

第4節 仕事に関する意識

今後の急速な人口減少や、経済のグローバル化の中で、我が国の経済社会の活力を維持していくために、そして、若者自身が希望を持ち働き続けていくために、若者の能力を十分に発揮できるようにしていくことが重要である。

一方で、若者をめぐる雇用情勢について見ると、完全失業率や非正規雇用の労働者比率は高まっており、就職環境についても、改善しつつあるものの依然として厳しいものとなっている。

この節では、このような若者と仕事をめぐる現状について、若者の意識を中心に概観し、その課題について考えてみたい。

1 若者と仕事

(1) 新規学卒者の就職環境

1) 依然として厳しい新規学卒者の就職環境

若年者人口は減少する一方、高学歴化が進んでおり^{*1}、新規学卒就職者は、1966（昭和41）年の160万人超から、2012（平成24）年には約66万人にまで減少している。また、近年は、新規学卒就職者の過半数を大卒者が占めている^{*2}。

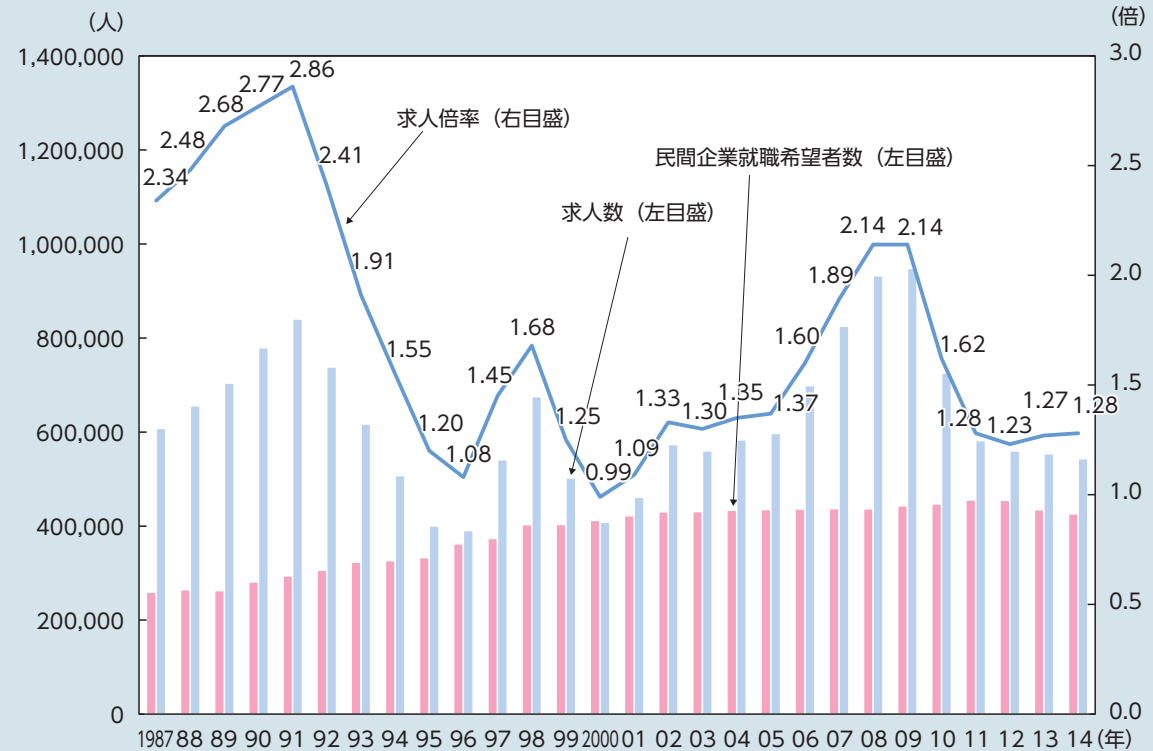
新卒者の求人倍率をみると、大卒、高卒とも、バブル景気の頃には3倍前後あったものが、その後低下し、2000年代前半の景気の回復に伴う上昇と、2008（平成20）年秋のリーマンショックの影響による低下を経て、2014（平成26）年3月の大学卒業予定者に対する求人倍率は1.28倍、2013（平成25）年3月の高卒者に対する求人倍率は1.37倍と、依然として低い水準となっており、若者を取り巻く雇用情勢は厳しい。

しかしながら、学校とハローワークの連携が進められるなど、各種支援策の効果から、就職内定率を見ると、大卒については、2011（平成23）年卒の過去最低の水準から、2012年卒は93.6%、2013年卒は93.9%と改善しており、高卒についても、2013年卒は3年連続で改善して97.6%となり、過去20年間で最も高くなっている。

*1 第1章第1節を参照。

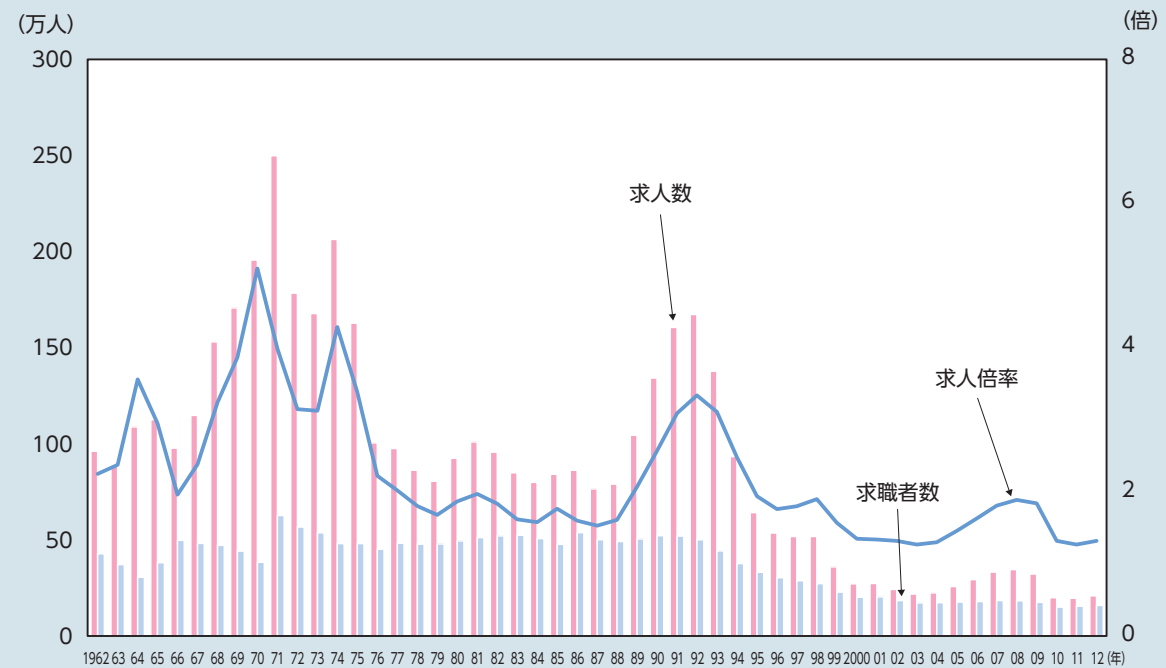
*2 文部科学省「学校基本調査」によると、2012年3月の卒業生における就職者数は、中卒0.4万人、高卒17.7万人、高等専門学校卒0.6万人、短期大学卒4.7万人、大卒35.7万人、大学院卒7.2万人である。なお、就職者には、進学しかつ就職した者を含む。

図表 2-4-1 大卒者の求人総数・民間企業就職希望者数・求人倍率の推移（男女計）



資料：(株) リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

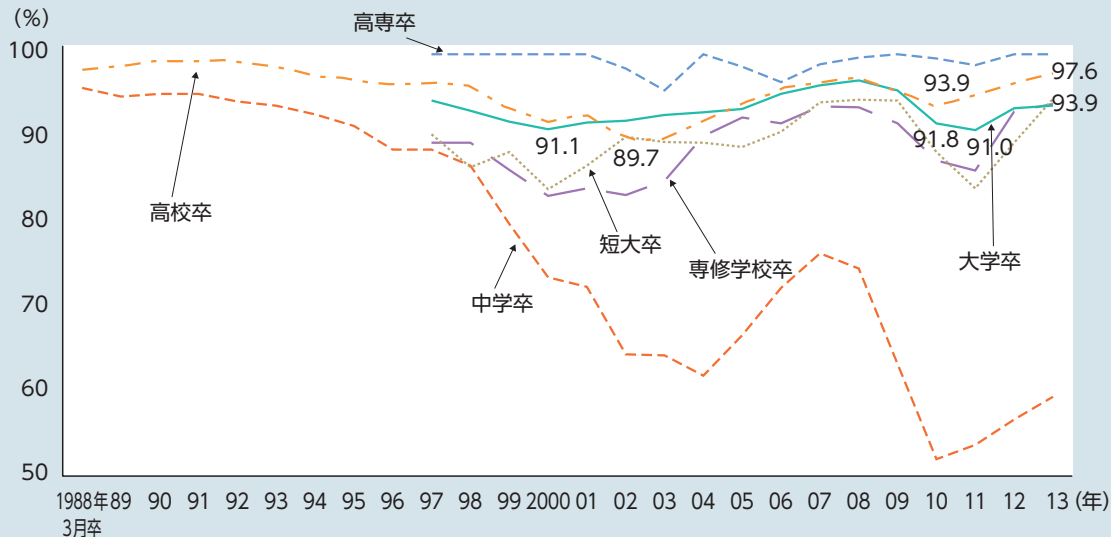
図表 2-4-2 高校新規学卒者の職業紹介状況



資料：厚生労働省職業安定局「新規学卒者の職業紹介状況」

(注) 各年6月末までにハローワーク及び学校で取り扱った求職者数に対する求人数の割合である。

図表 2-4-3 新規学卒就職率の推移



資料：厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」

- (注) 1. 中学卒及び高校卒の就職率は厚生労働省調べで、ハローワーク及び学校で取り扱った求職者数に対する就職者数の割合であり、当年3月末現在の状況。
2. 専修学校（専門課程）卒、高専卒、短大卒、大学卒の就職率は、厚生労働省と文部科学省共同によるサンプル調査で、就職希望者に対する就職者数の割合であり、当年4月1日現在の状況。
3. 高専卒は男子学生のみ、短大卒は女子学生のみ。
4. 中学卒及び高校卒について、2011年3月卒の数には、東日本大震災の影響により集計ができなかった、岩手県、宮城県及び福島県の求人数、求職者数及び就職者数の一部の数が含まれていない。そのため、2012年3月卒の前年比の計算にあたっては、2011年3月卒で集計ができなかった求人数、求職者数及び就職者数の一部の数を除いた値で計算を行った。

2) 大企業で低く中小企業で高い求人倍率

従業員規模別に大卒の求人倍率をみると、300人未満の中小企業の求人倍率は低下傾向にあるものの、2014年3月卒業予定者に対する求人倍率は3.26倍となっており、採用意欲は旺盛である。

一方、1,000人以上の大企業の場合、2014年3月卒業予定者に対する求人倍率は0.70倍と1倍を下回っている。

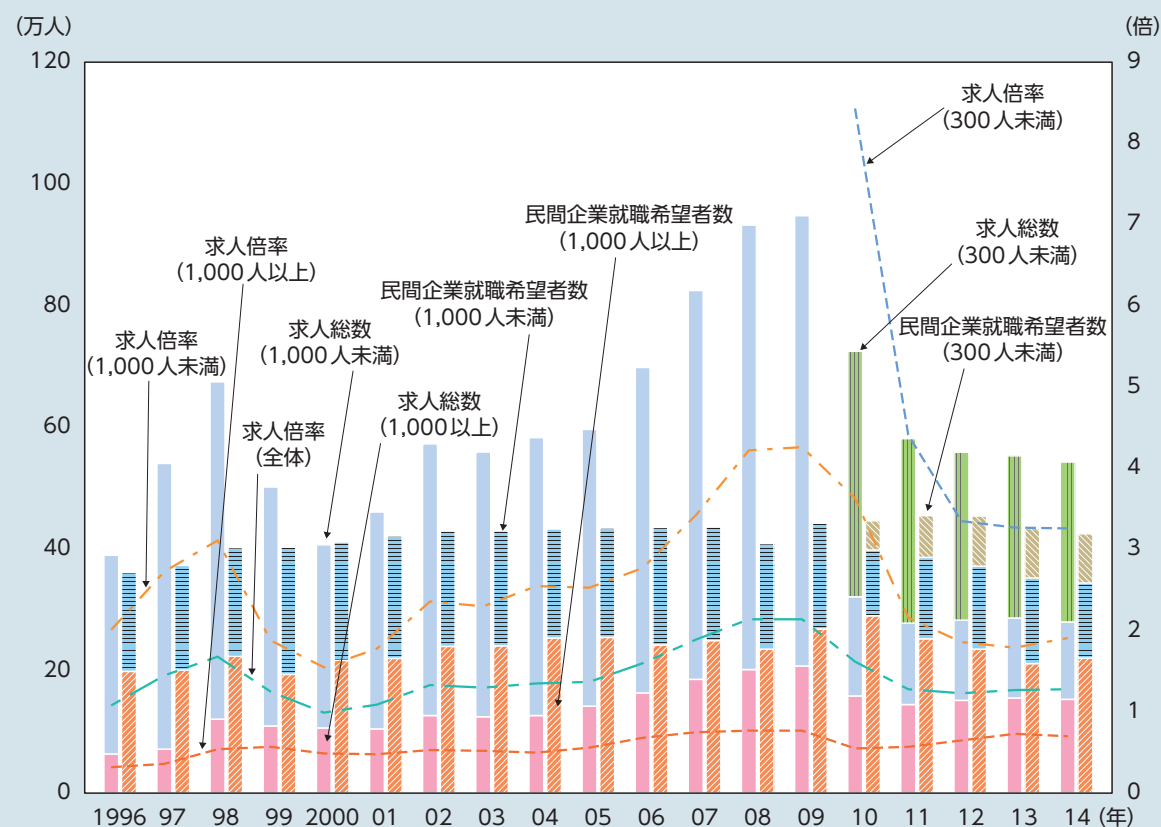
就職希望者全体に占める中小企業希望者の割合は上昇傾向にある一方、1,000人以上の大企業希望者の割合は低下傾向にあり、学生の大企業志望は弱まりつつあるようにも見えるが、依然として企業規模間にミスマッチが見られ、学生の大企業志望が根強いと言える。なお、こうした状況は、高卒にも見られる。

また、企業と学生との間には、就職するに当たり必要と考えている能力についてもミスマッチが見られると指摘されている^{*3}。

就職率の向上のためには、中小企業の魅力を学生に情報発信すると同時に、学生の意識改革を促すためのキャリア教育の充実を図ることが重要である。

^{*3} 経済産業省「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」（1999年）によると、社会に出るに当たり必要な能力要素に関して、企業は学生に対し、「ビジネスマナー」は身につけているが、「主体性」、「コミュニケーション能力」、「粘り強さ」といった基礎的能力が不足していると考えている。一方で、学生は、「粘り強さ」「チームワーク力」「コミュニケーション能力」といった基礎的能力は既に身につけており、「語学力」、「業界に関する専門知識」、「簿記」といった専門的能力が不足していると考えており、学生と企業の認識にギャップが生じている。

図表 2-4-4 従業員規模別大卒求人倍率の推移



資料：(株) リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

コラム 挑戦へ踏み出すインターンシップ

1 インターンシップとは？

インターンシップは、学生が一定期間企業等で実際に就業体験するものである。単に職場を見学するというものから、特定のプロジェクトについて企画を行うといったものまで様々なものがある。今回は、熊本を元気にしようと実践型インターンシップを推進している一般社団法人フミダス取材した。

2 フミダスの設立の経緯

熊本を元気にするためには、熊本の産業を活性化する必要がある。そのためには未来を担う若者の力が不可欠である。幸い、熊本市には4年生大学が9校もあり、若者は多くいる。しかし、残念なことに熊本の企業を知らないという学生が多く、その半数は県外に就職してしまう。

そこで、実践型インターンシップを通じて



企業と学生の橋渡しを行い、企業には学生の潜在力を知ってもらう一方、学生には熊本の企業の魅力を知ってもらいたいとの思いから、フミダスは設立された。

ちなみに、「フミダス」という名前の由来は、「挑戦へ踏み出す一歩を応援する」という想いから付けられている。

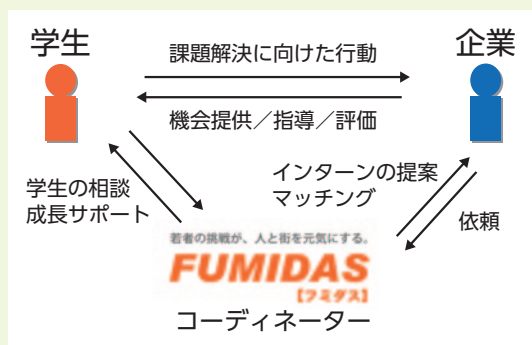
3 活動内容

(1) 実践型インターンシップ

フミダスのインターンシップは、「熊本の仕事づくりインターンシップ」と名付けられているように、学生達が企業の課題解決や新しいプロジェクトなどの責任者として実践的に取り組むものである。つまり、受け身で参加するのではなく、学生が主体的に課題の解決に向けてチャレンジしていくことが求められる。

社会環境がめまぐるしく変化する中で、企業は多くの課題に直面している。一方、学生は自分には何ができるのか、あるいは、働くことの意味がわからないといった漠然とした不安を抱えている。

インターンシップを通して、学生たちは自分の行動で実社会を変えられるという成功体験を積むことができ、企業は自分達だけでは解決できなかった課題を解決することができる。



そのため、一般的なインターンシップは1～2週間程度であるのに対して、フミダスのインターンシップは短くて1ヶ月半、長いものでは6ヶ月と長期間に及ぶ。

(2) 震災復興応援プロジェクト

東日本大震災のような大災害でも、九州と場所が離れていることもあり、よそ事と感じ

る学生も多かった。そこで、現地に赴き直接被災地を見ることで、自分に何ができるのかを真剣に考えてもらいたいと思い、年に1回被災地を訪問して、被災地にある企業でのインターンシップを実施している。

4 具体的事例

ある企業では、学生向け無料求人情報誌の読者数が伸びずに悩んでいた。そこで、インターンシップで学生を受け入れ、その課題の解決に取り組んでもらった。学生達は、まず、学生が求めている情報は何か、掲載企業が期待するものは何かについてアンケート調査を実施した。数百件に及ぶアンケート調査の結果、学生及び企業が求めている情報を把握することができ、その情報を基に、「学生のためのアルバイト特集」を情報紙に掲載し、結果として新規読者の獲得に繋げることができた。



そこに参加した学生は、「率先して行動していくことで与えられた以上のもの、よりよいものを作り上げることができたのだと感じることができた。そして、自分達も誇れるような成果を出すことができ、自信にもつながった。」と述べている。インターンシップによって自分も社会の役に立つことができると自信を持つことができ、大きな成長に繋がったのではないだろうか。

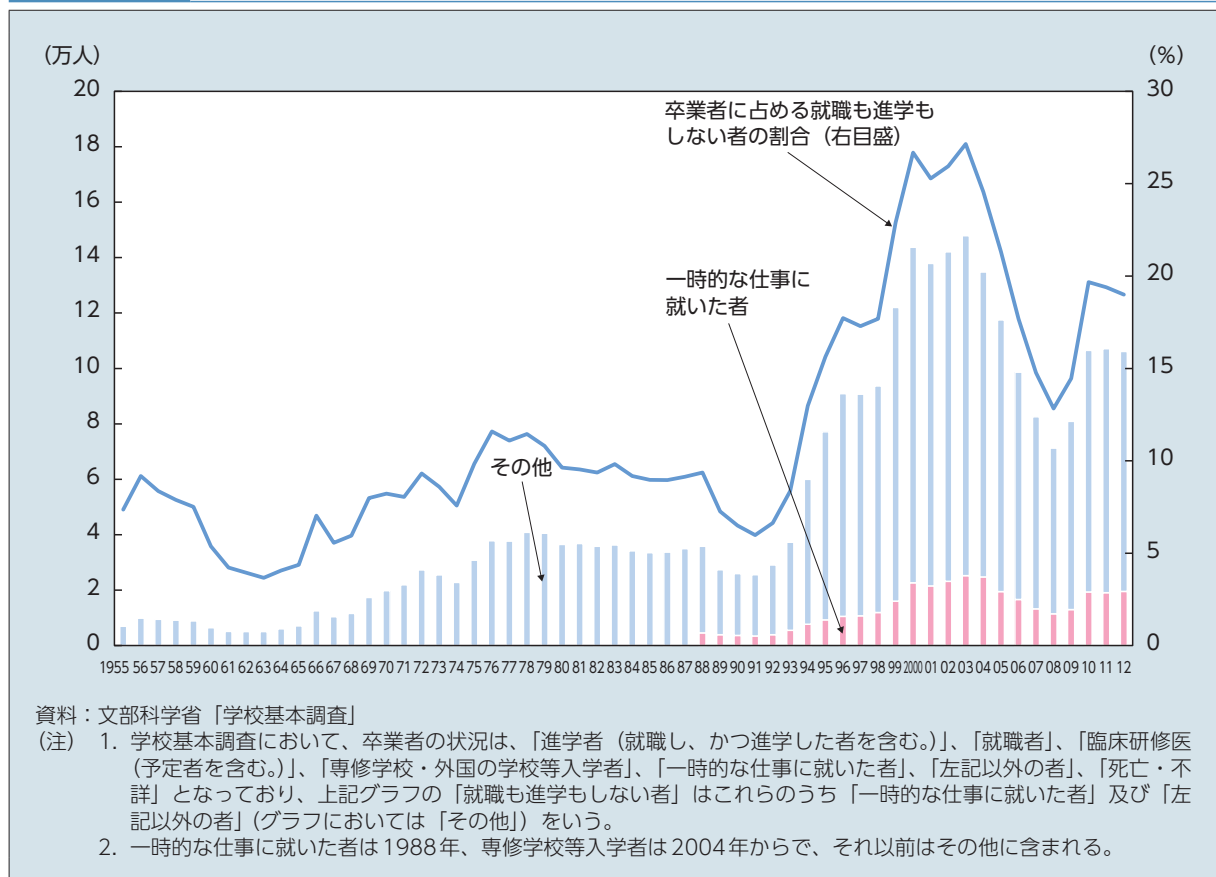
5 将来の目標

現在は、インターンシップ受入企業15社に対して年間50名の学生を送り出しているが、将来的には、受入企業を100社、年間300名の学生を送り出すことを目標としている。その上で、企業の課題解決を図り、仕事や雇用を生み出すとともに、仕事をつくることのできる若者を育てていきたいとしている。

