

# 本県の若年者雇用対策について

愛媛県経済労働部管理局  
 労政雇用課雇用対策室

雇用支援係長 川上 浩二

## 1 現状

### 若年者の雇用情勢

平成14年9月の総務省の就業構造基本調査によれば、県内の若年者の完全失業率は、15～24歳の年齢層が16.3%と、全国9.5%より6.8ポイント高く、全国ワースト3となっている。なお、全年齢層では5.0%と、全国5.4%より0.4ポイント低くなっている。(表1)

表1 年齢階級別完全失業率

	15～24歳		25～34歳	全年齢
全 国	9.5%	順位	6.8%	5.4%
山形県	5.5%	1	3.1%	3.1%
群馬県	5.7%	2	5.9%	4.6%
長野県	5.8%	3	4.3%	3.5%
愛媛県	16.3%	45	5.4%	5.0%
高知県	18.8%	46	5.9%	5.3%
沖縄県	20.8%	47	11.5%	9.3%

(総務省：平成14年9月就業構造基本調査)

県内の全学歴の就職決定率(3月末現在)は、平成14年3月卒(88.8%)まで低下を続けていたが、平成15年卒から上昇に転じている(平成17年卒：92.0%)。しかし、未就職卒業者が平成6年卒から現在まで毎年500人以上と高止まっているほか、派遣や請負などの非正規職員としての就職が増加していることが指摘さ

れており、本格的な回復には至っていない。また、学歴別では、高校卒では若干全国を上回っているものの、短大・大学卒では全国を下回っている。(図1、表2)

県内の新規学校卒業就職者の早期離職状況(3年内)は、高校卒で約50%、短大卒で約40%強、大学卒で40%弱となっており、各学歴とも全国よりやや高くなっている。(表3)

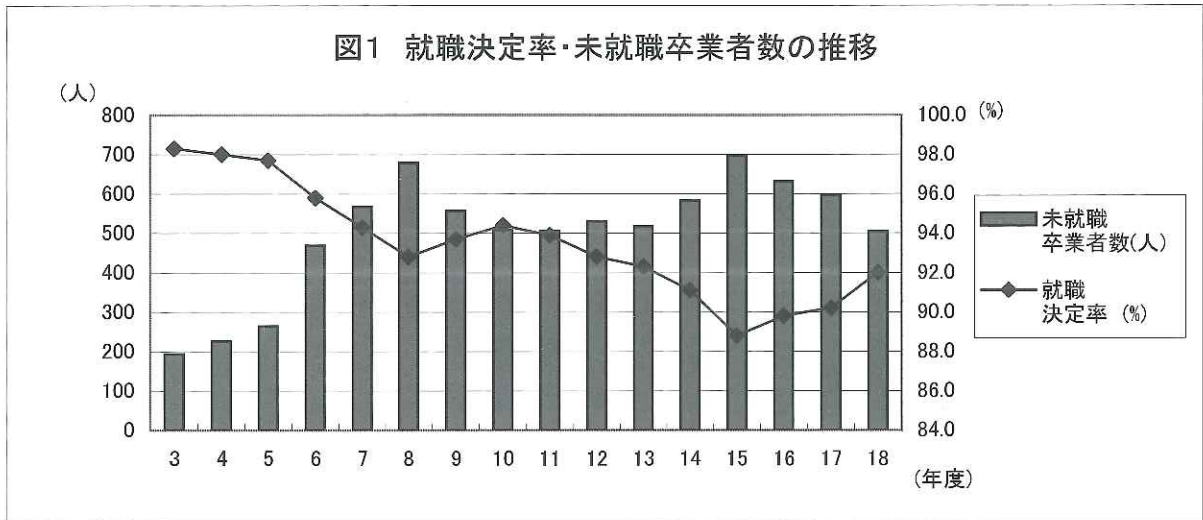
県内のフリーター・ニート数は、経済労働白書の定義(注1)によるフリーター数が約21,000人、国民生活白書の定義(注2)によるフリーター数が約42,000人、ニート数(注3)が約3,100人と推定される(注4)。

注1 ①15～34歳の若年層 ②勤め先の呼称がパート・アルバイトであり、男性では継続就業年数が1～5年未満、女性では未婚で仕事を主としている者 ③現在無業の者については家事も通学もしておらず、パート・アルバイトでの仕事を希望する者

注2 ①15～34歳の若年層 ②勤め先の呼称がパート・アルバイトや派遣・契約社員である非正規雇用の者であり、男性では継続就業年数が1～5年未満、女性では未婚で仕事を主としている者 ③働く意志のある無業の者

