

新卒採用の悪化に求められる対応

— 経済・社会全体のリスクとしての認識が必要 —

新卒採用市場は厳しい状況が続いている。バブル崩壊後の就職氷河期と同様に、不本意ながら非正社員として働く若者が増加すれば、若者の職業能力形成の機会の不足などを通じて、日本の経済や社会にも長期的な悪影響が生じかねない。政府は積極的な支援策を講じているが、一層の規模拡大が必要だ。

悪化する新卒採用市場

2008年秋の金融危機後、急激な世界経済の落ち込みによる企業業績の悪化を受け、2009年度の新卒採用市場は大幅に悪化した。2010年3月の卒業者についてみると、就職希望者のうち就職内定者の割合は大学卒で80.0%（2010年2月1日時点）、高校卒で81.1%（2010年1月末時点）となり、最近のピークであった2008年から10%ポイント近く低下した（図表1）。

若年労働市場の悪化がもたらすリスク

こうした状況は、バブル経済の崩壊後、2000年代前半まで続いた「就職氷河期」と同様、不本意ながら非

正社員として働く若者の増加を改めてもたらしかねない。日本の労働市場では、企業の人員補充の中心が学校卒業時の採用であること、非正社員は職場での職業能力開発の機会が限定される傾向にあることから、若者は学校を卒業する時点で安定した雇用を得ることができないと、その後、働きながら職業能力を高める機会を得られず、不安定雇用から脱することが困難になるという構造がある。

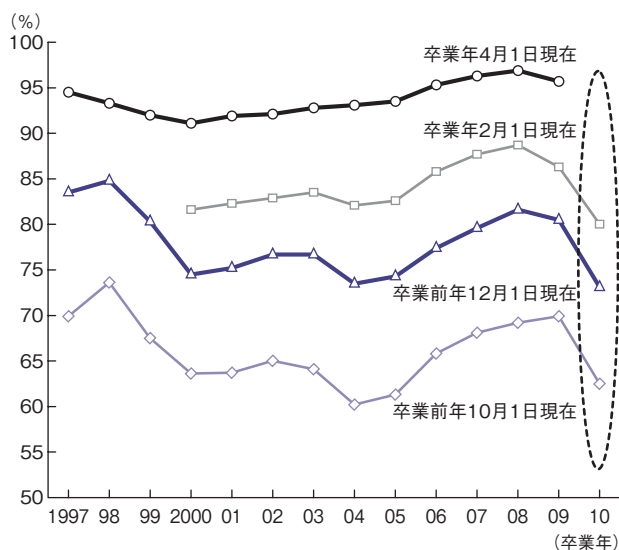
2007年時点で15～29歳の雇用者のうち非正社員の割合は男性で22%、女性で39%に上る（総務省「就業構造基本調査」（2007年）、ここでは在学者を除く）。一方、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2007年）を用いて計算すると、正社員への転換を希望する「不本意型」の非正社員は、若年男性で特に高く、20歳代後半の男性非正社員では74%に上る。

若者の少なからぬ割合が職業能力を高められないとすれば、新興国の追い上げに対抗すべき日本企業にとってイノベーションを担う人材の確保が困難になるばかりか、日本の労働生産性の伸びを抑制する要因となりかねない。これは、少子高齢化によって労働力人口が減少する日本にとって、将来の成長の可能性を制約する大きな問題である。また、非正社員男性は正社員と比較して結婚する割合が低く、少子化に歯止めがかからない一因にもなっている。

英国の取り組み

もっとも、金融危機後の世界経済の悪化により、若者の雇用情勢が悪化したのは日本だけではない。例えば、英国では、16～24歳の失業率が2008年1～3月期の13.9%から2009年4～6月には19.7%と著しく上

●図表1 新規大学卒業者の内定獲得状況



(資料)厚生労働省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」

昇した。これに対し英国政府は18～24歳の若者に求職者手当の申請当初からパーソナルアドバイザーが再就職支援を行うとともに、6カ月以上求職者手当を受給する18～24歳の若者に補助金付き雇用、職業訓練、インターンシップ等の機会を保障する制度を導入している。また、受け皿となる雇用機会を創出するため、2009年度予算で約10億ポンドを投じて「未来の仕事基金」が設立され、英国雇用年金省によれば2010年3月29日時点で約11.7万人分の就業機会が創出されたという。このほか、2010年1月時点で就業や教育、訓練を行っていない16～17歳全員に基礎訓練を保障する政策も実施されている。このように長期失業に至るリスクが高い求職中の若者全員を、具体的な仕事や訓練に結びつけることで、就業意欲や能力の低下を防ぐ対策が講じられている点は注目される。

