

日本国 厚生労働省政策統括官

太田俊明

皆さん、おはようございます。厚生労働省の政策統括官の太田でございます。今日は我が国の若者の雇用問題についてご紹介をさせていただく機会を得まして大変ありがとうございます。お手元に日本語と英語の資料を配付してございますので、資料に基づきまして、我が国の雇用失業情勢、あるいは若者の雇用の現状と対策、そして今後の課題なり対応策なりについてお話しさせていただきたいと思っております。

雇用失業情勢

最初に、我が国の雇用失業情勢、全般にどのような状態かにつきまして資料の1頁に基づきましてお話しさせていただきたいと思っております。

まず、完全失業率でございますけれども、今、最新の数字が今年の10月で4.7%という状況でございます。平成14年、平成15年に、過去最悪の5.5%という数字を記録しておりますけれども、今年になりましてからは、だいたい4%台で推移しており、改善が見られるという状況でございます。もう少し長いトレンドで見ますと、我が国はやはり国際的に見ますと、失業率が低い国でございます。例えば、1990年代はじめは2%ぐらいの完全失業率で推移しておりました。しかしながら、いわゆるバブル経済の崩壊によりまして、雇用情勢は急激に悪化いたしました。失業率で見ますと、1994年には3%台になり、1998年には初めて4%台、そして2001年には5%台になり、その後先ほど申し上げたとおり5.5%まで上昇したということでございます。ただ、最近の景気回復の中で今年になってからは4%台の後半で推移してきた。ある程度改善してきた、というのが現在の状況でございます。一方でもう一つの指標、これはハローワークの窓口の数字でございますけれども、有効求人倍率で見ますと、0.88倍ということございまして、ここ2、3年、かなり回復してきたということでございます。この0.88倍というのは、1993年以来11年ぶりぐらいの水準まで回復をしてきている、という状況でございます。現下の雇用情勢をまとめてみますと、厳しさが残るものの引き続き改善している、というのが、政府の見解でございます。この厳しさが残るというのは二点ございます。一点目は、今日の課題でございます若年者の雇用が大変厳しいということです。それからもう一つは、今日は特にふれませんが、地域格差が非常に甚だしくなっているということです。雇用情勢の良いところは失業率3%台前半でございますけれども、厳しいところは8%台近いということで、地域間の格差が目立ってきている、というような問題が残されてきているところです。私どもとしましては、当面、失業率を何とか4%台前半まで低下させることを目標にして、各種の雇用対策を講じているというのが、雇用の現状でございます。

それではそういう中で、もう少し数字的なことをお話申し上げたいと思っておりますけれども、若年者の雇用の現状はどういうことになっているのか、ということでございますが、これ

は資料の2頁から4頁をご参照いただきたいと思います。特に24歳以下の若者の失業率というのは、10年前は5.1%でしたけれども昨年の数字では10.1%まで上昇している、倍増しているということで厳しい状況が続いているわけでございます。失業者数で見ましても、最新の数字で我が国の失業者数が311万人でございますけれども、この内35歳以下の若者が約150万人ということで、半分くらいを占めているというような状況でございます。若い人の失業率が高いというのは、一般にどこの国でも平均より高いというのが通例ではないかと思っております。これはやはり、自分にあった仕事を見つけるために、離職することが多いこと、あるいは未婚の人も多いので転職のコストも低い、こういうことが理由ではないかと思っております。ただ、最近の我が国の状況は、今申し上げたとおり、若者の10人に1人が失業者だという状況です。それから3頁の方にございますように、いわゆるアルバイトとか、パートタイマーで働いている、日本ではフリーターとっておりますけれども、この数が200万人を超え、10年前と比べますと、倍以上に増加しているということで非常に非正規雇用、不安定雇用が増えてきている、ということがございます。さらには、最近はいわゆるニート、働いてもおらず教育も訓練も受けていないという無業者が50万人を超えるということで極めて深刻な状況となっているわけでございます。もう少し、4頁で具体的な就職状況を見て参りますと、高校あるいは大学を卒業して、どんな就職状況かということでございますが、これは10年前と比べますと卒業してからの就職者の比率が相当程度、低下してきているわけでございます。例えば高校を卒業したのにつきまして見ると、就職者の比率は10年前の29.7%、約3割、50万人くらいいたわけでございますけれども、6.4%、21万人に減少しているということでございます。一方で無業者が5.2%から10.3%、倍増しているということでございます。また、大学卒業者で見ましても10年前就職者の比率が76.2%であったものが55.0%に減少ということでございます。大学を出てすぐ就職する人が半分くらいしかないという状況でございます。一方、無業者が7.1%、3万人から22.5%、12万人へと、急増してきています。就職した後の状況をみましても非常に早期離職者の割合が増えてきているわけでございます。卒業3年以内に離職するものの割合は、高校卒業生で約5割、大学卒業生で約3割、ということで、学校を出て就職したけれどもすぐ離職してしまう、3年くらいで離職してしまう、こういう方の割合が非常に上昇してきているということでございます。

厳しい雇用失業情勢の要因

それでは何故こんな状況になったのか。就職しない人が増える、就職しても不安定雇用が多い、あるいは早期離職者が多い、こんな状況に何故なったのか、を考えてみますというんな要因が考えられるのではないかと思っております。まず、一つは企業側の要因としましては、やはり経済情勢が停滞しているとか、生産拠点が海外移転等をするということで採用を抑制している、ということが一点ございます。それから二つ目は人件費の安いパートとかアルバイトとかの非正規雇用へシフトしている。正規雇用ではなくて非正規雇用が増えているということでございます。三点目は、学校を出てすぐの人を採用するよりも中途採用、即戦力志向が強くなっているということが挙げられるのではないかと思っております。全体として若者が就職するためのハードルが非常に高くなってきている、ということがあげられます。一方、若者の方の要因でございましてけれども、いくつかありますが、

一つは職業意識が未成熟ということで何をやりたいのかわからない、決められないという点があると思います。それから二つ目は職業に対する知識や体験が不足している、そもそもどんな仕事があるかわからない、あるいはわからないということがあるように思います。三点目は社会人なり、職業人としての基礎的な学力とか素養が不足しているというようなことも挙げられると思います。企業側と若年者側の問題が相互に関連して悪循環を起している、企業側の方はなかなかいい人材を採用できないので採用を減らず、若者の方は、採用されないの自信も意欲もなくなってしまう、というようなことがあって不安定就労とか無業者が増加している、と考えられるのではないかと思います。また、もう一つは行政としても、これまで就職に関する情報提供とか、相談指導の体制とか、あるいは教育訓練等々、必ずしも十分でなかった、というような問題があるわけでございます。

若者の不安定就労等が社会に及ぼす影響

こういった状況、若者の不安定就労が多いとか無業者が多いということは様々な問題をもたらすのではないかと考えておりますけれども、大きく二点申し上げますと、一つは本人にとりましては、やはり若い時期に必要な技能・知識の蓄積がなされないということで、将来にわたるキャリア形成の支障となるということがあるのではないかと考えております。それから、国や経済・社会全体で見ますと、今後の産業とか社会を支える人材の育成が図られないで、経済成長の制約とか社会保障の脆弱化にも繋がるおそれがある、ということでございます。従いまして、若者の職業的自立は喫緊の課題でございます、雇用問題だけではなくて、教育、産業、社会全体の問題として国家的な課題として取り組む必要があるということでございます。

日本国政府の取組

政府全体でこういう認識の元に、昨年、関係四大臣、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、関係各省集まって「若者自立・挑戦プラン」を作成いたしました。若年者雇用問題に政府全体で取り組むこととしたところでございます。私ども厚生労働省としましては、この「若者自立・挑戦プラン」に基づきまして、対策を講じているところでございまして、資料で見ますと5頁から7頁ぐらいにかけての対策ということでございます。で、例えば一つは、フリーター等の常用雇用への促進を図る「若年者トライアル雇用」ということでございまして、これは、トライアル雇用、試しで雇っていただきまして、常用雇用に繋げるということで、常用に移行した割合は大体8割ぐらい、かなり成果の上がっている対策でございます。それから、都道府県の主体の取り組みによります、若者のためのワンストップサービスセンター、いわゆる「ジョブ・カフェ」と呼んでおります。それから三点目が企業実習と一体となった教育訓練を行うことによりまして一人前の職業人を育成するための、日本版デュアル・システム。こういった対策に取り組んでいるところであります。

ジョブ・カフェ

今お話しした対策のうち、今年になって始めた新たな取り組みを二つ、詳しくご紹介したいと思っております。まず、一つは資料の6頁にございますようないわゆるジョブ・カ

フェ、若者のためのワンストップサービスセンターでございます。これは若い人たちの声を直接聞いて、きめ細やかな効果のある政策を展開するための新しい取り組みとしまして、地域の主体的な取り組みによって、整備をするものでございます。具体的に申し上げますと、都道府県が地域の学校、教育機関との連携の下に若者に対する職業の情報提供、職場体験の機会の提供、就職支援サービス、こういうものをワンストップでサービスを提供する、ということでございます。これに併せて厚生労働省では、都道府県の要請に応じまして、ハローワークを併設して若者に対する職業紹介事業を実施することによりまして、都道府県の主体的な取り組みを支援しているところでございます。今年の7月までに設置が予定されておりました43の都道府県で運用が開始されたところでございまして、まだ始まったばかりでございますけれども、利用実績としては、今年の上半期で利用者数が約31万人、就職者数が約1万人となっているところでございます。どんな評価がされているかと聞いてみますと、一つは若者が気軽に立ち寄れる場所として機能をしているということ、もう一つは、きめ細やかなカウンセリングとかセミナー等を通じて知識の向上が期待できる、精神的ケアの効果も認められて就職の可能性が高められているというような声も聞かれます。それからもう一つは対象者を若者に限定するために、同じ世代のものが同じ悩みを抱えていることを認識できていい刺激となっている、という評価も聞かれるところでございます。