注3 定義 ①15～34歳の若年層 ②学校を卒業したあと家事も通学もしていない ③職業訓練もしていない ④働く意志もなく結婚もしていない者

注4 若年者就労意識調査研究(県から財団法人えひめ地域政策研究センターに委託して実施：平成17年1月)



(愛媛労働局：新規学校卒業予定者の職業紹介状況)

表2 新規学卒者の就職決定率 (17年3月卒)

	高校卒	短大卒	大学卒
愛媛県	95.9%	83.0%	90.9%
全国	94.1%	89.0%	93.5%

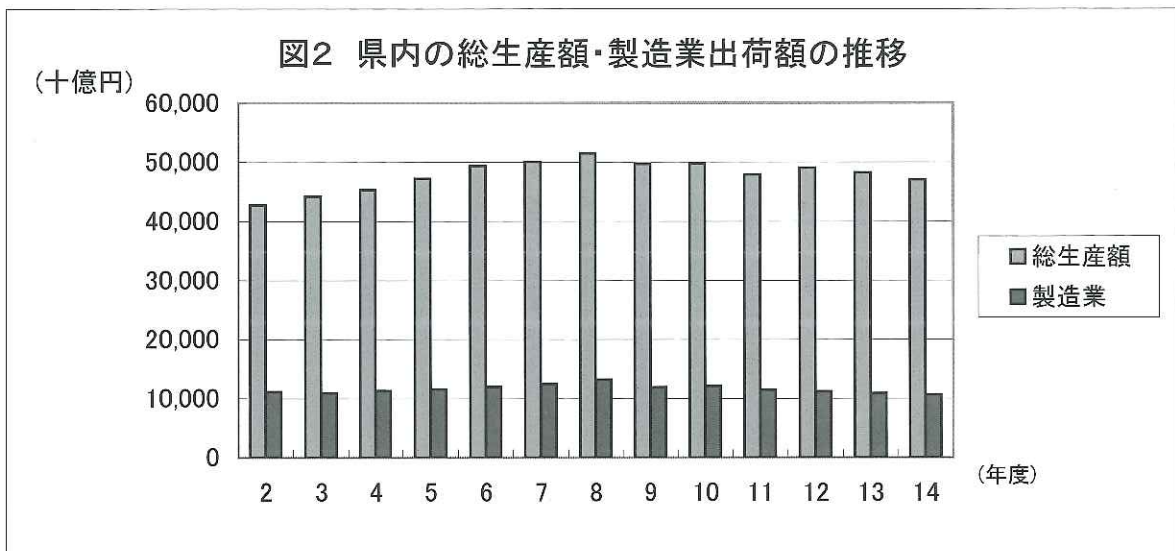
(厚生労働省、愛媛労働局)

表3 離職状況 (3年以内)

単位：%

	高校卒		短大卒		大学卒	
	愛媛県	全国	愛媛県	全国	愛媛県	全国
9年卒	49.3	47.5	40.8	39.7	37.5	32.5
10年卒	48.3	46.8	41.5	39.0	37.2	32.0
11年卒	52.0	48.2	42.9	41.0	36.9	34.3
12年卒	50.7	50.3	43.1	42.9	39.2	36.5
13年卒	49.2	48.9	43.7	42.3	37.8	35.4

(厚生労働省：新規学校卒業就職者の就職離職状況)



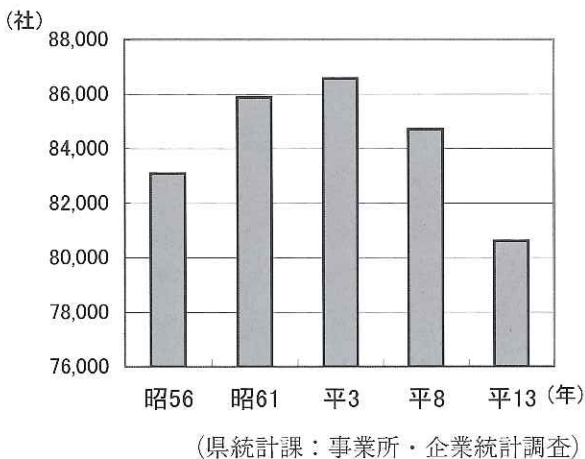
(県統計課：県民経済計算)

