

若者に就業機会を提供

若年者トライアル雇用

山形労働局職業安定部長

金田 弘幸



近年、未就職のままで学校を卒業する人や就職後、早期に離職してしまう人をはじめとする若年失業者が極めて多い状況にある。これは、若者本人にとつて職業キャリアの形成ができないだけでなく、今後、少子高齢化が進展しつつあるわが国において、技能・技術の継承に少なからず影響が生じるとともに、地域社会の安定にとつても大きな損失である。

山形における高卒予定者の求人求職の状況をみると、平成六年では三万人近くあった求人数が、平成十五年では四千九百五十人と十年間で激減している。同様に内定率で見ると、平成十三年までは九割近くあったものが、平成十五年では七七・七%となっている。また、大学・短大卒の求人数も減少していることから、近年の若者の就職活動は極めて厳しい状況にある。

この就職の難しい状況の中で、全国的に若者のいわゆるフリーターは増加している。県内のフリーターの数を推計することは困難で

あるが、高卒者の進路についてみれば、学業もしくは職業に就かない者を無業者とした場合、平成十四年三月卒では七百八人で、卒業生に占める無業者比率は五・一%である。このうち就職の意志を持ちながら就職できなかった生徒は二百一人であるので、約五百人の者が明確な就職の意識を持つことなくフリーターの予備軍として県内に潜在していると考えられる。

近年、若者の職業に対する意識の低さ、社会常識の欠如、早期離職については、いろいろな場で事業主を中心として厳しい指摘がなされている。企業は、これまで新卒者を採用後、一定期間の教育訓練を経て戦力化してきたが、最近ではデフレ不況下で厳しい経営環境にある企業にはその余力がなく、少なくとも学校・家庭において職業意識や社会常識を涵養すべきであるとの声は大きい。無遅刻・無欠勤であることや、職場での礼儀作法、応答の仕方など極めて基本的な社会生活に必要な常識は、本来、家庭がその責を負うべきであ

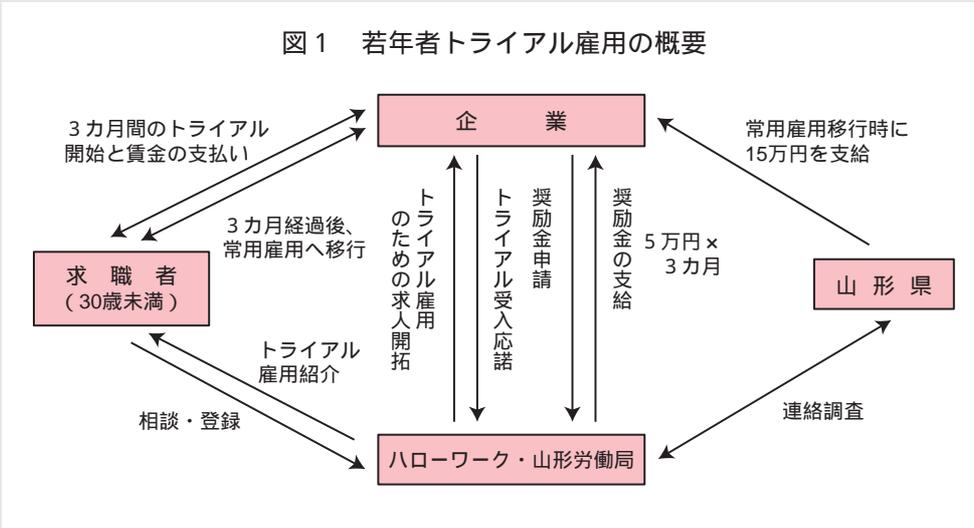
るが、現状をみると家庭での社会人育成の機能が低下していると考えざるを得ない。

一方、学校では、職業意識の形成のためにはインターンシップが有効であると認められつつある。在学中から企業に就業体験し、将来のキャリア形成に資するとともに、職業観を養うと同時にミスマッチを防ぐ手法として、現在、インターンシップが大学生だけでなく高校生にも普及しつつあり、学校から職場への円滑な移行が期待されている。また、企業にとつてもインターンシップの有用性は認識されつつある。

