

平成18年度日本自転車振興会補助事業

若年層の人材開発と雇用創出を考える

研究委員会報告書

平成19年3月

(財)地球産業文化研究所



この調査研究は、
日本自転車振興会の補助事業です。



<http://ringring.keirin.go.jp/>

はじめに

若者の高い失業率は先進国社会のみならずその他の国々にも共通するグローバルな課題となりつつある。

産業構造のサービス化・高度化により若年層にはこれまで以上に高い能力が求められるようになる一方、労働市場のグローバル化の進展により、多くの企業がより低廉な労働力の調達を図る等、若者の雇用環境は総じて厳しさを増しているといえよう。

ヨーロッパでの若年雇用問題は1970年代から始まり、ドイツ、イギリスをはじめ各国でその対応施策が練られ、成果を得つつある部分もあるが、未だ決定的な処方箋は得られてはいないし、フランスなどでは問題は一層深刻化しているようにも見える。

日本ではバブル崩壊後、産業界の労働需要の収縮とも相俟って、年代を問わず失業率が上昇、とくに2003年には若年層失業率は10.1%という未曾有の高い失業率を記録した。

同時に、若年層の無業や不安定雇用の著しい増加も明らかになり、新しい社会問題として認識されるようになるとともに、教育、雇用、或は企業を含む産業経済システムなどさまざまな視点から調査や研究が進められ、政策提言も行われている。

平成16年からは「若者自立・挑戦プラン」に基づく具体的な政府施策が厚生労働省、経済産業省、文部科学省により省庁横断的に展開されている。ヨーロッパの先例に照らすまでもなく、こうした施策に劇的な即効を期待するのではなく、息の長い、地道な取り組みと、状況の改善への継続的な挑戦が、教育界、産業界、行政、さらに地域社会や市民レベルそれぞれに求められる。

若者自立・挑戦プラン三年の節目を機に、(財)地球産業文化研究所は、若者の就労・雇用の現下の状況を検証、改めて政策課題を明らかにしそれらへの対応策を提言として導くことを目指し、日本自転車振興会の助成を受けて、本研究をスタートさせた。

本テーマは前述の如く、学校教育をはじめ、労働、産業構造、企業の人材戦略、或いは地域コミュニティなど、極めて広範な分野に関わることから、研究を進めるにあたっては高梨昌・信州大学名誉教授に委員長をお引き受け頂き、各分野の専門家諸氏ご参加の下、2年間、研究委員会にて多角的な議論を頂くこととした。

初年度となる本年は主として若年層のキャリア教育・能力開発を中心に現状の確認と課題のあぶり出しを行うにとどめ、その解決に向けた本格的な議論、具体的な対策提案のとりまとめは来年度に行なうこととした。

本報告書は、問題の所在とその対応への基本的なスタンスを委員長に執筆頂き、背景、関連状況を参考資料として所収した、いわば導入編である。お読み頂いた方々の本問題についてのご理解の助けとなれば誠に幸いである。

2007年3月

(財)地球産業文化研究所

若年層の人材開発と雇用創出を考える研究委員会名簿
(敬称略, 五十音順)

- 委員 井戸和男 (天理大学人間学部教授)
- 委員 鹿嶋研之助 (千葉商科大学商経学部教授)
- 委員 北浦正行 ((財) 社会経済生産性本部事務局次長)
- 委員 工藤 啓 ((特) 「育て上げ」 ネット理事長)
- 委員 小杉礼子 ((独) 労働政策研究・研修機構統括研究員)
- 委員 佐野 哲 (法政大学経営学部教授)
- 委員長 高梨 昌 (信州大学名誉教授)
- 委員 森まり子 (東京商工会議所産業政策部労働・福祉担当課長)
- 委員 八幡成美 (法政大学キャリアデザイン学部教授)
- 委員 結城至弘 ((財) 社会経済生産性本部社会労働部担当課長・主任研究員)
- 委員 輪島 忍 ((社) 日本経済団体連合会労政第1本部雇用管理グループ長)
- 厚生労働省 阿部 充 (職業安定局雇用開発課若年雇用対策室長)
- 厚生労働省 亀島 哲 (職業能力開発局総務課基盤整備室長)
- 経済産業省 守本憲弘 (経済産業政策局産業人材参事官室参事官)
- 事務局 (財) 地球産業文化研究所

目 次

はじめに

研究委員会名簿

本編

総論「若年層への雇用政策立案にあたって考慮すべき論点 -フリーター、ニートの存在と行動様式を踏まえて-」	1
研究委員会設置の目的と検討項目	7
「世代間交流による若年者のキャリアアップと社会的活動」 (委託調査要約)	9
研究委員会開催実績	17

資料編

1. 若者の自立・挑戦のためのアクションプラン	19
2. 若年者支援のための平成19年度主要施策	27
3. 世界の若年者雇用動向	33
4. OECDの雇用関連データ	49

本 編

総論

若年層への雇用政策立案にあたって考慮すべき論点 -フリーター、ニートの存在と行動様式を踏まえて-

高梨昌

1. フリーター、ニート問題の台頭

日本経済は、継続的な景気回復基調にあるとされるが、それは個々の会社で行なわれてきた雇用調整と称する解雇を含む雇用の削減、賃下げを伴う急激な賃金体系の改変、さらには、パートや派遣や偽装請負などによる低賃金・不安定雇用労働者の活用による総額人件費の削減など、働く多くの人たちの痛みを伴う経営収支の改善の結果という側面があることは否定できない。

雇用統計では、一時5%台にあった完全失業率も、この1年は4.1%前後で推移、有効求人倍率も2005年12月以降1.0を僅かながら超える状況(注1)が続いている。

次代の日本社会を担う若者たちの完全失業率も、一時10%前後の高水準で推移していたが、2005年以降、徐々に低下傾向を示すようになり、就職の苛酷さを象徴的に表した「就職氷河期」は過ぎ去りつつあるかに見える。

しかし年代階層別失業率に着目すると15-24歳の失業率は相変わらず25-54歳の成人失業率の約2倍に上り、改善が進む現下の雇用状況下においてもこの年代間格差は変わっていない。

日本は新規学卒者の未就職失業率は大変低い国であったが、「失われた10年」といわれる前世紀末から、学卒直後の4月時点での未就職失業率は大卒、高卒ともに30ないし40%に達し、学校から社会への移行は円滑に進まなくなってしまった。

しかも「7:5:3現象」(新規学卒者の入社3年後の退職者が中卒70%、高卒50%、大卒30%)ともいわれるように、不況下で再就職が容易でないことを承知のうえで、「会社都合」ではなく「自己都合」で、入社後ごく短期間のうちに退社し、離転職を繰り返す若者が目立って多くなってきた。

こうして離転職を頻繁に繰り返す若者たちは、パートや派遣や軽作業請負の日雇いなどの不安定雇用を転々としていることから、「フリー・アルバイト」つまり「フリーター」という新造語が生まれ、今日では400万人を超え、若者に限らず、30歳代のフリーターも増えはじめている。

もちろん、若い世代では、将来の適職発見のために試行錯誤的に離転職するものがあるが、それは1-2回の転職にとどまり、再就職先に満足できずに3-4回以上も離転職を頻繁に行う若者が目立つのである。このようにごく短期間のうちに離転職を繰り返しているのは、仕事が中断し、これは違った仕事への転換であるから仕事能力を身につける経験を積むことはできない。しかも、フリーターが参入しやすい仕事は、無技能者でも可能な単純労働であるから、仕事の能力が磨かれて伸びることはない。

したがって、フリーターは、能力の開発・向上にとって決して望ましい就業行動ではなく、次代の社会を担う人材養成にとって大変な禍根を残す。最近の若者たちが「私はフリーターです」と、さも定職といわんばかりに平然とした口調で名乗っているばかりか、これを弁護する論者がいることは、まったく困った風潮である。

ところで、フリーターは、仕事をして収入を得ながら生活しようという意識があるから、正業に就けさせるための政策対象として捕捉可能であるが、「ニート」と称する、学校にも通学せず、ましてや職業訓練も受けようとせず、しかも求職活動もしようとせずに、引きこもっている若者たちを「仕事の世界」へ誘い込むことは容易ではない。小中高校生の不登校者や中途退学者などが、ニートの供給源であるが、今日では、ニートが100万人を超えるともいわれるのである。

2. 問題の所在と背景

こうした現代の若者たちの就業行動と雇用・就業の現状は、資源稀少で人材こそが経済発展の競争力の源泉である日本経済にとっては、労働力基盤の崩壊を生みかねない深刻な事態の発生といわなければならない。

それは、一つは、新規学卒者が将来性のある発展産業へ優先的に入職するという新規労働力の配分システムが機能不全に陥っていること、二つは、能力を磨き高める可塑性の豊かな若年労働者が、仕事能力を身につけるまたとない機会を逸しつつあるからである。

「少子高齢化」に伴う人口減少社会に直面している日本社会にとって、次代を担う新規の人材が量的に減少するだけでなく、質的にも劣化しつつあることは重大である。

こうした問題が生ずる背景には、学校から社会への移行過程に一種のミスマッチがあることを指摘したい。

一つは、現代の若者たちは、賃金（初任給）の高低や会社名などで就職先を選ぶ「就社」よりも、仕事のやりがいや興味と関心、好奇心を満たすか否かなど非貨幣的誘因で職業を選ぶ「就職」を重視し、「就社」よりも「就職」へと、仕事で会社を選ぶ職業選択行動を取り始めるように変化したことに注目したい。

二つには、現代若者の仕事観、社会観などと、これを受け止める産業社会システムとのミスマッチが拡大したことを指摘したい。

こうした点から観れば、フリーターやニートとなる若者たちの行動は、産業社会に対する広汎な「異議申し立て行動」という側面をもち、これが日本だけでなく、世界的潮流であることに注意を喚起したい。労働組合が集团的に仕事を一時的に放棄する「ストライキ」とは違うが、若者たちの「自己都合退職」は、会社への拒否行動、つまり「個別ストライキ」といってよい。だがこれは、1960～1970年代に世界的な規模で頻発した「造反有理」などのスローガン掲げて街頭行動や建物封鎖・占拠した大学紛争にみられたラジカルな行動をとった「団塊の世代」とは異なり、消極的無自覚な条件反射的行動にとどまっているところに特色がある。

なお、こうした若者たちでフリーターやニートが増えたのは、「中高年雇用が既得権として保持されているため」、「中高年雇用と若年雇用はトレード・オフの関係にある」という認識と評価は、まったくの事実誤認である。

1990年代後半、不況が深刻化した時期の5年間においてさえ、引退、定年退職による欠員補充のための追加労働需要は700万人発生している。この追加需要の殆どは、新規学卒者向けの正規雇用に向けられず、パート・派遣、契約社員、請負社員など低賃金で不安定な非正規雇用に向けられ、新規学卒者の正規採用を拡大させることはなかった。

また、長期雇用に安住しているとみなされている中高年層もこの時期には、リストラと称して大量解雇され、筆者の試算(注2)では、この世代は90年代後半の5年間で男子では80万人純減少するなど、多くの中高年者が雇用から排除されているのである。

3. 問題発生の原因

以上指摘した現代若者たちの価値観や就業行動を呼び起こした原因は何か、が問題である。問題の所在と原因が不明では対策を立てることができないからである。

一つは、現代社会は、子どもたちに、仕事への興味と関心を育てない社会環境になっていることである。農家や商店や職人社会の時代では、親の仕事を見たり、たまには手伝うことによって仕事への理解と認識が育ったが、「サラリーマン」子弟が80%強を占める社会では、親の仕事や職業を体験できず、実感もできない子どもたちが多数派である。そのうえ、学校教育は、受験教科に偏り、仕事や職業に関する情報は著しく不足し、その教育機会もない。義務教育でも、多様な職業の親を持つ子供たちが、ともに机を並べ、遊ぶクラス編成ではなく、エリート校と非エリート校に選別され、クラスメートを通じて学ぶ機会も少なくなってきた。これでは、子どもたちに仕事や職業への興味と関心が育つことも湧くこともない。

二つは、現代の子どもたちが日常的に見聞するのは、仕事や職業への「希望」も「期待」も持ちようのない荒廃した現代産業社会の姿である。リストラにより解雇された者を身近に見たり、聞いたり、中には両親が解雇された者もいるのである。いうまでもなく、解雇は、自分の続けてきた仕事が無価値のものと宣告されたことに等しい。誰でも仕事への希望と期待とともに誇りをもっているからこそ労働意欲が湧き、仕事のやりがいをもって仕事に励むから労働能率も向上するのであるが、これを否定するのが解雇だからである。全く異質の仕事への配置転換も同様である。

また、最近では効率的経営の追求のために仕事の極端な細分化とマニュアル化を行い、誰でも交替して労働に従事できるように労働市場の流動化が推進されているが、これでは仕事のやりがいにしろ、ましてや仕事への誇りは育ちようがない。上司へ苦情を述べたり、反発すれば、「君の代わりはどこにでもいる」と肩叩きされて解雇されかねない。これは、ヒトをモノと同一視した「労働力の使い捨て」経営にほかならず、これでは人材は育たないし、その会社へ定着し、意欲をもって働こうとしないことは自明である。

現代の若者たちは、学生アルバイトでこうしたマニュアル化した労働の経験をもつものがほとんどであるから、仮に就職できても、こうした仕事の使われ方では、労働意欲も湧かず、希望も誇りも持てないからこそ、再就職の当てがなくとも、自ら退社してしまうのである。

最近のサラリーマン社会での長時間の過度労働にしろ、職場内での仲間を蹴落とし、後輩が先輩を追い抜く逆転人事制度にしても、また短期的視点での成果主義に追い立てられているサラリーマンの姿を見れば、子どもや若者たちがサラリーマンとして入職しようとい

う気持が湧くはずはあるまい。事実、若者たちが選ぶ職業ではサラリーマンは最低のランクに落ち込んでしまっているのである。

このような若者たちの就業行動は、現代若者が、ひ弱で、忍耐力が欠けているためではないし、「これでは君たちの将来はない」とか「もっと冒険心をもて」などと心構えをお説教しても、若者たちの心には届かないし、まして受け入れられることはあるまい。これは豊かな社会が若者たちの進路選択の幅を広げた結果であって、問題は、若者たちを受け入れる産業社会の方に原因があるといわなければならない。

4. 若年雇用対策のポイント

以上述べてきたように、現代の若者の雇用問題は、日本の経済社会のあり方にかかわる、根が深く広範な難問題である。したがって、この問題解決のためには、雇用対策だけではなく、経済・産業政策、教育政策などを総動員した総合的経済・社会政策を建てて対処しなければならない。これを実効あるものとするためには、行政、産業界、労働界、教育界、家庭や地域社会などが連携した継続的かつ中長期的な国民運動として取り組まなければならないと考える。

2004年5月に発表された提言『若者に希望と誇りをもてる職業を一次世代への橋渡しを行うための行動計画』(注3)は、筆者もその作成に関わっているが、幸いなことに、提言の一部は政府の「若者自立・挑戦プラン」(注4)に取り入れられ、ジョブ・カフェをはじめジョブ・パスポート、若者自立塾、ならびに「若者の人間力を高めるための国民会議」の発足などの実現を見ている。

そこで今日問われるべき若者雇用対策としては次の課題が考えられる。

一つは、政府が実施し始めた「若者自立・挑戦プラン」は3年が経過したので、この政策効果の評価と見直しの、もしくは補強の論点を明らかにすることである。

二つは、入職前の学校(含む義務教育)での職業準備教育の充実をはかる課題である。

学卒後、早々と就職をあきらめ、無業のニートやフリーターを選ぶ背景には、職業観を育成するキャリア教育や職業情報の不足がある。伝統的なキャリア教育は、意識啓発や心構えを説くにとどまりがちで、将来どのような仕事をしたいのか、そのためには、どのような勉強や経験をしたらよいかを学ぶ機会もないし、職業情報の提供も著しく不足している。

そこで、フリーターやニートへの参入の抑制のために考えられる対策としては、義務教育段階から、仕事や職業についての学習のための教科目、たとえば「仕事と暮らし」の教科目を新設することと『職業ハンドブック』(労働政策研究・研修機構刊)を活用することも必要である。

三つは、若者や子どもたちが、仕事や職業に「希望と誇り」がもてる経済・社会システムを構築することである。

そのためには、産業界は、採用・配置・昇進・昇格・人材育成など、人の使い方や処遇の仕方を抜本的に改める必要がある。たとえば、安易な雇用調整による解雇、賃下げや賃

金体系の急激な変更、短期的な視点での成果主義の押しつけ、さらには、労働の単純化・マニュアル化による「労働力の使い捨て」経営を極力排除し、労働意欲を刺激し、能力の自発的向上を促す「長期安定的雇用システム」を再構築することが求められる。もともと企業間競争は「個人戦」ではなく「団体戦」であるから、労働者個人間の競争を煽る成果主義処遇では、チームワークは崩れ、企業全体としての競争力は低下することを忘れてはならない。

このような不健全な方向での企業間競争となった根本原因は、市場原理主義に立ち各種の規制の緩和・撤廃の推進による過当競争にある。市場競争は万能ではない。

まさに18、19世紀の「自由放任主義」という亡霊が現代社会で「市場原理主義」として跋扈（ばっこ）して「社会を破壊し」、「人間をも破壊」しているのが現代日本社会である。これが凶悪な殺人、毎年3万人を超える自殺者、詐欺・窃盗、企業不祥事件などの頻繁に見られる殺伐とした世相に見られるとおりで、これが育ち盛りの子どもや若者たちにはフリーター、ニートとして現れているのである。一刻も早くこうした状況からの脱却が急がれる。

四つは、こうした現代の子供達や若者達の中のフリーターやニートとして過ごしている者達への対策である。フリーターに関する実態調査(注5)でも指摘されていることであるが、フリーター経験を積み20歳代後半になって以降のフリーターの殆どは正規雇用、もしくは安定的雇用や就業機会に恵まれず、フリーターに留まらざるを得ないという立場に立たされている。こうしたことへの対策である。これは大変な難題で、営利を目的とする私企業の活動に俟っただけでは容易に解決しないことは確かである。何がしかの公共的雇用創出提供策が必要と思われる。

