

# 政策ができあがるまで

## 政策の企画立案とは～若者雇用対策について～

厚生労働省の人間科学職としての業務の重要な要素の一つに「政策の企画立案」があります。この「政策の企画立案」について、国の若者雇用対策を例に、政府による本格的な若者雇用対策として位置づけられる「若年者雇用対策室」の初代室長と、リーマンショック以降、若者雇用対策が強化された当時の担当者の方々にインタビューをしました。



初代若年者雇用対策室長  
(現：厚生労働省 職業能力開発局 能力評価課長)

**伊藤 正史** (昭和59年入省)

### Q 「若者雇用対策」という言葉が使われ始めたのはいつですか？

意外に思われるかもしれませんが、労働行政には元々「若者雇用対策」という言葉や概念はありませんでした。新規学卒者の大量採用慣行の下で、若者は、経験能力を備えなくとも就職機会に恵まれた環境にあり、新規学卒者の適性に基づく進路指導や、就職秩序維持の取組みに対応していれば足りていたのです。私が現在の首席職業指導官室の前身の業務調整課(平成2年)で「若年者雇用対策係長」を命じられたのが最初と思います。

時あたかも「バブル時」の人手不足。特に産業界から「若者の職業意識の変化が安易な離職、ひいては社会経済的な損失を生んでいる。これを防ぐため国も若者の職業意識啓発に取り組むべき」という声が高まったことが背景です。

### Q その後生まれた若年者雇用対策室での一番の課題は？

平成16年に、若者雇用対策を担当する初めての本格的な組織として「若年者雇用対策室」が生まれました。その背景は、就職氷河期といわれる、上記と対極の経済環境や企業の「即戦力志向」の下での、学卒未就職者、フリーター・ニートといった不安定雇用・無就業問題の顕在化です。これら各層の課題に応じた就職支援策として、ジョブカフェなどの支援拠点整備、フリーターの「お試し雇用」導入や、連日の国会審議の対応、また、「若者人間力国民会議」開催のため、労使やメディア、自治体等、各界トップへ依頼に回ったことなども忘れられない思い出です。

### Q 人間科学職が若者雇用対策に関わってきた観点は？

若者雇用対策は、若者の「発達課題」に即し、教育行政と密接連携し展開されるべきもので、教育学や心理学と本質的に親和性の高いものです。歴史的にも、学卒者の進路指導の不可欠のツールである職業適性検査の開発や、ハローワーク等の現場での活用指導に、人間科学の専門家が連綿と関わってきました。

### Q 若者雇用対策の政策立案はどのように行うのでしょうか？

政策立案で重要なプロセスとして、文献等での勉強に加え、データ分析や外部識者とのディスカッションが挙げられます。例えば、学卒就職者の離職状況を正確に把握するために雇用保険データの活用を提案し、システム担当と議論を重ね「七五三」(就職後3年間の離職率が中卒7割・高卒5割・大卒3割)データを初めて算出し、離職率は景気動向に左右されるもので傾向的増加は認められないことを発見しました。K先生、G先生など、学生の皆さんも名前を御存じの若者雇用分野の第一人者と議論を重ね、ニート自立支援対策の重要なヒントをいただいたことも貴重な経験です。

### Q 政策の実行のポイントは？ また、その効果・反響は？

業務の性格に応じ、ハローワークが担うべきもの、NPOなど多様な専門性を有する機関が担うべきものなどの判断をし、各々の強みを活かせる分担やルールを設定することがまずポイントとなります。予算をはじめとする事業資源の確保に向けた関係省庁との折衝も不可欠です。若者雇用は労働行政でも常に最も社会的関心の高いテーマの一つで、若者自身や自治体等関係者に評価される経験もありました。他方、平成21年「事業仕分け」の初日に、合宿型のニート自立支援事業「若者自立塾」に廃止判定がなされるなど、政策として重要でも、厳しい評価に接する経験もしました。無念な思いと、支援者等からの熱い期待を受け止め、その日のうちに善後策を取りまとめたことは、強烈な印象として心に刻まれています。

### Q 今後の若者雇用対策の課題と、人間科学職に期待されることは？

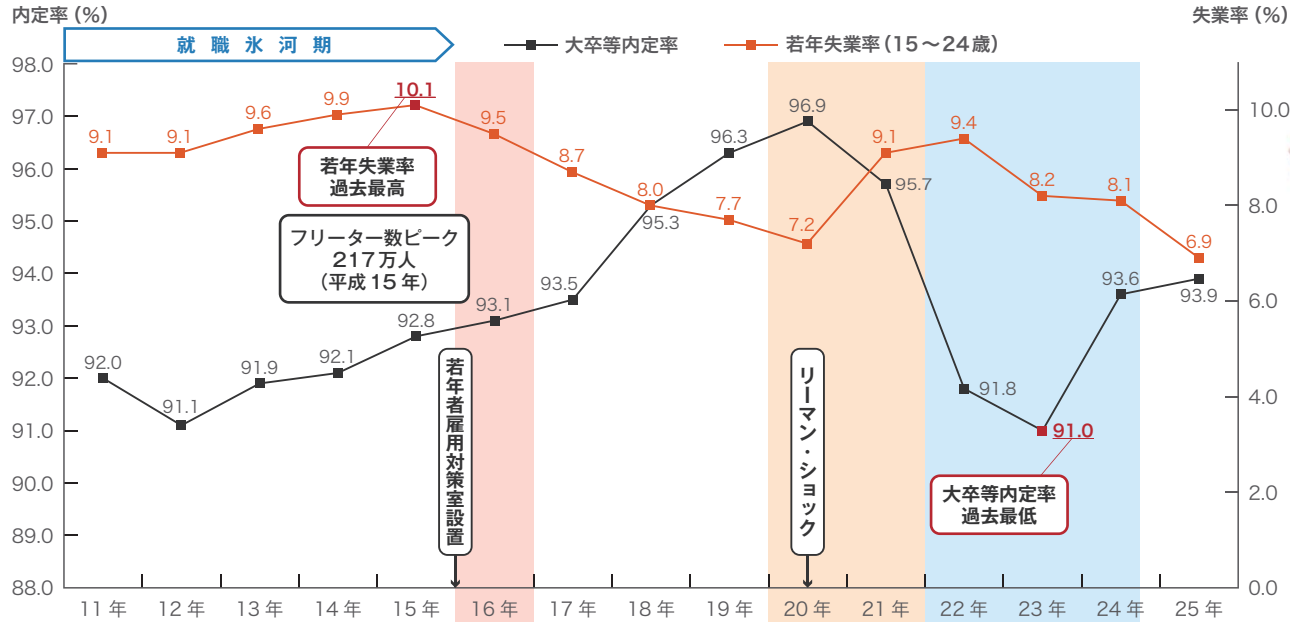
若者雇用対策を進めていく上で、若者自身のポテンシャルを引き出す支援を行いつつ、採用選考のルール整備を図ることが必要です。労使や教育関係者の納得感を得るプロセスも重要です。福祉施策と重なる課題も広がっています。こうした複合的課題解決には、人間諸科学の知見と「ひと」に関わる洞察力が不可欠です。当省志望者の皆さんが、ご自身の就職活動の経験も踏まえ、この重要な課題にチャレンジしてくれることを期待します！

## ■若年者の雇用状況の推移

伊藤若年者雇用対策室長

田中若年者雇用対策室長補佐

仙田若年者雇用対策室長補佐



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」・「大学等卒業者の就職状況調査」(厚生労働省・文部科学省)  
 (注1) 若年失業率は年平均。大卒等内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。(3月卒。4月1日現在。)  
 (注2) グラフ内のコメントについて、若年失業率は昭和43年、大卒等内定率は平成8年の調査開始以降の記録。



### 仙田 亮 (平成13年入省)

・新卒応援ハローワーク  
 ・「若者応援企業宣言」事業などを担当

田中さんからバトンを受けた後も、新卒者の就職環境はさらに悪化し、内定率は、過去最低水準まで落ち込みました。このため、新卒者を中心とした対策を抜本強化する作業で、毎日がこれまで経験したことのない忙しさでした。対策の企画～予算要求～労働局などとの調整～対策の実施、といった、通常は1年かける作業を数ヶ月で実施したものもあります。

若年者については様々な雇用問題がありますが、政府として対策を講ずべきは大きく2つと考え、それぞれ対策を講じました。

- ①「学校から職業への移行段階で失業させないこと」
  - ・担当者制により未内定者、未就職卒業者を支援するジョブサポーターの抜本増員
  - ・大卒者など専門の「新卒応援ハローワーク」の立ち上げなどを実施
  - ・「卒業前の集中支援」などを開始
- ②「情報不足によるミスマッチを起ささないこと」
  - ・企業に若年者が求める情報開示を促す「若者応援企業宣言」事業を企画

とにかく毎日忙しく、連日の国会質疑に加え、マスコミによる就職環境の悪化の大々的な報道など、精神的プレッシャーも強くなりましたが、重要な分野に関わっているという自覚を持つことができ、また、多くの対策を一から立ち上げていく充実感もありました。日頃から専門の研究者の著作や各種データには目を通し、何が問題となっているか、どのような取組が必要か、といったことをシュミレーションしておくことの重要性を痛感した2年半でもありました。



### 田中 里枝 (平成10年入省)

・ハローワークによる内定取消し事案の一元的把握  
 ・採用内定取消しを行った企業名の公表などを担当

リーマンショック後の急激な雇用情勢の悪化を背景に、新卒予定者の採用内定が取り消されるという重大な問題が発生しました。若年者雇用対策室では、直ちに全労働局に指示して、ハローワークに特別相談窓口を設置。不安を抱える学生に新たな就職先を紹介するほか、内定を取り消す企業を指導しました。しかし、その後も内定取消し事案が絶えず、内定辞退を強要するような悪質な事案も聞かれるようになりました。

そこで省令等を改正し、企業が内定取消しを行う際は、ハローワークに取消し理由等を事前に通知するしくみを設け、すぐに企業への指導や学生への支援を行えるようにしました。さらに、内定を取り消す際に学生への支援を行わない企業を公表するしくみを創設するなど、矢継ぎ早に対策を打ち出したのです。

省令改正によって把握できるようになった情報をもとに、現場のハローワーク職員が懸命に地道な指導を続けて内定取消しを撤回させた、学生に新たな就職先を確保した、といった報告を受けたときは、わがことのようにうれしく感じました。

1分1秒でも早く手を打たねばとの思いで、文字通り奔走しましたが、現場でしっかり運用してくれる様子を目の当たりにして、現場を信頼し、現場の状況をしっかり踏まえて業務を進めることの大事さを実感した2年間でした。