

# 第2章

## 様々な場面における、個人の自立と社会の安定に向けた取組み

### 第1節 若者の自立支援

バブル経済崩壊以降、厳しい雇用情勢の中で若者の就職環境も厳しいものとなり、いわゆる就職氷河期が続き、フリーターが増加した。また、足下の厳しい経済情勢の影響を受けて、2008（平成20）年秋頃から新規学卒者の採用内定取消しという事例が見られている。さらに、仕事に就いておらず、家事も通学もしていないいわゆるニートも存在している。

本節では、このように様々な問題に直面している若者について、自立を取り巻く状況を明らかにするとともに、自立支援の取組みについて述べる。

#### 1 若者を取り巻く状況

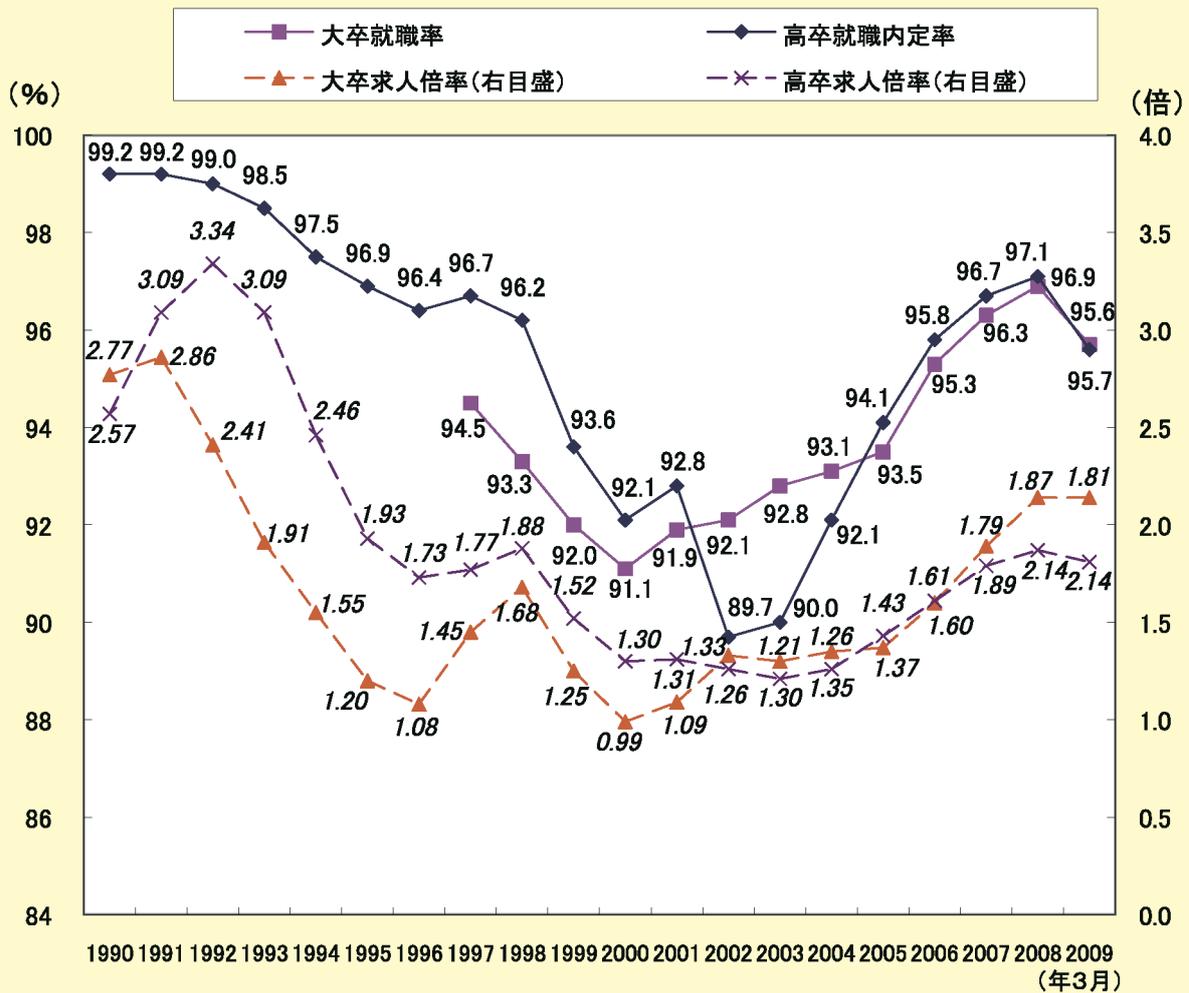
##### （就職氷河期における若者の状況）

バブル経済崩壊以降、厳しい雇用情勢の中で若者の就職環境も厳しいものとなり、いわゆる就職氷河期が続いた。

この間の状況を概観してみよう。まず、就職率・就職内定率（就職希望者のうち就職（内定）者の占める割合）と求人倍率を見てみると、大卒では求人倍率は1990（平成2）年の2.77から2000（平成12）年には0.99に、就職率は調査を開始した1997（平成9）年の94.5%から2000年に91.1%まで落ち込んだ。高卒についても、求人倍率は1990年の2.57から2003（平成15）年の1.21に、就職内定率は1990年の99.2から2002（平成14）年の89.7に落ち込んだ（図表2-1-1）。

完全失業率を見ると、もともと若年層は、中高年層と比べると失業率の水準が高い傾向にある中で、全年齢では2002年に5.4%、15～24歳層では2003年に10.1%、25～34歳層では2002年に6.4%のピークを記録した後、低下する傾向にあったが、25～34歳層では全年齢の動きに比べて失業率の改善が遅れが見られており、2008年には再び前年より上昇し5.2%となるなど全体的に高止まりの状況にある（図表2-1-2）。また、年齢階級別に長期失業者数（失業期間1年以上の失業者数）を見ると、25～34歳層の長期失業者が最も多くなっており（図表2-1-3）、長期失業者全体に占める割合は1998（平成10）年までは10%台後半から20%台前半で推移していたところが、1999年頃から上昇し、20%台半ばから後半で推移するようになった。

図表2-1-1 大卒就職率、高卒就職内定率と求人倍率



資料：厚生労働省職業安定局・文部科学省「大学等卒業生就職状況調査」、職業安定局「高校・中学新卒者の就職内定状況等」、株式会社リクルート ワークス研究所「大卒求人倍率調査」  
 (注1) 「就職率」及び「就職内定率」は、就職希望者(内定者+就職を希望する未内定者)に占める就職内定者の割合。大学卒は4月1日、高校卒は3月末現在の調査による。なお大学卒は、1997年から調査を開始。  
 (注2) 「求人倍率」は、就職希望者数に占める求人数の割合。大学卒は4年生の年度初(4月~5月)の調査によるもの。高校卒は3年生の年度末(3月末現在)の調査による。

次に、役員を除く雇用者に占める正規従業員以外の雇用者の割合の推移を総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」により見ると、男性では特に15~24歳層で1995(平成7)年から2005(平成17)年にかけて大幅に上昇した後高止まりしており、25~34歳層でも55~64歳層とともに2000年から2005年にかけて上昇した後高止まりしている。また、女性でも15~24歳層は他の年齢層に比べ上昇幅が大きくなっている(図表2-1-4)。

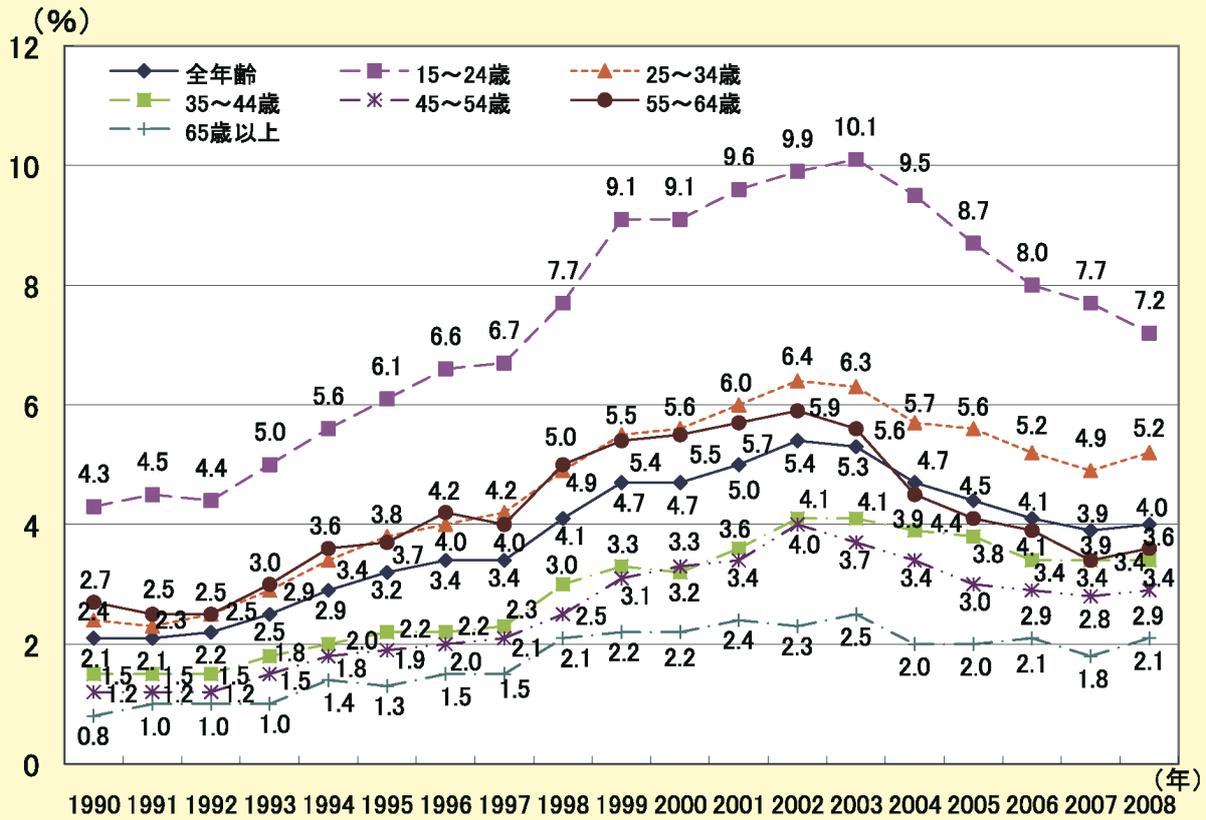
第1章で述べたように、バブル経済崩壊以降、企業の経営環境が厳しくなる中で、採用の抑制が行われた。その結果、フリーターが増加する一方で、企業における労働者に占める若年層の割合は低下した。

