

平成 20 年度

同志社大学政策学部政策学科卒業研究論文

海外と比較した日本の若年雇用政策とその課題

学生 ID 17040250

野津 晶子

平成 20 年 1 月提出

概要

現在日本では、平成 15 年の国民白書での記載から若年雇用問題、いわゆるニート・フリーター問題が大きな課題として取り上げられている。正社員という手段を取らず、不安定雇用のフリーターや、ニートという新しい失業者も増えている。この問題は、税収の低下や少子化など、社会弊害を生み出す、若年雇用問題は日本だけでなく、先進諸国でよく見られる現象であり、各国が若年雇用政策を打ち出している。特に欧米では 1970 年頃から若年雇用問題に注目し、98 年から始まったイギリスのニューディール政策は、若者に職業訓練を課すプログラムを設定し、高い効果を挙げたことで知られている。

この論文では、日本と同じ問題を抱える先進諸国の例、アメリカやヨーロッパ、特にイギリスの具体的な例と、現在日本が取っている若年雇用政策とを比較しつつ、今後日本が取るべきである若年雇用政策の課題を議論する。

目次

はじめに

第一章 現状認識

第一節 日本のフリーター・ニート問題

第一項 フリーターの定義

第二項 ニートの定義

第二節 フリーター・ニートの増加要因

第一項 増加要因

第二項 増加率

第三節 フリーター・ニートが及ぼす社会弊害

第一項 少子化

第二項 税収の低下

第二章 各国の若年雇用政策

第一節 諸外国における若年者雇用状況

第二節 海外の若年雇用政策

第一項 アメリカの例

第二項 ヨーロッパの例

第四節 イギリスの若年雇用政策

第一項 ニューディール政策

第二項 効果

第五節 日本の若年雇用政策

第一項 若者自立・挑戦プラン

第三章 日本と海外の政策比較と問題点

第一節 政策比較

第二節 問題点

第四章 政策提言

おわりに

参考文献 データ出典

I. はじめに

平成 15 年の国民生活白書の発表から、日本では急速に若年雇用問題が取り上げられることになった。1990 年のバブル崩壊によっての経済低迷、また、若者のライフスタイルの多様化や、企業の大規模リストラと正社員枠の減少、終身雇用から成果主義のシフト等、働く環境の変化に対し、フリーター・ニートと呼ばれる若者が急増した。一方、世界の先進諸国では、1970 年代のオイルショックを境に若年雇用が問題となっており、1980 年のベビーブームのピーク以降の少子化も重なり、様々な政策が実施されている。特にイギリスのニューディール政策に代表される欧米の若年雇用政策は、様々なプログラムを実施し、成果を挙げている。

この論文では日本と海外の若年雇用政策を比較することによって、今後日本がどのような政策をとれば良いのかを、日本の問題点を明らかにしつつ論じる。

第Ⅱ章では、現在日本の若年雇用がどのような状態にあるのかに触れ、その問題点について論じる。次に第Ⅲ章では海外と日本の若年雇用政策を具体的に見ていく。第Ⅳ章では具体的に見た政策について、海外と日本ではどこが違うのか、日本の政策の問題点を比較しながら探す。最後に第Ⅴ章が以上を踏まえての日本の若年雇用政策に対しての政策提言を示す。

II. 現状認識

第一章では、若年雇用問題を取り上げるに当たって、日本の若年雇用の現状を示す。第一節では、若年雇用問題で大きく取り上げられるフリーター・ニートについて定義する。第二節ではその増加要因について説明し、第三節で、なぜ現在日本においてフリーター・ニートは問題であるのかを紹介する。

II-1 日本のフリーター・ニート問題

II-1-1 フリーターの定義

フリーターとは一般的に、定職に就かず、アルバイトやパートタイマー、派遣等の雇用形態や雇用条件の元に不安定ながらも生計を立てている者である。更に詳しい定義は以下の通りである。

- ・年齢は15～34歳
- ・女性は配偶者なしに限定
- ・有業者はその職場での扱いがパート・アルバイトの者
- ・無業者は家事・通学をしておらず、パート・アルバイトの職を希望している者
- ・

以上が、厚生労働省が発表しているフリーターの定義であり、現在扱われている統計はすべてこの定義をもとに算出されている。現在のフリーターの数は一億九千三百万人といわれており、その数はフリーター予備軍（派遣労働者、嘱託、正社員への就業を希望する失業者）も含めれば四億一千七百万人にまで膨れ上がるとされている。一度フリーターになると抜け出す事が難しいといわれているように、その数は年々増加の一途をたどっており、フリーター予備軍まで含む四億一千七百万人という数字は、実に15～34歳の若年人口の9人に1人にあたる。

また、正社員以外の選択肢として自らフリーターというキャリアプランを取る若者も増えているが、経済悪化等による就職難でやむなくフリーターになる者も多い。正社員からのリストラによるフリーター化等の事例や、30代のフリーターの増加といったフリーターの長期化問題も生じている。

II-2 ニートの定義

ニートとは、NOT in Employment, Educated, or Training.の略。「職に就いていず、学校機関に所属もせず、そして就労に向けて具体的努力もしていない人」を指す。更に詳しく

い分類は以下の通りである。(小杉 2005)

1. ヤンキー型—反社会的で享乐的。「今が楽しければいい」というタイプ
2. ひきこもり型—社会との関係を築けず、こもってしまうタイプ
3. 立ちすくみ型—就職前に考え込んでしまい、行き詰るタイプ
4. つまづき型—いったんは就職したものの早々に辞め、自信を喪失したタイプ

