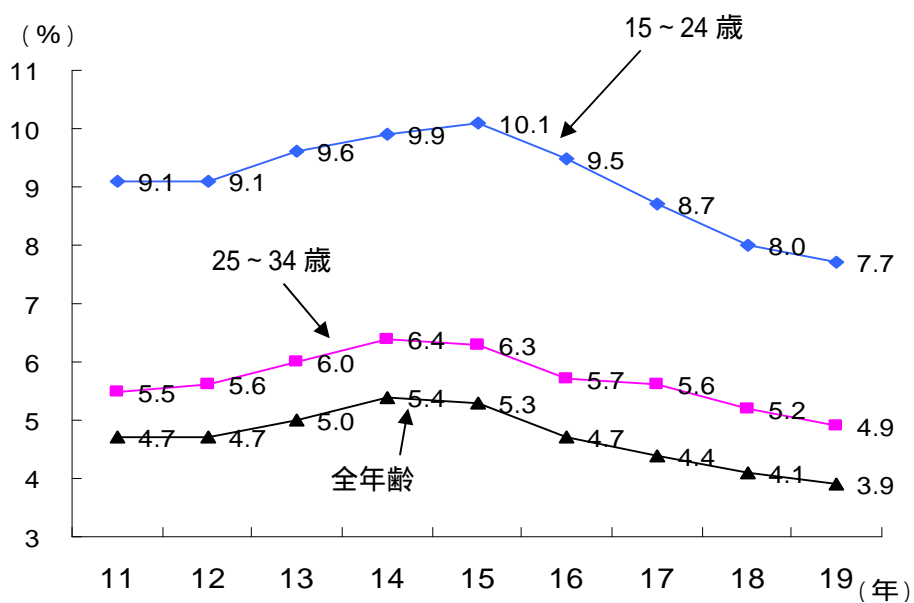


第1章 若者の雇用情勢の現状

1. 若者の雇用情勢

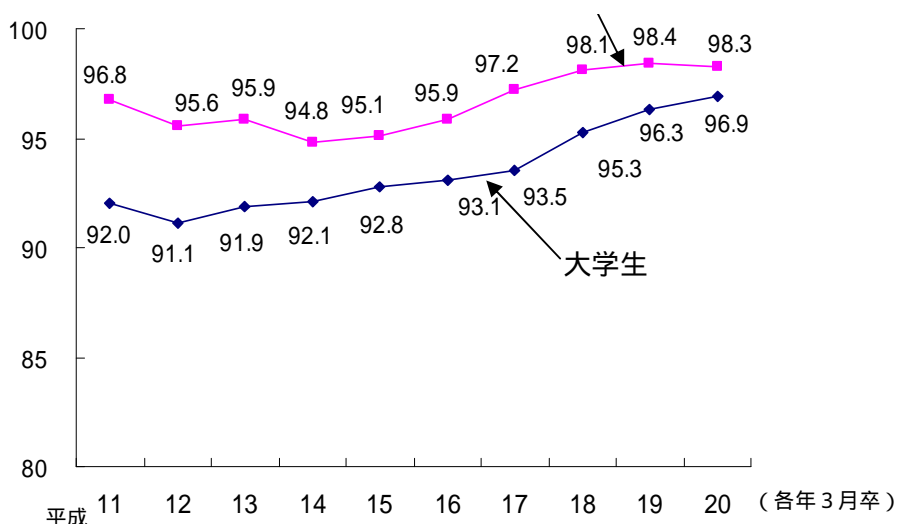
若者の雇用情勢については、完全失業率が4年連続の低下と、改善が続いている(図1)。また、新規学卒者の就職率も、ここ数年改善が続き、高い水準で推移している(図2)。

