

若年層に対する重点雇用対策（骨子案）

8 / 13

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。2003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、昨年秋の世界金融危機を受けて急速に悪化している。本年6月の完全失業率は5.4%、有効求人倍率は過去最低水準の0.43倍となっているが、若年層（15～24歳）の失業率は8.7%（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、2003年をピークに5年連続で減少するなど、改善の動きが続いているものの（2008年で170万人）、25歳から34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30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「ニート」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60万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、2010年3月卒の新卒者は、採用計画（6月調査）が前年度比で23%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2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・企業双方にとって有用な面があり、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）にとっ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。若者にとっ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、政府あがて、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む必要がある。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3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）「ワンストップ+マンツーマン+シームレス」の雇用支援の推進
- （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) 「ワンストップ+マンツーマン+シームレス」の雇用支援の推進

- － 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の「ロスト・ジェネレーション」をつくらない

(1) 新卒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 「4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、4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、「4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（9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・高中卒の求人・求職、内定関連情報等を収集
- ・ 地域別、業種別の情勢などの分析
- ・ 必要な情報を関係各省庁・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、関係省庁・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、「4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
- ・ 「4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> 「ワンストップ+マンツーマン+シームレス」の雇用支援体制の構築

－「ワンストップ+マンツーマン+シームレス」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に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、職業的自立・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あっては、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出向く「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+マンツーマン+シームレス」の雇用支援を目指し、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バイダーの活用促進

※「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・集中的に展開する。

＜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（関係省庁・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+マンツーマン+シームレス」の雇用・自立支援を目指した取組について（基本的考え方と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）