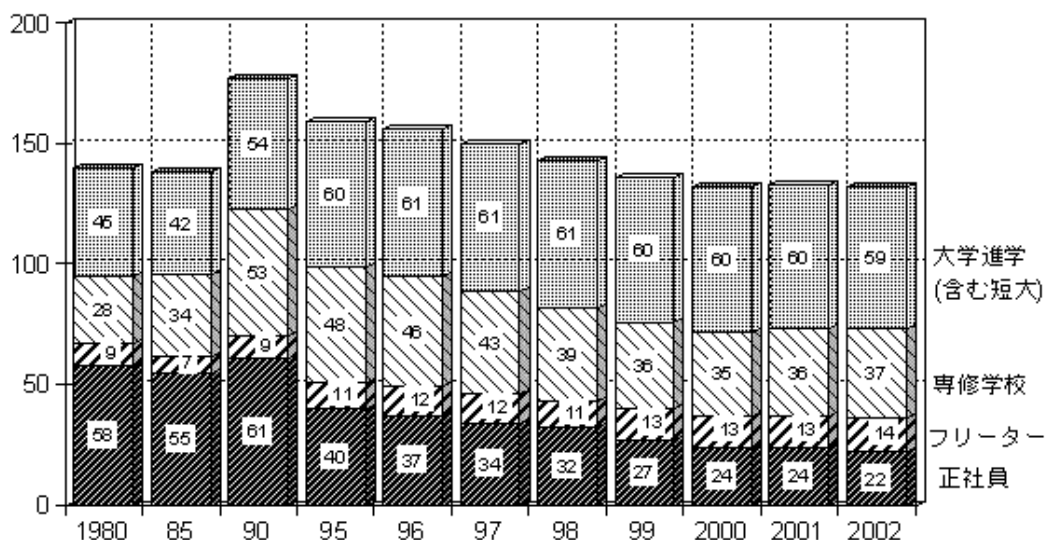
厚生労働省によると「若者の人間力を高めるための国民会議資料」や平成 17 年以降の「労働経済白書(労働経済の分析)」では、ニートを「非労働力人口のうち、年齢 15 歳～34 歳、通学・家事もしていない者」としており、平成 16 年「労働経済白書(労働経済の分析)」での定義(「年齢 15～34 歳、卒業者、未婚であって、家事・通学をしていない者」)に、①学籍はあるが、実際は学校に行っていない人②既婚者で家事をしていない人が追加された。これにより推定数は 2002 年の 48 万人、2003 年の 52 万人から、ともに 64 万人に上方修正された。

Ⅱ-2 フリーター・ニートの増加要因

Ⅱ-2-1 増加要因

第一に、1990年初頭のバブル景気崩壊に伴う景気の低迷により、企業側が人員削減を推進したことが挙げられる。人員削減のためのリストラや早期希望退職者の募集などと同じく、新規採用も削減されることとなった。特に高校性の新卒採用は厳しく、92年の181万人をピークに減少傾向にあり、2002年には131万人となっている。よって高校新卒者の非正社員への移行は大きく、正社員は減少、非正社員は増加している。(図Ⅱ-2-1)

図Ⅱ-2-1 高校生の進路状況



(国民生活白書 2002年 単位は万人)

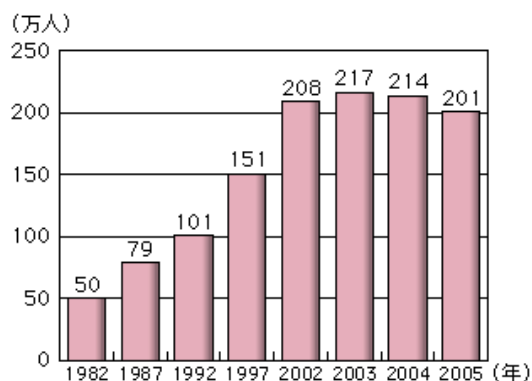
2004年度以降の段階世代のリタイアを見越した企業側の新卒採用の増加新卒採用の増加により、新卒の就業条件は改善されたように見えるが、それまでにフリーター・ニート経験のある若者の中途採用はまだ厳しいのが現状である。

また、第二に挙げられるのは、雇用形態の多様化である。バブル崩壊に伴う景気低迷により、企業側の多くは終身雇用制度から成果主義へと変遷し、それによって様々な就業形態が生まれた。契約社員、派遣社員やフリーター等、個性あるライフスタイルを選択する若者が増えたのである。厚生労働省の平成19年度「労働経済白書」によると、雇用形態別の従業員数で見た場合、正規の従業員数の割合は年々減少している。2000年には74.0%だった正規従業員は2007年第1四半期においては66.3%と10%近く減少。その分、非正規の従業員(パート、アルバイトの他に契約社員、派遣社員)が26.0%から33.7%に増加している。中でも契約社員の伸びが著しく、3倍以上に増えている。

Ⅱ-2-2 増加率

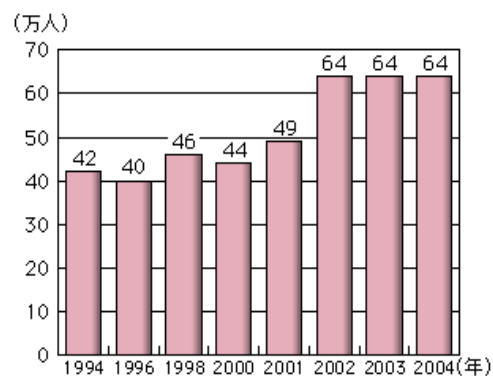
ここでは、フリーター・ニートの増加率について資料を使って例示することにより、第二項で述べた増加要因がどれ程現状に働きかけているのかを示す。