「フリーター」は、1980年代後半にアルバイト情報誌による造語として現れた。当初念頭に置かれていたのは、何らかの目標を実現するため、あるいは組織に縛られない生き方を望んで、あえて正社員ではなくアルバイトを選ぶ若者であったという<sup>1</sup>。フリーターは2003年にピークの217万人となったが、財団法人雇用開発センター「新世代の職業観とキャリア」(2002年)によると、非正社員として就職した若年者

<sup>1</sup> 小杉礼子他(2002年)「自由の代償/フリーター」日本労働研究機構p4

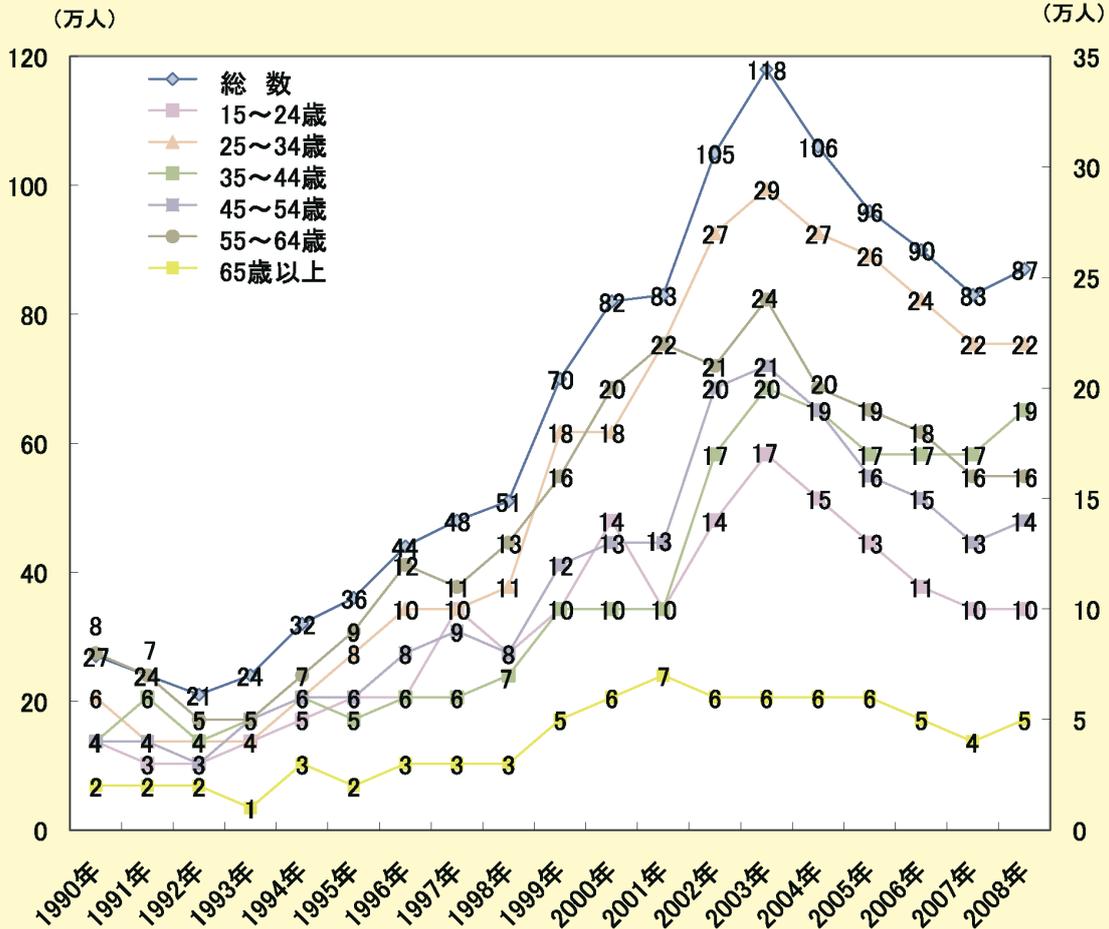
のうち、就職活動結果が不本意な者や就職をあきらめた者が合わせて45%近くにも上っており（図表2-1-5）、また、内閣府「平成16年度青少年の社会的自立に関する意識調査」によると、若者自身の希望する働き方としては、「非正規雇用者」を希望する者は13.3%であるのに対し、「正社員・正職員」希望が64.4%を占めており（図表2-1-6）、非正規的な働き方をする若年者の増加は、必ずしも若年者の就業意識のみによるのではないことがうかがえる。

図表2-1-2 年齢階級別完全失業率の推移



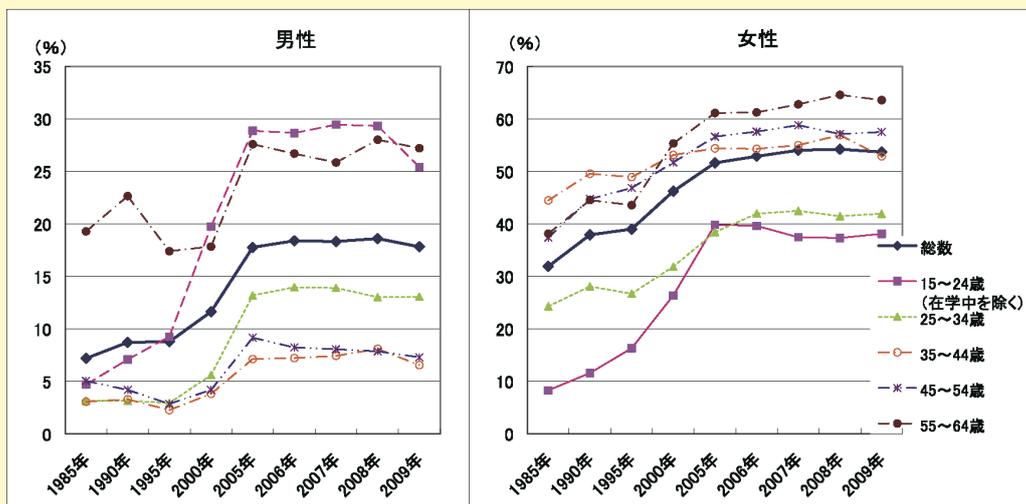
資料：総務省統計局「労働力調査（年平均）」

図表2-1-3 年齢階級別失業期間1年以上の失業者数の推移



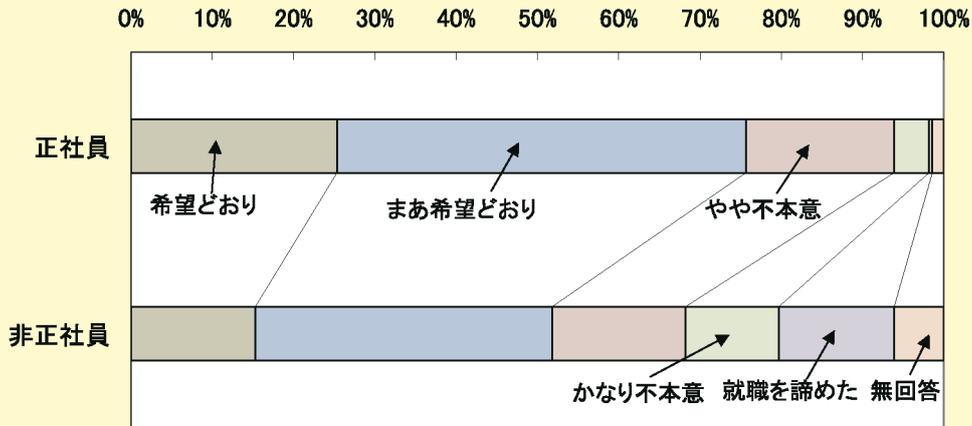
資料：総務省統計局「労働力調査特別調査」、「労働力調査（詳細集計）」  
 (注) 1990～2001年は各年2月、2002～2008年は年平均である。

図表2-1-4 役員を除く雇用者に占める正規従業員以外の雇用者の割合（非農林業）



資料：1985・1990・1995・2000年は総務省統計局「労働力調査（特別調査2月）」、2005年以降は「労働力調査（詳細集計）」1～3月平均結果より、厚生労働省政策評価官室作成。  
 (注) 総数には、15～24歳の在学中の者、65歳以上の者を含む。

