



大阪府

資料 No. 135

平成 26 年 3 月

# 企業における若年未就業者の雇用に関する調査

- 安定した雇用の創出と企業経営の両立を目指して -

大阪府商工労働部

(大阪産業経済リサーチセンター)

## まえがき

若年未就業の問題は、喫緊の政策課題の一つです。若者が、学校生活から職業生活に円滑に移行できず、あるいは、早期離職や非正規雇用などの断続的な就業により、安定就業と十分なキャリア形成の機会を得られない未就業の状態が長期化すれば、社会や経済の発展を担う人的基盤が脆弱となり、社会経済の中長期的な発展を阻害すると考えられます。こうした背景から、若年未就業者の職業的自立の実現に対し、企業はもとより国民や社会の関心・理解の高まりが求められています。

日本は、人口減少社会において、多様な若者が就業できる環境を整備していくことが求められています。今後、企業において、若年未就業者に対する理解を深め、受け入れることのできる環境を検討し創出する必要性が高まると考えられます。

本報告書は、平成 24～25 年度の調査に基づき、若年未就業者の受け入れ状況や若年未就業者を受け入れている企業の雇用・育成の実態と課題を明らかにし、就業促進の方向性を探るために作成しました。

本報告書が、若年未就業者の雇用について考える一助となるとともに、若者の就業支援や地域における雇用創出及び企業支援に関わっておられる方々の活動にも資することになれば幸いです。

最後になりましたが、調査に際しまして、ご多用の中ご協力賜りました、多数の企業、経済団体、行政機関、就業支援機関、有識者の皆様方に対しまして、厚く御礼を申し上げます。

本報告書の執筆は、天野敏昭が担当しました。

平成 26 年 3 月

大阪産業経済リサーチセンター  
センター長 小林 伸生



## 目 次

要 約	1
序章	5
1 調査の視点と課題の設定	5
2 報告の構成と調査の枠組み	6
3 若年未就業者の範囲	8
第1章 問題の背景と就業促進のあるべき姿	9
1 若年者の就業環境	9
2 問題の背景	12
3 就業促進のあるべき姿	20
第2章 若年者雇用支援政策の経過と課題	22
1 政策の経過	22
2 主な施策	26
3 今後の課題	31
第3章 若年未就業者の雇用の現状	35
1 アンケート調査の実施概要	35
2 アンケート調査結果	43
3 インタビュー調査の実施概要	69
4 インタビュー調査結果	71
5 未就業者を雇用・育成し得る要件	94
第4章 緊急雇用創出基金事業における雇用創出と人材育成の取組	97
1 調査の目的と概要	97
2 調査結果に基づく考察	103
終章	115
1 調査結果のまとめ	115
2 政策と企業に対する示唆	119
資料編	123
(1) アンケート調査票	123
(2) アンケート調査集計結果	129
(3) インタビュー調査項目	134
(4) 参考文献・資料一覧	135



## 要 約

### 調査の目的・視点・課題・方法（序章）

#### 《目的》

- ・企業等（緊急雇用創出基金事業の受託事業者を含む）における若年未就業者の受け入れ、雇用、育成の実態を明らかにし、若年未就業者の雇用の創出と安定雇用を実現し、その取組を企業経営のプラスの側面につなげる方向性について考える。

#### 《視点》

- ・若年未就業問題を考える上で、社会政策と産業政策の2つの視点を融合させる意義を見出せる。雇用の可能性を高めるには、企業の成長戦略と雇用戦略の両立を図る必要がある。

#### 《課題・方法》

- 課題1：若年者の就業実態や先行調査等から導き出される就業促進のあるべき姿は何か（第1章）／マクロ統計、先行調査研究、事例等に基づき、問題の背景と論点、就業促進のあるべき姿を導き出す。
- 課題2：若年者の雇用支援政策の経過と課題は何か（第2章）／政策の経過と主な施策を紹介し、政策の意義と今後の課題について検討する。
- 課題3：企業が、若年未就業者を受け入れ、雇用・育成し得る要件は何か（第3章）／府内企業に対して行った量的及び質的調査の結果を分析・検証する。
- 課題4：官民協働による雇用創出と人材育成の取組の意義は何か（第4章）／緊急雇用創出基金事業の受託事業者を対象とするインタビュー調査の結果に基づいて考察する。

### 主な発見的事実（第1～4章）

#### （1）若年者の就業実態や先行調査等から導き出される就業促進のあるべき姿（第1章）

- ・（未就業の背景）若者自身や家庭の事情に加え、不況といった景気動向の影響、未就業者に関係のある教育機関、企業、経済団体、行政機関などの組織にみられる構造的な要因が大きいことも指摘され、複数の要因が未就業に影響する。
- ・（前提）国において労働法制の緩和やジョブ型（限定）正社員に関する検討が進められているが、当面は「若者の就業は、学校からの延長線上で決定されるべき」という規範が中心的と考えられる。
- ・（就業促進のあるべき姿）「若年未就業者問題において、特に、良質な雇用を実践する意識の高い中小企業に目を向け、具体的にターゲットを絞って人材と企業のマッチングが効果的に行われ、業種や職種によっては、試行雇用の充実が、資格要件を求められる職場においては、職業資格教育が行われ、さらに、雇用後の定着に向けた支援が、一連の流れとして行われることが望まれる。そして、継続雇用においては、経営への目配りも欠かせない」。

#### （2）若年者の雇用支援政策の経過と課題は何か（第2章）

- ・2003年以降、国の主導で政策の検討と実施が本格化し、「社会参加・求職活動準備」、「就職相談・企業紹介」、「職業訓練・企業実習」、「試行雇用」などの幅広い内容に及び、就業までの様々な段階にある若者に対応し得るよう、専門的、制度横断的、継続的な個別支援などへと改善が重ねられ、一定の施策効果をあげている。今後の課題は、施策の周知徹底、支援拠点間の連携の深化、施策効果の検証、産学公民連携による施策の検討と実践の積み重ね等。

#### （3）企業が、若年未就業者を受け入れ、雇用・育成し得る要件は何か（第3章）

##### ①若年未就業者の受け入れの実態（単純集計、クロス集計）

- ・（企業からみた若年未就業者問題）本人の問題のみに帰結させず、非正社員の増加や派遣社員の活用等の働き方の問題への対策、学校教育のあり方や就業前教育の充実を同時に考える必要がある。「年齢」や「職歴」を重視する割合がやや高く、社会人基礎力に加え、入職に照準を絞った早期の対策が必要。
- ・（若年未就業者の受け入れと阻害要因）半数以上の企業が、若年従業員の採用の質量両面で不足感を感じているが、若年未就業者を受け入れる意向を有している企業は46.5%とやや少ない。受け入れられない理由は、「コストや人手などの負担が大きい」「必要性や意義が認められない」「経営上の効果が期待できない」「経営資源（人材、設備、資金、情報）が不十分」「知

識やノウハウが不十分」など。阻害要因の除去には、複合的な施策支援が必要と考えられる。

- ・(若者の就業に関する施策について)「就職相談、企業紹介」「試行雇用制度」など雇用に至る施策のほか、助成金や税優遇など資金面の施策への関心が高い。
- ・(若年未就業者の受け入れの実態) 半数以上の企業が非正社員としてより正社員として雇用する意識が高く、試用期間を設ける企業も少なくない／主な受け入れ経路は「公共職業紹介機関の紹介」「縁故者・知人の紹介」「求人誌・新聞広告等の紙媒体」／最終学歴では「中退」より「卒業」を優先／人材・労働力の不足が若年未就業者とその将来性に目を向ける契機。経営戦略や収益性の向上に直接結びつくと考える企業は少ない／受け入れ上の配慮は、「指導や支援の担当社員の配置」「受け入れ前のコミュニケーション」「他の社員の理解や意識の向上」「受け入れや採用方法の多様化」など／受け入れ上の課題は、「人材マッチングの困難性」「人材不足」「若年未就業者の情報不足」「受け入れ後の定着の悪さ」など。就業後の、心身面や家庭面のケアが必要なケースもある。

## ②若年未就業者の受け入れに前向きな企業の特徴 (クロス集計、 $\chi^2$ 検定、t検定)

項目	受け入れに前向きな企業	有意性
業種	小売業や医療・福祉の業界などの人材ニーズの高いサービス業	***
創業年	創業年が新しい企業	N. S.
従業員数規模	従業員数規模が大きい企業 (非正社員数規模のみ有意)	*
従業員数の増減傾向	従業員数が増加傾向にある企業 (非正社員のみ有意)	*
若年労働者の採用枠	主な採用枠が第二新卒・その他である企業 (若年正社員のみ有意)	**
障がい者雇用実績	実績のある企業は受け入れ実績や予定・意向の割合がやや高い	N. S.
従業員の充足状況	従業員が量的及び質的に不足している企業。若年未就業者の受け入れに影響するのは、若年従業員よりもむしろ、全従業員の充足状況。	***
主要販売取引先	消費者や公的機関と取引のある企業は、受け入れる割合がやや高い	N. S.
業況と売上高	業況と売上高が受け入れに関係するが、黒字の企業では二極化の傾向もみられる (過去及び今後3年間の売上高の変化が有意)	**~***
経営面の重視点	営業力の強化やコスト・経費の削減を過度に重視しない企業	-
若年未就業問題の評価	採用時に学校中退などの経歴をあまり重視しない企業	**
重視する能力・要件	誠実性や信頼性など人間の本質を重視する企業	-
定着・長期雇用の重視点	正社員への登用や通年採用を重視する企業 (登用制度と実績が有意)	***
従業員の能力開発	社内を中心に多様な能力開発の取組を進めている企業	-
人員の不足	人員の不足または不足が予想される業務のある企業	-
施策等の活用や協力	施策の活用や協力に対する関心が高い企業 (「社会参加・求職活動準備」「就職相談・企業紹介」「職業訓練」「試行雇用制度」が有意)	*~***
企業が取り組むこと	試行雇用、正社員雇用、就業相談体制の整備を重視する企業	-
効果的な行政施策	人材と職業紹介、職業体験、助成等の充実を志向する企業	-

(注) \* p<.1、\*\* p<.05、\*\*\* p<.01、N. S. 有意差なし、- 複数回答の設問。

## ③若年未就業者の雇用事例から得られた示唆 (10社におけるインタビュー調査結果)

- ・組織体制や雇用実態の特徴から事例企業10社を6類型[起業型・事業開発型 (中間労働市場から一般労働市場への発展型)、事業開発型・家族経営型、従業員の多様性重視型、潜在能力重視型、資格取得等のステップアップ支援型、社会貢献型]で紹介。
- ・(起業型・事業開発型 (中間労働市場から一般労働市場への発展型)) 就職弱者を受け入れた実績のある企業のノウハウやネットワークを活かすことが有効。複合的な支援スキームの形成において、経験、ノウハウ、ネットワークを有する企業や非営利組織が LLP などの組織の

もと協働し、若年未就業者の就業場所を創出することは一つの方向性。

- ・(事業開発型・家族経営型) 雇用の継続と創出にとって事業開発が不可欠だと考え、家族経営的な発想で、経営に対する社員の関心や参画意識を高めている企業は、若年未就業者が、会社で主体的に働くこと、仕事をするものの意義を見出す契機になると考えられる。
- ・(従業員の多様性重視型) 多様な人材(障がい者、非正社員、外国人等)を雇用する企業は、若年未就業者の雇用の障壁が相対的に低い可能性がある。人材不足が契機であっても、多様な社員が「共存共栄」できる社内環境を整備する過程において、従業員の意識や士気が高まり、潜在的な能力や利他の意識を向上させている。
- ・(潜在能力重視型) 専門的な職種でも、未経験の若者の感性と個性を重視し育てていくことで、感度の高い実績と他社からの評価に結びつけているなどの例がみられ、採用時の面接や就業継続に向けた支援に時間と工夫をかけ、どうすれば働き続けられるか一緒に考える過程が、企業の人材基盤の強化や潜在能力の発現において有効。
- ・(資格取得等のステップアップ支援型) 資格取得は、若年未就業者が仕事に対する実感や就業のペースを獲得する上で有効であると考えられる。「適材適所」の考え方が、マイナスをプラスに転換させる仕組みを発現させる契機になる。
- ・(社会貢献型) 地域に密着した企業が、自社の身の丈に合った範囲で取り組む企業が少しでも増えれば、働ける場所が少しずつ広がる可能性が高まる。

#### ④若年未就業者を雇用・育成し得る要件

- ・人材ニーズが高く非正社員の多い小売業やサービス業の企業、人員の不足感がある企業、一定の業況水準にある企業、非正社員から正社員への登用の可能性がある企業、施策活用への関心のある企業などが、若年未就業者を雇用・育成する可能性が高いといえる。
- ・若年未就業者の雇用・育成において上記の複数の背景が関連していると考えられるが、雇用・育成に関する複数の決定の要因の関連性は明らかではなく、特定の企業属性の影響を受けた結果とはいえ、若年未就業者の受け入れ・雇用が、限定的ではなく広範な企業においてみられ、多くの要因が影響する可能性があると考えられる。

#### (4) 官民協働による雇用創出と人材育成の取組の意義は何か(第4章)

- ・緊急雇用創出基金事業では、受託事業者または派遣先の企業において、未就職者を雇用し、業務に従事しながら社会人基礎力の養成、仕事で求められるスキルの習得や向上、正社員等の安定雇用までを目標とする一貫した支援が行われる。調査対象の受託事業者10社(すべて人材紹介・派遣事業者)は、事業の内容や手法は様々だが、緊急雇用創出基金事業の意義と効果を概ね肯定的に評価している。就業という目標を明確に定め、行政機関、企業、関係機関等が協働する中で、企業と未就業者の接点が広がり、受託事業者や派遣先企業での体系的な訓練と就業への道筋をつけることによって、若年未就業者の就業への間口と可能性を広げるという好影響をもたらす可能性があることが見出された。
- ・(緊急雇用創出基金事業のスキームが若年未就業者の就業にとって有効だと考えられる点)

##### ①期間雇用の入口と奥行きを拡充

- 1 多くの未就業者に期間雇用の可能性を広げることができる
- 2 期間雇用の新たな取組手法の開発や多様化につながる(「具体的な就業を想定した社会人基礎力の育成やOFF-JTを重視」、「当事者意識を活かし、主体性を引き出す」、「受託事業者と訓練生が一緒になって支援フレームワークをつくりあげる」などの特徴がみられる)
- 3 RJP(Realistic Job Preview=現実的な仕事情報の事前開示)の有効性の向上

##### ②短期的なプロセスで就職先を決定できる可能性が期待できる

##### ③産学公民連携を深耕する契機: 公共的な事業に民間の経験やノウハウを導入できる

- ・(緊急雇用創出基金事業のスキームを施策にどのように活かし得るのか)

スキームの課題は、①事業実施期間(雇用期間)の制約、②事業の実施時期(学卒後の未就業を回避する観点では、教育機関在学中に半年程度の試行雇用(インターンシップ)を行うことが望ましいとする意見あり)、③事業の適正規模の問題(訓練生に多様性がみられることから、



個々の訓練生の状況に応じた OFF-JT や OJT が必要になる)、④受託事業者 (あるいは派遣先企業) の求める人材像と未就業者のミスマッチの問題 (未就業者の職業観が問題になる場合もある)、⑤緊急雇用創出基金事業のスキームを民間のレベルだけでは実施することが困難 (予算措置や収益性の確保面の課題) など。

施策への示唆として、スキームの蓄積は、産学公民連携による若年未就業者の就業支援によって有益な財産になり、期間雇用の潜在的な可能性を高め、学生を対象を広げた場合、インターンシップの充実化にもつながると考えられる。若年未就業者の受け入れや雇用に理解・実績のある事業者が増え、人材育成面では、良質な就業体験や雇用の場を増やすことが期待できる。そのためには、①緊急雇用創出基金事業に参画した事業者や支援機関等が中心となってネットワークあるいはプラットフォームを構築し、緊急雇用創出基金事業の主旨を継承し得る求職者の支援スキームの検討、②試行雇用 (インターンシップ) や求職者支援を客観的な立場から行えるよう、求職者のキャリアカウンセリングやキャリアコーディネートと企業の人材ニーズをハイブリッドで掘り下げることのできる人材の発掘と育成、③就業促進施策全般の効果向上に向けて、緊急雇用創出基金事業で雇用された若年未就業者の実態について、雇用中と雇用終了後の状況の経過を追跡し、求職者の観点からの事業効果や課題を明らかにする必要性などが考えられる。

## 終章

### (1) 調査結果のまとめ

- ・(若年未就業者の認識・理解) 企業は、若年未就業者の受け入れにはやや厳しい見方をしているが、若年未就業者を認識・理解できる機会は限定的。中長期的には、若者の就業を、働き方、学校教育と職業教育の関係のあり方、産業構造を踏まえた人材育成戦略との関係性の中から考え、社会全体で若者を育て就業に導く必要性がある。
- ・(若年未就業者の受け入れ(雇用)) 若年未就業者を受け入れられない主な理由である、経営諸資源(人材、設備、資金、情報)の不足を補完する政策的な支援が有効だと考えられるが、受け入れの定着には、企業の主体的で継続的な取組になることが重要。先進的な企業の取組は参考になる。若年未就業者を雇用・育成する可能性が高いと想定されるのは、人材ニーズが高く非正社員の多い小売業やサービス業の企業、人員の不足感がある企業、一定の業況水準にあるが急成長や過度の成長を志向しない企業、非正社員から正社員への登用の可能性がある企業、施策活用への関心のある企業など。
- ・(若年未就業者の長期的な雇用・育成) 若年未就業者の長期的な雇用・育成は、企業の自助努力が前提になると考えられるが、《未就業者の認識・理解→雇用または就業の場の創出→長期的な雇用・育成》の一連の流れでみると、社会政策と産業政策の融合領域や連続性を見出し、社会的な投資の観点から、企業活動を下支えする総合的な施策内容の検討が望まれる。

### (2) 政策と企業に対する示唆

- ・実施可能性に関する検討は別途必要であるが、以下のような示唆が考えられる。
- ・若年未就業者の実態と就業に求められる要件や過程を具体的に明示していく：年齢、学歴、業種や職種などに区分し、個々の区分やケース毎に実態、要件や過程を積み上げていく等。
- ・人材確保戦略の対象に若年未就業者を積極的に組み入れていく：多様な人材を組み合わせさせた「互譲関係」や「補完関係」の実践、官公需発注における一定の評価や企業認証等。
- ・産学公民連携で就業支援プログラムを検討する：民間が中心となった緊急雇用創出基金事業のスキームの構築・実施の検討など、社会実験を通じた実践と検証等。
- ・教育機関と企業の連携を強化し、企業や産業界のニーズを教育内容に反映させる：中小企業支援機関等が媒介機能を発揮し、企業や産業界のニーズを踏まえた学校のカリキュラム編成への関与、雇用の現場で行える職業訓練や職業体験の機会創出への関与等。
- ・企業の経営革新と就業支援の両立を図れる一元的な支援機能を強化する：就業支援機能と経営支援機能の連携を深化することによって、職業紹介、労働者派遣、教育訓練等の就業支援機能と企業の経営支援機能のつながりを強化し、企業の人材確保・育成を経営パフォーマンスの向上につなげていけるよう一貫して支援することと、そのための人材の発掘や育成等。

## 序章

### 1. 調査の視点と課題の設定

本調査では、企業等（緊急雇用創出基金事業の受託事業者を含む）における若年未就業者の受け入れ、雇用、育成の実態を明らかにし、若年未就業者の雇用の創出と安定雇用を実現し、その取組を企業経営のプラスの側面につなげていける方向性について考えてみたい。若者の自立にとって就業は重要な過程で、雇用の最大の受け皿である企業における就業の可能性を高める意義は大きい。わが国はこれまで、新規学卒一括採用が比較的うまく機能してきたことから、諸外国に比べると、若者雇用支援政策や教育の職業的意義の必要性への着目が相対的に遅かったとされる。しかし、90年代末の就職氷河期以降、若年者の労働市場が変化し就職困難な若者が増えたことを受け、現在は、求職前段階から就業、さらに就業後の企業での定着や職業移動までを視野に入れた、柔軟な労働市場と安定就業に寄与する安全網の整備を前提とする、包括的な政策の実践と効果検証を重ねることが求められるようになってきている。これは、主に社会政策の視点に立脚する施策展開を示唆しているといえる。

一方、最近では、人口減少社会下において若者が減少する中で、多様な人材を活かし、その能力を最大限発揮させることでイノベーションを生み出し、生産性の向上や価値の創造につながる経営の観点から、経済産業省がダイバーシティ経営の考え方を提唱している<sup>1</sup>。ダイバーシティ経営は、「個々の企業が置かれた市場環境や技術構造の中で競争優位を築くために必要な人材活用戦略で、多様な人材を活かし、その能力を最大限発揮させることで、イノベーションを生み出し、価値創造につながる経営」である。企業は、今後、多様な若者が働ける環境を整備することを要請されるようになって考えられる。また、経営学者マイケル・ポーターが、CSR（Corporate Social Responsibility＝企業の社会的責任）を超える概念として提示するCSV（Creating Shared Value＝経済的価値と社会的価値の同時実現を目指す共通価値の創造）のアプローチでは、企業が社会のニーズや問題に取り組むことで社会的価値を創造し、その結果、経済的価値を創造することが目指される<sup>2</sup>。これらの考え方では、就業困難者の雇用や企業が立地する地域の人材開発に貢献する取組事例が示されており、こうした取組を経営に結び付ける点から産業政策の視点に立脚する施策展開を示唆しているといえる。

上記から、若年未就業問題を考える上で、社会政策と産業政策の2つの視点を融合させる意義を見出すことができる。多様な若者を対象とする就業支援や雇用後の人材育成は、多様で個別的になると考えられるため、既存の雇用支援及び産業支援の諸施策を組み合わせ、各ケースに応じたオーダーメイド的な対応が求められるだろう。そして、社会貢献の

<sup>1</sup> 経済産業省経済産業政策局経済社会政策室編[2013]『経済産業省平成24年度ダイバーシティ経営企業100選 ダイバーシティ経営戦略～多様な人材を活かして、変化する市場を生き抜く～』一般財団法人経済産業調査会。

<sup>2</sup> マイケル E. ポーター、マーク R. クラマー[2011]「経済的価値と社会的価値を同時実現する共通価値の戦略」『Diamond Harvard Business Review』June 2011、8-31頁、ダイヤモンド社。

域を超えて、企業における雇用の可能性を高めるためには、企業の成長戦略と雇用戦略の両立を図る必要がある。そこで、本調査では上記の視点を踏まえ、以下の課題を設定した。

課題1：若年者の就業実態や先行調査等から導き出される就業促進の論点は何か（第1章）

課題2：若年者の雇用支援政策の経過と課題は何か（第2章）

課題3：企業が、若年未就業者を受け入れ、雇用・育成し得る要件は何か（第3章）

課題4：官民協働による雇用創出と人材育成の取組の意義と課題は何か（第4章）

## 2. 報告の構成と調査の枠組み

各章では、1節で設定した4つの課題に対し、以下の調査・検討を行う。

第1章では、若年未就業問題の背景と論点を、マクロ統計、先行調査研究、事例等に基づいて概観し、就業促進のあるべき姿を導き出す。

第2章では、若年者雇用支援政策の経過と主な施策を紹介し、政策の意義や今後の課題について検討する。

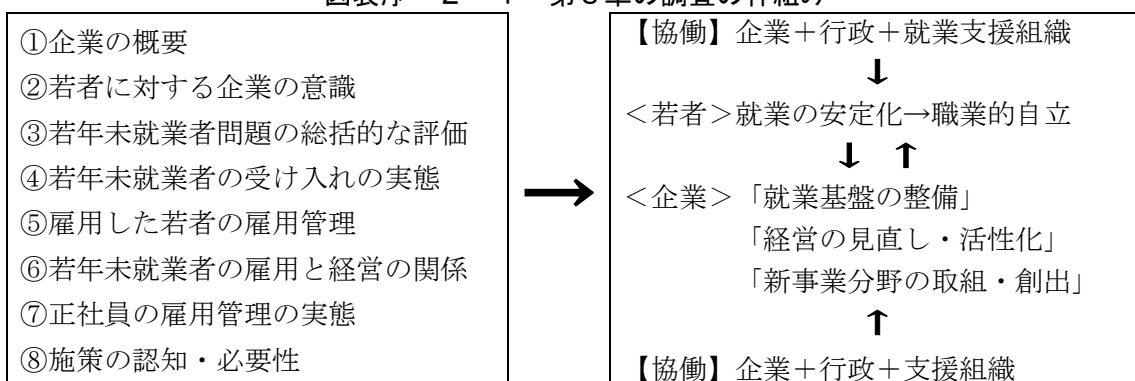
第3章では、企業における若年未就業者の受け入れの現状と課題等を把握するため、大阪府内の企業に対して行った量的及び質的調査の結果を分析・検証する。量的調査では、若年未就業者の受け入れに対する企業の考え方や実態を分析し、若年未就業者の受け入れや雇用及び育成に取り組む企業の属性や特徴を明らかにする。質的調査では、若年未就業者の雇用の創出と安定的な雇用に取り組む企業の、主に自助努力に基づく事例を紹介する。

量的調査の調査項目は、①企業の概要、②若者に対する企業の意識、③若年未就業問題の総括的な評価、④若年未就業者の受け入れの実態、⑤雇用した若者の雇用管理、⑥若年未就業者の雇用と経営の関係、⑦正社員の雇用管理の実態、⑧施策の認知・必要性等である。質的調査における着目点は、企業、行政、支援組織（支援機関、社会的企業、教育機関など）の各機関が協働して若年未就業者の就業促進に取り組むことで、企業の雇用と経営の両面でプラスの効果の発現の可能性を見出せるかどうかという点である。現在、就業を目指す若者の様々なステージに応じて、社会参加や求職活動準備に取り組む体制、就職相談や企業紹介、職業訓練・企業実習、試行雇用などの制度による就職支援体制の各施策が実施されているが、若年未就業者の受け皿となる企業の経営体力が弱体化している側面もあり、雇用、社会保障、訓練などに伴う負担は決して小さくないため、従来のような役割・機能を期待することが難しい側面がある。このため、「企業の成長戦略と雇用戦略のいずれもが大切である」[宮本, 2012]<sup>3</sup>との考え方にに基づき、「就業基盤の整備」、「経営の見直し・活性化」、「新事業分野の取組・創出」の各観点を加味し、どうすれば働けるのか、企業を含め社会全体で考えていくことが必要であるとの前提に立って調査の枠組みを設定した（図表序-2-1）。

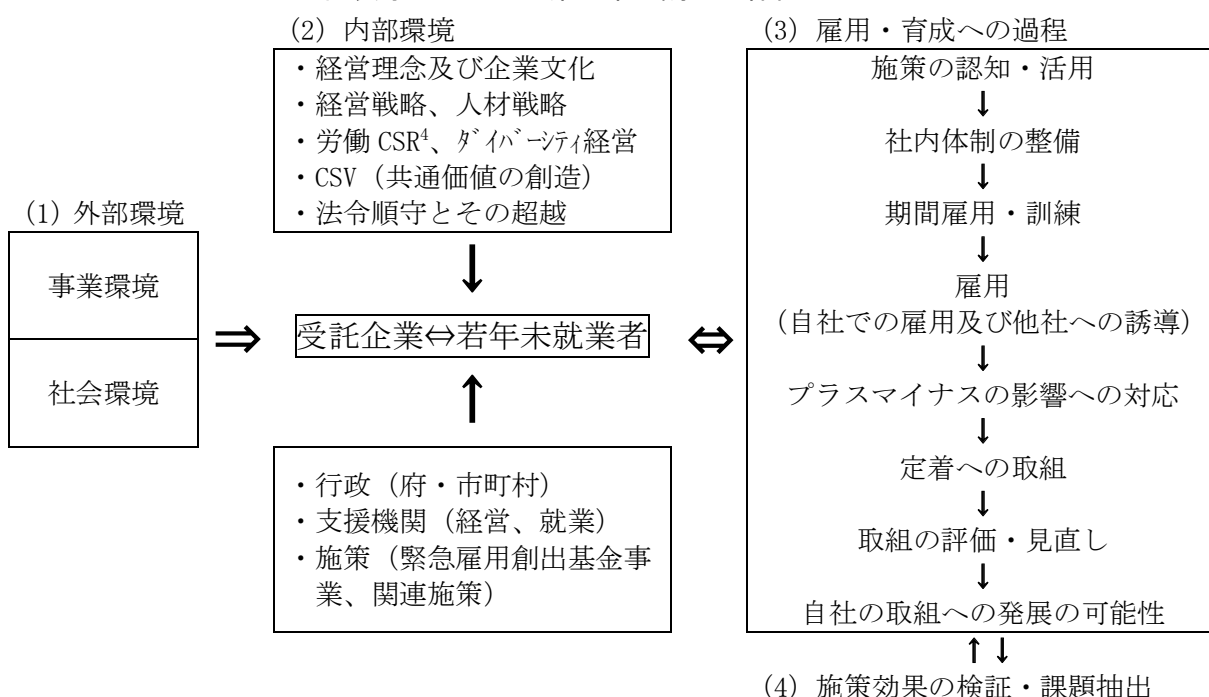
<sup>3</sup> 宮本太郎[2012]「就労支援をどう実現するか 企業の包摂から社会的包摂へ」『マッセ OSAKA』7-17 頁、おおさか市町村職員研修研究センター。

第4章では、緊急雇用創出基金事業において、若年未就業者の雇用と育成に取り組んだ実績のある受託事業者を対象とするインタビュー調査の結果に基づき、事業が求職者と企業（受託事業者及び派遣先企業）に及ぼすと考えられる影響の観点から、緊急雇用創出基金事業のスキームが若年未就業者の就業にとって有効だと考えられる点と課題、緊急雇用創出基金事業のスキームを施策にどのように活かし得るのかといった点について考察する（図表序-2-2）。

図表序-2-1 第3章の調査の枠組み



図表序-2-2 第4章の調査の枠組み



<sup>4</sup> 厚生労働省の労働に関するCSR推進研究会の自主点検チェック項目では、社内体制の整備、労使関係、雇用形態、人権・差別禁止、労働条件、両立支援、能力開発、雇用の安定確保及び再就職支援、労働分野における社会貢献などがあげられている。

終章では、本調査研究の結果をもとに、若年未就業者の就業促進の方向性や企業における若年未就業者の雇用と経営の両立の可能性と課題等を踏まえ、政策と企業に対する示唆、今後の政策課題を提示する。

### 3. 若年未就業者の範囲

本調査では、若年未就業者を、新卒採用あるいは即戦力となる経験を求められる中途採用の対象となりづらい、これまで正規の就業経験がないか早期の離職等で十分な就業経験を有していない、39歳までの既卒者もしくは学校中退者と想定している。統計上の区分では、「年齢 15～39歳の若者のうち、自助努力のみでは就職しづらい労働力人口の失業者と就業の意志を持つ非労働力人口の無業者（教育、労働、職業訓練のいずれにも参加していない者）」になる。考え方の背景は、厳しい雇用環境下で、近年の国勢調査で労働力状態の不詳者が増加し（22年男女計で全国5.6%、大阪9.3%）、労働力と非労働力の境界域が曖昧となり、失業者及び休業者と無業者の明確な区分が難しく<sup>5</sup>、さらに、大阪府は就業を希望する非労働力人口の割合が高く、失業者と考えられる人が少なくないとの調査結果が出ているためである（大阪府版労働力調査）。また、年齢層を15～34歳ではなく15～39歳としたのは、無業状態の長期化で「無業者の中年化」が指摘され、政府統計で39歳までの若年無業者数が公表されていることに加えて、大阪府の若年者労働施策において、39歳までの者を対象にするケースが多いためである。

図表序-3-1 本調査における若年未就業者の範囲

15～39歳の若者		男性		女性	
		既婚	未婚	未婚	既婚
正社員		正社員			
パート・アルバイト（派遣等を含む）		パート・アルバイト			
失業者		フリーター		主婦	
非労働力	就業の意志あり	若年未就業者			
	就業の意志なし				
自営・その他		自営・その他			
学生		学生			

出所：小葉松章子[2005]「増加するフリーターと若年無業者～産業構造調整による影響と若年層での所得格差の拡大」21頁、参議院の図表3をもとに一部加筆更改。

<sup>5</sup> 国勢調査における労働力状態は、労働力（就業者、完全失業者）でも非労働力でもない「不詳の状態」である者の割合が調査のたびに増えている（全国の場合、平成7年0.5%→平成12年1.6%→平成17年3.1%→平成22年5.6%と推移）。また、労働力調査や就業構造基本調査といった政府統計では、調査期間中の求職活動の有無が基準（労働力調査では「月末1週間」、就業構造基本調査では「ふだんの状態」の就業状況）であるため、労働力と非労働力の境界は流動的で、失業者及び休業者と無業者を明確に区分することは難しいと考えられる。

## 第1章 問題の背景と就業促進のあるべき姿

### 1. 若年者の就業環境

若年未就業の問題は、喫緊の政策課題の一つである。若者が、学校生活から職業生活に円滑に移行できず、あるいは、早期離職や非正規雇用などの断続的な就業により、安定就業と十分なキャリア形成の機会を得られない状態が長期化すれば、社会や経済の発展を担う人的基盤が脆弱となり、人口減少社会において社会的コストを増加させ、社会経済の中長期的な発展を阻害すると考えられる<sup>6</sup>。

「学校基本調査」によると、2013年3月の大卒者の20.7%が、進路未定か非正規就業の状況（「就職も進学もしていない」13.6%、「正規の職員等でない」（雇用期間が1年以上で週30～40時間働いている契約社員や派遣社員）4.1%、「アルバイトなど一時的な仕事に就いた」3.0%）にあり、前年度よりやや改善しているものの、就業や安定した雇用に就くことが困難化し、正規の職員等で就職したのは大卒者総数の約6割にとどまる。特に、人文や教育の各分野で進路未定と非正規労働者の割合が高く、専攻分野と進路決定状況に関連がみられるほか、学生の大手企業志向が根強く、求人数が多く求人意欲の高い中小企業とのマッチングが十分に行えていない課題も指摘されている<sup>7</sup>。さらに、同調査で進学・就職していない人約7.6万人のうち、就職や進学の準備をしている人を除く3.1万人は大卒者総数の5.5%を占め、家事手伝いやボランティア従事者のほか、在学中に仕事を見つけられないまま就職活動を断念した若者が存在することも想定される。

また、高等学校では、大学、専修学校（専門課程、一般課程）、公共職業能力開発施設等への進学・入学率が76.9%と高く、就職率（一時的な仕事に就いた者を除く）は16.9%と少ないが、6.2%の卒業生が進路未定や非正規就業の状況（一時的な仕事に就いた者1.3%、進学・入学及び就職していない者、不詳・死亡の者5.0%）にある。特に、定時制や普通科単独校の就職が難しいとの調査も出ている[独立行政法人 労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）、2010]。

本章では最初に、上記の学校生活から職業生活への移行が困難な現状を踏まえ、若年者の就業環境を確認する。

15～39歳の若年者の人口は減少しており、2013年の人口は1990年からみて81.8%の水

<sup>6</sup> 若者が、不安定就業や未就業にとどまると、生活基盤を独力で築けず安定した生活が営めないため、未婚化・晩婚化、少子化の問題を深刻化する。また、社会全体では、経済成長の鈍化・停滞、税収や社会保険料収入の減少をもたらす点も懸念される。総合研究開発機構（NIRA）が2008年に行った試算では、バブル崩壊後の就職氷河期（1993年頃から10年間程度）の影響を受けた35～44歳の人々の中で、老後の備えが十分でない77.4万人が65歳以降に生活保護受給者になれば、累計で17.7～19.3兆円の追加予算が必要になると推計しており、若者の未就業問題の放置は、深刻な社会的コスト増を引き起こす[辻, 2008]。また、生活保護率は、バブル崩壊後、すべての年齢階級において一貫して上昇しており、成人後の若者20～39歳の被保護率の底は、20～29歳が平成5年の1.19%、30～39歳が平成7年の2.79%であったが、平成23年には、20～29歳が4.5%、30～39歳が7.64%に上昇している（出所は、22年以前は、厚生労働省社会・援護局「被保護者全国一斉調査結果報告書（基礎調査）」各年7月1日現在、23年は「被保護者全国一斉調査結果報告書（基礎調査）」平成23年7月31日現在）。

<sup>7</sup> 若者雇用戦略推進協議会の第1回の会合では、大学卒業生について、56万人の求人に対して20万の雇用のミスマッチがあることが指摘されている。これを受けて、学校とハローワークの連携を強化し、大学・専修学校にジョブサポーター相談窓口を設置するほか、「若者応援企業」を宣言した若者の採用や育成に積極的な中小企業と学生のマッチングを推進することなどが行われている。

準に減少し、労働力人口（就業者＋完全失業者）は 90.2%の水準、非労働力人口（家事＋通学＋その他）は 68.1%の水準に減少している（いずれも速報値）。総人口に占める労働力人口の割合は、近年 70%弱の横ばいで推移している。15～39 歳の完全失業率は、2010 年を底に改善しているとはいえ 5%台の高止まりで推移し、他の年齢階級よりも総体的に高く、自発的離職者が多い特徴がみられる。また、各年齢階級の完全失業者総数に占める、失業期間 1 年以上の長期失業者の割合（25 年平均速報値）は、15～24 歳で 30.6%、25～34 歳で 40.9%、35～44 歳で 41.7%と高い水準にとどまり、仕事につけない理由は「希望する種類・内容の仕事がない」、「その他」が多く、労働需要の不足に加えてミスマッチが影響していると考えられる。失業の背景は、新卒時の就職困難な状況に加えて早期離職である。新規学卒者の 3 年目までの離職率は、調査の行われた 2000 年以降、いずれの学校区分でも減少傾向がみられるが、約 3～6 割の離職率は、新卒一括採用が主流である現状や離職後の転職活動が若年層にとって有利でない場合もあることから、看過できない数値である。完全失業者のうち雇われてする仕事を希望する者は、非正規の職員・従業員を希望する者が約 3 割と少なく、正規の職員・従業員を希望する者が約 7 割と多い特徴がみられる。

一方、求職活動を行っていない 15～39 歳の非労働力人口では、家事も通学もしていない無業者が、2002 年に前年の 60 万人から 79 万人に大幅に増加した後横ばいで推移し、平成 19 年以降は、35～39 歳の層の数が他の年齢層の数を上回る傾向が続き、90 年の 10 万人に対し、2012 年には 21 万人に倍増している。無業者数の増加と無業状態の長期化が課題になっている。非労働力人口のうち、15～24 歳及び 25～34 歳のいずれにおいても、就業非希望者が就業希望者と就業内定者の合計をやや上回っている。就業希望者の非求職理由で最も多いのは「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」で、次に「適当な仕事がありそうにない」が多い。就業希望者のうち雇われてする仕事を希望する者は、15～24 歳では正規の職員・従業員を希望する者が非正規を希望する者よりも多いが、25～34 歳では 7 割が非正規の職員・従業員を希望し、年齢階級が高いほど非正規での就業を希望する者が多い。

失業や無業のほかに、フリーターと呼ばれる、アルバイト、パートタイム、派遣、契約、嘱託などの非正規の雇用形態にも目を向ける必要がある。非正規の雇用形態は、90 年代までのパラサイト・シングル仮説では、個人の裁量で働ける点を強調する論調が多かったが、フリーター数は、平成 19 年以降、「25～34 歳」が「15～24 歳」を上回り、現在は、不本意型非正規雇用の増加、断続的で不安定な就業や失業・無業に結びつく可能性の高さが指摘されるようになっている。この動向は、労働市場の二重化（正社員を主体とする内部労働市場と非正規労働者を主体とする外部労働市場の分断）をもたらし、非正規就業にとどまることによって正規雇用への転換やキャリアアップが困難化するため<sup>8</sup>、雇用形態にかかわらず、雇用と同時に能力開発を可能にする機会の創出が求められている。

<sup>8</sup> 非正規雇用の増加に加えて、近年、フリーターの高年齢化が指摘されている。35-44 歳のフリーターが過去最高（2011 年平均で約 50 万人／前年比 8 万人、19%増加）〔日本経済新聞〕となり、15-34 歳を対象とするフリーター対策の見直しが必要とされ、正社員を目指す若者を支援する「キャリアアップハローワーク（わかもの支援コーナー）」が開設されている。

図表 1-1-1 若年者の就業環境の推移

(単位：万人、%)

項目		年・年度		1990	2000	2005	2010	2011	2012	2013	
全国	15～39歳人口			4,396	4,294	4,130	3,840	3,766	3,681	3,597	
	- 労働力人口			2,790	2,912	2,837	2,675	2,615	2,554	2,517	
	- 労働力人口比率			63.5	67.8	68.7	69.7	69.4	69.4	70.0	
	- 非労働力人口			1,582	1,377	1,285	1,161	1,149	1,125	1,077	
	完全失業率	15～39歳			2.7	6.0	5.9	6.4	5.8	5.6	5.2
		15～24歳			4.3	9.1	8.7	9.4	8.2	8.1	6.9
		25～34歳			2.4	5.6	5.6	6.2	5.8	5.5	5.3
		35～39歳			1.6	3.4	4.1	4.8	4.3	4.1	3.8
		※総数			2.1	4.7	4.4	5.1	4.6	4.3	4.0
	フリーター数 (15～34歳)			101	208	201	182	184	180	182	
無業者数 (15～39歳)			55	54	81	79	81	83	-		
実質経済成長率 (年度) 斜体は見通し			-	2.0	1.9	3.4	0.3	0.7	2.6		
海外生産比率 (国内全法人ベース)			6.4	13.4	16.7	18.1	18.0	-	-		
大阪府	完全失業率	15～24歳	-	10.8	10.1	10.6	7.9	8.8	6.9		
		25～34歳	-	8.0	7.1	8.3	6.5	6.6	5.3		
		※総数	-	6.7	6.0	6.9	5.1	5.4	4.8		
	実質経済成長率 (年度)			-	-	0.3	2.0	1.5	-	-	
大学・短期大学進学率 (過年度等を含む)				36.3	49.1	51.5	56.8	56.7	56.2	55.1	
大学 (学部) 進学率 (過年度者等を含む)				24.6	39.7	44.2	50.9	51.0	50.8	49.9	
専修学校 (専門課程) 進学率				16.9	20.8	23.9	22.0	21.9	22.2	21.9	
大学卒業者求人倍率 (全体)				2.77	0.99	1.37	1.62	1.28	1.23	1.27	
大学卒業者求人倍率 (300人未満企業)				-	-	-	8.43	4.41	3.35	3.27	
大学卒業者未就職率				-	10.8	8.2	7.2	7.3	6.9	6.0	
大学卒業者就職率 (全国)				81.0	55.8	59.7	60.8	61.6	63.9	67.3	
- 安定的な雇用に就いていない率				-	-	-	-	-	22.9	20.7	
大学卒業者就職率 (大阪府)				-	54.5	58.6	59.5	61.2	63.4	66.5	
- 安定的な雇用に就いていない率				-	-	-	-	-	25.6	23.2	
非正規雇用者の割合 (対雇用者全体)				20.2	26.0	32.6	34.4	35.1	35.2	36.6	
新規学卒者の3年目までの離職率	中学			-	73.0	66.7	62.1	56.9	43.0	-	
	高校			-	50.3	47.9	39.2	30.8	19.6	-	
	短大等			-	42.9	43.8	39.9	30.1	18.6	-	
	大学			-	36.5	35.9	31.0	23.5	13.0	-	

出所：文部科学省「学校基本調査」、総務省統計局「労働力調査、同調査（詳細集計）」「就業構造基本調査」、厚生労働省「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」、大阪府総務部統計課「労働力調査地方集計結果 大阪の就業状況（各年平均）」「平成22年度大阪府民経済計算確報」、内閣府「平成25年版 子ども・若者白書」「平成24年度国民経済計算確報」、リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」。

(注1) フリーター (若年層のパート・アルバイト及びその希望者) は、年齢15～34歳までの、男性は卒業者、女性は未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、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非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者。1990年と2000年の数値は、各々平成4年の就業構造基本調査、平成14年の労働力調査 (詳細結果)。

(注2) 無業者は、15～39歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

(注3) 大学卒業者未就職率は、《一時的な仕事に就いた者+左記以外の者+不詳・死亡の者》/卒業者数》。

(注4) 安定的な雇用に就いていない率は、就職者のうち正規の職員等でない者の割合、一時的な仕事に就いた者の割合、進学も就職もしていない者 (不詳の者を除く) の割合の合計。



## 2. 問題の背景

若年未就業者の職業的自立の過程は、年齢、学歴、希望業種、希望職種、就業に対する考え方、就業困難の程度などが様々なため、多様になると考えられる。未就業の背景は、若者自身や家庭の事情に加え、不況といった景気動向の影響、構造的な要因（図表 1-2-1）が大きいことも指摘され、複数の要因が未就業に影響する点に留意する必要がある。

図表 1-2-1 若年未就業の要因

【若年未就業者、家庭】	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢、学歴、希望業種、希望職種、就業に対する考え方、就業困難の程度などが多様。</li> <li>・中堅・中小企業志向が増加するも、大手志向も根強い（マイナビ大学生就職意識調査）。</li> <li>・新卒時に就業できない場合の経路は、留年や再入学等を経て新卒として再度就職活動、既卒として就職活動を継続、正社員を諦めて非正社員で就業、無業（就業希望、就業非希望）など。新卒就職者で離職した場合の経路は、正社員や非正社員での就業経験を持ち失業（求職活動中）、無業（就業希望、就業非希望）など。いずれも、就業に向けた訓練や経験等が不十分なまま就職活動を継続しなければならない可能性がある。</li> <li>・求職活動の長期化や失敗などによる、心身面の要因による就職活動の断念。</li> <li>・保護者が、最近の雇用環境や就業構造の変化、企業情報を十分に持ち得ていない。</li> </ul>

↑（未就業）↓

【若年未就業者のステークホルダー】	
教育機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育内容と仕事で求められる知識や技能との関連性の弱さ。</li> <li>・大学進学者増加による学歴代替効果（高学歴層が低学歴層の仕事に移行）。</li> <li>・インターネットを通じた就職活動の一部にみられる非効率性。</li> <li>・教育機関等における学生と企業間のマッチングの困難性。</li> </ul>
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・景気動向（景気回復の見通し）や業績の直接的な影響を受ける採用動向。</li> <li>・新規学卒一括採用や学校による職業紹介に伴う世代効果（チャンスが新卒時の一回しかない）。</li> <li>・ICT化などの省力化やグローバル化などを背景とする、終身雇用や長期雇用の困難化あるいは雇用減や流動的な雇用の増加。</li> <li>・女性や高齢者の就業率の向上（企業によっては、若者よりも経験、知識、技能を持った人材を選好する傾向がみられる）。</li> <li>・サービス経済化に伴う非正社員を中心とする雇用方針への転換。</li> <li>・正社員の役割や正社員の重要性の低下と技能蓄積機会の衰退や喪失。</li> <li>・人材育成力の弱体化（新規採用抑制、非正規主体の採用方針への転換等）。</li> <li>・新卒離職率の上昇で想定される若年者を雇用する企業環境の整備の遅れ。</li> </ul>
経済団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒でない若年未就業者への着目は二次的になる。</li> </ul>
行政機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若者雇用対策への本格的な着手は 2003 年以降で、諸外国より後発。</li> </ul>

## (1) 若年未就業者、家庭

厚生労働省の委託調査結果<sup>9</sup>によると、回答した大学生の75%が「今の大学生活に満足している」一方、52%の学生が「卒業後ニート<sup>10</sup>状態になるのではないかと不安」とも回答しており、多くの若者が、将来の就業に対する不安を抱いている。しかし、こうした不安を抱く一方、学校の就職課、キャリアセンター、大学教職員に相談する者は少なく、就業に対する不安の解消が容易でない現状がうかがえる(23年度調査)。また、地域若者サポートステーションを利用する大卒あるいは大学中退の無業者の40.4%は、就職活動時の応募企業数がゼロで、就職活動以前の課題や不安を抱える者が多く、利用者の多くが在学中にキャリア支援センターのサービスを受けていないことから、若者の主体的な行動の欠如と大学側の非主体的な若者へのアプローチが十分でない現状がうかがえる(24年度調査)。

また、マイナビ大学生就職意識調査によると、リーマンショック後の2011年卒以降は、中堅・中小企業志向の学生が、大手企業志向の学生の割合を上回る傾向がみられたが、2014年卒の大学生は、内定率の上昇<sup>11</sup>や景気回復の見通しなどを背景に、大手企業を志向する割合が前年度より5%上昇しており、第30回ワークス大卒求人倍率調査(2014年卒)でも同様の傾向がみられる。大学生の大手企業志向が根強い一方、就職希望者に対する従業員規模1,000人以上の大手企業の求人数は少ないため<sup>12</sup>、未就業を回避するためには、学生が中小企業を含む幅広い企業に目を向けることが不可欠になっている。

若者の学校卒業後又は中退後に未就業に至る経路は多様で、新卒で就業できなかった場合には、「留年や他の学校等に再入学して新卒として就職活動を継続」、「既卒として就職活動を継続」、「正社員を諦めて非正社員で就業」、「無業(就業希望だが就職活動をしていない、就業非希望)」などの経路が考えられる。新卒で就職した者が離職した場合には、「正社員や非正社員での就業経験を持ち失業(就職活動中)」、「無業(就業希望、就業非希望)」などの経路が考えられる(図表1-2-2)。後者については、大学卒業後、新卒で就職した若者の31%が3年以内に離職していることから<sup>13</sup>、いずれの経路も、就業に向けた訓練や

<sup>9</sup> 厚生労働省社会福祉推進事業として、大学生の生活満足度向上委員会の監修のもと、株式会社シェアするココロ(横浜市の就業支援企業)が、アンケートやヒアリングの方法により「大学内困窮者及び必要支援対象者の実態調査・研究事業「QOUL | 大学生の生活満足度調査」を実施。23年度は、大学生2,156名からアンケート調査票を回収し18名を対象とするヒアリング調査が行われた。24年度は、全国117箇所の地域若者サポートステーションに調査票を各5部送付し、260の有効回答を得た。調査票と調査結果はウェブサイトで見ることができる(<http://qoul.net/kekka.php> 2013年12月5日アクセス)。

<sup>10</sup> Not in Education, Employment or Training の略。教育、労働、職業訓練のいずれにも参加していない若年無業者をさし、2000年のはじめに注目を集めた概念。日本の政府統計では、ニート≒若年無業者と考えられている。

<sup>11</sup> 26年3月卒業予定の大学生の10月1日時点の就職内定率は64.3%と3年連続で改善しているが、リーマンショック以前の69.9%を下回っている(平成25年度「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」厚生労働省)。高校生の9月末時点の就職内定率は、地方の中小企業の求人が増加したなどにより、46.5%と2年ぶりに増加に転じたが、リーマンショック以前の水準を下回っている(平成25年度「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」厚生労働省)。

