

平成不況期における若年雇用政策

林 祐司 (yhayashi@tmu.ac.jp)

〔首都大学東京〕

Youth unemployment and employment policy during the Heisei recession, Japan

Yuji Hayashi

General Education Center, Tokyo Metropolitan University, Japan

Abstract

The youth labor problem is very serious in modern Japan. This paper examines the youth employment and unemployment policy of the Japanese government during the Heisei Recession. During the Heisei Recession, the youth unemployment rate rose heavily and the presence of young people called “freeters” (people who prefer not to take regular jobs) and NEET (Not in Education, Employment, or Training) increased. This paper’s purpose is to show the characteristics of the policies during this time and to discover the frontier of employment policy. This paper uses empirical evidences from the documents of the Ministry of Health, Labor, and Welfare (MHLW), the Council on Economic and Fiscal Policy, and the Strategy Council to Foster a Spirit of Independence and Challenge in Youth. First, this paper explores the implications of the Human Capability Strategy (*Ningenryoku Senryaku*), which the government believes empowers young people. The government, which depends on the Human Capability Strategy, executes policies to improve individual vocational views and capabilities and to dissolve mismatches in labor markets. However, this paper shows an alternative strategy to match young people and employers through various social networks. Theoretically, these two strategies are not contradictory to each other. Second, this paper uses the MHLW documents to analyze the youth employment and unemployment policies during the Heisei Recession. Three characteristic concerns on policies are revealed by this analysis: (1) Prior to fiscal year 2002, the government prepared policies to foster the vocational views of students and provide a placement service for students and “freeters.” (2) Since fiscal year 2003, when the Human Capability Strategy appeared in the documents of the Japanese government, the policy to cultivate vocational views was adopted for both students and “freeters.” (3) However, youth employment and unemployment policies lack in matching young people and employers through social networks. Finally, this paper insists that the frontier of the youth policy is to make use of social networks.

Key words

labor market, labor policy, youth employment, the Heisei recession

1. 問題の設定

諸説あるものの、平成不況期における失業が、長引く不況により引き起こされた需要不足によるところが大きいことに関しては、大筋で合意が得られているように思われる⁽¹⁾。たとえば、大竹・太田(2002)によれば、1990年代後半以降の失業率の上昇は需要不足によるところが大きい。また、玄田・近藤(2003)では、構造的失業が生じたのは、労働需要の不足が経済構造を持続的に変化させたことによると主張されている。

従来、政府は、需要不足失業を解消するために、マクロ経済政策を發動してきた。しかし、今日では財政政策の發動は財政難に起因する政治的事情から難しい。したがって、景気回復の手段として、金融政策に期待せざるを得ないのだが、金融政策による景気回復は即効性に欠け、効果が発揮されるまでに一定のラグがあるという問題がある。マクロ経済政策が効果を発揮し、景気が回復するまでのあ

いだ、就業を希望する人々の願いを無視することは今日の政府に許されることではない。勤労の権利と義務が規定された日本国憲法第27条第1項を引用するまでもなく、人々が職を得られるように支援することは現代の政府にとって当然果たすべき最低限の義務である。

そうすると、厚生労働省などに所属する雇用対策の担当者には、マクロ経済の不調による需要不足を与件とした上で、構造的失業や摩擦的失業を解消する政策を企画立案し、目の前に存在する雇用問題を解決することが求められていると考えられる。いつ終わるとも知れない不況が続くなかで、失業者・無業者・不安定就労者などの正社員への移行を実現すべく、政策担当者は平成不況期にどのような施策を実施していたのだろうか。近年、わが国の景況は回復しつつあるものの、依然として雇用問題は解消されたという段階には至っておらず、この点を詰めて整理しておくことは重要であると思われる。本稿では、この間の雇用政策について、若年者を対象とした政策に焦点をあてて整理を試みることにしたい。

平成不況期の若年雇用政策を論じた先行研究には、2003年に公表され、その後改訂が続いてきた「若者自立・挑戦

プラン」を論じたものが多い(西野, 2003; 児美川, 2005; 本田, 2005c; 橋口, 2006など)。先行する多くの研究で批判されてきたのは「若者自立・挑戦プラン」が若年者個人の職業意識や職業能力の欠如を問題視する一方で、経済の構造問題を改革する考え方が弱いということであった⁽²⁾⁽³⁾。しかし、構造問題への対処は中長期的な課題に該当するだろう⁽⁴⁾。今まさに職を得んと欲する人々に職を提供できる即効性の高い政策として適切であると言えるかは疑問が残る。短期的な即効性を重視する立場から政策当局者に批判の矢が向けられるとすれば、それは、即座に実行できる可能性があるにもかかわらず、実施されてこなかった政策が存在する場合である。本稿ではこの点に焦点をあわせる。平成不況期に正社員への移行を実現するために実施された若年雇用政策について明らかにし、政策のフロンティアを探ることを課題とする。

