

日本国 厚生労働省政策統括官
太田俊明

皆さん、おはようございます。厚生労働省の政策統括官の太田でございます。今日は我が国の若者の雇用問題についてご紹介をさせていただく機会を得まして大変ありがとうございます。お手元に日本語と英語の資料を配付してございますので、資料に基づきまして、我が国の雇用失業情勢、あるいは若者の雇用の現状と対策、そして今後の課題なり対応策なりについてお話しさせていただきたいと思っております。

雇用失業情勢

最初に、我が国の雇用失業情勢、全般にどのような状態かにつきまして資料の1頁に基づきましてお話しさせていただきたいと思っております。

まず、完全失業率でございますけれども、今、最新の数字が今年の10月で4.7%という状況でございます。平成14年、平成15年に、過去最悪の5.5%という数字を記録しておりますけれども、今年になりましてからは、だいたい4%台で推移しており、改善が見られるという状況でございます。もう少し長いトレンドで見ますと、我が国はやはり国際的に見ますと、失業率が低い国でございます。例えば、1990年代はじめは2%ぐらいの完全失業率で推移しておりました。しかしながら、いわゆるバブル経済の崩壊によりまして、雇用情勢は急激に悪化いたしました。失業率で見ますと、1994年には3%台になり、1998年には初めて4%台、そして2001年には5%台になり、その後先ほど申し上げたとおり5.5%まで上昇したということでございます。ただ、最近の景気回復の中で今年になってからは4%台の後半で推移してきた。ある程度改善してきた、というのが現在の状況でございます。一方でもう一つの指標、これはハローワークの窓口の数字でございますけれども、有効求人倍率で見ますと、0.88倍ということございまして、ここ2、3年、かなり回復してきたということでございます。この0.88倍というのは、1993年以来11年ぶりぐらいの水準まで回復をしてきている、という状況でございます。現下の雇用情勢をまとめてみますと、厳しさが残るものの引き続き改善している、というのが、政府の見解でございます。この厳しさが残るというのは二点ございます。一点目は、今日の課題でございます若年者の雇用が大変厳しいということです。それからもう一つは、今日は特にふれませんが、地域格差が非常に甚だしくなっているということです。雇用情勢の良いところは失業率3%台前半でございますけれども、厳しいところは8%台近いということで、地域間の格差が目立って来ている、というような問題が残されてきているところです。私どもとしましては、当面、失業率を何とか4%台前半まで低下させることを目標にして、各種の雇用対策を講じているというのが、雇用の現状でございます。

それではそういう中で、もう少し数字的なことをお話申し上げたいと思っておりますけれども、若年者の雇用の現状はどういうことになっているのか、ということでございますが、これ

は資料の2頁から4頁をご参照いただきたいと思います。特に24歳以下の若者の失業率というのは、10年前は5.1%でしたけれども昨年の数字では10.1%まで上昇している、倍増しているということで厳しい状況が続いているわけでございます。失業者数で見ましても、最新の数字で我が国の失業者数が311万人でございますけれども、この内35歳以下の若者が約150万人ということで、半分くらいを占めているというような状況でございます。若い人の失業率が高いというのは、一般にどこの国でも平均より高いというのが通例ではないかと思っております。これはやはり、自分にあった仕事を見つけるために、離職することが多いこと、あるいは未婚の人も多いので転職のコストも低い、こういうことが理由ではないかと思っております。ただ、最近の我が国の状況は、今申し上げたとおり、若者の10人に1人が失業者だという状況です。それから3頁の方にございますように、いわゆるアルバイトとか、パートタイマーで働いている、日本ではフリーターとっておりますけれども、この数が200万人を超え、10年前と比べますと、倍以上に増加しているということで非常に非正規雇用、不安定雇用が増えてきている、ということがございます。さらには、最近はいわゆるニート、働いてもおらず教育も訓練も受けていないという無業者が50万人を超えるということで極めて深刻な状況となっているわけでございます。もう少し、4頁で具体的な就職状況を見て参りますと、高校あるいは大学を卒業して、どんな就職状況かということでございますが、これは10年前と比べますと卒業してからの就職者の比率が相当程度、低下してきているわけでございます。例えば高校を卒業したものにつきましても、就職者の比率は10年前の29.7%、約3割、50万人くらいいたわけでございますけれども、6.4%、21万人に減少しているということでございます。一方で無業者が5.2%から10.3%、倍増しているということでございます。また、大学卒業者で見ましても10年前就職者の比率が76.2%であったものが55.0%に減少ということでございます。大学を出てすぐ就職する人が半分くらいしかないという状況でございます。一方、無業者が7.1%、3万人から22.5%、12万人へと、急増してきています。就職した後の状況をみましても非常に早期離職者の割合が増えてきているわけでございます。卒業3年以内に離職するものの割合は、高校卒業生で約5割、大学卒業生で約3割、ということで、学校を出て就職したけれどもすぐ離職してしまう、3年くらいで離職してしまう、こういう方の割合が非常に上昇してきているということでございます。

