

---

## けいざい早わかり 2010年度第14号

# 深刻化する若年雇用問題

～ 新卒者を取り巻く厳しい環境と雇用のミスマッチ～

---

### 【目次】

- Q1. 若年層を取り巻く雇用環境が厳しいと聞きました。…………… p.1
- Q2. 特に新卒者の就職が厳しいそうですね？…………… p.1
- Q3. フリーターが再び増加するのでしょうか？…………… p.2
- Q4. 景気が良くなれば、若年雇用の問題は解消されるのですか？…………… p.4
- Q5. 政府の対応について教えてください。…………… p.6

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

調査部 尾畠 未輝 ( [chosa-report@murc.jp](mailto:chosa-report@murc.jp) )

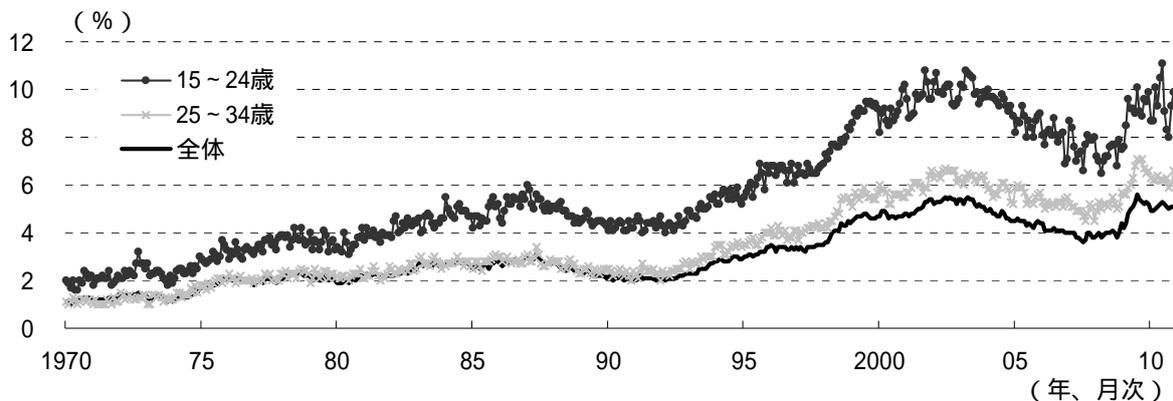
〒108-8248 東京都港区港南 2-16-4

TEL: 03-6711-1250

Q 1 . 若年層を取り巻く雇用環境が厳しいと聞きました。

- ・リーマン・ショックに伴う急激な景気悪化によって、雇用情勢も深刻な打撃を受けました。2009年7月に5.6%(季節調整値)と過去最悪の水準にまで上昇した完全失業率は、その後は一進一退の動きを繰り返し、昨年夏にようやく最悪期を脱したところです。雇用環境は緩やかな持ち直し基調が続いていますが、改善ペースは非常に鈍いといえます。
- ・今回の景気後退に伴う雇用情勢悪化の影響は、特に若年労働者に集中しました。もともと、若者の失業率は相対的に高水準にあります。2010年6月の15~24歳の完全失業率は11.1%(季節調整値)と、就職氷河期と呼ばれた2000年代前半の水準を超え過去最悪を更新しました。直近(2010年11月)時点では9.9%(同)まで低下しているものの、過去の水準や他の世代と比べると高止まりしたままです(図表1)。
- ・また、2009年の完全失業者数は336万人と、前年から71万人増加しました。この増加分のうち15~34歳が24万人を占めており、15~34歳の完全失業者数は139万人と、多くの若者が無職の状態となっています。このように若年層を取り巻く雇用環境は改善が遅れ、とりわけ厳しい状況が続いています。

