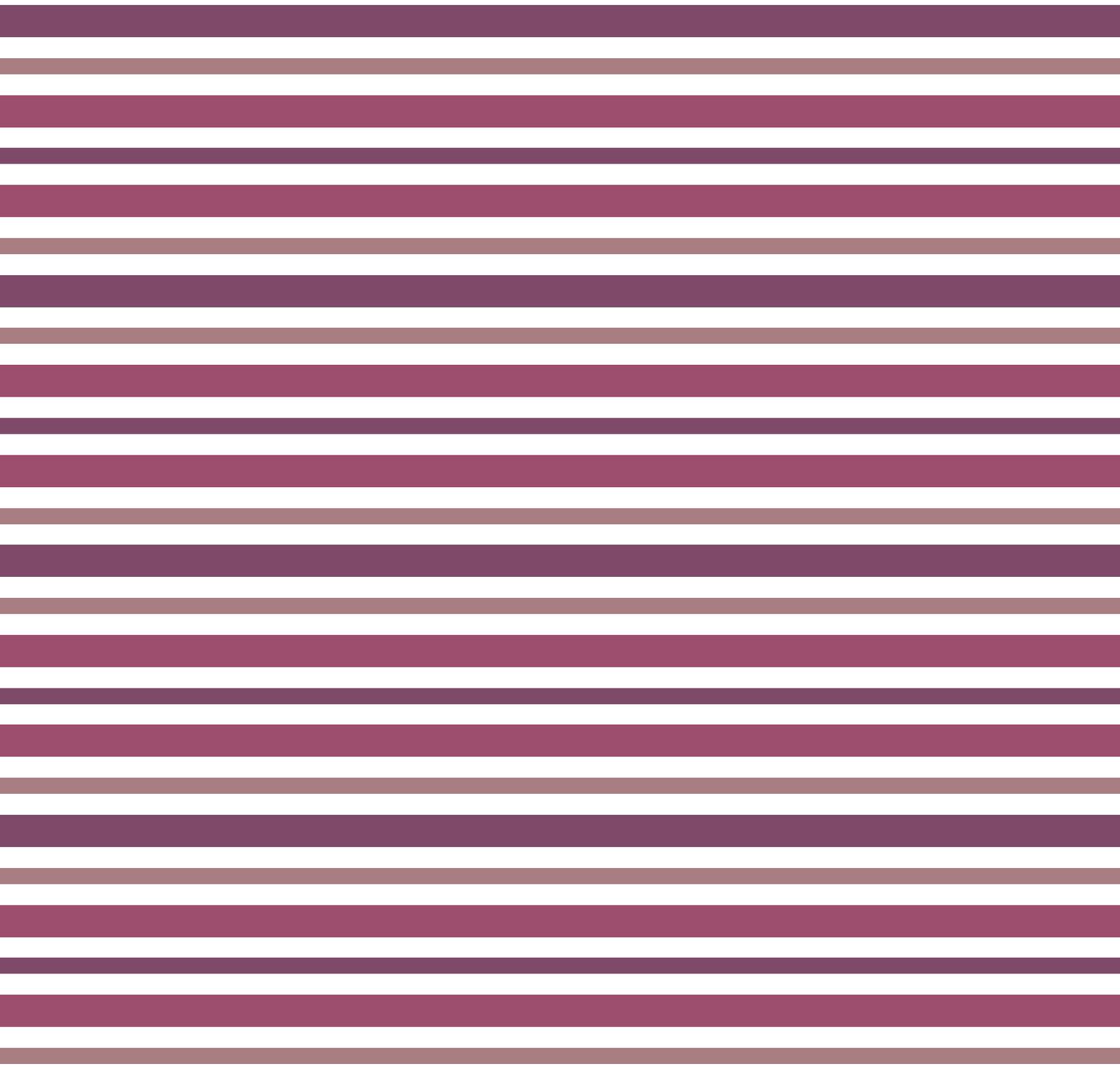


Works University

労働政策講義 2024

16 若年就業支援



16 若年就業支援

イントロダクションー就職氷河期世代支援	1
1. ニート・フリーターの実態	2
2. 日本の若年就業支援策	5
(1) 2000年代の若者自立・挑戦プランの策定	5
(2) 若者雇用促進法	5
(3) 正社員転換・待遇改善実現プラン	7
(4) 具体的な若年者向け就業施策	7
3. 諸外国におけるニート対策	11
(1) ドイツの若年向け雇用政策	11
(2) 米国の若年向け雇用政策	12
参考資料のURL一覧	14

16 若年就業支援

イントロダクション

—就職氷河期世代支援

2019年6月に始まった「就職氷河期世代支援プログラム（3年間の集中支援プログラム）」は、希望する職業に就けない、実社会での経験が不足している就職氷河期世代¹が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえ、個人の状況に応じて支援を行う。正規雇用者を30万人増やすなど、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組むという内容だった（内閣官房2019）。

同プログラムは、就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォームの開催、同世代向けの「短期資格等取得コース」創設、そして、自動車整備業における人材確保、観光人材の確保・活用、建設技能者のための特別講習、農業人材の確保など、業種ごとにきめ細かな就職支援を試みる。各省庁や地方自治体が連携する取り組みである。

政府は、これらのプログラム実施のために、3年間で650億円を上回る財源を確保するとしたが、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、総務省、農林水産省、文部科学省などで計上された関連予算は、2020年度だけで総額1,344億円に及んでいる。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響もあり、3年間の成果は、目標の正規雇用者30万人には程遠く、わずか3万人であった（内閣官房2022）。

2022年、政府は、2022年度までの3年間の集中取り組み期間を「第一ステージ」、2023年度からの2年間の「第二ステージ」と位置付け、引き続き就職氷河期世代の支援に取り組むことを決めた（内閣府2022）。