図1 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

図2 高校生・大学生の就職率の推移



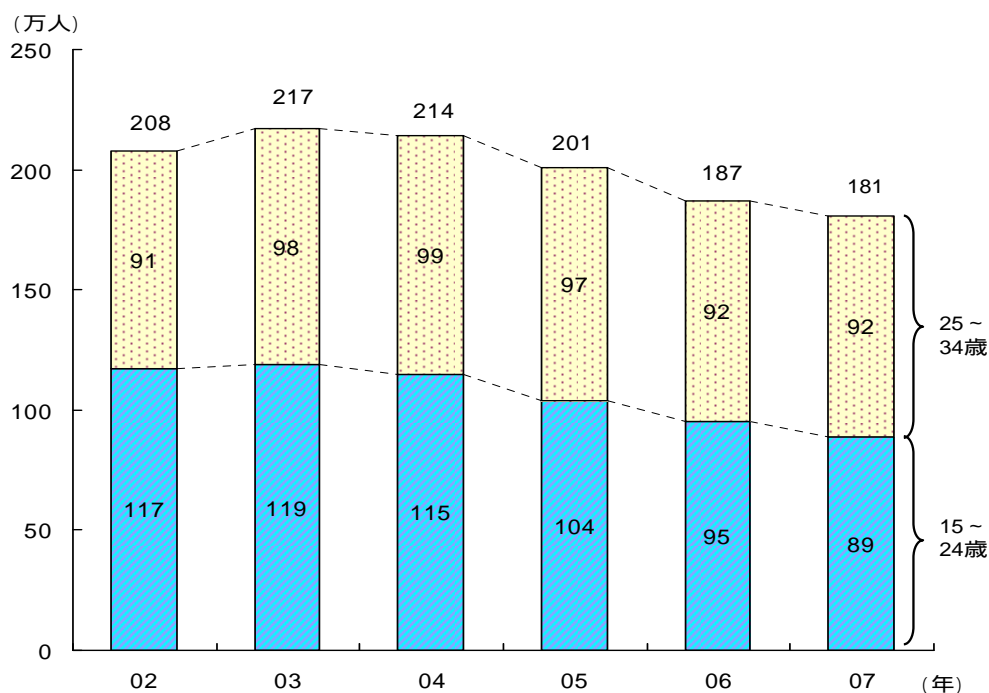
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

「大学等卒業予定者就職内定状況等調査」(厚生労働省・文部科学省共同によるサンプル調査)

注) 高校生については6月末、大学生については4月1日現在

図3 フリーター数の推移

一方で、就職氷河期に正社員になれなかった年長フリーター（25歳～34歳）は依然として多く、フリーター状態のまま30代後半を迎えている者も含め、課題は残されている。



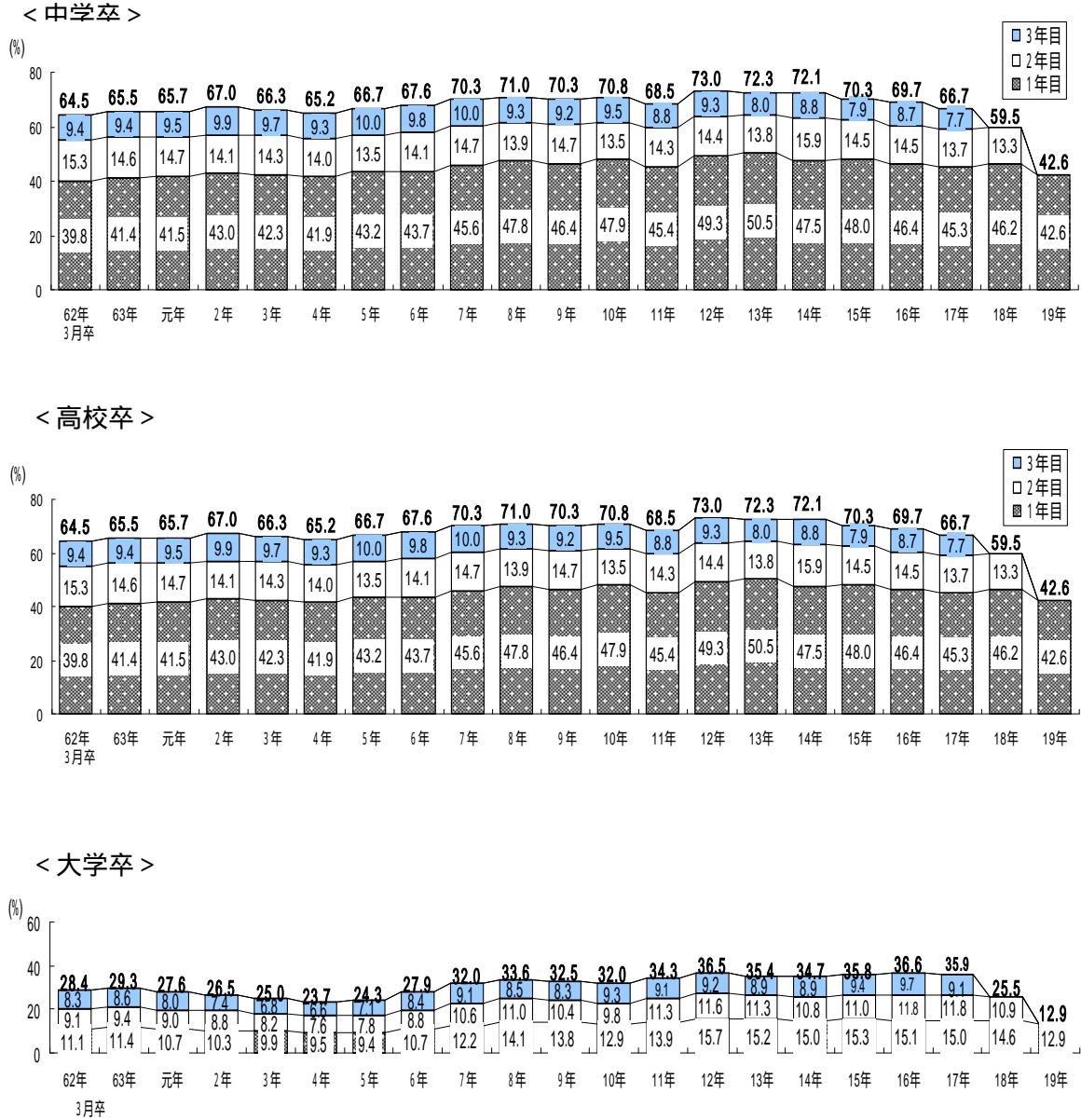
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

