

<Focus2>

若年者雇用の主要争点と政策的対応

——第13回日韓ワークショップ

国際研究部

労働政策研究・研修機構（JILPT）は二〇一二年六月一四日、韓国ソウルにおいて、韓国労働研究院（KLER）と共催で日韓ワークショップを開催した。本ワークショップは、日韓の労働政策研究機関が相互に共通する課題をテーマに、毎年持ち回りで開催している。第一三回目の今回は、「若年者雇用の主要争点と政策的対応」をテーマに、両国とも大変厳しい状況にある若年者雇用の現状と政策課題について、両研究機関の研究者が報告するとともに、韓国の政労使関係者を交えて議論した。各報告の概要を紹介する。

〔日本・JILPT〕

少子高齢社会における若年者問題と政策課題

金崎幸子 統括研究員

高齢化の進展と将来見通し

日本の高齢化率（六五歳以上の人口比率）は、二〇一二年一〇月時点で二四・二％であり、二〇六〇年には三九・九％に達すると予想される。

日本の高齢化は量（高齢化率）、質（長寿化）、速さ（高齢化のスピード）すべてにおいて、世界でも過去に例がない水準で進んでいる。人口構造の変化により、今後、社会が急速に様変わりし、現在の若年者は、現在の高齢者がたどってきたのとは、さまざまな点で様相が異なる職業人生を歩むことになると思われる。加えて、経済社会の変化に伴い、働く環境がこの二〇年ほどの間に大きく様変わりし、上の世代と比較して、労働市場への新規参入者である若年者による影響が顕著におよんでいる。

若年者雇用問題の現状と課題

少子高齢化が急速に進行する日本において、若年者の就職難が大きな社会問題となっている。若年者問題と高齢

者問題は地続きであり、若年者が高齢期に到達した時点の雇用の姿を想定し、長期的な視点から若年者雇用対策やキャリア形成支援を考えていく必要がある。

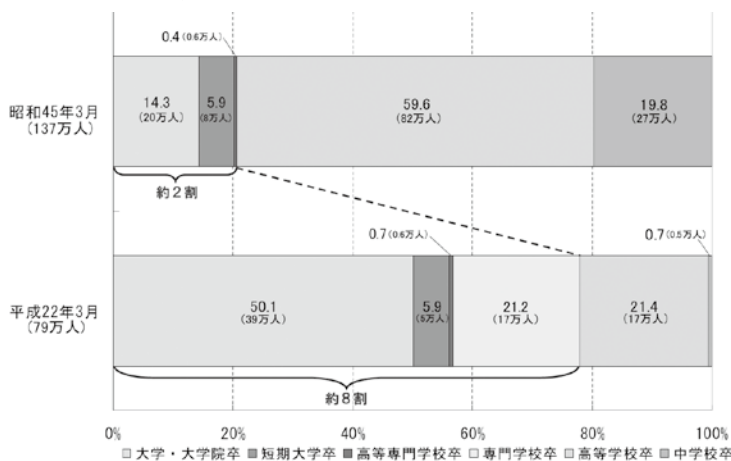
高学歴化により、就職者に占める大学等の卒業者の比率は一九七〇年には約二割であったのが、二〇一〇年には全体の八割が専門学校以上の卒業者となっている（図表1）。新規大卒者のうち就職する者の比率は長期的に低下し、若年層の失業率が他の年齢層と比較して著しく急激に上昇している（図表2）。さらに短時間労働者、非正規労働者の比率が急速に上昇し、高学歴化の中で安定した雇用に移行できない若者が増えている。

長寿化に伴い、個人の職業的寿命が企業の寿命を上回ることが多くなる時代において、これまで以上に個々人

がキャリア形成のあり方を考えていく必要がある。職場において、若年者は年齢や勤続を重ねても下の世代が増えず、年齢に応じて役割が変わることが少なくなるため、年齢を基準としないキャリア目標の設定が必要となる。