就職氷河期世代が「若年」であった2008年から就業支援が行われているが、長期間就職活動をして希望する職に就けず、その間に「若年」から「中高年」になった人が多い。本人の能力やスキルが高くても、学校を卒業した年に、企業が採用を控えていたため、希望する仕事に就けず、その後も軌道修正できなかったのである。この世代の人は、日本特有の「新卒一括採用」「終身雇用」という雇用システムが構造的に生み出した犠牲者であるともいえる。政府が、就職氷河期世代の支援を継続することは評価できるが、その背景には、人手不足が深刻な産業に人材を送りたいという目論見が垣間見え、各人の希望や意向、適性やスキルを重視した支援がなされるのかが気にかかる。

また、多大な予算を投じながら、目標の10分の1の成果しか得られないという状況が続くと、国民や支援対象となる人がプログラムの効果に疑問を感じ、参加者が減る可能性が出てくる。したがって、プログラムの成果を熟視し、十分でないところがあれば修正を重ねて、プログラムの効果と効率を高めていく努力が不可欠である。

政府がより真剣に雇用の流動化を進め、就職氷河期世代の就業支援に取り組まなければ、今後も新たな「就職氷河期世代」が生まれる恐れがある。

〈参考資料〉

内閣官房 2019 内閣官房「就職氷河期世代支援プログラムの概要（令和元年6月21日）」（2019年）

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/pdf/20190621gaiyo.pdf (last visited June 17, 2024)

内閣官房 2022 内閣官房「就職氷河期世代支援策の実施状況と今後の取組について」（2022年）

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/suishin_platform/dai4/siryou2.pdf (last visited June 17, 2024)

内閣府 2022 内閣府「経済財政運営と改革の基本方針2022」（2022年）

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2022/2022_basicipolicies_ja.pdf (last visited June 17, 2024)

¹ 就職氷河期世代とは、バブル崩壊後の1993～2004年に学校卒業期を迎えた世代のことをいう。この世代には、現在も無業状況や短時間労働など不安定就労状態を続けている人々が多く存在している。

1. ニート・フリーターの実態

ニート²という言葉は今やすっかり社会に定着しているが、今世紀に入ってから初めてニートの存在が認識されたわけではない。以前は無業者という名称で呼ばれ、統計もとられている。統計上の無業者とは「非労働力人口のうち家事も通学もしていない者」のことである（総務省「労働力調査」）。

2000年代に入り、無業者のなかでも若年（15～34歳）無業者の増加が問題となり、ニートという言葉とともにその存在がクローズアップされるようになった。

若年無業者数が爆発的に増えたのは2002年である。それまでは40万人台で推移していたが、この年に64万人に達し、15～34歳の若年人口に占める割合も前年の1.4%から1.9%へと大きく跳ね上がった。2023年の若年無業者数は59万人、15～34歳の若年人口に占める割合は2.4%である（図表1）。また、35～44歳の無業者も37万人おり、同年齢層に占める割合は2.5%である（図表1）。

就職を希望する若年無業者が求職活動をしない理由は、「病気・けがのため」が最も多いが、「知識・能力に自信がない」「探したが見つからなかった」「希望する仕事がありそうにない」というのも少なくない（内閣府2023）。

少子高齢化により日本の労働力人口が減少することは残念ながら避けられない。競争力・生産力を維持する重要な働き手となるべく若年層が働く意欲を持ち、職業能力を高められる制度を作らなければ、日本の経済力や国際競争力は弱まり、社会不安はこれまで以上に増大するに違いない。近年、政府が若年者の就業支援に力を注いできたのにはこのような背景がある。

フリーターについて見てみると、統計上フリーターに該当するのは、年齢が15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち勤め先における呼称がパート・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、である（総務省「労働力調査」）。

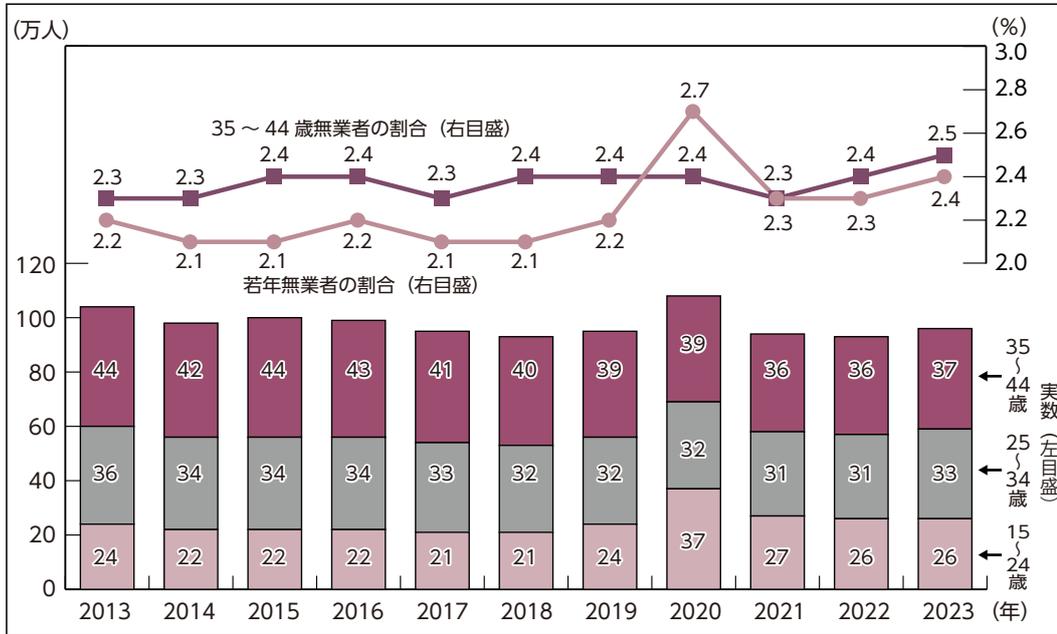
フリーター数は、2002年には200万人を超えたが、近年は徐々に減少しつつあり、2023年は134万人である（図表2）。