図表1. 完全失業率の推移



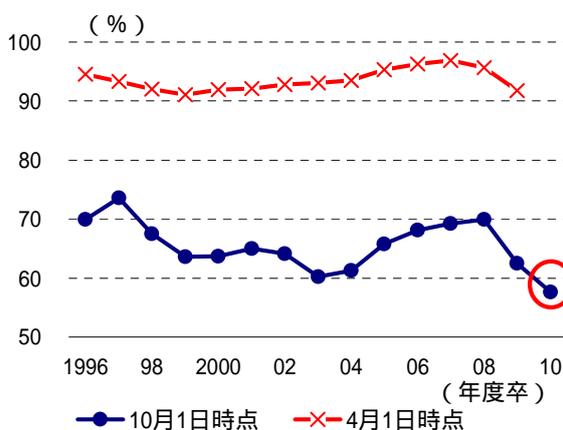
(注) 季節調整値。  
(出所) 総務省「労働力調査」

Q 2 . 特に新卒者の就職が厳しいそうですね？

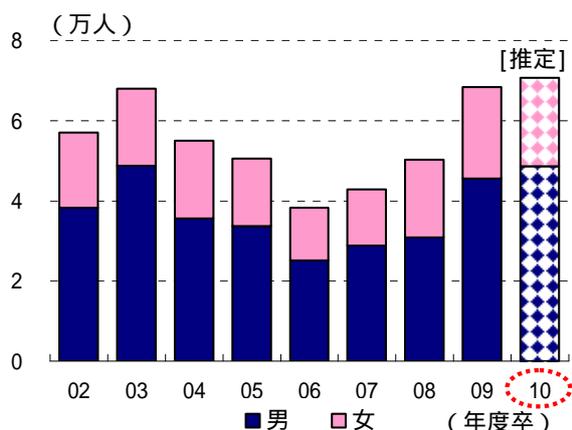
- ・急激な景気悪化を受けた大規模な雇用調整が特に若年層へ大きくしわ寄せした理由として、企業による新規採用の絞込みが挙げられます。人件費削減のためには、残業の抑制や非正規労働者の削減と並んで新卒者の採用を抑えることの方が、企業にとっては既に抱えている正社員のリストラよりも比較的容易であるといえます。実際、2011年春に卒業予定の大学生の就職内定率は10月1日時点で57.6%(前年同時点比 - 4.9%ポイント)と、1996年以降の調査開始以来、過去最低となりました(図表2)。一方、高校生の就職内定率は70.6%と、3年ぶりに前年同時点を2.5%ポイント上回ったものの低水準のままです。

- ・内定率に対して、就職希望率は10月1日時点で73.0%と、過去と比較してほぼ平均的な水準でした。例年、この時期から翌年4月にかけての半年間で、内定率は上昇するのに対し、希望率は低下するという傾向があります。特に、10月時点の内定率が低いと厳しい就職環境に見切りをつける学生が増え、その後の希望率の低下幅が大きくなります。
- ・実際に、就職を諦めて進学したり、敢えて留年して翌年の就職を目指したりする学生がこのところ増えているとみられます。例えば、2010年春に卒業した大学生の就職率は91.9%と、2009年10月時点の内定率と比べて30.9%ポイント改善しました。一方で、この間に希望率は低下しており、2010年春に卒業した大学生54.1万人のうち6.8万人程度が就職希望を取りやめたと推計されます(図表3)。2009年の15~24歳・学卒未就職である完全失業者数は11万人(前年差+4万人)と6年ぶりに増加に転じましたが、職探しそのものを止めてしまった6.8万人は、統計上の完全失業者とされず、この中には含まれていません。
- ・同様に、2011年春に卒業予定の大学生の就職率も90%程度まで改善する可能性があります。これは希望率低下の裏返しによる部分も大きく、その場合は7万人以上の就職予備軍などの“隠れ失業者”が発生することになります。こうした潜在的な就職希望者が累積し、翌年度以降、徐々に労働市場に参入していくと、若年層を取り巻く雇用環境の改善をさらに遅らせることになりかねません。また、高校卒業後すぐに就職せずに大学等へ進学し、就職のタイミングを先送りする学生が増えている可能性があり、こうした要因も大学生の就職希望者が累積的に増えることに繋がります。