図Ⅱ-2-1 フリーター人数の推移



(出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」〈特別集計〉、厚生労働省(2005c)「平成17年版労働経済の分析」。

図Ⅱ-2-2 ニート人数の推移

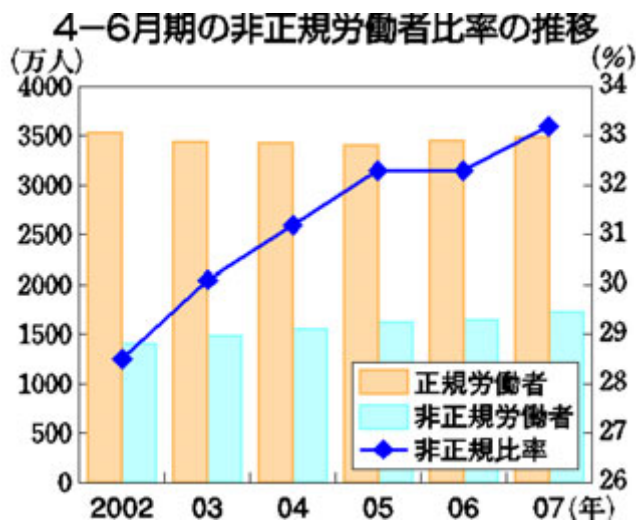


(出所) 厚生労働省(2005c)「平成17年版労働経済の分析」。

図Ⅱ-2-1は、バブル崩壊に伴う90年代初頭からのフリーターの増加を表している。2002年度には一気に増加し、2004年からの新卒採用の増加に伴い、2005年度は緩やかに人数は減少しているが、依然、82年から4倍ものフリーターが増加していることが分かる。図Ⅱ-2-2はバブル崩壊からのニートの増加を示している。94年から2002年まではほぼ横ばい

だが、こちらも2002年を機に一気に増加している。これは新卒採用が一番厳しかったいわゆる就職氷河期の谷に当たり、大卒有効求人倍率が0.54まで落ち込んだからである。企業の受け入れ先が少なく、やむをえずフリーター・ニート化する若者が増えたことが伺える。

図Ⅱ－２－３ 4－6月期の非正規労働者比率の推移



(総務省 労働力調査 2007年)

図Ⅱ－２－３は、2002年から2007年度の、新卒採用が集中する4－6月期における非正規雇用の人数変遷を示したグラフである。非正規雇用、つまり派遣や契約社員等の割合は年々上昇している。これは企業が業務を低賃金で使える派遣、契約社員にシフトする動きが活発になっていると共に、正社員雇用の増え始めた2004年以降も非正規雇用の数が増えているということから、正社員という道をあえて取らずに自分のライフスタイルを構築するという若者が増えている証拠でもあるといえる。

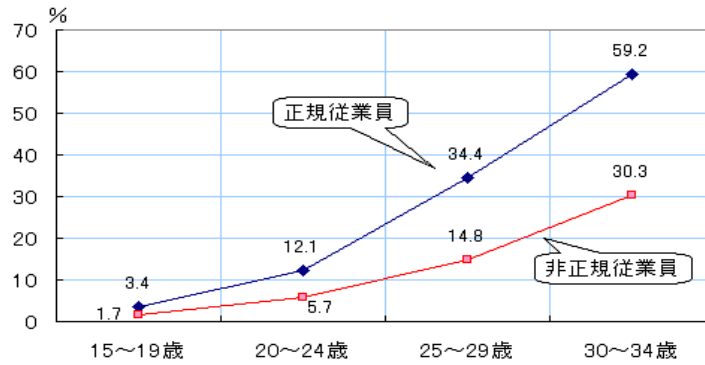
Ⅱ－３ フリーター・ニートが及ぼす社会弊害

Ⅱ－３－１ 少子化

正社員と比較して、フリーター・ニートは収入が低い。フリーターは正規雇用でないため、多くはボーナスもつかず、時給は長年勤めていてもほぼ横ばいである。ニートは就業していないので、文字通り収入はゼロである。正社員との収入格差により、フリーター・ニートと正社員との間では有配偶率が大きく違うことが図1－5から読み取ることができる。また、有配偶率の低下はそのまま少子化に拍車をかけることは明白であり、現在日本で大きな問題として取り上げられている少子化問題に繋がることとなる。

図 II-3-1 正規・非正規別の結婚している比率

正規・非正規別の結婚している比率(男性雇用者、2002年)



(注) 在学者を除く。総務省統計局「就業構造基本調査」から特別集計。
 (資料) 厚生労働省「平成18年版労働経済の分析(労働経済白書)」

II-3-2 税収の低下

ニート・フリーターの増加によって、国の財源である税収が著しく低下する。UFJ総研による2004年度の調査レポート(図II-3-2)によると、正社員の平均年収が378万円であるのに対し、フリーターは106万円と、およそ3倍以上もの差があるとされる。また、生涯賃金になると、正社員が2億1500万に対し、フリーターが5200万円と、その差はより一層歴然となる。よって、図が示すとおり、税収の差も明らかである。

図II-3-2 正社員とフリーターの所得と税収格差

	正社員	フリーター
平均年収	387	106
生涯賃金	215000000	5700
住民税	64600	11800
所得税	134700	12400
消費税	135000	49000
消費額	282.9	103.9
年金受取額	146000	66000

