

若年者雇用政策¹

ニート・フリーターを中心に

東京大学 奥野（藤原）ゼミ

安藤祐二

尾間俊雄

野原英理子

吉原正淑

2006年12月

¹本稿は、2006年12月16日、17日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2006」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、奥野（藤原）教授（東京大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。（タイトルに脚注をつけてください。脚注は、「挿入」「脚注」「脚注」「自動脚注番号」、フォント8、脚注のフォントに関しては、以下同じ。）

目次

はじめに

第1章 問題意識

- 第1節 若年者雇用の推移と現状
- 第2節 「ニート・フリーター増加の弊害」
- 第3節 本稿の構成

第2章 現状分析

- 第1節 対象とする「ニート・フリーター」
- 第2節 ニート・フリーターの人口
- 第3節 ニート・フリーターが減少しない原因

第3章 日本で実施されている政策

- 第1節 若年者雇用政策の概観
- 第2節 フリーター・若年者失業対策の強化
- 第3節 日本における若年者雇用政策の問題点

第4章 海外の政策

- 第1節 ドイツ：訓練生訓練
- 第2節 デンマーク：若年失業プログラム
- 第3節 イギリス：ニューディール政策

第5章 政策提言

- 第1節 政策の内容
- 第2節 政策の特徴
- おわりに

参考文献・データ出典

白書・調査書

- ・厚生労働省『平成 16 年度版労働経済の分析(厚生労働白書)』
- ・厚生労働省『平成 17 年度版労働経済の分析(厚生労働白書)』
- ・厚生労働省『平成 18 年度版労働経済の分析(厚生労働白書)』
- ・内閣府 2003 『若年層の意識実態調査』
- ・厚生労働省 職業能力開発能力評価課 『若年者の就職能力に関する実態調査』
URL <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/dl/h0129-3a.pdf>
- ・厚生労働省職業能力開発局 『若年無業者に関する調査』
URL : <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0919-5g10.html>

書物

- ・大竹文雄 1998 『労働経済学入門』日経文庫 日本経済新聞社
- ・玄田有史 2004 『ジョブクリエイション』日本経済新聞社
- ・玄田有史 曲沼 美恵 2004 『ニートフリーターでもなく失業者でもなく』
幻冬舎
- ・玄田有史 2005 『仕事の中の曖昧と不安～揺れる若者の現在』中央公論新社
- ・小杉礼子 2005 『若者と仕事』東京大学出版会
- ・小杉礼子 2005 『フリーターとニート』勁草書房
- ・宮本みち子 2002 『若者が「社会的弱者」に転落する』 洋泉社
- ・2005 『新時代の若年者雇用政策の方向』
財団法人 社会経済生産性本部 生産性労働情報センター

はじめに

「ニート・フリーター」という言葉が社会問題として認められて久しいが、その数は一向に減る傾向を見せない。その原因は、最近の若者の無能のせいでも、気力がないせいでもない。単に長期不況のせいでもない。もっと構造的な何かである。

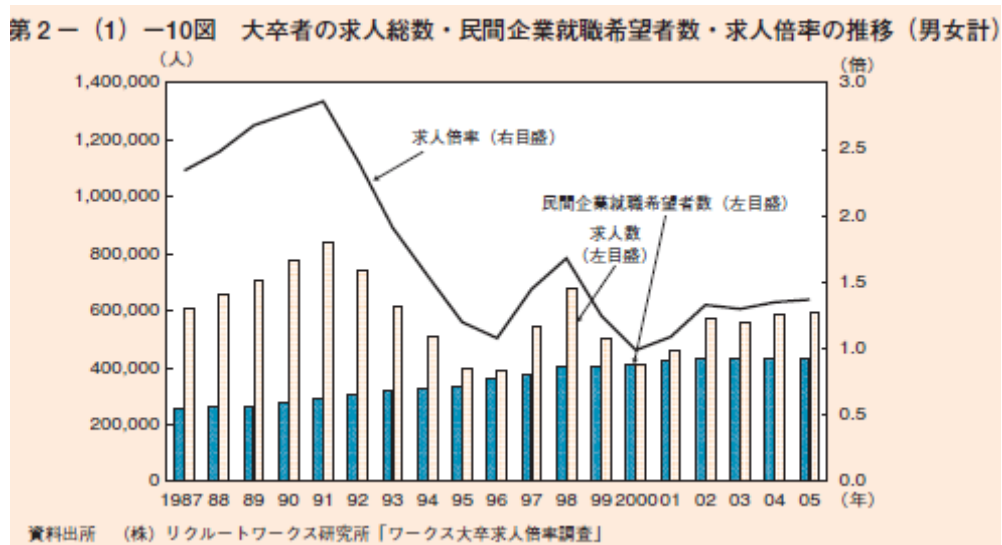
現在、我々執筆者一同は、就職というものを迎えるにあたり、「働くこと」について再考する機会を得た。そこから問題意識を深め、同世代でなぜこれほどまでに正規雇用につきたくてもつけない人間がいるのか、なぜそもそも働こうとしない人間がこれほどいるのか、この状態が続けば日本はどうなってしまうのか、ということについて考えてきた。本稿では、そういった問題意識の一部を深め、学生という立場から解決策の一つを提示するものである。本政策提言が若年者失業改善の一助となることを期待して止まない。

第1章 問題意識

第1章では問題意識を扱う。本章において、「ニート・フリーター」の増加がもたらす弊害を考察し、「ニート・フリーター」問題の重要性を認識する。これを踏まえて、本稿において提言する政策が、達成すべき目標を探る。第1節では、日本の若年者雇用の推移を概観し、現状を把握する。第2節では、「ニート・フリーター」の増加がもたらす弊害を3つの観点から説明する。第3節では、「ニート・フリーター」の雇用を促進させる政策の提言に至るまでの本稿の構成を述べる。

第1節 若年者雇用の推移と現状

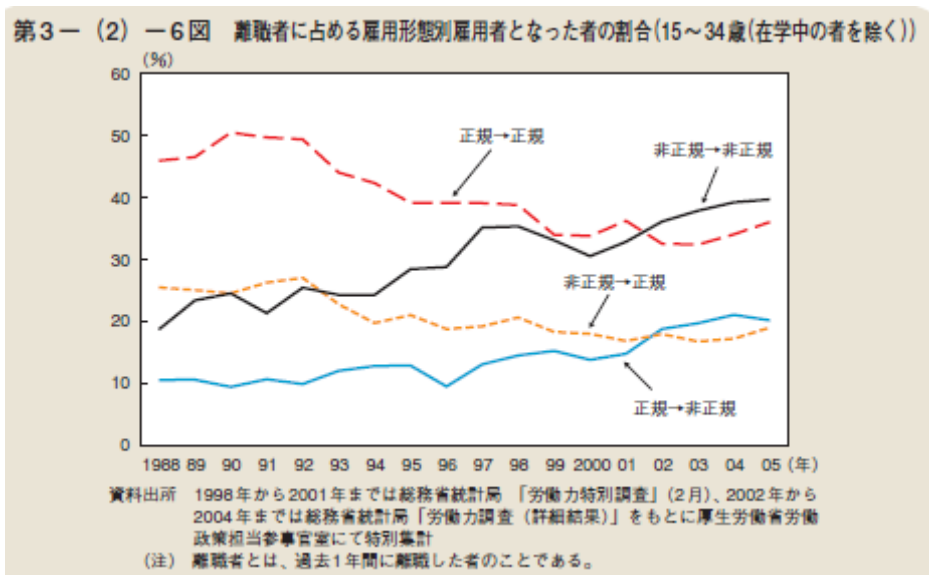
現在、日本は、「失われた10年」を経て、新たな局面を迎えている。バブル期には、企業の採用活動や労働保存が積極的に行われた。しかし、バブル崩壊後、長い不況が続き、企業は採用活動の抑制やリストラにより労働コストを削減した。さらに、正社員から非正規雇用の従業員への置き換えにより、労働生産性の向上を図った。このため、正規雇用への就職が困難となった。正規雇用に就けなかった若年者は、我々が本稿で扱う「ニート・フリーター」となり、若年者の非正規雇用の割合や失業率は急激に上昇した。以下のグラフで90年代初め以降有効求人倍率が、急激に減少したことが読み取れる。



<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/05/index.html>

平成 16 年版労働経済白書

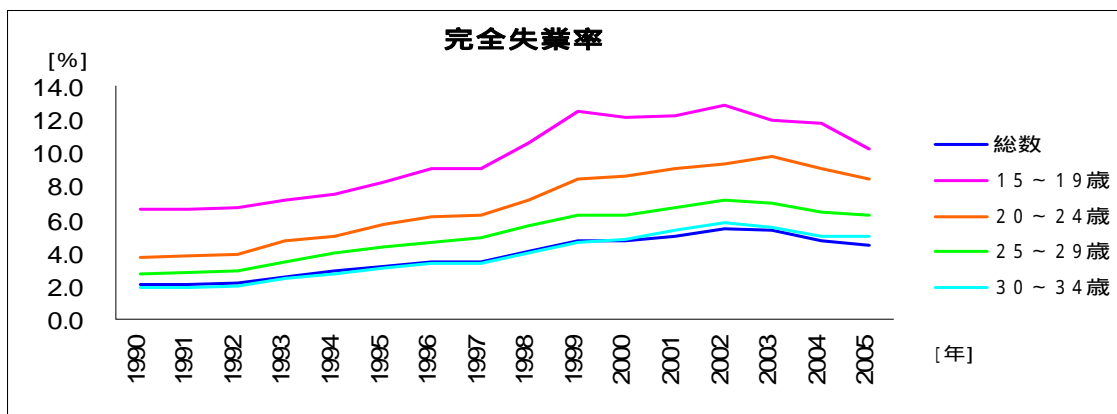
また、新規一括雇用制度を行う日本において、再就職は難しく、「ニート・フリーター」の数は累積的に拡大した。以下に示すように、離職前の雇用に関係なく、正規従業員として再雇用される割合は、低下傾向にある。一方、非正規従業員として非雇用される割合は、年々増加してきている。一旦正規雇用から離職すると、再び正規雇用されることは困難であり、「ニート・フリーター」が累積的に増加した。



<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/index.html>

平成 17 年版労働経済白書

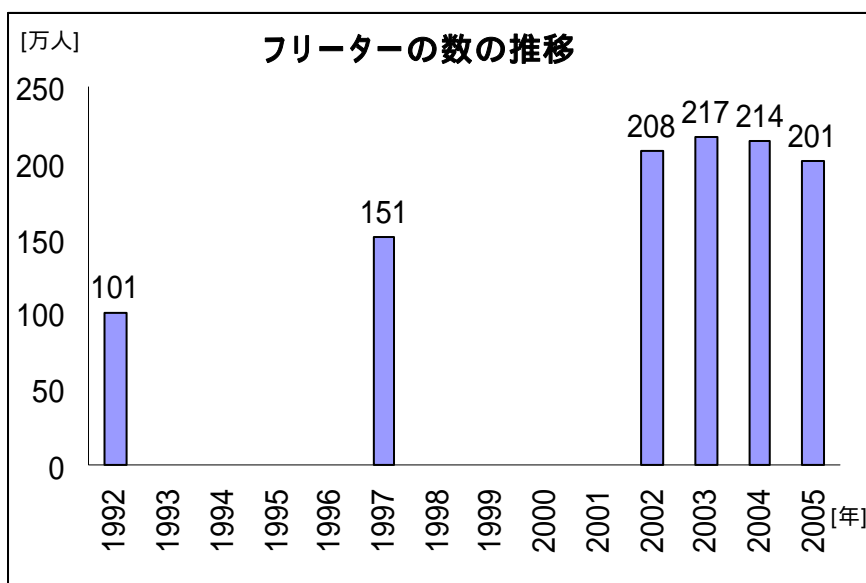
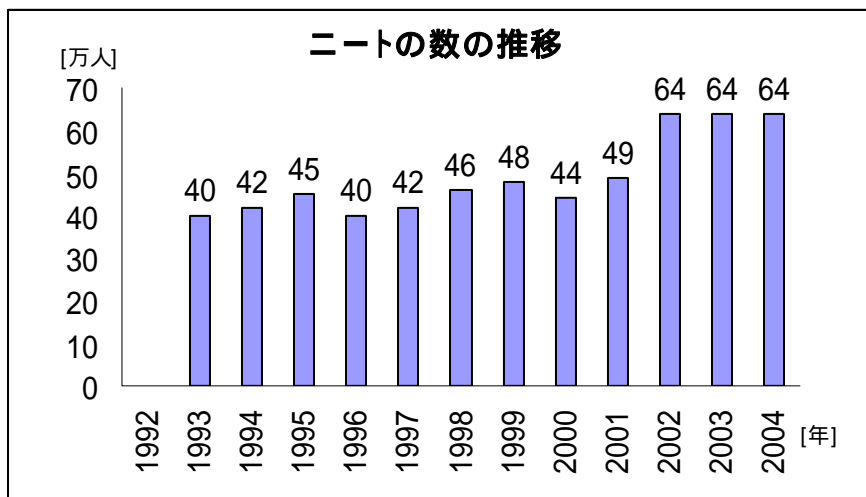
依然として、若年者雇用は深刻な問題となっている。若年者の失業率は、非常に高い。日本の完全失業率は、2005年に4.4%となり、5.4%の2002年以降低下傾向にある。一方で、若年者については、各年齢とも2002年以降低下しているが、2005年において、15~19歳で10.2%、20~24歳で8.4%、25~29歳で6.2%と非常に高い水準にある。