図表2. 就職内定率・就職率の推移



図表3. 10月以降、翌年4月までに就職希望を諦めたと見られる人数

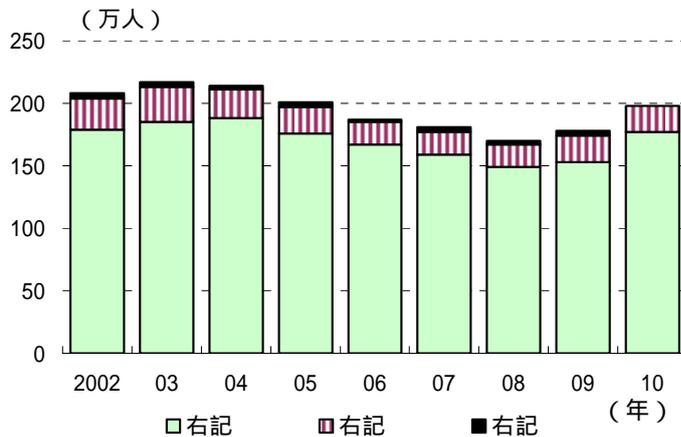


(注) 対象は、当該年度3月卒業者。  
 就職内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。4月1日時点は就職率。  
 推定値は、10年10月1日から11年4月1日時点までの間に就職希望率が低下すると仮定。  
 (低下幅[-13.8%]は、1996~2009年度のデータを元に推計。)  
 (出所) 厚生労働省及び文部科学省  
 「平成22年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」  
 文部科学省「平成22年度学校基本調査」

Q3 . フリーターが再び増加するのでしょうか？

- ・ 新卒者を中心とした厳しい就職環境の中では、若者は正社員としての働き口がなかなか見つからないため、非正規社員として働かざるを得ない状況になっています。2003年に217万人であったフリーターの数は、その後は景気の回復を受けて減少が続いていました（図表4）。しかし、2009年になると178万人（前年差+8万人）と6年ぶりに増加に転じ、2010年も増加が続いているとみられます。
- ・ 2000年代前半には、フリーターやニートの増加が大きな社会問題となりましたが、このままでは再び同じような状況となってしまう心配もあります。フリーターというワーク・スタイルを自ら選択している人も当然いるでしょう。しかし、若年層は他の世代と比較して雇用環境悪化の影響を受けやすく、最近では余儀なくフリーター生活を送っている人が増えているとみられます。
- ・ 具体的に数字を見てみましょう。厚生労働省の調査によると、短時間労働者（週1～34時間、従業者）のうち、短時間労働の理由が「勤め先都合」である者の割合は、全体では16.4%であるのに対し、15～24歳（除く学生）は25.3%と高くなっています。そのうち「景気が悪かったから」という者についてみても、全体の8.6%に対し、15～24歳（同）は10.1%です。また、15～24歳（同）の短時間労働者のうち、就業時間の増加を希望する者の割合は35.4%と、全体よりも13.2%ポイント高くなっています。

図表4 . フリーター数の推移



**“フリーター”**  
厚生労働省による定義

15～34歳  
男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者

下記～のいずれかに該当する者  
 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者  
 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「その他」の者

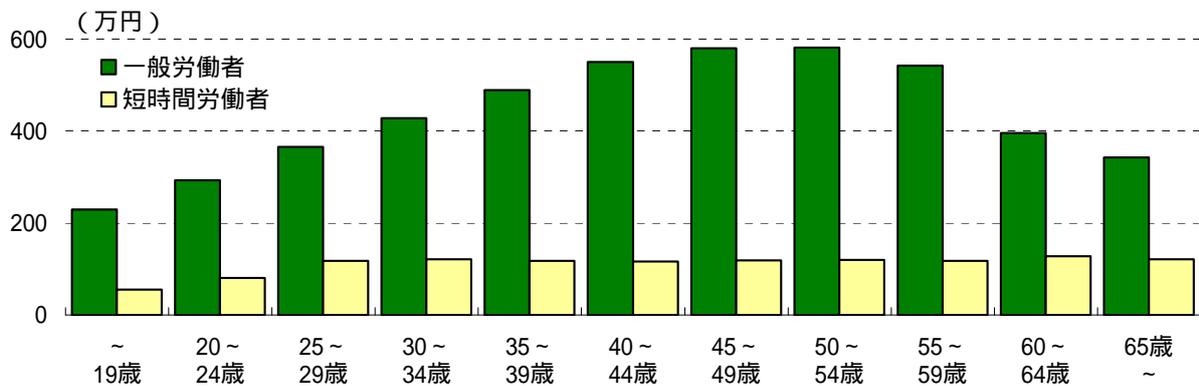
(注) 2002～2009年は年平均。2010年は7-9月期の値。  
2010年の値には が含まれていない。  
(出所) 総務省「労働力調査」

- ・ 現状のように若年層の失業率が高止まりしているような厳しい雇用環境の下では、フリーターであっても職があるだけまだ良いのかもしれませんが。しかし、現実には正社員と短時間労働者の賃金面での待遇格差は歴然としており、年齢とともにその格差も拡大していくこととなります（図表5）。
- ・ 近年、成果主義の導入などもあって正社員の賃金カーブの傾きは緩やかになってきてい