<sup>12</sup> 第30回ワークス大卒求人倍率調査(2014年卒)では、従業員300人未満で3.26倍(求人総数262,500人)、300~999人で1.03倍(同110,500人)であるのに対し、1,000~4,999人で0.79倍(同126,900人)、5,000人以上で0.54倍(同43,600人)である。

<sup>13</sup> 厚生労働省調べ。2010年3月に卒業して就職した若者のうち、雇用保険で追跡できる36万5千人が調

経験等がないか不十分なまま就職活動を継続しなければならないケースが多いと想定される。さらに、年齢、学歴、希望業種、希望職種、就業に対する考え方、その他の就業を阻害する要因（例えば、成育環境、貧困、心身面の不調等の就業困難の程度）などが影響するため、未就業者の就業への過程は多様にならざるを得ないと同時に、求職活動が困難化することも考えられる。

上記より、就業に対して漠然と不安を抱く若者は少なくなく、在学中や離職後に求職活動の長期化や失敗を重ねることで、自己肯定感の喪失など心理的側面に起因する就職活動の断念が、未就業状態の長期化をもたらす状況も生じる。このため、家庭内や早期の教育段階で就業に対する意識を高める機会を持てるようにすることや、地域の住民や企業が未就業の若者に目を向け、就業への働きかけが行われる環境づくりが望まれる。しかし、家庭内では、保護者が、最近の雇用環境や就業構造の変化や企業に関する情報を十分に持つことは容易でなく<sup>14</sup>、就業をめぐる地域環境にも差が生じるといった課題がある。このため、教育機関において、就職活動に主体的に取り組む学生の支援にとどまらず、非主体的な学生にもアウトリーチ的にアプローチし、就職に向けた実践的な支援に加えて、入学後の早い段階から就業面でのつまづきを予防する取組が求められている[居神, 2013]<sup>15</sup>。

図表 1-2-2 若者の学校卒業後または中退後の就業に関する経路

卒業→	→新卒	→正社員として就職	→正社員として就業を継続 →①離職（求職活動） →②離職（求職活動していない） →離職（就業非希望）
		→正社員を諦めて非正社員で就職 →非正社員を志向して就職	→正社員へ転向 →非正社員として就業を継続 →③離職（求職活動） →④離職（求職活動していない） →離職（就業非希望）
	→既卒	→⑤求職活動を継続 →⑥無業（就業を希望しているが求職活動をしていない） →無業（就業非希望）	
留年、再入学等	→新卒	→学業修了後、求職活動	
中退→		→⑦求職活動を継続 →⑧無業（就業を希望しているが求職活動をしていない） →無業（就業非希望）	

査対象。

<sup>14</sup> 大阪府中小企業団体中央会は、保護者に依然根強い大企業志向に着目し、優良な中小企業に目を向けてもらえる機会を創出する目的で、26年2月に大阪市内で就職活動中の学生の保護者を対象とする就活セミナーを開催した。

<sup>15</sup> 就業困難な若者の社会参加や求職活動準備を支援する、全国110拠点の「地域若者サポートステーション」には、454,675人（延べ人数）が来所するものの、就職などの進路が決まった人は12,165人とどまる[平成24年版厚生労働白書（資料編）]。就職や進路決定の実績を高めるには、事後的な対策にとどまらず予防的な対策として、若者が「働く」ことに対する自信や意欲を回復または向上できることが重要であると考えられる。

## (2) 教育機関

上記でみたように、教育機関が就業前段階で果たす役割は重要であるが、現状では以下の課題がみられる。

第一に、教育内容と仕事で求められる知識や技能との関連性の弱さである。OECD の報告書などは<sup>16</sup>、若年者雇用政策の資源の多くが、免状や資格などを持ちながら安定雇用を見つけれない「就職困難者 (Policy-integrated new entrants)」と、免状や資格などを持たず複合的な不利な要因を持つ「取り残された若者たち (Left-behind)」に向けられている点を指摘しており [OECD, 2008:2010a:2010b:神林龍/アン・ソネ, 2011:JILPT, 2011]、G20 労働大臣会合 (2012 年 5 月開催) では、若年と壮年の失業率の差が小さいドイツの例から、「教育と就労の橋渡しの強化」、「職業訓練の充実」が必要との言及がみられる<sup>17</sup>。就職困難の問題では、教育内容と仕事で求められる知識や技能との関連性の弱さがたびたび指摘されるが、その実態は、学校の区分や教育課程によって異なる。

教育基本法の第一条は、教育の目的を「人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない」と規定し、第二条の二は、教育の目標を「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」と規定している。学校基本法では、人格の形成を教育の目的に掲げ、教育の目標の一つとして勤労観を養うことが掲げられている。また、学校教育法では、中学校は「心身の発達に応じて、義務教育として行われる普通教育を施すことを目的とする」(第 45 条)、高等学校は「心身の発達及び進路に応じて、高度な普通教育及び専門教育を施すことを目的とする」(第 50 条)と規定され、中学校や高等学校では、人格の形成を目指す普通教育や進路に応じた専門教育が目的に掲げられている。しかし、大学は「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」(第 83 条)と規定され、人格の形成を目指す普通教育や進路に応じた専門教育を行うことを想定されていない。大学は就職に直結する職業教育の場と考えられていないが、最近の厳しい就職状況を受けて、入学当初からキャリア教育を実施する学校が増えている。ただし、キャリア教育の拡充に伴い、学校教育法に規定される目的を果たせないジレンマを抱える大学もみられる。大学は、人格の形成、学芸の教授研究、キャリア教育及び進路に応じた専門教育という 3 つの教育をバランスよく実施することを要請されるようになっている。

第二は、大学進学者の増加による学歴代替効果である。学歴代替効果とは、大学進学率の上昇に伴い、従来なら低学歴層の者が担っていた仕事を高学歴層の者が担うようになる

<sup>16</sup> OECD[2008]Jobs for Youth/Des Emplois pour les jeunes: JAPAN, OECD Publishing, Paris / OECD[2010]Off to a good start? Jobs for Youth, OECD Publishing, Paris / OECD[2010] (濱口桂一郎監訳、中島ゆり訳)『日本の若者と雇用』明石書店。

<sup>17</sup> OECD『The challenge of promoting youth employment in the G20 countries』 / JILPT のウェブサイト「最近の海外労働情報：ニート増加対策、教育と就労の橋渡しを - OECD が若年雇用政策を提言 -」2012 年 6 月 ([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012\\_6/oecd\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_6/oecd_01.htm)) を参照。

ことである。これに伴い、大卒者や大学中退者が希望する職種や仕事内容と、企業が求める人材ニーズとの間で齟齬が生じ、若者と企業のマッチングが困難化する状況がみられる。さらに、学歴代替効果は、大卒者や大学中退者の就職だけでなく、高卒生の就職難をも招く可能性が指摘されている。

第三に、インターネットを通じた就職活動の一部にみられる非効率性である。高校・大学とも、就職部・キャリアセンターなどの組織的関与が弱くなり、高校では、企業との継続的で強い関係が弱まり、大学では、就職プロセスのインターネット化によって就職部やキャリアセンターの直接的な関与が限定的になり、学生が信頼性の薄い情報に振り回されやすい傾向があることが指摘されている[JILPT, 2012]。就職プロセスのインターネット化により、誰もが企業にエントリーできる一方、大企業や人気企業にエントリーが集中するため競争が激化し、学生が闇雲に数多くの企業にエントリーしなければならない現象を招いている。学生と企業間のやり取りに伴う負担が増えると、学生が学校の就職課やキャリアセンターに足を運び、第三者の助言を受けて自らの適性或就職可能性を見極めた上で、企業を選定し就職活動を進めることが困難になることが懸念される。戦略なき就職活動を重ねる可能性が高まり、就職先の決定が益々困難化することが考えられる。

第四に、教育機関等での学生と企業間のマッチングが困難なことである。教育機関が持ち得る企業とのつながりは限定的で、卒業生の就職先等が中心になるなど、学校によってその状況は異なる。

また、学生の層も、就職活動に対し主体的に動ける学生とそうでない学生の二極化が進み、主体的に動ける学生が多様な就職支援ツールを通じて活動する一方、主体的に動きづらい学生のケアは後手になる。現状は、在学生で主体的に動ける学生が主な対象になるが、中小企業を中心に積極的に企業開拓に取り組み、在学生の就職支援機能や資源の拡充を図っている例がみられるようになり<sup>18</sup>、さらに、未就職卒業生の就職支援に取り組むところもみられる。卒業後も ID とパスワードを付与し、大学の既卒者を応募可とする求人情報の閲覧を可能にする取組が多く、大学によっては希望業種、希望勤務地、自己 PR にあった求人を紹介するほか、人材派遣会社等から講師を招いて企業紹介や心理面のケアを行うところもある。既卒者可とあっても採用実績が少ないのが現実であるが、若者向けヤングハローワークなど学外の支援機関と連携する大学では、卒業後に 3 割程度が就職先を決めるケースもみられる（日本経済新聞 2013 年 3 月 4 日）。

以上より、教育機関は、学生や既卒生の就職先の候補となる企業とのネットワークを広げることが求められる。また、求職活動の基盤となる、生きる力の醸成、働く意味の認識、目指す方向性に導くといった教育的な役割を担い、就業に向けた行動を主体的に始められ

---

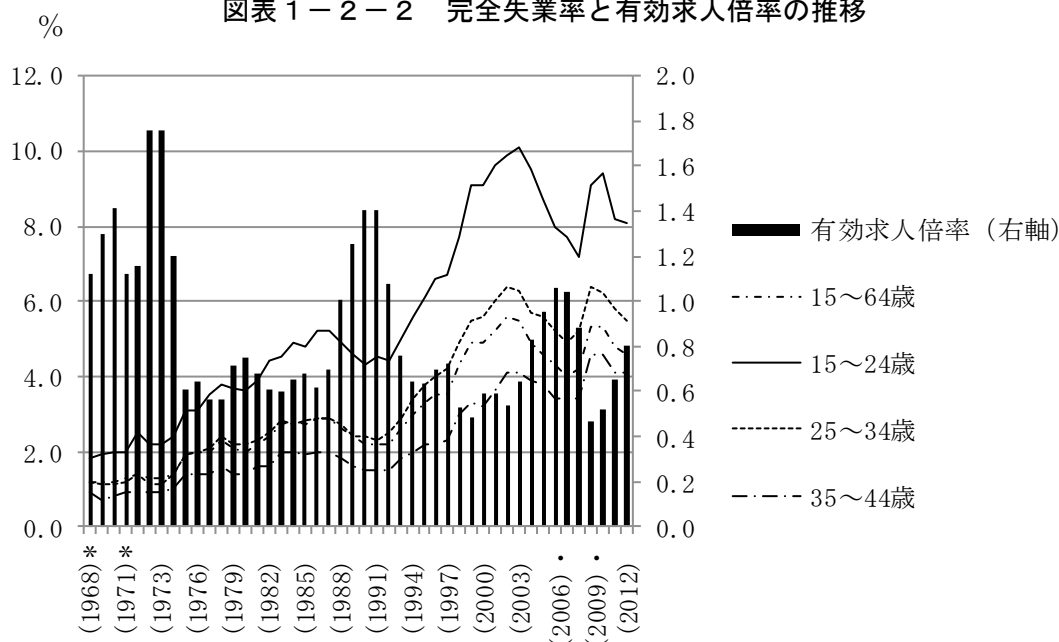
<sup>18</sup> 例えば、全国の中小企業を集めた企業説明会を開催（立命館大学）、職員が収集した中小企業の情報を 3 年生に情報提供（京都産業大学）、3 年生を対象に中小企業の説明会を開催（龍谷大学）、オススメ企業を選定し学内説明会で学生に情報提供（近畿大学）、南大阪の中小企業約 10 社を中心とする企業説明会を開催（桃山学院大学）、インターンに協力できる中小企業をキャリアセンター職員が開拓（阪南大学）、キャリア形成の授業で学生が中小企業を訪問（神戸学院大学）など（日経 2013. 12. 20）。

る若者を育成することが求められる。そして、学生や既卒者に主体的に働きかけて支援を行き渡らせることや、未就業者を含む就業の実現性を高めるためには学外の支援機関と連携して支援の幅や専門性を広げることが求められている。

### (3) 企業

企業の動向は、若年未就業者の雇用に直接的な影響を及ぼす。景気後退期には、完全失業率が上昇し有効求人倍率が低下する傾向がみられる。完全失業率は、バブル崩壊後の90年代以降、年齢階級を問わず上昇傾向がみられ、2002年以降の長期的な経済回復期には改善傾向がみられたものの、リーマンショック前後に再び上昇し、15～24歳及び25～34歳の若者の完全失業率は、他の年齢階級よりも高い状況で推移している。最近までの不況は、企業の景況感を悪化させ、若者の雇用環境面でマイナスの要素が大きかった（図表1-2-2）。特に、中小企業は最近の景気回復局面に対して懐疑的で、人手不足感はあるにもかかわらず採用とはせずに様子を見る企業が多く（49.1%／大阪シティ信用金庫2013年11月実施の調査結果）、雇用に対する慎重な姿勢を崩さない企業が少なくない。若年未就業者の雇用には、上記でみた景気変動とそれに伴う企業の景況に加え、以下にあげる構造的な要因が影響すると考えられる。

図表1-2-2 完全失業率と有効求人倍率の推移



出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」。

注：「\*」を付した年は沖縄県分を含まない。

「・」を付した年は、2010年国勢調査の確定人口による遡及ないし補正を行った時系列接続用数値。

景気後退期は、1970年7月～1971年12月（17ヵ月）、1973年11月～1975年3月（16ヵ月）、1977年1月～1977年10月（9ヵ月）、1980年2月～1983年2月（36ヵ月）、1991年2月～1993年10月（32ヵ月）、1997年5月～1999年1月（20ヵ月）、2000年11月～2002年1月（14ヵ月）、2008年2月～2009年3月（13ヵ月）。

第一に、新規学卒一括採用の原則が根強く、就職のチャンスが新卒時の1回しかなく、そのチャンスを逃すと、安定した雇用を得られない可能性が高まる点である（学卒一括採用に伴う世代効果）。労働力調査の結果によれば、すべての年齢層で失業期間が長期化しており、失業期間1年以上の長期失業者のうち、25～34歳の層が55歳以上の層に続いて高く、学卒時の就職氷河期に定職に就けなかった層や早期に離職した層が、加齢に伴って就業が困難化していることがうかがえる。

第二に、求職者と求人企業の雇用のミスマッチの問題である<sup>19</sup>。大学生の採用スケジュールは、従来は、3年生の12月から企業説明会やエントリーなどがスタートしていたが、2016年卒業予定の大学生では3ヶ月遅れの3月以降になり、採用期間が従来よりも短くなるため、短期決戦で内定を獲得できずに苦戦する学生が生じることも予想される。その一方で、大手企業より採用活動が遅れる中小企業は、「2014年卒マイナビ大学生就職意識調査」<sup>20</sup>によると、大手企業を志向する割合が41.2%と6年ぶりに上昇する一方、中堅・中小企業を志向する割合が54.2%と前年より5%低下しており、中小企業の人材獲得が困難化する可能性も考えられる。人材と企業のマッチングは、雇用形態が不安定化する状況を受けて短サイクル化していることに加え、最近では、新卒就職・終身雇用を基本とする就社の是非を問題提起し、生涯学習の充実化を図った上で40歳定年制を進める考え方<sup>21</sup>が提唱されていることもあり、今後、多様かつ複雑になっていくことも考えられる。

第三に、ICT化などの省力化や製造業の生産拠点の海外移転及び海外生産の進展（図表1-1-1）などのグローバル化に伴う産業構造の変化が、終身雇用や長期雇用の困難化あるいは雇用減や流動的な雇用の増加、ミスマッチ失業の増加をもたらしている。こうした状況は、企業が即戦力を求めることや海外で事業を展開し現地で人材を雇用する動きを促し、国内の若者の就業の機会を狭め、失業状態の長期化にもつながる可能性がある<sup>22</sup>。

第四に、女性や高齢者の就業促進が、若者の雇用減に影響を及ぼす可能性があると考えられる。特に、年金支給開始年齢の引き上げに伴い、企業に高年齢労働者の雇用確保が義

<sup>19</sup> 2014年春卒の求人倍率は、従業員500人以上の企業で0.54倍である一方、300人未満の企業では3.26倍である（リクルートワークス研究所）。また、今春卒業予定の大学生の2013年12月1日時点の就職内定率は前年同期比1.6%上昇の76.6%（12月末時点の高校生の就職内定率は前年同期比2.5%上回る85.3%）となり、ミスマッチの解消も一要因と考えられている。厚生労働省は、日本商工会議所などと連携し、「ジョブカード普及企業」の情報をベースに、若者の採用・育成に積極的な中小企業1万社超のデータベースをつくり、雇用のミスマッチの解消に役立てる取組を進めている（日本経済新聞2012年7月13日）。

<sup>20</sup> 2014年3月卒業見込みの全国の大学3年生、大学院1年生を対象に、2012年12月1日～2013年2月28日に実施し、WEB入力フォームによって回収（有効回答7,844名）。

<sup>21</sup> 「フロンティア分科会 繁栄のフロンティア部会」（内閣官房国家戦略室が設置。部会長は柳川範之東京大学教授）が発表した「繁栄のフロンティア部会報告書 - 未来を搾取する社会から、未来に投資する社会へ -」（2012年7月6日、13頁）では、2050年の繁栄の姿を描く上で、皆が75歳まで働くための「40歳定年制」を提唱するほか、雇用調整助成金の廃止と再教育訓練給付の実施、社会保障や教育分野等での就職しやすい仕組みづくり、女性の活躍促進や仕事と家庭の両立支援のための政策の充実、有期を基本とした雇用や金銭解雇ルールの明確化などが提言されている。

<sup>22</sup> 例えば、リクルートキャリアの調査によると、企業の中途採用意欲は高まっているが、即戦力を重視し、スキルが高く社会人経験10年以上の人材を求める傾向がみられ、学卒後3年程度以内の第二新卒の就職環境は厳しい（日本経済新聞2012年12月21日）。

務付けられるようになり、若年者が非自主的（不本意型）な非正規雇用にとどまり、キャリア形成が困難化するだけでなく、そもそも失業や無業にとどまるケースが増えることが予測される。例えば、経団連「2011年人事労務に関するトップ・マネジメント調査」によると、改正高齢者雇用安定法の影響として、38.4%が「若年者の採用数の縮減」を行う用意があると回答している。企業によっては、若者を高齢者の代替的な働き手とは考えておらず、若年者よりもむしろ、経験、知識、技能を持つ高齢者を選好する傾向がみられる。

第五に、サービス経済化に伴う非正社員を中心とする雇用方針への転換、新規採用抑制や非正規主体の採用方針への転換などに伴う企業の人材育成力が弱体化していることがあげられる。育成する時間や余力がないから、非正規の即戦力に依存したり、企業の将来展望に根差した採用計画を立てづらく、若者の雇用が進みにくい点を指摘できる。

以上より、新規学卒一括採用の前提のもと、求職者と求人企業のマッチングの問題がみられ、中長期の展望を持った若年者の採用と育成が困難になっている状況と、新卒離職率の高さから想定される若年者を受け入れる企業環境の整備の遅れが相まって、企業における安定的な雇用の実現が困難化している側面がみられる。

#### （４）経済団体

経済団体は、加盟企業に対し、若者の雇用に関する一定の方向性や指針を示す役割を担っている。例えば、一般社団法人日本経済団体連合会は、大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関して、企業が自己責任原則に基づいて行動すべき指針（採用選考に関する指針）を示している（2013年9月13日改定）。具体的には、①公平・公正な採用の徹底、②正常な学校教育と学習環境の確保、③採用選考活動早期開始の自粛、④採用内定日の遵守、⑤多様な採用選考機会の提供で、⑤の指針が、未就職卒業者への対応として通年採用等の実施による選考機会の多様化に配慮する内容になっている。また、「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対応するための指針」（2010年11月改正）の主旨を受けて、卒後3年以内の未就業者について、自社の実情や採用方針に則り、適切な対応に努めることが示されている。しかし、未就業者の採用選考はあくまでも各企業の自己責任に委ねられるため、未就業者の採用促進における指針の影響力が大きいとはいえない。

また現在、会社説明会（広報活動）の解禁を現状の12月1日から3ヶ月繰り下げて3月1日からとし、選考活動開始を現状より4ヶ月繰り下げて8月1日からとする新たなルールを検討されていることから、これに伴う影響として、短期決戦になることで就職活動に伴う心身面の負担を軽減できる点をメリットと評価する意見がある一方、活動に出遅れてしまうと就職先が見つけられなくなる可能性が高まる点をデメリットと評価する意見がある。大手企業が加入する経済団体では、新卒を中心とする就職活動に関する協定等の取り決めなどが主に検討されるため、新卒でない若年未就業者への着目は二次的になる。大手企業を含む産業界全般が、若年未就業問題に優先的に取り組むことは容易ではない。インター



ンシップ（5日間以上の期間、企業の職場に学生を受け入れる）についても、産学連携の人材育成として、学生の就業体験の機会を提供する社会貢献活動の一環に位置付けられており、採用選考活動と関連付けない指針が示されている。

一方、中小企業が主に加入する経済団体では、人材不足の問題を抱える企業が多いため、若年未就業者を新卒者に代わる存在として認識する面がある。例えば、大阪府中小企業家同友会は、大阪府商工会連合会を交えて大阪青年経営者意見交換会を開催するほか合同企業説明会を年2～3回程度開催するなど、人材獲得に向けた検討と実践を重ねている。また、未就職者の多い高等学校から同会に相談があったことを契機に、2011年より、経営者や事務局長による高等学校数校で出前授業の実施や高等学校の教員による工場見学が行われており、学校・学生と中小企業が相互理解を深める取組を重ねている。若者を送り出す学校側の積極的なアプローチを契機に、中小企業と高等学校の密接な連携の試みが始まったばかりだが、教員（学校）と地元企業のつながりが脆弱化する中で、つながりを改めて強化する上で、地域の経済団体が果たす役割は大きい。

以上より、地域の経済団体が主体的に未就業の問題に関与することが期待されるのと同様に、学校や学生の側が、具体的な現状や課題を携えて経済団体にアプローチすることが求められているといえる。

### （5）行政機関

日本の若年者雇用支援政策が本格的に始まったのは2003年以降で、諸外国より後発である。これまでの間、相談、人材育成、マッチング、人材の確保などの幅広い施策が実施され、多様な就業支援段階に応じて、専門的、制度横断的、継続的な個別支援などへと改善が図られ、施策効果をあげている。施策の展開に伴い、若者の就業を支援する非営利組織や人材派遣・紹介事業の企業などによる取組もみられるようになってきている。

今後の課題として、各施策の実効性を高め、施策間の相乗効果を高めることが求められるほか、民間のノウハウを活かした産学公民連携による、施策展開の可能性の検討と実践の積み重ねが考えられる。

若年者雇用支援政策の経過と施策例、今後の課題については第2章で改めて言及する。

## 3. 就業促進のあるべき姿

現在、雇用全般のあり方について、国において労働法制の緩和<sup>23</sup>やジョブ型（限定）正社員<sup>24</sup>に関する提言や検討が進められているが、当面、若年者の雇用の前提は「学校からの延長線上で決定されるべき」という規範が中心的であると考えられる。

就業促進においては、人材ニーズの大きい中小企業に一層目を向けることで若者の就職先の選択の幅を広げ、雇用可能性を高めると同時に、若者が企業や就業に関する正確な理

<sup>23</sup> 政府の産業競争力会議は、6月にまとめる新成長戦略に向けた検討方針において、女性や外国人の就業環境整備など雇用にも力点を置いているが、解雇規制見直しは検討項目から外れた。

<sup>24</sup> 職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員。

解と判断をできるように導いていくことが求められる。また、企業の具体的な人材ニーズを明らかにした上で、未就業者の状況や必要に応じて就業に伴う心身面のケアを行い、就業に向けた実効性の高い訓練や経験を重ねられる機会を創出する必要があるといえる。

先行調査等によると、若年未就業者の受け入れ（雇用）に対する意識は、従業員規模や業種などの企業属性によって差がみられるが、労働力需要を満たせない（マッチングが十分でない）場合、新卒者に準ずる存在として未就業者を捉える企業も少なくなく、特に、中小企業における雇用が期待される一方、早期離職の問題も大きい。施策面では、未就業者の雇用可能性の向上において、ジョブサポーターなどのマンツーマンで就職を支援する人材に対する一定の評価がみられ、トライアル雇用（若年者等トライアル雇用奨励金、3年以内既卒者雇用の奨励金）では、特に、卸小売業、営業職、販売職といった人材ニーズの高い業種や職種で高い効果がみられるなど、年齢、学歴、職種、パーソナリティー等の区分基準に沿った就業支援が求められることが明らかになってきている。

就業促進のあるべき姿は、「若年未就業者問題において、特に、良質な雇用を実践する意識の高い中小企業に目を向け、具体的にターゲットを絞って人材と企業のマッチングが効果的に行われ、業種や職種によっては、試行雇用の充実が、資格要件を求められる職場においては、職業資格教育が行われ、さらに、雇用後の定着に向けた支援が、一連の流れとして行われることが望まれる。そして、継続雇用においては、経営に対する目配りも欠かせない」ということができるのではないだろうか。

## 第2章 若年者雇用支援政策の経過と課題

本章では、若年者雇用支援政策の経過と主な施策を紹介し、政策の意義や今後の課題と考えられる点について検討する。

### 1. 政策の経過

若者の雇用問題の深刻さは、「第9次雇用対策基本計画」（1999年）においてはじめて言及され、同計画には、転職志向の高まりによる離職者の増加や学校卒業後の進路未決定者を含む無業者の増加を踏まえ、「学校教育を含む若年者対策（職業に就くための基礎的な能力の向上、高等学校における専門教育の充実）」、「職業意識の啓発（インターンシップ等）」、「就職支援」など、2000年以降に展開がみられる政策の方向性が示されている。これを受けて国は、2003年頃から若者の雇用支援政策に本格的に着手し[小杉, 2006: 本田・筒井, 2006 ほか]、政策には教育と就労を結びつける特徴がみられた。雇用支援政策ではじめて若年者を明確な対象にした「若者自立・挑戦プラン」（2003年6月10日作成、終了年度2006年度）は、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の連名で策定され、「人材こそが国家の基礎」であることや「教育・雇用・産業の各政策の連携強化」が強調され、若年者の就業を、自助努力のみに委ねず、国民運動として取り組む必要性が表明された。

同プランは、作成後の3年間でやる気のある若年者の職業的自立の促進を目指し、主に3つの政策体系で推進された。第一に、キャリア教育や職業体験等の推進、第二に、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」の導入や「トライアル雇用」の実施、第三に、若年者の就業を支援するワンストップサービスセンター「ジョブカフェ」<sup>25</sup>や「ヤングジョブスポット」<sup>26</sup>を各都道府県に設置することである。国の若年者雇用支援政策は、「職業教育・体験」、「職業訓練・企業実習」、「就職相談・企業（職業）紹介」の3本柱で整備され、以後、この3本柱の改善と拡充を図りながら展開されている。

2005年度以降は、若年の失業者及び無業者の問題も重視されるようになり、2005年度には、フリーターの再教育プランや就業前の社会参加などの取組を支援するため、3ヶ月の集団合宿と職業体験を通じて社会参加や就業準備に取り組む「若者自立塾」<sup>27</sup>事業が開始され、2006年度には「地域若者サポートステーション」が設置された。

こうした政策展開の過程で、2002年以降の長期的な経済回復期には、景気持ち直しの動きによる就業環境の改善傾向がみられたものの、2008年9月のリーマンショック（世界金融危機）前後に完全失業率が上昇し、フリーターと呼ばれる、アルバイト、パートタイム、派遣、契約、嘱託などの非正規の雇用形態で働く若者も増えている。第1章でも言及した

<sup>25</sup> 英国の政策「若年者のためのニューディール」の影響を受け、創設された施設である（太田聡一[2011]「特集：若年就業と諸外国の社会保障政策 - 労働市場政策を中心として - 」『海外社会保障研究』No. 176、2-3、国立社会保障・人口問題研究所）。

<sup>26</sup> 大都市繁華街等において、フリーター等若年者が集まり、相互に職業についての話し合いや職業に係る諸活動を行うための場。雇用・能力開発機構のうち、定められた都道府県センターのキャリア形成支援コーナーの下に設置されたが、2008年3月に廃止された。

<sup>27</sup> 2009年度の事業仕分けで廃止が決定された。

が、この動向は、労働市場の二層化（正社員を主体とする内部労働市場と非正規労働者を主体とする外部労働市場の分断化）をもたらすことが問題になるため、雇用形態にかかわらず、雇用と同時に能力開発の機会を提供する政策を検討する必要性が高まっている。

近年の動向では、政府が、雇用対策法第7条及び9条に基づき「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」を2010年11月に改正し、事業主が青少年の募集及び採用に当って講ずべき措置として、新卒採用枠の募集条件について「学校等を卒業後少なくとも三年間は応募できるようにする」、「年齢の上限を設けない」、「上限を設ける場合、青少年が広く応募できる年齢とする」指針が追加された。また、雇用戦略対話（内閣府経済財政運営担当）の第8回会合（2012年6月開催）において、労働界、産業界、教育界、有識者及び政府が、『自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者の育ちを、社会全体で支援－若者を取り込んだ成長（インクルーシブ・グロース）の実現－』という基本方針を掲げる「若者雇用戦略」に合意した。戦略では、若者を将来の中間層として位置付け、その就業の促進と雇用の拡大に向けた具体的な施策の柱は、「機会均等・キャリア教育の充実」、「雇用のミスマッチ解消」、「キャリア・アップ支援」の3つである<sup>28</sup>。会議では、戦略の策定に向け、学校から雇用へと円滑に接続できない問題、若年層の非正規雇用から正規雇用への接続、キャリア教育の問題などが取り上げられた。

それに先立って、雇用戦略対話ワーキンググループの第4回の会合（2012年5月15日開催）では、戦略を策定する過程で、施策全体の総点検を行い、教育、産業、雇用、社会保障の各施策を連動させることの必要性が議論された。そして、戦略の骨子（案）では、キャリアアップ支援として、「ステージに応じた伴走型支援の制度化の検討」（様々な生活上の困難に直面している者に対する伴走型支援の制度化の検討）、『全国全ての地域でのサポステのサービス提供』と『アウトリーチ・学校との連携による切れ目のない支援』（中退者情報の学校とハローワーク・サポステでの共有、在学中からの支援等サポステと学校の連携体制の構築／アウトリーチ事業の全国展開を目指した拡充）などの考え方が提示され、施策展開の拡充、若年未就業者の個別伴走型の支援など、社会全体で就業を促進する考え方が示された。

一方、若者雇用戦略に対し、若者の能力向上と労働法制の緩和に向けて教育改革や解雇規制の緩和が必要になるなど、ハードルが高く十分に踏み込めていないとの意見も出されている。例えば、2050年までを視野に入れた「繁栄フロンティア部会報告書：未来を搾取する社会から、未来に投資する社会へ」（フロンティア分科会 繁栄のフロンティア部会／2012年7月）では、雇用面で若年層にしわ寄せが及ぶことを問題視し、経済の発展を目指

<sup>28</sup> それぞれの柱の2011年度から2013年度の予定を含む主な取組として、「機会均等・キャリア教育の充実」では、インターンシップ・職場体験、地域キャリア教育支援協議会の設置など、「雇用のミスマッチ解消」では、学校と連携したハローワークへの誘導とジョブサポーターによる支援、全国50大学でのジョブサポーター相談窓口の設置、「若者応援企業」宣言実施による中小企業と学生のマッチングの促進など、「キャリア・アップ支援」では、トライアル雇用、ジョブカフェの支援、地域若者サポートステーション事業、「わかものハローワーク」及び「わかもの支援コーナー」等のフリーターの支援拠点の設置などがある。

す必要性を重視し、行政ではなく民間企業が、成長産業の創意工夫や人々の学び直しの機会創出に主体的に取り組み、内需型産業の発展を志向することの必要性が主張されている。その中で、皆が75歳まで働ける40歳定年制が提案されている。

このように、国の主導により、2003年以降、様々な若年者雇用支援政策の検討と実施が本格化し、「社会参加・求職活動準備」、「就職相談・企業紹介」、「職業訓練・企業実習」、「試行雇用」（正社員や契約社員といった常用雇用を想定）など、就業までの様々な段階の若者に対応する形で支援施策が整備されると同時に、中長期的な視点では、若者の能力向上に資する教育や従来と異なる就業形態や働き方を模索する検討が進められている〔濱口, 2013〕（図表2-1-1）。

また、自治体の施策は、国の労働政策の大枠に則って展開されてきたが、地方分権推進一括法（平成12年4月施行）や改正雇用対策法（平成12年4月施行）の成立・施行により、地方の自立性が要請されるようになったことを受け、国の施策を補完する役割に加えて、ジョブカフェなどの就業支援のワンストップサービス拠点の運営や緊急雇用創出事業<sup>29</sup>の企画実施など、地域性や地域の政策資源を活用した施策の検討・実施がますます要請されるようになっている。

---

<sup>29</sup> 離職した失業者や無業者等の雇用機会の創出を目的に、各都道府県に基金を造成し、自治体が地域の実情や創意工夫により、雇用の受け皿を創出する事業。これまで、ふるさと雇用再生特別基金、緊急雇用創出基金の各事業区分において、企業やNPO等と協働して様々な事業が実施されている（第4章参照）。

図表 2-1-1 若年者雇用支援政策の推移

年度	国及び自治体の動向（法令・主要内容）
1999	・第9次雇用対策基本計画（若者の雇用問題の深刻さをはじめて指摘、若年未就業者が施策の対象に）。
2003	・「若者自立・挑戦戦略会議」設置（4月）→「若者自立・挑戦プラン」作成（6月）。
2004	・「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」（2005-2006年の2年計画）作成（12月）。 ・24歳以下の若者の失業率が、2003年をピークに減少に転換。 ・全国で初めてニート状態の若者支援施設である「若者就労自立支援センター（ニートサポートクラブ）」を設置（大阪府）。
2005	・「若者の人間力を高めるための国民宣言」発表（9月）。 ・「若者自立塾事業」（若者職業的自立支援推進事業）開始（全国20箇所、2007年度は全国30箇所）。 ・全国15箇所に若者の就業を支援するワンストップサービスセンター「ジョブカフェ」を設置。
2006	・「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」改訂版作成（1月）。 ・「キャリア教育等推進会議」設置（12月）→「キャリア教育等推進プラン」策定（2007年5月）。 ・「再チャレンジ支援総合プラン」決定（2010年までにフリーターをピーク時の8割に減少させ、年間25万人のフリーターの常用雇用化を目指す目標等を推進）（12月）。 ・小中高校等の「総合的な学習の時間」などを活用した「ジュニア・インターンシップの推進」、「キャリア探索プログラム」、「就職ガイダンスの実施」などにより、職業意識の形成を支援。このほか、中学生を対象とした文部科学省のキャリア・スタート・ウィーク事業（中学校において5日間以上の職場体験を行う学習活動）を実施。 ・全国25箇所に「地域若者サポートステーション」を設置（2007年度に50箇所に拡充）。 ・大阪府若者サポートステーションを若者就労自立支援センター（ニートサポートクラブ）に併設（大阪府）。
2007	・「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」（労働者の募集・採用における年齢制限禁止の義務化等）の成立（6月）を受け、改正雇用対策法を施行（10月）。 ・ジョブカフェにおける、職場定着を促進するための支援、各地域のジョブカフェが相互に連携を図った就職支援の実施など、就職支援機能を強化。
2008	・「新雇用戦略」（働く意欲を持つすべての人の就業を実現するため、今後3年間で誰もが能力を十分に発揮できる「全員参加の社会」の実現を目指す戦略）策定（4月）
2009	・「若年者に対する重点雇用対策（案）」発表→若者の雇用問題を若者の意識の問題だけでなく構造的な問題（新卒一括採用、職業能力形成体制の不備など）として捉える考え方を表明（8月）。 ・民主党政権発足（9月）。 ・「緊急雇用対策」決定→新卒者支援チーム設置（10月）。 ・「当面の「アクションプラン～新卒者支援チーム（案）」」発表（11月）。
2010	・新成長戦略決定（2020年までの目標：20歳～34歳の就業率77%、若者フリーター数124万人、地域若者サポートステーション事業による進路決定者数10万人）。 ・「新卒者雇用・特命チーム」設置。 ・「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」改正（11月）。
2011	・中央教育審議会が「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）取りまとめ（1月）。 ・求職者支援制度施行[雇用保険受給終了者や受給資格要件を満たさない者、雇用保険を適用されない非正規労働者、長期失業者、就職したことがない者などを対象に、①3～6ヵ月間の訓練受講（多職種に共通する基本的な能力を習得する「基礎コース」と特定の職種の業務に必要な実践的能力を一括して習得する「実践コース」）の機会提供、②一定の要件を充たす場合、月10万円の給付金の支給、③ハローワーク等による就職支援が行われる]（10月）
2012	・ハローワーク等に「わかもの支援コーナー」「わかもの支援窓口」「わかものハローワーク」などを設置。 ・雇用戦略対話が「若者雇用戦略」（若者を取り込んだ成長の実現を強調）に合意（6月）。 ・2050年までを視野に入れた「繁栄フロンティア部会報告書：未来を搾取する社会から、未来に投資する社会へ」（フロンティア分科会 繁栄のフロンティア部会/2012年7月）公表。 ・ハローワーク特区の一部試行開始（埼玉、佐賀の両県で、ハローワークの権限の一部を県に移す試みとして、雇用の窓口の一本化を試行）。
2013	・「未就職卒業生への集中支援2013」実施（厚生労働省、文部科学省、経済産業省が連携し、卒業までに就職できない場合であっても引き続きジョブサポーターによる個別支援を継続）。 ・政府の「成長戦略」において、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」「民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化」「多様な働き方の実現」などの制度改革の柱が掲げられる。 ・「OSAKA しごとフィールド」（求職者と人材確保・育成に取り組む中小企業の支援拠点）開設（大阪府）。

出所：『厚生労働白書』の各年版、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「Business Labor Trend」の各号、各省庁のウェブサイト等を参照して作成。

## （２）主な施策

次に、若年未就業者が対象になると考えられる、国及び府の主な施策例を「就職相談・企業（職業）紹介」、「職業訓練・企業実習」、「試行雇用（常用雇用を想定）」に区分して紹介する。

### ①就職相談・企業（職業）紹介

ここでは主に、国の「ハローワーク」と「若者応援企業宣言事業」、府の「OSAKA しごとフィールド」に設置されている「JOB カフェコーナー 若者応援デスク」及び「若者サポートステーション」を紹介する。

国は、新卒者や既卒者の厳しい就職状況を受けて、若者の就業支援機能を強化するため、平成 22 年 9 月以降、「新卒応援ハローワーク」を全都道府県の合計 57 箇所（平成 25 年 1 月 8 日現在）に設置するとともに、「ジョブサポーター」<sup>30</sup>を大幅に増員配置した。支援内容は、仕事探しの相談、全国各地の求人情報の提供、エントリーシート・履歴書など応募書類作成のアドバイス、面接指導・模擬面接、大学との連携、就職フェア・各種セミナーの開催、臨床心理士による心理的サポートなどで、平成 24 年度の利用者のべ約 71 万人のうち、就職決定者は約 9.4 万人である。「新卒応援ハローワーク」は、全国の大学等のキャリアセンターと連携して学内に出張相談窓口や常駐窓口が設けられるケースもあるなど、個別相談、ガイダンス、セミナーなどの実施を通して、新卒者や既卒 3 年程度までの若者の就職支援を行っており、就職先の決定まで支援している<sup>31</sup>。

また、国の「新成長戦略」では、2020 年までに若者フリーターを半減（ピーク時の 217 万人から 124 万人へ）する目標が掲げられているが、平成 23 年の全国のフリーター数は 176 万人と就職環境は依然として厳しく、フリーターの期間が長期化すると正社員として就業できる可能性が小さくなることを受け、平成 24 年度より「若者ステップアッププログラム」（フリーターの支援強化策）<sup>32</sup>に基づき、全国のハローワークなどに「わかもの支援コーナー」（50 箇所）、「わかもの支援窓口」（161 箇所）、「わかものハローワーク」（東京、愛知、大阪の全国 3 箇所に設置）など約 200 箇所が設置され、正規雇用で働くことを目指すおお

<sup>30</sup> 就職支援や人事労務管理の経験者やキャリアコンサルタントの有資格者で、個別の職業相談、適性検査や面接力アップセミナー及びマナー講座などの実施、大学や高校と連携した定期訪問による相談や就職ガイダンスの実施、求人開拓や企業情報の収集、企業と連携した会社説明会・就職面接会の開催などを、担当制で担う。平成 25 年度は 2,300 人のジョブサポーターが配置されている。

<sup>31</sup> 田口勝美（ハローワーク新宿 東京新卒応援ハローワーク室長）[2013]「事例報告 1 「新卒ハローワーク」からみた学生・既卒者の就職問題 - 行政の就職支援の取り組み」JILPT『Business Labor Trend 2013 年 12 月号』11-14 頁を参照。

<sup>32</sup> 主に、①ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化に向けた支援、②ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援の実施、③若年者等トライアル雇用制度等の助成制度等の活用による就職支援、④地域若者サポートステーションとの連携による就職支援、⑤若者への職業能力開発機会の提供（雇用保険を受給できない人向けの求職者支援制度、ジョブ・カード制度）で構成される。

むね 45 歳未満のフリーターの支援が強化されている。

ハローワークでは、求職者自らがパソコンやファイル等で求人情報を閲覧でき、窓口で職業相談を受けながら応募先を探す支援等、多様なサービスが受けられるが、職業経験の少ない若者を主対象とするハローワークでは、その支援サービスにおいて、求職者一人ひとりに企業人事部経験者などの専門スタッフを充て、専門的かつ一貫した支援により、正規雇用での就職を目指す若者を支援していることが特徴である。主な支援は、①「プレ相談」の実施、②個別支援による「就活プラン」の作成、③職業相談・職業紹介、④求職者対象のセミナーの実施である。なお、長期失業者や家庭面の事情などで心理的なケアが必要な場合には、予約制で臨床心理士の相談を受けられるサービスも行われる。就職先決定まで概ね 3～6 箇月を目処に支援が行われるが、きめの細かい支援が行われる背景は、最近では、インターネットなどを通じた就職活動だけでは仕事に対して漠然としたイメージしか持たず、自分に何が向いているのか、その仕事は何をするのかを十分に理解しないまま求人に応募し、不採用を繰り返したり、採用となっても早期に離職しがちであることから、マンツーマンの支援を通じて、具体的な情報やイメージを持てるよう支援する必要が高まっているからである。

国はこのほか、平成 25 年度より「若者応援企業宣言事業」において、一定の労務管理体制が整備され、35 歳未満の若者の採用・育成のためハローワークに求人を提出し、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を公表する中小・中堅企業を対象に、積極的にマッチングや PR 等をする事業を展開している。宣言企業には、従業員 100 人までの小規模企業や人手不足が顕著な業界（建設・不動産、IT・情報通信、消費者向けサービスなど）が多いが、良質な雇用を実践する意識の高い企業を開拓することによって、若者が中小企業に目を向け、安定的に雇用される可能性が高まることが期待される。企業にとっても、自社の PR や応募者の増加につながることを期待される。

また、大阪府では、「大阪産業人材育成戦略」（推進期間は平成 24～28 年度）に基づき、産業振興と一体となった人材確保・育成を推進している。戦略の重点的取組は、「若者のキャリア形成と中小企業とのマッチングを支援する仕組みづくり」、「中小企業の人材育成・確保支援の機能強化」、「福祉施策、教育施策などと連携した取組」などである。

府は、25 年 9 月に開設した「OSAKA しごとフィールド」（受託運営事業者：Pasona group my Life my Future 共同企業体）<sup>33</sup>において、民間の手法を活用した独自の運営方式による、求職者全般を対象とする一元的な支援機能を整備し、新設されたハローワークを含む関係諸機関とも連携・協力して若者の就業を支援している。主に若者を支援しているのは、「JOB カフェコーナー 若者応援デスク」と「若者サポートステーション」である。また、求職者の支援と同時に、人材の確保や育成に取り組みたい企業の支援にも力を入れている点が特徴である。

<sup>33</sup> 前身の「OSAKA しごと館」は、国のハローワークを補完する就労支援機関として設置され、「JOB カフェ OSAKA」、「JOB プラザ OSAKA」、「若者サポートステーション」、「職業カウンセリングセンター」において、カウンセリングやキャリア形成支援等の施策を実施していた。



求職者は、利用登録とガイダンスの後、キャリアアドバイザーによる相談を受け、「JOB カフェコーナー 若者応援デスク」や「若者サポートステーション」など、適切な支援サービスに案内される。各支援コーナーでは、カウンセリング（キャリア・心理的）、職業適性診断（検査）、セミナー、職業訓練への誘導によるキャリア形成支援、就労体験、職場体験（インターンシップ）などが行われ、必要に応じて、保健・医療関係機関、地域団体、教育機関等のネットワーク機関と連携した支援が行われる。

求職者は、上記の支援とあわせて、必要に応じて、ハローワークのサービスをカウンセラーと一緒に利用できる。例えば、求職者は、カウンセラーと一緒にハローワークの求人端末から全国規模の情報を検索し、適切な職業紹介を受けることができる。また、職業訓練の受講指示（指導）を受けられる。

さらに上述したように、「OSAKA しごとフィールド」は、中小企業の人材の採用と定着・育成の支援にも力を入れており、「中小企業支援コーナー」を開設している。具体的な支援内容は、人材の採用・定着・育成に課題を持つ企業を対象とする、行動計画の作成支援やセミナーの企画及び開催、新卒人材のインターンシップ（職場見学・職場体験）のコーディネート、若手求職者等との交流イベントの実施、有料職業紹介などで、このほか、優良企業の開拓や企業ニーズに応じた人材の発見・育成、採用後の人材育成や定着支援も行っている。企業は、ハローワークで各種助成金の相談や案内を受けることもできる。

上記でみたように、国は、ハローワーク等において若者支援施策を強化するとともに、若者の雇用に積極的な企業の開拓にも取り組み、大阪府と連携した支援も行っている。大阪府は、従来の就業支援機能を統合して機動性を高め、ハローワークとも連携して求職者の就業支援を一体的に実施することで、求職者と企業のマッチングの可能性を高めるだけでなく、中小企業の人材確保・育成にも同時に取り組むことにより、良質な雇用の創出に取り組み、求職者と企業のマッチングの精度や満足度を高める施策を展開している。

## ②職業訓練・企業実習

企業現場での実習と教育訓練機関等の座学を組み合わせた施策では、英国の NVQ<sup>34</sup>を範とする「ジョブ・カード制度」<sup>35</sup>（平成 20 年開始）を活用した、委託訓練活用型の「日本版デュアルシステム」や雇用の「有期実習型訓練」があげられる。また、非正規労働者の正社員化を支援する「若者チャレンジ奨励金（若年者人材育成・定着支援奨励金）」、「キャリアアップ助成金」の各制度がある。

「日本版デュアルシステム」（平成 16 年度に開始）は、実践的な職業能力の習得が必要だと公共職業安定所長が判断した求職者を対象に、標準 4 カ月の公共職業訓練として民間教育訓練機関などでの座学訓練と企業での実習（OJT）が行われる制度である。比較的、若

<sup>34</sup> 英国の職業能力評価制度（NVQ：National Vocational Qualifications）で、仕事の成果によって評価され、基礎的な業務をこなせる段階から経営管理的な業務をこなせる段階まで 5 段階のレベルがある。

<sup>35</sup> ジョブカードは、履歴シート、職務経歴シート、キャリアシート（以上はキャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受けて作成）、評価シート（訓練実施企業などが交付）で構成される。

者の参加が多く、平成 24 年度の就職率は、全国で 75.4%、大阪府で 81.1%と高く、一定の成果が出ている。

また、「有期実習型訓練」（平成 20 年度開始）は、正社員経験が少ないとキャリア・コンサルタントが認めた求職者及び新規学卒者が、企業と雇用関係を結び、企業実習と座学の各訓練が行われる。原則的に、3 箇月以上 6 箇月（特別な場合には 1 年）以内の OJT と Off-JT が実施され、訓練実施企業や他企業での正規（常用）雇用を目指す制度である。正規雇用面で一定の成果がみられるだけでなく、従業員の能力開発の重要性に対する中小企業の認識を高める側面を持つ制度である。

上記の制度を受けて、国（厚生労働省）は、日本商工会議所などとともに、若者の就職状況の改善などを目的に、ジョブ・カード制度を活用する「ジョブ・カード普及サポーター企業」（平成 25 年 9 月末現在、公表許諾企業は全国で 9,437 社）<sup>36</sup>をベースにしたデータベース 1 万件超の構築を検討している。若者の採用・育成に積極的に取り組もうとする企業の情報を公開し、人材マッチングの促進や雇用のミスマッチの解消に役立てるため、登録企業が地域の商工会議所とともに合同就職説明会を開催したり、採用後も登録している他社と共同で研修を行うことが想定されている。また、紙媒体であったジョブ・カードを電子媒体化し、求職者が、応募したい企業にジョブ・カードをデータで送信できることも検討される見通しである。さらに、ジョブ・カードの利用者について、アルバイトや派遣社員が主体であることから、学生や学び直しの社会人への拡大も検討されており、平成 24 年度から「学生用ジョブ・カード」が新たに開発され、普及が開始されている。

今後は、雇用全体の約 3 分の 1 が非正規雇用であることと、企業が、非正規労働者の能力開発に余力注力しない（「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」報告書／平成 24 年 12 月 21 日公表）<sup>37</sup>ことを受けて、今後、離職者や非正規労働者の訓練期間を半年以下から 1～2 年に延長し、正社員経験のない非正規労働者の職業訓練を拡充することも検討されており、職業訓練・企業実習に関する施策は更に拡充されることが考えられる。

「若者チャレンジ奨励金（若年者人材育成・定着支援奨励金）」は、35 歳未満の非正規雇用の若者（過去 5 年以内に訓練を実施する分野で正社員として概ね 3 年以上継続して雇用されたことがない者で、登録キャリアコンサルタントにより、若者チャレンジ訓練への参加が適当と判断され、ジョブ・カードの交付を受けた者／訓練を実施する事業主と期間の定めのある労働契約を締結する者）を正社員として雇用することを前提に、自社内で実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練（若者チャレンジ訓練）を実施する企業に奨励金[訓練奨励金：訓練実施期間（3 ヶ月以上 2 年以下）に訓練受講者 1 人 1 月当たり 15 万円、正社員雇用奨励金：訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合に、1 人当たり 1 年経過時に 50 万円、2 年経過時に 50 万円の計 100 万円]が支給される。

<sup>36</sup> 平成 25 年度の公表を許諾しているジョブ・カード普及サポーター企業は、近畿ブロック（福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）541 社のうち、大阪府の企業は 20 社である。大阪府では、大阪、北大阪、豊中、茨木の 4 つの会議所が実施している。