若年者は、現在の中高年齢者と比較して顕著に非正規雇用比率が高く、そのことがその後のキャリア形成に大きく影響しつつある。大学新卒者の四人に一人がスタートラインで安定的雇用に就けない現状から、若年者が中高齢期に達した段階での賃金水準や社会保険の適用状況が現在の中高年齢と大きく異なることが予想される。

図表1 就職者の全体構成の推移（学校種別）



※専修学校制度は昭和51年度に創設。

資料出所：中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育のあり方について（答申）」（2011年1月31日）注釈関係資料（データ編）

図表2 労働環境の変化 (%)

	1970年			1990年			2010年		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
大学・短期大学等進学率	24.2	25.0	23.5	30.5	23.8	37.2	54.3	52.7	55.9
新規大卒者の就職率	78.1	82.8	59.9	81.0	81.0	81.0	60.8	56.4	66.6
労働力率(年齢計)	65.4	81.8	49.9	63.3	77.2	50.1	59.6	71.6	48.5
労働力率(20-24歳)	75.6	80.7	70.6	73.4	71.7	75.1	68.3	67.1	69.4
労働力率(25-29歳)	71.2	97.1	45.5	79.0	96.1	61.4	85.7	94.2	77.1
雇用者比率 (雇用者数/就業者数)	64.9	71.5	54.7	77.4	80.8	72.3	87.3	86.7	88.2
失業率(年齢計)	1.1	1.2	1.0	2.1	2.0	2.2	5.0	5.4	4.6
失業率(20-24歳)	2.0	1.8	2.1	3.7	3.7	3.7	9.1	10.3	7.9
失業率(25-29歳)	1.2	1.1	1.4	2.7	2.0	3.7	7.1	7.8	6.1
短時間雇用者比率 (35H未満、非農林業)	6.7	4.0	12.2	15.2	7.5	27.9	26.8	14.7	43.3

資料出所：文部科学省「学校基本調査」、総務省統計局「労働力調査」

このような問題に対応するためには、非正規雇用から正規雇用への転換を促進していくことが重要である。個人の能力開発や就労努力には限界があり、処遇や社会保険制度のあり方など、正規雇用と非正規雇用の間の格差縮小に向けた抜本的な対策が求められている。

若年者雇用対策の概要

日本の若年者雇用対策は、できるだけ早期に体系的なキャリア教育を開始し、労働市場への円滑な移行を確保す

る仕組みを整備するとともに、労働市場参入後は教育訓練の充実等により正規雇用を拡大し、労働市場への参加の準備ができていない若者を就労に向けてサポートするといった流れで組み立てられている。

若年者雇用対策は、①新卒者・既卒者の就職支援、②正規雇用化の促進、③職業的自立支援の強化、④キャリア教育の推進——などの柱からなる。

新卒者・既卒者の就職支援は、学校から労働市場への移行を円滑にし、未就職卒業者をできるだけ少なく

するとともに、未就職卒業者ができるだけ早期に就職できるようにするための支援策である。

「新卒者応援ハローワーク(二〇一二年四月一日現在全国五七カ所)を拠点に、広域的な求人情報の提供、就職支援セミナー・面接会の開催、ジョブサポーター(二〇一二年度三三〇〇人)による個別支援、大学への出張相談などを実施している。

正規雇用化の促進は、「トライアル雇用」などの助成制度や「ジョブカード」を活用した職業訓練などにより、正規雇用をめざすフリーターの若者を支援するものである。大都市圏に「わかものハローワーク」(三カ所)、全国に「わかもの支援コーナー」、「わかもの支援窓口」を設置し、職業相談・職業紹介を行っている。

職業的自立支援の強化は、ニート等の若者を労働市場に参加させるための支援策である。

若者支援の実績やノウハウのあるNPO法人や団体、学校法人などが運営する「地域若者サポートステーション」(二〇一三年度一六〇カ所予定)を中心に、地域密着型で実施している。