3) 就職も進学もしない者の割合の上昇

新卒就職者のうち過半数を占めている大卒者について、就職も進学もしない者（以下「未就職者」という。）^{*4}の数及び卒業者に占める割合をみると、いわゆる「就職氷河期」と言われる2000（平成12）年前後に高い水準となり、その後の景気回復に伴い2003（平成15）年以降は低下したが、2008年秋のリーマンショックの影響から2009（平成21）年以降再び上昇している。2012年の未就職者は、10.6万人、19.0%と高い水準となっており、未就職者の数は、卒業時の景気や雇用情勢に大きく左右されると考えられる。

図表 2-4-5 大学卒業者のうち就職も進学もしない者の数及び割合の推移



^{*4} 「就職も進学もしない者」には、臨床研修医（予定者を含む）、専修学校・外国の学校等入学者、死亡・不詳の者は含まず、一時的な仕事に就いた者及びその他の者をいう。なお、死亡・不詳の者の中にも、大学側が把握出来ていない求職者が進路を迷いながら求職活動を行っている学生等も含まれることに留意する必要がある。（独）労働政策研究・研修機構「高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査」（2010年）参照

4) 卒業後3年以内の既卒者を新卒者として取り扱う方針

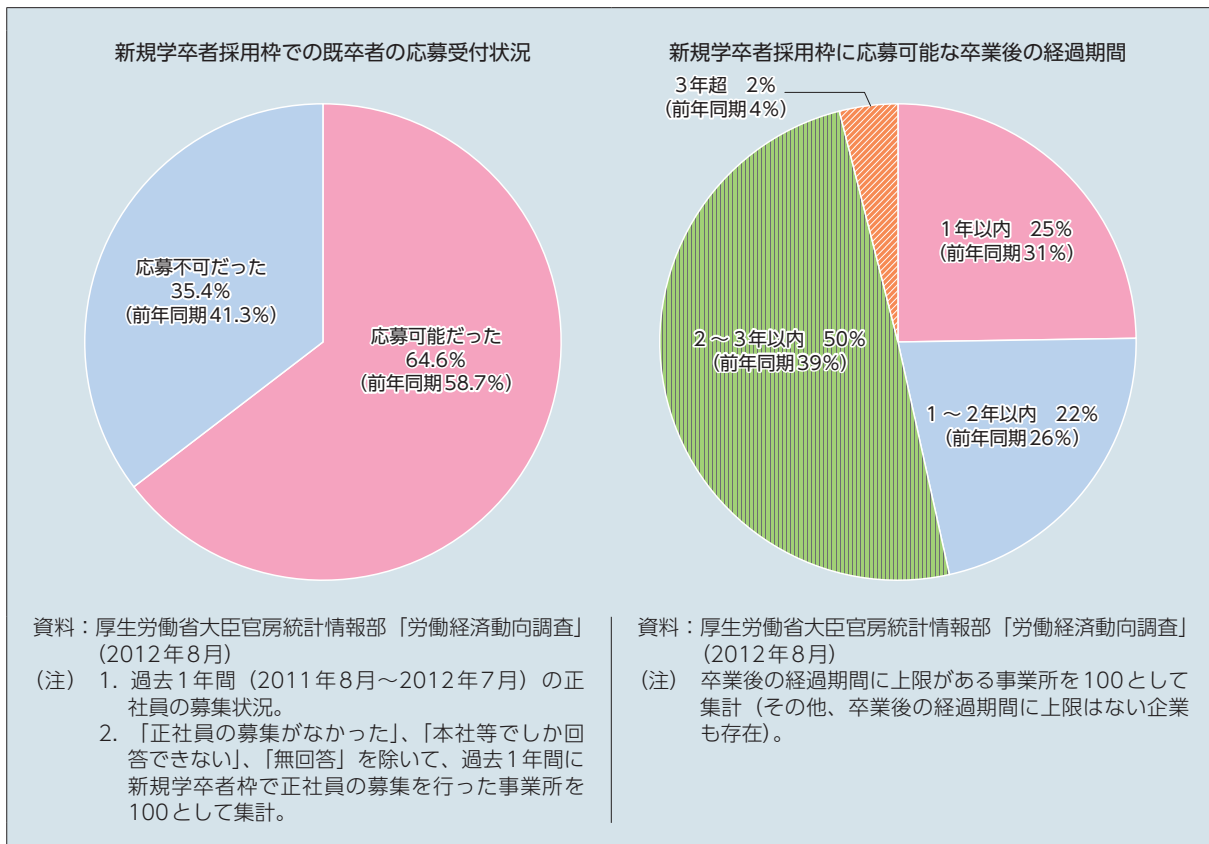
新卒一括採用は、通常、企業が4月に新卒者を採用し、企業内部で育成していく慣行であり、多くの企業により採られている。これにより、新卒者の労働市場が成立していることから、実務に直結したスキルを持たない新卒者であっても、学校卒業後、失業を経ることなく就職することが可能であるというメリットにつながっている。

また、日本の若者の完全失業率が国際的には相対的に低い水準にとどまっている一因とも考えられる^{*5}。

一方で、新卒一括採用の慣行には、何らかの理由により新卒時に就職できなかった者は、一般の労働市場で実務経験のある者との競争を強いられることになり、正社員就職が困難になるという問題がある。また、新卒者の就職は、景気の影響を大きく受けることから、新卒時の景気が厳しかった世代が職業生涯全体において不利になるという問題につながる。

このため、2010（平成22）年には、極端な新卒一括採用とならないよう、雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」を改正し、事業主が取り組むべき措置として、学校等を卒業後少なくとも3年間は新卒者として応募できるようにすることが盛り込まれ、2012年には、6割を超える企業が新規学卒者採用枠で既卒者を募集し、応募可能な卒業後の経過期間も拡大している。

図表 2-4-6 卒業後3年以内の既卒者の募集状況

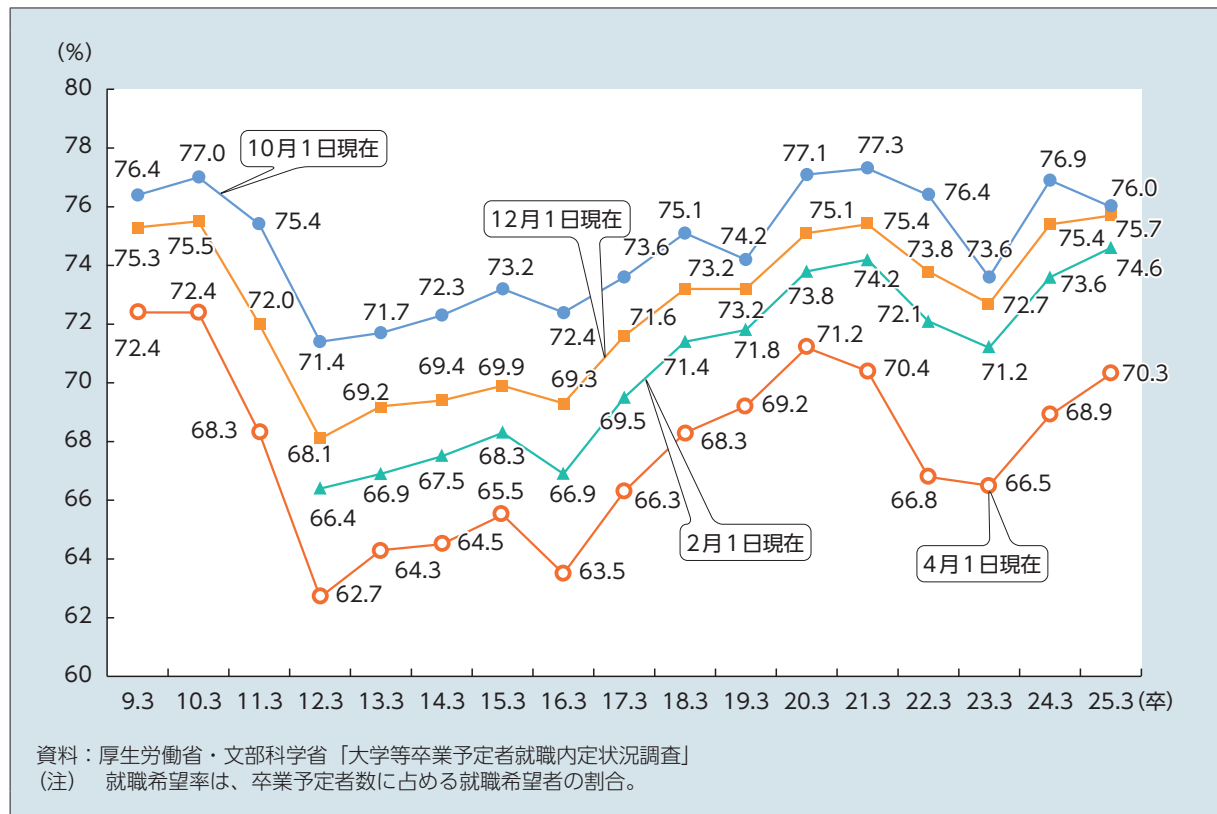


*5 OECD「Labour Force Statistics 2010」によると、15～24歳の失業率について、日本は9.1%、フランスは22.8%、ドイツは11.0%、韓国は9.8%、アメリカは17.6%、英国は18.9%となっている。

また、このようなことを背景に、**図表2-4-7**に示すとおり、新規大学卒業予定者の就職希望率が2011年卒以降上昇しており、厳しい就職環境の下でも、大卒者があきらめずに就職活動を行っていることがうかがえる。

学校から職場へ円滑に移行できるよう、卒業後3年以内の既卒者を新卒者として取り扱うことを引き続き周知するとともに、未内定の学生・生徒に「就職をあきらめさせない」ための支援を行っていくことが重要である。

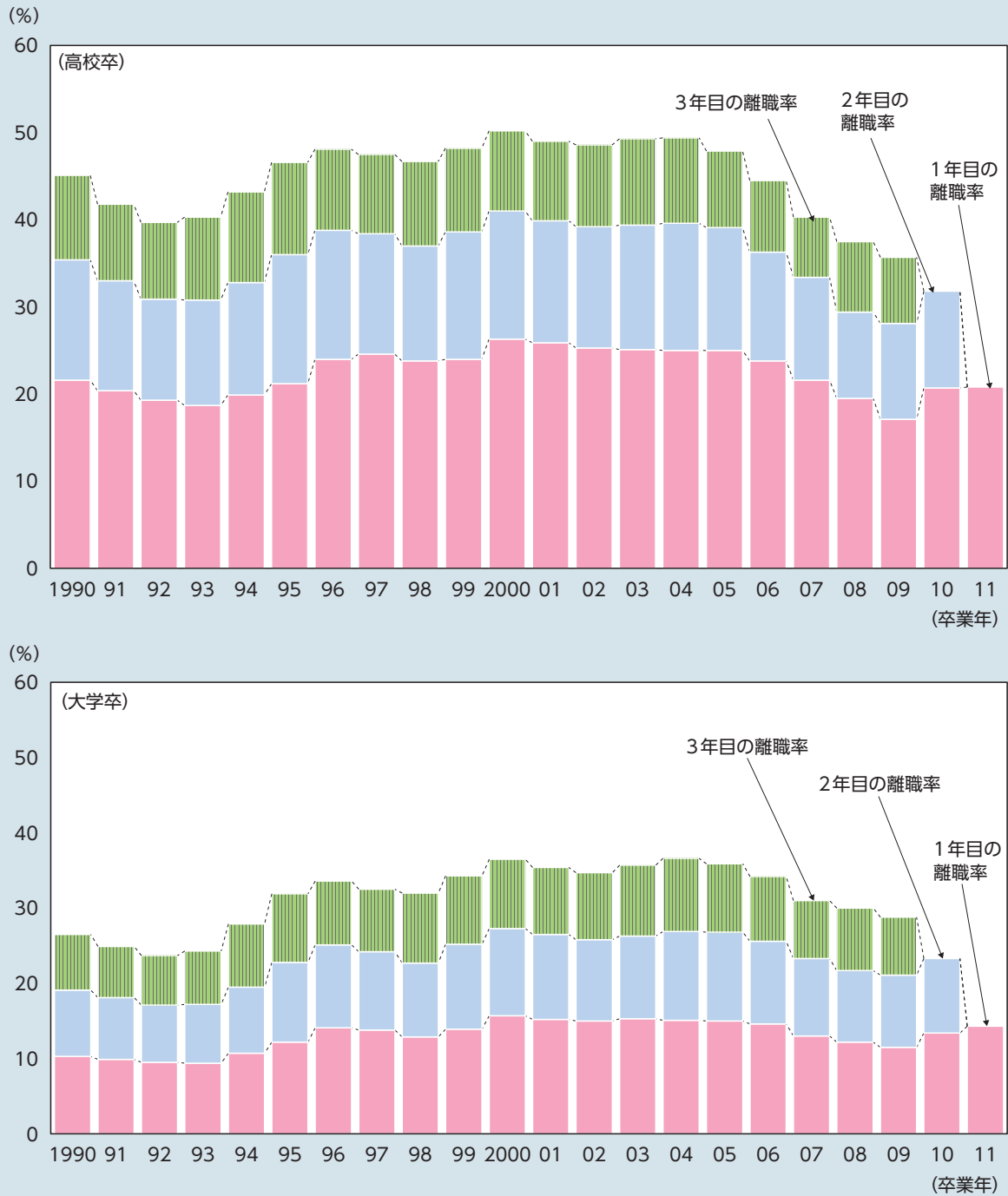
図表 2-4-7 新規大学卒業予定者の就職希望率の推移



5) 依然として高い早期の離職率

図表2-4-8に示すとおり、新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率をみると、高卒、大卒ともに、バブル崩壊後に上昇し、2004（平成16）年3月卒以降は低下傾向にあるが、2009年3月の高校卒で35.7%、大学卒で28.8%と、依然として高い水準にある。

図表 2-4-8 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移



資料：厚生労働省職業安定局集計

(注) 離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分している。

このような早期離職について、若年期は、自らの能力・適性に合った職業を探すためのキャリア探索の時期でもあり、一概に問題視すべきものではないと考えられる。実際に、若年期の転職は、離職を評価する者が圧倒的に多い^{*6}。

一方で、学校卒業時の就職環境が厳しく、不本意な就職先に就職したことによる離職ということも考えられる。

いずれにしても、初職で正社員として就職しても、社会で一定の評価が得られる程度の初期キャリアが形成される以前の段階で離職をすると、正社員で再度就職することが難しくなるため、安易な離職はその後のキャリア形成にとって悪影響を及ぼすことになる。

このことについて認識するとともに、企業も、若者の初期キャリア形成を支援し、キャリアについての見通しのないまま早期の離職を招かないよう努めていくことが必要である。

6) インターネットからの情報を中心に行われる就職活動

近年、インターネットは、国民生活にとって重要な情報源となっている^{*7}が、就職活動にも大きな影響を与えている。

新入社員が就職活動において利用した情報源の推移をみると（図表2-4-9）、インターネットの企業ホームページや就職関連サイト、会社説明会や採用案内パンフレットを利用したとする者の割合は増加傾向にあり、その水準も8割～9割と高くなっている。一方、「学校への求人票」を利用したとする者の割合は、2011年度以降上昇しているものの、約6割にとどまっている。

近年の就職活動は、一般に、インターネットを通じて企業へ登録（エントリー）することから始められており、学生は、インターネットから得られる情報や企業が発出する一次情報を基に就職先を決めている状況がうかがわれる。

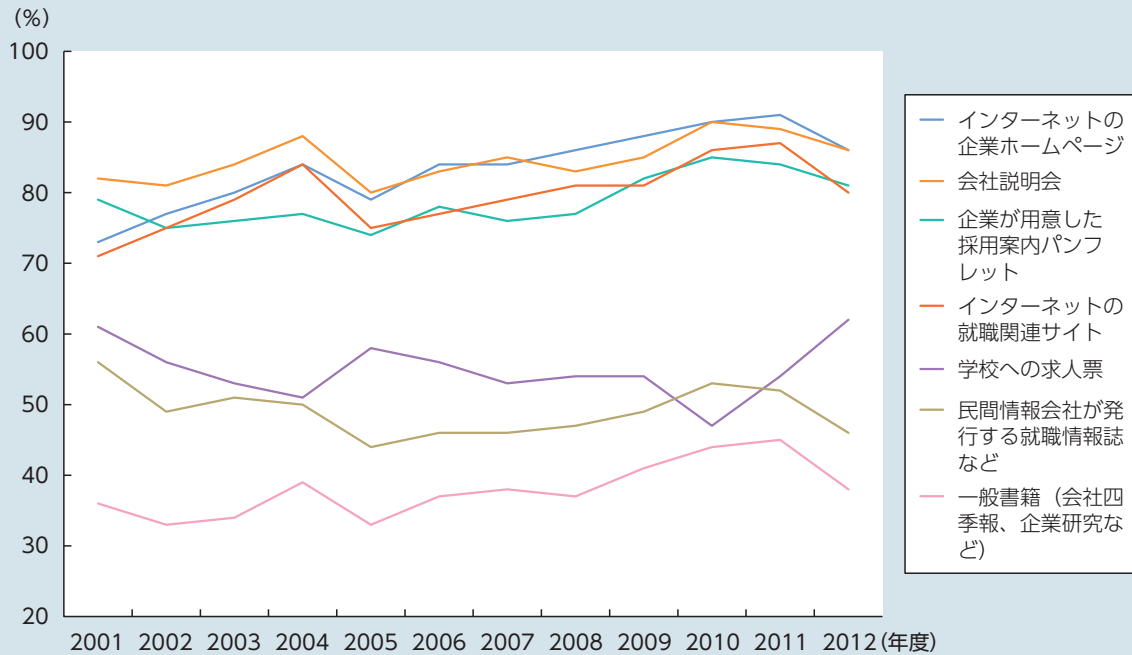
就職活動において、インターネットから情報を得ることは、幅広い情報を効率的に得られ、あらゆる企業への応募機会が均等に与えられるというメリットもある一方で、大企業への応募が集中することにより面接等に至らない学生が大量に発生するなどのデメリットが考えられる。

学校から職場へ円滑に移行するためには、周囲からの適切な助言により、様々な情報を多面的に検討し取捨選択した上で就職先を決めて行くことも大切であり、就職活動のあり方に関する課題の一つと考えられる。

^{*6} (独) 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)によると、転職した者のうち、離職を評価する者(「離職をしてよかった」と「どちらかといえば離職をしてよかった」とする者の合計)の割合は90.1%となっている。

^{*7} 第1章第4節を参照。

図表 2-4-9 就職活動において利用した情報源



資料：（財）日本生産性本部「働くことの意識」調査（2012年）

コラム 「何者」

第148回直木賞（平成24年度下半期）は、朝井リョウ氏の「何者」が受賞¹した。

平成元年生まれ、23歳にして直木賞を受賞した朝井氏は、戦後最年少の受賞作家となった。

「小学生の頃、毎日提出した日記に、先生が『赤ペン』で返してくれた感想を解説するのが、一番の楽しみだった。ある日、先生から『あなたの日記は、まるで小説を読んでいるみたいです。』との感想をもらい、原稿用紙百枚ほどの小説を書いた。先生からの便箋三枚に及ぶ『きれいな黒い文字』の感想文を読み、先生が、ひとりの人間同士として、自分と向き合ってくれたのだと思った。文章をあいだに挟めば、『自分とちがう』と思っていた人たちが、自分に向き合ってくれるのだ。ものすごい武器を手に入れたと思った。」

これが、朝井氏が小説を書き始めた原点であるという。

「就活生」としての経験を経て、入社1年

目に書いた第6作目の小説「何者」は、「自分の中でもとても大切な本」であり、「自分の決意がたくさん込められた本」とであると朝井氏は語る。

（「何者」－就活）

「何者」は、就職活動の情報交換をきっかけに集まった5人の大学生の物語である。

「就活が辛いものと言われる理由は、ふたつあるように思う。ひとつはもちろん、試験に落ち続けること。単純に、誰かから拒絶される体験を何度も繰り返すというのは、辛い。そしてもうひとつは、そんなにたいしたものではない自分を、たいしたもののように話続けなくてはならないことだ。」と、物語には書かれている。

「突き詰めて考えると、俺は、就活自体に意味を見いだせない。何で全員同じタイミングで自己分析なんか始めなきゃいけないんだ？ていうか、自己分析って何？誰のために

¹ 朝井リョウ氏の「何者」の他、安部龍太郎氏の「等伯」が受賞した。

するもの？俺なんかはちょっと色々引っかかっちゃうんだよね」と強がる大学生が、隠れて就職活動をしている様子が描かれている。

主人公達が、なかなか内定を得られない中で、2つの企業から内定を得た大学生は言う。

「俺って、ただ就活が得意なだけだったんだって」「なのに、就活がうまくいくと、まるでその人間まるごと超すげえみたいに言われる。就活以外のことだって何でもこなせる、みたいにさ。あれ、なんなんだろうな」「それと同じでさ、ピーマンが食べられないように、逆上がりができないように、ただ就活が苦手な人だっているわけじゃん。それなのに、就活がうまくいかないだけで、その人が丸ごとダメみたいになる」

