

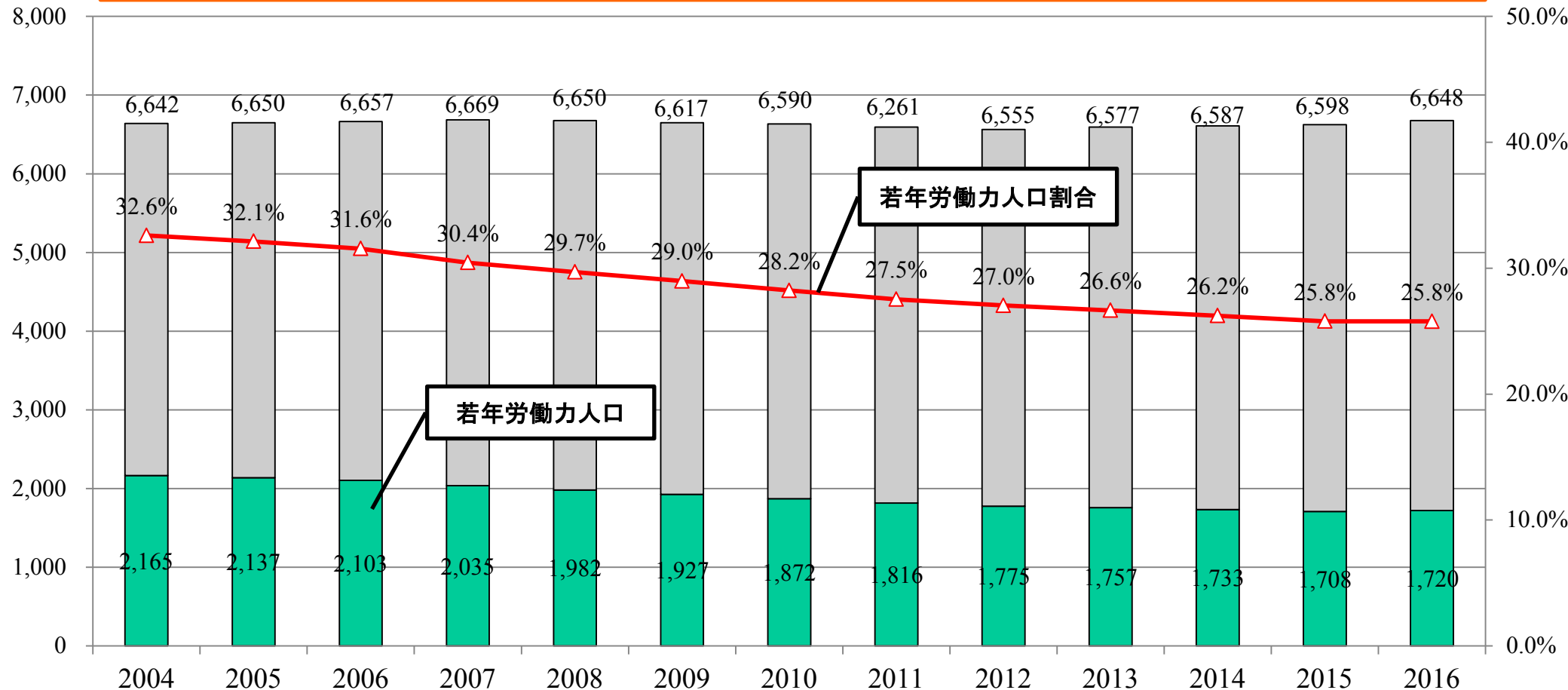
若者雇用の質的变化を踏まえた 若者雇用対策の現状と展望

平成30年1月23日 JILPT「労働政策フォーラム」
厚生労働省 参事官(若年者・キャリア形成支援担当)
伊藤 正史

若年労働力人口の推移

若者を取り巻く雇用の現状・課題

○ 若年労働力人口(15～34歳)は、2016年で1,720万人。2008年には2,000万人を下回るとともに、総労働力人口に占める割合も30%を下回り、減少が続く。



(資料出所) 総務省「労働力調査」(基本集計)

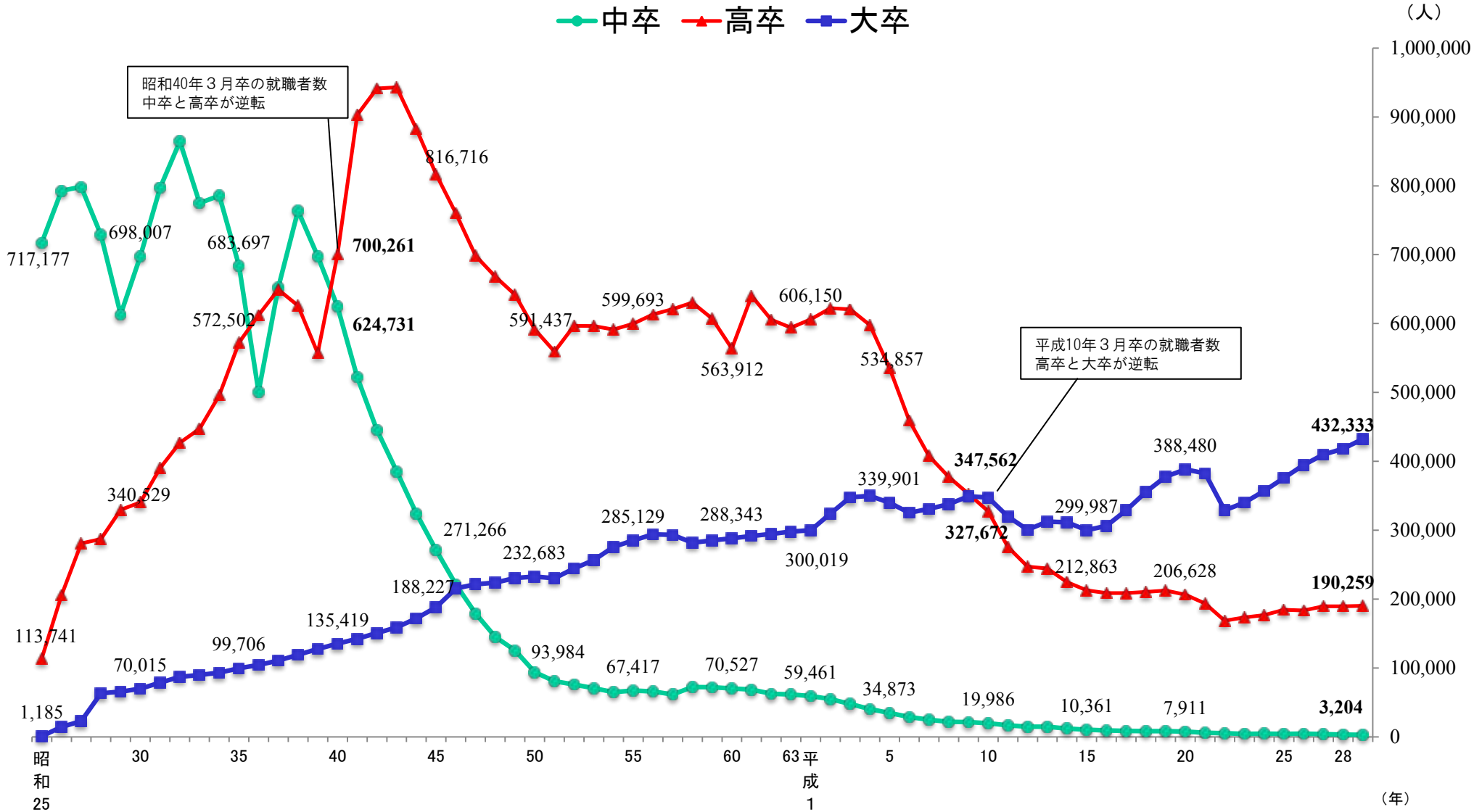
(注1) 労働力人口は年平均

(注2) 2011年のデータは、東日本大震災の影響により調査実施が一部地域において一時困難となったため、補完的に推計した値である。

(注3) 2017年1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口(旧基準)から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口(新基準)に切り替えた。これに伴い2010年から2016年までの数値については、比率を除き、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

学歴別就職者数の推移

若者を取り巻く雇用の現状・課題

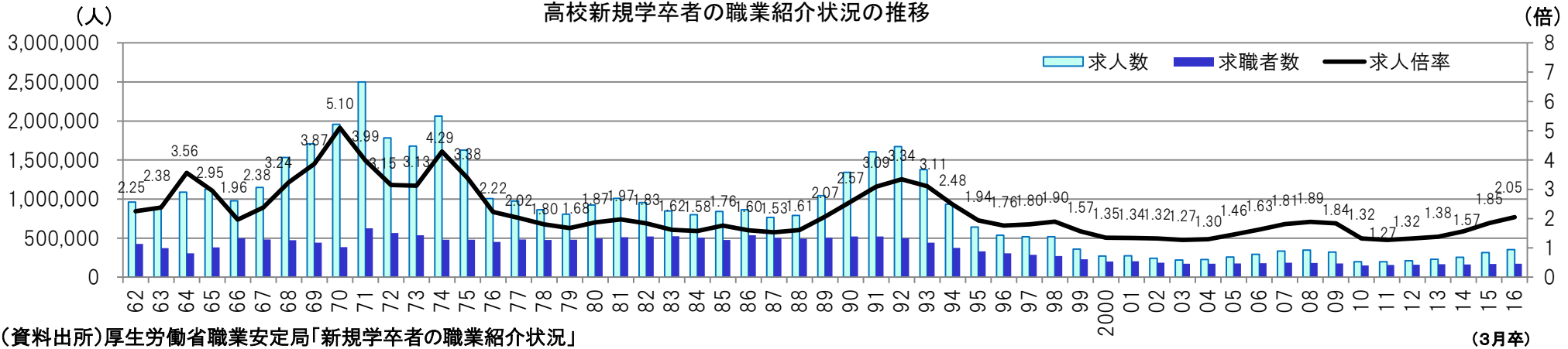


(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

新規学校等卒業者の求人倍率等の推移

○ 新規学校等卒業者の求人倍率をみると、バブル景気の頃には3倍前後あったものが、その後低下し、2000年代前半の景気の回復に伴う上昇と、2008年秋のリーマンショックの影響による低下を経て、2016年3月の高卒者に対する求人倍率は2.05倍、2018年3月の大学卒業予定者に対する求人倍率は1.78倍となっている。

