

## 『若年者雇用のススメ～失業率ワースト3からの脱却～』の概要と愛媛県内のフリーター対策について

平成17年3月17日、松山市内において、県内の自治体、主要企業等関係者出席のもと、第17回政策研究セミナーを開催した。講師には、専修大学教授の中野育男氏をお招きし、『若年者雇用のススメ～失業率ワースト3からの脱却～』をテーマに講演していただいた。また、この講演を契機に、愛媛県内のフリーター対策についての小考察を行った。

### 1. 『若年者雇用のススメ～失業率ワースト3からの脱却～』講演の概要（講師：中野育男氏）

#### (1) 若年者の失業と無業

若年失業者といっても15～19歳の層、それから20～24歳の層、あるいは25～29歳の層、このあたりでそれぞれ随分、趣が変わってきている。

20～24歳の失業とは、大雑把に言ってしまうと、大学を出て仕事に就かない、大学を卒業しながら正規の就職をしようとしないう。かつては考えられなかったが、今ではそういうことをする若者が3分の1程度存在する。統計上はそういう者は大学院に進学するとか、資格試験の勉強をするというような統計の分類に入るため、表に出てこないが、実際には就職する者は大卒者の3分の2くらいである。就職しない大卒者が3分の1も存在しているのである。

しかし、そのことは大変なことであるが、15～19歳の失業と比べて、それほど心配はない。勉強したかどうかはともかく、一応、それなりに4年間で何か身につけているし、それは、その後生きていく上での大きな戦力になる。若い時はさらに資格にチャレンジとか、

大学院に進むとか、あるいはそれを名目にしてももう少しブラブラしたいとか、いろいろあるにしても、2年経ち、3年経ちするうちに自分なりに道筋をつけて正規の就職、本来の形の職業へと入っていくというパターンが多い。

ところが、15～19歳の層、高卒あるいは高校中退といった部分の失業者というのは様相が大分違う。この部分は、行政面からもサポートや保護なりして、かなり手を差し延べないといけない。

この層は、高校を中退したり、あるいは高校を卒業したものの、世の中のことがあまりよく分かっていない。職業技術などは、もちろん身につけていない。そういう状況でフラフラと過ごしていくと、25、30、35歳、おそらくその先もそのまま過ごすことになるのではないか。そのため、この層は非常に危うい層であり、行政的にはこの部分に最大の力添えをしていただくということが、かなり重要になってくる。

15歳～19歳の層の若者の就職を困難にしている1つの大きな要因は、端的に言えば、資質と能力ということになる。

具体的に言うと、まず挨拶ができない。言葉遣いを知らない。服装がなってない。これらは、中学生、高校生のころに盛んに叱られたようなことだけれども、あいさつ、言葉遣い、服装、いずれもなってない。そして、時間を守れない。時間の観念がない。さらには、読み書き、そろばん、これらは基礎学力であるが、とりわけ大切な読むこと、書くこと、数字の計算といった学力が不十分である。

また、仕事というものに対する意識、認識がない。職業意識が非常に希薄であるということも同じように指摘されている。これらはやはり就職をして職場で働いていく場合のミニマム、最低限必要な事柄であるのだが、これがまるでない。その部分でなかなか就職へと繋がっていかないという問題が15～19歳の層ではあるということになっている。これは、学校の教育がどうなっているんだ、あるいは家庭のしつけ、指導がどうなっているんだ、ということになってしまうのだが、この部分も、学校が悪い、家庭が悪いというだけでは改善は期待できない。この問題についても何らかのアプローチ、それも全く違う別の視点からのアプローチを学校、家庭だけでなく、行政を含む地域社会全体から起こしていくということが必要なのではないか。

さて、若年者はそういうことで仕事に就けなかったり、あるいは、はなから仕事をしない。最近ではニートなどといって、働きもしない、訓練も受けない、さらには勉強もしない。一体何をしているんだという、何もしていない無業者の層まで出てきて、これが52万人（厚生労働省発表）という規模で全国に存在している。恐らくはこの部分の層に、高学歴の人もあるのだろうが、やはり高校中退あるいは高卒等の若者が多いのではないかと見られている。

## （2）若年者の非正規雇用

若年者においてフリーターと称して非正規雇用にいるものが大変多い。高校生においても卒業と同時に企業に採用、就職というのはかつて一般的なパターンであったが、こういう就職形態が大幅に減少し、かわりに高校卒業、パートやアルバイトという働き方をする若者が増加している。パートやアルバイト、臨時雇いなどの非正規の就労による若者が増加してきているのである。