朝井氏は、自身の就職活動を、「あの期間はやはり、自分も含め周囲の人がちょっと歪んだように思う。」と振り返る。

なぜ就職を、就職活動をしなくてはならないのか、なぜ内定が得られないのか等々、苦悶する就活生の思いを代弁することで、朝井氏は、就活生を応援する気持ちを込めている。

物語の終盤、内定を得られない主人公は、ツイッターで仲間たちの就職活動をこっそり

批判していたことを仲間の一人から批判される。

「あんたずっと、私のこと笑ってたんでしょ？」

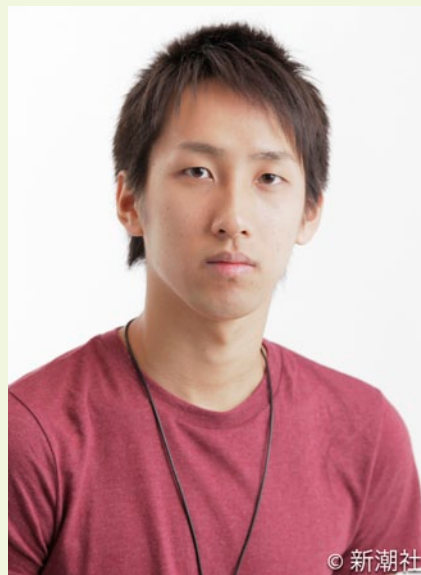
「あんたは、誰かを観察して分析することで、自分じゃない何者かになったつもりになってるんだよ。そんなの何の意味もないのに」

そして、主人公は、初めて自分自身と向き合うことになる。

朝井氏は、「題材は『就活』ですが、本当に書きたかったことは、就活によってあぶり出されてくる様々な毒のようなものです。その毒のようなものを書ききること、人が生きていくために必要なこと、その根底にあるものを抽出することができればいいなと思っていました。」と語る。

これからの夢は、「本を出し続けていくことです。」

『何者』を通して、読者の皆様が、本当は言われたくない、見られたくないことを、本の中に見つけることは楽しいことだと感じていることが分かりました。これからも人のことを暴いていく気持ちで書いていきたいです。」と朝井氏は語っている。



© 新潮社



(2) 若者の意識～楽しい生活のために働き、長期雇用の下でのキャリア形成を志向～

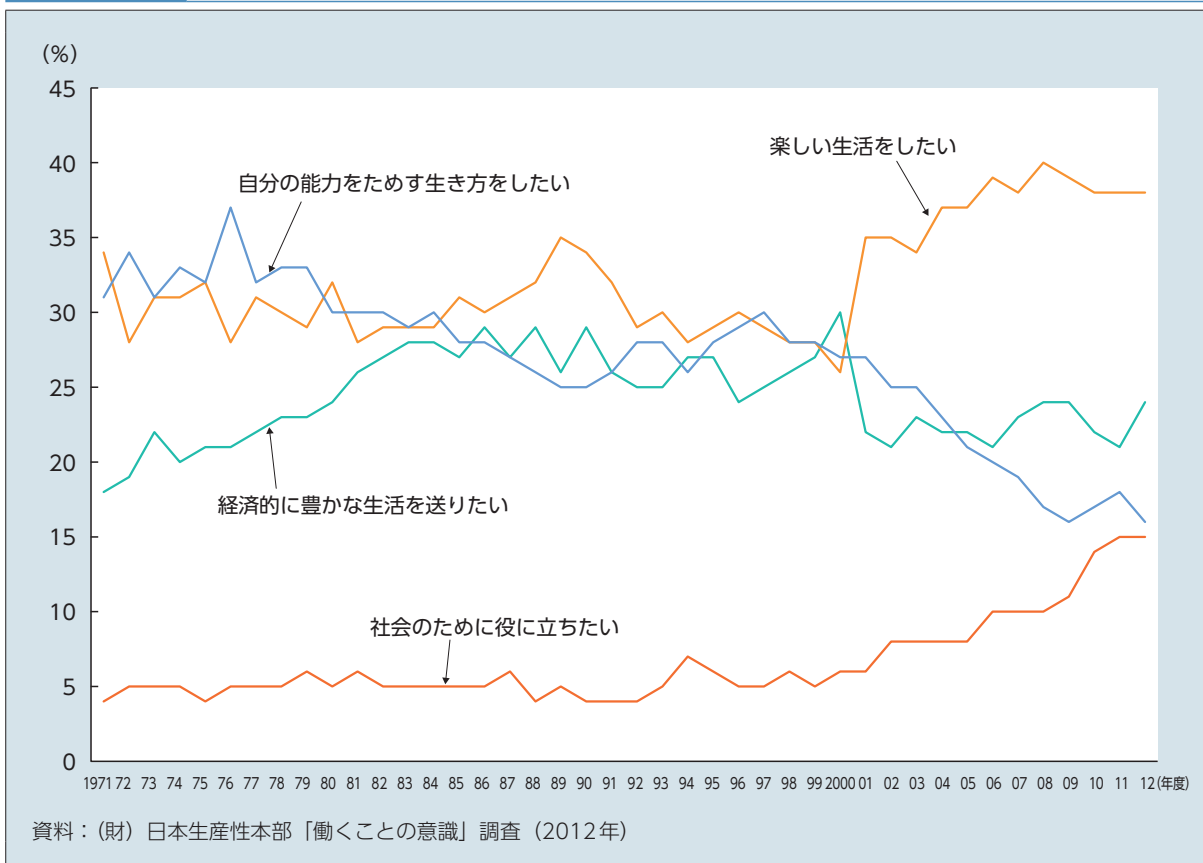
1) 新入社員の働く目的は、経済的豊かさよりも、楽しい生活を重視

以下では、若者をめぐる厳しい雇用情勢の下で、若者が仕事に関しどのように考えているかをみていくこととする。

新入社員の働く目的の推移をみると、2000（平成12）年以降、「楽しい生活をしたい」とする者の割合が大きく上昇して2012（平成24）年度には最も高い割合となり、逆に「経済的に豊かな生活を送りたい」とする者の割合は低下傾向にあり、働くことに関する最近の若者の意識は、経済的な側面よりも、自分自身が「楽しく」生活できるかどうかという点を重視していることが分かる。

また、「自分の能力をためす生き方をしたい」とする者の割合は、調査を開始した1970年代には最も高い割合を占めていたが、長期的に低下傾向を示す一方、「社会のために役立ちたい」とする若者の割合は、2000年以降上昇傾向にあり、仕事を通じ社会に貢献していきたいと考える若者の増加として注目される。

図表2-4-10 働く目的



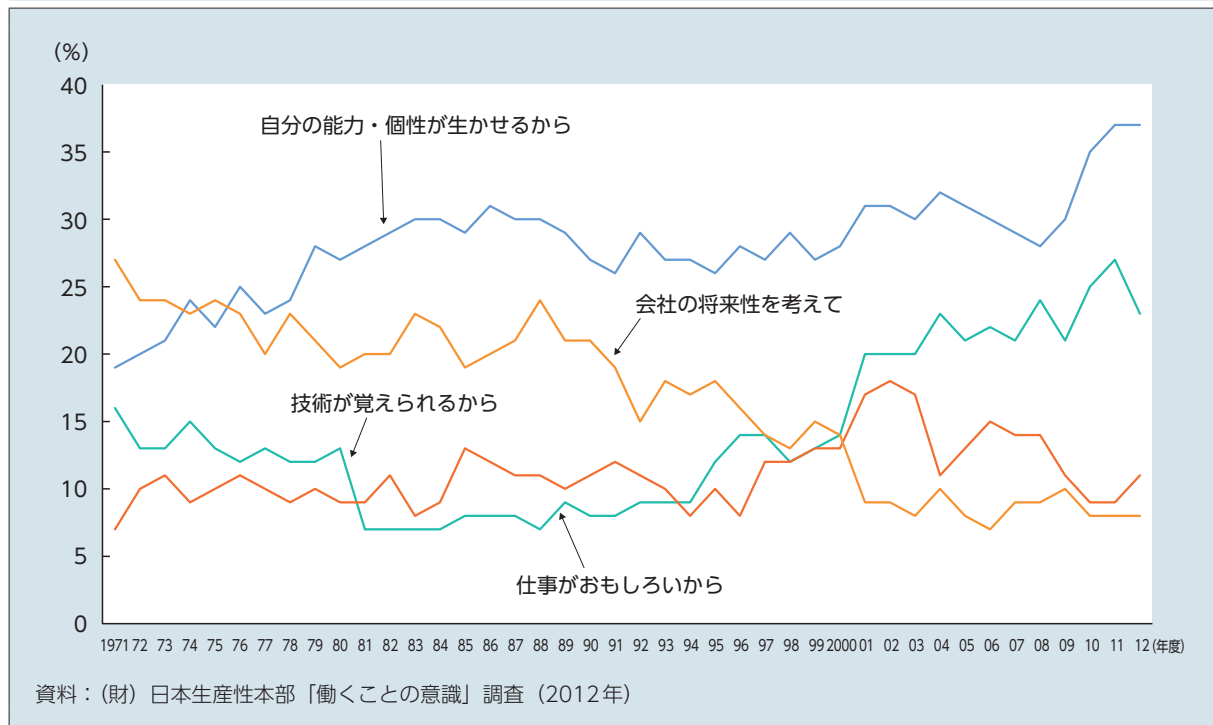
2) 会社の選択では、能力・個性の発揮や仕事の面白さを求める傾向

次に、新入社員の会社の選択理由についての推移をみると、「会社の将来性を考えて」とする者の割合は、長期的に低下傾向を示す一方、「自分の能力・個性が生かせるから」とする者の割合は上昇傾向で推移し、2012年度には、最も高い割合を占めている。

また、「仕事がおもしろいから」とする者の割合は、1990年代以降、上昇傾向で推移し、2012年度には2番目に高い割合を占めている。

先にみた働く目的のうち「自分の能力をためす生き方をしたい」が低下傾向を示していることについては、仕事を通じ何かに挑戦するという考え方が過去に比べ低下しているということであれば、長期的な職業能力の形成が懸念される。しかしながら、これは、他の選択肢の増加に伴い相対的に低下しているものと考えられ、会社の選択理由としては、「自分の能力・個性が生かせるから」とする者の割合が最も高くなっており、若者は、仕事をしていく上で、能力形成をしていけるかどうかという点を重視しているものと考えられる。

図表 2-4-11 会社の選択理由



3) 長期雇用の下でのキャリア形成を志向

(独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」結果 (1999年、2011年) によると、望ましいキャリア形成に関する若者の意識は、1999 (平成11) 年から2011 (平成23) 年にかけて、20歳代において、「一企業キャリア」 (一つの企業に長く勤めるキャリア形成) を望ましいとする者の割合が上昇する一方、「複数企業キャリア」 (複数の企業を経験するキャリア形成) を望ましいとする者の割合は低下している^{*8}。

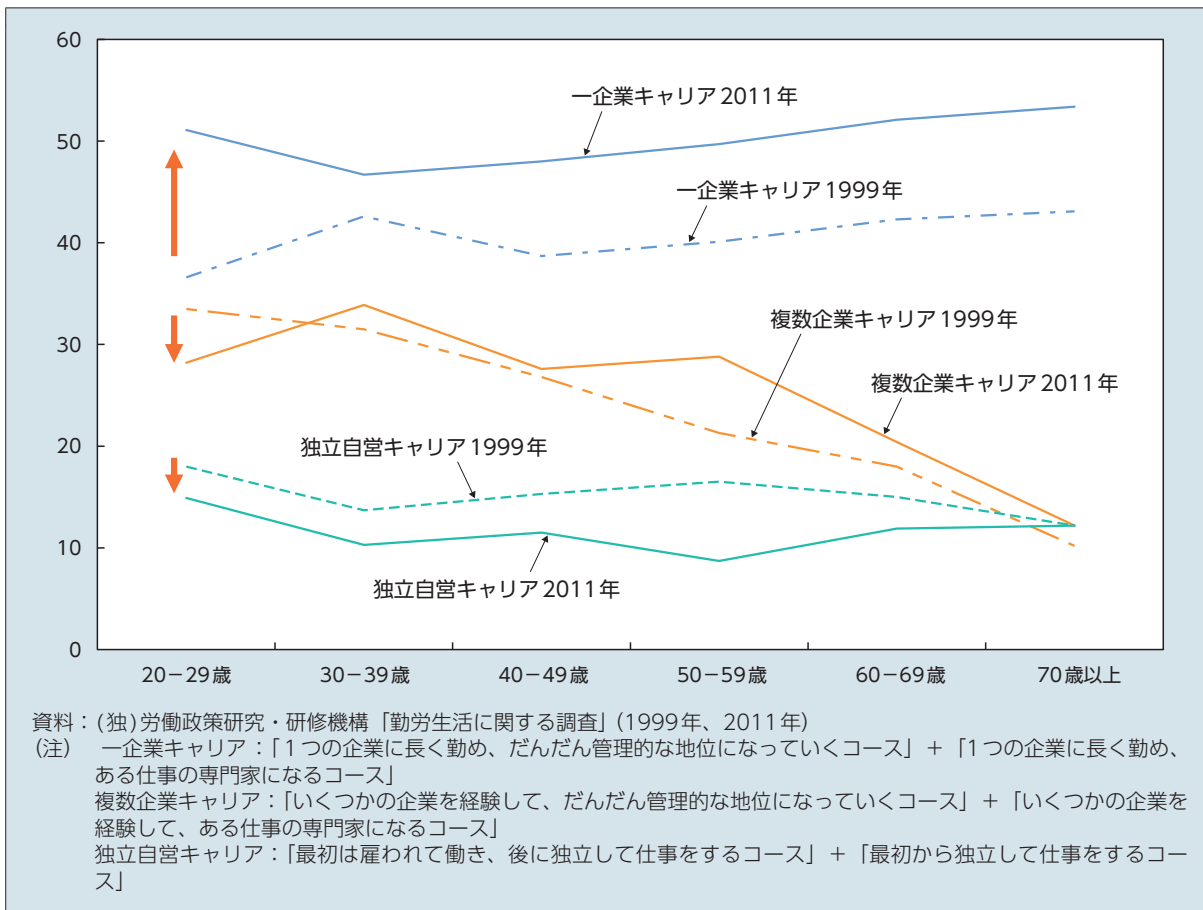
また、新入社員を対象としたアンケート調査においても、2008 (平成20) 年度以降、「同じ会社で働きたい」とする者の割合の方が、「自分に向かないと思えばすぐに転職したい」とする者の割合より高くなっている^{*9}。

このように、厳しい雇用情勢が続く中、一つの企業に長く勤めキャリアを形成していくことを望む若者が増加している。

^{*8} 「一企業キャリア」は、「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」と「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」の合計であり、「複数企業キャリア」は、「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」と「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」の合計である。

^{*9} 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「2012年度新入社員意識調査アンケート」結果 (2012年) をみると、「同じ会社で働きたい」とする新入社員の割合、2008年55%、2009年64%、2010年61%、2011年64%、2012年65%と増加傾向にあり、「自分に向かないと思えばすぐに転職したい」とする新入社員の割合は、2008年45%、2009年36%、2010年39%、2011年36%、2012年35%と減少傾向にある。

図表2-4-12 望ましいキャリア形成



4) 国際的にみても長期雇用を志向

ここで、内閣府「第8回世界青年意識調査」結果(2009年)に基づき、18～24歳までの若者の仕事に対する意識について日・韓・アメリカ・英・フランスの5か国間で比較をすると、日本の若者が仕事を選ぶ際に重視する点^{*10}としては、「仕事内容」や「職場の雰囲気」の割合が相対的に高く、「収入」や「労働時間」の割合は相対的に低いことが特徴^{*11}となっている。

国際比較によっても、日本の若者が、現在の豊かさの中で、物質的、経済的な側面よりも、日々充実して働くことができるかどうかという点を重視していると考えられる。

また、同調査結果に基づき、転職に対する考え方をみると、日本の若者は、他の4か国に比べ、「一生一つの職場で働き続けるべきである」及び「強い不満があれば転職することもやむを得ない」とする割合が高い一方で、「職場に不満があれば、転職する方がよい」及び「才能を活かすために積極的に転職する方がよい」とする割合は低く^{*12}、長期雇用を望む傾向が強いことが分かる。

^{*10} 日本の若者が仕事を選ぶ際に重視する点としては、割合の高い順に、「仕事内容」69.3%、「収入」67.8%、「職場の雰囲気」58.6%、「労働時間」46.2%、「自分をいかすこと」40.8%となっている。

^{*11} 仕事を選ぶ際に重視する点として、「仕事内容」をあげる割合は、日本69.3%、韓国47.1%、アメリカ57.3%、英国41.8%、フランス48.4%、「職場の雰囲気」については、日本58.6%、韓国41.6%、アメリカ54.8%、英国47.6%、フランス45.7%となっている。「収入」については、日本67.8%、韓国82.7%、アメリカ88.7%、英国81.4%、フランス76.8%、「労働時間」については、日本46.2%、韓国45.4%、アメリカ73.9%、英国65.2%、フランス38.2%となっている。

^{*12} 「一生一つの職場で働き続けるべきである」及び「強い不満があれば転職することもやむを得ない」とする割合の合計は、日本70.0%、韓国45.7%、アメリカ27.0%、英国23.0%、フランス37.1%となっている。「職場に不満があれば、転職する方がよい」及び「才能を活かすために積極的に転職する方がよい」とする割合の合計は、日本27.9%、韓国51.5%、アメリカ68.8%、英国72.3%、フランス61.3%となっている。

5) チャレンジ精神を持つ人材への育成に期待

このように、若者の仕事に対する意識は、経済的豊かさよりも楽しい生活のために働くことを重視し、また、会社の選択では能力・個性の発揮を求め、長期雇用の下でのキャリア形成を志向する傾向にある。

若者の採用ルートは新卒一括採用によるものが大層を占めていることから、今後とも、企業を数十年に渡って支える中核人材を育成するためには、企業が重要な役割を担っていることを再認識する必要がある。

経済の長期低迷やグローバル化の中で競争力を維持するため、企業には新たな付加価値の創造が求められており、今後は、チャレンジ精神を持つ人材がますます必要とされていくと考えられる^{*13}。また、今後、企業は、若手人材の配置・育成に際して、長期的に教育訓練を行うことを重視していきたいと考えている^{*14}。このため、企業において、若手社員に対して長期的に計画的な教育訓練が実施され、その結果、チャレンジ精神を持ち将来の企業経営を担うことのできる人材を育成していくことが期待される。

コラム 世界に挑戦する若者について

第41回技能五輪国際大会が2011（平成23）年10月4日から同月9日まで英国（ロンドン）で開催され、トヨタ自動車（株）の澤木優一さん（当時21歳）が、自動車板金部門で優勝し、金メダルを獲得した。技能五輪国際大会は世界51ヶ国・地域から944名（うち日本人選手44名）が参加して46の競技種目で、世界各国・地域の予選を勝ち抜い

た青年達が技能を競い合う国際大会である。

澤木優一さんは現在23才、愛知県江南市出身で、トヨタ工業学園を卒業後2008（平成20）年にトヨタ自動車に入社した。技能五輪出場資格は23歳迄という年齢制限があり、しかも国際大会は2年に1回しか開催されないため、限られた一定の期間に青春の全てをかけ、全力で技能の習得に励んだ。



澤木優一さん



自動車板金部門全国大会課題

^{*13} (独) 労働政策研究・研修機構「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」(2013年)によると、若年者の正社員採用に当たり重視する資質として、「仕事に対する熱意・意欲、向上心」(71.2%)、「積極性、チャレンジ精神、行動力」(59.7%)、「組織協調性（チームワークを尊重できる）」(50.6%)、「コミュニケーション能力」(49.9%)、「社会常識やマナー」(46.4%)、「規律性」(44.1%)を挙げる企業割合が高い一方、「語学力」(9.4%)、「学業成績」(7.8%)、「最終学歴」(5.1%)の割合は低い。1990年代との比較では、「コミュニケーション能力」(15.4%ポイント増加)、「積極性、チャレンジ精神、行動力」(11.9%ポイント増加)、「仕事に対する熱意・意欲、向上心」(11.3%ポイント増加)の割合が大きく増加した。このように、熱意・意欲、積極性・行動力、協調性、コミュニケーション能力が重視され、その度合いは強まっている。

^{*14} (独) 労働政策研究・研修機構「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」(2011年)によると、「若手社員の配置、育成において、企業が重視すること」に対しては、これまで、「特定の部門において実務の第一線の担い手として育成する」を重視したとする企業の割合が高かったが、今後は、これに加え、「特定の部門への配置を基本としつつ必要に応じ他部門も経験させる」、「長期的に教育訓練を行い、育成する」を挙げる企業の割合が高くなっている。



後輩を指導する澤木さん

技能五輪国際大会自動車板金部門では、車体修理に使用される各種設備・工具を駆使して壊れた車体を修復する高度な技術・技能が要求される競技である。

大会で要求される技能・知識は、「損傷の種類と大きさを正しく診断する知識」「損傷に応じた適切な修正を行う技能」「部品毎に違う交換の専門的な知識」「交換部品を±2.0mm以内に組み付ける技能」「修理に用いる修正機・溶接機・ハンドツールを使いこなす技能と知識」「4日間に亘る競技に必要な精神力と体力」などの総合力が求められている。

自動車の車体は、製造ラインにおいて専用金型によるプレス成形後、多数の部品を各種ロボット設備によって組み付けて完成となるが、「機械の異常時の対応」や「異常を異常として捉えることによる不良品の予防」にもこうした手加工で培われた能力が現場で役立っていく。

澤木さんは毎年開催される技能五輪全国大会（国内）に2008年から3回出場しているが、1回目、2回目は銅メダル、3回目にして金メダルに輝き、国際大会への出場権を獲得した。彼は自分の信条として「決して諦めないこと」「ベストを尽くすこと」を挙げている。また、「銅メダルは自分の中では負けであり、最後まで逃げ出さずにやった結果、成果に結びついた」と今大会を振り返った。

国際大会で優勝する為には、個人の技術や



豊田英二氏格言

技能、アイデア、体力、精神力だけではなく、まわりのサポートも大切で、彼をサポートする優秀な指導員、会社、家族といった応援団も力の源である。これまでの大会出場を通じて、「私は選手として決して優等生ではなかったが、自分のことを見捨てずに育てていただいた会社や指導員に一言では尽くせないくらい感謝しています」というのが彼の想いである。

