

# 若者就労支援の必要性和 解決に向けた取り組みについて

特定非営利活動法人 ユースポート横浜

本資料はアクセント株式会社と当法人と共同制作いたしました。

# 目次

## ユースポート 若者と仕事白書

1. 若年求職者・不安定就労者が抱える問題の現状把握
2. 若年求職者・不安定就労者が抱える問題解決に向けて
3. YPYの支援事業
4. まとめ

# 第1章

第1章では、若年求職者・不安定就労者の現状を把握する

1. 若年求職者・不安定就労者が抱える問題の現状把握
2. 若年求職者・不安定就労者が抱える問題解決に向けて
3. YPYの支援事業
4. まとめ

# 1 - i 若年求職者・不安定就労者の定義

本資料にて取り扱う若年求職者・不安定就労者を以下のように定義



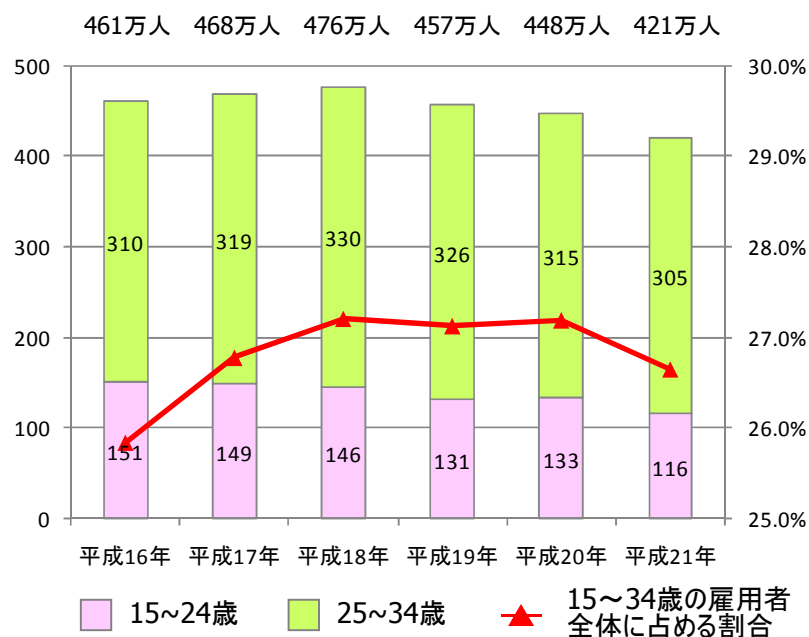
•データの取扱い上、定義からは除くが、35歳以上の層にも、同様の問題が存在している  
•年齢が高い分、若年層よりも事態はより深刻であると言える

•平成21年度「労働力調査」より  
※1: 35歳以上の在学者は0と仮定  
※2: 学生含まれるため定義からは除く

# 1 - ii 若年求職者・不安定就労者の規模と推移

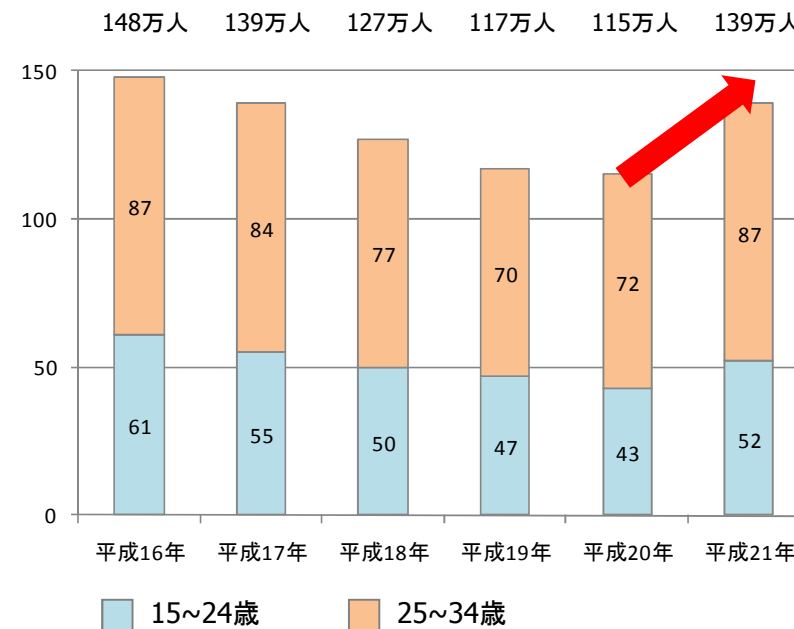
若年不安定就労者は約400万人、若年求職者は約140万人前後で推移

若年不安定就労者の推移



- 若年不安定就労者は400万人以上で推移
- 若年不安定就労者の15~34歳の雇用者全体に占める割合は約30%と大きなボリューム

若年求職者の推移

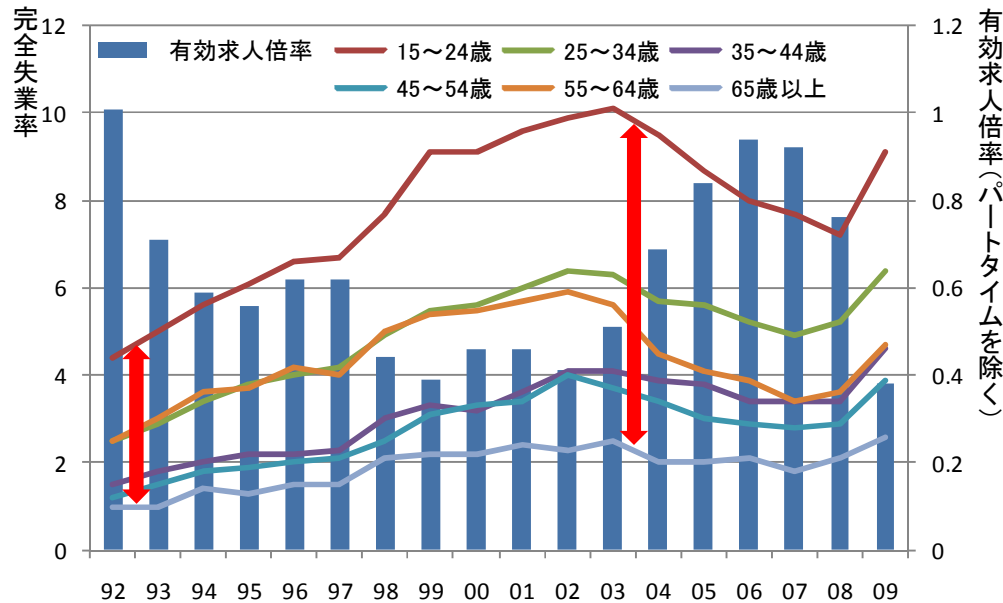


- 不安定就労者は30~40万人で推移
- 平成20年度までは減少傾向であったが、平成21年度から再び増加

# 1 - iii 若年求職者・不安定就労者を取り巻く就労環境

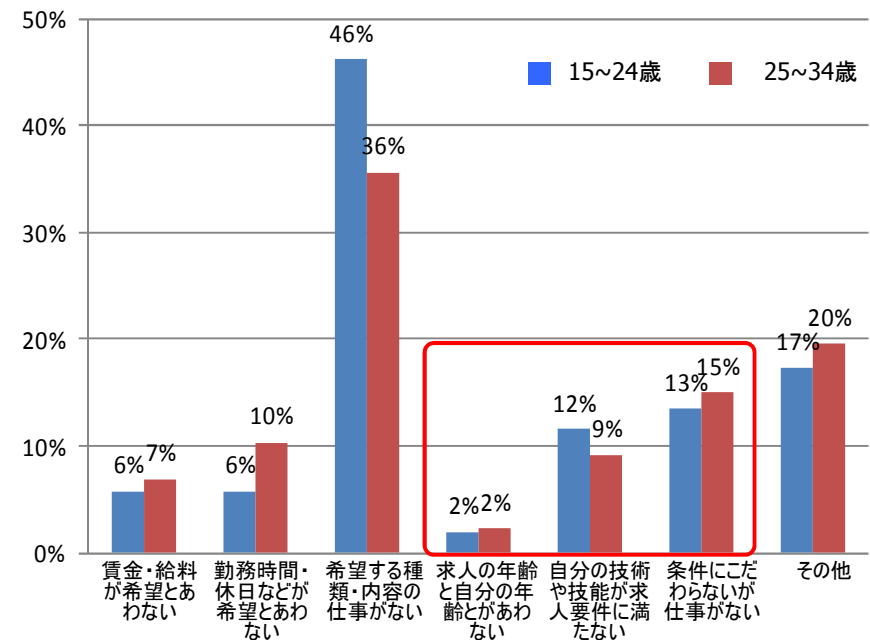
若年求職者の割合は、90年代以降増加の傾向。その内、条件に合わず仕事に就くことができない層が一定数存在。