図表2-1-5 若年者の自分の就職活動結果についての意識

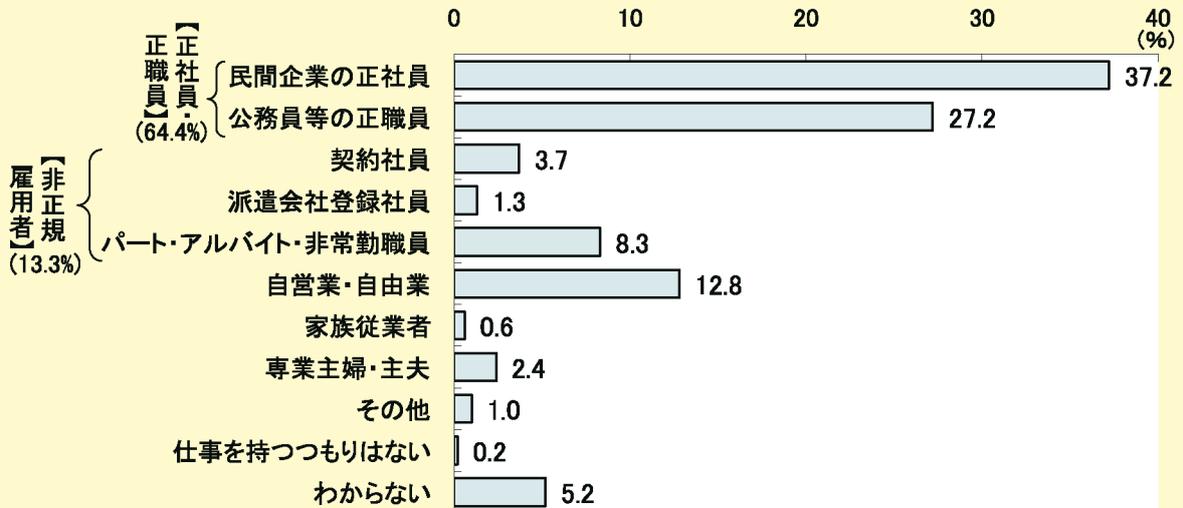


資料出所 (財)雇用開発センター「新世代の職業観とキャリア」(2002年)

(注) 1) 首都圏に勤務しているか、首都圏に在住している34歳以下の男女。

2) 非正社員にはパートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣社員、いわゆるフリーターが含まれる。

図表2-1-6 若者が希望する働き方



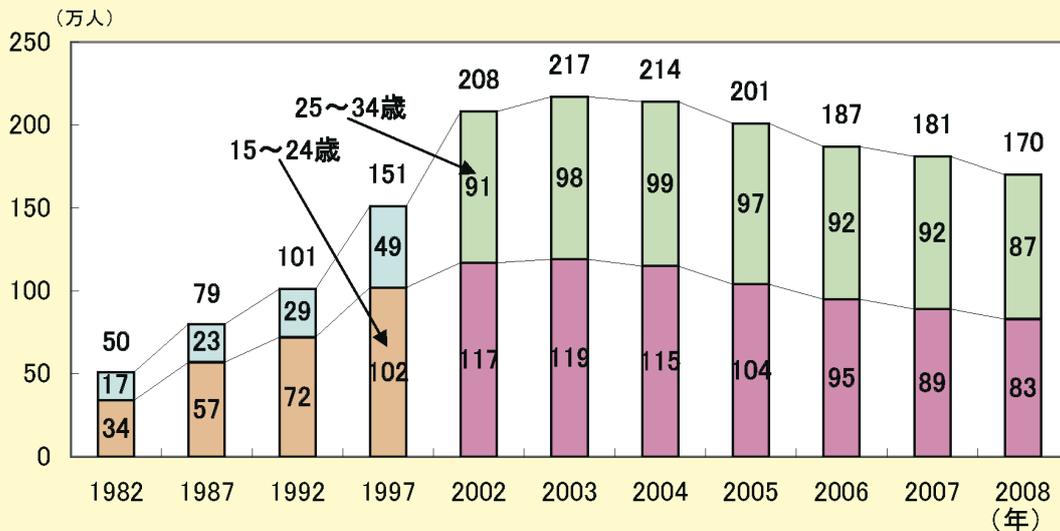
資料：内閣府「青少年の社会的自立に関する意識調査」(2004年度)

(注) 「働き方が自由を選べるとすれば、どのような働き方を希望しますか」という質問に対する回答。

2002年から景気が回復局面に入らる中で、フリーター数は2004(平成16)年以降減少傾向にあるものの、減少しているのは15~24歳層が中心で、25~34歳層の年長フリーター層では改善に遅れが見られている(図表2-1-7)。

また、ニートに近い概念として、総務省「労働力調査」における「若年無業者」の数を見てみると、1990年代は40万人台であったが2002年には64万人に増加し、その後も60万人強の水準で推移している。さらに、30歳代後半の無業者の増加も認められるところである(図表2-1-8)。

図表2-1-7 年齢階級別フリーター数の推移



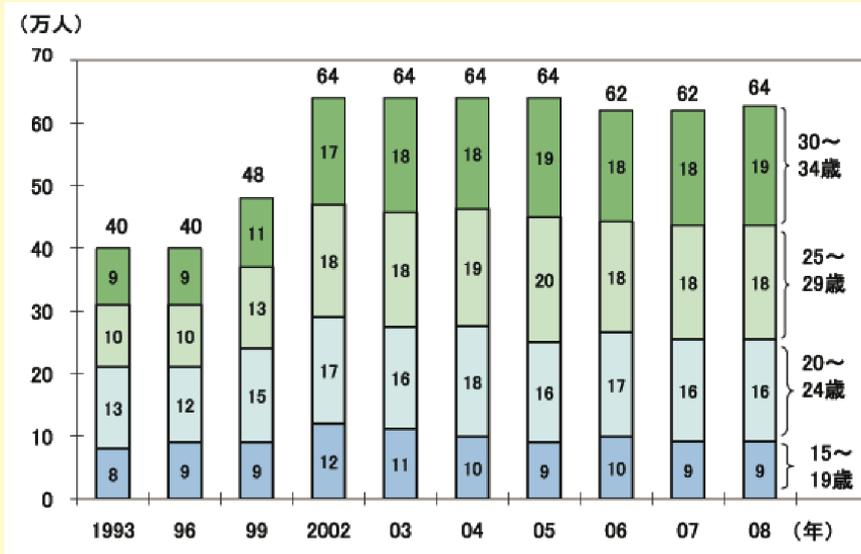
資料：1982・1987・1992・1997年は総務庁統計局「就業構造基本調査」より労働省政策調査部にて特別集計（「平成12年版労働経済の分析」）、2002年以降は、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

（注1）1982・1987・1992・1997年については、フリーターを、年齢は15~34歳と限定し、①現在就職している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1~5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。

（注2）2002年以降については、フリーターを、年齢は15~34歳と限定し、また、在学者を除く点を明確化するため、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、①雇用者のうち勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者と定義し、集計している。

（注3）1982年から1997年までの数値と2002年以降の数値とは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

図表2-1-8 若年無業者数の推移

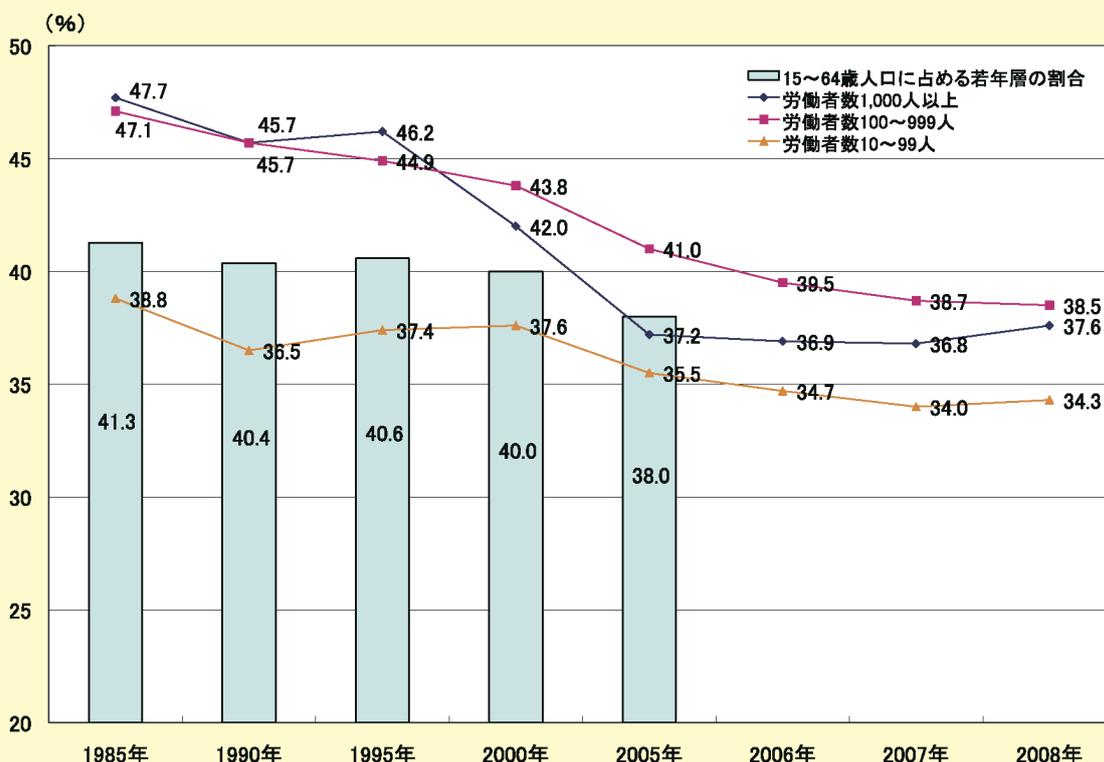


資料：総務省統計局「労働力調査」

（注）「若年無業者」とは、15~34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者をいう。

こうした中で、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により常用労働者<sup>2</sup>に占める若年層（15～34歳）の割合の推移を企業規模別に見ると、どの企業規模でも長期的に下降傾向にあるが、特に労働者数1,000人以上規模の大企業で低下幅が大きくなっている（図表2-1-9）。