フリーター期間が長くなるほど、正社員への転換が難しくなる傾向があるといわれており、フリーターのまま離職を繰り返し、「年長フリーター」になる人もいる。

若年者の完全失業者数・完全失業率は改善しつつあるといわれるが、正規雇用ではなく非正規雇用に就く人が多い。政府はこれまで各種の若年者向けの就業支援策を講じてきたが、より一層、若年者、とりわけニートやフリーターの職業能力を高める機会を増やし、かつ非正規から正規への流動化を図っていく必要があるだろう。

2 1999年に英国の内閣府が作成した“Bridging the Gap”という調査報告書が言葉の由来で、「学校に通っておらず、働いてもおらず、職業訓練も行っていない者」(Not in education, employment or training)の頭文字をとった造語である。

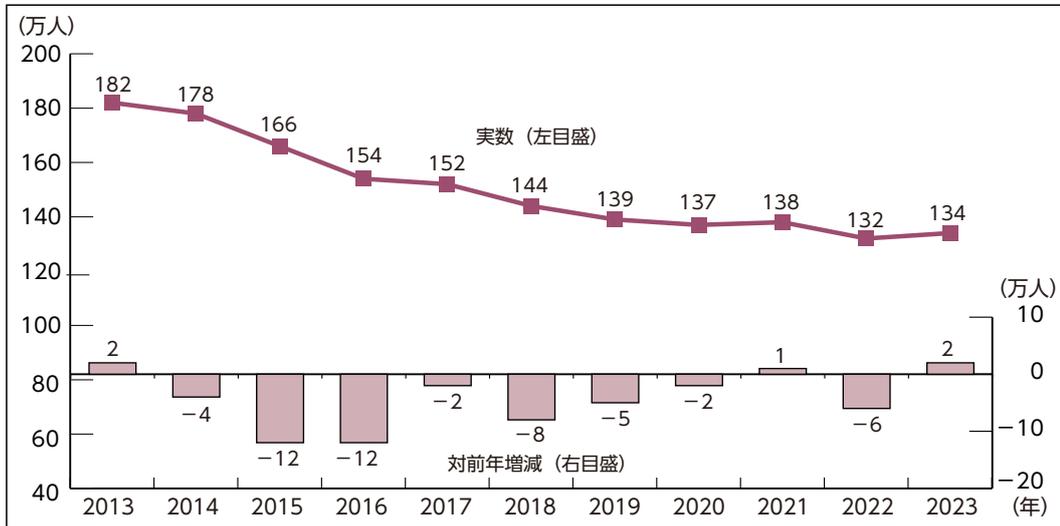
図表1 若年無業者および35～44歳無業者の数および人口に占める割合の推移



年	若年無業者 (万人)			35～44歳 無業者 (万人)	各年齢階級における若年無業者の 人口に占める割合 (%)			35～44歳 無業者 注) 1	人口 (万人)	
	総数	15～24歳	25～34歳		総数	15～24歳	25～34歳		若年層 15～34歳	35～44歳
2013	60	24	36	44	2.2	2.0	2.5	2.3	2,687	1,882
2014	56	22	34	42	2.1	1.8	2.4	2.3	2,647	1,861
2015	56	22	34	44	2.1	1.8	2.4	2.4	2,614	1,833
2016	56	22	34	43	2.2	1.8	2.5	2.4	2,590	1,794
2017	54	21	33	41	2.1	1.7	2.4	2.3	2,571	1,748
2018	53	21	32	40	2.1	1.7	2.4	2.4	2,551	1,698
2019	56	24	32	39	2.2	2.0	2.4	2.4	2,531	1,648
2020	69	37	32	39	2.7	3.1	2.4	2.4	2,516	1,604
2021	58	27	31	36	2.3	2.3	2.4	2.3	2,493	1,563
2022	57	26	31	36	2.3	2.2	2.4	2.4	2,456	1,523
2023	59	26	33	37	2.4	2.2	2.6	2.5	2,458	1,488

注) 1. 35～44歳無業者の人口に占める割合 (%)
 2. 総数は、「15～24歳」および「25～34歳」の表章単位の数値の合計とした。
 なお、2013年から2021年までについて、時系列接続用数値の掲載に伴い、割合についても、ここでは同数値を用いて算出したものを掲載している。
 出所：総務省 2024 (1)

図表2 フリーター数の推移(男女計)



出所：総務省 2024 〈2〉

〈参考資料〉

総務省 2024 〈1〉 総務省「労働力調査(基本集計) 2023年(令和5年)平均結果の概要」(2024年)

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/gaiyou.pdf>
(last visited June 17, 2024)

内閣府 2023 内閣府「令和4年版子供・若者白書」(全体版)(第3章 困難を有する子供・若者やその家族の支援 第2節困難な状況ごとの取組)

https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/12927443/www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/r04honpen/pdf/s3_2-1.pdf
(last visited June 17, 2024)

総務省 2024 〈2〉 総務省「労働力調査(詳細集計) 2023年(令和5年)平均結果の概要」(2024年)

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/gaiyou.pdf>
(last visited June 17, 2024)

2. 日本の若年就業支援策

(1) 2000年代の若者自立・挑戦プランの策定

国は2000年代以降、いくつもの若年就業支援策を打ち立て、増加の一途にあった若年失業者やフリーター・ニート対策を講じるようになった。

2003年4月、厚生労働省、経済産業省、文部科学省、内閣府の4閣僚からなる「若者自立・挑戦戦略会議」を発足し、同年6月に「若者自立・挑戦プラン」を取りまとめた(文部科学省2003)。同プランは当面3年間の目標を「若者の働く意欲を喚起しつつ、すべてのやる気のある若年者の職業的自立を促進」とした。具体的には次の4つの施策展開を掲げた。

① 教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援

- キャリア教育、職業体験等の推進
- 実務・教育連結型人材育成システムの導入
- 就職支援相談員による一対一の就職支援
- 若年者の就職相談を専門的に行う人材の養成・配置

② 若年労働市場の整備

- 就業経路の複線化に対応した多様な就職システムの整備
- 企業が若年者に求める人材要件の明確化
- 学卒・若年者向けの実践能力評価・公証の仕組みの整備

③ 若年者の能力の向上・就業選択肢の拡大

- 大学、大学院、専修学校等での社会人再教育のための教育プログラムの開発
- 専門職大学院の設置促進による高度専門職業人養成の強化
- 大学教育の工夫改善に資する取り組み等の強化

④ 若年者の就業機会創出

- 創業に挑戦する人材の大量養成
- 若手即戦力人材の重点的育成
- サービス分野を中心とした新たなビジネス市場の拡大

その後、国は「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」(2004年6月)に基づき、上記「若者自立・挑戦プラン」の実効性・効率性を高めるため、2004年12月に「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」を、翌2005年6月には「若者の包括的な自立支援方策に関する検討会」報告を取りまとめている。

(2) 若者雇用促進法

2015年9月、「青少年の雇用の促進等に関する法律」(以下、若者雇用促進法)が成立した(同年9月18日公布、法律第72号)。同法は、勤労青少年福祉法(昭和45年法律第98号)の一部を改正するもので、就職準備段階から就職活動時、就職後のキャリア形成までの各段階において、総合的かつ体系的な若年雇用対策を行うための法律である。施行は2015年10月1日(一部は2016年3月1日または4月1日)。主な内容は以下のとおり。

① 基本的理念(法第2条・第3条)

すべての青少年は、将来の経済および社会を担う者であり、その意欲・能力に応じて充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人として健やかに成育するように配慮されるものと位置付けている。

② 関係者の責務・連携(法第4条～第6条)

若年者が適切に職業選択を行い、能力や希望に応じた就職の機会を得るためには、国、地方公共団体、事業主だけでなく、職業紹介事業者、募集受託者、募集

情報提供事業者等のその他の関係者が適切に支援を行う必要があるため、若者雇用促進法においてこれらの関係者の責務や連携・協力について規定している。

③ 事業主等指針(法第7条)

関係者の責務に関して、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者、募集受託者、募集情報提供事業者その他の事業者が適切に対処することができるよう、日本の雇用慣行、若年者の雇用失業情勢等を考慮して、具体的に実施すべき事項を規定している。

④ 青少年雇用対策基本方針(法第8条)

若年者の適職の選択並びに職業能力の開発および向上を図るための施策の基本となるべき事項を示している。

⑤ 求人不受理(法第11条)

ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができる(現在は法文削除)。

⑥ 青少年雇用情報の提供(法第13条・第14条)

新規学校卒業者の募集・求人申込みを行う事業主は、積極的に青少年雇用情報を提供するよう努めるとともに、応募者、応募の検討を行っている者、求人申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体または職業紹介事業者から求めがあった場合は、青少年雇用情報を提供しなければならない。

⑦ 若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定制度(ユースエール認定制度)(法第15条～第17条)

若年者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業(常時雇用する労働者が300人以下の事業主)を厚生労働大臣が認定する。

⑧ ジョブカードの普及促進(法第21条)

政府は、青少年の職業能力の開発および向上を図るため、地方公共団体その他の関係者と連携し、青少年に対して、職務経歴等記録書の普及の促進等その他必要な措置を総合的かつ効果的に講ずるよう努める。

⑨ 地域若者サポートステーション(法第23条・第24条)

政府は、地方公共団体と協働して、働くことに悩みを抱えている若者に対し、地域若者サポートステーションにおいて、その特性に応じた相談や職業生活における自立支援を行う。

⑩ 中退者への職業指導(職業安定法第26条)

ハローワークでは、学校と連携して、就職しようとする学生や生徒に対して、就職に関する講習やアドバイス、情報提供を行い、能力に適する職業選びをサポートしたり、その職業に対する適応力を高めたりする支援を実施しているが、中退者への就職支援を強化するため、①学校とハローワークが連携し、職業指導等を行う対象として、中退者を明記するとともに、②学校が届け出により無料職業紹介事業を行う場合の職業紹介の対象範囲にも、中退者を追加している。

厚生労働省は、2019年9月から「今後の若年者雇用に関する研究会」を開催したが、これは、若者雇用促進法に基づき、若年者の雇用を促進し、若年者が安定的な雇用環境の下で円滑にキャリア形成を行うことができるように環境整備を強化し、同法施行後5年を目途に施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づく必要な措置を講ずることを目的とするものである。

2020年10月に取りまとめられた同研究会報告書では、今後の若年者雇用施策の在り方について以下のように述べている(厚生労働省2020)。

外部労働市場の整備と継続的なキャリア形成支援、個人のキャリア形成支援と企業の新たな雇用管理の構築支援、産業間の円滑な労働移動の支援やデジタル技

術を活用できる人材の育成という課題に取り組みつつ、「新規学卒者の定着支援」「キャリア自律に向けた支援」「若年者雇用の安定化に向けた支援」の3つの支援を中心に、各般の施策を実施していく。