有効求人倍率と年齢階級別完全失業率の変化



- 年齢階級別に見た完全失業率の差が徐々に拡大
- 若年層ほど完全失業率が高い傾向にある
- 92年以降、有効求人倍率は1.0倍以下。構造的に失業者が生まれざるを得ない状況

若年求職者が仕事に就けない理由※2



- 賃金や労働時間などが理由になっているのは少数
- 職種・仕事内容でのミスマッチが最大の理由
- 求人条件に合わない、条件にこだわらなくても仕事が見つからない人が全体の20%以上

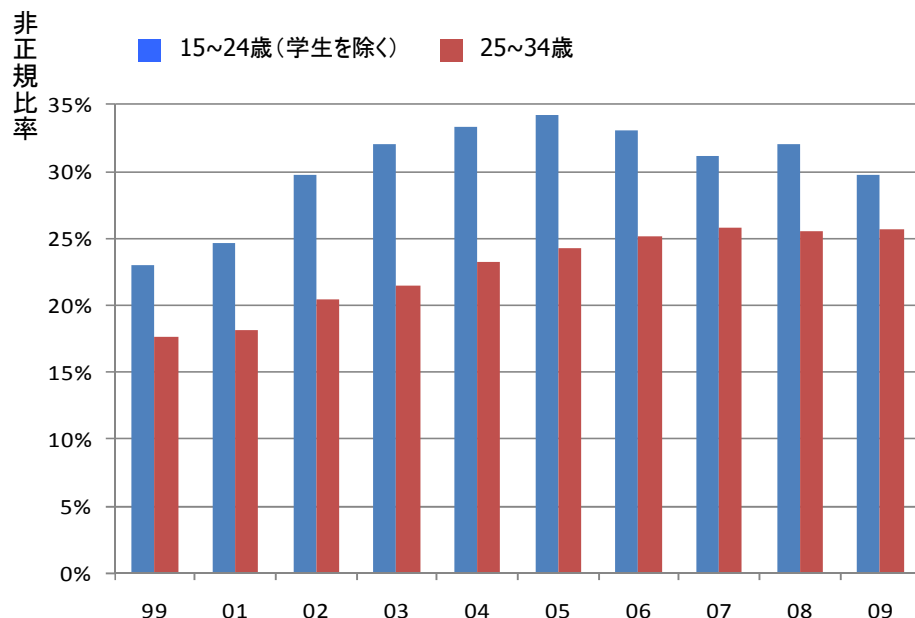
構造的に失業者が生まれる状況において、多くの企業が新卒採用抑制など、若年者に対する雇用調整を行った結果、年齢階級間での完全失業率に差が生じている可能性

※1: 職業安定業務統計、統計局発表資料、産業労働事情調査より  
 ※2: 総務省「労働力調査」より

# 1 - iii 若年求職者・不安定就労者を取り巻く就労環境

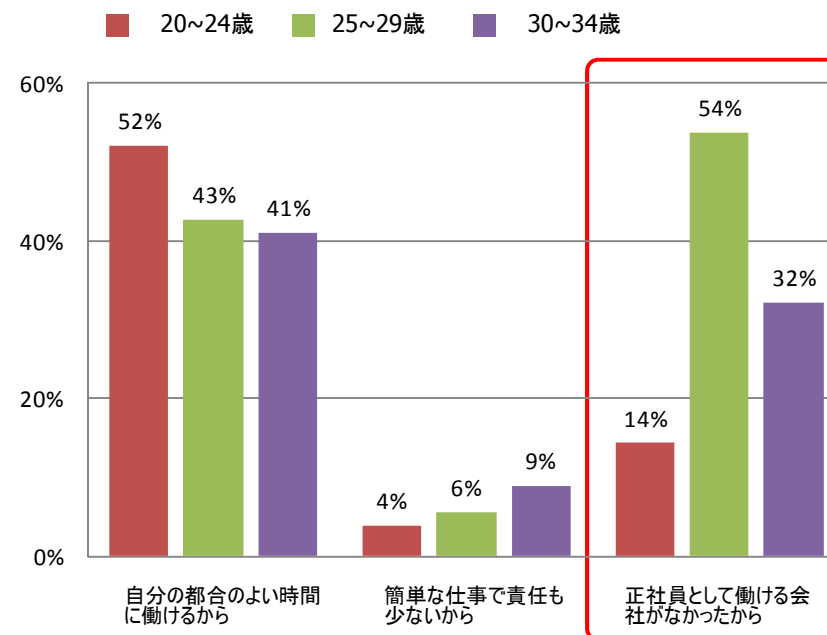
若年不安定就労者の割合は増加の傾向。その内、正社員としての雇用を希望しながら就くことが出来なかった層が一定数存在。

非正規社員比率の変化※1



- 若年層の非正規社員比率は増加の傾向
- その割合は、その年齢層において30%近くに上る

正社員・出向社員以外の労働者(男性)が現在の就業形態を選んだ理由(複数回答可)※2



- 25歳以上の30%以上が正社員になりたくてもなれていない
- 仕事の責任が少ないという理由で選択している人は極少数
- 正社員としての雇用を希望しながら、就業できなかった人が一定数存在。特に25歳以上では30%以上

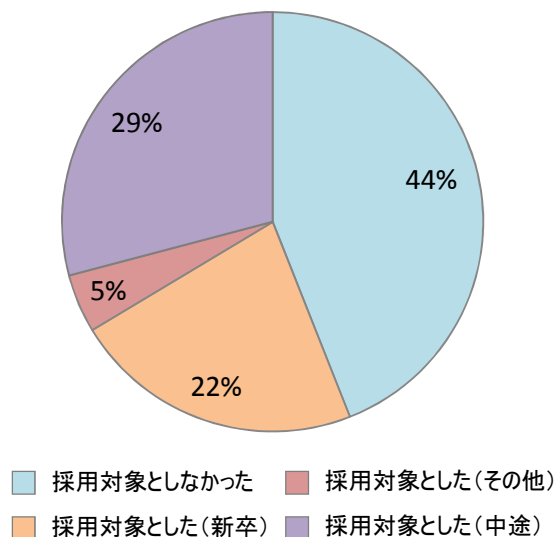
多くの企業が新卒採用抑制など、若年者に対する雇用調整を行った結果、若年層における非正規社員比率の増加している可能性