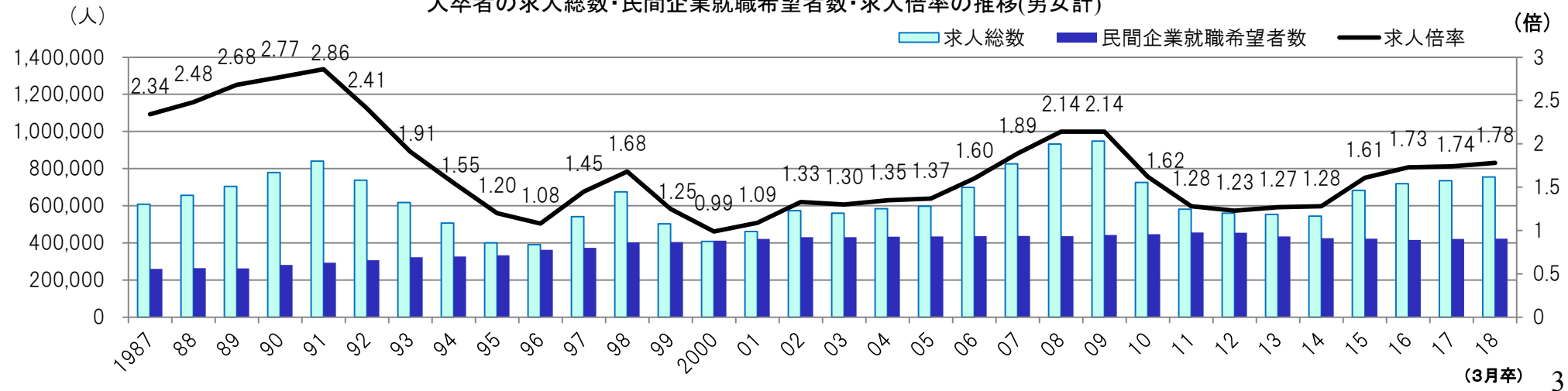
高校新規学卒者の職業紹介状況の推移



(資料出所) 厚生労働省職業安定局「新規学卒者の職業紹介状況」

(注) 「新規学卒者の職業紹介状況」については、各年6月末までにハローワーク及び学校で取り扱った求職者数に対する求人数の割合である。

大卒者の求人総数・民間企業就職希望者数・求人倍率の推移(男女計)



(資料出所) リクルートワークス研究所「第34回ワークス大卒求人倍率調査(平成30(2018年)卒)」 ※調査期間:平成29年2月7日~3月15日

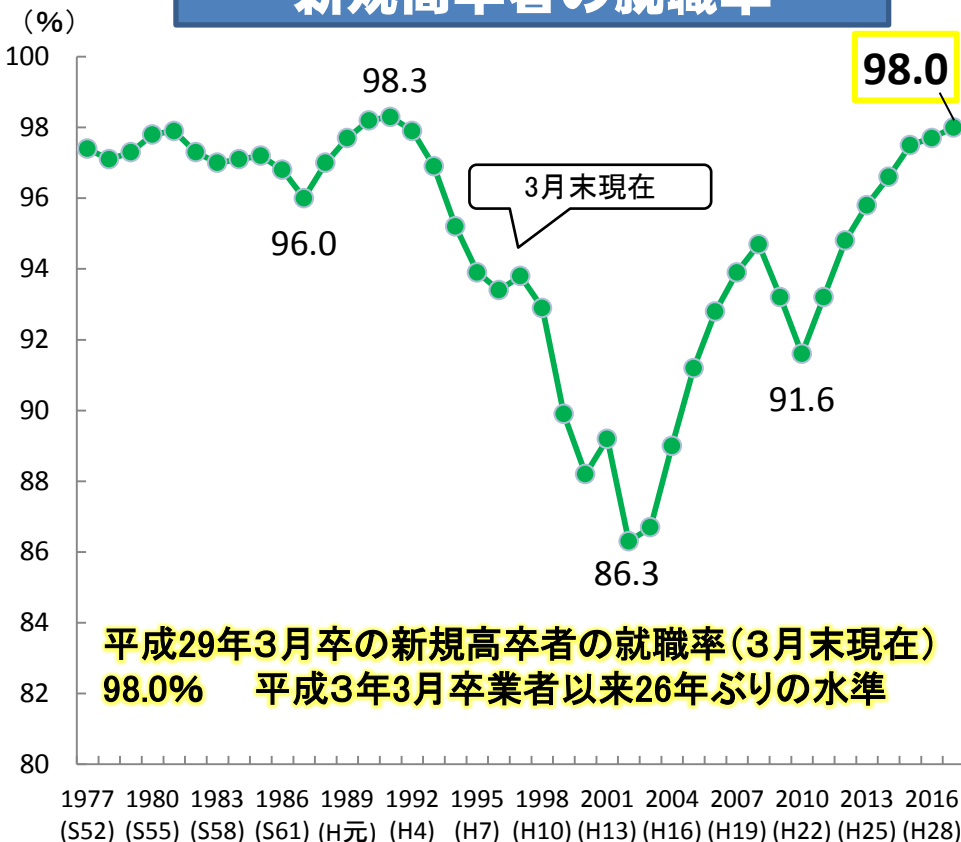
新規高卒・大卒者の就職率

≫平成29年3月卒業の新規高卒者の就職率は平成29年3月末現在 98.0% (平成3年3月卒業者以来26年ぶりの水準)

≫平成29年3月卒業の新規大卒者の就職率は平成29年4月1日現在 97.6% (平成9年3月卒業者について調査を開始して以来最高)

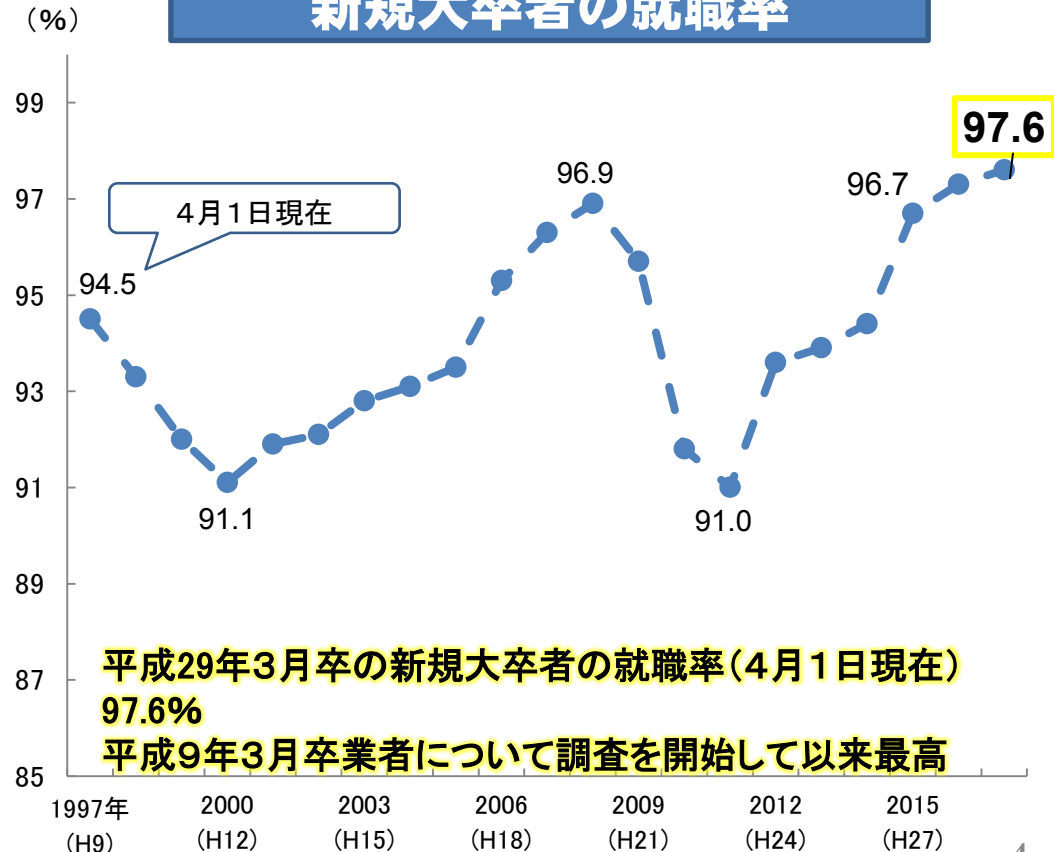
[資料出所：高校卒業者就職状況調査（文部科学省）、大学等卒業者就職状況調査（厚生労働省・文部科学省）]

新規高卒者の就職率



※各年3月卒

新規大卒者の就職率

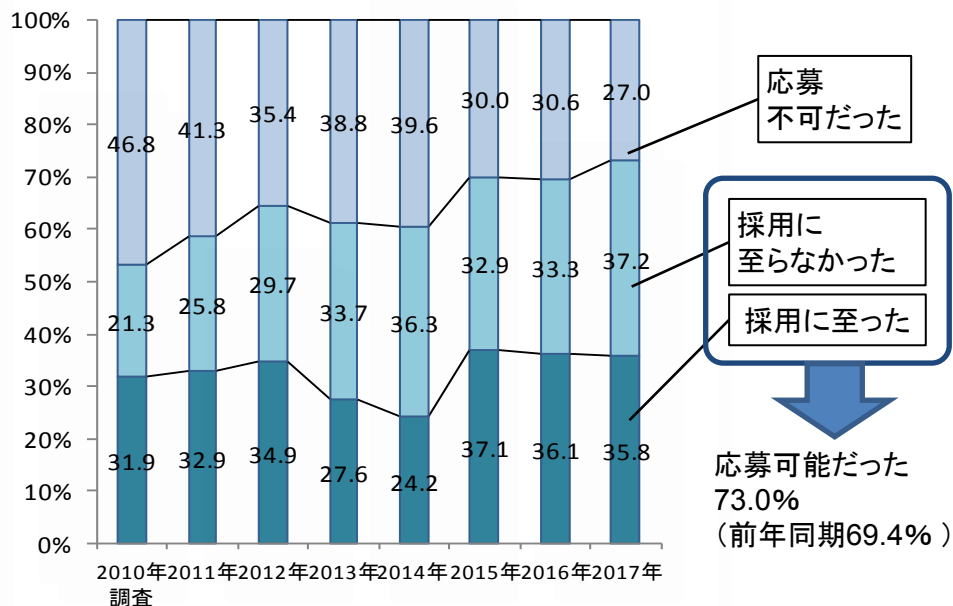


※各年3月卒

既卒者の募集状況

- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集した事業所は2017年調査で73.0%となっている。
- 新卒者の採用枠で既卒者を受け入れる場合の応募可能な卒業後の経過期間が、2～3年以内とする事業所は2010年には12%であったが、その後急速に増え、半数以上となっている。