(UFJ総合研究所 2004 フリーター人口の長期予測と経済的影響の試算/単位 万円)

経済的損失としては、税収が1.2兆円減少、消費額は8.8兆円減少、貯蓄は3.5兆円減少となる。これらの要因から、フリーター・ニートの増加が税収低下による国庫財源の減少に繋がり、財政悪化を引き起こすこととなる。

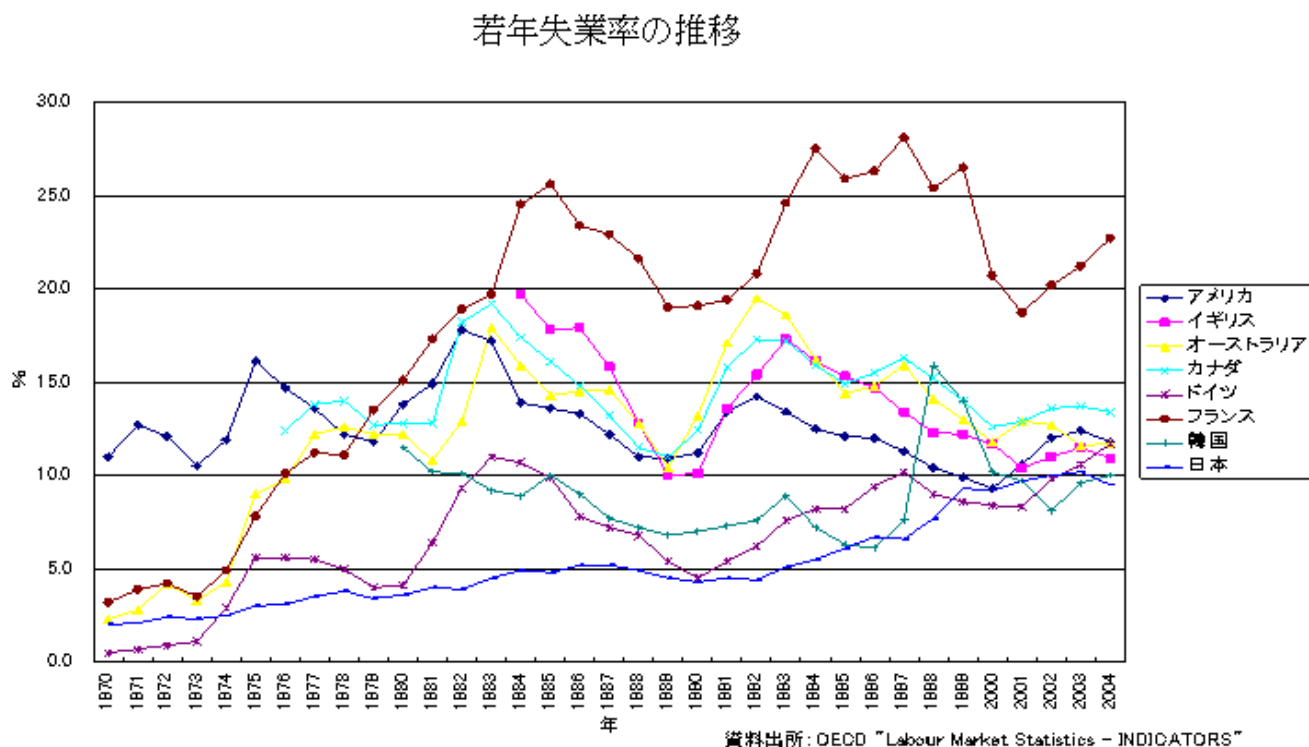
Ⅲ. 各国の若年雇用政策

第二章では、日本の若年雇用政策における参考として、各国の若年雇用政策とその効果を具体的に見ていく。第一節では海外での若年雇用の現状を示し、第二節で各国の具体例を挙げる。第三節では特に効果を挙げたとされるイギリスのニューディール政策に触れ、最後に日本の政府の取り組みを紹介することによって各国との違いを感じてほしい。

Ⅲ-1 諸外国における若年雇用状況

厚生労働省による2004-2005年度の海外情勢報告によると、海外諸国、特に欧米諸国では、若者（15～24歳）の失業率は、1973年のオイルショックから増加し始め、80年代後半にいったんは減少したが、90年代に入って再度増加した。その後、90年代後半にまた減少したものの、その後は若干増加している。近年では、ほとんどの国で10%を超えている。（図 Ⅲ-1-1）

図 Ⅲ-1-1



また、雇用にも教育にも従事していない無就業の若者、いわゆるニートも増加してお

り、その割合は以下の通りである。(図Ⅲ—1—2)

図Ⅲ—1—2 無就業者の動向

	アメリカ	イギリス	オーストラリア	カナダ	ドイツ	フランス
15-19 歳	7	9.4	6.8	6.7	4.7	14
20-24 歳	16.5	15.3	13.3	13.2	15.6	15.5
25-29 歳	17.4	16.3	17.6	15.6	18.4	18.8

(OECD “Education at a Glance 2005”/単位 %)

注) アメリカは2002年。他は2003年

ほとんどの国で20-24歳の無就業者の割合が平均で15%を上回っていることが分かる。また、各国共に年齢層があがるにつれ、無就業者の割合が増えている。以上のように、若年雇用状況は、日本だけでなく欧米諸国でも生じている深刻な問題であることが分かる。こうした状況を改善するため、各国では様々な若年雇用政策が採られている。