実際に高校生などに意識調査をしてみたところ、卒業後、フリーターになる、あるいはフリーターになるかもしれないというような意識を持っている高校生はかなり多く、むしろ、高卒で卒業と同時に正規の形で企業に採用されるというのは難しいことである、とい

う観念の方が強くなってきている。かつては進学が大変で、進学できないので就職とかというようなこともあったが、今は就職できないから進学するという考えの方が普通になってしまっている。

さて、こういうような非正規雇用、このような若者の働き方は何が問題なのであろうか。

まず、非正規雇用で就労すると、基本的に低賃金、低技能の仕事、職種に集中していく。給料が安くても技能があまりいらない仕事をあてがわれてしまうということになる。初めて仕事に就くので、給料が低いのは当たり前だが、パート・アルバイトは、ずっと低賃金のまま、職種も就いたときの技能の低い仕事のままずっと続くことになり、年齢が上がっても所得そのものは大きくは上がることはない。

パート・アルバイト、臨時という非正規の職に長くとどまっていると、キャリア形成や職業能力の発展を大幅に滞らせることになる。

パートやアルバイトは、単純労働力として使い捨てにされてしまう。一度や二度なら構わないが、一生にわたってずっと単純労働力として使い捨てにされていくことは、その人の生涯を考えた場合、これは好ましいとは言えないのではないか。その時々年齢と能力に応じた処遇をしてもらえないというのは非常に気の毒なことで、いろいろなこと、新しい技術、知識をかなりたやすく吸収できる、身につけられるという時期を使い捨ての仕事で過ごしてしまうと、その期間に身につけるべきことが身につかない。つまり、若者の素晴らしさのまさに一番大事なところを全然生かさないうちで中高年になってしまう。これは本人にとっても気の毒なことであるが、ゆくゆくは国家にとっても、地域社会にとっても、あるいは企業にとっても大きな損失となるのである。

そこで若者をそういう使い捨ての非正規雇用に置いておいてはいけない、ということになるわけで、とりあえず何か仕事を用意して、仕事をあてがっておけば、たとえそれが非正規の雇用であっても失業率は改善できる、といった数字上の目先の発想であってはいけないのである。

### (3) 地域社会への影響

非正規雇用のもとで低賃金、低技能の労働者になってゆく人たちが地域が増えていくと、地域の経済を始めとして、様々な活力を削いでいくことになる。

社会や経済の活力だけでなく文化的な活力、そういうものを必ず削いでいく。今はまだ若者のこととしてとどまっているが、これがすぐに中年層に、そして高年齢層へと移行していくのである。そういうときに地域の社会がどういう状況になってしまうのか。これは非常に憂うべき問題ではないだろうか。

フリーターというのは、よくよく考えてみれば、今の時代の新しい形の日雇い労働者層の出現と言える。

こういう時代だから、また、親が元気で経済的な支援を受けていられるから何とかやっているけれども、さらに社会環境が変わり、2007年問題ではないが、親がリタイアする時期になってくると、その人達は経済的にも非常に厳しい状況に追い込まれて、新たな社会問題を生み出す。そういう層になっていくのではないのか。

フリーターという名前の新しい日雇い労働者の層、この貧困の分厚い層が地域の底辺に形成されてからそこにいろいろ手を差し延べていくというのは、非常に大変なことであるため、行政としては5年、10年、20年という長い展望を持って早めに手を打っていくことが必要なのではないだろうか。

これは、言うまでもなく社会政策である。フリーター問題は社会政策、つまり社会的な弱者に対して何らかの支援・サポートを行い、手を差し延べていく。そういう中で社会の底辺を引き上げることによって社会を安定させていく。社会をもっと活力のある豊かなものに変えていく。そういう社会政策としてフリーター対策というのが出なければいけないのではないのか。単に労働政策として、あるいは労働力政策としてこれを考えるという観点はもうそろそろ終わりにして、社会政策、弱者対策という形でこの問題をもう一度捉え直して政策を組み直していく必要がもう出てきているのではないかと思われる。

若年者失業の問題について考えてみると、団塊の世

代の親御さんがリタイアした後、残されたフリーターは在職中のような経済的な支援は期待できなくなっていく。フリーターの悲劇の第1幕がここから始まるようとしているのである。