<sup>37</sup> 平成 23 年度の「能力開発基本調査」（厚生労働省職業能力開発局）によれば、OFF-JT 及び計画的な OJT の実施状況は、正社員でそれぞれ 71.4%、63%であるのに対し、正社員以外では 32.9%、30.8 にとどまる。

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用の労働者（有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者、正社員待遇を受けていない無期雇用労働者）の企業内でのキャリアアップ等を促進する取組を実施した事業主に対して、①正規雇用等転換（中小企業の場合1人当たり20～40万円）、②人材育成（職業訓練を行う事業主に対し、賃金助成・訓練経費助成・訓練実施助成）、③処遇改善（賃金水準の向上を図る事業主が対象）、④健康管理（法定外の健康診断制度を導入する場合）、⑤短時間正社員（短時間正社員への転換や新たな雇い入れの際に、中小企業の場合1人当たり20万円）、⑥短時間労働者の週所定労働時間延長（25時間未満を30時間以上に延長し、社会保険適用を受けられる労働条件を確保する事業主が対象）の各コースに規定される助成が行われる。

上記の職業訓練・企業実習の諸施策では、ジョブカードを効果的に活用した訓練や実習を通じて、実践的な職業能力の習得や職業能力の客観的な評価や可視化を可能にすることによって、職業能力の形成に恵まれなかった未就業者の就職や非正規社員の正規雇用への転換等を図るとともに、人材の確保や育成に積極的に取り組む企業に対する助成が行われている。

### ③ 試行雇用（常用雇用を想定）

常用雇用を想定した試行雇用の施策例として、国のトライアル雇用奨励金（旧若年者等トライアル雇用制度）<sup>38</sup>があげられる。

トライアル雇用奨励金は、ハローワーク等を通じて、職業経験、技能、知識等が十分でない就業困難な求職者を受け入れた企業が、原則として3箇月間の有期雇用契約を労働者と結び、その職業訓練期間中に求職者の適性や能力を見極め、企業と求職者の希望が合致すれば、正規雇用に移行する制度である。受入企業は、トライアル雇用開始2週間以内に「トライアル雇用実施計画書」を提出する必要がある。有期雇用契約期間中、事業主には一人当たり月額最大4万円の奨励金が支給される。現在の対象は、ハローワークの紹介を受けた求職者に限られているが、今後、民間の職業紹介事業者の紹介を受けた求職者にも拡充される予定である（日本経済新聞2013年4月11日）。

トライアル雇用奨励金の前身である若年者等トライアル雇用制度（45歳未満（平成24年4月以降、従来の40歳未満から45歳未満に対象を拡充）の職業経験で十分でないなどの就業困難者を対象）では、2010年度には7万人が同制度を利用し、終了後8割が正社員に登用される実績をあげている。JILPT[2013]<sup>39</sup>の調査によると、奨励金制度は、ジョブサポーターの助言等を通じて、新卒や経験者といった求人の範囲を未経験の既卒者にまで広げる効果がみられることから、若年未就業者の就業促進にとって有効だと考えられる。

<sup>38</sup> トライアル雇用奨励金は、従来は若年者トライアル雇用などの対象者ごとの制度であったが、平成25年5月16日から対象者要件を見直し、フリーター、ニートなどの若年者・中高年齢者・母子家庭の母など職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、より広く適格者に有効活用されるよう、制度が一本化された（障害者トライアル雇用を除く）。

<sup>39</sup> 独立行政法人 労働政策研究・研修機構『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（採用担当者ヒアリング調査報告）』（JILPT資料シリーズNo.115）

試行雇用は、企業にとって、正式な雇用の前に求職者を訓練し適性や能力を見極め、雇用期間中に若者と企業の対話を深められる利点がある施策だと考えられる。しかし一方で、求職者が受け入れ企業に対する理解が十分でない場合や、受け入れ企業の社内体制や訓練体制が十分に整備されていない場合には、求職者が正規雇用を拒むケースがあることも想定される。このため、試行雇用期間中、求職者側が職業能力や企業に対する理解を高めると同時に、企業側の訓練・雇用体制が整備され、双方のマッチングを効果的に進められるような第三者的な立場からの支援が重要だと考えられる。その点において、ジョブサポーターのような人材の役割が大きいといえる。

### 3. 今後の課題

若年者雇用支援政策の各施策は、人材育成、マッチング、人材の確保と幅広い内容及び、就業支援の各段階に応じて、専門的、制度横断的、継続的な個別支援などへと改善が重ねられ、一定の施策効果をあげている。未就業の問題に対して、さらに施策の実効性を高め施策間の相乗効果を発揮させる上で、以下の点が今後の課題として考えられる。

第一に施策の周知徹底である。例えば、近年、ハローワークは若者の支援を強化しているが、その認知や利用が若者に十分に浸透しているとはいえない。第4章で言及する緊急雇用創出基金事業では、多くの受託事業者が、ハローワークで若者を採用することに苦勞している。また、JILPT[2013]の調査によると、ハローワークは、正社員の経験を持つ30歳以上の若者には重要な求職施設だと認識される一方、新卒者や卒業後3年以内の既卒者の中には、中高年用の施設と考える者が多く、第三者（友人、家族、学校、マスメディア等）の紹介や各種情報を通じて、若者が利用できる施設であると認識するケースが多い。若年者の雇用支援施策は数多くあり、たびたび見直し等が行われるため、内容の周知と正確な理解を促すのは困難である。求職者が就業支援機関等に足を運ばなくても、第三者等を介さなくても、若者が施策を直接認知できるような方策を工夫することが求められている。

第二に、支援拠点間の連携の深化である。これまでも支援拠点間の連携は行われてきたが、さらに実質的な連携を深めていく必要がある。例えば、大阪府はハローワークと一体となった支援に取り組み始めているが、今後、ハローワークを利用する求職者の情報が、本人の了解を条件に民間職業紹介会社に開放され、許可を得た会社が職歴や希望職種を閲覧し、就職先を紹介できるようになることも計画されている（2015年度の予定）。官民一体となって名実ともに連携が深化することで求職者の利便性を高められるよう、実効性の高いマッチングの実現を可能にする連携体制や支援のあり方を検討することが求められる。

第三に施策効果の検証である。施策の種類が多く、施策の新設や既存施策の改定が行われる中で、施策効果を地道に検証し、その結果を積極的に公表することによって、施策効果の向上や施策の見直しに活かしていくことが求められる。

第四に、民間のノウハウを活かした産学公民連携による、施策展開の可能性の検討と実

践の積み重ねである。下記のオムロン パーソネル株式会社の事例は、施策誘導で進められてきたわけではなく、むしろ、企業の主体的な取組を発展させる過程で、行政、教育機関、就業支援機関などと協働することによって、その取組やモデルが認知や普及に至ったケースの一例である。企業の主体的な取組を、施策の検討や実施に活かしていくことが求められるが、産学公民の取組は、民間の人材サービス企業や単独企業で取り組むことが難しい、若年未就業者の育成と継続的な就業という明確な目標を定めた訓練のあり方として有効だと考えられる。

#### **(事例) 産学公連携で若者の就業を促進するオムロン パーソネル株式会社**

オムロン パーソネル株式会社（以下、同社）は、オムロン株式会社が 100%出資する人材派遣会社で、若年層の失業者や就業困難者の人材育成と就職支援にも取り組んでいる。

同社は、一般・エンジニアの派遣（登録型・特定型）、転職支援、障がい者就業支援事業（2006 年より開始）の各事業を行っているが、当初は、グループ企業社員のキャリアパスの形成において、派遣等を通じて経験とスキルを向上させ、業務知識の幅を広げることが主眼とされた。近年は、外部企業での売上高がオムロングループのそれを上回り、官公庁からの受託業務、大学等との取引、大学や行政と連携した若年求職者の支援「京都未来を担う人づくりサポートセンター」の「京都未来担い手養成塾」、キャリアカウンセラーの派遣・育成にも注力している。事業対象には、既卒者の就職先未定者やポスドクが含まれる。

同社は、リーマンショック前の IT エンジニア不足を受けて、2007 年 3 月に若者の就業支援として「e-ファームプロジェクト」（e は education、engineer の略、ファームはメジャーリーグのファーム）を立ち上げ、潜在的な能力を持った若者を、エンジニアの適性とコミュニケーション力を併せ持った IT エンジニアとして育成し、人材不足に悩む中小企業とのマッチングを支援する取組を開始し、ウェブサイト上でもマッチングを行ってきた。このプロジェクトでは、求人媒体誌 an やリクナビなどを通じて一般公募の方法により、同社が、約 20 名の若者を採用し（一期生の募集では約 200 名の応募者の中から 12 名を採用、その後は、約 200 名から 10～15 人を採用）、約 2 箇月間かけてビジネスマナー、プログラミング講座、サイト構築技術などの研修、メンタルケアを行い、社会人、IT エンジニアとしての一通りのスキル（ヒューマンスキル、IT スキル）を身につけた若者を、中小企業に紹介する事業である。採用時に着目するのは、数学力、コミュニケーション能力の素養、本人の応募動機で、IT 関連の経験は問われない。このため、過去には、既卒者のほか、すし職人として 2～3 年程度の経験を持つ者も採用されている。研修中は、同社と雇用契約を結び、午前 9 時 30 分から午後 5 時 30 分まで実働 7 時間で月給 15 万円や交通費を支給される。ただし、採用されても、勤務態度や研修内容についていけない場合は研修終了となる。例えば、勤怠は 1～2 回までは注意喚起で許されるが、それ以上だと研修終了になり、研修過程の段階毎に見極めテストが行われる。研修の半分が終了した段階で、企業を対象とする見学会を開催し、面接・選考に役立てられる場をつくっている。また、研修では、同社

の開発エンジニアが講師を努め、実践的な講義となるよう配慮されており、目指す IT 人材像は、目標意識、コミュニケーション能力、積極性、成長意欲、エンジニア適性（IT スキル）の 5 つである。このプロジェクトは、IT エンジニアの需要が低迷し、IT 未経験者の採用がストップするリーマンショック前まで 7 期の公募が行われたが、リーマンショック後は、工業系の高校・大学の卒業を条件とするエレカレ（電気・電子）を実施し、同社の人材として派遣する事業が行われている。

また同社は、行政から「京都ジョブパークマザーズジョブカフェ」<sup>40</sup>などの事業を委託されるほか、府民の視点にたつて職務に精励し府政の推進に貢献した職員を称える「優良職員表彰」を受賞するなど、社会性を意識した事業にも積極的に取り組んでいる。

同社は、上記の一連の取組を背景に、産学公連携の人材育成事業「京都未来を担う人づくりサポートセンター」の「京都未来担い手養成塾」にも参画している。この事業は、おおむね第二新卒の対象者を最長約 4 箇月間雇用し、雇用期間中に、意識改革、ビジネスマナー研修、企業人研修、課題解決ワークショップ、キャリアやメンタル面のカウンセリング等を実施した後、企業が求める能力やスキルを身に付けた人材を企業とマッチングする事業である。企業は、サポーター企業として本事業に参画するが、1,600 社以上あるサポーター企業の特典は、マッチング交流会への参加、サポートセンターでの個別企業説明会の開催、サポートセンターからの人材情報の提供である。

企業とのマッチングは交流会形式で行われ、合同企業説明会は、求職者が会場に各自のブースを設置し、企業の採用担当者が事前に配布された資料をもとに各ブースを回る形式である。この形式は、企業の採用担当者からは、求める人材をじっくりと見極める上で効果的だとの声もある。企業とのマッチング交流会は、おおむね雇用 1 箇月後くらいに開催され、企業での実践研修も行われる。この事業には、就職活動に失敗した経験を持ち、自力では少し就職しづらい若者が参加しているが、参加者の 90% 以上の就職先が決定する実績をあげている。

今後の課題は、就職後の職場での定着を図る必要があるほか、予算や事業体制等の事業基盤のあり方について検討することである。

<sup>40</sup> 京都ジョブパークは、平成 24 年 4 月以降、「ワンジョブパーク」として、若年者、中高年層、母子家庭など単親世帯、障がい者などの様々な求職者の活動を、一体的に管理する組織として機能している。京都府、連合京都、京都経営者協会の公労使や関係団体を中心とする共同運営方式で、「京都ジョブパーク方式」として知られる。

## 参考：今後予定されている政策等

### ○大学生のインターンシップ（就業体験）：文部科学省

2014 年度に、大学と中小企業の仲介拠点（NPO や商工会議所への委託を想定／公募）を全国 13 箇所に設置する予定で、以後、各都道府県に設置する方針。仲介拠点は、受け入れる中小企業を開拓し、業務内容や受け入れ条件を登録してもらう。大学は、学生に体験させたい業務や人数・期間を登録し、企業等（自治体、団体）は、業務内容や受け入れ条件を登録する。仲介拠点は、登録された情報をもとに、大学と企業等をマッチングする。インターンシップ開始後も、三者による意見交換会を開き、内容の充実化を図る。背景は、①インターンシップ制度を採用するのは全大学の約 70%（文部科学省調査 11 年度）だが、実際に体験した学生が全体の 2.2%と少ない（教育実習や看護師、保育士の資格取得を除く）、②6 月にまとめられた成長戦略「日本再興戦略」において、大学と産業界のニーズの調整の必要性和インターンシップ促進が課題にあげられているなどで、大学職員向けのコーディネーター養成研修も行われる予定。

### ○既卒若者を対象とする紹介予定派遣制度による就職支援：厚生労働省

厚生労働省が、2014 年度以降、大学卒業後 1 年以上就職先が決まらない既卒の若者を対象とする紹介予定派遣制度による就職支援を行なう予定。厚生労働省が、人材派遣会社の経費、派遣先企業が派遣元企業に支払う紹介料、若者の研修や相談に要する費用などを負担する。若者は、最長 6 か月間派遣社員で働き、企業と本人が合意すれば正社員になることができる。3 年間の委託事業で、全国 5 地域で実施される予定。

### ○産学連携で理系人材を育成：12 大学と企業 8 社

東京大学や京都大学など 12 の大学<sup>41</sup>が、2 万人の理系大学院生のデータベースを整備し、提携するメーカー 8 社<sup>42</sup>の研究開発に大学院生を参加させる組織「産学協働イノベーション人材育成コンソーシアム」を立ち上げ、3 年間で計 2,000 人派遣する計画。大学院の研究分野の細分化や専門化に対し、応用開発力の強化が狙い。参加企業は、年 100 万円の負担でコンソーシアムに参加でき、データベースから院生を検索できるほか、院生向けに研究開発の内容を登録できる。また、院生は履歴書を提出できる。参加企業は、今後、日本企業の海外現地法人や中小企業に広げられる予定。2～3 ヶ月の派遣（就業体験）期間中、院生は研究開発に参加し、最終的には派遣先の企業での採用も想定されている。

<sup>41</sup> 東京、京都、東京工業、千葉、大阪、北海道、東北、筑波、神戸、九州、慶応義塾、早稲田の各大学。

<sup>42</sup> 三菱電機、東レ、三菱重工業、パナソニック、日立造船、村田製作所、ダイキン工業、DMG 森精機。

### 第3章 若年未就業者の雇用の現状

本章では、「企業が、若年未就業者を受け入れ、雇用・育成し得る要件は何か」という点について、大阪府内に立地する事業所を対象とする調査結果から、若年未就業者の受け入れの実態と雇用実績のある企業の特徴や課題などを検討することを通じて明らかにする。

#### 1. アンケート調査の実施概要

##### (1) 調査方法

調査対象企業（大阪府内に立地する民営事業所のうち、全業種の会社に該当する法人の事業所）に調査票を郵送し、同封の返信用封筒で回収した。

##### (2) 調査対象企業の数と選定方法

調査対象企業は、「事業所母集団データベース」（総務省統計局）に収められている事業所で、大阪府内に立地する民営事業所のうち、全業種の会社に該当する国内常用雇用者数が10人以上の単一事業所企業または複数事業所企業1,800社（無作為に抽出）である。

##### (3) 調査時期

平成24年9月下旬から10月上旬。

##### (4) 有効回答数及び回答率

調査票の有効配布先1,713社中、有効回答数は358社、有効回答率は20.9%であった。

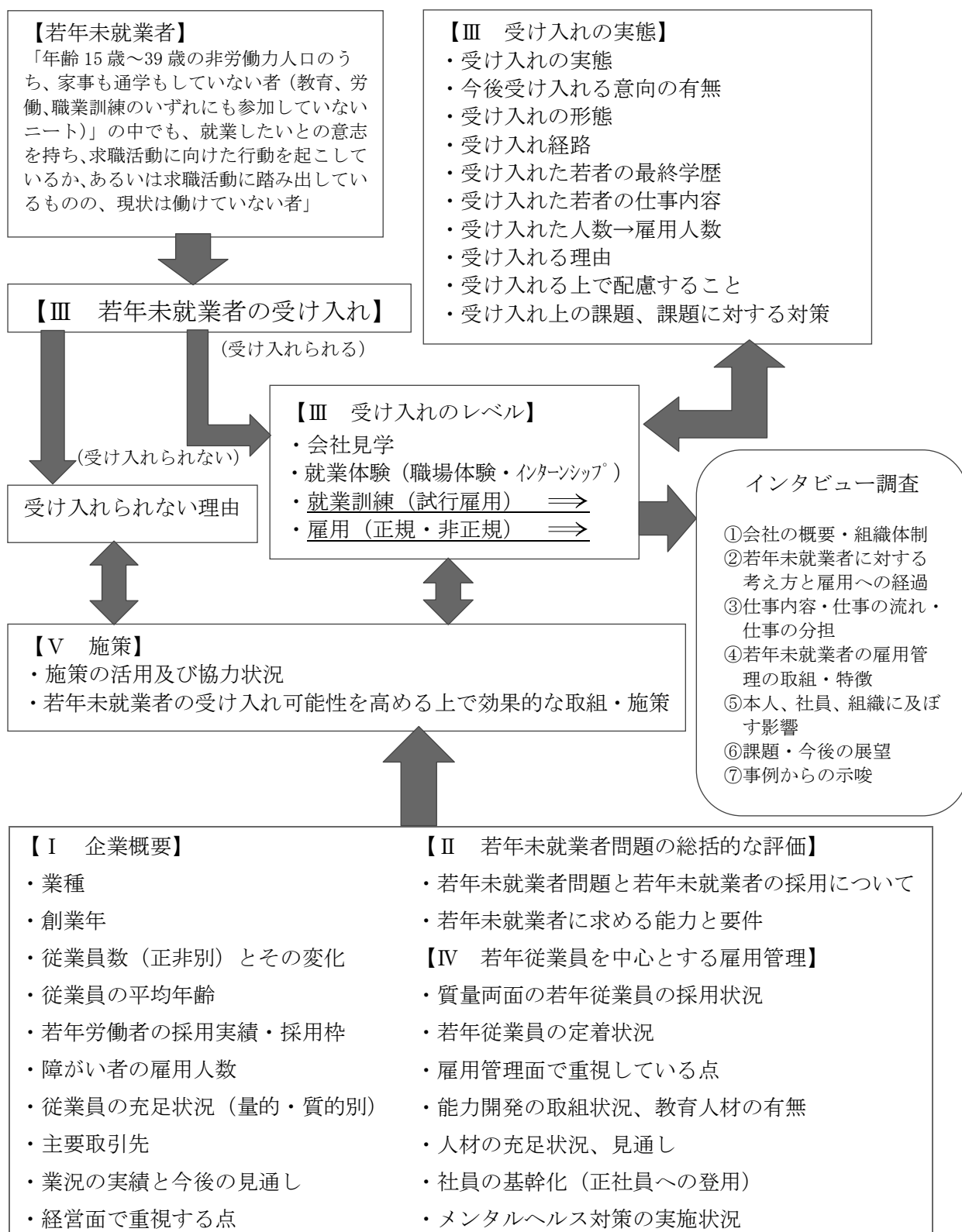
##### (5) 調査結果の表示

図表中に、(SAまたはMA)というように、回答方式（単一回答または複数回答）を示した。また、図表中の特徴的な結果数値については、太字で強調した。

**注記：アンケート調査票（123～128頁）に表記している「若年無業者」の言葉について、本調査では、企業に対して「年齢15歳～39歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者（教育、労働、職業訓練のいずれにも参加していない者）の中でも、就業したいとの意志を持ち、求職活動に向けた行動を起こしているか、あるいは求職活動に踏み出しているものの、現状は働けていない若者」を想定した回答を求めたため、政府統計の定義「若年無業者＝15～34歳の非労働力人口のうち、通学、家事を行っていない者」との混同・誤解を避けるため、本文では「若年未就業者」の言葉で表記している。また、15～39歳の年齢区分は、無業状態の長期化などの背景を踏まえて設定している（序章参照）。**



(6) アンケート調査票の構成



## (7) 回答企業の概要

### ①業種 (S A)<sup>43</sup>

業種	N	%
製造業	106	29.6%
卸売業	47	13.1%
建設業	38	10.6%
小売業	35	9.8%
その他のサービス業	34	9.5%
運輸業・郵便業	22	6.1%
医療、福祉	14	3.9%
生活関連サービス業、娯楽業	12	3.4%
情報通信業	11	3.1%
不動産業、物品賃貸業	11	3.1%
学術研究・専門・技術サービス業	11	3.1%
宿泊業、飲食業	11	3.1%
その他	4	1.1%
教育、学習支援業	2	0.6%
合計	358	100.0%

### ②従業員数規模 (S A)

従業員数規模	N	%
29人以下	210	58.7%
30～99人	112	31.3%
100～299人	26	7.3%
300～999人	8	2.2%
1000人以上	2	0.6%
合計	358	100.0%

### ③創業年区分 (S A)

創業年区分	N	%
1950～99年	228	65.7%
1900～49年	58	16.7%
2000年以降	57	16.4%
1899年以前	4	1.2%
合計	347	100.0%

### ④従業員数の過去5年間 (2008年から2012年) の変化 (S A)

正社員			非正社員		
増減傾向	N	%	増減傾向	N	%
おおむね横ばい	172	50.0%	おおむね横ばい	127	48.8%
減少	90	26.2%	増加	75	28.8%
増加	82	23.8%	減少	58	22.3%
合計	344	100.0%	合計	260	100.0%

### ⑤若年労働者の主な採用枠 (S A)

正社員			非正社員		
採用枠	N	%	採用枠	N	%
中途採用	237	74.8%	中途採用	179	86.1%
新規学卒者	70	22.1%	第二新卒・その他	24	11.5%
第二新卒・その他	10	3.2%	新規学卒者	5	2.4%
合計	317	100.0%	合計	208	100.0%

### ⑥非正社員を含む従業員、若年従業員の充足状況 (S A)

	非正社員を含む従業員の充足状況	若年従業員の充足状況 (求める人数及び質の若者を定期的に採用できている)
量的	充足+やや充足: 65.7%	そう思う+ややそう思う: 39.5%
質的	充足+やや充足: 52.1%	そう思う+ややそう思う: 33.6%

<sup>43</sup> 有効配布先 1,713 社の業種別の構成比は、農業・林業 0.1%、建設業 9.5%、製造業 28.5%、電気・ガス・熱供給・水道業 0.1%、情報通信業 3.4%、運輸業・郵便業 6.9%、卸売業・小売業 23.9%、金融業・保険業 0.5%、不動産業、物品賃貸業 3.0%、学術研究・専門・技術サービス業 3.4%、宿泊業、飲食サービス業 6.0%、生活関連サービス業、娯楽業 3.8%、教育、学習支援業 0.9%、医療、福祉 3.3%、サービス業 (他に分類されないもの) 6.8% である。配布先と有効回答数の業種別の構成比について適合度の検定を行った結果、有効回答数には偏りが少ないことが認められた ( $p>0.1$ )。有効回答の「その他」4社については、検定の便宜上、事業内容に応じて、運輸業・郵便業 2社、サービス業 (他に分類されないもの) 2社に振り分けている。

⑦従業員の現状（SA）

	正社員	非正社員
平均従業員数	34.4人 (N=347)	26.3人 (N=308)
従業員の平均年齢	40.9歳 (N=334)	46.5歳 (N=248)
従業員に占める若年者の割合	45.5% (N=327)	33.2% (N=238)
障がい者の雇用人数 (N=335)	→雇用実績あり 74社 (22.1%) 雇用実績率 (従業員数規模別) : 「29人以下」 9.2%、 「30～99人」 27.9%、「100～299人」 65.4%、 「300～999人」及び「1000人以上」 100.0% (注) $\chi^2$ (df=4, N=335) =84.4 p<.01	

⑧若年従業員の雇用と育成の現状（SA）

若年従業員の雇用と育成の現状 (N=301)	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
求める人数の若者を定期的に採用できている	12.6%	26.9%	28.2%	32.2%
求める質の若者を定期的に採用できている	7.0%	26.6%	33.2%	33.2%
採用した若者の職場への定着状況はよい	23.6%	36.9%	26.6%	13.0%
社内に若者を訓練・育成できる人材が存在する	16.6%	41.9%	31.9%	9.6%
社内で、心身面の不調を訴える若者が増えている	3.7%	10.3%	34.9%	51.2%

⑨若年従業員の定着や長期雇用を図る上で重視している点（4つまでのMA）

定着や長期雇用を図る上で重視している点 (N=298)	度数	%	度数/N
中途人材（即戦力）の採用	171	20.0%	57.4%
正社員の採用	154	18.0%	51.7%
人材の訓練・育成・能力開発	108	12.6%	36.2%
技術・ノウハウの継承	78	9.1%	26.2%
新規学卒者の定期採用	64	7.5%	21.5%
安全衛生や健康管理	46	5.4%	15.4%
正社員への登用支援	40	4.7%	13.4%
初任給・賃金等の処遇改善	32	3.7%	10.7%
通年採用の実施	28	3.3%	9.4%
非正社員の採用	25	2.9%	8.4%
多様な従業員の雇用・管理	25	2.9%	8.4%
長時間労働の是正・解消	23	2.7%	7.7%
多能工化・担当業務の拡大	17	2.0%	5.7%
有給休暇取得の促進	14	1.6%	4.7%
仕事と育児等の両立支援	10	1.2%	3.4%
その他	2	0.2%	0.7%
特になし	17	2.0%	5.7%
合計	854	100.0%	286.6%

⑩従業員の能力開発の取組（MA）

能力開発の取組 (N=348)	度数	%	度数/N
職場でOJTを実施	128	22.2%	36.8%
資格取得や通信講座受講などの外部での自己啓発の取組を支援	113	19.6%	32.5%
社内でOFF-JT（社内研修や訓練等）を実施	93	16.1%	26.7%
社外でOFF-JT（外部の研修または訓練機関等）を実施	90	15.6%	25.9%
社内で資格認定や到達度認定などの独自の制度を導入・実施	41	7.1%	11.8%
その他	3	0.5%	0.9%
特に実施していない	108	18.8%	31.0%
合計	576	100.0%	165.5%

⑪人員が不足、今後不足が予想される従業員の担当業務（MA）

人員が不足、今後不足が予想される従業員の担当業務（N=337）	度数	%	度数/N
営業・販売業務	99	20.7%	29.4%
専門的・技術的業務	75	15.7%	22.3%
製造・生産工程的業務	58	12.1%	17.2%
サービス業務	50	10.5%	14.8%
管理・企画業務	41	8.6%	12.2%
事務業務	33	6.9%	9.8%
建設、採掘業務	22	4.6%	6.5%
輸送・機械運転業務	17	3.6%	5.0%
運搬・清掃・包装等業務	8	1.7%	2.4%
保安業務	3	0.6%	0.9%
その他	7	1.5%	
特に人員が不足あるいは不足が予想される業務はない	65	13.6%	19.3%
合計	478	100.0%	141.8%

⑫非正社員から正社員への登用制度（SA）

非正社員から正社員への登用制度	度数	%
制度はないが、登用実績はある	149	42.9%
制度も登用実績もない	87	25.1%
制度があり、登用実績がある	85	24.5%
制度はあるが、登用実績はない	26	7.5%
合計	347	100.0%

⑬心の健康（メンタルヘルス）面の対策として実施している取組（MA）

心の健康面の対策（N=344）	度数	%	度数/N
問題の早期発見と人事管理面での配慮	108	26.1%	31.4%
社内外における相談担当者・相談窓口の設置	51	12.3%	14.8%
療養者や休職者の復職支援	39	9.4%	11.3%
管理者を対象とする研修の実施	28	6.8%	8.1%
非管理者を対象とする研修の実施	11	2.7%	3.2%
その他	10	2.4%	2.9%
特に対策を実施していない	167	40.3%	48.5%
合計	414	100.0%	120.3%

⑭若者の就業に関する各支援施策等の活用または協力の状況

	活用／協力している	今後活用／協力したい	活用／協力予定なし
若年未就業者の社会参加、求職活動準備、仕事体験への支援（協力）（N=332）	4.2%	20.8%	75.0%
就職相談、企業紹介（N=338）	14.5%	30.8%	54.7%
職業訓練（N=327）	4.0%	18.3%	77.7%
試行雇用制度（正社員、契約社員など常用雇用を想定）（N=334）	14.7%	31.7%	53.6%
情報提供、啓発活動（N=324）	7.4%	31.8%	60.8%
その他（N=120）	4.2%	9.2%	86.7%

⑮若年未就業者を受け入れる上で、企業が取り組むべきこと (MA)

(N=336)	度数	%	度数/N
就業訓練 (試行雇用) の実施	98	11.3%	29.2%
非正社員から正社員への登用支援	97	11.2%	28.9%
社内における人材育成・教育訓練の強化	87	10.0%	25.9%
就業体験の機会の提供	83	9.6%	24.7%
正社員としての雇用の検討	79	9.1%	23.5%
非正社員としての雇用の検討	58	6.7%	17.3%
就業訓練・支援を行う NPO 等との連携	48	5.5%	14.3%
受け入れに向けた積極的な情報開示	47	5.4%	14.0%
就業面の不安等を相談できる仕組みの整備	40	4.6%	11.9%
会社見学会の実施	38	4.4%	11.3%
労働関連法令の順守	37	4.3%	11.0%
企業合同での人材育成・教育訓練の実施	33	3.8%	9.8%
社外の専門家等の助言や視点の活用	30	3.5%	8.9%
地域でのボランティア活動	14	1.6%	4.2%
地域やコミュニティを対象とする事業の展開	14	1.6%	4.2%
その他	20	2.3%	6.0%
特になし	44	5.1%	13.1%
合計	867	100.0%	258.0%

⑯若年未就業者を受け入れる可能性を高める上で、効果的と思われる施策 (MA)

(N=341)	度数	%	度数/N
受け入れ企業に対する助成等の支援	143	14.3%	41.9%
受け入れ企業に対する税優遇 (法人税減額等)	134	13.4%	39.3%
人材と職業紹介の充実	119	11.9%	34.9%
公共機関や民間機関での就業前の訓練	91	9.1%	26.7%
職業観や社会人基礎力の充実化	79	7.9%	23.2%
従業員の自己啓発に対する助成等の支援	72	7.2%	21.1%
受け入れ企業の OJT に対する支援	48	4.8%	14.1%
金融機関の金利優遇策	48	4.8%	14.1%
職場体験の機会の拡充	47	4.7%	13.8%
普及・啓発セミナー等の開催	40	4.0%	11.7%
経営改善・革新の支援 (専門家派遣や助成金等)	35	3.5%	10.3%
受け入れ企業の OFF-JT に対する支援	30	3.0%	8.8%
企業実習付き雇用の拡充 (有期実習型訓練等)	29	2.9%	8.5%
法令による受け入れの義務化	12	1.2%	3.5%
官公需発注時の評価	8	0.8%	2.3%
その他	32	3.2%	9.4%
特になし	36	3.6%	10.6%
合計	1,003	100.0%	294.1%

⑰回答企業の主な基本属性

- (従業員の増減傾向) 約 8 割の企業が雇用の増加や維持に努め、正社員では約 4 分の 1 の企業が、非正社員では約 3 分の 1 の企業が従業員を増やし、従業員数規模が大きいほど従業員を増やす傾向がみられる。

- （若年労働者の主な採用枠）正社員、非正社員のいずれも「中途採用」が最も多く、次いで、正社員では「新規学卒者」、非正社員では「第二新卒（学校卒業後おおむね3年以内程度の若者）・その他」が多い。中小企業は、新規学卒者だけで正社員を充足することができず、中途採用を積極的に行ったり、最初から中途採用のみの企業もある。
- （従業員の充足状況）量的より質的に人材が不足する割合がやや高い。従業員総数規模別では充足感と不足感の程度は異なるが、全体的な傾向は共通している。若年従業員では、半数以上の企業が採用の質量両面で不足感を感じ、若者の充足状況は相対的に低い。
- （直近期の業況と過去3年間及び今後3年間の売上高の変化）過去3年間の売上高の変化は「横ばい」が最も多く、「減収傾向」、「増収傾向」と続き、売上高を伸ばしている企業は約2割。直近期の業況（営業利益）は、「黒字」が最も多く、次いで「おおむね収支均衡」、「赤字」と、近年の売上高の変化が業況（収益）に及ぼす影響はやや小さいと考えられる。今後3年間の売上高の変化は、約半数の企業が「横ばい」と見通し、次いで「減収傾向」、「増収傾向」と続く。過去3年間の変化に比べると、業況の伸びと増収傾向を見込む企業はやや少なく、中長期的には、回答企業の多くが「横ばい」もしくは「減収傾向」で推移すると見通している。「卸売業」、「医療・福祉」、「その他」ではプラスの見通しを持つ傾向がやや高い一方、「建設業」、「情報通信業」、「宿泊業、飲食業」、「生活関連サービス業、娯楽業」ではマイナスの見通しを持つ傾向がやや高い。
- （経営面で重視している点）収益に直結する経営戦略を重視する企業が多い。
- （若年未就業者問題に対する総括的な評価）6割以上の企業が本人の責任で解決すべきと考える一方、非正社員の増加や派遣社員の活用が一因と考える企業も約6割。6割以上の企業が、学校教育のあり方や就業前教育の充実を問題視。採用に際して、若年未就業者であることや学校中退などの経歴が影響すると考える傾向はやや低い。
- （若年未就業者を社員として採用する場合に重視する能力）最も重視する能力は、「職業観・就労意欲」、「責任感」、「コミュニケーション能力」、「誠実性」が多く、2番目及び3番目に重視する能力では、「協調性」が多い。最も重視する要件は、「一般常識」、「基本的な生活習慣」、「職歴」などで、二番目以降に重視する要件では、「一般常識」と「基本的な生活習慣」に加えて、「体力」や「年齢」など。企業によっては、採用に際して、職歴のある若者の方がやや有利。「一般常識」、「基本的な生活習慣」、「体力」を求める傾向が強いが、「年齢」や「職歴」を重視する割合も比較的高く、早期からの職業教育や職業体験の実施が求められる。
- （若年従業員の雇用と育成）半数以上の企業が、若年従業員の訓練・育成に対応できる体制を有している。4割の企業は、採用した若者の職場への定着面の課題を抱えている。
- （若年従業員の定着や長期雇用の重視点）半数以上の企業が「中途人材（即戦力）の採用」や「正社員の採用」を重視し、次いで「人材の訓練・育成・能力開発」や「技術・ノウハウの継承」を重視。中長期的な視点で採用し、自社で育成する意識が高い。
- （従業員の能力開発の取組）主に社内のOJTや自己啓発が中心であるが、社内独自の制

度を導入・実施している企業は約1割にとどまる。

- （人員が不足、あるいは今後不足が予想される従業員の担当業務）約2割の企業は不足あるいは不足が見込まれる業務はないが、不足すると回答した企業では、「営業・販売業務」をあげる企業が最も多く、次いで、「専門的・技術的業務」が続く。中長期的には「専門的・技術的業務」の不足を懸念している企業が多いことが、若年未就業者の受け入れの可能性の低さに結びついていると考えられる。
- （非正社員から正社員への登用制度）約7割の企業が非正社員から正社員に登用した実績があり、制度の有無にかかわらず、非正社員を正社員へと積極的に登用している。
- （心の健康面の対策）約半数の企業が特に対策を実施していないが、約3割の企業が、社内における「問題の早期発見と人事管理面での配慮」をしており、「社内外における相談担当者・相談窓口」を設置している企業は14.8%ある。
- （若者の就業支援施策等の活用または協力の状況）活用または協力している割合が高い施策は、「就職相談、企業紹介」や「試行雇用制度（正社員、契約社員など常用雇用を想定）」で、今後活用または協力したいと考える割合も高い。一方、雇用に直結しにくい施策に対する関心は総体的に低い。
- （若年未就業者を受け入れる上で、企業が取り組むべきこと）2割以上の企業が、「就業訓練（試行雇用）の実施」、「非正社員から正社員への登用支援」、「社内における人材育成・教育訓練の強化」、「就業体験の機会の提供」、「正社員としての雇用の検討」をあげる。「就業体験→就業訓練（試行雇用）→正社員または非正社員として雇用→社内における人材育成・教育訓練の強化→非正社員から正社員への登用支援」の流れが想起される。「就業訓練・支援を行うNPO等との連携」をあげる企業や「受け入れに向けた積極的な情報開示」をあげる企業が14%程度あり、若年未就業者の受け入れに理解のある企業を発掘し、外部で紹介していく取組が求められる。
- （若年未就業者を受け入れる可能性を高める上で、効果的と思われる施策）「受け入れ企業に対する助成等の支援」や「受け入れ企業に対する税優遇（法人税減額等）」など、資金面の施策をあげる企業が多い。次いで、人材の紹介や育成面の施策（「人材と職業紹介の充実」、「公的機関や民間機関での就業前の訓練」、「職業観や社会人基礎力の充実化」、「従業員の自己啓発に対する助成等の支援」）を希望する割合が高い。若年未就業者を受け入れている企業を対象とする、即効的な効果が及ぶ施策を求める企業が多い。

## 2. アンケート調査結果

### (1) 若年未就業者の受け入れの実態

#### (若年未就業者の受け入れ状況)

回答企業の42.8%が、過去5年間（業歴5年未満の場合は発足時以降）に、若年未就業者を受け入れたことがあり、受け入れの形態は、割合の高い順に「正社員として雇用」（56.4%）、「非正社員として雇用」（30.7%）、「就業訓練（試行雇用）」（30.7%）、「就業体験（職場体験・インターンシップ）」（20.8%）、「会社見学（若年未就業者を対象とするもの）」（10.9%）である。企業の多くが雇用を意識して若年者を受け入れ、非正社員としてより正社員として雇用する意識が高く、正規雇用の前に、試用期間を設ける企業もみられ、人材の見極めと定着を図るため、就業訓練（試行雇用）を重視している状況がみられる。特に、今後受け入れを検討している企業では、就業体験や就業訓練（試行雇用）を重視すると同時に、正社員と非正社員での受け入れを志向する割合が同率で、当初から正社員として採用するのではなく、非正社員として採用することも重視していることがうかがえる。これは、若者を段階的に見極める姿勢の現れだと考えられる。

この点について、若年未就業者を受け入れた企業の中に、ハローワークのトライアル雇用制度<sup>44</sup>を活用する企業が多くみられることから、若年未就業者を受け入れている企業（受け入れようとする企業）は、採用した若者を長期的に雇用・育成する意識が高いといえる。また、高校生、専門学校生、大学生などのインターンシップ生を受け入れている企業もあり、教育機関や行政機関と連携して多くの企業が協力・参画している。しかし、インターンシップで受け入れた学生を実際に採用するケースは少なく、関係機関の要請に協力しているだけのケースもみられた。

若年未就業者を受け入れた実績のある企業のうち、4分3の企業（114社）が、今後も受け入れる予定・意向があると回答しており、今後も受け入れる意向のある企業が受け入れた若者は、「一旦就職したものの、離職後、長期間、就職先が見つけられない者」、「就業経験のない者」、「離職とアルバイトなどの非正社員を繰り返し、正社員としての就業経験がない者」、「30歳代半ばまでの無業者」などである。また、「受け入れたことはないが、今後受け入れたい（受け入れる予定）」と考える企業は14.4%で、全体では46.5%の企業が若年未就業者の受け入れに概ね肯定的と考えられる。

<sup>44</sup> 若年者等トライアル雇用制度は、45歳未満の職業経験が十分でない等の就業困難者と、原則として3箇月間の有期雇用契約を結び、その間に適性や能力を見極め、企業と求職者の希望が合致すれば、正規雇用に移行する制度。受入企業には、月額最大4万円の奨励金が支給される。



図表3-2-1 企業における若年未就業者の受け入れ状況（SA）

過去5年間における若年未就業者の受け入れ状況（SA）	N	%
受け入れたことはなく、今後も受け入れる予定はない	152	42.8%
受け入れたことがあり、今後も受け入れる予定・意向がある	114	32.1%
受け入れたことはないが、今後受け入れたい（受け入れる予定）	51	14.4%
受け入れたことがあるが、今後、受け入れる意向はない	38	10.7%
合計	355	100.0%



若年未就業者の受け入れ形態（N=202）（MA）	度数	%	度数/N
正社員として雇用	114	37.3%	56.4%
就業訓練（試行雇用）	62	20.3%	30.7%
非正社員として雇用	62	20.3%	30.7%
就業体験（職場体験・インターンシップ）	42	13.7%	20.8%
会社見学	22	7.2%	10.9%
その他	4	1.3%	2.0%
合計	306	100.0%	151.5%



受け入れ状況 受け入れ形態（MA）	若年未就業者の受け入れ状況		
	実績あり、今後の予定・意向あり（N=114）	実績あり、今後の意向なし（N=36）	実績なし、今後の意向（予定）あり（N=50）
会社見学	9.6%	11.1%	12.0%
就業体験（職場体験・インターンシップ）	16.7%	19.4%	<b>32.0%</b>
就業訓練（試行雇用）	<b>30.7%</b>	22.2%	<b>36.0%</b>
非正社員として雇用	<b>31.6%</b>	25.0%	34.0%
正社員として雇用	<b>64.9%</b>	<b>58.3%</b>	34.0%
その他	0.0%	2.8%	6.0%

一方、若年未就業者を受け入れる予定・意向のない企業は回答企業の約半数（53.5%）である。若年未就業者を受け入れる予定・意向のない主な理由は、「コストや人手などの負担が大きい」（42.3%）、「必要性や意義が認められない」（32.8%）、「経営上の効果が期待できない」（29.9%）、「経営資源（人材、設備、資金、情報）が不十分」（27.7%）、「知識やノウハウが不十分」（24.8%）などで、就業経験のない者や、就業面のブランクのある者を雇用し育成することが、企業に負担感を与えることがうかがえる。特に、経営の効率性や収益性を最優先する企業においては、若年未就業者を受け入れられる可能性は低くなると考えられる。しかし、4分の1の企業は、知識やノウハウの不足をあげており、こうした企業では、若年未就業者を受け入れた実績のある企業事例の周知や若年未就業者と接点を持つ契機があれば、受け入れが可能になることも考えられる。

受け入れ状況別では、「受け入れたことがあるが、今後、受け入れる意向はない」企業は、経営資源の不足、コストや人手の負担が大きい、その他<sup>45</sup>の理由をあげる割合が高いのに対

<sup>45</sup> 主な内容は、景気低迷に伴う業績や経営状況の制約、有経験者の即戦力重視への方向転換、人材面の課

し、「受け入れたことはなく、今後も受け入れる予定はない」企業では、上記の理由に加えて、経営上の効果が期待できない点や、必要性や意義が認められない点をあげる割合が高い。受け入れ実績のある企業では、若年未就業者を受け入れる必要性や意義に対する一定の理解があるものの、業績の確保や採用計画の凍結など、当面の経営戦略上の制約が大きいことがうかがえるが、受け入れ実績のない企業では、若年未就業者の雇用自体に関心が薄く、経営上のメリットがなければ、検討が困難な状況がうかがえる。「国や自治体の入札要件でない」に回答した企業はなく、「法令や規制等の縛りがない」(4.4%)との回答とあわせると、若年未就業者の雇用を法定義務化することは、求められていないと考えられる。

図表3-2-2 若年未就業者を受け入れる予定がない理由

若年未就業者を受け入れる予定がない理由 (N=137) (MA)	度数	%	度数/N
コストや人手などの負担が大きい	58	23.0%	42.3%
必要性や意義が認められない	45	17.9%	32.8%
経営上の効果が期待できない	41	16.3%	29.9%
経営資源(人材、設備、資金、情報)が不十分	38	15.1%	27.7%
知識やノウハウが不十分	34	13.5%	24.8%
経営者層の関心が低い	10	4.0%	7.3%
法令や規制等の縛りがない	6	2.4%	4.4%
別会社や子会社で受け入れている	2	0.8%	1.5%
その他	18	7.1%	13.1%
合計	252	100.0%	183.9%



受け入れない理由 (MA)	若年未就業者の受け入れ状況	
	実績あり、今後の意向なし (N=22)	実績なし、今後の予定なし (N=115)
経営者層の関心が低い	0.0%	8.7%
経営資源(人材、設備、資金、情報)が不十分	<b>36.4%</b>	<b>26.1%</b>
知識やノウハウが不十分	18.2%	<b>26.1%</b>
コストや人手などの負担が大きい	<b>36.4%</b>	<b>43.5%</b>
経営上の効果が期待できない	18.2%	<b>32.2%</b>
別会社や子会社で受け入れている	0.0%	1.7%
法令や規制等の縛りがない	0.0%	5.2%
必要性や意義が認められない	4.5%	<b>38.3%</b>
その他	<b>36.4%</b>	8.7%

(若年未就業者の受け入れ経路、最終学歴)

若年未就業者を受け入れる経路は、ハローワークなどに代表される「公共職業紹介機関の紹介」(67.2%)が最も多く、「縁故者・知人の紹介」(37.8%)が続く。また、近年インターネットを通じた求人求職情報の発信が増えているとはいえ、「求人誌・新聞広告等の紙媒体」(35.3%)を通じて受け入れる企業も多い。受け入れる経路は、求職者の活動が前提

題などである。

になるが、求職意欲を失いかけている就業困難者については、「縁故者・知人の紹介」による経路が有望だと考えられる。インタビュー調査では、企業側から、経営者や社員などを通じて、求職活動がうまくいかず家に引きこもりがちである若者に働かないかと声をかけた例がみられたほか、近隣の学校の教師から、受け入れてほしいと要請があったケースもみられた。こうしたケースでは、雇用後のケアが行いやすいメリットがあり、継続的な就業に結びついている事例がみられた。

受け入れ状況別では、「今後受け入れたい（受け入れる予定の）」企業は、様々な経路を積極的に活用しようとしていることがうかがえる。

図表 3-2-3 若年未就業者を受け入れる経路

若年未就業者の受け入れ経路 (N=201) (MA)	度数	%	度数/N
公共職業紹介機関の紹介	135	31.8%	67.2%
縁故者・知人の紹介	76	17.9%	37.8%
求人誌・新聞広告等の紙媒体	71	16.7%	35.3%
民間職業紹介機関の紹介	51	12.0%	25.4%
学校の紹介	36	8.5%	17.9%
ウェブサイトによる応募	33	7.8%	16.4%
就職説明会による応募	10	2.4%	5.0%
業界団体や経済団体からの紹介	9	2.1%	4.5%
その他	3	0.7%	1.5%
合計	424	100.0%	210.9%



受け入れ経路 (MA)	若年未就業者の受け入れ状況		
	実績あり、今後の予定・意向あり (N=114)	実績あり、今後の意向なし (N=37)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=48)
公共職業紹介機関の紹介	67.5%	56.8%	<b>72.9%</b>
民間職業紹介機関の紹介	24.6%	18.9%	<b>33.3%</b>
求人誌・新聞広告等の紙媒体	38.6%	21.6%	37.5%
業界団体や経済団体からの紹介	3.5%	8.1%	4.2%
学校の紹介	15.8%	13.5%	<b>27.1%</b>
縁故者・知人の紹介	36.0%	32.4%	<b>47.9%</b>
就職説明会による応募	6.1%	0.0%	6.3%
ウェブサイトによる応募	16.7%	10.8%	18.8%
その他	2.6%	0.0%	0.0%

企業が受け入れる（受け入れたい）若年未就業者の最終学歴は、「高校卒業」（67.2%）が最も多く、「大学卒業」（57.2%）、「専門学校・短大・高専卒業」（41.8%）と続き、いずれの学校においても、「中退」の割合は「卒業」の割合の半数以下程度で、最終学歴では「卒業」が優先されることがうかがえる。また、「その他」は、割合は低いものの学歴を問わないという回答であった。さらに、受け入れ状況別では、受け入れた実績があり今後も受け入れる意向のある企業では、中学卒業、高校中退、高校卒業、大学卒業の学歴の若者を受

け入れる割合がやや高いのに対し、今後受け入れたい企業では、やや学歴の高い、高校卒業以上の学歴の若者を受け入れる意向を有している。

図表 3-2-4 若年未就業者の最終学歴

若年未就業者の最終学歴 (N=201) (MA)	度数	%	度数/N
高校卒業	135	24.1%	67.2%
大学卒業	115	20.5%	57.2%
専門学校・短大・高専卒業	84	15.0%	41.8%
大学中退	52	9.3%	25.9%
専門学校・短大・高専中退	49	8.8%	24.4%
高校中退	45	8.0%	22.4%
中学卒業	36	6.4%	17.9%
大学院修了	18	3.2%	9.0%
大学院中退	16	2.9%	8.0%
その他	10	1.8%	5.0%
合計	560	100.0%	278.6%



最終学歴 (MA)	若年未就業者の受け入れ状況			
	受け入れ状況	実績あり、今後の予定・意向あり (N=113)	実績あり、今後の意向なし (N=37)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=49)
中学卒業		<b>23.9%</b>	5.4%	14.3%
高校中退		<b>28.3%</b>	16.2%	14.3%
高校卒業		<b>72.6%</b>	62.2%	57.1%
専門学校・短大・高専中退		26.5%	13.5%	26.5%
専門学校・短大・高専卒業		41.6%	37.8%	42.9%
大学中退		28.3%	10.8%	30.6%
大学卒業		<b>60.2%</b>	51.4%	53.1%
大学院中退		8.8%	0.0%	<b>12.2%</b>
大学院修了		8.8%	0.0%	<b>16.3%</b>
その他		2.7%	0.0%	14.3%

(若年未就業者の主な仕事内容)

概ね、受け入れる企業の事業内容に該当するが、割合が高いものは、「営業・販売業務」(39.6%)や「製造・生産工程的業務(生産設備制御、組立・加工等)」(26.2%)で、次いで、「事務業務(一般事務、会計事務、運輸・郵便事務等)」(20.3%)、「サービス業務(介護サービス、接客、調理等)」(19.8%)、「専門的・技術的業務(情報処理等)」(18.8%)が続く。しかし、企業インタビュー調査では、事務業務を望む求職者が多いとの実態が聞かれ、求人側と求職側のギャップが一部に存在すると考えられる。