日本版デュアル・システム

それから二つ目の新しい取り組みといたしまして、資料でございますと7頁、日本版デュアル・システムということでございまして、これはドイツのデュアル・システムを参考に今年から新たに厚生労働省と文部科学省が連携して行っている職業訓練制度でございます。この制度は若者を対象としまして企業と教育訓練機関をコーディネートしまして、企業における実務訓練と教育訓練機関における座学を並行的に行って終了時に訓練成果について能力評価を行って一人前の職業人を育成する、それによって職場に定着をさせる人材育成システムでございます。「働きながら学ぶ、学びながら働く」というものでございます。例えばホテル業であれば、週三日は民間の教育訓練機関などでマナーとかサービスの講習を受ける、残りの週二日は実際にホテルで仕事をすることを通じて訓練生の即戦力を養成するものでございます。このシステムの当面の主な対象は、概ね35歳未満であって、就職活動を続けているが安定的な就職に繋がらず、このシステムを通じて就職に向けて訓練を受けるという意欲がある者でございます。具体的には先ほど申し上げました、学校を出ても就職できなかった人、あるいは無業者、フリーター等を想定しているところでございます。このシステムによって本格的な雇用に繋がれば一番良いわけでございますけれども、本格的な雇用に繋がらなくても、このシステムを通じて、若者を一人前の職業人として育てることができるのではないかと考えております。そうすることによって学卒未就職者、学校を出て就職できなかった人が、無業者とかフリーターとして社会に定着することを防ぐという効果も期待しているところでございます。まだ、始まったばかりでございます。実施状況でございますけれども9月までに全国で約1万3千5百人の受講を開始したところでございます。私どもといたしましては、今述べてきたような対策を講じてきたところでございます。

若者自立・挑戦プラン

私どもといたしましては、今述べてきたような対策を講じてきたところでございますが、最近では、先ほど申し上げたとおり、いわゆるニートとって、働いてもおらず教育も訓練も受けていない若者が増加してきているということで、必ずしも働く意欲が十分でない若者が増えてきている、あるいは、意欲はあったのだけれども失われた若者が増えてきていると、こういうものに対する対策が非常に重要な課題になってきております。

そこで、政府全体の取り組みとしまして、これは文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣、内閣官房長官といった関係5大臣により、今年の9月に「若者自立・挑戦プラン」の具体化ということで資料の8頁にあるような対策を策定いたしまして、総額810億円の来年度の予算要求を行ったところでございます。このプランのポイントは三点ございまして、小学校から大学まで、地域や産業界との密接な連携による若者に対する人材育成の推進、というのが一点でございます。それから二つ目は働く意欲が不十分な若者、あるいは意欲を失った若者に意欲の喚起から就業・定着までの総合的な対策を実施しようというもの、三点目が、企業の人材育成の促進を通じた若者の能力の推進、この三つがポイントでございます。それらを実現するための具体的な施策が、資料にございますような、六点です。一点目がキャリア教育の強化、専門的職業人の育成、二つ目がフリーター・無業者に対する意欲の喚起、三点目が成長分野を支える人材の育成、四点目が企業内人材育成の促進、五点目が草の根eラーニングの推進、六番目が国民運動の推進、でございます。今日は時間の関係もございまして、ポイントだけをかいつまんで主な施策についてお話ししたいと思います。

まず、一点目がキャリア教育の強化、専門的職業人の育成ということでございます。職業に対する教育を高校なり、大学の段階で始めてももう遅いのではないかとということがございまして、小学校、中学校の段階といった早い段階でのキャリア教育を行うことが、必要であるということでありまして、中学校を中心に五日以上の職場体験を行って、子供達に額に汗して働くことの大切さを身につけてもらうことを実施することとしております。これは、文部科学省を中心に、三年間で、全国全ての公立中学校、約1万校でございますけれども、そこで中学2年生を対象に実施することを目指しております。厚生労働省としましては、ハローワークから学校に企業人材を派遣するなど、文部科学省、経済産業省ともに三省連携してキャリア教育の強化を図っていきたいということでございます。

それから、二つ目のフリーター、無業者に対する意欲の喚起でございます。これは厚生労働省中心で対策を実施するというものでありまして、先程来、働く意欲が十分でない、あるいは意欲はあったけれども就職活動の過程で自信とか意欲を喪失して働く希望を失ってしまった、こういう若者が増えている、ということに対する、新たな対策でございます。具体的な対策としては、五つございますけれども、一つは、「若者自立塾」の創設ということでございます。これは、一定期間、合宿形式による集団生活で生活訓練とか就業体験などを通じて職業人、社会人として必要な基本的な能力の獲得、勤労観の醸成を図って働く自信と意欲を付与し、そういう自信と意欲を付与した上で就職活動を行っていただく、というものでございます。それから二つ目は就職基礎能力速成講座ということでございまして、これは民間の事業者を活用して職場におけるコミュニケーション能力とか、基礎的ビジネスマナー等の修得を図るための講座を実施しまして早期の就職促進を図るというもの

でございます。それから三点目は、ジョブパスポートの普及促進でございます。これは、例えばボランティア活動などの無償の労働体験等に関する情報の収集・提供を行って、これらの活動の実績等を記録する、我々、「ジョブパスポート」と呼んでおりますけれども、こういうものを作りまして、企業に対する働きかけ等々を行って、これらの活動実績が企業の採用選考に反映されるように普及を図る、というものでございます。四点目が、実践的な職業訓練の枠の拡大ということでございまして、民間委託による無料の若者向けの実践的な職業訓練の枠を拡大して、ジョブ・カフェにおいても受付を開始しよう、というものでございます。それから最後五点目は、ものづくり立国ということで、工場、民間、公共の訓練施設等の親子等への解放促進、あるいはものづくり技能に関するシンポジウムの開催、さらには若者によるものづくり技能競技大会の実施などを通じまして、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高度化を図るというものでございます。

もう一つ最後に、六番目に国民運動の推進というのがあるのですが、やはり若年者の問題は、国、社会全体の課題であるということで国民各層の関心を喚起して若者に働くことの意義を実感させ、働く意欲、能力を高めるために、経済界、労働界、地域社会等の関係者が一体となって国民会議を開催したり、啓発活動に取り組む国民運動を展開しようということであり、国、社会全体をあげて、若者の雇用問題に取り組もうということなのです。

最後になりますけれども、我が国は、いよいよ 2007 年、3 年後には人口減少社会に突入いたします。もう、既に 15 歳から 65 歳の生産年齢人口は 1996 年から減少し、労働力人口も 1999 年から減少しております。従いまして、今申し上げました若者あるいは高齢者、女性、国民全ての人々が、意欲と能力とに応じて、働ける社会を作っていくことが重要でございます。みんなで社会参加し、働いて経済や社会を支えていく、全員参加型の社会を作っていくことが必要でございます。特にその中で、貴重な人材でございます若者が自信と意欲を持って、その能力を発揮して働けるように取り組んでいくことが必要でございます。今回のシンポジウム、ILO の取り組み、あるいはアジア各国の取り組みも十分参考にさせていただき、また、労使をはじめ、関係者のご協力をいただきながら、今後とも、この若者の雇用問題に全力で取り組んでいきたいと考えております。私からは以上でございます。ご静聴、ありがとうございました。