以上が『若年者雇用のススめ～失業率ワースト3からの脱却～』概要である。

## 2. 本県における若年者雇用状況について～少考察～

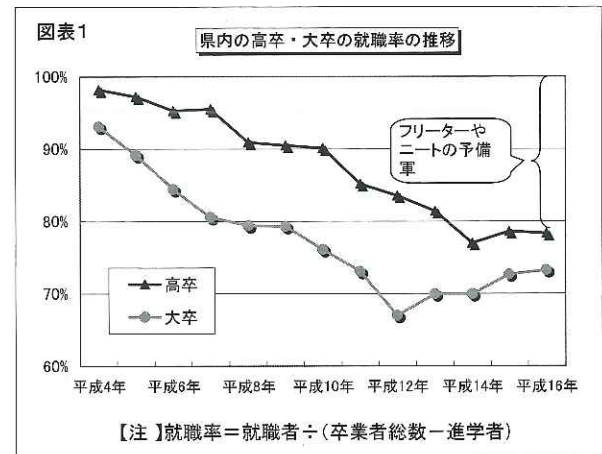
セミナーにおいて中野育男教授が講演されたように、フリーターの存在が地域社会に及ぼす影響が今後全国的に大きくなるという。そこで本県におけるフリーターの現状とその対策について考察を行った。

### (1) 本県における若年者雇用状況

全国の若年者の雇用環境は、景気の回復や2007年問題（団塊世代の退職）によって、労働力不足を見据えた企業の新規採用増を受けて改善していると言われる。

本県においても、愛媛労働局発表の職業紹介状況（愛媛労働局4月発表）によると、求人数・県内求人数について、短大生は減少したものの、高校生・大学生は前年同期と比べそれぞれ10%強（約300人）増加し、また就職内定率も高卒95.9%、大卒90.9%となり、それぞれが前年同期を2.0ポイント、3.4ポイント上回る結果が出されている。

また、高校と大学の卒業者（進学者を除く）に占める就職者の割合である就職率の推移（図表1）を見て



(愛媛県統計年鑑より作成)

みると、高卒者においては、平成14年を起点として緩やかに改善傾向がみられており、また大卒者については、平成12年を起点として明らかに回復してきていることから、統計上、若年者の雇用状況が明るくなってきていることがうかがえる。

しかし、学生が就職活動をしていく中において、現実には、求人数増の中身が、契約社員や派遣社員などといった正規雇用以外の雇用形態の増加であったり、また正社員の採用増においても企業側が採用に関してのレベルを落とすことはしていないため、正規雇用を希望する学生にとっては依然として厳しい状況は続くと思われる。

加えて、図表1のように数年前に比べ就職率が回復してきているとしても、依然として平成4年頃の90%を超える就職率には程遠い状況であり、今年も卒業生（進学者を除く）全体の20%強にあたる若者が進学も就職もできずに卒業し、その多くがパートやアルバイトなどフリーター（＝非正規雇用）として仕事に就くか、進学意欲・就業意欲もないニートとなってゆくのではないかとと思われる。

## (2) フリーターの意識とその問題

では、そうした本県におけるフリーター背景とその問題点とは何であろうか。

昨年、当センターでは、若年者の実態を把握するた

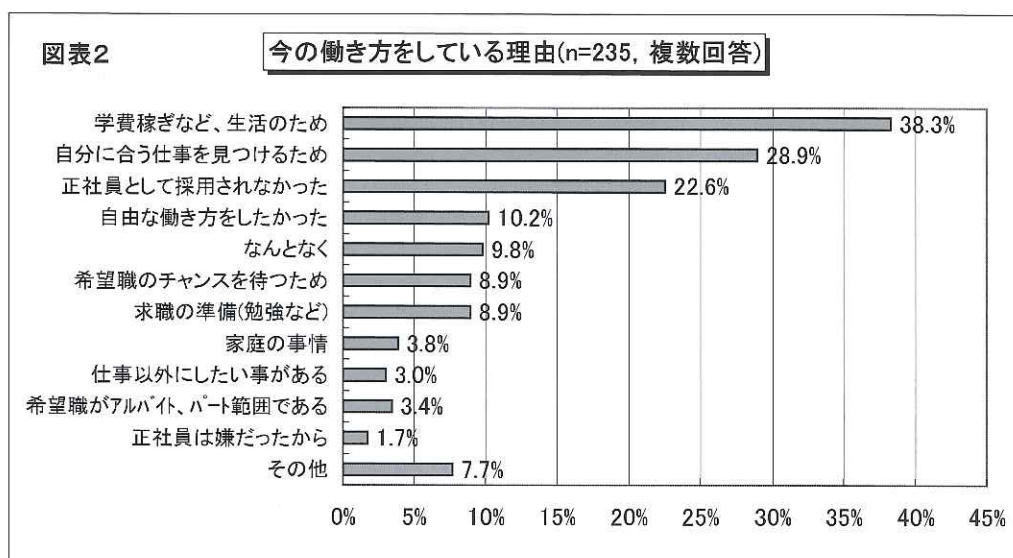
め、調査員を県内主要都市部に派遣し、それぞれの地域の商店街・大型店にて約1,000人の若年者（内フリーター235人）を対象に就労意識調査を行った。