厳しい雇用失業情勢の要因

それでは何故こんな状況になったのか。就職しない人が増える、就職しても不安定雇用が多い、あるいは早期離職者が多い、こんな状況に何故なったのか、を考えてみますという様な要因が考えられるのではないかと思っております。まず、一つは企業側の要因としましては、やはり経済情勢が停滞しているとか、生産拠点が海外移転等をするということで採用を抑制している、ということが一点ございます。それから二つ目は人件費の安いパートとかアルバイトとかの非正規雇用へシフトしている。正規雇用ではなくて非正規雇用が増えているということでございます。三点目は、学校を出てすぐの人を採用するよりも中途採用、即戦力志向が強くなっているということが挙げられるのではないかと思っております。全体として若者が就職するためのハードルが非常に高くなってきている、ということがあげられます。一方、若者の方の要因でございますけれども、いくつかありますが、

一つは職業意識が未成熟ということで何をやりたいのかがわからない、決められないという点があると思います。それから二つ目は職業に対する知識や体験が不足している、そもそもどんな仕事があるか知らない、あるいはわからないということがあるように思います。三点目は社会人なり、職業人としての基礎的な学力とか素養が不足しているというようなことも挙げられると思います。企業側と若年者側の問題が相互に関連して悪循環を起している、企業側の方はなかなかいい人材を採用できないので採用を減らず、若者の方は、採用されないの自信も意欲もなくなってしまう、というようなことがあって不安定就労とか無業者が増加している、と考えられるのではないかと思います。また、もう一つは行政としても、これまで就職に関する情報提供とか、相談指導の体制とか、あるいは教育訓練等々、必ずしも十分でなかった、というような問題があるわけでございます。

若者の不安定就労等が社会に及ぼす影響

こういった状況、若者の不安定就労が多いとか無業者が多いということは様々な問題をもたらすのではないかと考えておりますけれども、大きく二点申し上げますと、一つは本人にとりましては、やはり若い時期に必要な技能・知識の蓄積がなされないということで、将来にわたるキャリア形成の支障となるということがあるのではないかと考えております。それから、国や経済・社会全体で見ますと、今後の産業とか社会を支える人材の育成が図られないで、経済成長の制約とか社会保障の脆弱化にも繋がるおそれがある、ということでございます。従いまして、若者の職業的自立は喫緊の課題でございます、雇用問題だけではなくて、教育、産業、社会全体の問題として国家的な課題として取り組む必要があるということでございます。

日本国政府の取組

政府全体でこういう認識の元に、昨年、関係四大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣、関係各省集まって「若者自立・挑戦プラン」を作成いたしました。若年者雇用問題に政府全体で取り組むこととしたところでございます。私ども厚生労働省としましては、この「若者自立・挑戦プラン」に基づきまして、対策を講じているところでございまして、資料で見ますと5頁から7頁ぐらいにかけての対策ということでございます。で、例えば一つは、フリーター等の常用雇用への促進を図る「若年者トライアル雇用」ということでございまして、これは、トライアル雇用、試しで雇っていただきまして、常用雇用に繋げるということで、常用に移行した割合は大体8割ぐらい、かなり成果の上がっている対策でございます。それから、都道府県の主体の取り組みによります、若者のためのワンストップサービスセンター、いわゆる「ジョブ・カフェ」と呼んでおります。それから三点目が企業実習と一体となった教育訓練を行うことによりまして一人前の職業人を育成するための、日本版デュアル・システム。こういった対策に取り組んでいるところであります。

