

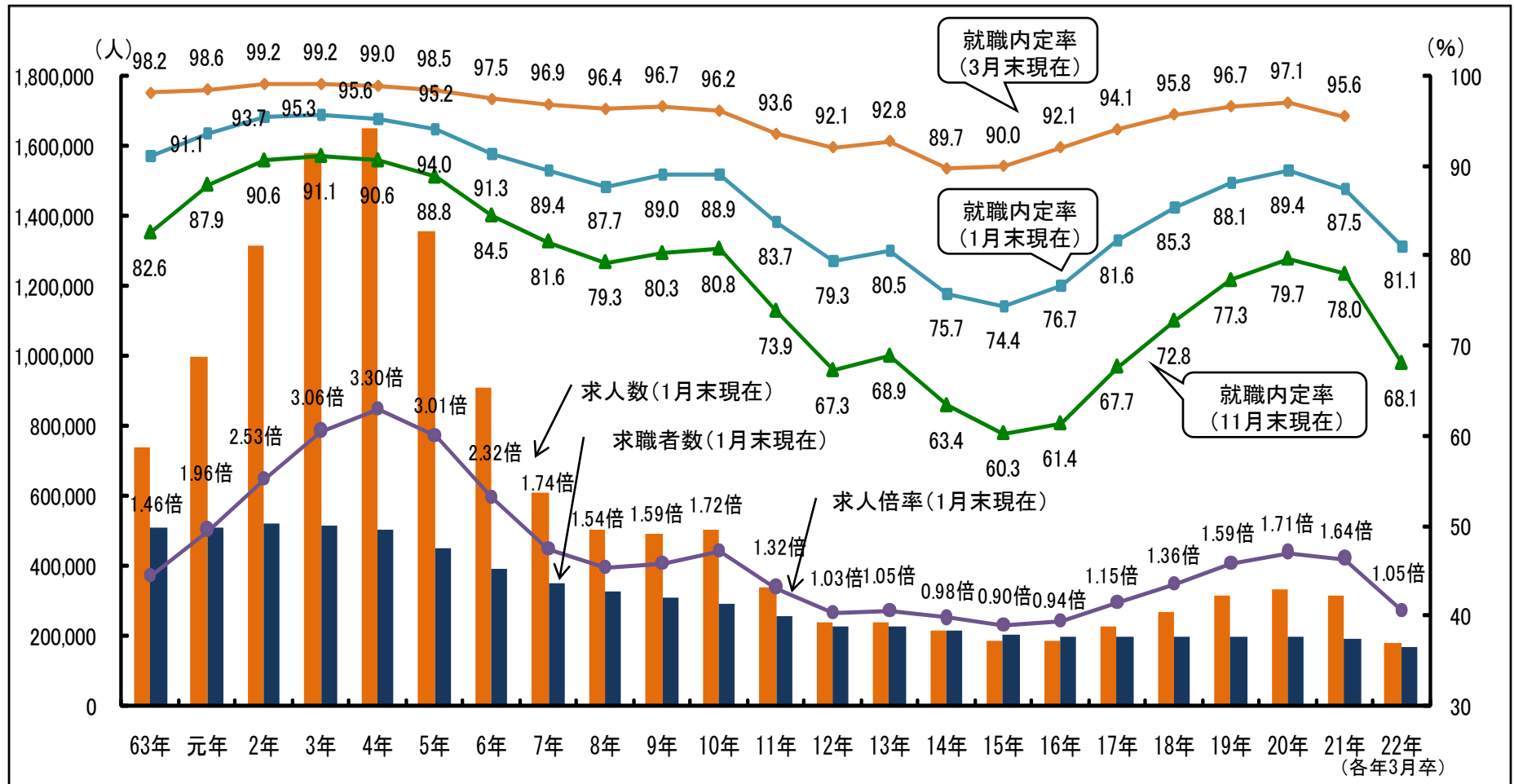
若者の就労支援について

平成22年3月

厚生労働省 職業安定局

新規高校卒業者の求人・求職状況の推移

- 今春（平成22年3月）の新規高卒者の就職環境は、引き続き非常に厳しい状況（1月末現在）。
 - ・ 就職内定者数は13万1千人で、11月末から1万7千人増加。前年同期に比べ19.4%減少。
 - ・ 就職内定率は81.1%で、11月末から13.0ポイント上昇。前年同期を6.4ポイント下回る。
 - ・ 求人倍率は1.17倍となり、11月末から0.12ポイント上昇。前年同期を0.55ポイント下回る。



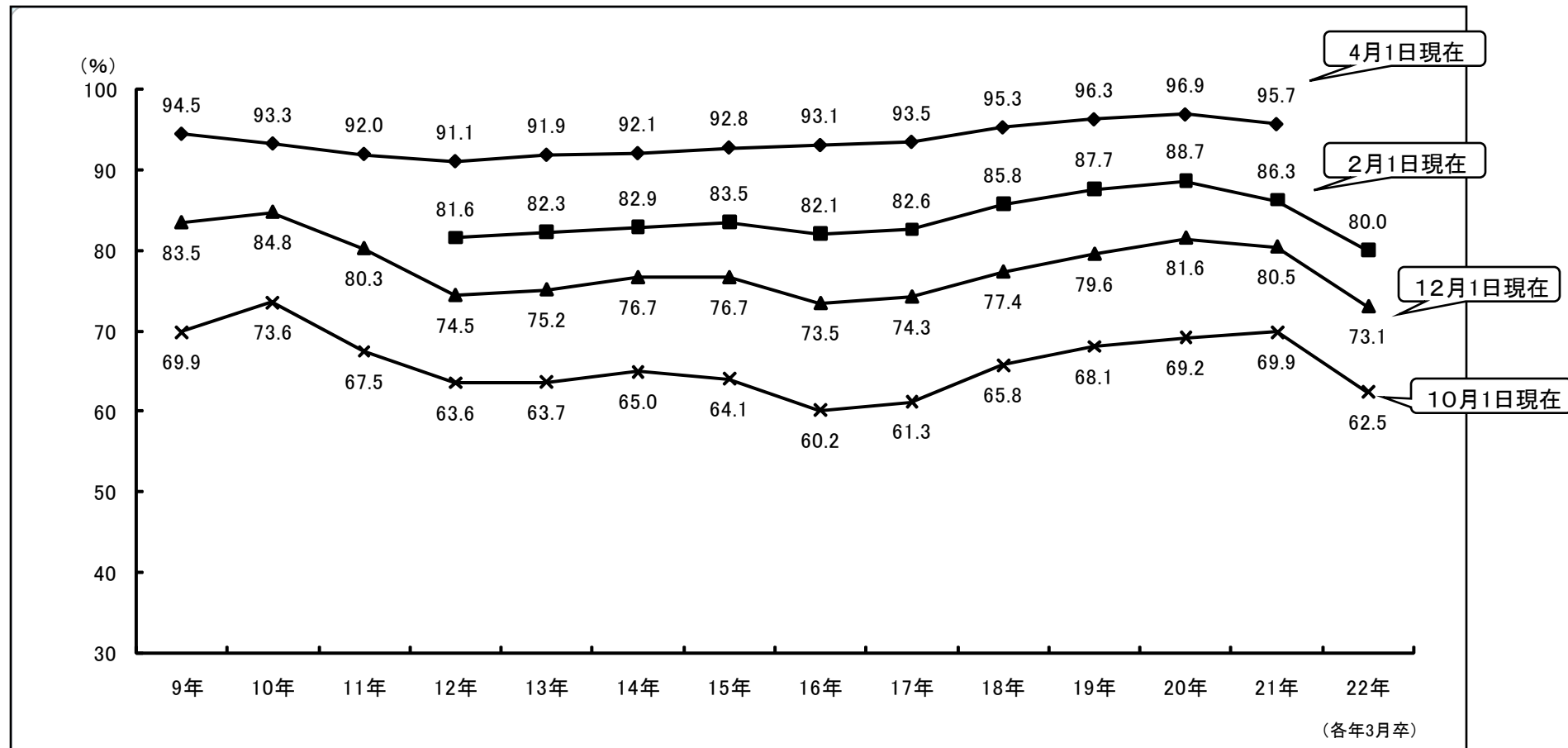
(資料出所)職業安定業務統計

(注)求職者数とは、学校又は公共職業安定所の紹介を希望する者の数

新規大学卒業者の就職状況の推移

- 今春（平成22年3月）の新規大卒者の就職環境は、引き続き厳しい状況（2月1日現在）。
 - 就職内定率は80.0%で、12月1日現在から6.9ポイント上昇。前年同期に比べ6.3ポイント減。