日本の若年雇用・能力開発対策

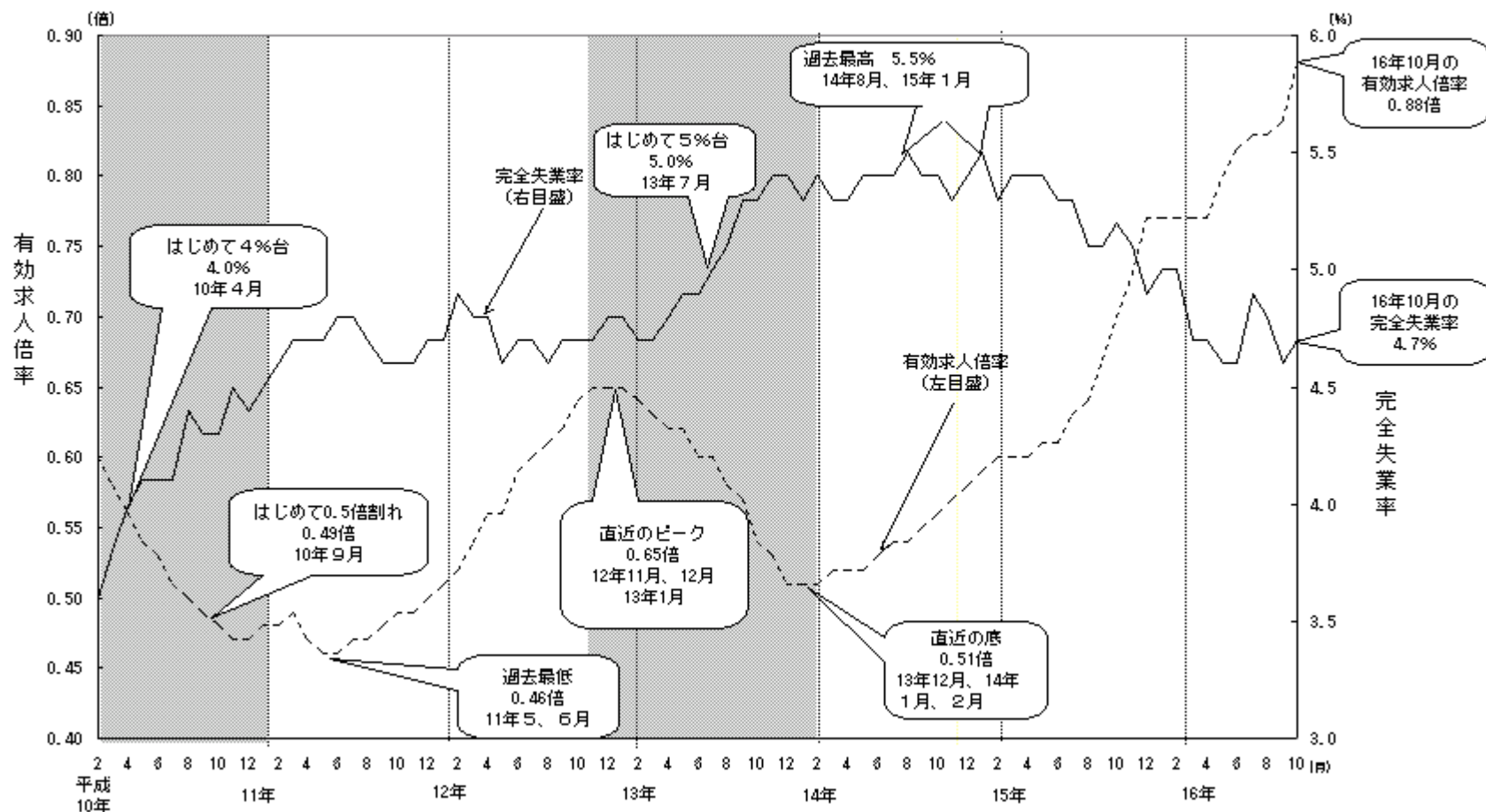
平成16年12月3日

厚生労働省

1 最近の雇用失業情勢について

現下の雇用失業情勢は、厳しさが残るものの、引き続き改善している。

(1) 完全失業率と有効求人倍率の動向

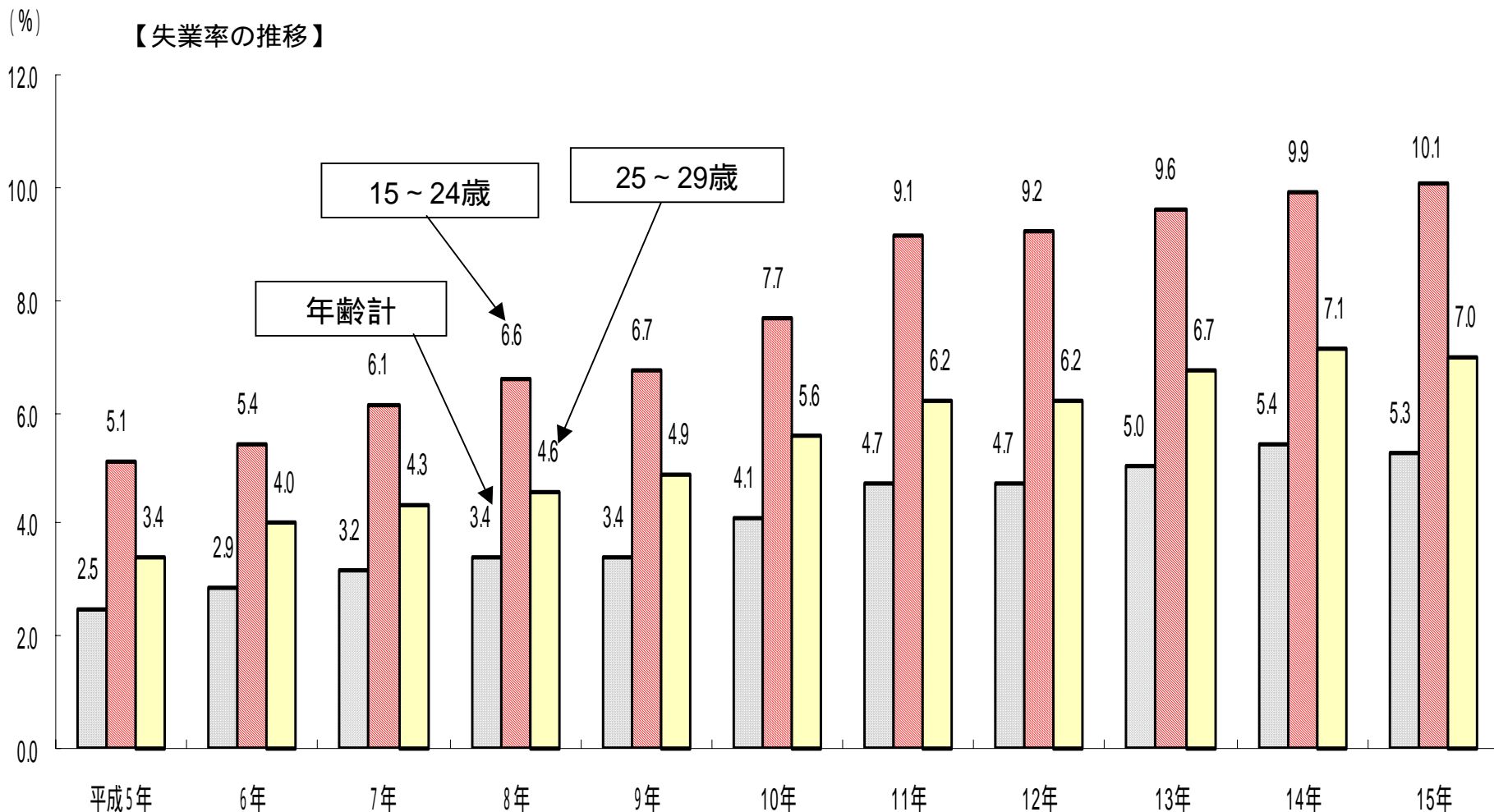


(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

(注) シャドー部分は景気後退期

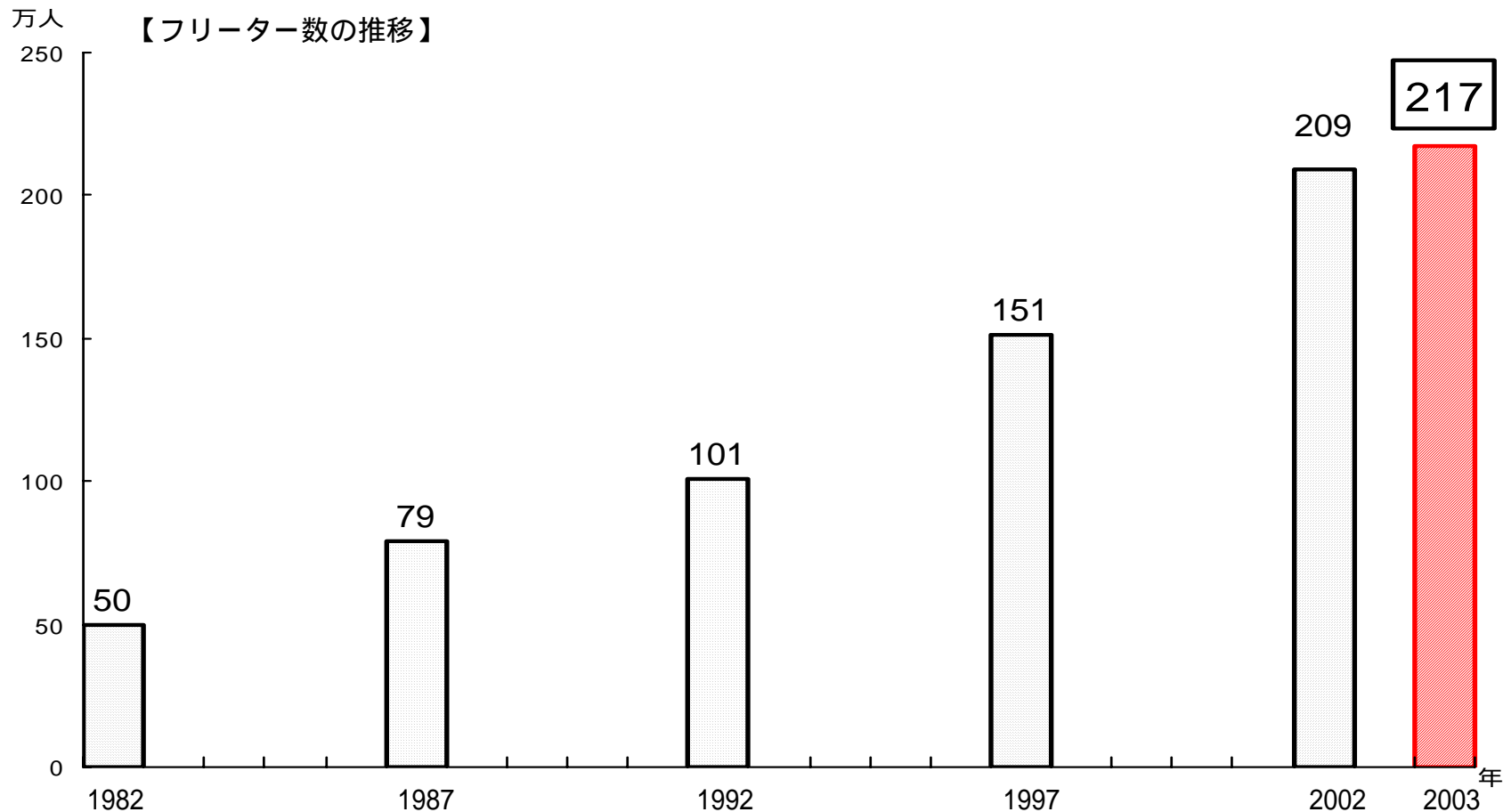
2 高まる若年者失業率

24歳以下の若年者の失業率は、10年前の5.1%から10.1%まで上昇し、概ね全年齢計の倍程度で推移し、厳しい状況が続いている。25歳から29歳の失業率は、10年前の3.4%から7.0%に上昇している。



3 増加するフリーター

いわゆる「フリーター」の数は、10年前の101万人から217万人と倍以上に増加している。



(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」を労働省政策調査部で特別集計。(～平成9年年)