新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況



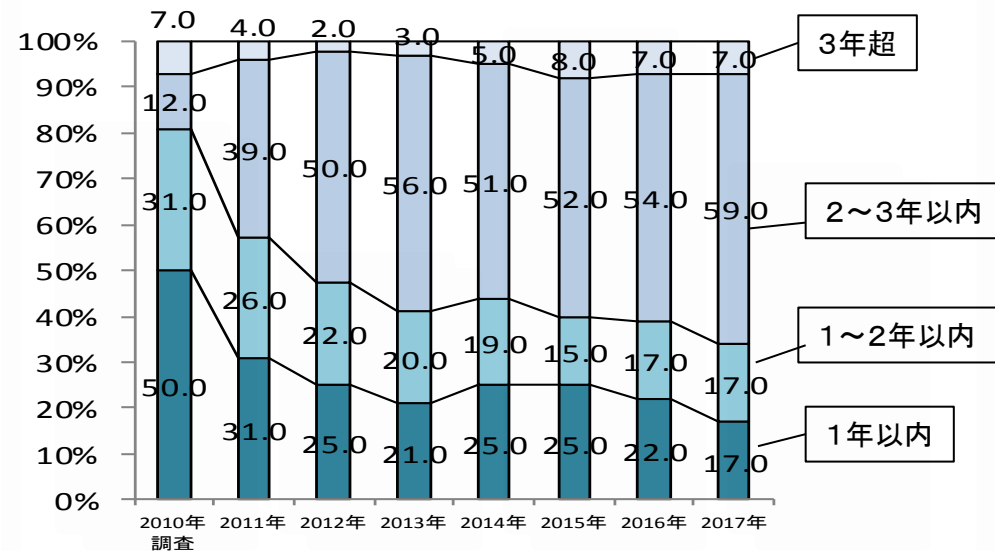
(資料出所) 厚生労働省

「労働経済動向調査」(平成29年8月)

(注) 過去1年間(平成28年8月～平成29年7月)の正社員の募集状況

(注) 過去1年間に正社員の募集を行った事業所を100として集計。

新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期間



(資料出所) 厚生労働省

「労働経済動向調査」(平成29年8月)

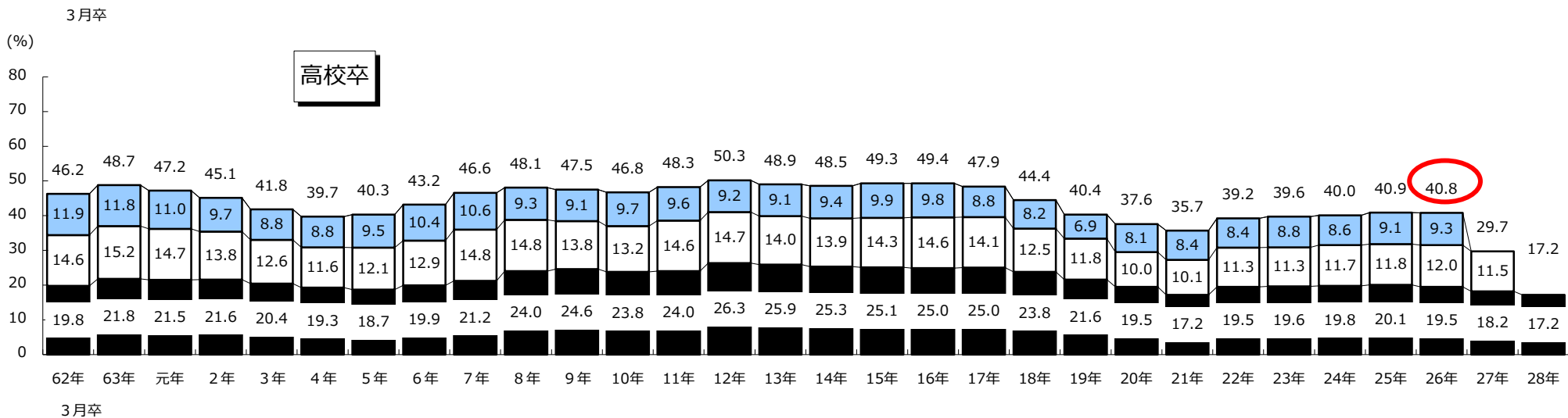
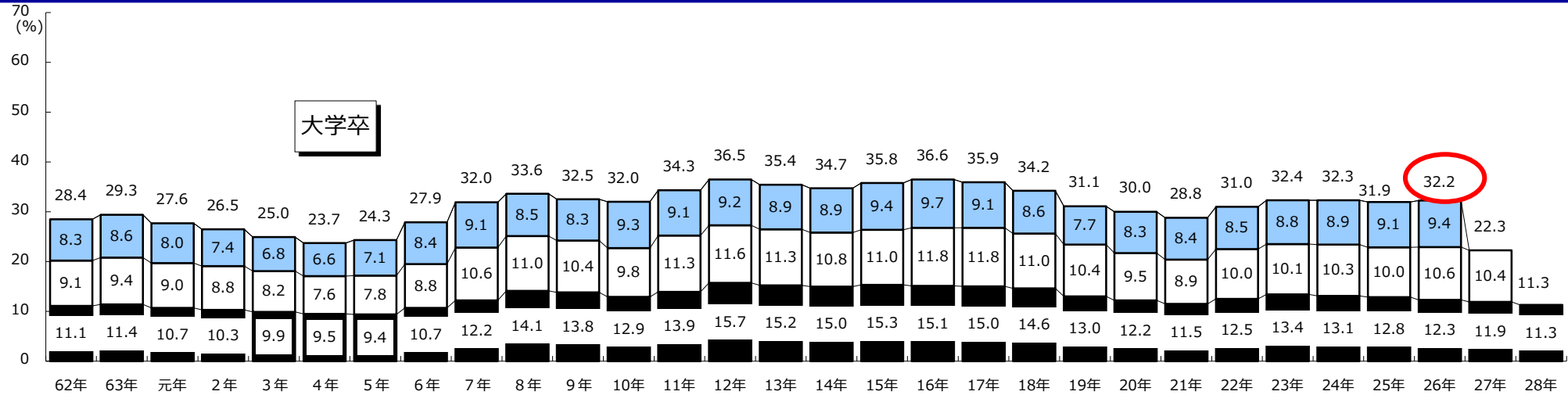
(注) 卒業後の経過期間に上限がある事業所を100として集計

(その他、卒業後の経過期間に上限はない事業所も約半数存在)

新規学卒就職者の離職状況①

若者を取り巻く雇用の現状・課題

○ 就職後3年以内に離職する者の割合は、高卒で約4割、大卒で約3割となっており、いずれも高水準で推移している。特に1年以内の離職率が高くなっている。

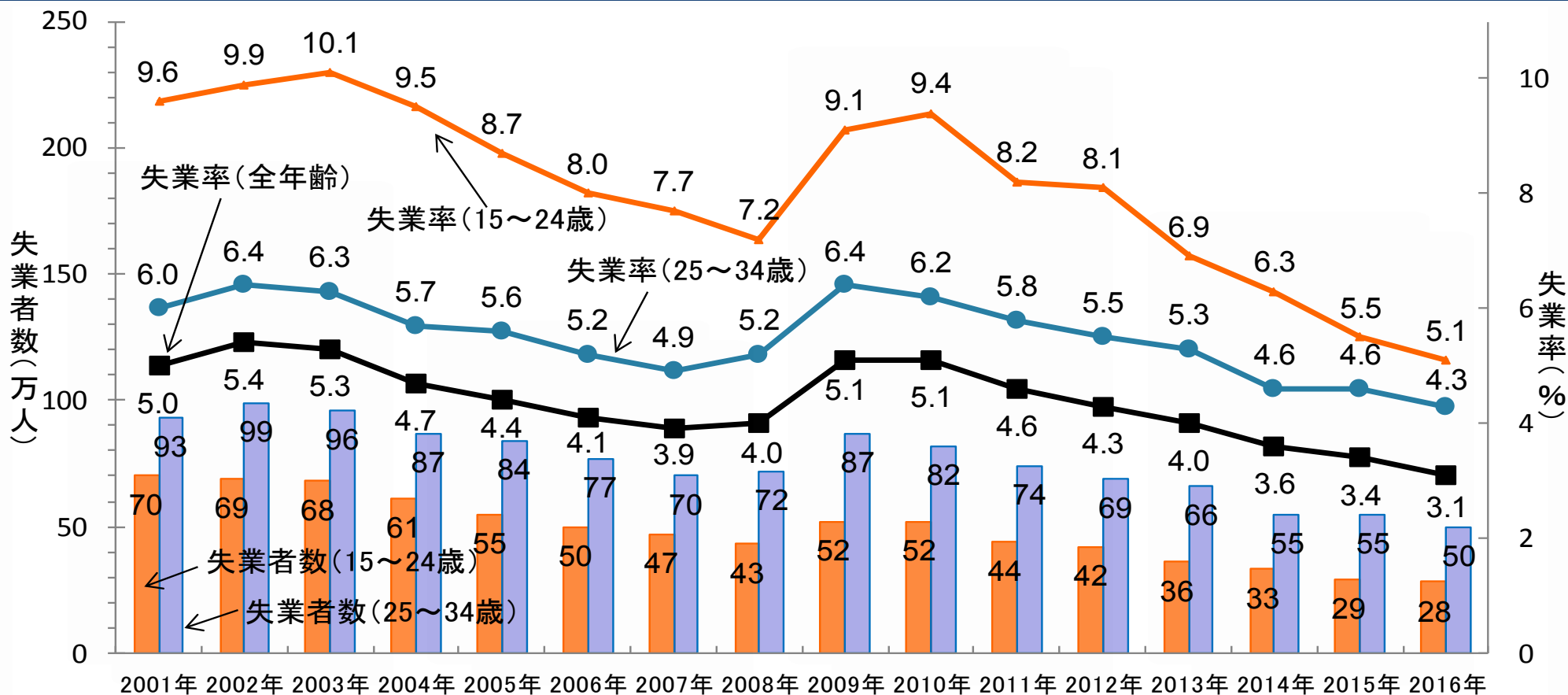


資料出所：厚生労働省人材開発統括官集計 (注)3年目までの離職率は四捨五入の関係で、合計と一致しないことがある。

若年者の完全失業率・完全失業者数の推移

若者を取り巻く雇用の現状・課題

- 24歳以下の若年者の完全失業率は、平成15年以降5年連続で改善していたものの、平成21年に悪化した。平成28年には5.1%と前年より0.4ポイント改善。
- 25～34歳層については、平成28年は4.3%と前年より0.3ポイント改善となった。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