ます。とはいえ、2009年の一般労働者（いわゆる正社員）の賃金カーブをみると、年齢が上がるにつれて賃金も上昇し、50～54歳をピークに低下する、という明確な山型が描かれています。一方で、短時間労働者の賃金カーブはほぼ水平となっており、年齢に応じた賃金の上昇が見られません。さらに、その水準は一般労働者と比較すると、非常に低くなっています。2009年の賃金カーブを基に、20歳から65歳まで働いた場合の生涯賃金を計算すると、一般労働者では2億円を超えるのに対し、短時間労働者では5千万円程度に留まります。

- ・フリーターなどの非正規という雇用形態は、失業者が就業するための手段としては大いに役立つことがあります。しかし、一旦、非正規社員として就業してしまうと、なかなか正社員の職に就けなくなるといった問題も指摘されています。

図表5．年齢別推定年収の比較



(注) 2009年時点。対象は学歴全体。「賃金構造基本統計調査(全国)」を元に推計。  
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

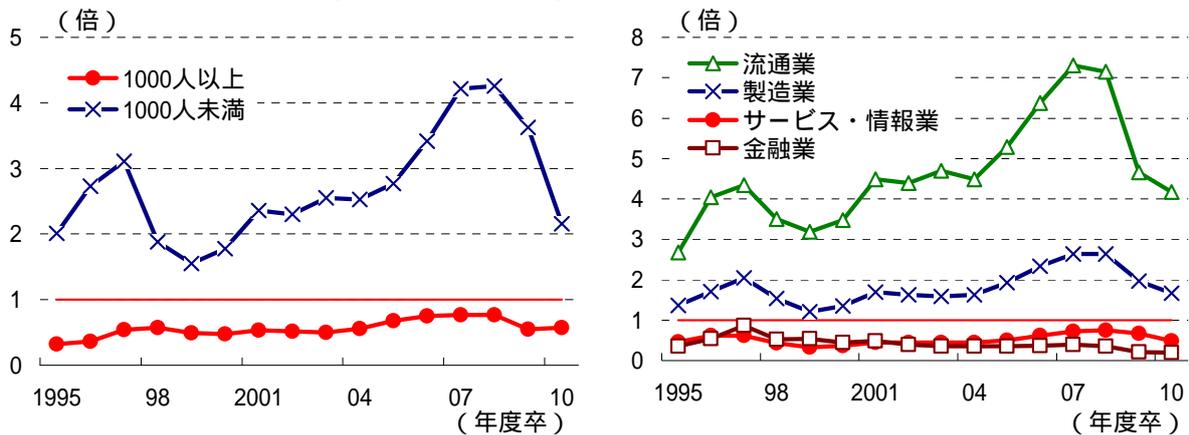
#### Q4．景気が良くなれば、若年雇用の問題は解消されるのですか？

- ・現在の若年雇用問題はリーマン・ショックに端を発する雇用調整だけが要因ではありません。若年層が景気悪化の影響を受けやすいのは事実ですが、加えて雇用のミスマッチが拡大していることも重要な一因として挙げられます。
- ・厚生労働省の調査によると、2009年の15～24歳の完全失業者のうち仕事に就けない理由が「希望する種類・内容の仕事が無い」と答える者の割合は45.3%となっています。これは、全体では31.3%であることと比べると高く、若者は厳しい雇用環境の中でも希望する仕事へのこだわりが強いことが伺えます。
- ・景気が低迷し将来不安が強まる中で、学生の安定志向が強まっています。リクルートワークス研究所の調査によると、2011年3月卒業予定の大学生・大学院生を対象とした求人倍率(= 求人総数 ÷ 民間企業就職希望者数)は1.28倍と、数字上では希望者全員が就職できる状況です。しかし、従業員規模別にみると、1000人以上の大企業では0.57倍と引き続き1倍を下回っています(図表6)。一方、1000人未満の企業では2.16倍と、

直近のピークである 2008 年の 4.26 倍と比較すると大きく落ち込んだものの、依然として求人総数が就職希望者数を上回っています。“大企業 = 安定”という意識は依然として根強いとみられます。

- ・さらに業種別にみても、サービス・情報業や金融業など学生に人気の高い業種では、1995 年度以降、景気の良し悪しに関わらず一貫して求人倍率が 1 倍を割っていました。これに対して、流通業や製造業では足下でも十分な求人の確保が困難な状況が続いているといえます。
- ・同調査において、2011 年 3 月卒業予定の大学生・大学院生で 1000 人以上の企業への就職希望者数は約 25.3 万人と、求人総数を 10.8 万人上回っています。一方で、1000 人未満の企業による求人総数は約 43.7 万人と、約 23.4 万人の希望者数が不足しており、大企業での求人不足を十分補える人数です。