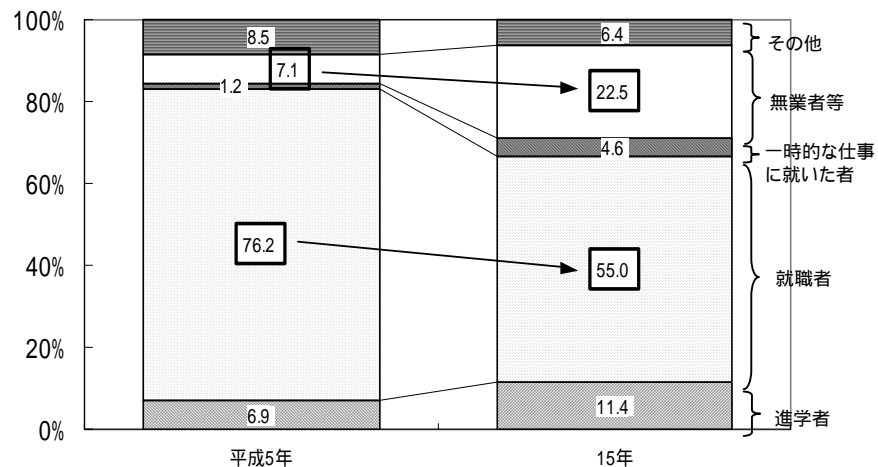
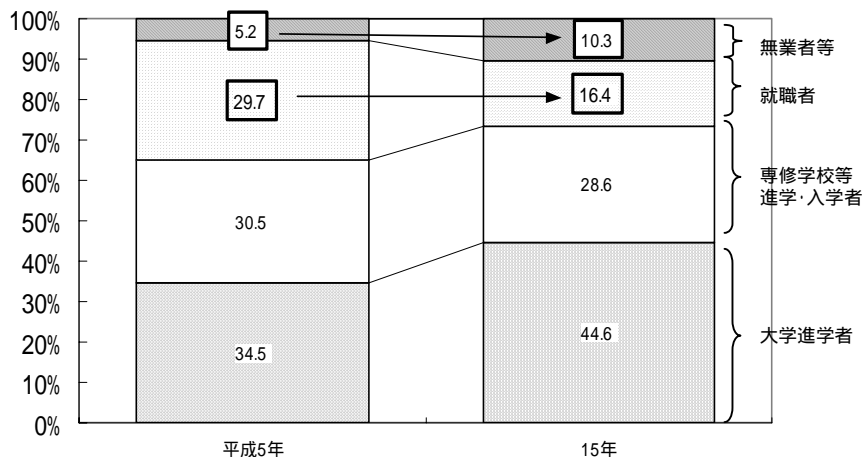
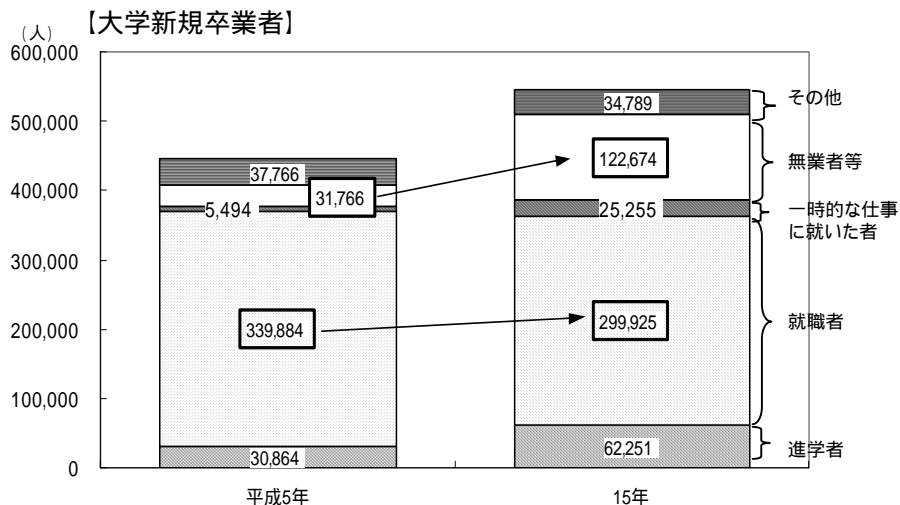
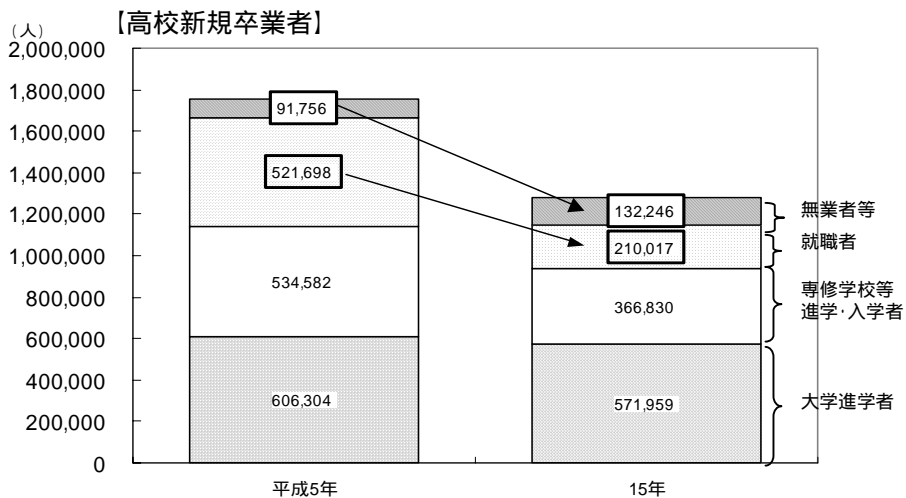
総務省統計局「労働力調査詳細集計」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。(平成14年)

4 低下を続ける就職者比率

10年前と比べると、高卒では、就職者の比率が29.7%（52万人）から16.4%（21万人）に減少する一方で、学卒無業者は5.2%（9万人）から10.3%（13万人）へと増加している。

大卒では、就職者の比率が76.2%（34万人）から55.0%（30万人）に減少する一方で、学卒無業者は7.1%（3万人）から22.5%（12万人）へと急増している。

卒業後3年以内に離職する者の割合は、中学で約7割、高卒で約5割、大卒で約3割となっている。



5 「若者自立・挑戦プラン」に基づく若年者雇用・職業能力開発の展開

新規学卒者等に対する就職支援の推進

学校への訪問や、企業への同行などの指導・相談により、職業理解の促進から就職後の定着までを一貫して支援する「若年者ジョブサポーター」をハローワークに配置（15年2月より）。

実

15年度は100人配置。2月、3月の2か月間で636の高校を訪問し、未内定者15,040人に対して相談を実施

績

16年度は、全国に600人配置し、相談件数17万件（高卒就職者数全数分）を目標

トライアル雇用の活用によるフリーター等の常用化の促進

若年失業者を3か月の「試行雇用」として受け入れる企業に対し支援（平成13年12月より）。

実

15年度における試行雇用開始者数約3.8万人
常用雇用移行率79.7%

績

16年度は80%以上を目標

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）の設置

都道府県が、地域の企業や学校と連携・協力の下、

- ・ 若年者に対する職業等の情報提供
- ・ 職場体験の機会の提供
- ・ 就職支援サービス等

をワンストップで行う「ジョブカフェ」を整備。

実

本年7月末までに設置予定の43都道府県すべてで開設

績

要望に応じ35都道府県でハローワーク併設

実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム）の導入

企業における実習と教育訓練機関における座学を並行して行うことにより一人前の職業人を育成する実務・教育連結型人材育成システムを導入。

実

本年6月末までに47都道府県において約7,000人が受講

績

6 若年者のためのワンストップサービスセンターの整備

厚生労働省

- 若年者地域連携事業(ジョブカフェを設置する43都道府県全て)
- ・若年者への企業説明会
- ・高校生の保護者に対する意識啓発 等
- ハローワークの併設
- キャリアコンサルタントの配置等による連携

経済産業省

- 若年産業人材育成事業(15地域)
- ・地域産業界の若年人材ニーズの掘り起こし
- ・カウンセリング、研修等による、地域産業界のニーズを踏まえた若年人材育成

都道府県

地域の実情に応じた自主的な取組として、ワンストップサービスセンターを企画・運営

連携
支援

支援

ワンストップサービスセンター

サービス例

学生・生徒

フリーター

若年失業者

情報提供

適性診断
適職診断

カウンセリング

カリキュラム作成

研修

職場体験
(インターンシップ等)

職業紹介

就職

民間の積極的な活用
産業界・教育界との連携

7 日本版デュアルシステム

例; 週3日は教育訓練機関で座学、週2日は企業で実習

座学
(教育訓練機関)

並行的に実施

実習
(企業)



能力評価

一人前の
職業人

高校
在校生

高卒未
就職者

無業者

フリーター

(16年度の実施状況)

9月末までに、約1万3,500人が標準5ヶ月間の短期訓練を受講開始。

10月より、1年~2年間の長期訓練が28都道府県で順次開始。

8 若者自立・挑戦プランの強化の具体化(概要)

内閣府
文部科学省
厚生労働省
経済産業省

平成17年度概算要求額 810億円(前年度 526億円)

小学校から大学まで、地域や産業界との密接な連携による若者に対する人材育成の推進
働く意欲が不十分な若者を対象に、意欲の喚起から就業・定着までの総合的な対策の実施
企業の人材育成の促進を通じた若者の能力向上の推進

プランの強化のポイント

国民運動の推進
戦略的広報の実施

プランを強化するために新たに取り組む施策 351億円 (前年度 150億円)

1. キャリア教育の強化・専門的職業人の育成

43億円(18億円)