(注) 完全失業率、完全失業者数は年平均。

各国における若年者の失業率(2016年)

若者を取り巻く雇用の現状・課題

国	失業率(%)		
	全年齢計	15~24歳	25~34歳
日本	3.3	5.1	4.2
アメリカ	4.9	9.9	5.1
イギリス	5.0	13.2	4.5
フランス	9.8	24.1	11.5
ドイツ	4.2	7.0	5.0
カナダ	7.1	13.1	6.8
イタリア	11.9	37.8	17.7
韓国	3.8	10.7	6.4

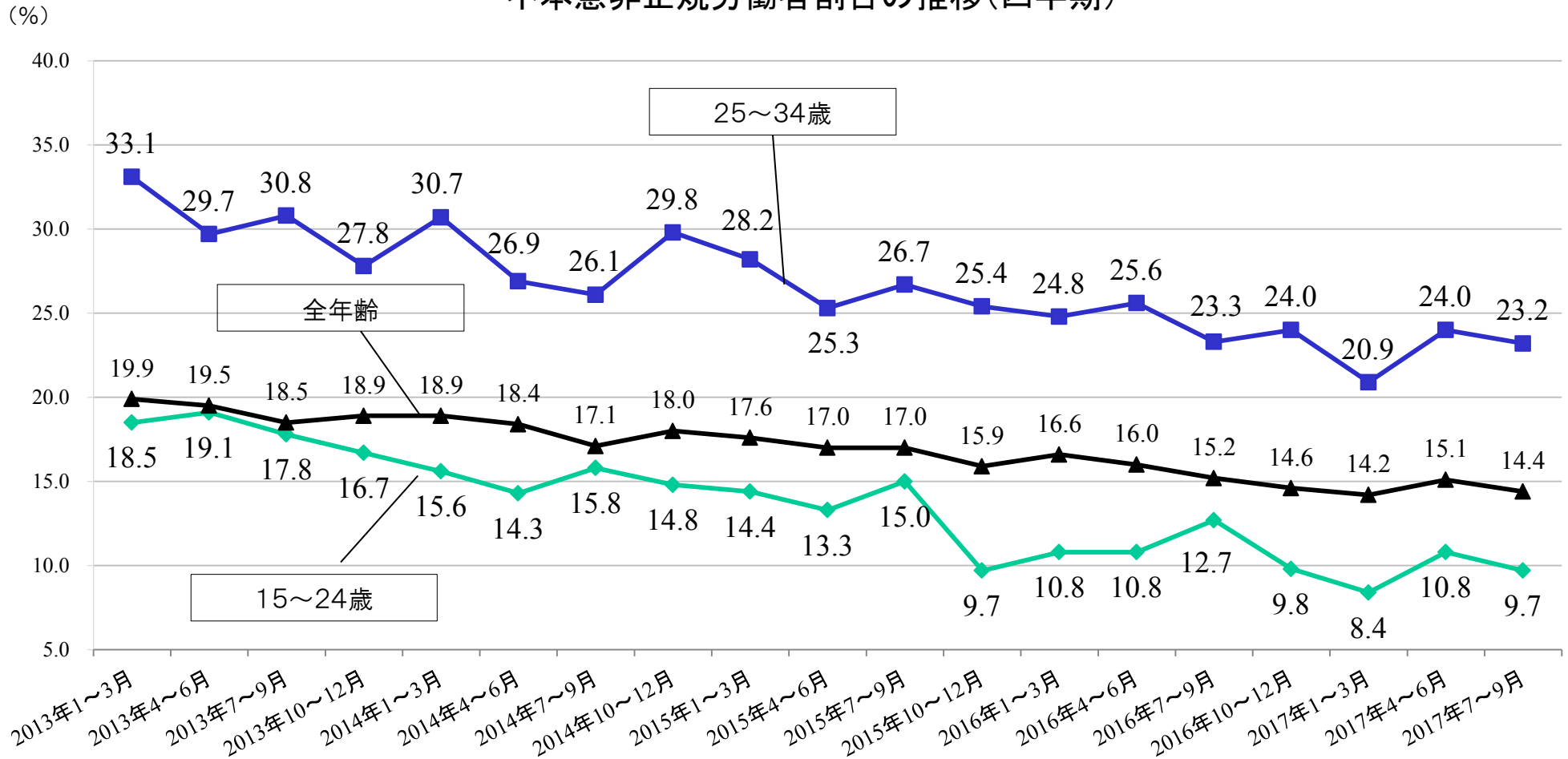
(資料出所) [OECD.Stat "LFS by sex and age - indicators"](#)

若年層の不本意非正規労働者割合の推移(四半期)

若者を取り巻く雇用の現状・課題

○ 若年層の不本意非正規労働者割合の推移は、15～24歳層、25～34歳層いずれも低下傾向。

不本意非正規労働者割合の推移(四半期)



資料出典：総務省「労働力調査(詳細集計)」

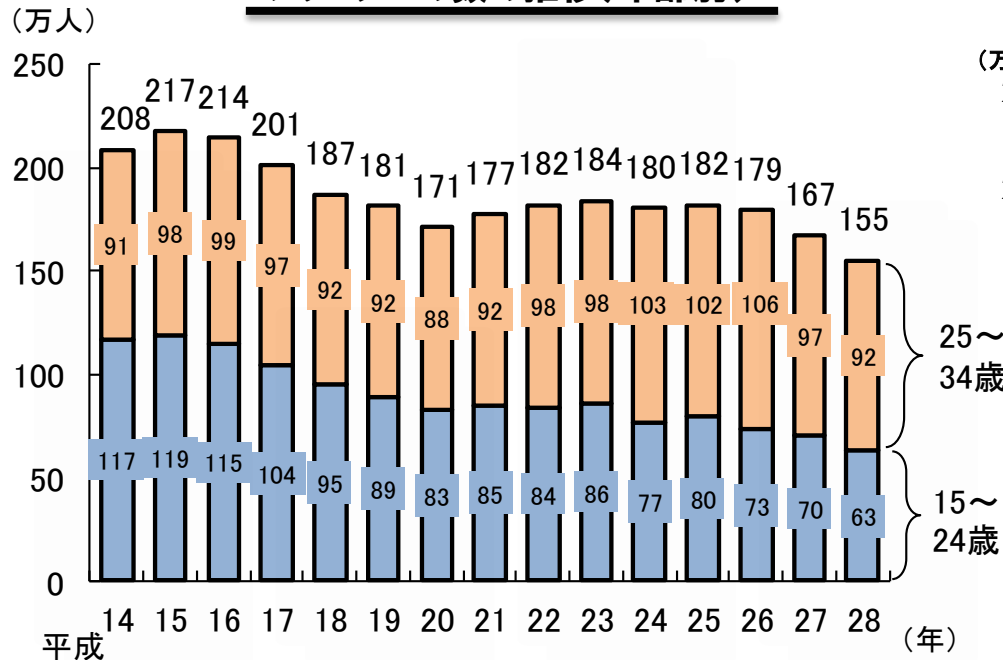
(注) 不本意非正規の割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態について主な理由に関する質問に対して回答した者のうち、当該回答が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合として算出。値は原数値。不本意非正規のデータは、平成25年1月から調査。

フリーター及びフリーターと同じ属性の35～44歳の層(フリーター等)の推移

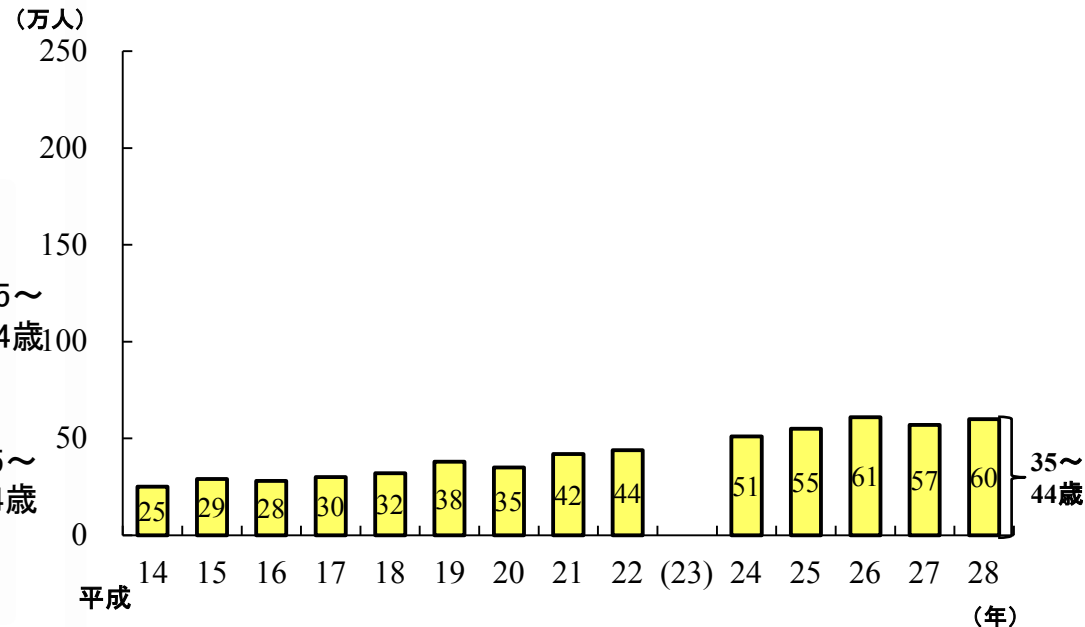
若者を取り巻く雇用の現状・課題

- 34歳までのフリーターの数(15～34歳)は平成28年で155万人と3年連続で減少しており、現在のフリーターの定義で調査を開始した平成14年以降過去最低となっている。
- フリーターと同じ属性の35～44歳の層は平成28年で60万人となっており、高止まりの状態。

