

若年者雇用に関する国の役割と 地方公共団体、企業への期待

小島 繁夫 氏 厚生労働省職業安定局業務指導課長

若年者の完全失業率が高まり、フリーターと呼ばれる若年が増えている。それとともに正規雇用へのこだわりが稀薄化するなど、職業意識の変化も指摘される。厚生労働省は若年者雇用対策にどのように取り組んでいるのか。職業安定局業務指導課長・小島 繁夫氏にうかがう。

「フリーター」の問題

まず、若年者雇用の現状に関する厚生労働省の認識、および対策の概要についてうかがいたいと思います。

小島 これまでも厚生労働省は、若年者の雇用対策を講じてきましたが、政策テーマとして中心に据えていたとは言えないと思います。当面の大きな課題として、中高年のホワイトカラーがリストラなど非自発的な理由で離職している状況がかなりあり、その対策が重要課題であったためです。ただ、昨今の雇用情勢を見れば、フリーターと言われる若年者が増加するとともに、若年者の完全失業率が平均を大幅に上回る状況(5頁・資料1参照)になっており、若年者雇用対策は、重要な政策テーマとなっていると認識しています。

これまでの若年者の雇用対策は、学校から社会への移行の時期を中心に、新規学卒者の就職支援に主眼を置いた

ものでしたが、一昨年あたりから、若年層の雇用対策にも積極的に取り組んできたところ です。

新卒の未就職者がかなり増加していますね。

小島 求人がかなり落ち込んで、新規学卒者の就職が難しくなっています。特に高校卒業者の求人については10年前の7分の1と激減して、有効求人倍率も3月末時点でようやく1倍を超えているという状況です。言うまでもなく経済環境の悪化が原因として大きいわけですが、そのほか人材の需要側、供給側に生じているさまざまな変化が

影響しているものと見ています。

供給側の問題として、フリーターや早期就職者の増加、その背景として若年者の職業意識の変化が指摘されていますが。

小島 その是非は判断しにくいのですが、今の若い人たちの間で、正規雇用に



対するこだわりが稀薄化しているのは確かかなようです。ただ、職業意識の変化といっても、それは若い人たちだけに起因するものではありません。経済社会や家庭環境等の変化により、身近な働く人などに接し、職業に触れる機会が少なくなり、在学中にさまざまな職業の実態や自らの適性などを理解し、適切な職業選択をすることが困難になってきています。需要側の要因としては、正規雇用を望む若年者に、働く場を提供する機会が減少しているとともに、求める人材像も変化してきていることがあります。

雇用形態が多様化するという状況がありますが、その中であるべきフリーター対策とはどのようなものとお考えでしょうか？

小島 卒業したらすぐに正規雇用に着いて一生ひとつの会社で過ごしていくべきか、といえは必ずしもそういうことではないでしょう。また、自分の夢を追うとか、家事手伝いのようにすぐに就職しなくても経済的に困らない若年者は昔から存在しました。問題は、一生懸命働きたいが、正規雇用の場がない。やむなくフリーターと呼ばれるような職業生活を送っているという層が拡大していることです。それについては、私たちとしても就職の早期実現のため必要な支援をしていかなければならないと考えています。

そのような層が多数存在することを放置すれば、社会的にもさまざまなマイナスがありますね。

小島 フリーターの数が増えたとともに、400万人とも言われています。それによって税や社会保障制度の支え手、あるいは技能の伝承の担い手など、社会の構成員として役割を果たしてもらえなくなるというマイナス

資料 サービス産業雇用創出の例示「530万人雇用創出計画と日本経済の再生(2001年6月18日)」より抜粋

	現状	約5年後	増分
1. 個人・家庭向けサービス コンシェルジュ(なんでもサービス) 情報化 ライフモビ(共同自家用運転手産業) 道路運送業法適正運用または新法	515	710	195
2. 社会人向け教育サービス 高度職業教育、生涯教育 学部、学科設置の自由化	25	45	20
3. 企業・自治体向けサービス データ管理専門サービス、人材サービス 情報化	215	305	90
4. 住宅関連サービス 社会資本化 家の性能評価の義務化、売買価格の公開、資材や工法の標準化	75	130	55
5. 子育てサービス 学童放課後クラブ 行政財産の民間使用、民間企業の活用	55	90	35
6. 高齢者ケアサービス 公設民営型良質ケアハウス増設、民間企業の活用	50	100	50
7. 医療サービス 効率化、多様化 診療報酬体系の見直し、保険外医療の一般的認知等	290	245	55
8. リーガルサービス 司法基盤の拡充・強化 諸規制の見直し	35	55	20
9. 環境サービス 環境規制の強化、見直し	25	35	10
合計	1,285	1,815	530

出所：首相官邸ホームページ産業構造改革・雇用対策本部資料(<http://www.kantei.go.jp/jp/sangyoukoukouzou/dai2/2siryou1.html>)