### 県内経済・産業の現状

県内の総生産額は、平成8年度の5兆1,442億円をピークに減少傾向にあり、平成14年度には4兆7,007億円（平成8年度比8.6%減）となっている。県内総生産額の約4分の1を占め、県内経済の牽引役を果たしている製造業出荷額についても、平成8年度の1兆2,446億円をピークに減少傾向にあり、平成14年度には1兆657億円（平成8年度比14.4%減）となっている。（図2）

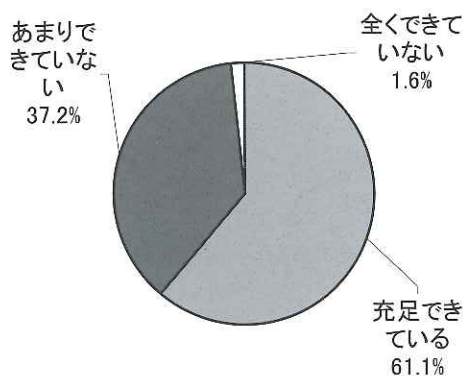
県内の事業所数は、平成3年の86,566事業所をピークに減少傾向にあり、平成13年度には80,613事業所（平成3年度比6.9%減）となっている。（図3）

図3 県内事業所数の推移



平成16年6月～7月に実施した県内企業に対するアンケート調査結果によると、約4割の企業が、企業が求める人材について「あまり充足できていない」、「全

図4 求める社員の充足度



(愛work：人材ニーズ調査)

くできていない」としている。（図4）

### 2 産業振興策

以上のように厳しい若年者の雇用情勢と県内経済の低迷を踏まえ、県では、これまで次のとおり産業振興策と若年者の雇用対策を実施してきた。

産業振興策については、「愛媛県産業振興指針」を見直し、21世紀の本県経済を担う新たなリーディング産業を創出することを基本目標に、地場産業をはじめとする既存産業の高付加価値化・高度化と新規成長分野や愛媛資源を活用した新事業の創出を目指す新産業の創出を施策目標として、中小企業の経営基盤の強化、地場産業・観光産業の振興、創業支援、企業誘致の推進など具体的施策を実施し、若年者の雇用の受け皿ともなる産業の振興に取り組んでいる。

### 3 雇用対策（平成15年度までの取組）

若年者の雇用対策については、在学中からの職業意識の醸成のために、ものづくりの楽しさを製造現場で体験するものづくりインターンシップ、高校生を対象にしたインターンシップや職場見学会、中学生を対象にした職場体験学習等を実施するとともに、就職を含めた進路指導充実のために、高校に就職支援アドバイザーや進路相談員を配置した。

また、職業能力の向上のために、高等技術専門校における公共職業訓練や基礎的な職業能力を身に付ける若年者就職支援セミナー事業を実施するほか、きめ細かな職業相談を行う愛媛県就職支援センターの設置、企業と学生とのマッチングを図るために、県外大学生の県内での就職を支援するふるさと愛媛就職支援事業や合同就職面接会を実施する大卒者等就職支援ガイダンス事業に取り組んできた。

### 4 若者自立・挑戦プラン

一方、国においては、若年者の高い失業率、高い離職率など厳しい状況の中で、無業者、フリーターが増加しつづければ、若者の職業能力の蓄積がなされず、中長期的な競争力・生産性の低下といった経済基盤の崩壊はもとより、不安定就労の増大や生活基盤の欠如



による所得格差の拡大、社会保障システムの脆弱化、ひいては社会不安の増大、少子化の一層の進行等深刻な社会問題を惹起しかねないとして、平成15年6月10日、関係4大臣による「若者自立・戦略会議」において「若者自立・挑戦プラン」を策定し、教育・雇用・産業政策の連携を強化するとともに、人材対策への政策資源の重点投入とその効率的な活用、成果の最大化を図りながら、官民一体となって総合的な人材対策を強化することとした。

このプランは、当面3年間で、フリーター、若年失業者・無業者の増加傾向を転換させることを目標に、教育段階から職場定着に至るキャリア形成及び就職支援、若年労働市場の整備、若年者の能力の向上・職業選択肢の拡大、若者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業機会の創出を具体的施策とし、地域における若年者対策推進のための新たな仕組みとして、若年者のためのワンストップサービスセンター（通称ジョブカフェ）を整備するという内容であった。

## 5 愛work

### 設置までの経緯

県では、全国にも増して厳しい若年者の現状を踏まえ、国が策定した「若者自立・挑戦プラン」に盛り込まれている施策を具体化するため、高等技術専門校での職業訓練と並行して実習先企業での研修や実習訓練を行う日本版デュアルシステム訓練を新たに実施するほか、「若者自立・挑戦プラン」で打ち出されたジョブカフェを整備することとし、平成16年度当初予算に必要経費を計上した。