(3) 正社員転換・待遇改善実現プラン

厚生労働省は、2016年1月、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善のためのさまざまな取り組みとして「正社員転換・待遇改善実現プラン」を決定した。同プランの計画期間は、2016年4月から2021年3月までの5カ年であった。

同プランが掲げる主な目標は、

- ① 不本意非正規雇用労働者の割合：10%以下
- ② 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：2014年から半減
- ③ 新規大学卒業者の正社員就職割合：95%
- ④ 新規高校卒業者の正社員就職の割合：96%
- ⑤ フリーター数：124万人
- ⑥ 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%などである（厚生労働省 2019）。

若年者に対する取り組みとしては、たとえば、高卒者等を対象として、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期間の訓練課程の訓練等を実施するとともに、ジョブカードを活用した雇用型訓練（雇用した従業員を対象とした、企業内での実習〈OJT〉と教育訓練機関等での座学等〈Off-JT〉を組み合わせ実践的訓練）の推進などがある。また、若者雇用促進法に基づき、若年者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定（ユースエール認定）し、当該企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取り組みを促す（厚生労働省 2019）。

(4) 具体的な若年者向け就業施策

① 日本版デュアルシステム

日本版デュアルシステムは、2004年4月からスタートした制度で、「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより、若年者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システムである。具体的には、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施する。たとえば、週3日は専門学校などで接客マナーなどの講習を受け、残りの週2日は実際に企業で仕事をするという方式をとる。2011年度からは、委託訓練と一体化されている³。

日本版デュアルシステムの主な対象は、当初、①おおむね35歳未満であり、②就職活動を続けているが安定的な就業につながらず、③日本版デュアルシステムを通じ、就職に向けて職業訓練を受ける意欲がある者で、具体的には、学卒未就職者、無業者、フリーターなど、となっていたが、2024年時点では、就職氷河期世代に門戸を広げて、おおむね55歳未満で、高等学校を卒業または同等以上の学力を持つ人、になっている。

不安定就労を繰り返している若年求職者などを対象とした日本版デュアルシステムの2022年度の実績は、実施コース数が143コース、入所者数が1,373人、就職率92.4%、正社員就職率80.4%となっている（JEED 2023）。

② 若年者トライアル雇用

定職に就かない若年者が増えていることを深刻に受け止め、若年者の雇いを促進するために、厚生労働省は2001年12月から若年者を対象としたトライアル雇用事業を開始した。

3 詳細は、リクルートワークス研究所「公的職業訓練」Works University 労働政策講義 2024 を参照。

トライアル雇用事業は、1999年1月から障害者向けに行われたのが最初である。

若年者トライアル雇用は、若年者（45歳未満）を一定期間（原則3カ月、1カ月または2カ月も可能）試行的に雇用するとともに、当該期間中に若年者の実務能力の向上等を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して奨励金を支給するなどの支援を行い、企業の求める能力等の水準と若年求職者の現状との格差を縮小しつつ、その業務遂行の可能性を見極め、その後の常用雇用への移行を図ることを目的としている。トライアル雇用を実施する事業主には、トライアル雇用を実施する若年者1人につき、1カ月当たり4万円が支給される。

2019年4月に、対象となる人の要件が見直され、現在は次のいずれかの要件を満たし、紹介日にトライアル雇用を希望した場合に対象となる。

- ① 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している人
- ② 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている人
- ③ 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている人
- ④ 紹介日時点で、ニートやフリーター等で55歳未満の人
- ⑤ 紹介日時点で、就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する（生活保護受給者、母子家庭の母、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者）⁴

4 詳細は、リクルートワークス研究所「公共職業安定所」Works University 労働政策講義 2024 を参照。

③ ジョブカフェ

ジョブカフェとは、2003年に国が策定した「若者自立・挑戦プラン」の中核的施策に位置付けられたもので、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カ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（若者向け就労支援施設）のことである。

2024年4月現在、46都道府県にジョブカフェがある⁵。利用者が受けられるサービスは各施設によって異なるが、キャリアカウンセリング、適性診断、パソコンおよびマナー研修、求人情報提供など幅広い。「カフェ」と名の付くとおり、コーヒーが飲める施設もある。

ジョブカフェはスタートから20年以上経過しているが、各施設がハローワークと連携しつつ地域の独自性を活かして、ますますの成果をあげている。たとえば、京都の「京都ジョブパーク」では、公労使が一体となり、求職者の就労支援だけでなく、生活支援や企業の人材確保・定着支援まで、幅広くサポートしている。また、雇用創出や人材育成において、「企業応援団」が京都ジョブパークを支えている⁶。

④ ヤングハローワーク、わかものハローワークほか

ヤングハローワークは、就職できない20代までの若年者の職探しを支援する施設として全国に数カ所設置されていたが、現在は名称変更しているところもある。

2012年には、正規雇用を目指す若者（おおむね45歳未満）を対象に、個別支援を行う「わかものハローワーク」「わかもの支援コーナー」「わかもの支援窓口」が設置された。

5 厚生労働省「ジョブカフェにおける支援」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/jobcafe.html (last visited June 17, 2024)

6 京都ジョブパークウェブサイト <https://www.pref.kyoto.jp/jobpark/> (last visited June 17, 2024)

2024年4月現在、わかものハローワークは全国に21カ所、わかもの支援コーナーとわかもの支援窓口は合わせて200カ所設置されている⁷。2022年度にわかものハローワークなどを利用した求職者は約17万1,000人、就職実績は約7万3,000件であった（厚生労働省2024〈1〉）。