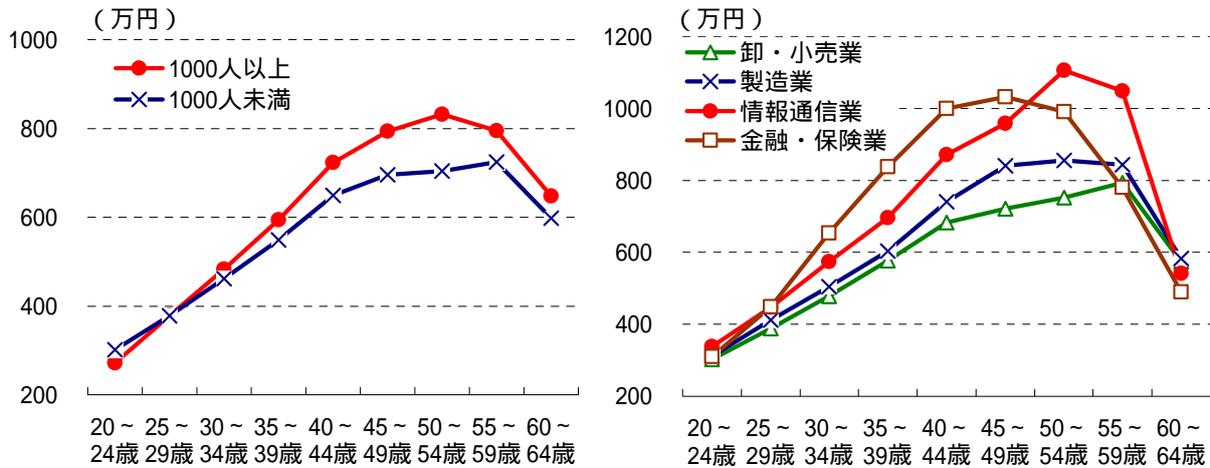
図表 6. (規模別、業種別) 大学・大学院卒求人倍率の推移



(出所) 株式会社リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」

- ・規模や業種間のミスマッチの原因のひとつとして、賃金待遇の格差があると考えられます。初任給だけでは規模や業種間でそれほどの格差はみられませんが、学生の希望が多い大企業や人気の高い業種の賃金カーブは、相対的に上方に位置しています(図表 7)。
- ・もちろん、企業がこうした賃金格差を是正することは非常に難しく、学生も将来の志望を簡単に変えることは出来ません。企業と学生のどちらか一方が大幅に譲歩する、もしくは両方が歩み寄ったとしても、若年雇用ミスマッチの問題を解決することは困難です。若年層を取り巻く雇用環境改善のためには、景気の回復と共に根本的なミスマッチの是正を図ることが喫緊の課題です。

図表7.(規模別、業種別)推定年収の比較



(注) 2009年時点。対象は一般労働者(大学・大学院卒)  
 「賃金構造基本統計調査(全国)」を元に推計。  
 (出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

Q5 . 政府の対応について教えてください。

- ・ 厳しい就職環境、雇用情勢が続く中、政府によっても様々な若年雇用対策が取り込まれ、各種の施策が行われています(図表8)。厚生労働省は、2010年9月に閣議決定された「経済対策」や同年10月の「緊急総合経済対策」において、新卒者だけでなく既卒者を含めた若年労働者に対する集中的な就職支援を実施しています。具体的には、全都道府県に新卒者専門の「新卒応援ハローワーク」を設置する他、卒業後3年以内の既卒者を新卒扱いで採用する企業に対して奨励金を創設するなどのサポートがあります。
- ・ また、経済産業省では特に採用意欲のある中小企業が求める人材を確保するために若手人材との「橋わたし」を行う事業に注力しています。さらに文部科学省では、大学などで相談支援を行うキャリアカウンセラーを充実させたり、産業界との連携によって社会的・職業的自律に向けた就業力育成のための取組みを強化したりするなど、学生側に対する支援の強化を行っています。
- ・ このように、現在のような厳しい雇用情勢の下では、企業や学生の自助努力だけでは状況の改善が難しいため、政府による金銭面および体制面でのバックアップも充実してきています。緊急対応策としての雇用維持と併せて、ミスマッチの解消といった構造的な課題についての取組みも進んできました。しかし、現状をみると、雇用環境の改善ペースは鈍く、残念ながらこれらの対応の効果は十分に発揮されていないといえるかもしれません。
- ・ 雇用ミスマッチの問題については根気強く対応を続け、より長期的な視点で問題に取り組んでいくことが求められます。待遇格差の改善に繋がるような施策はもちろん、就職活動のあり方なども含め、若者が報酬以外のやりがいを見つけられるような体制や社会の仕組みを整え、少しでもミスマッチを解消していくことが必要です。