（参考）就職内定者数（推計値）は32万4千人で、12月1日現在から2万2千人増加。
 （注：学校基本調査（速報値）により卒業予定者数を推計した上で、就職内定者数を推計）

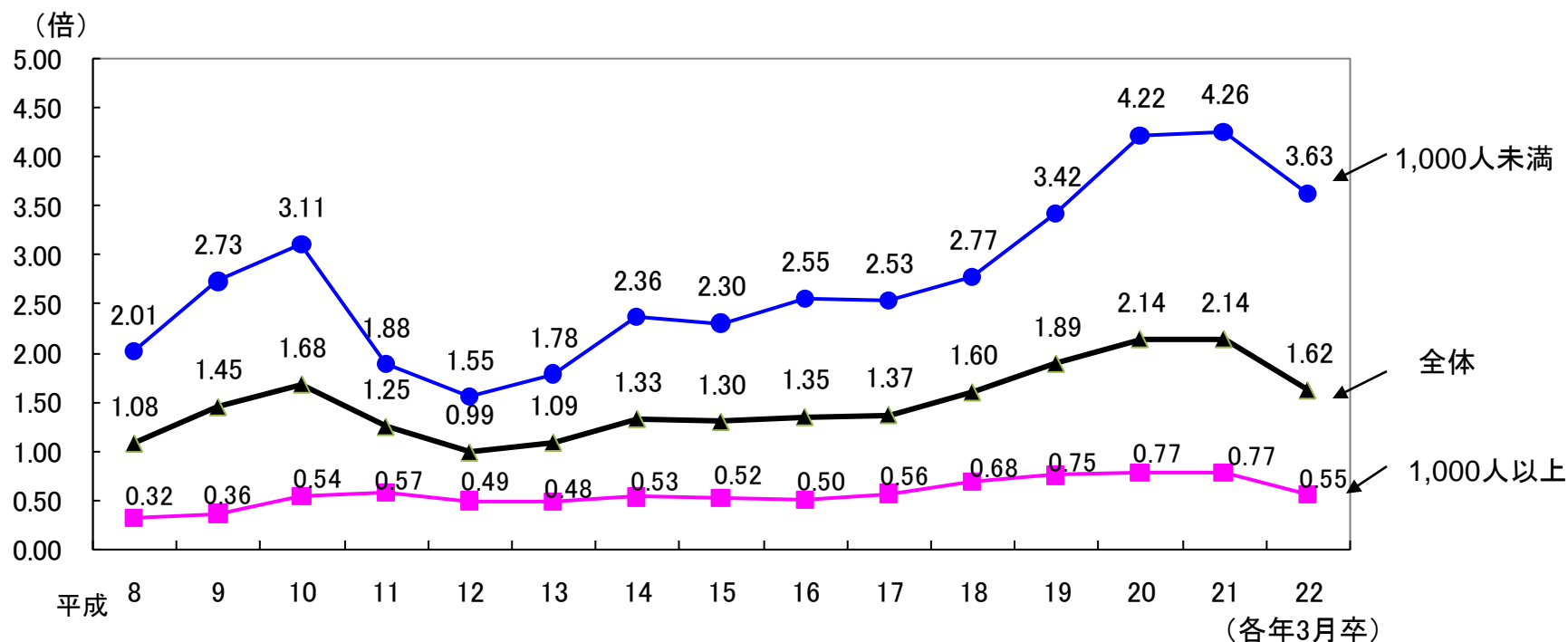


（資料出所）「大学等卒業予定者就職内定状況調査」（厚生労働省・文部科学省）
 （注）内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。

大卒求人倍率(規模別)の推移

- 平成22年3月卒業予定の新規大学・大学院卒者の求人倍率は1.61倍と、前年から0.52ポイント低下。
- 従業員1,000人以上の企業の求人倍率は0.55倍、1,000人未満の企業は3.63倍となっており、特に1,000人未満の企業における採用意欲は高い。

従業員規模別大卒求人倍率の推移



新規学卒者に対する就職支援の強化

◎ 高卒・大卒就職ジョブサポーターの緊急増員による就職支援体制の強化

(平成21年度第2次補正予算：2.5億円、平成22年度予算(案)：29億円)

- 高卒・大卒就職ジョブサポーターを活用し、学校訪問等により未内定者の把握、求人開拓・求人情報の提供、個別の職業相談・職業紹介等の就職支援を実施。

		緊急雇用対策 (平成21年10月23日)	緊急経済対策 (平成21年12月8日)
高卒就職ジョブサポーター	474人	532人 (+58人)	779人 (+247人)
大卒就職ジョブサポーター	56人	86人 (+30人)	149人 (+63人)
合計	530人	618人 (+88人)	928人 (+310人)

◎ 就職面接会の積極的な開催

- 1月～3月末までに173回開催 (昨年同期の90回の約2倍)

◎ 新卒者体験雇用事業の創設 <2月から開始、雇入れ開始は卒業後> 【新規】

(平成21年度第2次補正予算：制度要求、平成22年度予算(案)：3.7億円)

- 未就職卒業者を対象に1カ月の体験雇用(有期雇用)を受け入れた事業主に対して奨励金(月8万円)を支給する制度を創設。(対象人員：5,100人(平成22年度末まで))

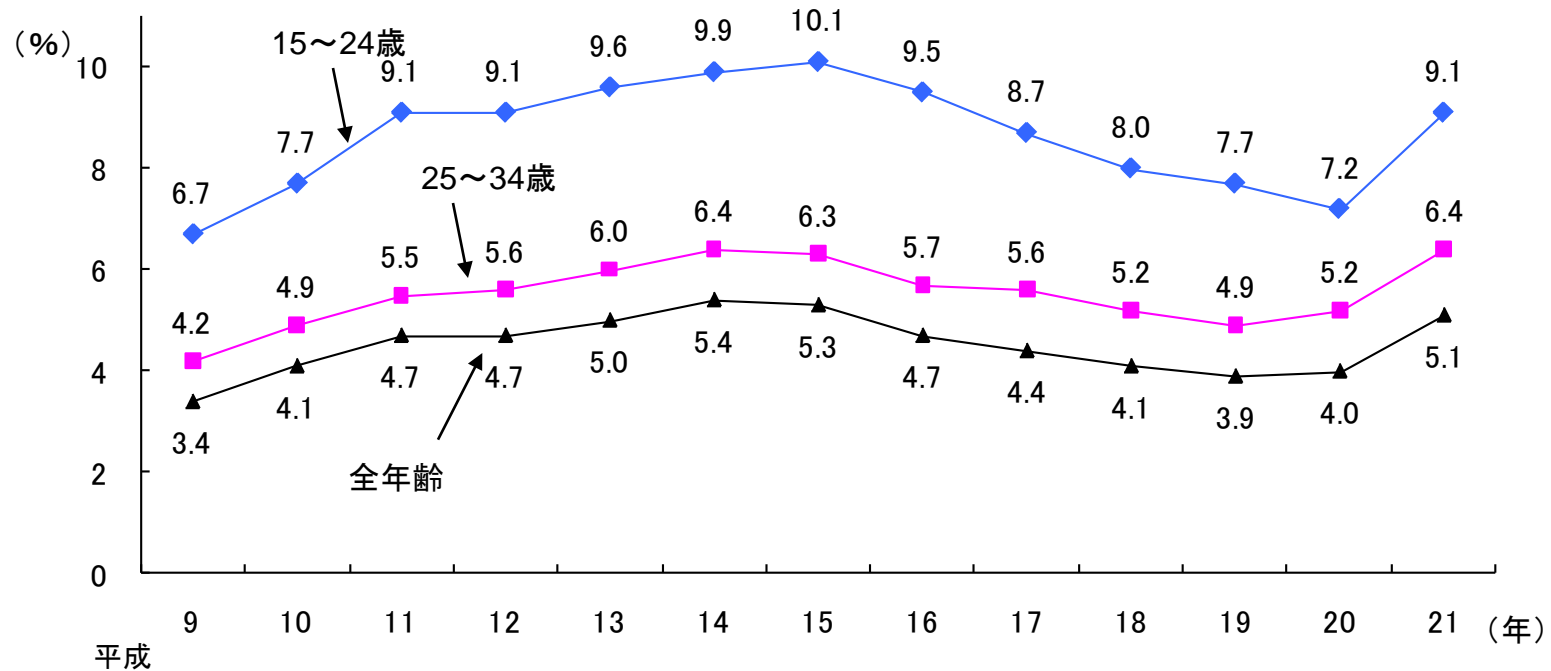
◎ 「未就職卒業者向け」職業訓練の実施及び訓練・生活支援給付の拡充 <3月末以降順次開始> (緊急人材育成支援事業の内数で対応)

