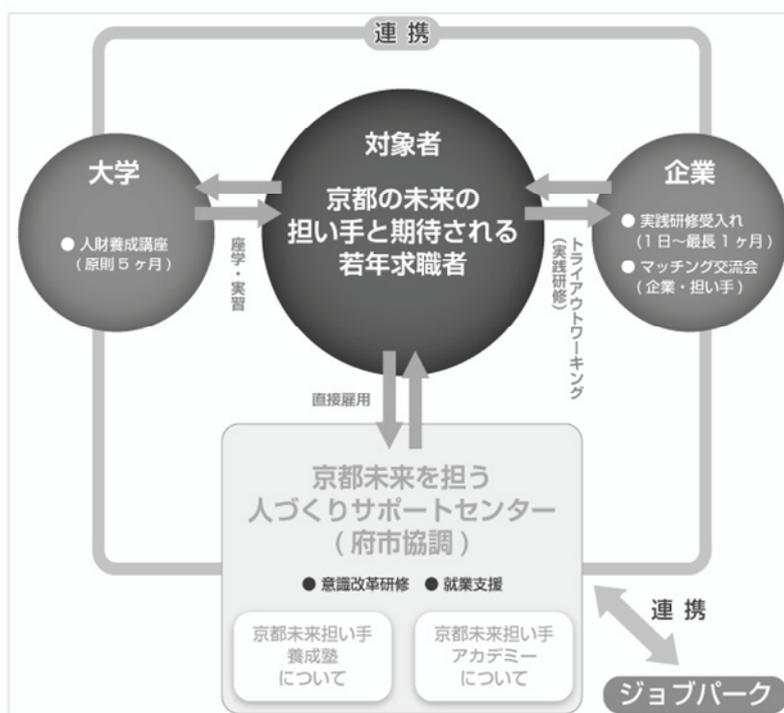
「京都未来を担う人づくりサポートセンター」による取り組みの特徴は、①京都府・京都市・京都商工会議所・大学コンソーシアム京都の産学公が連携し、府内企業における中核即戦力人材の確保・育成を“オール京都体制”で推進している点、②サポーター企業として参画する京都の中小企業が、「当初300社を目標に取り組んできたが、2010年3月末で515社、そして2011年1月末では1059社と、1000社を超えるサポーター企業の獲得に成功した」（山口、2011、p.18）と指摘されるように、産官学の連携が成功している点にある。

図表1-12 各都道府県における若年者支援の取り組み例

都道府県名	事業名	機関名	URL
北海道	地域若年者雇用奨励事業	北海道	http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/jakunen_shorei.htm
	【案内文】新規開業・新事業展開に伴い、若年者を2名以上正社員として雇用した中小企業者等に奨励金・補助金を交付		
群馬県	群馬県若者就職支援センター（ジョブカフェぐんま）	群馬県	http://www.wakamono.jp/
	【案内文】若年求職者を対象に就職情報の提供から適性診断・カウンセリング、職業紹介・定着まで一貫して支援します。		
	沼田市若年層トライアル雇用支援奨励金	沼田市役所	http://www.city.numata.gunma.jp
【案内文】<沼田市若年層トライアル雇用支援奨励金>制度のご案内			
石川県	加賀市役所	加賀市役所	http://www.city.kaga.ishikawa.jp/article/ar_detail.php?ev_init=1&rm_id=301-0392-8629
	【案内文】「若年者スキルアップ支援金」について		
	若年者Uターン雇用奨励金制度	加賀市役所	http://www.city.kaga.ishikawa.jp/article/ar_detail.php?ev_init=1&rm_id=301-0369-5305
【案内文】加賀市出身者で正規雇用された若年者と、若年者Uターン就職者を正規雇用した事業者に奨励金を支給します。			
大阪府	若年者等トライアル雇用支援金	東大阪市役所	http://www.city.higashiosaka.osaka.jp/080/080060/index2.html
	【案内文】国のトライアル雇用（対象者が市内に住所を有する者）を実施している市内事業主に支援金を支給しています。		
福岡県	福岡県若年者しごとサポートセンター事業	福岡県若年者しごとサポートセンター事業	https://www.ssc-f.net
	【案内文】カフェテリア方式を採用した就職支援施設です。利用料無料。		
宮崎県	ヤングJOBサポートみやざき	ヤングJOBサポートみやざき	http://www.yjs-miyazaki.jp/
	【案内文】おおむね30歳未満の方を対象に、マンツーマンによる就職相談や就職関連情報の提供を行っています。		