地域で若年失業者やフリーターが増加することは社会的な損失であり、できるだけ早急にそれらを解消するための対策が求められている。しかし、企業側は若者の職業意識、社会での常識や課題解決の能力など厳しい経営環境の中で極めて懐疑的になっており、採用するのであれば即戦力となりうる人材を求めている。

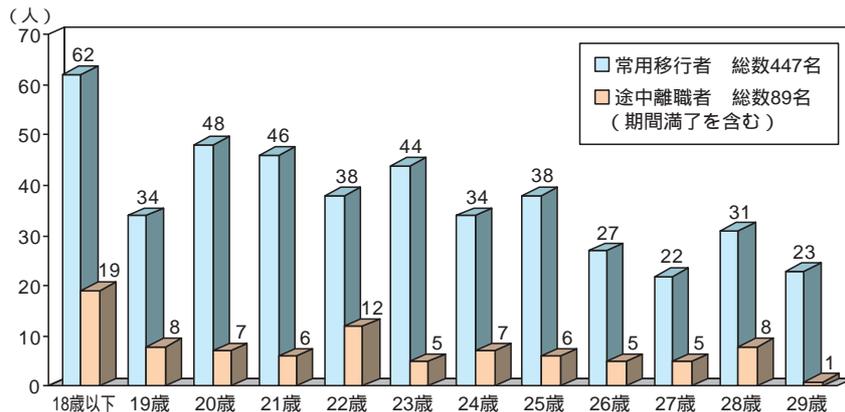
こうした企業の潜在的な求人意欲に働きか

図1 若年者トライアル雇用の概要



ける手だてとして、国（労働局・ハローワーク）では、昨年一月から「若年者トライアル雇用事業」を実施している。これは、職業意識や能力が不明確な若者を企業に三カ月間の試行（トライアル）雇用してもらい、その間で問題がないと判断された場合は当該企業に常用雇用してもらおうというものである。国はトライアル期間において一カ月五万円を三

図2 若年者トライアル雇用の年齢別実績



注) 平成14年4月から同15年1月までの支給決定状況

カ月にわたり企業に奨励金として支給している（図1）。同奨励金の支給決定ベースでみると昨年一月以降五百三十六人がトライアルを実施し、実に八三・三%である四百四十七人が常用雇用への移行に成功している。年齢別みると、十八歳以下では、八十一人がトライアル雇用を実施し、そのうち六十二人が常用移行しており、年齢区分中最も大きな実績と

金田 弘幸

山形労働局職業安定部長。
 昭和33年4月3日生まれ。
 福岡県添田町出身。
 明治大学政治経済学部卒。
 昭和59年 労働省入省。
 平成5年 大臣官房総務課総務係長。
 平成7年 職業安定局転換給付係長。
 平成9年 大臣官房労働局設置準備室人事給与第2係長。
 平成12年 職業安定局雇用保険課予算係長。
 平成13年4月より現職。

国はトライアル期間において一カ月五万円を三カ月にわたり企業に奨励金として支給している（図1）。同奨励金の支給決定ベースでみると昨年一月以降五百三十六人がトライアルを実施し、実に八三・三%である四百四十七人が常用雇用への移行に成功している。年齢別みると、十八歳以下では、八十一人がトライアル雇用を実施し、そのうち六十二人が常用移行しており、年齢区分中最も大きな実績となつてきている（図2）。

このように、若年者トライアル雇用事業は若年層の無業から職業への移行に効果が認められている。留意しなければならないのは、一時的な労働力が必要とする企業に対する供給の手法として活用されるべきではなく、フリーターや離職を繰り返す若者を正規社員として採用し、社会人として育成しようとする企業のモラルによつてこの制度は支えられているということである。

国のトライアル雇用事業奨励金に併せて、山形県においてもトライアル雇用終了後の常用雇用をさらに促進するため常用雇用移行時に企業に対して十五万円を支給する「若年者緊急雇用促進特別奨励金」制度を昨年七月より実施しており、相乗効果が期待されることである。今後、トライアル雇用をはじめとし、早期からの職業意識の醸成やキャリア形成支援など国・県の対策が相まって若年者雇用の改善に努めていきたい。