受け入れ状況別では、受け入れた実績のある企業の主な仕事内容が、事務業務やサービス業務であるのに対し、今後受け入れたい(受け入れる予定)企業では、「専門的・技術的業務」、「建設、採掘業務」など、専門性のある仕事や現場で従事する仕事を選択する割合が相対的に高い。今後、若年未就業者の就業を促進する上で、企業側が求める能力や要件

などをより具体的に明らかにしていくことが求められると考えられる。

図表 3-2-5 若年未就業者の仕事内容

若年未就業者の仕事内容 (N=202) (MA)	度数	%	度数/N
営業・販売業務	80	25.3%	39.6%
製造・生産工程的業務 (生産設備制御、組立・加工等)	53	16.8%	26.2%
事務業務 (一般事務、会計事務、運輸・郵便事務等)	41	13.0%	20.3%
サービス業務 (介護サービス、接客、調理等)	40	12.7%	19.8%
専門的・技術的業務 (情報処理等)	38	12.0%	18.8%
建設、採掘業務 (電気工事、土木作業等)	21	6.6%	10.4%
輸送・機械運転業務	19	6.0%	9.4%
運搬・清掃・包装等業務	7	2.2%	3.5%
保安業務 (警備)	1	0.3%	0.5%
その他	16	5.1%	7.9%
合計	316	100.0%	156.4%



受け入れ状況 仕事内容 (MA)	若年未就業者の受け入れ状況		
	実績あり、今後の予定・意向あり (N=114)	実績あり、今後の意向なし (N=37)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=49)
専門的・技術的業務	19.3%	10.8%	<b>24.5%</b>
事務業務	<b>23.7%</b>	18.9%	14.3%
営業・販売業務	40.4%	32.4%	44.9%
サービス業務	<b>24.6%</b>	10.8%	14.3%
保安業務	0.9%	0.0%	0.0%
製造・生産工程的業務	25.4%	29.7%	26.5%
輸送・機械運転業務	10.5%	5.4%	10.2%
建設、採掘業務	8.8%	10.8%	<b>14.3%</b>
運搬・清掃・包装等業務	1.8%	8.1%	4.1%
その他	7.0%	10.8%	6.1%

(若年未就業者の受け入れ理由)

「人材・労働力が不足している」(57.3%)や「若年未就業者の将来性に期待している」(54.3%)が多く、人材・労働力の不足が若年未就業者に目を向ける契機になり、その将来性に期待する考え方に結びついていることがうかがえる。また、「従業員の意識や士気が高まる」(19.1%)という理由は、若年者の少ない企業において、若返りを図ることによって社内の活性化につながることを期待しての回答が多い。さらに、「社会的責任の一環」(15.1%)や「経営者層の方針」(10.1%)といった経営者の意識や経営方針に基づく理由も注目される。その一方で、自社のイメージ向上、新事業・新分野の取組、業績などの経営戦略や収益性の向上に直接結びつく理由を選択する企業は少なく、今後、若年未就業者を雇用するメリットについて、経営戦略面から検討することが求められる。なお、若年未就業者を受け入れる理由は、企業の主体的な理由によるものが多く、「学校や保護者、地域」、

「顧客・取引先」、「国や自治体（公共職業紹介機関含む）」からのアプローチはまだ少ない。

受け入れ状況別でみると、受け入れ実績があり今後も受け入れる意向のある企業では、「社会的責任の一環」（19.6%）や「経営者層の方針」（13.4%）の割合が相対的に高いのが注目される。その一方、今後受け入れたいと考える企業では、「若年未就業者の将来性に期待している」（68.8%）、「従業員の意識や士気が高まる」（27.1%）、「新事業・新分野に取り組みたい」（10.4%）などの理由が相対的に高く、経営上の直接的なメリットを考慮していることがうかがえる。

図表 3-2-6 若年未就業者を受け入れる（受け入れた・受け入れたい）理由

(N=199) (MA)	度数	%	度数/N
人材・労働力が不足している	114	30.7%	57.3%
若年未就業者の将来性に期待している	108	29.1%	54.3%
従業員の意識や士気が高まる	38	10.2%	19.1%
社会的責任の一環	30	8.1%	15.1%
経営者層の方針	20	5.4%	10.1%
新事業・新分野に取り組みたい	11	3.0%	5.5%
自社のイメージ向上	11	3.0%	5.5%
業績面のメリットがある	9	2.4%	4.5%
学校や保護者、地域からの要請	7	1.9%	3.5%
顧客や取引先からの要請	6	1.6%	3.0%
国や自治体（公共職業紹介機関含む）からの要請	4	1.1%	2.0%
その他	13	3.5%	6.5%
合計	371	100.0%	186.4%



受け入れ理由 (MA)	若年未就業者の受け入れ状況		
	実績あり、今後の予定・意向あり (N=113)	実績あり、今後の意向なし (N=37)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=49)
若年未就業者の将来性に期待している	53.6%	37.8%	<b>68.8%</b>
新事業・新分野に取り組みたい	5.4%	0.0%	<b>10.4%</b>
人材・労働力が不足している	58.0%	51.4%	60.4%
社会的責任の一環	<b>19.6%</b>	5.4%	10.4%
自社のイメージ向上	6.3%	5.4%	4.2%
業績面のメリットがある	6.3%	2.7%	2.1%
従業員の意識や士気が高まる	18.8%	10.8%	<b>27.1%</b>
学校や保護者、地域からの要請	3.6%	5.4%	2.1%
顧客や取引先からの要請	4.5%	0.0%	2.1%
国や自治体からの要請	2.7%	2.7%	0.0%
経営者層の方針	<b>13.4%</b>	8.1%	4.2%
その他	7.1%	5.4%	6.3%

（若年未就業者への配慮）

約 4 割の企業が、若年未就業者を受け入れる上で特別な配慮をしていないが、配慮して

いる企業は、社内で実施できるものを主体に、「指導や支援の担当社員を定めている」(22.3%)、「受け入れる前のコミュニケーションを重視している」(22.3%)、「他の社員の理解や意識の向上に努めている」(19.3%)、「受け入れや採用の方法を多様化している」(16.2%)などに取り組んでいる。外部の支援機関や家族等とのかかわりは極めて少ないが、インタビュー調査では、小規模の飲食店の例では、就業困難な若者を雇用した際に、擬似家族のようなかたちで、経営者が父親代わり、経営者夫人が母親代わりになり、雇用した若者の仕事への定着や社会生活を送る上での教育などを行うケースがみられた。

受け入れ状況別では、受け入れた実績があり今後も受け入れる意向のある企業は、受け入れ前のコミュニケーションや受け入れや採用の方法の多様化に取り組む割合が高いのに加え、受け入れ後においても、「指導や支援の担当社員の配置」、「他の社員の理解や意識の向上」、「定期的な面談や相談の機会の設定」、「業務のマニュアル化」など、受け入れの前で様々な配慮に取り組んでいることがわかる。

図表3-2-7 若年未就業者を受け入れる上で配慮していること

(N=197) (MA)	度数	%	度数/N
受け入れる前のコミュニケーションを重視している	44	12.2%	22.3%
指導や支援の担当社員を定めている	44	12.2%	22.3%
他の社員の理解や意識の向上に努めている	38	10.5%	19.3%
受け入れや採用の方法を多様化している	32	8.8%	16.2%
定期的に面談や相談の機会を設けている	23	6.4%	11.7%
業務をマニュアル化している	19	5.2%	9.6%
業務を分業化(細分化)している	16	4.4%	8.1%
就業時間を柔軟に設定している	16	4.4%	8.1%
キャリア形成に向け目標管理制度を導入している	11	3.0%	5.6%
情報化・機械化を進め作業効率を高めている	11	3.0%	5.6%
定期的に雇用管理面の社内協議を実施している	8	2.2%	4.1%
指導や支援の専門人材を配置している	7	1.9%	3.6%
外部の支援機関等の相談・助言を受けている	5	1.4%	2.5%
家族等との情報交換や相談の機会を設けている	2	0.6%	1.0%
その他	5	1.4%	2.5%
特別な配慮はしていない	81	22.4%	41.1%
合計	362	100.0%	183.8%



受け入れ状況 配慮していること (MA)	若年未就業者の受け入れ状況		
	実績あり、今後の予定・意向あり (N=113)	実績あり、今後の意向なし (N=35)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=48)
受け入れや採用の方法を多様化	<b>21.4%</b>	5.7%	12.5%
受け入れる前のコミュニケーションを重視	<b>25.9%</b>	11.4%	18.8%
定期的に雇用管理面の社内協議を実施	4.5%	5.7%	2.1%
キャリア形成に向け目標管理制度を導入	<b>7.1%</b>	5.7%	2.1%
業務をマニュアル化	<b>12.5%</b>	5.7%	6.3%
業務を分業化(細分化)	7.1%	11.4%	6.3%

就業時間を柔軟に設定	7.1%	14.3%	6.3%
指導や支援の担当社員を定めている	<b>25.0%</b>	20.0%	18.8%
指導や支援の専門人材を配置	5.4%	2.9%	0.0%
定期的に面談や相談の機会を設定	<b>14.3%</b>	5.7%	10.4%
家族等との情報交換・相談機会の設定	1.8%	0.0%	0.0%
外部の支援機関等の相談・助言	1.8%	2.9%	4.2%
他の社員の理解や意識の向上	<b>22.3%</b>	8.6%	18.8%
情報化・機械化を進め作業効率を向上	8.9%	2.9%	0.0%
その他	2.7%	2.9%	2.1%
特別な配慮はしていない	34.8%	51.4%	50.0%

### （若年未就業者を受け入れる上での課題）

「特に課題はない」（25.1%）とする企業が一定数ある一方、「求めている人材を受け入れられない」（28.7%）や「受け入れを希望する若年未就業者が少ない」（27.7%）、あるいは「若年未就業者の情報が少ない」（15.4%）という課題をあげる企業が多く、企業に対し、若年未就業者の就業に関する現状と課題を紹介していく取組が求められ、若年未就業者に対しては、企業が求めている人材像を認識・理解できる機会を提供し、企業と若年未就業者の接点をつくる取組が求められる。また、若年未就業者を受け入れた企業においては、「受け入れ後の定着が悪い」（24.6%）点を指摘する企業が多い。このほか割合は相対的に低いものの、「作業能率が上がりにくい」（11.8%）、「心身面の健康状態が不安定」（11.3%）、「生活や家庭面の問題がある」（9.2%）といった指摘もあり、若年未就業の一要因であったと考えられる課題が、企業での受け入れ後も影響を残していることがうかがえ、就業後の、心身面や家庭生活面のケアが重要になる場合もある。

課題の全体では、受け入れに伴う資金面の課題よりもむしろ、若年未就業者の実態を明らかにし、企業がどのような状況の若者であれば受け入れることができるのか、双方の現状と課題を踏まえ、雇用と就業に向けた具体的な対応策を検討し整理することが求められているといえる。例えば、企業側から「今の若者や職安は、労働条件ばかりを主張してくるように思う」、「紹介による採用のみで確保していたので、採用のノウハウがわかりづらい」などの意見が出ており、双方の歩み寄りが求められる。

そして、上記であげられた課題に対して、特別な対策や対応は困難だとする企業は少ないが、対策を講じている企業は、次頁のような対策を実施している。例えば、人材の確保等においては、職業紹介機関等との十分な情報交換や対外的な自社の情報発信などの取組がみられる。受け入れ後の対応面では、受け入れた若者やその家庭、また社員とのコミュニケーションを重視する対策が多い。人材の見極めや受け入れ後の定着においては、本採用に先駆けて試行雇用を重視する企業がみられる。若者の能力向上の支援では、地道なOJTや資格取得の奨励など、内部教育や社内教育訓練を中心に取り組むところが多いほか、業務の効率化と補助に向けて、機械化を図るところもある。

さらに、受け入れ状況別にみると、受け入れ実績があり今後も受け入れる意向がある企業では、



課題がないとする企業が約3割あり、受け入れ後の定着が悪い課題は少なくないものの、受け入れに際する実績やノウハウが積み重ねられていることがうかがえる。受け入れ実績があるが今後受け入れる意向のない企業では、「作業効率が上がりにくい」(36.8%)、「受け入れ後の定着が悪い」(36.8%)、「生活や家庭面の問題がある」(15.8%)、「教育・訓練が困難」(15.8%)、「担当業務の拡大が困難」(13.2%)などの割合が、他の受け入れ状況よりも高く、受け入れ後の状況が影響しているものと考えられる。このため、受け入れた若者を自社のみで育成することが困難なことが予測されるため、企業の要望に合った内容で、人材育成できる仕組みや体制が必要であると考えられる。また、今後受け入れを検討している企業では、人材のマッチングや若年未就業者の情報を求める意向がみられるため、関係する情報を発信することが求められる。

図表3-2-8 若年未就業者を受け入れる上での課題

(N=195) (MA)	度数	%	度数/N
求めている人材を受け入れられない	56	13.3%	28.7%
受け入れを希望する若年未就業者が少ない	54	12.9%	27.7%
受け入れ後の定着が悪い	48	11.4%	24.6%
若年未就業者の情報が少ない	30	7.1%	15.4%
作業能率が上がりにくい	23	5.5%	11.8%
心身面の健康状態が不安定	22	5.2%	11.3%
生活や家庭面の問題がある	18	4.3%	9.2%
国や自治体の金銭面の支援が不足	18	4.3%	9.2%
受け入れに要する資金の確保が困難	18	4.3%	9.2%
教育・訓練が困難	16	3.8%	8.2%
受け入れの処遇や労働条件等の設定が困難	13	3.1%	6.7%
受け入れに要する知識やノウハウの取得が困難	12	2.9%	6.2%
担当業務の拡大が困難	10	2.4%	5.1%
受け入れに従事する社内の人材の確保が困難	9	2.1%	4.6%
地域の支援機関との連携が図りにくい	8	1.9%	4.1%
国や自治体のノウハウ等の支援が不足	7	1.7%	3.6%
経営者の理解が得られない	3	0.7%	1.5%
社内の理解を得ることが難しい	1	0.2%	0.5%
その他	5	1.2%	2.6%
特に課題はない	49	11.7%	25.1%
合計	420	100.0%	215.4%



《若年未就業者を受け入れる上での課題に対する対策》

- ・《人材の確保等》においては、「民間求人広告の営業担当との面談」、「民間職業紹介機関の活用」、「ネット等を通じて会社内容を伝える」、「幅広く人材を集める（様々な分野の人を採用する）」などの対策を実施している。
- ・《受け入れ後の対応面》では、若者の状態に応じて対応するケースや若者とのコミュニケーションを重視する対策が多く、例えば、「受け入れの際に家庭との連絡をとって家族ぐるみで就業に取り組む」、「業務に対する知識を相手にも理解してもらい、相互に認識

を高める」、「話をするようにしている」、「コミュニケーションを図るよう心がけている」、「定期的に話し合いをする場をつくる」、「担当社員を決めて話し合いをしている」、「面談での意見交換、要望の聴取」などの取組を行っている。

- ・《人材の見極めや受け入れ後の定着》においては、「若年者等トライアル雇用制度で募集」、「試用期間を設けている」など、本採用前の試行雇用を重視する企業がみられる。企業の中には、3ヶ月間トライアル訓練を実施した後、本人と面談をした上で、働く意欲があれば100%採用するところもある。
- ・《若者の能力向上の支援》では、個人のレベルアップを図るための教育、訓練等の実施、OJT指導の徹底などに取り組む例がみられ、地道なOJTや資格取得の奨励に取り組む企業がある。その一方で、育てるまで時間がかかり、その間の給料が負担になるとの現状がみられる。そうした中で、工場の整備や機械化を進めて合理化を図るところもある。一般的には、内部教育や社内教育訓練を中心に取り組むところが多い。



受け入れ状況 受け入れる上での課題 (MA)	若年未就業者の受け入れ状況		
	実績あり、今後の予定・意向あり (N=107)	実績あり、今後の意向なし (N=38)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=48)
受け入れを希望する若年未就業者が少ない	33.6%	5.3%	31.3%
求めている人材を受け入れられない	24.3%	31.6%	<b>35.4%</b>
作業効率が上がりにくい	6.5%	<b>36.8%</b>	4.2%
担当業務の拡大が困難	2.8%	<b>13.2%</b>	4.2%
生活や家庭面の問題がある	10.3%	<b>15.8%</b>	2.1%
心身面の健康状態が不安定	13.1%	10.5%	8.3%
受け入れに要する知識やノウハウの取得が困難	4.7%	7.9%	8.3%
若年未就業者の情報が少ない	15.9%	2.6%	<b>25.0%</b>
受け入れの処遇・労働条件等の設定が困難	4.7%	7.9%	10.4%
地域の支援機関との連携が図りにくい	<b>6.5%</b>	0.0%	2.1%
国や自治体の金銭面の支援が不足	8.4%	<b>13.2%</b>	6.3%
国や自治体のノウハウ等の支援が不足	2.8%	0.0%	6.3%
受け入れに従事する社内の人材の確保が困難	<b>1.9%</b>	7.9%	8.3%
受け入れに要する資金の確保が困難	6.5%	<b>13.2%</b>	<b>12.5%</b>
経営者の理解が得られない	0.9%	<b>5.3%</b>	0.0%
社内の理解を得ることが難しい	0.0%	2.6%	0.0%
教育・訓練が困難	4.7%	<b>15.8%</b>	10.4%
受け入れ後の定着が悪い	<b>24.3%</b>	<b>36.8%</b>	14.6%
その他	3.7%	0.0%	2.1%
特に課題はない	<b>30.8%</b>	15.8%	20.8%

## (2) 若年未就業者の受け入れに前向きな企業の特徴

次に、若年未就業者の受け入れに前向きな企業の特徴を明らかにする。アンケート調査票Ⅲ（若年未就業者の受け入れの実態について）の問11【貴社は過去5年間（業歴5年未満の場合は発足時以降）に、若年未就業者を、「会社見学（若年未就業者を対象とするもの）」、「就業体験」、「就業訓練（試用雇用）」、「雇用（正規・非正規）」などの形態で受け入れていますか】に対する選択肢について、「①受け入れたことがあり、今後も受け入れる予定・意向がある」、「②受け入れたことがあるが、今後、受け入れる意向はない」、「③受け入れたことはないが、今後受け入れたい（受け入れる予定）」、「④受け入れたことはなく、今後も受け入れる予定はない」の①～④の選択肢別に集計・分析した。必要に応じて、①を【（若年未就業者の受け入れの）実績及び意向のある企業】、②～④を【（若年未就業者の受け入れの）実績または意向のない企業】というように、2つのグループ別に集計・分析した。

分析方法は、企業属性と上記グループのクロス集計と変数間の独立性（関連性）の検定を行ったほか、若年未就業者の受け入れについて、t検定でグループ間の比較を行った。

### （小売業や医療・福祉の業界などが、受け入れに対して前向き）

「その他」（75%）、「医療、福祉」（64.3%）、「運輸業・郵便業」（50.0%）、「教育・学習支援業」（50.0%）、「小売業」（38.2%）、「宿泊業、飲食業」（36.4%）などで受け入れた実績があり今後も受け入れる意向を持つ割合が高い。また、「情報通信業」、「小売業」、「医療、福祉」の各業界は、受け入れた実績はないが、今後受け入れたい（受け入れる予定）意向を持つ割合が高い。

一方、「学術研究・専門・技術サービス業」、「その他のサービス業」、「宿泊業、飲食業」、「卸売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」は、受け入れた実績がなく今後も受け入れる意向のない割合が相対的に高い。

若年未就業者の受け入れの意向には、業種による違いがみられ、専門的な知識や経験が求められる「学術研究・専門・技術サービス業」では受け入れる意向のない割合が高く、「宿泊業、飲食業」のように顧客とのコミュニケーションが求められるサービス業では、受け入れに対する意向が二極化する実態もみられる。

図表 3-2-9 若年未就業者の受け入れ状況（業種別）

業種	受け入れ状況	実績あり、今後の予定・意向あり (N=114)	実績あり、今後の意向なし (N=38)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=51)	実績なし、今後の予定なし (N=152)	合計 (N=355)
建設業 (N=38)		28.9%	10.5%	15.8%	44.7%	100.0%
製造業 (N=106)		27.4%	13.2%	14.2%	45.3%	100.0%
情報通信業 (N=11)		18.2%	18.2%	<b>36.4%</b>	27.3%	100.0%
運輸業・郵便業 (N=22)		<b>50.0%</b>	0.0%	13.6%	36.4%	100.0%
卸売業 (N=47)		31.9%	4.3%	10.6%	<b>53.2%</b>	100.0%
小売業 (N=34)		<b>38.2%</b>	20.6%	<b>26.5%</b>	14.7%	100.0%
不動産業、物品賃貸業 (N=10)		30.0%	10.0%	10.0%	50.0%	100.0%
学術研究・専門・技術サービス業 (N=11)		18.2%	0.0%	9.1%	<b>72.7%</b>	100.0%
宿泊業、飲食業 (N=11)		<b>36.4%</b>	0.0%	9.1%	<b>54.5%</b>	100.0%
生活関連サービス業、娯楽業 (N=12)		25.0%	25.0%	0.0%	<b>50.0%</b>	100.0%
教育、学習支援業 (N=2)		<b>50.0%</b>	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
医療、福祉 (N=14)		<b>64.3%</b>	7.1%	<b>21.4%</b>	7.1%	100.0%
その他のサービス業 (N=33)		24.2%	6.1%	9.1%	<b>60.6%</b>	100.0%
その他 (N=4)		<b>75.0%</b>	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計 (N=355)		32.1%	10.7%	14.4%	42.8%	100.0%

(注)  $\chi^2$  (df=39, N=355) = 62.8 p < .01

（創業年が新しい企業ほど、受け入れにやや前向き）

2 変数間の独立性に有意性は認められないが本調査結果では、創業年が新しい企業ほど、若年未就業者の受け入れに前向きである。全体では、「受け入れたことはなく、今後も受け入れる予定はない」が 42.7%と最も高い中で、その比率は、創業年が新しくなるほど低い。この背景として、経営者が相対的に若い可能性があり、若者の雇用に対する理解があるほか、創業間もない企業では人材が不足しているため、若年未就業者に目を向ける契機があると考えられる。

図表 3-2-10 若年未就業者の受け入れ状況（創業年別）

創業年	受け入れ状況	実績あり、今後の予定・意向あり (N=112)	実績あり、今後の意向なし (N=36)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=49)	実績なし、今後の予定なし (N=147)	合計 (N=344)
1899年以前 (N=4)		0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	100.0%
1900～49年 (N=57)		33.3%	3.5%	15.8%	47.4%	100.0%
1950～99年 (N=228)		31.6%	12.3%	12.7%	43.4%	100.0%
2000年以降 (N=55)		<b>38.2%</b>	9.1%	<b>18.2%</b>	<b>34.5%</b>	100.0%
合計 (N=344)		32.6%	10.5%	14.2%	42.7%	100.0%

(注)  $\chi^2$  (df=9, N=344) = 8.8 N.S.

(従業員数規模が大きいほど受け入れに前向きな傾向がみられる)

正社員数及び非正社員数の合計規模別では、2変数間の独立性に有意性が認められないが本調査結果では、従業員数規模が大きいほど受け入れに前向きである。しかし、「30～99人」及び「100～299人」の規模では、受け入れない意向が、他の従業員規模よりやや高く、受け入れに対する意向は二極的である。また、正社員数規模別では、「29人以下」と「300～999人」の企業では、やや受け入れる意向が高いが、「30～99人」及び「100～299人」の小規模の企業は、受け入れる意向が相対的に低い。一方、非正社員数規模別では、非正社員数が多いほど、受け入れに前向きで、非正社員数が少ないほど、受け入れる意向が低い。

概ね、従業員数規模が大きいほど、若年未就業者の受け入れに前向きだと考えられる。

図表3-2-11 若年未就業者の受け入れ状況(従業員数規模別)

従業員数規模	受け入れ状況	実績あり、今後の予定・意向あり (N=114)	実績あり、今後の意向なし (N=38)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=51)	実績なし、今後の予定なし (N=152)	合計 (N=355)
29人以下(N=208)		29.8%	12.0%	16.8%	41.3%	100.0%
30～99人(N=111)		32.4%	9.9%	10.8%	46.8%	100.0%
100～299人(N=26)		<b>42.3%</b>	3.8%	7.7%	46.2%	100.0%
300～999人(N=8)		<b>50.0%</b>	12.5%	25.0%	12.5%	100.0%
1,000人以上(N=2)		<b>50.0%</b>	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
合計(N=355)		32.1%	10.7%	14.4%	42.8%	100.0%
正社員数規模		(N=112)	(N=37)	(N=49)	(N=146)	(N=344)
29人以下(N=245)		33.5%	11.4%	16.3%	38.8%	100.0%
30～99人(N=77)		28.6%	10.4%	9.1%	<b>51.9%</b>	100.0%
100～299人(N=17)		23.5%	5.9%	11.8%	<b>58.8%</b>	100.0%
300～999人(N=5)		<b>80.0%</b>	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
1,000人以上(N=0)		-	-	-	-	-
合計(N=344)		32.6%	10.8%	14.2%	42.4%	100.0%
非正社員数規模		(N=100)	(N=36)	(N=45)	(N=124)	(N=305)
29人以下(N=262)		29.8%	12.6%	15.6%	<b>42.0%</b>	100.0%
30～99人(N=26)		42.3%	11.5%	7.7%	<b>38.5%</b>	100.0%
100～299人(N=12)		<b>75.0%</b>	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
300～999人(N=4)		<b>50.0%</b>	0.0%	<b>50.0%</b>	0.0%	100.0%
1,000人以上(N=1)		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
合計(N=305)		32.8%	11.8%	14.8%	40.7%	100.0%

(注1) 従業員数規模 :  $\chi^2$  (df=12, N=355)=9.9 N.S.

(注2) 正社員数規模 :  $\chi^2$  (df=9, N=344)=12.4 N.S.

(注3) 非正社員数規模 :  $\chi^2$  (df=12, N=305)=20.5 p<.1

(従業員数が増加傾向にある企業ほど、受け入れに前向き)

正社員従業員数の過去5年間の変化別では、2変数間の独立性に有意性は認められないが本調査結果では、従業員が増加傾向にある企業ほど、若年未就業者を受け入れる意向がやや高い。非正社員従業員数の過去5年間の変化別でも、同じ状況がみられる。従業員の採

用意欲が若年未就業者の受け入れにも影響するといえる。

図表 3-2-12 若年未就業者の受け入れ状況（従業員数の過去5年間の変化別）

受け入れ状況	実績あり、今後の予定・意向あり (N=111)	実績あり、今後の意向なし (N=36)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=49)	実績なし、今後の予定なし (N=147)	合計 (N=342)
正社員数					
増加 (N=82)	<b>40.2%</b>	8.5%	14.6%	<b>36.6%</b>	100.0%
おおむね横ばい (N=171)	30.4%	12.3%	13.5%	43.9%	100.0%
減少 (N=89)	29.2%	9.0%	15.7%	46.1%	100.0%
合計 (N=342)	32.5%	10.5%	14.3%	42.7%	100.0%
非正社員数	(N=88)	(N=28)	(N=43)	(N=100)	(N=259)
増加 (N=74)	<b>41.9%</b>	1.4%	17.6%	39.2%	100.0%
おおむね横ばい (N=127)	32.3%	15.7%	15.0%	37.0%	100.0%
減少 (N=58)	27.6%	12.1%	19.0%	41.4%	100.0%
合計 (N=259)	34.0%	10.8%	16.6%	38.6%	100.0%

(注1) 正社員 :  $\chi^2$  (df=6, N=342)=4.3 N.S.

(注2) 非正社員 :  $\chi^2$  (df=6, N=259)=11.9 p<.1

(若年労働者の主な採用枠が新規学卒者や中途採用である企業は受け入れに消極的)

若年労働者の主な採用枠は、正社員、非正社員とも「中途採用」だが、若年未就業者を受け入れ、今後も受け入れる意向のある企業では、正社員の若年労働者を、「新規学卒者」よりもむしろ、「第二新卒・その他」の枠で採用している割合が高く、受け入れる意向のない企業では、正社員の若年労働者を「新規学卒者」や「中途採用」の枠で採用する企業が多い。また、新規学卒者を非正社員の主な採用枠とする企業は、受け入れる意向が極めて低い。若年未就業者を受け入れ、今後も受け入れる意向のある企業は、第二新卒をはじめとして、職歴のない若者を採用する意識が相対的に高いと考えられる。

図表 3-2-13 若年未就業者の受け入れ状況（若年労働者の主な採用枠別）

受け入れ状況	実績あり、今後の予定・意向あり (N=111)	実績あり、今後の意向なし (N=36)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=49)	実績なし、今後の予定なし (N=147)	合計 (N=342)
若年正社員					
新規学卒者 (N=82)	25.7%	11.4%	11.4%	<b>51.4%</b>	100.0%
中途採用 (N=171)	32.5%	10.7%	15.0%	41.9%	100.0%
第二新卒・その他 (N=89)	<b>80.0%</b>	0.0%	<b>20.0%</b>	0.0%	100.0%
合計 (N=342)	32.5%	10.5%	14.3%	42.7%	100.0%
若年非正社員	(N=74)	(N=27)	(N=35)	(N=71)	(N=207)
新規学卒者 (N=5)	20.0%	0.0%	20.0%	<b>60.0%</b>	100.0%
中途採用 (N=178)	36.5%	14.6%	15.7%	33.1%	100.0%
第二新卒・その他 (N=24)	33.3%	4.2%	<b>25.0%</b>	37.5%	100.0%
合計 (N=207)	35.7%	13.0%	16.9%	34.3%	100.0%

(注) 若年正社員 :  $\chi^2$  (df=6, N=314)=15.3 p<.05

(注) 若年非正社員 :  $\chi^2$  (df=6, N=207)=5.1 N.S.

(障がい者雇用の実績のある企業は、受け入れにやや前向き)

障がい者雇用との関係では、2変数間の独立性に有意性は認められないが本調査結果では、障がい者の雇用実績のある企業は、若年未就業者を受け入れた実績があり、今後も受け入れる予定・意向がある企業の割合がやや高い。第4節にみられるように、障がい者の雇用と就業困難な若者の雇用に同時に取り組む企業は少なくない。受け入れに伴う予備知識の習得や体制の整備が必要となるが、そうした取組には共通するポイントがあると想定される。

図表3-2-14 若年未就業者の受け入れ状況（障がい者の雇用実績の有無別）

受け入れ状況 障がい者の雇用実績の有無	実績あり、今後の予定・意向あり (N=107)	実績あり、今後の意向なし (N=36)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=49)	実績なし、今後の予定なし (N=141)	合計 (N=333)
実績無し (N=259)	29.7%	11.2%	16.2%	42.9%	100.0%
実績有り (N=74)	<b>40.5%</b>	9.5%	9.5%	40.5%	100.0%
合計 (N=333)	32.1%	10.8%	14.7%	42.3%	100.0%

(注)  $\chi^2$  (df=3, N=333)=4.1 N.S.

(受け入れは、従業員の量的及び質的な充足状況に左右される)

非正社員を含む従業員の量的及び質的な充足状況別では、不足している企業の方が、若年未就業者の受け入れに積極的な状況がみられ、充足している企業では、若年未就業者の受け入れに消極的であることがうかがえる。

図表3-2-15 若年未就業者の受け入れ状況（非正社員を含む従業員の充足状況別）

受け入れ状況 量的な充足状況	実績あり、今後の予定・意向あり (N=113)	実績あり、今後の意向なし (N=36)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=50)	実績なし、今後の予定なし (N=151)	合計 (N=342)
充足している (N=136)	25.7%	13.2%	10.3%	<b>50.7%</b>	100.0%
やや充足している (N=95)	31.6%	12.6%	10.5%	45.3%	100.0%
やや不足している (N=100)	<b>35.0%</b>	6.0%	<b>22.0%</b>	37.0%	100.0%
不足している (N=19)	<b>68.4%</b>	0.0%	<b>21.1%</b>	10.5%	100.0%
合計 (N=350)	32.3%	10.3%	14.3%	43.1%	100.0%
質的な充足状況	(N=111)	(N=36)	(N=50)	(N=151)	(N=348)
充足している (N=83)	22.9%	12.0%	7.2%	<b>57.8%</b>	100.0%
やや充足している (N=99)	35.4%	8.1%	13.1%	43.4%	100.0%
やや不足している (N=130)	29.2%	10.0%	21.5%	39.2%	100.0%
不足している (N=36)	<b>52.8%</b>	13.9%	8.3%	25.0%	100.0%
合計 (N=348)	31.9%	10.3%	14.4%	43.4%	100.0%

(注) 量的な充足状況 :  $\chi^2$  (df=9, N=350)=29.8 p<.01

(注) 質的な充足状況 :  $\chi^2$  (df=9, N=348)=24.8 p<.01

図表 3-2-16 非正社員を含む従業員の充足状況と若年未就業者の受け入れ状況

非正社員を含む従業員の充足状況 (N=実績及び意向のある企業/ 実績または意向のない企業)	若年未就業者の受け入れ状況				t 値
	実績及び意向のある企業		実績または意向のない企業		
	平均	SD	平均	SD	
量的 (N=113/237)	2.23	1.02	1.90	0.89	***
質的 (N=111/237)	2.51	0.97	2.26	0.94	**

(注) 充足している=1、やや充足している=2、やや不足している=3、不足している=4

(注) \*\* p<.05、\*\*\* p<.01

(消費者や公的機関と取引のある企業は、受け入れる割合がやや高い)

主要販売取引先別でみると、2変数間の独立性に有意性は認められないが本調査結果では、「国内の一般消費者」や「国内の官公庁・公的機関」と取引のある企業では、若年未就業者を受け入れる割合がやや高い。取引関係を通じて若年未就業者の雇用を要請されることはほとんどないと思われるが、消費者の生活に密着した事業を展開する中で、若年未就業の問題に接する可能性を否定できないほか、公共性のある事業を展開する中で、若者の雇用を確保するという社会的責任の意識が背景にあるのではないかと考えられる。

図表 3-2-17 若年未就業者の受け入れ状況 (主要販売取引先別)

受け入れ状況 主要販売先 (MA)	実績あり、今後の予定・意向あり (N=110)	実績あり、今後の意向なし (N=37)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=50)	実績なし、今後の予定なし (N=149)	合計 (N=346)
国内株式上場企業 (N=98)	30.6%	9.2%	14.3%	45.9%	100.0%
国内株式非上場企業 (N=129)	26.4%	7.0%	16.3%	50.4%	100.0%
国内の官公庁・公的機関 (N=16)	<b>37.5%</b>	12.5%	12.5%	37.5%	100.0%
国内の一般消費者 (N=94)	<b>39.4%</b>	16.0%	13.8%	30.9%	100.0%
海外 (N=1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
上記以外 (N=8)	25.0%	25.0%	0.0%	50.0%	100.0%
合計 (N=346)	31.8%	10.7%	14.5%	43.1%	100.0%

(注)  $\chi^2$  (df=15、N=346)=18.0 N.S.

(業況と売上高は受け入れに関係するが、黒字の企業では二極化の傾向)

直近期の業況別では、「赤字」や「黒字」の企業よりも、「おおむね収支均衡」の企業が若年未就業者を受け入れる意向が高い。「黒字」の企業では、「受け入れたことはなく、今後も受け入れる予定がない」企業も多く、業況を重要視する企業では若年未就業者の受け入れに消極的であることがうかがえる。しかし、過去3年間の売上高の変化及び今後3年間の売上高の変化別でみると、「減収傾向」の企業よりも、「増収傾向」の企業の方が若年未就業者を受け入れる意向が高く、若年未就業者の受け入れと業況には関係があることが推測される。ただし、受け入れの意向は、企業の収益に対する考え方に左右される側面があり、黒字を至上命題とする企業では、受け入れに消極的になる可能性も考えられる。



図表 3-2-18 業況（営業利益）及び売上高の変化と若年未就業者の受け入れ状況

受け入れ状況 直近期の業況 (営業利益)	若年未就業者の受け入れ状況				合計 (N=350)
	実績あり、今 後の予定・意 向あり (N=111)	実績あり、今 後の意向な し (N=38)	実績なし、今 後の意向(予 定)あり (N=51)	実績なし、今 後の予定な し (N=150)	
黒字 (N=152)	30.9%	8.6%	14.5%	46.1%	100.0%
おおむね収支均衡 (N=118)	<b>39.8%</b>	9.3%	12.7%	38.1%	100.0%
赤字 (N=80)	21.3%	<b>17.5%</b>	17.5%	43.8%	100.0%
合計 (N=350)	31.7%	10.9%	14.6%	42.9%	100.0%
過去3年間の売上高の変化	(N=111)	(N=38)	(N=51)	(N=151)	(N=351)
増収傾向 (N=68)	<b>39.7%</b>	5.9%	13.2%	41.2%	100.0%
横ばい (N=149)	32.9%	12.1%	12.1%	43.0%	100.0%
減収傾向 (N=134)	26.1%	11.9%	17.9%	44.0%	100.0%
合計 (N=351)	31.6%	10.8%	14.5%	43.0%	100.0%
今後3年間の売上高の変化	(N=111)	(N=38)	(N=51)	(N=151)	(N=351)
増収傾向 (N=62)	<b>48.4%</b>	3.2%	17.7%	30.6%	100.0%
横ばい (N=180)	28.9%	10.6%	13.3%	47.2%	100.0%
減収傾向 (N=109)	26.6%	15.6%	14.7%	43.1%	100.0%
合計 (N=351)	31.6%	10.8%	14.5%	43.0%	100.0%

(注1) 直近期の業況(営業利益) :  $\chi^2$  (df=6, N=350)=11.2 p<.1

(注2) 過去3年間の売上高の変化 :  $\chi^2$  (df=6, N=351)=6.5 N.S.

(注2) 今後3年間の売上高の変化 :  $\chi^2$  (df=6, N=351)=16.0 p<.05

図表 3-2-19 業況及び売上高の変化と若年未就業者の受け入れ状況

業況及び売上高の変化 (N=実績及び意向のある企業/実績または意向のない企業)	若年未就業者の受け入れ状況				t 値
	実績及び意向 のある企業		実績または意 向のない企業		
	平均	SD	平均	SD	
直近期の業況 (営業利益) (N=111/239) (注1)	1.73	0.71	1.82	0.82	
過去3年間の売上高の変化 (N=111/240) (注2)	2.07	0.75	2.24	0.73	**
今後3年間の売上高の変化 (見通し) (N=111/240) (注2)	1.99	0.73	2.20	0.66	***

(注1) 黒字=1、おおむね収支均衡=2、赤字=3

(注2) 増収傾向=1、横ばい=2、減収傾向=3

(注3) \*\* p<.05、\*\*\* p<.01

#### (営業力の強化や経費の削減を重視する企業は、受け入れにやや消極的)

経営面で重視している点で、受け入れに消極的な企業よりも前向きな企業が選択する比率が高いのは、「売上高・市場シェアの拡大」、「業務のマニュアル化や効率化の推進」である。この中で、成長性を志向しつつも、業務のマニュアル化や効率化に取り組んでいることが注目される。就業経験がないか乏しい若者にとって、業務のマニュアル化や効率化によって、経験を段階的に積み重ねることができ、継続的な就業に結び付く可能性が高まることが想定されるからである。企業の成長を志向する上で、継続的な就業可能性を高める方策の検討を重視しているとも考えられる。その一方で、受け入れる意向のない企業では、「営業力の強化」、「新分野への進出」、「コスト・経費の削減」を重視する特徴がみられ、

即戦力を求める意向が高いことが想定される。

図表 3-2-20 経営面で重視している点と若年未就業者の受け入れ状況

経営面で重視している点	N	実績あり、今後の予定・意向あり	実績あり、今後の意向なし	実績なし、今後の意向(予定)あり	実績なし、今後の予定なし	合計
		(N=110)	(N=38)	(N=51)	(N=151)	
収益性の向上	241	69.1%	63.2%	66.7%	70.9%	68.9%
売上高・市場シェアの拡大	147	<b>47.3%</b>	34.2%	<b>52.9%</b>	36.4%	42.0%
品質の向上	125	35.5%	36.8%	45.1%	32.5%	35.7%
営業力の強化	176	45.5%	39.5%	47.1%	<b>57.6%</b>	50.3%
技術力・研究開発力の強化	72	22.7%	21.1%	13.7%	21.2%	20.6%
販路開拓	82	22.7%	23.7%	21.6%	24.5%	23.4%
新たな製品・商品・サービスの開発	73	20.0%	26.3%	23.5%	19.2%	20.9%
新分野への進出	31	5.5%	2.6%	13.7%	<b>11.3%</b>	8.9%
設備投資の拡大	18	9.1%	10.5%	3.9%	1.3%	5.1%
国際化(海外進出・海外調達)	16	6.4%	0.0%	2.0%	5.3%	4.6%
コスト・経費の削減	175	48.2%	55.3%	41.2%	<b>53.0%</b>	50.0%
資金調達	38	10.9%	10.5%	13.7%	9.9%	10.9%
業務のマニュアル化や効率化の推進	39	<b>15.5%</b>	7.9%	9.8%	9.3%	11.1%
各種認証制度の取得	7	0.0%	5.3%	2.0%	2.6%	2.0%
CSR(社会的責任)の取組	7	0.9%	7.9%	3.9%	0.7%	2.0%
その他	3	1.8%	0.0%	0.0%	0.7%	0.9%
特になし	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.3%
合計	350	31.4%	10.9%	14.6%	43.1%	100.0%

(注) 経営面で重視している点は4つまでの複数回答。

(受け入れに消極的な企業は、採用時に学校中退などの経歴を重視)

若年未就業者問題に対する総括的な評価は、受け入れ状況によって大きく異なるわけではないが、学校中退などの経歴が採用において影響するかどうかという点において、受け入れ状況によって有意差がみられ、受け入れの実績及び意向のない企業では、学校中退の経歴が採用時に不利にはたらくことも考えられる。

図表 3-2-21 若年未就業者問題に対する総括的な評価と若年未就業者の受け入れ状況

若年未就業者問題に対する総括的な評価 (N=実績及び意向のある企業/実績または意向のない企業)	若年未就業者の受け入れ状況				t 値
	実績及び意向のある企業		実績または意向のない企業		
	平均	SD	平均	SD	
①若年未就業者の問題は、本人の責任で解決すべき問題だ (N=112/240)	2.27	1.16	2.25	1.04	
②若年未就業者の問題は、家庭(保護者)の責任で解決すべき問題だ(N=112/240)	3.04	1.16	2.98	1.18	
③若年未就業者問題の背景として、学校教育のあり方は大きな問題だ(N=111/240)	2.19	1.13	2.25	1.15	
④若年未就業者問題の解決において、就業前教育の充実が求められる(N=112/237)	2.32	1.11	2.27	1.00	

⑤非正社員の増加、派遣社員の活用は、若年未就業者問題の一因である (N=112/240)	2.47	1.19	2.43	1.12	
⑥若年未就業者であるかどうかは、採用に影響する (N=112/239)	3.01	1.23	2.82	1.11	
⑦若年者の採用において、学校中退などの経歴が影響する (N=112/239)	3.30	1.23	2.97	1.07	**

(注) そう思う=1、ややそう思う=2、どちらでもない=3、あまりそう思わない=4、そう思わない=5

(注) \*\* p<.05

### (受け入れに前向きな企業ほど、誠実性や信頼性など人間の本質を重視)

受け入れに前向きな企業は、誠実性や信頼性といった能力を重視する割合が相対的に高く、受け入れに消極的な企業に比べ、コミュニケーション能力、協調性、専門性、柔軟性をあげる割合がやや低い。受け入れに前向きな企業は、誠実性や信頼性といった人間の本質的な側面を重視する傾向がやや高いことがうかがえる。また、要件では、能力に比べると受け入れ状況による違いはあまりみられないが、受け入れに消極的な企業では、学歴や体力を重視する割合がやや高い。

図表 3-2-22 若年未就業者を採用する場合に重視する能力と若年未就業者の受け入れ状況

重視する能力 \ 受け入れ状況	N	実績あり、今後の予定・意向あり (N=110)	実績あり、今後の意向なし (N=38)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=51)	実績なし、今後の予定なし (N=143)	合計 (N=342)
コミュニケーション能力	158	42.7%	47.4%	45.1%	<b>49.0%</b>	46.2%
主体性	37	12.7%	5.3%	7.8%	11.9%	10.8%
協調性	153	37.3%	52.6%	47.1%	<b>47.6%</b>	44.7%
チャレンジ精神	91	26.4%	31.6%	25.5%	25.9%	26.6%
誠実性	116	<b>45.5%</b>	31.6%	25.5%	28.7%	33.9%
責任感	200	53.6%	76.3%	52.9%	59.4%	58.5%
潜在的な可能性	17	5.5%	2.6%	3.9%	5.6%	5.0%
論理性	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
専門性	19	3.6%	0.0%	7.8%	<b>7.7%</b>	5.6%
職業観・就労意欲	148	44.5%	36.8%	45.1%	43.4%	43.3%
リーダーシップ	4	0.0%	2.6%	3.9%	0.7%	1.2%
柔軟性	16	2.7%	5.3%	0.0%	<b>7.7%</b>	4.7%
創造性	7	2.7%	2.6%	3.9%	0.7%	2.0%
信頼性	41	<b>14.5%</b>	0.0%	<b>19.6%</b>	10.5%	12.0%
倫理観	7	3.6%	5.3%	0.0%	0.7%	2.0%
感受性	5	1.8%	0.0%	3.9%	0.7%	1.5%
その他	2	0.0%	0.0%	3.9%	0.0%	0.6%
合計	342	32.2%	11.1%	14.9%	41.8%	100.0%

(注) 若年未就業者を採用する場合に重視する能力は3つまでの複数回答。

図表 3-2-23 若年未就業者を採用する場合に重視する要件と若年未就業者の受け入れ状況

重視する要件 \ 受け入れ状況	N	若年未就業者の受け入れ状況				合計 (N=342)
		実績あり、今後の予定・意向あり (N=110)	実績あり、今後の意向なし (N=38)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=51)	実績なし、今後の予定なし (N=143)	
基本的な生活習慣	201	59.1%	57.9%	58.8%	58.7%	58.8%
一般常識	284	83.6%	89.5%	82.4%	81.1%	83.0%
年齢	122	35.5%	42.1%	27.5%	37.1%	35.7%
学歴	16	3.6%	2.6%	3.9%	<b>6.3%</b>	4.7%
学業成績	14	4.5%	5.3%	3.9%	3.5%	4.1%
資格保有	58	18.2%	10.5%	19.6%	16.8%	17.0%
語学力	10	2.7%	0.0%	5.9%	2.8%	2.9%
体力	145	39.1%	50.0%	45.1%	<b>42.0%</b>	42.4%
クラブ活動歴	16	3.6%	5.3%	3.9%	5.6%	4.7%
ボランティア活動歴	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.3%
職歴	103	30.9%	21.1%	29.4%	32.2%	30.1%
職場体験歴	42	13.6%	10.5%	11.8%	11.9%	12.3%
その他	2	0.9%	0.0%	0.0%	0.7%	0.6%
合計	342	32.2%	11.1%	14.9%	41.8%	100.0%

(注) 若年未就業者を採用する場合に重視する要件は3つまでの複数回答。

(若年従業員よりも全従業員の量的及び質的な充足状況が、受け入れに影響)

非正社員を含む従業員の質量両面の充足状況に比べると、若者の充足状況は総体的に低い状況だが、若年未就業者の受け入れに影響するのは、若者よりもむしろ、全従業員の充足状況である。このほか、若年従業員の雇用・育成の現状について、受け入れ状況による差はみられない。

図表 3-2-24 若年従業員の雇用・育成の現状と若年未就業者の受け入れ状況

若年従業員の雇用・育成の現状 (N=実績及び意向のある企業/実績または意向のない企業)	若年未就業者の受け入れ状況				t 値
	実績及び意向のある企業		実績または意向のない企業		
	平均	SD	平均	SD	
①求める人数の若者を定期的に採用できている (N=105/193)	2.84	1.04	2.77	1.03	N. S.
②求める質の若者を定期的に採用できている (N=105/193)	2.90	0.99	2.93	0.91	N. S.
③採用した若者の職場への定着状況は良い (N=105/193)	2.39	1.02	2.23	0.94	N. S.
④社内に若者を訓練・育成できる人材が存在する (N=105/193)	2.24	0.85	2.40	0.88	N. S.
⑤社内で、心身面の不調を訴える若者が増えている (N=105/193)	3.30	0.90	3.36	0.75	N. S.