<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>

総務省統計局 労働力調査

このような厳しい雇用状況のため、正規雇用には就かない若年者が増加した。1990年代後半以降急激に増加した「ニート・フリーター」は、2005年時点で201万人・64万人と、社会的に無視できない数になっている。



<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/index.html>

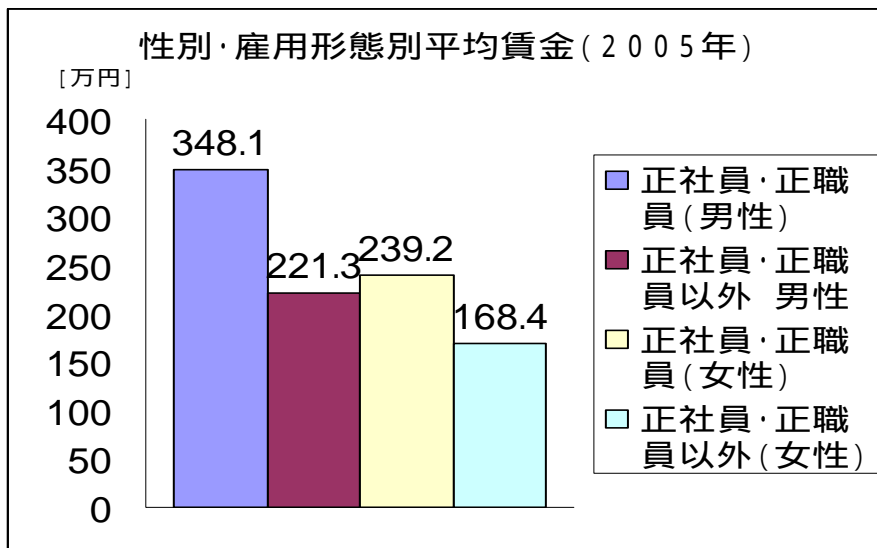
厚生労働省「平成18年度版労働経済の分析（厚生労働白書）」

第2節 「ニート・フリーター」増加の弊害

我々は、この「ニート・フリーター」を以下の観点から問題視する。

「ニート・フリーター」は、自立した生活を送ることが困難な状況にある。正規雇用には

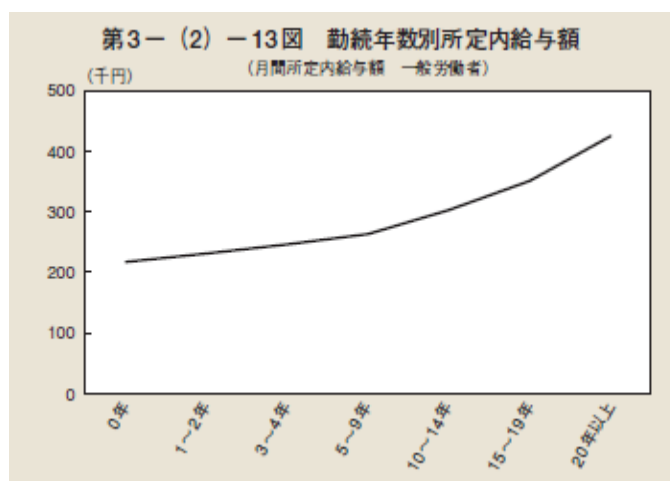
つかないため、安定した収入を得られず、十分な貯蓄も行えない。2005年の平均賃金調査によると、正社員・正職員と正社員・正職員以外の差は、男性では126.8万円、女性では70.8万円である。

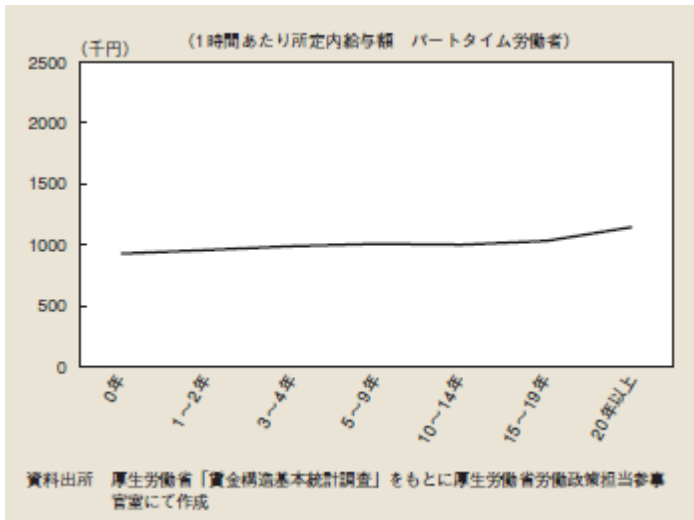


厚生労働省賃金構造基本統計調査

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/detail/01.html>

また、正規雇用においては、年功賃金制度により、勤続年数とともに賃金が上昇していくが、パートタイムにおいてはほぼ一定なため、生涯賃金での差はさらに拡大する。

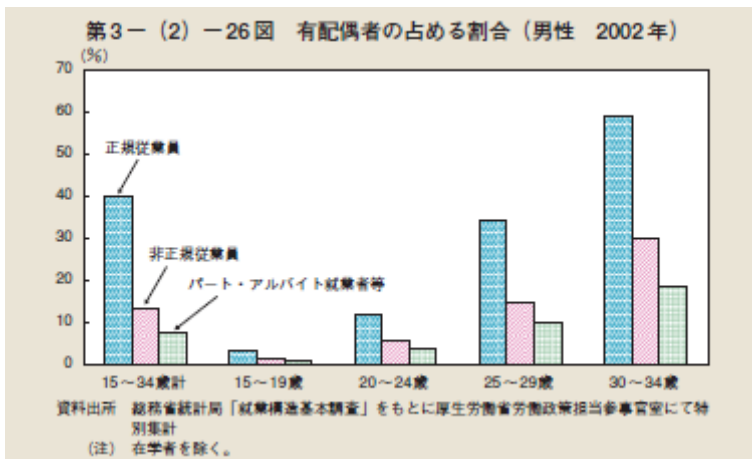




平成17年版労働経済白書

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/dl/03-02.pdf>

経済成長の抑制要因となる。直接的には、収入の少ない「ニート・フリーター」の増加により、消費が減少し、需要が減少し、生産量が減少し、経済成長の指標であるGDPが減少する。また、「ニート・フリーター」は安定した収入や十分な貯蓄がないため、未婚化による少子化の進展が懸念される。以下の資料にあるように、正規従業員に比べ、非正規従業員の有配偶率は圧倒的に低い。

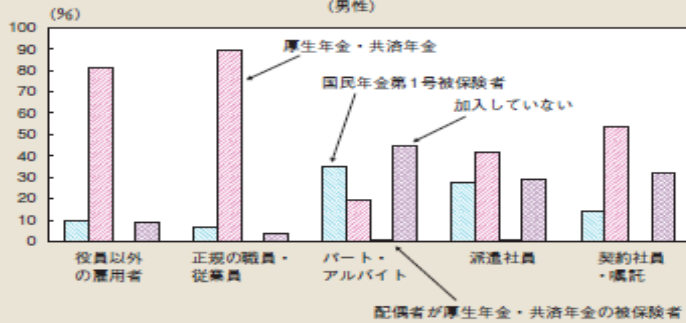


平成17年版労働経済白書

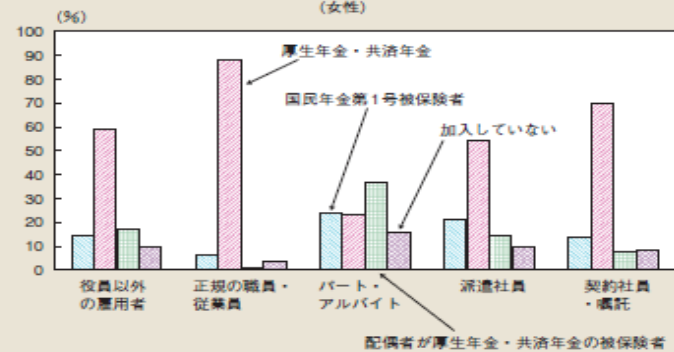
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/dl/03-02.pdf>

また、失業保険などの社会保険負担の増加、国民年金の未納の増加を招く。以下の男女別の公的年金加入状況において、非正規雇用の労働者は男性が3~4割、女性が1~2割の割合で未加入者が存在する。「ニート・フリーター」の増加によって、公的年金の財源不足がますます深刻になることが予想される。

第3—(2)—23図 就業形態別公的年金加入状況(2004年)
(男性)



(女性)



資料出所 厚生労働省「国民生活基礎調査」

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/dl/03-02.pdf>

平成17年版労働経済白書

さらに、「ニート・フリーター」は、正規雇用ではないため、職業訓練で専門知識を身につけることができない。そのため、「ニート・フリーター」の増加で、経済発展の基礎である労働資本の蓄積が減少し、経済を減退させる。

「ニート・フリーター」が、一種の差別言葉となっている。そもそも、様々な背景を持ち、正規雇用につかない若年者たちを「ニート・フリーター」といわば記号のようにまとめて呼ぶこと自体に、若年者を人間として蔑視しているような感覚に陥る。

以上三つの観点から、「ニート・フリーター」問題を解決することは、現在の日本において、必要不可欠であると考えられる。また、若年者は現在だけでなく将来の日本の発展を支えるという事実だけからでも、若年者雇用を充実させることには大きな意味がある。これらの問題意識から、我々は本稿において、「ニート・フリーター」の雇用を促進する政策を提言する。

第3節 本稿の構成

本稿の構成について述べる。まず、現状分析では、「ニート・フリーター」の現状を明らかにし、「ニート・フリーター」が減少しない原因を探る。次に、現在政府が行っている政策の問題点を指摘する。その後、海外の政策を扱い、それらを日本に適用したときの問題点を考察する。最後に、以上を踏まえて、「ニート・フリーター」の雇用を促進し、日本経済に新たな発展をもたらすような政策を提言する。

第2章 現状分析

現状分析では、まず対象とする「ニート・フリーター」を定義し、その人数の推移を考察し、現状として減少に至らない理由を労働力の需要側と供給側の二つに分けて説明する。そして、現在日本で行なわれている若年者への支援体制や制度を分析し、その後海外で行なわれている若年者支援体制の分析を行なう。

第1節 対象とするニート・フリーター

「ニート・フリーター」の現状分析として、まず始めに本稿で扱う対象を明確にする。厚生労働省の『平成 18 年度労働経済分析』(以下、労働経済分析と表記する)は、フリーターを、15 歳-34 歳で、男性は卒業者、女性は卒業者かつ、未婚者のうち、