本稿の構成は次のとおり。第2節で「人間力」という概念を整理する。「人間力」とは、この間の若年雇用政策のキーワードである。第3節では若年雇用政策の変遷と内実について、政府が公表した文書をもとに分析する。第4節で本稿をまとめながら、現在の政策と補完的に実施されるべき政策を提案する。結論を先取りするならば、この間実施された政策は、職業意識・職業能力の向上によるミスマッチ解消を意図した構造的失業対策や、市場メカニズムに依拠した摩擦的失業の解決策に偏っていた。労働市場をブロック化・組織化し⁽⁵⁾、社会関係を通じて求人紹介する姿勢が弱いことが明らかになった。こうした分析結果を受けて、日本の低い若年失業率を支えてきた、学校から職業への間断ない移行の仕組みが、高校新卒就職を中心に弛緩する方向にある中で、筆者は大学経由の就職を、近年、大

学で活発になったキャリア形成支援の一環として政策的に支援することを提案した。

なお、検討対象とする期間は1998年以降とする。1997年後半に金融不安による企業の連鎖倒産が起り、急激に雇用・失業情勢が悪化した。Figure 1にあるとおり、全年齢計の失業率は1998年にはじめて4%を超え、1999年には4.7%を記録している。35歳未満の若年者の失業率も1998年以降にそれ以前と比べて顕著に高い点で共通していることが確認されよう。

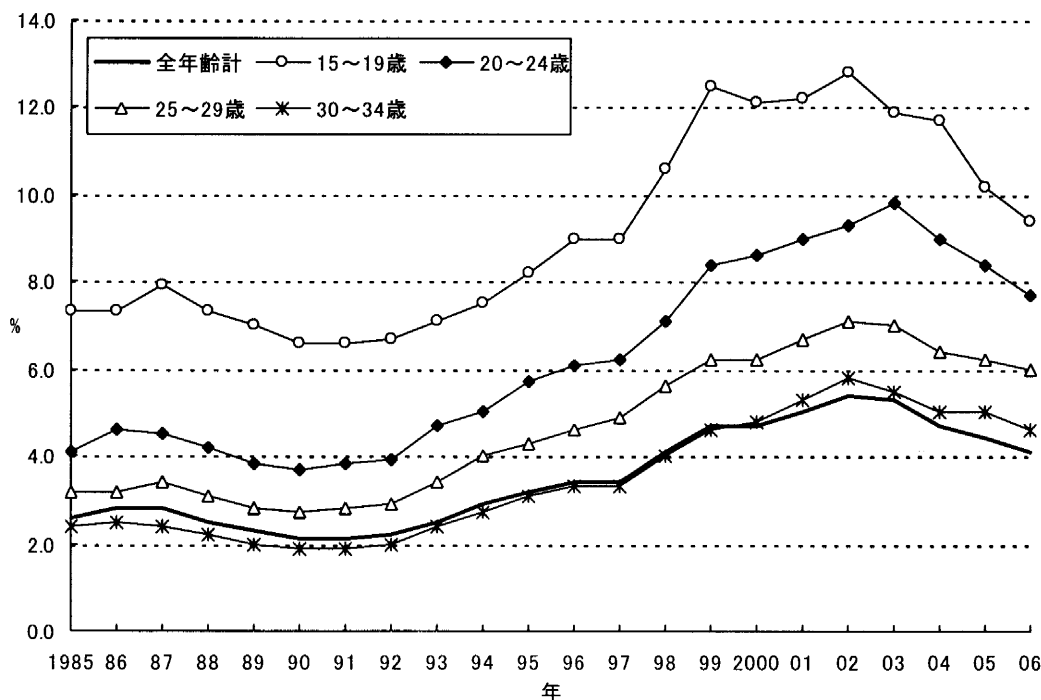
2. 「人間力」戦略と並存可能な戦略

2.1 「人間力」戦略

2002年6月の経済財政諮問会議「経済財政運営と構造改革に関する基本方針(骨太の方針)2002」において「青少年期からの人間力の涵養のため、早い時期からの職業体験機会の充実等を図ること等を通じ、若年者雇用対策に万全を期する」⁽⁶⁾ことが宣言された。「人間力」という言葉は、2002年以降の「骨太の方針」でも若年雇用政策について語られると同時に提示されるキーワードである。ここでは、「人間力」の整理からはじめて⁽⁷⁾、若年雇用政策を分析する視点を定めることにしたい。

整理は人間力戦略研究会(2003)に依拠して行う。この研究会は「人間力」について検討するために、経済財政諮問会議の発案により内閣府を担当部局として成立した。研究会での検討は「人間力」について「経済の活性化の観点から、職業生活面を中心に」⁽⁸⁾行われた。その関心が若年雇用問題の解決にあったことは疑い得ず、人間力戦略研究会に依拠した整理は有益であると思われる。