(注) そう思う=1、ややそう思う=2、あまりそう思わない=3、そう思わない=4

(正社員への登用や通年採用を重視する企業は、受け入れに前向き)

受け入れに前向きな企業は、通年採用、非正社員の採用、正社員への登用支援を選択する割合がやや高い。柔軟な採用姿勢を有している企業は、若年未就業者の受け入れに理解を得やすいと考えられる。その一方、受け入れに消極的な企業は、正社員の採用、人材の訓練・育成・能力開発を選択する割合が高く、就業経験がなく年齢層の高い若年未就業者を受け入れにくいことがうかがえる。

図表 3-2-25 若年従業員の定着や長期雇用の重視点と若年未就業者の受け入れ状況

受け入れ状況 定着や長期雇用 を図る上での重視点	N	実績あり、今 後の予定・意 向あり (N=110)	実績あり、今 後の意向な し (N=38)	実績なし、今 後の意向(予 定)あり (N=51)	実績なし、今 後の予定な し (N=143)	合計 (N=342)
新規学卒者の定期採用	64	22.1%	13.3%	18.8%	24.0%	21.7%
中途人材(即戦力)の採用	170	58.7%	50.0%	62.5%	57.4%	57.6%
通年採用の実施	28	<b>16.3%</b>	10.0%	6.3%	4.7%	9.5%
正社員の採用	153	44.2%	46.7%	43.8%	<b>61.2%</b>	51.9%
非正社員の採用	25	<b>12.5%</b>	10.0%	6.3%	5.4%	8.5%
安全衛生や健康管理	46	14.4%	10.0%	12.5%	18.6%	15.6%
人材の訓練・育成・能力開発	107	31.7%	16.7%	40.6%	<b>43.4%</b>	36.3%
技術・ノウハウの継承	78	23.1%	23.3%	28.1%	29.5%	26.4%
多能工化・担当業務の拡大	17	8.7%	0.0%	0.0%	6.2%	5.8%
多様な従業員の雇用・管理	25	7.7%	10.0%	15.6%	7.0%	8.5%
初任給・賃金等の処遇改善	32	5.8%	10.0%	9.4%	<b>15.5%</b>	10.8%
長時間労働の是正・解消	23	7.7%	6.7%	6.3%	8.5%	7.8%
有給休暇取得の促進	14	3.8%	6.7%	6.3%	4.7%	4.7%
仕事と育児等の両立支援	10	1.9%	3.3%	6.3%	3.9%	3.4%
正社員への登用支援	40	<b>18.3%</b>	16.7%	12.5%	9.3%	13.6%
その他	2	1.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.7%
特になし	16	5.8%	13.3%	6.3%	3.1%	5.4%
合計	295	35.3%	10.2%	10.8%	43.7%	100.0%

(注) 若年従業員の定着や長期雇用を図る上で重視している点は4つまでの複数回答。

上記の正社員への登用支援では、非正社員から正社員への登用制度があり実績のある企業は、そうでない企業に比べて若年未就業者の受け入れに前向きである。また、過去に受け入れていたが今後受け入れる意向のない企業では、登用制度を有する割合が相対的に高く、今後受け入れたい(受け入れる予定)企業では、制度はあっても登用した実績がない割合が高い。非正社員から正社員に登用する意識や取組が、若年未就業者の受け入れに正の影響をもたらすことが想定される。

図表 3-2-26 若年未就業者の受け入れ状況（非正社員から正社員への登用制度の有無別）

受け入れ状況 登用制度と 登用実績の有無	実績あり、今 後の予定・意 向あり (N=110)	実績あり、今 後の意向な し (N=37)	実績なし、今 後の意向(予 定)あり (N=50)	実績なし、今 後の予定な し (N=147)	合計 (N=344)
制度があり、登用実績がある (N=84)	45.2%	15.5%	10.7%	28.6%	100.0%
制度はあるが、登用実績はない (N=26)	19.2%	15.4%	26.9%	38.5%	100.0%
制度はないが、登用実績はある (N=147)	32.0%	9.5%	16.3%	42.2%	100.0%
制度も登用実績もない (N=87)	23.0%	6.9%	11.5%	58.6%	100.0%
合計 (N=344)	32.0%	10.8%	14.5%	42.7%	100.0%

(注)  $\chi^2$  (df=9, N=344) = 25.5 p < .01

（受け入れに前向きな企業は、社内を中心に多様な能力開発に取り組む）

若年未就業者の受け入れ実績があり今後も受け入れる意向のある企業は、社内での取組が主体であるが、「資格認定や到達度認定などの独自の制度の導入・実施」、「社内でのOFF-JT」、「資格取得や通信講座受講などの外部での自己啓発の取組を支援」などを選択する割合が高く、多様な能力開発の取組を取り入れている。インタビュー調査でも聞かれたことだが、特に、若年未就業者の受け入れ後のケアは非常に大切で、OJTにとどまらず、OFF-JTを重視している企業があった。受け入れだけでなく、その後の継続的な就業に向けて、OJTに加えて社内でのOFF-JTも重要だと考えられる。また、資格の取得や講座などの課程をペースメーカーにして、就業のペースや知識を身に付けていくことの有効性もインタビュー調査で聞かれたことから、多様な能力開発の取組が求められると考えられる。

図表 3-2-27 従業員の能力開発の取組と若年未就業者の受け入れ状況

受け入れ状況 従業員の 能力開発の取組	N	実績あり、今 後の予定・意 向あり (N=111)	実績あり、今 後の意向な し (N=38)	実績なし、今 後の意向(予 定)あり (N=48)	実績なし、今 後の予定な し (N=148)	合計 (N=345)
職場でOJTを実施	128	38.7%	26.3%	39.6%	37.8%	37.1%
社内で資格認定や到達度認定な どの独自の制度を導入・実施	41	14.4%	15.8%	10.4%	9.5%	11.9%
社内でOFF-JT(社内研修や訓練 等)を実施	93	34.2%	23.7%	18.8%	25.0%	27.0%
社外でOFF-JT(外部の研修また は訓練機関等)を実施	90	26.1%	7.9%	29.2%	29.7%	26.1%
資格取得や通信講座受講などの 外部での自己啓発の取組を支援	113	41.4%	21.1%	31.3%	29.7%	32.8%
その他	3	0.0%	5.3%	0.0%	0.7%	0.9%
特に実施していない	105	27.0%	36.8%	35.4%	29.7%	30.4%
合計	345	32.2%	11.0%	13.9%	42.9%	100.0%

(注) 従業員の能力開発の取組は複数回答。

(人員の不足、不足が予想される業務のある企業は、受け入れにやや前向き)

受け入れる意向のない企業は「人員が不足する業務はない」の割合が高く、人員の不足感を感じている企業が受け入れに前向きである。さらに、受け入れた実績があり今後も受け入れる意向のある企業では、「サービス業務」、「製造・生産工程的業務」、「輸送・機械運転業務」などで不足感のある割合が相対的に高いが、受け入れた実績がないが今後受け入れる意向のある企業では、「専門的・技術的業務」、「営業・販売業務」、「建設、採掘業務」で不足感のある割合が高く、若年未就業者が就業できる業務内容の拡充が求められる。

図表 3-2-28 人員が不足または今後不足が予想される業務と若年未就業者の受け入れ状況

受け入れ状況 不足または今後 不足が予想される業務	N	実績あり、今 後の予定・意 向あり (N=106)	実績あり、今 後の意向な し (N=36)	実績なし、今 後の意向(予 定)あり (N=50)	実績なし、今 後の予定な し (N=142)	合計 (N=334)
管理・企画業務	40	9.4%	8.3%	14.0%	14.1%	12.0%
専門的・技術的業務	75	19.8%	13.9%	<b>30.0%</b>	23.9%	22.5%
事務業務	32	7.5%	8.3%	8.0%	12.0%	9.6%
営業・販売業務	96	31.1%	19.4%	<b>34.0%</b>	28.9%	29.3%
サービス業務	48	<b>22.6%</b>	19.4%	12.0%	7.7%	14.4%
保安業務	3	0.9%	0.0%	2.0%	0.7%	0.9%
製造・生産工程的業務	58	<b>21.7%</b>	13.9%	18.0%	14.8%	17.4%
輸送・機械運転業務	17	<b>7.5%</b>	0.0%	6.0%	4.2%	5.1%
建設、採掘業務	22	7.5%	5.6%	<b>10.0%</b>	4.9%	6.6%
運搬・清掃・包装等業務	8	0.9%	2.8%	6.0%	2.1%	2.4%
その他	7	0.9%	8.3%	2.0%	1.4%	2.1%
人員が不足する業務はない	65	13.2%	<b>30.6%</b>	12.0%	<b>23.9%</b>	19.5%
合計	334	31.7%	10.8%	15.0%	42.5%	100.0%

(注) 人員が不足している、あるいは今後不足が予想される従業員の担当業務は複数回答。

(受け入れに前向きな企業は、施策の活用や協力に対する関心が高い)

若年未就業者の受け入れに前向きな企業は、施策の活用や協力に対する関心が高く、「若年未就業者の社会参加、求職活動準備、仕事体験への支援(協力)」、「就職相談、企業紹介」、「試行雇用制度」、「職業訓練」について、受け入れの状況の違いによる有意差がみられる。受け入れに前向きな企業に対し、一定の施策を講じ、そうした施策を、受け入れの実績または意向のない企業にも告知していくことが必要だと考えられる。

図表 3-2-29 支援施策等の活用または協力の状況と若年未就業者の受け入れ状況

支援施策等の活用または協力の状況 (N=実績及び意向のある企業/実績または意向のない企業)	若年未就業者の受け入れ状況				t 値
	実績及び意向 のある企業		実績または意 向のない企業		
	平均	SD	平均	SD	
①若年未就業者の社会参加、求職活動準備、仕事体験への支援(協力) (N=106/224)	2.57	0.65	2.78	0.47	***
②就職相談、企業紹介 (N=107/229)	2.21	0.79	2.48	0.69	***

③職業訓練 (N=105/220)	2.62	0.61	2.80	0.47	*
④試用雇用制度 (N=109/223)	2.16	0.82	2.50	0.66	***
⑤情報提供、啓発活動 (N=102/220)	2.45	0.68	2.57	0.60	
⑥その他 (N=28/91)	2.86	0.45	2.81	0.49	

(注) 活用／協力している=1、今後活用／協力したい=2、活用／協力予定なし=3

(注) \* <.1、\*\* p<.05、\*\*\* p<.01

### (受け入れに前向きな企業は、試用雇用、正社員雇用、相談体制の整備を重視)

若年未就業者の受け入れの可能性を高める上で、企業が取り組むべきこととして、受け入れに前向きな企業は、「就業訓練（試用雇用）の実施」、「非正社員から正社員への登用支援」、「正社員としての雇用の検討」、「就業面の不安等を相談できる仕組みの整備」などをあげる割合が高く、若年未就業者の受け入れの過程として、試用雇用あるいは非正社員としての雇用を手始めに、一定の見極め期間を経た後、正社員として雇用することを志向していることがうかがえる。また、受け入れに前向きな企業は、雇用後の、社内における就業に関する相談体制の整備をあげる割合が高く、さらに、今後受け入れを検討したいとする企業では「社内における人材育成・教育訓練の強化」をあげる割合が高いことから、若年未就業者が長期的な就業できるよう、企業自らが、必要な体制や仕組みの整備に取り組むことに対する意識が高いことがうかがえる。

図表 3-2-30 企業が取り組むべきことと若年未就業者の受け入れ状況

受け入れに向けて企業が取り組むべきこと	N	実績あり、今後の予定・意向あり (N=111)	実績あり、今後の意向なし (N=33)	実績なし、今後の意向(予定)あり (N=48)	実績なし、今後の予定なし (N=141)	合計 (N=333)
社外の社外の専門家等の助言や視点の活用	30	8.1%	6.1%	10.4%	9.9%	9.0%
就業訓練・支援を行う NPO 等との連携	48	12.6%	18.2%	16.7%	14.2%	14.4%
労働関連法令の順守	37	9.9%	9.1%	16.7%	10.6%	11.1%
会社見学会の実施	38	15.3%	6.1%	8.3%	10.6%	11.4%
就業体験の機会の提供	83	27.0%	9.1%	20.8%	28.4%	24.9%
就業訓練（試用雇用）の実施	97	<b>35.1%</b>	15.2%	29.2%	27.7%	29.1%
非正社員としての雇用の検討	57	18.0%	21.2%	16.7%	15.6%	17.1%
正社員としての雇用の検討	79	<b>27.9%</b>	24.2%	<b>29.2%</b>	18.4%	23.7%
非正社員から正社員への登用支援	96	<b>31.5%</b>	27.3%	<b>37.5%</b>	24.1%	28.8%
社内における人材育成・教育訓練の強化	87	27.9%	24.2%	<b>33.3%</b>	22.7%	26.1%
企業合同での人材育成・教育訓練の実施	32	10.8%	6.1%	8.3%	9.9%	9.6%
就業面の不安等を相談できる仕組みの整備	40	<b>15.3%</b>	0.0%	<b>16.7%</b>	10.6%	12.0%
受け入れに向けた積極的な情報開示	47	16.2%	9.1%	16.7%	12.8%	14.1%
地域でのボランティア活動	14	4.5%	9.1%	2.1%	3.5%	4.2%
地域やコミュニティを対象とする事業の展開	14	4.5%	0.0%	6.3%	4.3%	4.2%
特になし	43	9.9%	27.3%	6.3%	14.2%	12.9%
その他	19	6.3%	6.1%	4.2%	5.7%	5.7%
合計	333	33.3%	9.9%	14.4%	42.3%	100.0%

(注) 若年未就業者の受け入れの可能性を高める上で、企業が取り組むべきことは複数回答。



(受け入れに前向きな企業は、人材職業紹介、職業体験、助成等の充実を志向)

若年未就業者の受け入れの可能性を高める上で、効果的と思われる施策について、若年未就業者の受け入れ実績があり今後も受け入れる意向がある企業は、「受け入れ企業に対する助成等の支援」、「人材と職業紹介の充実」、「職場体験の機会の拡充」を選択する割合が相対的に高く、既存施策を更に発展させていくことが求められている。また、今後受け入れを検討している企業は、「人材と職業紹介の充実」、「普及・啓発セミナー等の開催」、「受け入れ企業のOJTに対する支援」を選択する割合が相対的に高く、若年未就業者の受け入れから定着に至るまで、一貫した施策支援が必要であることが示唆される。

図表 3-2-31 効果的と思われる行政の施策と若年未就業者の受け入れ状況

受け入れに向けて 企業が取り組むべきこと	N	実績あり、今 後の予定・意 向あり (N=110)	実績あり、 今後の意 向なし (N=36)	実績なし、今 後の意向(予 定)あり (N=47)	実績なし、 今後の予 定なし (N=145)	合計 (N=338)
普及・啓発セミナー等の開催	40	8.2%	5.6%	<b>21.3%</b>	13.1%	11.8%
人材と職業紹介の充実	119	<b>42.7%</b>	25.0%	<b>55.3%</b>	25.5%	35.2%
公共機関や民間機関での就業前の訓練	91	24.5%	13.9%	29.8%	31.0%	26.9%
職場体験の機会の拡充	47	<b>19.1%</b>	11.1%	12.8%	11.0%	13.9%
企業実習付き雇用の拡充(有期実習型訓練等)	29	10.9%	0.0%	10.6%	8.3%	8.6%
受け入れ企業に対する助成等の支援	141	<b>46.4%</b>	41.7%	42.6%	37.9%	41.7%
受け入れ企業のOJTに対する支援	48	9.1%	8.3%	<b>21.3%</b>	17.2%	14.2%
受け入れ企業のOFF-JTに対する支援	29	5.5%	8.3%	10.6%	10.3%	8.6%
従業員の自己啓発に対する助成等の支援	72	23.6%	11.1%	12.8%	24.8%	21.3%
職業観や社会人基礎力の充実化	79	20.0%	27.8%	23.4%	24.8%	23.4%
受け入れ企業に対する税優遇(法人税減額等)	132	36.4%	33.3%	42.6%	41.4%	39.1%
官公需発注時の評価	8	0.9%	0.0%	0.0%	4.8%	2.4%
金融機関の金利優遇策	48	12.7%	13.9%	21.3%	13.1%	14.2%
法令による受け入れの義務化	12	1.8%	2.8%	4.3%	4.8%	3.6%
経営改善・革新の支援(専門家派遣・助成金等)	35	9.1%	13.9%	10.6%	10.3%	10.4%
その他	31	9.1%	16.7%	4.3%	9.0%	9.2%
特になし	35	10.0%	13.9%	6.4%	11.0%	10.4%
合計	338	32.5%	10.7%	13.9%	42.9%	100.0%

(注) 若年未就業者の受け入れの可能性を高める上で、効果的と思われる行政の施策は複数回答。

### 3. インタビュー調査の実施概要

#### (1) 調査の主旨

若年未就業者の雇用等の実態を把握するため、アンケート調査の回答企業 9 社を含む、10 社<sup>46</sup>にインタビュー調査を実施した。調査対象の 10 社は、組織体制や若年未就業者の雇用に対する考え方の特徴から 6 つの類型（①起業型・事業開発型（中間労働市場から一般労働市場への発展型）、②事業開発型・家族経営型、③従業員の多様性重視型、④潜在能力重視型、⑤資格取得等のステップアップ支援型、⑥社会貢献型）に区分した。各社は、複数の類型の要素を兼ね備えると考えられるものも少なくないが、最も当てはまると考えられるものに区分した。

#### (2) 調査時期と調査方法

平成 24 年 9 月中旬から 12 月中旬にかけて、企業訪問によりインタビュー調査を実施した。（3）に示すインタビュー項目の調査内容をふまえて、若年未就業者を雇用している企業の特徴を導き出すことに留意し、事例からの示唆を提示する。

#### (3) 主なインタビュー項目

- ①会社の概要・組織体制
- ②若年未就業者に対する考え方と雇用への経過
- ③仕事内容・仕事の流れ・仕事の分担
- ④若年未就業者の雇用管理の取組・特徴
- ⑤本人、社員、組織に及ぼす影響
- ⑥課題・今後の展望

#### (4) 調査対象企業の概要

各企業は、若年未就業者の雇用実態から捉えられる特徴に基づいて以下の 6 つの類型に区分し、調査時点における従業員数（正社員、非正社員）、事業内容、若年未就業者の雇用面の特徴を示した。調査結果は、類型毎に記載する。

#### 調査対象企業の従業員数、事業内容、若年未就業者の雇用面の特徴

①起業型・事業開発型（中間労働市場から一般労働市場への発展型）	
A社	従業員数：正社員 6 人、非正社員 8 人（平成 24 年 10 月現在） 事業内容：就業支援、教育・体験の場の提供、生活支援、地域資源の再編成 特徴：就業支援の経験を活かした、一般労働市場を創出する取組

<sup>46</sup> 10 社の組織体制は、LLP（有限責任事業組合＝Limited Liability Partnership は有限責任事業組合の略、責任は出資額の範囲内とされ法人税は非課税）1 社（A 社）、有限会社 2 社（B 社、I 社）、株式会社 7 社（C 社、D 社、E 社、F 社、G 社、H 社、J 社）と株式会社が最も多い。株式会社は社員数規模が大きく、正社員の数が非正社員よりも多いか正社員を基幹的な人材に位置付ける特徴がみられ、有限会社では、非正社員を基幹的な人材に位置付ける傾向がみられる。

②事業開発型・家族経営型	
B社	従業員数：正社員1人、非正社員15人（中核的社員6人）（平成24年10月現在） 事業内容：喫茶・レストラン、お好み焼き店の営業 特徴：若者を長い目から個別対応で育て、ステップアップの場の確保に注力
C社	従業員数：正社員47人、非正社員41人（平成24年8月現在） 事業内容：プラスチック成形品・金属プレス品の製造、組立に至る生産及び販売 特徴：採用前の対話と全社員が会社経営に参画することを重視
③従業員の多様性重視型	
D社	従業員数：正社員45人、非正社員265人（平成24年8月31日現在） 事業内容：柿の葉すし、おむすび、棒鮓、たこむすの製造。ドライブイン、和風レストラン、回転寿司店の経営。事業所・病院・福祉施設向け献立の提案・レシピ作成・食材の販売。 特徴：貴世満（貴き者が世の中に満ち満ちている）の共存共栄の会社づくり
E社	従業員数：正社員164人、非正社員105人（平成24年8月末現在） 事業内容：弁当などの調製・販売及び配送、レストランの経営 特徴：緊急雇用創出基金事業が契機になった若年未就業者雇用の取組
④潜在能力重視型	
F社	従業員数：正社員15人、非正社員0人（平成24年8月31日現在） 事業内容：広告・販売促進に関するプランニング及びデザイン制作 特徴：経験よりも感性と個性を重視し、専門性の高い業務に挑戦する若者を応援
G社	従業員数：正社員17人、非正社員0人（平成24年8月31日現在） 事業内容：運送事業 特徴：採用と採用後のフォローに時間をかけ、正社員採用で長期就業を目指す
⑤資格取得等のステップアップ支援型	
H社	従業員数：正社員8人、非正社員3人（平成24年8月31日現在） 事業内容：建設業（ハツリ、低振動低騒音工法による解体・穿孔・原状回復の各工事） 特徴：資格の取得支援を通じて、就業の意義や喜びを実感させる人材育成
I社	従業員数：正社員24人、非正社員25人（平成24年8月31日現在） 事業内容：訪問介護事業 特徴：与えられた人材を適材適所で活かし、長期就業できる職場環境を創造
⑥社会貢献型	
J社	従業員数：正社員18人、非正社員1人（平成24年8月31日現在） 事業内容：グラビア製版全般（レーザ製版 彫刻製版）、グラビア印刷のための版（シリンダーに銅メッキ、エッチング、クロームメッキしたもの） 特徴：地域貢献の意識と工程の細分化がポイント

#### 4. インタビュー調査結果

##### (1) 起業型・事業開発型（中間労働市場から一般労働市場への発展型）（A社）

A社は、株式会社、社会福祉法人、NPO 法人によって結成されたLLP（有限責任事業組合）<sup>47</sup>で、組合員は、各組織の代表者、理事等と准組合員で構成される。行政の委託事業を受託するなど行政機関や施策とかがかわりの深い事業体で、メンバー企業の一社<sup>48</sup>が取り組んできた、障がい者や就業困難者の雇用での経験、知識、ネットワークを活かした就業支援事業を行っている。LLPのメリットとして、様々な団体が対等の立場で参画することで、就業困難者の支援や社会的企業の応援など複合的な支援スキームを形成しやすい点をあげている。A社の事例では、企業が培ってきたノウハウやネットワーク、そしてそうした資源を下支えしてきた行政施策が重要な要素である。就業支援を担う組織が営利事業で起業するケースはまだ少ないが<sup>49</sup>、様々な経験、ノウハウ、ネットワーク、志を有する組織の協働を行政が支援することによって、若年未就業者の就業場所を創出できることを示している。

##### （A社の事例）

A社（以下、同社）は、企業、福祉関係、保護者などのネットワークに基づき、就業面で課題を持つ若年者や発達障がい者などを対象とする、教育・体験の場の提供、就業支援、生活支援、地域資源の再編成に取り組み、ネットワーク型の就業支援を志向している。ネットワーク型が重要であるのは、就業困難となる背景が多岐に及び、障害とそうでない領域の判別が困難なケースもみられ、教育、医療、生活面の複合的な視点と手法が求められるためである。就業支援や就業体験の場の提供では、地域資源や地域の空きスペースなどを利用して、店舗運営、農業分野での就業機会の創出など、複数のプロジェクトを同時に手がけ、教育面では、ワークキャンプ・プログラムなども実施している。

同社は、就業体験から就業に至るまで幅広い支援に取り組んでいるが、現在のところ、自主的に訪れる人が支援の対象となる。主に、サポートステーション、ハローワーク、地域就労支援センター、障害者就業・生活支援センターなどの他機関からの紹介や緊急雇用

<sup>47</sup> LLP (Limited Liability Partnership=有限責任事業組合) は、責任は出資額の範囲内とされ法人税は非課税。

<sup>48</sup> 先代の頃より就業困難者を受け入れてきた経緯があり、大阪府域における障がい者雇用推進活動のフラッグシップ的な知名度を有し、「そこにいる人材や素材を活かし」、人から仕事を作るブリコラージュ (bricolage) 企業だと自認している。ブリコラージュ (bricolage) の意は、「あり合わせの道具や材料で物を作ること。日曜大工。器用仕事。転じて、持ち合わせているもので、現状を切り抜けること」である。ここでは、計画性や効率性よりもむしろ、今ある経営資源を組み合わせることを優先する発想を持ち、新しい仕事を生み出していくような企業。

<sup>49</sup> 類例として、株式会社K2インターナショナルジャパン（横浜市）による雇用の場の創出の取組がある。同社は、不登校・ひきこもり・ニート・家庭内暴力などの社会に馴染みにくい若者の自立支援と共生の場づくりに取り組む過程で、外部企業に頼らずに、自分達で雇用を創出することに取り組んだ。例えば、「お好み焼きコロンブス」（直営3店舗）の店舗スタッフの約8割は卒業生で構成されている。そのほか、アロハキッチン（みなと総合高校の学食を運営）などの取組もある。これらの取組は、同社が相談者とともにつくりあげていった成果である。

創出基金事業などを通じて、障がい者のほか、新卒や30歳代後半の未就業者なども受け入れられている。ネットワークを活かして中間労働市場の受け皿となる複数の拠点(生鮮食品販売店、数箇所の畑のほか、地域清掃、カフェ、就労移行支援事業所など)を整備し、一般労働市場により近い領域のビジネス型、社会包摂(就業を含む社会の諸活動への参加が阻まれている人々の社会参加を促すこと)を目的とした領域に近いサポート型、前二者の中間型など様々な拠点がある。平成23年度のケースでは、ビジネス性の高いものから「八百屋マン本店」(日商40万円、雇用3人+訓練2人)、「コロケマン・ビアン」(日商3万円、雇用3人+訓練2人)、「弁当屋」(日商2万円、雇用2人+訓練4人)、「まちかどマルシェ(路上で野菜果物特産品を販売)」(日商1万円、雇用1人+訓練4人)などがあげられる。そのほか、社会的居場所として多様な環境調整の場である「農業生産部門(数箇所の農園)」がある<sup>50</sup>。

同社は、一日当たり25~30人の体験者を受け入れ、最初に10日間の体験を行う。体験前に、専門的な知識を持ったスタッフによる初回面談が行われ、本人の希望や適性を見極めた上で体験先が決定される。例えば、体力や生活リズムを立て直し、感覚の統合の回復を図ることが必要だと判断される場合には、農業体験などが選ばれる。10日間の体験終了時に、必要に応じて関係者等を交えた振り返り面談が行われ、その後のステップについて相談が行われる。その後、もう少し長期での体験を重ねるケース(基本的に短期の体験先と同じところで体験)、体験先あるいは体験先でないところでの就業などに至るケースがあり、概ね8割程度が次のステップに進んでいる。

なかでも、「八百屋マン本店」の事業は順調に展開しており、八百鮮(株)として法人化し、常設店舗については、既存の野田新橋筋商店街の店舗に加えて、春日出商店街(此花区)に2店目を開店した。八百鮮は、京都産業大学の卒業生2名によって設立され<sup>51</sup>、2店舗の日商は80万円~100万円で、年商は3億円に達する可能性もある。2店舗の従業員は11名(うち4名が発達障害や精神障害を持つ若者)で<sup>52</sup>、年齢層は20歳代がほとんどだが、緊急雇用創出基金事業で受け入れた新卒未就業者も含まれ、30代後半の就業困難者も就業している。八百鮮の設立に伴い、八百屋マンは、露天販売を主体とする事業に転換しており、ニートの若者などは、露天販売に取り組むケースが多い。

このほか、フィッシュアンドチップスなどを出す英国風の店では2名の若者を雇用している。拠点の整備においては、今後、都市型農業の六次産業化(生産×加工×販売×教育×広域連携)をイメージボードに展開を進めている。

同社のアドバイザーは、就業体験後の経過で就業する人とそうでない人との違いはどこにあるのかという点について、基礎体力の欠如、働く必然性の欠如、医療・服薬コントロールの欠如、自分の考えへのこだわり、将来へのビジョン不足、衝動性・他罰性をあげて

<sup>50</sup> PS ソーシャルビジネスネットワーク実行委員会(ネクストステージ大阪LLP・LLP 大阪職業教育協働機構)『(平成23年度おおさかパーソナル・サポート・モデルプロジェクト事業) 中間労働のING~MANUAL・PSSB, VER1.0~(ソーシャルビジネスを活用した職場訓練・実習実施マニュアル)』を参照。

<sup>51</sup> 「ソーシャルイノベーション備忘録」ウェブサイト参照 <http://socialinno.exblog.jp/17943596>。

<sup>52</sup> 「学生通信社」ウェブサイト参照 <http://gakusei-news.com/report.php?itemid=61&catid=26>。

いる<sup>53</sup>。その上で、就業困難な若者が就業へとステップアップし就業を継続する上で、以下のような点がポイントだと考えられる。

- ①就労困難な若者は、自らが依拠できる枠組みを見失い混乱状況にあるともいえ、所属領域、行き先、達成感を感じられる場などの枠組みをつくることが大切である。
- ②上記の必要性において、当事者の経験や視点をもった支援が必要である。体験や就業の現場では、当事者性を持つ先輩が支援者として、一緒に働き経験を重ねている。ただし、その中では現状を肯定するのではなく、また叱咤激励するのでもなく、労働を通じた再教育の側面が求められる。根性論ではなく、体系的に取り組むことが大切になるが、業務で訓練する中で、失敗を許容できる環境が大切である。
- ③手法面では、適切な支援者や指導員による徹底した個別支援とグループワークの両方が重要である。

上記のポイントを裏付けることとして、社会に適応していく枠組みをつくる過程が、八百屋マンから八百鮮への発展をもたらしたと考えている。八百鮮での仕事は、個別支援をベースにしながらもグループワークの発想で取り組まれ、社会に適応していくための枠組みを自ら模索しつつある過程の中で、八百屋マンの発想が生まれ、その取組が社会に受け入れられることによって、八百鮮への発展につながっていると考えられる。同社が培ってきた考え方やノウハウは、同じような問題に取り組む人や組織だけでなく、企業でも参照しうるものと思われるが、その根底にある、当事者性を重視した多角的・複合的な個別支援とグループワークの本質を認識した上で、創意工夫によって独自の方法を生み出していくことが大切だと考えられる。

中間労働市場を担う同社にとって、若年未就業者の一般就労の場を創出する取組とともに、就業体験先や体験後の就業先となる企業とのかかわりも重要である。平成 21 年度には、地方の元気再生事業に取り組み、『「顔の見える」地域再生コミュニティ構築によるアクティブセーフティネットづくり報告書』をとりまとめている。この中で、企業開拓員による、職場体験受け入れなどの、新規企業の掘り起こしに取り組んでおり、相当数の企業や団体の協力を得ている実績があると思われる。しかしその一方で、企業側における雇用のリスクの増大という側面が足を引っ張っている点も懸念している。かつては地域の中小企業が様々な若者を雇用し、社内外において人材育成が行われてきたと思われるが、現在は、そうしたことが困難になっている。このため、企業に対する啓発が必要であるとともに、少しでも受け入れを促進しようとするなら、ワークシェアリング的な企業内人材育成特区のような措置(最低賃金除外等も含む)が必要ではないか、と考えている。

---

<sup>53</sup> 中桐康介[2012]「はじめに」PS ソーシャルビジネスネットワーク実行委員会(ネクストステージ大阪 LLP・LLP 大阪職業教育協働機構)『(平成 23 年度おおさかパーソナル・サポート・モデルプロジェクト事業) 中間労働の ING~MANUAL・PSSB, VER1.0~(ソーシャルビジネスを活用した職場訓練・実習実施マニュアル)』2 頁。

## (2) 事業開発型・家族経営型 (B社、C社)

雇用の継続と創出にとって事業開発が不可欠だと考え、家族経営的な発想で経営に対する社員の関心や参画意識を高めている企業は、若年未就業者が、会社で主体的に働くこと、仕事をするものの意義を見出す契機になると考えられる。B社は、多数の若年未就業者を正社員の形態で雇用することは難しいが、社長の目の届く範囲で、若者の成長のペースに応じた柔軟な業務の配分やシフトに対応している。マニュアル通りに進まないこともあるが、長期的に見守り育てていく考え方が、長期的な就業に結びついている。また、独立志向のある若者及び自社で育てていく若者の複数の就業の場を整備している点は、多様な若者の受け皿となり、ステップアップを支援する点で興味深い。C社は、経営に対する社員の参画意識を高める努力を積み重ねている。年齢、経験、所属にかかわらず、自社の経営に対して発言できる機会を設け、全額会社負担で、全事業所の全社員が社員旅行に行つて全体会議や懇親を深める取組は、若年未就業者にとって、会社で主体的に働くこと、仕事をするものの意義を見出す契機になると考えられる。

### (B社の事例)

B社(以下、同社)は、カフェレストラン(1階)とお好み焼きのFC店(2階)を経営している。店舗は、正社員1名(お好み焼き店の店長、26歳)、非正社員15名(うち中核的社員6名、平均年齢25歳)の体制で営業され、若年者が多い職場である。1階では古くから働くパートを含む10人が、2階では若者5人が働いており、就業面で困難性を持つ若者は、主に1階で働いている。2階は、独立志向のある若者の就業の場に位置づけている。

社長は、若年未就業について、自分や家庭の責任で解決すべき問題としつつも、学校と生徒の関係の希薄化やそれに伴う切り捨て型の教育の弊害が大きい点を指摘する。社長は、最近の若者を表す言葉として、「真面目」、「我慢強い」、「質素」、「こつこつ型」といったキーワードをあげ、閉塞感のある世の中において、若者とじっくりと向き合い、若者が少しでも多くの充実感を得られるように、仕向けていくことが大切だと考えている。

これまで、中高生の職場体験を毎年2~3名受け入れるほか、非正社員として、大学生のアルバイト、ひきこもりの若者、いじめやコミュニケーション能力の問題を契機に離職した若者を採用している。現在、若年未就業者3名(高校中退者及び高校卒業者)を雇用している。採用は、店頭で人材募集の広告を掲載するほか、社長から知己のある若者に声をかける場合もある。採用は、飲食店での就業経験のない初心者が望ましいとしながらも、先着順で決定しているが、これは、1回きりの面接で人間性の判断は難しく、育成していく段階で若者が変化していく可能性があると考えているからである。

同社は、本店のほか直営店を営業していたが、経営方針の転換で直営店を閉店することになった。しかし、本店で10年間の経験を持つ若者(29歳の妻帯者)が、その店を経営したいとの意志を表明したことから、FC店(のれん分け)のような形で経営を任せることに

した。現在は、同社がその店舗を家主から賃借し、現店長にリースで貸与する形で店舗経営が引き継がれている。FC 店といっても、本店の看板と看板メニューの提供のみを条件とし、そのほかの店舗運営は現店長の裁量に任せ、独立志向のある若手従業員の一つのモデルケースとして同社は注目し支援している。

その一方、直営店の閉店により、直営店の従業員を本店で引き受け、その新たな受け皿をつくる必要に迫られたため、本店の2階を活用して、新たな事業としてお好み焼きのFC店を開店した。このFC店に決定したのは、FC店としての制約が比較的少なく、自社の独自の発想で店舗展開できる裁量が大きいと考えたからである。同社は今後、上記で経験し学んだことを活かし、独立志向のある社員の独立を支援していく意向を有している。これまで4~5名の従業員が、整体院などを開業している。

同社の職場は、1階のカフェレストラン部門と2階のお好み焼き部門の2箇所だが、それぞれ異なる特徴を持っている。1階のカフェレストラン部門は、経営者自らが厨房に立ち、日頃から店舗運営や従業員管理に関与する程度が大きい。このため、引きこもりであった若年未就業者などを受け入れ、人材を育てていく場として機能している。一方、2階のお好み焼き部門では、26歳の店長を筆頭に若者に経営を任せ、より営利性を追求し、独立志向のある若者が、店舗運営のノウハウを学べるような環境を創出できることに留意している。

同社の主な仕事内容は、厨房での調理業務とフロアでの接客業務である。若年未就業者を含む若者は、厨房での調理業務から入り、調理業務に馴れて自信が持った段階で、フロアの業務に従事する。調理業務では、社長が教育を担当し、日々のコミュニケーションを通じて、仕入や調理の技能を身に付けるとともに、就業全般に対する自信を獲得できるよう長期的な視点をもって見守り育て、社会人として必要な一般常識、協調性、生活習慣などを厳しくも親身に教えている。調理業務では、社長との関わりが大きく、ある程度マニュアル化された対応も可能であるため、若年未就業者が従事しやすい面がある。しかし、フロア業務は、顧客に教えられることが多く、マニュアルだけでは十分でなく、顧客の様子を見ながらの迅速な対応が求められる。このため、若年未就業者によっては、従事しにくい面があるのも事実である。

このため、本人の特性や状況をみながら仕事内容を判断し無理なシフトを行っていない。社長としては、少しぬるま湯的な職場だと思えるところもあるが、現在の組織体制を維持できる範囲で、じっくりと育てていくことを重視している。実際、引きこもりであった若者の場合、厨房では従事できても、フロア業務は困難なケースがみられるため、厨房専従で従事してもらっているのが現状である。フロア業務にいつ踏み出せるかどうか予測できないが、時間をかけて育てていくこととしている。そうした中で、引きこもりであった若者が、2階の店舗で調理担当として従事するようになったケースがある。

しかし、店舗全体では年齢も思考も様々な人が働いているため、様々な意見や不満を聞き入れ、社内の統率を図っていく必要がある。社長は、若年未就業者が生きていける環境をつくるため、周囲の不満に過度に影響されることなく、若者を守っていく気持ちが大切



だと考えている。そして、社長の理念や経営上の目標などを月報にまとめ、毎月の給料袋に入れて、情報や考え方の共有を図る取組を約10年間続けている。同社では、社長以下従業員のすべてが、多様な人材の存在を認め、急速な展開を求めないながらも、皆で新たな事業や働く場所を見出し、皆が働ける場所を創り出していくことを重視している。

企業が若年未就業者を雇用し育てていけるためには、資金や人材面で余裕があり、経営者が様々な問題を抱える若者と対峙できる年齢層であることが必要だと考えているが、同社は、身の丈にあった範囲で実践できる限り、多様な若者を受け入れ、それぞれの志向に応じて個々の成長を支援していく方針を有している。

また、人づくりの基本は、自分を鍛えることであると考えており、特に就業困難な若者を雇用し育てていく上では、社長自らが、体力、気力、発想力を高め、範を示していけるよう日頃から留意していくことが大切だと考えている。同社では、昨今の飲食店業界の厳しい経営環境を背景に非正社員の雇用が主流とならざるを得ないが、多様な人材を受け入れ、それぞれの思考を尊重しあう風土を生み出すことによって従業員の定着状況は良く、社長も従業員の雇用を維持することを重視している。また、家族経営であるため、社長の目が従業員全員に行き届き、独立志向を持つ若者を支援する方向性、若年未就業者のペースを尊重した就業を支援するという複眼的な雇用方針に結びついている。また、社長の持つ包容性のある人間性が、現在の店舗運営に反映されている。

### （C社の事例）

プラスチック成形品製造業のC社（以下、同社）は、市場のニーズを敏感に察知し、取引先に、社員の創意工夫と夢を活かしてアイデアや開発の内容を迅速に提案する「生活提案型商品化」を推進している。これまで取得した特許・実用新案件数は92件に及び、デザイン会議を通年で開催するなど、商品開発を重視している。若年者の採用数は多いわけではないが、毎年1人でも採用していくのが企業の社会的責任で、会社の歴史を築く上で若手従業員を毎年採用することが重要だと考え、大学と連携した学内ガイダンスをこれまで15年間以上開催するほか、大阪府中小企業家同友会を通じた共同求人をはじめ、ジョブカフェ、ハローワークなどの職業紹介機関を積極的に活用して採用活動を行っている。

同社が採用しているのは、離職経験のある中途採用や大学卒業後2～3年程度の第二新卒が多く、ハローワーク等を通じて募集している。採用は人物と年齢次第であるが30歳を超えると採用は難しく、コミュニケーション面で不安がある場合には、工場のライン作業などでの雇用の可能性があると考えている。同社は、就業困難性が比較的小さい若者を採用の主対象にしているが、資産は人材であり、新しい企画を出すことで会社の活性化を図っていくことを重視している。このため、できるだけ多くの若者に会うことを実践し、採用前のコミュニケーションを重視している。これまで、5～6人程度の規模で会社見学を受け入れ、採用面接時には3段階の面接を行い、トータルで3時間程度、場合によっては、面接時間は2～3時間に及ぶこともあり、その際には、会社の理念について1時間程度話を

し、理念に共鳴できた後にさらに会社や業務の理解を深めるような面接を実施している。このような経過を経た後は、トライアル雇用の制度などを活用した試用期間を経て、本採用している。

主な仕事内容は、技術（開発・設計、システム管理、生産技術）、営業（得意先受注から納品までの折衝管理、新規開拓、商品提案）、企画（商品企画開発、製品設計、カタログ、商品 PR ツール制作）などで、営業部門では本人のやる気が重視されるが、設計や品質管理などの仕事では、CAD 図面が読めることが必要である場合もある。採用時に、担当する仕事内容がある程度想定しているものの、その見極めは容易ではなく、半年～1 年程度必要であるのが現実である。この点から、十分な試用雇用の期間が必要だと考えている。

若年未就業者の雇用管理に効果的と考えられる取組として、全事業所の全社員が集まって開催される全体会議を 20 年以上続けている。全体会議は、事業所所在地や社員旅行の行き先などで、全社員が一堂に会し、全社と各部署の決算内容を理解し、各レベルの目標（品質目標、事務所の目標、個人の目標）の管理・設定と次年度の目標達成に向けた理解を深める場である。この会議では、部署ごとに激論が交わされることもあり、全社員が会社経営について考え、議論する場として機能し、その会議の内容はすべて、報告書としてまとめられ全社員に配布される。このように、職域や雇用形態を超えて、全社員が経営に参画し、自らが所属する部署の目標管理や個人の目標管理を徹底することにより、組織の活性化を図っている。

また、福利厚生の実質化を図っており、27～28 年前から、全額会社負担による社員旅行が行われており、全事業所の全社員だけでなく、その家族も参加できる取組を続けている<sup>54</sup>。

開発力を重視する同社は、若年未就業者にかかわらず、光る個性を持つ人材があれば採用したいと考えている。例えば、新卒の採用では、500～600 人の応募があっても、実際に採用したいと思うのは数人程度である。そのためには、公的職業紹介機関はもとより、学校や経済団体とも緊密に連携していく意向である。これまでの採用活動を踏まえると、若者が、学校在学中などの早い段階から、就業意識や中小企業に対する理解を深められる機会を充実化する必要があると感じている。そのためには、採用方法の多様化や採用前のコミュニケーションを重視し、採用後には、会社経営に対する参画意識を高める機会を持ち、組織の活性化に寄与できるよう支援していきたいという展望を持っている。

---

<sup>54</sup> 産労総合研究所（2010）『社内行事と余暇・レク活動調査』によれば、1994 年の調査以降、下降を続けていた「余暇・レク行事実施割合」及び「社員旅行実施割合」が、2004 年を底に 2009 年は上昇に転じ、同年の実施割合は、余暇・レク行事が 73.0%から 84.8%へ、社員旅行が 39.5%から 51.6%に上昇した。近年は職場内コミュニケーションを重視する企業が増えていると考えられる。主な目的は、様々な雇用形態や国籍など多様な従業員の一体感の醸成やメール等による業務遂行に伴う個人主義の見直しなどで、企業によっては社員のアイデアや企画を活かした取組もみられる（日本経済新聞 2014 年 1 月 11 日）。

### (3) 従業員の多様性重視型 (D社、E社)

多様な人材（障がい者、非正社員、外国人等）を雇用する企業は、若年未就業者の雇用の障壁が相対的に低い可能性がある。D社が障がい者の雇用に取り組み始めた契機は、人材・労働力の補充の面もあったが、障害の有無や就業上のブランクにかかわらず、多様な社員が「共存共栄」できる社内環境を地道に整備してきた過程が重要である。その過程で、若年未就業者の雇用にも取り組み、多様な従業員が他とかかわる機会を持つことによって、従業員の意識や士気が高まり、潜在的な能力を向上させている。E社は、緊急雇用創出基金事業が若年未就業者の採用の契機になったが、もともと従業員の多様性を重視し、障がい者雇用の実績があることから、若年未就業者の雇用に対する障壁は相対的に低かったとも考えられる。社員や知人の紹介をきっかけに正社員として就業継続に至るなど、地縁や第三者の紹介が有効であり、就業経験のない若者が円滑に業務に取り組む上で、マニュアル化を徹底的に進めるとともに、OJTによって業務への定着と業務範囲の拡充を図る体制が整備されている点が重要である。

#### (D社の事例)

D社（以下、同社）は、「柿の葉すし」など食品の製造・販売、各種事業所や病院などの施設向けの献立の提案、食材の販売、日本料理店の経営などの幅広い食品事業を展開し、近年は、他社の事業を継承したことで組織は大きくなっている。

同社の従業員構成の特徴は、第一に、正社員に対して非正社員が圧倒的に多く、その多くが地域の主婦など女性である点である。柿の葉すしの製造開始当初から、非正社員に対する期待が大きく先着順でパート社員の採用を決めている。先着順としているのは、採用時に長続きしそうだと思われた人がすぐに退職するケースもあればその逆のケースもあるためである。第二に、65歳が定年であるものの希望する年齢まで仕事を続けられる点で、現在、70歳以上の社員13人が働いている。第三に、多くの障がい者（32人、平成24年8月31日現在）を雇用している点である。グループ全体で、障害や年齢の区別なく共に働ける職場「貴世満（きよみつ：貴きものが世の中に満ち満ちている）／同社では障がい者のことを貴世満の仲間と呼んでいる」の実現を目指している。

また、平成8年以降、採用活動を積極的に行っており、平成9年4月に女子学生の採用を開始した際には、予想以上の応募があり、当時採用した学生は、現在、部下3人、百貨店店舗の販売パート20人を統括する課長に成長したほか、経理係長や企画係長が誕生している。同社は非正社員、女性社員を基幹的社員に位置づけ、従業員の多様性や多様な働き方を応援し、個人の自由を尊重する意識がみられる。同時に、正社員に対する期待は大きく、後輩に抜かれ、明らかに力不足であると判断された場合には、自主退職の風土があり、自主性、協調性、チームワーク、コミュニケーションが重視されるとともに、ゼネラリストとして様々な仕事をこなせることが要求される。例えば、クレーム対応などは、経験年

数にかかわらず個人差の最も出る仕事の一つで、正社員は、様々な業務を遂行できる力を、スパイラルアップさせていく努力が求められる。

同社が考える若年未就業者とは、ニートなどの無業者のほか、定職（常用雇用的なアルバイト・パートも含め）を持たない若年者も含まれると考えているが、ニートの印象については、家庭の躰、学校教育、本人の意欲の欠如、行政等の補完が不足していると感じているが、募集・採用時、ハローワークや企業面接会等での求人市場において、若年未就業者の中に一切の垣根を設けず、これまで、生活保護受給者、フリーター、ニート、障がい者など様々な人を採用してきた。

若年未就業者の雇用の契機として、1988年に事業所そばの中学校の教員から知的障がい者の就業に関する相談を受け、卒業生を受け入れた点が重要である。6キロのお釜を洗う仕事を担当してもらい、最初は、釜を持ち上げることも困難であったが、3ヵ月経過した頃、仕事をこなせるようになり、一緒に働いていたパート社員とともに喜んだ経緯がある。この経験から、障がい者の雇用に力を入れるようになり、20年ないし25年勤続している知的障がい者は、現在、正社員として製造現場で働いている。以後、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校等と連携し、職場実習を受け入れ、雇用を増やしてきた。障がい者の職域は、機械や食器の洗浄・組立、消毒とホールの清掃、折箱製造などで、正社員6名、パート社員26名が障がい者である。

また、学習障がい者とのかわりには、男子大学生の採用開始後である。平成16年4月以降、理系の学生を含む14人の男子学生を採用しているが、その中の1人は、業務の物覚えが悪く、上司（工場長、課長、主任）が叱咤した際に、パニックになってしまうような若者であった。早速親に連絡をとり、予告解雇もあり得るとの話になったが、父親より、その若者が学習障害であることを打ち明けられ、同社との縁を大切に何とか雇って欲しいとの要請があり、社長は引き受けることになった経緯がある。その後、若者は、仕事のペースに合わせて、シール貼付、おむすび製造、魚のスライスなどの各業務の経験を重ね、調理師免許を取得し、ラインリーダーとして就業を継続している。

若年未就業者では、高等学校卒業後大学に進学したものの2年程度ひきこもり状態にあった20歳代後半の若者を、ハローワークを通じて採用した実績がある。最初は、炊飯係として夜間の業務に従事していたが、現在では、正社員として製造工場ラインの采配を任せられるようになっている。若年未就業者は、主に製造工場に働いており、米の炊飯、食品の製造、食品の箱詰めなどの業務に従事している。

同社の若年未就業者の雇用では、障がい者雇用で培ってきたノウハウや社風が大きく影響していると考えられる。例えば、知的障がい者が持っている記憶力や絵画の才能など優れた部分を伸ばし、足りない部分を伸ばす教育を実践している。これは、百ます計算やドリルを使った計算や、毎日20字同じ漢字の読み書きの訓練を5年程度かけて行った後、食品会社ということで、調理師免許の取得を目指すという取組である。読み書きの訓練を終えると、調理師免許の教科書と問題集を1年以上かけて読破していくが、問題集で最初は0

点だった人が、回を重ねることで100点をとれるようになるケースがみられ、平成25年は、5人が調理師国家試験に挑戦する予定である。調理師国家試験受験までに5年を要する取組であるが、こうした勉強会を支えているのは、社長、他の社員で、昼休みや就業後の時間を使って勉強を教えている。同社は、雇用の際に障がい者に対する経営姿勢への理解を求めており、この姿勢が若年未就業者の雇用と育成にも活かされている。多様な従業員の長所と短所を見極め、短所を克服し長所を伸ばす取り組みを全員参画で進めており、業務水準の底上げと会社の発展に結びついている。

同社の主婦層の非正社員は、雇用する障がい者や若年未就業者にとって母親や祖母の世代に当たる。このため、保護者のような立場で若者に仕事を教えるケースが少なくない。この過程は、新しく仕事を始める若者だけでなく、組織や非正社員の日々の業務の活性化につながる効果がみられる。また、愛社精神の高まりもみられ、特に、社長に対する障がい者や非正社員の帰属意識は高く、おいしい商品をつくる源泉となっている。

今後は、さらなる業績の向上を期して新工場を建設し、こだわりの商品の開発、商品の品質向上、通信販売事業にも注力し、業容拡大により若年未就業者・障がい者の雇用につなげていきたいと考えている。

#### (E社の事例)

E社(以下、同社)は、弁当などの調製・販売及び配送を行う会社で、調理担当社員に外国人が含まれるなど多様な従業員を雇用している。また、調理を自社で行い盛り付けを協力会社に外注し、自社と協力会社が連携して業務に当たるため、多様な従業員を管理していくことが求められる。同社には、正社員、非正社員とも100名超の規模で在職しており、非正社員については、正社員への登用制度もあり実績もあるが、人事考課制度の対象外であるフルタイムの非正社員として就業を希望する者も45名程度存在し、本人の意向を尊重し、多様な働き方を容認している。正社員と非正社員では仕事内容が異なる場合もあるが、重複することも少なくないことから、正社員と非正社員の区分は、仕事の内容というよりもむしろ、給与体系(月給制か時給制)で区分して雇用し、非正社員から正社員への登用にも積極的に取り組んでいる。また、正社員、非正社員とも、39歳までの若年従業員の占める割合が6~7割と高く、業務増が予想されるため、現業業務での採用意欲が高い。

同社は、若年未就業の問題を本人の責任で解決すべきだと考えている。就業することが本当に困難な若者もいる一方で、「現状働けなくても良く、今日明日が暮らせれば」という考えを持つ人も少なくないのではないかと考えており、何よりも本人の意識と行動が大切であり必要だと考えている。このため、採用において広く門戸を開き、就職活動に至るまでの経歴や空白期間に目を向けないわけではないが、本人の意欲を重視している。

同社は、障がい者8人を雇用しているが、雇用の契機は、7年前に特別支援学校の生徒を2週間程度実習生として受け入れたことである。実習後、保護者からの要請もあり採用するようになった。障がい者は、主に弁当などの食品の調製の準備業務を担い、食器等の検品

業務を極めて正確にこなす特徴がみられ、重要な業務の一翼を担っている。このような経験が、若年未就業者を含む多様な従業員を雇用する考えの一つの背景であると考えられる。

近年の若年未就業者の雇用例では、緊急雇用創出基金事業への応募を契機に、平成23年秋に4名雇用した。雇用した若者は、①営業職で体調を壊し、離職後2～3年間無業状態であった30代半ばの男性で、営業業務に従事（求人広告に応募して採用）、②社員の子息の友人で、就業経験のない20代のニートの男性で、調理業務に従事（社員の紹介により採用）、③パート社員の知人で、フリーターを繰り返し仕事が続かない30代半ばの男性で、配送業務に従事（社員の紹介により採用）、④夜の仕事に従事していた20代女性で配送業務に従事（社員の紹介で採用）する4名である。最初は、非正社員として雇用し、3ヵ月後に正式に社員として採用した。その後、①の若者は前職での経験を取り戻すことができ、②の若者は就業することの意義に目覚め、それぞれその働き振りが評価され、正社員での採用に至った。また、残る2名も非正社員として現在も就業している。