雇用者のうち「パート・アルバイト」に従事している者

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

非労働力人口のうち、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事も通学も就業内定もしていない者

と定義しており、本稿でもこれに倣うことにする。

また、ニートと言うと「働く気がない怠け者」というイメージで一括りに扱われてしまう場合が多いが、本田[2006]はニートを以下のように3種類に分類して考えている。

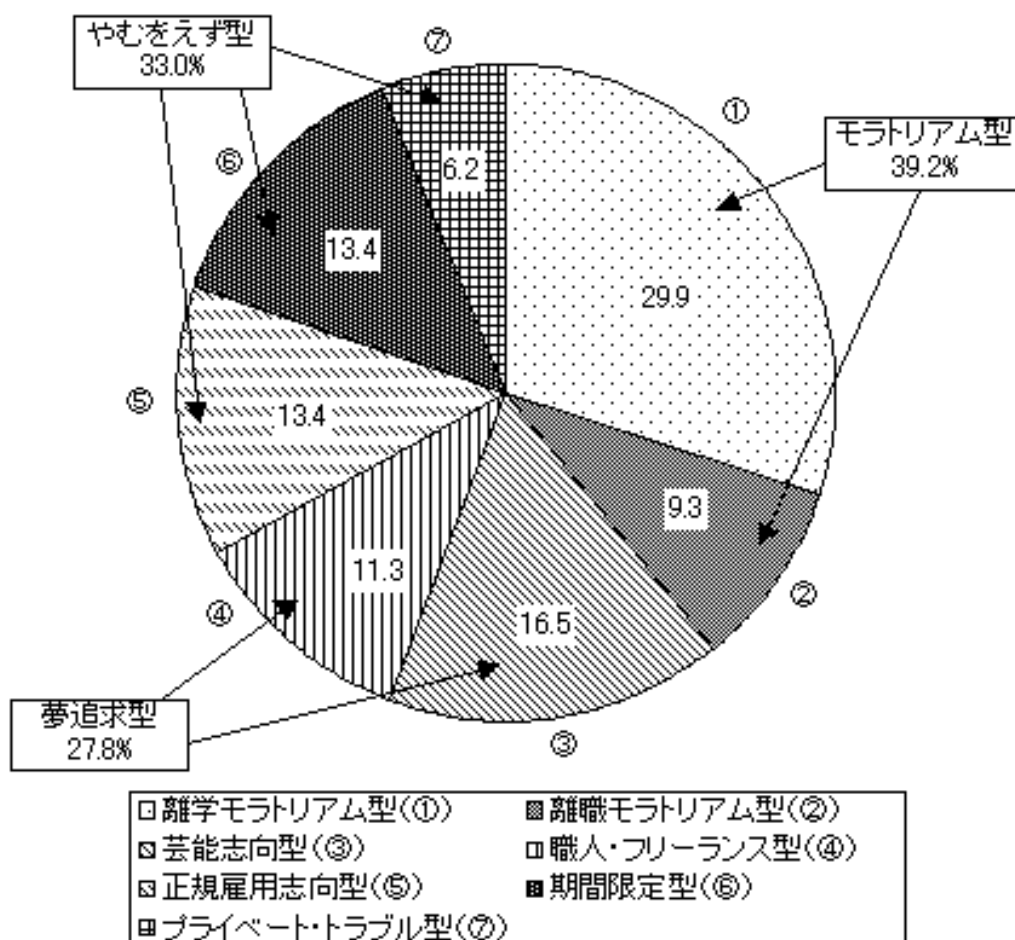
働く意欲はあるが、求職活動をしていない者(求職型)

働こうとはしていないが、留学希望・資格志望の者(非希望型)

働く意欲も資格・留学希望もない者(ひきこもりと呼ばれる人たちを含む)(非求職型)。

そこで、本稿では、働く意欲はあるが正規雇用されていない者という点で共通している「フリーター」全体と、本田による分類の「求職型」を対象とする(以下「ニート・フリーター」と表記する)。

(図1)フリーターの類型



参照:『若年無業者に関する調査』<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0919-5g10.html>

第2節 ニート・フリーターの人口

『労働経済の分析』²によると、15歳～24歳における若年層の失業率は景気の好転により、失業率の低下は見られているものの、2005年においては、男性9.9%、女性7.4%と依然として高い水準にある。若年層の失業率低下に伴い、フリーターは2003年には217万人、2004年は214万人、2005年は201万人と減少していることが数値に表れているが、15～34歳のフリーターを15歳～24歳と25歳～34歳に分けて考えると、前者の15歳～24歳の2年間での減少幅が・15万人であるのに対し、後者の25歳～34歳のフリーター数の減少幅は2年間で・1万人と小さい。このようにフリーターの人口は減少しているものの、フリーターの年齢間での格差が生じていることがわかる。(図2)

² 『労働経済の分析』 <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/dl/06-01.pdf>

(図2)フリーターの動向

性・学歴別フリーター数 (2005年) (単位 万人)

性別	学歴計	学歴計		
		中学・高校	短大・高専	大学・大学院
男女計	201	130	44	25
男性	90	60	13	15
女性	112	70	31	10

資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室において特別集計

(注) 性・学歴計のフリーター数は公表値。性・学歴別フリーター数は、性・年齢〔5歳階級別〕のフリーター数を積み上げて集計。フリーターの定義については、第1-(1)-24図の注を参照。

年齢階級別のフリーター数の推移

(単位 万人)

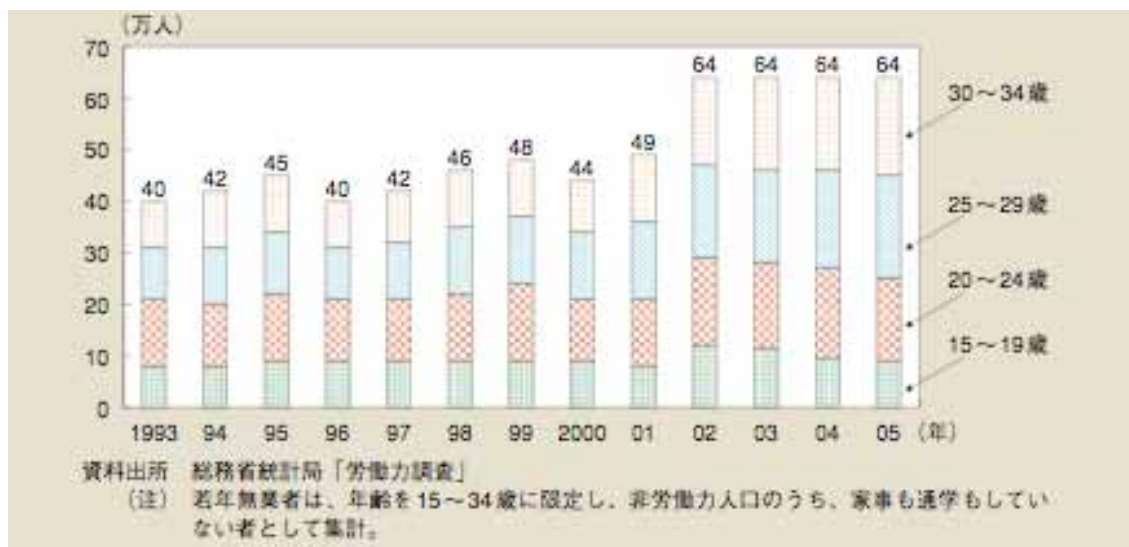
年	15～34歳計	15～24歳	25～34歳
1982	50	34	17
87	79	57	23
92	101	72	29
97	151	102	49
2002	208	117	91
03	217	119	98
04	214	115	99
05	201	104	97

資料出所 1982年、87年、92年、97年については「平成17年版 労働経済の分析」より転記。2002年以降については、総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」

(注) 10歳階級別の数値の合計は、千単位を四捨五入しているため「15～34歳計」と合わない。

同じく『労働経済分析』では、ニートに近い概念として、「15歳～34歳の非労働力人口で家事も通学もしていない無業者」と定義し、2005年ではその人数を前年と変わらない64万人としている。この人数は02年、03年も64万人であり、ここ数年でまったく減少していない。しかし、ここでもフリーターと同じように、ニートを15歳～24歳と25歳～34歳に分類すると、前者の15歳～24歳の層では数が減少するのに対し、後者の25歳～34歳の層では逆に数が増加している状況で、フリーターと同様に年齢間での格差が生じている。(図A)

(図A) 若年無業者数の推移



資料：厚生労働省『平成18年度版労働経済の分析』

第3節 ニート・フリーターが減少しない原因

次に、「ニート・フリーター」が減少しない主な原因について、供給側と需要側に分けて考察する。

第1項 供給側の原因

供給側の問題すなわち、若年者が抱える問題として、既述したニート・フリーターの分類に分けることができる。

まず、フリーターの「雇用者のうちパート・アルバイトに従事している者」は、自ら選択してフリーターとなった者とやむを得ずフリーターとなった者に分類できる。

『平成17年度労働経済分析』によると、自発的離職が多く、近年の若年者失業のうち4割を占める結果となっている。この中でもフリーターを選択する理由として挙げられるものが、「自分に合う仕事が見つかるまではアルバイトをするため」が約5割で、「アルバイトの方が働く時間を自由に決められるから」は4割を越えている。一方で、「正社員として採用されなかったから」というのが約2割を示している。これに伴い、厚生労働省委託『若年者の職業生活に関する実態調査(パート・アルバイト調査)』によると、フリーターが職業生活において困っていることとして、「今後の相談をできる機会が不十分」や「自分の能力・適正がわからない」といった問題を抱えている若者が多いことがわかる。これらが意味することは、小杉(2004)によると、高校でのキャリア教育の不足や、いわゆる低位校における意欲形成の失敗・社会化の失敗などが挙げられる。よって、その状況で卒業した後は、

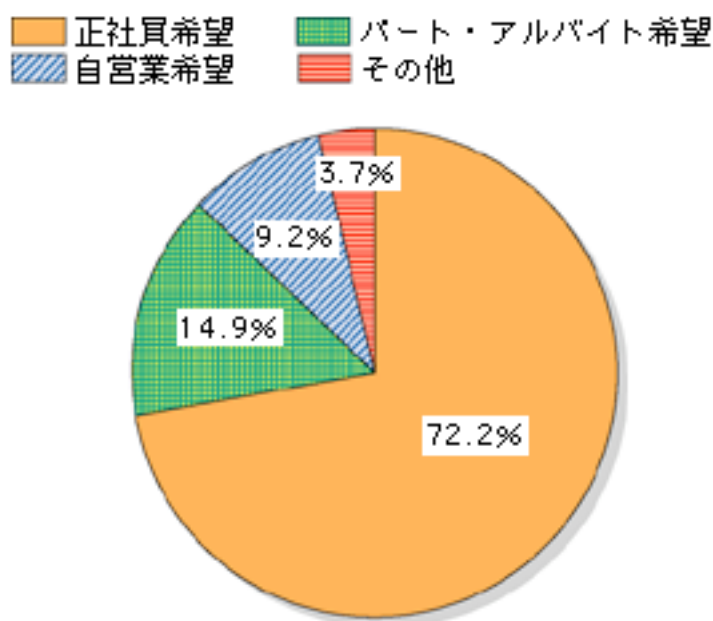
相談する機会が不十分であったり、機会へのアクセスの仕方がわからないといった問題も生じてくる。

また、『労働経済分析』では、非正社員になった者の中で不本意な者・就職を諦めた者の割合が45%を占める。その原因として挙げられるものとしては、「非正規雇用では労働時間や賃金・福利厚生がよくない」といった労働条件の悪さや、「キャリア形成が見込めない」といった正規雇用との格差が大きく現れた結果となっている。

これは様々な要因で、やむを得ずにフリーターを選択した若者を指す。

次に、「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」「非労働力人口のうち、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事も通学も就業内定もしていない者」に関しては、現在は無職であるが、選択してフリーターを選ぼうとする者に分類できる。これらからは、自らフリーターを選択する割合が多いように思えるが、『若年層の意識実態調査』（2003年）では、フリーターのうち、72.2%が正社員として働きたいと回答し、わずか14.9%がパート・アルバイト希望であることが分かる。（図B）

（図 B-1）フリーターが希望する雇用形態



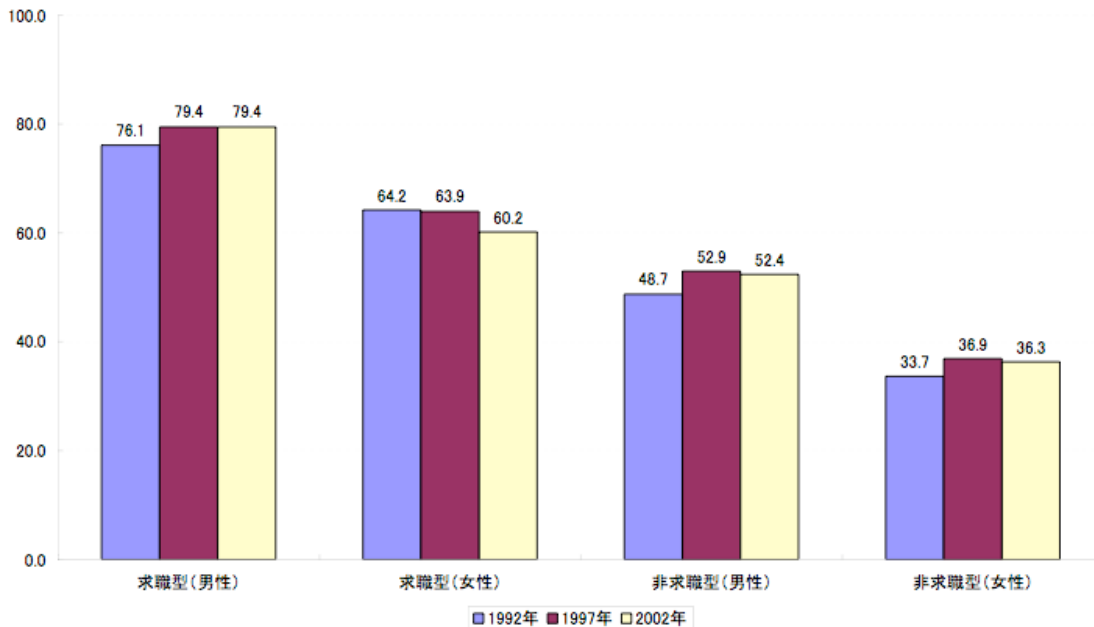
資料：『若年層の意識実態調査』（2003年）

（注）

- (1)現在の雇用形態別の希望する雇用形態の割合。
- (2)「あなたの現在の職業は次のどれですか。」という問題に対する回答ごとに「どのような就業形態にありたかったと思いますか。」という問いに対する回答者の割合

(3)回答者は全国の20～34歳の男女1849人

(図B-2) 正社員として就業を希望するタイプ別割合

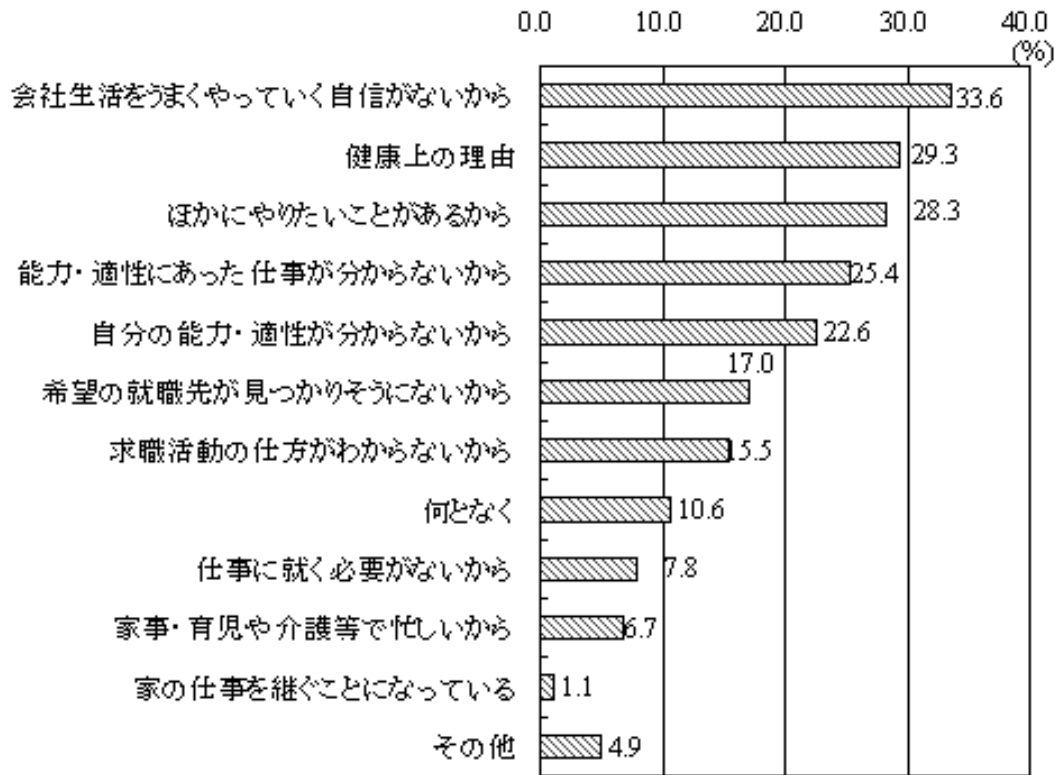


資料：『若年無業者に関する調査』
<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/shurou/chukan.pdf>

次に、ニートについて見て行くと、「働く意欲はあるが、求職活動をしていない者(求職型)」に関しては、『就業構造基本調査』(総務省統計局)によると、128万人に上り、ここ10年間で倍増していることが読み取れる。その中でも「求職活動を一度も行ったことのない者」の割合は2割を占める。その主な理由としては、「人付き合いなどの社会生活をうまくやっていく自信がないから」というのが3割を超え、「自分の適性が分からない」という理由も3割近い。(図C)また、求職活動をしていたが、止めてしまった者の割合は約4割であり、その主な理由は、健康上の理由を除けば、「希望する就職先がなかった」、「仕事についてうまくやっていける自信がなかった」というのがそれぞれ3割近く上位にくる。

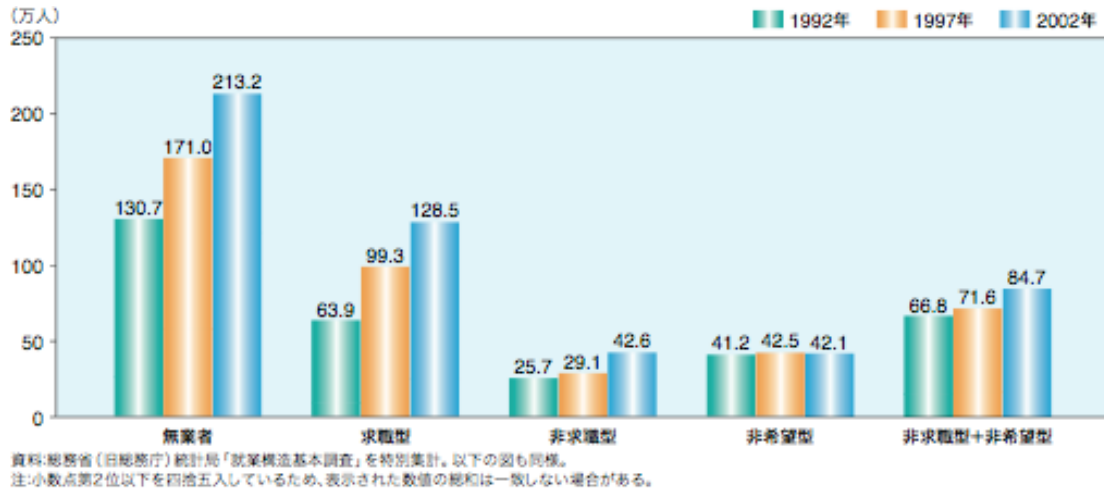
また、「働こうとはしていないが、留学希望・資格志望の者(非希望型)」に関しては、42万人に上り、この数は10年間ほぼ横ばい状態である。そして、「働く意欲も資格・留学希望もない者(ひきこもりと呼ばれる人たちを含む)(非求職型)」に関しては、42万人(2002年)に上り、10年間でおよそ17万人増加していることがわかる。彼らが求職活動をしない理由としては、「病気・けがのため」が10%を越えて最も多く、「探したが見つからなかった」が5%と次に多い。(図E)このようにニートを大きく3つに分類して考察したが、ニートになった理由の割合は異なっても、理由自体は共通するものが多いことが分かる。

(図C) 無業者で求職活動経験がない者の求職活動をしたことがない理由 (n=283)

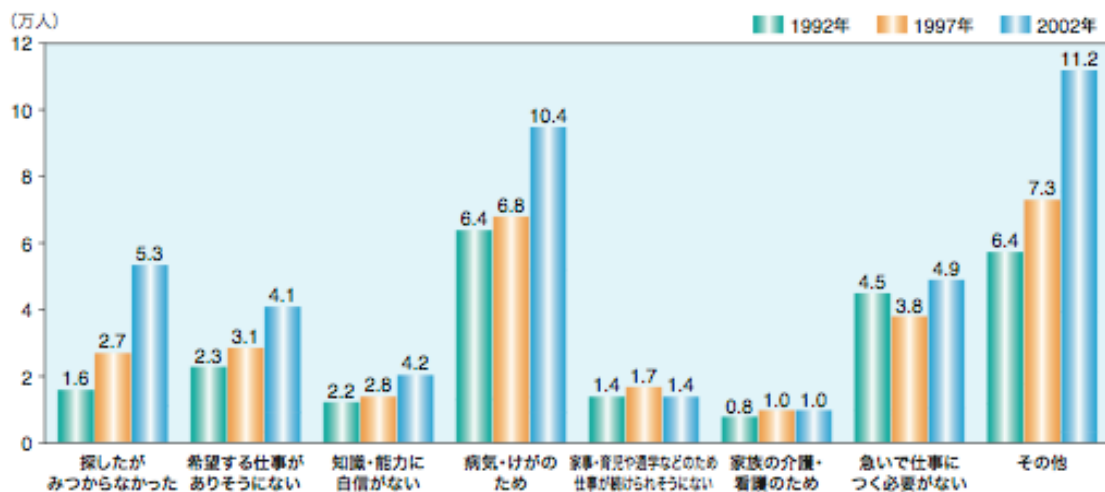


資料：厚生労働省委託「若年者の職業生活に関する実態調査」

(図D) 無業者とその内訳の推移



(図 E) 非求職型の若者が求職活動をしていない理由



資料:(図 D)(図 E) 内閣府「若年失業者に関する調査」

さらに玄田[2004]によると、ニートの学生時代(主に中高)の特徴として、「頼れる友人がいない」、「遅刻・欠席数が多い」、「部活動など自分に自信が持てるような経験をしている者が少ない」ことを主張している。ニートになっている者は、「自分の適性が何処にあるのか分からない者」、「自分に極端に自信のない者」の割合が高いことが分かる。

このように、供給側の問題を考察してきたが、ニート・フリーターの人口が減少しないのは、供給側、すなわち若者側の問題だけではなく、需要側、すなわち、企業側の問題もあると考えられる。そのため、次は需要側の問題を考察したい。

第2項 需要側の原因

需要側、すなわち企業側の問題点としてまず始めに挙げられることは、企業側のニート・フリーターに対する捉え方である。労働政策研究・研修機構³によれば、「フリーター・ニート」について、41.8%の企業が「正規従業員としても非正規従業員としても採用するつもりはない」と考えており、23.3%の企業が「正規従業員として採用するつもりはないが、非正規としてなら採用する」と考えている。このように正規従業員として採用しない方針の企業が65%に上り、「フリーター・ニート」というだけでマイナスイメージを持つ企業が少なくない。(図F・G) 実際、『労働経済分析』では、3割の企業が35歳未満であれば年齢制限せずに、フリーターを正社員として採用すると回答しているが、大きく見積もって、約5割の企業が採用を30歳未満に制限している。

また、就業形態の多様化も指摘することができる。すなわち、企業が正社員としての雇用を減らし、パート・アルバイトの需要を増やしたことや、派遣労働や請負労働といった正社員とは異なる働き口が出てきたことがある。

その背景としては、企業の正社員比率の低下が挙げられるが、『国民生活白書』(平成18年度版)によると、大学・大学院卒の正社員比率は92年には88.6%であったが、10年後の02年には66.7%と大きく低下している。高校卒に関しては、92年の64.8%から02年の40.4%に低下した。これより、ニート・フリーターの正社員比率はより低いことが予想できる。(図H)

さらに、現状では、ほとんどの企業が新卒一括採用をしているため、一端ニートになった者が正規雇用就くことは非常に難しく、ニートの間は職業能力を高める機会もほとんどないことから、中途採用されることも難しい。(図I) 他にも、長い不況で企業が求人数を減らしているなどの理由が挙げられるが、これは景気変動という外生的な要因であり本稿では重要視しない。