ジョブ・カフェ

今お話した対策のうち、今年になって始めた新たな取り組みを二つ、詳しくご紹介したいと思います。まず、一つは資料の6頁にございますようないわゆるジョブ・カ

フェ、若者のためのワンストップサービスセンターでございます。これは若い人たちの声を直接聞いて、きめ細やかな効果のある政策を展開するための新しい取り組みとしまして、地域の主体的な取り組みによって、整備をするものでございます。具体的に申し上げますと、都道府県が地域の学校、教育機関との連携の下に若者に対する職業の情報提供、職場体験の機会の提供、就職支援サービス、こういうものをワンストップでサービスを提供する、ということでございます。これに併せて厚生労働省では、都道府県の要請に応じまして、ハローワークを併設して若者に対する職業紹介事業を実施することによりまして、都道府県の主体的な取り組みを支援しているところでございます。今年の7月までに設置が予定されておりました43の都道府県で運用が開始されたところでございまして、まだ始まったばかりでございますけれども、利用実績としては、今年の上半期で利用者数が約31万人、就職者数が約1万人となっているところでございます。どんな評価がされているかと聞いてみますと、一つは若者が気軽に立ち寄れる場所として機能をしているということ、もう一つは、きめ細やかなカウンセリングとかセミナー等を通じて知識の向上が期待できる、精神的ケアの効果も認められて就職の可能性が高められているというような声も聞かれます。それからもう一つは対象者を若者に限定するために、同じ世代のものが同じ悩みを抱えていることを認識できていい刺激となっている、という評価も聞かれるところでございます。

日本版デュアル・システム

それから二つ目の新しい取り組みといたしまして、資料でございますと7頁、日本版デュアル・システムということでございまして、これはドイツのデュアル・システムを参考に今年から新たに厚生労働省と文部科学省が連携して行っている職業訓練制度でございます。この制度は若者を対象としまして企業と教育訓練機関をコーディネートしまして、企業における実務訓練と教育訓練機関における座学を並行的に行って終了時に訓練成果について能力評価を行って一人前の職業人を育成する、それによって職場に定着をさせる人材育成システムでございます。「働きながら学ぶ、学びながら働く」というものでございます。例えばホテル業であれば、週三日は民間の教育訓練機関などでマナーとかサービスの講習を受ける、残りの週二日は実際にホテルで仕事をするを通じて訓練生の即戦力を養成するものでございます。このシステムの当面の主な対象は、概ね35歳未満であって、就職活動をしているが安定的な就職に繋がらず、このシステムを通じて就職に向けて訓練を受けるという意欲がある者でございます。具体的には先ほど申し上げました、学校を出ても就職できなかった人、あるいは無業者、フリーター等を想定しているところでございます。このシステムによって本格的な雇用に繋がれば一番良いわけでございますけれども、本格的な雇用に繋がらなくても、このシステムを通じて、若者を一人前の職業人として育てることができるのではないかと考えております。そうすることによって学卒未就職者、学校を出て就職できなかった人が、無業者とかフリーターとして社会に定着することを防ぐという効果も期待しているところでございます。まだ、始まったばかりでございます。実施状況でございますけれども9月までに全国で約1万3千5百人の受講を開始したところでございます。私どもといたしましては、今述べてきたような対策を講じてきたところでございます。

若者自立・挑戦プラン

私どもといたしましては、今述べてきたような対策を講じてきたところでございますが、最近では、先ほど申し上げたとおり、いわゆるニートとって、働いてもおらず教育も訓練も受けていない若者が増加してきているということで、必ずしも働く意欲が十分でない若者が増えてきている、あるいは、意欲はあったのだけれども失われた若者が増えてきていると、こういうものに対する対策が非常に重要な課題になってきております。

そこで、政府全体の取り組みとしまして、これは文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣、内閣官房長官といった関係5大臣により、今年の9月に「若者自立・挑戦プラン」の具体化ということで資料の8頁にあるような対策を策定いたしまして、総額810億円の来年度の予算要求を行ったところでございます。このプランのポイントは三点ございまして、小学校から大学まで、地域や産業界との密接な連携による若者に対する人材育成の推進、というのが一点でございます。それから二つ目は働く意欲が不十分な若者、あるいは意欲を失った若者に意欲の喚起から就業・定着までの総合的な対策を実施しようというもの、三点目が、企業の人材育成の促進を通じた若者の能力の推進、この三つがポイントでございます。それらを実現するための具体的な施策が、資料にございますような、六点です。一点目がキャリア教育の強化、専門的職業人の育成、二つ目がフリーター・無業者に対する意欲の喚起、三点目が成長分野を支える人材の育成、四点目が企業内人材育成の促進、五点目が草の根eラーニングの推進、六番目が国民運動の推進、でございます。今日は時間の関係もございまして、ポイントだけをかいつまんで主な施策についてお話ししたいと思います。