フリーターの数(年齢別)



(参考)フリーターと同じ属性の35～44歳の層の推移



資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」第I-A表

(注) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、以下の者の合計。

- 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

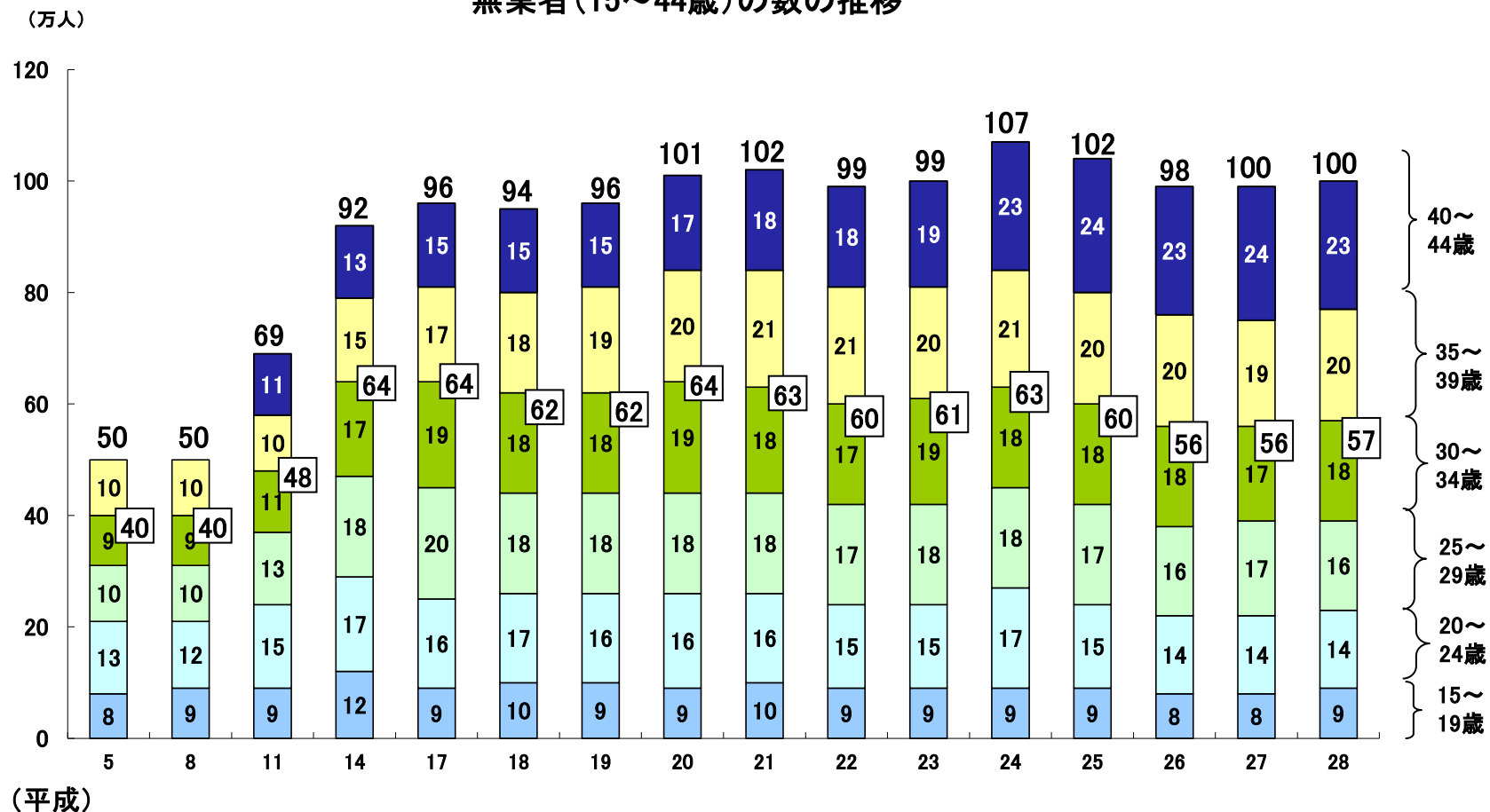
資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注) フリーターの定義の「15～34歳」を「35～44歳」に置き換えて集計。
23年は東日本大震災の影響により集計出来ていない。

無業者(15~44歳)の状況

- 15~44歳の無業者の数は、平成14年以降約100万人で推移〔平成28年100万人〕。
- このうち35歳未満のニートの数は、平成14年以降約60万人で推移〔平成28年57万人〕。

無業者(15~44歳)の数の推移



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

(注) 「ニート」の定義は、15~34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

《 1 のまとめ 》

1

若年労働市場の構造とその変化として押さえるべき点

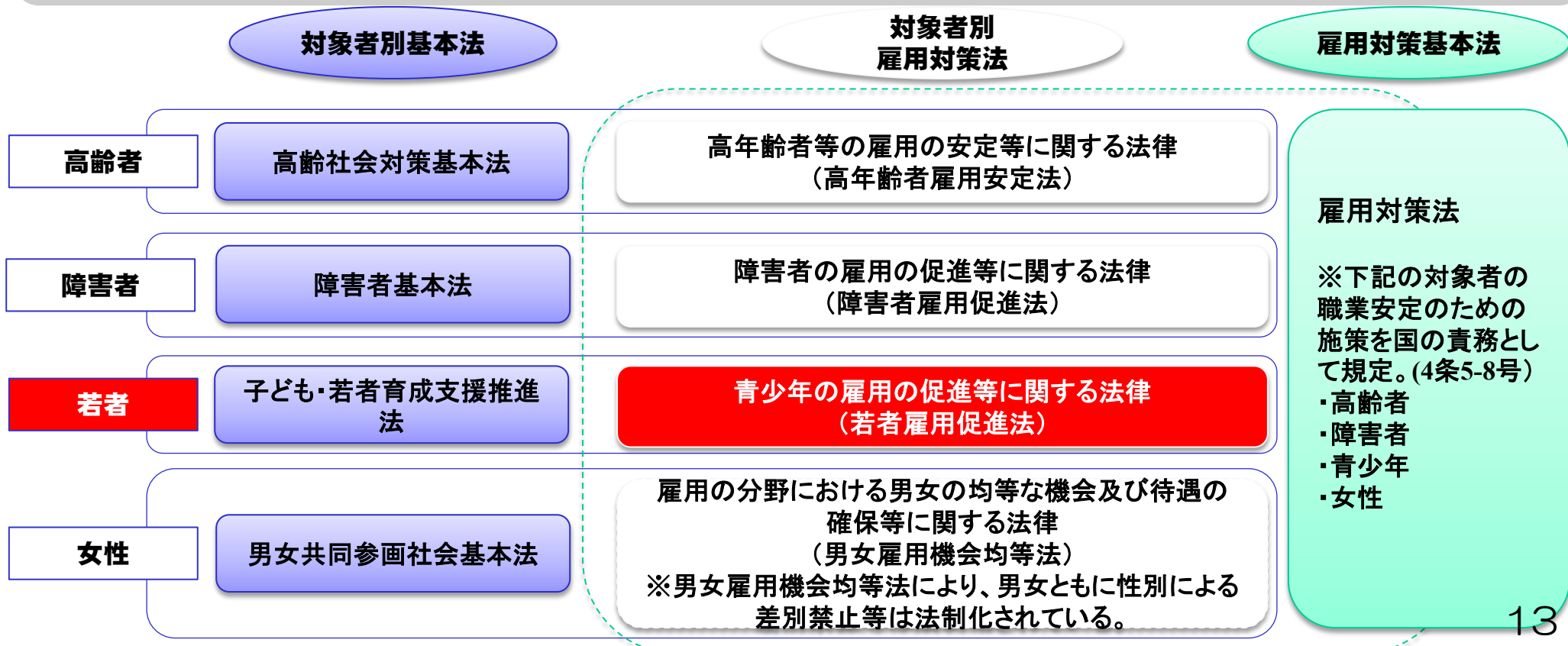
- ①若年労働力供給の継続的減少
- ②いわゆる「新卒一括採用」慣行の下での若年労働市場における学卒市場の比重の大きさ、その中での大卒の比重の継続的拡大
- ③景気感応性がとりわけ高い学卒市場→卒業時の経済環境が新卒時点はもとよりその後の就業状態等にも履歴効果をもたらす
- ④特に、氷河期世代の不安定就労状態の継続、無業者の多さに象徴
- ⑤既卒3年以内の新卒扱いが徐々にデファクト化するなど、政策効果相まっての種々の構造変化も

雇用対策法制の枠組みでの若者雇用促進法の位置づけ

若者雇用促進法について

- 個々の若者のニーズに沿った円滑な就職等の実現に向け、若者本人を含め、国、地方公共団体、学校、事業主に加え、職業紹介事業者、求人情報提供事業者等の就職支援関係者、地域若者サポートステーション等、地域における関係者等の役割・責務を明確にし、社会全体で責任をもって若者雇用対策に取り組む体制の整備を行うことが必要。

➡ 関係者の責務や連携を法的に位置付けた上で、事業主その他の関係者が、責務等について適切に対処するための大臣指針の策定、若者の雇用対策に関する施策の基本となるべき基本方針を策定。



若者雇用促進法 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

① 職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。

➢ 提供する情報:(ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況

② ハローワークにおける求人不受理(平成28年3月1日施行)

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

➢ 不受理の対象: ○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、
(1)1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合
(2)違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
(3)対象条項違反により送検され、公表された場合
○男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定について
(1)法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

③ ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

➢ メリット : ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる

➢ 認定基準 : ・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)について公表している



等 <認定マーク>

職場情報の積極的な提供

- ・新規学校卒業者の卒後3年以内の離職率 大卒約3割、高卒約4割。
(平成26年3月卒)
- ・25～34歳の不本意非正規の割合(約24.3%)は全体(約15.6%)と比べて高い。