小中高校において、関係府省が密接に連携して、以下のような取り組みを通じてキャリア教育を強力に推進

- 中学校を中心に、5日間以上の職場体験
- ハローワークによる職業意識形成支援事業の充実
- 民間の経験・アイデアを活用したものづくり体験等の早期職業教育

先端技術や伝統技能の習得などの特色ある取組を行う専門高校等に対する支援

2. フリーター・無業者に対する意欲喚起

202億円(110億円)

働く自信を高め、意欲を喚起・向上させるため、合宿形式による「若者自立塾」を創設
民間事業者による就職基礎能力速成講座を実施

無償の労働体験を通じての就職力強化のための「ジョブパスポート」の開発・普及

民間委託による無料の若年者向け実践的職業訓練の枠の拡大・ジョブカフェにおける受付の開始

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の「ものづくり立国」の推進

3. 成長分野を支える人材の育成

71億円(21億円)

製造現場の中核人材の育成のために、産業界と大学等が一体となって、ベテランの技・ノウハウを若い世代に受け継がせていける拠点を整備

コンテンツ等の戦略サービス分野を支える人材や、IT人材、MOT(技術経営)人材等を育成するため、教育プログラムを開発

4. 企業内人材投資の促進

13億円(0億円)

企業における日本版デュアルシステム(例えば、週2日は企業実習、3日は教育・職業訓練を組み合わせる)の導入促進のため、キャリア形成促進助成金を活用

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、企業の人材投資を促進するため、人材投資促進税制を創設

5. 草の根eラーニングの推進

17億円(1億円)

ジョブカフェや大学等の教育機関、商工会議所等を活用して、若者が就職・仕事に役立つ知識・ビジネススキルを手軽に学べる機会(eラーニングサービス)を提供

eラーニングに関する情報を提供する仕組みを作ることを通じ、eラーニング活用促進のための環境を整備

6. 国民運動の推進

6億円(0億円)

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)」を実施

国民各層の関心を喚起するため、関係者が一体となり、国民会議の開催や若者向けミニイベント等の国民運動を展開

女性若年層の就業促進のため、キャンペーンやセミナーの開催等による情報提供・普及啓発活動を実施

引き続き、着実に推進する施策 460億円 (前年度 376億円)

ワンストップサービスセンター(ジョブカフェ)の整備、日本版デュアルシステムの推進、新たな市場・就業機会の創出等を、引き続き着実に推進。

電機連合中央執行委員長 連合副会長
古賀伸明

電機連合の古賀でございます。先ほど太田統括官より現在の若者の雇用環境、就労環境そして今後の施策につきまして報告がございました。私ども労働組合としましても今のこの若年者の問題というのは、社会の活力に影響を与えるばかりか、経済全体の生産性が低下をする、そして税金、社会保障システムの埒外におかれてしまうために公助、自助、共助の成り立つ社会システムの均衡が保てなくなる、そんな課題を抱えていると思います。また、これも統括官からありましたように、いわゆる 2007 年問題も含めて若年者の雇用対策や人材育成というのは極めて重要な課題であり、フリーター、ニート対策も含めて、総合的な雇用対策として早急に充実させる必要がある、と考えております。さらに、フリーター、ニートということからすればこうした世代の子を抱えていて悩んでいる人もたくさんいらっしゃるということでございまして、学校、地域を含めた取組も非常に重要ではないかと思えます。

これらの背景には若年者の多様な意識というものもあるように思います。けれども、私は、やっぱり景気の長期低迷、グローバル化の中での競争の激化に伴い、従来、これらの若年労働者も企業の中で正社員として、長期的な視点で育成され、そして社会人として基本的な資質と共に、職業能力が高められてきたということが少し、日本の社会の中で変質をしていっている。企業の人材ニーズや採用戦略の変化と共に職業能力の蓄積の機会が少なくなっている、ということが背景にあげられるのではないかと考えております。

このようなことを前提に、いくつか課題提起、そして、我々がやらねばならないことを述べてみたいと思います。まず、一つは若年者の雇用や能力開発に積極的に取り組む企業に社会的な評価を与え、その企業に対する支援策を充実、拡充することが必要ではないかと思えます。二つ目には、教育現場や公的な職業訓練施設、民間事業所を活用して社会や企業のニーズに即した能力開発を促進すると共に、NPO、労働組合との積極的な連携によって、地域地域の事情に踏まえた若年者雇用対策を推進する必要があると考えております。三つ目には、先ほど太田統括官の方からありましたように、国民会議、国民運動の推進として国民会議の設立が提起されていまして、私たち労働組合も、非常に重要な政策であり、積極的に関わっていきたく思っております。これらの国民会議において、働くことの喜びとか、働くことの楽しさとか、あるいは働くことの厳しさ等々を実感している職場経験者を積極的に活用していくことが必要ではないかと思えます。四点目は、小、中、高の教育課程において職業観や勤労観を醸成するために、自己の適性を模索するための学習、あるいは身体を通じて自分自身で経験する、そんな体験学習を積極的に取り組んでいくことが必要ではないかと考えているわけでございます。

電機連合における取組 - 電機産業職業アカデミー

さて、本日はせっかくの機会でございますので、我々電機連合が昨年 10 月から電機産業職業アカデミーというものを具現化させました。そのことについて、少しご紹介をし、私の報告に代えさせていただきますと思います。

組合員一人一人が豊かで幸せな生活の実現のためには、今、私たち自身がどんな働き方をするのか、あるいはこれからのキャリアをどうしていくのか、ということが非常に重要になってきています。労働組合としては今まで労働環境の整備にはかなり力を入れてきました。けれども働くことそのものに、どれだけ本質的に切り込んできたのか、そんな活動を展開したのかという反省がございます。先ほどいいましたように、職業能力を高め、自己実現を図りながら、職業人としての幸せを追求する、そのためには自らのキャリアというものを自らが考えなければならない時代に入ってきた。ということで、この電機産業の職業アカデミーを労働組合として取組を始めました。組合員の皆さんをサポートする取組として四つの取組を推進しております。一つは職業適性検査というものを電機連合のホームページ上で行える仕組みを作りました。そして二つ目は職業能力開発、キャリア開発の相談に対応しよう、ということでキャリアデザインセンターというものを電機連合に置きながらそこでの相談対応、というシステムを作りました。そして三つ目は電機連合構成組合企業にお願いをしまして、いま、電機 14 社の研修をオープンにさせていただき、電機連合の組合員であればこの会社の研修でも自由に受講できる、このような体制を敷きました。そして四つ目には採用情報の提供ということで、電機連合に加盟している組合の企業が発表している採用情報を全てオープンにホームページ上で見られるようにしたわけでございます。加えまして、一番重要なことは、キャリアの開発推進者を養成しようという取組も進めております。組合員の皆さんのキャリア形成をサポートする、キャリア開発推進者を労働組合としても各組合に養成していこう、ということで、2003 年 10 月から取り組み、現在 200 名弱のキャリア開発推進者が誕生しています。もちろん、この取組はそう、簡単なものではないと思いますが、一歩ずつその取組を推進していく中で、労働組合、働く側としてのキャリア、あるいは働く側としての働き方、そんなことを追求していきたいと思っております。

加えまして、私は金属労協 (IMF-JC) の議長も兼務しておりまして、IMF-JC では「ものづくり」の伝承、発展ということが非常に今、危機ではないかということで、これまた、長い取組となりますが、小学生、中学生を対象にしながら、IMF-JC として「ものづくり」教室というものをトライアルしております。労働組合の役員 O B の方の支援・協力も含めて、「ものづくり」を実際に体験してもらい、こんな取組を労働組合として展開しようとしていることをご報告し、私のコメントに代えさせていただきますと思います。ありがとうございました。

富士電機ホールディングス(株)相談役
加藤丈夫

加藤でございます。私は現在、日本経団連の労使関係委員会の委員長を勤めておりますが、経済人の集まりである日本経団連の経済同友会も、この若年雇用と能力開発の問題については、重大な関心を持っておりまして、議論を深めていく、というところです。

経営者が取り組むべき課題

今日はその中から、当面経営者が取り組むべき課題について、四点コメントさせていただきたいと思います。

第一の問題は、先ほど太田統括官からお話がありましたように、企業として長期的な採用計画、安定した雇用対策をしっかりと作るということです。長引く不況の中で、企業はやむを得ず、在籍している社員の早期退職、転職の勧奨ということが続けて参りました。このことが、結果的に若い人たちの採用の門戸を狭めることになりました。若い人たちの雇用に大きな影響を及ぼしたということは残念ながら認めざるを得ません。幸い、景気が少し回復して参りましたので、この際改めて、企業が長期的な継続した安定した雇用計画というものを策定する必要があるという風に考えております。今、私たちが非常に危機感を持っておりますが、こういう景気の動向によって若い人たちの採用の動向というのが、増えたり減ったりする、ということは将来の会社の人員構成に大きな歪みを生ずる、同時に特に物作りの企業にとって非常に重要な技術、技能の伝承ということが途切れてしまうのではないかと、ということです。このことを改めて企業経営者は考え、安定した継続した雇用プランということをテーマに掲げたいと思っております。

二つ目の問題は学校と企業の交流を推進する、ということです。近年、大学と企業の間では産学の連携ということがだいぶ進んで参りましたが、その前の段階、中学校、高等学校と企業との交流というのは必ずしも十分ではありませんでした。特に若い人たちに職業観を植え付ける、大事な中学、高校の場面で企業のニーズというのをどういう風に反映させていくかという取り組みが十分ではなかった、と思います。現在、特に経済同友会が力を入れておりますけれども、中学、高校と企業経営者との交流を深めようという取り組みを推進しております。具体的には、企業のトップが中学、高校に出かけて、授業を受け持つ、それを通じて学校の先生との懇談の機会を増やす、ということで昨年は約150名の経営トップが中学、高校に出かけましたけれども今年は200人以上の経営者が学校で実際に授業を受け持つということを目指しています。逆に先生が企業の生活を体験していただく、教師の企業研修の機会というのをこれから増やしていきたいと思っております。