まず、一点目がキャリア教育の強化、専門的職業人の育成ということでございます。職業に対する教育を高校なり、大学の段階で始めてももう遅いのではないかとということがございまして、小学校、中学校の段階といった早い段階でのキャリア教育を行うことが、必要であるということでありまして、中学校を中心に五日以上の職場体験を行って、子供達に額に汗して働くことの大切さを身につけてもらうことを実施することとしております。これは、文部科学省を中心に、三年間で、全国全ての公立中学校、約1万校でございますけれども、そこで中学2年生を対象に実施することを目指しております。厚生労働省としまして、ハローワークから学校に企業人材を派遣するなど、文部科学省、経済産業省ともに三省連携してキャリア教育の強化を図っていきたいということでございます。

それから、二つ目のフリーター、無業者に対する意欲の喚起でございます。これは厚生労働省中心で対策を実施するというものでありまして、先程来、働く意欲が十分でない、あるいは意欲はあったけれども就職活動の過程で自信とか意欲を喪失して働く希望を失ってしまった、こういう若者が増えている、ということに対する、新たな対策でございます。具体的な対策としては、五つございますけれども、一つは、「若者自立塾」の創設ということでございます。これは、一定期間、合宿形式による集団生活で生活訓練とか就業体験などを通じて職業人、社会人として必要な基本的な能力の獲得、勤労観の醸成を図って働く自信と意欲を付与し、そういう自信と意欲を付与した上で就職活動を行っていただく、というものでございます。それから二つ目は就職基礎能力速成講座ということでございまして、これは民間の事業者を活用して職場におけるコミュニケーション能力とか、基礎的ビジネスマナー等の修得を図るための講座を実施しまして早期の就職促進を図るというもの

でございます。それから三点目は、ジョブパスポートの普及促進でございます。これは、例えばボランティア活動などの無償の労働体験等に関する情報の収集・提供を行って、これらの活動の実績等を記録する、我々、「ジョブパスポート」と呼んでおりますけれども、こういうものを作りまして、企業に対する働きかけ等々を行って、これらの活動実績が企業の採用選考に反映されるように普及を図る、というものでございます。四点目が、実践的な職業訓練の枠の拡大ということでございまして、民間委託による無料の若者向けの実践的な職業訓練の枠を拡大して、ジョブ・カフェにおいても受付を開始しよう、というものでございます。それから最後五点目は、ものづくり立国ということで、工場、民間、公共の訓練施設等の親子等への解放促進、あるいはものづくり技能に関するシンポジウムの開催、さらには若者によるものづくり技能競技大会の実施などを通じまして、ものづくりに親しむ社会を形成し、その基盤の上に熟練技能の高度化を図るというものでございます。

もう一つ最後に、六番目に国民運動の推進というのがあるのですが、やはり若年者の問題は、国、社会全体の課題であるということで国民各層の関心を喚起して若者に働くことの意義を実感させ、働く意欲、能力を高めるために、経済界、労働界、地域社会等の関係者が一体となって国民会議を開催したり、啓発活動に取り組む国民運動を展開しようということであり、国、社会全体をあげて、若者の雇用問題に取り組もうということです。

最後になりますけれども、我が国は、いよいよ 2007 年、3 年後には人口減少社会に突入いたします。もう、既に 15 歳から 65 歳の生産年齢人口は 1996 年から減少し、労働力人口も 1999 年から減少しております。従いまして、今申し上げました若者あるいは高齢者、女性、国民全ての人々が、意欲と能力とにに応じて、働ける社会を作っていくことが重要でございます。みんなで社会参加し、働いて経済や社会を支えていく、全員参加型の社会を作っていくことが必要でございます。特にその中で、貴重な人材でございます若者が自信と意欲を持って、その能力を発揮して働けるように取り組んでいくことが必要でございます。今回のシンポジウム、ILO の取り組み、あるいはアジア各国の取り組みも十分参考にさせていただき、また、労使をはじめ、関係者のご協力をいただきながら、今後とも、この若者の雇用問題に全力で取り組んでいきたいと考えております。私からは以上でございます。ご静聴、ありがとうございました。