※1: 職業安定業務統計、統計局発表資料、産業労働事情調査より  
 ※2: 「第二新卒者の採用実態調査」(2005年)、国民生活白書(平成18年版)より

# 1 - iii 若年求職者・不安定就労者を取り巻く就労環境

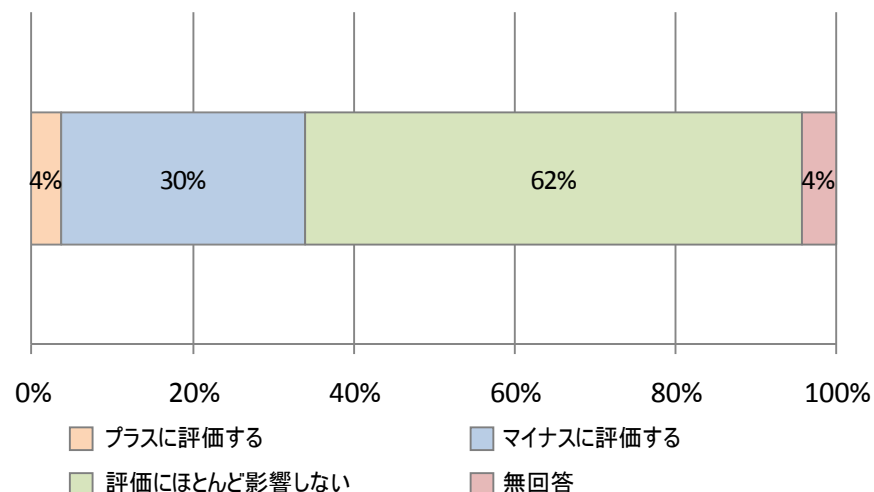
既卒者として正社員になる場合、採用枠、アルバイト・パート経験に対する企業の評価は厳しい

企業の若年既卒者に対する採用意識調査※1



- 44%の企業が若年既卒者を採用対象としないと回答  
⇒若年求職者・不安定就労者正社員と採用対象になりにくい。
- 29%の企業が若年既卒者を中途社員の枠で採用対象と回答  
⇒十分な職歴・能力開発の機会がない状態で、中途社員としての採用は困難であると想定される

企業のアルバイト・パート経験に対する評価※2



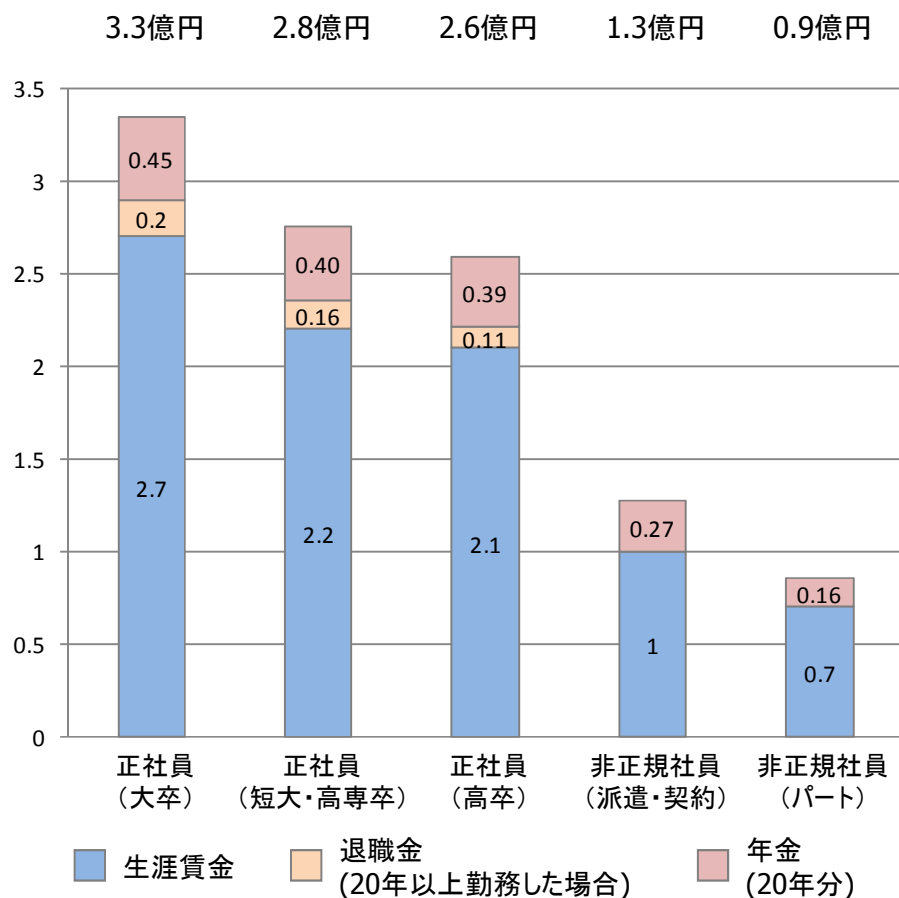
- 30%の企業がアルバイト・パート経験をマイナスに評価と回答
- 62%の企業が若年既卒者がアルバイト・パート経験を評価しないと回答  
⇒アルバイト・パート等で経験を積んでも、評価されない。その間、さらに加齢することを考えると更に不利になると考えられる

※2: 「第二新卒者の採用実態調査」(2005年)、厚生労働省「雇用管理調査」(2004年)より

# 1 - iv 若年求職者・不安定就労者が抱えるリスク

非正規労働者は正社員と比較して、賃金・退職金・年金のいずれにおいても大きな差がある。

雇用形態別生涯所得の試算※1



- 生涯賃金**
  - 生涯賃金格差は1億円以上
    - 非正規労働者は、昇給・昇格が望めないため、正社員と比較して、大きな賃金格差が生じる
- 退職金**
  - 非正規社員には退職金が支給されない
    - 正社員に対しては退職金を支給する企業が多い半面、非正規社員に対して、退職金を支給する企業は少ない
- 年金**
  - 支給額に1千万以上の差
    - 年金支給額は、支払った期間、所得水準に依存するため、年金でも差が生じる

• 非正規社員に対して正社員への雇用転換や、キャリアアップによる昇給が十分に行われない場合、十分な貯蓄が出来ずに老後へ突入する可能性が高い。

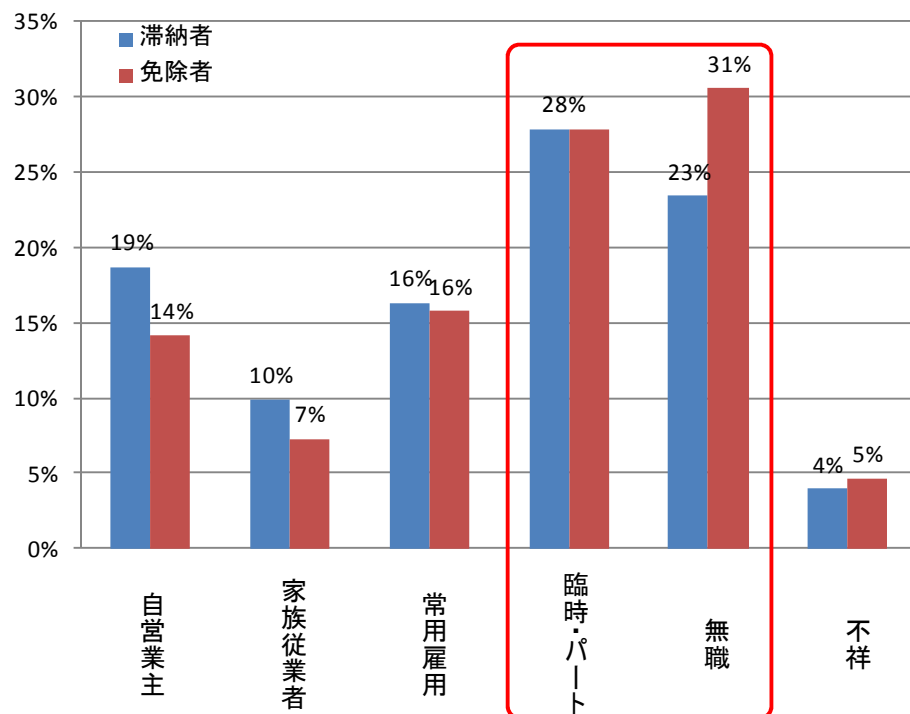
• また、現役世代において、十分な報酬が得られなければ、金銭的な制約から育児に取り組むことも困難と想定される。

