

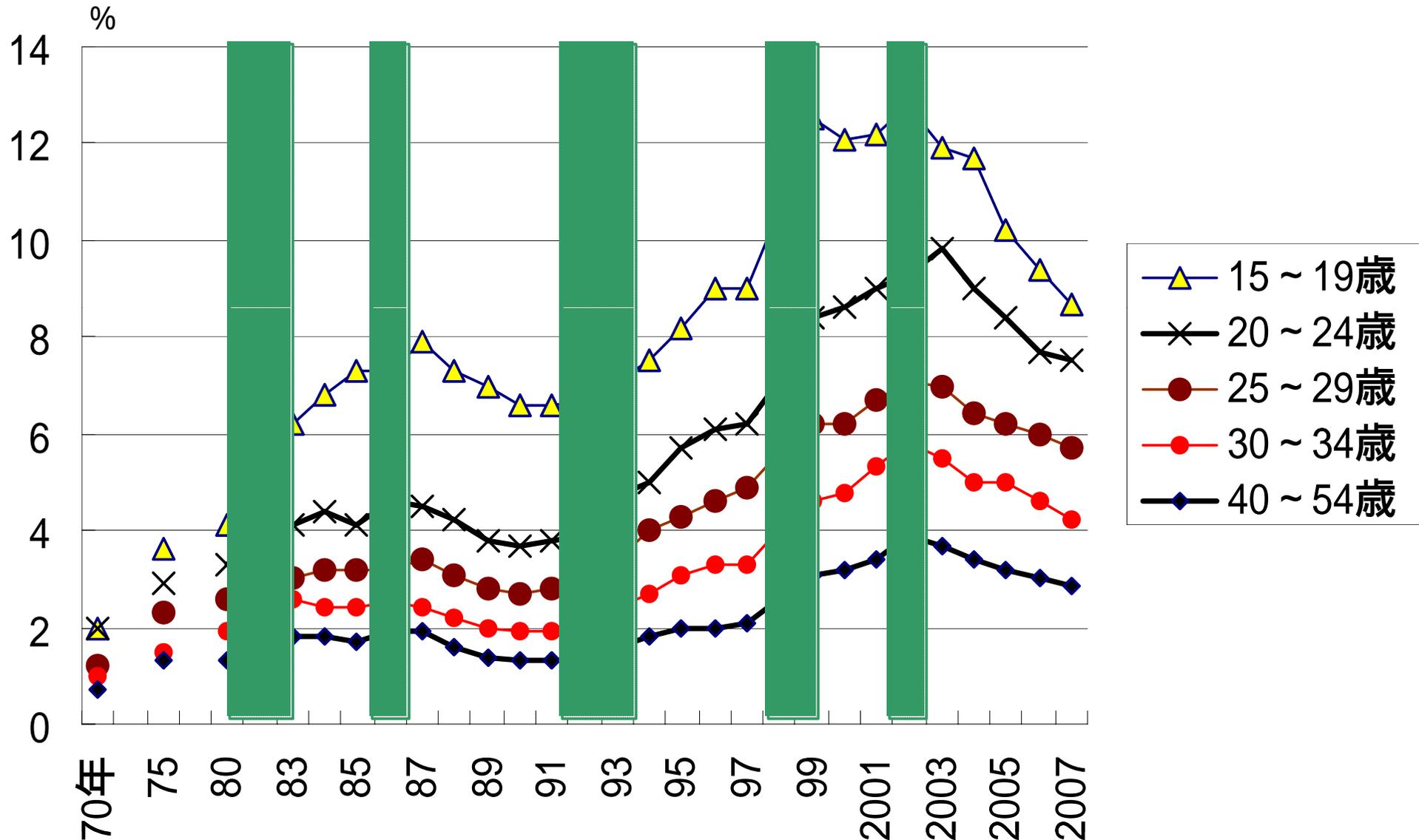
若者の就業の現状と支援の課題

労働政策研究・研修機構 小杉礼子

若者の就業の現状と支援の課題

- 若者の就業の現状
失業・非典型雇用・無業
- 学校から職業生活への移行
高卒労働市場、大卒労働市場
- 若者自立挑戦プランから底上げ戦略まで
- 支援の課題

完全失業率(年齢段階別)の推移



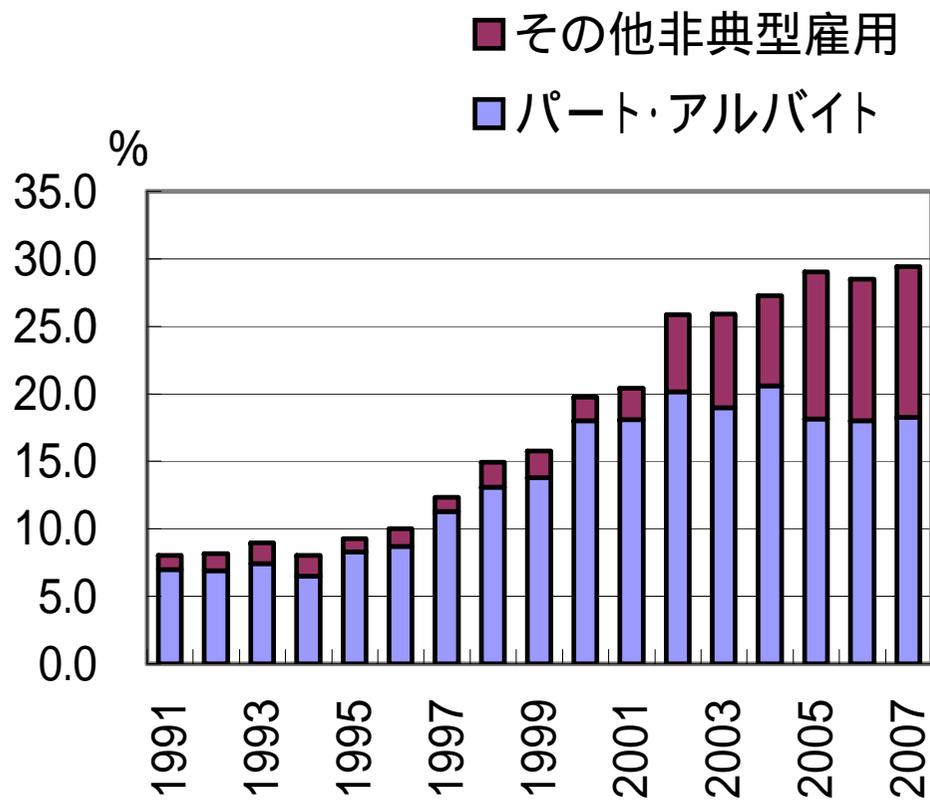
出所:総務省統計局「労働力調査」

若年失業率(学歴別)の推移

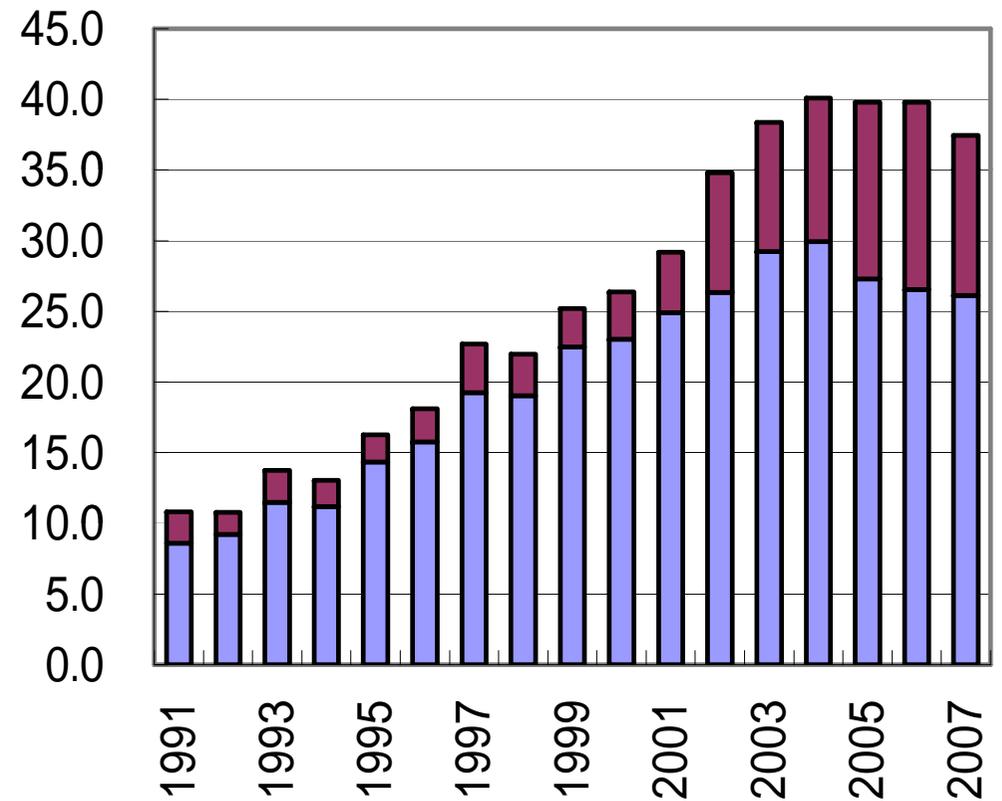
	2002年	2003	2004	2005	2006
15～24歳男性計	12.9	13.7	12.9	12.0	10.9
中学・高校	14.4	14.9	13.6	12.5	11.6
短大・高専・専門	7.1	10.0	11.4	10.3	8.1
大学・大学院	9.1	14.0	10.9	11.6	8.5
15～24歳女性計	10.0	10.2	9.5	8.7	8.3
中学・高校	12.0	12.9	12.3	11.5	10.5
短大・高専・専門	7.6	6.7	5.6	6.1	5.0
大学・大学院	5.7	8.8	5.7	5.3	5.0
45～54歳男性計	4.1	3.9	3.5	3.2	3.1
45～54歳女性計	3.5	3.2	3.2	2.7	2.8