同社の主な仕事の内容は、弁当などの食品の調理、各所への配送、営業である。弁当などの食品の調理では、業務をこなせるようになるまで3～4ヶ月程度を要するが、レシピやマニュアルが整備されており、給食に該当する業務に従事するため特別な資格を必要とされない。また、各所への配送業務は、10～15人程度の従業員が、トラック2～3台に分かれて、配送先の希望時間に応じて配送するが、一箇所の配送に要する時間は30～40分程度で、業務をこなせるようになるまで2ヵ月程度要し、先輩とともにOJTを通じて訓練を重ねる。

同社の仕事は、弁当などの食品の調理や各所への配送、注文先が要望する時間に応じた業務になるため、24時間体制の変則的な勤務形態で、注文先の要望次第では業務スケジュールがタイトになる場合もあり、決して楽な仕事とはいえない。このため多様な人材に目を向けざるを得ない面もある。業務面で特別な経験は求められず、マニュアルの整備やOJTを中心とする社内研修の充実化を図ることによって、2～4ヵ月程度で独り立ちできる体制が確立している。就業継続の点では、雇用前のコミュニケーションを重視し、マニュアルの整備やOJTの実施を重視し、従業員の担当業務の拡大を図れる可能性を持たせている。

業務が順調に推移し、現業部門を担う従業員を増やす必要がある中で、企業の立地や24時間体制のシフト勤務体系などから若年従業員を増やすことは容易ではなく、現在は就業していなくても、潜在的な意欲・能力を持つ若年未就業者に期待したいというのが現状である。同社は、ハローワーク、求人広告、合同就職面接会等を通じて求人情報を発信しているが、ハローワークからの応募では、50～60歳代の中高齢層が多く、採用してもシフト勤務が困難であるなどの理由で離職するケースがみられる。20～30歳代の若者は、求人への折り込み広告などの方が効果的な場合が多いが、希望する仕事内容をかなり絞り込む傾向がみられ、マッチングが難しい問題がある。今後は、公的職業紹介機関、民間の求人広告、携帯電話などの方法のほか、従業員の紹介などの方法が効果的・効率的ではないかと考えている。既に、関連会社では、社員による求職者紹介制度を導入している例もあり、就業希望者を紹介した社員に対してインセンティブを与えることも考えている。

#### (4) 潜在能力重視型 (F社、G社)

F社の事例は、顧客や相手の立場に立ってものを考え対応できる人材を求めた結果、専門的な職種であっても、未経験の若者の感性と個性を重視し育てていくことで、時間はかかるが、感度の高い実績と他社からの評価に結びつくことを示している。即戦力となる経験者を採用するよりもコストや業務上の負担が大きいと考えられるが、若者の潜在能力を重視し、未経験者であっても一から育てていく開拓者精神が、雇用の創出だけでなく、企業経営にもプラスの影響をもたらしている。G社の事例は、決して良いとはいえない就業条件の内容や退職者の退職理由を具体的に予め説明することによって、求職者と企業の双方の了解のもと、正社員採用を前提とする長期的な就業の可能性を高める努力をしている。採用時の面接や就業継続に向けた支援に時間と工夫をかけ、業務遂行上トラブル等があっても、どうすれば働き続けることが出来るのか一緒に考える過程が、企業の人材基盤の強化や潜在能力の発現において有効であることを示している。

#### (F社の事例)

F社(以下、同社)は、主にファッション関連企業や飲食・食品、雑貨等の生活関連企業の広告表現や販売促進企画を、ビジュアルデザインの視点からサポートしている企業である。社員は、ディレクター、デザイナー、マネージャーなどのスタッフで構成され、取引先企業とともに新たなブランドのプロデュースやメインブランドの表現企画などに取り組み、提案型のデザイン企画制作の事業を展開している。また、独自のブランドを展開し、グラフィック雑貨やインテリア雑貨などの商品を企画展開している。

同社は、業務に関連する学歴や経験が求められると想定されるデザイン会社でありながら、若年者の採用において、経験の有無よりもむしろ、仕事を感覚的に捉えることのできる感性と個性を重視し、就業面のブランクを問わない方針を持っている。企業のCI(Corporate Identity)や商品コンセプトを引き出す提案型デザインビジネスを展開する上で、クライアントや接している相手の立場に立って物事を考え、対応することのできる人材を重視しているからである。同社が望む人材は、デザイン関係の経験を2~3年程度持ち、デザイナーのアシスタントとして経験を積みながらステップアップできる人材であるが、実際には、経験があっても感性や個性が合わないため採用に至らないケースも少なくない。このため、未経験であっても、感性や個性と努力する気持ちがあれば働くことができる。その一方で、大学生のインターンシップの受け入れ<sup>55</sup>や採用活動において多くの若者に接する経験の中で、履歴書の職歴に空白期間があることを問題視しないとはいうものの、デザイン関係の勉強や経験がゼロの状態、単なる憧れだけで面接に来る人もおり、その

<sup>55</sup> 同社は、新卒採用の一環として、インターンシップの大学生を受け入れており、先輩社員の紹介を通じて受け入れるケースが多い。この場合には、一定の関連領域のスキルを持つ大学院生などを受け入れるケースが多く、1箇月間程度で業務の一部を担当し実務経験を重ねてもらっている。

ような場合には、夢に向かって何も行動しない事実に対して疑問を感じることもしばしばある。その背景には、働く必然性が低く、自立心の乏しい若者が多いことがあると感じている。

同社は、最近、1名の若者を採用した。進学校の中・高等学校を卒業後、大学を中退した後、非正社員として職場を転々と変わっていた26歳の若者である。同社のウェブサイトの求人広告を見て応募してきた若者で、同社としては、ニートやフリーターを含め、多くの未就業者が、公的な職業紹介機関が公開している求人情報だけでなく、自宅に居ながらにして、企業各社のウェブサイトの求人情報を閲覧している現実があることを実感している<sup>56</sup>。

面接に際しては、本人の感性や成育環境を見ていく中で、荒削りではあっても、人間性や将来の成長の潜在的可能性を重視している。成育環境については、多数の若者に接する中で、過保護に育てられたり、あるいは放任で育てられたりというように、家庭における親の教育や躾などの育て方がよく分かるが、成育環境は、入社後に育成していく上で重要な要素だと考えている。また、デザインの知識やスキルを習得して育成する上で、採用時の年齢の上限は25歳までが妥当だと考えている。

上記のことを受けて、若年未就業者に対し、同社は、夢があるのなら夢の実現に向けて長期的な展望を持って必死に努力したという証をみせてほしいと思っている。

主な仕事内容は、ブランドの構築や強化を図るブランディングからグラフィックデザイン（パンフレットなどのデザイン）をメインに、ウェブデザインなども行っている。日々の仕事では、取引先の戦略をデザインという形で表現するため、社員は、社外の専門家とともにプロジェクトワークという形で仕事を進めている。仕事を円滑に進める上で、専門知識はもちろんであるが、成育環境や誠実でやる気があるといった人間性を重視している。同社の社員の5分の1は、デザイン関係の学校を卒業した者ではなく、語学や服飾系の学校など、グラフィックデザインと関係のない分野を修めた者である。専門分野も大切ではあるが、幅広い経験や知識を持っている者が十分活躍することのできる仕事である。

同社では、3ヶ月間の試用期間を経て採用された際には、3年間でデザイナーとして一人前になれるよう、社会人基礎力を含めた専門知識教育が行われる。同社は、取引先や外部の専門家と一緒に業務を遂行する機会が多いため、社会人基礎力を重視し、挨拶、お茶の淹れ方と出し方、電話の応対なども徹底的に指導している。また、デザイン面の教育では、アシスタントとしてベテラン社員とともに業務に当たるとともに、人の3倍は努力するように激励している。現場を知ることと適度の焦燥感を持たせることによって、3年程度でデザイナーとなり、入社後10年後にはディレクターとして活躍できるよう指導している。

上記の人材育成プランにおいて、毎月曜日に全社員が参加して行われる「全員ミーティング」では、社長のメッセージのほか、社長及び全社員のスケジュールや売上等の経営数字の情報などの共有を図っている。このミーティングは、採用直後の若者にとって十分に

---

<sup>56</sup> 同社は、求人情報を自社のウェブサイトに掲載するほか、「デザインの現場」(<http://dezagen.net/>)や「デザインのお仕事」(<http://jobs.japandesign.ne.jp/>)などの求人サイトにも掲載している。



理解できない情報も含まれているが、会社や仕事の全体像を垣間見る機会を定期的につくることによって、自分が仕事の一部分を担うに過ぎないとの考えにとどまらず、自らの仕事に責任感と中長期的な展望を持って取り組めるようになることが期待されている。

若年未就業者を受け入れる上での課題は、即戦力になるまでに年数がかかるということである。しかし、同社は、著名な企業のデザイン開発を数多く手がけ、同業他社の中では知られた企業である。このような企業であるが、デザインの経験を持たない若者を採用し育成する独自の人材戦略を持っている。人材育成に時間はかかるが、手間隙をかけて人材を育成することの利点があり、感性と個性をじっくりと育てることにより、取引先や外部の専門家とのコミュニケーションを十分に深められることができる。その一例として、同社でアルバイト社員として働いた若者の経験談では、「同社で働いた実績があるなら大丈夫」と他社で評価を受け、その企業で正社員として就職した例がある。すなわち、同社で働くということが、若者にとって付加価値となり、同業他社においても有能な人材であると判断されるメリットがある。このため、今後もじっくりと人材を育てていく方針を持ち続けていく意向を持っている。

#### (G社の事例)

G社（以下、同社）は、大手印刷会社を主な取引先とし、荷主から得意先への運送業務を展開している。中型4トン車16台を保有し、社員は自動車を1台割り当てられ、運送業務に従事している。従業員の平均年齢は、正社員が43歳で非正社員はいない。若年者の割合は30%で、主な採用枠は中途採用である。

同社の採用は、ハローワークと求人誌により、基本的に応募者全員に対して面接し、深夜走行や荷物の積載や配送などの仕事の厳しさに対する認識と、業務に対する取組意向を確認し、精神力に加え、体型や歩く姿をみて体力を見極めている。リーマンショック前は、同業界からの転職者が多かったが、リーマンショック後は他業界からの転職者や短期就業を繰り返す者の応募が増えている。年齢的には、25～60歳位が許容範囲で、20歳代よりも30～40歳代を選ぶ傾向がある。これは、20歳代では、得意先とトラブルを起こしたり社会的な立場をわきまえた行動をとれない場合があるからである。しかし、20歳代の若者を受け入れないわけではなく、受け入れる場合には、荷降ろし時の対応方法を予め周知したり帰社時の声かけを励行することで、トラブルの回避やコミュニケーションを図っている。

同社が若年未就業者を受け入れる主な理由は、人材・労働力の不足や顧客や取引先からの要請があるためで、20歳代後半の若者を、ハローワークを通じてトライアル雇用で受け入れている。その中に、人間関係などで悩んで離職し、人と接することが苦手の若者が含まれていることがある。無業の若者を受け入れたこともあり、現在は1名が就業している。ハローワークの紹介で面接し、27歳で入社し現在31歳の若者である。無業者の雇用に際しては、時間をかけて面接を行い、雇用条件や人間関係について十分に時間をとって話し合い、予め了解を得るようにしている。採用後は、社長や先輩上司が他の社員よりも倍程度

目をかけるようしている。社員同士のコミュニケーションを図るのが難しい面もあるが、ドライバー業務であるため自己のペースで従事でき、就業を継続しやすい側面もある。この若者は、以前、接触事故を起こし得意先ともめたことがあったが、その際には、本人と2～3時間話し合い、離職することなく引き続き就業することができた。

ドライバーの業務は事故等のリスクと隣り合わせで、未経験者を安易に採用できない事情がある。過去の例で、異業種からの転職に際してフォークリフトの免許を取得していた若者がいたが、こうした具体的な行動からはやる気がうかがえた。同社では、採用に際して、コミュニケーション能力よりもむしろ、意欲や仕事に対する覚悟を重視している。

若年未就業者の受け入れ形態は正社員である。責任感を持って業務に当たり、得意先に信頼を持ってもらう上で重要であり、コンプライアンスの観点からも有効だと考えられるからである。また、対取引先との折衝やトラブルの対応方法など業務全般のマニュアル化を進めることによって、特に若年者や未経験者が業務に取り組みやすいように配慮をしている。運転の経験が十分でない場合には、社長や先輩上司と一緒に、交通量の少ない道路で練習をすることもある。

しかし、上記のような取組を行っているものの、若年未就業者を受け入れる上での課題は定着である。トライアル雇用で受け入れても、退職する者もいるため、日頃からコミュニケーションを図るよう心がけ、個別的な支援を行っている。また、採用の際に、「具体的にこのような形で退職した人がいる」というように、できるだけ情報を開示するようにしている。同社は、人材不足の解消と採用した人材の定着を図る上で、職業訓練や試行雇用制度に関心を持っている。採用前だけでなく採用後にも継続的な職業訓練やOJTが必要だと考えており、その取組に対する支援の充実が求められると考えている。

## (5) 資格取得等のステップアップ支援型（H社、I社）

資格取得は、若年未就業者が仕事に対する実感や就業のペースを獲得する上で有効であると考えられる。H社の例は、仕事で求められるスキルの取得を会社が全面的に応援し、各人の適性に応じた資格の取得を社長自らがアレンジすることで、若者のステップアップを支援している。時間はかかるが、自社の技術を継承する者を育成し確保できるメリットがあると考えられる。また、ほぼ同時期に若年未就業者を受け入れたことで、同期の力ともいえる、同じ立場からステップアップしていった点が重要であるほか、社員の一人を独立させる実績をあげたことは、他の社員にとっても自己研鑽の更なる契機になっている。I社の例は、「適材適所」の考え方にに基づき、各社員の長所や潜在的な能力に適した仕事や就業場所を提供することで社員の定着率が極めて高く、一旦退職して別の事業所で勤務しても戻ってくるケースがあるなど、恒常的な人材不足の状況にあって、社員の定着と育成に成功している。若年未就業者をまず受け入れてみて、当人の特性や適性を見極めた上で仕事内容や仕事場所を決定する過程、採用後の経過にきめ細かく目配りする点も重要である。人材不足を背景に、就業困難とされる多様な人材を受け入れているが、マイナスをプラスに転換させる仕組みを複合的に発現させている。

### (H社の事例)

H社（以下、同社）は、コンクリート建築物の型枠の突出面の修正を行う「ハツリ」を手がけ、近年は、低振動、低騒音、油圧の各工法を活用した建築物の解体、穿孔、原状回復の各工事に対する需要が増えている。特に、ダイヤモンドカッターやウォールソーを効果的に使用し、コンクリート岩盤を削岩する従来の工法を切断する新たな工法に切り替えることで、粉塵や廃材あるいは振動の発生を最小限に抑えることができるため、文化財を収蔵する博物館、24時間体制で患者を受け入れる病院、学校や公営住宅などの公共建築物のリニューアル工事（耐震、エレベーター、環境対応、設備撤去、フロア縮小、床面剥離等の各改修工事）の施工実績が伸びている。同社の強みは、既存の工法を効果的に組み合わせることで施工品質を向上し、一貫施工体制を提供できる点である。

建設業界は、阪神・淡路大震災後の復興需要の終息や建設需要の低迷や専門分化に伴う分業が進展したことを背景に、平成10年以降、ゼネコンからの受注単価の下落傾向が顕著になった。このため、同社の業況は、平成15年まで右肩下がり推移した。しかし、同社は、多能工化を進め、建築物の解体、廃棄建材の処理、原状回復まで一貫して効率的に手がけられる受注体制を確立し、発注元のゼネコンに対して提案型の営業を行える体制を確立した。こうした経営努力により、業務を一式で請け負うことによって価格競争を回避し、正社員の育成やコンプライアンスを重視し、従業員の雇用保険、厚生年金、退職金、労災保険等の福利厚生を整備することで、安定した受注基盤と施工体制を築くことに注力している。

同社は、自社の技術を継承するため、定期的に若者を採用する必要があると考えている。最近の若者について、特に10代の若者は、経済成長の局面を経験したことがなく、また、就業面でも苦勞していることから、全般的に真面目との印象を持っている。しかし、その一方で、将来に対する希望が持てない上、家庭環境が困難であったりおとなしい性格で自信を喪失しやすい傾向がみられるなど、自分から積極的に発言できない人も多く、年長者がもっと歩み寄って、若者の意見を聞く必要があると感じている。このような考え方から、未就業の若者にできるだけ就業の機会を与え、働くことの意義や喜びを見出せることを応援していきたいと考えている。

若年未就業者を受け入れるようになった契機は、14年前に、元請のゼネコンの社員から、高等学校を中退し、行き場を失い途方に暮れていた16歳の若者を受け入れてほしいとの要請があったことで、その若者の弟とその友人、また、職人の紹介により、中学校を卒業後中央市場で働いていた若者を含め、4人の若者を同時期に受け入れるようになった。

主な仕事内容は、建築物の撤去、建設機械の操作運転、土木工事全般などで、基本的な仕事の流れは、午前7時前にトラックや各種機材が保管されている倉庫に集まり、点呼や一日の業務の流れを全員で確認した後、7時過ぎに各職長の段取りと責任のもと、各現場の人員の割り振りが行われる。人員の割り振りは、基本的にベテラン社員とサブの社員の組み合わせで構成される、そして、各現場にグループ単位で出向き、現場の所長の監督下で業務に従事する。現在は、正社員8人のうち、7人が職長の業務を担当できるようになっているため、各現場において、品質の高い施工が行える体制が築かれている。

業務では機械を操作するため、受け入れた若者は最初に、高所作業、解体作業、重機（クレーン）操作・運転、車輛建設機械操作、アスベスト処理、産業廃棄物処理などに関する免許を取得することが求められる。免許の取得は、合宿方式で免許を取得するコースに参加させるほか、フリープランという業務の合間に取得を目指すコースなど、若者の状況に応じた取得方法を選択し、会社が、日当と免許取得に必要な経費をすべて支出している。会社が日当を含めて必要経費を全額拠出するケースは珍しいが、会社の後押しを受けて、社員は最大8つ、少なくとも3~4つの免許を取得し、スキルを高めていく。この資格や免許を取得する過程は、自らの努力に対する見返りとして自信を喚起する大きな契機である。そして、仕事に必要な知識や技術を習得し、実際の現場で仕事を覚え、責任を果たす中で、若者は生きがいや仕事の中に楽しさを見出すようになる。

上記の成果の一つとして、16歳の時に受け入れた若者が、30歳代になって独立した。様々なスキルを身に付け、その働き振りが現場の所長にも評価されるようになり、独立に至ったのである。同社の退職金500万円と自らの貯金を元手に独立し、現在は、同社の傘下で事業を展開している。会社としては、独立志向の人材も必要だと考えている。独立志向の人材は、仕事に前向きで、会社組織の活性化に良い影響をもたらすからである。その若者は、現在、大規模な建築現場を任されるまでに成長している。

上述したように、社長は、若年未就業者の経歴よりも現在の姿を重視し、仕事の繁閑に応じて、資格の取得など自己研鑽の機会をこまめに提供している。資格の取得では本人の適正を見極め、撤去工事あるいは立体駐車場などの各現場に適した資格の組み合わせを提案している。また、毎日15時には現場から全社員が社長と連絡を取り合うことになっているほか、年に数回、協力会社も交えた「安全周知会」を開催している。社長は、叱咤することよりも、頻繁に声かけをしてコミュニケーションを図ることを重視している。そして、失敗しても、多くの場合は寛容に対応している。こうしたことが可能であるのは、同社で働く若年未就業者の多くが、仕事や資格取得の中に目的とやりがいを見出し、そうした若者の気持ちを社長が親心的に支え、相互の信頼関係が築かれているからだと考えられる。その現れとして、同社の社員は定着が良く、これまで退職した社員は1名のみである。

若年未就業者を受け入れる上での課題は、生活や家庭面の問題があること、若年未就業者と接点を持つ情報や機会が少ないこと、地域の支援機関と連携が図りにくいことなどである。これらの課題に対しては、昨年、社員を独立させた経験を受けて、今後も、若者のスキルアップを全面的に支援し、独立志向のある社員を育てていきたいと考えている。そして、これまで若年未就業者を受け入れ、離職させずに就業させてきた経緯から、今後も積極的に学校生活で挫折した若者や就業面で苦労している若者を雇用していきたいと考えている。

同社は、受注先の開拓を口コミのみで行っているが、価格競争を回避する上で、自社の施工品質を理解している取引先の口コミが最も効果的だと考えているためである。人材についても同様で、ハローワーク等の既存の求人求職ルートよりもむしろ、縁故や知人等の紹介のルートを重視していきたいと考えている。地域に密着した企業として、地元から社員を採用し、一人前の職人として育てていくことを今後も第一に考え、可能であれば、中学校や高等学校に出向き、人材を見出せないかと思案している状況である。今後、地域の学校や就業支援機関との連携も視野に入ってくる可能性がある。

### （I社の事例）

I社（以下、同社）は、訪問看護で2001年に創業し、翌年、訪問介護事業を中心とする事業内容に転換した。はじめは数人のスタッフで始めたが、利用者の多様なニーズに応じて、訪問介護に加え、居宅介護、福祉用具の相談、病院の送迎サービス（NPO法人）、デイサービス（NPO法人）などへと事業を拡充し、近年は、同業の小規模事業所の事業を継承したこともあり、組織体制は大きくなっている。また、24年の7月までは、各事業を別々の場所で展開していたが、現在は、3つの事業を一体で提供できる拠点を整備し、1階がデイサービス、2階が訪問介護サービス及び送迎サービスの拠点というように、一体型のサービスが提供できる体制が整備された。同社は障がい者の雇用に積極的に取り組み、デイサービス部門では障がい者が高齢者を介護し、視覚障がい者はマッサージ、透析患者は事務作業、知的障がい者はウォーターベッドへの移送（カードで仕事内容を指示することで従事）、

精神障がい者は状況をみながらヘルパー業務と事務業務の両方、廃用症候群の人は介護記録と実績の確認の各業務に従事している。

同社は、若年未就業者を、学校卒業後に就職先が見つからない20歳前後の若者を想定している。若者の就業困難問題を本人の責任で解決しなければならないとしつつも、「自分の居場所がない」、「働ける場所がない」と感じている者が少なからず存在していると感じており、誰にでも長所と短所があり、その人にとって最適な仕事や働く場所を見つけていく「適材適所」の考え方を実践している。また、「人材は与えられ、働いていただく」、「去る者は追わず来る者は拒まず」という考え方で社員や応募者に接し、最初は適性が無いと思われた者が、自分の居場所を見つけて就業を継続する例を複数みている。受け入れた以上やらせてみて、若者の潜在的な可能性を見出し、引き出すことに留意している。

近年採用した若年未就業者では、一例目は、当時23歳（現在26歳）で中学校卒業後ひきこもりであったが、叔母の紹介で採用した男性である。ヘルパー2級の資格を取得し、1年経過した頃から人前で話せるようになるなどの変化がみられた。父親が障害を持ち入院がちという家庭環境であるが、現在は、働きながら定時制高等学校に無遅刻無欠席で通学している。社長は、学校の入学式に出席するなど、親代わりとなって若者の仕事と学問の両立を応援し、他の社員も協力を惜しまず、若者もその期待に応えている。二例目は、採用2年目の若者で、高等学校卒業後、就職先が見つからず採用したケースである。ハローワークのヘルパーのための教育訓練事業（介護職員基礎研修）に派遣するため、一旦退職して受験したが、コミュニケーションが苦手などの理由で失敗し、再度、同社で採用された。今後、同社で就業しながらさらに準備を重ね、再度チャレンジする予定である。三例目は、大学卒業後、ハローワークから紹介された26歳の男性で、トライアル雇用時に様々な業務を経験し、ヘルパーや移送業務には向かなかつたが、パソコンの操作が上手で確実に業務をこなせるため、福祉用具の相談員を目指すことになった。四例目は、高等学校卒業後、就業経験のない22歳の男性で、人と話すのは苦手だが、その適性から送迎サービスに従事する方向で、自動車免許のほか、現在、ヘルパー2級、福祉移送の資格取得に取り組んでいる。五例目は、昨年中学校を卒業したが就職先が見つからず、昨年11月から今年1月までトライアルで雇用し、今後、ヘルパーの資格取得を目指す予定の若者である。

同社は多くの若年未就業者を受け入れている。一旦トライアルで受け入れて資格を取得しても、合わないと辞めるケースがみられるが、こうした例は中高年に多く、就業経験のない若者は一生懸命に取り組むケースが多く、3ヵ月のトライアル雇用期間中の助成金を活用して、介護業務に関する資格取得を進め、正社員採用後に円滑に従事できるよう人材育成を進めている。

雇用管理のキーワードは、「適材適所」、「資格取得支援や研修の積極的な実施」、「正社員採用」、「責任を与える」、「全員参加型の経営」である。

「適材適所」では、これまで主にハローワークを通じて、母子家庭の母親、障がい者、若年の就業未経験者、企業等の離職者など様々な人材を受け入れ、ヘルパー2級の資格を取

得した者を中心に受け入れ、3ヶ月間のトライアル雇用を経て、適性或就業条件が合えば、原則的に正社員として採用している。しかし、訪問介護事業は慢性的な人材不足である一方、誰もがヘルパーになれるというものではなく、例えば、乳幼児を抱えた母親は訪問介護に従事することが困難である。また、中高年の男性ヘルパーによる身体介護や洗濯等の家事支援には利用者の抵抗感が少なからずみられ、ハローワークが、男性を含む多くの相談者に対しヘルパーの資格取得を推奨する傾向がみられる中で、現場で資格を十分に活用できない状況もみられる。実際、訪問介護のスタッフの多くは女性で、男性は少ない。このため、採用前に十分に話し合い、条件が合わなければ採用しないほか、応募者の状況や適性をみて了解が得られれば、デイサービスや病院の送迎サービス等の別会社に紹介している。

「資格取得支援や研修の積極的な実施」では、業務の性格上、資格の取得や知識、手技等の習得に力を入れている。3ヶ月間のトライアル雇用の段階で、ヘルパー2級、ガイドヘルパー（移動介護従事者）、福祉用具専門相談員等の資格の取得に取り組んでいる。同社では、ヘルパー2級を取得した後、多くの社員が介護福祉士の資格を取得し、ケアマネジャーとして活躍できる人材も多数在籍している。研修については、(財)介護労働安定センターの資格取得や研修に関する情報をすべて提供し、参加する場合には、受講料等を会社が半分負担している。また、社内研修では、週1回のグループ毎の研修（接遇、救急知識、個人情報保護など）、月1回の全社員を集めての介護技術研修（車椅子の介助、家事援助のための調理実習など）、年1回の外部講師を招いての人権研修が行われている。介護サービスは「習うより慣れろ」の側面があるため、顧客の信用を得ていく上で、資格の取得と研修のいずれも重要で、両輪のような役割を果たしている。

「正社員採用」では、訪問介護という事業の性格上、守秘義務の徹底が重要だと考え、業務に対する責任意識を徹底するため、正社員での雇用を前提としている。また、創業時から勤務している人を65歳以降も役員として雇用するなど、若手社員にとって将来展望が垣間見え、長期就業に対する動機付けとなる配慮をしている。

「責任を与える」では、それぞれの長所と適性を尊重して業務を分担して責任を持たせ、介護サービスでは、1名の顧客に対して主スタッフ、従スタッフ、予備スタッフ（新人）の3名体制でサービスを提供する中で、3年毎に担当顧客を少しずつ変え、責任を与えつつ新たな挑戦を少しずつ重ねる機会を与えることによって、仕事に対する自信を高め、全力で頑張ることのできる職場環境をつくっている。

「全員参加型の経営」では、社員全員の意見を集約して職場環境の改善を図っている。例えば、就業規則やヘルパー及び介護福祉士の給料表を、サービス提供責任者が中心になって、全員の意見を聴取して作成した例がある。給料については、少しずつ増やしボーナスも支給するなど、処遇改善に取り組んでいる。また、経営方針書や決算書類も全員が閲覧できるようすべて開示している。そのほか、忘年会には社員の子どもも参加でき、従業者の多い母子世帯の生活環境にも配慮している。

上記のような取組を重ねる中で、同社のことを知った人から若者を紹介されることもある。現在、小学校4年生からひきこもっていた24歳の男性が、ヘルパー養成学校に3カ月通学したものの、人前でしゃべれないため実習に行けず8カ月通学している者もいる。若年未就業者を受け入れることは会社にとって容易なことではないが、可能な限り対応し、本人にとって最善の仕事、働き場所を一緒になって考えている。

同社は、主にハローワークを通じて人材の採用と育成に取り組んでいるが、人材不足の状況が続いている。福祉専門学校から実習学生を受け入れているが、卒業生の多くは社会福祉法人などの施設に就職する者が多く、同社に就職する学生は少ない。しかし、他の事業所や施設から移ってくる者もあり、職場環境を整備し、人材の育成と定着を図る実績を積み重ねていることが功を奏している。未経験者を採用するケースも多く、一つ一つ教えていくことは時間のかかることであるが、同社の経営方針に沿ったサービスを安定継続的に提供する上で好都合なことも少なくない。同社は今後、ハローワークに加えて、求人誌での募集や就職フェアなどへの出展を通じて、積極的に採用活動に取り組む予定である。ハローワークについては、求職者に対して、介護事業所と接点を持つ前にヘルパーの資格を取得させることに疑問を感じており、まずは、求職者が企業と接点を持った上で、ヘルパーなど介護の仕事に従事する気持ちを固めた段階で資格の取得が奨励されるべきではないかと考えている。このため、人材の受け入れとその後の育成について、もっと企業の側に裁量を持たせることが望ましいと考えている。



## (6) 社会貢献型 (J社)

地域に密着した企業として、地縁や人脈に基づいて若者を受け入れ、細分化された工程の中から、受け入れた若者に適した仕事内容を見出している。業務に習熟できるよう半自動化を進めて一定のスキルの向上を図っている。社会貢献的な発想であるが、地域に密着した企業が、若年未就業者の受け入れを自社の身の丈に合った範囲で取り組む企業が少しでも増えれば、働ける場所が少しずつ広がると考えられる。

### (J社の事例)

J社(以下、同社)は、グラビア写真製版全般を行い、受注の9割超は、百貨店・スーパー・コンビニエンスストアなどの商業施設で使用されるプラスチック製の袋物向けの製版業務である。レーザー製版機、FXレーザー機、ブーメラン自動ライン、旋盤、穴加工機、研磨機、バフ機、校正機、ニマキ校正機、Macintoshコンピュータ、彫刻製版機など様々な機械を保有し、業務の一部はコンピュータによって半自動化され、検品作業を手作業で行っている。従業員の構成は、正社員が主体で、平均年齢は49歳で若年者の割合は30%である。若者についてはやや不足感があると感じている。障がい者を1名雇用している。

同社は、欠員時に社員を募集しているが、近年は1人の採用に対して50人超の応募がある。主な募集方法は、求人誌・新聞広告等の紙媒体、縁故者・知人の紹介である。このほか、経理担当者などは、銀行の紹介で紹介予定派遣の制度を活用して採用している。以前は、ハローワークなども活用していたが、要件等が細かいため、現在は活用していない。昨年度は、2回募集し、3人採用した。このうち1名は、在職しながら求職活動を行った46歳の転職者で、コンピュータや回路網に強い即戦力の人材として採用した。また2名は、大学卒の20歳代前半の若者で、掛け持ちでアルバイトに従事していた者である。これまでの例では、3年前に採用した若者が、2年目には3ヶ所の部署で複数業務をこなせるようになるなど、順調に就業し成長している。最近の若者について、アルバイト従事者や未就業者のいずれも、バブル期の若者に比べるととても真面目との印象を持っている。

同社は、若年未就業者を10年以上前から受け入れているが、そもそもの発端は、知人や地域の人からの要請があったからである。若者の就業困難問題を、本人や家庭の責任だと考えているほか、学校教育、就業前教育、非正社員の増加や派遣社員の活用も要因だと考えている。このため同社は、若年未就業者のいかににかかわらず正社員を主体とした採用を行い、給与差別のないよう配慮している。同社がこれまでに接点を持った若年未就業者の中には、知人に紹介されて同社で働くことを希望する者もいるが、訪問する勇気が出せず会社の前で帰ってしまう者、あるいは、お金がなくなるたびに非正規就業を繰り返す者など様々である。10年以上前に採用した若者の例は、社長の同級生の子息で、神経質で責任感のある若者であったが、高等学校に行けずひきこもっていた。同社で受け入れて1ヶ月間在籍したものの、その後1年間ひきこもった後、再度同社で働くようになり、画像処

理や分色などデザイン関連の業務を担い、約 3 ヶ月で独り立ちできるようになった。その後、同社で 3~4 年間程度従事した後、他社でパソコン関連の業務に従事し、現在はその会社に就業し結婚もし、職業的な自立を達成している。

仕事内容は、製造・生産工程的業務が中心で、主な工程は、デザイン等のデータを電子メールでやり取りし、分色した上で青焼出校する。同時に、新たなシリンダーを外注するかリサイクルしたシリンダーを活用し、シリンダーに銅メッキを施し研磨した後、エッチングとクロームメッキを行う。さらに、色の校正をした上で出荷する。工程は細分化されており全部で 18 工程ある。シリンダーの仕事はミクロン単位の細かい作業になるが、コンピュータによる半自動化された機械のオペレーターの仕事が多く、専門的業務が少ないため、未経験者でも従事できる体制が整備されている。就業経験がない者でも、細分化された工程の中から、本人の適性をみて担当する工程を見出し、割り当てることで、責任を持って業務に当たれるようになる。

同社は、採用面接の際に 20 分程度話をした後、全工程の現場を見てもらい、応募者に仕事の内容を理解してもらうとともに、社長の側でも本人に適した工程を見極めている。応募者それぞれの状況に応じた仕事を与え、採用後に目配りをすることを重視している。業務に必要なコンピュータの操作については、OJT に加えて機械の納入業者が実施する 1 ヶ月間の訓練に参加しており、技術習得面の課題は比較的少ない。しかし、近年は短納期を求められるため、人間関係やコミュニケーション能力が大切になる場面も少なくない。このため、社員の年齢構成のひずみはあるが、全員参加で社員間のコミュニケーションを図る取組を大切にしている。忘年会や慰安会は、新入社員を含むお互いの性格を知る大切な機会である。また、上記のような機会を持つことにより、細分化された 18 工程を各社員で分担しているが、自分の工程が終わると他の人を手伝うような配慮が生まれており、若年従業員の定着状況は良い。若年従業員の定着や長期雇用を図る上で、正社員の採用を重視しているほか、「就業困難者を一人は採用せよ」と教えられてきたことを念頭において採用に当たっており、縁があって受け入れることができる状況であれば、その人が十分に力を発揮できる環境を整えることに留意している。例えば、母子家庭の知的障害の若者を 14~15 年前に採用した例では、学校に通学しながらアルバイトで 1 ヶ月間就業して学校を卒業する際に、本人から同社に就職したい旨の申し出があり、母親からも勤務先の上司を連れて申し出があったため、採用することにした。はじめは単純作業から担当することになったが、真面目であり、コンピュータを活用することによって継続的に就業している。

同社は、年齢構成のひずみを解消するため、若者を採用して社内を活性化していきたいと考えている。地域に密着した企業として、即戦力の中途採用を継続するとともに、地域貢献、社会貢献の発想から、同社で働くことを希望する若者の話を聞き、現場の工程に対する理解を得た上で、細分化された工程の中から、まずは仕事を与えてみて、その後の目配りと周りの社員のフォローを十分に行うことによって、その若者が長期的に就業できるような社内体制を整備していく方針を有している。

## 5. 未就業者を雇用・育成し得る要件

本章の最後に、アンケート調査とインタビュー調査の結果を踏まえて、未就業者を雇用・育成し得ると考えられる要件をまとめる。

最初に、未就業者の雇用・育成の前提となる全般的な要件と課題についてまとめる。

第一に、若年未就業者問題全般に対する企業の見方から、この問題を本人の責任のみに帰結させず、非正社員の増加や派遣社員の活用といった働き方の問題に対する抜本的な対策の検討や、学校教育のあり方と就業前教育の充実を同時に考える必要がある。また、採用に際して、社会人基礎力に加えて「年齢」や「職歴」を重視する割合が高いことから、学校教育段階で、入職に射程をおいた早期の具体的な対策の検討と実践が必要である。人材の育成では、人員の不足が懸念される「営業・販売業務」に加えて、中長期的には「専門的・技術的業務（情報処理等）」に関連する人材の育成が求められる。

第二に、若年未就業者受け入れの阻害要因を除去する点では、経営諸資源（人材、設備、資金、情報）の不足を支援することでコスト感を軽減するだけでなく、継続的な雇用と育成の実現においては、若年未就業者の雇用が経営にメリットをもたらす可能性があること認識される必要がある。これらから、企業の雇用と経営の双方を視野に入れた複合的なハイブリッド型の施策支援が必要と考えられる。若者の就業に関する施策について、「就職相談、企業紹介」や「試用雇用制度」など雇用に直結する施策のほか、助成金や税優遇など資金面の施策への関心が高いことから、施策活用の有無にかかわらず、若年未就業者の受け入れや雇用実績のある企業の取組実態の調査を通じて、施策の位置づけ（必要性）及び施策効果の測定や向上に向けた検討が求められる。

第三に、若年未就業者の受け入れの実態から得られる示唆として、受け入れる経路では、「公共職業紹介機関」のほかに、雇用後のケアや継続的な就業の観点では「縁故者・知人の紹介」といった口コミが有効であること、最終学歴では「中退」より「卒業」が優先されること、正社員雇用に際して試用期間（試用雇用）が必要であると考えられること、受け入れ上の配慮として、「指導や支援の担当社員の配置」、「受け入れ前のコミュニケーション」、「他の社員の理解や意識の向上」、「受け入れや採用方法の多様化」などを求められることがあげられる。

第四に、受け入れ上の課題である「人材マッチング」、「人材不足」、「若年未就業者の情報不足」、「受け入れ後の定着」などの解決策の検討と政策的支援が求められる。

次に、企業属性等の観点から、未就業者を雇用・育成し得ると考えられる要件についてまとめる。若年未就業者の受け入れに前向きな企業の特徴の中で有意性が認められるものをあげると、①業種（小売業や医療・福祉の業界などの人材ニーズの高いサービス業で有意）、②従業員数規模及び従業員数の増減傾向（非正社員で有意）、③若年労働者の採用枠（新卒や中途でない第二新卒・既卒で有意）、④従業員の充足状況（全従業員の充足状況で有意）、⑤業況と売上高（過去及び今後3年間の売上高の変化が有意）、⑥学歴（採用時に学校中退などの経歴をあまり重視しない点が有意）、⑦定着や長期雇用への志向（正社員へ

の登用制度と実績の有無が有意)、⑧施策等への関心 (「就職相談・企業紹介」、「職業訓練」、「試行雇用制度」が有意)である。また、有意性が認められなかったもののうち、「障がい者雇用の実績」、「採用時に重視する能力・要件」(誠実性や信頼性など人間の本質を重視する点)については、インタビュー調査結果において実態として見出すことができた。

以上より、人材ニーズが高く非正社員の多いサービス業の企業、人員の不足感がある企業、一定の業況水準にある企業、非正社員から正社員への登用の可能性がある企業、施策活用への関心のある企業などが、若年未就業者を雇用・育成する可能性が高いといえる。

さらに、若年未就業者の雇用・育成において上記の複数の背景が関連していると考えられるため、二項ロジスティック回帰分析を行った。Nagelkerke R2 乗の値が 0.214 とやや小さいためモデルの説明力が高いとはいえないが、 $\chi^2$  検定の結果が有意であり、一定の予測は可能だと考えられる。結果をみると、正社員の若年労働者の採用枠が「第二新卒・その他」であることが正の効果を持ち、今後 3 年間の売上高の変化の見通しが「横ばい」であることが負の効果を持つと考えられるが、雇用・育成に関する複数の決定の要因の関連性は明らかではなく、若年未就業者の受け入れ・雇用が、特定の企業属性の影響を受けた結果とはいえ、限定的ではなく広範な企業においてみられ、多くの要因が影響する可能性があると考えられる。

図表 3-5-1 若年未就業者の受け入れに前向きな企業の特徴  
(クロス集計、 $\chi^2$ 検定、t検定、インタビュー調査)

項目	受け入れに前向きな企業	有意性
業種	小売業や医療・福祉の業界などの人材ニーズの高いサービス業	***
創業年	創業年が新しい企業	N. S.
従業員数規模	従業員数規模が大きい企業 (非正社員数規模のみ有意)	*
従業員数の増減傾向	従業員数が増加傾向にある企業 (非正社員のみ有意)	*
若年労働者の採用枠	主な採用枠が新規学卒者や中途採用でない、第二新卒・その他である企業 (若年正社員のみ有意)	**
障がい者雇用実績	実績のある企業は受け入れ実績や予定・意向の割合がやや高い	N. S.
従業員の充足状況	従業員が量的及び質的に不足している企業。若年未就業者の受け入れに影響するのは、若者従業員の充足状況よりもむしろ、全従業員の充足状況。	***
主要販売取引先	消費者や公的機関と取引のある企業は、受け入れる割合がやや高い	N. S.
業況と売上高	業況と売上高が受け入れに関係するが、黒字の企業では二極化の傾向もみられる (過去及び今後 3 年間の売上高の変化が有意)	***-***
経営面の重視点	営業力の強化やコスト・経費の削減を過度に重視しない企業	-
若年未就業問題の評価	採用時に学校中退などの経歴をあまり重視しない企業	**
重視する能力・要件	誠実性や信頼性など人間の本質を重視する企業	-
定着・長期雇用の重視点	正社員への登用や通年採用を重視する企業 (登用制度と実績が有意)	***
従業員の能力開発	社内を中心に多様な能力開発の取組を進めている企業 (実績のある企業は、「社内で OFF-JT (社内研修や訓練等) を実施」、「資格取得や通信講座受講などの外部での自己啓発の取組を支援」の割合が高い)	-

人員の不足	人員の不足または不足が予想される業務のある企業（サービス業務や製造・生産工程的業務のほか、専門的・技術的業務や営業・販売業務）	-
施策等の活用や協力	施策の活用や協力に対する関心が高い企業（「社会参加・求職活動準備」「就職相談・企業紹介」「職業訓練」「試用雇用制度」が有意）	*-***
企業が取り組むこと	試用雇用、正社員雇用、就業相談体制の整備を重視する企業	-
効果的な行政施策	人材と職業紹介、職業体験、助成等の充実を志向する企業	-
<b>【インタビュー調査で見出された主な実態】</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者や就職困難者をはじめ、左記のほか多様な人材（非正社員、外国人等）の雇用実績がある企業。</li> <li>・若年未就業者を含む若者を中心とする起業（仕事と仕事場の創出）も、就業の一つの方向性になり得る。</li> <li>・事業開発を重視し、家族経営的な発想で経営に対する社員の関心や参画意識を高めている企業。</li> <li>・就業条件や退職者の退職理由など、予め企業と就業面の実態について周知している企業。</li> <li>・資格取得の支援や適材適所の人材配置により、ステップアップできる仕組みづくりに取り組む企業。</li> <li>・地縁や人脈を重視し、業務の細分化や半自動化などにより、働き続けられる環境づくりに取り組む企業。</li> </ul>		

(注) \* p<.1、\*\* p<.05、\*\*\* p<.01、N.S. 有意差なし、- 複数回答の設問。

図表 3-5-2 若年未就業者の受け入れ・雇用に関する二項ロジスティック回帰分析

		若年未就業者の受け入れ状況		
		係数	p	Exp(B)
従業員数の規模区分 （「29人以下」を基準）	30～99人	.462		1.587
	100～299人	.716		2.046
	300～999人	.835		2.305
	1000人以上	.174		1.190
正社員数の過去5年間の変化 （「増加」を基準）	概ね横ばい	-.231		.794
	減少	.693		1.999
非正社員数の過去5年間の変化 （「増加」を基準）	概ね横ばい	-.070		.932
	減少	-.839		.432
正社員の若年労働者の採用枠 （「新規学卒者を基準」）	中途採用	.015		1.015
	第二新卒・その他	3.478	**	32.382
非正社員の若年労働者の採用枠 （「新規学卒者」を基準）	中途採用	1.281		3.601
	第二新卒・その他	.540		1.717
直近期の業況_営業利益 （「黒字」を基準）	おおむね収支均衡	.674		1.963
	赤字	-.385		.680
過去3年間の売上高の変化 （「増収傾向」を基準）	横ばい	-.090		.914
	減収傾向	-.420		.657
今後3年間の売上高の変化見通し （「増収傾向」を基準）	横ばい	-1.019	**	.361
	減収傾向	-.746		.474
被説明変数 （若年未就業者の受け入れ状況）	受け入れたことがあり、今後も受け入れる予定・意向がある=1 受け入れたことがない・受け入れる意向（予定）がない=0			
Nagelkerke R2乗（モデル要約）	0.214			
χ2乗値 （モデル係数のオムニバス検定）	31.218 **			
N	183			

(注) \*\* p<.05。

業種については、推定が収束しない擬似完全分離の発生に対処するため、説明変数から除いた。

## 第4章 緊急雇用創出基金事業における雇用創出と人材育成の取組

### 1. 調査の目的と概要

#### (1) 調査の目的

前章の企業アンケート調査と回答企業に対するインタビュー調査の結果では、若年未就業者の主な雇用理由は人材不足であったが、雇用を継続する過程で、従業員の多様性を経営に活かし、雇用の質や人材の価値を高めている企業が少なからずみられ、試行雇用の意義が大きいことが明らかになった。本章では、緊急雇用創出基金事業において、若年未就業者の雇用と育成に取り組んだ実績のある受託事業者を対象にインタビュー調査を実施し、官民協働による若年未就業者の雇用創出と人材育成の取組について考察する。

#### (2) 緊急雇用創出基金事業の概要

緊急雇用創出基金事業は、リーマンショックを受けて全国的に厳しい雇用失業情勢を背景に、離職した非正規労働者、失業者、無業者に対し、次の雇用や新たな就業までの短期の雇用・就業や訓練の機会を創出・提供することを目的に、国が平成21年度から開始した事業である。都道府県は、国から交付された緊急雇用創出事業臨時特例交付金を活用して基金を造成し、この基金をもとに、都道府県や市町村が主体となって事業を直接実施するほか、企業やNPO等の非営利組織が受託事業者となって事業が行われる。自治体や受託事業者は、雇用・就業機会を創出し提供する目的を共有し、地域や若者の実状を踏まえ、独自の強みや視点を付加して事業計画を提案し、創意工夫をこらした多数の事業が行われる。

大阪府の緊急雇用創出基金事業において就職困難者と想定される若者は、非正規労働者（前職が正社員ではなく、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等であった人）、未就職卒業者（高等学校、大学等卒業後概ね3年以内でこれまで正社員経験のない人）、若年求職者（40歳未満）、障がい者（「障害者雇用促進法」に基づく障害者法定雇用率の適用を受ける人）、母子家庭の母親、地域就労支援センター等を利用する就労面で様々な阻害要因を抱える人などである。事業は原則的に、事業実施主体となる自治体や受託事業者が、ハローワーク、Jobカフェ（現OSAKAしごとフィールド）などの公的職業紹介機関を通じて新規の雇用者（事業では訓練生と呼ばれる）を募集し、採用された者の雇用期間は、事業によって3ヵ月から1年以内（介護雇用プログラムの介護福祉士コースを除く）で、フルタイムで就業する。

大阪府内で実施されている緊急雇用創出基金事業は、「ふるさと雇用再生特別基金事業」と「緊急雇用創出基金事業」に区分されるが、様々な対象者層、短期あるいは中長期の人材ニーズや社会情勢に対応する目的から、緊急雇用創出事業の中には、緊急雇用事業、重点分野雇用創造事業（重点分野雇用創出事業、地域人材育成事業、震災等緊急対応事業）、起業支援型地域雇用創造事業などの様々な事業が含まれる。

## 大阪府における緊急雇用創出基金事業の種類・区分・実績

### (1) ふるさと雇用再生特別基金事業 (21年度開始～24年3月末終了)

地域の実情や創意工夫に基づき、雇用期間1年以上の継続的な雇用機会を創出。正規雇用化のための一時金の支給あり。

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	合計
事業数	80	124	126	—	—	330
雇用者数(人)	628	850	911(一時金支給46)	—	—	2,389

### (2) 緊急雇用創出基金事業

#### ①緊急雇用事業(従来型)(21年度開始～24年3月末終了)

失業者に短期の雇用・就業機会を創出・提供。雇用・就業期間は6ヵ月以内で更新は1回(他の事業は概ね1年以内)。

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	合計
事業数	509	477	424	—	—	1,410
雇用者数(人)	8,917	9,520	7,846	—	—	26,283

#### ②重点分野雇用創造事業

##### ・重点分野雇用創出事業(22年度開始)

介護、医療、農林水産、環境・エネルギー、観光、地域社会雇用、教育・研究、当該地域認定の成長分野など、大阪の成長戦略を支える人材育成につながる訓練・雇用の機会を提供。

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	合計
事業数	—	101	89	31	73	294
雇用者数(人)	—	1,024	1,302	949	2,099	5,374

##### ・地域人材育成事業(21年度開始)

働きながら必要な知識・資格の取得を目指すなど、OJTとOFF-JTを組み合わせた人材育成が行われる。未就職卒業者の場合には、重点分野に限定されないものがある。

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	合計
事業数	1	73(介護雇用43)	88(介護雇用26)	52(介護雇用3)	—	214
雇用者数(人)	355	2,925 (介護雇用949)	4,066 (介護雇用832)	2,790 (介護雇用71)	—	10,136

##### ・震災等緊急対応事業(24年度開始)

東日本大震災等の影響で被災した求職者等(罹災証明書保有者、23年3月11日以降に離職した失業者、23年春以降に高等学校・大学等の卒業後に正社員経験のない若者)が対象。

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	合計
事業数	—	—	—	96	32	128
雇用者数(人)	—	—	—	943	905	1,848

#### ③起業支援型地域雇用創造事業(25年度開始)

起業後10年以内の企業が雇用・就業機会を提供。継続雇用時は一人当たり30万円の一時金が

支給される。新規事業の拡大・成長を通じて雇用創造を図る。

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	合計
事業数	—	—	—	—	23	23
雇用者数（人）	—	—	—	—	400	400

出所：厚生労働省のウェブサイト「各都道府県の事業の進捗状況」。

注1：24～25年度は3月末日時点の事業計画状況。

注2：上掲のほか、生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出、事業復興型雇用創出の各事業がある。ただし、府には該当しない。

注3：国のウェブサイトでは、事業例を、介護・福祉、医療、子育て、産業振興、観光、環境、エネルギー、農林漁業、教育・文化、情報通信、治安・防災、地域社会雇用、その他、介護雇用プログラムの区分で紹介している。