電機連合中央執行委員長 連合副会長
古賀伸明

電機連合の古賀でございます。先ほど太田統括官より現在の若者の雇用環境、就労環境そして今後の施策につきまして報告がございました。私ども労働組合としましても今のこの若年者の問題というのは、社会の活力に影響を与えるばかりか、経済全体の生産性が低下をする、そして税金、社会保障システムの埒外におかれてしまうために公助、自助、共助の成り立つ社会システムの均衡が保てなくなる、そんな課題を抱えていると思います。また、これも統括官からありましたように、いわゆる 2007 年問題も含めて若年者の雇用対策や人材育成というのは極めて重要な課題であり、フリーター、ニート対策も含めて、総合的な雇用対策として早急に充実させる必要がある、と考えております。さらに、フリーター、ニートということからすればこうした世代の子を抱えていて悩んでいる人もたくさんいらっしゃるということでございまして、学校、地域を含めた取組も非常に重要ではないかと思えます。

これらの背景には若年者の多様な意識というものもあるように思います。けれども、私は、やっぱり景気の長期低迷、グローバル化の中での競争の激化に伴い、従来、これらの若年労働者も企業の中で正社員として、長期的な視点で育成され、そして社会人として基本的な資質と共に、職業能力が高められてきたということが少し、日本の社会の中で変質をしていっている。企業の人材ニーズや採用戦略の変化と共に職業能力の蓄積の機会が少なくなっている、ということが背景にあげられるのではないかと考えております。

このようなことを前提に、いくつか課題提起、そして、我々がやらねばならないことを述べてみたいと思います。まず、一つは若年者の雇用や能力開発に積極的に取り組む企業に社会的な評価を与え、その企業に対する支援策を充実、拡充することが必要ではないかと思えます。二つ目には、教育現場や公的な職業訓練施設、民間事業所を活用して社会や企業のニーズに即した能力開発を促進すると共に、NPO、労働組合との積極的な連携によって、地域地域の事情に踏まえた若年者雇用対策を推進する必要があると考えております。三つ目には、先ほど太田統括官の方からありましたように、国民会議、国民運動の推進として国民会議の設立が提起されていまして。私たち労働組合も、非常に重要な政策であり、積極的に関わっていきたいと思っております。これらの国民会議において、働くことの喜びとか、働くことの楽しさとか、あるいは働くことの厳しさ等々を実感している職場経験者を積極的に活用していくことが必要ではないかと思えます。四点目は、小、中、高の教育課程において職業観や勤労観を醸成するために、自己の適性を模索するための学習、あるいは身体を通じて自分自身で経験する、そんな体験学習を積極的に取り組んでいくことが必要ではないかと考えているわけでございます。

電機連合における取組－電機産業職業アカデミー

さて、本日はせっかくの機会でございますので、我々電機連合が昨年 10 月から電機産業職業アカデミーというものを具現化させました。そのことについて、少しご紹介をし、私の報告に代えさせていただきますと思います。

組合員一人一人が豊かで幸せな生活の実現のためには、今、私たち自身がどんな働き方をするのか、あるいはこれからのキャリアをどうしていくのか、ということが非常に重要になってきています。労働組合としては今まで労働環境の整備にはかなり力を入れてきました。けれども働くことそのものに、どれだけ本質的に切り込んできたのか、そんな活動を展開したのかという反省がございます。先ほどいいましたように、職業能力を高め、自己実現を図りながら、職業人としての幸せを追求する、そのためには自らのキャリアというものを自らが考えなければならない時代に入ってきた。ということで、この電機産業の職業アカデミーを労働組合として取組を始めました。組合員の皆さんをサポートする取組として四つの取組を推進しております。一つは職業適性検査というものを電機連合のホームページ上で行える仕組みを作りました。そして二つ目は職業能力開発、キャリア開発の相談に対応しよう、ということでキャリアデザインセンターというものを電機連合に置きながらそこでの相談対応、というシステムを作りました。そして三つ目は電機連合構成組合企業にお願いをしまして、いま、電機 14 社の研修をオープンにいただき、電機連合の組合員であればどこの会社の研修でも自由に受講できる、このような体制を敷きました。そして四つ目には採用情報の提供ということで、電機連合に加盟している組合の企業が発表している採用情報を全てオープンにホームページ上で見られるようにしたわけでございます。加えまして、一番重要なことは、キャリアの開発推進者を養成しようという取組も進めております。組合員の皆さんのキャリア形成をサポートする、キャリア開発推進者を労働組合としても各組合に養成していこう、ということで、2003 年 10 月から取り組み、現在 200 名弱のキャリア開発推進者が誕生しています。もちろん、この取組はそう、簡単なものではないと思いますが、一歩ずつその取組を推進していく中で、労働組合、働く側としてのキャリア、あるいは働く側としての働き方、そんなことを追求していきたいと思っております。