※1:みずほ総合研究所「雇用断層の研究」より

# 1 - iv 若年求職者・不安定就労者が抱えるリスク

氷河期世代(≡若年層)が65歳以上に到達した場合に追加で必要な生活保護費は、総額20兆円にも上る可能性。問題の放置は、将来的に国全体に負担を与える。

雇用形態別保険料納付状況※1



氷河期世代では、不安定就労者・無業者の割合が他の年齢層よりも高いことを考慮すると

・臨時・パートおよび無職(≡不安定就労者・無業者)が滞納者、免除者の半数以上を占める  
⇒将来的に生活保護が必要となる可能性が高い層

生活保護費受給総額の変化※2

- 就職氷河期世代(1968年～1977年生まれ)を対象
- 1992年に25～34歳だった層と2002年に25～34歳だった層との雇用形態の差を就職難で増加した若年求職者・不安定就労者と仮定
- 生存率、雇用形態別生涯賃金、老後最低生活資金を推計し、65歳以降に生活保護が必要な人数を算出

**総額20兆円の  
財政負担の追加が必要**

※1: 厚生労働省「平成20年国民年金被保険者実態調査」、みずほ総合研究所「雇用断層の研究」  
※2: NIRA研究報告書「就職氷河期世代のきわどさ」、みずほ総合研究所「雇用断層の研究」を参考に作成

## 第2章

第2章では、若年求職者・不安定就労者が抱える問題の解決の方向性について考察する

1. 若年求職者・不安定就労者が抱える問題の現状把握
2. 若年求職者・不安定就労者が抱える問題解決に向けて
3. YPYの支援事業
4. まとめ

## 2- i 国の取り組み状況

国が実施する施策だけでは、問題解決には不十分と認識

取り組み施策	施策の概要	施策に対する評価
緊急人材育成・就職支援基金事業	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 雇用保険受給対象外者への職業訓練および訓練中の生活費を給付</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 施策事態は良いが、訓練終了後に就業につなげていく支援がさらに必要</li></ul>
若者を雇用する企業への助成	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 試行雇用(トライアル雇用)奨励金</li><li>□ 実習型雇用支援事業</li><li>□ 若年者等正規雇用化特別奨励金</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 企業・若者双方に一定のメリットはあるものの、周知不足・煩雑な申請等のため活用が不十分</li></ul>
若者就労支援窓口	<ul style="list-style-type: none"><li>□ ハローワーク若年対象者窓口</li><li>□ ジョブカフェ事業</li><li>□ 地域若者サポートステーション事業</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ それぞれ異なる事情・背景を持つ若年求職者・不安定就労者に対して、画一的なサービスとなり効果が不十分</li></ul>

NPO法人として、これらの施策が有効に活用されるようにしていくこと、これらの施策だけではカバーしきれない範囲をサポートしていくことが必要

## 2-ii NPO法人としての問題解決の方向性

NPO法人としての特性を生かしたアプローチで、若年求職者・不安定就労者問題解決に取り組む

### 問題解決に向けたアプローチ

企業に  
対するアプローチ

### アプローチの概要

- 受け入れ先である企業が、若年求職者・不安定就労者を雇用するような働きかけをすることで、問題解決を図る

### 取組に対する評価

- 企業にそのような働きかけを強制するためには、政策面での取り組みが必要※
- 声を上げていくことは重要ではあるが、NPO法人が提言から実現までを行っていくことは困難

若年求職者・不安定就労者に  
対するアプローチ

- 若年求職者・不安定就労者が企業に求められる人材となるように、トレーニングとキャリアアップに繋がるような就業の場を与えることで問題解決を図る

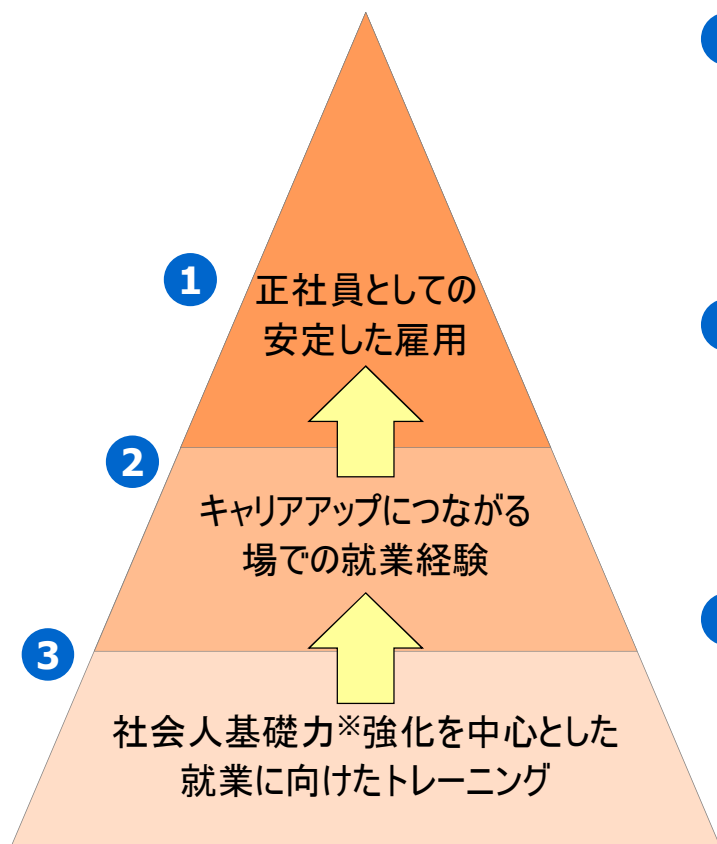
- 雇用が限られている以上、全ての若年求職者・不安定就労者を救うことは難しいが、それぞれの事情を考慮したオーダーメイドの支援による適切なトレーニングやキャリアアップの場を提供できれば、効果は上がる
- 地域に密着したNPO法人だからこそ、トレーニングから就業、就業後のサポートまでの一貫した支援が可能

※: OECD(経済協力開発機構)は、日本における非正規雇用増加の原因が「正社員に対する強い解雇規制」にあると指摘

## 2-iii エンployアビリティ向上に向けて

YPYではトレーニング⇒就業経験⇒正社員としての雇用⇒雇用定着化をトータルでサポートしていくことで、エンployアビリティ向上を実現していく

### エンployアビリティ向上のイメージ



### 各ステップの概要

- 1  正社員としての安定した雇用を実現する  
 正社員としての就業だけでなく、就業後定着するところまでをサポートする
- 2  派遣社員・契約社員などの雇用形態で、就業を経験。就業経験を通じて、正社員としてのキャリアアップを図る  
 地域に密着したサポートとして地元企業との連携を図る
- 3  企業が重視する社会人基礎力※強化を中心としたトレーニングを実施

### YPYのサービス

- 早期離職を防ぐ講座
  - 就業後の定期的なカウンセリングなど
- 仕事力向上プログラム
  - ビジネスマナー基礎
  - コミュニケーション力向上
  - 思考力・論理力向上など
- 就活力向上プログラム
  - 自分を知る
  - 社会を知る
  - 面接対策等就活スキル向上など

※ 経済産業省「社会人基礎力研究会」の定義に基づく、職場や地域社会の中で多様な人々と仕事を行っていく上で必要な基礎的能力調査をした東証1部上場企業、中堅・中小企業の90%以上が、採用プロセス、人材育成において重視すると回答