彼の指導員は「最近の社会はマニュアル至上主義となっており、若者は自分で考えることをしなくなっている。失敗してもいいから自分で考える人になって欲しい。そして指示がないと動けないではなく、自分から自発的に動く人になってほしい」という。

澤木さんの将来の目標は、「もっと現場でものを見る眼力をつけること。そして、今度は自分が技能五輪の指導者になりたい」である。また、同世代への若者へは「やりたいこと、やりたくないことがあると思うが、まずは飛び込んで経験することが大切」とのメッセージを送りたいとのことである。

トヨタ自動車（株）では、2013（平成25）年7月2日からドイツ・ライプツィヒで開催される第42回技能五輪国際大会に自動車板金部門を含め7部門、計8人の選手が日本代表として選出されており、企業としても万全の応援態勢で臨むとともに、こうした大会を通じて、技能の伝承を図りたいとしている。

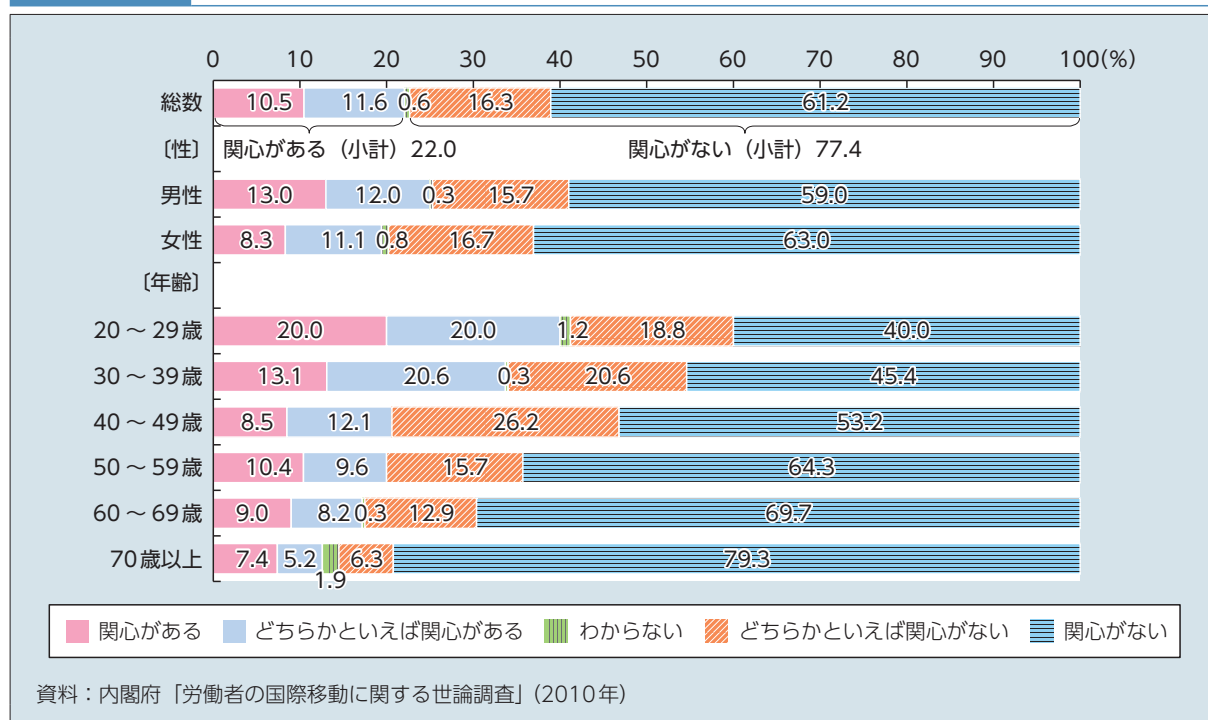
6) 若者の海外就労への関心は高くない

日本企業の海外生産比率の上昇など、経済のグローバル化の中で^{*15}、企業はグローバルに活躍できる人材を求めている^{*16}。

一方で、若者の海外就労意欲について、内閣府「労働者の国際移動に関する世論調査」(2010年)をみると、20～30歳代の若者のうち、外国での就労に「(どちらかといえば)関心がある」と答えた者は約4割となっており、「(どちらかといえば)関心がない」と答えた者(約6割)より少なくなっている^{*17}。

企業は、グローバルに活躍できる人材を必要としており、企業の国際競争力の強化を通じた日本の経済活性化のため、若者の活躍が期待される^{*18}。

図表2-4-13 外国での就労への関心



(3) 不本意な非正規雇用の労働者比率の増加

1) 不本意な非正規雇用の労働者比率の増加

近年、若年層において非正規雇用の労働者比率が大きく上昇している^{*19}。

ここで、20歳代及び30歳代の若者が非正規雇用を選択した理由についてみると、男性では、20～24歳では「自分の都合のよい時間に働けるから」という積極的な理由が最も多くなっているが、25～39歳では、「正社員として働ける会社になかったから」やむを得ず選択したという理由が最も多くなっている。

*15 第1章第3節を参照。

*16 日本経団連「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」(2011年)によると、「現在、海外展開を行っており、今後も拡充する」とする企業の割合は50.3%であり、今後の人事戦略の方向性として約4割の企業が「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充する」としており、「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」と回答した企業の割合(約3割)を上回っている。また、企業はグローバルに活躍する人材が必要であると考えており、そのような人材に求められる素質、知識・能力として、「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続けること」「外国語によるコミュニケーション能力」を挙げている。なお、同調査では、「グローバル人材」を「企業の事業活動のグローバル化を担い、グローバル・ビジネスにおいて活躍できる日本人及び外国人の人材」と定義している。

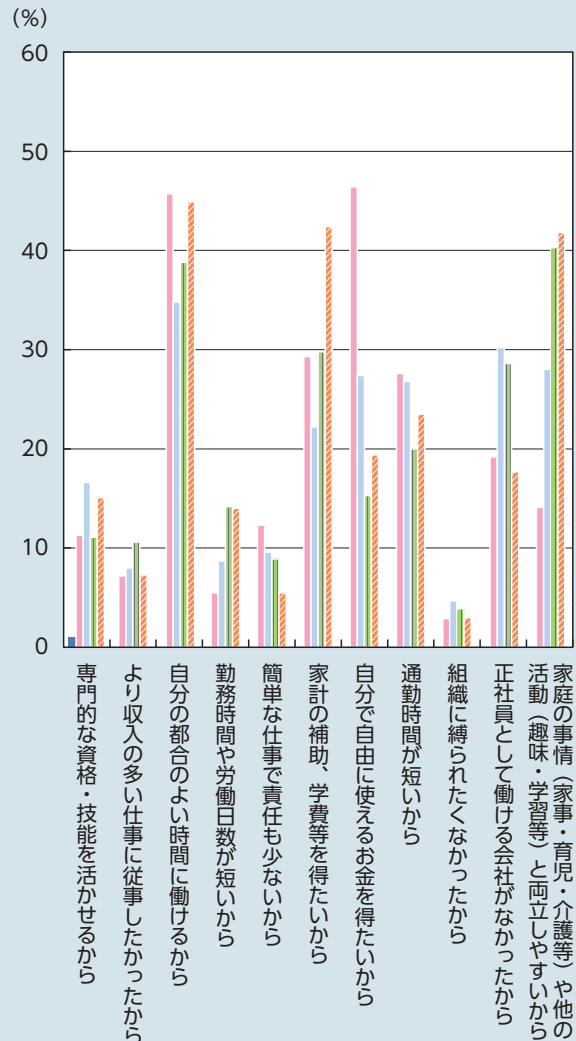
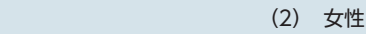
*17 厚生労働省委託「若者の意識に関する調査」(2013年)によると、「海外で働きたいと思うか」という質問に対して、「(どちらかといえば)そう思う。」は24.6%であり、「(どちらかといえば)そうは思わない」の75.5%より少なくなっている。

*18 対応策については、第3章第2節2(1)を参照。

*19 第1章第2節を参照。

また、「正社員として働ける会社がなかったから」とする若者の割合が、2007（平成19）年から2010（平成22）年にかけて総じて高まっている。

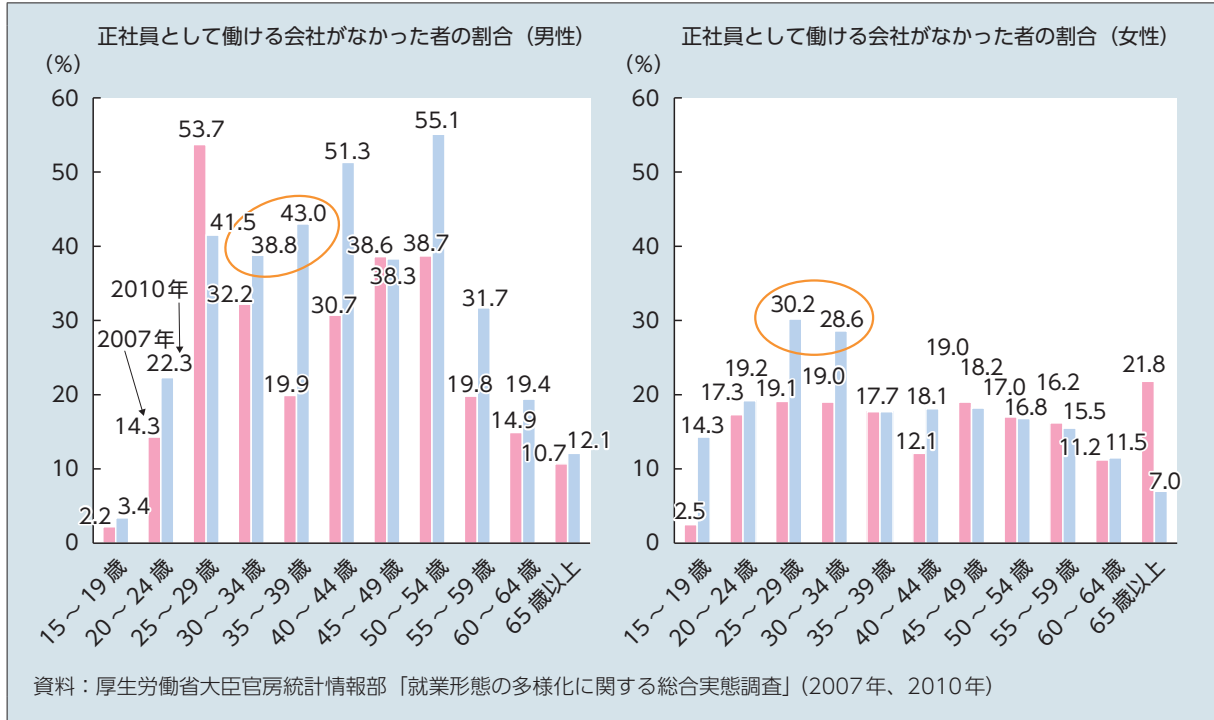
(1) 男性



 20～24歳
  25～29歳
  30～34歳
  35～39歳

平成25年版 厚生労働白書

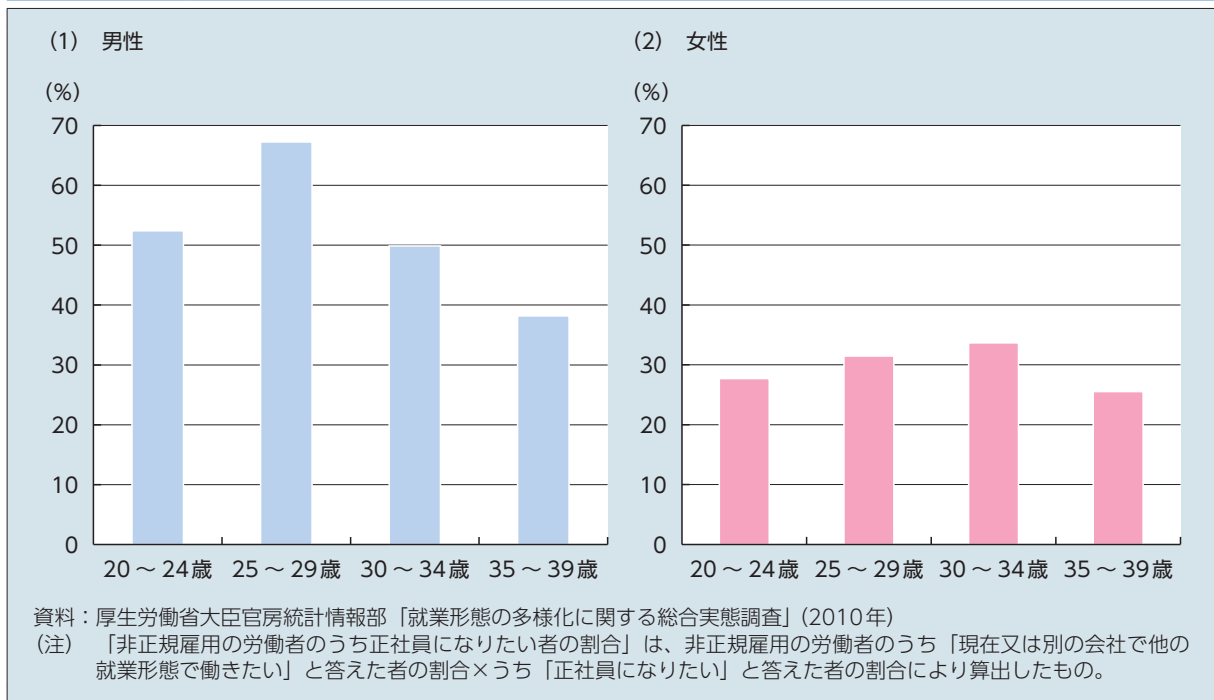
図表2-4-15 年齢別にみた「不本意非正規」の状況



次に、非正規雇用の労働者のうち「正社員に変わりたい」とする者の割合をみると、男性の20～34歳層では、ほぼ5割を超え、35～39歳でも4割弱となっている。また、女性の20～30歳代においては、3割前後となっている。

男性の若年層を中心に、自発的及び非自発的に非正規雇用を選択した者のうち、半数が正社員への転換を希望している。

図表2-4-16 非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合



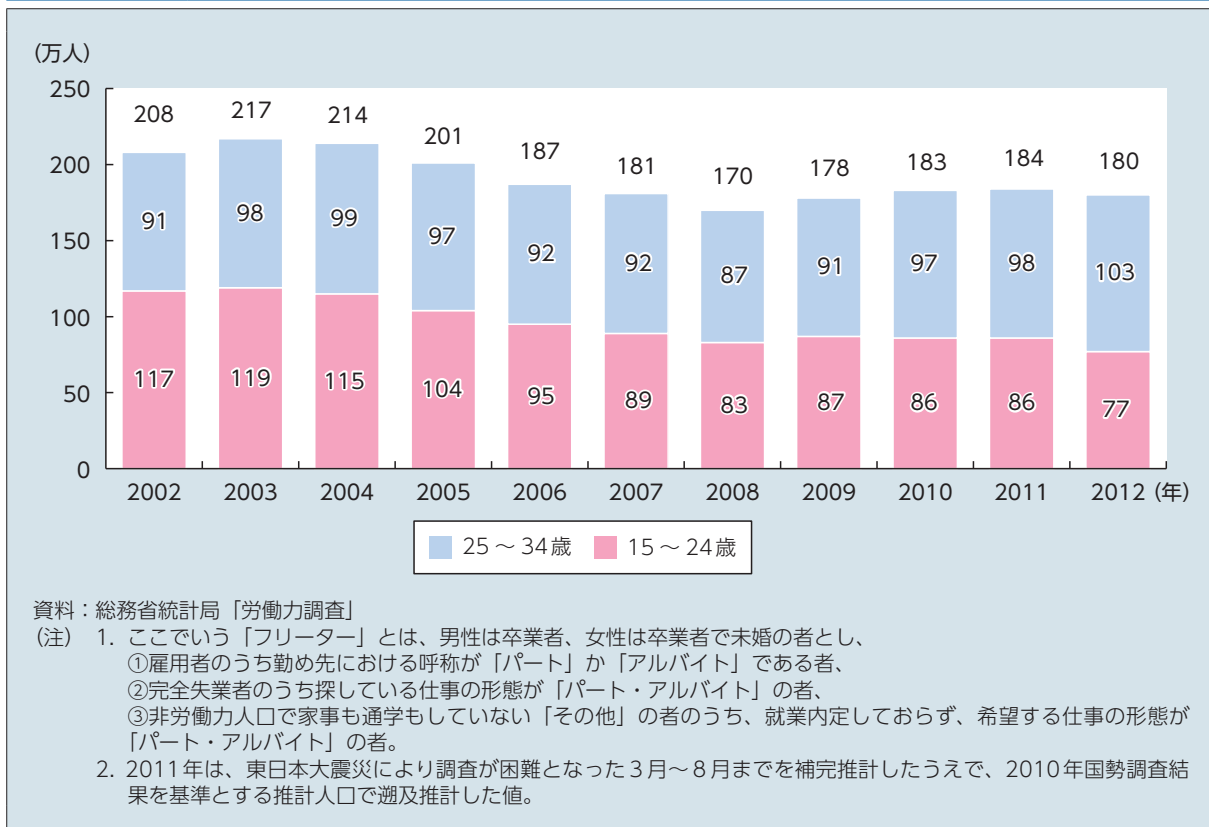
2) 正社員への転換の難しさ

ここで、フリーターの数の推移（図表2-4-17）を見ると、2011年より4万人減少し、2012（平成24）年は180万人となっている。

20歳代～30歳代の若者のフリーターに対する認識について見ると、「生活を不安定にする働き方である」と答える割合は、「自由で多様な働き方である」とする割合を大きく上回っており^{*20}、フリーターを不安定な働き方だと考える者の方が多くなっている。

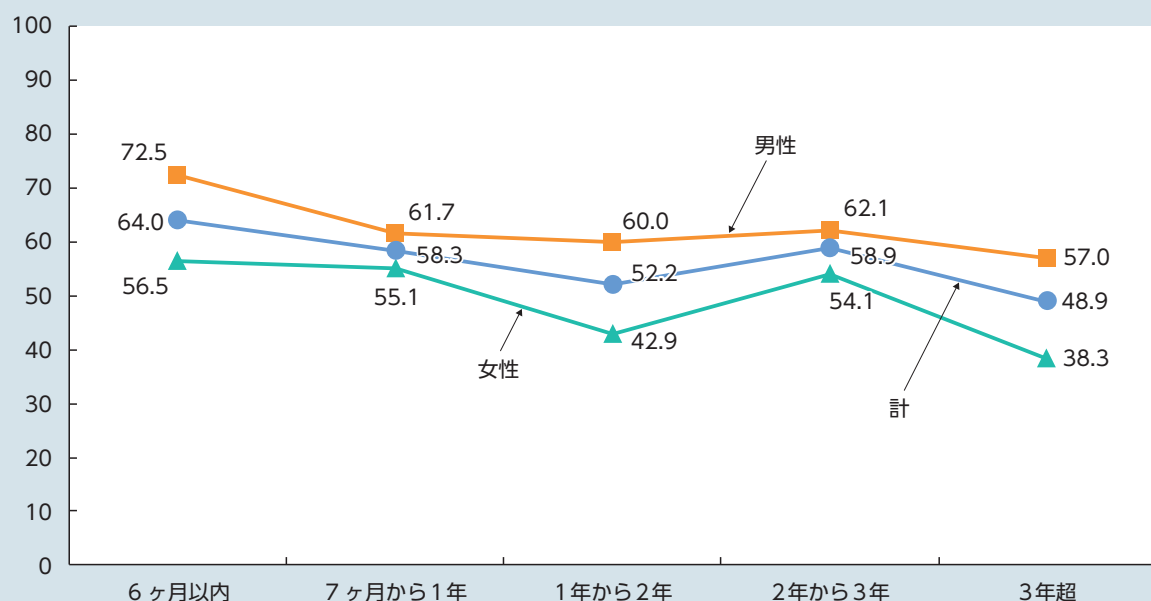
このような中で、フリーター期間別に正社員への転職状況をみると、フリーター期間が半年以内の場合、男性では約7割、女性では約6割が正社員になっているが、フリーター期間が3年を超える場合、正社員になれた男性は約6割、女性で約4割と、フリーター期間が長くなるほどキャリア形成が不十分となるため、正社員への転換が難しくなることが分かる。

図表2-4-17 フリーター数の推移



^{*20} (独) 労働政策研究・研修機構「第6回勤労生活に関する調査」(2012年)によると、「生活を不安定にする働き方である」と答える割合(「そう思う」と「まあそう思う」の合計)は、20歳代では、76.1%、30歳代では82.2%であり、「自由で多様な働き方である」(「そう思う」と「まあそう思う」の合計)とする割合は、おのおの47.3%、38.3%である。

図表2-4-18 フリーター期間別にみた正社員になれた割合



資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開－「第3回若者のワークスタイル調査」から－」2011年

(注) 東京都の20～29歳、正規課程の学生、専業主婦を除く。

3) 非正規雇用がかかえる様々な課題

非正規雇用の労働者については、正社員との間で賃金の格差が生じているが^{*21}、教育訓練の実施状況の他、社会保険などの適用状況^{*22}についても格差が生じている。

非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が安い、能力開発機会が乏しいなど様々な課題があり、また、正社員への転換を希望する者がその希望をかなえることが困難という実情もある。

人口減少社会の下、将来に夢や希望を持ちながら安心して生活できるようにしていくためには、非正規雇用の労働者を「人財」として社会全体で育成し、付加価値を高めて処遇の改善等につなげていくことが重要である。

そのため、まずは、希望する若者が初職で正社員に就職できるよう、学校から職場への円滑な移行を支援することが必要であり、また、既に非正規雇用の労働者となっている若者が正社員への転換を希望する場合には、円滑に転換できるよう支援していくことが必要である。

*21 第2章第2節を参照。

*22 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)によると、健康保険の適用状況は、正社員99.5%、正社員以外52.8%、厚生年金の適用状況は、それぞれ99.5%、51.0%となっている。