図表2-1-9 企業規模別労働者に占める若年層の割合と15～64歳人口に占める若年層の割合



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「国勢調査」より政策統括官付政策評価官室作成。

(注1) 「労働者に占める若年層の割合」とは、労働者全体に占める34歳以下の労働者の割合である。

(注2) ここでいう「労働者」とは、15歳以上の常用労働者。「期間を定めずに雇われている労働者、1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、1か月以内の期間を定めて雇われている労働者」を指す。

(注3) 「15～64歳人口に占める若年層の割合」とは、15～64歳人口に占める15～34歳人口の割合である。

### (フリーター等の若者の再就職が困難となっている背景)

第1章第2節で述べたとおり、我が国においては特に大企業で新卒一括採用が主流となっており、今後についても、新卒採用を増やしていきたいと考える企業が半数を超えている。

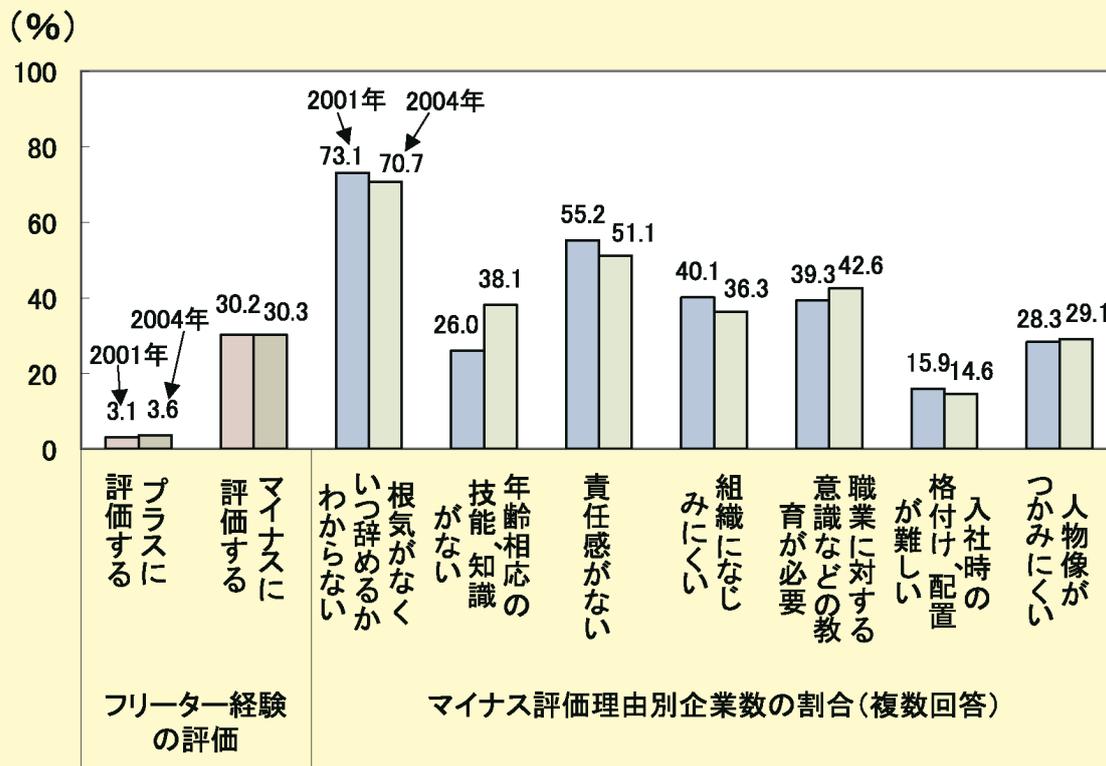
新卒一括採用については、新卒者が失業状態を経ることなく、社会人へと円滑に移行することを支える慣行として一定の効果があつた社会的にも受け入れられている一方で、就職活動の時期が新卒採用の厳しい時期に当たったために、その後も正社員になれない、あるいは不本意な就職をした若者にとって「やり直し」が難しくなるという面では問題があるといえる。

また、フリーター経験について厳しい評価をする企業が多いことが、若年層のうち年長層の雇用状況の改善が遅れている背景として存在すると考えられる。厚生労働省「雇用管理調査」(2004年)により、企業がフリーターを正規雇用に登用するに当たってフリーター経験をどう評価するかについて見てみると、「評

<sup>2</sup> 「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」、「1か月以内の期間を定めて雇われている労働者」を指す。短時間労働者も含まれる。

価にほとんど影響しない」が最も多く61.9%であるが、「マイナスに評価する」が30.3%と「プラスに評価する」の3.6%よりはるかに多くなっている（図表2-1-10）。

図表2-1-10 企業がフリーターを正規雇用に登用するにあたってのフリーター経験の評価



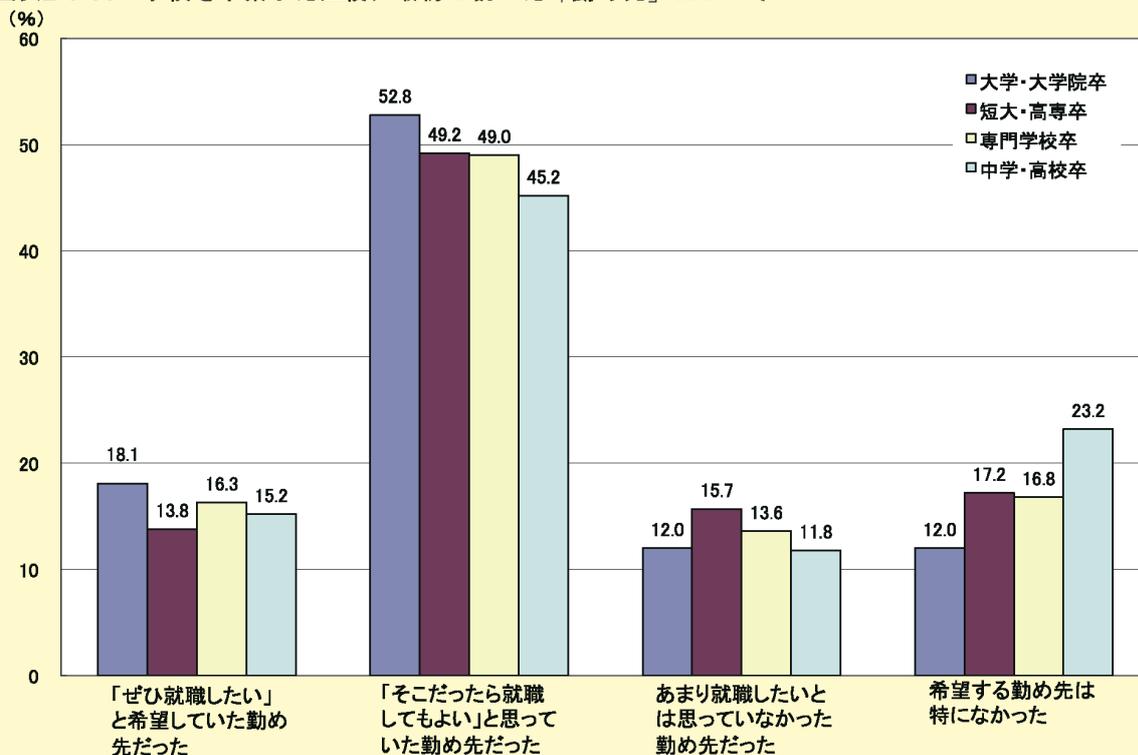
資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「雇用管理調査」

（若者の職業意識の形成）

次に、若者の就職に対する意識について、独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」（2007（平成19）年）により見てみると、学校卒業後、最初に就いた勤め先について、「そこだったら就職してもよいと思っていた勤め先だった」が約5割と最も高いものの、「希望する勤め先は特になかった」とする者が1～2割程度存在しており、就職に対する意識を十分形成しないまま就職している者も存在している（図表2-1-11）。

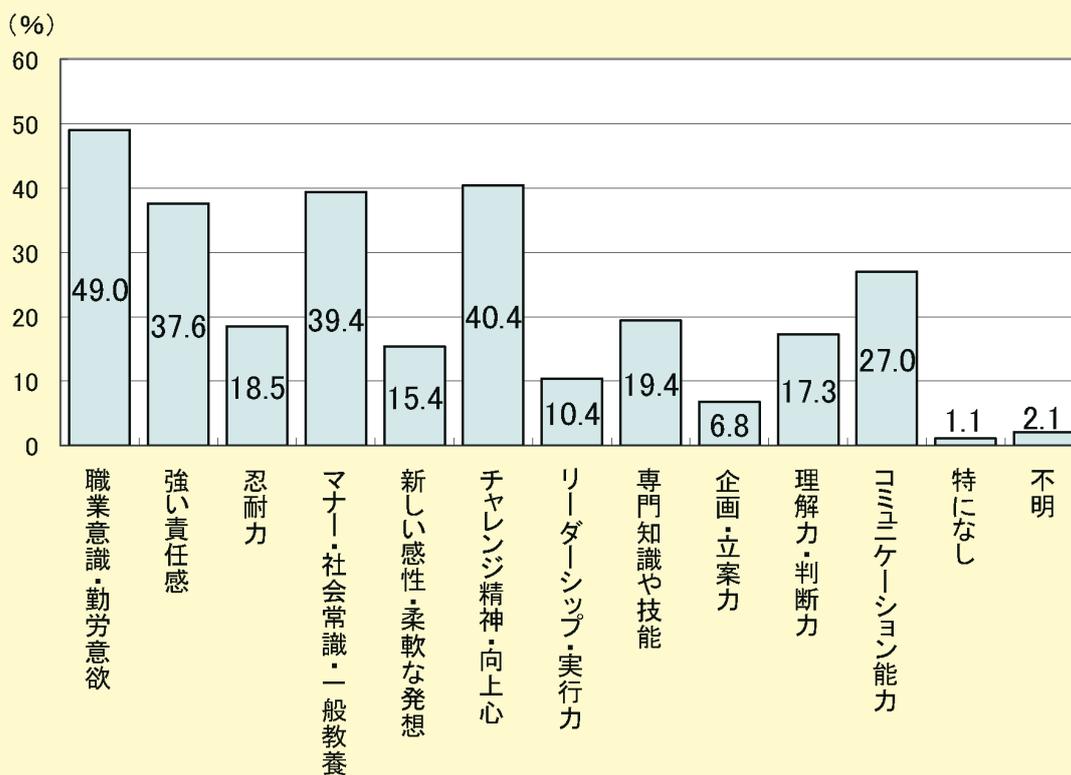
一方、企業が若年正社員に望むことや身につけて欲しい能力（3つまで複数回答）について厚生労働省「平成17年企業における若年者雇用実態調査」により見ると、「職業意識・勤労意欲」、「チャレンジ精神・向上心」、「マナー・社会常識・一般教養」、「強い責任感」が上位にあがっている（図表2-1-12）。若者が主体的に進路を選択する態度・能力を育成することが重要であり、そのためには、学校在学中から職業意識の形成を支援する取組みが重要である。

図表2-1-11 学校を卒業した直後、最初に就いた「勤め先」について



資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」（2007年）

図表2-1-12 若年正社員に望むことや身につけて欲しい能力別企業割合（3つまでの複数回答）

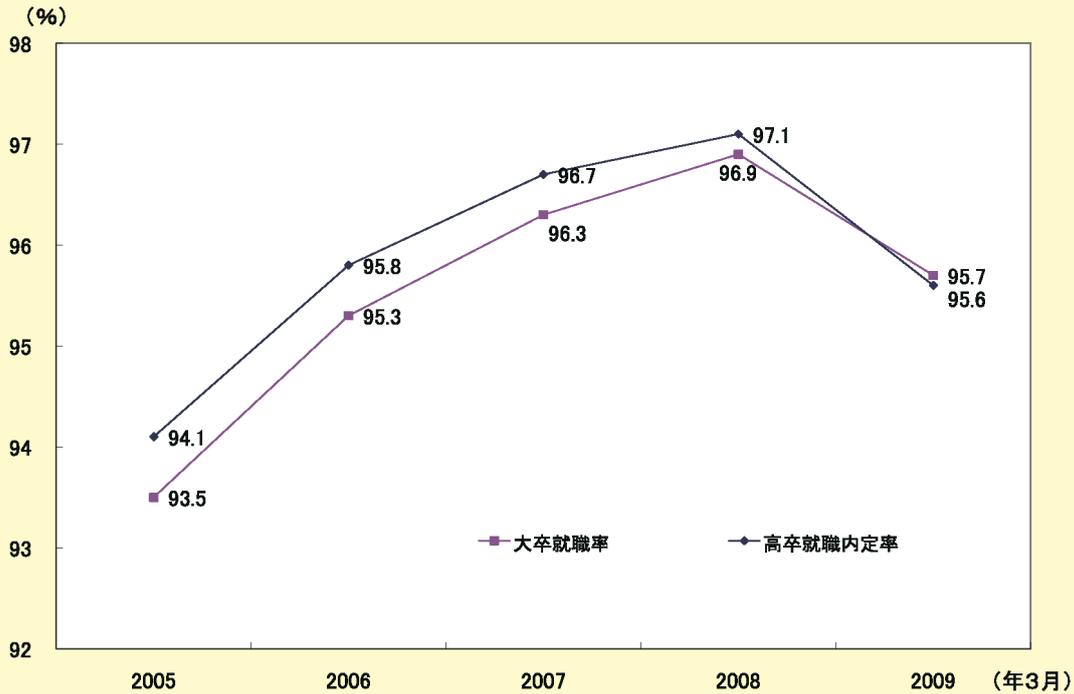


資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「企業における若年者雇用実態調査」（2005年）

### (昨今の就職状況)

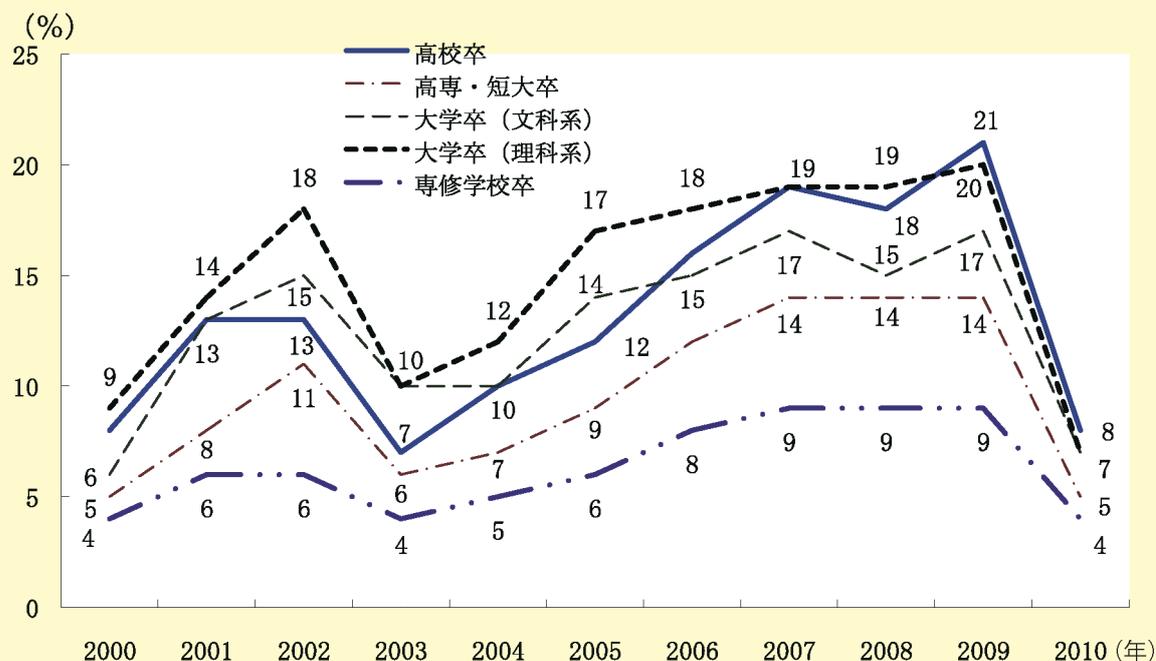
昨今の経済情勢の悪化の中で、新規学卒者も含めた就職状況は厳しくなっており、2009（平成 21）年は2008 年に比べ大卒就職率、高卒就職内定率は落ち込んだ（図表 2 - 1 - 13）。さらに、2010（平成 22）年の新規学卒者の採用計画について、2009 年に比べて「減少」とする事業所割合は「増加」とする事業所割合を上回り、前年と比較すると「増加」とする事業所割合は減少しており、引き続き厳しい状況が見込まれる（図表 2 - 1 - 14）。

図表2-1-13 大卒就職率、高卒就職内定率



資料：厚生労働省職業安定局・文部科学省「大学等卒業生就職状況調査」、職業安定局「高校・中学新卒者の就職内定状況等」  
(注) 「就職率」及び「就職内定率」は、就職希望者(内定者+就職を希望する未内定者)に占める就職内定者の割合。大学卒は4月1日、高校卒は3月末現在の調査による。

図表2-1-14 新規学卒採用予定者数の増加事業所割合の推移



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「労働経済動向調査」  
 (注1) 横軸の数字は採用予定年を表す(調査は前年5月に実施)。  
 (注2) 2009年以前の数値は、「医療、福祉」を含まないため、2010年の数値とは厳密には接続しない。

## 2 若者の自立支援の取組み

若者は本来、未来に希望を持って自らの能力をいかし、その実現に向かって努力する年齢層である。ところが、年長フリーター等は依然として多く、就職氷河期に安定した職に就けず、その後も職業能力形成機会に恵まれなかった若者も30歳代半ばを迎える状況となっている。彼らは、バブル経済崩壊後の採用抑制の時期に新卒採用の機会を逸し、その後不安定就労を続ける中で職業能力形成機会に恵まれず、即戦力が試される中途採用市場における採用も難しいという状況になり、30歳代半ばを迎えてしまっている。また、企業がフリーターの経歴にマイナスの評価をする傾向にあることもこうした若者の安定雇用の実現を難しくしている一因となっていると考えられる。

若者が意欲を持って自らの能力を発揮できるよう、自立を後押ししていく必要があるが、特に、年長フリーター等(25~39歳)については、できる限り早期に安定雇用が実現されないと、将来の自立がますます困難となることが懸念されるだけでなく、彼らが持てる能力を発揮する機会が失われることは、我が国社会にとって大きな損失である。また、社会の支え手としても重要な役割を担う若者が安心して生活を送れない状況は、社会全体の基盤を揺るがすことになりかねない。

若者が安定した雇用に就けるようにするために、就職支援と職業能力開発を中心に支援をしていく必要があるが、特に年長フリーター等(25~39歳)についての支援が急務であることから、若者に対する支援の対象年齢を拡げ、年長フリーター等に対する就職支援や職業能力開発に力を入れていく必要がある。その際、安心して職業訓練を受けることができるよう、生活面での支援を併せて行うことも重要である。また、足下の経済情勢は厳しくなっているが、企業が、新規学卒以外の若者にも、能力や適性に応じて採用の門戸を広げることが期待される。

また、自立に向けた課題がより多いのは、ニートと呼ばれる層である。こうした層は、職業意識や基本的な社会適応面等で問題を抱えている場合も多いため、まずは職業意識の醸成、基礎的な能力の養成や社会

適応支援などの取組みが必要であり、こうした包括的支援によって本来の意欲と能力を発揮できるように後押しをすることが重要である。また、支援機関相互のネットワーク作りも、一人一人の特性を踏まえたきめ細かい支援体制作りのために重要である。

このため、2008年4月に取りまとめられた「新雇用戦略」に基づき、就職氷河期に正社員になれなかった年長フリーター等（25～39歳）に重点を置き、「3年間で100万人の正規雇用化」を目標として、「フリーター等正規雇用化プラン」を推進するとともに、地域若者サポートステーションによるニート等の進路決定者割合を3割とする目標を定め、ニート等の若者の自立支援の充実を推進することとしている。

さらに、不安定就労やニート等の若者の問題が顕在化している今、若者が自らの個性や適性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てるため、学校段階からの職業意識形成支援が重要である。このため、小中高校生から大学生等の各段階において、関係府省が連携の下、キャリア教育等の取組みを推進している。

一方、昨今の経済情勢の悪化の中で新規学卒者の採用内定取消しが問題となった。新規学卒者の採用内定取消しは、将来に夢を抱く若者やその家族に大きな打撃と失望を与え、社会全体にも大きな不安を与えるものであり、あってはならないことである。また、時期的にも、採用内定取消後から新たに就職活動を行うこととなる中で他の企業は採用活動を終えてしまっているなど、一層の困難を生じるものである。

このため、内定を取り消された若者に対して緊急に支援を行うとともに、今後こうした問題が生じないよう内定取消しを未然に防止する措置を講ずることは、喫緊の課題である。

## （1）「フリーター等正規雇用化プラン」の推進等

### 1）年長フリーター、30歳代後半の不安定就労者に重点を置いた就職支援

#### （ハローワークにおけるフリーター常用就職支援）

ハローワークにおいて、常用雇用を希望するフリーターを支援するために、職業相談、職業紹介、面接会開催、職場定着支援等といった支援メニューを対象者ごとの課題に応じて組み合わせ、一貫した支援を実施している。さらに30歳代後半の不安定就労者についても、安定雇用の実現が急務となっており、対象年齢を広く捉えて若者の就業支援策を実施する必要があることから新たに対象に加え、常用就職支援に取り組んでいる。

また、年長フリーター層の再就職を支援するため、雇用保険法の改正により、就職困難者が安定した職業に就いた場合に支給される「常用就職支度手当」について、対象範囲を拡大し年長フリーター層等（40歳未満）を追加するとともに、給付率を30%から40%に引き上げた（2009年3月31日施行）。

#### （年長フリーター等を対象とした模擬面接等「ジョブミーティング」）

中小企業における年長フリーター等の常用就職を促進するため、中小企業の人事担当者による模擬面接等を行う「ジョブミーティング」を実施している。中小企業の人事担当者に対しては、年長フリーター等についての理解を深め、採用について積極的に検討する機会としてもらい、年長フリーター等に対しては、模擬面接等を通じて面接場面におけるアピール方法の習得等の支援を行うため、具体的には、模擬面接の実施や面接結果を踏まえた意見交換会を行っている。また、模擬面接等の過程で人事担当者が実際に自社での採用を検討したいと考える年長フリーター等がいた場合は、ハローワークが個別のリクエストに応じて紹介を行っている。

#### （ワンストップ型就職支援機関「ジョブカフェ」）

都道府県が主体となり、若者に対する幅広い就職支援メニューをワンストップで提供する通称「ジョブカフェ」については、全国46都道府県87か所（2009年4月1日現在）設置されている。厚生労働省としては、都道府県からの要望に応じてハローワークを併設して職業紹介を実施するほか、企業説明会や各種講習会等の実施を民間団体等に委託する若年者地域連携事業を通じ、地域の実情に応じた就職支援の取組みについて経済産業省とも連携しながら支援している。

## 2) 職業能力開発機会の提供

### 〔「ジョブ・カード制度」〕

フリーターなどの職業能力形成機会に恵まれない者を対象として、

- ①ジョブ・カードを活用した、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発やキャリア形成上の課題の明確化を行い、
  - ②企業実習と座学などを組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を提供するとともに、
  - ③職業訓練での企業からの評価結果や職務経歴などをジョブ・カードとして取りまとめる
- ことにより、就職活動やキャリアアップに活用する「ジョブ・カード制度」が2008（平成20）年4月に創設された。

ジョブ・カード制度の実践的な職業訓練には、企業が訓練生を雇用して実施する雇用型訓練と、民間教育訓練機関などに委託し、公共職業訓練として実施する委託型訓練がある。

委託型訓練では、雇用保険を受給できない者であっても、訓練期間中の生活保障を行う「訓練・生活支援給付」制度によって、安心して訓練を受けることができる仕組みとなっている。本制度は、主たる生計者であるなどの要件を満たす者に対して、単身者は月額10万円、扶養家族がある場合は月額12万円を支給し、さらに、生活費が不足する者に対して、それぞれ上限5万円又は8万円の貸付けを行うものである。

ジョブ・カード制度により、フリーターなどの若者が、その能力を向上させ、安定した雇用へと移行することが期待されている。

### 〔「再チャレンジコース」〕

各業界団体と連携して年長フリーター等向けの職業訓練コースを開発し、民間教育訓練機関などに委託して、業界で必要とされる能力を習得するための効果的な訓練を行う「再チャレンジコース」を実施している。

## 3) 若者の雇用促進のための事業主に対する支援

### 〔年長フリーター等の正規雇用化のための奨励金の創設〕

年長フリーター等の正規雇用化を推進するため、

- ①年長フリーター等（25～39歳）を積極的に正規雇用（ア直接雇用、イ「若年者トライアル雇用」を活用、ウ「ジョブ・カード制度」の雇用型訓練のうち「有期実習型訓練」修了者を正規雇用、の場合がある）する事業主
- 又は
- ②採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を正規雇用する事業主

に対する奨励金（「若年者等正規雇用化特別奨励金」）を平成20年度第2次補正予算において新たに創設したところであり、対象者1人につき中小企業には100万円、大企業には50万円を支給（3年間にわたり3回に分けて支給）することとしている。

### 〔「ジョブ・カード制度」の雇用型訓練実施企業への助成〕

ジョブ・カード制度の雇用型訓練を実施する事業主に対し、訓練の経費及び訓練中の受講者の賃金について、中小企業は5分の4、大企業は3分の2を助成している（「キャリア形成促進助成金」）。

### 〔「若年者等トライアル雇用」〕

若年失業者の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを図るため、短期間（原則3か月）試行的に雇用する事業主に対して支援（対象者1人当たり月額4万円を最大3か月支給）を行う「若年者等トライアル雇用」を実施している。平成20年第1次補正予算により、対象者を40歳未満まで拡大したところである。

## (2) ニート等の若者の自立支援の充実等

### (「地域若者サポートステーション」における就労支援)

ニート等の若者については、一人一人の抱えている問題をよく把握し、それに対応して職業意識の醸成、基礎的な能力の養成や社会適応支援など包括的な支援を行うことにより、本来の意欲と能力を発揮できるよう後押しすることが重要である。また、支援機関相互のネットワーク作り等を進め、一人一人の特性を踏まえた、きめ細かく継続的な支援ができる体制の整備が重要と考えられる。

このため、ニート等の若者が職業的自立に関して抱えている様々な問題を地域全体で支えるという観点から、地方公共団体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築するとともに、その拠点となる「地域若者サポートステーション」を設置し、専門的・継続的な相談やネットワークを活用した誘導など、多様な就労支援メニューを提供している。2009年度からは支援対象年齢を30歳代後半まで拡大している。

### (「若者自立塾」における就労支援)

また、様々な要因により働く自信をなくした若者を対象として、合宿形式による集団生活の中での労働体験やボランティア活動等を通じて、働くことについての自信と意欲を持ってもらい就労等へと導く「若者自立塾」事業を実施している。本事業についても、2009年度から支援対象年齢を30歳代後半まで拡大している。

### (「子ども・若者育成支援推進法」の成立)

ニート・ひきこもり等社会生活を円滑に営む上での困難を有する若者等への支援を行うための地域ネットワークづくりの推進を図ることや、教育、福祉、雇用等各関連分野における施策の総合的推進を内容とした「子ども・若者育成支援推進法」が2009年7月に成立した。

## (3) 学校段階からの職業意識形成支援

不安定就労やニート等の若者の問題が顕在化している今、若者が自らの個性や適性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てるためのキャリア教育等の取組みが重要である。キャリア教育等については、2007年に「キャリア教育等推進プラン」が策定され、関係府省とともに取組みを推進している。

### (小中高校生に対する職業意識形成支援)

小中高校生に対する職業意識形成支援としては、ハローワークが、学校、産業界と連携し、企業人等働く人を講師として学校に派遣し、職業の実態や働くことの意義等を生徒に理解させ自ら考えさせる「キャリア探索プログラム」を実施している。また、主に高校生を対象として、生徒が短期間の就業体験を通じて、自らの適性と職業の関わりを考える契機とする「ジュニア・インターンシップ」を高校等と連携して、実施している。

また、若者の円滑な就職活動を支援し、早期離職や安易なフリーター・ニート化を防止するため、「高校生職業ガイダンス」を実施しており、就職を希望する高校2年生・3年生を対象に、職業選択、就職活動の進め方等のほか、就職後に必要となる労働関係法令の基礎知識についても情報提供を行っている。

### (大学生等に対する職業意識形成支援)

大学生等に対しては、大学等と連携し、適職選択のための自己理解等を促進する各種セミナー等を実施しているほか、インターンシップ受入企業開拓事業を事業主団体に委託して実施している。

## (4) 採用内定取消し問題への対応

足下の経済情勢の悪化により企業の経営環境が厳しくなる中で、2008年秋頃から新規学卒者の採用内定取消しの事例が見られるようになり、これらの問題に的確に対応し、内定を取り消された者に対する支援を行うとともに、内定取消しの防止等を図るための取組みを強化することが急務である。

このため、採用内定取消しの通知を受けた大学生等からの相談に対応するための特別相談窓口を全国の学生職業センター等に設置したほか、事業主が新規学卒者の採用に当たり考慮すべき事項を取りまとめた「新規学校卒業者の採用に関する指針」の周知に努めている。また、大学等と学生職業センター、ハローワーク等の緊密な連携のもと、採用内定取消しに関する情報の的確な把握や特別相談窓口に関する学生への情報の提供に努めている。

さらに、

- ①内定を取り消された者に対する支援として、(1)で述べたとおり、「若年者等正規雇用化特別奨励金」について、内定を取り消されて就職先が未決定の学生を正規雇用する事業主も、特例措置として同奨励金の支給の対象とすることとした。
- ②内定取消しの未然防止策として、2009年1月に省令の改正等を行い、ハローワークが内定取消し事案を一元的に把握することとともに、基準を満たすものについては企業名を公表することができることとした。