Ⅲ—2 海外の若年雇用政策

Ⅲ—2—1 アメリカの例

アメリカでは従来、教育から就業へという移行観念は乏しく、移行システムが構築されるのは1994年の「移行機会法」を待たなければならなかった。しかし、それ以前から社会において不利な条件に立たされた若者の救済プログラムとして、1964年から継続されているシステムが存在する。それが主に高校中退者を対象とし若年者の雇用職業訓練プログラムとしては最大の規模を誇る「ジョブコア」である。

労働政策研究・研修機関(2004)によると、ジョブコアとは、寄宿生を基本とした連邦直轄のプログラムであり、参加者(16—24歳までの、社会的に不利な立場におかれている若者で、識字能力と数字を扱う能力が一定程度あり、かつ、自らの意思で参加した者)は職業訓練を受けながら、決められた時間の中で規則を守って共同生活をするようになる。また、一人一人の特性に合わせて個別に進められるので、プログラム参加期間は人によって異なる。最長は2年である。

Ⅲ—2—2 ヨーロッパの例

次にヨーロッパから、ドイツフランスの例を示す。まずはドイツの職業準備年(BJV)である。個人的・家庭の経済的・社会的理由によって義務教育を辞めた、又は授業についていけない者で、職業訓練を受ける(職業養成訓練生になる)機会を得られない者を対

象にした制度であり、フルタイムの職業教育を行う。生徒は、B J Vを行うことで職業学校における修学義務を果たしたと認められ、またハウプトシューレ（基礎学力をつける為のドイツの学校）の卒業単位にも充当できる。ハウプトシューレを卒業すると、職業専門学校へ進学するものが多い。また、職業基礎学習年（B G J）は、職業学校でのプログラムであり、(1) 1年間のフルタイムの授業か、(2) 1年間のパートタイムの授業(同時にパートタイムでの事業所における職業訓練)を行う。対象となるのは、主にハウプトシューレの修了を予定している若者(職業教育義務がある)で、職業養成訓練生としての雇用の場を見つけられなかった者である。その者が職業養成訓練生になった場合に事業主の許で行ったであろう養成訓練を、国が提供する。

次にフランスの政策を挙げる。フランスでは、雇用支援契約（CAE）というプログラムがある。長期失業者等の社会参入の難しい者を一時的に公共部門（地方自治体の組織、公的サービス提供法人等非営利団体）で雇用することを通じて社会参加を支援。雇用主が国と結ぶ契約には、職業訓練を行うことを入れることが強く推奨されている。また、熟練契約という、16～25歳の若者及び26歳以上の求職者を対象として、期間の定めのない契約又は6か月から12か月、最長24か月の有期限契約を結ぶプログラムも存在する。被雇用者となった者は、職業訓練機関又は職業訓練を行う企業と訓練協定を結び、職業訓練を受けながら、社会で通用する資格取得や就職・再就職を可能とする。

Ⅲ—3 イギリスの若年雇用政策

Ⅲ—3—1 ニューディール政策

若年雇用政策の中でも高い効果を上げたと言われるのがイギリスである。イギリスでは1970年代より低学歴の若者に対する需要が激しく落ち込み、若年失業者率が上昇した。これに対し、98年にブレア政権が導入したのが「福祉から就労へ」、「機会の平等の確保」、「社会的排除の阻止」を柱とした社会労働政策、「若年者向けニューディール政策」である。具体的な政策は以下の通りである。

- ・ 求職者給付の需要期間が6ヶ月以上に達する18～24歳の若年失業者の参加を義務付ける。

第一段階（Gateway）… カウンセリングを中心とした求職支援活動。4ヶ月。

第二段階（Option）… 助成つき雇用・ボランティアセンターでの就労・公的環境保護事業での就労・フルタイムの教育や訓練・自営業を始める、のいずれかに参加することが義務付けられる。6～12ヶ月。

第三段階（Follow Through）… 第一段階に酷似した就職支援。最大6ヶ月。

なお、第三段階を終えても就職できない場合は、再び第二段階に移行する。また、プログラムに不参加・ドロップアウトの場合は、求職者手当の受給資格を喪失する。段階の詳しい流れは図Ⅲ－３－１を参照頂きたい。

プログラムを通じて、ジョブセンターの個別相談員（パーソナルアドバイザー）が重要な役割を果たしており、きめ細やかなカウンセリングとサポートを行っている。

図Ⅲ－３－１ 「ニューディール政策」の概要

プログラムの種類	若年失業者	長期失業者
実施時期	1998年4月～ ※一部地域において、1998年1月から試験的に実施	1998年6月～（パイロット・プロジェクト） ※2001年4月から全国規模に拡大
要件	失業給付6か月以上	失業給付24か月以上（2001年4月以降は18か月以上）
第1段階（個人アドバイザーによるカウンセリング、職探し等）		
期間	4か月 （Gateway）	4か月
第2段階（自営業、あるいは以下のオプションから1つを選択）		
助成金付き雇用	*期間：6か月 *使用者に対し、週60ポンドを補助金として支給するとともに、教育訓練費用として750ポンドを一括支給。	*期間：6か月 *使用者に対し、週75ポンドを補助金として支給。
フルタイムの教育訓練	*期間：12か月 *失業給付相当額の受給可。	*期間：12か月 *失業給付の受給可。
ボランティア活動	*期間：6か月 *失業給付額+400ポンド。	
環境保全活動	期間：6か月 *失業給付額+400ポンド。	