厚生労働省は、フリーターから正規雇用への就職支援を強化し、2012（平成24）年4月から県庁所在地のハローワークを中心に「わかもの支援コーナー」を、それ以外のハローワークに「わかもの支援窓口」を設置した。

さらに、2012年10月1日には、若年者の就職支援を専門に行う拠点として、東京・愛知・大阪の3カ所に「わかものハローワーク」を開設し、正規雇用での就職を目指す若者の職業相談専門施設として強化した。

ここでは、「東京わかものハローワーク」について紹介する。

当施設は渋谷駅東口から徒歩5分ほどと利便性も良く、繁華街にもほど近く、取材時の夕刻にはカジュアルな服装の若者で賑わっていた。

フロアを見渡すと、まず目に入るのが、正面に設けられた職業相談コーナー、プライバシーに配慮し、パーティションで仕切られていることで相談しやすい雰囲気を作り上げている。職業相談コーナーの一角は、新宿にある「東京新卒応援ハローワーク」のサテライトとして「新卒応援コーナー」となっており、スーツ姿の学生が熱心に話をしている姿が見受けられる。

左手奥には各種セミナーを開催するセミナールーム、模擬面接やミニ面接会などを行う個別相談ブース、右手には企業情報を調べるためのPC、ハローワークの求人情報を検索できる求人検索コーナー、自分の職業適性を専用ソフトで診断できる適職診断コーナー、フォーマットに打ち込むだけで履歴書等が作成できる応募書類作成コーナーが設けられて

いる。また、就職活動に役立つ書籍や資料も置かれていて、自由に閲覧できる。

担当者に施設の利用状況をお伺いした。

ターゲットとしているのは①卒業年次の学生、②概ね35歳未満の若者で、1日の来所者は約150人～200人、うち職業相談窓口を利用する方が約100人。また、現状の利用者の平均年齢は25.6歳、都内居住者が約75%であり、近隣の地域からも利用者がいる。

また、学生の場合、本人以上に家族の大企業志向が根強く、中小企業の有効求人倍率に比べ大企業の有効求人倍率が相対的に低いため、ミスマッチの要因のひとつとなっている。

恐らく、最近の若者はインターネットなどを利用した情報収集を得意としているのに対して、中小企業の求人情報がネット等でなかなか入手できないことも一因であろう。

こうしたミスマッチ解消の為に、中小企業の求人情報を中心に、就職に役立つ情報を個々人の状況に応じて適切に提供することで、少しでも背中を押し、就職に繋げることができればと話す。

この施設の特徴は、初回登録時に就職支援ナビゲーターが就職活動の方向性を一緒に考え、基本的に専属の就職支援ナビゲーターが一貫してサポートを行うことだろう。

サポートの中では、じっくりと職業相談の時間をとり、専属の就職支援ナビゲーターが個別支援を行う。また、「希望職種が明確になっていない」、「就職に対するあせりが強い」者に対しては、グループワークや交流会を通じて、就職に向けたモチベーションを高



める「ジョブクラブ」（集団支援と個別支援を組み合わせる就職を目指す就活応援塾）への参加を勧めることもある。

その他、就職に役立つ各種セミナー、面接風景をビデオに撮影し振り返りを行う模擬面接、長期化する就職活動に行き詰まりを感じた求職者に対する心のケアを心理士カウンセラーにより行う心理相談も週1回行われている。

さらに、施設内の個別相談ブースを使用したミニ面接会なども積極的に行っている。

こうした取組みにより、10月開設時から2月末までの就職者数はすでに381名にのぼっている。

今後は、より潜在的な未就職の方へ働きかけるため広報の仕方も工夫していきたいと担当者は話す。

就職を考えているが探し方がわからない、就職活動をしているがなかなか就職に結びつかないなど、悩んでいる若者は、こうした施設を積極的に活用することをお勧めしたい。新たな道が開けるかもしれない。

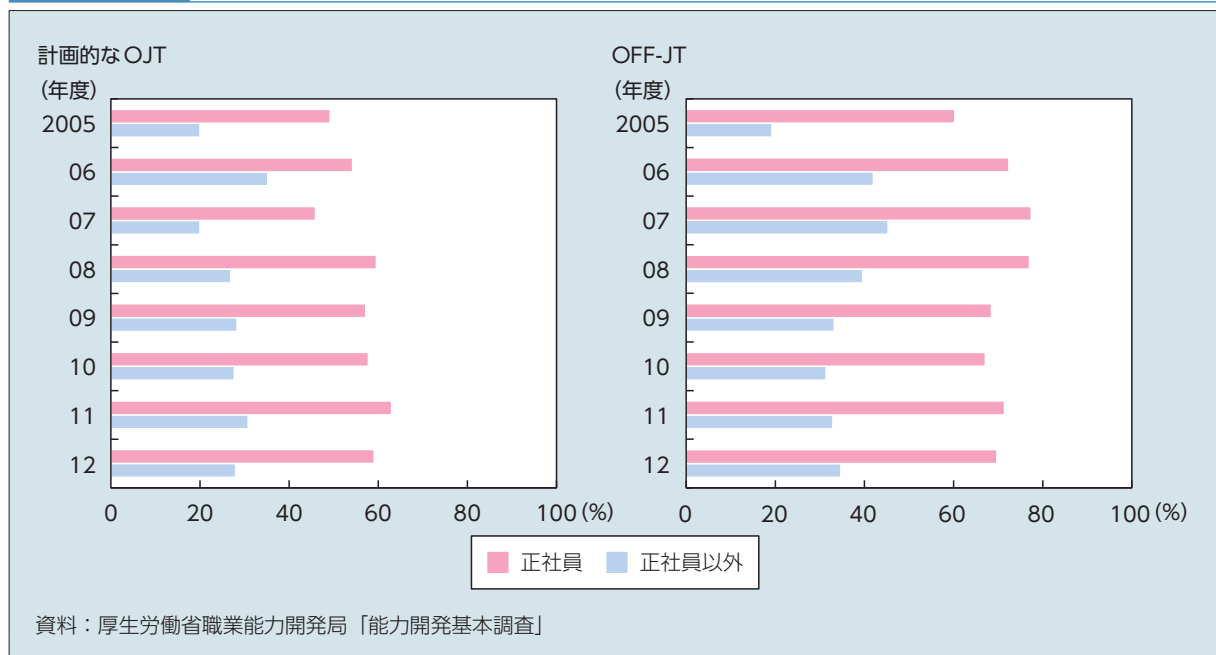
4) 教育訓練機会の少ない非正規雇用の労働者

ここでは、将来における日本の人的資本蓄積の観点から、特に、非正規雇用の労働者に対する教育訓練についてみていく。

企業における非正規雇用の労働者に対する教育訓練の実施状況は、図表2-4-19のとおり、計画的なOJT^{*23}、OFF-JT^{*24}のいずれについても、正社員に対する実施状況に比べ半分程度にとどまっている。

非正規雇用の労働者に対する訓練機会が相対的に少ない要因としては、雇用期間の短い者や有期契約が多く、短期間での離職の可能性が高いため、企業側に教育訓練投資のインセンティブが働きにくいことや、正社員以外の労働者に与えられる業務が教育訓練を要する内容でないことなどが考えられる。

図表2-4-19 正社員、正社員以外に対する計画的OJT、OFF-JTを実施した事業所割合（産業計）

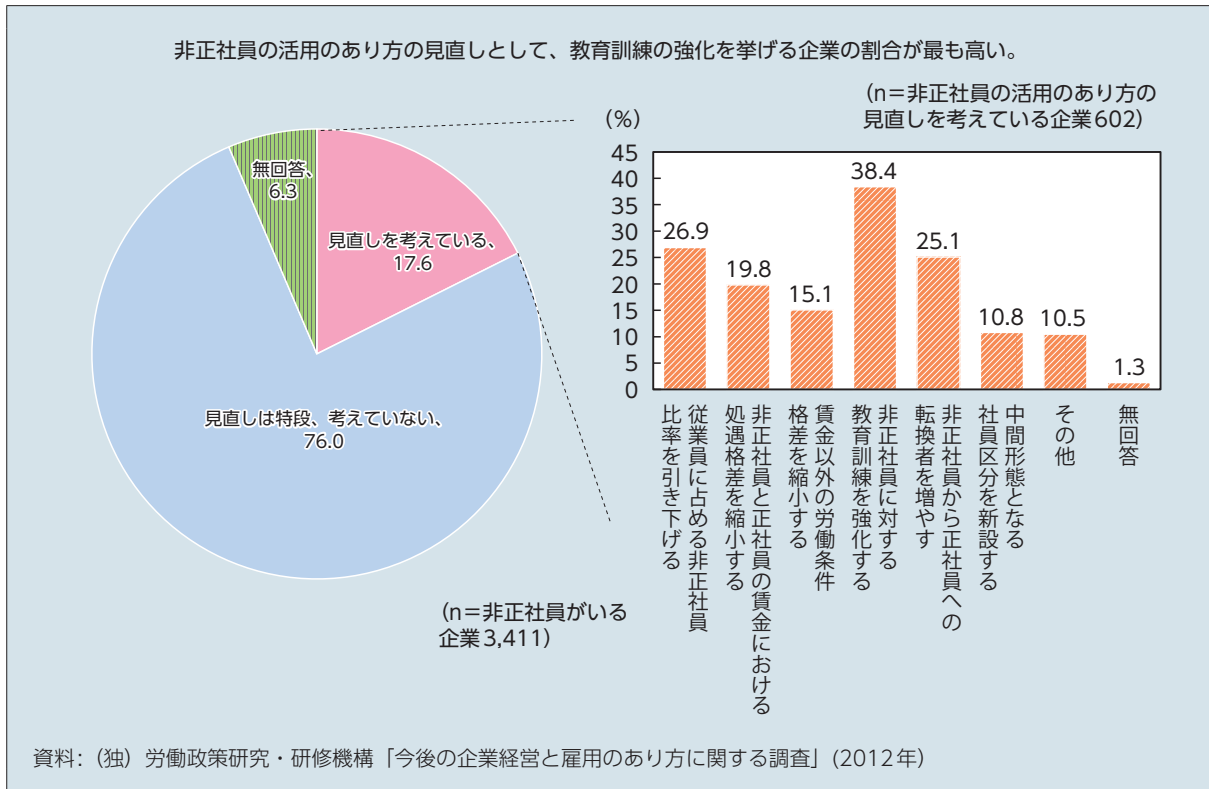


*23 「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。

*24 「OFF-JT」とは、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいう。

しかしながら、今後、非正社員の活用の在り方の見直しを考えている企業が約2割もある。このうち、具体的に見直す事項として、「非正社員に対する教育訓練の強化」を挙げる割合が38.4%と最も高く、特に、従業員に占める非正社員の割合が高い企業ほど、その割合が高くなる傾向がある^{*25}。

図表 2-4-20 非正社員の活用のあり方の見直し意向と具体的内容



非正規雇用の労働者の勤続年数は伸びてきており^{*26}、基幹的な役割を担う者もいることから、図表 2-4-20 に示したとおり、非正規雇用の労働者の活用に積極的な企業では教育訓練を強化するものと考えられる。

非正規雇用の労働者が職業訓練を受講すると生産性向上につながると指摘^{*27}されていることから、非正規雇用の労働者が能力を発揮し、企業の生産性が向上するよう、企業における教育訓練が適切に実施されることが期待される。この場合に、非正規雇用の労働者の意欲を高めるため、キャリア形成の道筋が明確にされていることが望まれる。

一方で、非正規雇用の労働者が職業訓練を受講することは、賃金の上昇には結びついていないと指摘^{*28}されており、職業訓練により身に付けた能力情報が労働市場に伝達されにくい状況にあることがうかがわれることから、職業訓練を通して得られた経験・能力が適切に評価される仕組みを普及させることも重要であると考えられる。

* 25 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果(2012年)によると、従業員に占める非正社員比率が80%を超える企業では、今後、非正社員の活用の在り方の見直しを考えている企業のうち、具体的に見直す事項として、「非正社員に対する教育訓練の強化」をあげる割合は69.8%、非正社員比率が50%~80%未満の企業は47.8%と高くなっている。

* 26 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、正社員・正職員以外の平均勤続年数は、男性が2005年の6.0年から2012年の7.6年へと延び、女性は5.5年から5.9年へと延びている。

* 27 「平成24年版労働経済の分析」第3章第2節、(独) 労働政策研究・研修機構「非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—」(労働政策研究報告書No.117 2010年3月)第3章 他

* 28 (独) 労働政策研究・研修機構「非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態—」(労働政策研究報告書No.117 2010年3月)第3章

(4) 女性のライフステージに応じた就業支援

女性の継続就業への支持は高まっており^{*29}、出産退職後の再就職も含めると、約8割の国民が、女性が継続して就業することを支持している^{*30}。

しかしながら、年齢階級別にみると、継続就業及び出産退職後の再就職を支持する割合は、20歳代の方が30歳代～60歳代の支持する割合よりも低くなっている。これは、若年層が就業継続に対して不安感を抱いているためではないかと考えられる。

実際に、女性の就業については、結婚・出産・子育てといったライフイベントの大きな影響等により、依然として出産後の継続就業率は低く、女性管理職比率も低い。

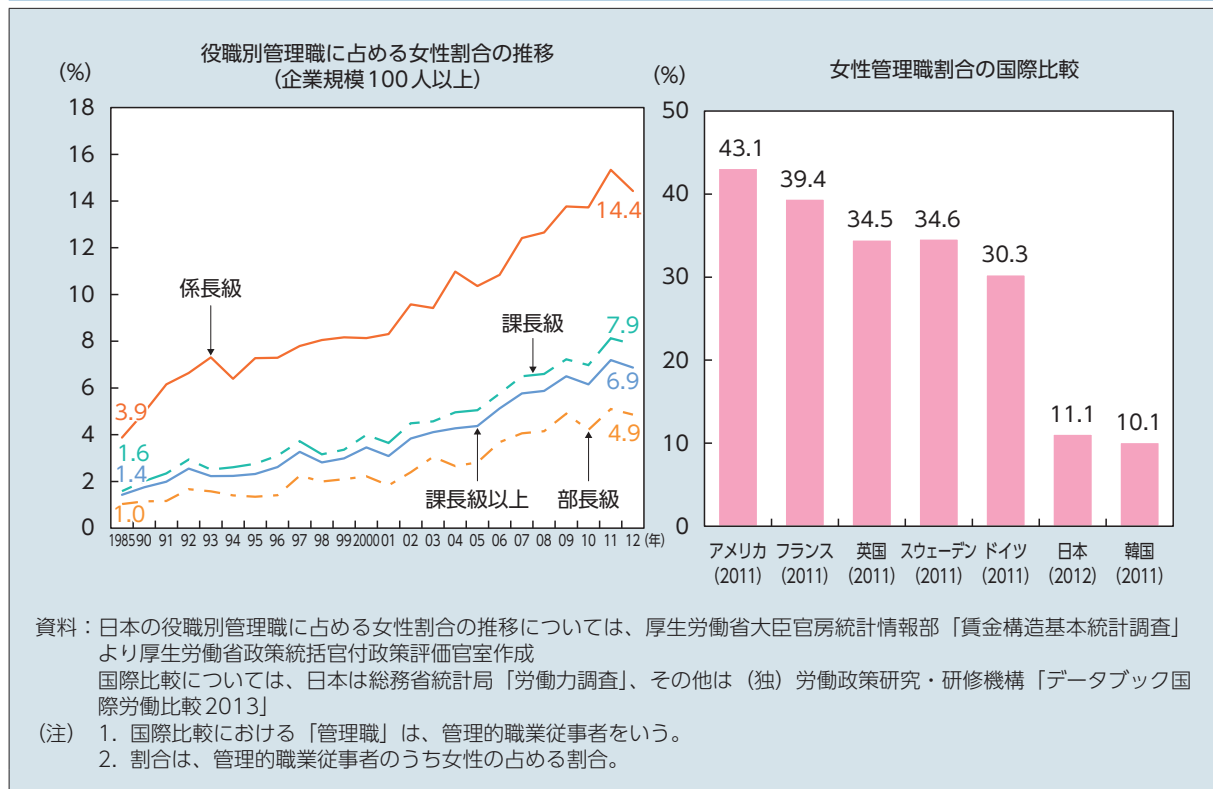
ここでは、若手や子育て世代^{*31}の女性が適切にキャリアを形成し、その能力を十分に発揮できるようにするための課題について考えていく。

1) 昇進に関する意識

① 男性に比べ弱い女性労働者の昇進希望

我が国の管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的にみると依然として低い水準となっており、女性の能力発揮の点から課題と考えられる。

図表2-4-21 女性管理職割合の推移と国際比較



*29 第2章第2節（5）を参照。

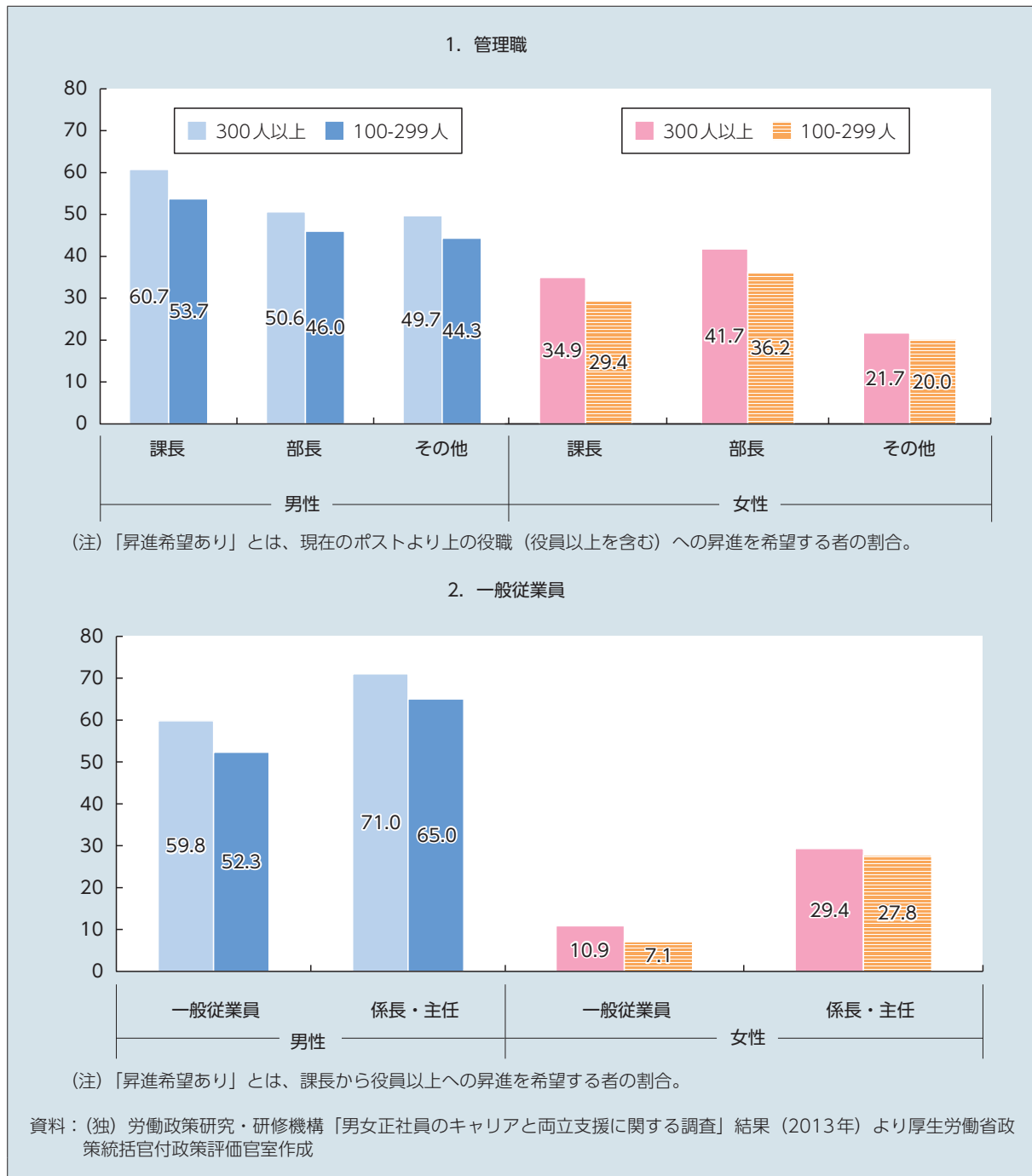
*30 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、女性が職業を持つことについて、「子どもができてはじめて職業を続ける方がいい」と「子どもができた後職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がいい」を合計した割合は、ここ数年約8割弱の水準で推移しており、女性の出産後も、就業継続又は再就職することが支持されている。

*31 本白書においては、若者として、30歳代までを想定している。

この点に関して、(独)労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」結果(2013年)に基づき、女性労働者が昇進を希望する状況をみると、男性に比べ昇進希望の割合は低く、女性の一般従業員(係長・主任を含む。)*³²では、どの年代でも2割に満たない。