五つは本稿冒頭でも指摘したように、この課題は総合的経済・社会政策を立案して取組まなければならない難題である。そのためには政府は、若年者への良好な雇用機会の創出とそれへの参入を誘導する各省庁横断的な特別法の制定を構想することを提案したい。これの基軸は雇用機会と人材養成であるから「青少年職業準備教育・職業安定基本法」（仮称）という特別法の制定が考えられる。

以上

注1. 総務省「労働力調査」

注2. 高梨昌「日本経済の変貌と若年者雇用政策の課題」（小杉礼子編「自由の代償／フリーター—現代若者の就業意識と行動」日本労働政策研究・研修機構、2002年刊）

注3. 高梨昌編『若者に希望と誇りをもてる職業を』（社会経済生産性本部 2004年11月刊）

注4. 本報告書「資料編」にその概要を収録した。

注5. たとえば「第2回若者のワークスタイル調査」（労働政策研究・研修機構 2006年2月実施）

研究委員会設置の目的と検討項目

本研究は、以下の5項目を主要な検討項目に置き、若年層の人材開発と雇用創出を考える研究委員会を設置し、これらを議論することとした。

(1) 政府が実施中の「若者自立・挑戦プラン」の政策の効果と評価

平成16年度からスタートした「若者自立・挑戦プラン」は1府3省の連携のもと広範・多様な施策が展開されてきた。足掛け三年を経て政策の有効性と成果ならびに政策の限界を見極め今後補強すべきポイントを明らかにする。

(2) 入職前学校教育での問題点

フリーター・ニート発生の抑制は喫緊の課題であるがその抜本的な対応策は学校段階に遡ってとられるべきである。小中高等学校学習指導要領では、各教科（技術・家庭科、社会科ほか）、「総合的な学習の時間」、「特別活動」、「道徳」などにおいてキャリア教育に関連する多くの項目がおかれ、こうした枠組が十分に活用されるために生徒の発達段階に対応した教育の必要性が指摘される。参加する生徒が職業観・勤労観など基盤的素地を形成する学習機会をどのように与えてゆくことが望まれるのかを明らかにする。

(3) 学校から社会への移行に当たりの問題点

生徒への進路指導は、キャリア教育の中核に位置づけられるが、生徒ひとりひとりのキャリア発達過程を勘案したキメ細かい進路指導が強く望まれている。生徒が適切な職業選択を行なえる指導態勢の整備、指導人材の育成／招聘はどのように進められるのかを探る。

(4) 産業界の受入れと定着、人材養成の問題点

産業界は持続的な社会経済システムのメインアクターとして、若者に対し魅力的な将来社会のイメージを提示することが求められている。若者の雇用の受け皿として、どのように若者を受け入れ、人材として養成し、企業内への定着を図っていくのか。人材戦略のあり方を明らかにする。

(5) 世代間連携・協働の可能性

組織内部の業務としてではなく、企業システムの外部において若年層と中高年との自発的な連携・協働の取り組みが行われるならば、中高年の保有する多様な資源が有効に活用されると同時に若者の自立・挑戦の契機を作り出すことができる。こうした好ましい事例を調査・収集、解析から、望まれる環境整備課題を明らかにする。(外部機関への委託調査)

「世代間交流による若年者のキャリアアップと社会的活動」 (委託調査要約)

本稿は（財）地球産業文化研究所が特定非営利活動法人パブリックリソースセンターに委託した調査研究の要約である。

調査目的

若年層の人材開発と雇用創出に関する方策を検討する基礎資料として、中高年人材と若年層の世代交流を通じ、若年者のキャリアアップや社会的自立を促進している内外事例を収集し、その取組みの成功要因や環境条件などを抽出して整理、取組みの普及のために今後取り組むべき課題を考察し、提言を導く。

第一章 調査の背景：団塊の世代の社会貢献ニーズ

団塊の世代は、狭義では1947から1949年生まれを指し、約680万人、総人口の5.3%を占める。2007年以降、定年退職の時期を迎え、企業などの組織から、地域社会等へ「回帰」することが注目されている。

団塊の世代は、所得・貯蓄残高ともに高い水準にある豊かな世代である。

60歳を過ぎてからもなお働き続けたいという意向を持つ人が7割から8割と高い傾向を示している。

ボランティア活動やNPOへの参加する可能性については、概ね4割低度の団塊の世代が、ボランティア活動やNPOへの参加する意向を持っている。

ただし、現在、実際にNPOやボランティア活動をしている人は多くない。

参加を希望する分野については、さまざまな分野にわたっている。

「ボランティアデビュー」「NPOデビュー」をスムーズにするためには、団塊の世代が参加できるNPOやボランティア活動の場を用意し、同時に、情報を的確に提供し、参加を誘導するセミナーの開催などが方策のひとつとして浮かび上がってきた。

第二章 国内若者支援団体における世代間交流の現況<国内アンケート調査より>

国内アンケートは、全国NPO法人データベースからニート、フリーター等のキーワード検索したNPO法人のほか、自立支援塾、サポートステーション、ジョブカフェ、ジョブスポットなど407団体を対象に、対象団体の担当者にアンケート用紙を郵送する方式で調査を行い、回収数は111、有効回収率は27.3%であった。111団体のうち「NPO法人」が87団体で78.4%を占めた。「財団法人」が7団体、「その他非営利法人」が17団体であり、それらの内訳は、独立行政法人7 ジョブカフェ4 県・公共施設3 社団法人2 学校法人1 であった。

まず、「若年者のキャリアアップを直接支援する」活動もしくは「若年者の社会的活動への参加や生活自立等を支援する」活動を実施している団体は90団体（81.1%）であった。

このうち、中高年人材の参加、協力がある団体は、84団体・93.3%であり、中高年人材の参画・協力がほとんどの団体で行われていた。

団塊の世代の社会貢献活動に参画への期待は、「期待している」「やや期待している」が8割を超えた。

また、団塊の世代が社会貢献活動に活発に参画するための条件については、コミュニケーション能力への指摘が他の項目を大きく上回った。

次に、事例の記述で報告のあった団体は79団体で、延べ114活動の報告があった。全活動の1/3強が、2006年に開始されたものであった。

次に、「若年者のキャリアアップを直接支援」する活動と「若年者の社会的活動への参加や生活自立を支援」する活動は、両者を兼ねている団体が過半数を占めた。ただし、法人形態別では、NPO法人とその他非営利法人では、活動のウエイト逆転していることと、「若年者の社会的活動への参加や生活自立を支援」ではNPO法人が優位であった。

活動の財源でも、NPO法人とその他非営利法人では、顕著な差異があった。NPO法人では自己資金で実施する割合が7割弱とかなり多く、「国・地方公共団体からの業務委託費」「民間機関からの寄付または協賛金」が2割台であった。一方、その他非営利法人の活動財源では、「国・地方公共団体からの業務委託費」が7割を占め、民間からの資金調達はみられなかった。

活動の総予算は、1万円から2000万円以上と非常に幅が広がった。NPO法人の平均総予算は358.2万円であり、その他の非営利法人は平均総予算が4625万円と、NPO法人の10倍以上の予算であることが分かった。

次に、支援活動の形態は、「イベントや講座等の企画・開催」が5割、「実習・訓練・体験的就労機会の提供」、「講師・アドバイザー・カウンセラー等の派遣」が4割であり、「就労支援」や「技能・資格の習得をめざす研修」には2割前後に留まった。

支援活動における中高年サポーターの人数は、全体では中高年サポーター「1～4人」の活動が45.6%を占めた、人数が多くなるにしたがい回答比率は低くなっている。

活動中の中高年サポーターの年代を「40代」から「65歳以上」までの選択肢（複数回答）で尋ねたところ、全体では「50～54歳」が60.5%と一番高率を示した。「団塊の世代」にほぼ該当する世代である「55～59歳」については、51.8%に留まった。

中高年サポーターの活動への関わり方では「講師・指導者」が約5割、「非常勤の職員」「有償ボランティア（交通費・実費程度の支給）」が3割台であった。「無償のボランティア」は有償ボランティアとは僅差であった。

中高年サポーターによる活動の効果については、「効果をあげている」、「大変効果をあげている」を合わせて9割以上となり、積極的な評価であった。

中高年サポーターの活用が難しい面については、全体では「特に難しい面はない」という回答が49.1%にのぼった。

中高年サポーターの活動が効果をあげるための条件については、「活動の推進にあたる中高年サポーターの社会的経験が豊富である」が7割、「活動の推進にあたって、適切な中高年サポーターを確保できている」が5割となった。

第三章 世代間交流による若者支援の国内先進事例<国内ヒアリング調査より>

国内アンケート調査の回答事例の中から、若者支援に関して一定の実績があり、中高年人材の活用に積極的な団体を抽出し、ヒアリング調査を実施した。活動の内容の多様性と、予算規模、所在地などに配慮して、10団体/プロジェクトの調査事例を決定した。

事例を分類してみると、活動内容は若者の就労支援事業（相談や情報提供、就業活動支援等）を中核として、学校でのキャリア教育、生活自立支援、体験的就業支援、自前の就業の場の確保などの展開がみられる。

対象事例の団体概要については、法人としての設立年度が最も古いもので1988年、1団体が1995年、4団体が2000年代前半、4団体が2005年以降に設立されており、総じて新しい団体が多い。

予算規模としては、1000万円未満が3団体、2000万円未満が4団体、3000万円未満が1団体で、3000万円以上が2団体だった。

中高年人材の参画・協力の有無と属性に関しては、全ての団体で何らかの中高年の参画があった。そのうち、8団体では中核スタッフや非常勤スタッフに40代以上の人材が関わっている。残りの2団体では、「講師」「アドバイザー」「イベント時の協力者」など限定的な協力者として、中高年が関わっていた。

実施されている事業の概要では、若者自立塾、ジョブカフェ、ヤングジョブスポットの受託団体がそれぞれ1団体あるほか、若者同士の交流の場づくり、各種セミナー、フリーターを対象とした教育・就労支援、キャリア教育、ジョブトレーニング等の就労体験事業、中間的就業の場づくりなどがあった。

中高年サポーターへの評価については、中高年サポーターへの期待は高かった。ただし、実際に中高年サポーターの活躍を実効性あるものにするためには、個人の資質、参画の方法、事務局体制などについて、いくつかの条件が出された。

こうした期待を具体的に見ていくと、まず、「人脈の豊かさ、人生経験、企業経験を評価」「就労に結びつく支援に期待」「企業や学校との交渉能力に期待」などの意見がでて、今後定年退職者を中心に中高年が若者支援に関心を持つことに期待が寄せられた。

一方で、「ニートや引きこもりに接した経験が皆無で、対象者と人間観や人生観、仕事間が大きく異なるので、対象者への理解が浅い」「バブルを体験し、リストラも免れ、無事に勤め上げた世代に、どれだけ現代の若者を理解できるか、疑問に思う」「中高年は自分の経

験をもとに、仕事観や行き方を押し付けてしまう危険」などの意見も出され、逆に、これまでの人生経験の違いが、若者支援の壁になる危険性が指摘された。

また、他方で「年代ではなく、個人の資質が重要であると考えている」「若者の声に耳を傾け、彼らを理解しようという態度で接すること」「日常的な会話のなかで自らの仕事の失敗談、転職体験、仕事のつらさ・おもしろさなどを実感のこもった話をする事」などの基本的な姿勢の重要性を指摘する声が多かった。

具体的な支援への参画の場として、就職活動への同行者、パソコンや介護資格取得などの指導者、就労やインターンシップ先の開拓、伝統工芸の伝授、キャリアカウンセラー、ジョブコーチなどが挙げられた。

また、間接的な支援として、「近所のちょっと親切なおじさん・おばさんの役割を担う」「地域の子どもとして接することで、自然にキャリア教育を実践する」という選択肢も出された。

団塊の世代を受け入れ、若者への支援者として活用していくうえでの体制として、事務局体制の充実を指摘する意見があった。つまり、「無償ボランティアには方針と異なっても指導がしにくい」という問題点が指摘されており、質の高いサポート体制を築くためには、「専従事務局とサポーターを適材適所に配置する必要性」や組織としての方針を徹底するために有償ボランティアへの切り替えを進めたいなどの意見があった。

第四章 英国若者支援団体における若者支援の特性

英国における若者支援について、「若者対策のフレームワーク」、「中高年人材の活用」という2つの側面から把握した。

今回の調査では、主に「サードセクター (Third Sector)」と総称される団体から事例を選択した。調査対象は、ヒアリング調査で10団体、ホームページ・文献調査で15団体の計25団体について調査・分析を行った。なお、サードセクターは日本のNPOセクターに相当するが、イギリスの場合はチャリティ団体や協同組合、コミュニティ団体、開発トラスト、社会的企業などが含まれている。

○若者対策のフレームワーク

まず、英国では若者問題が重要な政策課題となり、公共政策としての明確な位置づけがなされている。

次に、若者対策としてのYouth Workアプローチ (APIR) により若者の人間的、社会的側面の成長への支援が行われている。

第三に、若者対策において、若者ニーズへの個人的対応という流れの中で、「若者サービスの統合化」が新たな政策アジェンダとなっている。この統合化の一つの鍵となるのが、個々の若者についての情報の共有で、「コネクションズ」のパーソナル・アドバイザー (PA) を核とするネットワークを通して行われている。

第四に、若者対策に大きな影響を与えたのが、地域再生アプローチの導入である。これによって地域をベースとした総合的なプログラムが増え、若者対策もその中に位置づけられるようになってきている。地域再生アプローチでは、多様なセクターや団体の参画のもとに、若者のために創造的に協力できる態勢の構築が進んでいる。若者を含む地域コミュニティが主役となり、地域の将来に貢献することが目的になっている。

第五に、若者対策における「パートナーシップ・ワーキング (partnership working) の広がり」と深みが増している。今回の事例調査でも再三強調されていたことは、ニートに見られる典型的な現象は、若者によるフォーマル・セクター（自治体、学校など）の拒絶である。パートナーシップ・ワーキングの進化によって、フォーマル・セクターとインフォーマル・セクターの構造化が進んでいる。

第六に、最近の若者対策では、できるだけ多様なタイプの団体やプロジェクトからのインプットが不可欠の要件になっている。この中で、サードセクターは公共セクターに比べて、若者からの信頼を得やすいという強みをもっているため、サードセクター団体が若者対策において重要な役割を果たしている。

サードセクターに関連して、2つの新しい動きが生まれている。1つは、従来には関係がなかったタイプの団体が、若者対策分野に参画するようになってきていること。もう1つは、サードセクター団体の多様化である。チャリティ団体や開発トラストなどに加えて、社会的企業など、多様なタイプの団体が組織されるようになってきている。その育成のための制度化や資金提供を行っている。2005年には「Community Interest Company (CIC)」という新しい法人格を導入している。

第七に、若者対策全般における「イノベーション志向」についてである。今回の事例調査で、いくつかの団体において「イノベーション志向」が強調された。例えば、森を使った若者教育と社会的企業モデルの開発、病院における若者ボランティアの実験などはイノベーション志向の成果と言える。

第八に、最新の若者政策である「Every Child Matters」や「Youth Matters」において、「若者の社会的貢献」が一つの柱として確立されたこともあって、若者によるボランティア活動の促進が、若者対策の新たな政策アジェンダとして浮上してきている。特に、ニート層に焦点を当てた若者ボランティアを促進するために、政府資金をもとに「v」という全国組織が設立されている。また、「Big Boost 基金」のように、若者の起業家的活動を促進しようとしている事例も新しい動きとして指摘しておきたい。

○中高年人材の活用

ここでは、中高年人材の活用について、「団体スタッフとしての活用」と「ボランティアとしての活用」に区分して整理した。

「団体スタッフとしての活用」については、第一に若者問題に情熱をもって対応しよう

とする中高年人材に多く出会うことができたことを報告したい。また、写真家から環境保全団体への転職（Millennium Volunteers 担当者）など、さまざまな経歴と職歴を有する人材が、若者対策で活躍していた。若者対策にとって、職業および人生体験の豊富な中高年層は貴重な資源となることが分かった。

第二に、中高年人材の活用におけるサードセクター団体の役割の重要性が指摘できる。中高年の人材活用において、キャリア転換の機会や実際の「有給職」を提供できているのが、サードセクター団体である。また、サードセクター団体は多くのボランティア活動の機会を提供しており、これが若者分野へのキャリア転換を希望する中高年にとって、貴重な体験および研修機会となっているケースも少なくない。

中高年層の人材活用を成功させる一つの鍵は、再研修を通しての能力開発である。若者対策では人間的アプローチなどが要求されるため、コミュニケーション能力や判断能力など、いわゆる「人間的スキル (human skills)」が重要になってくる。これを実際に活用する上で、サードセクター団体の役割は重要なのである。

「ボランティアとしての中高年の活用」については、第一に、組織運営面、特に理事や役員として、中高年人材が果たせる役割があることが指摘できる。第二に、中高年ボランティアには、メンターや世話役として役割を担っている事例がみられた。英国では、社会的排除に直面する若者へのメンターサービスが非常に多い。ボランティアとは異なる面があるが、企業の CSR (Corporate Social Responsibility) の一環としての中高年の参加も活発だった。典型は Marks & Spencer 社が取り組んでいる「Marks & Start」である。メンターとなる人には会社内あるいはサードセクター団体によって、メンター研修を受けた上で、実際のメンターとして若者に対応している。

第三に、今回の調査団体が扱うような対応が難しい若者を対象とした活動では、中高年が一般のボランティアとして活躍する場面はそれほど多くはないことが分かった。つまり、対応が難しい若者に対しては、専門的な訓練が必要とされるからである。世代間交流による中高年ボランティアの活動はみられるが、その多くは学校での読み書き指導や高齢者施設での交流など、年齢層が低い子供の世界が中心である。

第四に、ボランティアを希望する中高年に対して、適正な対応をすることも重要な課題として指摘されていた。若者と中高年の間にあって、双方のグループにとって有意義な学習の場を設定できる、プロフェッショナル（コーディネーター）の存在が重要になるという。