高等教育から労働市場への移行の現状と課題

大卒労働力需給の変化と未就職卒業問題

新規学卒就職慣行の枠内で職業生活に移行する若者の比率は低下しているが、現在でも大多数の若者がこの慣行に則って最初の就職先を得ている(図表1)。

二〇一二年三月の大学卒業者に占める就職者は六四%、大学院等への進学者および臨床研修医となった者は一五%、残り二%が進学も就職もしていない未就職卒業者である。未就職卒業者が大学卒業者に占める比率は、二〇〇〇年前後は三〇%を超えていたが、二〇〇三年以降急速に低下し、最近は一〇%程度で推移している(図表2)。

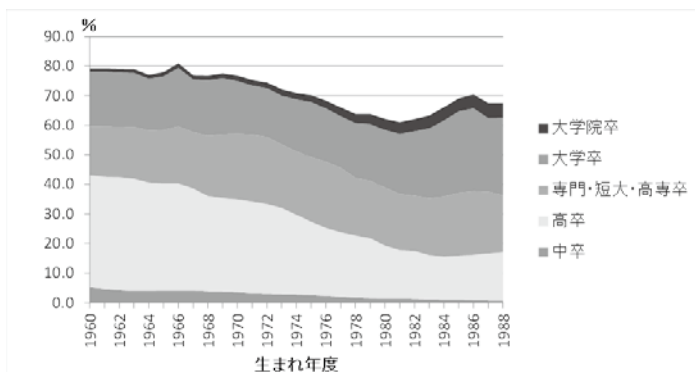
大学卒業生数は、一九九〇年から二〇〇〇年までに約四〇万人から約五十四万人へと増加し、それ以降は五十五万人前後で推移している。未就職卒業者の増加要因は、二〇〇〇年前後までは

社会的・職業的自立に関する指導体制の整備に取り組んでいる。労働行政においても、キャリア教育をサポートする専門人材の養成、大学等で活躍するキャリアコンサルタントに求められる能力に関する検討、大学等のキャリア教育に活用するテキスト等の開発・提供を行っている。

小杉礼子 特任フェロー

供給量の増加であるが、ここ一〇年は大学生の質の変化が背景にある。キャリアセンサー担当者は、進路が決まら

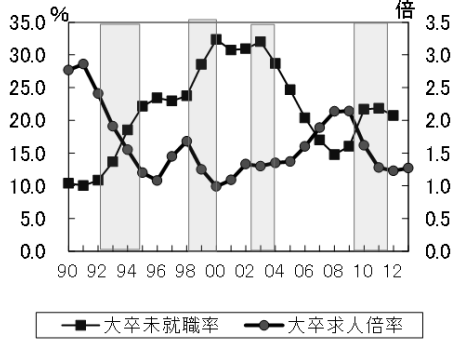
図表1 日本の新規学卒就職の枠内での移行者比率(学歴構成を含む)



注：新卒就職者比率＝(15年後中卒就職者数＋18年後高卒就職者数＋20年後短大・高専・専門学校卒就職者数＋22年後大卒就職者数＋24年後大学院修士卒就職者数＋27年後大学院博士卒就職者数)／15年後中卒卒業生数×100
大学院卒就職者数については一部推計値。

資料出所：文部科学省「学校基本調査」

図表2 大卒求人倍率と大卒未就職率の推移



注1：求人倍率は求人数／求職数。求人数は、リクルートワークス研究所が、従業員規模5人以上の全国の民間企業（2011年3月卒対象では7,142社）を対象に行ったアンケート調査から推計（実施時期はおおよそ卒業の1年前）。求職数も同研究所の推計。

注2：未就職率は文部省「学校基本調査」における「左記以外の者」、「一時的な仕事」及び「死亡・不詳」を合計したものを未就職者とし、これが卒業者に占める比率である。「学校基本調査」では進学も就職もしていない者は1999年までは「無業」というカテゴリーがあったが、2000年以降は「左記以外の者」と表現されている。また、2004年からはここから「専修学校・外国の学校等入学者」が別掲されるようになった。ここでの未就職者には2004年以降の「専修学校・外国の学校等入学者」は含まない。