また、新卒者の雇用の安定を確保するため、新卒採用後直ちに教育訓練・出向・休業をさせて雇用を維持する場合も、雇用調整助成金等の対象に特例的に追加し、賃金・手当の5分の4（大企業3分の2）を助成することとした。

~~~~~

いわゆる就職氷河期に正社員となれなかった層が30歳代半ばを迎える状況となっており、本来働き盛りかつ社会の支え手であるべき年齢層に入ってきている。職業能力面や経済面で蓄えの薄い不安定就労を続けている若者に対しては、生活面での支援も行いつつ、能力を身につけ安定的な職に就くことができるよう、就職支援を行うことが重要である。

また、職業意識や基本的な社会適応面等で問題を抱えているニート等の若者に対しては関係機関のネットワーク等による包括的支援が重要である。

こうした取組みは、若者自身のためであるばかりでなく、我が国の活力を維持し、社会の支え手を将来にわたって確保する観点からも、我が国の持続的発展のための基盤に関わる喫緊の課題である。

ジュニア・インターンシップの取組み  
(ハローワーク喜多方(福島県))

厚生労働省では、キャリア教育の取組みの一つとして、ハローワークと高等学校等が連携して「ジュニア・インターンシップ」(以下「インターンシップ」という。)を実施しているところであり、ここではハローワーク喜多方(福島県)の取組みを紹介する。

ハローワーク喜多方では、2007(平成19)年度、地域の高等学校4校の2年生(合計316名)を対象に、9月から11月の間、学校単位で3日間のインターンシップを実施した。

実施に当たっては、まず、生徒が目的意識を持って臨めるよう、インターンシップの1週間前にハローワークの職員から生徒に対し、実施の目的や心構え、マナーの指導、高卒生の就職・離職状況などの説明を行った。

インターンシップの実施先については、生徒の希望をもとに様々な業種でインターンシップを体験できるよう配慮し、地域の福祉、保健、製造、建設、小売、サービス業など多岐にわたる業種の事業所に協力を依頼し、51事業所の協力を得た。生徒が行き先の希望を提出する際は、単に事業所名を挙げるのではなく、その事業所を希望する理由や自己紹介、インターンシップ中の通勤方法などを書くようにするなど、積極的に取り組めるような工夫をした。

各事業所における3日間のインターンシップは、事業所が作成した実施計画に基づき進められた。生徒達はまず、会社の概要、職場でのルール、安全上の注意や守秘義務、スケジュールの説明、

自己紹介などのオリエンテーションを受け、その後、例えばスーパーマーケットでは調理補助や品出しパック詰め、病院ではベッドメイキングや食事・歩行・入浴・排泄等の介助、患者とのコミュニケーションといった実際の業務体験が始まった。3日間のインターンシップの間、生徒は「ジュニア・インターンシップ体験日誌」を毎日記入し、実習先からコメントをもらうことで振り返りができるようにした。

そして、インターンシップ終了後には、事業所での体験を今後の職業選択に反映できるよう、各学校で進路指導担当の教員が中心となって事後講習会を実施した。事後講習会では、生徒達がそれぞれの体験内容、感想や反省点などを発表し意見交換することで、互いの経験を共有した。生徒からは、「人と人とのふれあいはとても大切だと実感した」、「社会人になるのがとても不安だったが、今回の職場体験で不安も少し無くなり、前向きな心が出てきた」、「職に就くということの厳しさと同時に、その楽しさも体感できた3日間だった」などの感想が寄せられた。また、インターンシップ先からは、「初日は、不安と緊張で心もどなく感じられたが、3日間の体験で最終日には見違えるほどの成長が見られた」、学校からは、「働くということがどういうことなのか、肌で実感できたと思う」、「初対面・初めての職場でやり遂げた体験は、生徒にとってかけがえのない自信につながると思う」などとのコメントが寄せられた。

## コラム

## 株式会社 フレスタ

ジョブ・カード制度における職業能力形成プログラムのうち、有期実習型訓練は、フリーター等正社員経験が少ない人に実践的な訓練を行うことにより、訓練実施企業又は他の企業における常用雇用を目指すものである。

企業は、この制度を新たに雇い入れて訓練を実施する場合や、既に雇用している自社内の非正規労働者に訓練を実施する場合に活用することができる。

後者の例としてこの制度を活用している株式会社フレスタは、食品を中心に扱うスーパーマーケットで、広島県内を中心に50店舗を展開している。スーパーマーケット業界においては、パートやアルバイトの戦力化が業界共通の課題となっていることから、フレスタでは、2008（平成20）年度からパート社員の正社員への登用制度に、ジョブ・カード制度における有期実習型訓練を活用している。

訓練の対象者は「2年以上勤務のパートタイマー」で、「おおむね40歳までの者」、「管理監督者の推薦が得られる者」として、社内LANや社内報、ポスターなどで募集し、集まった15名の希望者の中から、書類選考などで6名の訓練生を選定した。訓練生の内訳は、最年長が30歳代半ばで、他は22～25歳と若い人が多く、6人中3人はフリーターで、「就職について悩んでいるうちに就職活動の時期を逃してしまい、何となくスーパーで2年以上勤めているうちに、スーパーの仕事が楽しくなったので応募した。」という者が多かったという。

訓練には大きく分けてOJTと座学とがある。OJTは11月から3月まで行われ、4月に新卒の社員と一緒に座学を受けて訓練は終了する。また、フレスタでは、正社員への登用の条件として「S検<sup>(注)</sup>ベーシック1級」の合格を課しており、訓練生は、9月から通常のパート業務とS検合格に向けた受検勉強を両立させ、訓練期間中の11月にS検を受検し、合格した者は4月に正社員雇用契約される。

OJTの期間中は、訓練生は日報をつけ、週に1度店長との面接を受けた。また訓練の評価には、厚生労働省が公表しているスーパーマーケット業のモデル評価シートを自社向けに作り変えたものを用いて部門長が行い、訓練の状況は部門長と店長が共有した。

フレスタでは、ジョブ・カード制度を活用することのメリットとして、正社員登用制度の透明性が確保できることや、訓練生がジョブ・カードの記入を通じて自分を振り返ることができることもOJTによって仕事に対する姿勢が積極的に変化したことを挙げている。また、訓練中の評価に用いた評価シートは、今後全社的な人事制度に効果的に使用できるのではないかと考えている。

<sup>(注)</sup> 「S検」とは、社団法人全国スーパーマーケット協会が実施し、認定している「スーパーマーケット検定」のこと。スーパーマーケット業界の従業員の能力を客観的に測る階層別・職種別の検定制度。

株式会社ヤマナカ重機は、千葉市内で産業車両などの製造を手がける企業であり、クレーンを始め、鉄道用の特殊車両や地盤改良機等の大型機械などを製造している。

現在、従業員数は28名であるが、社員の平均年齢は高く、新工場への移転を控えて若手社員の確保・育成が課題となっている。

同社では、これまで、ハローワークを通じて中途採用者を10数人採用したことがあるが、求人条件を「溶接経験者」としていたため40歳代後半が多く、仕事のやり方が合わない等ですぐに辞める人が多かった。また、学卒者は年齢が若すぎて仕事に対する意識が十分ではなく、なかなか戦力にはならない状況だった。このように雇用ニーズが満たされない中で、「仕事に対して前向きな意欲のある若手を採用したい」という同社の思いに、ジョブ・カード制度における有期実習型訓練は適していた。

ハローワークを通じて3名の訓練生を募集したところ1名の応募があり、約3か月間、主要業務となる製缶・溶接工として実際に働きながら訓練を受けてもらい、最終的には正社員として採用された。

訓練生の教育には溶接業40年のベテラン従業員がマンツーマンで指導に当たるとともに、OJT 日誌に訓練状況を記録して社長に報告した。訓練生からの報告には「訓練期間中に仕事の難しさ、楽しさを学んだ。これから経験を積んで、いずれは会社に必要な人材になりたい。」とあったという。

同社では、ジョブ・カード制度の利点は、「第三者が客観的な立場で就職希望者を評価してくれるところ」であるという。これまでは、人柄も仕事に対する考え方もよくわからないままに採用してすぐに辞められてしまうというケースがあったが、ジョブ・カード制度では、真剣に仕事をしたいと考える求職者は、第三者（ハローワーク等のキャリア・コンサルタント）にジョブ・カードに記載されたこれまでの職務経験や就業に関する希望や目標について客観的に評価してもらった上で、訓練を実施する企業を紹介される。企業側は、一定期間の訓練後、訓練生を評価し、双方の考えがマッチングした場合には、正社員として採用できる。

正社員として採用された訓練生には、早く会社や仕事になじんでもらうことが大事であるため、同年代の社員と食事に行かせるなど一人で悩まないように配慮しているが、「自らやろうという気があれば、後は努力さえすれば特段問題はない。採用後のフォローは必要だが、まずは訓練生を働かせてみないと前には進めないの、まずは現場で実践してもらうことを大事にしている。」という。

同社では、「ジョブ・カード制度は、求職者の意欲を伝えてくれる。企業側が『人材を育てる』という気持ちで制度を見れば、価値ある制度」であると捉え、今後もこの制度を活用していく予定である。

## コラム

## 東京都足立区

～「あだち若者サポートステーション」  
などの運営～

足立区では、若者の職業的自立を支援するため、北千住駅前に、「あだち若者サポートステーション」(以下「サポステ」という。)を開設している。

サポステでは、個々の若者が置かれている状況や就労のニーズに対応できるよう、正社員を目指す若者に対する就職活動セミナーやキャリア・カウンセリング、アルバイトから始めたい若者に対するセミナー、清掃ボランティア活動など多彩なプログラムが展開されている。特に、社会参加の難しい若者については、サポステを積極的に利用してもらえよう、保護者からの相談に対応している。また、サポステまで来られない若者に対する支援窓口としてサポステとは別に「ひきこもりセーフティネットあだち」を区内竹の塚に開設し、電話相談や訪問相談などきめ細かな支援を行っている。

これらの支援は、足立区、サポステ事業委託先の特定非営利活動法人、ハローワーク足立が連携し、役割分担を明確にしつつ一体となって取り組んでいる。例えば、若者をサポステに集めるためのPRは「足立区」の名前を全面的に出して積極的に行い、その際の配布物の作成や、サポステにおける多彩なプログラムの企画は若年者支援のノウハウを持つ特定非営利活動法人が担う。そして、就労支援に当たっては、サポステと同じフロアにあるハローワークと情報交換をスムーズに行うほか、利用者も交えた三者でカウンセリングを行い、就職に向けた一体的な支援を行っている。

サポステの利用者からは、「おかげで就職できました」というお礼の手紙が3年間で180通寄せられるなど、年々実績を高めている。

## ～「訓練就労サポーター制度」の創設～

2009(平成21)年度から始まっている「訓

練就労サポーター制度」は、自立支援の「出口」に当たる部分を手厚くするため、サポステでの就業訓練だけではなく、実際の企業において就労を体験することで、より実践に近い訓練を行うことを目的とした足立区独自の取組みである。

具体的には、サポステ利用者で一般就労になかなか至らない若者が、受入れ企業においてより実践的な訓練を受けるもので、これによって、若者が自分の足りない点や良い点を再確認し、就労につなげることが期待できる。

足立区は、商工会議所・法人会の協力を得ながら、訓練就労を受け入れてくれる企業を「訓練就労サポーター企業」として確保することとしている。

訓練では、サポステの運営も行っているが業務遂行の支援を行うこととし、特定非営利活動法人のコーディネーターを含む複数人でチームを組んで、工場やスーパーのバックヤードでの作業等から始めることを予定している。そして、訓練就労修了後は、訓練就労で達成したこと、うまくいかなかったこと等について、訓練生のチームに入った特定非営利活動法人のコーディネーターが評価し、その後、一般就労を目指す、又はサポステに戻って再支援を受ける、という流れを予定している。

訓練就労サポーター制度での経験は、履歴書に書くこともできることから、本人の職業キャリアにもなる。また、「訓練就労サポーター制度」を設けることによって、同制度がサポステとハローワークの中間地点として機能し、若者が社会に出るまでのハードルを低くすることができる、と足立区では考えている。

このように、足立区による若者の自立支援の特徴は、サポステにおける支援を大きな柱としつつ、「ひきこもりセーフティネットあだち」によって支援の「入口」部分を広げ、「訓練就労サポーター制度」によって、就労支援の「出口」部分を強化した点にあると言える。

## はるかぜ書店 (特定非営利活動法人 アンガージュマン・よこすか)

特定非営利活動法人アンガージュマン・よこすかは、不登校、ひきこもり、ニートといった若者と周囲の方々が共に社会参加を目指す法人で、現在、不登校やひきこもりの人の居場所の提供、小学生から高校生の学習サポート、相談・カウンセリングや就労支援を行っている。

不登校やひきこもりの方に対する支援プログラムの一つに、販売士3級資格の取得と実際の就労訓練によって自立を促す「キックオフプロジェクト」があり、その研修の場、研修修了者の就労体験の場として、同法人が運営しているのが「はるかぜ書店」である。

はるかぜ書店のオープンは2006（平成18）年5月。もともと市内の別の商店街で障害者福祉関連の書籍を扱う書店を経営していたオーナーから、アンガージュマン・よこすかの若者の研修先として書店を使ったらどうか、という申し出があり、オーナーや書店取次業者の協力、神奈川県「かながわボランティア活動推進基金21」の助成を受け、現在の場所に新装開店した。

品揃えについては、障害者福祉関連書籍のほか、書店が大通りに面していることもあり、雑誌を充実させている。また、絵本や文庫本のほか、福祉作業所で作られたマスコット人形なども店頭と並ぶ。

書店には現在、キックオフプロジェクトを修了した若者2名と、アンガージュマン・よこすかの職員2名が勤務し、書籍の仕入れから、販売、レジといった業務全般は、キックオフプロジェクト

を修了した若者同士が話し合っって自主的に行い、職員はその業務を補完している。書店業務は、他の販売業と比べて、客との値段交渉をする必要がなく、肉体的重労働ではないことなどから、「ニートやひきこもりの若者が仕事を始めやすいのではないか」とアンガージュマン・よこすかでは考えている。

はるかぜ書店での実務は、半年もあればおおむね身につくという。アンガージュマン・よこすかでは、「長くて1年半ほどはるかぜ書店に通ってもらえれば良い」とし、実務経験を積んだ若者がはるかぜ書店を卒業した後は、自分の好きな道に進んでもらいたいとしている。ニートやひきこもりの若者が「学校を出て勤め人になること＝就職」と考え、それが出来ずに悩んでしまうことに対して、商店街で様々な仕事を見て体験することを通じて、「色々な働き方があるんだ」と広い視野で見られるようになることが重要であると考えている。

はるかぜ書店の経営には、地元の上町商店街を中心とする「地域の理解」が欠かせない。もともと、商店街の理事会は懐が深くアンガージュマン・よこすかの設立も満場一致で受け入れた。「若い人に率先して商店街を盛り上げてもらいたい」という考えから、商店街の人達の若者達に対する理解も進み、キックオフプロジェクトが修了した若者の就労体験を受け入れてくれる店舗も出てきている。

## コラム 特定非営利活動法人 福井県セルフ振興センター

特定非営利活動法人福井県セルフ振興センター（以下「セルフ振興センター」という。）は、障害のある方々の豊かな社会生活と就労などの自立支援を目的に、福井県内の社会福祉施設が連携し、発展的に展開する障害者自立支援拠点として2006（平成18）年に設立された法人である（同県内の46か所の施設が加盟している。）。

セルフ振興センターは、厚生労働省が若年無業者等の若者の社会的自立を支援するために設置する「地域若者サポートステーション」を運営している。

また、地域で生活する障害のある方々を支援の対象として、①社会福祉施設で製造している商品の販路開拓や、②企業から委託された箱折・袋詰めや印刷物の製作、プラスチック成型加工・組立などの業務の社会福祉施設への仲介を行っている。①の事業では、加盟施設が製造の一工程を担っているコーヒー豆の販売事業を拡大するため、コーヒーを実際に飲んでもらうことによってブランドの認知度を高めるアンテナショップとして、2009年（平成21）1月にカフェ「1/f」（えふぶんのいち）をオープンした。

### ～「ふくい若者サポートステーション」の自立支援プログラム～

「ふくい若者サポートステーション」（以下「サポステふくい」という。）では、働きたくても働けない若者に対する相談支援や、自立支援プログラムを実施している。同プログラムの中には、テーマに添って話し合いを行う「グループワーク」や、若者が自発的に参加し情報交換を行う「サポステカフェ」（フリースペース）、就労に役立つ講座やミニ労働体験を行う「チャレンジワーク」、

セルフ振興センターの直営カフェ「1/f」や同センター加盟の授産施設等での「就労体験」、「就労機関の紹介、同行」がある。サポステふくいでは、同プログラムを通じて、ジョブカフェやハローワークに行けるようになることを一つの目標としているが、ハローワークに行けるようになってからも同行サポートや相談を行う場合もある。また、ハローワークの相談者がサポステに紹介されるケースや、病気・障害等で就業が難しい場合は医療・福祉機関に支援を依頼するケースもあるなど、一人一人の状況に合わせて、関係機関と連携した支援を行っている。

### ～カフェ「1/f」の運営～

カフェ「1/f」は、コーヒーや紅茶、ケーキのほか、コーヒー豆や同センター加盟の授産施設で作られたパンや弁当などを販売するとともに、障害のある方やサポステふくいの利用者の「就労体験」の場となっている。コーヒーをたてることなどは店長が担当が、接客は彼らが担当する。

カフェには様々なお客様がみえる。そして、皆様のニーズに応え、くつろいでいただくためにも接客は彼らにとって、かなりハードルの高い業務となる。店頭に立ったばかりの頃は声が出なかったりと難しい面も多い。しかし、「お客さんとのやりとりが毎日繰り返される中で、言葉が出るようになり、慣れてくるというメリットがある。」とセルフ振興センターでは考えている。

カフェでの就労体験期間は2週間から2か月とし、次のステップとして本人の望む道へ進むことを目標としているが、現在は、まだ店がオープンして間もないので、カフェでの経験を今後の就業に役立ててもらうことを期待している。