三番目は学生の企業体験の充実です。先ほど太田統括官からお話がありましたように、現在はインターンシップ制度を取り入れる会社がかかなり増えて参りました。大企業では約3分の1がこの制度を取り入れておりますけれども、現在のインターンシップ制度という

のは就職を予定している企業に3ヶ月とか6ヶ月、就職前の体験ということで行われているケースが非常に多いのですが、これからは、企業がもう少しその枠を広げて、単に採用予定の学生だけじゃなくて、幅広い層の学生を受け入れる、現在は大学生が中心ですけれども、高校生、中学生まで範囲を広げていくということが大切だと思います。先ほど太田統括官からお話がありましたように、現在、兵庫県、富山県などで中学生が一週間、就労体験をする、これが大変、職業観を持つのに有効であるという報告がなされています。文部科学省では2005年からこれを全国に展開して、ポイントは中学二年生、14歳の時期が一番大事な時期だそうですねけれども、この時期の就労体験について企業も積極的に応援していきたいと思っています。

四つ目の問題は、企業の中でのOJTの充実です。統計によりますと、企業が計画的OJTに費やす時間は1990年代のはじめから2000年代のはじめ10年間の間に、1990年代のはじめは74%あった企業が、2000年代のはじめには42%に減少した、ということです。同じように全体の教育訓練費というのも、この10年間で1千億減少した、ということです。これは企業がかなり即戦力を採用することによって起こった現象とも言えますが、これからはやはり改めて、企業としてOJT、OFF-JTの強化に取り組む必要があると考えています。最近、我々の間で議論されているのは、日本の物作りの現場で、「現場力」というものが低下しているのではないかと、ということです。いろいろなところで事故が起こったり、災害が起こったりしている。改めてOJTを充実して、この、日本の産業の特徴である、「現場力」の回復強化に努めていきたい、このことが我々の四番目のテーマです。

具体的なテーマばかりのご紹介になりましたけれども、今、経営として取り組みたいというテーマについてご説明いたしました。ありがとうございました。

会場からの質問 1

二つ質問があります。一つは、日本はかつて高齢者問題とっておりました。今、若年問題も出てきました。一体、高齢者の取り組みに重点を置くのか、若年者に重点を置くのか、ということについて個々のお考えを聞きたい。第二点は、安定と変化、両方の要素があって、今、お話を聞いていると、古賀さんは、どうも変化の方に対応することを考えておられる、加藤さんの話は、変化に対応するといったお話がどうも安定の方に傾いている様に思われる、両方とも大切とおっしゃるでしょうが、どちらが大切なのかという簡単なお答えをいただければありがたい。以上です。

会場からの質問 2

私は行政の方に、これは要望ということになります、ちょっとお聞きいただきたいと思っております。今、私どもが関係して取りまとめております、全国勤労青少年ホーム、これは全国に約 500 カ所ございます。昭和 34 年の勤労青少年福祉法に基づいて勤労青少年の職業指導、そして職業訓練の奨励、そして余暇対策といいますが、戦後の集団就職で中小零細業に勤めた若者が、仲間がいない、遊ぶ場所がない、ということで設置された施設でございます。この 500 の活動ホームは、今おっしゃった人材養成にもかなり関わってくると思います。約 11 万 5 千の若者が登録しまして、そこでクラブ活動、いろんなホームが主催する講座で互いに切磋琢磨しております。この施設は体育館から研修所、かなり広く若者が活動する施設となっております。ところが、その施設が今、次々と閉鎖しまして、月間 30 カ所くらいは閉鎖しております。その原因は、地方の行政財政改革の中で切られていく。もう一つが、運営するノウハウが地方ではなかなか蓄積されていないということです。それぞれの施設はこの問題、フリーターの問題にしましても、高い認識、危機感を持っております。

もう一点お願いしたいことは、あるホームでは毎年登録者の登録替えをします、このときに約 20% ですか、その若者が、無職で職業欄を空欄にしている。それは言いたくないのか、働いていないのか、いわば約 20% はニートに近いような状態であります。この、500 に近い施設を青少年対策の中で活用していただきたい。30 数年歴史があるわけでございます。それが私の行政に対する要望であります。どうかよろしくお願いします。

会場からの質問 3

二つございます。まず、太田さんに対する質問です。若者がフリーターやニートになることを許してしまう、今 45 歳から 55 歳ぐらいの親の世代への教育も必要なのではないかと、思いますがいかがでしょうか。それから、加藤さんには、先生あるいは学校に企業の方が行く、または先生が企業に行く、これはとてもすばらしいと思います。先生が企業に行って社会経験を積まれることはとても大切だと思います。その一方、企業のトップの方が学校に行かれて話をされるのは社交辞令ばかりでしたので、20 代とかですね、入社 5 年程

度の若い人に本当の実体験を語って貰いたいと思っておりますがいかがでしょうか。この二点、よろしく申し上げます。

太田俊明 厚生労働省政策統括官

三点、それぞれの方へのお答えを申し上げます。はじめの高齢者と若者のバランスでございますけれども、結論から申し上げますと、私ども、高齢者も若年も両方重要だと考えております。それは、先ほど申し上げたとおり、2007年から人口減少社会に入る、労働力人口はもう既に減っている。このままで行きますと2015年まで労働力人口は約400万人減るわけでございます。このことは経済成長にも非常に大きな影響を与えるということで、若者、高齢者、女性、みんなが全員参加型の社会を作っていくことが必要である、と申し上げました。若者も高齢者も女性もみんな働ければ、何もしなければ400万人減る労働力人口の減少を70万人程度に留めることができるということで、それぞれ対策の対応は違いますけれども、重点を置いて取り組むべき課題だと考えております。

それから二点目、勤労青少年ホーム活用でございますけれども、若年者雇用対策問題、ここ2、3年、我々、力を入れて取り組んでおります。ジョブ・カフェなり、来年度からは若者自立塾という形で、いろんな形での対応を考えておりますけれども、やはり総合的な取り組みが必要でございますので今までの勤労青少年ホームでの経験など、十分活用させていただきたいと思っております。

それから、三点目、親への教育も必要ではないかということで、私ども、まさにおっしゃるとおりだと思っております。この問題は若者だけでなく、社会全体で取り組んでいく問題であると考えております。雇用問題だけではなくて教育、産業、社会、非常に広がり大きい問題であると考えております。従いまして、労使あるいは地方関係者、みんなが入った国民会議で意識の喚起を図っていこうということでございますので、そういう形では、親も含めて社会全体で取り組むということが重要である。とりあえず私からは以上でございます。

古賀伸明 電機連合中央執行委員長 連合副会長

高齢者、若年者の問題ですけれども、当然のことながら両方だということになると思いますが、私は、課題というのがどこにあるのかということは今一度整理をしなければならぬだろうと思っております。雇用ということをとらえても雇用って一体なんだということになっていくわけです。何らかの形で社会に参画しうる、社会と関わっていく、そんな方策をどう選択肢を増やしていくかということは片方では非常に重要なことではないかと思っております。

二つ目の安定と変化ですけれども、私は決して安定と変化が相矛盾するものではないと考えております。そして、今、我々がおかれた状況というのは、むしろ、昔、相矛盾しているような事柄をも異なる次元で統合しながら新しいコンセプトをどう作っていくかという時代を生きていると私自身は感じております。そういう意味では、安定か変化かということに対して、こちらは、こちらは×、ということではないでしょうし、安定と変化という二つの中から、全てどちらかということよりも、双方にバランスを取りながら、対応していく、必要があるのではないか、ということをお答えとして申し上げます。

加藤丈夫 富士電機ホールディングス(株)相談役

高齢者、若年者の問題ですが、数字につきましては太田さんからお話がありました。私たちがこれから問題になると思っているのは、今、お話になった2007年問題です。ちょうど2007年というのはベビーブームで生まれた人たち、1947年から49年に生まれた団塊の世代がちょうど60歳を迎える時期で、この層は今、700万人いるといわれていまして、他の世代よりも2割から5割人口が多い。この人達が一挙に現役世代から去ったときに、先ほど申し上げた、技術、技能の伝承というのはきちっとできるのか、ということが私たちの大きな問題意識です。ですから、我々は、この団塊の世代に何とかソフトランディングする施策を講じたい、これが高齢者対策です。そして、この技能、技術をしっかり若い人たちに伝えていきたい、これが若年者対策のポイントだと思えます。

それから、二番目の安定と継続ですが、私が安定といっていますのが、例えば、新しい人たちの採用政策について、これは企業の反省ですけれども、景気のいいときには大卒の社員を1年に500人採用する、少し景気が悪くなるとそれが100人になる、あるいは一挙にゼロになる、今まで、残念ながら企業はそういう採用政策を採ってこざるを得なかったのです。しかし、これからは、ゼロから500という形ではなくて、長期的な採用計画の中で安定継続ということが大事であるという風に思っております。

最後の、トップの出張事業ですが、おっしゃるように中学生や高校生達が具体的に自分の進路を考えるヒントということであれば、30代から40代の、今第一線で働いている人たちの学校との交流が十分に大事だと思います。これからやっていくべき課題だと思っております。ただ、大企業のトップが授業をすると、社内で社員に訓辞をするよりは、50人の中学生の授業をする方が、はるかに緊張するのです。これは非常に私は良いことだと、トップが本当に教育を考えるいいチャンスだと思っております。この二つを組み合わせたいと思っております。