## 第3章

第3章では、YPYの支援事業について紹介する

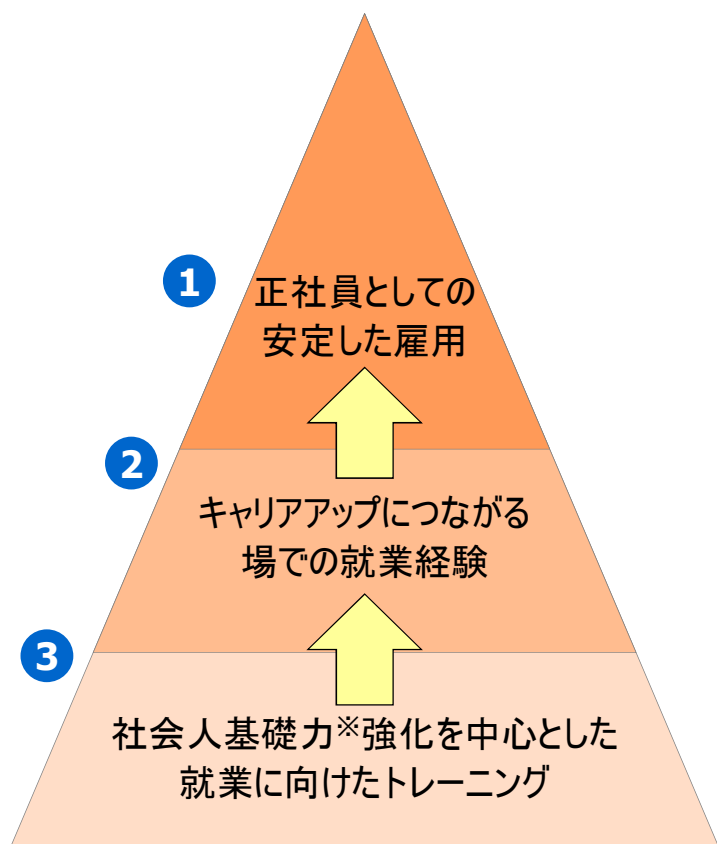
1. 若年求職者・不安定就労者が抱える問題の現状把握
2. 若年求職者・不安定就労者が抱える問題解決に向けて
- 3. YPYの支援事業**
4. まとめ

## 3-i YPYの活動内容

2009年9月から2010年4月までの活動で、YPYは、のべ309名、実人数115名にサービスを提供し、約40名の利用者を就業へと導いてきた。

### エンプロイアビリティ向上のイメージ

### 提供サービス



#### YPY単独でのプログラム

- ① のべ参加人数209名
- ②
- ③
- 利用者へのキャリアカウンセリング（コミュニケーション強化、応募書類作成支援など）
  - 就業訓練中、就業中の利用者へ面談等の定期的なサポート

#### 企業との協働プログラム

- ② のべ参加人数56名
- ③
- 「株式会社きらり」での、ものづくり体験
  - 「川崎中小企業ネットワーク」参加企業への就業

#### 専門学校との協働プログラム

- ③ のべ参加人数52名
- 利用者のニーズに応じた専門学校、講座の紹介
  - 専門学校における就職支援プログラムの実施

のべ参加人数: 309名

実人数: 115名

正社員としての進路決定者: 22名(①へのキャリアアップ)

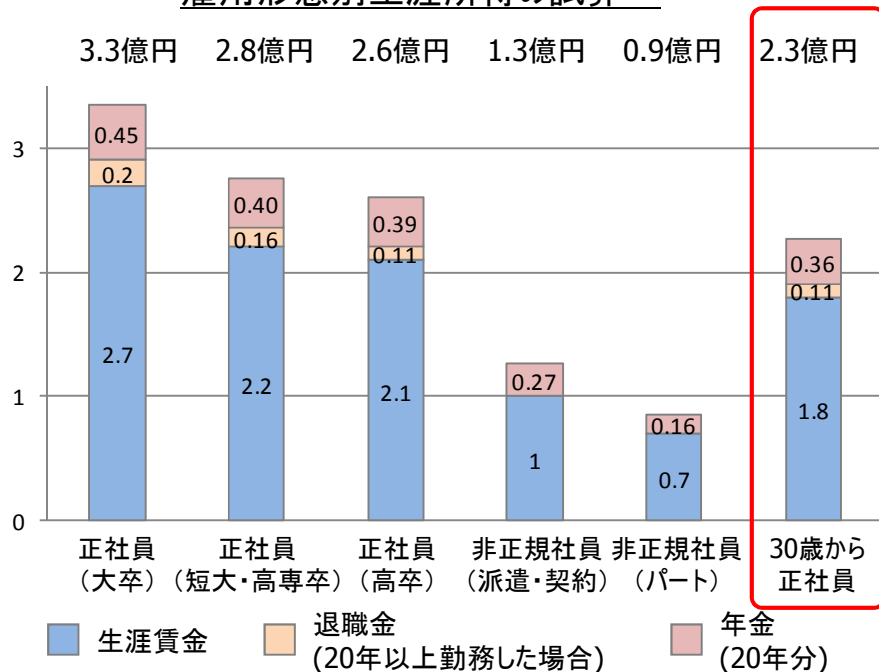
非正規社員としての進路決定者: 17人(②へのキャリアアップ)

※ 経済産業省「社会人基礎力研究会」の定義に基づく、職場や地域社会の中で多様な人々と仕事を行っていく上で必要な基礎的能力調査をした東証1部上場企業、中堅・中小企業の90%以上が、採用プロセス、人材育成において重視すると回答