があり、ひいてはわが国の産業の競争力を損なうことになりかねません。

また本人にとっても、生活設計、人生設計をする上で将来、深刻な問題になる可能性があります。フリーターと呼ばれる生活をしている間にキャリアを積み、雇用状況が回復したとき、それなりのポストに就いて相応の役割を果たせるのであればよいのですが、一般的には、職業資産の形成がほとんどなされないまま若い時代を過ごしてしまい、後に安定的な就業をすることが困難になっているのが現状です。

非正規雇用の増加を、経済のサービス産業化に伴う雇用形態の多様化の一環としてとらえる見方もあると思います。

小島 フリーターと呼ばれる若年者を多数雇用する企業が増えてきているのも事実です。決して労働形態として存在すべきではないと言っているのではなく、

こうした者を雇用する企業には、例えば、一定の者に対しては、正社員に登用したり、正社員と同様の研修機会を提供するなどにより、企業内で若年者をキャリアアップさせる仕組みを考えていただくことも重要だと考えています。

厚生労働省の施策

若年者雇用にかかる厚生労働省の具体的な施策についておうかがいします。

小島 まず、早期からの職業意識の形成支援があります。これまでも、高校生を中心に学校と連携し、公共職業安定所の職員や企業で働く者などを講師として学校に派遣し、職業や産業の実態などについて学んでもらう「キャリア探索プログラム」や企業などで就業体験をするジュニア・インターンシップなどを実施してきました。

1 若年者ジョブサポーター：未内定者を対象に就職相談などに当たる雇用・就業推進員。2003年2月、厚生労働省が設置。学卒未内定者が多い地域に重点配置し、個別支援するようにした。
2 ヤングワークプラザ：学校を卒業後まだ就職が決まっていない者や、一度就職したものの早期に離職した者、正社員勤務を望んでいる者など、若者を対象としたハローワーク。

「失われた10年」

欧米に学ぶ
若年者雇用政策



また、新規学卒者に対する就職支援として、学校と連携した就職ガイダンスや求人開拓、職業紹介に加え、今年は、高校生の就職の内定状況がかなり厳しく、1月になってもなお就職が決まらない生徒がたくさんいましたので、補正予算により、マンツーマンで就職を支援する若年者ジョブサポーター¹を全国の公共職業安定所に約100名配置し、重点的な支援を実施しました。この結果、新規高卒者については、3月末段階では、90%と昨年よりやや高い内定率にまでこぎつけています。

さらに大学生などを対象に、経済団体と連携したインターンシップ受入企業の開拓等インターンシップの推進や産業・職業に関するセミナーの実施、また、就職についての相談を受ける学生職業センター・学生職業相談室という拠点を用意していますし、30歳未満の若年者を対象とする就職支援の専門機関として全国5カ所にヤングワークプラザ²を設置しています。

卒業・離学後、就職を希望する若年者に対しては、試用雇用(トライアル雇用)という制度があります。企業の側にすれば、未就職者を雇用するとき、必要な職業能力があるのか不安感があるでしょう。若い方にしてみれば、自分が思い描いていた仕事や企業であるだろうかという不安がある。そこで一定期間試行的に働いてみて、双方納得すれば、常用雇用に切り替えようという仕組みです。トライアル雇用終了者については、8割ほどの率で常用雇用につながるという実績を上げています。

今年6月、政府、地方公共団体、企業経営者団体、教育機関と、国を上げて若年者雇用の施策を考えようという

「若者自立・挑戦プラン」(5頁・資料3参照)が発表されました。同プランで、職業安定局が担当する施策にはどのようなものがありますか？

小島 まず、既存の施策の拡充・強化があります。早い段階からの職業意識形成のため実施してきた「キャリア探索プログラム」による講師の派遣の対象は高校生中心でしたが、さらに早期の段階から実施することとしています。

若年者ジョブサポーターについては735名と大幅に増員して、従来は3月に内定をもらえない生徒を対象に時限的に配置してきましたが、それより早期の段階の職業意識形成支援から就職支援、就職後の職場定着まで一貫した支援体制を整備することを予定しています。高校の進路指導教員と連携し、労働市場に関する時代に即した知識を持つ若年者ジョブサポーターが直接、個別に生徒にきめ細かく指導できるかたちを採り、それぞれの生徒により適した職場が選択できるように支援することによって、内定率の向上や早期離職の減少に結び付くことを期待しています。

トライアル雇用についても対象者を増やします。

自治体と企業の役割

そのほか、職業安定局に限らず、「若者自立・挑戦プラン」の政策の目玉は？

小島 「Job Cafe(ジョブカフェ)」と通称が付けられていますが、地域の主体的取り組みとして、若年者雇用に関してワンストップでサービスを提供する新たな拠点の整備があります。

関係機関との連携により、効果的な若

年者への支援を実施していただくという取り組みです。

自治体の主体的な取り組みを求めるとのことですね。

小島 自治体の主体性を活かして、地域ごとにふさわしい対策を講じていくこととしています。

「若者自立・挑戦プラン」の新規事業でよく取り上げられるのが日本版デュアルシステム(実務・教育連結型人材育成システム)ですが。

小島 週の3日は企業実習、2日は教育訓練というような組み合わせで若者を一人前の職業人に育成しようというもので、ドイツでは「デュアルシステム」と呼ばれている制度の日本版を導入しようということになっています。あるいはイギリスのエンプロイメントゾーン³など、諸外国で講じられている対策については私たちが勉強していますが、それらをわが国に根付かせるためには、導入して検証した上で、実情に合わせて制度を改める努力が必要だろと思います。