注4：平成26年1月29日現在の25年度の事業の実施状況は、府が実施する事業は、重点分野雇用創出31、震災等緊急雇用対応14、起業支援型地域雇用創出51である。府内市町村が実施する事業は、重点分野雇用創出62、震災等緊急雇用対応18、起業支援型地域雇用創出70である（府のウェブサイト）。



### (3) 調査の概要

#### ①調査対象案件選定の考え方

本章では、緊急雇用創出基金事業の中でも、主に重点分野雇用創造事業（地域人材育成、重点分野雇用創出＝産業人材育成）の特徴を有する事例を取り上げる。地域人材育成系の事業では、就業に必要な知識・技術を OFF-JT（講義等）、OJT（職場実習等）の習得研修により、知識・資格の取得を目指すことに着目し、産業人材育成系の事業では、介護、医療、農林水産、環境・エネルギー、観光、地域社会雇用、教育・研究等での雇用創出を図ることが目指されることに着目した。

これらの知識・技術の取得や有望産業分野における就業を目指す過程は、若年者の中長期の展望にたった人材育成と緊急雇用創出基金事業従事後の安定雇用、長期雇用の可能性を高める上で望ましいと考えられるためである。

調査対象案件の候補は、調査の目的を踏まえ、以下の諸点を満たすと考えられる案件を選定した。

- ▶ 若年層の雇用が一定数あると想定される案件
- ▶ 受託事業者が企業であると想定される案件
- ▶ 長期的な就業、雇用の観点から、「従来型（作業系）」よりもむしろ「重点分野型（地域人材育成及び産業人材育成系）」の案件
- ▶ 一定の結果、成果が出ていると想定される、平成 24 年度までの実施案件

#### ②調査時期

平成 25 年 11 月中旬から 12 月下旬。

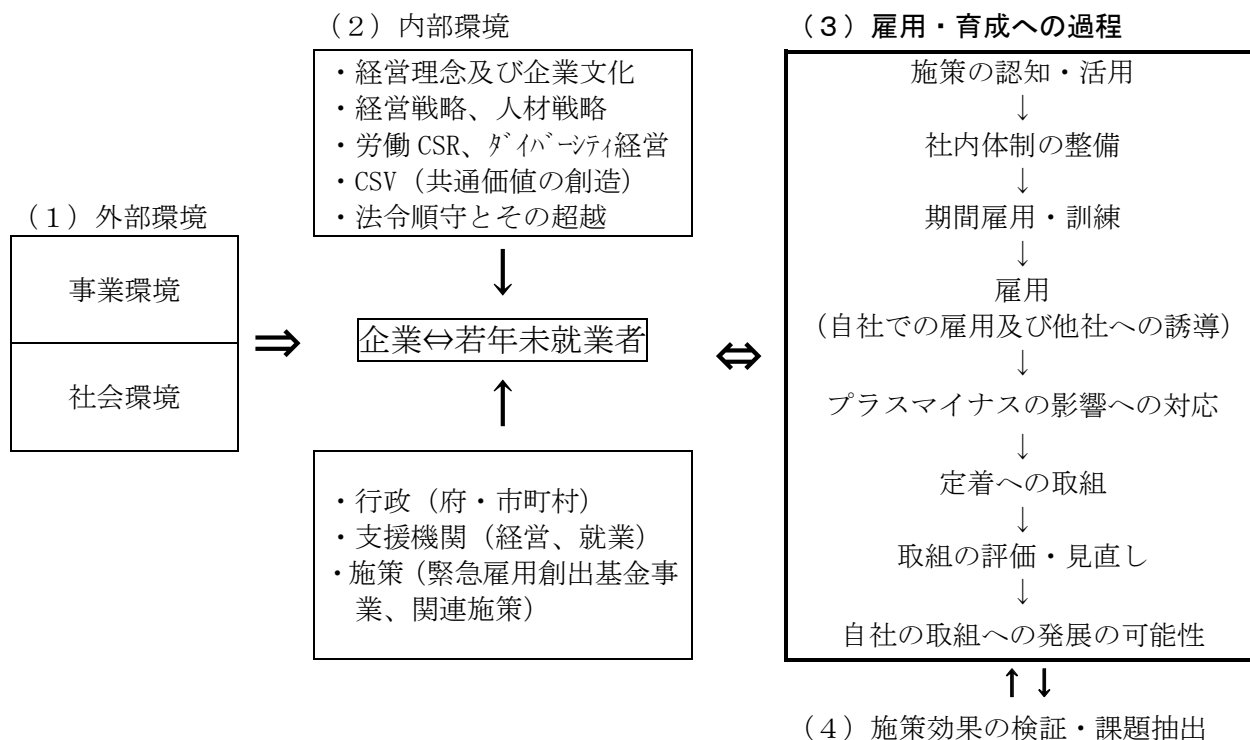
#### ③調査方法

調査対象の受託事業者事前に半構造化ヒアリング調査票を送付し、現地を訪問してインタビュー調査を実施した。調査の所要時間は約 1 時間半である。

#### ④調査の枠組みと調査内容

次頁の調査の枠組みに基づき、「(3) 雇用・育成への過程」の流れを中心に調査内容を設定した。さらに、調査内容と受託企業等の内外の経営環境を関連付けることにより、経営全般における緊急雇用創出基金事業と若年未就業者の雇用の位置づけについてみることにした。

## 調査の枠組み



## 調査内容

- 緊急雇用創出基金事業の認知・活用（施策の活用理由／選考過程／採用者のプロフィール 等）
- 社内体制の整備（事業推進及び教育・訓練等の担当者の確保・育成／体制の整備 等）
- 期間雇用・訓練（期間雇用、訓練の内容・経過／雇用、訓練後の状況）
- 雇用（雇用形態／担当業務／自社で雇用していない場合は、他社等への紹介状況 等）
- 採用した若者の育成や定着に向けた取組（定着状況／育成、訓練の実施状況・内容 等）
- 経営や雇用の両面に及ぼす影響（事業展開、業績、経営戦略、人材確保・育成 等）
- 課題や今後の展望（事業に対する評価、見直し点／自社独自の取組への発展可能性 等）
- 施策に対する意見や要望

## ⑤調査対象事業の概要

調査対象とした 11 の事業の実施年度と概要等を下記に示す。受託事業者は全部で 10 社あり、すべて人材紹介・派遣業の企業である。

事業	実施年度	事業概要／雇用期間／雇用者数
A	21	医薬品や医療機器等を中心とするバイオ、ライフサイエンス分野において、専門知識を有しながらその能力を活かせる就職先等の確保が困難な博士号取得後の若手研究人材や、製薬企業の企業再編等により退職を余儀なくされた企業内研究人材に対する支援を行い、専門能力の高い人材や即戦力人材を求めるバイオベンチャーや中小企業等での就業経験を積み、将来的に安定した雇用機会の確保を目指す。本事業は、雇用された上記の理系人材（訓練生）が、営業や人材のコーディネートに関するスキルを身に付け、バイオベンチャーや中小企業等の求人企業の開拓や当該企業に同じような立場にある高度人材を紹介するスキームを持ち、二段構えで求職者の就業を支援する内容である／2年半／9名
B	21、23	フリーターや就職できていない理系の学位取得者や大学院生などの能力や技術を活かし、大学・若者と中小企業が連携して共同研究等に取り組む中で高度人材の職を創出し、中小企業と高度人材のマッチングを図る／各1年間／2年間で24名
C	22	フリーター等の若者が自ら中小企業を取材し、若者目線でその魅力を発信することにより、中小企業への就職を促進する「フリーターのフリーターによるフリーターのための」求人情報提供および合同会社説明会を実施する／3ヶ月×3期／105名
D	21～23	雇用された求職者（訓練生）が、受託事業者に派遣登録している求職中の女性・若者を中心に、外食産業、小売販売、事務職などのサービス産業を支える“ホスピタリティ人材”として育成し、雇用のミスマッチを解消し、正社員化を図る。二段構えで求職者の就業を支援する内容である／2年半／28名
E	21～23	サービス産業や販売・営業職、ホテルなどの業界や職種において、求職中の女性と若者の育成と正社員化に向けて、訓練生が、カウンセリング、求人開拓、求人紹介、求職者向けセミナー、職業紹介・紹介予定派遣の実施などに取り組む／2年半／30名
F	23	若年失業者を3ヶ月間雇用し、エクセル等を使ってデータ集計や分析を行うITスキル、ビジネスマナー、コミュニケーション能力を身に付け、中小企業の案件整理、経営分析、進捗管理等の経営支援案件に取り組む／3ヶ月×2期／2期で67名
G	22～24	観光やMICE <sup>57</sup> 関連の旅行業や宿泊業の企業において、コミュニケーション能力やホスピタリティ精神を学びながら実践的な営業力やマネジメント能力等を身に付け、外国人の訪日促進や大阪への誘客・集客のイベントの企画立案・運営等を通じて、地域の産業ニーズにあった人材を育成する／6ヶ月間×4回／22年度104名、23年度54名、24年度40名
H	23	未就職者等の若年失業者を雇用し、大阪の活力UPに寄与する新たな商品の開発業務に従事させることにより、コミュニケーション能力やマネジメント能力、企画力、質問力など、正社員雇用につながるスキルを獲得させるとともに、府内の成長産業の活性化を図る事業を実施する／6ヶ月間／33名
I	24	商店街で店舗運営できる人材を育成し、商店街の空き店舗における創業や商店街の活性化を図ることを目的に、創業を希望する39歳以下の若年求職者（主に未就職者）を雇い入れ、商店街の空き店舗5店を借上げ、店舗（八百屋、雑貨屋&サロン、家事&営業代行、キャリアサービス、ネイルサロン）を運営する。緊急雇用創出基金事業終了後においても、継続して店舗運営できる人材を育成する／6ヶ月～9ヶ月間／27名
J	24	39歳以下の未就職の若者に対し、15日間の研修及び約1ヶ月半の紹介予定派遣による中小企業での就業体験を実施して直接雇用に結びつけるとともに、市内中小企業の魅力を発信し、若者との雇用のマッチングを図る／3ヶ月間×2期／2期で60名
K	24	39歳以下の未就職の若者に対し、17日間から約1ヶ月間の基礎研修及び約2ヶ月の紹介予定派遣による中小企業での就業体験を実施して直接雇用に結びつけるとともに、市内中小企業の魅力を発信し、若者との雇用のマッチングを図る／3ヶ月間×2期／2期で60名

<sup>57</sup> 企業等の会議（Meeting）、企業等の行う報奨・研修旅行（Incentive Travel）、国際機関・団体、学会等が行う国際会議（Convention）、展示会・見本市、イベント（Exhibition/Event）の頭文字で、多くの集客交流が見込まれるビジネスイベントなどの総称（国土交通省ウェブサイト）。

## 2 調査結果に基づく考察

平成 21 年度からスタートした緊急雇用創出基金事業では、府及び市町村の各地域で様々な事業が行われ、受託事業者または派遣先の企業において、求職中の若年者を含む未就職者を雇用し、業務に従事しながら社会人基礎力の養成、仕事で求められるスキルの習得や向上、正社員等の安定雇用までを目標とする訓練や一貫した支援が行われる。

事業の内容や手法は様々で、雇用される若者も、第二新卒、既卒者、フリーター、長期失業者、無業の就職困難者、障がい者など様々であるが、今回調査した受託事業者の多くは、緊急雇用創出基金事業の意義と効果を概ね肯定的に評価している。就業という明確な目標を定め、行政機関、企業、関係機関等が連携・協働する中で、企業と未就業者の接点が広がり、受託事業者や派遣先企業での体系的な訓練と就業への道筋をつけることによって、若年未就業者の就業への間口と可能性を広げるといった好影響をもたらす可能性があることが見出された。

本節では、時限的な施策という課題はあるものの、事業が求職者と企業（受託事業者及び派遣先企業）に及ぼすと考えられる影響の観点から、緊急雇用創出基金事業のスキームが若年未就業者の就業にとって有効だと考えられる点や課題、緊急雇用創出基金事業のスキームを施策にどのように活かし得るのかといった点について、主にインタビュー調査の結果に基づいて考察する。

### （1）緊急雇用創出基金事業のスキームが有効だと考えられる点

最初に、緊急雇用創出基金事業が求職者と企業（受託事業者及び派遣先企業）に及ぼすと考えられる影響の観点から、事業のスキームが、若年未就業者の就業促進において有効だと考えられる点や課題についてみていきたい。

緊急雇用創出基金事業は、自治体等が提示するスキームに、受託事業者が、自社の事業及び採用や育成に関する強みや独自性を付加して計画を策定し、座学研修等による OFF-JT や OJT による期間雇用が、その後の継続雇用や他社等での就業を視野に入れて実施される（緊急雇用創出基金事業における雇用は「試行雇用」の性格を備えているが、他社への誘導も行われることから、本章では、「試行雇用」の用語が望ましい箇所を除き、「期間雇用」の用語で以下記載する）。時限的な事業であることは課題の一つであるが、スキームが有効であると考えられる点を予め総括するなら、「受託事業者及び派遣先企業の創意工夫や主体的な取組を促し、若年未就業者の就業促進の規模と効果を高めることが期待される」ということができる。

#### ①期間雇用の入口と奥行きを拡充

##### ①ー1 多くの未就業者に期間雇用の可能性を広げることができる

緊急雇用創出基金事業は、本章の主な調査対象である大手企業を中心とする受託事業者

に対し、既存の人材紹介・派遣の事業では出会う機会が少なかったと考えられる求職者との出会いをもたらしている。緊急雇用創出基金事業の応募者には、年齢、学歴、職歴の有無や就業形態など多様な若者が含まれるが、既存の人材ビジネスの対象者と比較すると、素直、純粋な気持ちを持つなどの多くの長所がみられる一方、内向的、仕事に対する意識が低い、視野や仕事の裁量が狭い、責任を他責にする傾向がある（できないのは指示や指導者の責任）、コミュニケーション能力が欠如しているなど、一般的に就業面で不利とされる特徴がみられることを指摘する事業者が多い<sup>58</sup>。例えば、事業Gの訓練生の場合、就職未経験者が1割弱と少ないものの就職後1～2年での早期離職者が多く、心の病を抱えていると思われる人も存在し、通常の求職活動では不利になるケースがみられた。こうした状況は他の事業にもみられ、複数の受託事業者が、早期離職や就職できない背景として、企業や仕事とのミスマッチ、雇用形態や労働条件などに起因する働き方の問題、家庭環境など、様々な要因や育成環境が影響していることを指摘している<sup>59</sup>。このため、就職はもとより、既存の試行雇用の施策では、個別の企業において採用される可能性が低くなる場合もある。

しかし、緊急雇用創出基金事業では採用される人数が数十人規模の事業も多く、未就業から期間雇用に移行する機会を得やすい面があり、事業H、Gのように、若者に人気が高く、一般的には間口が狭いと考えられる観光分野やクリエイティブ系の企業や事業での期間雇用のチャンスを得ることも可能である。また、事業Fでは、ITスキル（PCスキル）やプログラミングの知識、実務での営業活動など実務経験が積める点に期待を持つ者が多く、就業後の即戦力としての働きにつながる汎用的かつ実践性の高い訓練内容に対する評価が高いことから、就業への道筋を付ける可能性を高められる。

基金事業に応募すれば誰もが採用されるわけではないが、採用過程は、多くの受託事業者では書類選考と面接が各1回程度行われ（ケースは少ないが、筆記試験や小論文、適性検査などを課す事業もある）、一部の事業では、一定の学歴、経験、資格を求められるものもあるが、全般的には、志望動機を一生懸命に伝えようとしているかなどのお話の受け答え、正社員としてやっていく気構えがあるかどうかなど、就業に対する意識を問われるケースが多く、専門的な技術や知識を問われないケースが多い。このため、通常の採用経路に比べると、経験やスキルに乏しい既卒者であっても、自らが志望する業種や職種での期間雇用挑戦できる可能性が広がりやすいといえる。

また、緊急雇用創出基金事業では、原則的にハローワークで求人を行うことになっているが、ハローワークからの応募がなかった場合には、インターネット、有料掲載の求人誌、

---

<sup>58</sup> このほか、規律性に乏しい、創造力が欠如している、文章能力が低い、うつ傾向がみられる、持続力が乏しい、面接が苦手などの特徴を複数の事業者が指摘している。ある受託事業者は、訓練生の特徴として、子どもに対する親の関与や関心が足りない、子どもの就職や人生について親が無関心や無責任である、遅刻する人が多いといった特徴がみられ、家庭や育成面の問題が大きいことを指摘している。また別の事業者は、フリーターになる人の親の特徴として、仕事をするを必然と考える人が少なく、やりたいことが見つければ働けば良いといった考え方をする人が多い点を指摘している。

<sup>59</sup> ある事業では、既卒者（新卒者）の訓練生には勤怠不良者や遅刻者が多い傾向がみられ、勤怠不良者にはメンタル的に不安定な者が多く、複数の悩みや問題点を抱え家庭環境による問題を抱えているケースがみられた。この受託事業者は、メンタルヘルスの問題が大きいことを指摘している。

高等学校や大学の就職課などの教育機関への告知（訪問、チラシ、メール、説明会）、緊急雇用創出基金事業の訓練生の口コミ、facebook等のSNSなど、他の求人媒体による多様なルートを開拓・活用しながら訓練生の募集、雇用を行っている受託事業者もいる。これらのルートの開拓は、受託事業者が人材紹介・派遣企業であるため可能であるともいえるが、多様なルートが用意されることで、より多くの未就業者が期間雇用の存在を知り、経験できるようになると考えられる。

このように基金事業は、多様性と実践性を備えた期間雇用の場と機会を提供することにより、多くの未就業者に対してステップアップできる場を創出しているといえる。

### ①-2 期間雇用の新たな取組手法の開発や多様化につながる

一般的な試行雇用の制度では、数社が集まって共同でOFF-JTが行われるケースもあるが、基本的なスタイルは、単独の企業が1名から数名の求職者を雇用し、企業が作成したプランに基づいて社員等によるOFF-JTやOJTが行われ、当該企業の明確な目的意識のもとで、仕事を遂行する上で求められる知識や技能を身に付けることが重視される。一方、緊急雇用創出基金事業では、受託事業者が期間雇用への間口を広げるだけでなく、行政機関と受託事業者及び派遣先企業が訓練内容をともに考える過程を通じて、期間雇用の新たな取組手法の開発や多様化をもたらす可能性がある。以下では、緊急雇用創出基金事業がこうした可能性をもたらすと考えられる、いくつかの特徴をあげる。

### ○具体的な就業を想定した社会人基礎力の育成やOFF-JTを重視

調査したすべての事業において、人間力<sup>60</sup>と即戦力の両方をバランス良く高めることが重視され、具体的な就業を想定した社会人基礎力（前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力）<sup>61</sup>の育成を目的とするOFF-JTが重視され、雇用直後に数日から1ヶ月程度の研修が行われている。訓練内容は、電話対応、パソコンスキル、営業等のロールプレイング、営業基礎（基本）研修、ビジネス外国語（中国語等）会話、プレゼンテーション、ビジネスマナー研修、コミュニケーション研修、マーケティング調査、グループワーク、企業や業界等の事例研究などである。事業者によっては、労働関係法制度（労働基準法、労働者派遣法）の講義を重視し、雇用の現状に関するレポートの理解や労働基準法や求人広告の解釈の仕方などを指導するケースもみられ、労働法規の理解を通じて、就業先として企業を客観的にみることでできる資質を高め、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の概念や公正に雇われる力を養成する訓練を行っている。

<sup>60</sup> 社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力。構成要素は、知的能力的要素、社会・対人関係的要素、自己制御的要素（内閣府（2003）「人間力戦略研究会報告書」）。

<sup>61</sup> 組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力。前に踏み出す力の構成要素は、主体性、働きかけ力、実効力、考え抜く力の構成要素は、課題発見力、計画力、創造力、チームで働く力の構成要素は、発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力（経済産業省（2006）「社会人基礎力に関する研究会-中間取りまとめ-」）。

事業Fのケースは、エクセル等のITスキルを活用して中小企業やNPOの業務の効率化や改善を支援する内容で、ビジネス基礎（コミュニケーション、社会人基礎、ビジネスマナーなど）とIT基礎（エクセル、ワード、パワーポイント、インターネットなどのスキル）を組み合わせたOFF-JTを十分に行った後、中小企業等に対するプレゼンテーション資料の作成及びプレゼンテーション、ITスキルを使った案件や進捗の整理及び経営分析をOJTで行い、企業で働く基本的なスキル全般を身に付けられる内容になっている。

また、事業Gでは、観光業界での就業を希望する者が、海外に出向いて大阪の観光をPRし、観光客誘致に向けたプレゼンテーションや視察等を行うなど、業界を絞った実践的な研修が行われる。このため、派遣先の宿泊施設や旅行会社でのOJTに先立ち、OFF-JTでは一般的な内容に加えて、イベントやコンベンションに関する基礎的な知識や実際のイベント等での実践的な研修など、業界や仕事に特化した内容の教育訓練が行われている。

これらの内容は、受託事業者や派遣先企業のOJTを遂行する上で求められる内容で、期間雇用後の採用にも直結する。また、OFF-JTとOJTを明確に区分するのではなく、OJTを基本に据えて、訓練期間中に、OFF-JTを適宜（OJT期間中、月に2回一堂に会するなど）行っているケースもある（事業G）。派遣先企業のOJTだけだと、訓練生が不平や不満などの意見や課題の持って行き場がなく、訓練を中断してしまうことも懸念されるが、訓練生が、受託事業者の担当者とコミュニケーションをとったり、他の訓練生と定期的に会うことによって、現状報告や意見交換、励まし合うことができ、期間雇用を継続できる可能性が高まる。また、業務内容の報告を習慣づけるための定期的な業務レポートの作成や提出を義務付けることや、グループミーティングやフィールド調査を行ってプレゼンテーションツールを作成する取組などは、企画力、創造力、調査・分析力、表現力、説明力の全体的な向上に結びつくことが期待されており、個々の企業で就業する前段階の基礎的な取組としては、体系的で有益だと考えられる。

### ○当事者意識を活かし、主体性を引き出す

事業の実施体制には、当事者意識を活かし、主体性を引き出す視点がみられる。事業Hのケースでは、訓練生自身が、勤怠管理や総務関連の各種様式の検討・作成に取り組み、事業推進の前提となる庶務的な業務の進め方を主体的に考え、実際に庶務管理を進めていった。

事業の実施体制は、参加人数にもよるが、プロジェクト型の場合、受託事業者の事業責任者は、最小限の人数にとどめられ、コーディネーターの役割を担うケースが多く、訓練生の主体性を引き出すことが重視される。訓練生を複数のチームに分けて、チームの中で仮想的にリーダーをたて、役割分担を決めて主体的にOFF-JTやOJTに取り組むことによって、訓練や事業の進捗管理能力を高めることが期待されているケースが多い。立場が同じ状況にある若者がチームを形成してOFF-JTやOJTに取り組むことによって、就業への過程や苦勞を共有できる環境づくりにつながり、コミュニケーションの楽しさに気付く契機に

なり（事業G）、同年代の者との交流や同期の仲間をつくる中で、自分の居場所や相談できる場所の確保につながる事が期待されている（事業E）。事業全般は、職業訓練以上就業未満の内容に留意され、トライアンドエラーを許容し失敗から学べる事が重視されている（事業Fなど）。

事業Cのケースでは、受託事業者の社員がチーフコーディネーターとなって事業全体を統括し、そのもとで、就業経験や管理職経験のある訓練生がコーディネーターとなり、比較的経験の浅い訓練生を研修指導しながら事業を進めている。複数名のチーム制で、縦と横のコミュニケーションを図りながら自分達で考え、教え合いながら事業に取り組む中で、失敗を恐れずに取り組みやすくなるメリットがある。一つのプロジェクトや仕事を訓練生が作り上げ、チーム間で競争する過程で、達成感、自信、新しい経験を得られる。また、就業に向けた努力や苦勞を共有するだけでなく、多様な考え方があることに気付く契機となり、時に仕事や職種に対する夢を打ち砕く（Dream Crush）ことにもなるが、現実を直視し、仕事や働くことに対する考え方を大きく変える場合もある。

このほかには、個人ベースで中小企業と共同研究する際に、研究テーマとその進捗を自主的に管理し、研究業務におけるPDCAサイクルを回す取組を通じて、企業で働く上で求められる実行力や責任感を醸成することが目指される例（事業B）、外国人観光客の誘致の一環として、地域の産品などを集めた物販展の企画を自分達で提案し、実際に産品等の開拓や出展交渉、展示会の運営などに取り組む例（事業G）、企業内カンパニー制度（企画カンパニー2つと開発評価教育カンパニー）に基づいてコンセプトや目標を設定し、企業意思決定の仕組みを体験する例（事業H）などから、期間雇用の大まかな特徴として、様々な経歴や経験を持つ若者の混成グループやチームによる仮想的な組織をつくり、日常的なコミュニケーションの中で、自主的な組織管理や企画提案の機会を設け、客観性を備えた訓練や就業観を醸成することが重視されていると考えられる。

当事者意識を活かし主体性を引き出すという点では、当事者が当事者を支援する事業として、雇用された求職者（訓練生）が別の求職者（緊急雇用創出基金事業で雇用されていない人）の就業を支援する事業がいくつかみられる（事業A、C、D、E）。訓練生が求職者支援スキームの検討と実践に取り組みつつ、そこで身につけたスキルや経験を活かして、自らも求職活動に取り組むケースである。

事業Cの例では、訓練生3名がチームを組んで、中小企業の合同企業説明会の出展企業の開拓と営業に取り組むが、訓練生は予め出展企業の求人情報や企業の魅力を取材し、説明会の時には出展企業の採用担当者に同席し、独自の視点で取材した企業の情報を求職者に伝える。出展企業の開拓は容易ではないが、説明会に来る求職者の人生を変えるという責任感を自覚する中で、会社を見る目が変わり、一定の知識と判断材料を持って企業の話聞いて当該企業の魅力を見出せるようになり、自分が興味を持つ企業に対する関心から、就職を想定した場合に魅力を感じられる企業に対する関心に移行する変化がみられる。また、3名でチームを組み、多様な観点から企業をみることによって、狭くなりがちな視野を



広げる契機になる。実際に多くの企業を取材し、取材内容について企業からコンセンサスを得る過程の中で、企業から様々な話を聞く機会を持つことができ、実践的な面接対策にもなる。3ヶ月の期間で、事務や企画の仕事を希望していた訓練生が、訓練後には、外部から見たイメージではなく本当にやりたいと思える仕事を見出す意識を高め、どの仕事にもやりがいがあり、仕事の中でやりがいを見つけられるようになるという意識の変化がみられた。この例では、求職者と企業が同じ目標に向けて対等に向き合うことで、仕事に対する視野が広がり、イメージで仕事を選んでいた状況から現実的な視点で仕事をみるように変化する効果がみられた。

事業Eの例では、求職者の立場に立った工夫を加え、一般的な就業支援機関よりもきめの細かい支援が行われている。例えば、求人開拓と職業紹介の両機能を緊密に連携させることによる企業ニーズを踏まえた求職者支援、データや文章では伝わりにくい企業の魅力や雰囲気伝えること、企業1社1社に応じた応募書類の作成支援、求人企業に応募書類を持参する際に求職者の人物像や経験を申し添える配慮、求職者に同行して面接会場に向くこと、応募書類提出後や面接後における求職者及び応募企業に対するフォローの実施、不採用時の理由の確認と求職者へのフィードバックを行うなどである。

上記の例にみられる、当事者意識や当事者の発想を活かし主体性を引き出すことは、受託事業者にとって、既存のマニュアルや仕組みを適用できない面も多いため手間がかかり、様々な年齢や経歴を有する人が一体的に活動するゆえの統率の困難性などの齟齬を生じることもある。しかし全般的には、自分たちで考え動くことによって自信をつけることができ、孤独に陥りがちな求職活動を当事者同士で支え合うことにつながり、受託事業者が伴走することで、より安心感と自信を持って求職活動に取り組める契機になっていると考えられる。

### ○受託事業者と訓練生が一緒になって支援のフレームワークをつくりあげる

緊急雇用創出基金事業の受託間もない事業者は、新たな事業を立ち上げるような体制で、初年度は、事業プログラムを試行錯誤しながら構築しているケースが多い。各社とも、既存事業の経験、ノウハウ、ネットワークを活かしつつも、就業困難者を含む多様な求職者を集合的に支援する必要があるため、既存のマニュアル、カリキュラム、営業ツール等をそのまま使えない場合も多く、事業の趣旨に適した新しい内容を開発するケースが多く、訓練生の状況を踏まえて、新たな支援のフレームワークの構築に取り組む事業者が多い。この過程で、公的機関や関係諸機関、地域のコミュニティなどとのつながりが深化する例や、人的なネットワークが広がる例がみられる。一定の雇用期間の中で、若年未就業者の育成から求職活動支援まで一貫して行い、若者と深くかかわることを通じて支援のノウハウやモデルケースの蓄積につながる効果がみられる。

訓練生を受託事業者から各企業に派遣してOJTを行う事業では、1週間から1ヶ月に1回程度のペースで、訓練生と受託事業者のコーディネーターなどの担当者がコミュニケーシ

ョンできる機会を設定し、OJT の進捗状況の報告や問題点の把握とアドバイスが行われるケースが多い。OJT と OFF-JT を柔軟に組み合わせることによって、特に、派遣先企業における期間雇用の問題点を早期に解決し、事業を円滑に遂行できるよう配慮されている。また、事業DやEの例では、訓練生が派遣登録者の求職活動を支援する事業において、キャリアコンサルタントやキャリアカウンセラー（CDA=Career Development Advisor）の資格取得を目指したり、受託事業者の教育事業との連携を図りながら、当事者の立場にたった未就業者の就業支援の方法を一緒に勉強していった経緯がみられる。

上記の各取組では、事業プログラムと支援フレームワークの検討と実践を協働で重ねる過程で、訓練生の主体性やアイデアを活かすことによって、想定していた以上の効果や受託事業者の事業経営に新たな視点をもたらしている。例えば、ビジネススキルを学ぶ際に、自分たちで考え試行錯誤する中で、エクセルの基本的な操作に加えてマクロまで習得できたケース（事業F）、職務経歴書にかえて効果的に自分をアピールすることのできるオリジナルのツールの作成に至ったケース（事業B）など、受託事業者の一方通行の指導や支援だけに依拠するのではなく、訓練生と一緒に支援のフレームワークをつくりあげることによって、受託事業者は、人材紹介・派遣事業において、新たな支援対象者層の支援のあり方や就職先として想定される中小企業との新たなつながりを構築することにつながっている。

### ①-3 RJP（Realistic Job Preview=現実的な仕事情報の事前開示）の有効性の向上

RJP は、採用活動時に、会社組織や仕事の良い面だけでなく、悪い情報も含めて実態に即した情報を求職者に伝えることで、企業と求職者のミスマッチの解消と採用者の定着率の向上を図ろうとする理論である。緊急雇用創出基金事業は、RJP の有効性を高めることが期待される。

今回調査した事業の多くは、特定の企業での期間雇用や紹介予定派遣の例は少なく、人材派遣・紹介事業者で OFF-JT と OJT を行い、実務で活かせる社会人基礎力や業務スキル、企業を客観的にみる視点などを養い、受託事業者での雇用を目指すケースと他の企業等での雇用を目指すケースが多い。従って、期間雇用段階でのマッチングよりもむしろ、期間雇用後のマッチングの精度を高められることが期待される。

緊急雇用創出基金事業の内容には、若者が興味や関心を持つと考えられる業界や分野での経験、就職活動や期間雇用後の就業に有益と考えられる訓練方法において工夫がみられる。例えば、若者にとって身近で関心の高いスマートフォンのアプリケーションの開発、あるいは、人気のある旅行業界やホテル等でのサービス業の経験などにおいては、外部からの印象だけではなく、現実を直視することにつながることを期待される RJP の有効性を高めると考えられる。RJP の有効性は、受託事業者や事業内容によって異なるが、本調査の対象である受託事業者が人材関連企業であるため、その経験やノウハウを活かす特徴がみられ、多くの受託事業者が社会人基礎力の育成を重視するほか、「職業教育（知識・技能の

習得)」、「キャリア教育(進路に係る職業観や勤労観等の習得)」、「労働教育(労働関係法などに関する知識教育)」の3つの柱をバランス良く高めることに配慮して事業が行われている。

受託事業者が人材派遣・紹介事業者であるメリットは、訓練後の就職支援が行える点である。多くの受託事業者は、訓練期間中にカウンセリング、個別面談、キャリアコンサルティング、模擬面接、履歴書及び職務経歴書の作成支援などを実施しており、訓練期間中に就業に向けた意識やスキルを高めることと同時に、自らの就職希望先を客観的な視点をもって見極められる可能性が高まると考えられる。

## ②短期的なプロセスで就職先を決定できる可能性が期待できる

緊急雇用創出基金事業の規定では、雇用期間満了後、訓練生を就職につなげることが求められるため、受託事業者の多くが、雇用期間中に訓練生の就職活動を支援している。雇用期間という時限があるため、集中的な支援と活動が行われケースが多く、比較的、短期的なプロセスで就職先を決定できる可能性が高まることが期待できる。実際に、3ヶ月の雇用・訓練を終えると、訓練生が澁刺となって目が変わり、求職面接時の第一印象や身振りや着こなしが良くなるなどの変化がみられる例もある(事業G、K)。

雇用を検討している企業にとって、特に人材紹介・派遣事業者が受託事業者である場合には、OFF-JTやOJTの段階で、社会人基礎力やビジネススキルの基礎的な研修を終えていることから、雇用後の教育を行う手間や負担を軽減できるメリットがあると考えられる。また、本人の資質や適正の見極めが予め行われている場合が多いため、ミスマッチの解消や雇用後の定着の可能性の高まりが期待される。さらに、受託事業者が求職者と求人企業を媒介する役割を果たすため、採用事務に伴う負担の軽減も図れると考えられる。

支援に際しては、訓練生の特徴から多様な支援の必要性が認められるが、受託事業者の多くが指摘するのは、社会人基礎力教育が重要であることと、メンターやキャリアカウンセラーなどの存在が重要なポイントであることである。カウンセリングの重要性については、大学のキャリアカウンセリングを受けていない者も多く、第三者(機関)の客観的な視点が欠如している例がみられる。このため、キャリアカウンセラーを配置し、個別のキャリアカウンセリング、メンタルサポートを行っている受託事業者もいる。また、マッチングの点では、企業へのカウンセリングと求職者に対するカウンセリングの双方が重要で、求職者を受け入れる企業側の発想が十分でない点を指摘する受託事業者もいる。

就職先の決定に向けた取組では、例えば、事業Gの受託事業者は、定期的な就職相談の実施、受託事業者における契約スタッフの採用試験のチャンスの付与、受託事業者から派遣先企業に対する継続雇用に向けた働きかけ、公的な就職支援機関との連携による支援などに取り組んでいる。日頃から、採用において企業と接点を持つ受託事業者が介在することによって、求職者は企業と対等の立場に立ちやすくなり、受託事業者での雇用、正規雇用、派遣、契約を含めると就職先決定率は比較的高い。また、複数年にわたって事業が実

施されるケースでは、就職決定率が年々高まる例もみられる（事業E）。上記の取組の前提として、訓練後の就職先のマッチングや紹介にスムーズにつなげていけるよう、訓練期間中に訓練生の評価を常時行っている事業者（事業H）や、全訓練の最終段階でOJTとOFF-JTを通じた自己評価を実施するフォローアップ研修を行う事業者（事業G）もある。

就職の決定状況は、事業にもよるが、訓練生の半数弱の就職先が決定しているケースが多く（事業Aなど）、決定しない場合には、受託事業者や就業支援機関等の支援を受けて就職活動を継続するケースや職業訓練に移行するケースなどがある。就職決定者については、正社員が比較的多いとはいえ、契約社員や派遣社員の形態もみられる（事業F）。近年は、契約社員での採用が多く、中途採用枠では一般的に契約社員から正社員への移行が多い現状がみられることから、安定的な雇用の観点では、就職の決定状況とその後の経過について、中長期的に複数回の追跡が行われる必要があるといえる。

就職先の決定における現状の課題として、事業の継続性の点で十分な数のスタッフを配置できない、基金事業終了後の就業状況が十分に追跡できていない、事業内容によっては事業期間が短いと十分な効果を引き出すことが難しい、事業のPDCAサイクルを実現しにくいなどの課題をあげる受託事業者が多く、緊急雇用創出基金事業における雇用創出からその後の雇用・就業に連結する上で、受託事業者及び派遣先企業と関係諸機関が連携して、雇用期間中の訓練及び期間雇用と求職活動（受託事業者における継続的な雇用を含む）の効果向上に向けた取組が求められているといえる。

### ③産学公民連携を深耕する契機：公共的な事業に民間の経験やノウハウを導入できる

緊急雇用創出基金事業は、産学公民連携を深耕する契機になると考えられる。若年未就業者の就業促進施策は数多くあるが、施策の実効性を高め、施策間の相乗効果を発揮させるためには、産業、教育機関、行政、その他の関係機関のそれぞれが行っている個々の取組や施策における就業の確度を高めることに加えて、学校などの教育機関から仕事（企業）への移行、さらに継続的な就業、新たな就業機会への移行という横の流れを間断なく進める上で、産学公民の一層の連携を図り間断のすきまを埋められるよう、個々の取組や施策を横串に通すことが不可欠である。

特に、大手企業が緊急雇用創出基金事業の受託事業者になることで、従来にも増して、公共的な事業に大手企業の豊富な経験と広範なノウハウを導入し、一貫した支援を行うことが可能である。事業によっては、それまでつながりのなかった他社や関係諸機関と連携して取り組む必要が生じることもあり、受託事業者にとって、新たな事業ノウハウの蓄積や新事業の構築の可能性につながる副次的な効果が生じることも想定される。

調査対象の受託事業者はすべて人材紹介・派遣事業者で、ほとんどが大手企業である。緊急雇用創出基金事業は収益性や営利性の面でメリットが大きいとはいえないが、事業に取り組むことになった背景にはいくつかの共通点がみられる。

第一に、未就業者の就業支援が、本業の延長線上にある取組で、人材に関する多様なサービスの一環に位置付けていることである。緊急雇用創出基金事業を社会のインフラと考え、社会貢献の一環として取り組む事業者（事業J）がある一方、中小企業に人材採用のサポートやアドバイスを行っている事業者は、顧問先企業の採用支援サービスを広げる目的で取り組んだところもある（事業C、E）。人材ビジネス業界は、近年、人材の採用や活用に関する課題に対応するソリューションビジネスの強化を志向するところが多く、社会的課題の解決を民間が主体的に担うことを認識している企業も複数あり（事業D、E、I）、そうした方向性が、緊急雇用創出基金事業の主旨に合っていると考えられる。

第二に、2008年のリーマンショックの影響で人材ビジネス全般の市場が縮小し、また派遣法の規制強化によって、業績が悪化しリストラを余儀なくされる中で、自社の社員の雇用の受け皿として新たな事業の柱を構築する必要があった点をあげる事業者も多い（事業B、C、D、E、J、K）。緊急雇用創出基金事業は、受託事業者にとって収益性の高い事業とはいえないが、事業経費の全てが公的資金である上、2010年に民主党政権の施政方針演説で取り上げられた「新しい公共」との親和性も認められることから、社会経済的な背景と事業者が積極的に取り組もうとする姿勢が合致したと考えられる。その後、緊急雇用創出基金事業を含む公共事業（キャリア教育、就職支援、ジョブカフェなどの就業支援施設の運営、就農支援、アウトソーシングなど）の受託実績を伸ばしているところも少なくないことから、営利性の追求を求められる大手企業においても、産学公民連携の意義や必要性を認識する契機になり得ていると考えられる。

産学公民連携の実践においては、行政と受託事業者と一緒に事業を企画できる点が重要である。事業内容の検討と構築に対する受託事業者の関与の程度は、事業によって異なり、行政から提示される仕様書に沿った事業実施が求められるケースもあれば、受託事業者のアイデアや意見を盛り込めるケースもある。しかし、事業を構築し実施する過程で、行政と受託事業者間の対話が繰り返されることこそが重要で、若年未就業問題に関する共通した理解と受託事業者の経験やノウハウの共有化が図れると考えられる。

そうした中で、事業Eでは、大学と連携して4回生の未内定学生の支援も行うほか、基金訓練受託校から求職者の登録を募るなど、他機関との連携を開拓し、求職者支援の裾野を広げる取組もみられる。

## （2）緊急雇用創出基金事業のスキームを施策にどのように活かし得るのか

これまでみてきたように、緊急雇用創出基金事業は、時限的な制約がある中で多くの雇用を創出するという明確な目的を持っているため、受託事業者、派遣先企業、行政機関、関係機関等が協働して集中的な支援が行われる点に意義があり、効果も出ている。

緊急雇用創出基金事業が受託事業者及び派遣先企業に及ぼす影響では、求職者の雇用創出の規模と効果を高められる、会社の社会貢献や地域貢献の現れとして評価される可能性がある、自治体をはじめ関係諸機関とのネットワークを深められる、新たな事業の芽や対

象が生まれることを期待する受託事業者が多い。しかしその一方で、受託事業者は緊急雇用創出基金事業の意義、必要性を認めつつも、下記のような課題を指摘している。

第一は、事業実施期間（雇用期間）についてである。事業実施期間（雇用期間）は年度によって異なり、3ヶ月から1年以内と幅がある。事業内容にもよるが、十分な効果をあげるためには、少なくとも4ヶ月以上、5～6ヶ月あるのが望ましいと考える受託事業者が多い。また、1年単位で事業が終了するケースでは、継続性や事業効果の検証面で課題が残るほか、受託事業者の社内体制の整備において十分な人員配置や拠点の整備ができない、成果を出すことが難しいことを指摘する事業者が多い。また、単年度の受託ではPDCAサイクルを回すことが難しく、同じ主旨の事業であれば、受託事業者が変わっても継続性を担保できるように配慮し、PDCAを通じた業務改善を図っていくよう検討の余地があることを指摘する事業者もある。

第二は、事業の実施時期についてである。学校卒業後の未就業を回避する観点から、就職前段階で半年程度の試行雇用（インターンシップ）が行われるのが望ましいとの意見もみられ、教育機関に在学する段階から試行雇用（インターンシップ）を行い、その後の就業にスムーズにつなげていくことの必要性に言及する受託事業者もある。

第三は、一定の事業規模と成果を求められるため、事業の目的・目標と実績の評価の観点で、事業の適正規模の問題がある。訓練生の年齢、スキル、事業に対する考え方や期待は多様でばらつきがあるため、訓練生の統一感を図ることは容易でない。例えば、訓練生の中に、就業に近い層と就業への阻害要因の解消が求められる層が混在する点を指摘する事業者もあり、事業内容や受託事業者によっては、30人程度の規模だと十分なケアができない場合もあり、個々の訓練生の状況に応じたOFF-JTやOJTが必要になる場合もある。

第四は、受託事業者（派遣先企業）の求める人材像と未就業者のミスマッチの問題である。未就業者の職業観の問題が大きい場合もあり、例えば、訓練や就業への切迫感が強いとは限らないこともある。訓練期間中の離職、訓練終了後の受託事業者及び派遣先企業における内定の辞退、就職後の中途離職や定着の困難性などを指摘する受託事業者もある。

第五は、緊急雇用創出基金事業のスキームを民間のレベルだけでは実施することが困難な点である。幅広い対象者層に対して就業訓練とその後の求職に向けた支援を行える点に対し、施策の必要性・意義を指摘する受託事業者が多いが、予算措置や収益性の確保を課題だと考える受託事業者が多い。

これまでみてきた緊急雇用創出基金事業のスキームの有効性と課題を踏まえると、以下のように施策への示唆をまとめることができるのではないだろうか。

緊急雇用創出基金事業を総括的にみると、集合的なOFF-JTとOJTは、就業する業種や職種に特化したものから汎用的なものまで多様であるが、具体的な就業をイメージして検討された内容であり支援スキームであることから、就業に向けた有効性は高いといえる。このスキームの蓄積は、産学公民連携による若年未就業者の就業支援にとって、有益な財産

になり得る。今後、雇用基金の各事業の取組実態を精査し、各事業にみられる創意工夫や主体的な取組の考え方や手法を既存の施策に取り入れ、ノウハウや実績を有する受託事業者や派遣先企業に対し、施策の検討や実施への参画を促していくことが考えられるのではないだろうか。

緊急雇用創出基金事業のスキームは、期間雇用の潜在的な可能性を高め、学生を対象を広げた場合、インターンシップの充実化にもつながると考えられる。若年未就業者の受け入れや雇用に理解・実績のある事業者が増え、人材育成面では、良質な就業体験や雇用の場を増やすことが期待できる。そのためには、求職者と企業の間で第三者的な役割を果たす組織や人材の存在が大きく、第一に、緊急雇用創出基金事業に参画した事業者や支援機関等が中心となってネットワークあるいはプラットフォームを構築し、緊急雇用創出基金事業の主旨を継承し得る求職者の支援スキームを検討することが考えられる。第二に、期間雇用または試行雇用（インターンシップ）、求職者支援を客観的な立場から行えるよう、求職者のキャリアカウンセリングやキャリアコーディネートと企業の人材ニーズをハイブリッドで掘り下げることのできる人材の発掘と育成が考えられる。第三に、就業促進施策全般の効果向上に向けて、緊急雇用創出基金事業で雇用された若年未就業者の実態について、雇用中と雇用終了後の状況の経過を追跡し、求職者の観点からの事業効果や課題を明らかにし、今後の施策検討に参照していく必要があると考えられる。

## 終章

本調査は、企業等（緊急雇用創出基金事業の受託事業者を含む）における若年未就業者の受け入れ、雇用、育成の実態を踏まえ、若年未就業者の雇用の創出と安定雇用の実現、その取組を企業経営のプラスの側面につなげていける方向性について考えることを目的に実施した。

第1章では、若年者の雇用の前提が、当面、「学校からの延長線上で決定されるべき」という規範が中心的であると考えられ、就業促進のあるべき姿として、「特に、良質な雇用を実践する意識の高い中小企業に目を向け、具体的にターゲットを絞って人材と企業のマッチングが効果的に行われ、業種や職種によっては、試行雇用の充実が、資格要件を求められる職場においては、職業資格教育が行われ、さらに、雇用後の定着に向けた支援が、一連の流れとして行われることが望まれる。そして、継続雇用においては、経営に対する目配りも欠かせない」ことを示した。

第2章では、上記の雇用の前提と就業促進のあるべき姿を踏まえ、若年者雇用支援政策の各施策について、人材育成、マッチング、人材の確保と幅広い内容に及び、就業支援の各段階に応じて、専門的、制度横断的、継続的な個別支援などへと改善が重ねられ、一定の施策効果をあげていることを確認した。さらに施策の実効性を高め施策間の相乗効果を発揮させる上では、①施策の周知徹底、②支援拠点間の連携の深化、③施策効果の検証、④民間のノウハウを活かした産学公民連携による施策展開の可能性の検討と実践の積み重ねが今後の課題と考えられることを示した。

本章では、上記の各点を受けて、最初に、第3、4章の調査結果の内容を中心に、「若年未就業者の認識・理解」、「若年未就業者の受け入れ（雇用）」、「若年未就業者の長期的な雇用・育成」という求職から就業後までの各段階に沿ってまとめる。次に、調査結果を踏まえて、政策と企業に対する示唆を提示する。

### 1 調査結果のまとめ

#### (1) 若年未就業者の認識・理解

若年未就業者の受け入れでは、その形態（「会社見学（若年未就業者を対象とするもの）」、「就業体験」、「就業訓練（試行雇用）」、「雇用（正規・非正規）」）を問わず、半数以上（53.5%）の企業が受け入れる意向を有しておらず、受け入れた実績のある企業の4分の1が「今後、受け入れる意向はない」としている。若年未就業者の受け入れについて、企業はやや厳しい見方をしているが、若年未就業者を認識・理解できる機会は限定的なため、本調査の結果では、人材・労働力の不足が、若年未就業者に目を向け受け入れる契機になった企業が多かった。

しかし、若年未就業者の問題について、非正社員の増加や派遣社員の活用がこの問題の一因であると考えられる企業が多いほか、この問題の解決において、学校教育のあり方や就業前教育の充実が大切だと考える企業が多い。これらから、非正社員や派遣社員の働き方や、学校教育のあり方と就業前教育の充実を同時に考える必要性が示唆された。また、採用に



際して、「年齢」や「職歴」を重視する割合が比較的高く、学校教育段階で、入職に射程をおいた早期の具体的な対策の検討と実践が必要であることや、人材育成面では、人員の不足が懸念される「営業・販売業務」に加えて、中長期的には「専門的・技術的業務（情報処理等）」に関連する人材の育成が求められることが示唆された。これらは、中長期的には、若者の就業について、働き方、学校教育と職業教育の関係のあり方、産業構造を踏まえた人材育成戦略の関係性の中から考えることを要請し、社会全体で若者を育て就業に導く必要性を示している。

上記の必要性に対し、若年未就業者の支援主体は、これまでは行政、NPOなどの支援機関、教育機関などであった。しかし、緊急雇用創出基金事業の例では、大手の人材紹介・派遣事業者が、それまで接点のなかった若年未就業者と関わりを持ち、その実態を知り就業促進のあり方について考え、実践する契機をもたらした。未就業の問題や政策に関与する主体が広がり多様化することによって、若年未就業者の問題により多くの企業や支援機関等が関心を持てるようになると考えられるが、そのためには、施策との関わりの中から若年未就業者の実態をより詳細に明らかにし、その具体的な内容の共有を図っていくことが求められる。そして、政策に関与する各主体のそれぞれの観点や問題意識に基づいて、若年未就業者を就業に結びつける方策等をともに考え、議論できる機会や場をつくり出すことが望まれるのではないだろうか。

## （２）若年未就業者の受け入れ（雇用）

若年未就業者を受け入れられない主な理由は、コストや人手の負担、経営資源や知識・ノウハウの不足、経営上の効果が期待できないなどで、企業の多くは、収益に直結する経営戦略を重視し、経営面にマイナスの影響をもたらす要因を最小化したいと考えている。このため、競争力と成長性を重視する企業の多くは、新卒採用で自社に合った人材を育成していくか中途採用などで即戦力を求めることになる。すべての企業が若年未就業者を受け入れる（雇用する）ことは考えにくく、上記の受け入れられない理由を可能な限りプラスに転化するためには、経営諸資源（人材、設備、資金、情報）の不足を補完する政策的な支援が有効な場合もある。しかし、若年未就業者の受け入れの定着を図るためには、政策的な支援が契機であるにしても、企業の主体的で継続的な取組になることが重要である。