- 緊急人材育成支援事業を活用し、未就職卒業者向け訓練コースを設置
 - 社会人としての心構えや就職に必要な基礎力の養成、主要な業界・業種での短期間の体験機会等を提供。(訓練期間：標準6ヶ月)
- 訓練・生活支援給付に係る対象者の拡充
 - 世帯年収300万円以下の未就職卒業者に訓練期間中の生活保障 10万円/月

若年者の失業率の推移

- 24歳以下の若年者の完全失業率は、平成15年以降5年連続で改善していたものの、平成21年には9.1%と、前年より1.9ポイント上昇。
- 25～34歳層については、平成21年平均が6.4%と、前年より1.2ポイント上昇。

完全失業率の推移



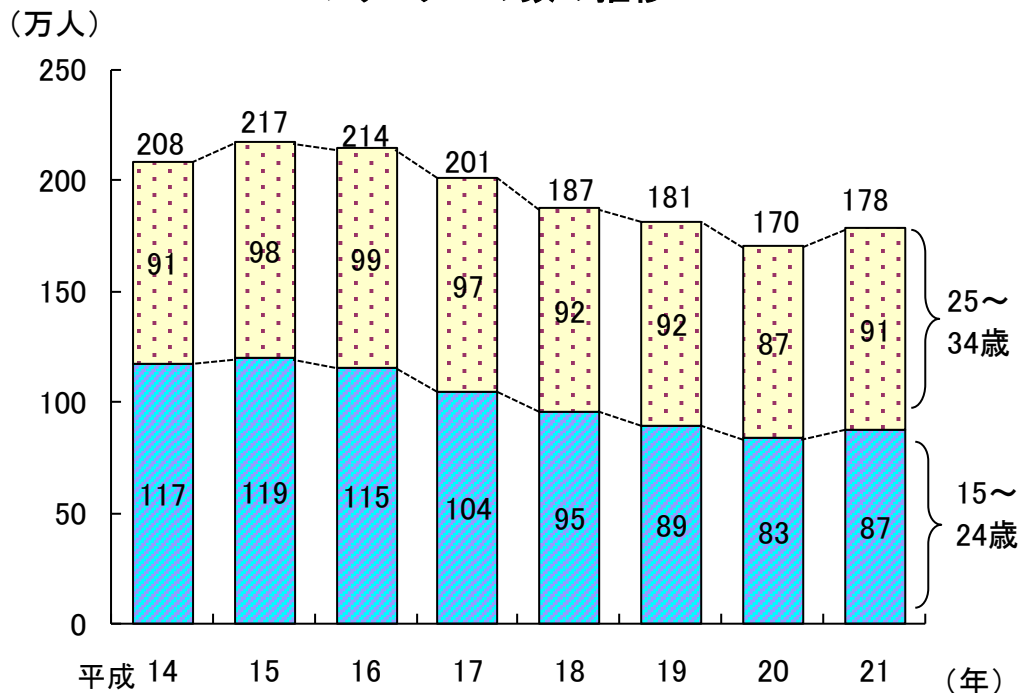
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

(注) 完全失業率は年平均

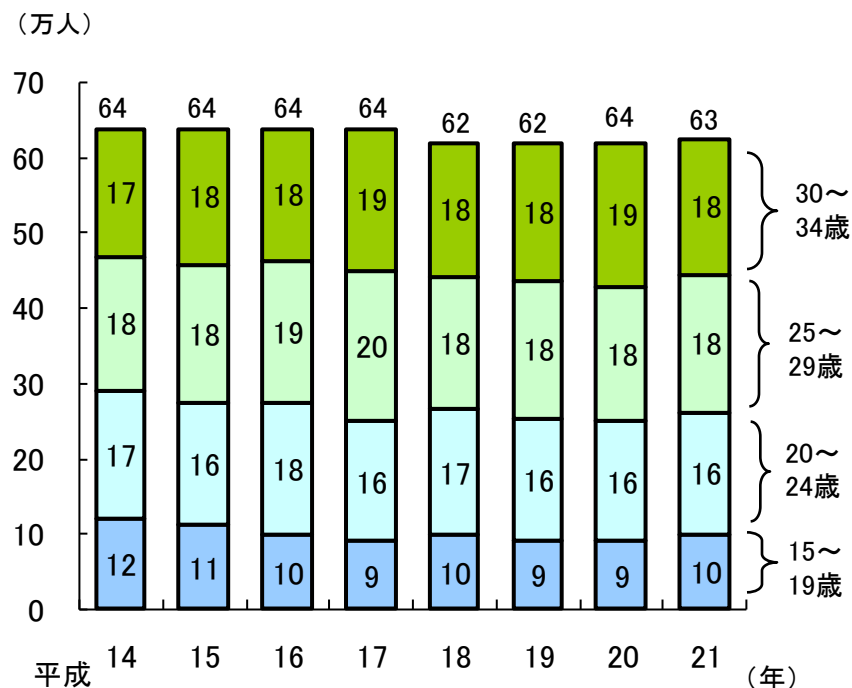
フリーター・ニートの推移

- いわゆる「フリーター」の数は、217万人(平成15年)をピークに 5年連続で減少したものの、平成21年には6年ぶりに増加。(平成21年178万人)
- いわゆる「ニート」の数は、平成14年以降60万人強の水準で推移。(平成21年63万人)

フリーターの数の推移



ニートの数の推移



資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注)「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、

- 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」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・通学等していない者の合計。

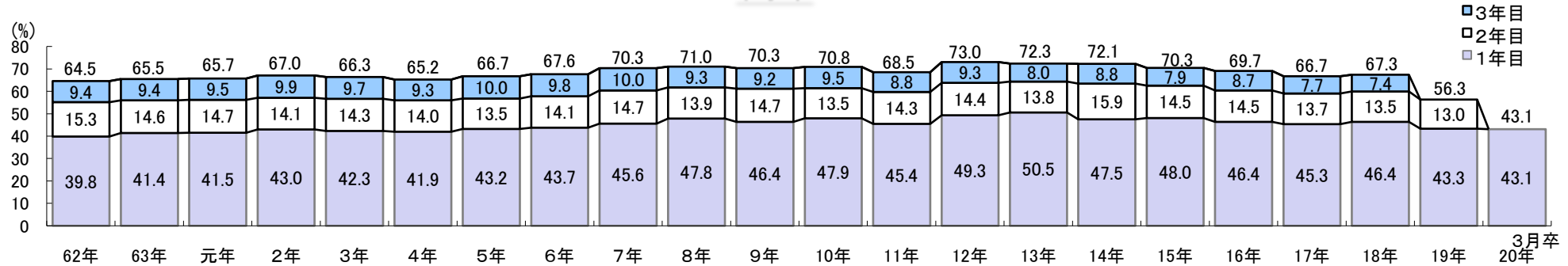
資料出所:総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注)「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