韓国労働部雇用政策審議官
申英徹（シン・ヨンチョル）

若年雇用に関するシンポジウムに参加された尾辻秀久日本国厚生労働大臣、ファン・ソマビアILO事務局長、各国からの代表者、出席者のみなさま！

私は、本シンポジウムの開催に尽力された日本国政府とILOのみなさまに対し、心から感謝申し上げたいと思います。

とりわけ、韓国の若年雇用政策について紹介する機会をいただいたことをうれしく思うとともに、感謝申し上げます。

議長及び会場のみなさま、

「グローバル化と若者の未来に関するアジア・シンポジウム」のテーマは、すべての国際機関と同じく、アジア各国が努力を傾注して克服していかなければならない課題であります。

国と国の間の境界があいまいになっていく中で、社会のあらゆる場面において、競争はより激しくなり、市場は社会のすべて構成員に対し、自らの生存の為に変わっていくことを強いています。

グローバル化と競争は、経済効率を高めることにより、物質的な繁栄をもたらしているかもしれませんが、しかしながら、他方で、効率性のみを強調するグローバル化は、一定の階層の利益だけになって、すべての人にとっての生活の質の改善をもたらさないでしょう。

特に、グローバル化は学校卒業後、はじめて労働市場に参入しようとする若者により大きな影響をもたらしています。若者は厳しい競争の中で、職業能力の欠如と労働市場に関する情報の不足により、働く場を見出すことができないでいます。

こうしたことが、グローバル化に係る問題と若年雇用に関する問題とに同時に取り組んでいかなければならない理由です。

グローバル化の影響は、一国の中だけでなく、さまざまな国々の間でも異なっています。多様な国々から構成されるアジアにおいては特にそうです。

ここで、私は韓国における経験を紹介させていただきたいと思います。韓国における経験をお話することは、きっとグローバル化を繁栄のプロセスに変えるための手助けになるであろうと思います。

1960年代から、韓国の労働市場は、急速な経済成長の中でかなり安定していました。当時、輸出主導成長戦略の遂行とともに、重要産業分野は、労働者不足を経験しました。当然、雇用政策は熟練労働者の養成と供給に集中しました。

1997年の終わりから、韓国の労働市場は、量質共に大きな変化を受け始めました。1997年に韓国と他のアジア諸国を襲った金融危機は、韓国経済をすっかり変えてしまいました。

市場で生き残るために、官民すべての部門が事業再構築を余儀なくされました。その過程で、多数の会社が、市場を撤退することを余儀なくされました。

事業再構築の努力と破産会社の撤退は、年間雇用の減少をもたらしました。雇用の吸収力は低下し、失業率は金融危機以前の2~3%の水準から、1998年には7%に跳ね上がりました。

労働市場の突然の悪化は、初めて仕事を見つけようとする若者に大きな影響をもたらしました。若者の失業率は、1996年の4.6%から1998年には12.2%に上昇しました。

先例のない莫大な失業者数に直面した韓国政府は、自らを「反失業内閣」と名付け、失業問題を克服するために、すべての人々と共に総力をあげての努力をしました。

大規模公共事業や、起業支援、若年者向けのインターンシッププログラムなど、短期的な施策により、失業者に対して仕事が供給されました。

これらの短期的施策の他に、中長期的施策も実施されました。

具体的には、中小企業やベンチャー企業の育成、雇用保険の適用範囲の拡充といった社会的セーフティネットの拡張、雇用を安定させるためのインフラ整備、職業訓練の強化による雇用創出などでした。

失業問題は、不断の事業再構築と改革の努力の結果により改善しました。失業に対する韓国政府の対応は、失業率を3%台に低下させ、労働市場を安定化させる上で、重要な役割を果たしました。

それにもかかわらず、民間部門で実行された事業再構築と改革により、企業は正社員(常雇)の雇用に消極的となりました。労働市場は全体的には安定していますが、若者の失業率はなお7%台という高水準を記録しています。

韓国の若年労働市場における最も著しい変化は、需要サイドにおいて、若者の求人の減少が起こったことです。経済成長は、1990年代の7%から2003年には3.1%に減速しました。産業構造の複雑化によって雇用創出力も低下しています。

労働力供給サイドにおける主要な変化は、大学進学者数の増加に伴う、大卒者数の大幅な増加です。高卒者の大学の進学率は1990年には33%にすぎませんでしたが、2004年には81%にのぼりました。全体として、1985～2003年の期間で、大卒者数は、ほぼ2倍になりました。

若者が仕事を選ぶ上できつい仕事を避けようとする傾向が、若年者失業の原因の一つとなっています。大卒者が好む大企業、金融機関、公益企業のような、「いい職」の数は減少しているにもかかわらず、若者が中小企業で働くことを嫌がっているゆえに、中小企業は、労働者不足に苦しんでいます。

職業紹介、職業相談を主管する公共職業安定所など雇用を支える社会基盤も弱体のままです。

もう一つの要因は、求人や、産業に特有の要求などといった情報を提供するシステムが、存在しないことです。

こうした若年者の失業を引き起こす要因を認識し、韓国政府は最近、その問題に取り組むための、さまざまな方法を導入しています。

まず初めに、政府は、潜在成長力を高めることをとおして、より多くの雇用を創出するとともに、産学連携の推進により、産業界のニーズに適した人材を開発しようとしています。

取組の重点は、雇用の安定を確保する職業能力開発と、学校から仕事への円滑な移行を進めるためのインフラ整備とに置かれています。

しかしながら、長期的施策の確実な成果を立証するためには、かなり長い時間を必要とするでしょう。このため、若者に仕事を見つける動機を与え、彼らの雇用に適する能力を維持するための短期的施策が、長期的施策と密接に連携して実行されています。

また就職過程での摩擦要素を最小にするための努力の中には、公共部門における雇用創出、さまざまな就労体験を提供すること、及び職業紹介を容易にすることを含んでいます。

韓国政府は、若者の失業問題に取り組むための主な施策として、「職業体験プログラム」を実施しています。このプログラムを通して、学生は、民間企業や公共団体で働く機会が持てます。

このプログラムに参加している生徒は、さまざまな仕事と職業の理解を高め、将来彼らにとって適切な仕事を選ぶことができます。私は、社会経験や具体的な将来の計画を欠く若者に対して、労働経験を提供することは、きわめて重要であると信じています。

我々は、若者が、適切な職業上の考え方及び仕事をさがす能力を十分に開発することを可能にさせるため、すべての若者がレベルに応じた職業訓練や職業相談を受けられるシステムを確立するつもりです。

職業訓練や職業相談サービスは、いつでも学校において若者に提供されるべきです。学校にも仕事にも行かない若者に対して、職業能力開発プログラムを、彼らが労働市場に参入する手助けとなるために提供されるべきです。

特に「リスクを持った若者」や学校を中退した若者の職業能力開発は、職業経験を積む手助けすることによって、彼らの労働力率を改善するでしょう。

「リスクを持った若者」が経済・社会から締め出されることを防ぐため、そして、彼らの仕事の安定を手助けするため、生涯能力開発の機会が彼らに提供されるべきです。

職業能力開発は、労働市場に参入前だけでなく、参入後も必要です。グローバル化の進展と急速な科学技術の革新により、高い技術と専門的知識を備えた労働者への需要が増加している一方で、熟練を要しない肉体労働への需要は減少しています。

その上、ビジネス環境の変化に弾力的に対応しようと、弾力的な雇用システムを選ぶ会社が増えています。

こうしたことを背景に、職業能力開発は、個人のエンプロイアビリティ及び企業の生産性を改善し、そして、社会的統合を成し遂げるための重要な役割を担うようになってきています。労働者間の、知識と技術の格差は、労働市場での不平等を引き起こす主な要因となって現れています。

こうしたことから、誰にでも、いつでも、どこでも、学習する機会を提供する生涯学習システムの重要性が強調されています。したがって、韓国政府は、学習、仕事、そして福祉をつなぐ「生涯学習福祉システム」の実施を計画しています。

聴衆のみなさん!

私は、この時機を得たシンポジウムは、グローバル化の中で、アジア全体で起きている若者の失業傾向に対応する方法を討論するための公開討論会として重要であると思います。

若者の失業問題は切迫しているとの認識のもと、ILOは2005年総会で、若者の失業について討論する予定です。

また、2005年、韓国の釜山で開かれる予定のILOアジア太平洋地域会合にも期待しています。若者の失業問題が、会議の主な協議事項に選定されていて、同問題が徹底的に議論されるでしょう。

韓国政府は、このシンポジウム及び来たる2005年のイベントの成果が、ILO加盟国はもちろんアジア地域全体にとって、有益な論及になるよう、心から希望します。

韓国は相互協力に意欲的であり続けることを、皆様方にお約束します。

最後までご静聴、ありがとうございました。

インドネシア労働・移住省 職業訓練・国内雇用総局長
キルナディ

議長、(各国)代表、聴衆のみなさま、

インドネシア政府に代わって、私は、あたたかい歓迎とこのシンポジウムの主催国の親切なもてなしに対し、日本政府へ感謝の気持ちを述べたいと思います。

この機会に、若者の考え方とグローバル化に対する情報交換をするために、この重要なシンポジウムを用意して下さったILO、国連大学、そして日本厚生労働省にも、心から感謝の気持ちを述べたいと思います。

我々が討論し、若年雇用の問題に係る経験を共有するであろうゆえに、このシンポジウムはとても重要です。

若年雇用の問題は、社会的、経済的、そして安全の不均衡状態を誘発する重大問題であり、その不均衡は、若者が阻害される終局的な原因となります。

若者の失業は、暴力、犯罪、そして政治的不安定の増大という、国家単位や全世界単位での影響をもたらしています。

これらの問題には、関心を持ち、総合的政策を打ち立てることによって、解決策を見出す必要があります。

2003年の全国労働力調査では、インドネシアには950万人の失業者がおり、25歳以下年齢層が全労働力人口の20%なのに、950万人の失業者のうち、ほぼ60%が25歳以下であります。