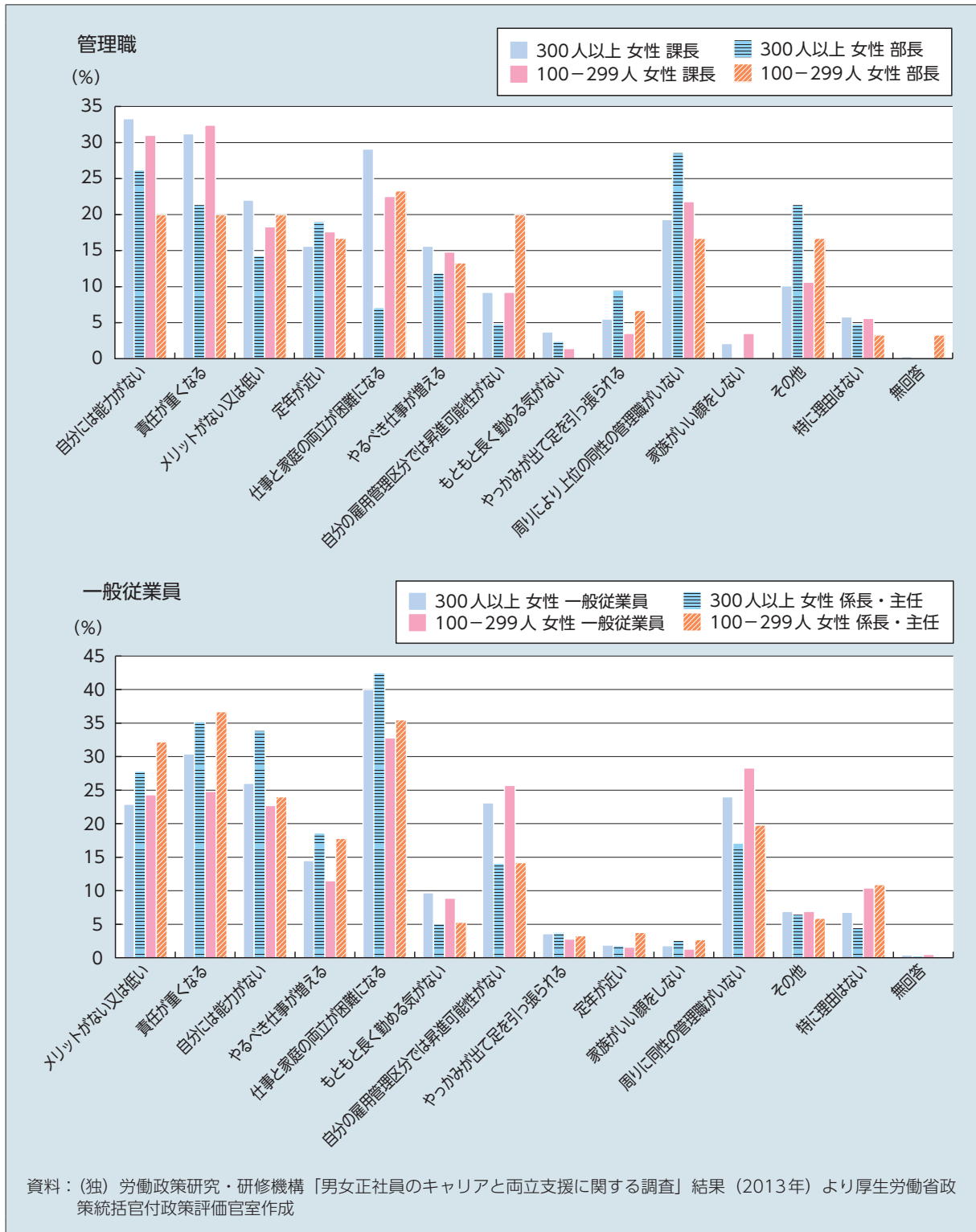
また、女性の一般従業員が昇進を望まない理由として、「仕事と家庭の両立が困難になる」の割合が最も高くなっており、次いで、「自分には能力がない」「責任が重くなる」などの個人に起因するもの、そして「周りに同性の管理職がいない」といった雇用管理に起因するものの割合が高くなっている。

図表2-4-22 昇進を希望する割合



* 32 女性一般従業員のうち20～30歳代の占める割合は、300人以上規模の企業では67.2%、100～299人規模の企業では62.3%となっている。

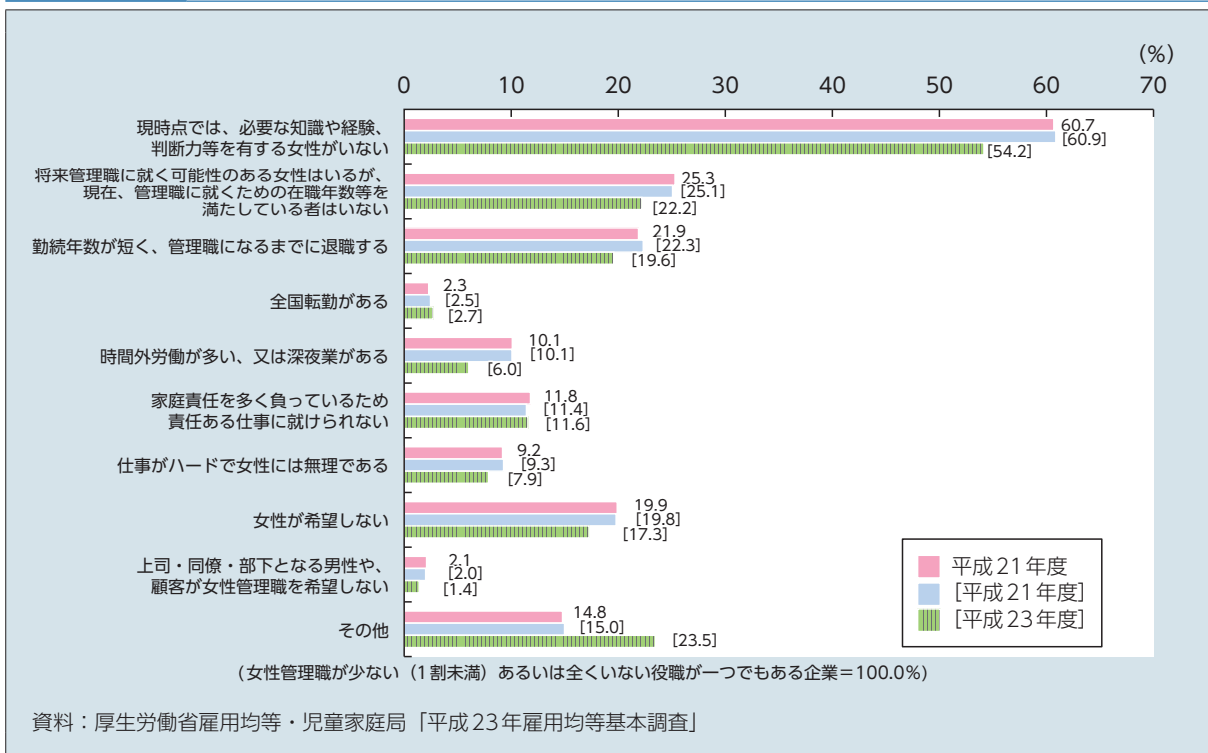
図表 2-4-23 女性社員が昇進を望まない理由（企業規模別・地位別）



② 女性社員の育成のために、入社後からの計画的な教育訓練が必要

一方で、女性管理職が少ない又は全くいない企業の理由をみると、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」、「管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」といった女性の勤続年数の短さや、それに起因する知識・経験不足が指摘されている。また、それらに次いで「女性が希望しない」という理由も多くなっている。

図表 2-4-24 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合の推移



このようなことを踏まえると、女性の管理職候補者を対象とする研修の実施^{*33}、女性の継続就業を可能にする環境整備など、男女労働者間の事実上の格差の解消を目指した取組であるポジティブ・アクション^{*34}を推進することが重要である。併せて、女性が継続して働けるようにするため、両立支援策を講じることも重要である。

また、女性が昇進を望まない理由として、「周りに女性の管理職がない」ということが挙げられており、女性がキャリア形成をしていく上で、身近にロールモデル^{*35}やメンター^{*36}がいることは大きな支えとなると考えられる。

さらに、女性管理職は、男性管理職に比べ、女性社員の育成に対して積極的な行動をとっているとの調査結果^{*37}もあり、女性管理職の誕生が、女性社員のキャリア形成へのモチベーションを高め、企業が活性化するという好循環が生まれることが期待される。

* 33 (独) 労働政策研究・研修機構「働くことと学ぶことについての調査」結果(2009年)によると、企業の教育訓練の状況に関し、「そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つ教育訓練」の受講率については、すべての年齢層において女性の方が低くなっている。

* 34 過去の雇用慣行や固定的な性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指し、企業が行う自主的かつ積極的な取組みのこと。

* 35 キャリア形成での目標となる社員

* 36 女性社員の相談・サポートをする社員

* 37 (独) 労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」結果(2013年)図表3-4-2。コラム「女性の能力発揮に向けた取組み」も参照

コラム

女性の能力発揮に向けた取り組み

厚生労働省では、職場における女性の活躍を促進し、実質的な男女均等を実現するため、ポジティブ・アクションを推進している。その一環として、ポジティブ・アクションについて、他の模範というべき取り組みを行っている企業への表彰も行っている。

今回は、2012（平成24）年度に「均等推進企業部門」で「厚生労働大臣優良賞」を受賞した京都中央信用金庫の取り組みをご紹介します。

京都中央信用金庫は2008（平成20）年にポジティブ・アクション実施計画を策定して以降、様々な取り組みを実施している。

京都中央信用金庫の取り組み内容とは？

1つ目は、それまでほとんど男性が占めていた渉外係に女性職員を配置することである。渉外係に男性しか就けないという決まりはなかったが、どこか「暗黙の了解」のような雰囲気があったという。その「暗黙の了解」の中、女性職員の配置を決めたときは、各支店の人事権を持つ支店長からのとまどいもあったという。

だが、布垣理事長や平林専務理事（女性初の専務理事として2008年に就任）のリーダーシップのもと、女性配置を進めていった。

なお、渉外係に配置した女性職員に対しては、細やかなフォローを行っている。例えば、従来は渉外係の移動手段と言えば原付バイクであったが、女性職員からヒアリングを行った結果、女性でも気軽に操れる電動自転車の導入を決めるなどした。

2つ目として、職員の表彰制度についても見直しを行った。それまでは渉外係しか表彰していなかったが、女性が多い窓口係にも対象を広げ、今では様々な職種の職員が表彰対象となっており、職員の大きなモチベーションとなっている。

3つ目は、研修制度の充実である。京都中央信用金庫では、女性が受講できない研修はないという。むしろ、女性社員育成のための研修を開催したり、女性管理職の育成のため

の研修を実施するほか、外部機関や海外の研修に女性職員を積極的に派遣するなどの取り組みを進めているという。

ポジティブ・アクションに取り組んだ結果

京都中央信用金庫のこうした取り組みは着実に効果を上げつつある。役職者に占める女性の割合は、係長・課長クラスともに増加し、女性支店長については1人（2008年）から7人（2012年）まで増えた。

実際の企業活動においても、良い効果をもたらしており、渉外係に配属された女性職員の中には、相当良い成績を上げている方という。また、こうした取り組みが就職活動中の女子学生の中で評判となり、モチベーションの高い学生を確保することにもつながっているという。

今後に向けて

今後の取り組みの方向性について、布垣理事長は、「女性支店長は7名まで増えたが、さらに増えるだろう。結婚や出産等による退職でキャリアを諦めてしまってはもったいない。女性職員が活躍したいという希望を更に持てる職場にしたい。」と話す。



2) 子育て世代の意識

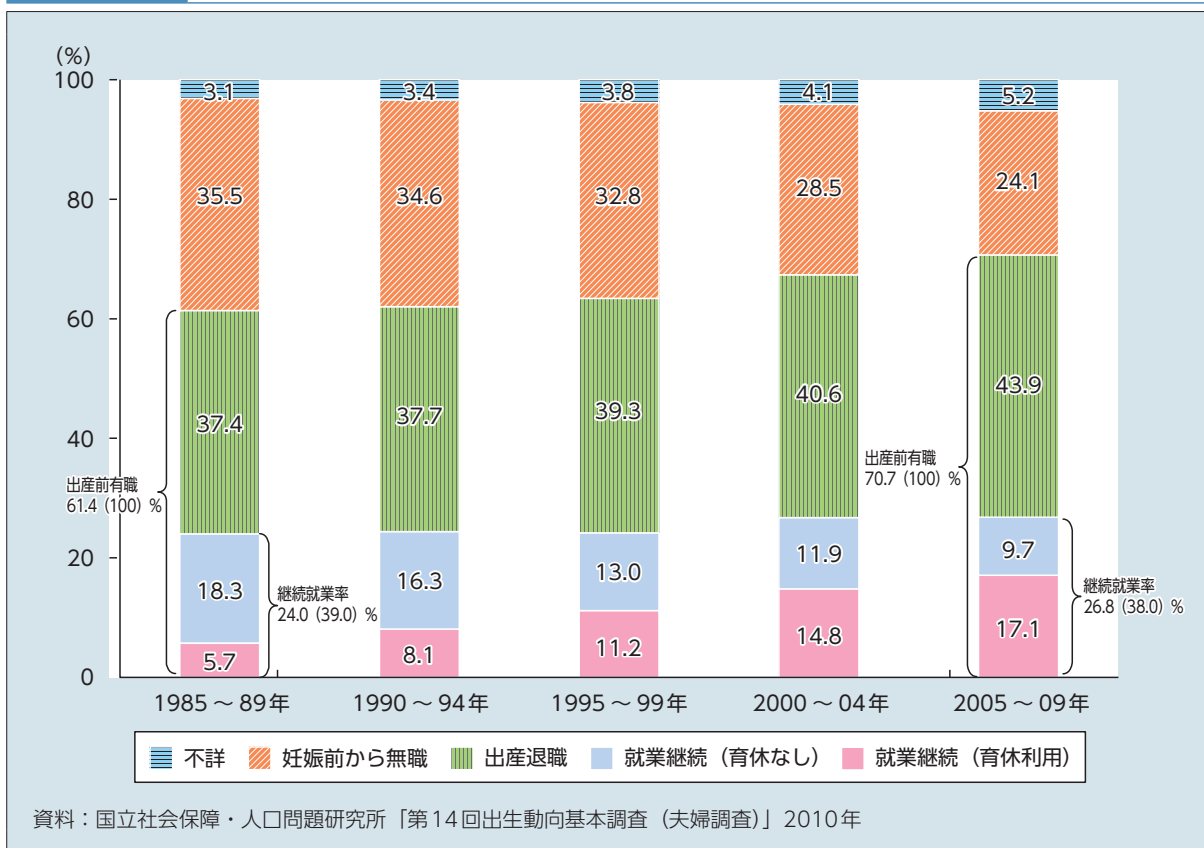
① 約6割の女性が出産・育児により退職

図表2-4-25に示すとおり、第1子出産前後の妻の就業経歴をみると、妊娠前に就業していた妻の割合は、1980年代後半の61.4%から2000年代後半の70.7%へ上昇している。

しかしながら、妊娠前に就業していた妻の割合を100とした場合、出産後も継続して就業している妻の割合は、1980年代後半が39.0%であったのに対して2000年代後半になっても38.0%と依然として低い状況にあり、現在でも、妊娠前に就業していた女性の約6割が第1子出産前後に退職している状況にある。

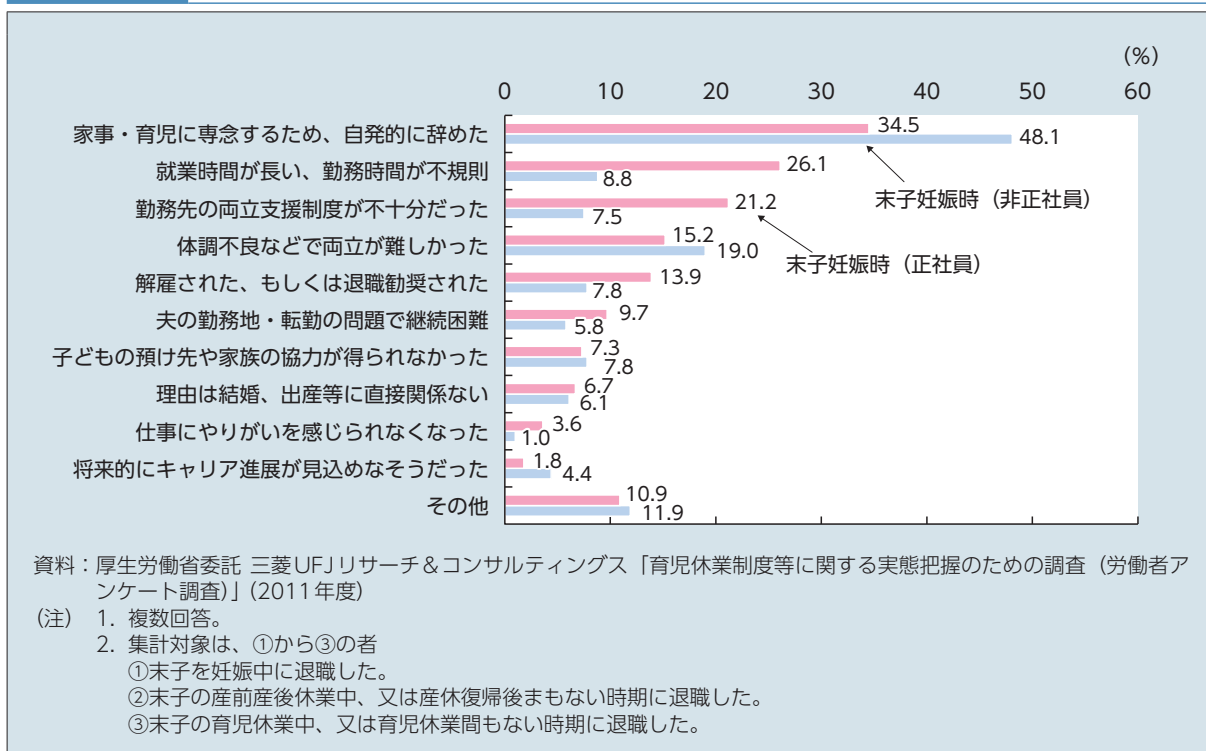
なお、出産後も継続して就業している女性のうち育児休業を利用した者の割合が高まっており、育児休業が継続就業に貢献してきていることがわかる。

図表2-4-25 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業経歴



また、末子の妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、正社員では「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」とする割合が最も高いものの、「就業時間が長い、勤務時間が不規則」、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」など、就業を継続するに当たっての両立の難しさにより退職した者も多いことが分かる。なお、非正社員では、「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」が約半数に上り、出産後は家事・育児に専念する考え方をあらかじめ持っていた者も多いことがうかがえる。

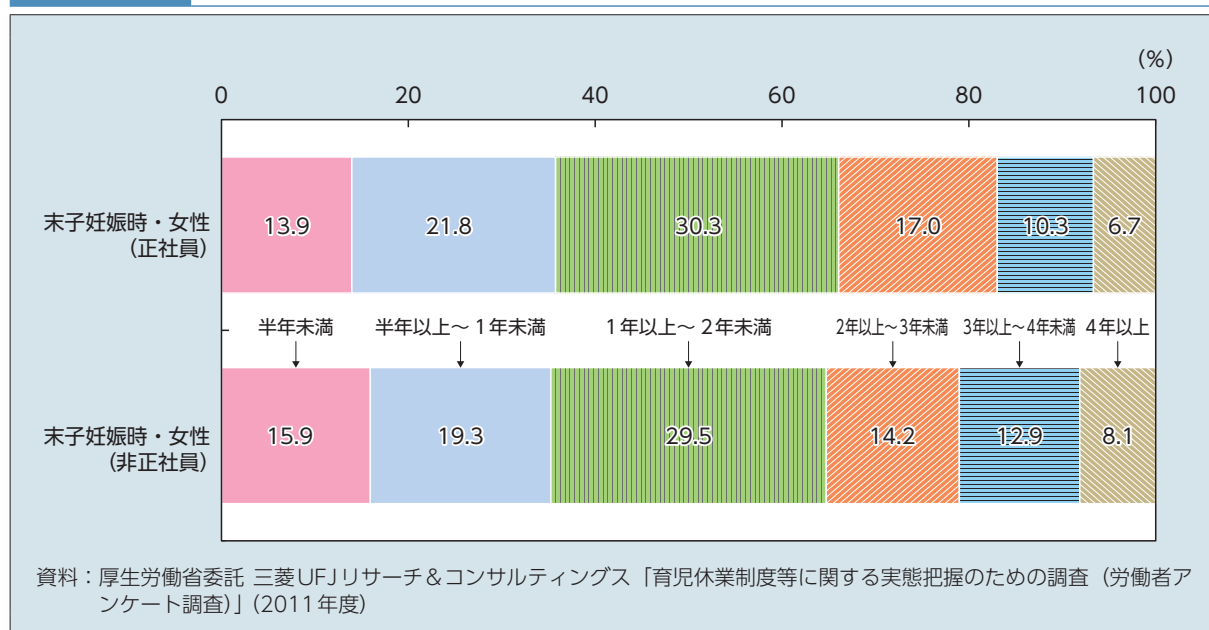
図表2-4-26 末子妊娠時の就業形態別末子妊娠時の退職理由



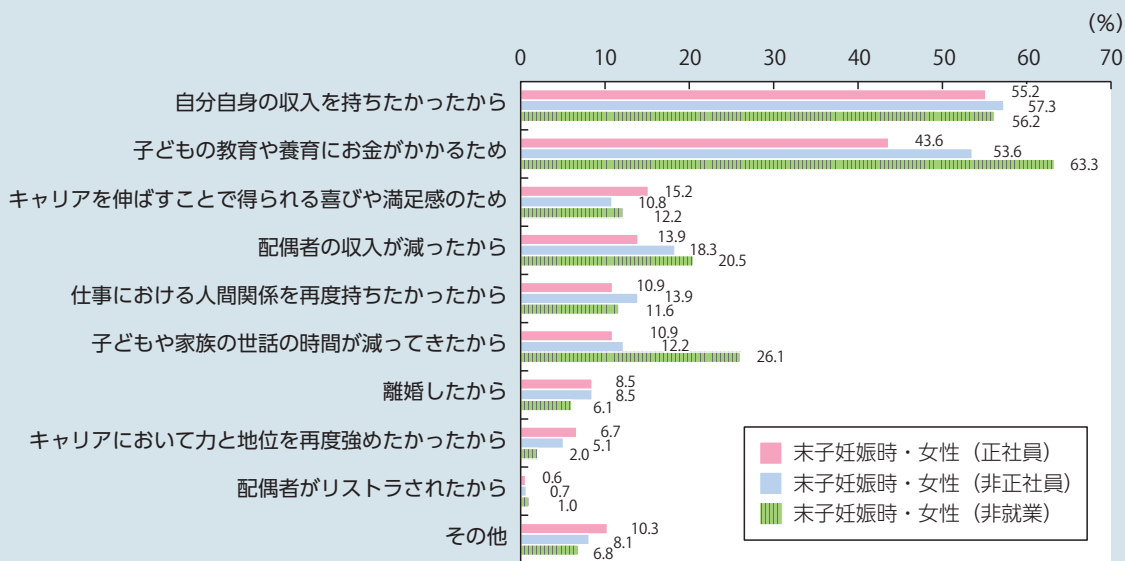
② 出産・育児による退職後も比較的早期に再就職

図表2-4-27は、末子の妊娠・出産を機に退職した後、調査時点で小学校就学前の子がいる女性が再就職するまでの期間を示している。これによると、正社員・非正社員ともに「1年未満」の割合が3割強、「2年未満」の割合が6割強と、比較的早期に再就職しており、再就職の理由をみると、正社員・非正社員ともに「自分自身の収入を持ちたかったから」、「子どもの教育や養育にお金がかかるため」という経済的な理由を挙げる者の割合が高くなっている。