第五章 世代間交流による若者支援の促進に向けて

世代間交流によって若者支援の促進を図るためには次のような点について考慮することが必要と思われる。

第一に、中高年人材に対する若者支援団体の期待は高く、今後若者支援団体の支援プロ

グラムのイノベーションが進むことによって、新たな中高年人材の活躍の場も広がるといえよう。つまり、若者の就職活動への同行者、パソコンや介護資格取得などの指導者、就労やインターンシップ先の開拓、伝統工芸の伝授、コミュニティカフェのような就業の場の起業など、活躍の場は広がると思われる。さらに、直接に個別の若者に関わるだけでなく、理解ある地域住民として間接的な関わり方も重要である。また個々のサービスの提供に具体的に关わるだけでなく、若者支援団体の組織運営に責任者やマネージャーとして関わることもある。

第二に、中高年人材の熱意が若者支援団体において効果的に活かされるためには、支援人材としては中高年層自身が自らも研修等で学び、新しい分野に再チャレンジする心構えが必要と思われる。そのために、まず中高年人材が情報を得て、初歩的なボランティア研修を受けることのできるようなボランティア推進機能を、地域のNPO支援センター等の中間支援組織において担うことが望ましいだろう。その上で、受け入れ団体において、中高年人材が個別のオンザジョブ・トレーニングを通じ、具体的に貢献できる方途を探ることが現実的なステップと思われる。

第三に、中高年人材のキャリアを若者支援に活かすためには、企業の協力も欠かせない。英国における Marks & Spencer の事例にみられるように、企業が社会貢献活動として、若者支援団体とパートナーシップを組み、企業の人材や活動の場を提供していくような協力プログラムを開発することが今後の課題であろう。このような企業と若者支援団体の協力プログラムの開発は、若者支援団体が独自に取り組むこともあろうが、英国における Business in the Community のような企業の社会貢献の推進組織の役割でもあると思われる。

第四に、中高年人材の受け入れと活用を積極的に進めるためには、受け入れる若者支援団体の組織力の強化が前提となろう。若者支援団体のミッションは、若者のキャリアアップ支援や生活自立のサポートである。つまり、活動プログラムの充実や活動拠点の確保といった事業力や、人材マネジメント力の強化や人件費の確保といった組織運営力の強化・向上が必要条件である。

第五に前項の若者支援団体の組織力の強化を実現するうえで、若者支援政策におけるNPO等の民間の担い手の役割を、政策に位置づけることが基盤整備として必要であろう。英国においては、若者支援における多様な担い手の間のパートナーシップが、地域戦略パートナーシップや地域協定の形で制度的に担保されている。また、インターメディアリ・レーバー・マーケット（中間労働市場）という考え方で、従来の労働市場へ参入困難な層に向け多様な就労の場をつくるという方向性が明白で、その就労の場の担い手として、民間であるが公益的な事業体という意味での「社会的企業」の育成が進んでいる。若者支援においてNPO等の民間の担い手への期待は益々高くなると思われるが、NPOがその役割を担うためには、行政とNPOとのパートナーシップを構造化していくことが必要といえよう。

研究委員会開催実績

平成18年9月13日(水) 第1回会合 研究の目標・検討課題について

高梨委員長より、若年層雇用に関する現在の問題点、これらに対する本研究委員会の狙いと主要な検討事項が提示され、研究委員会として課題を共有。

平成18年10月17日(火) 第2回会合 若者自立・挑戦プランの施策と今後の計画

厚生労働省・阿部充室長より若者自立・挑戦プランにおける厚生労働省施策講演、経済産業省・守本憲弘参事官より経済産業省「産業人材育成施策」講演、さらに鹿嶋研之助委員より「初等中等教育におけるキャリア教育の諸施策」講演が行なわれ、総合討論。

平成18年11月7日(火) 第3回会合 若年人材育成の課題

高梨昌委員長より「フリーター、ニートに現れた日本社会」と題する講演、井戸和男委員より「産業界における若年人材の育成」と題する講演が行なわれ、総合討論。

平成18年12月14日(火) 第4回会合 ニート・フリーター支援施策を考える

小杉礼子委員より「フリーター・ニート等若者の就業問題の現状と課題」と題する講演、工藤啓委員より「若年政策に関わる現況と今後の課題」と題する講演が行なわれ、総合討論。

平成19年1月31日(水) 第5回会合 能力開発施策，新卒者労働市場動向

厚生労働省・亀島哲室長より「若年者に対する職業能力開発行政施策-平成19年度重点施策を中心に-」と題する講演、佐野哲委員より「人材ビジネスと新卒労働市場」と題する講演が行なわれ、総合討論。

平成19年2月20日(火) 第6回会合 世代間の連携・交流(委託調査報告)

特定非営利活動法人パブリックリソースセンターへの世代間交流による若年者のキャリアアップと社会的活動に関する委託調査報告及び質疑討論。

平成19年3月22日(木) 第7回会合 フリーター支援事例

株式会社エム・クルー代表取締役前橋靖氏を講師に迎え、「今の若者の働き方と住まい事情」と題する講演と質疑討論。

資 料 編

1. 若者の自立・挑戦のためのアクションプラン

平成16年12月、若者自立・挑戦戦略会議、内閣官房長官、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣の連名で「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」（平成16年6月）に基づき、「若者自立・挑戦プラン」（平成15年6月）の実効性・効率性を高めるため、若者の自立・挑戦のためのアクションプランが取りまとめる旨が告知され、関係府省は、「若者自立・挑戦プラン」の実施終了年度の平成18年度に向けて、本プランの効果的・効率的な実施を図ることとされた。

本アクションプランの実施に当たっては、効果的な展開を図るべく、関係府省の緊密な連携・協力を図ること、施策の実績を的確に評価することが謳われた。また、地域の自主性と多様性を尊重しながら推進し、民間を活用することが適当な事業は民間に委ねていくこととされた。

1. 学校段階からのキャリア教育の強化（ものづくり体験等）、専門的職業人の育成

（1）学校段階からのキャリア教育の強化

小中高校において、勤労観、職業意識の形成や職業教育等を行うため、関係府省が密接に連携し、産業界の最大限の協力を得つつ、以下のような事業を通じて、学校段階からのキャリア教育を強力に推進する。

その際、キャリア教育に係る事業の一体的かつ効果的な実施を図るため、学校、PTA、各教育委員会、各労働局・ハローワーク、各経済産業局、地方公共団体、地域の経営者協会や商工会議所等による地域レベルでの協議の場を設けるなど、関係機関等の連携・協力による支援システムづくりに取り組むこととし、本アクションプラン策定後速やかに、各省から関係機関等に対し、具体的な指示・協力依頼を行う。

①中学校を中心に、5日間以上の職場体験やインターンシップの実施など、地域の教育力を最大限活用し、キャリア教育の更なる強化を図る。

②企業人等を講師として学校に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して生徒に理解させ、自ら考えさせるキャリア探索プログラム、企業において就業体験をするジュニア・インターンシップ等、ハローワークと産業界が連携して行う職業意識形成支援事業について、事業対象校を拡大する。

また、若年者ジョブサポーター数を拡充し、受入企業の開拓、職場体験活動の企画、実施スケジュール等に関する企業と学校との連絡調整機能等の充実を図る。

③NPO、企業等の民間の経験やアイデアを活用し、ものづくり等の働くことの面白さ

を伝える教育を、モデル地域（10カ所程度）において実施する。

（2）専門的職業人の育成

地域産業界等と連携し、先端的な技術・技能等を取り入れた教育や伝統的な産業に関する学習活動を重点的に行うなどの特色ある取組を行う専門高校等を支援する「目指せスペシャリスト（「スーパー専門高校」）」事業の充実を図り、地域社会を担う専門的職業人の育成を推進する。

2. フリーター・無業者に対する働く意欲の涵養、向上等

（1）フリーター・無業者に対する働く自信と意欲の涵養・向上

①合宿形式による集団生活の中で、生活訓練、労働体験等を通じて、職業人、社会人として必要な基本的能力の獲得、勤労観の醸成を図り、働く自信と意欲を付与する「若者自立塾（仮称）」を民間団体のノウハウを活かして創設し、若年無業者の早期の自立を図る。

②ヤングジョブスポットについて、拠点を設置して若年者の参集を待つ従来の方法を見直し、若年者が集まりやすい場所に出向き、情報提供、相談等を実施するとともに、インターネットを活用して情報を発信する等により地域における若年者に対する職業的自立への働きかけを強化する。

なお、ヤングジョブスポットの運営については、民間団体の活用を推進する。

③民間事業者を活用して、職業意識啓発、職場におけるコミュニケーション能力、基礎的ビジネスマナー等の習得を図るための「就職基礎能力速成講座」を10日間程度で実施し、早期の就職促進を図る。

（2）学校在学中の職業意識の形成、就職・定着支援等の強化

①ボランティア活動など無償の労働体験機会に関する情報の収集・提供を行い、こうした体験を通じた就業の動機付けを高めるとともに、活動の実績等を記録する「ジョブパスポート」及びその活用を促進するための「ジョブパスポート支援システム（仮称）」を開発し、無償の労働体験等の活動実績が企業の採用選考に反映されるよう普及を図る。

②中小企業等における学卒就職者等若年従業員の職場定着促進のため、若年従業員の相互交流、企業人事担当者を対象とした講習等の取組みを促進するとともに、インターネット等を通じて若年従業員から働くことに関わる幅広い相談に身近に応ずる体制を整備する。

(3) 個人の選択を機能させた若年者の能力開発施策の拡充

民間委託による無料の若年者向け実践的職業訓練の枠を拡大するとともに、平成17年4月から、ジョブカフェにおいても受付を開始する。

加えて、職業訓練機関の選定については、本人の選択を尊重することを基本とし、それが有効に行われるようジョブカフェ、ハローワーク等を気軽にかつ積極的に利用できるようにする。

(4) ものづくり立国の推進

子供から大人まで、ものづくりに親しむ社会の形成と若者のものづくりへの挑戦を支援するため、工場、民間・公共の訓練施設等の親子等への開放を促進する。

また、ものづくり技能に関するシンポジウムの開催、若年者によるものづくり技能競技大会の実施等を通じ、ものづくりに親しむ社会を形成し、その基盤の上に熟練技能の一層の高度化を図る。

(5) 若年者試行雇用事業の拡充

短期間（3か月以内）のトライアル雇用（試行雇用）を通じた早期の常用雇用の実現を図るため、学卒未就職者等の職業経験が十分ではない者（35歳未満）を対象に実施している「若年者トライアル雇用事業」を拡充する。

3. 成長分野を支える人材育成の推進

(1) キャリア高度化プランの推進

社会経済の多様化・複雑化に対応した高度な専門能力等を持つ人材の育成を推進するため、17年度も引き続き、「キャリア高度化プラン」として各般の取組を総合的に推進する。

①大学・大学院や専修学校等において、産学官連携によるキャリアアップのための先導的なプログラム開発・講座の提供等を推進する。

②大学における教育内容・方法等充実のための種々の取組の中から、特色ある優れた取組を支援し、専門的・社会的能力の育成機能の充実を推進する。

③各種の専門職大学院における教育内容の開発・充実等に取り組む優れたプロジェクトを選定・支援し、高度専門職業人の養成を推進する。

(2) 成長分野を支える人材の育成

①我が国の産業競争力を支える製造現場の中核人材について、産業界と大学等が一体となった新たな人材育成の仕組みとして、ものづくりのベテランの技やノウハウを若い世代

に受け継がせていける拠点の整備を進める。

具体的には、金型・鋳造や情報家電等、我が国のものづくりの基盤となる技術について、「生産工程を全体的に把握した上で革新することができる人材」、「生産まで視野に入れて、開発・設計を行うことができる人材」などの育成を図ることとし、そのため、産業界と大学・高等専門学校等の教育機関のコンソーシアムが、製造現場で求められるスキル・ノウハウの体系化、教育プログラムの開発、実証を実施することを、提案公募により採択した全国30箇所程度において支援する。

②産学官の関係者で構成する人材育成地域協議会において、地域産業ニーズを踏まえた訓練コースを開発する。

③戦略サービス分野についてスキルの明確化や教育プログラムの開発、普及促進等を行う。

具体的には、新産業創造戦略において重点分野とされた、コンテンツ・ヘルスケア・集客交流などの戦略的サービス分野において、その事業革新の担い手として、「経営技術」、「事業実態」の両方に精通する複合的な人材を育成するため、スキル標準の策定や標準的なテキストや教育プログラムを作成するとともに、フォーラム等を開催し、専門人材間でのネットワーク構築を行う。

④IT、MOT（技術経営）等の専門分野の人材について、大学等が産業界から求められる能力・スキルの体系化とカリキュラム・教材の開発を行う取組を支援するとともに利用促進のための情報提供を行う。

IT人材育成については、産業界有識者による協議体制を設置することにより大学教育に対する産業界ニーズを明確化し、それを踏まえて公募によりカリキュラムの策定・実行支援を行い、その成果について有効性の評価結果を公表する。

MOT人材育成については、IT・バイオ等の重点4分野に特化した教材・教育プログラム開発を行うとともに、効果の高いMOT教育を実践することのできる教える人材の育成を図る。また、MOT教育プログラムの質の向上を図るため、第三者機関がMOT教育プログラムを評価し、適合性を認定する仕組み（ア krediyteshon）の構築を図る。

⑤高度な実践技術と経営資質を有する総合的のものづくり人材を育成するため、職業能力開発総合大学校において訓練コースを開発し、平成17年度中に試行的に実施する。

4. 企業内人材投資の促進

(1) 事業主が若年者を雇用して日本版デュアルシステムによる訓練を実施した場合の訓練経費等に対し、キャリア形成促進助成金を活用することにより、企業におけるデュアルシステムの導入を促進する。

(2) 我が国産業競争力の基盤である産業人材を育成・強化する観点から、人材投資の減少傾向を拡大に転じさせるとともに、企業における戦略的な人材育成への取組を強力に後押しするため、人材育成に積極的に取り組む企業について、人材投資促進税制（教育訓練費の一定割合を法人税額から控除）を創設する。

5. 誰でもいつでも能力向上を行う機会の提供（草の根 e ラーニング・システムの導入）

(1) 若者・フリーターや中小企業の従業員等が、就職・仕事に役立つ知識・ビジネススキルを手軽に学べる機会を提供するため、関係府省が連携して、ジョブカフェ、大学等の教育機関、商工会議所等を活用して、「草の根 e ラーニングサービス」を提供する仕組みの整備を図る。

具体的には、提案公募によりモデル事業を実施し、職業意識の涵養や就業能力の向上に直結するビジネススキル、コミュニケーションスキルなどの学習コンテンツを開発するとともに、利用者の学習を支援するシステムを構築・実証する。

(2) e ラーニングに関する情報を提供する仕組みの整備、助成金の活用等を通じ、e ラーニング活用促進のための環境整備を図る。

6. 国民各層が一体となって取り組む国民運動の推進

(1) 「若者フォーラム（仮称）」の開催

人材育成等の必要性に係る普及・啓発を行うため、「若者フォーラム（仮称）」として、若者向けウェブサイトの構築やシンポジウム「若者チャレンジキャラバン（仮称）」等による普及・啓発を行う。

(2) 若者の人間力を高めるための国民運動の推進

若年者雇用問題についての国民各層の関心を喚起し、若者に働くことの意義を実感させ、働く意欲・能力を高めるため、経済界、労働界、地域社会、政府等の関係者が一体となった国民運動を推進する。

このため、「若者の人間力を高めるための国民会議（仮称）」を開催し、国民に向けたメッセージを「国民宣言」として取りまとめるとともに、若年者雇用に関する関心の喚起を図り、国民各層の自発的取組を促すため、各種セミナー、若者向けミニイベント等の広報・

啓発活動等を展開する。

(3) 女性若年層の就業促進のための広報啓発

①女性若年層に対して、女性の進出が遅れている理工系等の分野に関する情報提供・意識啓発キャンペーンを関係府省・機関と連携して実施する。また、独立行政法人国立女性教育会館において、多様なキャリア形成を支援するための情報提供システムを構築する。さらに、地域の女性センターにおいて、雇用、起業、NPO、農林水産等、タイプ別の就業支援・意識啓発セミナー等を実施する。

②ジョブカフェとも連携し、講師派遣や女性のチャレンジ支援関連の広報活動を実施する。

7. ジョブカフェ、日本版デュアルシステムの推進

(1) 若年者のためのワンストップサービスセンター(ジョブカフェ)の整備

①都道府県の主体的な取組により設置されるジョブカフェについて、都道府県からの要望に応じ、ハローワークの併設を進め、若年者の主体的な企画による就職支援活動や利用困難な者に対するネットカウンセリング等を新たに実施し、就職支援機能の一層の強化を図る。

②民間を活用してサービスを提供しているモデル地域における事業（概ね平成16年7月から開始）について、若者の就職促進機能の強化のため、カウンセリングの強化、地域の産業界・教育機関との連携、積極的な広報活動等を促進していく。

③若者が利用しやすいサービスを提供するため、第三者による評価委員会において実績・効果を厳格に評価し、本事業の質の向上を図るとともに、地域の特色を生かした成功事例について他の地域に周知していく。

(2) 日本版デュアルシステムの推進

民間活力を活用し、同システムの社会的定着を図るため、

①進路が決まらない学卒者等に対する体験講習の実施

②専修学校等と受入企業間の調整を行うデュアルシステム・コーディネーターの増員

③専修学校における先導的モデルカリキュラムの開発

等を実施し受講者の拡大を図るとともに、専門高校等においては、デュアルシステムの効

果的な導入方法等を探るための多様な取組を推進する。

8. 若者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業機会の創出

(1) 若者をはじめとする国民各層への起業・独立意識を喚起し、起業家予備層へのインターネットによる起業相談等、総合的な起業支援サービスを実施する「起ちあがれニッポン DREAM GATE」事業について、サービス内容の拡充に取り組み、平成18年度末を目途にサービス提供対象である起業家予備層を50万人に拡大する。

(2) 創業に向けて具体的な行動計画を有する者（創業予備軍）を対象に、創業に必要な実践的能力を修得させる創業塾（30時間程度）を引き続き開催する。また、新事業展開等を目指す経営者や若手後継者等を対象に経営戦略等の知識・ノウハウの体得を支援する「第二創業コース」を拡充し、全国約200箇所において実施する。

(http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/021.htm より転載)

2. 若年者支援のための平成19年度主要施策

【フリーター25万人常用雇用化プランの推進】

フリーター 25万人常用雇用化プランを推進し、2010年までにフリーターをピーク時の8割に減らす。

(1) 年長フリーターに対する常用就職支援

- ・年長フリーターに対する「再チャレンジ機会拡大プラン」の実施（新規）
「ジョブクラブ（就職クラブ）方式でセミナー、経験交流、グループワーク等」を実施することによる常用就職の支援や、フリーターとしての経験能力を適切に評価する手法の開発・普及、産業界と連携した就職支援等により、年長フリーターの常用就職を支援する。
- ・「年長フリーター自立能力開発システム」の整備（新規）
年長フリーターの職業能力を判断するために企業実習を先行させる職業訓練システムの創設や、業界の求める採用条件に適應するための職業訓練コースを開発・実施する「年長フリーター自立能力開発システム」を整備する。

(2) 就職意識の度合いに対応した効果的な常用就職支援

- ・ヤングワークプラザにおけるフリーター就職支援機能の強化
希望職種が明確になっていないフリーターを対象に「常用就職実現プラン」を策定し、同プランに基づき、個別の求人開拓や職業相談等計画的できめ細かな就職支援を実施する。
- ・フリーター常用就職支援事業の推進
全国のハローワークにおいて、フリーター常用就職サポーター（仮称）等の担当制による一貫した就職支援を実施する。
- ・ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援の実施
若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）において、職場定着を促進するための支援を行うとともに、各地域のジョブカフェが相互に連携を図りつつ就職支援を行うなど、若者の状況に応じたきめ細かな支援を実施する。
- ・フリーター等の若者に対する農業就職支援
フリーター等の若者に対し職業指導を通じて、農業で働くことについての意識の明確化を図るとともに、農業への就業を希望する者に対しては、情報提供や農業研修のあっせん等により農業への就業を支援する。

【フリーター・ニートをはじめとする若者の自立支援】

(1) 地域若者サポートステーションの拡充強化

ニート等の若者に対する地域の支援拠点として、メンタル面でのサポートが必要な若者に対してきめ細かい相談を行えるよう、専門支援体制を強化するとともに、拠点数を25か所から50か所に拡充する。

(2) 「若者自立塾」事業の拡充

合宿形式による集団生活の中で、生活訓練、労働体験等を通じて、若者に働く自信と意欲を付与する「若者自立塾」事業の拠点を25か所から40か所に拡充する。

(3) 若者の自立支援に功績のある団体等に対する厚生労働大臣表彰等の支援（新規）

若者が自立・チャレンジする機運を社会全体として高めるため、職業的自立の実現に顕著な功績が認められる企業、個人、団体に対し、厚生労働大臣表彰を行うとともに、表彰者等が意見交換を行うフォーラムを開催する。

【学生から職業人への円滑な移行の支援】

(1) 高校生向け就職ガイダンスの拡充

職業への理解促進、就職活動の仕方などに関する講習を行う「就職ガイダンス」について、常用就職者とフリーターとの賃金や生活面での格差の実態等フリーター化の防止に資する内容を盛り込むなどの内容の再編を図るとともに、就職希望者が多い学校の希望者全員にガイダンスが実施できるよう対象者を拡充する。

(2) 若者向けキャリア・コンサルティングの普及促進

若者の職業キャリアの円滑な形成を促進するため、若者向けキャリア・コンサルタントに必要な能力要件についてニート等の自立も含めた課題にも対応できるよう見直しを行うとともに、若者支援施設の指導責任者に対するキャリア・コンサルタント研修等を実施する。

【現場の戦力となる若者の育成】

(1) 「実践型人材養成システム」の普及促進（新規）

中小企業及び新規高卒者等に対し「実践型人材養成システム」（実習併用職業訓練）を普及・定着させるため、地域の事業主団体による先導的なモデル事業を実施し、その成果を全国に普及させるとともに、同システムに取り組む認定職業訓練施設や事業主等に対する支援措置を創設する。

(2) 産学官の連携による「実務・教育連結型人材育成システム」の普及促進

若者の実践的で効果的な職業能力開発を支援するため、企業実習と座学を連結させた教育訓練の受講を促進するための体験講習や、実習先企業の開拓等企業や民間教育訓練機関の導入を促進することにより、実務・教育連結型人材育成システムの社会的定着を図る。

【複線型の応募機会の拡大に向けた取組の推進】

複線型採用の導入や採用年齢の引き上げについての好事例の提供、経営トップへの働きかけ、法的整備等の取組を行うとともに、学生職業センター等における求人企業への働きかけや産業界との連携により、若者の応募機会の拡大に向けた取組を推進する。

【非正規労働者の正社員化の機会確保の促進】

・ハローワークにおける正社員就職増大対策の推進

正社員雇用のメリット等の周知により正社員求人の提出を促すとともに、求職者に対する企業説明会、面接会の実施等によるマッチング機能の強化、就職後の職場定着を支援する。

・正社員転換のための非正規労働者に対する企業内職業能力開発の促進（新規）

非正規労働者から正規労働者への転換のための教育訓練を行う等企業内で非正規労働者の職業能力の開発・向上を図る事業主に対する助成措置を拡充する。

・派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成の仕組みの整備（新規）

能力開発機会において正社員との格差が見られる派遣労働者・請負労働者について、主要な業務分野ごとに能力開発、能力評価のための望ましいモデルやキャリア形成支援計画を策定し、その普及啓発を図る。

【パートタイム労働者の均衡ある処遇や能力開発等の推進】

パートタイム労働者の均衡処遇や能力開発に向けた取組を行う中小企業事業主団体及び企業に対し助成を行うとともに、適正な評価と公正な処遇の短時間・短日勤務の正社員制度を普及させる。

【職業生活を通じた能力開発の推進】

(1) キャリア・コンサルタントの資質向上等のキャリア形成支援の推進

キャリア・コンサルタントに対する実務研修や実践的助言・指導等の機会の拡大を図るとともに、能力評価試験の統一の実施や資格更新制度の在り方等について検討を行う。

(2) 広範な職種を対象とした職業能力評価制度の整備

職業能力を評価する統一的な基準となる職業能力評価基準の職種の拡大等を図る。

また、非正規労働者を含め、多様な労働者にも対応できるよう eラーニングの導入等により職業能力習得支援制度を普及促進する。さらに、企業・業界団体のニーズを踏まえ技能検定職種の見直しを図る。

【若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの創設】

発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、きめ細かな就職支援を実施する。

【大学等における再チャレンジ支援】

大学や専修学校などで、産業界や関係団体等と連携し、社会人等のニーズに対応した専門的・実践的教育プログラムを開発し実施する。また、国立大学・高専での就学機会確保のための学生支援等を行い、学び直しの機会を充実させる。

【大学、高専、工業高校等を活用した技術者の実践的な学び直し等支援】

地域の産業界と教育機関が密接に連携し、大学院・大学、高専、工業高校を活用して、ものづくり等の分野における中小企業の技術者等の実践的な学び直しを支援する。

【若年者地域連携事業】

フリーターなどの正規雇用を促すために啓発、職場見学などを行う。

【産学連携による人材育成の強化】

地元企業の技能者等の経験を活かした理科教室づくり（「博士実験教室」）やキャリア教育に取り組むとともに、工業高校への実践的な教育の導入や高専等の場を活用した技術者の育成を推進する。また、「社会人基礎力」の養成方法の開発・普及や金融に関する高度かつ実践的な人材の育成環境を整備する。

【若者と中小企業とのネットワーク構築支援】

若者の就業対策と中小企業の人材確保対策を促進するため、ジョブカフェや地域の教育機関等と連携しながら、若者と地元中小企業との相互理解を促進するモデル事業を支援する。

【各学校段階を通じた体系的なキャリア教育・職業教育の推進】

児童生徒の勤労観・職業観を育てるため、新たに高等学校におけるキャリア教育の在り方に関する調査研究を行うなど、キャリア教育の更なる推進や、専門高校等における将来

の専門的職業人を目指す職業教育の取組等を引き続き推進するとともに、専修学校や大学等において職業意識の涵養を図る取組を行う。

(1) キャリア教育実践プロジェクト

都道府県・指定都市を対象に、中学校を中心とした5日間以上の職場体験を「キャリア・スタート・ウィーク」として実施。

(2) 高等学校におけるキャリア教育の在り方に関する調査研究【新規】

(3) 目指せスペシャリスト(「スーパー専門高校」)

専門高校等を対象に、地域社会と連携した特色ある取組を行う専門高校等への支援を行い、将来の専門的職業人の育成を目指す事業を実施。

(4) 専修学校・高等学校連携等職業教育推進プラン

高校生の自主的な進路選択など、若年者の職業意識の涵養を図るため、高等学校と連携した意識啓発のための職業教育や、専修学校の機能を活用した職業体験講座等を実施。

(5) 新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム【新規】

各大学・短期大学・高等専門学校が実施する新たな社会的ニーズに対応した優れた総合的な学生支援の取組を支援する。

【地域産業等との連携によるものづくり人材の育成】

大量の熟練技術者が定年退職時期を迎える「2007年問題」や若者のものづくり離れが深刻化する中で、技術の継承やものづくり人材の育成が喫緊の課題となっており、今後の国際競争力の維持・強化や地域経済活性化のため、ものづくりを支える専門的職業人材を育成する取組を実施する。専門高校等における「日本版デュアルシステム」推進事業を含む

・ものづくり人材育成のための専門高校・地域産業連携事業(クラフトマン21)【新規】

専門高校と地域産業界が連携(協働)した人材育成を推進。具体的には、地域・学科の特色に応じ、生徒の企業実習、企業からの講師派遣、教員の企業研修等を盛り込んだものづくり人材育成プログラムの開発を実施。

・ものづくり技術者育成支援事業【新規】

大学等を対象に、ものづくり技術者の育成を行うための地域・産業界と連携した実践的教育プログラムを開発・実施。

<http://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/07gaisan/syuyou2.html#05> ほかより転載

3. 世界の若年者雇用動向

本稿はILOが2006年10月に発表した報告、「Global Employment Trends for Youth」の第1章「Overview」の暫定訳である

若者は世界最高の財産である。彼らは経済にエネルギーと才能、創造力をもたらし、将来の発展の基礎を築く。しかし今日の若年者は、仕事の世界では非常に深刻な脆弱さをもつグループでもある。近年の世界的な雇用の低迷、失業者の増加、不完全雇用そして仕事への失望感は、若者には最大の逆風となっている。その結果、今日の若年者は適当な雇用機会の不足拡大と経済的社会的な不確実性の高まりに直面する。

国連事務総長は最近、若年者の失業に伴う悪循環を断ち切るため努力するよう各国首脳に呼びかけ、若年者は世界で最も価値ある資産であり、自分たちの将来でもあると指摘した。¹この考えは、2006年経済社会理事会の実務者会合（ECOSOC）のハイレベルセグメントでもさらなる展開を見せ、「あらゆる場所の若年者に完全に生産的な雇用と適当な職場を見つける現実的かつ公平な機会を与えるための戦略を策定し、実施する」ことで、若年者雇用を国家開発戦略および議題の本流に戻し、労働市場の必要性に合わせた教育、訓練、生涯学習を行うことも含め、若年者の雇用ポテンシャルを強化する政策およびプログラムを策定し、若年者のために新規の質の良い職が創出できるようにし、情報および訓練のイニシアティブ。²によるものも含めそのような職へアクセスしやすくする総合政策を策定して仕事へのアクセスを促進しようとするものである。

第二次世界若年者雇用動向報告書（本報告書）は、若年者の労働市場の状況を分析し、上記の世界的な約束を実現する方法を阻む障壁を明らかにするため、最新の利用可能な統計

¹ Secretary-General's address to the 4th European Union/Latin America and Caribbean Heads of State

Summit, Vienna, 12 May 2006; www.un.org/apps/sg/sgstats.asp?nid=2030.

² Reference is made to the Ministerial Declaration of the High-level Segment of ECOSOC to strengthen global efforts towards generating more decent work opportunities as necessary means for achieving the international development goals to cut the numbers of people living in extreme poverty by half by 2015. The Declaration builds on the work of the ILO to promote a decent work agenda for reducing poverty and obtaining equitable, inclusive and sustainable development. See ECOSOC High-level Segment: Ministerial Declaration, 5 July 2006, E/2006/L.8.

データを用いている。若年者に焦点を当てることの重要性を強調するとともにこの最も緊急性のある課題として広く認識される地球社会の課題の一つとどう取り組むか、その戦略策定の基本要素も提供する。

本報告書(2006)では、第一次報告書(2004)の第2章に示された世界のそして地域別の若年者労働市場指標をアップデートしている。しかし本報告書はさらに一歩前進し、適当な雇用機会の不足と貧困との関係を調査、多くの若年者が働いても貧しいままである理由の説明を試みている(第3章)。本報告書の第4章は、懸念される指標の一つである無業を説明する要素の詳細な分析を行い、近年の増加傾向の原因を探る。また、若年者が労働市場の状況にはまりこみ抜け出せなくなるという、労働者自身の将来の発展を損なうだけでなく、経済全体にも害をなす可能性が最も大きい状況におちいりやすい若年者を識別する枠組を提供する。第5章では学校から職場への移行段階に注目し、若い男性および女性が仕事の世界に入る際に直面する固有の課題を見極め、それにより各国が国内の状況を変化させる最適な政策パッケージを決定できるようにする。

なぜ若年層に注目するか？

若年層の失業および若年者が仕事探しをあきらめる状況(「失望」)あるいは不適切な条件下での労働(「不完全雇用」)は経済、社会、さらに個人とその家族にも費用を発生させる。適切な仕事がないことを若い時代に経験すると、将来の雇用展望を永久に損ない、その生涯にわたり不適切な就労行動パターンを招く場合が多い。若年者の失業と社会的な疎外感との間には明らかな関係がある。³ 職を見つけられないことで若者には、脆弱、無用、倦怠の感覚が生まれる。⁴ この場合、若者の生産的なポテンシャルを最大限に生かし、若者に適切な雇用機会を与えられるようにすることの明白な利点は、若者自身が個人的な利益を得られることである。

³ See, for example, Ryan, 2000, and ECA, 2005.

⁴ ILO, 2003, p. 25. See also UN, 2005, p. 46.

ボックス 1

「若者」とは？

本報告書では、若者を 15 歳から 24 歳の年齢層と定義する。これは統計上最も広く受け入れられている定義である。(UN, 1992 参照) しかし多くの国の国内統計作業では若者の定義および集計に違いのある状態が続いている。

「若者」の定義はある意味でその最終用途が何であるかに基づく。たとえば労働市場への参加が期待される年齢層を測ることが目的であれば、25 歳過ぎまで労働市場への参加を遅らせる若者の数が増加する今日では、15 歳から 24 歳という統計上の定義は有効ではない可能性がある。逆に、より広範な特性に基づき若者を分類することが目的である(単純年齢ベースの定義とは逆に)なら、「若さ」を構成するものが何か、社会学的な観点が必要となる。たとえば、「若者」を子供から成人への移行段階と定義することが望まれる場合、この以降が恥じ舞えるのが何歳であるかは社会により、また実際同じ社会の中でも、大きく異なる。人生の重要な段階という観点であれば、この年齢は 10 歳(ストリートキッズ、浮浪児)まで下げられる可能性があり、また 30 代半ばから後半まで引き上げられる可能性もある。広い年齢範囲となるのは、成人という人生の次の段階に移るための基本的な基準がたとえば暮らしを立てられるというプロセスである場合には、特に貧困社会では長い時間がかかるためである。

Sources: Curtain, 2002 and 2004. See also UN, 2005, p. 95, for further discussion on the blurring boundaries between youth and adults.

活用されていない若年者の生産性ポテンシャルを再活用することの第二の利点は、経済面にある。怠惰な若者達は費用のかかるグループである。これらの若者達は国家の経済的な福利に貢献しない。若年層における収入の喪失は、貯蓄の欠乏とも、集約的な需要の喪失とも解釈される。自身で収入を得ることができない一部の若者は、家族による資金的な支援を必要とし、世帯レベルでの消費および投資額の減少を招く。社会からのこれらの若年者に対する教育投資は欠損となる。政府は社会保障制度への払い込みを受け取れず、犯罪やドラッグの使用防止を含め更正サービスへの支払い増加を強いられる。これらは全て経済の発展ポテンシャルに対する脅威である。このため、若年者に注目することは、国家にとり費用効果の観点からも合理的である。

また、若年者は一国の経済発展を推進するものでもあり、この意味でも若年者に焦点を当てることは重要である。若い人々は、経験は不足しているかもしれないが、新しい考えや

識見を提供することには高い関心がありその能力もある。このポテンシャルを見逃すことは経済的な無駄である。ILOは2004年の報告書の中で、世界の若年者失業率を半分にし、成人の失業率に近づける—勿論、差は残るが—ことができるなら、世界のGDPに対して、2003年の貨幣価値で推定2.2兆ドルから3.5兆ドル、率にして4.4%から7.0%が加算されると推計した。⁵

若年層は労働市場でどう扱われているか？

この基本的な問題は2年前の第1次報告書で取り上げられた。若年層の雇用に関する世界の全体的な傾向は、残念ながら、前回の報告書に報告されたものとあまり変化がない。本報告書の第2章及び第3章に示されたデータから、次のことが確認された。

世界的な傾向

- 世界の若年労働力、すなわち雇用された若年者および失業中の若年者の合計は、1995年から2005年にかけて、6.02億人から6.33億人に増加(5.2%増)し、2015年にはさらに2400万人増加、6.57億人になると予想される。
- 若年層全体のうち若年労働力の割合は(若年労働力参加率)は、1995年から2005年に5890万人から5470万人と世界的に減少した、世界の労働市場に積極参加する若年者は2005年二人に一人に過ぎない。逆に若年者不活動率(若年者人口中労働力の外にいる若年者の割合)は同じ期間で41.1%から45.3%に増加した(表2.3および4.1)
- 2005年、雇用されている若年者の人口は、5.48億人、10年前から2010万人増加した。しかし、若年者の人口は若年雇用者の増加を上回るペースで増加したことから雇用されている若年者が若年者人口に占める割合(若年者雇用の対人口比)は、1995年から2005年で51.6%から47.3%に減少した(表2.4)
- 若年失業者数は1995年から2005年、7400万人から8500万人と14.8%増加した。(表2.5)
- 若年者失業率は若年者中、職を探しているが見つけれない若年者の割合で、2005年は13.5%であった(世界全体の失業率⁶は6.4%、成人の失業率は4.5%)(図2.3)。⁷

⁵ GDP was measured in current PPP-adjusted dollars for 2003. The estimates were based on historical country-level GDP-to youth employment elasticities.

⁶ The latest ILO world and regional estimates of labour market indicators for the aggregate populations are available from ILO, 2006c.

⁷ Differences to earlier estimates (in the 2004 report) are due to the fact that more country level data were available for input into the model used to generate missing country values for the aggregation to world and regional levels (see box 2). Other input data used in the estimation

- 今日の若年者は、失業している可能性が成人と比較して依然3倍であり、この若年者対成人の失業率の比率は2005年には3.0と1995年の2.8よりも増加した(表2.6参照)
- 失業中の若年者は、世界の全失業者数のほぼ半分(43.7%)を占めるが、若年者が全就労年齢(15歳以上)人口に占める割合は25.0%に過ぎない。(表2.7)。
- 働く貧困層のうち若年者は1.25億人と推計される、これは雇用されている若年者の20%以上が、2005年に一人当たり1ドル/日以下の所得の世帯に生活していることを意味する。同じ年度で一日一人当たり2ドル以下とすると、約3億人の若年貧困労働者がいることになり、これは全ての働く女性と男性の半分にあたる。(表3.2)

地域別の傾向⁸

- 2005年では、世界の若年者の89%までが途上国経済圏に生活している。
- 若年労働力の成長は引き続き、サブサハラ、東南アジア、太平洋であり、加えて中近東と北アフリカ地域に集中しているが、これらの地域では、経済的需要が不足しており、すでに若年者の失業率が極めて高くなっている。1995年から2005年、前者の3つの地域における若年の労働市場参加者の人数はそれぞれ2400万、1100万、86万5千人増加した。その一方、他の全ての地域では若年労働力が減少し、東アジアでの減少は最大である。(表2.2)
- 2005年の若年労働力参加率は、東アジア(67.3%)とサブサハラ地域で(65.5%)最も高い。割合が最も低かったのは中近東と北アフリカ(40.0%)である。労働力参加率は若い男性の場合全ての地域で過去十年間に減少しているが、若い女性の場合は中近東と北アフリカ、中南米とカリブ海地域を除いて減少している。(表2.3)
- 1995年から2005年で、人口に対する若年者雇用の比率が上昇した地域は、中近東と北アフリカ地域だけであり、この地域の若年者人口がこの期間に30%を超える大きな伸びを見せ、労働市場がそれへの対応を迫られたことを考えると、注目に値する。しかしこれと同時にこの地域の人口に対する若年者雇用の比率は最低の29.7%に過ぎない。雇用対人口の比率が最も高かったのは東アジアで62.1%であり、過去10年間に比率が10.6%と最大の減少を見せた(中欧および東欧地域(EU外)およびCISが11.8%で最大の減少)。他の全ての地域では、減少を見せたが、先進経済国および欧州連合は例外でこの10年間ほぼ安定していた。(表2.4)
- 大半の地域では1995年から2005年、失業中の若年者の人口が増加した。最大の増加を見せたのは東南アジアと太平洋地域で85.5%(520万人から970万人)であり、続いて、

model have changed as well, including revisions of the IMF estimates of GDP growth.

⁸ See the text in section 2 and Annex 1 for more regional highlights.

見せたのは東南アジアと太平洋地域で 85.5% (520 万人から 970 万人) であり、続いて、サブサハラ 34.2% (1300 万人から 1740 万人)、中南米・カリブ海の 23.0%(770 万人から 950 万人)、中近東・北アフリカの 18.2%(720 万人から 850 万人)、南アジアの 16.1% (1180 万人から 1370 万人) であった。(表 2.5)

● 2005 年、地域別の若年者失業率が最高であったのは中近東と北アフリカで 25.7% であった。中欧・東欧 (EU 外) と CIS が第二位で 19.9%、サブサハラアフリカは 18.1%、続いて中南米とカリブ海(16.6%)、東南アジアと太平洋(15.8%)、先進国と欧州連合(13.1%)、南アジア(10%)、東アジア(7.8%) であった。過去 10 年間に大幅に減少したのは先進国と欧州連合であった。(図 2.4)

● 大半の地域では若年者は成人と比較して失業している可能性が 3 倍近く高い。唯一の例外は先進国と欧州連合であり、2005 年、若年失業者は成人の失業者の 2.3 倍であった、この逆は東南アジアと太平洋地域で、若年失業者は成人失業者の 5 倍以上であった。(表 2.6)

● 全ての地域で若年者は失業および無業者中最大の割合を占め、成人と比較した雇用率も低い(図 2.5)

● 若年者中の働く貧困層は、サブサハラアフリカ地域で最も深刻であり、この地域は一日一人当たり 1 ドル以下のレベルの若年就労貧困者の合計人数が継続して急激に増加 (1995 年から 2005 年で 3600 万人から 4500 万人) した唯一つの地域である。極端な就労貧困層は南アジアでも大きな問題となっており、この地域では 10 人の若者のうち 4 人近くが貧困層にとどまっている。しかしこの地域は、10 年前にはサブサハラアフリカ地域とほぼ同じレベルで 10 人の働く若者のうち 6 人が一人当たり 1 ドル以下の就労貧困層であったことからすると、長期的には改善傾向が見られる。(表 3.2)

● 一人当たり一日 2 ドル以下の若年就労貧困者は、中欧および東欧 (EU 外) と CIS、東アジアの大半の地域で減少した。南アジアとサブサハラアフリカでは、10 人の若年者のうち、家族もあわせて一人当たり一日 2 ドル以下の枠を超えるレベルに達するだけの収入を得られるようになるものは一人だけである。

図-1 の二つのダイアグラムは、国際社会の中で若年者が労働市場統計で与えられている地位の数量化が可能であったものを示す。国レベルでは十分な情報があり、若年者人口を 3 つの主要な活動グループに分けることができた。

- a) 雇用中
- b) 失業中
- c) 労働市場外または「無業」(ボックス 2 に示す世界雇用動向モデルによる)

結果として、このことは、世界の若年者労働市場に関する上記の結論の基礎を提供する。また全若年者人口のうちの就労若年者の割合が減少する (51.6%から 47.3%)、および若年

失業者の割合が増加する（7.3 から 7.4 %）⁹という過去 10 年間におきた二つのマイナスの傾向も明らかにする。これに加えて、無業（労働力市場の外）の若年者人口が 41.1%から 45.3 %に増加した。

適当な雇用機会の不足は、職を探している、雇用を見つけられない、すなわち失業中の若年者だけでなく、若い女性や若い男性が劣悪な環境で働く（「不完全雇用」¹⁰）、あるいは自分たちの仕事はないとの考えから不本意にも労働力から外れる（「失望労働者」¹¹）という状況を生む。

若年者でその生産性ポテンシャルの大半を生かすことができないものは、その経済活動上の状況（就労している、失業している、無業である）にかかわらず、無視や貧困への失望感を受けやすく、また怠惰や非合法活動に惹かれる可能性もおき、自分たちの状況に焦燥感を感じ、怒りや焦燥感を社会に振り向ける可能性がある。しかもこれらの若者こそ適切な雇用機会を増加するための政策干渉により最大の利益を得る人々なのである。

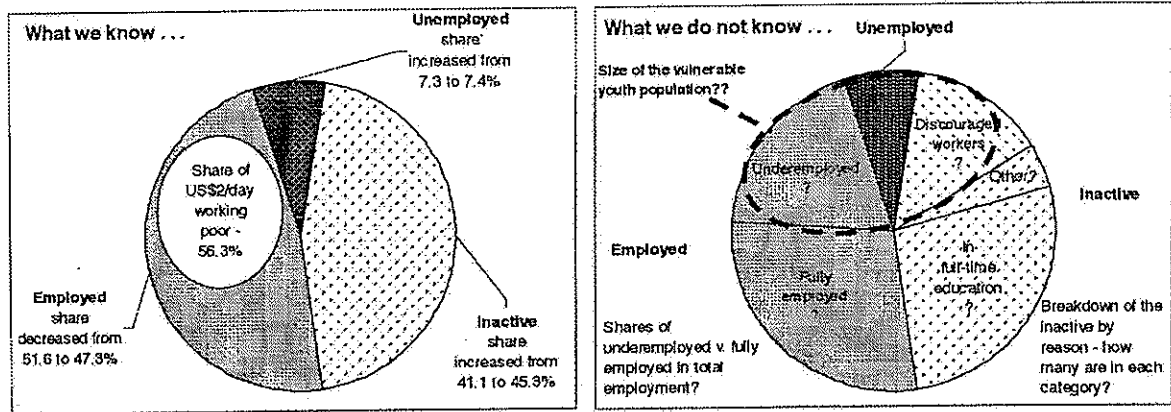
⁹ The share of unemployed youth in the youth population given here is not the same as the unemployment rates of youth since the unemployment rates of youth is the share of the youth unemployed in the youth labour force. See Annex 3 for a more detailed glossary of labour market terms.

¹⁰ underemployment reflects underutilization of the labour force and has been broadly interpreted to imply any sort of employment that is “unsatisfactory” (as perceived by the workers) in terms of insufficient hours (time-related underemployment), insufficient compensation (income-related underemployment) or insufficient use of ones skills (skills-related underemployment). To date, time-related underemployment is the only component of underemployment that has been agreed on and properly defined for measurement purposes within the international community of labour statisticians. See the Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations, adopted by the 16th International Conference of labour Statisticians, Geneva, 1998;
www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/underemp.pdf.

¹¹ 14 For a more technical discussion of discouraged workers and the complexities of measurement, see ILO, 1990, pp. 107-08. See also section 4 of this report.

図-1

世界の若年者労働市場に関して何がわかっているか、わかっていないか？



このため、若者に対する適切な雇用不足分の全量を計算するには、失業中の若者の人数、不完全雇用されている若者の人数、失望若者の人数に関するデータが必要である。残念ながら、国レベルのデータが不足しており、ILOは世界のあるいは地域別で、次の情報の数量化をすることができなかった：1) 完全雇用されている若年労働者対失業中の労働者の配分、あるいは2) フルタイムの学生である、職探しに失望した（失望労働者）あるいはその他の理由（無業の理由についてはその第4章で詳細を議論する）による無業若年者の割合。このため、現時点では、適切な雇用機会の不足分、およびその不足分に落ち込む脆弱な若年者人口の大きさについてその全体を正確に計算することは不可能である。

しかし二つの想定条件に基づくなら、適切な雇用機会の不足分に入り込む若年者人口の適正な近似値を求めることが可能である：第一に、就労しているが一日一人当たり2ドル以下の状況の世帯に暮らす若者の人数で所得に関係する不完全雇用の正常近似値である。第二に、失望若年者は無業若年者人口の少なくとも4%を構成する可能性が高い。¹² このため、ILOは現在失業中の若年者3億人のうち8500万人が、一日一人当たり2ドル以下のレベルの若年者就労貧困者であり、全若年者人口4億人のうち2千万人が失望若年者であり、

¹² Using data from the only collection of statistics on discouraged workers, that of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), we calculated that among OECD countries the share of young discouraged workers in the youth population outside of the labour force (inactive youth) was 2.6% in 2004. We estimate that the global share of young discouraged workers would be slightly higher - 4% - due to a higher presence of discouragement in some region, for example, in Central and Eastern Europe (non-EU) and CIS. Four% of 525 million inactive youth comes to approximately 20 million discouraged youth.

適切な雇用機会の不足という現在の状況により影響を受けていると推計する。言い方を変えると、若年者人口の約35%、あるいは3名の若年者中1名が、自分たちの経済ポテンシャルを満たす一方で自分たちそして家族を貧困層から抜け出させるに十分なだけの収入を得られるような適切な仕事が見つからないあるいは維持できないことで苦しんでいる。

ボックス2

世界のおよび地域別の労働市場指標を求める ILO の推計方法

理想の世界では、若年者雇用などの世界のそして地域別の労働市場指標を推計するには、たとえば世界の全ての国の、あるいは特定の地域内の各国の、15歳から24歳の雇用されている人数を合計することが求められる。しかし全ての国が毎年データを報告しているわけではなく、実際一部の国はどの年度であれまったくデータを報告していないことから、各国のデータを合計するだけで労働市場指標の集約を行うことは不可能である。集計を行う上で最大の課題は欠落しているデータを求めることである。

データの欠落の問題に対応するため、ILO は、3つの経済モデルを開発し、積極的に維持している、この3つのモデルはデータが存在しない国および年度での労働市場指標を推計するために利用される。世界雇用動向モデル(GET モデル)は、失業と雇用、部門別の雇用、雇用弾性の推計値を、年齢および性別で分けて、推計値を求めるのに用いる。本報告書で議論する世界のおよび地域別の労働力に関する推計値は、労働力動向モデル(TLF モデル)を用いて推計され、最後に、セクション3で用いられる働く貧困者の推計値は、就労貧困者動向モデル(TWP モデル)のデータである。

これら3つのモデルはそれぞれマルチ変数リグレッション技法を用い、国レベルで欠落している数値をあてはめる。各モデルの第一段階は、求める指標に関し実際の情報中の既知のものを集めることである(すなわち全ての実際のデータポイント)。重要なことは、国レベルの範囲のデータで、各国を横断する一定期間のデータだけが入力データとして利用されことに留意することである。モデルは、データの存在しない労働市場の推計値を求めるため、多様な労働市場指標間の関係とマクロ経済的な相関関係(たとえば一人当たりのGDP、GDP成長率、人口動態の動向、高額負債貧困国(Highly Indebted Poor Country (HIPC)) イニシアティブの加盟国、地理的指標、ダミー時間変数)を利用するように設計されていることから、モデルを走行させた場合に、これは重要な選択基準となる。このため、見込み計算モデルの入力要素として用いられる労働市場データの比較可能性は、そのモデルが、労働市場指標とマクロ経済的変数の関係を可能な限り正確に求めるためには不可欠な要素である。現実のおよび見込みの労働市場データのデータセットがまとめられるなら、推計手順の最後の段階に移る。この段階で、ILO 動向チームは最終的な世界のそして地域別の推計値を求めるため、各国を横断するデータをまとめる。

若年者と若年者労働市場に関する誤った観念

若年者労働市場に関する偏見を克服することは、古い戦略を再考し、真に若年者労働市場の課題の根幹に達する新しい戦略を策定するためには重要なステップである。下記に示すものなど誤った観念は、労働市場情報が不十分である、あるいは労働市場情報の分析が不適切であることから生じる場合が多い。各国国内での労働市場の情報収集および普及の能力の強化、政策立案者および若年者自体による情報の利用能力の向上は、誤った観念をあらため、政策およびプログラムを、慎重な分析により明らかにされた若年者の現実のニーズに基づくものとする上で、重要である。

誤った観念 1：教育へのアクセスは若年者の問題ではなくなっている

教育を受けることは世界中で増加しており、より多くの若年者が学校に通い、長期間にわたり滞在している、中級学校の教育を受ける率でデータが利用可能な 163 カ国のうち、137 カ国が 1990 年から 2002 年の期間に割合の増加を見た。高等教育レベルでの総就学率も 144 か国中 124 カ国で上昇している。¹³ しかし就学率の低さ、さらには非識字率が大きな問題となっている国も多い。¹⁴ サブサハラアフリカおよび南アジアでは、2002 年、若年者人口の 3 分の 1 以上が依然として文字が読めない。¹⁵ 教育へのアクセスは子供を養うこともできない多くの世帯にとっては依然として贅沢なことである。このため、教育レベルの改善が多くの若年者および社会に利益をもたらすことは間違いないが、利益は世界的とはいえず、若年者およびその家族が学校に通うことの機会コストが法外に高い貧困国において無料で普遍的な教育を促進することは特に留意されるべきである。

誤った観念 2：今日の若年者はこれまで以上の教育を受けていることから、仕事探しにあまり問題はない

¹³ Gross enrollment rates are from World Bank, 2005.

¹⁴ On average, the secondary enrolment rate in sub-Sahara Africa was still quite low at 35 % in 2001. The only other

region where the number of persons enrolled in secondary education was less than half of the population of the corresponding age group was South Asia at 45 %. (Source: Authors' calculations based on World Bank, 2005.)

¹⁵ Countries with youth illiteracy rates in excess of 33 % in the latest year of data availability (typically 2002) include Bangladesh, Benin, Burkina Faso, Central African Republic, Chad, Comoros, Co[^]te d' Ivoire, Ethiopia, Haiti, Mali, Mauritania, Mozambique, Niger, Pakistan, Papua New Guinea, Senegal and Sierra Leone. Data are from ILO, 2005a, table14c.

この観念は、教育を受けた若年者への雇用が十分にあり、このため高い学位を持つ若年者が仕事を見つけるのは難しくない想定している。これは一部の先進国経済では正しいが、経済開発が教育取得者の増加に追いついていない、そして／または教育システムが経済で最も必要とされる技能を若年者に提供していない途上国経済における高い学位を持つ若年者についてはあたらぬ。

誤った観念 3：若年者は最善の仕事を求めて「渡り歩く」のが好きである。このため経験をj得るため、また「一番あったもの」を見つけるため、多数の短期的、一時的な職を選ぶ。

若年者が最善の仕事を求めて「渡り歩ける」のは、経済が力強く発展し、そのためそれぞれの特定の技能の職において強力な雇用需要がある場合だけである。そのよい例が 1990 年代の米国におけるコンピュータープログラマーの需要増大であり、このため有望なコンピュータープログラマーは、最善の雇用契約条件を求めて「交渉」することができ、一年に何回も転職を選択することができた。一時雇用を繰り返し、最終的に（あれば）終身雇用に入るシステムは、1990 年代の米国がそうであったように、経済が好景気である場合の一部の若年者には機能するが、そのような状況は極めて特殊である。

経済があまり発展しておらず成長中の雇用分（雇用の弾性として計算される）が縮小している場合¹⁶、最善の仕事を求めて渡り歩く機会がある可能性は少ない。貧困国の若年者は正式な職業部門で仕事を見つけるだけでも幸運であり、その仕事が自分の才能を生かすものではなくても、仕事を変える可能性は低い。低所得の国では、仕事の満足感よりも安定が若年者の動機として優先する。このため、短期の就労および「渡り歩く」ことは先進国経済または途上国経済でも富裕層の若年者にほぼ限定される現象である。そうでなければ、失業の影響を受ける若年者が成人の 3 倍となる可能性があることを説明できない。

しかし先進国経済でも、若年者にとり雇用の安定は主要な懸念材料である。その好例はフランスである。2006 年 2 月、フランス政府は、企業による若年者の雇用を奨励するため、「第一雇用契約」（Contrat Première Embauche, CPE）を導入、26 歳以下の若年者を 2 年間雇用し、その期間中はいつでもどのような理由であれ解雇できるとする柔軟性制度を取り入れた。この CPE の導入は若年層の雇用の安定を下げるものだとして反対が拡大し、制度の撤回を招いた。

誤った観念 4：失業は若年者にとり労働市場における主要なチャレンジである。

¹⁶ See “Trends in the employment intensity of economic growth” in ILO, 2005a, Chapter 1.

若年者の失業は氷山の一角に過ぎない。数量化は困難であるが、人数を合わせると若年失業者数を上回り、しかも失業者と同等の焦燥感に苦しむ二つの若年者グループがある。一つは失望若年者、もう一つは若年就労貧困者である。効果的な失業者支援制度が存在しない国で、失業者のみに関心を集中させると、失業する余裕すらない恵まれない人口を分析から除外する危険性がある。途上国の中には、高い社会経済的背景を持つ若年者が失業者数の中に過剰に含まれており、これはそのような若年者だけが、収入が入らなくても職探しに時間を費やせる余裕があるためである。従って、失業が多いことが問題なのではなく、雇用中の若者の労働環境が問題なのである。その場合、第2章に示す指標のうち労働環境に関係するものは、若年者の労働市場の状況をはかる上でより多くの情報を提供する。

誤った観念 5：若年者失業率は若年者労働市場の課題の全体図を正確に示す

この誤った観念は、前項と密接に関係する。もし就労中の労働者（たとえば契約なしで働く若年就労貧困者、危険な作業につく若年者）および無業の若年者（失望労働者）も、完全かつ生産性のある雇用という目標から程遠い状況にあるものとして認めるなら、他の指標を排除して若年者失業率だけを見ることは、政策立案者が若年者人口の生産性ポテンシャル改善を目指す場合、同等の関心を寄せる必要のある若年者人口のかなりの割合のものを無視することを意味する。若年者労働市場の課題を総合的に評価する場合には、若年労働力参加率、雇用対人口比率、部門別、職位別の雇用状況、若年者人口中、雇用されてもおらず教育も受けていない若年者の割合といった指標を用いて、若年者失業率とのバランスを図るべきである。

若年者の集約失業率に対する批判としてはこのほか、この指標が若い仕事のない人口の構成に関する詳細な情報を隠し、そのため失業者の教育水準、民族性、社会経済的背景、職業経験などの詳細を見逃すという点が挙げられる。¹⁷ さらに失業率はどのようなタイプの失業（周期的かそれとも構造的か）であるかについて何の情報も提供しないが、この情報は政策立案者が政策対応（構造的な失業は市場の需要を刺激するだけでは対応できない）を策定する場合に重要な問題である。

誤った観念 6：若年者は均質のグループであり、若年者労働市場の課題に取り組む戦略は同一国内および国を超えて均一に適用可能である。

¹⁷ 20 Godfrey, 2003.

これは最も露骨に誤った観念である。ブルンジに生まれた若年者と、たとえば中国の若年者を、それぞれがおかれた機会や制約条件という意味で、比較することはできない。一刻の国内でも、それぞれの民族性、年齢、家庭環境、地理的な場所により差別に直面する若年者の小グループは無数に存在する。本報告書では多数の図表を用いて、若い移民、若い女性、農村部の若年者、若い難民など適切な職を求める若年者が直面する課題を明らかにする。若年者は均質なグループではない、一部の若年者が労働市場に入るあるいはとどまる上で直面する特定の不利益を克服することを目指す、目標志向の政策干渉が必要とされるのはこの理由からである。ここで覚えておく必要があるのは、若年者それぞれの個性は異なっても、若年者相互が等しく持っているのは、完全で生産性のある雇用に向け努力し、獲得する権利である。

誤った観念 7: 多くの若年者が都市に移動する中、農村部に住む若年者の労働市場の課題に取り組む必要性は緊急のものではない

よりよい雇用機会を求めて農村部から都市部に移住する若年者の数は増加しているが、農村部の若年者の発展に焦点を当てることは、次のいくつかの理由で合理性がある。

第一に、農業部門（したがって農村部）は、世界の雇用合計の40%以上を占め、東アジア、東南アジアと太平洋、南アジア、サブサハラアフリカでは依然として雇用の主要部門である。¹⁸ 貧困削減戦略、インフラの整備、貯蓄および発明促進プログラム、農村部の農業以外の部門の開発など、農村部経済地域内の所得および生産性の向上をはかることは、農村部の構造改革の推進も図れる可能性があり、そのことは逆に若年者層の農村から都市部へという潮流を逆転させることになる。¹⁹

第二に、失業率は農村部からの移民が増加し限定的な職をめぐって競合する、人口密集地の都市部のほうが高い傾向がある。このため、移民の可能性を抑える形で農村部の若年者へ投資を行うことは、都市部の若年者の状況改善にも役立つ副次的効果ももたらす。最後に、農村部の雇用創出は都市部のものと比べ、貧困の削減に最も多くの影響がある、これは貧困が農村部に集中する傾向があるためである。²⁰

¹⁸ ILO, 2006c, table 5.

¹⁹ For more information on structural transformation as a means to “break away” from poverty, particularly in Africa, see UN, 2005, chapter 4.

²⁰ UN, 2005, p. 129 estimates that 70 % of poor people in Africa are living in rural areas.

誤った観念 8: 若年者が貧しいのは働かないからである。

貧困がおきるのは多くの原因がある。貧しいが社会のセーフティーネットで支えられるものもいる、そのセーフティーネットは、政府支援という正式なものもあれば、家族内の支援という非公式のものもあり、また働かなくても生活していけるだけ「寛大な」ものもあればそうでないものもある。貧困の中で生活し、栄養失調や疾病で働けないままとなるものもいる。²¹ しかし多くの場合、極端な貧困の中で暮らすものの大半は社会的なセーフティーネットもなく、このため、工夫、自立、そして何よりも仕事を通し、あらゆる可能な方法で生存をはかる。²² 自身あるいは自分の家族にとり何らかの収入を得るあるいは支払いを受ける機会をのがすことはできない。極端な貧困家庭に暮らす若年者は、何らかの方法で働かなければならず、まさに最低レベルの仕事となるのが普通である。第3章に示す若年就労貧困者のデータは、この誤った観念のまさに反証である。世界では、自分たちが働いていても、一日一人当たりドル以下の所得しかない世帯にすら若年者が1.25億人いる。このため若年者の23%近くが、働いているにもかかわらず極端な貧困（一日1ドルレベル）層に含まれる。さらに劇的であるのは、就労している若年者の最大56%までが一日2ドルレベルの貧困層に残るということである。

誤った観念 9: 雇用創出プログラムは若年者より家族を支えるための所得を必要としている成人の求職者向けにするほうがよい。

もし求職者の直接的なニーズを測り、そのニーズに基づいて雇用を配分できるなら、両親の経済的な支援に依存することができる一人の若年者に職を提供するよりも、5人の世帯の単独の扶養者である成人に職を提供する方がおそらく合理的であろう。しかし成人の経済的ニーズの方が若年者よりも多いという一般論はどれだけ正確であろうか？ 若年者が自身の家庭をもつため家庭を出た可能性もあり、その場合にはニーズは同じである。しかしそのような情報がなければ、本質的な疑問に戻ることになる、すなわちそれが本当に問題なのかという疑問である。失業はそれ自体コストがかかる、少なくとも長期間にわたり経験する場合、あるいは複数回以上経験する場合には、自尊心の喪失、収入の喪失、そして社会的な疎外という意味でのコストがかかる、また社会の一部のほうが他の部分よりもそのようなコストに耐えられると想像する理由もない。事実、若年の時期に失業していることはその将来の所得の流れに直接のマイナスの影響を与えるという証拠は増えている。

²¹ The UN estimated that there were a total of 160 million severely undernourished young people in the world (see section 3, table 3.1).

²² ILO, 2003.

たとえば、労働市場で最初から長期間にわたる失業を経験してしまった若年者は、その労働者としての生涯を通して失業と低所得就労を繰り返す可能性が高い。²³ この長期的なコストを念頭におくと、このような傾向を反転させるために、若年者の雇用創出に焦点を当て、行動的で生産的な労働市場の参加者になる機会を若年者に与えることは、合理的である。しかし若年者を対象とする雇用政策は、社会の特定の年齢層を孤立させ、他の世代の就労を損なうことがないように、国レベルの総合雇用戦略の中に組み入れられるべきである。

概要と展望

若年者に投資することは、修辭的に繰り返言われてきたが、残念ながら十分に実行されていない。この膨大な生産性ポテンシャルに手をつけることは、政府、雇用者、組織、商社、国際的な開発パートナー、市民社会組織にとってのチャレンジである。雇用創出や若い男性、女性の雇用可能性の増大に投資することは、大きな利益を生む可能性がある。事実、ILOは若年者失業率を半減するならば、2003年の世界経済に2.2兆ドルから3.5兆ドルを加えることになるかと推計する。これは2003年の世界のGDPに換算すると4.4から7.0%に相当する。

利用可能なデータから、若年者労働市場市場にはいくつかの負の傾向があることが明らかとなった、この中には、若年者人口中の就労若年者の割合の低下と失業若年者の割合の増加、若年労働者の56%までもが貧困の状態を持続するという点が含まれる。失業若年者（8500万人）、就労貧困若年者（3億人が一日2ドルのレベル）、失望若年者（おおよそ2千万人）を念頭に、ILOは、今日の若年者の生産性ポテンシャルを完全に活用するには、少なくとも4億人分の適切な雇用機会の創出が必要であると推計する。すでに就労しているが、報酬に反映されぬ劣悪な条件（契約がない、長時間など）で働いている若年者が対象とされていないことから、この数字は控えめなものである。しかし、過小評価されているのかかわらず、若年者人口の半分以上が適切な雇用機会の不足で苦しんでいるという想定自体、懸念するに値する。この活かされていないポテンシャルの全てを活用するならば、どれほどの違いが出てくるか想像してみるとよい。若年者向けの適切な雇用機会の創出は、世界の大部分で活かされていない生産性能力を開発に向けた前向きな力とすることを考えると、何よりも優先されるべきである。

²³ See, for example, Gregg and Tominey, 2004.

4. OECD の雇用関連データ

以下の図表は、OECD が加盟 30 ケ国を対象に、経済、雇用、教育、移民などの実態と科学、環境、財務状況などの国同士の比較を行なっている“OECD in Figures 2006 – 2007”、労働市場の展開と今後の見通しについての年次評価書である“The OECD Employment Outlook 2006”、学業成績と教育政策の定量的・定性的データならびに学業成績、資源、就学率、学校編成方法などに関する詳細な情報を収録した“Education at a Glance 2006”などの報告書から抜粋した若年者の雇用・就労に関連する統計データである。主要国については日本の状況と比較するグラフを作成した。

収録データ

表-1 OECD 加盟国の失業率推移と見通し

表-2 産業セクター別就労人口比の変化（2005年 対 1995年）

表-3 25 – 34 歳の年代階層中における高等教育修了者割合

表-4 修了学歴別の失業率

表-5 雇用全体に占める臨時雇用の割合

表-6 12ヶ月以上失業者割合の年次推移

表-7 年齢グループ別で見る失業率と推移

表-8 若年年齢階層中の非就学者及び非就労者人口割合

図-1 国別失業率推移

図-2 就労人口割合で見る日本の産業構造変化（1995年 対 2005年）

図-3 最終学歴と失業率

図-4 失業率の年齢グループ別格差

表-1 OECD加盟国の失業率推移と見通し

	2003年失業者数 (単位:千人)	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
オーストラリア	611	10.6	9.4	8.2	8.2	8.2	7.7	6.9	6.3	6.8	6.4	6.0	5.5	5.1	5.0	5.0	5.1
オーストリア	243	5.4	5.3	5.3	5.6	5.6	5.7	5.2	4.6	4.7	5.4	5.6	5.7	5.8	5.5	5.5	5.5
ベルギー	374	8.6	9.8	9.7	9.5	9.2	9.3	8.5	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.4	8.6	8.3	8.0
カナダ	1,288	11.4	10.4	9.5	9.6	9.1	8.3	7.6	6.8	7.2	7.6	7.6	7.2	6.8	6.4	6.6	6.5
チェコ	400	4.4	4.3	4.1	3.9	4.8	6.5	8.8	8.8	8.2	7.3	7.8	8.3	8.0	7.3	6.8	6.3
デンマーク	155	9.6	7.6	6.7	6.3	5.2	4.8	5.0	4.3	4.4	4.5	5.3	5.5	4.8	3.8	3.3	3.3
フィンランド	234	17.6	17.9	16.7	15.9	12.7	11.4	10.3	9.8	9.2	9.1	9.1	8.9	8.4	7.8	7.6	7.4
フランス	2,692	11.7	12.1	11.5	12.1	12.1	11.5	10.8	9.4	8.7	9.0	9.8	10.0	9.9	9.1	8.5	8.2
ドイツ	3,713	6.9	7.3	7.1	7.7	8.6	8.1	7.5	6.8	6.9	7.6	8.7	9.2	9.1	8.0	7.7	7.2
ギリシャ	460	9.7	9.6	9.1	9.8	9.8	11.4	12.3	11.7	11.2	10.9	10.4	11.0	10.4	9.6	9.2	8.8
ハンガリー	245	12.1	11.0	10.4	10.1	8.9	7.9	7.1	6.5	5.8	5.9	5.9	6.2	7.3	7.5	7.7	7.6
アイスランド	5	5.3	5.3	4.7	3.7	3.9	2.7	2.0	2.3	2.3	3.3	3.4	3.1	2.6	2.8	2.5	3.0
アイルランド	88	16.1	15.1	12.5	12.0	10.9	7.6	5.6	4.3	3.9	4.4	4.6	4.4	4.4	4.4	4.4	4.4
イタリア	2,044	9.9	10.8	11.3	11.3	11.4	11.5	11.1	10.2	9.2	8.7	8.6	8.1	7.8	7.1	6.8	6.5
日本	3,502	2.5	2.9	3.1	3.4	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.2	3.9	3.6
韓国	818	2.9	2.5	2.1	2.0	2.6	7.0	6.6	4.4	4.0	3.3	3.6	3.7	3.7	3.4	3.4	3.4
ルクセンブルグ	8	2.1	2.7	3.0	3.3	3.6	3.1	2.9	2.6	2.5	2.9	3.7	4.2	4.6	4.6	4.7	5.0
メキシコ	1,034	3.2	3.5	5.8	4.3	3.4	2.9	2.1	2.2	2.1	2.4	2.5	3.0	3.5	3.4	3.4	3.4
オランダ	349	6.3	7.2	6.8	6.3	5.4	4.2	3.5	3.0	2.5	2.9	4.1	4.9	5.0	4.9	4.2	3.1
ニュージーランド	95	9.5	8.1	6.2	6.1	6.6	7.5	6.8	6.0	5.3	5.2	4.6	3.9	3.7	3.8	4.4	4.6
ノルウェー	106	6.0	5.4	4.9	4.8	4.0	3.2	3.2	3.4	3.5	3.9	4.5	4.5	4.6	3.6	3.3	3.4
ポーランド	3,329	14.0	14.4	13.3	12.3	11.2	10.6	14.0	16.1	18.2	19.9	19.6	19.0	17.7	14.2	12.6	11.3
ポルトガル	342	5.5	6.8	7.2	7.3	6.7	5.0	4.4	4.0	4.0	5.0	6.3	6.7	7.7	7.5	7.4	7.0
スロバキア	459	..	13.7	13.1	11.3	11.9	12.6	16.4	18.8	19.3	18.6	17.5	18.1	16.2	13.5	12.2	11.7
スペイン	2,161	17.2	19.1	18.7	17.5	16.3	14.6	12.2	10.8	10.1	11.0	11.0	10.5	9.2	8.4	7.8	7.6
スウェーデン	218	8.2	8.0	7.7	8.0	8.0	6.5	5.6	4.7	4.0	4.0	4.9	5.5	5.8	5.5	5.3	4.3
スイス	176	3.8	3.7	3.3	3.8	4.0	3.4	2.9	2.5	2.5	3.1	4.1	4.2	4.3	3.9	3.6	3.3
トルコ	2,494	8.7	8.4	7.5	6.5	6.7	6.7	7.5	6.3	8.2	10.1	10.3	10.1	10.0	10.1	9.8	9.5
英国	1,486	10.4	9.5	8.6	8.1	7.0	6.2	6.0	5.5	5.1	5.2	5.0	4.7	4.8	5.5	5.7	5.8
米国	8,773	6.9	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0	4.8	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	4.8	5.1
OECD全体	37,899	7.4	7.3	7.1	6.9	6.6	6.5	6.3	5.9	6.1	6.7	6.9	6.7	6.5	6.0	5.8	5.7