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

- 1 雇用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」である者
- 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。

また、新規学卒者が就職した後、卒業後3年以内に離職する率は、中学で約7割、高校で約5割、大学で約3割と高水準で推移しており、特に1年以内の離職率が高くなっている状況にある（図4）。

図4 就職後3年以内の離職率



（資料出所）厚生労働省職業安定局集計

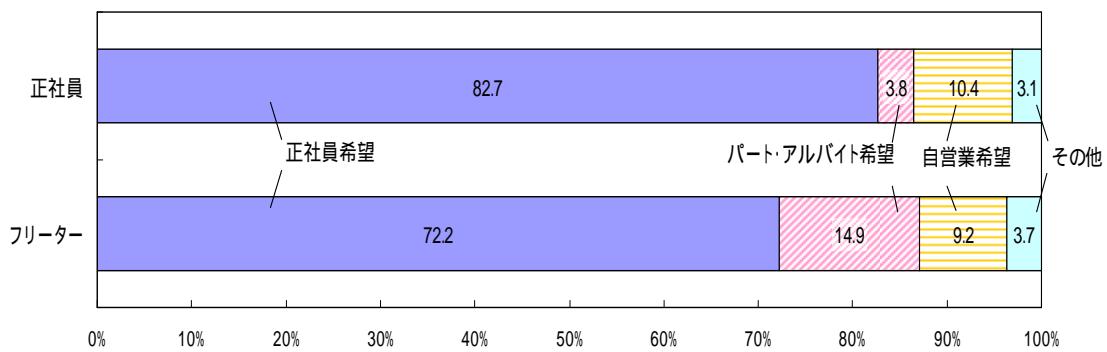
注）3年目までの離職率は四捨五入の関係で、合計と一致しないことがある

2 . 先行調査から見る企業のフリーターや既卒者の採用に係る姿勢

このような状況の中、フリーター自身はどの程度、正社員を希望しているのか、また一方で、企業はフリーターについてどのような評価をしているのかについて、内閣府及び厚生労働省の調査を見ると、以下の結果となっている（図5）。