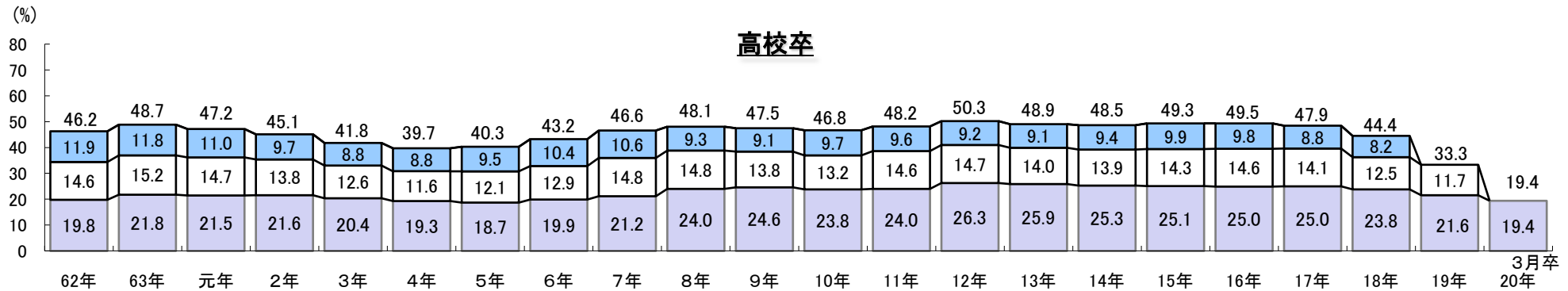
卒業後3年以内の離職率

○ 卒業後3年以内に離職する者の割合は、中学で約7割、高卒で約5割、大卒で約3割と高水準で推移している。特に1年以内の離職率が高くなっている。

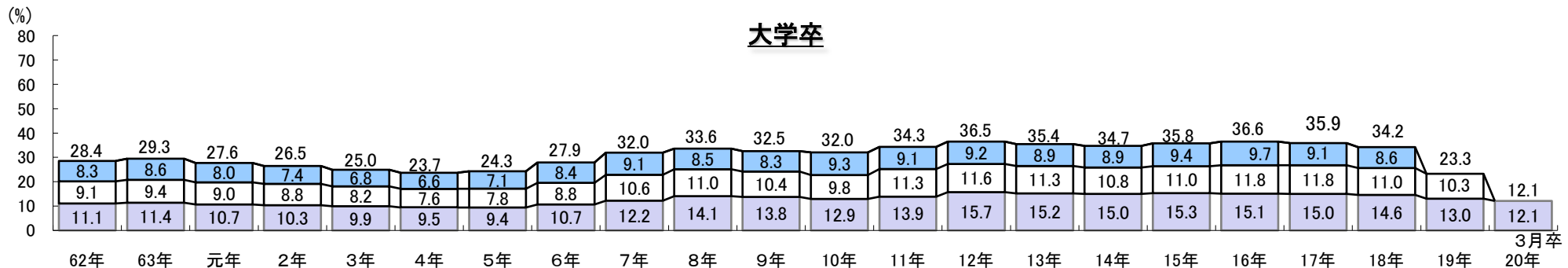
中学卒



高校卒

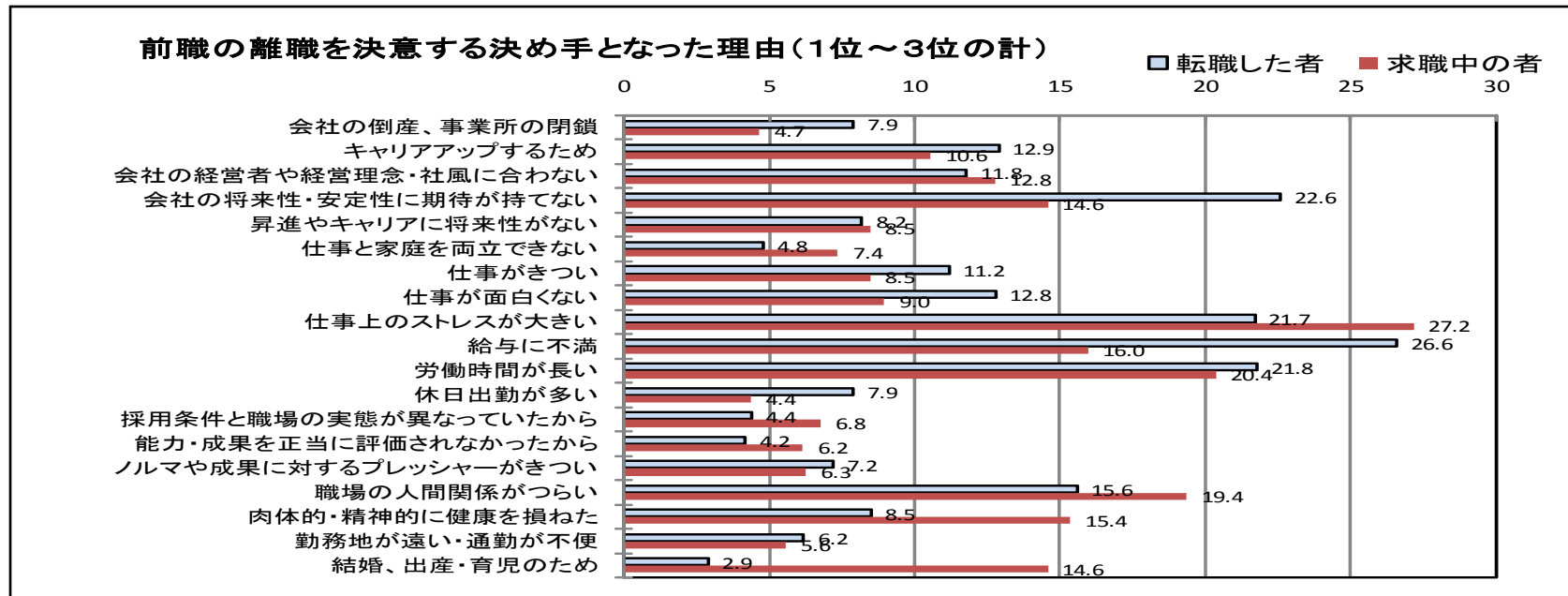
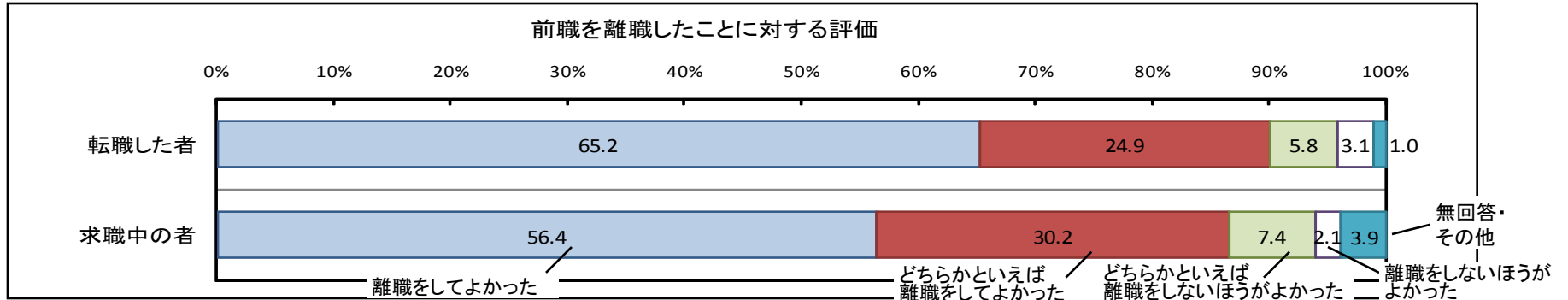


大学卒



若者の離職理由

- 離職した若者の多くが、前職を離職したことについて肯定的な評価を下している。
- 前職の離職理由について、離職する決め手になったものとして、「仕事上のストレスが大きい」「給与に不満」「労働時間が長い」「会社の将来性・安定性に期待が持てない」などが挙げられている。