また、主に大学院・大学・短大・高専・専修学校の学生と卒業後おおむね3年以内の人を対象に、仕事探しに関する相談を受けたり、就職フェアや各種セミナーを開催したりする「新卒応援ハローワーク」もある。同ハローワークは、2024年4月現在、全国56カ所に設置されている。2022年度の利用者数は約31万1,000人で、就職件数は約16万1,000件であった（厚生労働省2024〈1〉）。

⑤ 地域若者サポートステーション

「地域若者サポートステーション」（以下、サポステ）は、働くことに悩みを抱えている15～49歳の若年者等に対し、キャリア・コンサルタントなどによる専門的な相談や協力企業での職場体験などにより、就労に向けた支援を行うもので、2006年から始まった。サポステは、全国177カ所に設置され（2023年度）、厚生労働省が認定した全国の若者支援の実績やノウハウのあるNPO法人などが運営している。2022年度の総利用件数は49万8,797件、新規登録者数は1万7,233人、就職等者数は12,613人、就職等率は73.2%である（厚生労働省2024〈2〉）。サポステは、それぞれのステーションが各地域のニーズに合ったプログラムを準備して、地元に着目したサービスを展開している（図表3）。

2020年度からは「サポステ・プラス」として、おおむね50歳までの無業者を対象にした相談事業をサポステで展開し、このうち住まいなどの相談に応じ

る生活困窮者自立支援窓口と一体化したワンストップ型支援のサポステを全国12カ所に設置している。また、自治体の福祉事務所やひきこもり支援センター、民生委員らの協力を得た上で、サポステのスタッフが福祉機関などを通して対象者を訪問するアウトリーチ型支援も実施している。

⑥ 中退者への職業指導

2015年の職業安定法改正で、中退者への就職支援を強化するため、学校とハローワークが連携し、職業指導などを行う対象として、中退者が明記され、学校が届け出により無料職業紹介事業を行う場合の職業紹介の対象範囲にも、中退者が追加された（職業安定法第26条）。

（参考資料）

文部科学省 2003 文部科学省「『若者自立・挑戦プラン』（キャリア教育総合計画）の推進」（2003年）

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo2/siry-ou/03101401/001/001.pdf (last visited June 17, 2024)

厚生労働省 2020 厚生労働省「『今後の若年者雇用に関する研究会』報告書」（2020年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000685904.pdf> (last visited June 17, 2024)

厚生労働省 2019 厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プラン」（2019年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000473152.pdf> (last visited June 17, 2024)

JEED 2023 高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）「令和5年度業務実績等報告書（案）（職業能力開発業務等）」（2023年）

<https://www.jeed.go.jp/jeed/disclosure/law/om5ru80000005lai-att/om5ru80000005lgb.pdf> (last visited June 17, 2024)

厚生労働省 2024〈1〉 厚生労働省「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績」（2024年）

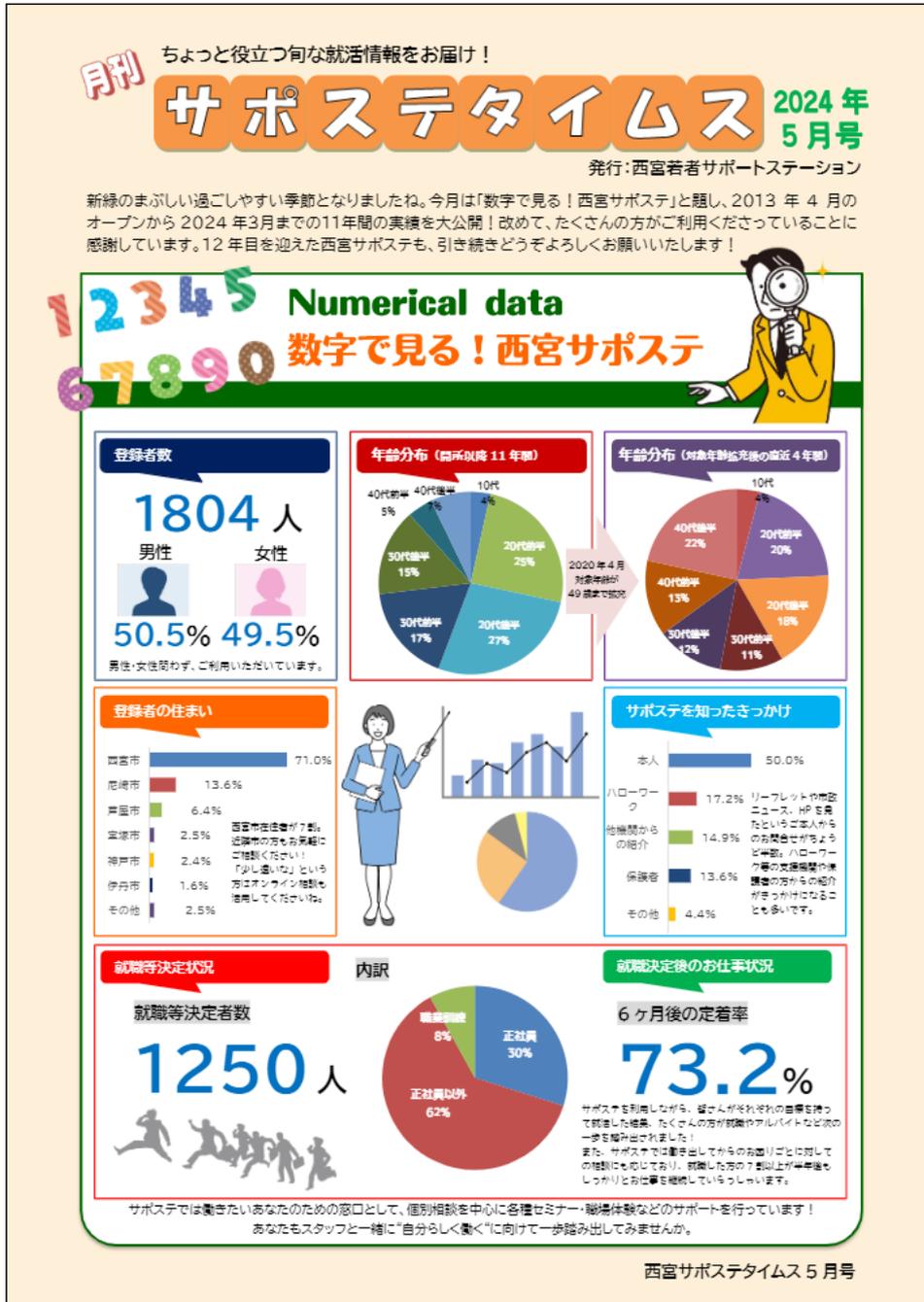
<https://www.mhlw.go.jp/content/000935626.pdf> (last visited June 17, 2024)