資料出所：リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」、文部科学省「学校基本調査」

ないまま卒業する学生の特徴として、自分の意見や考えを上手く表現できない、何をしたらいいかわからない、自信がない、相談しない、エントリーシートが書けない、などをあげている。

大卒未就職率は、保健・工学・理学・農学系で低く、芸術・人文科学系はもつとも学生数が多く、卒業生の大半が事務・営業系の職種に就職する。未就職者の六〜七割はこの二つの専攻分野の出身者である。他の専攻分野では特定の専門職や技術職で就職する卒業生が多い。未就職のまま卒業する学生の背景には、教育内容と職場で必要な知識・技能との関連付けの弱さに関係している。職務の限定されない日本型長期雇用システムにおいては、特定の専門職を除いて、職に就くことは、就職ではなく就社だという認識が広く共有されてきた。

マッチング・プロセスの課題

日本の教育機関は、大学の就職指導

部門や研究室などの大学組織を通じて、求人情報の提供や相談支援、企業への推薦などを行い、マッチング・プロセスに深く関与してきた。最近ではインターネット経由の情報伝達が増加し、大学の求人情報伝達経路としての役割は小さくなりつつある。インターネット経由の求人情報はどの大学の学生もアクセスしやすく公平性が高い反面、知名度が高い企業に大量の応募者が集中したり、信頼性の低い情報に学生が右往左往するなどの課題も指摘されている。大学は求人情報の伝達だけでなく、OBを通じて水路付けや選択を支援する相談・カウンセリング機能を持つている。大学の資源を利用しないインターネット中心の就職活動は、活動を途中で放棄する学生の増加につながる可能性がある。

最近の就職活動については、心理的負担を感じる学生が増えて相談が増加し、取り組み状況の個人差が大きくなる特徴や、キャリアセンターであったり、インテリジェントな求人が少なくなり、イン

ターネットの情報に頼りすぎる傾向などが指摘されている。未就職率が高い大学では、学生の状況が把握できなくなる傾向や学生の強い有名企業志向がみられる。大学のあつせん機能の低下が未就職者増加の一因となっている可能性がある。

企業の採用プロセスにおいては、学生がインターネットを通じて一人七〇〜一〇〇社程度にエントリーすることが普通に行われている。企業は、これだけ大量の学生を面接することが不可能なため、ターゲット大学の設定による重点的な広報活動やWEBテストによるプレ選考などを通じて応募者の絞り込みを行った後、グループディスカッションや個別面接による選考を実施する。

面接の「足きり」といえる応募者の絞り込みプロセスは、企業にエントリーシートを数多く送っても面接にたどり着けず、説明会に出席する機会さえなかなか得られない学生の増加につながっている。こうした学生の中には、自信を失い就職活動を途中で断念したり、心理的な負担感に押しつぶされそうになる者も出てくる。

大学教育の質的転換に向けた取り組み

中央教育審議会は二〇一二年八月、「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ（「答申」）を取りまとめた。答申は、高等教育段階で培うことが求められる「学士力」の重要な要素として、①答えのない問題に解を見出していくため

の批判的・合理的な思考力等の認知的能力、②チームワークやリーダーシップを発揮して社会的責任を担う、倫理的、社会的能力、③総合的かつ持続的な学修経験に基づく想像力と構想力、④想定外の困難に際して的確な判断ができるための基盤となる教養、知識、経験——などをあげている。こうした能力を持った人材を育成するためには、知識の伝達・注入を中心とした授業から、学生が主体的に問題を発見し解を見出していく能動的学修（アクティブ・ラーニング）への転換が必要であるとして、インターンシップ、サービスラーニング、社会体験活動や留学体験といったプログラムの重要性を指摘している。能動的学修を促すために必要なプログラムの多くはキャンパス内では完結せず、地域社会や企業・産業界との接点で構築される。教育プログラムにその接点を組み込むことが学生の能動性を高める。



図表1 若年雇用関連の主な指標

(単位：千人、%)

	人口数	就業者	失業者	非経済活動人口	経済活動参加率	失業率	就業率
1980	9,949	4,547	469	4,933	50.4	9.4	45.7
1985	11,242	4,702	389	6,151	45.3	7.6	41.8
1990	11,531	5,022	290	6,219	46.1	5.5	43.6
1991	12,121	5,496	314	6,311	47.9	5.4	45.3
1995	11,734	5,443	263	6,028	48.6	4.6	46.4
2000	11,243	4,879	402	5,962	47.0	7.6	43.4
2005	9,920	4,450	366	5,104	48.5	7.6	44.9
2010	9,705	3,914	308	5,484	43.5	7.3	40.3
2012	9,517	3,843	277	5,398	43.3	6.7	40.4
差 (2012-1991)	-2,604 (100.0)	-1,653 (63.5)	-37 (1.4)	-913 (35.1)	-4.6	1.3	-4.9

※ 若年は15～29歳、経済活動状態の区分は長期比較のため求職期間1週を基準

図表2 若年ニートの現状と推移

(単位：千人、%)

	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011
15～34歳の人口	15,392 (100.0)	15,803 (100.0)	15,461 (100.0)	15,009 (100.0)	14,504 (100.0)	13,937 (100.0)	13,696 (100.0)	13,545 (100.0)	13,468 (100.0)
ニート	511 (3.3)	1,022 (6.5)	940 (6.1)	946 (6.3)	1,214 (8.4)	1,267 (9.1)	1,249 (9.1)	1,344 (9.9)	1,327 (9.9)
求職ニート	245 (1.6)	606 (3.8)	396 (2.6)	352 (2.3)	407 (2.8)	386 (2.8)	331 (2.4)	349 (2.6)	319 (2.4)
非求職ニート	267 (1.7)	416 (2.6)	544 (3.5)	595 (4.0)	806 (5.6)	881 (6.3)	918 (6.7)	996 (7.3)	1,008 (7.5)
非ニート	14,880 (96.7)	14,781 (93.5)	14,521 (93.9)	14,063 (93.7)	13,290 (91.6)	12,671 (90.9)	12,447 (90.9)	12,200 (90.1)	12,141 (90.1)

【韓国・KLI】

韓国の若年雇用問題の核心争点と政策方向

ナム・ジェリヤン 労働政策分析室長

若年労働力の需要供給の変化

韓国の若年人口（一五～二九歳）は、一九九一年以降減少し、特に二〇〇〇～二〇〇五年の間に急速に減少している（図表1）。若年人口は一九八〇年から二〇一二年までの間に四三万二〇〇〇人減少し、これに従って就業者と失業者も減少したが、非経済活動人口

は逆に四六万五〇〇〇人増加している。若年就業者は、一九八〇年から二〇一二年までの間に七〇万四〇〇〇人減少している。このような若年就業者の大幅な減少は、同期間の若年人口の減少規模（四三万二〇〇〇人）を大きく上回っている。つまり若年労働力供給の減少よりも労働需要の減少のほうがはるかに大きい。

大学進学率の急上昇と若年層の動態的特性

大学進学率（短期大学と四年制大学）が一九九〇年代前半から急上昇し、二〇〇九年には八三・八%に達した。大学進学率の急激な上昇は、高学歴の若年者の供給を増大させ、需給の不一致や深刻化をもたらした。このため、不本意ながら中小企業に就職する「下方就業」が起こるとともに、就業困難に陥る若年者が大幅に増加した。

しかし、大学進学率は二〇〇九年に減少に転じ、二〇一一年まで減少し続けていた。

若年者の非正規雇用割合は、二〇一一年八月現在、三四・〇%である。全体の非正規雇用割合は三四・二%（二〇一一年）で若年者と差がなく、若年層の雇用の質が他の年齢層と比べて著しく悪いとはいえない。

若年者の失業率が高いのは、頻繁に離職するためである。つまり就職できないのではなく、就職した職場をあっさり離れてしまうのである。韓国の若年者の離職率は、三〇～五四歳層の三倍となっている。

若年層が頻繁に離職する理由は、①職場について多くの情報を持つておらず、自身に合った職場を探すために試行錯誤を重ね、頻繁に離職すること、②職場を通じて得られる収益の発生期間が他の年齢層に比べてはるかに長いこと——などと考えられる。

若年層の非労働力化とその要因分析

二〇一二年の韓国の若年者の就業率

は、一五～二四歳で二三・〇%、一五～二九歳で四〇・三%となっている。一五～二四歳の就業率は先進諸国（英米独仏日）の中でもっとも低く、一五～二九歳の就業率もフランスと日本に次いで低い。

他方、若年者の就業率に対する全体の就業率の割合は、一五～二四歳では二・八倍と他国に比べて非常に高い。つまり若年の就業率が、全体の就業率に比べて大幅に低い。

韓国の若年層の低い就業率は、非常に重要な特徴であり、深刻な問題となっている。若年層の非経済活動人口の割合が高いことは、若年層が労働市場に参入しないで働きもせず、働く意思も持たず求職もしていないニートの状態にあることを示している。

若年層における非求職ニートは、一九九六年は二六万七〇〇〇人（一・七%）にすぎなかったが、二〇一一年には一〇〇万八〇〇〇人（七・五%）に増加している（図表2）。若年層一〇〇人のうち七・五人が非求職ニートであり、求職ニートと合わせると一〇人に近い。こうした状況は、社会的にも経済的にも大きな負担とならざるを得ない。

経済活動人口調査の結果によると、若年非求職ニートの活動状態は「休んでいた」という回答がもっとも多く、三八・五%を占めている。「休んでいた」と「就業準備」「進学準備」と回答した者を合わせると、二〇一一年は八五・九%に達している。

若年者の非求職ニート化するかわち非労働力化現象の原因は何だろうか。まず、大学進学率の急激な上昇により、高学歴の若年者の労働力供給が過剰状

態に陥り、求職活動を行うよりも、大学に長期間在学したり大学院に進学したり大学を休学する誘因が生まれる。労働市場に新規参入した若年者のほとんどは、失業状態でも失業手当が支給されないため、失業状態にとどまる理由がない。そればかりか失業状態は、今後の就業に向けた履歴書に悪影響を与えかねない。つまり、烙印効果を避けるため、若年層は非労働力化を選択する可能性がある。同様の理由で、大学休学率が一九九六年以降急上昇し、この傾向が二〇〇五年まで続いている。これは大卒者の供給過剰を示すもう一つの証拠といえる。

就業率重視と能力中心社会の具現化

韓国における若年者雇用問題の核心は、若年者の非労働力化にある。さま

韓国の若年者雇用対策の推進状況と評価

パク・ソンジエ 専門委員

二〇〇三年以降の若年者雇用対策の推進状況

若年者雇用対策は、二〇〇三年に盧武鉉政権が初めて策定・推進した。その後、若年者雇用問題がさらに深刻化したため、政府は一〜二年ごとに総合対策や短期対策を発表し、二〇一二年まで計一二回にわたる若年者雇用対策を実施した(図表1)。

若年者雇用対策は、主に現場研修(職場体験)、短期雇用の提供、職業訓練(海外研修・就業支援、インフラ拡充)の五つの分野で実施された。

さまざまな要因が背景にある若年者雇用問題に対処するためには、多方面かつ多角的な取り組みが必要である。

まず、失業率ではなく就業率を重要指標とし、就業率を通じて若年労働市場の重要な変化を読み取り、適切に対応する必要がある。

次に、学閥や学歴中心ではない、能力中心社会の実現が重要課題となつていく。そのためには、大学改革に向けた取り組みを行わなければならない。

また、就職後の賃金面での学歴差別についても、厳密な分析を行い対処する必要がある。同時に、ドイツなどの欧州諸国が実施している、学校教育と産業現場の職業訓練を融合させたデュアルシステムも参考にすべきである。韓国の実情に合わせてこの制度をうまく導入すれば、能力と実力を主体とした社会の定着に役立つはずである。

盧武鉉政権は、雇用サービスインフラの拡大と職業進路指導を強調した。

李明博政権は、若年インターン事業を大幅に強化し、雇用サービス分野での民間委託を促進した。また、地方大学の卒業生を対象とした若年雇用割当制や過度な大学進学率を低下させるための企業大学の拡大を推進した。

若年者雇用対策関連の政府予算は、二〇〇三年度は三六・三億ウォンに過ぎなかったが、二〇一一年は一兆六四四億ウォンへと増加し、二〇一二年には前年比三〇%増の二兆一四〇億ウォンに達した。しかし、若年層の雇

用情勢は依然として改善しておらず、若年者雇用政策の実効性が疑問視されている。そのため、積極的労働市場政策プログラムの効率性を高め、雇用創出の成果を拡大するための制度改善に継続的に取り組む必要がある。以下では、若年者雇用対策事業を事業類型ごとに区分し、これまでの評価と制度改善点を提示する。

○若年インターン(政府及び公共機関)

景気後退期に短期雇用を提供する目的で、政府主導のインターン事業を推進してきた。しかし、プログラムの細部が整備されていないため、短期的かつ臨時的雇用で死重損失の割合が高く、各省庁間で類似事業が多いと批判された。今後は、学校・企業間のミスマッチ解消と労働市場への移行という大きな枠組みでインターン制を実施していく必要がある。

○中小企業インターン

中小企業インターンは、未就労の若年層の就業可能性を高め、中小企業の人手不足の解消を図る目的で二〇〇九年に導入された。正規雇用への転換率が当初の目標値(七〇%)を上回り、実質的な雇用創出に貢献し、中途離職率も低かった。参加者の満足度も高く、製造業の技能人材不足解消に大きな成果をあげている。

○グローバルリーダー養成

グローバルリーダー養成事業は、李明博政権が二〇〇八年に国家競争力強化及び若年層の海外就業機会の拡大を目的に推進した。実績は、中途脱落率が高く、事業成果である就職率が低い。事業効果を高めるためには、海外での人材需要分析、教育訓練、就業支援及

び事後管理を体系的に提供する必要がある。

○国内インターン

民間企業が自主的に実施するインターン制は、多くの企業が人材選抜の一つの方法として活用している。政府支援のインターン制(職場体験)は、研修成果が不十分で中途脱落率が高いため、大部分が廃止された。

○雇用補助金

若年者新規雇用促進奨励金は、中小企業の人手不足解消に大きな効果があり、女性の就業率を高めた。中小企業の賃金負担緩和や就職困難層に対する

図表1 2003年以降の政府の若年雇用対策推進状況

年月	対策名	区分	年月	対策名	区分
2003. 9	若年失業総合対策	総合対策	2008. 8	若年雇用促進対策	総合対策
2005. 1	若年雇用促進対策	総合対策	2009. 2	若年中小企業ミスマッチ解消	部門対策
2006. 3	海外就職促進対策	部門対策	2009. 3	若年雇用追加対策	総合対策
2006. 4	高卒以下若年雇用促進対策	部門対策	2010.10	若年層の自分の仕事づくり(一次)	総合対策
2007. 4	若年失業補完対策	総合対策	2011. 5	若年層の自分の仕事づくり(二次)	総合対策
2008. 4	グローバル青年リーダー養成	部門対策	2011. 9	開かれた雇用社会実現対策	総合対策