出典：ハローワーク・雇用関連情報一覧より筆者作成（<https://www.hellowork.go.jp/onestop/new-info.html>）

⁴⁶ 2010年度の「京都未来担い手養成塾」の実績は、31名（男性17名、女性14名、平均年齢22.8歳）を採用し、就職者数30名（内定率96.8%）という結果を残している（山口、2011、p.3）。



図表 1 - 1 3 「京都未来を担う人づくりサポートセンター」の概要⁴⁷

図表 1 - 1 4 2011 年度「京都未来担い手養成塾」の実績⁴⁸

①対象者の状況	
対象者	平成23年3月大学、大学院又は短期大学卒業者及び卒業後3年以内の既卒者(平成20年3月以降卒業者)
採用者数	58名(平均年齢23.2歳、男性28名・女性30名、新卒者41名・既卒者17名、府内在住者44名)
雇用期間	平成23年3月28日～7月31日(最長4箇月間)
②就職状況	
就職者数	58名全員就職内定(うち、府内企業就職者57名) 【内定率100%、うち府内企業就職率98.3%】

⁴⁷ 京都未来を担う人づくりサポートセンターホームページ (<http://www.allkyoto-mirai.org/>)。

⁴⁸ 京都市ホームページ「平成 23 年度京都未来を担う人づくり推進事業『京都未来担い手養成塾』就職内定状況及び『京都未来担い手アカデミー』の開講について」(広報資料) (<http://www.city.kyoto.lg.jp/sankan/page/0000107032.html>)。

4.まとめ

本省では、若年者および中小企業に対する雇用支援政策のあらましと背景をとりまとめた。若年者の雇用環境は今日大変厳しい状況にある。その一方で、中小企業は若年者の採用に積極的な意志を示している。しかしそのニーズは十分には満たされておらず、若年者と中小企業との間のミスマッチを改善する必要がある。そのために、政府をはじめとする諸団体が様々な取り組みを続けてきた。今後、これらの支援施策をさらに効率的かつ効果的に運用していくためには、若年者と中小企業のそれぞれが、就職／採用の対象としてお互いをどのように位置づけ、どのように行動しているのか現状を把握する必要がある。本報告書の第2章以降ではこれら二つの課題のうち中小企業の側に焦点を定め、中小企業による既卒者の採用活動の実態について、各種調査の結果を基に報告する。

《参考文献》

中小企業庁、『中小企業白書』各年版。

羽深弘、2011、「新規学卒者等の就職支援—学生職業総合支援センターから東京新卒応援ハローワークへ」、労働調査協議会、『労働調査』493、pp.40-43.

本田由紀、2005、『若者と仕事—「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会。

厚生労働省、『厚生労働白書』各年版。

黒瀬直宏、2001、「戦後日本の中小企業政策の変遷」、渡辺幸男・小川正博・黒瀬直宏・向山雅夫、『21世紀中小企業論〔新版〕』有斐閣、pp.291-322.

文部科学省、『学校基本調査』各年版。

社団法人中小企業研究センター、2007、『労働市場のタイト化と中小企業の新卒採用戦略』。

高梨昌、2002、「日本経済の変貌と若年者雇用政策の課題」、小杉礼子（編）、『自由の代償／フリーター：現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機、pp.175-192.

山口寛士、2011、「「オール京都」体制での人材育成と雇用—若者の就労支援「京都未来を担う人づくり推進事業」、東京市政調査会、『都市問題』102（3）pp.18-24.

米島康雄、2011、「ジョブサポーターによる就職支援「東京新卒応援ハローワーク」での取り組み」、『Business Labor Trend』2011（1）、pp.23-24.

全国中小企業団体中央会、2009、『中小企業労働事情実態調査結果報告』。

※本文および脚注に示したホームページへの最終アクセス日は全て2012年2月10日である。