その中で、フリーター対象の調査結果をみると、まず、フリーターとなった理由はどの問（図表2）に対して、「生活のため」「自分に合う仕事を見つけるため」「正社員として採用されなかった」などの回答が多くみられた。

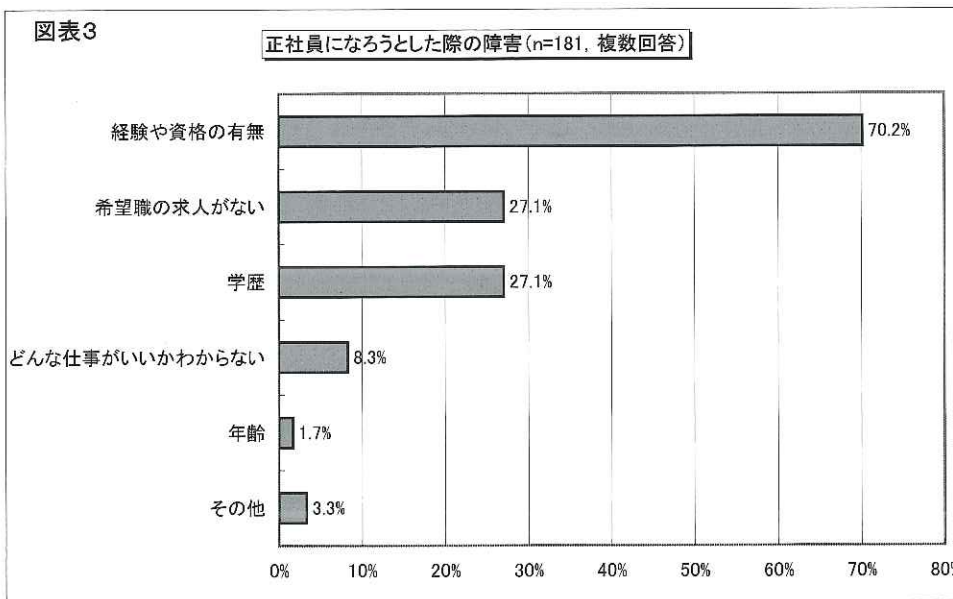
本県のフリーターの形態は、全国の都市部で見られるような将来の見通しの無い「モラトリアム型」や技能・技術を身につけるためにフリーターを選択している「夢追及型」の形態ではなく、生活のためといった「やむを得ず型」に分類される。

次に、フリーターから正社員になろうとした際の障害は何かとの問（図表3）に対して、「経験や資格の有無」と回答した者が70.2%と圧倒的に多くなっている。企業は、新卒者採用とは異なり、中途採用者と同じように即戦力（キャリアやスキル）を求めてくる。そのためフリーターにとっての就職事情は厳しい。また、アンケートに答えたフリーターの多くは正社員の方が得だと考えていた。