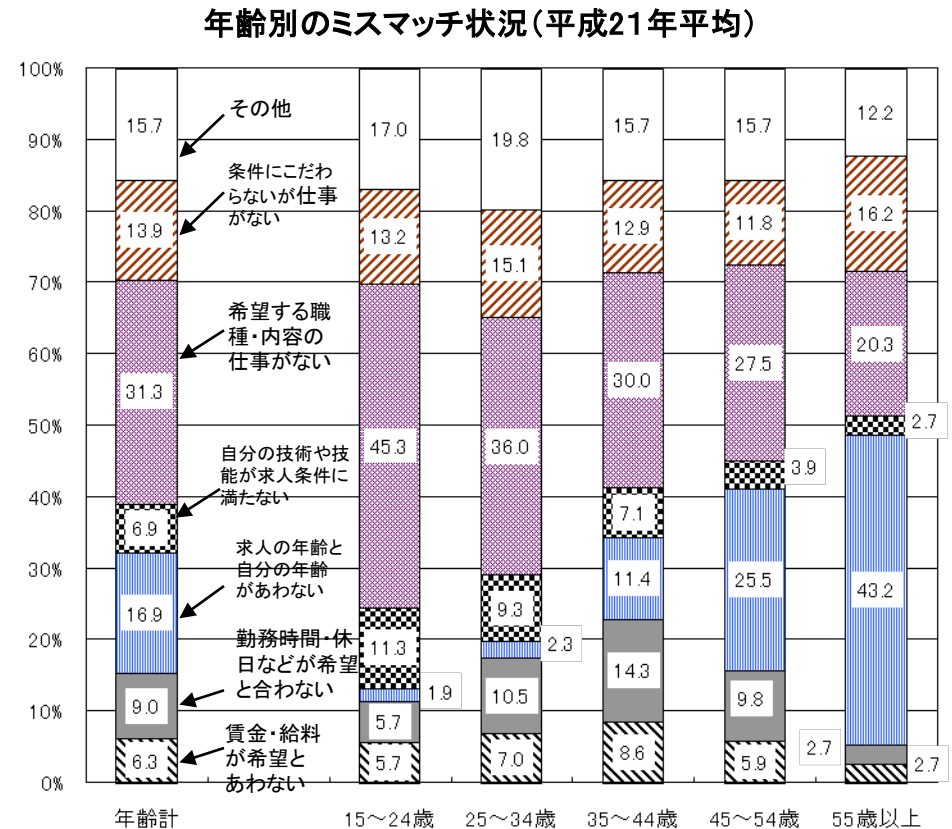
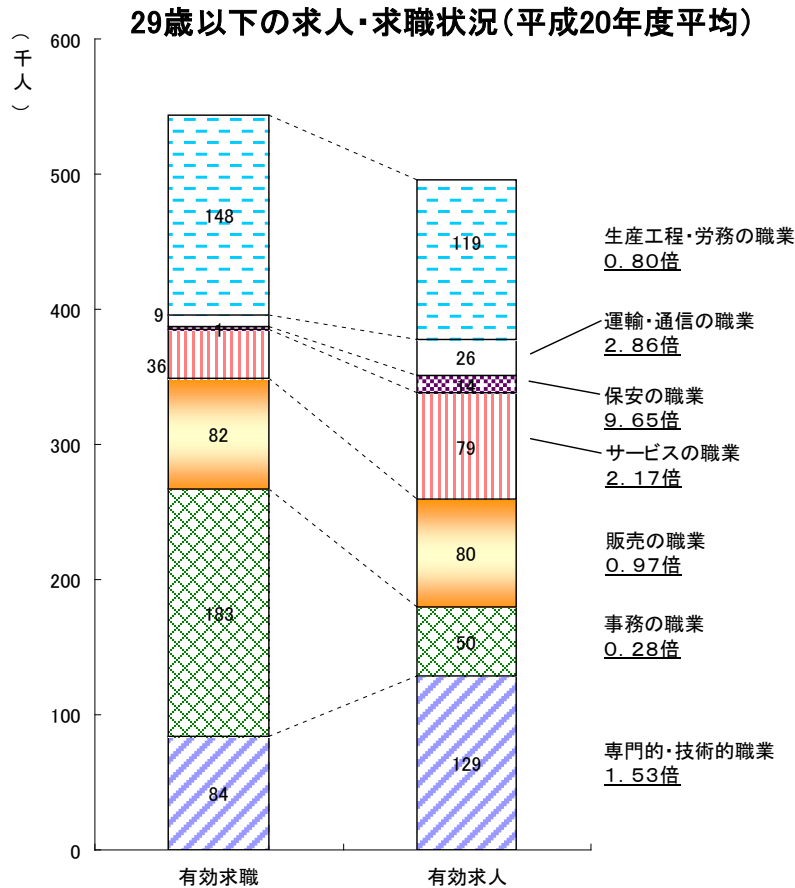
(資料出所) 労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)

(注1) 前職については、非正社員を除く。

(注2) 前職の離職理由については、回答数の多いもののみを記載。

若者の希望と需要のミスマッチ

- 29歳以下の若年者について、事務的職業の有効求人倍率は0.28倍である。一方で、専門的・技術的職業の有効求人倍率は1.53倍、サービスの職業は2.17倍と、職種によるミスマッチが存在している。
- また、若年層が仕事につけない理由としては、「希望する職種・内容の仕事がない」が最も高い割合を占めており、仕事内容に対する選好によるミスマッチが生じている。

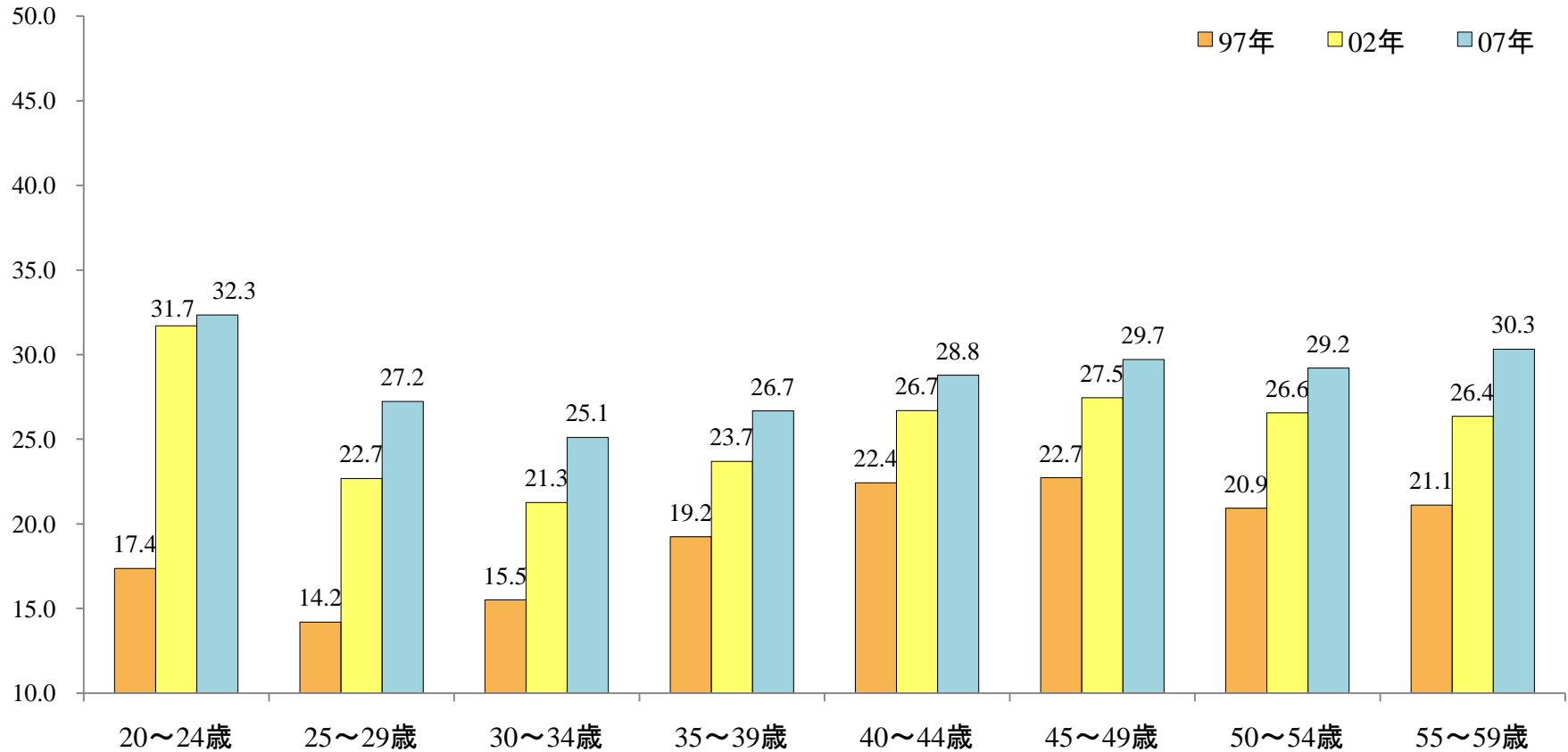


(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注) 完全失業者に「仕事につけない理由」を聞いたもの。