出典：OECD Employment Outlook 2006

図-1 国別失業率推移

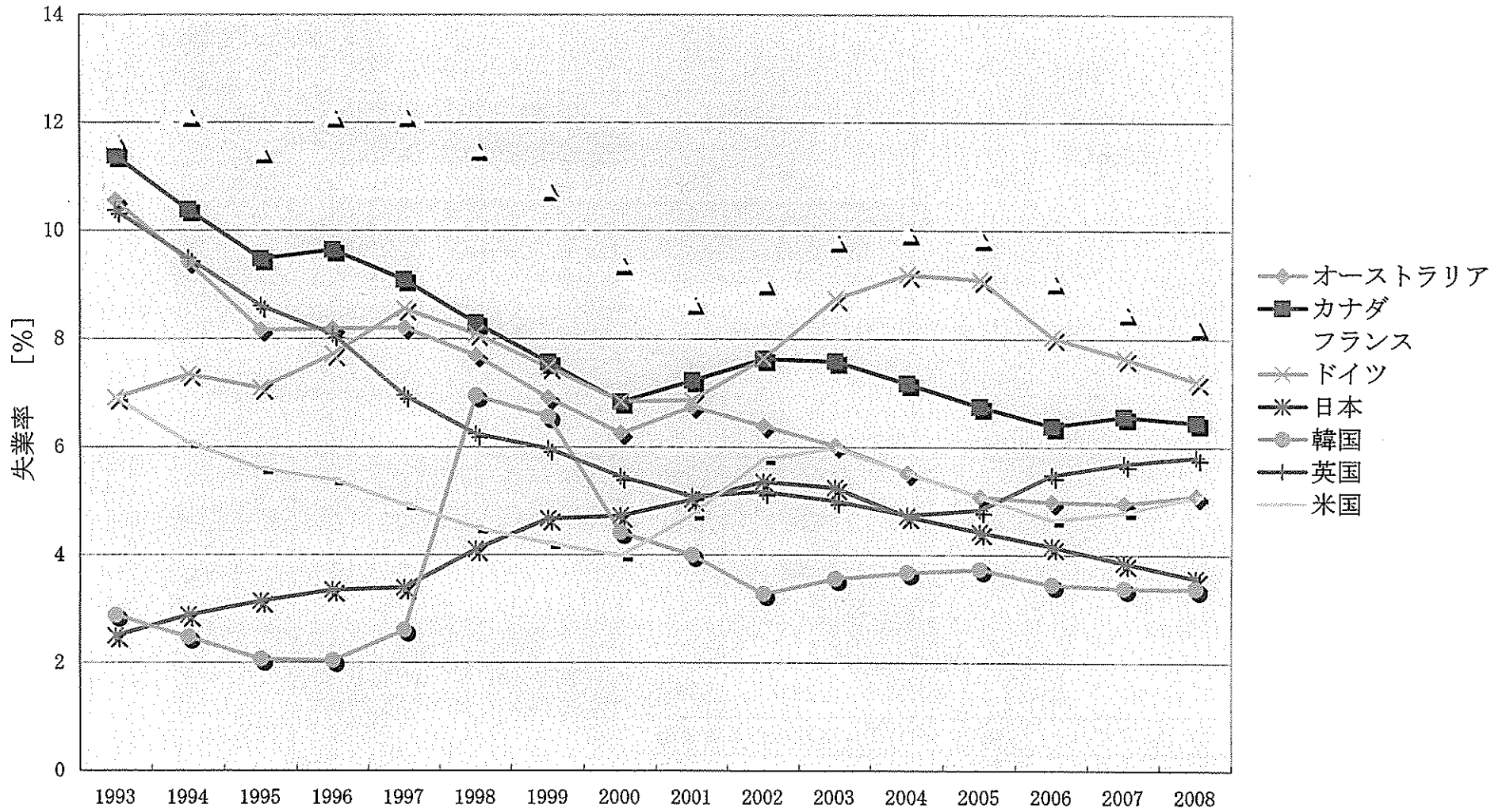


表-2 産業セクター別就労人口比の変化 (2005年対1995年)

	2005年就労人口 (千人)	2005年対 1995年就労人	就労人口構成 [%]					
			農林業及び水産業		工業		サービス業	
			2005年	1995年	2005年	1995年	2005年	1995年
オーストラリア	9,987	21.3	3.6	5.0	21.0	22.8	75.3	72.2
カナダ	16,170	21.6	2.7	4.1	22.0	22.0	75.3	74.0
フランス	24,392	11.1	3.5	4.6	22.6	26.3	73.9	69.1
ドイツ	36,185	1.1	2.4	3.1	30.0	36.3	67.6	60.5
日本	63,560	- 1.6	4.4	5.7	27.9	33.6	67.6	60.8
韓国	22,856	12.0	7.9	11.8	26.9	33.4	65.2	54.8
英国	28,006	9.9	1.4	2.1	22.1	27.3	76.5	70.7
米国	141,730	13.5	1.6	2.9	19.8	24.0	78.6	73.1

出典 : OECD in Figures 2006-2007

図-2 就労人口割合で見る日本の産業構造変化(1995年対2005年)

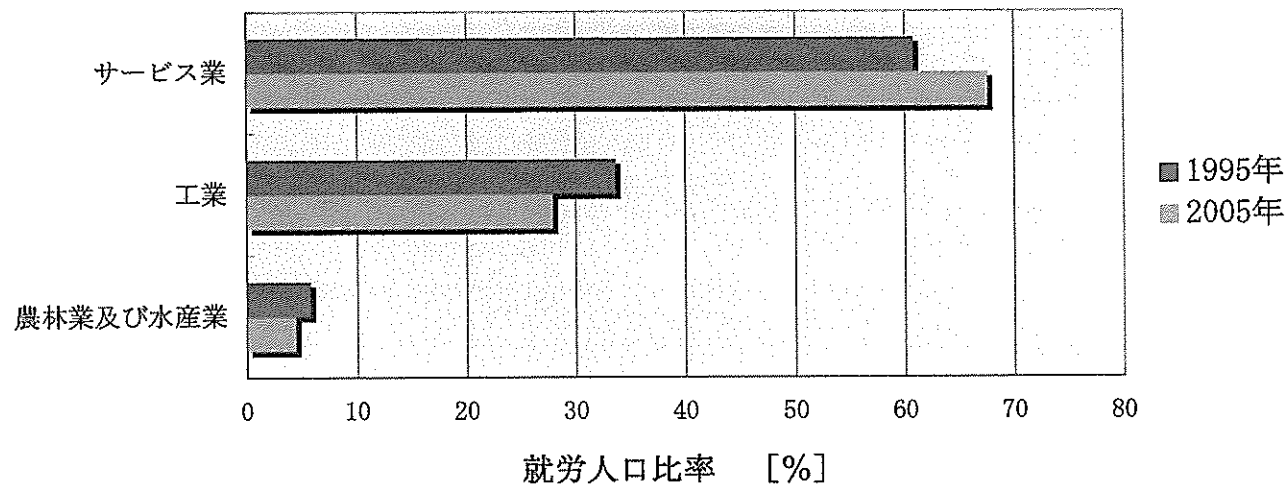


表-3 25-34歳の年代階層中における高等教育修了者割合 [%]

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
オーストラリア	22.8	..	22.8	23.6	24.7	25.3	25.7	28.1	29.0	31.4	33.5	35.8	36.3
オーストリア	7.9	7.9	..	8.8	8.7	9.2	12.4	12.5	12.7	15.0	14.3	14.8	15.4
ベルギー	26.8	27.2	..	30.0	32.9	32.2	33.1	33.8	34.4	36.0	37.5	37.6	38.9
カナダ	32.9	34.2	..	37.8	39.3	40.6	44.1	45.5	46.8	48.3	50.5	51.2	52.8
チェコ	12.5	11.8	11.2	10.9	10.5	10.9	11.2	11.3	12.3	12.1
デンマーク	18.7	19.5	..	19.7	20.3	20.7	..	26.8	28.6	29.3	29.1	30.6	35.1
フィンランド	33.3	33.5	..	34.1	35.0	35.2	36.4	36.0	37.4	37.6	38.2	39.2	39.8
フランス	20.1	21.6	23.1	24.3	25.4	26.0	27.8	29.6	30.9	32.4	34.2	36.1	37.4
ドイツ	19.6	18.8	..	18.7	20.8	20.3	21.0	21.5	21.5	22.3	21.8	21.7	21.8
ギリシャ	25.0	26.0	28.2	22.3	24.3	24.6	24.3	24.0	24.1	23.7
ハンガリー	14.3	12.4	13.9	13.7	14.7	14.8	15.0	16.8
アイスランド	23.7	23.0	24.2	27.6	27.8	26.5	29.1	29.1
アイルランド	19.7	21.2	..	24.4	27.2	31.3	32.5	29.5	28.1	30.3	33.4	36.3	37.1
イタリー	6.6	6.8	..	7.9	8.2	8.3	..	9.0	10.0	10.4	11.8	12.5	12.5
日本	45.2	45.4	45.1	47.2	47.7	50.3	51.6
韓国	21.0	23.9	26.8	27.7	29.2	30.6	30.9	33.8	34.8	36.9	39.2	41.2	46.6
ルクセンブルグ	21.2	22.9	23.4	22.6	18.7
メキシコ	16.3	17.1	17.3	16.7	16.6	17.4	18.0	18.4	18.7
オランダ	22.2	23.6	..	23.9	24.5	25.1	..	27.5	25.1	26.6	26.5	27.7	27.7
ニュージーランド	23.2	23.2	..	21.1	24.2	..	25.4	26.4	26.0	27.2	28.5	29.3	32.4
ノルウェー	27.1	28.2	..	30.7	32.1	30.0	29.9	32.8	34.7	34.9	37.9	39.7	39.8
ポーランド	9.9	..	10.3	11.8	12.3	14.2	15.2	16.8	20.4
ポルトガル	8.5	13.2	13.5	14.4	..	11.5	12.2	13.0	14.0	15.0	16.3
スロバキア	12.5	11.6	12.4	10.4	11.3	11.1	11.2	11.9	11.9	13.2
スペイン	16.3	22.5	..	25.2	26.6	28.6	30.3	32.0	33.5	34.1	35.5	36.7	37.5
スウェーデン	27.0	26.5	..	27.3	28.6	28.4	29.3	30.7	31.7	33.6	36.9	39.2	40.4
スイス	21.3	21.3	..	22.0	21.5	22.5	24.7	25.0	25.9	25.6	25.6	26.5	29.4
トルコ	6.1	5.6	..	6.6	7.5	..	7.3	7.8	8.7	8.9	9.1	10.5	11.4
英国	18.5	20.6	..	23.1	23.3	24.3	24.7	25.9	27.3	28.6	29.5	31.2	33.1
米国	30.2	30.2	..	32.0	33.6	35.2	35.7	36.2	37.4	38.1	39.1	39.3	38.7
全OECDメンバー国	20.5	21.9	..	22.2	22.4	23.8	24.9	24.8	25.3	26.4	27.3	28.4	29.5

出典：“Education at a Glance”(2004)

表-4 修了学歴別の失業率 [%]

		1991	1995	1998	2000	2001	2002	2003	2004
オーストラリア	後期中等教育未満	9.2	8.7	9.0	7.5	7.6	7.5	7.0	6.2
	後期中等教育及び大学以外の高等教育	6.8	6.2	5.8	4.5	4.7	4.3	4.3	3.9
	高等教育（大学又は大学院）	3.9	4.0	3.3	3.6	3.1	3.3	3.0	2.8
カナダ	後期中等教育未満	13.8	13.1	11.8	10.1	10.5	11.0	10.9	9.9
	後期中等教育及び大学以外の高等教育	8.7	8.3		5.9	6.2	6.7	6.5	6.1
	高等教育（大学又は大学院）	6.3	6.2	4.7	4.1	4.7	5.1	5.2	4.7
フランス	後期中等教育未満	10.6	13.7	14.9	13.9	11.9	c	12.1	12.1
	後期中等教育及び大学以外の高等教育	6.6	9.0	9.6	7.9	6.9	6.8	7.5	7.5
	高等教育（大学又は大学院）	3.7	6.5	6.6	5.1	4.8	5.2	6.1	6.1
ドイツ	後期中等教育未満	7.4	13.3	15.4	13.9	13.5	15.3	18.0	20.5
	後期中等教育及び大学以外の高等教育	4.7	7.9	10.3	8.1	8.2	9.0	10.2	11.2
	高等教育（大学又は大学院）	3.2	4.9	5.5	4.2	4.2	4.5	5.2	5.5
日本	後期中等教育未満			4.3	6.0	5.9	6.6	6.7	
	後期中等教育及び大学以外の高等教育			3.3	4.7	4.8	5.3	5.4	
	高等教育（大学又は大学院）			2.6	3.5	3.1	3.8	3.7	
韓国	後期中等教育未満	0.9	1.0	6.0	3.7	3.1	2.2	2.2	2.6
	後期中等教育及び大学以外の高等教育	1.9	1.6	6.8	4.1	3.6	3.0	3.3	3.5
	高等教育（大学又は大学院）	2.7	2.0	4.9	3.6	3.5	3.2	3.1	2.9
英国	後期中等教育未満	10.4	12.8	10.5	8.9	7.6	8.5	6.9	6.6
	後期中等教育及び大学以外の高等教育	6.5	7.5	5.0	4.6	3.9	4.1	3.9	3.7
	高等教育（大学又は大学院）	3.3	3.7	2.6	2.1	2.0	2.4	2.4	2.2
米国	後期中等教育未満	12.3	10.0	8.5	7.9	8.1	10.2	9.9	10.5
	後期中等教育及び大学以外の高等教育	6.5	5.0	4.5	3.6	3.8	5.7	6.1	5.6
	高等教育（大学又は大学院）	2.9	2.7	2.1	1.8	2.1	3.0	3.4	3.3

空欄：データ信頼度が低いなどの理由から数値記載がない

出典：“Education at a glance, 2004”

図-3 最終学歴と失業率 (2004年)

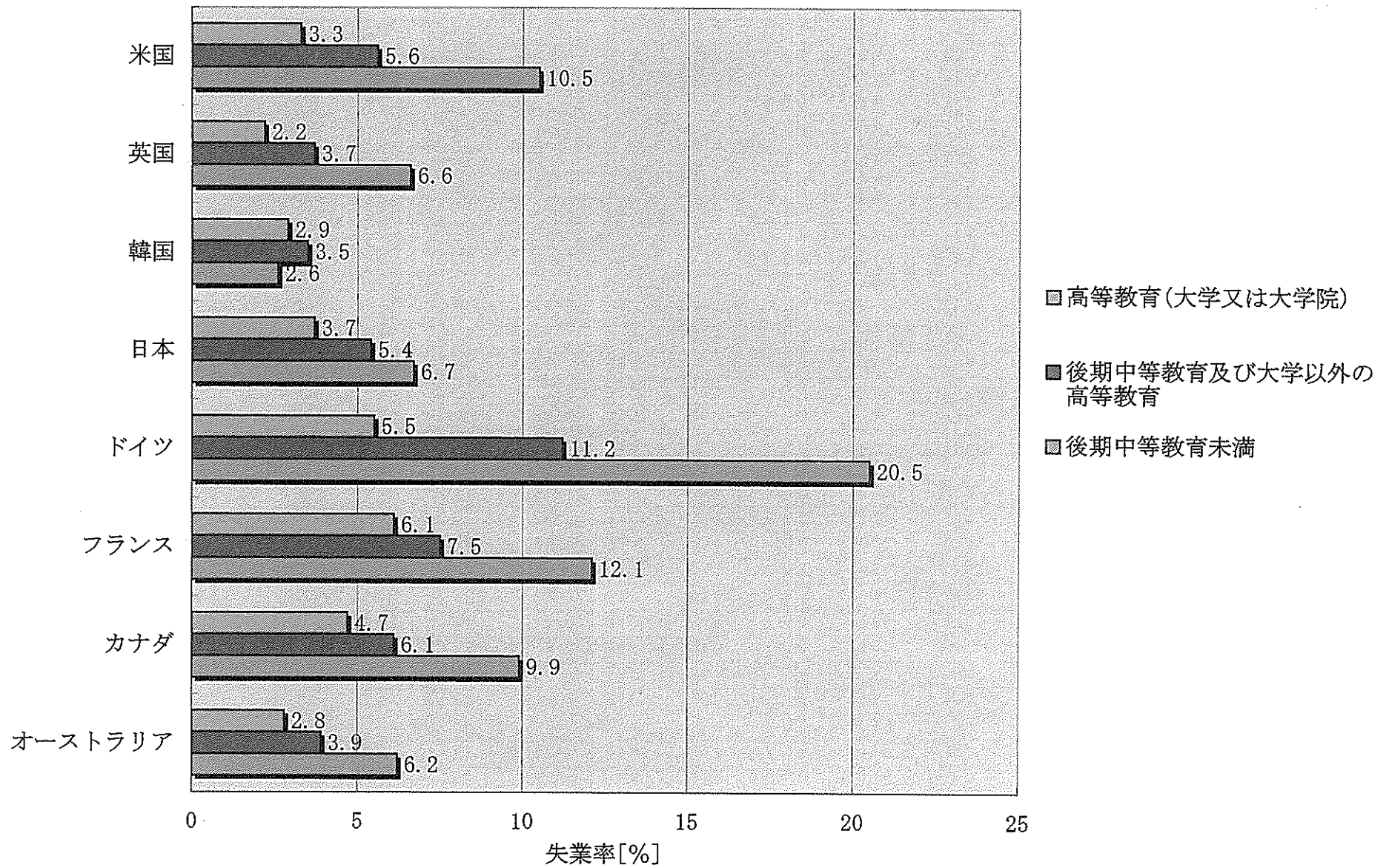


表-5 雇用全体に占める臨時雇用の割合 [%]