ジョブカフェ設置に係るフレームは、都道府県が施設の整備と計画の策定を行い、厚生労働省が事業の委託、雇用・能力開発機構の相談員（キャリアコンサルタント）の配置、ハローワークの併設による職業紹介の実施等によりこれを支援するとともに、経済産業省が、全国10箇所程度のモデル地域に人材育成の観点から事業を委託することにより支援することとなっていた。

設置場所については、若者の集客が見込めること、

関係機関（しごとプラザ松山：ハローワーク松山の附属機関）が隣接する場所に設置されており、既にある程度若者に認知されていたことなどから、松山銀天街に位置し、若者向けのショッピングビルGET! 4階に決定し、国委託事業の受託団体については、松山商工会議所とした。

また、事業の基本スタンスについては、若者の視点に立って在学中から就職・職場定着に至るまで一貫したサービスを提供すること、県内経済の現状を踏まえ、雇用対策にとどまらず、将来の県内経済を担う人材育成にも取り組むこととし、経済産業省のモデル事業にも応募することとした。（その後、全国15箇所のモデル地域の1つとして、経済産業省に採択された。）

運営体制については、国委託事業の受託団体である松山商工会議所、民間企業、雇用・能力開発機構、愛媛労働局及び県が連携して運営していくこととした。松山商工会議所からは、支援事業を担当するコーディネーターや大学等が行うインターンシップの受入企業の開拓を行うインターンシップ開拓員、民間企業からは、事業の統括のために経験豊富なチーフコーディネーター、雇用・能力開発機構からは、かかりつけの職業相談を行うキャリアコンサルタント6名をそれぞれ配置していただくこととしたほか、県からは、構成する各機関の円滑な連携・調整を図るため、県職員のセンター長を配置した。愛媛労働局からは、学生職業相談室を併設し、求人情報の提供や職業紹介を行う相談員4名を配置していただいた。

また、若者の視点に立った運営のため、学生スタッフとして多数の大学生に協力してもらうほか、愛work事業に経営者や若手社員などをサポーターとして登録し、実際に「働いている人」の声を若者に伝えることとした。

さらに、運営や事業内容について意見をいただくため、企業、経済団体、教育界、学生等の代表で構成する企画運営委員会を設置した。

### 平成16年度の事業内容、成果

開所初年度である平成16年度においては、厚生労働

省・経済産業省委託事業を活用して、①環境が違う若者個々の就職のために必要な多様なスキルアップのための支援事業、②企業内で中核となり得る人材や起業・創業を目指す人材の育成にも取り組むため、企業と一体となって人材を育成する事業、NPO法人ETIC.（エティック）と連携して実問題を解決できる実践力とリーダーシップを養う起業家型リーダー育成インターンシップ事業、愛媛県内での起業を目指す人材を育成する起愛塾事業、③在学中からの職業意識の醸成を図るため、学校等と連携し、インターンシップへの支援や就職ガイダンスへの講師派遣など必要な事業を実施した。

また、若者への周知を図るため、愛称を広く一般から公募し、「愛work」として決定したほか、開所前から知事と地元出身ロックグループのジャパハリネット出演のテレビCM、ラジオ番組の制作をはじめフリーペーパーなど様々な媒体を活用して積極的な広報に努めた。

平成16年7月16日のオープン以降、利用者は順調に増加したが、平日の午前8時30分から午後5時までの利用時間では、学生やフリーターなどの在職者が利用しづらい、また、施設内のレイアウトが堅苦しいとの利用者や大学生からのアンケート結果等を踏まえ、平成17年1月から、土曜日（午前10時から午後6時まで）も開所し、平日も午後7時まで開所時間を2時間延長するとともに、相談スペースやリフレッシュスペースなどのレイアウトを大幅に変更するなどの改善を行った。この結果、1日当たりの利用者が約4割増加するなど効果が現れている。

平成16年度の実績は、新規登録者2,424人、相談者延べ5,077人、利用者延べ34,290人（1日当たり約187人）、就職決定者634人（学生115人、学生以外519人）となっている。就職決定者については、当初、学生を除いて150人を目標としていたが、これを大幅に上回っており、順調な滑り出しができたものと思っている。