（備考）このほかに、一人親、障害者、高齢者、失業中の無収入の配偶者向けのプログラムがある。

（資料）<http://www.newdeal.gov.uk> 及びOECD（2000）、Chapter 4、Table 13を基に作成。

（通商白書 2002）

Ⅲ－３－２ 効果

ニューディール政策が実施されてから2005年5月までに若年失業者向けプログラムに参

加した延べ人数は約1363万人に上り、約632万人が就職した。(図Ⅲ-3-1)

図 Ⅲ-3-1 ニューディール政策への参加状況
 (表1-31) 若年向けニューディールへの参加状況

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年5月 までの累計
新規参加者	212	225	178	267	267	178	268	1,363
脱退者	80	27	263	259	267	125	270	1,237
在籍者(各年12月)	232	1,627	1,456	1,277	1,110	1,300	1,328	
ニューディールを通じて就職した者	79	227	143	22	20	27	27	602

資料出所 イギリス雇用年次報告書ホームページ

(厚生労働省 2005)

しかし、成功例として挙げられることの多いニューディール政策だが、その効果を疑問視する声も少なくない。主なニューディール政策の否定意見としては以下の4つが挙げられる。

1. 本来ほとんど支援を必要としない層が早めに就職しただけにすぎない。(デッドウェイロス)
2. 助成つき雇用が、ニューディール参加者でない求職者の職を奪う可能性がある。(置き換え効果)
3. 地域によっては、行き先不明のままプログラムから離脱する者も多い。
4. もっとも支援を必要とする層ほど雇用の継続が難しく、単に仕事とプログラムの間を往復するだけに終わる可能性がある。

そして、単純にイギリスの景気が上昇した結果により就業数が増えたという意見も多い。イギリスは更に、以上の4つの意見を踏まえ、ニューディール政策がNEETの若者をプログラムに参加させられなかったという反省に立ち、利用者である若者の声に基づいて、従来政策に関わっていた省庁や機関だけでなく、民間組織やNPOなどもとりこみ、若者に必要な支援を提供していこうとする新しいサービスを発展させた。これがコネクションズサービスである。コネクションズ・サービスは2000年にパイロット事業として始められ、2001年4月から本格的に実施された。13～19歳までのすべての若者(障害者については25歳まで)を対象とした多面的総合的自立支援サービスであり、在学中の学生も対象となる。国、地方、地域という各レベルで、政策およびサービスを連携して提供しているところに特徴がある。国レベルでは教育雇用技能省内にコネクションズ・サービス・ナショナル・ユニット(CSNU)、地方レベルでは自治体、学校、民間企業などから構成されるコネクシ

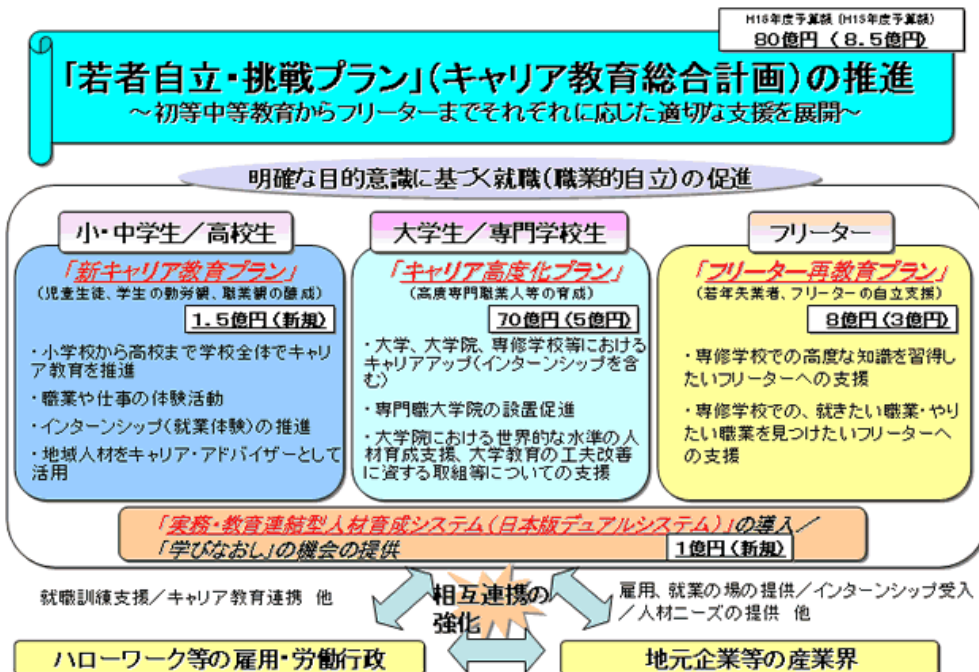
ョンズ・パートナーシップ（全国に47カ所）、地域レベルでは地域運営委員会およびパーソナルアドバイザーが組織されている。

学習から進路に関わる悩み、ドラッグやアルコールなどの問題に至るまで、幅広い相談や情報提供を行う。若者はコネクションズのパーソナルアドバイザーを通じて、多岐にわたる、継続的な支援を受けることになる。