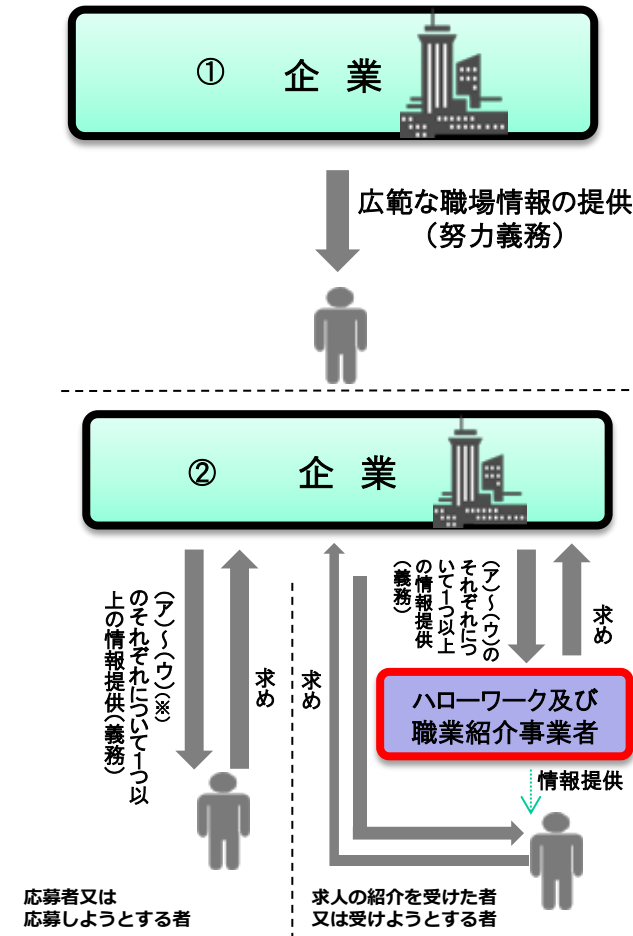
- 新卒段階でのミスマッチ解消が重要。
- 新卒者は就労経験が少なく、情報の収集・活用面で未熟。
- 職場の就労実態に係る職場情報の提供により適職選択を支援する必要。



若者雇用促進法に、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、

- ① 職場情報について幅広い提供を努力義務化。
- ② 求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク、職業紹介事業者(「ハローワーク等」)に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、3類型ごとに、1つ以上の情報提供を義務化。

〈情報提供のイメージ〉



※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。

➢ 提供する情報:(ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況

・若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会問題化

- 新卒時のトラブルは、職業生活にわたる段階的な職業能力の形成に大きく影響を及ぼすおそれ。
- 一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所を新卒者に紹介しないよう対応する必要。
- 若者雇用促進法にハローワークにおける求人不受理が規定。

不受理となるケース

(1) 労働基準法及び最低賃金法に関する規定

- ① 1年間に2回以上同一条項の違反について
是正指導を受けている場合
- ② 違法な長時間労働を繰り返している企業として
公表された場合
- ③ 対象条項違反により送検され、公表された場合

<基本となる不受理期間>

法違反が是正されるまで
+ 是正後6ヵ月経過するまで

送検された日から1年経過するまで
(ただし、是正後6ヵ月経過するまで延長)

(2) 男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定

- ① 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

法違反が是正されるまで
+ 是正後6ヵ月経過するまで

不受理となる違反

○新卒一括採用という雇用慣行や心身の発達過程及び家族形成期にあるといった青少年に固有の事情を踏まえ、

1. 過重労働の制限等に関する規定
2. 仕事と育児等の両立等に関する規定
3. その他青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

として、以下に係る条項違反が求人不受理の対象。

- ✓ 賃金、労働時間等関係
- ✓ 労働条件明示関係
- ✓ 均等関係
- ✓ 両立関係
- ✓ 年少者の労働条件関係

ユースエール認定制度

ユースエール認定企業数:288社(平成29年11月30日現在)

若者雇用促進法について

- ・ 若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力がある中小企業でも、知名度等から若者の採用面に課題。
- ・ 大企業と比較して、中小企業は求人倍率が高い。(従業員300人未満:6.45倍 1,000人以上:0.71倍)



若者雇用促進法に、以下の基準を満たす中小企業(※)を厚生労働大臣が認定する制度を創設し、認定を受けた企業の情報発信を後押しすることにより、若者の適職選択や当該企業が求める人材の円滑な採用を支援する。

(※) 常時雇用する労働者の数が300人以下

<認定基準>

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること(既卒3年以内の者が応募可であることが必要。)		
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること		
3	右の要件をすべて満たしていること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・ 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下 ・ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下又は週労働時間60時間以上の正社員割合が5%以下 ・ 前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上または年間取得日数が平均10日以上 ・ 直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※³ 	
4	右の雇用情報項目について公表していること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・ 研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 ・ 前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合 	
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	9	暴力団関係事業主でないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことにより認定を辞退していないこと※ ⁴	10	風俗関係事業主でないこと
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁵	12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者(役員を除く)に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者のこと。

※3 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可。また、「くるみん認定」(子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業)を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件は不問。

※4 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能。

※5 離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消し。

若者の就職支援対策について

新卒者等への就職支援

- ◆ 全都道府県にワンストップで新卒者を支援する「新卒応援ハローワーク」を設置（全国57か所）
 - ◆ 学校等との連携の下、「ジョブサポーター」（※）によるきめ細かな支援
- 【実績】 求人開拓数：約22.1万件（平成28年度） 就職決定者数：約19.2万人（平成28年度）

※『新卒者の就職支援』を専門とする職業相談員。企業の人事労務管理経験者などを採用個別支援による相談

【主な支援メニュー】

- 担当者を決めての個別支援（定期的な求人情報の提供、就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など）
- 職業適性検査や就職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナーなどの実施
- 在職者向け相談窓口、就職後の職場定着のための支援



フリーター等への就職支援

- ◆ 「わかものハローワーク」、「わかもの支援コーナー」等の設置

フリーターの正社員就職の支援拠点として『わかものハローワーク』（全国28カ所）、『わかもの支援コーナー』等を設置（全国216カ所）。

【実績】 ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用就職者数：約30.8万人（平成28年度）

【主な支援メニュー】

- 初回利用時のプレ相談の実施、担当者制によるマンツーマンでの個別支援
- 正社員就職に向けた就職プランの作成、職業相談・職業紹介
- 正社員就職に向けたセミナー、グループワーク等の各種支援メニュー
- 就職後の定着支援の実施 等

セミナーの様子



「就職氷河期世代等正社員就職実現プラン」について

30年度予定額 7,017,218 (7,890,088) 千円

- 就職氷河期(1990年代前半～2000年代前半)に正社員就職に至らず、35歳を超えてフリーターのように働く者が増加傾向にあり、離転職を繰り返す「長期不安定雇用者」に対する正社員化を強力に支援する必要がある。
- 「長期不安定雇用者」は十分な職業経験を積めないまま年齢を重ねているケースも多く、非正規雇用労働者の中でも特に安定した就職が困難であることから、わかものハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練の充実、トライアル雇用などを個々の対象者ごとにパッケージ化して集中的に支援することとする。

職業相談

能力開発等支援

就職・職場定着支援

◆ 就職支援ナビゲーターによる担当制個別支援 3,157,840(3,188,999)千円

(支援メニュー)

ニーズの把握

求職活動
不安の解消

職務経歴
棚卸支援

個別支援
計画作成

等

(支援メニュー)

◆ 短期・集中的セミナーの開催 52,873(49,314)千円

以下のメニューを民間委託により実施。

- ① 経験交流(支援対象者同士の情報交換など)
- ② キャリア・コンサルティングの実施
- ③ 意欲喚起などを行う小規模セミナー

- 実施箇所: 東京、神奈川、愛知、大阪、福岡
- 実施期間: 1期あたり5日間
- 定員: 10名程度

◆ 職業訓練の活用促進 345,575(319,155)千円 ※職業訓練実施に係る経費は別途計上

IT、保育・介護などの長期の離職者訓練の推進等職業訓練メニューの充実を図るとともに、わかものハローワークにおいて、支援対象者のうち実践的スキルの付与が必要な者を対象に、公的職業訓練への積極的な誘導を行う。

(支援メニュー)

◆ 人材不足分野の就職面接会等の実施 17,687 (13,320)千円

正社員就職の可能性が高い人材不足分野を中心に、職場見学会やトライアル雇用助成金対象者を中心としたトライアル雇用面接会等を積極的に実施。

◆ トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)の活用促進 2,364,643(3,784,350)千円

トライアル雇用助成金を活用した積極的な試行雇用への誘導、トライアル求人の開拓を積極的に実施。

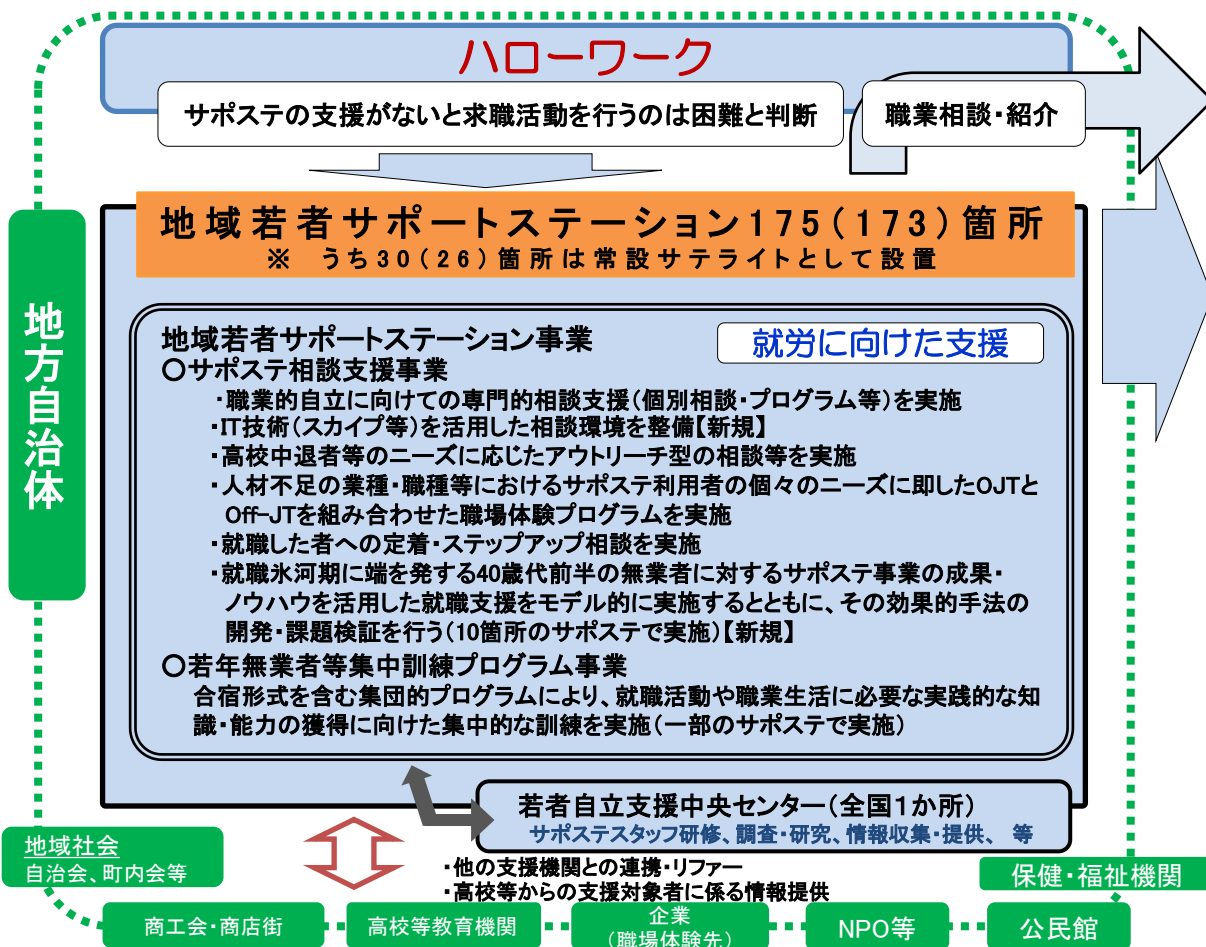
◆ 特定求職者雇用開発助成金(長期不安定雇用者雇用開発コース)の活用促進 1,078,600(534,950)千円