加えまして、私は金属労協（IMF-JC）の議長も兼務しております。IMF-JC では「ものづくり」の伝承、発展ということが非常に今、危機ではないかということで、これまた、長い取組となりますが、小学生、中学生を対象にしながら、IMF-JC として「ものづくり」教室というものをトライアルしております。労働組合の役員OBの方の支援・協力も含めて、「ものづくり」を実際に体験してもらい、こんな取組を労働組合として展開しようとしていることをご報告し、私のコメントに代えさせていただきますと思います。ありがとうございました。

富士電機ホールディングス（株）相談役
加藤丈夫

加藤でございます。私は現在、日本経団連の労使関係委員会の委員長を勤めておりますが、経済人の集まりである日本経団連の経済同友会も、この若年雇用と能力開発の問題については、重大な関心を持っておりまして、議論を深めていく、というところです。

経営者が取り組むべき課題

今日はその中から、当面経営者が取り組むべき課題について、四点コメントさせていただきたいと思います。

第一の問題は、先ほど太田統括官からもお話がありましたように、企業として長期的な採用計画、安定した雇用対策をしっかりと作るということです。長引く不況の中で、企業はやむを得ず、在籍している社員の早期退職、転職の勧奨ということが続けて参りました。このことが、結果的に若い人たちの採用の門戸を狭めることになりました。若い人たちの雇用に大きな影響を及ぼしたということは残念ながら認めざるを得ません。幸い、景気が少し回復して参りましたので、この際改めて、企業が長期的な継続した安定した雇用計画というものを策定する必要があるという風に考えております。今、私たちが非常に危機感を持っておりますのが、こういう景気の動向によって若い人たちの採用の動向というのが、増えたり減ったりする、ということは将来の会社の人員構成に大きな歪みを生ずる、同時に特に物作りの企業にとって非常に重要な技術、技能の伝承ということが途切れてしまうのではないかと、ということです。このことを改めて企業経営者は考え、安定した継続した雇用プランということをテーマに掲げたいと思っております。

二つ目の問題は学校と企業の交流を推進する、ということです。近年、大学と企業の間では産学の連携ということがだいぶ進んで参りましたが、その前の段階、中学校、高等学校と企業との交流というのは必ずしも十分ではありませんでした。特に若い人たちに職業観を植え付ける、大事な中学、高校の場面で企業のニーズというのをどういう風に反映させていくかという取り組みが十分ではなかった、と思います。現在、特に経済同友会が力を入れておりますけれども、中学、高校と企業経営者との交流を深めようという取り組みを推進しております。具体的には、企業のトップが中学、高校に出かけて、授業を受け持つ、それを通じて学校の先生との懇談の機会を増やす、ということで昨年は約 150 名の経営トップが中学、高校に出かけましたけれども今年は 200 人以上の経営者が学校で実際に授業を受け持つということを目指しています。逆に先生が企業の生活を体験していただく、教師の企業研修の機会というのをこれから増やしていきたいと思っております。

三番目は学生の企業体験の充実です。先ほど太田統括官からもお話がありましたように、現在はインターンシップ制度を取り入れる会社はかなり増えて参りました。大企業では約 3 分の 1 がこの制度を取り入れておりますけれども、現在のインターンシップ制度という

のは就職を予定している企業に3ヶ月とか6ヶ月、就職前の体験ということで行われているケースが非常に多いのですが、これからは、企業がもう少しその枠を広げて、単に採用予定の学生だけじゃなくて、幅広い層の学生を受け入れる、現在は大学生が中心ですけれども、高校生、中学生まで範囲を広げていくということが大切だと思います。先ほど太田統括官からもお話がありましたように、現在、兵庫県、富山県などで中学生が一週間、就労体験をする、これが大変、職業観を持つのに有効であるという報告がなされています。文部科学省では2005年からこれを全国に展開して、ポイントは中学二年生、14歳の時期が一番大事な時期だそうですねけれども、この時期の就労体験について企業も積極的に応援していきたいと思っています。