厚生労働省 2024〈2〉 厚生労働省「令和6年度予算概算要求の主要事項」（2024年）

<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/24syokan/dl/01-02.pdf> (last visited June 17, 2024)

7 厚生労働省ウェブサイト「わかものハローワーク」 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181329.html> (last visited June 17, 2024)

図表3 西宮若者サポートステーション「月刊サポステタイムス2024年5月号」



出所：西宮若者サポートステーションウェブサイト
<https://career-yell.jp/archives/13767> (last visited June 17, 2024)

3. 諸外国におけるニート対策

(1) ドイツの若年向け雇用政策

ドイツは、英国やフランスなどほかの欧州各国が若年者の高失業率に悩むなか、比較的低い失業率を実現している。OECDによると、2022年の15～24歳の失業率は、OECD平均で男性が10.9%、女性が12.8%と高い数値になっているが、ドイツは男性が6.3%、女性が5.5%とほかの欧米諸国よりも低い（図表4）。

図表4 各国における若年者の失業率(2023年) (%)

国	男性	女性
日本	4.4	3.7
米国	8.8	7.1
英国	14.2	9.5
フランス	18.1	16.0
ドイツ	6.5	5.0
カナダ	11.5	9.9
韓国	6.3	5.3
スウェーデン	22.2	21.3
スペイン	28.8	28.5
OECD平均	10.8	10.3

出所：OECD 2024 より抜粋

ドイツでは、古くから職業学校に通いながら、企業で職業訓練を受けるデュアルシステムを通して、若年者のキャリア教育に力を注いでいた。

2012年にハンブルクで初めて設立された「若年雇用エージェンシー」は、25歳までの若年者にワンストップで総合的な雇用支援を与えている（リクルート2018）。同エージェンシーの運営主体は、「雇用エージェンシー」「ジョブセンター」「自治体の青少年局」の三者で、主に①ジョブコーチング、②キャリアカウンセリング、③社会支援、の3種のサービスを提供し

ているが、若年者の学校から職業への円滑な移行にプラスの効果があると報告されている（JILPT 2016）。

また、ドイツでは、民間企業の使用者団体が主導する若年者向けの雇用サービスも多く展開されている。たとえば、金属・エレクトロニクス産業の使用者団体「Nordmetall」は、「ノルド・チャンス」というモデルを開発した。これは、同産業に関心があるものの職業訓練を受けられなかった若年者に対して、必要な資格が得られる機会を与えるというものである。同モデルに参加する若年者は、最高5カ月間の訓練と教育を受け、企業に見習いとして紹介される。そこで認められれば、正式な職業訓練を受けることができる（OECD 2017）。ほかの産業でも同様の取り組みが行われている。

ドイツ労働市場・職業研究所（IAB）によると、デュアルシステムに代表されるドイツの職業訓練は、低資格の若者を含めて多くの者にスムーズな労働市場への移行を提供する一方で、職業訓練生として企業に採用されるための厳しい競争の中で、多くの若者が妥協を強いられる現実があるという。その上で、現在は、職業訓練よりも普通教育を選び、学び続ける学生が増加している。職業訓練には現在も若者の約半数が参加するが、その割合は、徐々に減少している。2020年に職業訓練に参加したのは男性の6割、女性の4割弱だった（JILPT 2022）。

(2)米国の若年向け雇用政策

米国でも古くから若年者の高い失業率と、低い雇用率が問題となっているが、ここでは1964年から導入されている不利な立場にある16～24歳の若年者のための米国最大のキャリア・トレーニング・プログラム、ジョブ・コア（Job Corps）を中心に紹介する。

ジョブ・コアは、全米120カ所以上のキャンパスで学業とキャリア技術のトレーニングを提供している（2024年4月30日現在）。また、参加者には医療サービスと修了後の職業紹介も行っている。ジョブ・コアへの参加資格は、学歴と将来の可能性の向上に尽力することを約束し、キャリア開発を始めるためにスキル訓練、教育、カウンセリングを必要とする、16歳から24歳の米国市民権または米国居住権や米国での就労許可を持つ人（米国領土の居住者を含む）で、ほかの資格要件を満たす人である。違法薬物の使用者やジョブ・コアでの活動に支障をきたす恐れのある問題行動を持つ人は参加できない⁸。

ジョブ・コアは製造業、自動車整備、建設業、金融業、医療、ホスピタリティ業、国土安全保障、IT、運輸、再生可能エネルギーという10種の分野の70種以上の職種の職業訓練を提供する。入学から卒業までは次のような手順である（Job Corps 2024）。

- ① 入学カウンセラーが各生徒と入学時期について検討する（数日～数週間）。
- ② プログラムが始まると、スタッフが各生徒に合った個別のキャリア開発プランを立てる（2～3週間）。
- ③ 各生徒がそれぞれの目標に向かってキャリア技術トレーニングを開始する。それぞれのペースでトレーニングは進む（1～2年）。

④ 卒業が近くなった時点で、スタッフが履歴書の書き方や面接のアドバイスを行う。キャリア移行カウンセラーが卒業後も各生徒をサポートする（最高21カ月）。

ジョブ・コアでは高校卒業資格や一般教育修了資格（GED）を得る機会も提供する。既に高校を卒業している者については地元の大学と提携して、大学入学準備の支援をする。

ジョブ・コアの2022年（2022年1月1日～2022年12月31日）の成果を見ると、全米で2万9,011人の生徒が参加し、1万2,792人がプログラムを終了した（Job Corps 2023）。

ジョブ・コアに対する評価は総じて高い。2017年の外部調査は、高校を卒業しておらず、識字力や数学技能の低い若者に対して教育と職業訓練を住み込みで提供することで、参加者の基礎能力と学歴を向上させていると同時に、犯罪行為の減少、所得の上昇にも貢献していると評している（Mathematica 2017）。

また、米国には、2014年7月22日成立した労働力革新機会法（Workforce Innovation and Opportunity Act）に基づく14～24歳の若年者向けプログラムが14種ある。対象となるのは、16～24歳までの学校中退者と14～21歳までの低所得の学生である。支援内容には、就業支援・ケースマネジメントや職業訓練が含まれる。

そのほかには、1937年全国見習い制度法（National apprenticeship Act of 1937）に基づく登録見習い制度、16～24歳の高校中退者を主な対象とするユースビルド（YouthBuild）、高校卒業と、業界で認定されているクレデンシャル取得の両方をサポートするユースキャリアコネク（Youth CareerConnect）などがある（リクルート2019）。

米国は、トランプ政権以来、見習い制度を拡充する方向性で進んでいる。その一環で、2024年、連邦労働省雇用訓練局は、若年向け見習いパスウェイプログラム（Federal Youth Apprentice Pathway Program）

8 Job Corps ウェブサイト

を開始した。

このプログラムを通して、各連邦政府機関は登録見習い制度の仲介業者と提携して、連邦の仕事に就くためのキャリアパスのモデルを構築し、見習いは貴重なキャリアトレーニングと労働力投資オフィスやジョブ・コアのオフィスで働く経験を積むことができる。見習いプログラムには昇進昇格の機会が含まれており、これをクリアした見習いは恒久的な連邦の役職に就く機会も得る (Apprenticeship 2024)。

〈参考資料〉

OECD 2024 OECD, "Youth Unemployment Rate (Indicator)" (2024)
<https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>
 (last visited June 17, 2024)

リクルート 2018 リクルートワークス研究所「ドイツの労働政策 2018」
 Works University (2018 年)
https://www.works-i.com/research/labour/item/181225_wu_germany.pdf (last visited June 17, 2024)

JILPT 2016 労働政策研究・研修機構「若者雇用エージェンシー、職業移行にプラスの効果—IAB 報告」国別労働トピック：ドイツ (2016 年)
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/12/germany_01.html
 (last visited June 17, 2024)

OECD 2017 OECD, "Engaging Employers in Apprenticeship Opportunities: Making It Happen Locally" (2017)

JILPT2022 労働政策研究・研修機構「職業訓練における若者の『希望と妥協』」国別労働トピック：ドイツ (2022 年)
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/08/germany_01.html
 (last visited June 17, 2024)

Job Corps 2024 Job Corps, "Policy and Requirements Handbook" (2024)
<https://prh.jobcorps.gov/entire%20prh%20pdf/forms/allitems.aspx>
 (last visited June 17, 2024)

Job Corps 2023 Job Corps, "Performance Report for Job Corps (1/1/2022-12/31/2022)" (2023)
https://jobcorps-gov.s3.us-west-2.amazonaws.com/2023-04/Job-Corps12_31_2022Rolling%204%20Quarters91665_0.pdf
 (last visited June 17, 2024)

Mathematica 2017 Mathematica, "Looking to the Future: Job Corps External Review" (2017)
<https://www.mathematica.org/our-publications-and-findings/projects/job-corps-external-review> (last visited June 17, 2024)

リクルート 2019 リクルートワークス研究所「米国の労働政策：雇用政策・若年者向け施策」Works University (2019 年)
https://www.works-i.com/research/labour/item/wu_us2019_04.pdf
 (last visited June 17, 2024)

Apprenticeship 2024 Apprenticeship USA, "Federal Youth Apprentice Pathway Program" (2024)

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	若年無業者および 35 ～ 44 歳無業者の数 および人口に占める割合の推移	総務省「労働力調査（基本集計）2023 年（令和 5 年）平均結果の概要」（2024 年）
		https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/gaiyou.pdf
2	フリーター数の推移	総務省「労働力調査（詳細集計）2023 年（令和 5 年）平均結果の概要」（2024 年）
		https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/gaiyou.pdf
3	西宮若者サポートステーション 「月刊サポステタイムス 2024 年 5 月号」	西宮若者サポートステーションウェブサイト
		https://career-yell.jp/archives/13767
4	各国における若年者の失業率（2023 年）	OECD, “Youth Unemployment Rate (Indicator)” (2024)
		https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm

労働政策講義 2024

16 若年就業支援

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

制作

松川 ゆかり (リクルートワークス研究所)

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2024年8月8日発行

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内 1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
© Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。
(最終リンク確認: 2024年7月)

Works University

労働政策講義 2024

16 若年就業支援

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>