### 平成17年度からの新たな取組

開設から2年目を迎える平成17年度においては、こ

れまでの成果と反省を踏まえ、相談から能力開発を経て就職に至るまでの支援体制と、企業や保護者など若者を取り巻く環境への働き掛けを強化することとした。

具体的には、16年度から配置している学生スタッフ（アルバイト）のリーダーとして、学生の視点から愛workの運営、事業の企画を主体的に行うユースコーディネーターを常勤職員として2人配置するほか、かかりつけ相談の効率化を図るためのチーフコンサルタントを配置するとともに、個々の若者に必要な支援事業を選択し、就職までのカリキュラムを作成する専門のラーニングアドバイザーを設置し、早期の就職を効率的に支援することとした。

また、若者に対する各種支援を実施するのみならず、若者の自立の妨げになっていると言われている若者に甘い保護者の意識改革を行うほか、企業経営にとって若い人材を自社内で育成することの重要性を経営者に啓発することとしている。

### 今後の展開方針

厚生労働省委託事業は終期が定められていないが、経済産業省委託事業は平成18年度で終了する予定のため、委託事業に頼らない運営と事業の実施、すなわち愛workの自立が今後の課題となっている。このためには、平成18年度末までに愛workにおいて新たな手法を試行することにより雇用対策・人材育成のノウハウを蓄積し、継続可能な事業を最小限の経費で継続できるよう検討するとともに、NPO法人による自立的な事業の継続、民間人材育成事業者によるノウハウの継承、企業内における人材育成の重要性の再認識、学校・家庭における職業教育の充実など、関係者の適切な役割分担による人材育成に対する継続した取組が必要であると考えている。

### 6 終わりに

最近、少し疑問に思うことがある。就職を目指す若者に「適性に合った仕事選び」を求めすぎではないか。



独立行政法人労働政策研究・研修機構が平成16年1月に全国の1万社とそこで働く労働者10万人を対象として「労働者の働く意欲と雇用管理に関する調査」を実施している。この調査結果によると、仕事全体について満足とする労働者は41.7%、不満足とする労働者は42.7%と、満足していない労働者の割合の方が高くなっている。また、年齢別では、年齢が高くなるほど満足とする割合が高くなっている。この結果から、満足できる、すなわち自分に適している仕事を探すのは容易ではないこと、仕事を継続するに従って、その仕事に対する満足度が増すことがうかがえる。つまり、仕事に対する適性は長い職業経験の結果、分かるものであり身に付くものである。就職に当たって自分の適性について真剣に考えすぎて、答えを見つけるために悩んでしまっている若者は多い。そういう若者には、もう少し肩の力を抜いて広く仕事を選択し、多少の不満があってもしばらく仕事を継続することを勧めるべきではないか。

また、「若年者の雇用情勢は、景気の回復により解消される。」との主張が一部にあるが、果たしてそうだろうか。

確かに、企業はここに来て景気の回復により、新規学卒者の採用を増やす傾向にあるが、以前のように、必要な人材をすべて正規雇用の新卒採用に求めているわけではなく、単純な職務はパート・アルバイト等の非正規雇用を活用する、中核となる人材は正規雇用を求めるが、新規採用にこだわらず、即戦力となる中途採用を拡大する、いわゆる雇用の二極化が進んでいる。また、新卒採用についても、企業が採用時に求めるハードルが高くなっており、企業が求める能力に達していない若者は採用しない。この企業側の意識が変わらなければ、多少景気が回復しても、以前のように必要な人材の確保を新規学卒者の採用のみに求めることはない。企業には、人材育成が企業経営にとって重要であることを再認識し、自社内で人材育成システムを再構築していただきたい。また、若者には、企業のこうした意識を理解して、エンプロイアビリティ（労働者が持つ、雇用されるにふさわしい能力）を自ら高める

努力をして欲しい。そして、就職は目標ではなく、スタートラインであるので、生涯を通じた能力向上に努めて欲しい。一方、教育界は、これまで、やや学力に重点を置き過ぎたのではないか。他人とのコミュニケーション能力、判断力、行動力など、社会に羽ばたいていく若者に必要な能力を付与するという視点を常に持っていただきたい。

社会全体の人材育成機能が低下しているが、天然資源に乏しい我が国にとって、これまで「人材」によって国を発展させてきたことを考えれば、若年者問題は社会全体の大きな課題である。行政をはじめ、教育界、家庭、産業界など関係者が一体となって、その解決に中長期的な視点でしっかりと取り組み、社会全体での人材育成機能の回復を図る必要がある。