年齢階級別パート、派遣、契約社員等の雇用比率

○ パート、派遣、契約社員等の雇用の動きを年齢別にみると、特に若年者でパート、派遣、契約社員等の比率の伸びが大きい。



(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」

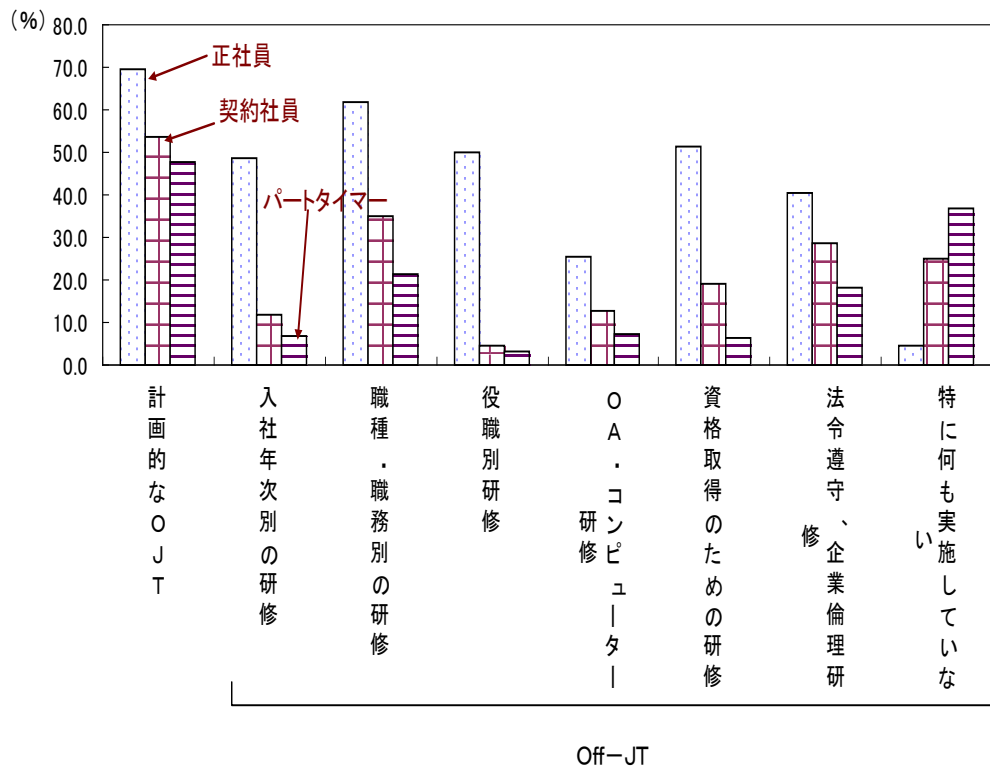
(注) 1「パート、派遣、契約社員等」は、「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計。
2 15~24歳層では在学中の者を除く。

非正規雇用増加の社会的影響

○ 非正規雇用増加の社会的影響として、①社会全体としての人的資本の蓄積の弱体化、②若者の所得低下を通じた少子化(晩婚化・非婚化)の加速が懸念。

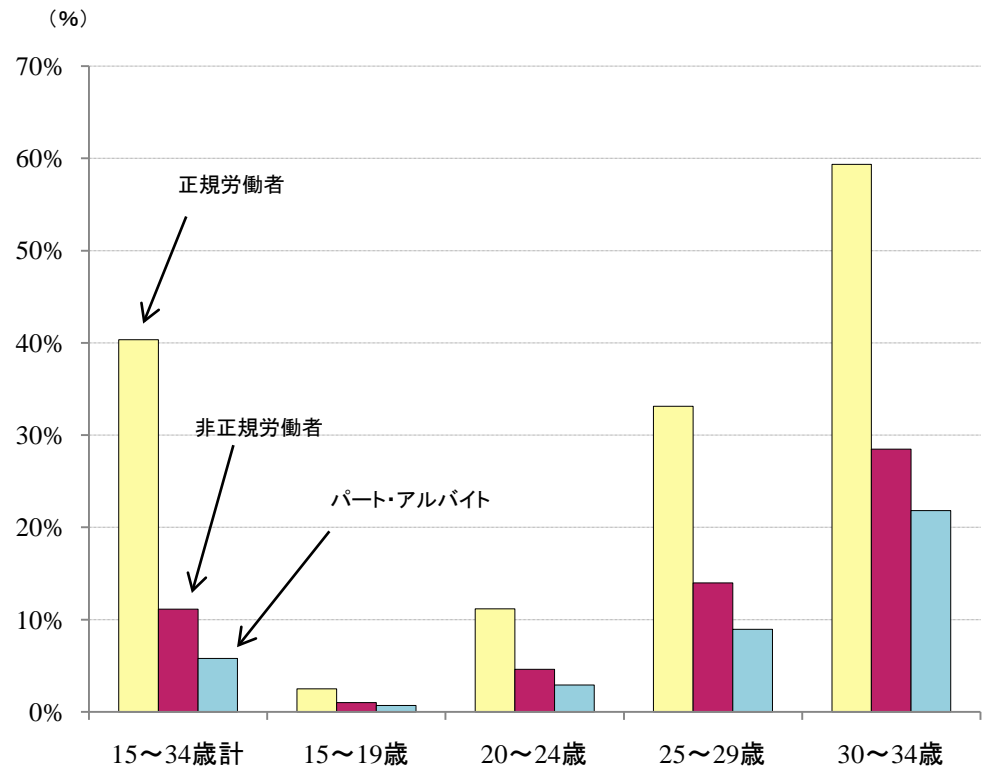
- 【背景】 ① 正規雇用者と非正規雇用者との間では、職業能力開発機会に格差がある。
 ② 非正規雇用では正規雇用に比べ有配偶率も低い(若年男性)。

教育訓練の実施状況



(資料出所)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。

有配偶者の占める割合(男性 平成19年)



(資料出所)総務省統計局「就業構造基本調査」

(注)「非正規労働者」は、パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等をいう。

フリーター等正規雇用化プラン (平成21年度)

⇒ 約23.1万人^(※1)の正規雇用^(※2)を実現 [速報値^{2月末現在}]
(うちハローワーク紹介によるもの 約20.9万人(90%))

○ハローワークにおけるフリーター等常用就職支援事業等

全国のハローワークにおいて、支援対象者一人ひとりの課題に応じ、就職活動に関する個別相談・指導助言、継続的な求人情報の提供、面接会の開催、職業相談・職業紹介、職場定着支援など、必要に応じて担当者制により、正規雇用化のための一貫した支援を実施。



ハローワークに設置されたフリーター向けの窓口

○ジョブカフェにおける支援

都道府県が主体となって、地域の若者を対象に、気軽に立ち寄ることができ、仕事に関する様々な相談等のサービスが受けられる場としてジョブカフェを設置。

[平成21年4月1日現在 46都道府県87カ所] (40都道府県でハローワークを併設)

○トライアル雇用制度等の助成制度の活用による就職促進

ハローワークの紹介により、企業における3カ月の試行雇用を行う「トライアル雇用」(1人4万円、最大3ヶ月)の活用や、年長フリーター等(25~39歳)を正規雇用する事業主等に対する「若年者等正規雇用化特別奨励金」の支給(中小企業1人100万円、大企業1人50万円)により、正規雇用化を促進。

○ジョブ・カード制度等による若者の職業能力開発機会の提供

フリーター等の正社員経験の少ない若者に対して、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練等を提供。

※1 各種事業の実績について重複調整を行った数値

※2 各種支援の実績は期間の定めのない雇用に限る

地域若者サポートステーション事業

- ニート等の若者の自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じて個別・継続的に包括的な支援を行うことが必要である。
- このため、地方自治体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築し、その拠点として「地域若者サポートステーション」(愛称：サポステ)を運営している。
- 平成22年度は、この設置拠点を拡充するとともに、高校中退者等を対象とした訪問支援(アウトリーチ)による学校教育からの円滑な誘導、学力を含む基礎力向上に向けた継続的支援等に新たにに取り組むなど、ニート等の若者の職業的自立支援を強化することとする。

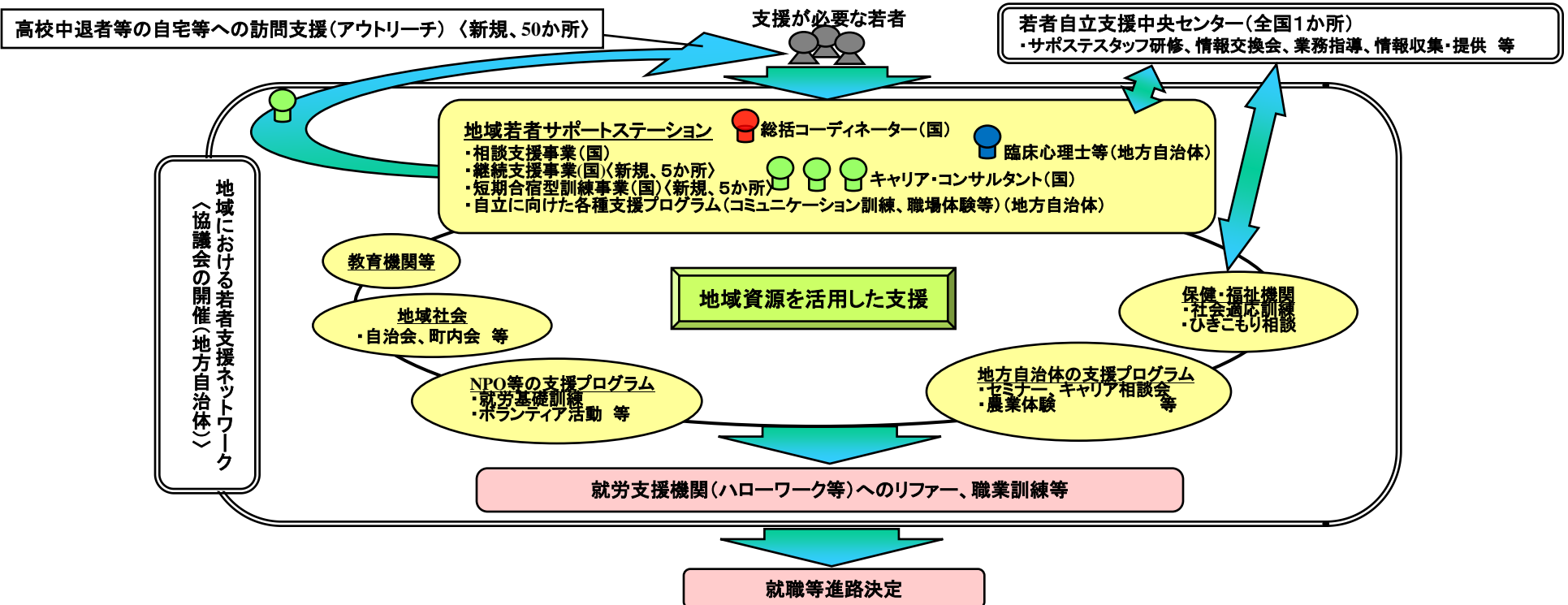
- ニート等の若者の自立を支援するため、地方自治体との協働によりサポステを全国に設置
- 若者の置かれた状況に応じた専門的な相談、自立に向けた各種支援プログラム、地域におけるネットワークの中核として各支援機関への適切な誘導など、多様な就労支援メニューを提供

※サポステ設置箇所数：25か所(18年度)、50か所(19年度)→77か所(20年度)→92か所(21年度)→100か所(22年度予算案)

※のべ来所者数：35,179名(18年度)、144,171名(19年度)、202,112名(20年度)、199,806名(21年4～12月)

※利用開始から6か月経過時点の就職等進路決定者の割合：26.2%(18年度)、26.8%(19年度)、28.0%(20年度)

サポステのネットワークを活用した若者の職業的自立支援の流れ(22年度)

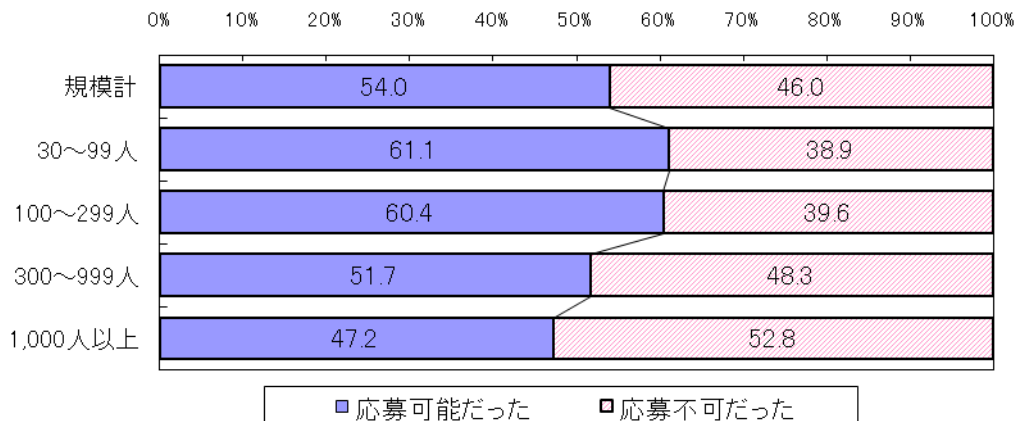


* 上記のほか、22年度は、ニート等の若者を対象に、緊急人材育成支援事業による基金訓練スキームを活用した「合宿型若者自立プログラム」を実施

既卒者の募集状況

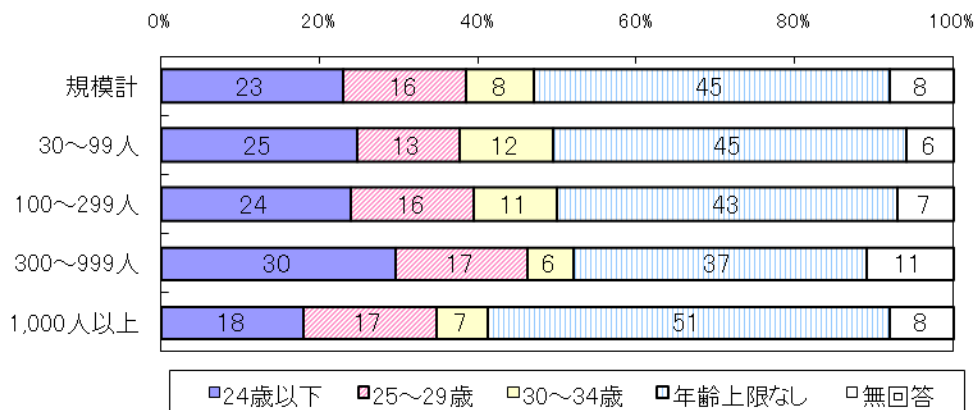
○ 新規学卒者採用枠で既卒者を募集した企業は約5割となっており、企業規模が大きいほど応募不可とする割合が高くなる傾向。