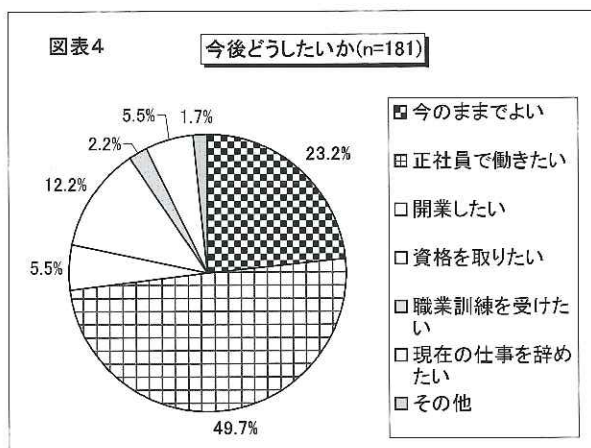
最後に、今後どうしたいと思うかとの問（図表4）に対して、「正社員で働きたい」が49.7%と半数近くを占めており、将来は現状より安定した雇用形態である正社員として働くことを望んでいた。一方で「今の



(平成16年度若年者就労意識調査研究より)



(平成16年度若年者就労意識調査研究より)



(平成16年度若年者就労意識調査研究より)

ままでよい」という回答も23.2%あった。

以上の調査結果から、本県では、生活のための「やむを得ず型」フリーターが多く存在し、彼らは、今の立場より安定した正規雇用を希望している。

しかし、企業は彼らに対して、新卒者のような採用選考ではなく、職務経験のある中途採用者と同じ土俵で即戦力（キャリアや資格）を求めてくることから、フリーターにとっての就職事情は厳しい。

セミナーの内容にもあったように、単純労働であるフリーターの仕事を続けていては、キャリアを積んでいくことができるはずもなく、企業からすれば即戦力として期待できない。結局は、企業が求めるニーズに応えることができず、採用されない。そしてまた、生

活のためにパートやアルバイトをしていくしかなく、フリーター生活から抜け出せないという悪循環に陥っている。

また、図表4の今後どうしたいかに対する回答にもあったように、「今のままでよい」という回答が20%超もあったり、調査においてフリーターとしての現在の生活に満足しているかの間に対して、半数以上が「満足である」との回答があったりするなど、フリーターという生活から早く抜け出したいという意識もあまり感じることができない。

### (3) 本県のフリーター対策について

フリーター生活の悪循環や彼らの意識を見るに、フリーター層の問題解決には長い年月がかかるものと思われる。

当然ながら、フリーターになる前の段階、つまり、卒業するまでに、進学か就職かきちんと自分の進むべき道筋をつけ、就職希望者には、高校や大学などが主体となって支援し、フリーター化を防止していくことが、その増加に歯止めをかける近道である。また一方で、行政主体により、現フリーターを正規雇用として就職させる施策も必要である。

このように、この問題は、各学校主体の新卒支援によるフリーター化防止と行政主体によるフリーターの

正規雇用化の視点で考えられ、本県における各主体別による最近の動向を以下に紹介する。

### (3) - 1 高校・大学からの支援

本県においての新卒者のフリーター化防止対策としては、数年前から、いくつかの高校、大学などにおいてインターンシップ制度を取り入れた短期間（1～2週間）の職場体験があり、採用にあたって企業が学生に何を求めているのかなど、就職希望先の企業研究ができる場として、学生の就業意識を高める一定の効果を挙げている。

その他、高校、大学の中には民間のスキルアップ会社と組んで、就職に当たっての基礎的知識、ビジネスマナー研修などを盛り組んだプログラムを実施するなど、ここ数年、新卒者に対する学校側の就職活動支援が充実してきている。

また、愛媛大学法文学部においては、今年度より、1～3回生を対象に「キャリア教育講座」を開設させた。学生の就業意識の未熟さや自己分析、企業研究を早い段階から行い、働くことの意義を考えたり、自分自身の目標や職業適正の把握を促すことを狙いとしている。

1～2回生対象の講座では、働くことに対する意識の変化やモラトリアム傾向の高まりなど、学生が抱えている問題を認識させて、働くことへの意欲を喚起する基礎固めを行い、3回生対象の講座では、前期において、最近の就職戦線の状況や企業が求める人材像の分析、就職活動を終えた先輩方の体験談など就職活動の準備に入る講座、後期においてエントリーシート（履歴書）の書き方や会社訪問の仕方、模擬面接など実践的な内容が盛り込まれている。

この取り組みは、まだ始まったばかりであるが、早い段階からこのように学生を支援し、本人たちに考えさせていくことで、じっくりと就業意識を醸成させていくことができるので、新卒者をフリーター化させない点で有効であると思われる。