インドネシアの若者のほとんどが、地方に住む女性であり、限られた教育、訓練、経験しかないために、就職の機会が限られてきています。

なおその上、職がある若者とはいっても、平均32.36%は、不完全雇用です。

これは、彼らが仕事不足で、また、十分に稼げない事を意味しています。

インドネシアにおける、若年雇用の状況と、失業している若者や不完全雇用の若者の挑戦の状況を、簡潔に説明しましょう。

このプレゼンの最後に、若年雇用の支援活動に関するいくつかの政策を、簡潔に説明しましょう。

若年労働市場

A わずかな雇用創出

インドネシアの経済は、景気後退や景気停滞を経験後、回復しました。

経済成長は、2003年には4.0%まで改善し、2004年には4.5%に昇ると予期されます。

このような経済成長の中では、雇用創出、特にフォーマルセクターでのそれは、非常に限定され、若年労働者を含めた労働供給のますますの増加に適応させるには、かなり不十分です。

フォーマルセクターに雇ってもらえない人々は、失業するかまたは、最後の頼みの綱としてインフォーマルセクターで働くしかありません。

インドネシアの雇用の産業構造は、完全に変化してきており、それが若年雇用に影響しています。

若年雇用の状況として、大部分の産業において、若年被用者のパーセンテージが増加していることは、驚くべきことではありません。

若者の大部分が、農業、製造業、貿易産業に従事しているものの、1990年から2003年の間に、農業と社会サービス産業に従事する若者の比率は低下しています。

農業業界に従事する若者の比率は、1990年の55.2%から、2003年には42.8%へと、減少しています。

若者の比率が多いことで2番目にランクされる製造業部門では、その比率も増加しています。

居住地域に関して、都会の若者は、地方の若者と比べると、異なった傾向があります。

都会の若者は、たいてい製造業や商業に従事しますが、それに対して、地方の若者の大部分は、農業に従事します。

B 教育水準

若者の大部分は、小学校かまたは普通の中学校程度の学力を有し、それは2003年では66.8%を占めます。

しかし、小学校及び中学校程度の両方を合わせた全割合は、1990年と比較してほぼ同じですが、小学校程度の学力の若者の割合は、1990年の42.2%から2003年には30.0%へと低下しています。

C 若者の人口

2003年労働力調査は、15歳~24歳の若者が、約3,980万人だと計上しており、女性は若者の全人口の49.2%を占め、そして若者の大部分は地方に住んでいます。

若者の割合は、全人口の18.3%に匹敵し、これは1990年の21.60%という記録よりはやや少なくなっています。

D 労働力

2003年の若者の全人口は3,980万人であり、およそ2,048万人が労働力(人口)で、1990年の1,729万人より増加しました。

若者の労働力参加率は、1990年の50.93%から2003年には約51.5%に上がりましたが、

総労働力率の 65.7%よりは下回っています。

1990 年から 2003 年の間、15～19 歳の若者の労働力参加率は、20～24 歳の労働力参加率よりも少なくなっています。

上記に加え、20～24 歳の労働力参加率が増加の傾向にあるのに対し、15～19 歳の若者の労働力参加率は、減少の傾向にあります。

全般的に、若年男性は若年女性よりも、労働力参加率が高くなっています。

E 若年雇用の人口比

2003 年の 15～24 歳の若年雇用数は 1,477 万人であり、1990 年から、若く職のある男女合わせて 113 万人減少しています。その内訳は、それぞれ男性が 22 万人、女性が 91 万人の減少です。

15～24 歳の雇用の減少は、主に 15～19 歳の雇用の減少が原因といえます。

その上、若者の人口比自体が、1990 年の 46.86%から 2003 年には 37.12%に減少しています。

F 若者の失業

若年失業者は、全失業者数のうち、高比率を占めています。

2003 年の失業者数は 950 万人ですが、その中で約 570 万人すなわちほぼ 60%が、15～24 歳の失業者であり、その大部分は 20～24 歳の失業者です。

2003 年、若年失業率は 27.88%であり、失業率全体の平均が 9.50%であるのと比較すると、そのほぼ 3 倍にあたります。

全体として、失業率は男性より女性の方が高くなっています。

G 不完全雇用

2003 年の若年者の不完全雇用は、総不完全雇用者数の中で、だいたい 478 万人すなわちほぼ 16.80%になっています。1990 年と比べると、206 万人が減少しました。

この低下は、1990 年の 381 万人から 2003 年には 187 万人へと 15～19 歳の若年者数自体の低下によります。

2003 年の若年者不完全雇用は、それぞれ男性が 56.70%、女性が 43.30%を占めています。

H 若年者の失業期間

若年求職者の就職活動戦略は、年齢層に応じて多様で、労働市場に違いがあることを示唆しています。

15～24 歳の若年求職者の平均就職活動期間は、1990 年には 9 か月であったのが 2003 年には約 7 か月に低下しました。

若年雇用政策

インドネシアの発展において果たす若者の役割を、政府は戦略的に考えています。この重大問題は、若者を国家の発展源の一つであると考え、若者を大事にするよう、国家政策において長い間懸念され、さげばれてきました。

若者を啓発する努力や方法には配慮が必要で、包括的な雇用戦略と施策をうちたてることにより若者は適切に対応されるべきであり、その雇用戦略及び施策の主なねらいは下記の通りです。

- 1 若者を適材適所で、雇用し活用する。
- 2 若者の雇用創出の公平配分を果たす。
- 3 若者のために労働保護を設ける。
- 4 若年労働者の福祉を手厚くする。

若年者失業問題を克服するための戦略は大まかに、供給サイドの志向と需要サイドのアプローチに分類できます。両アプローチには、エンプロイアビリティ、創業(アントルプルナーシップ)、雇用創出、そして平等雇用が関係している。

若年失業者をなくそうと努めるこれらの政策に基づき、インドネシア政府はアクションプログラムを掲げる努力をしてきました。

その施策の大部分には、政府、民間部門、非政府組織、そして他の関係者を含んだ、さまざまなプレーヤーが参加しています。

行われてきたいくつかの施策は下記の通りです。

1 インドネシアの若年雇用ネットワーク

すべての若年者政策およびプログラムを調整、調和させるために、インドネシア政府は既に若年雇用ネットワーク(インドネシアY E N)を準備しました。

若年雇用ネットワークは、ネットワーク、国家行動計画、そして政府、使用者団体、労働組合、若年者組織、その他民間組合団体間の協力を樹立して、若年者失業を軽減するための各種の努力と資源とをプールすることをねらっています。

2 職業訓練能力開発

失業問題は、いくぶんか、教育システムが、たいいてい仕事の分野と関係のないカリキュラムを提供しているという事実に起因します。

たくさんのさまざまな訓練プログラムが、労働市場で即戦力になる若者の労働能力を伸ばすために展開されています。これには国家職業資格体系の開発も含まれます。

このようなプログラムは、労働移住省やその他の機関によって実施されています。実施されてきたいくつかの訓練(プログラム)については次の通りです。

- a 機械、自動車、溶接、電気、そして商業といったさまざまな訓練は、職業訓練センターによって提供されます。

政府は現在、中央政府の管理下にある6の大きな職業訓練センターを含め、全州と多くの郡都に設置されている、およそ153の職業訓練センターを運営しています。

b 自営業者になるための訓練には、通常、ビジネス式訓練と結合した訓練、融資や助成金や営業場所(を得やすくするための)支援も含まれます。

c 創業家(アントルプルナーシップ)になるための訓練には、創業家に必要な技量訓練も含まれます。

その技量は、世界経済において競争力有利を維持するためにも重要です。

3 雇用機会の拡大

雇用創出プログラムも、地方に住む若年失業者や若年不完全雇用者というような、労働力となるいくつかのグループのための特別プログラムを通じて実施されており、若年失業者を減らすだけでなく、終身雇用の仕事をも創出することをめざしています。

雇用創出プログラムは、労働集約型の計画を通じて実施されており、大部分が地域開発プログラムと結びつけられています。

プログラムの方法には、ボランティア労働者の利用を通じた雇用創出開発もあります。他の若者を教導し、管理し、自営が出来るように訓練する為に、ボランティアで従事する若年者が動員されます。

4 公共職業安定機関の整備

失業に関する労働市場の主な問題の一つは、摩擦的失業をもたらしてしまう情報の不十分さです。(公共)雇用サービス強化の努力は、労働市場の若年失業者問題の是正に鍵となる手段だと考えられています。オンライン職業サービスというような仕事と求職者とをマッチさせる自動化システムである「インドネシア型ジョブネット」を確立することは、我々が優先すべきものの一つです。

5 仕事フェア

労働移住省はさる 2004 年 5 月に全国仕事フェアを実施し、将来見込みのある雇用者ならびに将来見込みのある被雇用者、特に若年求職者を集めました。

中央政府と各州政府の協同で、仕事フェアは、2004 年 12 月に拡張して行われます。

6 学校における職業ガイダンスの強化

労働移住省と国民教育省は、中学校に職業ガイダンスの教師とカウンセラーを配置することを支援しています。労働市場新参加者または学生に対し、労働市場の基本原則の知見をふやして、彼らが雇用(される)前に、教育課程から社会人となる移行を容易にするための努力が払われています。

これらが、インドネシア政府が行った、若年雇用と労働政策におけるいくつかの主要点です。我々は、このプレゼンが、皆様にインドネシアの若年労働市場問題に対してより良い考え方を理解する手助けとなることを望んでいます。

どうもありがとうございました。

アジアの若年雇用・能力開発対策 - 参加国からのコメント

次の参加各国から、若年雇用問題に関する各国の実情や対策に関するコメントがなされた（詳細についてはカントリーレポート（別冊）を参照）。

ベトナム、中国、マレーシア、シンガポール、パキスタン、バングラデシュ、
タイ、スリランカ、ブルネイ