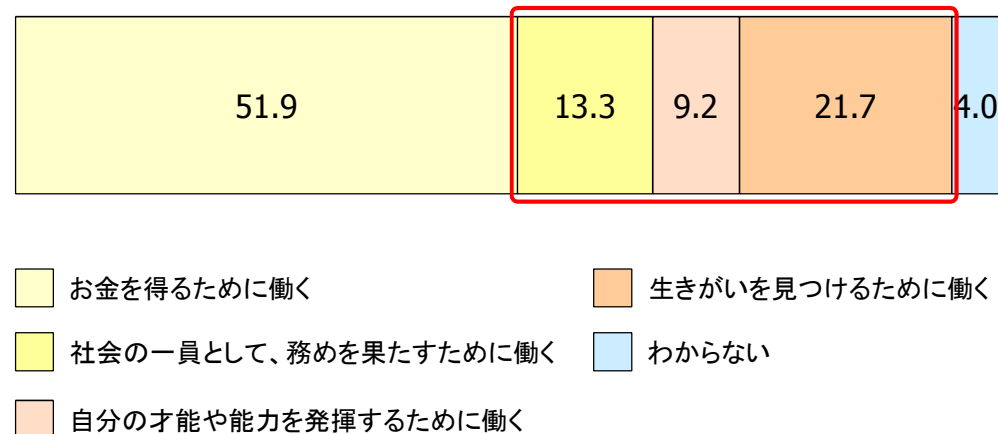
# 3- i YPYの活動内容

利用者が正社員として就業することは、金銭面、精神面において意義がある。

雇用形態別生涯所得の試算※1



働く目的は何か※2



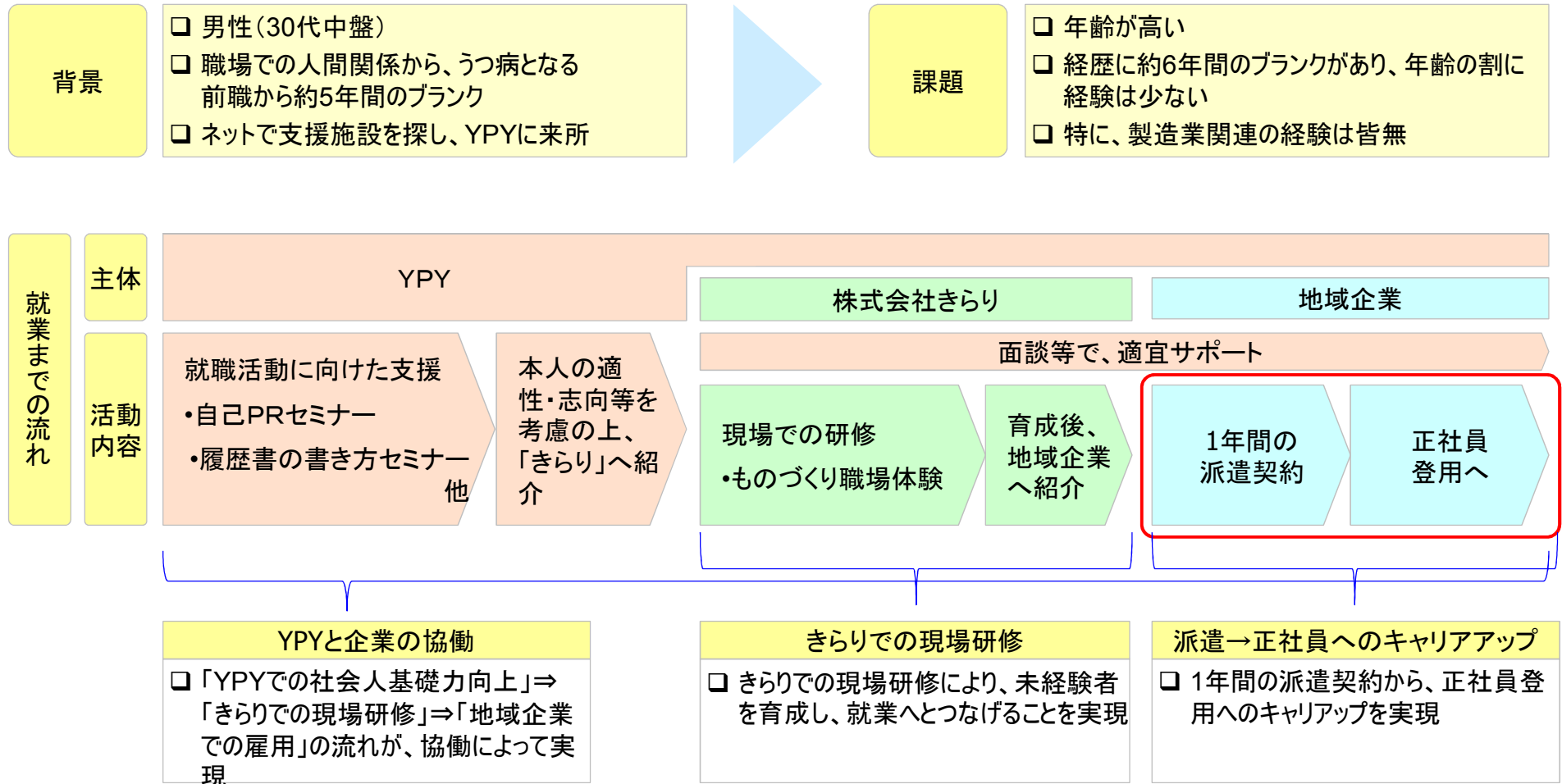
□30歳から正社員として雇用された場合、生涯賃金は2億円以上  
 □生涯非正規社員だった場合の生涯賃金より1億円程度高く、老後に備えた貯蓄も可能となる。

□回答者の40%以上が、「生きがい」、「自己実現」、「社会の一員としての務め」などの理由を選択  
 □仕事をするという事は、金銭を得るだけでなく個人の精神的な面での人生の充実にも関わる。

※1:みずほ総合研究所「雇用断層の研究」より  
 ※2:「国民生活に関する世論調査」より

# 3-1 事例：地域企業との協働による就職

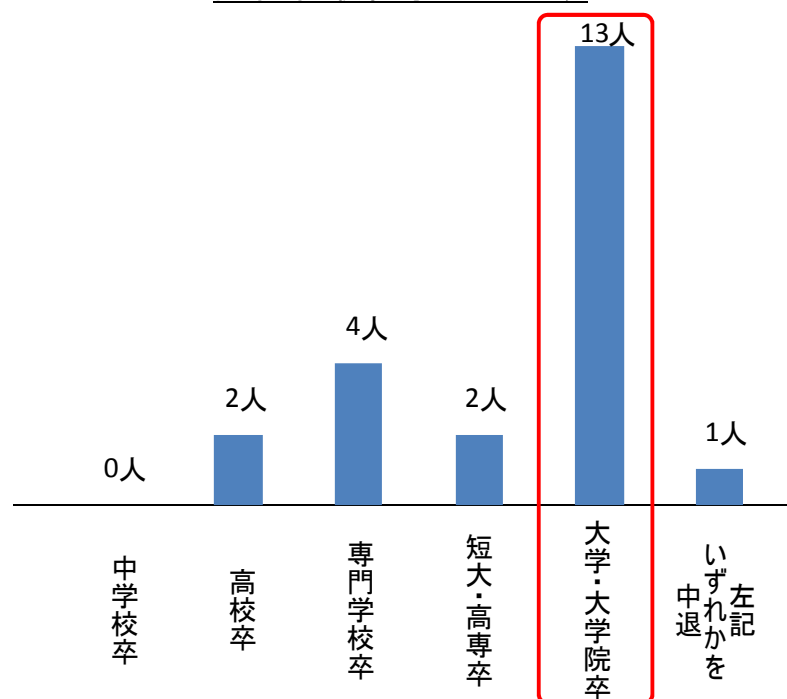
YPYでは、地域企業との協働によるサービスにより、経歴に長期のブランクがある利用者が就業に成功している。(以下はその一例)



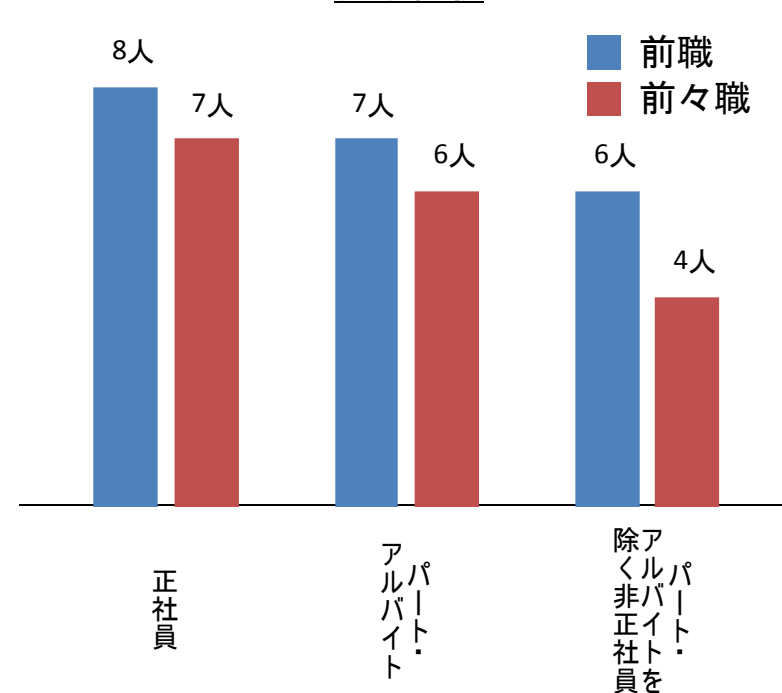
## 3-ii 利用者に対するアンケート調査(1/5)