資料出所：雇用労働部報道資料(各年度)

雇用促進にも寄与した。

中小企業専門人材活用奨励金事業は、雇用成長率と新規採用規模の面で肯定的に評価できる。ただし、死重損失を減らし、支援手続きを簡素化する必要がある。

補助金制度は、需要が一時的に減少した企業と長期失業の恐れのある労働者に対象を絞ることが重要であり、問題点が解消したら即時に廃止しなければならぬ。

○若年層ニュースタート（就業成功パッケージ）

二〇〇八年に導入された若年層ニュースタートプログラムは、就業の困難な若年層を対象に、個人に特化した総合就業支援サービスを提供する。第一段階で個別相談及び職業指導プログラム（三週～一カ月）を提供し、第二段階で職場体験あるいは職業訓練のような職業能力向上プログラム（最大八カ月）を行い、第三段階では集中的に就職を斡旋する（三カ月）。

若年層ニュースタートプログラムは、二〇一一年に就業成功パッケージに統合されて継続実施されている。

若年者雇用対策事業の総括評価

韓国の若年者雇用問題は、単なる学校から労働市場への移行の問題ではなく、教育と労働市場の構造的な問題から生じているため、短期的な仕事の提供から職場体験、職業訓練、雇用サービスなど、多様な方面で事業を推進していく必要がある。

先進国の若年者雇用対策事業の成果評価でわかったことは、若年層の失業を劇的に解消するための特效薬は存在

せず、既存の制度を融合し、シナジー効果を最大限に引き出す方法を模索することが重要であるという点である。

若年者雇用対策の効率を高めるためには、プログラムの対象層を適切に設定し、個別のプログラムよりも多様なサービスを統合し、包括的なプログラムとして提供することが効果的である。

若年者雇用対策事業のうち、雇用サービスインフラ拡充と職業訓練は、人材の需給ミスマッチを減らすことに焦点を絞り、継続的に推進していく必要がある。貸金補助金と雇用補助金は、事業の対象と目標を明確に設定して実施しなければならない。インターン事業は類似・重複が多く、事業間の連携強化及び統合の必要性が高い。中小企業インターン、国内インターン、就業成功パッケージは、相対的に事業成果が高い。

韓国の若年者雇用対策の最も大きな問題は、体系的で統合的な枠組みで実施されず、省庁ごとに異なったプログラムを各々競って実施するため、事業の効果が期待されたレベルに達していないことである。しかし、進路指導相談から就業支援までの全過程において個人に特化したサービスを提供する就業成功パッケージは、総合的・集中的就業支援サービスとして適切に設計されているといえる。若年層は低所得層と異なり、社会福祉システムに依存し続ける可能性が低く、プログラムを適切に設計・運営すれば、高い効果が期待できる。

大原社会問題研究所雑誌

No.659・660 2013.9・10

【特集】大原社会問題研究所シンポジウム～ポスト震災を生き抜く

開催にあたって
ポスト 3.11 の包摂型社会ビジョン
市民目線の復興まちづくり
日本の戦後成長と『フクシマ』
コメント
パネルディスカッション

原 伸子
宮本太郎
神谷秀美
開沼 博
杉田 敦 保井美樹

■講演

雇用格差～その現在と未来

中野麻美

■書評と紹介

Akira Suzuki (ed.) *Cross-National Comparisons of Social Movement Unionism*
安周永著『日韓企業主義的雇用政策の分岐』
岡野八代著『フェミニズムの政治学』

李秉勳／李相旭
濱口桂一郎
松尾純子

■資料紹介

大原初期資料
社会・労働関係文献月録
法政大学大原社会問題研究所2012年度の歩み
月例研究会

立本絃之
法政大学大原社会問題研究所

所 報 2013年5・6月

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 tel.0427-83-2307
〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-7
法政大学一口坂別館内 tel.03-5228-6271