Ⅲ－４ 日本の若年雇用政策

最後に日本の若年雇用政策を取り上げる。日本では2005年の内閣府経済財政諮問会議で発表された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針」から、「若者の働く意欲を喚起しつつ、その職業的自立を促進し、ニート・フリーター等の増加傾向を反転させるため、フリーター20万人常用雇用化プランの充実・強化、地域の相談体制充実等によるニート対策の強化、自動・生徒の勤労観等を育成するキャリア教育等の一層の推進、地域における産学ネットワーク構築の促進など、『若者の自立・挑戦のためのアクションプラン』を強化・推進する。」と指針されている。これ以前から行われていたのが、平成15年に関係4大臣による、教育、雇用、産業政策の連携強化を図る、「若者自立・挑戦プラン」である。平成15年からの3年で若年失業者の減少傾向を作るために作られたプランである。（図Ⅲ－4－1 参照）

Ⅲ－4－1 若者自立・挑戦プランの推進



若者自立・挑戦プランは大きく二つのプログラムで構成されている。1. ジョブカフェの設置、2. 日本版デュアルシステムの拡充である。

ジョブカフェとは、地域の実情に合った若者の能力向上と就職促進を図るため、若年者が雇用関連サービスを1ヵ所でまとめて受けられるようにしたワンストップサービスセンターのことである。ワンストップとは、ここ一ヶ所で仕事に関する様々なサービスが受けられるということである。職場体験や職業体験等、雇用に関するサービスをすべて提供してくれる。若年者就業雇用センターともいい、2004年から各都道府県に開設されている。主に公共職業安定所（通称ハローワーク）に隣接しており、若者を対象とした職業案内も兼ねている。平成17年には利用者は163万人、就職数は8.9万人と、どちらも目標値を上回る結果が出ている。（ジョブカフェ事業評価表 2005）

「日本版デュアルシステム」は、「企業における実習訓練と教育訓練機関における座学とを一体的に組み合わせた教育訓練を行うことにより、若年者を一人前の職業人に育てることを目的とする新たな人材育成システム」（厚生労働省 2004）である。大まかに以下の4つに分けられる。

- (1) 公共職業能力開発施設が専修学校など民間職業訓練機関へ委託して実施している求職者などを対象とした訓練の中に、一定の実習部分を設け、それを企業に再委託するもの（標準訓練期間：5ヶ月）。
- (2) 職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校などの公共職業訓練機関の普通課程や専門課程に一定の企業内実習部分を設け、その実習を企業に委託するもの（標準訓練期間：1－2年）
- (3) 専修学校など民間教育訓練機関が実施する教育訓練の中に一定の企業内実習部分を設け、その実習を企業に委託するもの（標準訓練期間：1－2年）
- (4) 既に雇用されている労働者などを対象に実施されている従来の認定職業訓練で、座学と企業内実習を一定の形で組み合わせた形態に改変したもの（標準訓練期間：9ヶ月－1年）

公共職業安定所又はジョブカフェの無料職業紹介事業に求職申込みをした概ね35歳未満の求職者を対象とし、公共職業安定所が指定する民間の専修学校などで訓練を受ける。その訓練の実習部分が企業に再委託されることとなる。受講料は無料で、雇用保険受給資格のある訓練生は雇用保険を受けながら訓練を受けることもできる。平成16年度の就職率は68.4%で、一般の若年者委託訓練の実績（60.5%）を上回った。

IV. 日本と海外の政策比較と問題点

第三章では、これまでに述べてきた様々な若年雇用政策をタイプ別に分類すると共に、日本の若年雇用政策がそこに当てはまるのかを比較しながら論じる。また、そこから導き出される問題点についても触れる。

IV—1 政策比較

まず最初に、Ⅲで挙げた各国と日本の若年者対策予算の対GDP費を示す。(図IV—1—1)

図IV—1—1 若年者対策予算の対GDP比(2002年)

日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
0.01	0.02	0.13	0.1	0.4

(OECD “Employment outlook2004”)

先進諸国の中でも日本の予算が一段と少ないことが分かる。第二章で挙げた各国が早くから若年雇用の問題意識を持っていたという事実が浮き彫りになっている。そして、日本はまだ若年雇用政策に関しては初期段階にあると言える。

このように、第二章で述べてきた海外の若年雇用政策と、日本の若年雇用政策とを比較する。比較方法として、まず、海外の政策を分類別に分けることとする。

第1の分類は若年層の能力開発である。具体的には、1. アメリカのジョブコアのような職業教育機関の設置、2. ドイツのVJBに代表される「訓練生制度」、など様々な形で若年層の能力開発を行っている。

第2の分類は、雇用需要の拡大である。その具体例としては、フランスの雇用支援契(CAE)による公共部門への雇用を通じた政策が挙げられる。

第3は、若年層の就労インセンティブの強化である。この代表的なケースとしては、イギリスの「若年者向けニューディール」において、若年者が失業給付を受けるためには、集中的な求職支援サービスを受けることを義務付ける、などの施策が行われてきたことを指摘出来よう。また、ニューディール政策やコネクションズサービスに代表される、細やかなカウンセリング体制も挙げられる。個々のコネクションズサービスのカウンセリングは、若者を完全に対象にしたパーソナルアドバイザーを設け、若者に対する就労だけでなくホリスティック(全体的)な支援を行い、生活・健康・性の問題もサポートするものでニューディールよりも進んだものである。

以上の3つの分類の中に、日本の若年雇用政策のケースを当てはめてみる。

第1の分類である若年層の能力開発においては、「企業における実施訓練と教育訓練期間における座額とを一体的に組み合わせた職業訓練」と定義付けられている日本版デュアルシステムが当てはまる。