回答者の学歴別の分布は一般的な傾向と比較して大学・大学院卒が高い。  
また、回答者の大半は就業経験がある。

回答者最終学歴別人数



就業経験



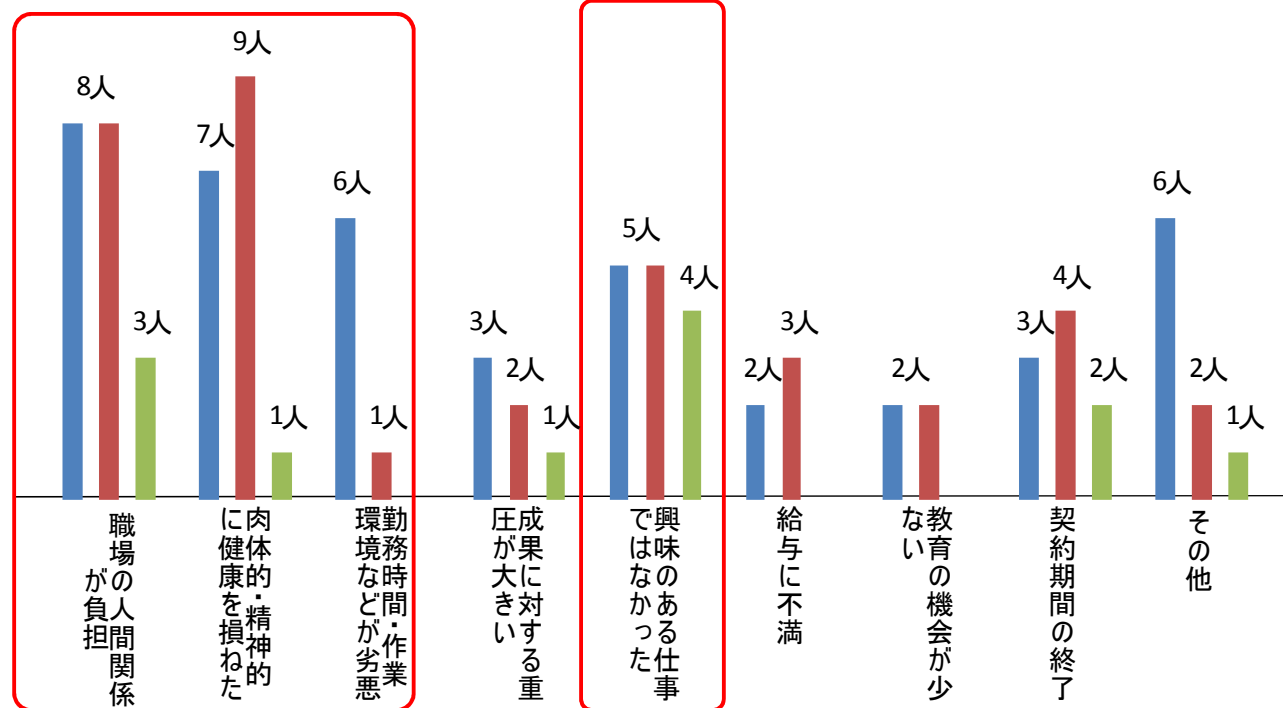
- 支援者の中では、大学・大学院卒の人数が最も多い。
  - 数百万円に上る教育費用および4年間以上の時間を費やしているという点で、他の学歴者と比較してより深刻
- ⇒ 最も深刻な状況にあると思われる大学・大学院卒者に対して、支援を実施し、就業へ結びつけているという点において、YPYの取り組みは意義は大きい

- 回答者22名中21名、95%以上が就業経験有り
  - 就業経験があること、YPYを利用していることから、働くことに対して、前向きである
- 回答者22名中17名、約80%は、2回以上の就業経験有り
  - 前職、前々職共に正社員だった回答者、前々職の正社員からキャリアダウンしている回答者が約40%
- ⇒ 就業に対して前向きではあるが、定着の部分で支援が必要

## 3-ii 利用者に対するアンケート調査(2/5)

離職の主な理由は大きく、「精神的・肉体的なストレス」と「仕事への興味」に分けられる。どちらを理由とするかで、サポート内容も変えていくことが必要。

離職理由(複数回答可)



□離職理由の上位は、肉体的・精神的なストレス

- 人間関係による負担を原因にあげる回答が約30%
  - 肉体的・精神的に健康を損ねたために離職となったとの回答も約30%
- ⇒人間関係に関する悩みは、本人の努力だけでは難しいと認識。本人・YPY・勤務先との密な連携も検討が必要。

□約40%が仕事への興味の低さが理由と回答

- 回答者5人中4人が前職、前々職ともに「興味のある仕事ではなかった」と回答
- ⇒やりたい仕事に就くためのスキルアップだけでなく、選んだ仕事をやり遂げる、続ける意識の醸成、フォローも必要と認識。

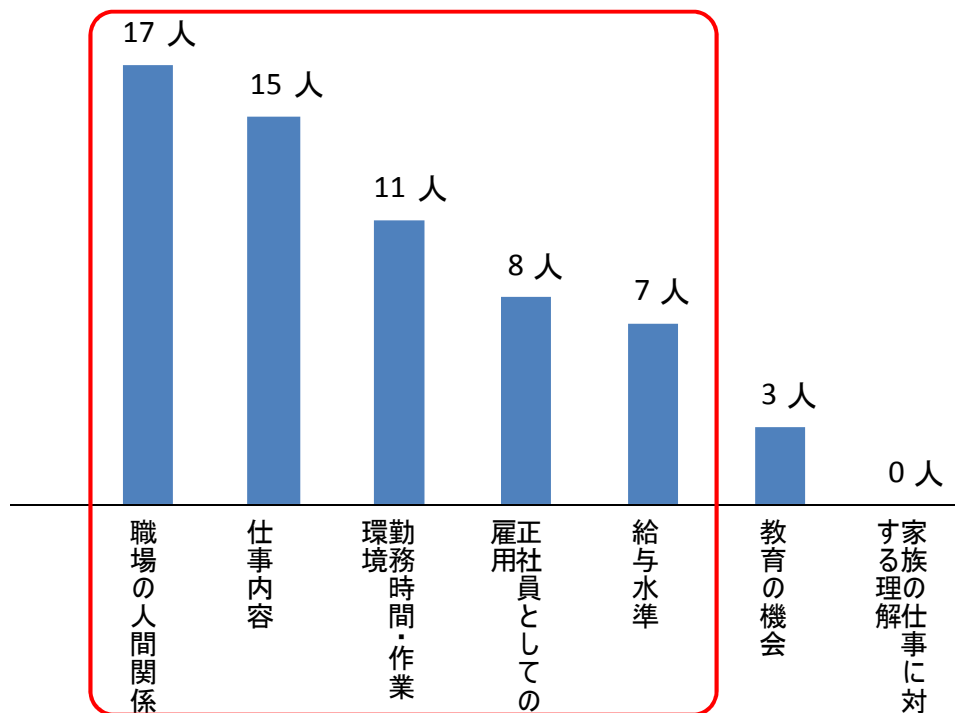
- 前職
- 前々職
- 前職、前々職とも同じ回答をした人数

Copyright ©2010 Youth Port Yokohama, All Rights Reserved.

### 3-ii 利用者に対するアンケート調査(3/5)

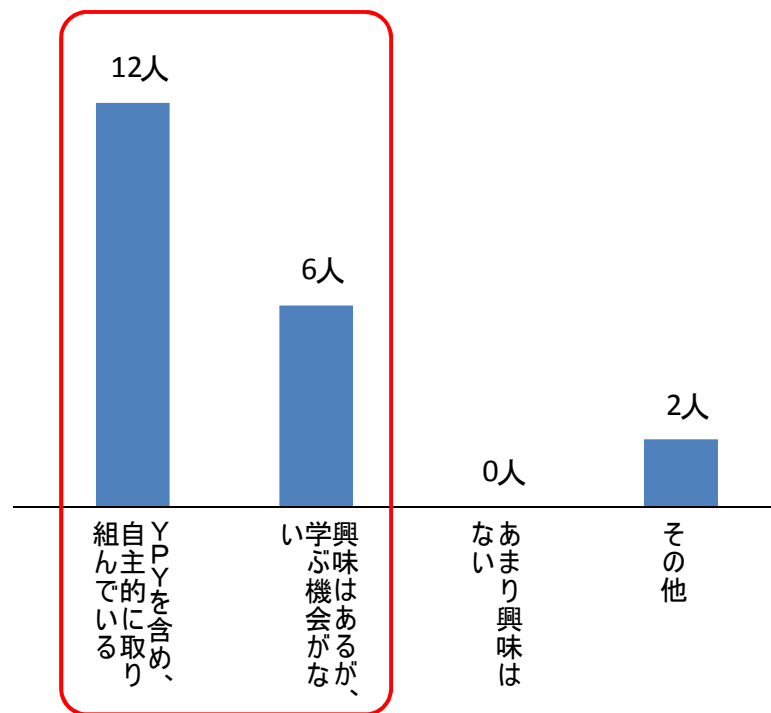
待遇よりも仕事内容や人間関係を重視する人数が多い。  
 学習に対する意欲を示す回答が大半。NPOでの教育の必要性が示唆される。

就業の際に重視するポイント(複数回答可)