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
オーストラリア	22.6	23.9	24.9	24.3	24.4	25.0	25.2	26.0	25.9	26.1	26.2	27.2	27.5	27.9	27.1
オーストリア	11.1	10.9	10.8	11.5	12.3	12.2	12.4	13.6	13.6	15.5
ベルギー	13.5	14.6	14.3	14.7	14.6	14.6	14.8	15.0	15.6	19.9	19.0	17.0	17.2	17.7	18.3
カナダ	17.0	18.2	18.6	19.2	19.0	18.8	19.1	19.1	18.9	18.4	18.1	18.1	18.8	18.9	18.5
チェコ	3.6	3.6	3.4	3.4	3.4	3.3	3.4	3.2	3.2	2.9	3.2	3.1
デンマーク	19.2	18.7	18.9	19.0	17.3	16.9	16.6	17.2	17.1	15.3	16.1	14.7	16.2	15.8	17.5
フィンランド	7.6	7.9	8.1	8.9	8.9	8.7	8.5	9.3	9.7	9.9	10.4	10.5	11.0	11.3	11.3
フランス	12.2	12.0	12.6	13.2	13.8	14.2	14.0	14.8	14.7	14.6	14.2	13.8	13.7	12.9	13.4
ドイツ	13.4	11.8	12.3	12.8	13.5	14.2	14.9	15.8	16.6	17.1	17.6	18.3	18.8	19.6	20.1
ギリシャ	6.7	6.9	7.2	7.1	7.8	7.8	8.0	8.3	9.1	8.0	5.5	4.9	5.6	5.6	6.0
ハンガリー	3.2	3.1	3.3	3.4	3.5	3.2	2.8	2.9	3.5	3.6
アイスランド	..	22.2	22.1	22.4	22.6	22.5	20.9	22.4	23.2	21.2	20.4	20.4	20.1
アイルランド	10.0	10.4	11.3	13.1	13.5	14.3	14.2	15.0	17.6	17.9	18.1	17.9	18.1	18.8	18.7
イタリア	8.9	9.0	10.0	10.0	10.0	10.5	10.5	11.3	11.2	11.8	12.2	12.2	11.9	12.0	14.9
日本	19.2	20.0	20.4	21.1	21.4	20.1	21.8	23.3	23.6	24.1	22.6	24.9	25.1	26.0	25.5
韓国	4.5	4.5	4.8	4.5	4.5	4.3	4.3	5.0	6.7	7.7	7.0	7.3	7.6	7.7	8.4
ルクセンブルグ	7.6	8.8	9.5	9.8	10.7	11.3	10.4	11.0	12.6	12.1	12.4	13.3	12.6	13.3	14.6
メキシコ	16.6	14.9	15.5	15.0	13.7	13.5	13.7	13.5	13.4	15.1
オランダ	28.2	28.6	27.3	27.9	28.9	29.4	29.3	29.1	30.0	30.4	32.1	33.0	33.9	34.5	35.0
ニュージーランド	19.7	20.6	21.1	20.8	21.0	20.9	21.9	22.3	22.7	23.0	22.2	22.4	22.6	22.3	22.0
ノルウェー	21.8	22.0	22.1	22.0	21.5	21.4	21.6	21.0	20.8	20.7	20.2	20.1	20.6	21.0	21.1
ポーランド	11.9	11.8	14.0	12.8	11.6	11.7	11.5	12.0
ポルトガル	7.6	8.8	8.8	8.8	9.5	8.6	9.2	10.2	10.0	9.4	9.4	9.2	9.7	10.0	9.6
スロバキア	2.7	2.3	2.1	2.0	2.0	1.8	1.9	1.9	1.6	2.3	2.7
スペイン	4.6	4.4	5.3	6.0	6.4	7.0	7.5	7.9	7.7	7.8	7.7	7.8	7.6	7.8	8.3
スウェーデン	14.5	14.6	15.0	15.4	15.8	15.1	14.8	14.2	13.5	14.5	14.0	13.9	13.8	14.1	14.4
スイス	..	22.1	22.7	23.2	23.2	22.9	23.7	24.0	24.2	24.8	24.4	24.8	24.8	25.1	24.9
トルコ	9.2	11.2	11.6	8.9	8.8	6.4	5.4	6.1	6.0	7.7	9.4	6.2	6.6	6.0	6.6
英国	20.1	20.7	21.5	22.1	22.4	22.3	22.9	22.9	23.0	22.9	23.0	22.7	23.0	23.3	24.1
米国	14.1	14.7	14.7	14.7	14.2	14.0	13.9	13.5	13.4	13.3	12.6	12.8	13.1	13.2	13.2
EU15ヶ国	13.3	13.1	13.6	14.1	14.6	14.8	15.1	15.6	15.9	16.1	16.2	16.2	16.4	16.6	17.4
加盟国全体	11.1	11.4	11.6	11.6	11.6	11.9	11.8	12.0	12.1	12.3	12.2	12.1	14.6	14.8	15.2

出典 : "OECD Fact Book", 2006

表-6 12ヶ月以上失業者割合の年次推移

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
オーストラリア	21.6	24.9	34.5	36.5	36.3	30.8	28.4	30.7	34.5	30.2	29.1	21.2	22.1	22.5	20.7
オーストリア	18.4	29.1	24.9	27.5	30.3	29.2	25.8	23.3	19.2	24.5	27.6
ベルギー	68.5	62.9	59.1	53.0	58.3	62.4	61.3	60.5	61.7	60.5	56.3	51.7	49.6	46.3	49.6
カナダ	7.3	9.0	13.5	16.5	17.9	16.8	16.8	16.2	13.9	11.7	11.3	9.5	9.6	10.0	9.5
チェコ	18.5	22.3	31.2	31.3	30.5	31.2	37.1	48.8	52.7	50.7	49.9	51.8
デンマーク	29.9	31.9	27.0	25.2	32.1	27.9	26.5	27.2	26.9	20.5	20.0	22.2	19.7	19.9	22.6
フィンランド	..	9.2	..	30.6	..	37.6	34.5	29.8	27.5	29.6	29.0	26.2	24.4	24.7	23.4
フランス	38.1	37.3	36.2	34.2	38.5	42.5	39.6	41.4	44.2	40.4	42.6	37.6	33.8	42.9	41.6
ドイツ	46.8	31.6	33.5	40.3	44.3	48.7	47.8	50.1	52.6	51.7	51.5	50.4	47.9	50.0	51.8
ギリシャ	49.8	47.7	49.6	50.9	50.5	51.4	56.7	55.7	54.9	55.3	56.4	52.8	52.7	56.3	54.7
ハンガリー	20.4	33.5	41.3	50.6	54.4	51.3	49.8	49.5	49.0	46.6	44.8	42.2	45.1
アイスランド	..	6.7	6.8	12.2	15.1	16.8	19.8	16.3	16.1	11.7	11.8	12.5	11.1	8.1	11.2
アイルランド	66.0	61.5	58.8	59.1	64.3	61.6	59.5	57.0	..	55.3	..	33.1	29.4	35.5	34.3
イタリア	69.8	68.1	58.2	57.7	61.5	63.6	65.6	66.3	59.6	61.4	61.3	63.4	59.2	58.2	49.7
日本	19.1	17.9	15.9	15.6	17.5	18.1	19.3	21.8	20.3	22.4	25.5	26.6	30.8	33.5	33.7
韓国	2.6	4.2	3.8	2.6	5.4	4.4	3.8	2.6	1.5	3.8	2.3	2.3	2.5	0.6	1.1
ルクセンブルグ	47.4	31.3	14.3	31.6	29.6	23.2	27.6	34.6	31.3	32.3	22.4	28.4	27.4	24.9	22.6
メキシコ	1.3	2.2	1.4	0.8	1.7	1.1	1.1	0.9	1.0	1.1
オランダ	49.3	46.1	43.9	52.4	49.4	46.8	50.0	49.1	47.9	43.5	26.7	29.2	32.5
ニュージーランド	21.8	23.8	31.7	33.3	32.7	25.7	20.8	19.3	19.3	20.9	19.3	16.7	14.5	13.5	11.7
ノルウェー	20.4	20.2	23.5	27.2	28.8	24.2	14.2	12.4	8.3	7.1	5.3	5.5	6.4	6.4	9.2
ポーランド	34.7	39.1	40.4	40.0	39.0	38.0	37.4	34.8	37.9	43.1	48.4	49.7	47.9
ポルトガル	44.9	38.7	30.9	43.5	43.4	50.9	53.1	55.6	44.7	41.2	42.9	38.1	35.5	32.8	43.2
スロバキア	42.6	54.1	52.6	51.6	51.3	47.7	54.6	53.7	59.8	61.1	60.6
スペイン	54.0	51.0	47.4	50.1	56.2	57.1	55.9	55.7	54.3	51.2	47.6	44.0	40.2	39.8	37.7
スウェーデン	12.1	11.2	13.5	15.8	25.7	27.8	30.1	33.4	33.5	30.1	26.4	22.3	21.0	17.8	18.9
スイス	..	17.0	20.0	20.3	29.0	33.6	25.6	28.2	34.8	39.6	29.0	29.9	21.8	26.3	33.5
トルコ	47.0	40.9	44.2	46.8	45.9	36.4	44.3	41.6	40.3	28.2	21.1	21.3	29.4	24.4	39.2
英国	34.4	28.8	35.4	42.5	45.4	43.6	39.8	38.6	32.7	29.6	28.0	27.8	23.1	23.0	21.4
米国	5.5	6.3	11.1	11.5	12.2	9.7	9.5	8.7	8.0	6.8	6.0	6.1	8.5	11.8	12.7
EU15ヶ国	49.5	43.5	41.7	44.1	48.4	50.3	49.4	50.2	49.2	47.5	46.9	45.3	41.4	43.4	42.4
加盟国全体	31.2	27.6	28.8	31.9	35.5	34.2	34.4	35.1	33.3	31.8	31.6	29.7	29.6	31.0	32.0

出典：OECD Factbook 2006: Economic, Environmental and Social Statistics - ISBN 92-64-03561-3 - © OECD 2006

表-7 年齢グループ別で見る失業率と推移

年齢グループ	15-24					25-54					55-64				
	1994	2002	2003	2004	2005	1994	2002	2003	2004	2005	1994	2002	2003	2004	2005
オーストラリア	17.1	12.9	12.2	11.6	10.8	7.6	5.1	4.8	4.2	3.9	9.5	4.2	3.8	3.6	3.2
カナダ	15.9	13.6	13.6	13.4	12.4	9.4	6.6	6.5	6.0	5.8	9.2	6.3	6.3	5.9	5.4
フランス	27.5	20.2	21.5	22.7	22.8	11.2	8.1	8.8	8.8	8.7	7.0	5.8	7.0	7.3	6.8
ドイツ	8.2	9.8	10.6	12.6	15.2	8.1	8.1	9.1	9.7	10.4	11.6	10.8	9.7	12.5	12.7
日本	5.5	10.1	10.1	9.5	8.7	2.4	4.9	4.7	4.4	4.2	3.5	5.8	5.5	4.4	4.1
韓国	7.2	8.5	10.1	10.5	10.2	1.9	3.0	3.1	3.2	3.4	0.6	1.7	2.1	2.2	2.5
英国	16.1	11.0	11.5	10.9	11.8	8.2	4.1	3.7	3.6	3.5	9.1	3.4	3.3	3.1	2.7
米国	12.5	12.0	12.4	11.8	11.3	5.0	4.8	5.0	4.6	4.1	4.1	3.9	4.1	3.8	3.3

出典: "Employment Outlook 2006"(OECD)

図-4 失業率の年齢グループ別格差(2005年)

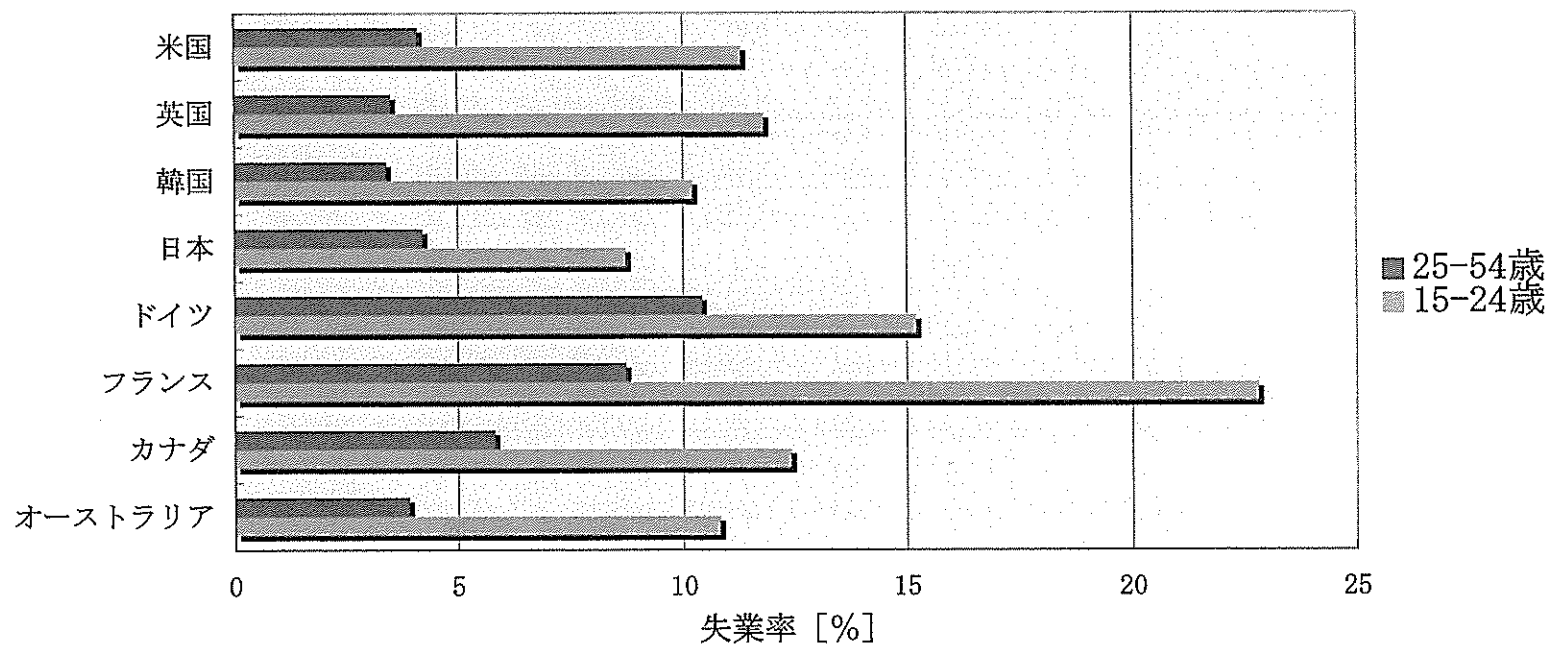


表-8 若年年齢階層中の非就学者及び非就労者人口割合 [%]

	男子		女子		男子		女子		男女全体	
	15-19		15-19		20-24		20-24		15-19	20-24
	1984	2002	1984	2002	1984	2002	1984	2002	2002年	
トルコ		21.5		45.5		27.1		50.0	32.8	45.4
メキシコ		7.4		27.4		6.4		44.8	17.5	26.6
スロバキア		17.7		13.5		33.6		34.2	15.6	33.9
ギリシャ	8.1	5.2	24.9	7.3	15.6	15.4	52.7	28.2	6.2	22.0
イタリア	14.6	10.8	24.3	10.3	19.2	21.8	41.1	26.8	10.5	24.3
ポーランド		3.5		2.6		25.2		25.5	3.1	25.4
チェコ		5.8		6.3		12.4		24.1	6.0	18.1
ハンガリー		8.2		7.8		16.9		23.5	8.0	20.3
英国	14.3	8.2	16.3	8.9	20.3	11.3	34.9	20.2	8.6	15.3
ベルギー	7.8	7.3	9.0	6.4	14.8	15.8	27.3	19.1	6.8	17.4
米国	11.7	6.9	15.0	8.0	18.9	12.2	30.6	19.0	7.5	15.6
スペイン	11.7	6.9	16.8	7.5	20.8	12.4	36.1	18.0	7.2	15.1
ドイツ	3.0	4.3	4.8	5.1	9.3	14.2	20.6	17.6	4.7	15.9
フィンランド		21.0		7.8		20.7		16.9	14.8	18.8
オーストラリア	11.6	6.9	13.6	7.2	13.9	10.3	28.5	16.2	7.0	13.2
フランス	15.8	3.7	19.1	3.2	19.3	12.6	33.3	16.2	3.4	14.4
ポルトガル	6.4	7.7	14.5	6.8	9.1	8.6	23.0	15.4	7.3	12.0
カナダ	11.7	7.2	11.6	5.7	21.7	14.0	23.6	13.9	6.5	14.0
アイルランド	13.2	5.2	10.7	4.5	20.2	9.1	25.2	12.5	4.8	10.8
ルクセンブルグ	5.8	1.7	6.7	4.3	4.2	2.5	18.0	11.5	3.0	7.0
ノルウェー		3.7		2.8		8.9		10.6	3.2	9.7
日本		8.3		10.6		8.3		10.6	9.5	9.5
スウェーデン		5.9		3.2		11.3		10.1	4.6	11.2
オーストリア		8.1		4.4		13.4		9.9	6.3	11.7
オランダ	2.8	4.7	4.7	4.4	7.9	6.4	16.0	9.5	4.6	7.9
スイス		5.8		5.8		10.7		8.6	5.8	9.7
デンマーク	5.1	2.4	6.3	2.4	14.1	6.9	20.9	7.7	2.4	7.3

出所: OECD (2004), *Education at a Glance*(2004)

平成18年度
若年層の人材開発と雇用創出を考える
研究委員会報告書

2007年3月30日 初版第1刷発行

発行者 南 直哉

発行所 中央区日本橋箱崎町41-12 日本橋第二ビル6階
財団法人 地球産業文化研究所

TEL (03) 3663-2500

FAX (03) 3663-2301

ISBN 978-4-902258-17-2