

厳しい若年者の雇用環境と地域の就労支援

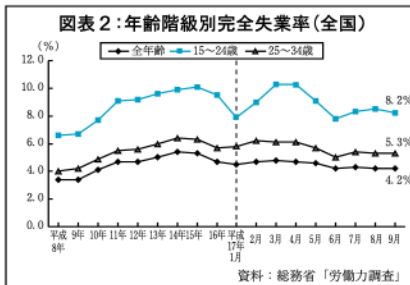
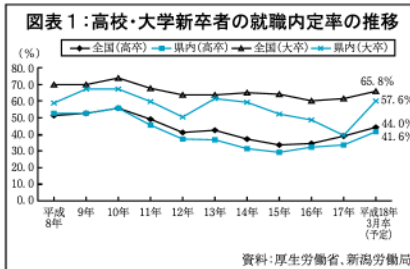
景気回復や団塊の世代（1947～49年生まれ）の退職などから新卒者の採用枠は拡大している。しかし、これまでの就職氷河期のなか、希望する仕事に就かずパートやアルバイトなどいわゆるフリーターをしている若者、やむを得ず一時的な仕事につき、離職してしまった若者にとっては、正社員として就職するのに厳しい環境に変わりはない。

これまで、若年者の雇用問題は、若年者の職業意識や就労意欲の低さが注目されていた。もちろん、豊かな経済環境ゆえに働かず、「自由でいたい」と時間や企業などに縛られない生き方を選ぶ者も多い。しかし、現在、多くの若年者が正社員を希望している状況を見ると、個人の意識の問題だけでは済ますことはできない。また、今後、少子高齢化社会の到来を見据えるなかで、若年者雇用問題は企業の発展や日本経済・社会全体に大きな影響を与えようとしている。そこで、今回は県内の最近の若年者の雇用環境を探るとともに、働く意欲をもった若年者の就職に対する支援事業を紹介する。

■ 新卒には若干明るさが見えるが、依然厳しい若年者雇用

来春卒業予定の高校、大学生の就職内定率が回復傾向にある。全国では、高校生の就職内定率が9月末現在で44.0%（前年同期比+5.1ポイント）、大学生では10月1日現在で65.8%（同+4.5ポイント）。県内でも、高校生の就職内定率が9月末現在で41.6%（前年同期比+8.1ポイント）、大学生では10月末現在で57.6%（同+18.1ポイント）と、平成10年頃と比べて水準は低いものの、改善の兆しが見られる（図表1）。

しかし、若年者（15～34歳以下）全体の雇用環境をみると、若干落ち着きはみられるものの、厳しい状況に変化はない。全国の完全失業率は、全年齢では4%前半で推移しているものの、若年者の失業率は高く、平成17年9月では、15～24歳は8.2%、25～34歳は5.3%と依然として高い水準で推移している（図表2）。なお、県内の年齢別完全失業率の最近の数字は発表されていないものの、総務省の「労働力調査」によると、北陸地域（新潟・富山・石川・福井）4県では、平成16年平均の完全失業率が全年齢の3.7%に対して、15～24歳は7.7%、25歳～34歳は4.8%であった。このことから新潟県を含む北陸地域では、全国の完全失業率よりも若干水準は低いが、全国と同様に若年者の失業率の割合は高いことがうかがわれる。



■ 増えるパート・アルバイトの比率

続いて、最近の若年者の職業年齢別有効求人倍率をみると、職種によってばらつきがみられるが、全体的に常用^(※1)よりも常用的パート^(※2)の有効求人倍率の方が高い。また、若年者のうち、25～34歳の常用は0.94倍と1倍未満で、特に事務職では0.26倍と低い水準であった（図表3）。

このことから、希望する職に常用として雇用されることが難しく、やむを得ず短期間のパー

トやアルバイトを選択する若年者も多いのではないだろうか。

また、企業の雇用形態もパートやアルバイトなど非正社員としての採用が増えており、全国の数字ではあるが、10年前と比較すると、全年齢で増加している。その中でも、15～24歳（在学中を除く）は、10.6%から33.3%と上昇幅が大きくになっている。（図表4）。

※1 常用：期間の定めのない、もしくは4ヵ月以上続けて雇用される者
 ※2 常用的パート：1日または1週間の所定労働時間及び1ヵ月の所定労働日数が、通常の従業員の3/4以下の者

図表3：職業年齢別有効求人倍率(平成17年9月：県内)