企業に対してはどのようなことを期待されますか？

小島 もう一つ「若者自立・挑戦プラン」では、若年者の労働市場の整備ということで、企業の側に、求める人材の要件を明確にしてもらおうということがあります。

また、企業は厳しい競争環境に置かれ、内部で若年者を自ら育てていく教育投資に回す余裕が減退していますが、ぜひ社会的使命を認識し、若年者の雇用について真剣に考えていただきたいと思えます。若年者に目を向けていかなければ、自分たちの組織も将来活用すべき人材が確保できなくなるかもしれないわけですから、長期的視野で、若年者の職業意識の形成、雇用の拡大に目

3 エンプロイメントゾーン：イギリスで実施されている失業対策の民間委託。地域特化型の失業者職業訓練制度で、失業率が高い15地域で民間委託が実施されている。受託を希望する民間企業が各地域ごとに入札を行い、12カ月以上の失業者にサービスを提供する。

を向けていただきたい。

5月には、日本経済団体連合会と日本商工会議所が「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言」⁴を発表されています。若年者雇用については問題意識を持ち積極的に取り組まれるという決意を表明されており、使用者の側のご努力に期待したいと思えます。

チャレンジできる社会

今年6月、島田晴雄内閣府特命顧問を中心に、関係省庁から構成される「530万人雇用促進チーム」が、今後、雇用創出が期待される分野について、サービス分野を中心に検討を行い、その結果は「530万人雇用創出プログラム」として取りまとめられました。その中でも、若年者に対する支援が提起されています。

小島 分野別対策としてサービス産業で九つの分野(7頁・資料参照)を挙げています。厚生労働省の役割としては「分野横断的対策」で、労働市場の環境整備がわれわれの役割です。具体的に指摘されているのは、ワストップによる迅速な情報提供、キャリア・コンサルティングによる求人・求職の効果的なマッチング、産業のニーズに対応したきめ細かいレベルでの職業能力の開発の重要性です。また、民間活力などを活用した成果に対する評価に基づく報酬などのインセンティブを含む職業能力開発、就職支援の有効性も指摘されています。これらは来年度の予算の中で反映されることとなります。

国の役割としての環境整備では、働き方の多様化という実態がある以上、



正規雇用と非正規雇用の格差を是正していくことができるのでしょうか？

小島 日本の場合、就職すれば、ずっとそこで働くため、新卒即就職というスタートの時点でつまずいてしまうと、その後正規雇用に行くことが困難になる傾向があります。このため、新卒時点での就職支援と併せて、就職以外の選択をした者についても、その後就職が可能になるような環境の整備が必要です。一方、雇用の流動化の進展に伴い、同じように働いた人を同じような処遇にするための環境整備は進めなければならないでしょう。これは若年者に限った内容ではありませんが、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」を定め、その社会的な浸透・定着を図っています。

大きな方向性としては、若年者がチャレンジできる社会をつくるということでしょうか。

小島 私たちもそのための条件整備に最善を尽くしていきたいと思えます。若年者が働きたいと望むのであれば、そのチャンスを与えなければならない。そのためにも、自らが進みたい道を選択して、

自らの力で人生を切り開く能力を身に付けさせる必要があります。その上で、やる気のある者が働きたいという際、社会にいろいろな壁があり、それが実現できない状況があれば、壁を取り払ってあげるといことです。

機会を平等に与える社会ということでしょうか。

小島 求めるのであれば、チャンスは与えるべきです。やる気のある若い人が望んでも職に就けないのは、やはり不幸な社会です。今、それが現実化している。そういう感触を多くの国民が共有しているのではないのでしょうか。国を上げた取り組みによって、そのような流れを変えていくべきときだと思います。

厚生労働省職業安定局業務指導課長

小島 繁夫(こしましげお)

1949年神奈川県生まれ。1973年東北大学教育学部卒業。1975年労働省入省。1988年4月北海道職業対策課長。1995年6月兵庫県労働部次長。1997年7月労働省職業安定局業務調整課産業雇用構造調整室長。1999年同省官房参事官。2001年1月厚生労働省職業安定局雇用開発課長。2002年4月厚生労働省職業安定局業務指導課長(現職)。

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

h-bunka@lec-jp.com

⁴ 若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言：若年者雇用対策として、地域の特性に応じた新たな枠組み、キャリアセンターを設けることを提言。キャリアセンターでは、従来さまざまな機関でばらばらに行われていた、(1)企業や求人に関する情報提供、(2)就職先の斡旋、(3)職業観・仕事観の形成、志向の明確化などのためのカウンセリング、(4)訓練プログラムの紹介等のサービスをワストップで実施。

「失われた10年」

欧米に学ぶ
若年者雇用政策