(図F) 企業のニート・フリーターの採用について

方針	割合	(単位 %)
正規従業員として採用するつもりはないが、非正規従業員として採用する	23.3	
正規従業員としても、非正規従業員としても採用するつもりはない	41.8	
積極的に正規従業員として採用して育成したい	1.4	
その他	8.1	
特に区別せず正規従業員として採用する	23.4	
無回答	3.8	

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」(企業調査 2004年)

(注) 複数回答。

³ 労働政策研究・研修機構編『人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査』2005. p.3

資料：『平成18年度版 労働経済の分析』

(図G) 企業のフリーターに対する評価



資料：『平成18年度版 労働経済の分析』

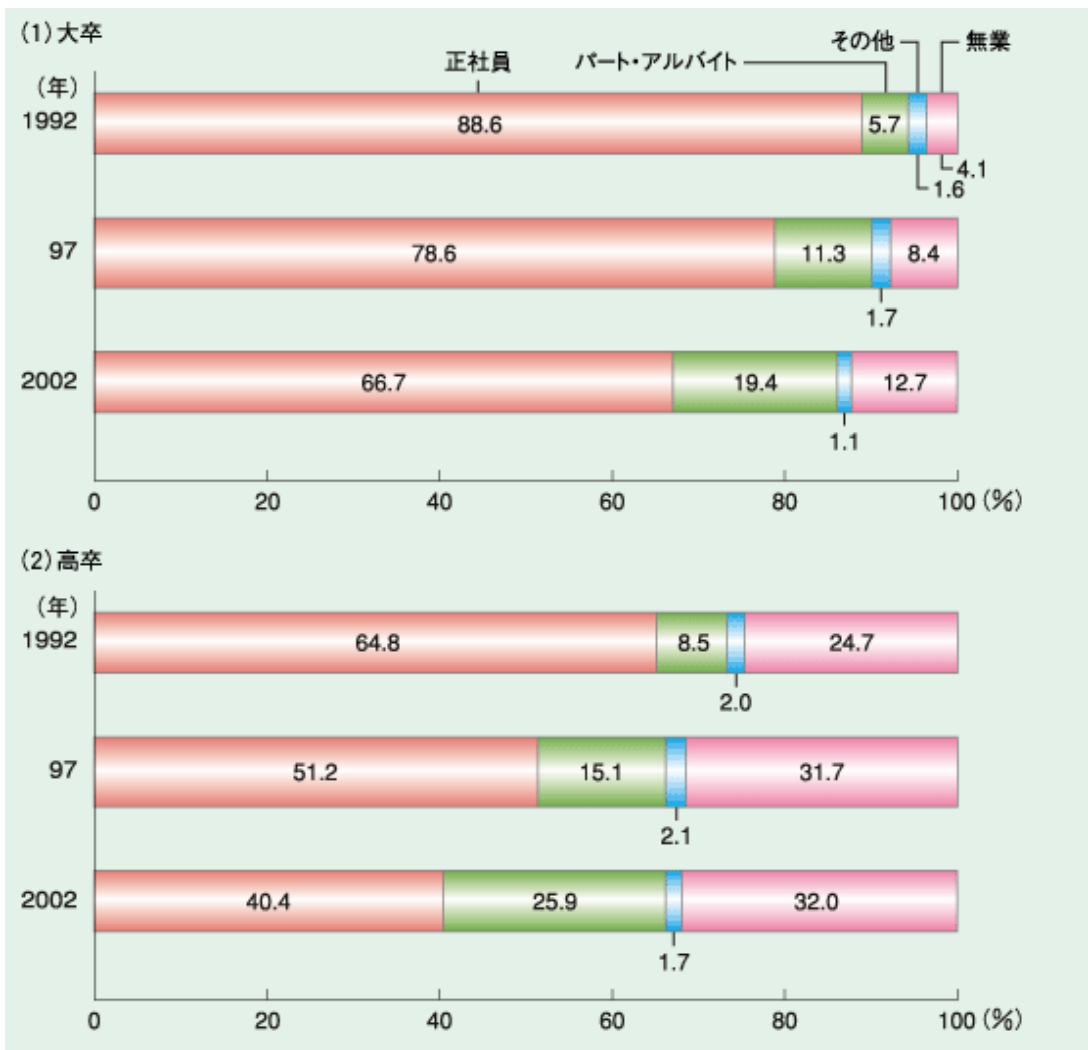
(図H) フリーターを正社員として採用する場合の上限年齢の割合

年	全企業	～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35歳未満であれば年齢制限なし	無回答
2001	100.0	1.7	23.2	22.8	5.3	35.4	11.6
2004	100.0	1.0	21.5	26.0	5.0	33.7	12.9

資料出所 厚生労働省「雇用管理調査」

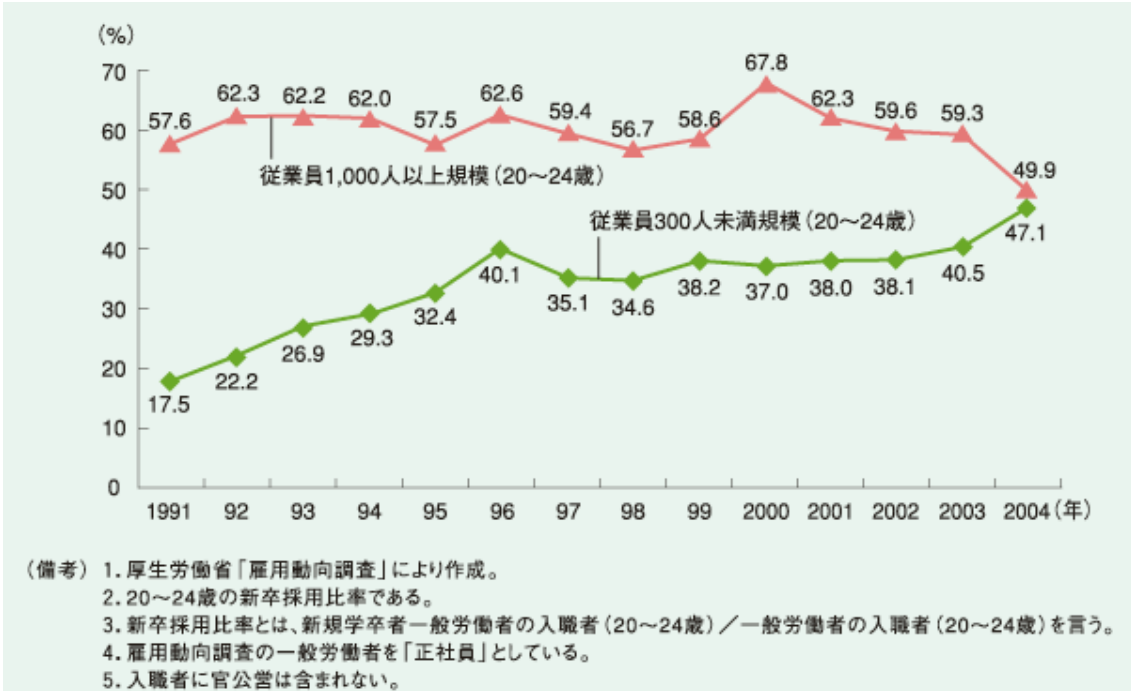
資料：『平成18年度版 労働経済の分析』

(図I) 大学高校の卒業直後就業形態割合

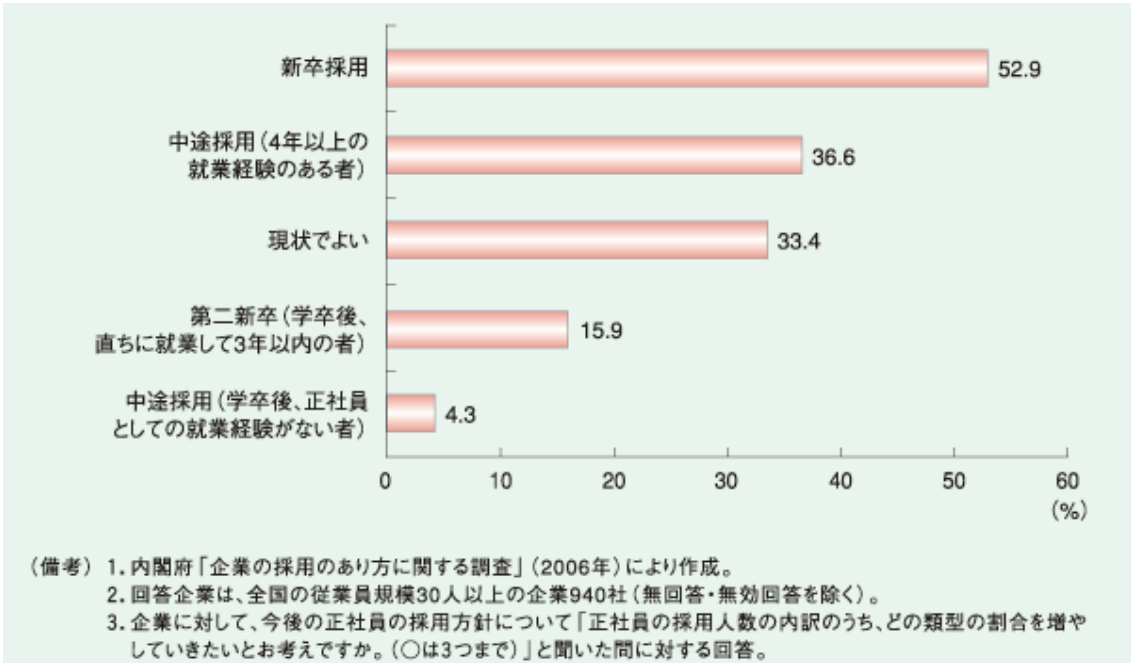


資料：『平成18年度版国民生活白書』

(図 J・1) 正社員の新卒採用比率の推移



(図 J・2) 今後の正社員の採用方針



資料：『平成18年度版国民生活白書』

このようなことを踏まえ、そもそもニートになっている者はコミュニケーション能力、

生活習慣などを中心として、社会生活を送る上での能力が十分でない者、社会生活を送る自信を持っていない者が多いことをまず、大きな問題と考える。また、ニートやフリーターの長期化によって、若年者のキャリア形成にマイナスの影響を与えるのは事実であり、それが企業の求める能力とのミスマッチが生じていることが言える。しかし、例えニートとそうでない者（主に新卒扱いの者）が同じ能力を持っていても、次に上げる二つの理由により、企業は新卒を採用する可能性が高いことを主な問題点とする。理由の一つ目は前段落で上げたようにニートというだけで悪印象を持つ企業が一定割合存在するからである。二つ目は、採用した人が活躍するようになるにはOJTなどを通した新規採用者への人材投資が不可欠であり、ニートを経験した者より新卒の方が相対的に若いため、勤務期間が長く、その投資した費用を回収できる期間が長いため、企業にとっては新卒者を採用した方が得になるからである。しかし、働きたいのに正社員として雇用されないニート・フリーターが正社員として雇用されるには、人材を受け入れる企業側の積極的な需要とそれと同時に若年者の能力の向上が求められる。それを同時満たす政策を我々は政策提言として、示していきたい。

そこで、今日本で行なわれている若年者雇用政策を概観し、その欠点を指摘したいと思う。

第3章 日本で実施されている政策

本省では、現在日本で行われている主な政策について整理したうえで、それらの欠点を述べ、政策提言していくさいの足がかりとしたい。

第1節 若年者雇用政策の概観

現在、日本では主に新卒者向けの就職支援と未就業者に対する就職支援を行なっている。まず、前者の新卒者向けの支援政策に関して見て行きたい。

支援政策としては、大学新卒に対する政策と高校・中学新卒者に対する政策がなされている。大学新卒者対策に関しては、学生職業総合支援センター・全国の学生職業センター等において、求人情報の提供、職業相談・紹介、就職面接会の実施といった就職支援が行なわれている。そして、高校・中学新卒者対策に関しては、学校と連携した求人開拓や的確な求人情報の提供、高卒者就職支援システムによる求人情報提供、職場見学会の積極的な実施、就職ガイダンスの実施、未内定者に対する就職準備講習の実施といった支援が行なわれている。また、高校の進路指導担当者に対しては、セミナー、ハローワークにおける実地研修による実務経験機会の提供も行ない、学校での進路指導が効率的に動くような支援を行なっている。これら政策は、いずれも学生の積極的な利用によりある程度の効果を生んでいると言える。また、新卒でない未就職卒業者に対する援助も行なわれている。支援内容としては、ジョブサポーター等による求人開拓・個別相談等の実施、就職面接会、職業講習、職業訓練の実施が挙げられる。また、フリーター等若年失業者に対する就職支援として、以下のようなものが行なわれている。