職業別	常用		常用的パート	
	全年齢	24歳以下	25～34歳	35～64歳
全体	1.00	1.32	0.94	1.16
専門・技術職	1.53	1.80	1.19	1.55
事務職	0.32	0.43	0.26	0.47
販売職	1.28	1.42	1.35	1.26
サービス職	1.28	1.49	1.56	3.76
保安職	6.63	15.65	9.89	8.61
運輸・通信職	1.03	2.16	1.18	1.82
技能工・製造職等	1.06	1.59	1.15	0.66

資料：新潟労働局「定例雇用情報」

図表4：雇用者に占める非正社員の割合(全国)

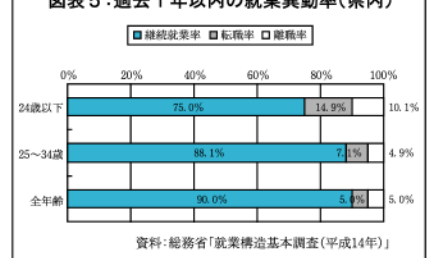
年	15～24歳(在学中を含む)	15～24歳(在学中を除く)	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
平成16年	45.3	33.3	23.4	26.3	28.9	39.6	66.0
平成6年	22.3	10.6	11.8	19.8	20.6	26.9	52.0

資料：総務省「労働力調査」
 注) 非正社員＝「役員を除く雇用者」－「正規の職員・従業員」
 (非農林業雇用者)

■ 若年者の転職率・離職率の高さとその理由

一方、県内の転職率・離職率をみると、全年齢に比べ、若年者の転職率・離職率は高く、その中でも、24歳以下の転職率は14.9%、離職率は10.1%であった（図表5）。また、前職の離職理由をみると、24歳以下では「一時的につい

図表5：過去1年以内の就業異動率(県内)



図表6：前職の離職理由(県内)

	24歳以下	25～34歳	全年齢
人員整理・勧退退職のため	3.8	7.8	12.8
会社倒産・事業所閉鎖のため	3.8	6.5	8.9
事業不振や先行き不安	2.3	6.5	5.2
一時的についた仕事だから	21.1	10.4	8.6
収入が少なかった	6.0	2.0	3.6
労働条件が悪かった	10.6	12.4	8.4
自分に向かない仕事だった	15.1	9.8	6.9
家族の転職・転勤又は事業所移転	1.5	1.0	1.2
定年又は雇用契約の満了のため	4.2	4.9	12.0
病気・高齢	1.5	2.6	7.0
結婚のため	4.2	5.5	2.7
育児のため	0.8	5.9	2.5
家族の介護・看護のため	0.4	1.3	1.9
その他	24.5	22.8	17.8

資料：総務省「就業構造基本調査(平成14年)」

た職だから」が21.1%と最も多く、続いて「自分に向かない仕事だった」が15.1%であった。さらに、25～34歳でも、「労働条件が悪かった」（12.4%）に続いて、「一時的についた仕事だから」（10.4%）が多かった（図表6）。

■ 若年失業者や無業者に向けた様々な就労支援

バブル期に夢や自由を追い求め、正社員にならずに自らパートやアルバイトという雇用形態を選択する若年者達を「フリーター」と呼ぶようになった。もちろん、今もそうした考えでフリーターになる若年者もいる。しかし、現在、正社員の枠は限られ、パート、アルバイト、契約社員、派遣社員など企業の雇用形態も多様化してきた。やむを得ず、正社員以外の雇用形態を選択する若年者も多いのが現状だ。

内閣府の「国民生活白書（平成15年版）」によると、フリーターの総数^(※3)は平成13年時点で417万人に達しており、その中でも7割以上が正社員を希望している。そうした状況を踏まえ、若年者の雇用問題は、若年者の職業意識だけでなく、企業の雇用形態や社会環境の変化など様々な問題が絡んでいることは確かだ。しかし、一方で、自分の希望する職業や適職が何であるのか分からないまま、また理想を追い求めず、自分の可能性や正社員の道を狭めてしまっている若年者も多いのではないだろうか。

現在、そうした働く意欲があり、就職に悩む若年者のために、カウンセリングや職業訓練の実施など様々な支援活動が行われている（次頁参考）。

※3 内閣府のフリーターの定義：15～34歳の年齢層のうち（学生と主婦を除く）、パート・アルバイト（派遣等を含む）、および働く意志のある無職の人。一方、厚生労働省の定義は、より狭く、パート・アルバイト、またはパート・アルバイトを希望している無職の人で、平成16年平均では213万人と推計。