新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況

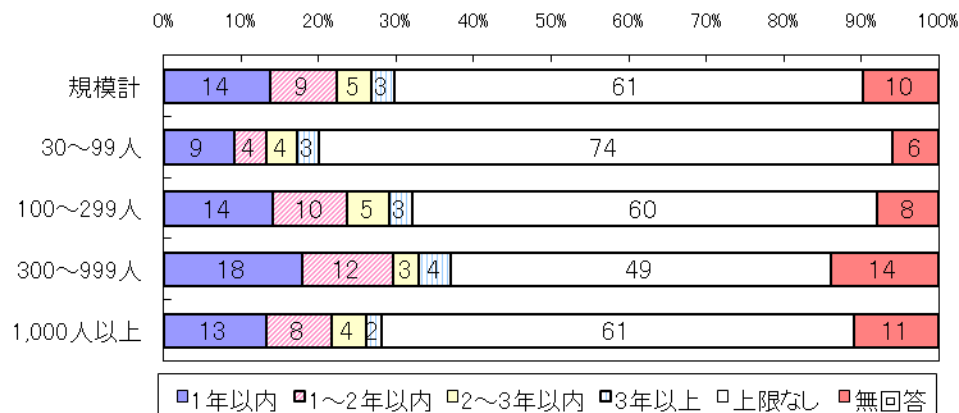


(注) 過去1年間に正社員の募集を行った事業所を100として集計。

新規学卒者採用枠に応募可能な既卒者の応募年齢の上限



新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期間の上限

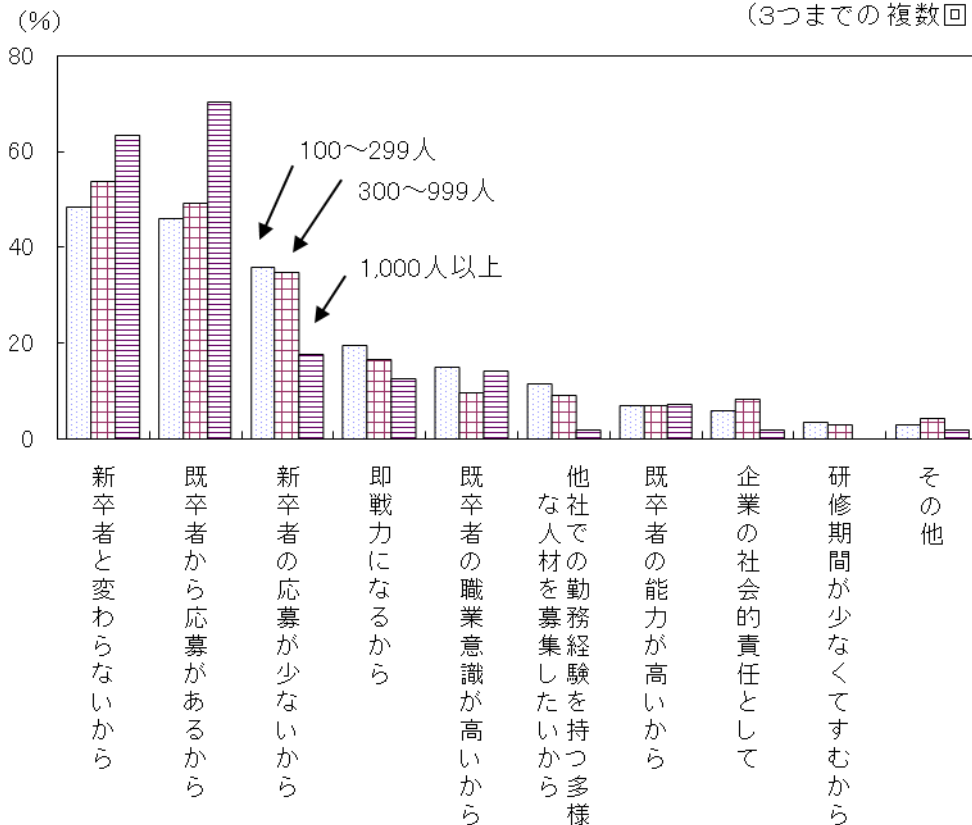


既卒者を募集しない理由

○ 新規学卒者枠で既卒者を募集対象としない理由は、「新卒者で十分人員が確保できるから」。

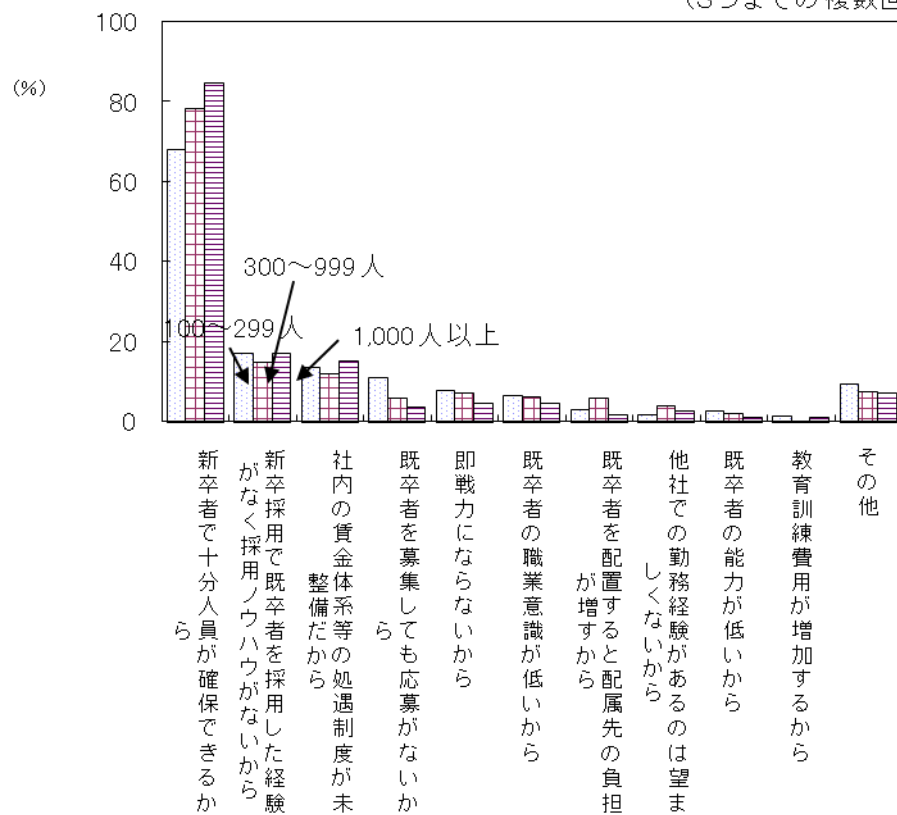
新規学卒者枠で既卒者を募集した理由

(3つまでの複数回答)



新規学卒者枠で既卒者を募集対象としない理由

(3つまでの複数回答)



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」(2008年4月)

(注)過去1年間(平成18年9月~平成19年8月)の正社員の募集状況

青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針(概要)

雇用対策法の改正により、平成19年10月1日から、

- 若者の有する能力を正當に評価するための募集及び採用方法の改善
- その他の雇用管理の改善
- 実践的な職業能力の開発及び向上

を図るために必要な措置を講ずることにより、若者の雇用機会の確保等を図ることを事業主の努力義務化。

募集及び採用に当たって講ずべき措置

事業主は、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況等にとらわれることなく、人物本位による正當な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

- 業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。
- 既卒者についても、新規学卒者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。
その際、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、既卒者が広く応募することができるよう検討すること。
- 新規学卒者等の採用時期について、通年採用や秋期採用の導入等を積極的に検討すること。
- 職業経験が少ないこと等により、当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、適性や能力等についての理解を深めることを通じて、安定した職業に就く機会を提供すること。

定着促進のために講ずべき措置

- 期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある若者が希望した場合に、正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討すること。
- 実践的な職業能力の開発及び向上を図るための措置（OJT及びOFF-JTの計画的な実施、実習併用型職業訓練の実施）を講ずるよう努めること。

- ◆ 募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示すること。
- ◆ フリーター等についても、適性や能力等を正當に評価するとともに、職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。
- ◆ 採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うこと。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、卒業を採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。