この先行調査からは、フリーターの約7割は正社員としての就業を希望していることがわかる。

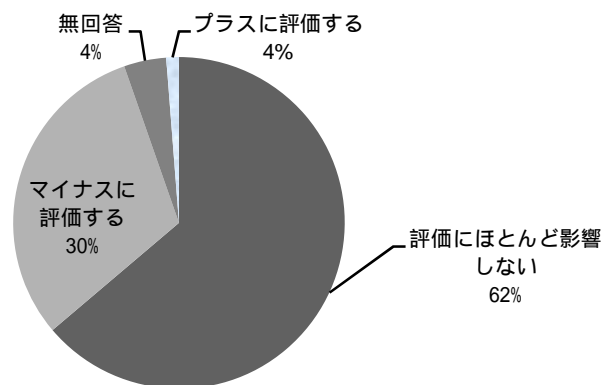
図5 正社員・フリーターの今後の就職希望



（資料出所）内閣府「若年者の意識実態調査」（2003）

一方、企業のフリーターに対する評価を見ると、フリーターであったことについての企業の評価は、「評価にほとんど影響しない」が最も多く6割を超えている（図6）。

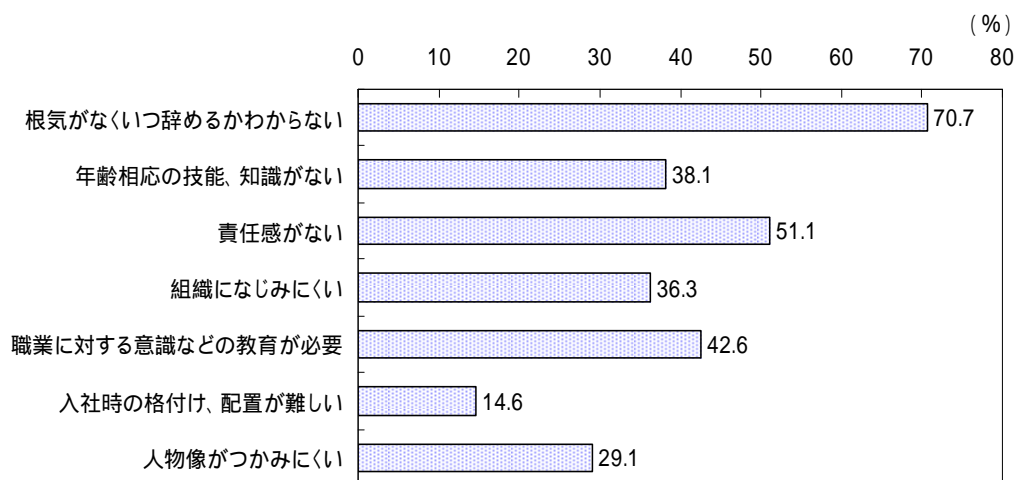
図6 フリーターであったことの企業の評価



（資料出所）厚生労働省「雇用管理調査」（2004）

フリーター経験をマイナスに評価する理由について企業にたずねた結果、7割を超える企業が「根気がなくいつ辞めるかわからない」と回答している。また、「責任感がない」と回答した企業も過半数を超えている。（図7）。

図7 企業がフリーター経験をマイナスに評価する理由



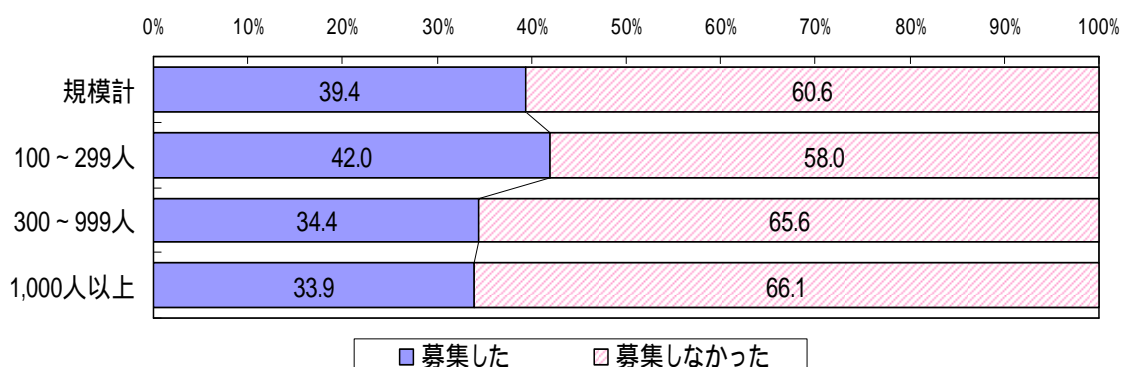
（資料出所）厚生労働省「雇用管理調査」（2004）

フリーターも含め、既卒者を対象とした企業の募集の状況等について、労働政策研究・研修機構の調査によると、以下の結果となっている（図8）。

図8を見ると、新規学卒者枠で既卒者を募集した企業は、全体で39.4%と約4割になっている。これを企業規模別に見ると、企業規模が大きいほど、フリーターや既卒者を募集しない割合が高くなる傾向があることがうかがえる。

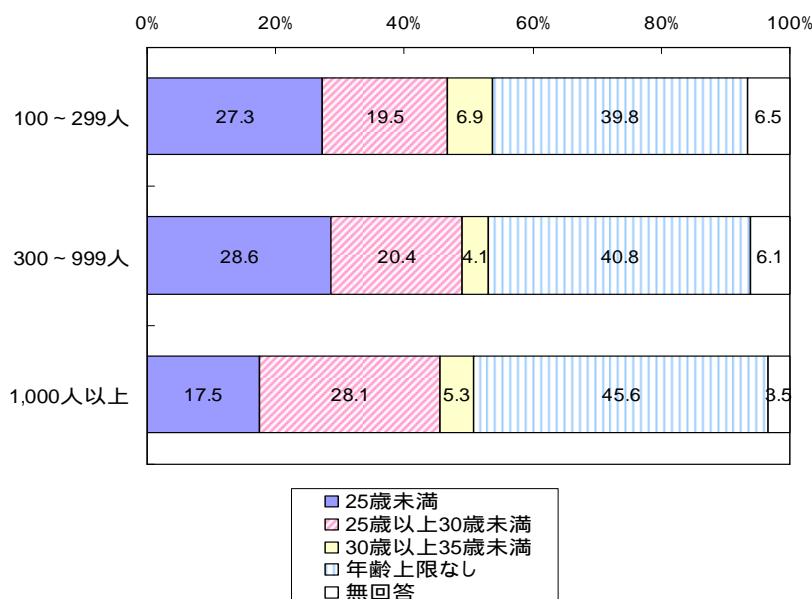
また、既卒者を募集する際の年齢については、図9のとおり、いずれの企業規模でも、5割を超える企業が、募集年齢に上限を設けている。

図8 新規学卒者枠での既卒者募集の有無



（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3月）」

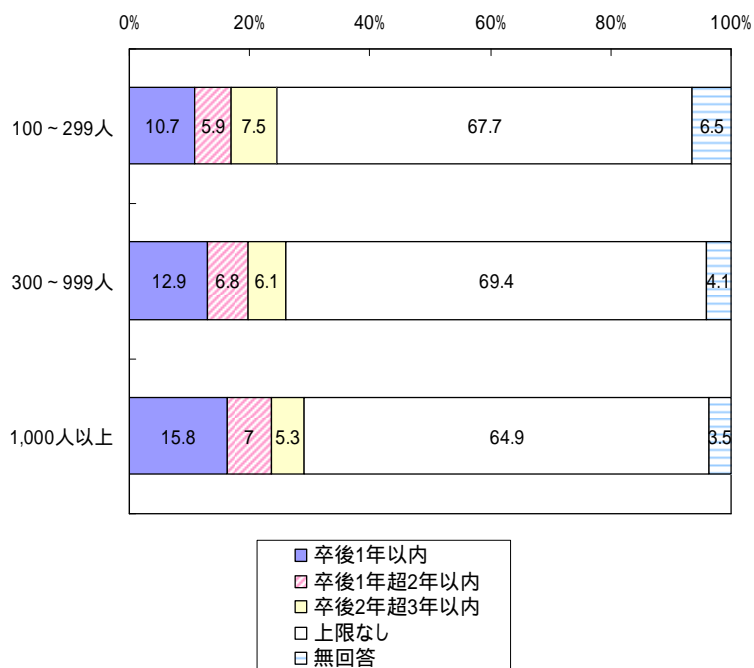
図9 既卒者を募集する際の年齢の上限



（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3月）」

図 10 は、既卒者を募集する際の、卒業後の経過期間の上限について企業にたずねた結果である。これを見ると、卒業後の経過期間については、上限を設けない企業の割合が、いずれの企業規模でも 6 割を超えているが、企業規模が大きいほど上限を設ける割合が高い傾向があることがわかる。