(参考) 若年者雇用支援の一例

1. 各行政機関が連携し、若年者雇用を支援する「若者自立・挑戦プラン」

平成15年6月、若年者の働く意欲を喚起しつつ、全てのやる気のある若年者の職業的自立を促進し、若年失業率等の増加傾向を転換させることを目的として、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣による「若者自立挑戦戦略会議」が発足(平成16年6月より内閣官房長官も参画)。教育・雇用・産業政策の連携を強化し、官民一体となった総合的な人材対策を強化するため「若者自立・挑戦プラン」をとりまとめ、様々な支援事業を行っている(平成18年度まで)。
【具体的支援】若年者のためのワンストップサービスセンター(ジョブカフェ)の整備の連携・支援、企業実習と教育・職業訓練を組み合わせた「日本版デュアルシステム」の推進、インターンシップやトライアル雇用の受け入れ強化、など。

2. 新潟県の主な若年者雇用対策

事業名	目的	具体的活動
1 若年者ワンストップサービスセンター事業	若年者の就職促進を図るため、若年者ワンストップサービスセンター「若者しごと館」において、職業能力開発や求人情報提供、キャリアコンサルティングやハローワーク施設の併設による職業紹介など、若年者に対する総合的な支援を行う。	新潟市、長岡市、上越市に「若者しごと館」等を開設。ジョブカフェの併設。
2 ニートに関する実態調査研究会事業	有識者や行政、産業、教育、若者の代表等をメンバーとする「ニートに関する実態調査研究会」を設置し、若年無業者の実態や、学校・家庭環境・職業意識など多面的な把握を行い、地域実情を踏まえつつ、ニート支援の方向性について検討を行う。	「ニートに関する実態研究会」の開催(若年者アンケート調査や先進支援機関の実地調査など)
3 若年未就職者能力開発事業	若年早期離職者、不安定就労者(いわゆるフリーター)及び未就職学校卒業者等を対象とした職業訓練を実施し、早期に安定就労への促進を図る。	県の職業訓練校(テクノスクール)にて、ビジネスサポート科、OA実務科などを開設し、職業訓練を実施。
4 実務・教育連結型若者能力開発事業	若者向けの職業能力開発の仕組みとして、企業実習と職業訓練(インターンシップ)の組み合わせ実施により若者の職業的自立を促進する「実務・教育連結型人材育成システム(デュアルシステム)」を実施し、基礎から実践にわたる能力向上機会の提供を行い常用雇用へ結びつける。	県の職業訓練校(テクノスクール)にて、介護科、NC加工科、一般事務経理科、パソコン実務オフィス科、自動車整備科などを開設し、職業訓練を実施。
5 就職基礎能力速成講座実施事業	フリーター等に対し、民間事業者を活用して、職業意識啓発、職場におけるコミュニケーション能力、基礎的なビジネススマナー等の習得を図るための講座を実施し、早期の就職促進を図る。	県の職業訓練校(テクノスクール)にて、ビジネススマナー、コミュニケーション能力向上など、職務遂行のための基礎的能力の習得を目指す基礎能力習得コース、就職意識の形成を目指す就職意識形成コース等を開設し、職業訓練を実施。

新潟県産業労働部「平成17年度 新潟県産業労働行政の事業概要」を参考に当社で作成

3. 「若者しごと館」と「ジョブカフェ」 新潟県の若年者ワンストップサービスセンター「若者しごと館」

若年者が雇用関連サービスを1カ所でまとめて受けられるワンストップサービスセンターとして、「若者しごと館」が新潟市、長岡市(サテライト)、上越市(サテライト)の3カ所に開設された。

新潟市の「若者しごと館」には、「若年者就職支援コーナー」(ハローワークによる大学・短大・高専・専修学校を卒業予定の方向けの窓口)と「ヤングジョブスポット」(雇用・能力開発機構新潟センターによる仕事に関する情報交換、インターネットによる情報収集を行える場)、「ジョブカフェ」(経済産業省委託による職業の適性判断、キャリアカウンセリングなどが行える場:詳しくは下記参照)が併設されている。また、長岡市には「若者しごと館」(サテライト)のほか、ジョブカフェ単独での「ジョブカフェキャリア応援プラザ館」があり、上越市では、「若者しごと館」の一角に「ジョブカフェ」が併設されている。