長期不安定雇用者のうち特に働くことが困難な35歳以上60歳未満で、10年間でフリーター等として5回以上離転職を繰り返す者を正社員として雇用した事業主を、「特定求職者雇用開発助成金(長期不安定雇用者雇用開発コース)」により助成。

採用後の
職場定着
支援

- 若者の数が減っているにもかかわらず、若年無業者(ニート※1)の数は近年、約60万人で高止まりしている。
- これらの者の就労を支援することは、若者の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要。
- このため、若年無業者等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「地域若者サポートステーション」(※2)において、地方自治体と協働し(※3)、職業的自立に向けての専門的相談支援、高校中退者等に対する切れ目ない支援、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラム等を実施。
- さらに、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)や「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)等を踏まえ、高校中退者等へのアウトリーチ型の就労支援の充実、「就職氷河期世代」にあたる無業者への支援のモデルの開発、定着・ステップアップ支援の強化に取り組む。

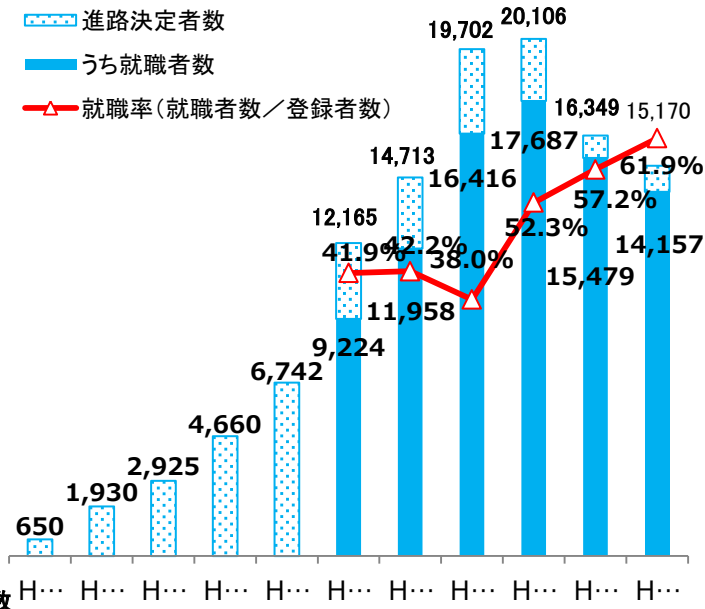
(※1 15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者 ※2 H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等 実施。15～39歳対象 ※3 地方自治体から予算措置等)



【サポステの実績(平成28年度末現在)】

○平成18年事業開始以来の進路決定者数(累計) 115,112人

○うち、「新成長戦略」に基づく政府目標「進路決定者数10万人」(平成23～32年度)に対する進捗状況 98,205人



※平成27年度より、「就職者」について雇用保険被保険者になり得る就職者に限定
 ※平成18～22年度は進路決定者数中、就職者数の内訳を把握していないもの

2

① 若者雇用促進法整備の意義

- ・ 若者労働市場の特性と課題を踏まえた法制化
- ・ 特に新卒等若者労働市場の「見える化」を企図。
徐々に浸透しつつあるもの

② 若者就職支援策の意義

～ 「一人にしない」「あきらめさせない」～

- ・ 新卒応援、わかハロ、サポステ等の「専門支援機関」の整備、学校を含む関係機関の相互ネットワーク化
- ・ 世代効果により不安定就労・無業状態が長期化し、若者支援の手法の援用が効果的と考えられる層に対しては、若者対策の対象年齢を引き上げることで対応

① 若者の雇用安定・待遇改善（その1）

【国民生活における課題】

若者の雇用は不安定化し、子育て世代の所得分布は低所得層にシフト。

- ・15～34歳（在学中を除く）の非正規割合：
2005年26.6%→2010年26.9%→2015年27.7%
- ・20代（在学中を除く）の年間所得300万円未満の者の割合：
2002年65.3%→2007年67.1%→2012年68.3%
- ・30代前半（在学中を除く）の年間所得300万円未満の者の割合：
2002年39.4%→2007年44.3%→2012年49.2%
- ・不本意非正規の割合（2014年平均）：
全体18.1%、25-34歳28.4%（最大）

希望どおりの結婚を実現するには、雇用安定や処遇改善による経済的基盤の強化が必要。

- ・雇用形態別の有配偶率（30-34歳男性）：
正社員57.8%、非典型雇用23.3%、無業10.2%
- ・結婚に際しての障害：「結婚資金」男41%女38%（最大）

【今後の対応の方向性】

非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善（※）を進めることにより若者の経済的基盤の強化を図るとともに、社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者（不登校の児童生徒、高校中退者、若年無業者、ひきこもり、発達障害者など）への教育・就労にわたる切れ目ない伴走型支援の提供、在学中における相談支援・指導体制の充実等により、若者の就労・自立を目指す。

（※）同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善については⑧参照。

【具体的な施策】

- ・非正規雇用労働者の正社員転換に向けて、キャリアアップ助成金の活用促進、業界団体等に対する正社員転換要請等により企業の取組を後押しする。
- ・労働契約法に基づく有期雇用契約の無期転換が2018年度から本格的に行われることを踏まえて、無期転換ルールが本格的に機能する直前の時期に集中的な周知を行うとともに、これを契機とした多様な正社員制度の導入など人事制度の見直しを促進するための支援を強化する。
- ・若者雇用促進法を着実に施行するとともに、2020年度を目途に同法の見直しを検討し、企業情報の公開など、更なる取組の強化を図る。また、就職・採用活動について、新卒一括採用に限ることなく、多様な選考・採用の機会の提供を促進する。
- ・若者の能力開発、キャリア形成を進めるため、ジョブ・カードの活用を促進するとともに、ものづくり分野を担う人材の育成を支援するため、若者の技能検定の受検料減免措置等を検討する。また、キャリア形成促進助成金の活用等により、教育訓練休暇制度の導入促進、能力開発の取組促進を図る。

施策	年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
非正規雇用労働者の正社員転換の推進	「正社員転換・待遇改善実現プラン」を踏まえた正社員転換の推進													
	キャリアアップ助成金の活用促進、業界団体等に対する正社員転換の要請等						「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化						若年層（25-34歳）の不本意非正規雇用労働者の割合：28.4% →2020年 半減 5年以上有期契約を繰り返す者：400万人→希望者は全て正規化	
	無期転換ルールの周知、モデル就業規則の作成等多様な正社員の導入等の促進						平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討							
労働契約法に基づく有期雇用契約の無期転換の本格的な実施														
若者の雇用促進・能力開発	若者雇用促進法の着実な施行、多様な選考・採用の機会の提供を促進						若者雇用促進法の見直しを検討、企業情報の公開など更なる取組の強化							
	若者の能力開発・キャリア形成の推進													

① 若者の雇用安定・待遇改善（その2）

【国民生活における課題】

社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者の割合は増加傾向にあり、希望どおりの就業等に向けた支援が必要。

・ 特別支援学校在籍者数：

2005年約10.2万人→2015年約13.8万人
（+36%）

・ 特別支援学級在籍者数：

2005年約9.7万人→2015年約20.1万人
（+108%）

うち自閉症・情緒障害：

2005年約2.9万人→2015年約9.0万人
（+212%）

・ 通級による指導を受けている児童生徒数：

2005年約3.9万人→2015年約9.0万人
（+133%）

・ 若年（15-34歳）無業者：2015年56万人

【具体的な施策】

・ 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者等の就労・自立の実現に向け、個々人に応じて切れ目ない支援を各地で提供するため、内閣府・厚生労働省・文部科学省の3府省が連携し、寄り添い型、伴走型の支援の全国展開を地域の実情を踏まえつつ進める（地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進）。

① 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者について、アセスメント等によって把握した特性等を踏まえ、将来の目指すべき姿を描きながら、個々人に適した医療、福祉、教育、進路選択、中退などからの再チャレンジ、就労などについて、各地域において切れ目なく伴走型で、行政、専門機関、NPO等が連携して支援する体制を整備（子ども・若者育成支援推進法に基づく子ども・若者支援地域協議会、指定支援機関や子ども・若者総合相談センターの活用等）。

② こうした子供・若者への支援に従事する各専門職の連携を強化するため、分野横断的に知識・ノウハウを整理し、共有するための養成研修等を実施。

③ 高校・高等専修学校とサポステ等の連携による中退者・若年無業者・ひきこもりの若者等へのアウトリーチ型等の就労支援や高卒資格の取得に向けた学びの支援を実施。

④ スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置拡充による教育相談や家庭教育支援の体制の整備。教員の進路に関する指導力の向上や進路指導体制の充実、学外人材の活用、職場体験活動などキャリア教育や職業教育の推進及び個々のライフデザインに基づくキャリアプランの構築の促進。