四つ目の問題は、企業の中でのOJTの充実です。統計によりますと、企業が計画的OJTに費やす時間は1990年代のはじめから2000年代のはじめ10年間の間に、1990年代のはじめは74%あった企業が、2000年代のはじめには42%に減少した、ということです。同じように全体の教育訓練費というのも、この10年間で1千億減少した、ということです。これは企業がかなり即戦力を採用することによって起こった現象とも言えますが、これからはやはり改めて、企業としてOJT、OFF-JTの強化に取り組む必要があると考えています。最近、我々の間で議論されているのは、日本の物作りの現場で、「現場力」というものが低下しているのではないか、ということです。いろいろなところで事故が起こったり、災害が起こったりしている。改めてOJTを充実して、この、日本の産業の特徴である、「現場力」の回復強化に努めていきたい、このことが我々の四番目のテーマです。

具体的なテーマばかりのご紹介になりましたけれども、今、経営として取り組みたいというテーマについてご説明いたしました。ありがとうございました。

会場からの質問 1

二つ質問があります。一つは、日本はかつて高齢者問題とっておりました。今、若年問題も出てきました。一体、高齢者の取り組みに重点を置くのか、若年者に重点を置くのか、ということについて個々のお考えを聞きたい。第二点は、安定と変化、両方の要素があって、今、お話を聞いていると、古賀さんは、どうも変化の方に対応することを考えておられる、加藤さんの話は、変化に対応するといったお話がどうも安定の方に傾いている様に思われる、両方とも大切とおっしゃるでしょうが、どちらが大切なのかという簡単なお答えをいただければありがたい。以上です。

会場からの質問 2

私は行政の方に、これは要望ということになりますが、ちょっとお聞きいただきたいと思っております。今、私どもが関係して取りまとめております、全国勤労青少年ホーム、これは全国に約 500 カ所ございます。昭和 34 年の勤労青少年福祉法に基づいて勤労青少年の職業指導、そして職業訓練の奨励、そして余暇対策といいますか、戦後の集団就職で中小零細業に勤めた若者が、仲間がない、遊ぶ場所がない、ということで設置された施設でございます。この 500 の活動ホームは、今おっしゃった人材養成にもかなり関わってくると思っています。約 11 万 5 千の若者が登録しまして、そこでクラブ活動、いろんなホームが主催する講座で互いに切磋琢磨しております。この施設は体育館から研修所、かなり広く若者が活動する施設となっております。ところが、その施設が今、次々と閉鎖しまして、月間 30 カ所くらいは閉鎖しております。その原因は、地方の行政財政改革の中で切られていく。もう一つが、運営するノウハウが地方ではなかなか蓄積されていないということです。それぞれの施設はこの問題、フリーターの問題にしましても、高い認識、危機感を持っております。

もう一点お願いしたいことは、あるホームでは毎年登録者の登録替えをします、このときに約 20%ですか、その若者が、無職で職業欄を空欄にしている。それは言いたくないのか、働いていないのか、いわば約 20%はニートに近いような状態であります。この、500 に近い施設を青少年対策の中で活用していただきたい。30 数年歴史があるわけでございます。それが私の行政に対する要望であります。どうかよろしく申し上げます。

会場からの質問 3

二つございます。まず、太田さんに対する質問です。若者がフリーターやニートになることを許してしまう、今 45 歳から 55 歳ぐらいの親の世代への教育も必要なのではないかと、思いますがいかがでしょうか。それから、加藤さんには、先生あるいは学校に企業の方が行く、または先生が企業に行く、これはとてもすばらしいと思います。先生が企業に行って社会経験を積まれることはとても大切だと思います。その一方、企業のトップの方が学校に行かれて話をされるのは社交辞令ばかりでしたので、20 代とかですね、入社 5 年程