そうした中で、若年未就業者を雇用している企業の多くが、正社員での雇用を主体とし、中長期的に自社で人材を育成しようとしている点が注目され、経営者の言葉によれば「良い意味での緩い労働環境（社風）」、「長期的な視点に基づく個別的な対応」といった考え方がみられた。例えば、細分化された業務を一つずつこなしていくことで達成経験を積み重ね、段階的に業務の幅を広げ多能（工）化や専門化を図っていく過程、仕事や工程を人の適性に合わせて柔軟に組み替えていく過程、本人の適性やキャリアパスに応じて資格取得をアレンジする過程などは、人材育成の取組が、安定した事業運営、事業実績の向上、新事業の創出に結びついていた。

若年未就業者を受け入れている企業では、人材・労働力の不足が若年未就業者とその将来性に目を向ける契機になっているが、最初から経営戦略や収益性向上に直接結びつくと考えられる企業は少ない。しかし、性急な企業成長を志向しないことが、結果的に、多様な人材を受け入れ、その多様性に対応し活かしていく発想をプラスに転化させ、自社の事業内容の広がりや業務の進め方の見直しや改革の契機につながっている。また、性急な企業成長や事業拡大よりも、適正な企業規模を維持して地域に密着し貢献することを重視し、雇用を守るという点において、事業の永続性を図る志向や可能性がうかがえた。

以上より、若年未就業者の就業先として地域に密着している中小企業が有望であり、若年未就業者の雇用に先進的に取り組んでいる企業の事例の蓄積と周知に積極的に取り組むことが有効だと考えられる。また、知人や縁故者の紹介で未就業者を受け入れているケースも多く、受け入れに際して、企業単独だけでなく、若年未就業者の家族、地域（住民）、行政、支援機関や社会的企業等が一体となり、雇用の創出や雇用された若者が能力を発揮できる体制・運用方法を第三者的な視点を交えて検討し、継続的な就業の可能性を高めることも有効だと考えられる。

未就業者を雇用・育成し得る企業属性等の要件では、①業種（小売業や医療・福祉の業界などの人材ニーズの高い小売業やサービス業で有意）、②従業員数規模及び従業員数の増減傾向（非正社員で有意）、③若年労働者の採用率（新卒や中途でない第二新卒・既卒の採用率で有意）、④従業員の充足状況（全従業員の充足状況で有意）、⑤業況と売上高（過去及び今後3年間の売上高の変化が有意。ただし、黒字の企業では二極化の傾向）、⑥学歴（採用時に学校中退などの経歴をあまり重視しない点が有意）、⑦定着や長期雇用への志向（正社員への登用制度と実績の有無が有意）、⑧施策等への関心（「就職相談・企業紹介」、「職業訓練」、「試用雇用制度」が有意）などが示唆されたが、企業事例からは「障がい者雇用の実績」、「採用時に重視する能力・要件」（誠実性や信頼性など人間の本質を重視する点）も要件になり得る可能性のあることが示唆された。

以上より、人材ニーズが高く非正社員の多い小売業やサービス業の企業、人員の不足感がある企業、一定の業況水準にあるが急成長や過度の成長を志向しない企業、非正社員から正社員への登用の可能性がある企業、施策活用への関心のある企業などが、若年未就業者を雇用・育成する可能性が高いといえる。しかし、雇用・育成に関する複数の決定要因の関連性は明らかではなく、若年未就業者の受け入れ（雇用）が、特定の企業属性の影響を受けた結果ではなく広範な企業においてみられ、多くの要因が影響する可能性があると考えられる。

このため、上記の企業属性等の要件を参照して、一定のターゲットを設定した上で人材の育成やマッチングが行われることが大切であると同時に、幅広い企業活動の中から若年未就業者の受け入れの可能性を見出していくことが望まれるのではないだろうか。

### (3) 若年未就業者の長期的な雇用・育成

若年未就業者を受け入れている企業には、試用期間を設ける企業が少なくなく、トライアル雇用などの施策を有効に活用する企業もみられ、自社で中長期的に採用し育てていく考え方がみられた。採用に際しては、誠実性や信頼性といった人間の本質、潜在的な素養や成長の可能性を重視し、継続的な就業に向けて、受け入れや採用方法の多様化、指導や支援に当たる担当社員の配置、他の社員の理解や意識の向上など、受け入れから定着に至るまでの社内体制の整備に取り組んでいることが明らかになった。

第3章の企業事例では、その手法や創意工夫が画一的で固定化されたものではなく、継続的な就業に向けて、人材の諸能力をプラス思考で積極的に捉え、経営者層と従業員のコミュニケーションを重視する対話型の人的資源管理体制を地道に整備することが重要であることが明らかになった<sup>62</sup>。共通してみられるのは、雇用者（経営者）側に、若年未就業者の雇用をコスト要因ととらえるのではなく、多様な人材を活かす過程を経営戦略に組み込み、人材と事業の活性化につなげていく発想がある点である。また、企業によって経営上求められるスピード感は異なるが、若年未就業者を受け入れている企業の多くは、時間をかけて若年未就業者の能力開発や戦力化に取り組む意識が高いこともうかがえた。このため、失敗をある程度許容する就業環境がみられ、失敗を責めるよりも、失敗を素直に認めそこから真面目に学ぶことを重視していた。しかし、事例企業の取組は、経営者等の信念やこれまでの雇用実績に依拠する自助努力の性格が強く、若年未就業者の受け入れから長期的な雇用・育成の裾野をさらに広げていくためには、人材の長期的な雇用・育成と持続可能な企業経営の実現の両方の観点から、啓発・支援できる人材や方策が求められている。

また、企業事例でみた起業の取組は、未就業の若者と支援者的な役割を持つ学生が中心となり、異質・異能の多様な若者の力を結集して就業の場を創出できる可能性を示すケースである。起業は、就業のより能動的な形ともいえ、若年未就業者問題を解決する原動力が若者であることを表明し、若年未就業者の就業に向けた課題を見える化し、政策形成への発言力や参加意欲を高める萌芽になり得る可能性を秘めている。この点から、若年未就業者の企業での雇用を促進すると同時に、起業支援も今後の課題になると考えられる。

以上より、若年未就業者の長期的な雇用・育成の点では企業の自助努力が前提になると考えられるが、《未就業者の認識・理解→雇用または就業の場の創出→長期的な雇用・育成》の一連の流れでみると、社会政策と産業政策の融合領域や連続性を見出し、社会的な投資の観点から、企業活動を下支えする総合的な施策内容の検討が望まれるのではないだろうか。

<sup>62</sup> 例えば、離職率の高い医療・福祉分野の主な離職理由は、長時間あるいは不規則な勤務や賃金水準が低いなどの労働条件が課題であると考えられるが、本調査では、介護事業所では人手不足の状況の中で若年未就業者の就業に期待する意向がみられ、回答企業の中には、若年未就業者の雇用にうまくいくケースとそうでないケースの両方がみられた。うまくいくケースでは、長期的な視点で若者を育成し、より良い労働条件を提供できるよう人材育成や待遇面で創意工夫を重ねると同時に、経営面でも新たな事業の展開を企図し、離職率が極めて低い事業所がみられた。

## 2 政策と企業に対する示唆

最後に、前述の調査結果を踏まえて政策と企業に対する示唆を提示する。既に取り組みられている施策等もあるが、ここでは、施策や取組を深化・拡充する観点から記述する（実施可能性に関する検討は別途必要である）。

### （1）若年未就業者の実態と就業に求められる要件や過程を具体的に明示していく

若年未就業者問題の効果的な解決にとって、若年未就業者の実態をより詳細に明らかにし、若者の就業への困難性や潜在的な可能性を中長期的な視点で見極めることのできる判断材料を提供することが必要である。このため、教育機関（大学、高等学校）、就業支援機関（行政機関及び非営利組織等）、若年未就業者の雇用実績のある中小企業を中心とする企業、経営者団体や経済団体などが連携し、未就業者の実態や未就業から就業に移行する上で求められる要件や過程を明らかにしていくことが重要である。その際には、実効性の高い就業支援プログラムの検討に向けて、アンケート調査では明らかにしにくい個別的な内容を明らかにすることに留意し、例えば、年齢、学歴、業種や職種などに区分し、個々の区分やケース毎に実態、要件や就業への過程を積み上げていくことが望ましいと考えられる。

### （2）人材確保戦略の対象に若年未就業者を積極的に組み入れていく

若年未就業者を受け入れている企業には、人材の多様性を経営戦略に活かす発想がみられ、若年者と女性、障がい者、中高年齢者等と一緒に働くことで、利他の意識の高まりや、それぞれの特性を活かして業務を分担したり補完する好影響がみられた。例えば、若年未就業者を含む多様な人材を組み合わせ、「代替関係」ではなく、仕事や出勤曜日などをシェアする「互譲関係」や、ペア就労でスキルやノウハウの教育・継承を図る「補完関係」を築きうる経営戦略の策定と実施を支援することが有効だと考えられる。

具体的には、経営支援機関などが中心となって企業に対する助言や指導を行うほか、現在、経済産業省と東京証券取引所が、女性の活用に積極的な企業を評価する「なでしこ銘柄」を選定しているが、こうした取組は上場企業に限定されるものの、若年者の就業促進にも参照できると考えられる。中小企業ではここまでは難しくても、若年未就業者の活用や育成に積極的な企業について、官公需発注における一定の評価や企業を紹介・認証することも意義のある取組だと考えられる。

### （3）産学公民連携で就業支援プログラムを検討する

緊急雇用創出基金事業は、就業促進における産学公民連携の深化と公共的な事業に民間の経験やノウハウを導入できる契機になる可能性を示す一例だと考えられる。

緊急雇用創出基金事業で蓄積された実績やノウハウは、実効性の高い就業支援プログラムの検討にとって貴重な検討材料になる。公的な就業支援機関と民間ビジネスは相互補完

関係にあるといえ、緊急雇用創出基金事業の受託事業者が有する経験やノウハウを、既存の施策に参照し、必要に応じて取り入れていくことが有益だと考えられる。

従来の規模で緊急雇用創出基金事業のような事業を実施することは困難だが、例えば、民間が中心となって緊急雇用創出基金事業のスキームを構築し実施することは検討できないだろうか。求人企業や採用企業には、人件費などの一定の自己負担を伴うことになると考えられるが、人材のマッチングや OFF-JT 及び OJT などの一層の充実化につながり、就業支援の効果を高める可能性があるのではないだろうか。こうした社会的な実験を通じて、就業支援プログラムの実践と検証を重ねることが望まれる。

#### (4) 教育機関と企業の連携を強化し、企業や産業界のニーズを教育内容に反映させる

従来から、就業面で教育機関と企業の連携は行われてきたが、現状は、個別的な連携や地域等の限定的な連携にとどまるケースも少なくない。2012 年 7 月には、NPO 法人「人財創造フォーラム」による「産学連携若年層育成プロジェクト」<sup>63</sup>が発足し、東京の大学 9 校と大手企業 11 社が中心となって、より具体的な形で企業が求める人材ニーズを大学の教育内容に直結させる取組が端緒についたところである。この仕組みを、中小企業と大学や高等学校との間の取組に応用できないだろうか。例えば、中小企業と緊密な関係を持つ、地域の金融機関や商工会議所・商工会（商工会連合会）をはじめとする中小企業団体等が、若年未就業者問題の予防の観点では学校と企業の間を、就業の観点では就業支援機関と企業の間を、長期的な雇用・育成の観点では企業と若年者の間を取り結ぶ役割が期待できる<sup>64</sup>。

中小企業と関わりの深い機関が、教育機関と企業及び若年者の媒介機能を発揮することで、企業や産業界のニーズを踏まえた学校のカリキュラム編成に関与するほか、職業訓練そのものを雇用の現場で行える仕組みの充実化にもつなげ、早期から職業体験を積む機会が創出されることが期待される。その際には、ジョブ・カード制度を効果的に活用するなど若者向けの公的な職業訓練のあり方に対する提言や、訓練を受けたことが社会や就職活動で広く客観的に評価されるような仕組みづくりにも取り組むことが求められる。

#### (5) 企業の経営支援（人材面）と就業支援の両立を図れる一元的な支援機能を強化する

若年未就業者の長期的な雇用・育成にとって、安定した企業経営の実現が前提になるた

---

<sup>63</sup> NPO 法人「人財創造フォーラム」（2008 年に設立、会員約 130 社）によって、2012 年 7 月に発足した「産学連携若年層育成プロジェクト」は、東京の私立大学 8 校及び首都大学東京の合計 9 校と大手企業 11 社によって構成される研究会である。この研究会は、大学教育と企業内の新入社員教育を一つの流れで捉え、企業が求める人材の資質や能力などの要件を具体的かつ直接的にオープンにし、大学で学ぶ内容と企業入社後の新入社員教育との連動性を持たせる試みである。ただし、上記のフォーラムに参画する大手企業の場合、正社員の新卒採用ではエントリーシートを活用した採用活動が主流で、非正規社員の採用では人材活用会社を通じた採用活動が主流であるため、若年未就業者はあまり想定されていないと考えられる。

<sup>64</sup> 例えば、株式会社関西アーバン銀行は、平成 24 年 12 月にナジック学生情報センターグループの株式会社ナジック・アイ・サポートと業務提携し、取引先の中小企業に、ナジック・アイ・サポートの「ワークプレイスメントサービス」（学生が、一定期間企業などの中で派遣社員として働き、自分の将来に関連のある就業体験を行える制度で、インターンシップと違って報酬を受け取ることができる上、実践的な職場体験が得られるのが特徴）を紹介する取組を開始している。

め、企業経営と雇用の両立を図る必要がある。そのため、企業の経営革新と就業支援の両立に向けた一元的な支援機能を強化することが望ましい。既に、府の「OSAKA しごとフィールド」では、独自の支援スキームで、国のハローワークとも連携した求職者に対する支援に加えて、「採用方法」、「待遇」、「評価制度」、「教育・研修」、「社風づくり」などの課題を持つ中小企業に対するアドバイスが行われているが、こうした就業支援機能と経営支援（人材面）機能の連携を深化・定着させることによって、職業紹介、労働者派遣、教育訓練等の就業支援機能と企業の経営支援機能のつながりを強化し、企業の人材確保・育成を経営パフォーマンスの向上につなげていけるよう一貫して支援することが望まれる。

現在、国（中小企業庁）や全国中小企業団体中央会が中心となって、「新卒者就職応援プロジェクト」<sup>65</sup>や「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」<sup>66</sup>の取組が行われているが、今後、地域の中小企業の経営を支援している機関が、人材確保・育成関連の支援に積極的に参画すると同時に、企業経営の向上にも寄与することが望まれる。経営支援機関が参画することによって、上記に示した各示唆の実施がより円滑かつ効果的に進められると考えられる。そのためには、求職者の支援と企業の経営支援の両方に関与できる人材の発掘や育成を進めることが望まれる。

---

<sup>65</sup> 新卒者等に対し、中小企業・小規模事業者の事業現場で働く上で必要な技能・技術・ノウハウを習得する機会を提供するため、中小企業・小規模事業者で実施する職場実習（いわゆるインターンシップ）を支援する事業で、コーディネート機関（人材紹介・派遣事業者等）が事前カウンセリングから実習終了までをきめ細かく支援するとともに、実習生に対しては日額最大 7,000 円の技能習得支援助成金が支給される。

<sup>66</sup> 平成 25 年 4 月より全国中小企業団体中央会からの補助事業として、全国で 46 の機関が実施している公共事業で、地元の中小企業を支援する機関が、大学、ハローワーク等と連携し、中小企業理解のためのキャリア教育から、中小企業と新卒者等のマッチング、人材育成・定着までを一体的に実施する取組が行われる。事業は、(ステップ 1) 経営者による出前講座等、事業者と学生のお互いの顔が見える関係作り、(ステップ 2) 合同就職説明会等による事業者と学生のマッチング、(ステップ 3) 地域全体での若手従業員の人材育成、定着支援という 3 つのステップで総合的に実施される。



## 資料編





(1) アンケート調査票



(整理番号 記入不要)

--	--	--	--

**秘** 若年無業者に関する企業アンケート調査

○本調査は、企業が、若年無業者を会社見学、就業体験、就業訓練（試行雇用）、雇用（正規・非正規）などの形態で受け入れることのできる可能性や要件を明らかにする目的で実施しております。  
 ○本調査では、若年無業者（年齢 15 歳～39 歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者（教育、労働、職業訓練のいずれにも参加していないニート））の中でも、**就業したいとの意志を持ち、求職活動に向けた行動を起こしているか、あるいは求職活動に踏み出しているものの、現状は働いていない者**を想定してお答えください。

I 貴社の概要について

問1 貴社の主な業種について、**あてはまる番号を1つ〇で囲んでください。**

1. 建設業	2. 製造業	3. 情報通信業
4. 運輸業・郵便業	5. 卸売業	6. 小売業
7. 不動産業、物品賃貸業	8. 学術研究・専門・技術サービス業	9. 宿泊業、飲食業
10. 生活関連サービス業、娯楽業	11. 教育、学習支援業	12. 医療、福祉
13. その他のサービス業	14. その他（	）

問2 貴社の主たる製品・商品・サービスは何ですか。具体的にお書きください。

--

問3 貴社の創業年をお書きください。

西暦 

--	--	--	--

 年

問4 貴社の従業員に関する以下の各設問について、従業員数、平均年齢、若年者の割合、障害者の雇用人数については、該当する数字をお書きください、また、従業員数の変化、若年労働者の主な採用枠のそれぞれについては、**あてはまる番号を1つ〇で囲んでください。**

	a. 正社員（雇用期間に定めがない／役員を除く）	b. 非正社員（パート/アルバイト/嘱託/契約等雇用期間に定めがある）
(1) 2012年8月31日時点の従業員数	人	人
(2) 従業員の平均年齢	歳	歳
(3) 従業員数の過去5年間（2008年から2012年）の変化 ※業歴5年未満の場合は発足時以降の変化	1. 増加 2. おおむね横ばい 3. 減少	1. 増加 2. おおむね横ばい 3. 減少
(4) 従業員に占める若年者の割合 ※おおむね15歳～39歳	%	%
(5) 上記の若年労働者の主な採用枠 ※「第二新卒」は学校卒業後おおむね3年以内程度の若者	1. 新規卒業者 2. 中途採用 3. 第二新卒・その他	1. 新規卒業者 2. 中途採用 3. 第二新卒・その他
(6) 障害者の雇用人数（概数でも可）（2012年8月31日時点）	人	

問5 現時点の貴社の非正社員を含む従業員の充足状況について、量的・質的の別に**それぞれあてはまる番号を1つ〇で囲んでください。**

	充足している	やや充足している	やや不足している	不足している
a. 量的	1	2	3	4
b. 質的	1	2	3	4

問6 貴社の売上高に占める割合が最も高い販売取引先について、あてはまる番号を1つ〇で囲んでください。

1. 国内株式上場企業	2. 国内株式非上場企業	3. 国内の官公庁・公的機関
4. 国内の一般消費者	5. 海外	6. 1～5以外 ( )

問7 貴社の直近期の業況（営業利益）と過去3年間及び今後3年間の売上高の変化について、それぞれあてはまる番号を1つ〇で囲んでください。

(1) 直近期の業況（営業利益）	1. 黒字	2. おおむね収支均衡	3. 赤字
(2) 過去3年間の売上高の変化 ※業歴3年未満の場合は発足時以降の変化	1. 増収傾向	2. 横ばい	3. 減収傾向
(3) 今後3年間の売上高の変化（見通し）	1. 増収傾向	2. 横ばい	3. 減収傾向

問8 貴社が、経営面で重視している点について、あてはまる番号を4つまで〇で囲んでください。

1. 収益性の向上	2. 売上高・市場シェアの拡大	3. 品質の向上
4. 営業力の強化	5. 技術力・研究開発力の強化	6. 販路開拓
7. 新たな製品・商品・サービスの開発	8. 新分野への進出	9. 設備投資の拡大
10. 国際化（海外進出・海外調達）	11. コスト・経費の削減	12. 資金調達
13. 業務のマニュアル化や効率化の推進	14. 各種認証制度の取得	15. CSR(社会的責任)の取組
16. その他 ( )	17. 特になし	

## II 若年無業者問題に対する総括的な評価について

問9 若年無業者問題、若年無業者の採用に対する貴社の認識及び意向について、以下の①～⑦のそれぞれについて、最もあてはまる番号を1つずつ〇で囲んでください。

	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	そう思わない
①若年無業者の問題は、本人の責任で解決すべき問題だ	1	2	3	4	5
②若年無業者の問題は、家庭（保護者）の責任で解決すべき問題だ	1	2	3	4	5
③若年無業者問題の背景として、学校教育のあり方は大きな問題だ	1	2	3	4	5
④若年無業者問題の解決において、就業前教育の充実が求められる	1	2	3	4	5
⑤非正社員の増加、派遣社員の活用は、若年無業者問題の一因である	1	2	3	4	5
⑥若年無業者であるかどうかは、採用に影響する	1	2	3	4	5
⑦若年者の採用において、学校中退などの経歴が影響する	1	2	3	4	5

問10 若年無業者を社員として採用する場合（採用を想定する場合）に重視する能力と要件について、それぞれ3つまで選び、最も重視するものから該当する番号をお書きください。

	1	2	3	最も重視	2番目に重視	3番目に重視
a 能力	1. コミュニケーション能力	2. 主体性	3. 協調性			
	4. チャレンジ精神	5. 誠実性	6. 責任感			
	7. 潜在的な可能性	8. 論理性	9. 専門性			
	10. 職業観・就労意欲	11. リーダーシップ	12. 柔軟性			
	13. 創造性	14. 信頼性	15. 倫理観			
	16. 感受性	17. その他 ( )				
b 要件	1. 基本的な生活習慣	2. 一般常識	3. 年齢			
	5. 学業成績	6. 資格保有	7. 語学力			
	9. クラブ活動歴	10. ボランティア活動歴	11. 職歴			
	12. 職場体験歴	13. その他 ( )				



問13 貴社が、特に若年無業者を受け入れる（受け入れた・受け入れたい）理由は何ですか。あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

1. 若年無業者の将来性に期待している	2. 新事業・新分野に取り組みたい
3. 人材・労働力が不足している	4. 社会的責任の一環
5. 自社のイメージ向上	6. 業績面のメリットがある
7. 従業員の意識や士気が高まる	8. 学校や保護者、地域からの要請
9. 顧客や取引先からの要請	10. 国や自治体（公共職業紹介機関含む）からの要請
11. 経営者層の方針	12. その他（ ）

問14 貴社が、若年無業者を受け入れる上で配慮していることは何ですか。あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

1. 受け入れや採用の方法を多様化している	2. 受け入れる前のコミュニケーションを重視している
3. 定期的に雇用管理面の社内協議を実施している	4. キャリア形成に向け目標管理制度を導入している
5. 業務をマニュアル化している	6. 業務を分業化（細分化）している
7. 就業時間を柔軟に設定している	8. 指導や支援の担当社員を定めている
9. 指導や支援の専門人材を配置している	10. 定期的に面談や相談の機会を設けている
11. 家族等との情報交換や相談の機会を設けている	12. 外部の支援機関等の相談・助言を受けている
13. 他の社員の理解や意識の向上に努めている	14. 情報化・機械化を進め作業効率を高めている
15. 特別な配慮はしていない	16. その他（ ）

問15 貴社が、若年無業者を受け入れる上での課題について、あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

1. 受け入れを希望する若年無業者が少ない	2. 求めている人材を受け入れられない
3. 作業能率が上がりにくい	4. 担当業務の拡大が困難
5. 生活や家庭面の問題がある	6. 心身面の健康状態が不安定
7. 受け入れに要する知識やノウハウの取得が困難	8. 若年無業者の情報が少ない
9. 受け入れの処遇・労働条件等の設定が困難	10. 地域の支援機関との連携が図りにくい
11. 国や自治体の金銭面の支援が不足	12. 国や自治体のノウハウ等の支援が不足
13. 受け入れに従事する社内の人材の確保が困難	14. 受け入れに要する資金の確保が困難
15. 経営者の理解が得られない	16. 社内の理解を得ることが難しい
17. 教育・訓練が困難	18. 受け入れ後の定着が悪い
19. その他（ ）	20. 特に課題はない⇒問17に進んでください

問16 上記の課題に対し、貴社はどのような対策を行っていますか。また、どのように対応しようと考えていますか。具体的にお書きください。

#### IV 貴社の雇用管理について

〈問17～18は、若年従業員のいる事業所にお聞きます。左記以外の事業所は問19に進んでください〉

問17 若年従業員の雇用と育成の現状について、以下の①～⑤のそれぞれについて、最もあてはまる番号を1つずつ○で囲んでください。

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
①求める人数の若者を定期的に採用できている	1	2	3	4
②求める質の若者を定期的に採用できている	1	2	3	4
③採用した若者の職場への定着状況は良い	1	2	3	4
④社内に若者を訓練・育成できる人材が存在する	1	2	3	4
⑤社内で、心身面の不調を訴える若者が増えている	1	2	3	4

問18 貴社が、主に若年従業員の定着や長期雇用を図る上で重視している点について、あてはまる番号を4つまで○で囲んでください。

1. 新規卒者の定期採用	2. 中途人材（即戦力）の採用	3. 通年採用の実施
4. 正社員の採用	5. 非正社員の採用	6. 安全衛生や健康管理
7. 人材の訓練・育成・能力開発	8. 技術・ノウハウの継承	9. 多能工化・担当業務の拡大
10. 多様な従業員の雇用・管理	11. 初任給・賃金等の処遇改善	12. 長時間労働の是正・解消
13. 有給休暇取得の促進	14. 仕事と育児等の両立支援	15. 正社員への登用支援
16. その他（		17. 特になし

問19 貴社の従業員の能力開発の取組について、あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

1. 職場でOJTを実施している
2. 社内で資格認定や到達度認定などの独自の制度を導入・実施している
3. 社内でOFF-JT（社内研修や訓練等）を実施している
4. 社外でOFF-JT（外部の研修または訓練機関等）を実施している
5. 資格取得や通信講座受講などの外部での自己啓発の取組を支援している
6. その他（
7. 特に実施していない

問20 貴社の非正社員を含む従業員のうち、人員が不足している、あるいは今後不足が予想される従業員の担当業務について、あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

1. 管理・企画業務	2. 専門的・技術的業務（情報処理等）
3. 事務業務（一般事務、会計事務、運輸・郵便事務等）	4. 営業・販売業務
5. サービス業務（介護サービス、接客、調理等）	6. 保安業務（警備）
7. 製造・生産工程的業務（生産設備制御、組立・加工等）	8. 輸送・機械運転業務
9. 建設、採掘業務（電気工事、土木作業等）	10. 運搬・清掃・包装等業務
11. その他（	12. 特に人員が不足あるいは不足が予想される業務はない

問21 貴社は、非正社員から正社員へ登用する制度がありますか。また、登用した実績がありますか。あてはまる番号を1つ○で囲んでください。

1. 制度があり、登用実績がある	2. 制度はあるが、登用実績はない
3. 制度はないが、登用実績はある	4. 制度も登用実績もない

問22 貴社が心の健康（メンタルヘルス）面の対策として実施している取組について、あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

1. 社内外における相談担当者・相談窓口の設置	2. 管理者を対象とする研修の実施
3. 非管理者を対象とする研修の実施	4. 問題の早期発見と人事管理面での配慮
5. 療養者や退職者の復職支援	6. その他（
7. 特に対策を実施していない	

**V 若者の就業に関する施策について**

問23 若年無業者にかかわらず、以下の（1）～（6）の各支援施策等の活用または協力の状況について、あてはまる番号を1つずつ○で囲んでください。

行政サービス・公的な支援・施策	活用／協力している	今後活用／協力したい	活用／協力予定なし
（1）若年無業者の社会参加、求職活動準備、仕事体験への支援（協力） 例：地域若者サポートステーションが実施する民間企業実習	1	2	3
（2）就職相談、企業紹介 例：ハローワークやジョブカフェにおけるマッチング支援や定着育成支援	1	2	3
（3）職業訓練 例：ジョブ・カード制度の雇用型訓練や日本版デュアルシステムの企業実習	1	2	3
（4）試行雇用制度（正社員、契約社員など常用雇用を想定） 例：若年者等トライアル雇用制度、ジョブアタック事業	1	2	3
（5）情報提供、啓発活動 例：官公庁、公的機関などが発表する施策情報や関連調査報告書	1	2	3
（6）その他 （具体的に：	1	2	3

問24 今後、企業が、若年無業者を「会社見学」、「就業体験」、「就業訓練（試用雇用）」、「雇用（正規・非正規）」などの形態で受け入れることのできる可能性を高める上で、企業が取り組むべきことならびに効果的と思われる行政（国、府、市町村）の施策は何ですか。それぞれあてはまる番号すべてを○で囲んでください。また、若年無業者に対して、可能・支援が必要だと思われる内容について、ご意見・ご要望などを自由にご記入ください。

a 企業	1. 社外の専門家等の助言や視点の活用 2. 就業訓練・支援を行う NPO 等との連携 3. 労働関連法令の順守 4. 会社見学会の実施 5. 就業体験の機会の提供 6. 就業訓練（試用雇用）の実施 7. 非正社員としての雇用の検討 8. 正社員としての雇用の検討 9. 非正社員から正社員への登用支援 10. 社内における人材育成・教育訓練の強化 11. 企業合同での人材育成・教育訓練の実施 12. 就業面の不安等を相談できる仕組みの整備 13. 受け入れに向けた積極的な情報開示 14. 地域でのボランティア活動 15. 地域やコミュニティを対象とする事業の展開 16. 特にな 17. その他
b 行政	1. 普及・啓発セミナー等の開催 2. 人材と職業紹介の充実 3. 公共機関や民間機関での就業前の訓練 4. 職場体験の機会の拡充 5. 企業実習付き雇用の拡充（有期実習型訓練等） 6. 受け入れ企業に対する助成等の支援 7. 受け入れ企業の OJT に対する支援 8. 受け入れ企業の OFF-JT に対する支援 9. 従業員の自己啓発に対する助成等の支援 10. 職業観や社会人基礎力の充実化 11. 受け入れ企業に対する税優遇（法人税減額等） 12. 官公需発注時の評価 13. 金融機関の金利優遇策 14. 法令による受け入れの義務化 15. 経営改善・革新の支援（専門家派遣・助成金等） 16. 特にな 17. その他

質問は以上です。長時間にわたりご協力いただきまして誠にありがとうございました。  
最後に、貴社名、ご担当者名、ご連絡先をご記入ください。

貴社名	
ご担当者	所属部署・役職：  お名前：
ご連絡先	（本社）所在地（〒            -            ）  電話（            -            -            ） FAX（            -            -            ） 電子メールアドレス：

お手数をおかけしますが、同封の返信用封筒にてご返送いただきますようお願い申し上げます。

(2) アンケート調査集計結果（本文中に掲載していない主な集計結果）

《注記》アンケート調査票（123～128頁）に表記している「若年無業者」の言葉について、本調査では、企業に対して「年齢15歳～39歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者（教育、労働、職業訓練のいずれにも参加していない者）の中でも、就業したいとの意志を持ち、求職活動に向けた行動を起こしているか、あるいは求職活動に踏み出しているものの、現状は働いていない若者」を想定した回答を求めたため、政府統計の定義《若年無業者＝15～34歳の非労働力人口のうち、通学、家事を行っていない者》との混同・誤解を避けるため、「若年未就業者」の言葉で表記している。また、15～39歳の年齢区分は、無業状態の長期化などの背景を踏まえて設定している（序章参照）。

I 回答企業の概要について

問5 非正社員を含む従業員の充足状況

	充足している	やや充足している	やや不足している	不足している
量的 (N=353)	136	96	102	19
	38.5%	27.2%	28.9%	5.4%
質的 (N=351)	83	100	132	36
	23.6%	28.5%	37.6%	10.3%

問6 売上高に占める割合が最も高い販売取引先

	度数	有効パーセント
国内株式非上場企業	131	37.5%
国内株式上場企業	98	28.1%
国内の一般消費者	95	27.2%
国内の官公庁・公的機関	16	4.6%
その他	8	2.3%
海外	1	0.3%
合計	349	100.0%

問7 - (1) 直近期の業況（営業利益）

	度数	有効パーセント
黒字	154	43.6%
おおむね収支均衡	119	33.7%
赤字	80	22.7%
合計	353	100.0%

問7 - (2) 過去3年間の売上高の変化⇒(3) 今後3年間の売上高の変化（見通し）

	度数	有効パーセント	⇒	度数	有効パーセント
横ばい	149	42.1%		182	51.4%
減収傾向	136	38.4%		110	31.1%
増収傾向	69	19.5%		62	17.5%
合計	354	100.0%		354	100.0%



問 8 経営面で重視している点 (N=353) (4つまでの複数回答)

	度数	パーセント	度数/N
収益性の向上	244	19.3%	69.1%
売上高・市場シェアの拡大	149	11.8%	42.2%
品質の向上	125	9.9%	35.4%
営業力の強化	176	14.0%	49.9%
技術力・研究開発力の強化	72	5.7%	20.4%
販路開拓	83	6.6%	23.5%
新たな製品・製品・サービスの開発	75	5.9%	21.2%
新分野への進出	31	2.5%	8.8%
設備投資の拡大	18	1.4%	5.1%
国際化 (海外進出・海外調達)	16	1.3%	4.5%
コスト・経費の削減	177	14.0%	50.1%
資金調達	38	3.0%	10.8%
業務のマニュアル化や効率化の推進	39	3.1%	11.0%
各種認証制度の取得	7	0.6%	2.0%
CSR (社会的責任) の取組	7	0.6%	2.0%
その他	3	0.2%	0.8%
特になし	1	0.1%	0.3%
合計	1,261	100.0%	357.2%

Ⅱ 若年未就業者問題に対する総括的な評価について

問 9 若年未就業者問題、若年未就業者の採用に対する認識及び意向

	そう 思う	ややそ う思う	どちら でもな い	あまり そう思 わない	そう思 わない
①若年未就業者の問題は、本人の責任で解決すべき問題だ (N=355)	101 28.5%	121 34.1%	89 25.1%	31 8.7%	13 3.7%
②若年未就業者の問題は、家庭 (保護者) の責任で解決すべき問題だ (N=355)	35 9.9%	96 27.0%	102 28.7%	78 22.0%	44 12.4%
③若年未就業者問題の背景として、学校教育のあり方は大きな問題だ (N=354)	114 32.2%	119 33.6%	64 18.1%	43 12.1%	14 4.0%
④若年未就業者問題の解決において、就業前教育の充実が求められる (N=352)	89 25.3%	128 36.4%	89 25.3%	36 10.2%	10 2.8%
⑤非正社員の増加、派遣社員の活用は、若年未就業者問題の一因である (N=355)	81 22.8%	124 34.9%	86 24.2%	43 12.1%	21 5.9%
⑥若年未就業者であるかどうかは、採用に影響する (N=354)	41 11.6%	96 27.1%	121 34.2%	58 16.4%	38 10.7%
⑦若年者の採用において、学校中退などの経歴が影響する (N=354)	26 7.3%	90 25.4%	122 34.5%	67 18.9%	49 13.8%

問10 - a 若年未就業者を採用する場合に重視する能力（3つまでの複数回答）

	最も重視 (N=345)	二番目に重視 (N=343)	三番目に重視 (N=342)	左記の合計 (N=345)
コミュニケーション能力	58	36	65	159
	16.8%	10.5%	19.0%	46.1%
主体性	10	14	13	37
	2.9%	4.1%	3.8%	10.7%
協調性	30	69	57	156
	8.7%	20.1%	16.7%	45.2%
チャレンジ精神	31	29	31	91
	9.0%	8.5%	9.1%	26.4%
誠実性	42	39	36	117
	12.2%	11.4%	10.5%	33.9%
責任感	61	87	54	202
	17.7%	25.4%	15.8%	58.6%
潜在的な可能性	4	5	8	17
	1.2%	1.5%	2.3%	4.9%
論理性	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
専門性	9	5	5	19
	2.6%	1.5%	1.5%	5.5%
職業観・就労意欲	84	28	36	148
	24.3%	8.2%	10.5%	42.9%
リーダーシップ	2	2	0	4
	0.6%	0.6%	0.0%	1.2%
柔軟性	1	6	9	16
	0.3%	1.7%	2.6%	4.6%
創造性	1	1	6	8
	0.3%	0.3%	1.8%	2.3%
信頼性	10	14	18	42
	2.9%	4.1%	5.3%	12.2%
倫理観	1	4	2	7
	0.3%	1.2%	0.6%	2.0%
感受性	0	3	2	5
	0.0%	0.9%	0.6%	1.4%
その他	1	1	0	2
	0.3%	0.3%	0.0%	0.6%
合計	345	343	342	1,030
	100.0%	100.0%	100.0%	298.6%

問10 - b 若年未就業者を採用する場合に重視する要件（3つまでの複数回答）

	最も重視 (N=345)	二番目に重視 (N=343)	三番目に重視 (N=335)	左記の合計 (N=345)
基本的な生活習慣	96	69	39	204
	27.8%	20.1%	11.6%	59.1%
一般常識	136	103	48	287
	39.4%	30.0%	14.3%	83.2%
年齢	26	42	56	124
	7.5%	12.2%	16.7%	35.9%
学歴	1	4	11	16
	0.3%	1.2%	3.3%	4.6%
学業成績	1	7	6	14
	0.3%	2.0%	1.8%	4.1%
資格保有	18	18	22	58
	5.2%	5.2%	6.6%	16.8%
語学力	0	4	6	145
	0.0%	1.2%	1.8%	2.9%
体力	23	50	72	16
	6.7%	14.6%	21.5%	42.0%
クラブ活動歴	1	3	12	104
	0.3%	0.9%	3.6%	4.6%
ボランティア活動歴	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%
職歴	35	31	38	42
	10.1%	9.0%	11.3%	30.1%
職場体験歴	8	12	22	2
	2.3%	3.5%	6.6%	12.2%
その他	0	0	2	2
	0.0%	0.0%	0.6%	0.6%
合計	345	343	335	1,023
	100.0%	100.0%	100.0%	296.5%

IV 回答企業の雇用管理について

問17 若年従業員の雇用と育成の現状（N=301）

	そう 思う	ややそ う思う	あまりそ う思わ ない	そう思 わない
求める人数の若者を定期的に採用できている	38	81	85	97
	12.6%	26.9%	28.2%	32.2%
求める質の若者を定期的に採用できている	21	80	100	100
	7.0%	26.6%	33.2%	33.2%
採用した若者の職場への定着状況はよい	71	111	80	39
	23.6%	36.9%	26.6%	13.0%
社内に若者を訓練・育成できる人材が存在する	50	126	96	29
	16.6%	41.9%	31.9%	9.6%
社内で、心身面の不調を訴える若者が増えている	11	31	105	154
	3.7%	10.3%	34.9%	51.2%

## V 若者の就業に関する施策について

### 問23 若者の就業に関する各支援施策等の活用または協力の状況

	活用／協力している	今後活用／協力したい	活用／協力予定なし
若年末就業者の社会参加、求職活動準備、仕事体験への支援（協力）（N=332）	14 4.2%	69 20.8%	249 75.0%
就職相談、企業紹介（N=338）	49 14.5%	104 30.8%	185 54.7%
職業訓練（N=327）	13 4.0%	60 18.3%	254 77.7%
試行雇用制度（正社員、契約社員など 常用雇用を想定）（N=334）	49 14.7%	106 31.7%	179 53.6%
情報提供、啓発活動（N=324）	24 7.4%	103 31.8%	197 60.8%
その他（N=120）	5 4.2%	11 9.2%	104 86.7%

(3) インタビュー調査項目

「若年未就業者の雇用と企業経営に関する調査」の主なインタビュー項目

《貴社について》

○貴社について (沿革面)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・創業年、業種</li> <li>・雇用及び経営関係の施策の利用状況、公的支援機関等とのかかわりの有無</li> </ul>
○貴社について (経営面)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営理念</li> <li>・業況（昨年度の売上高、利益の推移）</li> <li>・経営課題、経営課題への主な対応方法</li> </ul>
○貴社について (雇用面)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員数（正社員／非正社員）、全従業員の平均年齢</li> <li>・採用動向（新卒、中途、第二新卒・既卒）、採用方針、採用上の課題</li> <li>・人材育成→育成方針、育成の現状・課題</li> <li>・若年者雇用の現状（順調、順調でない→順調でない場合、その対策・方針）</li> <li>・求める能力・要件（例：年齢、学校卒業年数、学歴、免許・資格、職歴等）</li> </ul>

《雇用・育成への過程、施策について》

○施策の認知・活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・緊急雇用創出基金事業を知ったきっかけ</li> <li>・緊急雇用創出基金事業を活用した理由</li> <li>・ハローワーク以外の募集方法（他の公的機関、民間専門機関、学校、ウェブサイト、新聞・雑誌・媒体誌等、紹介）</li> <li>・募集職種（仕事内容）と人数、応募条件</li> <li>・選考経過（応募者数、応募者の概要、選考方法・選考基準）</li> <li>・採用者のプロフィール（性別、年齢、学業課程、就業経験の有無、応募時の状況）</li> </ul>
○社内体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業推進及び教育・訓練等の担当者の確保、育成</li> </ul>
○期間雇用・訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>・期間雇用、訓練の内容・経過</li> <li>・雇用、訓練後の状況</li> </ul>
○雇用（他社への紹介）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用状況（正規か非正規か、採用基準、非正規の場合その理由）</li> <li>・担当業務（期間雇用・訓練時からの変化の有無）</li> <li>・自社で雇用していない場合、他社への紹介状況</li> </ul>
○経営、雇用両面のプラスマイナスの影響への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営面に及ぼす影響（事業展開、業績、経営戦略、その他）</li> <li>・雇用面に及ぼす影響（人材確保、人材育成、経費、その他）</li> <li>・雇用創出基金事業前後における、若年者雇用の変化</li> </ul>
○定着への取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定着状況（離職者の離職理由）</li> <li>・育成、訓練の実施状況、実施内容</li> </ul>
○取組の評価・見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・緊急雇用創出基金事業の取組に対する自社の評価、見直し点</li> </ul>
○施策活用から自社の取組への発展の可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・緊急雇用創出基金事業の取組を自社の自主的な取組にできるか</li> <li>・自主的な取組にする上で、必要なこと</li> </ul>
○施策に対する意見・要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・緊急雇用創出基金事業やその他の関連施策に対する意見や要望</li> </ul>

#### (4) 参考文献・資料一覧

- 安保英勇[2011]「若年無業者の心理的諸特性 - 就業への意欲とキャリアレディネス・精神健康 -」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』第60集・第1号、317-330。
- 中部産業活性化センター[2009]『企業側からみたNPOとの協働に関する調査研究事業 報告書』。
- Davister, C., Defourny, J. and Gregoire, O. [2004] “Work Integration Social Enterprise in the European Union: An Overview of Existing Models”, EMES Working Papers no.04/04.
- European Commission, 2007, Sourcebook on sound planning of ESF programmes, pp17.
- 濱口桂一郎[2013]『若者と労働：「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社。
- 原みどり[2010]「第8章 若年層の非労働力化」『若年労働力の構造と雇用問題 - 人的資源活用の視点から -』155-175頁、創成社
- 原田晃樹[2011]「社会的企業による社会的包摂の条件 - 日本型 WISE としてのワーカーズ・コレクティブ -」『政経論叢』第79巻第3・4号、353-389頁、明治大学政治経済研究所。
- 橋本理[2009]「EUにおける労働統合を目的とした社会的企業（ワーク・インテグレーション・ソーシャル・エンタープライズ）の動向 - 社会的企業論の批判的検討から」『社会学部紀要』第41巻第1号、37-62頁、関西大学。
- 同[2010]「労働統合型社会的企業とは何か - 欧米の動向と日本への示唆」財団法人連合総合生活開発研究所『連合総研レポート DIO』No. 250、4-7頁。
- 同[2011]「労働統合型社会的企業」論の展開 - 韓国の事例から」『社会学部紀要』第42巻第3号、83-102頁。
- 久本憲夫[2012]「(特集：この学問の生成と発展 社会政策・労使関係・人事管理) 社会政策」『日本労働研究雑誌』No. 621/April、20-24頁。
- 本田由紀・内藤朝雄・後藤和智[2006]『「ニート」って言うな!』光文社。
- 本田由紀・堀田聰子[2006]「若年無業者の実像 - 経歴・スキル・意識」『日本労働研究雑誌』No. 556、92-105頁、独立行政法人 労働政策研究・研修機構。
- 石阪督規[2008]「企業は若年無業者をどう見ているか：三重県における「若年無業者支援に関する実態調査」の結果をふまえて」『人文論叢：三重大学人文学部文化学科研究紀要』25、129-154頁。
- 財団法人家計経済研究所[2005]『若年世代の現在と未来』。
- 神林龍／アン・ソネ[2011]「若年者雇用政策の現状と課題」『海外社会保障研究』No. 176、4-15頁、国立社会保障・人口問題研究所
- (財) 関西情報・産業活性化センター (H19.9) 『KIIS』Vol. 136、9-12頁。
- 小葉松章子[2005]「増加するフリーターと若年無業者～産業構造調整による影響と若年層での所得格差の拡大」21頁、参議院。
- 児美川孝一郎[2005]「第2章 フリーター・ニートとは誰か - つくられるイメージと社会的視点の封印」佐藤洋作・平塚眞樹編著『ニート・フリーターと学力』(未来への学力と日本の教育5) 明石書店。
- 同[2011]『若者はなぜ『就職』できなくなったのか』日本図書センター。

厚生労働省（社会経済生産性本部）[2007]「ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書」。

厚生労働省[2012]『平成 24 年版 労働経済の分析（労働経済白書） - 分厚い中間層の復活に向けた課題 - 』。

小杉礼子[2005]『フリーターとニート』勁草書房。

同[2006]「職業生活への移行支援と福祉」社会政策学会編『社会政策学会誌第 16 号 社会政策における福祉と就労』36-50 頁。

同[2009]『叢書・働くということ⑥ 若者の働きかた』ミネルヴァ書房。

小杉礼子・堀有喜衣[2013]『高校・大学の未就職者への支援』勁草書房。

小谷敏・土井隆義・芳賀学・浅野智彦[2010]『若者の現在 労働』日本図書センター。

工藤啓[2012]「若年者への就労支援 - 次世代への就労支援は社会投資である - 」公益財団法人大阪府市町村振興協会おおさか市町村職員研修研究センター『マッセ OSAKA 研究紀要』第 15 号、39-47。

松本典子[2010]「日本における労働統合型社会的企業の傾向と類型」財団法人連合総合生活開発研究所『連合総研レポート DI0』No. 250、8-10 頁。

宮本みち子・小杉礼子[2011]『二極化する若者と自立支援 - 「若者問題」への接近』明石書店。

宮本太郎[2012]「就労支援をどうするか 企業的包摂から社会的包摂へ」公益財団法人大阪府市町村振興協会おおさか市町村職員研修研究センター『マッセ OSAKA 研究紀要』第 15 号、7-17。

内閣府[2010]「若年無業者（15～39 歳）数及び割合～就業構造基本調査（平成 19 年）の再集計～」。

同[2012]『平成 23 年版 子ども・若者白書』。

内閣府政策統括官（共生社会政策担当）[2010]「若者の意識に関する調査（ひきこもりに関する実態調査）報告書」。

日本政策金融公庫総合研究所[2008]「小企業の地域貢献に関する実態調査結果について」。

財団法人日本青少年研究所[2012]『高校生の生活意識と留学に関する調査 - 日本・アメリカ・中国・韓国の比較 - 』。

二神能基[2010]「第 9 章 ニート・ひきこもりが教えてくれること」小谷敏・土井隆義・芳賀学・浅野智彦編『若者の現在 労働』291-324 頁、日本図書センター。

OECD[2008]Jobs for Youth/Des Emplois pour les jeunes:JAPAN,OECD Publishing,Paris.

同[2010a]Off to a good start?Jobs for Youth,OECD Publishing,Paris.

同[2010b]（濱口桂一郎監訳、中島ゆり訳）『日本の若者と雇用』明石書店。

OECD 編著（濱口桂一郎監訳・中島ゆり訳）[2010]『日本の若者と雇用 - OECD 若年者雇用レビュー：日本』明石書店。

太田聰一[2011]「特集：若年就業と諸外国の社会保障政策 - 労働市場政策を中心として - 」『海外社会保障研究』No. 176、2-3 頁、国立社会保障・人口問題研究所。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構[2010]『若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業 - ヒアリング調査による現状と課題の検討 - 』（JILPT 資料シリーズ No. 68）。

同[2011]『Business Labor Trend：特集 若者支援とキャリア形成 - 課題を抱えた層へのアプローチ』2011. 10。

- 同[2011]『「若者統合型社会的企業」の可能性と課題』（労働政策研究報告書 No. 129）。
- 同[2012]『地方自治体における雇用創出への取組みと課題』（JILPT 調査シリーズ No. 101）。
- 同[2012]『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 -』（労働政策研究報告書 No. 148）。
- 同[2012]「労働政策研究報告書 No. 141 学卒未就職者に対する支援の課題」。
- 同[2013]『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（若年社員ヒアリング調査報告）』（資料シリーズ No. 128）。
- 佐口和郎[2012]「就労支援と地方自治体 - 地域雇用政策の進化の視点から」公益財団法人大阪府市町村振興協会おおさか市町村職員研修研究センター『マッセ OSAKA 研究紀要』第15号、71-83頁。
- 下村英雄[2011]『若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス』（JILPT Discussion Paper Series 11-06）。
- 高橋潔・大里大助[2006]「職業興味・モチベーション・愛着が若年無業者の就業に及ぼす影響 - ニート・フリーターが就職できるかどうかは働く意志の問題化 - 」（『国民経済雑誌』194（4）、107-119頁、神戸大学経済経営学会）。
- 辻明子[2008]「就職氷河期世代の老後に関するシミュレーション」『就職氷河期世代のきわどさ - 高まる雇用リスクにどう対応すべきか -』（NIRA 研究報告書）、114-123頁。
- 山田雅徳[2011]「障害者雇用における ISO26000 の役割と活用の意義 - ステークホルダーエンゲージメントと社会的責任の組織への統合から」『大原社会問題研究所雑誌』No. 637、47-64頁、法政大学大原社会問題研究所。
- 安田宏樹[2012]「フリーター経験者を正社員として採用している企業の特徴」『大原社会問題研究所雑誌』No. 640、68-79頁、法政大学大原社会問題研究所。
- 米澤旦[2009]「論文 Today：欧州における労働統合型社会的企業の現況」独立行政法人 労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No. 592、110-111頁。
- 同[2011]『労働統合型社会的企業の可能性 - 障害者就労における社会的包摂へのアプローチ』ミネルヴァ書房。
- 渡邊幸義[2012]『雇用創造革命：ひきこもりも知的障がいも戦力にする執念の経営』ダイヤモンド社。
- 公益財団法人 日本生産性本部 サービス産業生産性協議会事務局「ハイ・サービス日本 300 選」第9期受賞企業・団体プロフィール。







大阪府

大阪産業経済リサーチセンター 平成 26 年 3 月発行

〒559-8555 大阪市住之江区南港北 1-14-16 咲洲庁舎 24 階／電話 06(6210)9479