図表2-4-27 末子妊娠時の就業形態別再就職までの期間



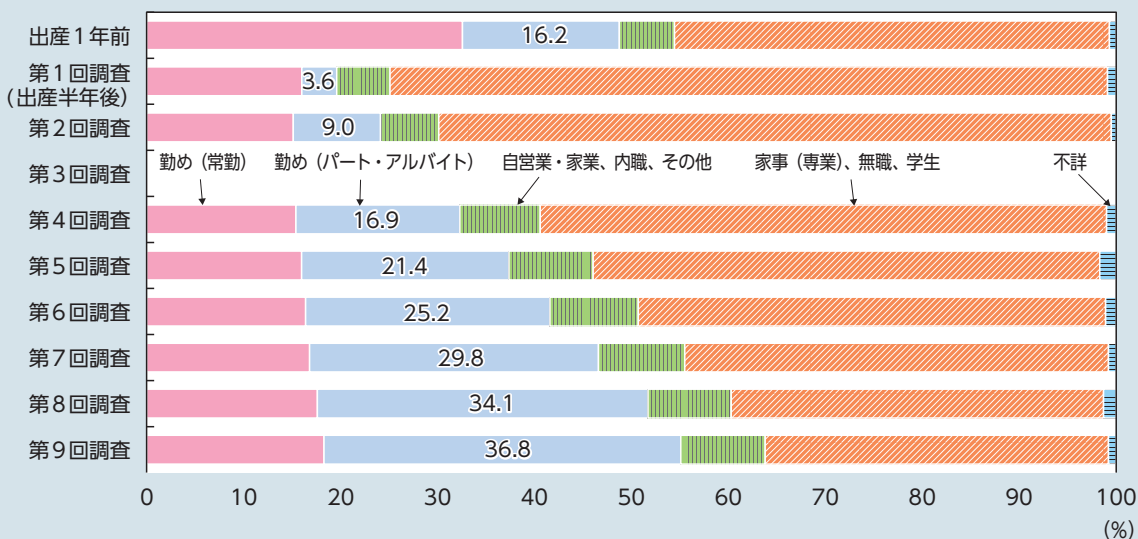
図表 2-4-28 末子妊娠時の就業形態別現在の会社に再就職した理由



資料：厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」（2011年度）

次に、図表2-4-29に基づき、2001年に出生した子の母の就業状況を経年で見ると、「常勤」の上昇幅に比べ、「パート・アルバイト」の割合が大幅に増えている。出産を機に離職した母が再就職する際、子育てとの両立のため「パート・アルバイト」を選択していると考えられ、子育て世代の女性の働き方は、多様なものとなっていることがわかる。

図表 2-4-29 出産前後の母の就業状態の変化



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「21世紀出生児縦断調査」（2010年）

- （注） 1. 調査対象は、2001年に出生した子であり、調査回における対象児の年齢は、第1回調査：月齢6か月、第2回調査：1歳6か月、第3回調査：2歳6か月、第4回調査：3歳6か月、第5回調査：4歳6か月、第6回調査：5歳6か月、第7回調査：7歳（小学校1年生）、第8回調査：8歳（小学校2年生）、第9回調査：9歳（小学校3年生）である。
2. 第1回調査から第9回調査まですべて回答を得た者（総数31,320）のうち、ずっと「母と同居」の者（総数30,847）を集計。
3. 第3回調査は母の就業状況を調査していない。

以上を踏まえると、女性がその能力を十分に発揮できるようにするためには、女性のライフステージに応じた支援をすることが重要であり、女性の活躍促進に向けたポジティブ・アクションに加え、仕事と子育ての両立支援や再就職支援が必要である。

また、第2章第2節及び第3節で見てきたとおり、若年男性も女性に対して仕事と子育ての両立や子育て後の再就職を期待しているにもかかわらず、子育て期にある男性には長時間労働^{*38}の問題もあることから、男女ともに仕事と家庭的責任を両立させ、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現していくことが必要である。

^{*38} 総務省「労働力調査」（2012年）によると、25～44歳の男性（非農林業）が1週間に60時間以上就業している割合は、25～29歳で15.0%、30～34歳で17.4%、35～39歳で18.9%、40～44歳で18.5%と、子育て期の男性の約5人に1人となっている。

コラム

M字カーブを描く日本女性の年齢階級別労働力率

潜在的労働力率は高い女性の労働力率

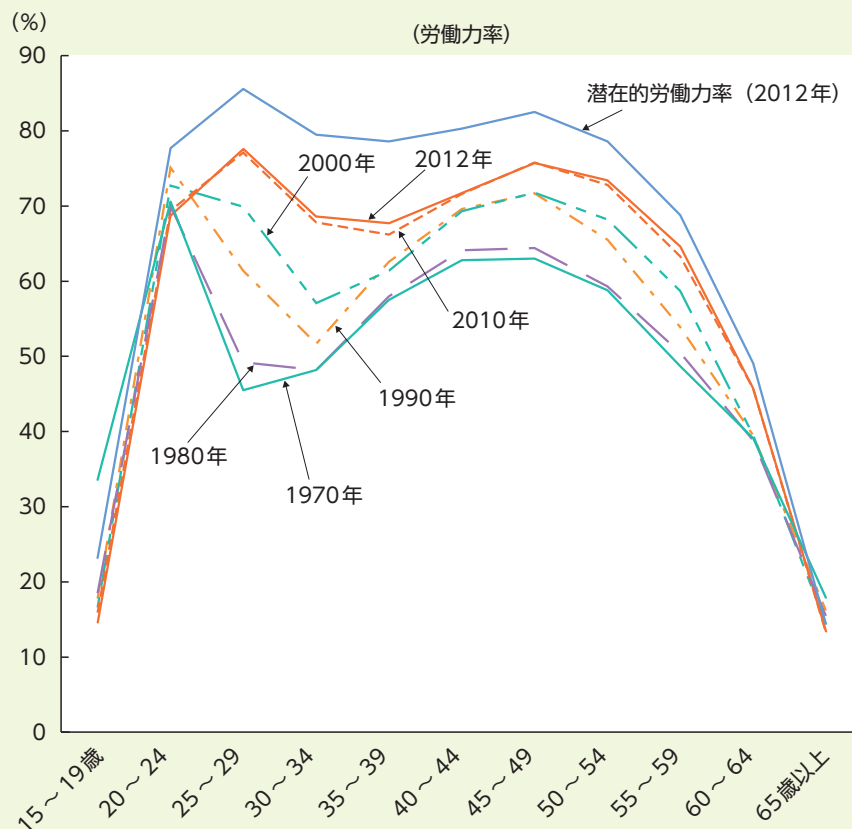
2012（平成24）年の労働力人口をみると、女性は2,766万人と、前年に比べ2万人減少し、男性は3,789万人と、前年に比べ33万人減少した。この結果、労働力人口総数は、前年より36万人減少して6,555万人となり、労働力人口総数に占める女性の割合は42.2%となって、前年に比べ0.2%ポイント増加した。

2012年の女性の労働力率を年齢階級別にみると、25～29歳層及び45～49歳層を左

右のピークとし、35～39歳層を底とするM字カーブを描いている。1970（昭和45）年以降、10年ごとの推移をみると、25～29歳層及び30～34歳層の上昇幅が大きく、M字の底は上がってきているものの、潜在的労働力率と現実の労働力率との差は、依然として大きい。

なお、M字の底の年齢層が上の層にシフトしている。これは、第2章第2節及び第3節でみてきたとおり、結婚年齢や出産年齢の上昇に起因したものと考えられる。

年齢階級別女性労働力率・潜在的労働力率



資料：総務省統計局「労働力調査」

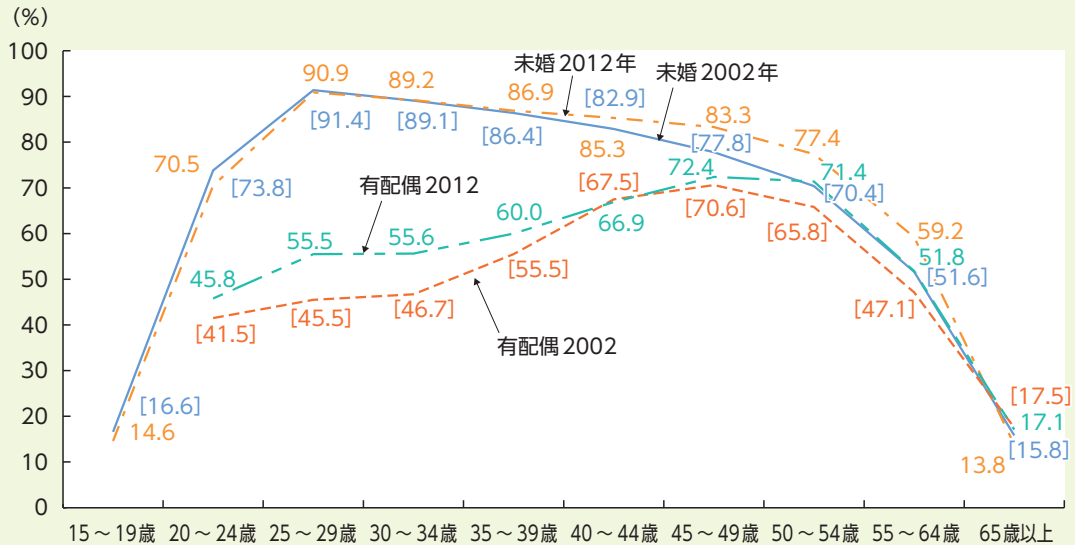
(注) 潜在的労働力人口比率 = (就業者 + 完全失業者 + 就業希望者) ÷ 15歳以上人口 × 100

(20～44歳の既婚者の労働力率の低さがM字カーブの理由)

次に、女性の労働力率を未婚者と既婚者の別にみると、45歳以上の層では両者に大きな差はないが、20～44歳層で両者の差は大

きくなっている。この層の既婚者の労働力率について、この10年間に大きく上昇しているものの、その水準が低いままであることが、依然としてM字カーブが存在する理由となっていると考えられる。

女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



資料：総務省統計局「労働力調査」

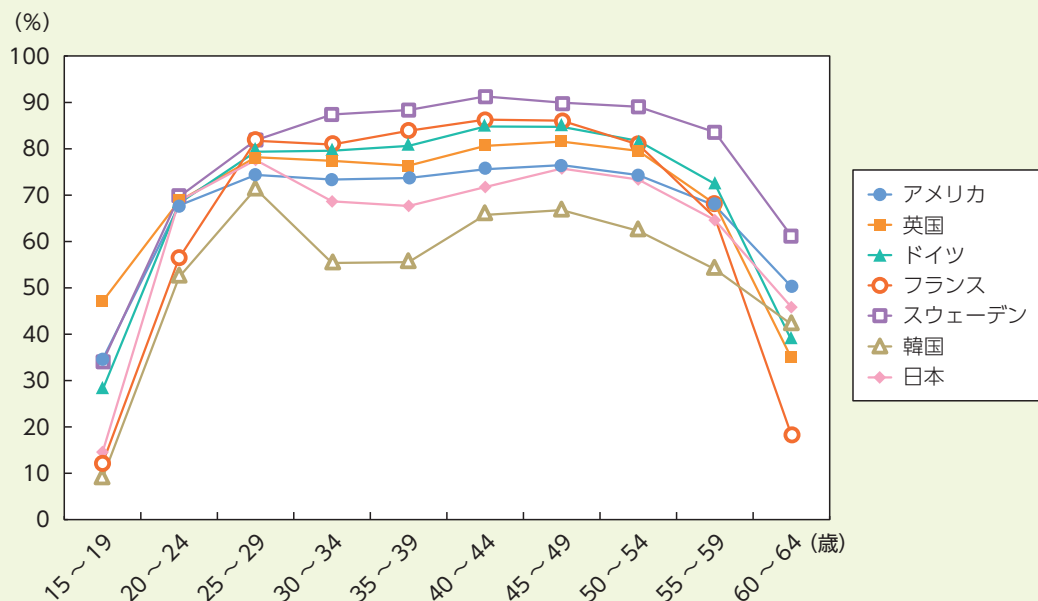
なお、主要国の女性の労働力率をみると、欧米諸国ではM字カーブはほとんど見られない上、30歳以上の層では、日本の潜在的労働力率よりさらに高い水準の労働力率を実現している。

さらに、欧米諸国では、女性の労働力率の

高い国において出生率も高くなっている。

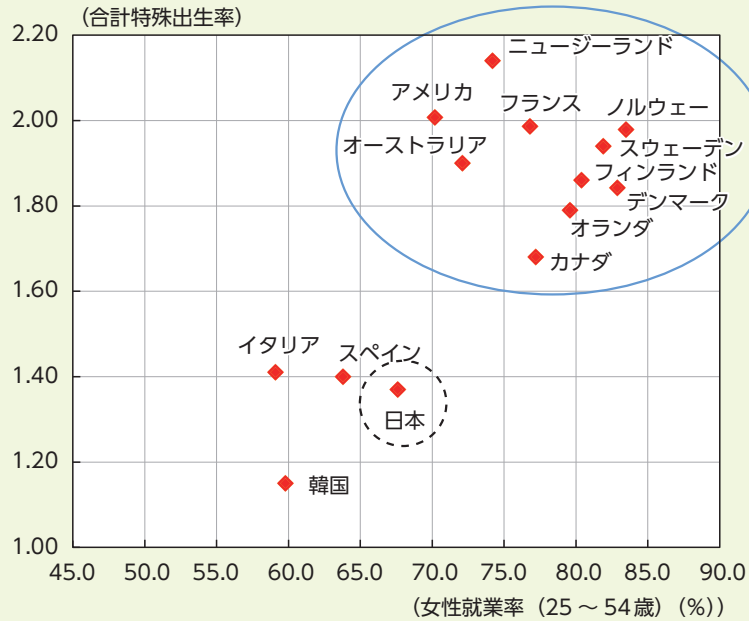
M字カーブの底に当たる子育て世代を含め、我が国の女性の就労を促進していくことは、人口減少社会における就業率の向上や我が国の経済社会の活性化のため、また、少子化対策の観点からも不可欠であると考えられる。

女性の年齢階級別労働力率の国際比較



資料：OECD.Statに基づき、厚生労働省政策統括官付政策評価官室から三菱総合研究所に委託して作成。
日本は、総務省統計局「労働力調査」

各国の合計特殊出生率と女性就業率（2009年）



資料：OECD Family database

2 特に困難を有する若者

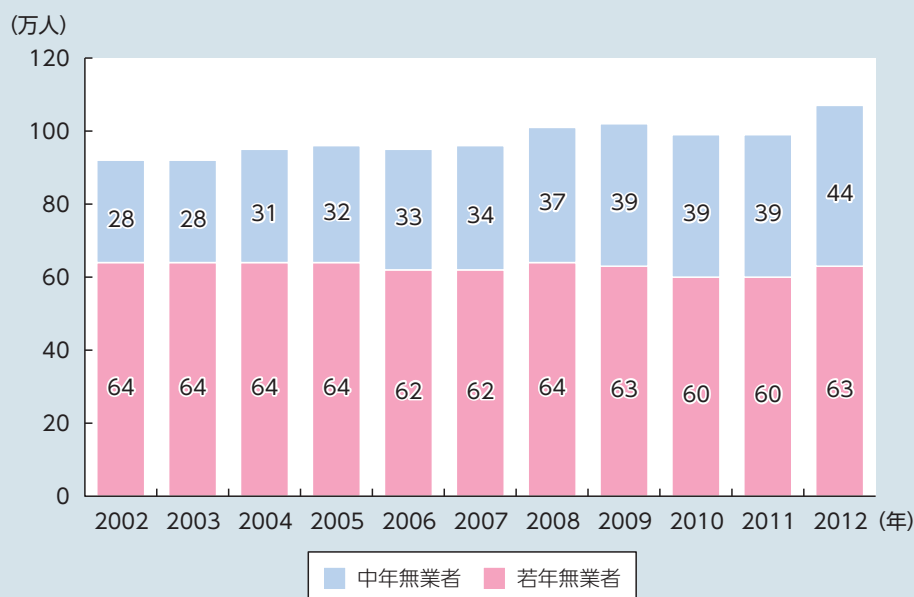
ここでは、若者のうち、就業することに特に困難を有する者について見ていくこととする。

(1) 若年無業者等の現状

1) 若年無業者数は横ばいの一方、中年無業者数は増加

図表2-4-30に示すとおり、若年無業者は、2002（平成14）年以降、高い水準のまま、おおむね横ばいで推移しているが、中年無業者は増加傾向にある。無業の期間が長くなるにつれて就労に結びつきにくくなることから、無業者の年齢層が上昇していることがわかる。

図表2-4-30 無業者の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1. ここでは、「若年無業者」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、「中年無業者」は35～44歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者とした。
2. 2011年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除いたものである。

2) 多様な無業化の理由

就業を希望しない若年の無業者^{*39}について、その理由をみると、「病気やけがのため」が3割を超え最も多いが、「その他」も3割弱、「特に理由はない」も2割となっており、無業となっている背景には、多様な事情があるものと考えられる。また、「仕事をする自信がない」(4.5%)という者もいる。

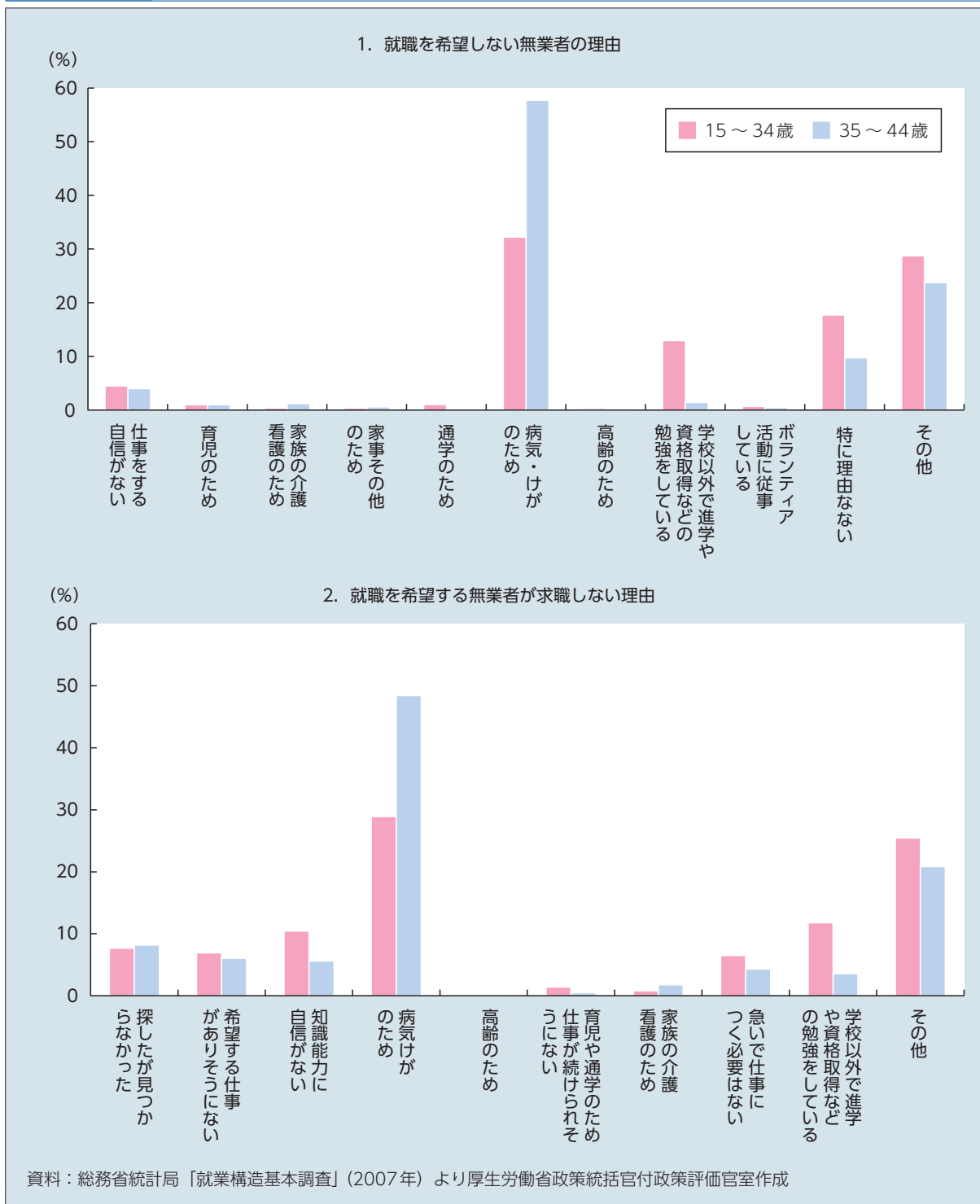
一方、「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」も1割を超え、何らかの目的のために無業である者もいる。

また、就業を希望する若年の無業者が求職をしない理由としては、「病気やけがのため」と「その他」が3割弱と最も多いが、「探したがみつからなかった」「希望する仕事がありそうにない」「知識能力に自信がない」を合わせると約25%となっている。

なお、中年無業者が、就業を希望しない理由及び就業を希望するが求職をしない理由については、どちらの場合も「病気やけがのため」が約6割と最も多くなっている。

*39 「就業構造基本調査」における「無業者」は、「ふだん仕事をしていない者、すなわち、ふだん全く仕事をしていない者及び臨時的にしか仕事をしていない者」であり、「労働力調査」を用いた無業者の定義とは異なる。