「ジョブカフェ」
就職情報だけでなく、適性判断、キャリアカウンセラーによる就職支援、就職後の相談なども行う。経済産業省委託により県が実施。民間の専門学校と連携し、様々な講座を通して、若者の社会人としてのマナーや職業意識を高めるとともに、にいがたインターンシップ推進協議会と協力し、企業の求める人材への育成、インターンシップ(職場体験)による就職、職場定着を目指している。

地域全体が連携し 若年者雇用問題に取り組む

若年者の雇用環境が改善しない限り、将来的には労働力、職業能力不足が生じ、企業の競争力や生産性低下につながる。また、パートやアルバイトなど不安定な雇用形態や可処分所得の減少による消費の低迷や、税収不足による財政赤字など社会に与える影響も大きい。

こうした問題を改善していくため、まず、1人でも多くの若年者が就職できるように地域全体で若年者雇用を支援していくことが必要であり、学校や受け入れる企業側も若年者が働きがいや職場の魅力を実感できるようなシステムを提供していくことが大切であろう。こうしたこ

とから、県内でも学生を対象としたインターンシップ(職場体験)は多くの企業で行われるようになってきている。また、学校を卒業した若年者に対して、就職への動機付けや職業能力のミスマッチの防ぎのための就職を前提としたトライアル型のインターンシップの受け入れも徐々に始まっている。

一方、それと同時に雇用される若年者側の意識も変えていかなければならない。早くから職業意識や就労意欲を高め、企業のニーズに柔軟に答えられるよう自分の可能性を広げていくことが求められる。

少子高齢化を迎え、若年者の労働力不足は一層深刻になることが予想されている。地域の支援と若年者の意識改革による雇用環境の改善は、先送りできない重要な課題といえるだろう。

ものづくりを学ぶ【職人塾】(ジョブカフェ)

新潟県には、地域経済を支えるものづくり企業(地場産業)が多数あり、その高い技術力は世界にも通用する。「ジョブカフェキャリア応援プラザ館」(長岡市)では、こうした高い技術を持つ地場産業で働き、技術を身につけたいと考えている若者を集め、企業見学や職場体験を行う「職人塾」を開催している。

第1回目は平成17年10月に行われた。AppleのiPodの金属部品を研磨している燕市の研磨業「磨き屋シンジケート」工場の見学や社長との対話、実際にスプーンを磨くなどの職場体験を通して、「研

磨業」を学んだ。また、11月に開催した2回目では、長岡の鋳物、鉄工所、木工家具などの工場や酒

蔵を訪問した。

第2回目の「職人塾」取材させてもらった。参加者は15名程度。年齢は20代前半から30代後半と幅広かった。当初、参加動機は「高い技術を身につけたい」「ものづくりに興味がある」「職人にあこがれる」などやや抽象的な意見が多かった。しかし、鋳物、鉄工、酒、木工家具など各産業の歴史や製造方法を学び、工場見学、社長や担当者から企業理念や仕事に対しての心構えなどを聞いていくうちに、参加者の表情や考え方も変化が見られるようになった。

2日目最後の参加者の感想では、「『ものづくり』にも様々なジャンルがあり、それぞれに魅力を感じた」「その産業が発展してきた歴史を聞いて製品の良さがよくわかった」「『良いものを作ろう』と働いている人の姿に大変魅力を感じた」「社長の話を聞き、企業理念に感銘を受けた」など、仕事の中身や働く姿勢に対してそれぞれ深く感じるものがあつたようだ。

第1回目の「職人塾」を体験して、1人の若者が研磨職人を目指し就職。第2回目でも、1人が見

学した企業に就職を希望している。

取材をして気づいたことは、地場の「ものづくり」に興味をもって若者は、比較的多いと言うことだ。しかし、求人情報誌や就職ガイドランスでは、なかなかその魅力を知ることができない。また、ものづくりに対するイメージもあいまいだ。社員の働く姿や製品に対する思いを、実際に自分の目で見たり話を聞くことで、働くことのできるのだから。こうした機会は、働く意欲を高めるためにも、職業能力のミスマッチを防ぐためにも重要なことなのではないだろうか。



▲火花を散らして、鉄が溶けるのを間近で見学(鋳物川鑄造様にて)



▲製品の説明を熱心に聞く参加者(鋼大原鉄工所様にて)