15-24歳層の非典型雇用者比率

男・15-24歳(卒業)



女・15-24歳(卒業)

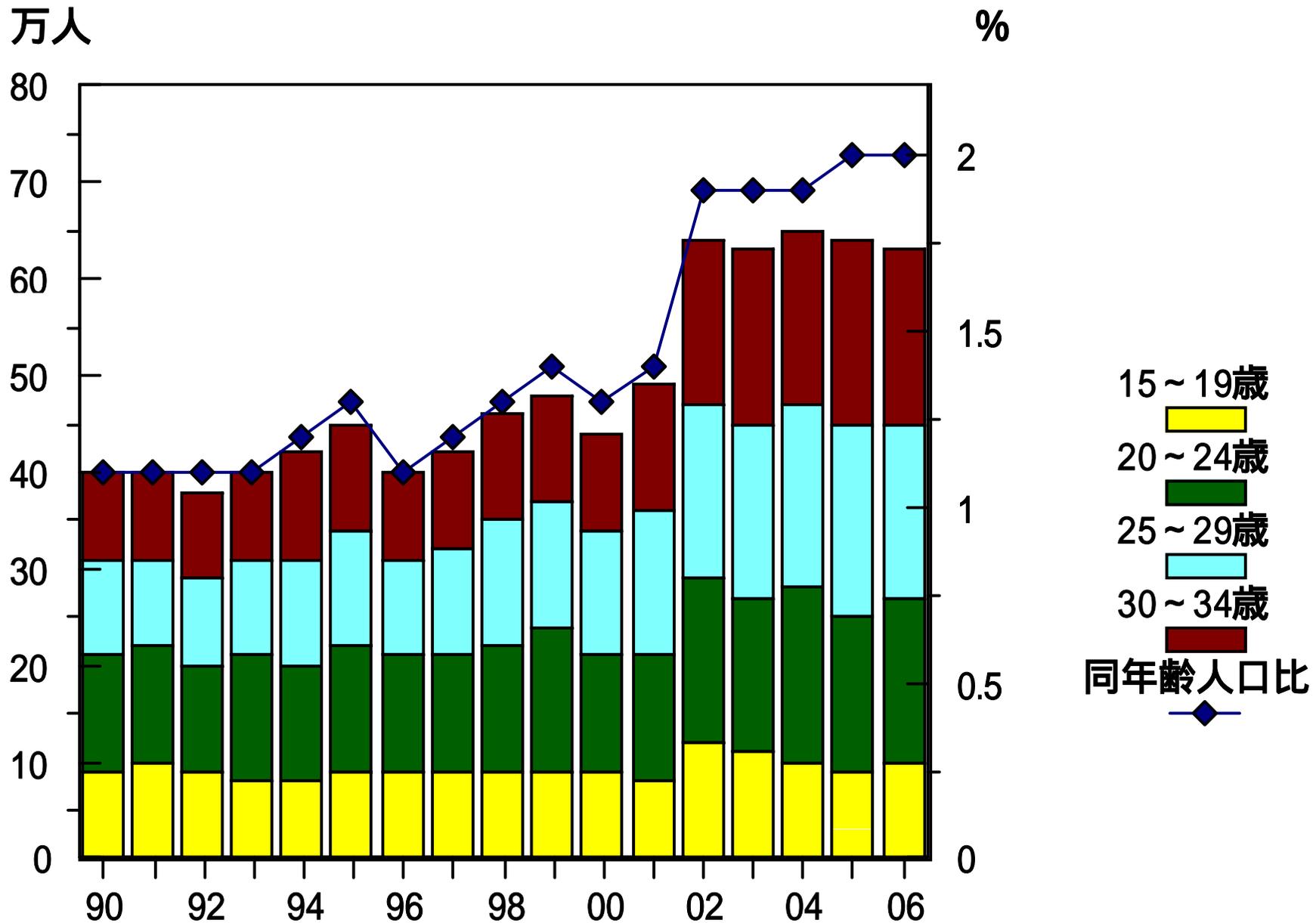


非典型雇用比率(学歴別)の推移

	2002年	2003	2004	2005	2006	2007
男性15～24歳(卒業)	23.5	23.7	26.2	26.9	24.9	28.0
中学・高校	23.5	25.3	28.9	29.6	26.9	30.0
短大・高専・専門	22.2	24.2	24.0	20.6	21.2	28.6
大学・大学院	21.9	18.8	18.2	20.6	20.6	14.3
女性15～24歳(卒業・無配偶)	33.3	34.8	37.3	37.4	35.7	34.2
中学・高校	43.4	43.5	47.1	46.0	43.0	41.2
短大・高専・専門	24.1	23.9	26.7	30.0	29.4	25.0
大学・大学院	28.6	24.0	23.3	31.4	32.3	25.9

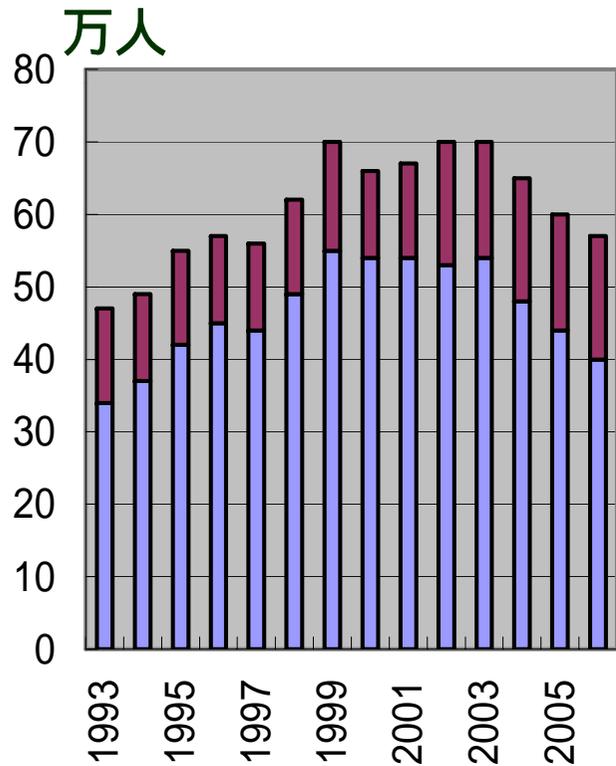
注: アルバイト、パート、派遣社員、契約社員、嘱託の合計が役員を除く雇用者に占める比率

若年無業者(非通学・非家事)数・比率

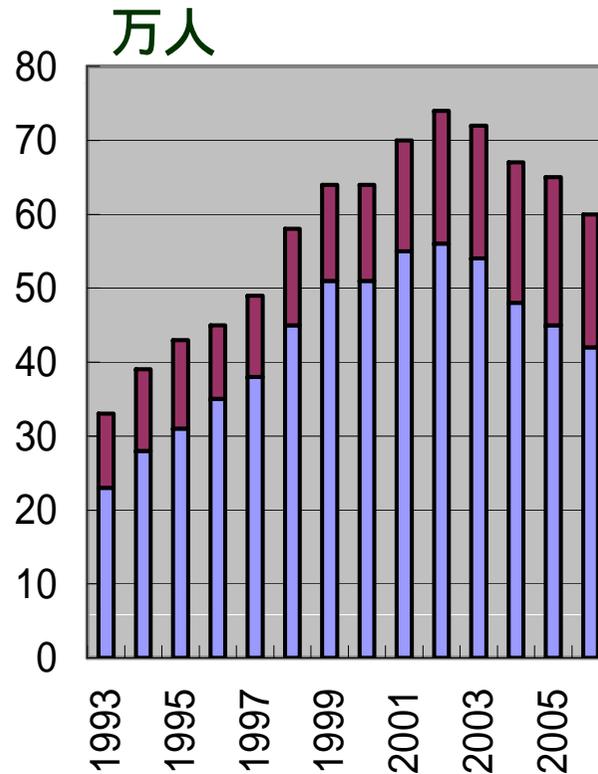


< 失業 + 無業 > 数の変化

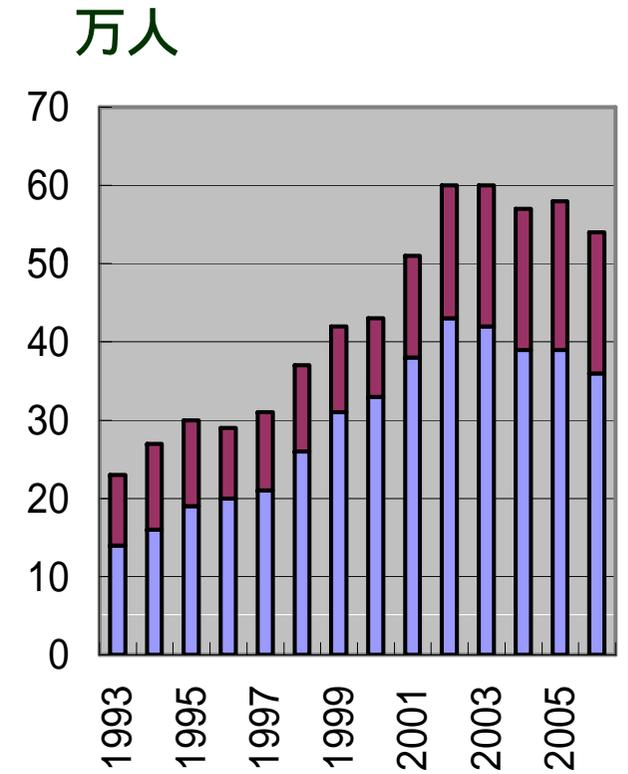
20 ~ 24歳



25 ~ 29歳



30 ~ 34歳

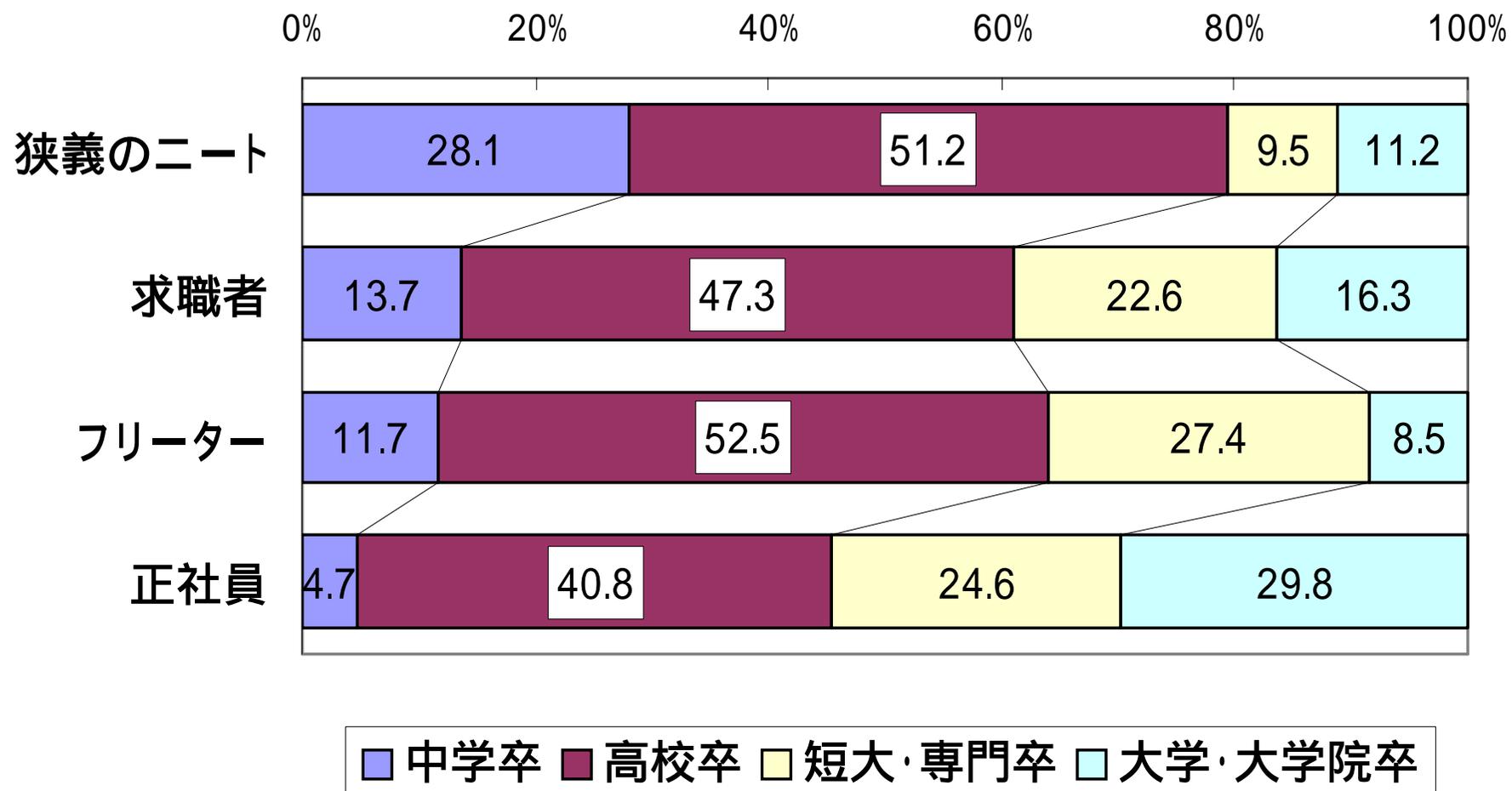


■ 20 ~ 24歳/失業 ■ 20 ~ 24歳/無業

■ 25 ~ 29歳/失業 ■ 25 ~ 29歳/無業

■ 30 ~ 34歳/失業 ■ 30 ~ 34歳/無業

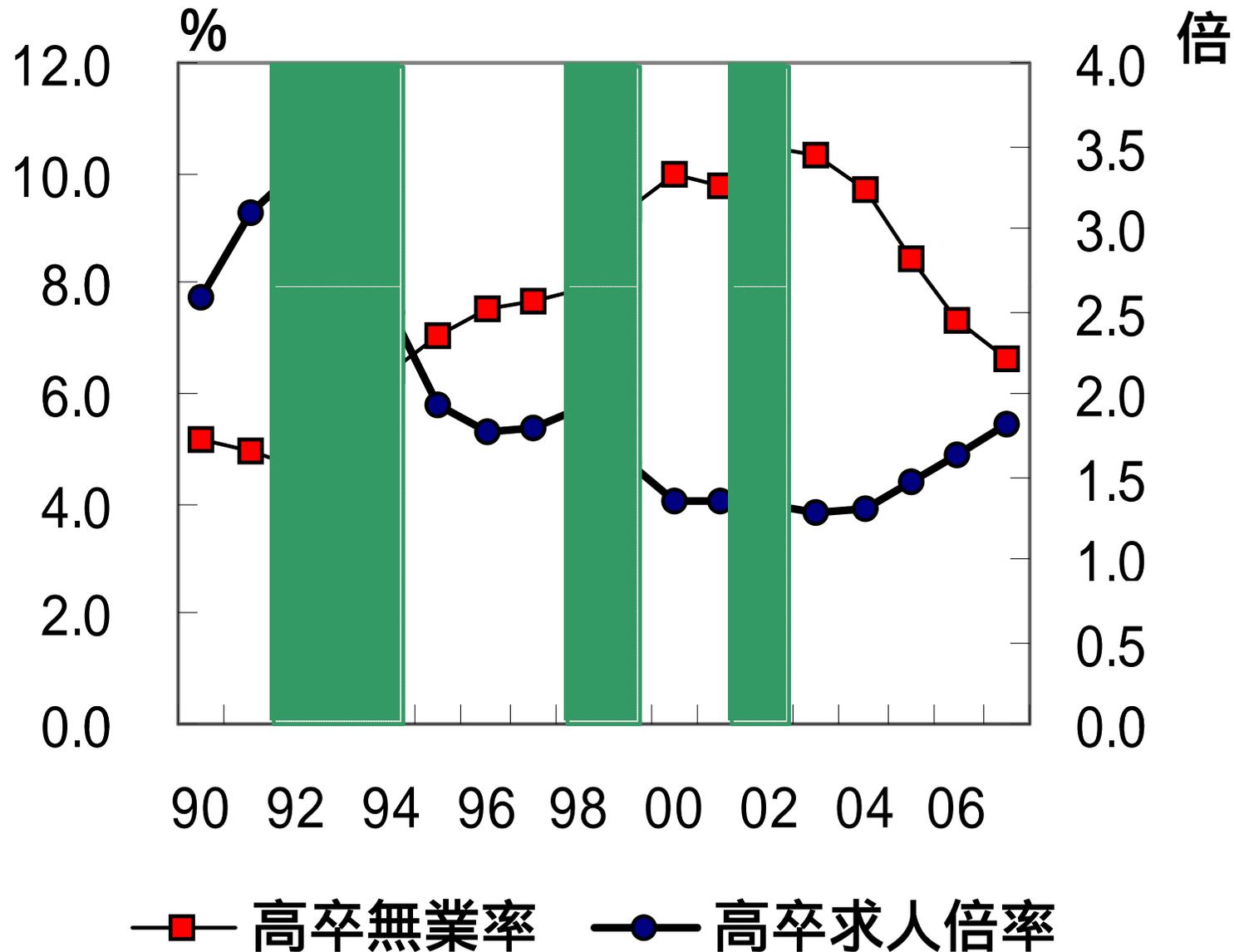
若年者の就業状況別学歴構成(15—34歳)



資料出所: JILPT(2005)「若者就業支援の現状と課題」(総務省「就業構造基本調査」(2002)特別集計)

注: フリーターは、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、有業者については勤め先における呼称がパートまたはアルバイトである雇用者、現在無業である者については家事も通学もしておらず「パート・アルバイト・契約社員」の仕事を希望する者。狭義のニートは、年齢は15-34歳、ふだん無業で求職活動をしていない者で、在学も通学もしておらず、かつ、結婚しておらず、家事もしていない者。

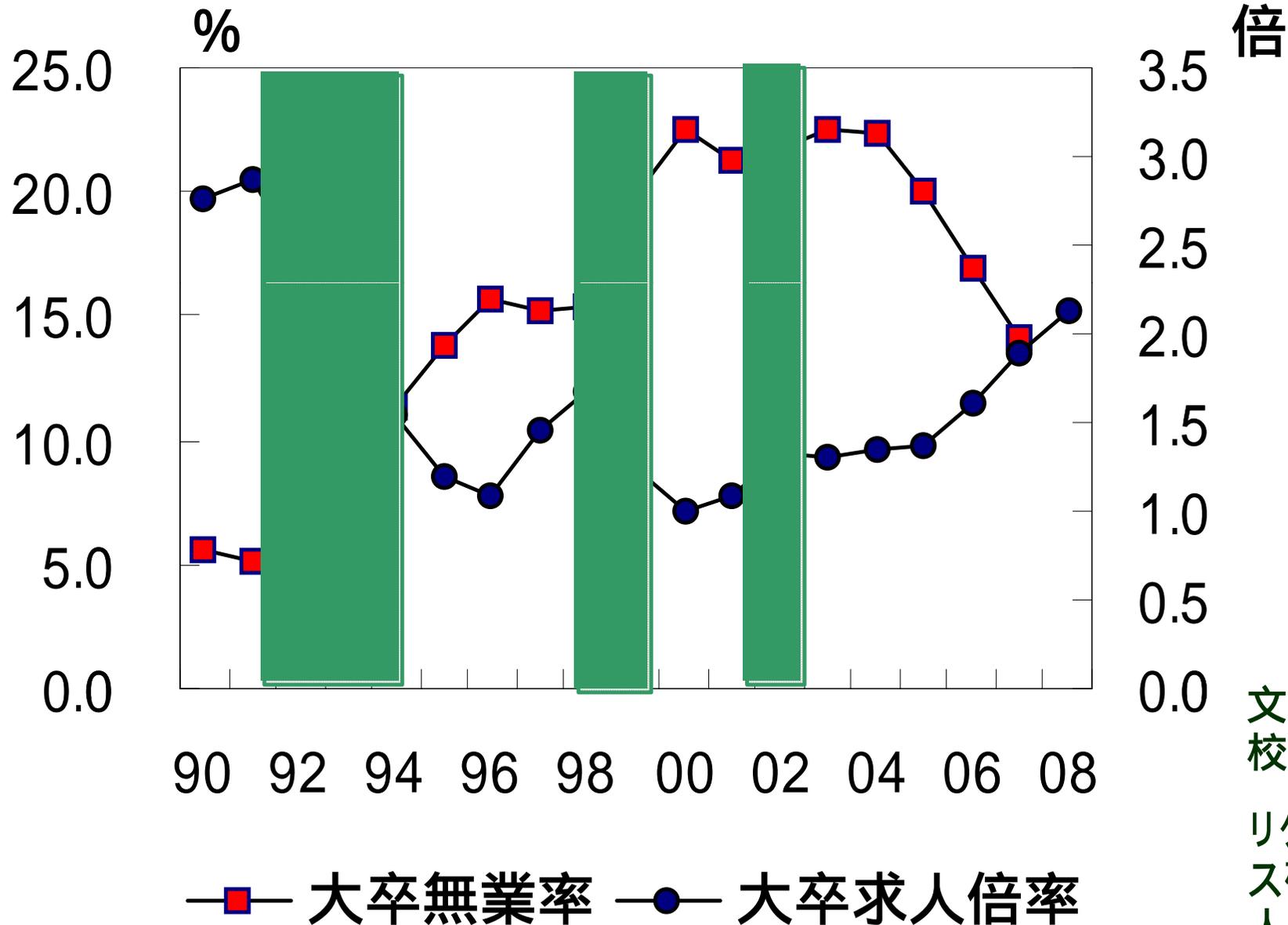
新規高卒求人倍率と無業率



文部科学省「学
校基本調査」

厚生労働省「新
規学卒者の労働
市場」

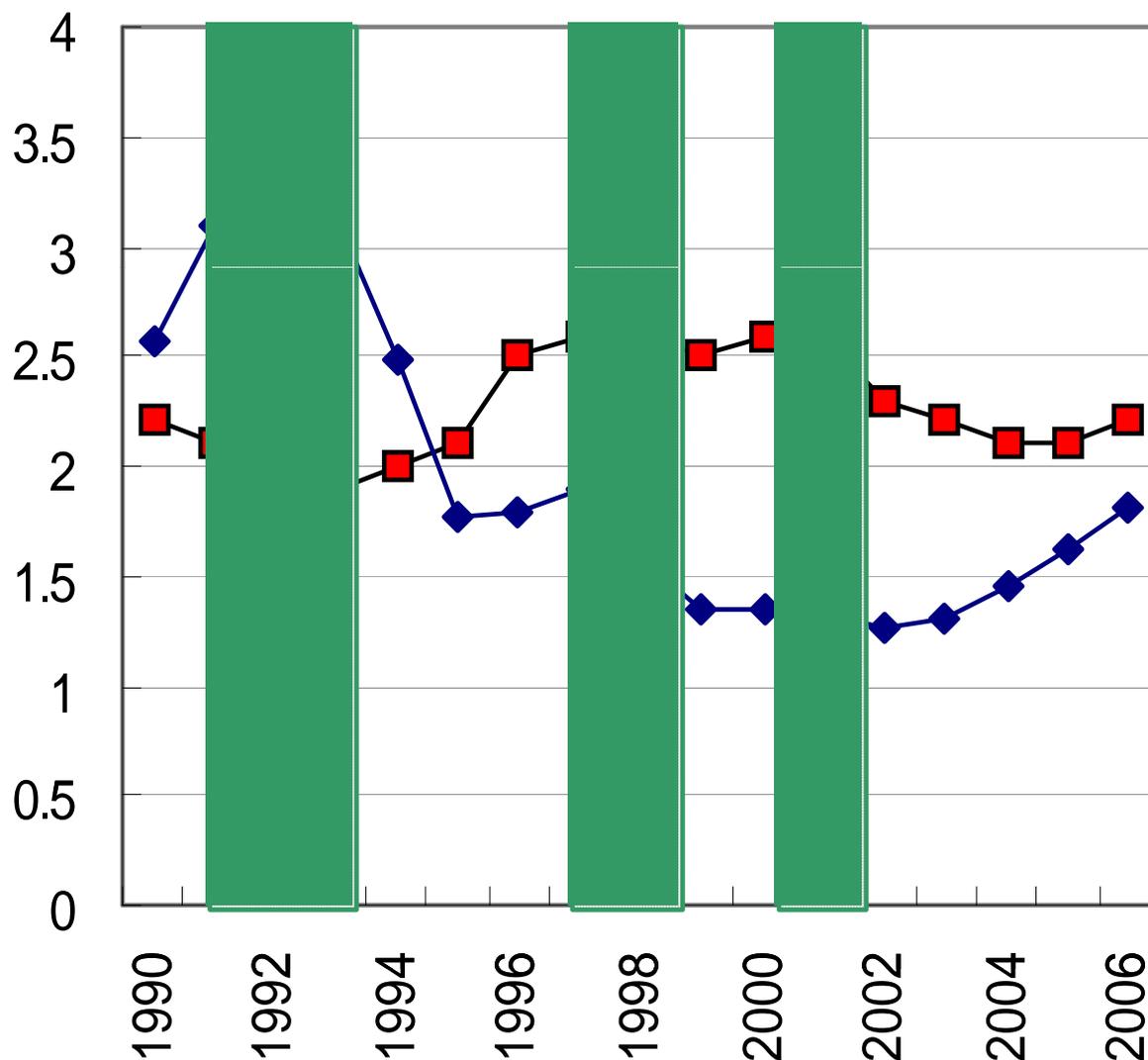
新規大卒求人倍率と無業率



文部科学省「学校基本調査」

リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」

高校中退と求人倍率

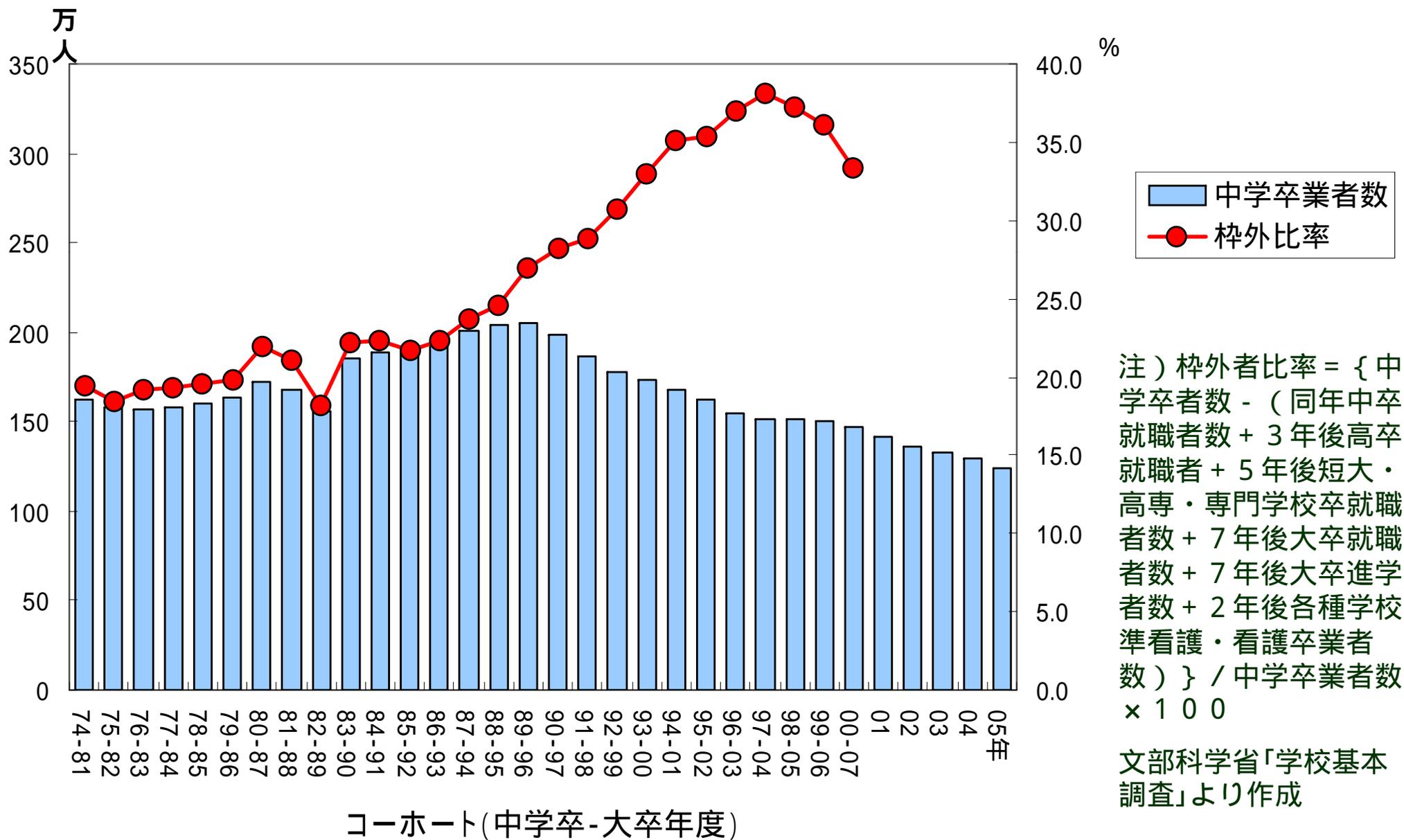


—■— 高校中退率
—◆— 求人倍率

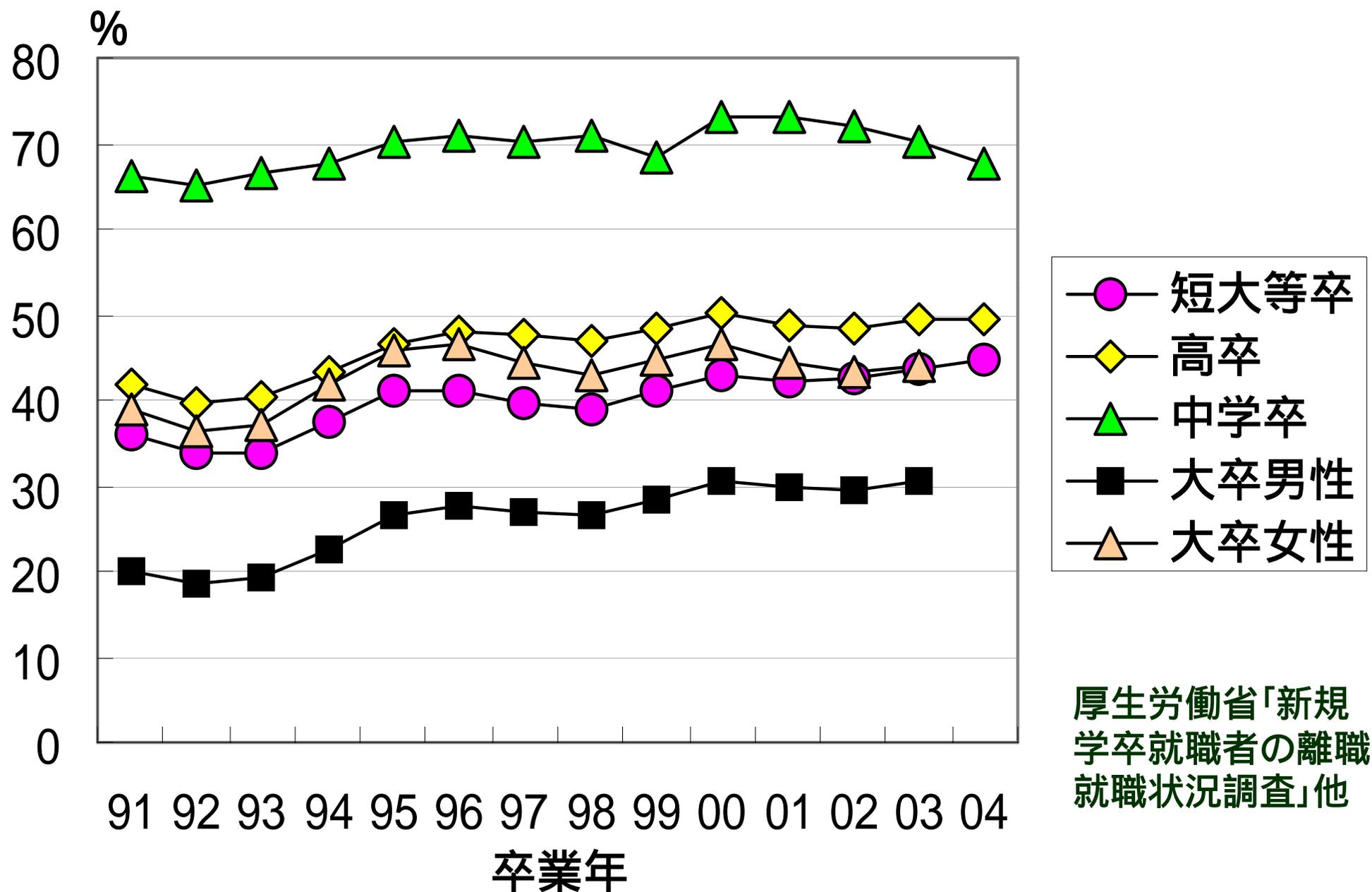
文部科学省「児童生徒の問題等生徒指導上の諸問題に関する調査」

厚生労働省「新規学卒者の労働市場」

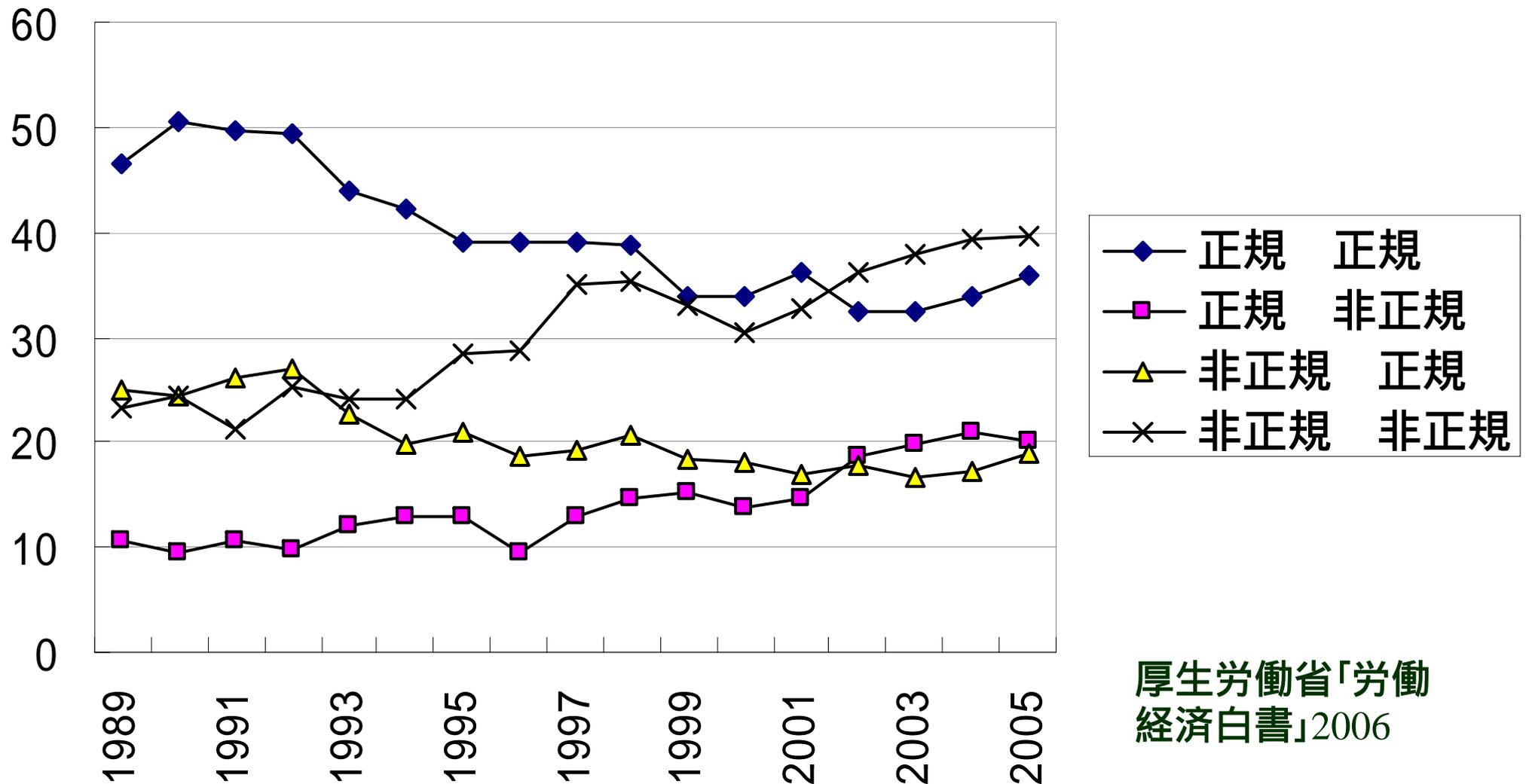
「学卒就職」の枠外での移行の変化



学校卒業3年目までの離職率



転職時の雇用形態の変化



厚生労働省「労働
経済白書」2006

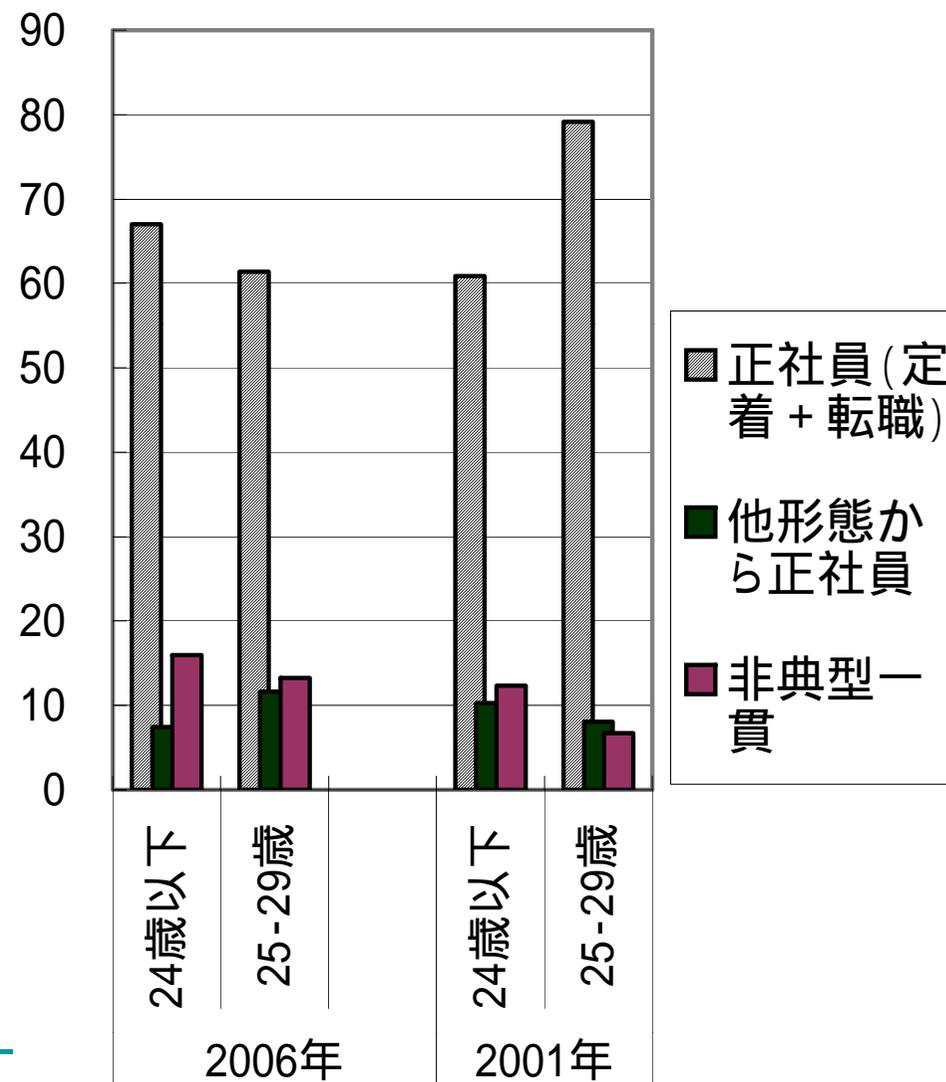
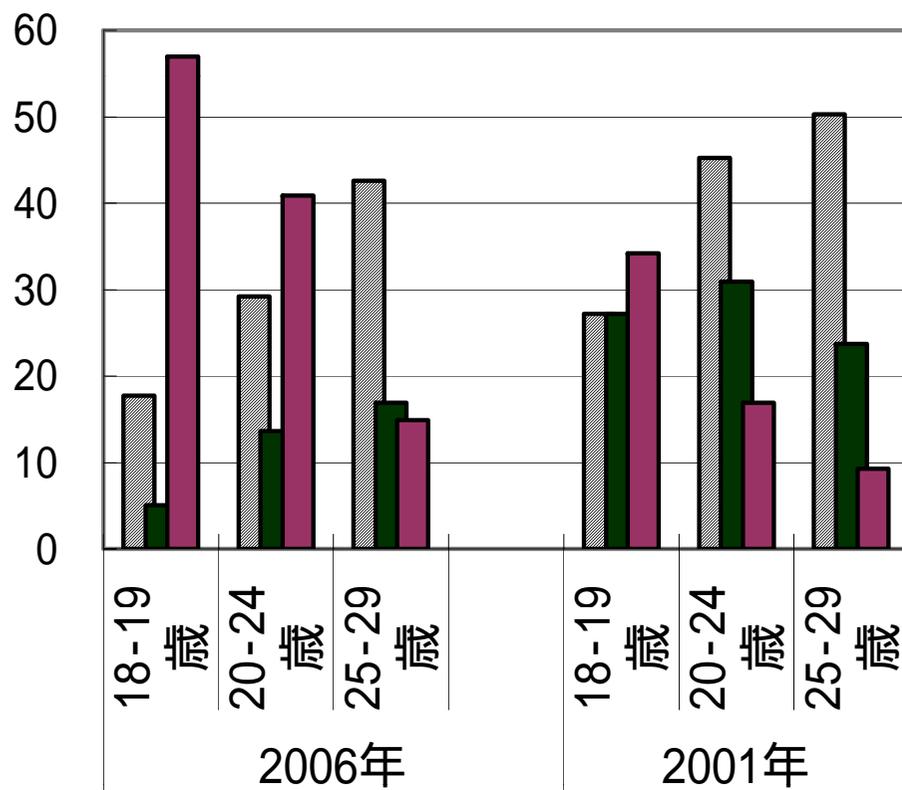
若者就業の現状

- 景気回復下での失業率の低下、非典型雇用比率の増加停止
- 学卒求人増加、学卒無業者の減少
- 年長フリーター・ロストジェネレーション
- 学歴間の格差拡大
- 早期離職と非典型雇用への移動
 - ・ 典型・非典型雇用間の処遇格差問題への対応
< パート労働法改正・均衡処遇 >

大都市の若者の職業キャリア (在学中を除く)

男性高卒

男性大卒



フリーターから正社員への離脱

単位：%

	2001年		2006年	
	フリーター経験者中		フリーター経験者中	
	正社員になろうとした者	やめて正社員になった者	正社員になろうとした者	やめて正社員になった者
男性 18-19歳	37.7	27.0	16.7	1.3
20-24歳	63.1	43.2	45.9	23.2
25-29歳	84.9	66.2	67.3	46.3
年齢計	73.4	54.9	50.5	29.7
女性 18-19歳	30.3	16.9	15.2	1.3
20-24歳	41.0	18.7	34.0	15.4
25-29歳	61.9	27.9	45.3	28.9
年齢計	52.9	24.1	36.3	19.4
男女計	63.0	39.2	43.4	24.5

フリーターから正社員になろうとした際に 悩んだこと

■ 学歴・資格・スキルがない

学歴が低いと、資格などを取得していてもやとってくれない。(男性22歳)

まともに学校に出ていればこんな苦勞をしなくてもすんだのに...と思った事がある。(男性27歳)

採用時期が限定されていて申込みづらい。実際業務に必要なスキルや経歴を求めている理由が理解できない。正社員の門はかなり狭い。(女性28歳・派遣も経験)

■ 正社員は自由や時間が拘束されるのではないか

アルバイトの時よりも時間が束縛される。責任がかかる。(男性22歳)

正社員になった方が安定はするだろうけど、かなり労働時間が長いこと(男性26歳)

■ 正社員の仕事をこなせるか・何が向いているかわからない

正社員にはなりたいが、何をしたいのか分からなかった。自分には何ができるか分からなかった。(男性27歳)

若者自立・挑戦プラン

03年6月:4大臣名で:省庁横断的若年者雇用対策

状況認識:

- 若者はチャンスに恵まれていない
- 労働力需要側:需要不足と二極化
- 労働力供給側:目標が立てられない・実力不足の若者
- 教育・雇用システム:構造変化に対応できていない

若者自立・挑戦プランの施策：2004年度

教育段階から職場定着に至るキャリア形成及び就職支援(就業体験・日本版デュアルシステム等)

若年労働市場の整備(YES・トライアル雇用等)

若年者の能力の向上・就業選択肢の拡大

若者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業
機会の創出

ジョブカフェの創設

やる気のある若者の職業的自立促進

若者の自立・挑戦のためのアクション プラン・2005年度予算

- 学校段階からのキャリア教育の強化、専門的職業人の育成(中学生の職場体験、ジュニアインターンシップ)
- フリーター・無業者に対する働く意欲の涵養・向上等(若者自立塾・ジョブパスポート)
- 成長分野を支える人材育成の推進、産業人材の育成・強化(人材投資促進税制)
- ジョブカフェ、日本版デュアルシステムの推進
- 国民的な関心の喚起(若者チャレンジキャラバン)

若者の自立・挑戦のためのアクション プランの改定・2006年度予算

- フリーター25万人常用雇用化プラン
- 地域の相談体制充実等によるニート対策の強化(地域サポートステーション)
- 体系的なキャリア教育・職業教育等の一層の推進(キャリア・スタート・ウィーク、実践型人材養成システム)
- 産学連携を通じた高度・専門的な人材育成
- 若者と地域産業とのネットワークの強化
- 若者問題に対する国民意識の向上

再チャレンジ支援策・成長力底上げ戦略； 2007年度

■ 人材能力戦略・能力発揮社会の実現

(1) 「職業能力形成システム」

(通称；『**ジョブ・カード制度**』)の構築

(2) 大学・専門学校等を活用した「実践型教育システム」の構築

(3) 官民共同推進組織の設置

■ 雇用対策法改正・青少年の能力を正當に評価する
募集の努力義務

■ パート労働法改正・短時間雇用者の均衡処遇

フリーター25万人常用雇用化プラン

- 約36.2万人の常用雇用を実現
- ジョブカフェ等(46都道府県95箇所設置)6.1万人
- トライアル雇用(常用雇用移行率79.6%)
3.4万人
- 日本版デュアルシステム 2.4万人
- ハローワークによるフリーター常用就職支援」
(フリーター向け窓口、セミナー、合同選考会、個別相談、求人開拓など一貫支援)
24.0万人

日本版デュアルシステムの推進

若者の実践的で効果的な職業能力開発を支援するため、企業実習と座学を連結させて教育(日本版デュアルシステム)の社会的定着を図る。

厚生労働省では以下の事業を実施。

➡ 公共職業訓練を活用したデュアルシステムの実施

(実施主体:都道府県・(独)雇用・能力開発機構)

➡ 専修学校等民間教育訓練機関におけるデュアルシステムの普及

高校
在校生

高卒未
就職者

無業者

フリーター

座学
(教育訓練機関)



並行的に実施

実習
(企業)



能力評価

一人前の
職業人

➡ 短期訓練(標準5ヶ月間)については、平成18年度において、約28,000人が受講。

なお、平成18年度内に終了したコース受講者の3ヶ月後の就職率75.2%。

➡ 平成18年度に開始した長期訓練(1年~2年間)については、32都道府県、61施設、76コース(721人)で実施。

連絡先 厚生労働省 職業能力開発局

実習併用職業訓練推進室

03-5253-111(5959)

若年無業者の自立支援

- **若者自立塾** (19年度30箇所/1368名修了・半年後就労率59.7%)
 - 合宿形式による集団生活での生活訓練・労働体験
 - 3ヶ月1サイクルで;実施団体を公募
 - 宿泊・食費は個人負担=10数万から30数万円
- **地域若者サポートステーション** (19年度50箇所)
 - 若者の置かれた状況に応じた専門的な相談や職業意識啓発プログラムの実施
 - 地域におけるネットワークの中核として各支援機関への適切な誘導の実施

「若者自立塾」事業の実施

- ➡ 合宿形式による集団生活の中での生活訓練、労働体験等を通じて、職業人、社会人として必要な基本的能力の獲得、勤労観の醸成 → **働く自信と意欲の付与**
- ➡ 民間事業者・NPO等により、平成17年度から全国20カ所で実施、平成18年度は全国25カ所で実施。
平成19年度は新たに5カ所を選定し、地方自治体の協力も得ながら全国30カ所で実施
- ➡ 修了者数1,368名（事業開始から平成19年10月31日までの累計）
平成19年4月までの修了者の卒塾後6ヶ月経過後の就労率 59.7%

若者自立塾



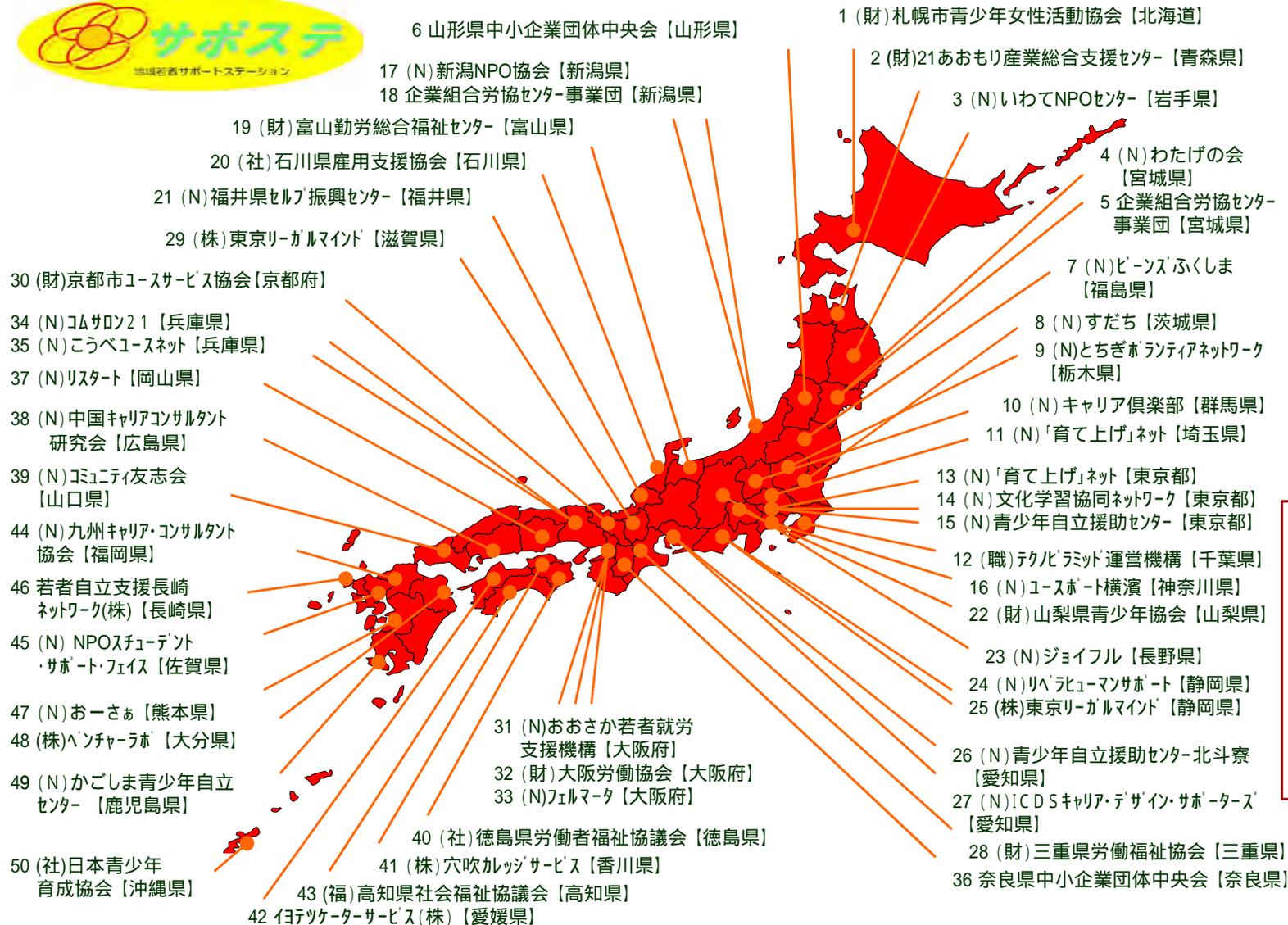
若者自立塾での活動風景

< 連絡先 > **厚労省 職業能力開発局キャリア形成支援室** 03-5253-1111 (内5741)
【全国の若者自立塾一覧】 <http://www.jiritsu-juku.jp>

地域における若者自立支援ネットワーク整備事業

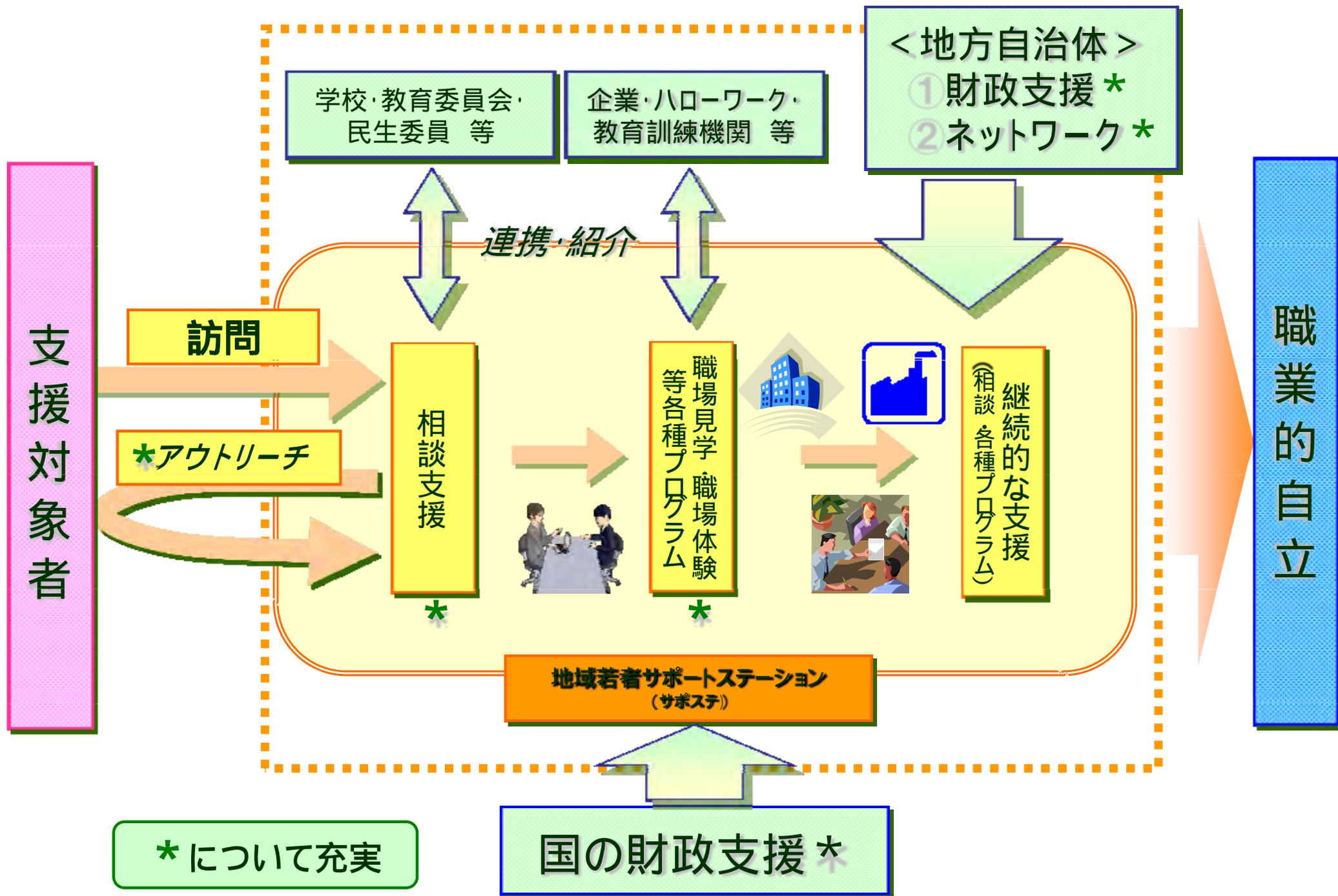
(平成19年度予算額 9.6億円 平成20年度予算内示額 13.5億円)

- ➡ ニート等の若者の自立を支援するため、地方自治体との協働により「地域若者サポートステーション」を設置
(平成18年度:25ヶ所 平成19年度:50ヶ所 平成20年度:77か所予定)
- ➡ 若者の置かれた状況に応じた専門的な相談や職業意識啓発プログラムの実施、地域ネットワークの中核として各支援機関への適切な誘導の実施(延べ来所者数:35,244名(平成18年度)、62,677名(平成19年4~9月))



<連絡先>
厚生労働省
職業能力開発局
キャリア形成支援室
03-5253-1111 (内5372)
【地域若者サポートステーションHP】<http://www.ys-tation.jp/index.html>

地域若者サポートステーションにおける支援の概略（概念図）



ある地域若者サポートステーションにおける家庭訪問事業

➡ 実施世帯数：39世帯

(内訳：生活保護世帯 38件、一般世帯 1件)

➡ 誘導実績：13ケース

(内訳：就労 9件、就学(復学) 1件、就労訓練 3件)

➡ 支援継続中：26ケース

平成18年9月～12月経過報告書より

事業実施者の所見より

想像以上に若者が得られる情報(特に支援情報)に偏りがあり、正確に伝わっていないと感じられることが多々あった。当事者は固定概念が先行し、八方ふさがりになる傾向もあり、この固定概念を崩すためにも、どうしても家庭訪問相談員が出向くことが必要である。

また、来所前から、家庭訪問相談員と顔見知りとなるため、サポートステーションへ来所してくるきっかけになり、来所に対する抵抗感を軽減する効果が判明している。

家庭訪問事業の最大の強みは、当事者のみならず、家族と直接的に接点をもてることである。これにより、家庭環境からくる自立への障害要素を把握することができるため、支援方針のミスマッチをなくすことができる。結果的に支援の効果をより高めることにもなる。

1. 「ジョブ・カード制度」の創設



支援の課題

- 対象者への接近

(学校からの移行プロセス、家庭との協同、アウトリーチ)

- 個人への働きかけのレベル

意識 (自己概念: 自己肯定感・自己効力感、価値観)

能力 コンピテンシー (態度・行動様式・基礎力)

職業能力・スキル

- 採用側への働きかけ

採用前訓練機会の提供・採用後の訓練・採用後の処遇・
キャリアの視点を持った人材戦略

- 支援の構造化の必要・・専門家集団の形成

個人への働きかけのレベル