図表 2-4-31 無業者の非就業希望、非求職理由



病気やけがなどのやむを得ない場合を除き、若者が潜在的な就労希望を持ちながらニート^{*40}状態になっていることは、若者にとって職業生涯が損なわれ、社会とのつながりを失うなど、自らの可能性を広げて豊かな人生を歩むことが難しくなるばかりでなく、社会にとっても大きな損失となる。

このため、ニート等の若者に対して職業的自立に向けた支援を進めていくことが必要であり、現在、「地域若者サポートステーション」が、ハローワーク、学校、保健・福祉機関等、地域の関係機関と連携して基礎学力を含む基本的な能力等を養成したり、職業意識

^{*40} NEET (Not in Education, Employment or Trainingの略) のこと。1999年にイギリスの内閣府社会的排除防止局 (Social Exclusion Unit) が作成した調査報告書に由来する言葉であり、ブレア政権で用いられた政策スローガンの一つ。厚生労働省においては、「15歳から34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者」と定義している。

を啓発したりするとともに、生活支援、社会適応支援、職場体験等の包括的な支援を行っている。

ニート等となっている背景には多様な事情が考えられることから、地域の関係機関が連携して、一人一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い、困難を有する若者の社会的孤立を防いでいくことが重要である。

コラム

困難を有する若者への支援 ～NPO法人 育て上げネットの取組み～

「自立したいと思わない若者はいない」とやわらかな口調で語るのは、「NPO法人 育て上げネット」理事長の工藤啓氏である。工藤氏は、「働きたいが、その一歩を踏み出せない」若者に、自立支援をしたいという想いで、2001（平成13）年に任意団体を立ちあげ、2004（平成16）年5月にNPO法人化した。

任意団体を立ちあげた際は、「本当に若者支援が事業として成り立つのか」という問題に直面した。暗中模索する中で、市場調査を兼ねて全国で若者支援のシンポジウムを開催したところ、予想以上の反響があり、これに後を押される形で、取組みを進めてきた。

現在、全国7箇所（東京都立川市、埼玉県川口市、神奈川県川崎市など）に拠点を置き、独自の就労基礎訓練、保護者へのサポートを軸に、厚生労働省の地域若者サポートステーション事業などを実施し、『若者支援と経営の両立』を図りながら、スタッフ約100名とともに若者に支援し続けている。

ニートを生み出した原因を「親の甘やかし」「親のしつけ能力の低下」「育児放棄」などと抽象的な言葉でコメントする人がいるが、必ずしもそういうことではなく、「現状（ニート）に至った経緯は様々」。「いま、こ

こから何ができるのかを模索していくことが大事」と将来志向の重要性を説く。現在、調査研究にも乗り出しており、エビデンスに基づいた発信にも注力している。

「ニートが望む支援のおおよその共通事項としては、『人間関係』と『社会的ブランクの穴埋め』と言える」。「ニートは学校や職場で人間関係に悩んだ経験を持つことが多く、うまく人間関係を作れないとか、雰囲気溶け込めない自分自身を変えたいと思っている」、「仲間づくりを前提とした人間関係の作り方や他者への気遣いというのは、一人で学ぶことはできない」。そこで支援機関にこれを期待するとともに、支援機関としてもこれに对应していく必要があると考えているという。

もちろん、ニートが生まれ育ってきた環境や現在の置かれた状況は、個々人により様々であり、支援計画は正にオーダーメイドである。自立し、就職できる迄の道のりは決して簡単なことではない。支援には忍耐強さが要求される。

「元々日本人は、盆暮れ以外は働いてきたが、これは、働くというより生きるということ。自然と地域の人が生きて行くことを支えてきた。また、雇用関係の中で、使用者がそ



の役割を持っていた面もあるが、現代は、この関係が希薄となり、NPOがその代わりをしているとも言える」と分析する。

同法人の理事長を務める工藤氏は、職員にも優しい職場環境づくりをしている。工藤氏は、『職住近接』を持論とし、①事務所の所在する市内へ住居を置く場合に、賃貸物件の敷金・礼金の補助、②社用車の提供、③子連れ出勤可など、職員の実質的な可処分所得を増加させる方策を行っている。この結果、自

分の将来の生活に対する不安や心配から自主退職した職員はほとんどいないという。

工藤氏は、最後に『『育て上げネット』が1年間に支援できる若者は、3,000人余と決して多くはありませんが、地域の中で一層頼れる存在となりたいし、将来は、日本と似た若者事情が見られる東アジア（韓国、台湾、シンガポールなど）諸国の方々と共に若者の自立支援という社会課題に取り組みればうれしい」と今後の抱負を語った。

(2) ひきこもりの現状

1) ひきこもりの現状

内閣府が2010（平成22）年2月に、15～39歳の5,000人を対象に実施した「若者の意識に関する調査（ひきこもりに関する実態調査）」では、「ふだんは家にいるが、近所のコンビニなどには出かける」、「自室からは出るが、家からは出ない」、「自室からほとんど出ない」に該当した者を「狭義のひきこもり」と定義し、「ふだんは家にいるが、自分の趣味に関する用事の時だけ外出する」に該当した者を「準ひきこもり」と定義しており、これによると、それぞれの推計数は23.6万人、46.0万人となっている。さらに、「狭義のひきこもり」と「準ひきこもり」を合わせた「広義のひきこもり」は、69.6万人となっている。

図表 2-4-32 ひきこもり群の定義・推計数

(注1)	有効回収率に占める割合 (%)	全国の推計数 (万人) (注2)	
ふだんは家にいるが、近所のコンビニなどには出かける	0.4	15.3	狭義のひきこもり 23.6万人 (注3)
自室からは出るが、家からは出ない	0.09	3.5	
自室からほとんど出ない	0.12	4.7	
ふだんは家にいるが、自分の趣味に関する用事の時だけ外出する	1.19	準ひきこもり 46.0万人	
計	1.79	広義のひきこもり 69.6万人	

資料：内閣府「若者の意識に関する調査（ひきこもりに関する実態調査）」

(注) 1. (ア) 現在の状態となって6ヶ月以上の者のみ

(イ) 「現在の状態のきっかけ」で、「病気（病名： ）」に統合失調症又は身体的な病気、又は「その他（ ）」に自宅で仕事をしていると回答をした者を除く

(ウ) 「ふだん自宅にいるときによくしていること」で、「家事・育児をする」と回答した者を除く

2. 総務省「人口推計」（2009年）によると、15～39歳人口は3,880万人より、有効回収率に占める割合 (%) × 3880万人 = 全国の推計数 (万人)

3. 厚生労働省の新ガイドラインにおけるひきこもりの推計値は25.5万世帯となっており、ほぼ一致する。

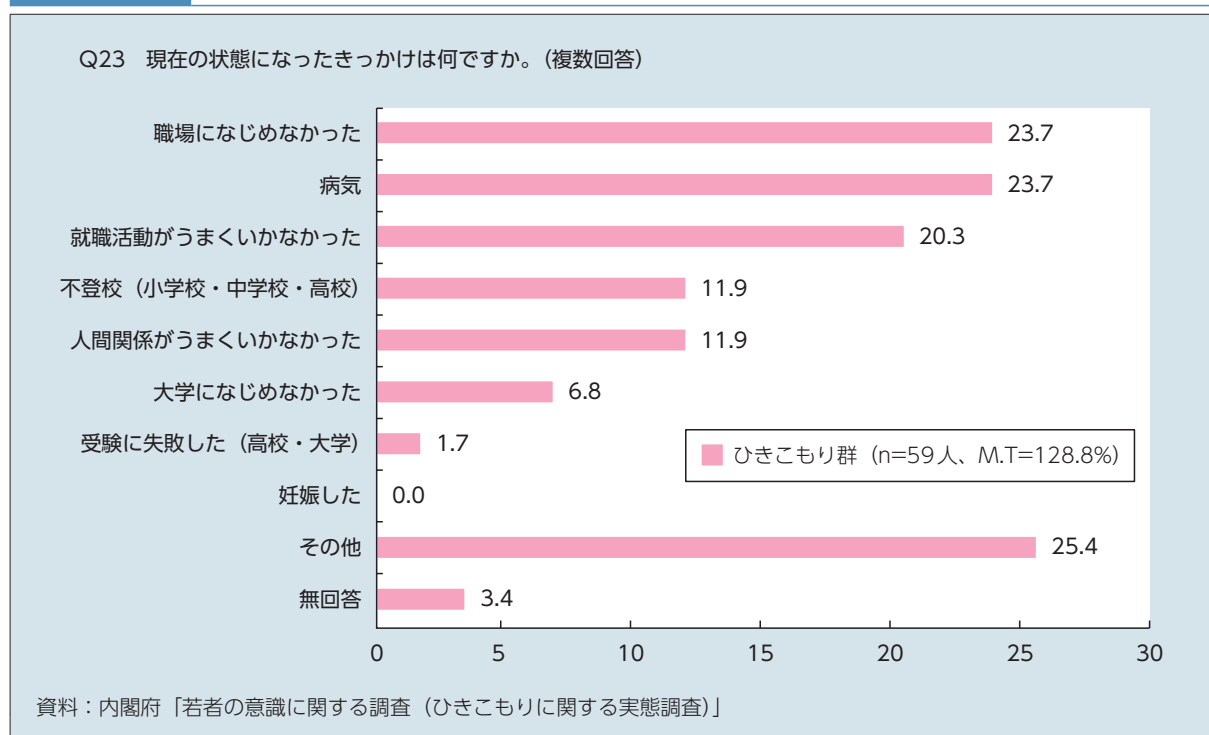
2) きっかけは仕事や就職に関するものが多い

ひきこもりのきっかけとしては、「職場になじめなかった」(23.7%)、「病気」(23.7%)、「就職活動がうまくいかなかった」(20.3%)が多く、次いで、「不登校(小学校・中学校・高校)」(11.9%)、「人間関係がうまくいかなかった」(11.9%)となっている。

このように、仕事や就職に関するもの、病気によるものが多くなっているが、「その他」と答えた者も多く、多様な事情があるものと考えられる。

困難を有する若者の社会的孤立を防ぐため、今後、相談機関の充実を始め、地域の人々が思いやりをもって見守る暖かい連携が必要となっていくことが考えられる。

図表2-4-33 ひきこもりになったきっかけ



3 まとめ

急速な人口減少や経済のグローバル化の中で、我が国が国際競争力を維持していくためには、人材こそが鍵であり、社会を支える若者がその能力を十分に発揮できるようにしていくことが重要である。

しかしながら、厳しい雇用情勢の下、学校から職場への移行においては、企業と学生との間の企業規模や求める能力についてのミスマッチ、未就職者の存在、不本意な非正規雇用の労働者比率の増加といった問題が生じている。

新卒者の就職は、景気の影響を大きく受けることから、まずは日本経済の再生を図り、良質な雇用が創出されることが重要である。

そして、企業と学生との間のミスマッチの解消のためには、中小企業の魅力を学生に情報発信すると同時に、学生の意識改革を促すためのキャリア教育を充実することが必要である。また、未就職者や不本意な非正規雇用の労働者の増加を防ぐためには、未内定の学生・生徒に「就職をあきらめさせない」ための支援を行っていくことが必要である。

企業に就職後の若者に対しては、若者自身も長期雇用の下でのキャリア形成を望んでい

ることから、企業が計画的・効果的な教育訓練を行い、経済のグローバル化の中で、チャレンジ精神を持ち、将来の企業経営を担うことのできる人材へ育成していくことが期待される。

そして、非正規雇用となっている若者に対しては、正社員転換、人材育成及び処遇の改善等、企業内でのキャリアアップを支援するとともに、職業訓練を通して得られた経験・能力が適切に評価される仕組みを普及することも必要であると考えられる。

今後、人材こそが最大の資源となる我が国においては、就業希望を持ちながら果たせずにいる者に対し支援を行うことが特に重要である。

このような中で、継続就業への意欲が高まっている一方、女性の就業については、子育て期の女性の就業率が低下する、管理職に占める女性割合が諸外国と比べ低い等の課題がある。このため、ポジティブ・アクションによる女性の活躍促進や育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりの支援、子育て中の女性等に対する再就職支援といった女性のライフステージに応じた支援を行うことにより、女性がその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立させて活躍できるようにしていくことが必要である。併せて、男女ともにワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進していくことも必要である。

さらに、潜在的な就労希望を持ちながらニート等の状態になっている若者に対しては、職業生涯が損なわれ、社会とのつながりを失うことがないように、職業的自立に向けて支援を行っていくことが必要である。

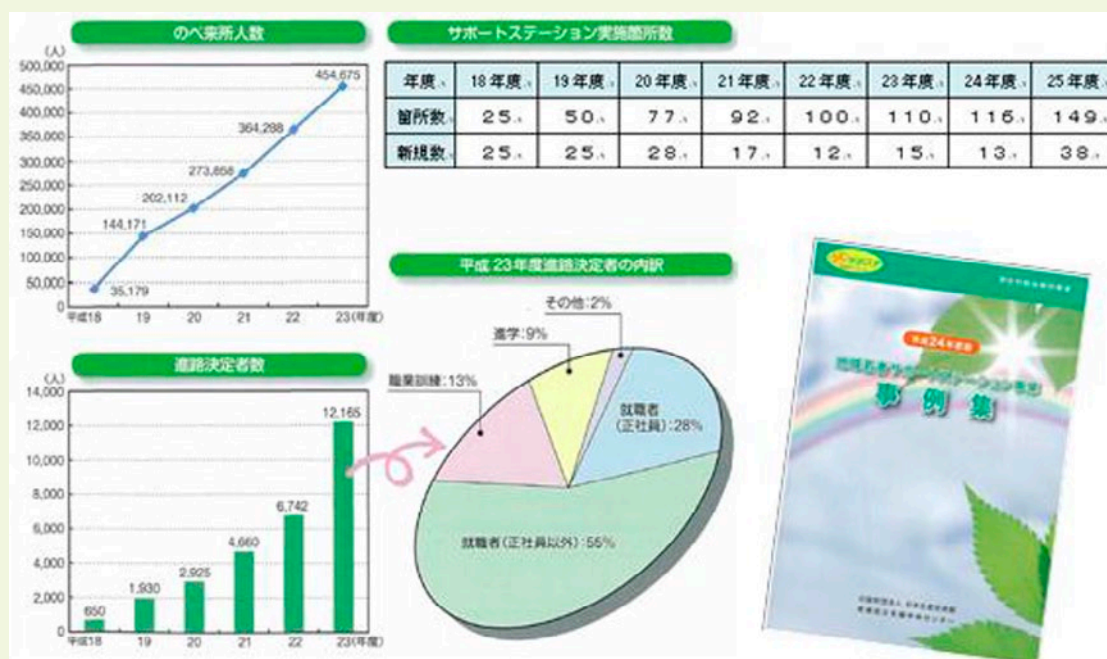
今後、急速に人口が減少する一方、経済のグローバル化により国際競争が激化していく中で、我が国の経済社会の活力を維持するとともに、何より、若者が希望を持ち働き続けていくために、若者自らの挑戦に期待したい。このためには、家庭、学校、企業、政府等が相互に連携・協力し、社会全体で若者の育成に取り組み、その能力を十分に発揮できるようにしていくことが不可欠である。

コラム 地域若者サポートステーションについて

厚生労働省では、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、ニート等の若者の就労に向けた幅広い支援を行っている。

2012（平成24）年度補正予算により、サポステの設置拠点を拡充（116カ所→160カ所）するとともに、「サポステ・学

校連携推進事業」により学校との連携を構築し、在学生・中退者支援を推進することによりニート化の未然防止等を図っている。加えて、合宿形式を含む生活面等のサポートと職場実習の訓練を集中的に行う「若年無業者等集中訓練プログラム事業」を実施し、ニート等の若者の就労を強力に支援することとしている。



各地のサポステを支援・強化する若者自立支援中央センター事業は、公益財団法人日本生産性本部が受託し、総括コーディネーター研修（4～6月に4回）をはじめとして、サポステスタッフの能力向上を目的とした各種研修や、サポステへの業務指導・改善（毎年。数年に1回事務所訪問）、その他情報収

集・提供等を適宜行っている。

地域性に応じたサポステの事例を2つ紹介する。1つ目は、大都市圏にあるが、農地や山間地の占める割合も高い埼玉県のサポステ、2つ目は海岸線を持ち「日本国の縮図」とも呼ばれる広島県のサポステである。

サポステ事業実施団体	特定非営利活動法人 キャリアネット広島	特定非営利活動法人 「育て上げ」ネット
事業名	広島地域若者サポートステーション 「若者交流館」	かわぐち若者サポートステーション
スタッフ	13名（常駐1名）	13名（常駐3名）
所在地	広島県広島市中区八丁堀16-14 第二広電ビル5階	埼玉県川口市川口3-2-2 川口若者ゆめワーク3階
事務所	・事務所は、県から提供されている ・約50m縦長長方形の部屋の手前に大きな円卓（学習や作業用）、奥に相談ブースが2つある	・事務所は、県から提供されている ・川口若者ゆめワークの3階を占有（約400㎡）。講義室、PC研修室、会議室、事務エリアなどがある
活動地域の求人倍率	・広島県の高校新卒者の求人倍率は平成24年7月末時点で1.04 ・平成25年2月の労働力調査によると、有効求人倍率は0.92	・埼玉県の高卒新卒者の求人倍率は平成24年7月末時点で0.69 ・平成25年2月の労働力調査によると、有効求人倍率は0.65
県・市の事業との関係	・広島県の若者自立支援プロジェクト事業を受託し、臨床心理士による相談など国の相談事業と一緒に実施している	・埼玉県の「若者自立支援センター埼玉」事業も受託し、国の事業と一緒に実施している
サポステ事業の広報・周知活動	・ちらしやパンフレット（A4サイズ3つ折り型）の配布 ・広島市、東広島市、呉市、福山市の広報誌に広報記事掲載 ・県内3市への出張相談サービス（東広島市、呉市、福山市）	・15～39歳の若者とその保護者を対象とした1回1時間の事業説明会の開催 ・県の「引き籠もり者支援会議」、大学の先生との会議、高校の副校長や進路指導の先生に対する周知活動

サポステ事業 実施団体	特定非営利活動法人 キャリアネット広島	特定非営利活動法人 「育て上げ」 ネット
登録者の傾向	・年々、年齢が高くなっている。基本的に、40歳以上はお断りしている ・最初に保護者だけが来るケースが多い。次に、保護者が対象者本人を連れて来るケース。本人がインターネットでサポステを見付けて来るケースも増えている ・本人や保護者も気付いていない発達障害が疑われるケースがかなりある	・10代：5.5%、20代前半：30%、20代後半：34%、30代前半：20%、30代後半：10% ・40歳以上の人でも受け入れる ・女性の比率が高まっている（平成24年度では男：女＝6：4） ・最近、学生や20代前半の人の登録が増えている ・都民（足立区、板橋区など）や千葉県民も受け入れている
総合相談窓口の 利用状況	・電話及びメールでの問い合わせや相談もあるが、来館を促している ・事務所の中に、相談ブースを2つ設置している ・毎日、朝・昼・夕方当日のスタッフで、また月に1回全スタッフ間で情報を共有し、誰でも、同じレベルで登録者の相談に応じられるようにしている	・毎月最終月曜日に、翌月の面談予約を電話で受付けている（先着順。面談予約が1回で完了する割合は約50%） ・メール及び電話では、問い合わせには応じるが、相談には応じない ・原則3回を上限に、保護者からの個別相談に応じている（県の事業として、保護者セミナーを全県13カ所で開催している）
支援の成果	・自立実績110～140人／年 ・6ヵ月以内での進路決定率は、46%（24年度実績）	・自立実績400～450人／年 ・6ヵ月以内の進路決定率は約4割
高校中退者等ア ウトリーチ事業	・国の事業として、要望に合わせて実施している ・対象者は、高校中退後1年未満の者、不登校の生徒、退学しそうな生徒など	・国の事業は実施していない ・県の事業として、定時制高校生等の自立を支援している ・埼玉県保護観察所や少年鑑別所に出張サービスしている
他の若者支援機 関との連携	・広島県が設置した「広島地域若者自立支援ネットワーク」に加盟している ・ハローワーク（HW）や教育委員会との連携に力を入れている ・定時制や通信高校・フリースクールなど（11～12校）とは上手く連携出来ているが、県立高校（進学校）との連携はあまり進んでいない ・県と広島市が一体運営する「広島引きこもり相談支援センター」（県内3カ所）と連携している	・青少年相談員・保育士、ハローワーク（HW）、学校、医療・保健機関等と連携している ・HWの窓口等を紹介するツアーも実施している ・労働局主催の就職相談会にも参加 ・中途退学前後や、卒業直前でまだ就職先が決まっていない高校生に働き掛けている ・高校の進路指導の先生は相談に来ない。担任の先生、養護教諭、スクール・カウンセラー（SC）から相談を受けている（サポステに非常勤勤務しているSCもいる）
講座等	・対象者が、参加しやすいように毎日午前・午後何らかのプログラムを行い、「人に慣れる場」を提供している ・事務所内では、コミュニケーション演習・学び直しプログラム・キャリア演習、職業人講話などを行っている ・事務所の外では、歴史散歩、ボランティア活動、ボイス・トレーニングや就労体験などを行っている	・就職と定着に向けた「ホンキの就職講座」、「アル活講座」、「しごと体験」 ・コミュニケーション講座 ・PC講座（ワード等、HTML、アクセス） ・新生銀行と協働実施している「ニート予防のための金銭基礎教育“Money Connection”」 ・「環境」や「仕事」の視点をゲーム感覚で身に付ける出前授業「グリーンコネクション」

平成25年度の重点施策は、サポステ・学校連携推進事業（全サポステ）と若年無業者集中訓練事業（合宿訓練実施可能なサポステのみ）である。対象地域の若者のステップ

アップ促進のために、サポステが中心となって地域特性に叶うプログラムを開発し、関係者と連携するなど、中心的な役割を果たすことが期待されている。