

就職氷河期支援プログラムの実行に向けて

令和元年 11 月 27 日

竹森 俊平

中西 宏明

新浪 剛史

柳川 範之

就職氷河期世代が直面する課題は、能力を有しているにもかかわらず不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど多様であり、課題に対応した支援を講じる必要がある。不本意に非正規雇用で働く者については、相談から就業後の定着支援まで切れ目のない支援を行い、正規雇用者 30 万人増につなげていく必要がある。一方、長期無業者など社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者については、息の長い継続的な支援が可能となるよう、まずは必要な人に支援が届く体制を構築していくべきである。

これからは、それぞれの能力が適切に評価され、また教育や訓練により、どの世代であってもスキルを高める機会が十分にある社会を実現する必要がある。令和元年度補正予算及び令和2年度当初予算において必要な措置を講じ、就職氷河期支援プログラム¹の具体化・加速化を図るとともに、それが、他の年齢層、未来世代も含めた他の世代にも役立つ仕組みとなるよう、取組を展開していくべきである。

1. 労働市場の変化を踏まえた対応

以下のような労働市場の変化を踏まえ、就職氷河期世代が置かれた状況に対応したきめ細やかな支援策を講じるべき。

- 2012 年から 2017 年にかけて就職氷河期世代が含まれる 35 歳以上では正社員比率がほぼ横ばいとなっている。35 歳以上の正規雇用増に特化したきめ細やかかつ十分な対策を講じるべき。
- 2012 年と 2017 年を比べると、30 歳代から 40 歳代前半のアルバイト就業者のうち、正社員の経験が一度もない者の割合が上昇している。民間のノウハウを最大限活用するとともに、経験を通じたスキルの獲得や向上が促されるよう、就業後の一定期間の定着支援を含めマンツーマンで支援を行うべき。
- 非求職無業者(15～34 歳)のうち就業経験のない者の割合は上昇している。個々人の状況に合わせた包括支援を行いつつ、インターンシップやデュアルシステムなど、教育訓練と並行して行う職場での一定期間以上の実践の機会を充実し、就業につなげていくべき。

2. 支援プログラムの実行に向けて

就職氷河期支援プログラム実行計画の策定・推進に当たっては、産業界、地方自治体、当事者団体など就職氷河期世代の支援に関わる者から構成される全国プラットフォームの場も活用しながら、支援の現場の声に耳を傾け、縦割りを排した取組を

¹ 「経済財政運営と改革の基本方針 2019」(令和元年6月21日閣議決定)第2章に記載。

進めるべき。また、就職氷河期世代への支援に社会全体で取り組む気運を醸成するため、国、自治体は率先して取組を行うべき。

- 雇用保険による伴走支援型就職相談と、生活困窮者制度による個々人の状況に合わせた丁寧な寄り添い支援は別々の制度として運用されているが、就職氷河期世代は両制度の対象となり得る。新たに設置される都道府県プラットフォーム²を活用し、両制度の十分な連携とワンストップでの対応を確保すべき。
- 就職氷河期世代の就労は地方創生にも資することから、都道府県プラットフォームの効果的かつ安定した継続的な運営が可能となるよう、就職氷河期の就労に向けた地域独自の取組に地方創生推進交付金の活用など新たな工夫を講じるべき。
- 労働施策総合推進法上、労働者の募集及び採用に関しては、年齢にかかわらず均等な機会を確保することになっているが³、就職氷河期支援プログラムに取り組む期間において、民間の職業紹介事業者を通じて、就職氷河期世代に重点を置いた求人を行うことができるようにすべき。
- 企業による新たな雇入れを支援する 特定求職者雇用開発助成金⁴は失業者のみを対象とするなど、就職氷河期世代に十分適したものとなっていない。非正規雇用者も対象とするなどの要件見直しを行い、就職氷河期世代を雇用する企業のインセンティブを強化すべき。
- 国や地方の公務員の中途採用に当たっては、就職氷河期世代について、その能力を活かす観点から、別途、明確な目標を掲げて取り組むべき。

3. 他の世代にも役立つ仕組みの構築に向けて

就職氷河期支援プログラムについては、他の年齢層、未来世代も含めた他の世代にも役立つ仕組みとなるよう、取組を展開していくべきである。

- 就労支援分野は、海外における SIB (Social Impact Bond、成果連動型民間委託契約の一形態)の主要領域⁵となっている。就職氷河期支援プログラムでの成果等を検証しつつ、就業支援分野全体で成果連動型民間委託を活用していくべき。
- メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、多様な働き方、労働移動の円滑化に向けて、それぞれの能力が企業の内外で適切に評価され、また教育や訓練機会の充実等により、スキルを高める機会が十分にある社会を実現する必要がある。民間資格 (JOB パス⁶等) や職業訓練資格等の取得を促すとともに、企業がそれぞれの実情を踏まえ、中途採用拡大の方針を掲げて多様な人材採用を進めるよう、経済界挙げての取組を後押しすべき。

² 就職氷河期世代への支援に社会全体で取り組む気運を醸成するため、関係行政機関、当事者団体や支援団体、経済界、労働界及び有識者からなる官民協働のプラットフォーム。

³ 特定の年齢の雇用促進に関する国の施策を活用するなど省令で定める場合は例外が認められている。厚生労働省は、2019年8月27日より、ハローワークにおける就職氷河期を対象とした窓口を国の施策として位置付ける通達改正を行い、ハローワークでの就職氷河期世代に限定した求人を出すことを可能とする仕組みを構築した。

⁴ 特定求職者雇用開発助成金 (安定雇用実現コース) の対象労働者は、ハローワーク又は民間の職業紹介事業者などの紹介の時点で失業状態にあること、正規雇用労働者として雇用されることを希望していることなどが条件とされている。

⁵ 海外における SIB 実施件数 137 件のうち、就労支援分野は 44 件。(出所: Social Finance データベース)

⁶ ビジネス知識やマナーなど社会人に必要な仕事の能力を評価するため、(一財)職業教育・キャリア教育財団が実施する検定試験。文部科学省後援。