日本の取り組み

ひるがえって、日本の状況を見ると、政府は新卒採用市場の悪化に対応するため、ハローワークの学生職業センターなどで未内定者の把握や職業相談等を行う高卒・大卒ジョブサポーターの大幅増員を行っている。また、2010年4月以降は1カ月の体験雇用事業(定員5,100人)、6カ月の職場実習プログラム(定員5,000人)が開始されたほか、未就職者への職業訓練や世帯所得が低い未就職者への生活保障も行われている。これらは卒業後も未就職の者を、安定雇用に向けた支援や訓練、就業体験を通じたマッチング、所得保障と結びつけようとするものであり、方向として

正しい。あとは政策を積極的に広報し、若者に周知させることが肝要だ。

加えて、これらの支援策はさらなる拡大の余地がある。例えば、大卒就職ジョブサポーターは全国47カ所、149人(2009年12月8日現在)配置されている。一方、本年度の最終的な就職内定率が近年で最低であった2000年の水準(4月1日時点:91.9%)となると仮定する場合、就職希望者のうち約4万人が内定を得られない可能性がある。この場合、サポーター一人に268人もの大卒未就職者が存在することになる^(注)。学校や民間機関と連携し、卒業前の段階から職業意識の形成などの支援や政府の支援策の周知をより充実した形で行うほか、就職先が決まらないまま学校を卒業する者のニーズを早期に把握し、希望者全員に十分な相談や指導、適切な職業訓練の案内、企業の職場実習機会や求人との綿密なマッチングを行うための人員確保が望まれる。

学校を卒業した若者が支援やマッチングの機会を十分に得られず、不本意な不安定雇用に漂流するリスクに対応するためには、若者の雇用環境の悪化を日本の経済・社会全体にかかわる重要な課題として位置づけることが、最も重要であろう。その上で、すでに労働市場に存在する不本意な非正社員への支援を含め、若年雇用対策への十分な財源確保と抜本的な対策強化を行うことが求められる。■

みずほ総合研究所 政策調査部

主任研究員 大嶋寧子

yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

●図表2 政府の新卒未内定者向け支援策

新卒者体験雇用事業(2010年度末まで、定員5,100人) ・2010年3月時点で就職先が決まっていない中学、高校、大学等の新規卒業生 ・事業者と31日の有期雇用契約を結び、31日の体験雇用を実施 ・事業所が定める「正規雇用に移行する要件」を満たせば、体験雇用終了後、正規雇用に移行
未就職卒業生向け職業訓練・生活支援 ・緊急人材育成支援事業を利用。2010年3月に就職が決まらないまま中学、高校、大学等を卒業した者に、社会人としての心構えやビジネスマナー、ITスキルの習得、職場体験等を行う未就職者向け職業訓練コースを設置(標準6カ月、無料) ・世帯年収300万円未満等の要件を満たす未就職卒業生には、訓練期間中の生活保障を実施(月額10万円)
新卒者就職応援プロジェクト(2010年4～12月、5,000人程度) ・2010年春に高校、大学等を卒業予定で就職が決まっていない者と、製造業や商店などの中小企業のマッチングを行ったのち、長期(原則6カ月)の職場実習(インターンシップ、雇用ではない)を実施 ・キャリアコンサルタントを配置し、マッチングの精度向上を図るとともに、実習期間中の実習生と受け入れ企業双方のフォローを実施 ・実習生に月額7,000円を支給するほか、受け入れ企業に月額3,500円を支給
学生職業センター等における高卒・大卒就職ジョブサポーターの増員 ・高卒ジョブサポーターを474人から779人(2009年12月8日現在)に増員 ・大卒ジョブサポーターを56人から149人(同上)に増員

(資料)厚生労働省、中小企業庁ウェブサイトよりみずほ総合研究所作成

(注) 厚生労働省・文部科学省「平成21年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」によれば、2010年3月に大学を卒業予定の就職希望者は40.5万人(同年2月1日現在)。なお、高卒ジョブサポーターは、大卒向けより手厚い体制となっている(図表2参照)。