度の若い人に本当の実体験を語って貰いたいと思っておりますがいかがでしょうか。この二点、よろしく申し上げます。

太田俊明 厚生労働省政策統括官

三点、それぞれの方へのお答えを申し上げます。はじめの高齢者と若者のバランスでございますけれども、結論から申し上げますと、私ども、高齢者も若年も両方重要だと考えております。それは、先ほど申し上げたとおり、2007年から人口減少社会に入る、労働力人口はもう既に減っている。このままで行きますと2015年まで労働力人口は約400万人減るわけでございます。このことは経済成長にも非常に大きな影響を与えるということで、若者、高齢者、女性、みんなが全員参加型の社会を作っていくことが必要である、と申し上げました。若者も高齢者も女性もみんな働ければ、何もしなければ400万人減る労働力人口の減少を70万人程度に留めることができるということで、それぞれ対策の対応は違いますけれども、重点を置いて取り組むべき課題だと考えております。

それから二点目、勤労青少年ホーム活用でございますけれども、若年者雇用対策問題、ここ2、3年、我々、力を入れて取り組んでおります。ジョブ・カフェなり、来年度からは若者自立塾という形で、いろんな形での対応を考えておりますけれども、やはり総合的な取り組みが必要でございますので今までの勤労青少年ホームでの経験など、十分活用させていただきたいと思っております。

それから、三点目、親への教育も必要ではないかということで、私ども、まさにおっしゃるとおりだと思っております。この問題は若者だけでなく、社会全体で取り組んでいく問題であると考えております。雇用問題だけではなくて教育、産業、社会、非常に広がり大きい問題であると考えております。従いまして、労使あるいは地方関係者、みんなが入った国民会議で意識の喚起を図っていこうということでございますので、そういう形では、親も含めて社会全体で取り組むということが重要である。とりあえず私からは以上でございます。

古賀伸明 電機連合中央執行委員長 連合副会長

高齢者、若年者の問題ですけれども、当然のことながら両方だということになると思いますが、私は、課題というのがどこにあるのかということは今一度整理をしなければならぬだろうと思っております。雇用ということをとらえても雇用って一体なんだということになっていくわけです。何らかの形で社会に参画しうる、社会と関わっていく、そんな方策をどう選択肢を増やしていくかということは片方では非常に重要なことではないかと思っております。

二つ目の安定と変化ですけれども、私は決して安定と変化が相矛盾するものではないと考えております。そして、今、我々がおかれた状況というのは、むしろ、昔、相矛盾しているような事柄をも異なる次元で統合しながら新しいコンセプトをどう作っていくかという時代を生きていると私自身は感じております。そういう意味では、安定か変化かということに対して、こちらは○でこちらは×、ということではないでしょうし、安定と変化という二つの中から、全てどちらかということよりも、双方にバランスを取りながら、対応していく、必要があるのではないかと、ということをお答えとして申し上げます。

加藤丈夫 富士電機ホールディングス（株）相談役

高齢者、若年者の問題ですが、数字につきましては太田さんからお話がありました。私たちがこれから問題になると思っているのは、今、お話になった 2007 年問題です。ちょうど 2007 年というのはベビーブームで生まれた人たち、1947 年から 49 年に生まれた団塊の世代がちょうど 60 歳を迎える時期で、この層は今、700 万人いるといわれていまして、他の世代よりも 2 割から 5 割人口が多い。この人達が一挙に現役世代から去ったときに、先ほど申し上げた、技術、技能の伝承というのはきちっとできるのか、ということが私たちの大きな問題意識です。ですから、我々は、この団塊の世代に何とかソフトランディングする施策を講じたい、これが高齢者対策です。そして、この技能、技術をしっかり若い人たちに伝えていきたい、これが若年者対策のポイントだと思えます。

それから、二番目の安定と継続ですが、私が安定といっていますのが、例えば、新しい人たちの採用政策について、これは企業の反省ですけれども、景気のいいときには大卒の社員を 1 年に 500 人採用する、少し景気が悪くなるとそれが 100 人になる、あるいは一挙にゼロになる、今まで、残念ながら企業はそういう採用政策を採ってこざるを得なかったのです。しかし、これからは、ゼロから 500 という形ではなくて、長期的な採用計画の中で安定継続ということが大事であるという風に思っております。

最後の、トップの出張事業ですが、おっしゃるように中学生や高校生達が具体的に自分の進路を考えるヒントということであれば、30 代から 40 代の、今第一線で働いている人たちの学校との交流が十分に大事だと思います。これからやっていくべき課題だと思っております。ただ、大企業のトップが授業をすると、社内で社員に訓辞をするよりは、50 人の中学生の授業をする方が、はるかに緊張するのです。これは非常に私は良いことだなど、トップが本当に教育を考えるいいチャンスだと思っております。この二つを組み合わせたいと思っております。