- 離職理由からも明らかなように、働きやすさ、仕事内容を重要視する回答が50%以上
- 安定した雇用形態、給与水準など待遇面を重視する回答が約30%

自己啓発・就業に向けた学習について



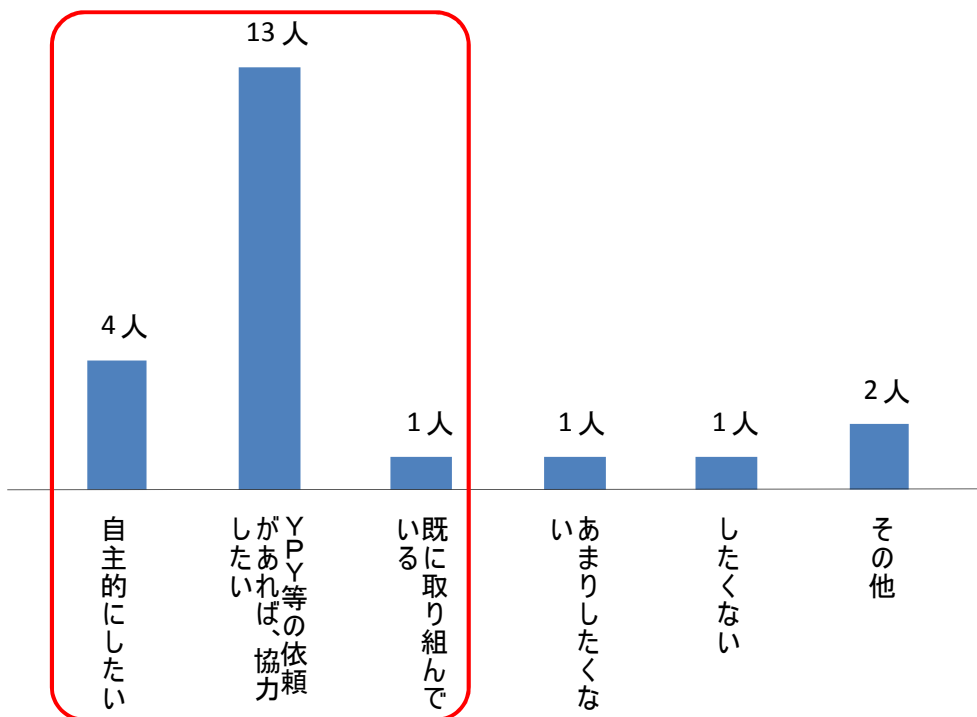
- 80%以上が取り組んでいる、興味があると回答
- ⇒ 興味を持っているとの回答が大半。  
 不安定な雇用形態の中、金銭的な制約がある利用者に対して、NPOが学ぶ場とコンテンツを提供していくことが求められている。

Copyright ©2010 Youth Port Yokohama, All Rights Reserved.

## 3-ii 利用者に対するアンケート調査(4/5)

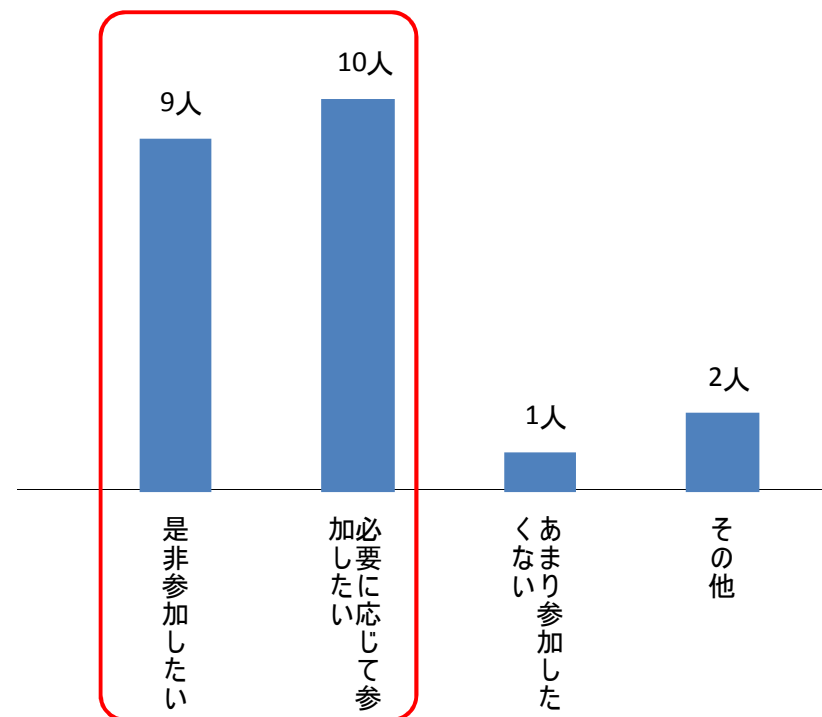
同じ境遇の人を支援したいという意欲は高く、助け合いの輪の広がりが期待される。  
また、就業後も相談等を求める声が多く、定着支援への必要性が示唆される。

就業後、同じ境遇の人に対する支援意識について



- YPYの就業支援は、助け合いの輪を広げる
- 就業支援を受け、就業した場合、22名中18名、約80%が協力に対して前向きな回答
  - ⇒ YPYの取組みが徐々に助け合いの輪を広げていく
- 同じ境遇を経験した者同士ならではの、カウンセリングやサロンなどで支援を広げていくことも検討が必要

就業後の相談、近況報告などについて



- 就業後もYPYの支援があることが、利用者の支えとなる
- 就業支援を受け、就業した場合、22名中19名、約80%が近況報告等の参加を希望
  - ⇒ 就業後も、相談できる場があることが心の支え、定着化に役立つ

## 3-ii 利用者に対するアンケート調査(5/5)

YPYに対する要望として、就業後のサポートに関する要望が寄せられており、定着支援の重要性・必要性が伺える

### 就業後の サポートに関する 意見

- 万一、就職後も何時、何が発生するかわからないので、最低でも週一(※土曜日)か、月1~2回位でも、それまで発生したでき事等の意見交換、愚痴等の場が設けられれば...なお幸いです。
- 在職者のために月に何度か日曜日も営業していただけたら嬉しいです。
- 就職するまでのサポートは非常に大事ですが、就職した後のサポートも同様に大事かと思っています。働いている利用者同士が交流し、それぞれが抱える問題の解決方法を探っていくような場があれば、働き続ける力にもつながっていくのではないかと考えています。

### YPYへの 感謝など

- 困っている人、悩んでいる人がたくさんいると思うので、続けてほしいと思います。
- 前々職を離職してから1年程になりますが、少しずつ就職、仕事のことについて考えて前進したいと思いますので、お世話になりたいと思っています。皆さんよろしくお願いします。
- YPYの方々のおかげで私は現在、自分にとって幸せに思える職場で働くことができます。本当にどうもありがとうございます。
- 講座内容がとても良いですし、スキルアップできるところが魅力的です。時間に余裕ができればまた参加したいです。

Copyright ©2010 Youth Port Yokohama, All Rights Reserved.

## 第4章

第4章では、まとめを述べる。

1. 若年求職者・不安定就労者が抱える問題の現状把握
2. 若年求職者・不安定就労者が抱える問題解決に向けて
3. YPYの支援事業

### 4. まとめ

## 第4章 まとめ

□若年求職者・不安定就労者問題が社会に及ぼす影響は大きい。

- 数百万人規模の若者が、十分な所得を得ることができずに放置された場合、本人達の生涯設計だけでなく、社会全体に対しても生活保護に対する財政負担という形で影響を与えることになる。
- 問題の本質的な原因は、若者にしわ寄せする労働市場の構造的な問題であると考えられる。

□解決の方向性

- 労働市場の構造を変えるためには、政策面での取り組みが不可欠。
- しかしながら、NPO法人としては実現性を考慮し、“目の前の若者”に対して就業支援を実施していく。  
“地域企業との連携”、“行政がカバーしきれない範囲”のサポートを重視して行っていくことで、効果の最大化を図っていく。

□若者に“やる気”はある。必要なのは“学ぶ機会”と“働く機会”

- 若者は学ぶ意欲、働く意欲を持っている。
- 彼らの意欲に応え、“学ぶ機会”、“働く機会”をNPO法人、地域企業、教育機関が提供していくことで、一人でも多くの若者が、生き活きと働けるようにサポートしていく。