第2の分類である雇用需要の拡大においては、公共職業安定所と提携しているジョブカ

フェが当てはまる。また、訓練の実習が企業に委託される日本版デュアルシステムもこれに当てはまるといえる。

第三の分類である若年層の就労インセンティブの強化については、最初にジョブカフェがカウンセリングに応じてくれる程度で、日本ではまだそれほど整っていないと考える。

IV—2 問題点

ここで、IIで比較した若年雇用政策から、日本の政策の問題点を論じる。IV—1でも述べたように、第三の分類である、若年層の就労インセンティブの強化という点が、海外の政策と比較して、日本の若者自立・挑戦プランには足りていない。日本版デュアルシステムでは、就職数は上がったが、その就業の実態は、就職時の就業形態に関するサンプル調査結果で見ると、勤務先に正社員として入社する人が49.5%であるのに対し、派遣労働者としての入社が15.8%、パート・アルバイト社員として入社する人が34.7%となっている。（厚生労働省 2004）また、一般の委託訓練と比べて中退率が高いという課題も指摘されており、企業実習に耐えられない訓練生が多いと予想される。この事実は、特にイギリスのニューディール政策やコネクションズサービスに代表される、最初から最後まで支援するという継続的なカウンセリング機能が足りていないからではないか。

V. 政策提言

本稿での政策比較の結果、日本の若年雇用政策に足りていないのは、若年層の就労インセンティブの強化、特に継続的なカウンセリングサポートだということが分かった。そのため、日本において継続的な若年者カウンセリングサポート方法を示すことで政策提言とする。

まず、Ⅲで挙げた若年雇用問題に取り組んでいる先進諸国の中から、もっとも成果を挙げたとされるイギリスの例を見ると、まずニューディール政策の第一段階で4ヶ月のカウンセリングを中心とした休職支援活動があり、そこから若年雇用プログラムが出発する。ニューディール政策でもパーソナルアドバイザーが個人に付いて支援してくれるが、更にコネクションズサポートにおいては、Ⅳ-1でも述べたように、個々の若者を完全に対象にしたパーソナルアドバイザーを設け、若者に対する就労だけでなくホリスティックな支援を行い、生活・健康・性の問題もサポートする。更に、世代ごとのセンターを設け、子ども・若者とその家族のリスク減少・リスク管理支援や保護を進める地域的なサービスの提供が行われている。

日本では、ジョブカフェの最初のステップとして、プロのコウンセラーと話し合うことも出来るが、イギリスと違い、それが第一段階と定められておらず、パーソナルアドバイザーと呼べるものではない。また、ジョブカフェ自体も各都道府県に一つずつしか設置されておらず、地域的なサービスの供給は難しい。

以上から、日本で継続的な若年者カウンセリングサポートをするためには、①ジョブカフェでのコウンセラー（パーソナルアドバイザー）の増加とホリスティックな支援 ②若年雇用プログラムを受ける際のカウンセリングの必修化 ③ジョブカフェの増加 ④ジョブカフェ、あるいはコウンセラーが世代ごとにリスクを負わなくてすむように細分化される という4つが必要だと考える。

VI. おわりに

この論文では、日本だけでなく、世界中で若年雇用問題は深刻な問題として取り上げられている中、日本と海外の若年雇用政策の比較によって、日本の若年雇用政策の抱える問題点を導き出した。

海外の政策、特に成功例であるギリスのニューディール政策とコネクションズサービスから比較し、日本の政策には精神的なサポート、つまり若者の就労インセンティブが少ないことが分かった。よって、日本の若年雇用政策の柱であるジョブカフェにサポートの役割を強化させる、という提言を行った。

欧米諸国の若年雇用政策を調べていくと、実にさまざまな政策があることに気づかされた。これは、日本が若年雇用問題に取り組み始めてまだ日が浅く、政策も試行錯誤であることを痛感させられた。しかし、この段階だからこそ、欧米諸国等の例を踏まえながら、よりよい政策を取っていくチャンスであるということにもまた気づかされた。今後日本が若年雇用政策でどこまで効果をあげることが出来るのか、また、海外での若年雇用政策が継続されるのか、どのように変化していくのかも観察し続けて行きたい。

<参考文献>

- 小杉令子（２００５） 「フリーターとニート」 勁草書房
- 乾彰夫（２００６） 「不安定を生きる若者たち～日英比較フリーター・ニート・失業」
大槻書房
- 白川一郎（２００５） 「日本のニート・世界のフリーター：欧米の経験に学ぶ」
中央公論新社
- 玄田有史、曲沼美恵（２００４） 「ニートフリーターでもなく失業者でもなく」 幻冬舎
- 伊藤雅之（２００６） 「ニートの現状とその対策」 社会労働課 ISSUE BLIEF
- 柳沢房子、井田敦彦（２００３） 「諸外国の若年雇用政策」 社会労働課 ISSUE BLIEF
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（２００４）
「諸外国の若者就業支援政策の展開～ドイツとアメリカを中心に～」
「諸外国の若者就業支援政策の展開～イギリスとスウェーデンを中心に～」
- UFJ総合研究所（２００４） 「フリーター人口の長期予測と経済的影響の試算」
内閣府（２００３） 「平成 15 年国民生活白書」
経済産業省（２００４） 「ジョブカフェ事業の平成 16 年度事業評価・平成 17 年度の事業目標」

<データ出典>

- 内閣府HP <http://www.cao.go.jp/>
- 総務庁HP <http://www.soumu.go.jp/>
- OECD東京センターHP <http://www.oecdtokyo.org/>
- 経済産業省HP <http://www.meti.go.jp/report/whitepaper/index.html>
- 厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/>
- 文部科学省HP <http://www.mext.go.jp/>