図表 8 . 政府による若年雇用対策

～厚生労働省による施策～

<p><b>3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金</b></p> <p>大学等を卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人を出し、既卒者を正規雇用する事業主に対して支給。 （正規雇用から6か月経過後に100万円支給）</p>
<p><b>3年以内既卒者トライアル雇用奨励金</b></p> <p>中学・高校・大学等を卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため、有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる事業主に対して支給。 （有期雇用10万円（人・月）、正規雇用移行から3か月後に50万円支給）</p>
<p><b>既卒者育成支援奨励金</b></p> <p>長期の育成支援が必要な既卒者を有期雇用（原則6か月）し、育成のうえ正社員に移行させる環境などの成長分野の中小企業の事業主に支給。 （有期雇用月10万、Off-JT期間は各月5万を上限に実費を上乗せ、正規雇用から3か月後に50万）</p>
<p><b>「新卒応援ハローワーク」を設置</b></p> <p>各都道府県労働局に、学生及び既卒者の就職を支援する専門のハローワークを設置。大卒就職ジョブサポーターによる全国ネットワークの就職支援を行う。 大学等との連携による支援によって、中小企業とのマッチングの強化を図る。臨床心理士などによる心理的サポートも行う。</p>
<p><b>「新卒者就職応援本部」を設置</b></p> <p>各都道府県労働局に、ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とし、地域の実情を踏まえた就職支援の企画・立案を行うための本部を設置。 地域における新卒者の就職状況や支援の実施状況を調査・把握し、地域の実情に合った対策を企画する。</p>
<p><b>新卒者企業実習推進事業（新卒インターンシップ事業）</b></p> <p>学生が、企業についてのイメージを持ち、採用意欲の高い中小企業に目を向け、応募企業や職種の範囲を広げて円滑に就職活動を行うことができるよう、応募前に企業実習を行うことができる機会を設け、中小企業と学生とのマッチングを促進する。 未内定者や大学等を卒業後3年以内の既卒者も対象とし、短期のインターンシップ機会を提供。受け入れ事業所に対して実習期間及び受け入れ人数に応じて謝金を支給。</p>
<p><b>「青少年雇用機会確保指針」の改正</b></p> <p>2010年11月15日、厚生労働大臣が定めた「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」に、新卒採用において少なくとも卒業後3年間は応募できるようにすることなどが追加。</p>

～経済産業省による施策～

<p><b>ジョブカフェ関連事業</b></p> <p>各地に設置されているジョブカフェにおいて、雇用意欲のある中小企業の魅力発信や、若者と企業との交流の場の提供などのサービスを提供。 ジョブカフェとは・・・2003年に国が策定した「若者自立・挑戦プラン」の中核的施策として、地域の実情に合った若者の能力向上と就職促進を図るため、若年者が雇用関連サービスを1ヵ所でまとめて受けられるようにしたワンストップサービスセンター。</p>
<p><b>新卒者就職応援プロジェクト</b></p> <p>2007年9月以降の新卒者等を対象に、採用意欲のある中小企業の現場等において、実習プログラムに沿った長期間（原則6ヶ月間）の職場実習（インターンシップ）を実施。 実習生に対しては「技能習得支援助成金」として日額7千円を、受入企業に対しては「教育訓練費助成金」として日額3.5千円を支給。</p>
<p><b>ドリームマッチプロジェクト</b></p> <p>日本商工会議所とともに、インターネットを通じた企業と学生の面談設定や、合同説明会の開催等を通じて、中小企業と新卒者の雇用ミスマッチ解消を推進。</p>

（出所）厚生労働省、経済産業省ホームページを元に、当社が作成。

お問合せ先 調査部 尾畠 未輝

E-mail : chosa-report@murc.jp

- ご利用に際して -

- 本資料は、信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい。