

# 〔資料〕 若年層に対する重点雇用対策（案）

若年雇用対策プロジェクトチーム（平成二十二年八月二六日）

政府が七月に立ち上げた省庁横断の「若年雇用対策プロジェクトチーム」は、八月二六日に重点雇用対策を取りまとめた。以下はその内容。

## I. 若年雇用の現状

（高い失業率）

・若者の雇用をめぐる状況は厳しい。二〇〇三年以降我が国の雇用情勢が改善を続けていた時期においても、若年層の失業率は全体の失業率を大幅に上回り、そして、昨年の世界金融危機を受けて急速に悪化している。本年六月の完全失業率は五・四％、有効求人倍率は過去最低水準の〇・四三倍となっているが、若年層（一五～二四歳）の失業率は八・七％（原数値）に達している。また、若年層において求人と求職のミスマッチが生じている。

（非正規雇用の増大）

・若年層においては、パート、派遣、契約社員等の非正規雇用者が増加している。「フリーター」については、二〇〇三年をピークに五年連続で減少するなど、改善の動きが続いているものの（二〇〇八年で一七〇万人）、一五歳から三四歳までのフリーター（年長フリーター）はいまだに多く、さらにいわゆる「就職氷河期」に正社員となれなかった若者が三〇代半ばを迎える状況となっている。今回の経済危機の中で、こうした非正規雇用者で多く見られる解雇や雇止めの問題が深刻となっている。また、いわゆる「二

ト」と呼ばれる、教育訓練を受けず、就労することもできないでいる若者が六〇万人強の水準で推移している。

（新卒者をめぐる厳しい状況）

・加えて、二〇一〇年三月卒の新卒者は、採用計画（六月調査）が前年度比で二三％も大幅に落ち込むなど厳しい状況が予想される。企業側には、かつての新卒採用大幅減が企業の人事体系にもたらした悪影響を教訓に、新卒求人はできる限り維持しようとする姿勢が見られるものの、バブル崩壊後の第二の「ロスト・ジェネレーション」になることも懸念されている。今後の事態の推移に予断は許されない。

## II. 若者雇用対策の基本的考え方

（構造的な問題）に着目）

若者雇用問題を考える上でまず重要なのは、これが若者の「意識」というような問題だけではなく「構造的な問題」を有している、という基本認識を持つことである。

若者雇用問題の背景には、まず第一に、「新卒一括採用」という採用・就職慣行がある。この慣行は、新卒者・企業双方にとつて有用な面があり、また若年者の失業率を低く抑えるという効果を生んできた一方、一旦就職の機会を失った者（世代）にとつては再挑戦が難しいという構造的な問題を有している。

第二は、若者の能力形成をめぐる問題

である。若者にとつては職業能力形成が極めて重要であるが、キャリア形成上重要な時期に学校等での職業教育や企業内OJTの対象から外れた者は、その後の能力形成に重大な支障が生じ、負のスパイラルに陥る傾向が強い。

これらの問題を解決するためには、雇用政策のみならず、文教政策や産業政策の観点からの対応も重要となってくる。

（雇用政策・文教政策・産業政策の統合運用）

このため、若者が自らの希望と能力に応じた雇用機会が得られるよう、政府あげて、産業界等の関係機関の協力を得ながら、若者雇用支援に取り組み必要がある。若者雇用に関する施策や関係機関は多岐にわたっているが、これら施策の深化・徹底に力を注ぐとともに、各施策がこれまで以上に有機的に連携し、地域をベースに政策資源が効果的・効率的に動員されるよう、若者雇用の観点からの雇用政策・文教政策・産業政策の統合運用を目指し、以下の三本柱の重点対策を推進する。

（1）「新卒者緊急支援チーム（Sチーム）」による新卒雇用支援

（2）雇用支援体制の強化

（3）成長分野における若者雇用推進  
上記の取組を総合的に推進するため、関係機関・関係団体等が幅広く参加する「若者雇用推進会議（仮称）」を中央・地域において開催

（1）「新卒者緊急支援チーム（Sチーム）」による新卒雇用支援  
新卒者求人状況の悪化を踏まえ、当PT内に「専門支援チーム」を設置し、①政府全体で就職支援に全力をつくすとともに、②「多様な人生スタートを尊重する社会」の創造に向けて取り組む。

（2）雇用支援体制の強化

一人ひとりの若者の雇用と生活を、局面が変わっても一貫してきめ細かく支援するため、①各段階の雇用支援サービスの充実とネットワーク化、②「雇用支援人材」の養成・活用、③職業能力評価の定着などに取り組む。

（3）成長分野における若者雇用推進

将来の成長が期待される分野の人材確保・育成のため、成長分野ごとに若者の雇用を重点的に支援する取組を進める。

## III. 具体的な対策

〔第1〕「新卒者緊急支援チーム（Sチーム）」による新卒雇用支援  
〔第2〕「ロスト・ジェネレーション」をつくらない

（1）新卒者求人情勢を踏まえた対応

・来春以降の新卒者の求人が、厳しい状況になることが懸念されている。このため、政府をあげて大学・高等学校の新卒者に就職支援に迅速に取り組むため、当PT内に、関係各省スタッフをメンバーとする「新卒者緊急支援チーム（Sチーム）」を設置する。

（2）Sチームの目指すもの  
「多様な人生スタートを尊重する社会」の創造

①就職支援に全力をつくす

・新卒者が希望する就職ができるよう、求人求職情勢の変化に即応し、きめ細か

く情報提供を行うとともに、政府横断的な取組により関係機関の活動を支援。また、就職後に適切な職場定着・能力向上支援等が円滑に受けられるようにする。

② 「四月就職以外の道」の選択を支援する

あわせて、新卒一括採用の機能・役割も十分踏まえつつ、四月の就職以外の道を選択できるような環境づくりに取り組む。具体的には、(ア)企業・官庁の「新卒一括採用」以外に中途採用機会の増大・通年採用の導入等、「四月就職以外の道」の選択の支援、(イ)大学・専門学校等における学生や社会人のキャリアアップ・学び直しへの支援(九月入学拡大など)、(ウ)地域でのNPO等のボランティア活動・海外協力等の社会参加・起業への支援などが考えられる。

③ チームによる取組

① 情報収集・提供

・大卒・高卒の求人・求職、内定関連情報等を集積  
 ・地域別、業種別の情勢などの分析  
 ・必要な情報を関係各省市・地方自治体・学校等へ迅速に提供

② 支援対策の推進

(ア) 就職支援対策の強化  
 ・大学等における就職支援体制の充実など、関係省市・機関の就職支援対策の推進・強化(資格取得促進措置等の検討)  
 ・特に未内定者に対するきめ細かな就職支援(例えば、「四年生の冬」段階の中小企業等とのマッチングなど)

(イ) 企業サイドへの要請  
 ・求人拡大への要請

・「四月就職以外の道」の検討  
 ・就職採用活動の早期化・長期化の見直し

(ウ) 多様な選択の道の拡大  
 ・大学等での学び直し、地域でのNPO等のボランティア・海外協力参加・起業等支援

〈第2〉雇用支援体制の強化—「ワンストップ」で「担当者制」も活用した「ある」雇用支援で若者を支える

① 若者雇用に必要な支援

若者雇用支援は、学校のキャリア教育・職業教育から始まり、「入り口」の雇用のマッチング、職場定着・生活の構築まで、一貫した体制で継続的支援を行うことが必要不可欠である。

とくに若者の多くが一旦就職してもすぐに離職するケースが多いことから、必要な職場定着を強力に進めるとともに、仮に離職した場合にも再チャレンジへ向けて総合的に支援(職業訓練・生活支援の推進、中途採用機会の拡大、ジョブ・カード制度の充実による職業能力評価の定着など)する必要がある。

② 目指すべき雇用支援体制の姿

このため目指すべき支援体制の姿は、以下のとおりである。

① 各学校段階におけるキャリア教育・職業教育の充実・強化により、若者の勤労観・職業観を育む。特に高等学校や大学等においては、中途退学の対応にも資する、適切な進路のカウンセリング等を行うための校内体制の充実を図る。また、地域や産業界のニーズを踏まえた人材養成の充実を図る。

② フリーターや未就職卒業者等で支援が必要な者については、就職時の支援から職場定着に至るまで「担当者制」により、1対1で継続的に支援する。  
 ③ ニート等の困難を抱える若者については、

・原則として、一人ひとりに対して、職業の自立・就職の支援から職場定着に至るまで、同一のカウンセラーが1対1で継続的に支援する、  
 ・局面に応じて必要とされるサービスが異なるため、上記のカウンセラーが若者の環境・ニーズに応じたサービスにつなぎ、必要に応じチームを形成し、総合的な支援を実施する。子どもや若者を地域で支援するためのネットワークを整備する子ども・若者支援地域協議会を設置した地方公共団体については、その積極的な活用を図る、  
 ・こうした支援では、支援対象者の生活の場等に向く「アウトリーチ」の姿勢を重視する。

③ 今後の取組

「ワンストップ」で「担当者制」も活用した「一貫性のある」雇用支援を目指す以下の取組を進める。

① 各段階の雇用支援サービスの充実とネットワーク化・関係機関の連携強化  
 ・雇用の成長が見込まれる分野等の業務に熟知した専門家との連携の強化  
 ② 「雇用支援人材」の養成・活用  
 ・雇用支援の「かなめ」となる雇用支援人材(カウンセラー等)の養成・活用や教育訓練プログラムの活用促進  
 ※「新たな公」を担う地域の人材として、若者世代の起業家や団塊OB世代を積極活用を図る。  
 ③ 職業訓練の実施及び職業能力評価の定着  
 ・ジョブ・カード制度のさらなる発展・充実を通じた職業訓練・職業能力評価の一体的な推進

〈第3〉—成長分野における若者雇用推進—「成長産業」を若者が担う

① 「若者重点雇用分野」の設定  
 将来の成長が期待される分野を設定し、若者の雇用を重点的に支援するため、雇用・文教・産業政策の関連施策を統合的に展開する。

〈若者重点雇用分野例〉介護・保育・医療、農林水産、環境、観光、コンテンツ、IT等

② 「将来雇用見通し・若者雇用推進アクションプラン」の策定と推進

「若者重点雇用分野」について、①分野別の「将来雇用見通し」と、②それを踏まえた「若者雇用推進アクションプラン」を策定し、関連施策を集中的に展開する。

〈第4〉—若者雇用推進会議(仮称)—を中央・地域において開催

① 会議の開催

上記の取組を総合的に推進するため、関係機関・団体(関係省市・地方自治体・労働界・産業界・教育界等)が幅広く参加する「若者雇用推進会議」を開催する。この場合、地域のニーズ・実情に即した取組が重要であることから、中央だけでなく地域レベルでの開催を進める。

② 会議の主なテーマ

① 新卒者をめぐる雇用環境の改善の取組について  
 ② 「ワンストップ」で「担当者制」も活用した「一貫性のある」雇用・自立支援を目指した取組について(基本的考え方や雇用支援人材の養成・活用等)  
 ③ 成長分野の若者雇用推進について(成長分野の「将来雇用見通し・若者雇用推進アクションプラン」策定等)

## 若年雇用対策プロジェクト チーム・第2回会合有識者ヒ アリングの主な意見（平成二 一年八月二日）

古賀伸明 日本労働組合総連合会事務局  
長

若年者の雇用問題は日本社会の持続性が問われている問題として受け止めておかなければならない。若年の雇用問題は相当深刻になりつつある中、連合が重要と考える若年雇用対策は、①雇用の安定化②ニート対策③年長フリーター対策④学校教育終了後の就労促進⑤納得のいく就労の促進と離職の防止⑥雇用のセーフティーネットの再構築の六点であり、この六点に関して既存の施策を徹底、進化させることが重要である。また、教育機関が勤労観・職業観を育む教育や労働法ワーク・ライフ・バランス等に関する教育を充実させるとともに、社会全体が若者を巻き込んだ議論の場を増やしていくことも必要である。

### 勝間和代 経済評論家

若年雇用問題は構造問題としてとらえることが重要。若年雇用が進まない、人口減少、労働生産性の減少、イノベーション力の低下といった様々な構造的な問題が生じる。若年雇用問題を解決するには、短期的には正規、非正規均等待遇、総労働時間規制などを行うとともに、中長期的には終身雇用、新卒一括採用の見直し、高等教育における職業教育の充実化など、より広い範囲で対策を考えるべき。また、対策を考えるにあたっては、データに基づいた理性的な議論と国民レベルでの議論を行うことが不可欠であり、その際、メディアの役割は極めて大きいと考えている。

大久保幸夫 リクルートワークス研究所  
所長

企業は大学新卒採用に関し、組織の基盤をつくるものであり、将来のリーダーをつくっていくものであるという考えを持つため、大学の新卒者に対する求人は比較的堅調に推移している。このような状況の中、問題になっているのは、企業の新卒採用基準に対して厳しい大卒者や、非正規社員の出現により労働需要が減少してしまった高校新卒者である。これらの問題を解決するためのポイントとしては、①高校卒業までの基礎力、特に対人能力の強化②新卒採用シーズン終了後の未内定者に対するキャリアセン

ターなどを通じた地元の中小企業とのマッチング③既卒者の学び直し支援④職業に直結する教育体系を構築することを目的とした大学、短大、高専、専修学校等の横断的再編統合、などが挙げられる。川本裕康 日本経済団体連合会常務理事

企業は平成不況期に新卒採用を大幅に抑制した結果、企業内部で年齢構成のゆがみが発生しているといった反省を踏まえ、現在は安定的に採用活動を進めている。また、より多くの雇用の機会を提供するために、通年採用や既卒者の中途採用など多様な採用形態をとっている企業も着実に増えている。政府の取組については、実習や職場体験を通じて雇用につなげる事業など若年の雇用促進に向けた様々な施策が、人材確保に非常に苦慮している中小企業に対して特に大きな効果を発している。若年の雇用を後押しする雇用対策は現時点で十分整っているの

で、政府としては、これらを若者に対して積極的に広報することが重要。  
北脇保之 東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター長

若年雇用対策については社会的包摂政

策を行うことが必要。具体的には職業訓練手当の給付などから排除されている人々を再び社会に組み入れていく社会的包摂が重要。現在の若年雇用の問題点としては、高等教育費が高く、奨学金制度が不十分であるため、高校や大学に入っても経済的な理由で退学せざるを得ない人たちが増えているということが挙げられる。また、大学教育が企業横断的な職業能力の育成につながっていないことや増加する非正規社員の職業訓練機会の喪失などの問題点も挙げられる。これらの問題点を解決する施策の方向性としては、①同一労働、同一賃金の達成②求職活動や職業訓練とセットとなった社会保障制度の充実化③高等教育に対する家庭負担の低減④NPO、ボランティア活動や社会的企業での労働といった多元的活動の促進、などが考えられる。

小杉礼子 独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員

若年雇用対策を考えるにあたっては、一度失敗したらかなかなか挽回ができない日本の雇用システムに対する若者の不安に對し的確に手を打つことが重要。また、非正規社員から正社員への道をどのように作っていくかということも重要。これらのポイントに対処するためには、①新規学卒一括採用システムに出来るだけ多くの人を乗せること②学校在学中に職業能力をきちんと実質的に育むこと③非正規や無職の人に対する対応が重要である。また、NPO活動などに若年の力を活用することも大事だが、その際には、その社会貢献がその先のキャリアにつながるという可能性をきちんと見せることが重要。

笹のぶえ 東京都立大学付属高等学校副  
校長

これまで総合学科高校を二校ほど立ち

上げたが、その学校では不登校を経験した多くの生徒が入学しており、そういう生徒に再チャレンジの場を与えるために設立された。そこでは、生徒達に欠けている基礎学力の育成とコミュニケーション能力の育成を意図的に取組んできた。具体的には、自己理解と職業理解に基づく勤労観や職業観を育てるカリキュラムの構築や様々な勤労観や職業観を育てる指導である。こうした経験から、教員がキャリア教育に専念できるゆとりを確保してほしいと考えている。また、これまでにコミュニケーション能力の育成を積極的に取組んできたが、コミュニケーションが苦手な生徒達が新たに就けるような職業、雇用先をこれから創出していくことも必要。

山田久 日本総合研究所調査部ビジネス  
戦略研究センター所長・主席研究員

日本の場合、正社員だとOJTの仕組みがあるが、非正規社員の場合はこれがない。非正規を前提とした能力育成の仕組みを全体でどのように作っていくかということが課題である。若年雇用問題はこのような正規・非正規の問題などを含む労働市場の歪みの一側面として象徴的に出た問題。日本は欧米と比較し、企業の間を結ぶ、職種別の労働市場があまりにも発達していない。対応策としては、①既にある人材不足分野（特に介護、看護、保育）について社会保障制度改革と雇用政策を一体的に行うこと②地域の実情に合わせ、地域主導で企画・運営を行うこと③ジョブに基づく雇用システムを一定程度日本にも入れることが考えられる。また、企業の採用コストの抑制と正社員登用の両立を図るため、勤務地、職種、労働時間等が選べる半面、賃金や雇用保障が一定程度低い限定型の正社員を普及させていくことも必要。