### (3) - 2 行政からの支援

フリーター正規雇用化の施策としては、いままで本県においてあまり具体的な取り組みはなされていなかったが、昨年7月の愛媛県若年者就職支援センター「愛work」（松山市内）の開所や今年6月からのハローワーク（県内8箇所）による「フリーター1,300人正社員化計画」など最近になって動き出しているものがある。

「愛work」は、厚生労働省の委託事業「若年者のためのワンストップサービスセンター事業（通称ジョブカフェ）」としてほとんどの都道府県に設けられているうちのひとつである。

ここでは、かかりつけコンサルタントが一人一人の個別就職活動計画を作成し、スキルアップセミナーや模擬面接、ビジネスマナー研修を通じて適職に就けるよう支援したり、職場への定着支援として就職後の相談を受付けるなど、就職希望者に対してきめ細かなプログラムを用意している。

また、就職希望者だけでなく、ニーズにマッチした人材育成や若年者の職業意識の醸成をはかることで、企業に対する雇用支援活動も行っている。

今年4月に出了された16年度利用実績（16年7月～17年5月末）を見ると、今年1月からの開所時間延長や土曜日の開所効果もあって、約34,000人もの若年者が利用し、634人が正規雇用として就職している。またそのうち、学生を除くフリーターや無業者などは519人に上る。

今年度からはさらに、保護者への意識啓発や高校、大学との連携、企業へのアピール、また東・南予といった遠隔地に対しても積極的に活動を広げる方針であることから、今後もさらに「愛work」による若年者雇用支援が期待される。（詳細は、前出「本県の若年者雇用対策について」を参照）

続いて、「フリーター1,300人正社員化計画」については、今年4月に厚生労働省が「フリーター20万人正社員化プラン」を発表したことを受けて、県内のハローワークを管轄する愛媛労働局が発表したものである。

支援内容は、各ハローワークに専用の担当窓口を開

設して、訪れた利用者に現在配置しているジョブサポーターと呼ばれる専門職員を担当させ、個別の就職プランの作成、履歴書の書き方指導や就職セミナー参加、模擬面接などを通じ、フリーターの正規雇用化を図っていくというものである。また、「愛work」同様、就職後も職場に定着できるようアドバイスしていく予定でもある。

このプランの特長は、前述した「愛work」が企画したインターンシップや企業説明会などに参加させていくほか、県や雇用・能力開発機構愛媛センターが開講している企業実習と就職講義を組み合わせた職業訓練（デュアルシステム）を紹介するなど、ハローワークだけでなく、他の就職支援機関と積極的に連携して、幅広い支援を予定している点である。

まだ、動き出したばかりであるが、「1,300人正社員化」といった数値を掲げることは、目標に対してプロセスを細かく検討していくことができるというだけでなく、それをすすめる上での問題点や達成具合などを把握しやすいため、施策を実施していく際に有効であると思われる。

#### (4) まとめ

以上のように、本県においては、フリーター化する新卒者を防止する取り組みは各高校、大学において充実してきており、それが図表1で見られるような改善傾向として現れていると考えられる。

今後、各学校におけるさまざまな新卒者支援の取り組みや現在進行している少子化傾向ともあいまって、新卒者に占めるフリーターの割合は減少していくのではないだろうか。

よって、行政からの支援策によって、現在のフリーター層を正規雇用に就かせていくことが、今後、重点的に取り組むべき課題になってくると思われる。

上述した「愛work」による年間約500人の就職支援実績と、数値目標ではあるが愛媛労働局の「1,300人正社員化計画」によって正規雇用者に生まれ変わるフリーターは年間約1,800人である。

当センターが推計した本県のフリーター人口は約

21,000人存在し、その全てを正社員化していくのに、10年を超える計算となるが、その頃には、もはや若年者としてだけでなく、中高年フリーターとしての対策も講じなければならないのではないかと。

親世代が退職し、日々の生活を凌いでいくだけの生活力しかなく、老後の貯蓄も十分でない中高年フリーターの存在は、単なる個人の問題だけでなく、それは大きな社会問題となってくる。

そういった社会を作り出さないためにも、現フリーター層をいかに早く正規雇用化していくかが問われ、この問題に対して、今現在、プランとして打ち出している以上の効果・目標が求められる。

今日のように行政主体の取組みだけに任せておくことには限界があり、今後、家庭や地域、企業や各種関係団体がこの問題を共有し、社会全体の課題として早期解決していく必要がある。

(当センター研究員 河井 将志)