⑤ 学校向けの学習プログラムの作成・提供や都道府県労働局及びハローワークからの講師派遣等により在学中に労働関係法令知識を学ぶ機会を提供。学生アルバイトなどの労働条件確保。

⑥ 教育効果の高い多様なインターンシップの推進、大学・専門学校とハローワークの連携による自律的な就職活動が困難な学生等への就職支援の実施。

⑦ フリーター等の支援対象者の早期把握、職業訓練の斡旋強化等による正社員化の更なる支援及び「団塊ジュニア世代」等の不安定就労者に対する集中的な支援を実施。

・ 性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める。



施策	年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	指標
		年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度	年度以降	
子供・若者への切れ目ない支援		【地域における子供・若者伴走型支援パッケージ】												
		子供・若者支援の強化策を検討		地域における子ども若者法に基づく協議会の設置・活用等による一元的伴走支援体制の構築										子供・若者育成支援推進大綱の見直し
		キャリア教育・就職支援・学び直し等の一貫支援（関係機関の連携、アウトリーチ型支援等）の検討・実施		若者支援に関する分野横断的な知識等の整理・養成研修等の実施										
		サポステと高校の連携強化		フリーター等の支援対象者の早期把握、職業訓練の斡旋強化等										
		フリーター等の支援対象者の早期把握、職業訓練の斡旋強化等		「団塊ジュニア世代」等に対する集中的な支援の実施										
	フリーター等の正社員化の更なる推進		子ども・若者育成支援推進法に基づく「子供・若者育成支援推進大綱」等を踏まえた子供・若者への切れ目ない支援の推進											
		若年層（25-34歳）の不本意非正規雇用労働者の割合：28.4% →2020年 半減 5年以上有期契約を繰り返す者：400万人→希望者は全て正規化												

16 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

【働く人の視点に立った課題】
 35歳～44歳のフリーター等の数は60万人前後で高止まり。
 2014年:61万人、2015年:57万人、2016年:60万人

就職氷河期(1990年代前半～2000年代前半卒業)
 に正社員就職に至らなかった者は不安定な就労を続けているケースが多い。
 ・就職氷河期世代の就職活動期に、若年無業者(※)の数は、大きく増加
 1996年:40万人 → 1999年:48万人 → 2002年:64万人(2016年:57万人)
 (※)15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者
 ・就職氷河期世代で正社員希望者数(2015年)完全失業者:27万人 非労働力人口:15万人

高校中退者は、就職・キャリアアップにおいて不利な立場にある。
 ・就職内定率(2016年)
 高校新卒者:約9割 ↔ 中学新卒者:約3割
 ・高卒資格が必要と考える高校中退者の割合(2010年):78.4%

地元就職を希望する新規大卒者等の受け皿が不十分。 ※家賃一部上乗企業
 ・地元就職を希望する大卒生等の割合(2017年卒):65%
 ・地域限定採用を実施している企業の割合:19.4%(※)
 ・地方独自採用を実施している企業の割合:9.4%(※)

【今後の対応の方向性】
 就職氷河期世代の正社員化に向けた集中的な支援を行うとともに、高校中退者やひきこもりの若者等に対し、教育・就労にわたる切れ目ない支援を提供し、就労・自立の実現につなげる。また、多様な採用機会を拡大し、半線型の日本のキャリアパスを変えていく。

【具体的な施策】

(就職氷河期世代への支援)
 ・就職氷河期に就職時期を迎え、現在もフリーター等として難転職を繰り返す方の正社員化に向けて、短期・集中セミナーの実施、わかものハローワークにおける就職支援、事業主への助成措置の創設など、個々の対象者に応じた集中的な支援を行う。
 ・雇用保険法を改正し、倒産・解雇等により離職した若者に対する基本手当の所定給付日数を上げる。

(高校中退者等に対する就労・自立支援)
 ・図書館等を活用して高校中退者等の高卒資格取得の学習相談・支援を行うモデルを構築する。また、教育委員会や学校、地域若者サポートステーション等の連携を強化し、就労・自立に向けた切れ目ない支援体制を構築する。

(多様な選考機会の促進)
 ・希望する地域等で働ける勤務制度の導入等を促進するため、若者雇用促進法の指針を改正し、経済界に要請する。また、学生の地元での就職活動を促進するため、東京圏在住の地方出身者等に対し、地元企業でのインターンシップを支援する。

(若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化)
 ・職業安定法を改正し、ハローワークや職業紹介事業者の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、実際の労働条件と異なる求人情報を提供しないこと等を内容とする業務運営の指針を策定するとともに、必要に応じて指導等を実施できるよう、法整備を行う。
 ・高等学校・大学等と労働局が連携し、学生・生徒に対する労働関係法令や相談・通報窓口等の周知徹底を図る。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、労働者を守る労働ルールを周知を行うよう要請する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
就職氷河期世代への就職支援	【正社員化に向けたパッケージ支援】	セミナー・就職支援・助成金メニューの追加			若年層の不本意非正規雇用労働者の正社員就職の推進								
		若年層(25-34歳)の不本意非正規雇用労働者の割合:28.4%(2014年平均) →2020年 半減											
高校中退者等に対する就労・自立支援	【地域における子供・若者特定型支援パッケージの推進】	学習相談・支援を切れ目ない支援体制を行う地域モデル構築 地域モデルの構築			モデルの普及・全国展開								
		学習相談事業を利用した高校中退者等のうち、高卒認定試験又は高等学校を履修した者の割合:2019年度に80%・高卒認定試験に合格した者の割合:2019年度に30%											
多様な選考機会の促進	検討会と併し指針まとめ	経済界への要請			若年雇用促進法の見直しを検討								
		地元就労支援コラボプロジェクトの実施			事業検証等を踏まえ、必要な取組を推進								
労働関係法令等の周知・徹底	【地方企業へのインターンシップを活用した人材選抜促進策の実施】	新卒店員ハローワーク等による			若者の地方への更なる正社員就職促進								
		地方への就業支援体制の整備 学生向け労働法教育プログラム・ポータルサイトの充実・周知			労働法教育プログラム・ポータルサイト等の活用促進			労働関係法令等の周知・学習について更なる取組みを推進					
労働条件相談はっとラインの拡充・周知												地方創生インターンシップの参加者受入企業数(2016年 6,441社)を2020年に2倍	

OECDニートレビュー(日本)の概要

ニートレビュー: OECD及びG20において、若年者の雇用と社会的統合が主要な政策課題となっていることを背景に、①多くのOECD諸国に影響を与えた長期の深刻な不況後に、最も不利な立場に置かれた15-29歳の若者(ニート)の状況を分析・評価するとともに、②彼らの技能を育成し自立へ導くより効果的な政策立案を支援することを目的として実施。

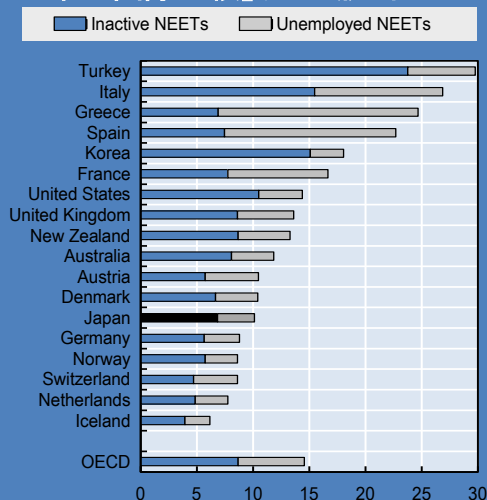
【本報告書におけるニート】

- 雇用・教育・訓練のいずれも受けていない若者(15歳から29歳)。
- 求職活動を行っている(Active)者と、非求職/非希望型(Inactive)の者を含む。

【日本におけるニートの状況】

- 若者が受けた世界経済危機の影響は少ない。就業率は危機前の水準に回復。
- ニートの割合は世界経済危機の期間を除いて過去10年間減少し続けており、OECD平均よりも少ない。
- 日本のニートの2/3以上が非求職/非希望型(Inactive)である。
- ニート状態と学歴の関連が少なく、ニートの1/3は高等教育を修了している。

【ニート率の国際比較】(15-29歳に占める%)



【OECDによる日本の評価】

- 日本の教育制度は優れた教育成果を生んでいる。後期中等教育(高等学校)修了資格を得ない若者の割合は少ない。
- 雇用主が高校卒業生を募集する仕組みは大きな成功を収めており、伝統的に職業教育訓練は、職場内訓練として提供されている。
- 日本のニートは総合的な社会的支援や雇用支援を活用できる。ハローワーク、ジョブカフェ、地域若者サポートステーション、ひきこもり地域支援センターが支援を提供している。

【OECDによる日本への提言】

- 生徒の出欠状況を学校と教育担当者との間で共有する体制を整える。
- 正規の教育の中で困難を経験している者に対して多様な教育機会を確保する。
- 後期中等教育資格を得ずに学業を離れた生徒に対しフォローアップ制度を確立し、社会的支援や雇用支援を迅速に受けられるようにする。
- 後期中等教育での実践ベースの学習を強化する。
- 学校との連携の強化を通して、社会的サービスのアウトリーチを改善する。
- ジョブカフェとハローワークの連携と情報共有を強化する。また、福祉事務所が就職可能な利用者をハローワークに誘導し支援を受けられることを確実にする。
- 若い女性の労働参加率を上げるため保育へのアクセスを改善する。
- 雇用サービスや社会的サービスを提供する非政府の受託者の選定と委託費の決定に際して成果をより踏まえたものとする。
- 起業の可能性を持つ若い求職者に対する小規模の起業補助制度を試行する。
- 地域若者サポートステーションやハローワークの利用者のプログラム終了後や就職後のフォローアップを行う制度を確立または強化する。
- 雇用プログラムや社会プログラムの効果の堅固で体系的な評価を可能にする手順を導入する。

《 3のまとめ 》

3

新たな重要事項と課題

①働き方改革の文脈での生き方・地域の選択とセットとなったキャリア選択の支援

②「人生100年時代」における「若者雇用+」施策の確立

③多様化する若者の課題に応じた、また「人材育成」の視点を重視した、よりきめ細かな施策展開