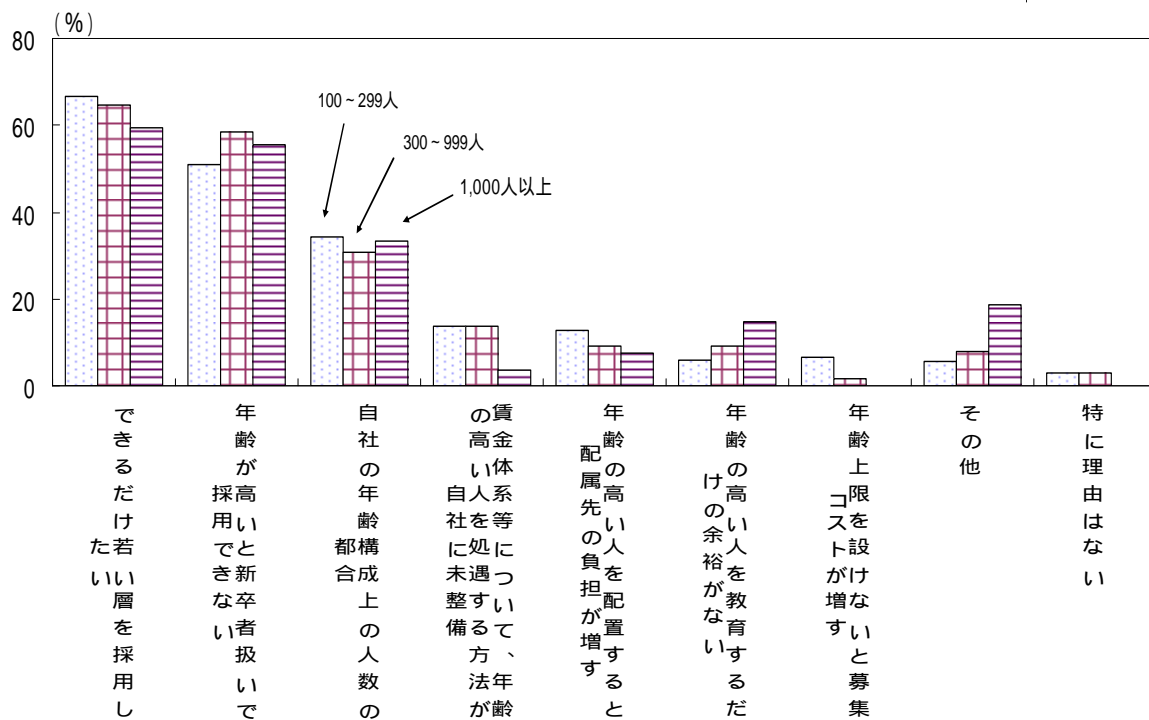
図 10 既卒者を募集する際の卒業後の経過期間の上限



(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3月)

また、年齢や卒業後の経過期間の上限を設ける理由をたずねると「できるだけ若い層を採用したい」、「年齢が高いと新卒者扱いで採用できない」を理由とする企業が多いことがうかがわれる（図11）。

図11 新規学卒者枠で既卒者を募集する際に年齢や卒後の経過期間の上限を設ける理由



（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3月）」

3 . 若者の雇用機会の確保等に関する動向

平成 19 年 10 月に改正雇用対策法(若者の雇用機会の確保等に関する部分)が施行され、また同年同月に「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」が適用されたところである。

改正雇用対策法では、若者の有する能力を正当に評価するための募集及び採用方法の改善等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としている。

また、より具体的に、事業主が講ずべき具体的な措置として、指針において、主に以下のことが示されている(付属資料参照)。

募集及び採用に当たって講ずべき措置
業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質等についての情報の明示 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の設定 通年採用や秋期採用の導入の検討 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の明示
定着促進のために講ずべき措置
正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みの検討 OJTやOFF-JTの計画的な実施

厚生労働省においては、改正雇用対策法及び指針に基づき、若者の応募機会の拡大をはじめとする若者の雇用機会の確保等に係る事業主に対する周知・啓発、助言・指導を実施している。