- (1)若年者トライアル雇用事業の実施
- (2)ヤングワークプラザにおける職業相談、職業紹介等の実施

この二つに関しては、以下で詳しく説明するが、(1)(2)において若年失業が大きく減少しない問題点があると考えられる。言い換えれば、改善点があるため、この改善を行なえばより効果の期待できる政策を行なえると考えられる。

第2節 フリーター・若年失業者対策の強化

今まで見てきたように、近年の就業構造の変化をみると24歳以下の若年層において正規雇用の割合が急減し、パート・アルバイトなどの非正規雇用の比率が上昇している。学校卒業後、定職に就かずアルバイトやパートとして働くフリーターはバブル景気に沸いた労働力不足期から顕著にみられるようになり、90年代を通じて増加し、10年前と比べ倍増している。

フリーター増加の背景には単に雇用需要の低迷だけでなく、若年者の就業意識や行動の変化という供給側の要因と、企業が正規雇用を減らしパートなど非正規雇用を増やそうとする需要側の要因がある。若年者失業は現行の労働市場の構造的な問題として捉える必要がある。

こうした増加する若年者失業者やフリーターについては未就職者や不安定就労の若年者を安定軌道に乗せるという観点から政府の施策が行われている。具体的事業は若年者トライアル雇用の推進とヤングハローワークプラザの設置である。以下はその二つについて詳しく見て行く。

第1項 若年者トライアル雇用

政府は2002年12月から若年者トライアル雇用事業を実施している。若年者を一定期間志向的に雇用する事業主に対して奨励金（若年者安定雇用促進奨励金）を支給する事業である。企業の求める能力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ることにより、その後の常用雇用への以降を図っている。これにより2003年5月までの間に4万3,484人がトライアル雇用を開始し、そのうちトライアル雇用を終了した2万6,941人の78.8%に当たる2万1,221人が常用雇用に移行するなどの効果があがっている。

企業がトライアル雇用を実施する場合、1人1ヶ月当たり5万円が最大3ヶ月分支給され、またトライアル雇用期間中に企業が若年者に対して教育訓練を実施した場合、それに要した費用が6万円を上限として支給される。

トライアル雇用には求職者が職業経験を積み、業務内容を理解し職場への適応可能性を判断すると共に、企業側も本人の能力や資質を見極め、安心して本格的な雇用へ行こうすることができるというメリットが認められる。これによって職業経験や能力に乏しい若年者が中途採用市場で背負うハンディキャップを克服することが可能であると期待されている。

トライアル雇用は卒業後に即就職するという慣行が崩れた今、正規・常用雇用の代替ではなく入り口の複線化の1つと位置づけることができる。

第2項 ヤングワークプラザ

フリーターや若年失業者に対する支援として重要な視点は、誰が失業者になっているかを見極めること、そして、そうした若者にどのようにして支援を届けるかということである。

安定した雇用を希望する者を対象として東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫の全国 5 ヶ所に「ヤングハローワークプラザ」「ヤングハローワーク」と名づけられた若年求職者専門のハローワークが開設されている。ここでは職業適性診断など 1 人々々の適正等を踏まえた個別支援方針を策定し、マンツーマンでの職業相談や就職活動実践のための講習・演習を実施するとともに、企業に対する採用の働きかけや職場定着指導が行われている。

では、実際にヤングハローワークで具体的にどのようなサービスが提供されているかを見て行きたい。まずは若年者側、すなわち「求職者向けサービス」としては、以下のものが挙げられる。

職業の情報提供（求人情報閲覧、しごと情報の検索、情報交換の場の提供、映像での仕事紹介、トライアル雇用の情報提供など）

相談（職業相談、職業適性診断、カウンセリングなど）

スキルアップ（PC レッスン、インターネット利用など）

イベント（各種セミナー・講座、スクールデーの開催など）

また、「企業向けサービス」として、

情報提供（登録者閲覧、トライアル雇用の情報提供）

が行なわれている。

第 2 章第 2 節の図 2 によると、若年失業者を学歴別にみると高卒以下で失業率が高い。問題はこうした相対的に学歴と年齢の低い若年者にどのように支援を届けるかということである。学校とハローワークが連携してフォローアップを行っていく体制を整備する必要がある。若年失業者やフリーターのために用意された支援サービスをその対象である若者達に活用してもらえる仕組みをどう作り上げていくかが大きな課題である。

第 3 項 ヤングジョブスポット

ヤングジョブスポットはフリーター等の若年者を対象に職業意識を啓発し、自らキャリア形成を行おうとする動機付けを行なうために、若者同士が職業について話し合い就職について考え、情報交換を行える場として、フリーター等の多い都市部に設置が進んでいるものである。現在設置されているのは、北海道、千葉、神奈川、愛知、大阪、広島、沖縄、宮城、埼玉、新潟、京都、兵庫、福岡の 13 都道府県である。

具体的な事業は フォーラム事業、 職業ふれあい事業、 情報提供事業、 キャリアコンサルティングなどがある。以下、これによって見て行く。

フォーラム事業

フォーラム事業は若年者が集う場所の提供である。若者が集まり、職業について話し合い考える場所として若者達が自由に入出入りして職業に関する情報交換を行えるスペー

スを提供している。若者同士でも職業に対する意識の違いや意欲の違いなどを交流を行なうことで実感し、新たに意識の変化や職業意識が変化していくことが期待される。

職業ふれあい事業

利用者の希望等に応じてグループを構成し、各グループごとに職場の見学、職業人への取材、実際の仕事振りの見学、セミナー、グループ別討論等の様々な活動を実施している。これにより、職業に対する理解がより一層進み、現場を見学できることで、自らの希望に合っているかということも感じることができる。

情報提供事業

仕事の楽しさ、意義を平易に解説した著作物を提供し、来訪した若年者に仕事について考えるきっかけを提供する。

キャリアコンサルティングなど

職業意識が高まった若年者を対象として、個々人の実情やニーズに応じたキャリアコンサルティングを実施し、ハローワークや能力開発施設に誘導する。実際に若年者を職業に導く上で重要な事業であり、若年者にも大きなインパクトを与えるものであると考えられる。

これらの事業のうち職業ふれあい事業が特に重要となるが、このような活動については経験と実績を有する NPO 等に委託し、協力を求めるとともに利用者の声を反映しながら活動を実施していくこととしている。

こうしたフリーターに特化した支援の取り組みはまだ始まったばかりであるが、ヤングハローワークと同様に、こうした取り組みに対する若者の側の認知度を上げ、若者達にとって魅力的な施設、活動にしていく工夫が重要である。その意味では地域において青少年の健全育成や福祉活動、若者による町おこし、引きこもりへの援助など、多様な活動を担っている NPO 等のノウハウと人材を生かそうとしていることは新たな試みとしてその効果が期待される。

第 4 項 若者自立・挑戦プラン

2003 年 6 月、深刻化する若年雇用問題を解決し、「若者が可能性を高め、挑戦し、活躍できる社会」「自立的な能力向上ができ、やり直せる社会」の実現を目指す「若者自立・挑戦プラン」が策定された。これによって若者の職業的自律を促し、もって増加傾向にある若年者失業を抑えることが目標である。このプランの柱となる施策は以下の 2 つである。

企業実習と職業訓練を組み合わせた実務・教育連結人材育成システム（日本版デュアルシステム）

官民共同で情報提供と就職支援などを行う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）の創設

以下ではその具体的な内容を説明する。

(1) 日本版デュアルシステム

デュアルシステムとは、学校と企業が協力し、学生が企業実習と教育・職業訓練を組み合わせ受講することにより、1人前の職業人に育て上げる。これは、教育訓練機関における教育とそれに関連した内容の企業実習とを並行して行う教育訓練手法を意味している。厚生労働省では、学卒未就職者や「フリーター」を対象として、公共職業訓練機関や専門学校への「日本版デュアルシステム」の導入を計画している。また文部科学省では、主に専門学校や専門学校への導入に関して全国で15地域を指定し、モデル事業による実践研究が開始された。「日本版デュアルシステム」は、インターンシップや職場体験学習よりも長期間の職場実習を通じた職業的知識や技術・技能の向上を目的としていることを特徴とする。例えば、東京都は2004年4月に大田区に新設した都立六郷工科高校にデュアルシステム科を設置し、1年次に1ヶ月、2年次に2ヶ月、3年次には4ヶ月の企業実習を実施することを予定している。

これらの職場体験学習は在学中の就業体験であり、高校以上の教育段階では卒業後の雇用に結びつくことが潜在的に期待されているが、公式的には教育上の効果が強調されている。その意味でキャリア教育との関連性が強く、むしろ雇用促進を前面に出しているのは前述した「トライアル雇用」であろう。

(2) ジョブカフェ

ジョブカフェは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地域の実情に応じて若年者に対する職業や能力開発、創業支援に関する情報提供、職場体験機会の確保、キャリアコンサルティング、就職支援等の様々なサービスを、政府と各地方自治体、NPO等との連携によりワンストップで提供するものである。(2004年度予算額80億円)

厚生労働省管轄の「ジョブ・カフェ」は2004年6月までに29府県において開設され、7月には43都道府県に拡大した。一方、経済産業省は別途全国15ヶ所にモデル地域を設けて民間業者への委託を進めている。なお、これと同種の先行的事業としては先に挙げた「ヤングジョブスポット」がある。このような総合的なワンストップの支援期間は、欧米で普及している「ジョブクラブ」や「ワンストップサービスセンター」をモデルとしている。このジョブカフェにおいても、トライアル雇用との密接なつながりを作ることでより一層の効果が期待できると我々は考える。

第3節 日本における若年者雇用政策の問題点

上で述べたように、若年失業者に対する政策としては、大きく分けて以下の二つが挙げられた。

(1) トライアル雇用事業

(2) ヤングワークプラザ・ヤングハローワークなどによる職業支援

内容に関しては、先に述べた通りであり、それぞれに関してもかなり充実した制度であるとは言える。しかし、我々は以下で挙げるものを大きな問題点として考える。

第1項 トライアル雇用に関して

トライアル雇用事業は先にも述べたようになんかなり大きな成果を上げていることが確認できる。しかし、日本固有の状況として、日本の企業は企業特殊能力を重視するということが挙げられる。このために試行的に雇用するトライアル雇用では、能力を発揮できない若年者は取り残されてしまう状況が存在する。また、実際にトライアル雇用を通して雇用されても、それは若年者の高い離職率を下げるのに貢献しないということが言える。トライアル雇用の場合、企業への奨励金は政府が負担し、若者はそれに沿って、トライアル雇用を受けることができる。しかし、一旦雇用されてしまうと、若年者には政府が負担した資金を返済する義務がなく、いつでも離職できる状態であるために、現在の日本における高い離職率の低下には大きく貢献しないことが言える。我々は若年者がこの資金の返済義務が存在しない点に注目し、若年者に返済の義務を課し、離職を妨げることが必要であると考ええる。そうすることで、政府の財政負担が軽減されるというメリットも生じる。

第2項 ヤングワークプラザ・ヤングハローワークによる職業支援

ヤングワークプラザやヤングハローワークにおいては若年者に対して、職業支援を様々な方向から行なっていることを確認した。我々はヤングワークプラザやヤングハローワークで行なわれているサービス自体は十分に充実しているものと考ええる。しかし、これらの就業支援施設とトライアル雇用とのつながりが少ないことが指摘できる。これらの職業支援施設とトライアル雇用との連結を密なものにすれば、一層トライアル雇用へ若年者を送り出すことができると考える。

以上、本省では現在日本で行われている主な政策と、その欠点について説明してきた。次に、我々の政策提言を行う前に、海外の政策について整理し、その日本への適応可能性について触れたい。

第4章 海外での政策

本章では、海外で行われて政策について整理し、その日本への適応可能性について述べることで、次章で政策提言する上での参照点としたい。

以下、諸外国で行われた若年者雇用政策の特徴とそれを日本へ適用しようとしたときの問題点を、社会経済生産性本部が出している『新時代の若年者雇用の方向に関する調査報告書』を基に整理したい。

第1節 ドイツ：訓練生訓練

第1項 その内容

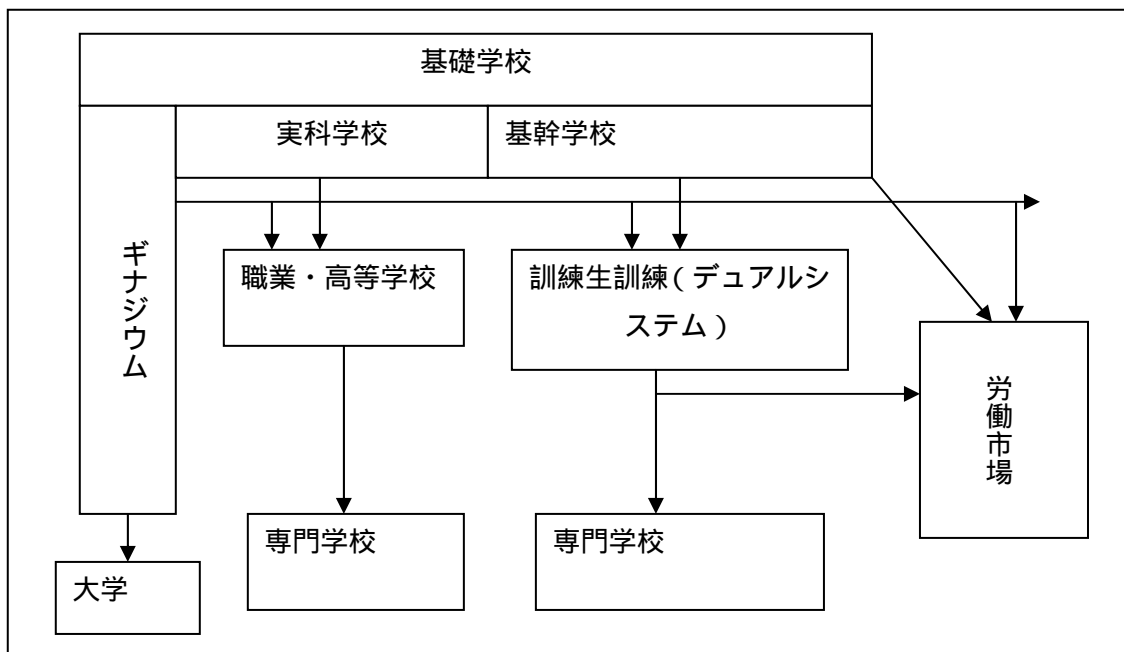
労働供給側に対する政策である。ドイツでは基礎学校を出た後、ギナジウム・実科学校・基幹学校のいずれに行くかを選び、16歳になると基幹学校の生徒は労働市場に出るか訓練生訓練になるかを選ぶことができ、実科学校の生徒はそれに加えて、職業又は学業に関する専門学校に行くことができるようなシステムになっている。訓練生訓練は以下のようなシステムとなっている。若者は地域の職業紹介所を通じて、訓練生のポストを見つけるか、もしくは企業に直接コンタクトを取る。企業でOJT訓練を受けると同時に、週に1、2日は地域の職業訓練所で一般的な教育水準のギャップを埋め、訓練生試験に備えることを目的とした勉強を行う。訓練生は筆記、口頭、実技試験に合格し、職業証明をえた時点で完結する。訓練生は小額の手当てを受け取るとともに、様々な社会福祉を受ける資格を持つ。企業は訓練生を採用する義務はなく、法人所得から訓練費用を控除することができる。

第2項 日本への適用

この制度は、学歴の低い者と職業のリンクをより明確にし、産業界のニーズにあった能力が身につくという点で効果があるかもしれないが、日本の高校進学率が90%を超えていること、この訓練所の代替として日本では高等専門学校があり、そこからの就職率は高いことを考慮すると、あえてこのような制度を作るメリットがあるのか疑問が残る。また、日本は企業特殊的能力を重視し、企業内のOJT・学業成績を重視している点を

考慮すると、訓練生訓練を採用するインセンティブが企業に働くか疑問が残る。

下図：訓練生訓練の概念図



第2節 デンマーク：若年失業プログラム

第1項:その概要

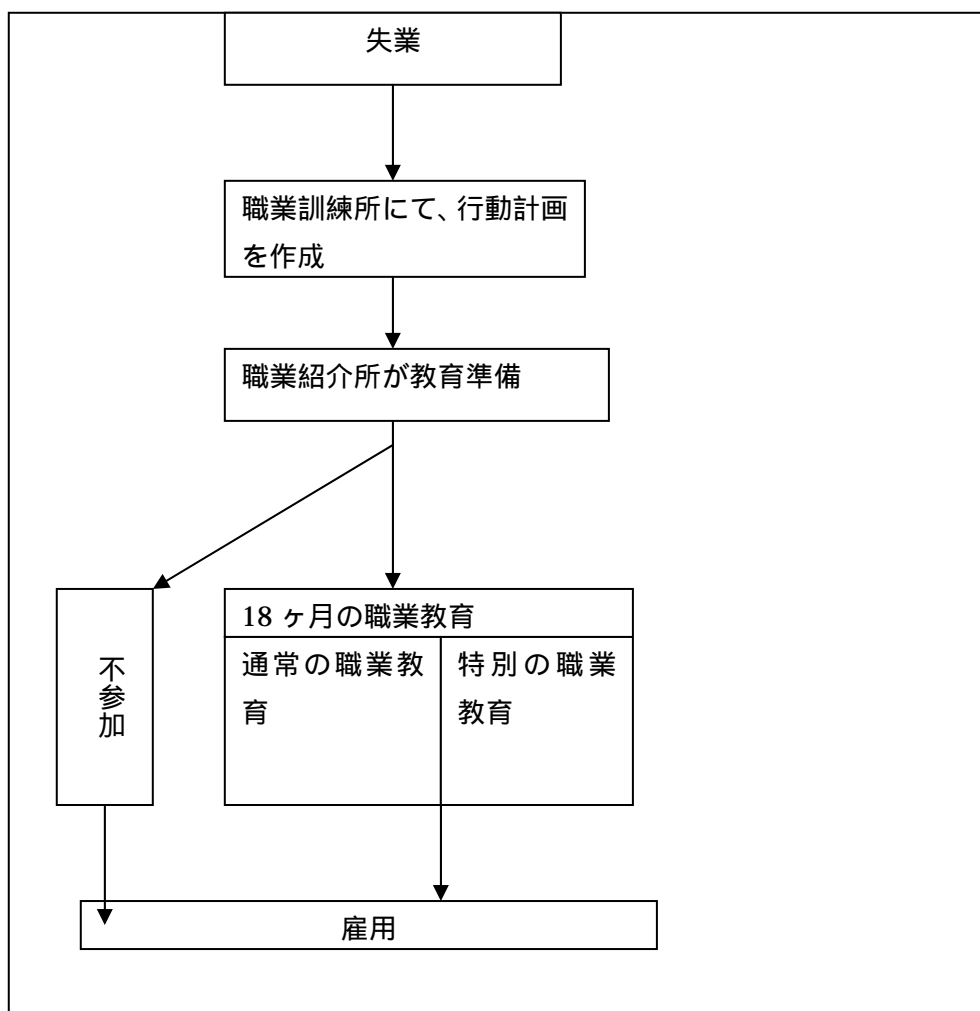
労働供給・ジョブマッチングのための政策である。このプログラムの対象は職業資格を持たない25歳未満の若年失業者で失業手当の受給権を持つ者である。このプログラムは、失業期間が3ヶ月を過ぎると、若年者は職業紹介所に行かなくてはならない。そこで、仕事に関する助言を受け、個人別の行動計画に合意する。その行動計画の中で、6ヶ月経っても失業している場合にはフルタイムの教育(18ヶ月)が設定される。その内容は通常の職業訓練と、それができない場合は特別に用意された教育コースを受ける。教育プログラムに入っている間は失業手当が削減され、教育への参加を拒絶した者は失業手当の受給権を失うため、このシステムは教育プランに移行する前に、積極的に仕事を獲得するインセンティブを与えている。

第2項:日本への適応可能性

このシステムは、スキルギャップを埋めるという点では役に立つ可能性がある。しかし、日本では失業手当の支給が半年間であり、この制度に参加するインセンティブが若者にはない。また、先に指摘したとおり、日本では企業特種的な能力を重視する傾向が

あるため、このような訓練を受けた者を採用するインセンティブが企業側に働くかも疑わしい。

下図：若年失業プログラムの概念図



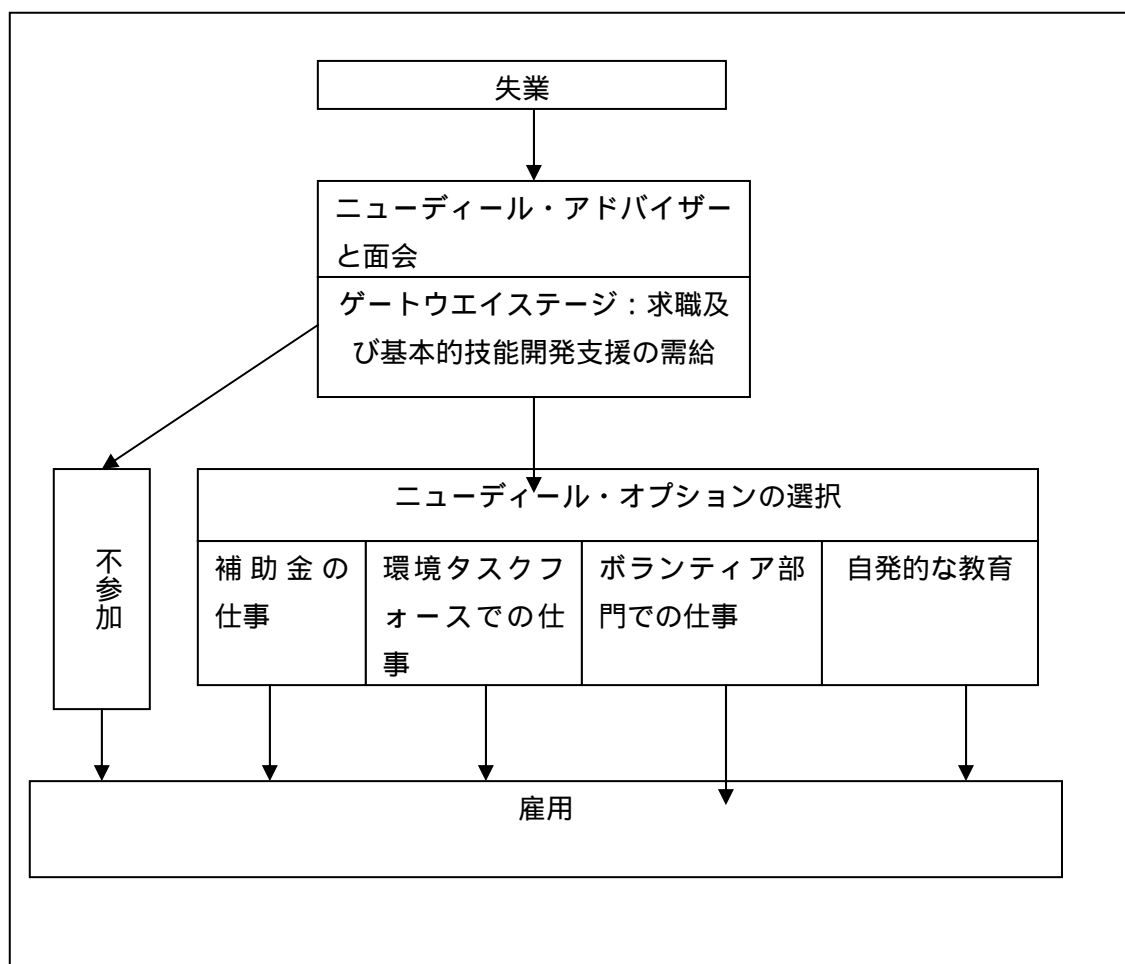
第3節：イギリス：ニューディール政策

第1項：その概要

これは労働供給側、労働需要側、ジョブマッチングのための政策であり、その対象は半年以上失業し、失業手当を請求している18～24歳の若者である。この政策は以下のような特徴を持っている。失業し、失業手当の需給が6ヶ月以上となると、若者は密度の高いカウンセリングを行うニューディールアドバイザーを紹介され、このアドバイザーとともに、このアドバイザーとともに、仕事に戻るための行動計画を用意する。4ヶ月が経過しても失業しているものは、スキルの改善や勤労体験の獲得のための4つの選

択肢が提示される。一つ目は半年間の補助金付きの仕事。これは公認職業資格に繋がる教育・訓練を少なくとも週1日以上含むものである。使用者は訓練費用及び訓練生の賃金を払うための補助金を受け取ることができる。若者は少なくとも失業手当以上の賃金を受け取ることができる。二つ目は、週一日の訓練を含む政府の環境タスクフォースにおける6ヶ月間の仕事。三つ目が、週1日の訓練を含む、ボランティア部門における6ヶ月間の仕事。失業手当と同額の手当てに加え、追加的な経費を賄う小額の手当てが追加される。四つ目が職業資格を得る後任のコースで12ヶ月間のフルタイム教育。いずれのプログラムへの参加も拒否した場合は、最長26週間の失業手当停止。プログラム終了時点で仕事を見つけることができなかつた者は、フォロースルーステージで追加的な求職支援を受ける。プログラムから離れて13週間以内に再び失業した者は、直ちにプログラムへ復帰できる。

下図：ニューディール政策の概念図



第2項:日本への適応可能性

訓練・勤労体験・ボランティアの仕事は若者がスキルを身につけることに役立つので、構造的失業とスキルギャップを低下させる可能性を持つ。また、パーソナル・アドバイザーによる集中的なカウンセリングは、若者が自分に適した持続可能な仕事をより明確にすることを助ける。しかし、再三述べている通り、日本の企業は企業特殊的能力を重視する傾向にあり、このような訓練を受けたからといって必ずしも採用しようとするインセンティブを持つわけではない。また、日本は失業手当の給付が半年であるため、このプログラムに参加するインセンティブが働かない。それどころか、本来このプログラムを受けるべき若者（失業期間が長い）よりも、このようなプログラムがなくても再就職できた若者のほうに、よりこのプログラムを活用するインセンティブを与える可能性がある。

以上のように、海外で行われている、若者の能力を高める政策・ミスマッチをなくす政策・企業の採用インセンティブを高める政策を日本に適用しようとすると、失業手当の期間の問題・企業特殊能力重視の問題が挙げられる。我々の政策提言では、海外で行われている事例の大枠、つまり「失業 アドバイザーのよるアドバイス 訓練 正規雇用」という流れを維持しつつも、上記の欠点を修正したような政策を提言していくともりである。

第5章 政策提言

上記までの現状分析、日本での政策の問題点、海外の政策の日本への適応可能性を受け、若年者失業を減少させ、一回就職した若者がすぐに離職することがないような政策を提言していきたい。

第1節:政策の内容

現状分析では、ニート・フリーターが減少しない原因として、そもそも、若者の基本的能力が足りない・やりたいことがはっきりとしていない、企業がニート・フリーターというだけで悪印象を持っているため、能力的には同じはずの若者より採用されにくいということを上げてきた。我々は、への対策は現在行われているジョブカフェ等・もしくはそれを拡充したもので対策となるだろうと考える。しかし現状分析で述べたように、への対策は、現在行われている対策（トライアル雇用等）では不十分であると考え、主に、への対策、つまり、ある程度の能力を身につけたニート・フリーターを採用するインセンティブを企業に与えることができるような政策を、現状分析で上げた海外の事例を参考にして提言してゆく。

以下、図（この章の最後を参照）の説明をする形で私達の提示する政策を説明する。まず、失業した若者・現在無職の若者は、今まで通り、現在設置されているジョブカフェ等に行き、自分の就きたい職種・適性などをはっきりとさせ、もし必要なら基本的な技能の習得を目指す。それが終わった段階で、インターン先探しに移る。このインターン先探しの時以降、若者1人に最低1人のアドバイザーがつけるようにし、正規雇用されるまで、またされた後もしばらくの間は相談することができるようにする。このアドバイザーは今までの若者の就きたい職種・適性に合いそうな企業を選択する手助けをすると同時に、こういったニート・フリーターだった若者を採用するのになれていない企業に対し、その採用に関するアドバイスを行ったり、インターンプログラム・訓練プログラムの作成の手助けを行う。

若者は提示されたプログラムの中から、2つ（ないしは3つ）を選び2ヶ月ほどのインターンに入る。この時のプログラムは一般的に行われているインターンに近く、その企業が実際に行っている業務を一通り実感すること、及びそれを通して若者が自分に合う企業を選びやすくすることを目的とする。このインターン期間中、若者は賃金等を得ることはで

きないが、インターンプログラムを提示し、若者を受け入れた企業に対して、そのインターンに必要な経費を、上限を定めた上で、補助金を出し、若者を採用するインセンティブを持てるようにする。

2ヶ月が経過した時点で、若者は体験したインターン先企業のうち一つを選び、もう10ヶ月の訓練期間に入る。これは一般的に行われているインターンとは違い、完全に将来の正規雇用を前提としたものであり、その企業で働いていくときに必要となる知識・技能を身につけ、ある程度のOJTも経験することを目的とする。これは企業外の施設で研修を受けた者は、その企業にとって有利となる能力を身につけているとは限らず、せっかく訓練を受けても採用に直結しにくいという事態に対処するための処置である。この10ヶ月は新卒で入った若者の入社一年目に近い内容となるようにし、この訓練を受けた若者を企業は原則受け入れるものとする。そのため、若者は賃金を受け取れるようにし、企業には訓練費用と若者に払う賃金の1/2までを補助金で支給し、企業側に採用のメリットが出るようにする。10ヵ月後の採用されるわけだが、採用された後、若者は毎月の給料から、インターン経費、訓練費、政府が補助した1/2の賃金を払い戻していくものとする。これには以下3つの理由がある。採用された後に、このような返済義務が生じることで若者が短期間で離職してしまうことを防ぐ。このような理由で離職しにくいと分かれば、企業はその若者を採用しやすくなる。将来、返済義務があること、つまりインターン費・訓練費をあたかも返済義務のある奨学金かのように扱うことで、若者が学ぶインセンティブを持てるようにする。

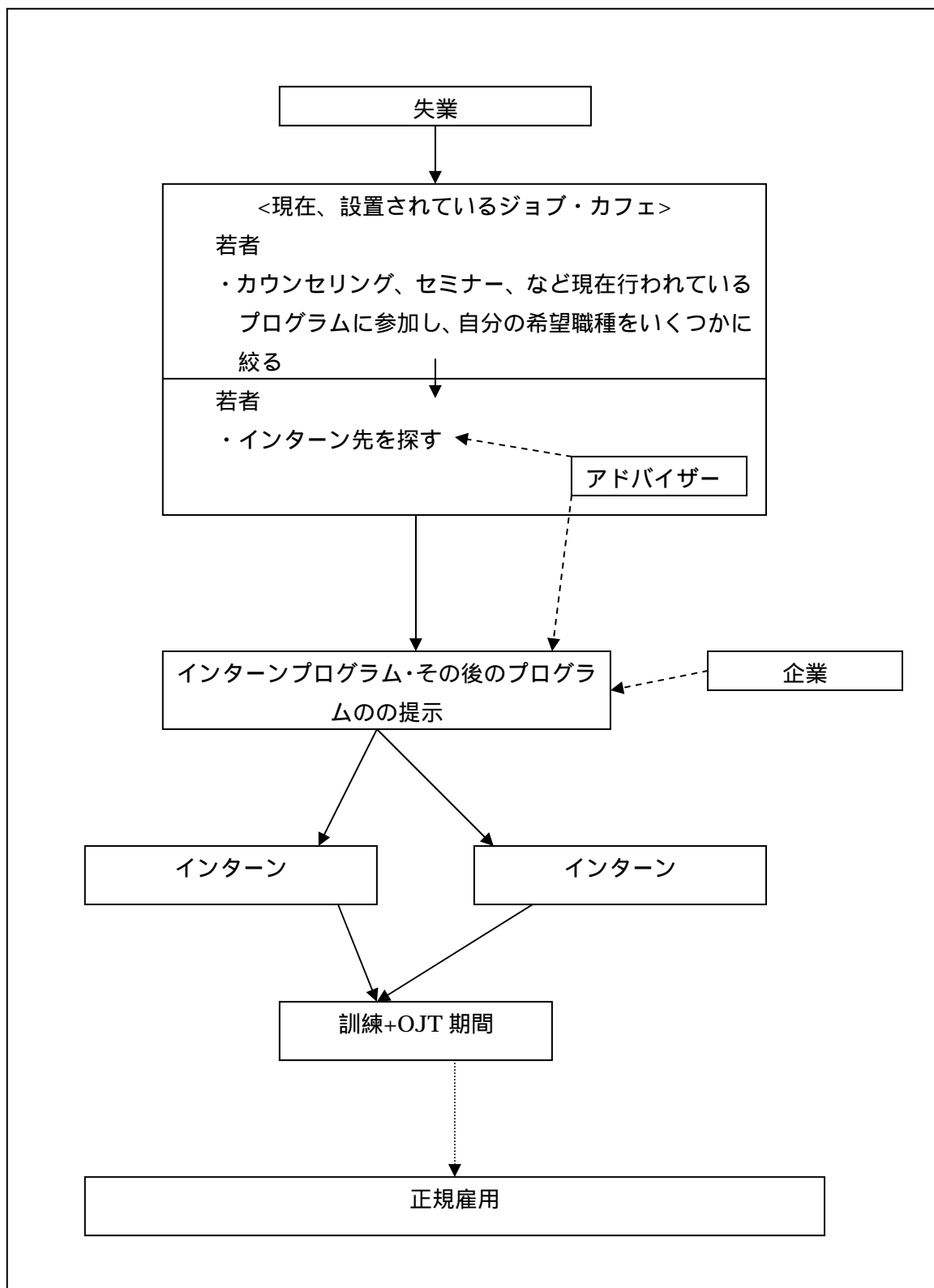
第2節:政策の特徴

以上、我々の政策はデンマークの若年失業プログラム、イギリスのニューディール政策をかなり参考とし、現在行われているトライアル雇用を大幅に改編したものであるが、これらにはない以下のような特徴を持っている。 企業が、企業特殊能力を重視しているという現状を踏まえたものである 採用された後に、若者の離職を防ぐメカニズムを内包して ・補助金・アドバイザー制度などで、企業側にこの制度を利用した若者を採用するインセンティブが持てるようにしている 従来の「高校・大学 新卒採用、中途退社 中途採用」というジョブマーケットでは採用される可能性が低い人を対象とした新しい、ジョブマーケットを創出するものである この政策を打ち出すことによる、新しい財源をほとんど必要としない。(新たにアドバイザーを養成・採用するための費用がかかるのみ) という5つの点である。これらは、最初にあげた「企業はニート・フリーターを採用しにくい」ということへの対策となりうるものであり、かなりの程度実現可能性のあるものである。

しかし、我々は以下の問題を解決することができなかった。「この政策を実行した際、どの程度の若年者失業が見込めるのか」を実証すること もし多くの若者がこの制度を利用し、企業の採用可能な人数を超えて、この制度を若年失業した若者が利用した場合、ど

のように対処するのか、という2点である。これらは次への課題としたい。

下図：我々が考える政策の概念図



終わりに

かつてマックス・ヴェーバーは、「プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神」において、営利追求を敵視する禁欲的なプロテスタンティズムの精神、すなわち厳格な規律のもとで生活し、禁欲を成し遂げるために、それがあたかも絶対的な自己目的であるかのように職業（Beruf）に従事するような倫理的資質が近代の資本主義を生み出したことを見出した。厳格なプロテスタントほどではないにしても、現在の市場経済において人々は自己の労働力を提供することによって社会との接点を持ち生活していかなければならない。つまり労働は単に己の金銭的な営利の追求ためだけにあるのではなく、社会の一員としていかに自分の幸せを実現していくかということに大きく影響してくるものである。

そうした中で、前途有望な若者が職業に従事することで社会における自らの価値を見出すことが難しいような状況は非常に不幸なことであると言える。

本政策提言論文は、若年者失業対策の中でも、現在すでにニート・フリーターになってしまっている人を対象とし、その人数をいかにして減らすかを述べたものである。しかし、ニート・フリーターを根源的になくし、若年失業率を減少させていくためには、小中高大と在校している時から、段階に応じたキャリア教育（＝将来、自分はいかにして自立した個人として生きていくかを、一人ひとりに考えさせ、実行させること）を実施していくことも不可欠である。「はじめに」述べたように、本稿が現状を改善する一助となることを期待してやまない。