最初に「人間力」の定義を確認しよう。「人間力」は「社



資料出所: 総務省統計局『労働力調査』各年版。

Figure 1: 失業率の推移

会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力⁽⁹⁾と定義され、具体的には「知的能力的要素」、「社会・対人関係力的要素」、「自己制御的要素」の3つの要素があるとされる⁽¹⁰⁾。そして「我が国の若年層において、人間力とりわけ学習意欲や就業意欲が『低下』している可能性が高い⁽¹¹⁾」との認識が示された。

「人間力」の低下要因は2つ挙げられている。主要な要因として、教育システム等の社会システムが「専門性や創造性にあふれ、独自に問題解決を図ることのできる人材をより求めるようになって」⁽¹²⁾た、企業など社会の「ニーズ変化に対して十分に対応しきれている状況にはなく、社会のニーズとの間にギャップが生じている⁽¹³⁾」ことがあげられている。補助的な要因としては「人々が社会ニーズを十分に認知しないままに短期的に環境変化に適応する場合には、かえってこうしたギャップを拡大する場合もある⁽¹⁴⁾」とされる。

次に、「人間力」低下の原因から職業生活面での「人間力」がどのように把握されているかを考えよう。研究会では「人間力」低下の原因として①夢もしくは目標の喪失、②経済の成熟化、③時代に対応した人材育成機会の不足、④職業能力のミスマッチ、⑤社会全体の規範力低下の5点が挙げられた⁽¹⁵⁾。職業生活面に直接的に関連するのは②③④であるが、それらは次のようにまとめられている⁽¹⁶⁾。

②「経済の成熟化」:

- 一 経済全体が豊かになり、定職に就かなくともある程度のレベルでの生活は可能なため、なぜ働かなければいけないか、わからない。
- 一 新卒労働市場が構造的に変化している一方、卒業後の進路を主体的に選択する能力を形成する環境が整備されていないため、何をしたいのかわからない。
- 一 価値観が多様化するなかで、個々人が自分自身の目標を見出すことができない。

③「時代に対応した人材育成機会の不足」:

- 一 経済のグローバル化、就業形態の多様化等に伴い、健全に競争力を発揮できる人材が求められているが、そうした人材を育成するための教育機会は十分ではない。
- 一 仕事が高度化、複雑化すると同時に迅速な対応が重視される中、従来に増してリーダーシップが要求されるようになってきているが、他方で若年者が社会活動や集団活動等に従事する機会が減少し、リーダーシップの育成機会が減少している。

④「職業能力のミスマッチ」:

- 一 グローバルな競争の活発化、技術レベルの高度化や情報化が進展する中、高度で専門的な能力や知識の重要性が高まっており、職業能力のミスマッチが拡大している。
- 一 特に、アルバイトや無業者、モラトリアム進学者などが増加しており、これらの人々は、職業スキルを身につける機会が少ないまま加齢するため、同世代

の新卒就職者に比べ、職業能力の欠如がより顕著となる。

一 また、職業観が確立していないこと、自分に期待されるものがわからないこと、現状での自分の能力の限界を知らないこと等若年労働者に特有の問題がこうした問題を助長していることも否めない。

一 他方、企業が求める能力も必ずしも明確ではない。これらを筆者なりに付度して、若年者の人間力低下の要因を箇条書きで記せば、次のとおり示される。

(1) 労働供給サイド

(イ) 今日の若年失業者はなぜ働かなければいけないのか、あるいは自分が何をしたいのかわからないといった甘さが意識面にある(②より)。

(ロ) 健全に競争力やリーダーシップを発揮することができる、人材を育成するための人材育成機会が不足している(③より)。

(ハ) 高度な能力・知識の重要性が高まっているが、持たない若者が多い(学卒未就職者はスキルを身に付ける機会に欠けるため、この傾向がより顕著となる。意識面の甘さ(イ)がこの傾向を助長する(④より)。

(2) 労働需要サイド

(ニ) 企業が求める能力が必ずしも明確ではない(④より)。

若年雇用問題にまつわる労働供給サイドの問題として、職業意識面での問題(イ)と職業能力面での問題(ロ・ハ)がある。職業生活面での「人間力」は職業意識と職業能力からなるというある意味でごくありふれた構成として考えられていることが分かるだろう。

ここには、説明を要する事柄が2つあるように思われる。第一に、学卒未就職者の技能形成上の不利が指摘されており、職業能力形成における実務経験の重要性が念頭にあることである。もっとも、「人間力」の欠如が若年雇用問題の原因と捉える一方、「人間力」を構成する職業能力が就職しなければ身につけにくいと主張するのは循環論法にみえなくもない。しかし、就職に際して学卒時は職業能力があまり問われておらず、職業意識が明確な者が学校から職業への移行に成功し、そして、学卒後に転職や就職をするさいは職業意識と職業能力の双方が問われると把握されているというように、時間の概念を導入すればこの点についてとりあえずの理解ができるだろう。

第二に、職業意識面の問題が職業能力の問題を助長するという考え方が提示されている。職業生活面での「人間力」は職業意識の向上が先行し、それを土台として職業能力が形成されるという認識がある。

以上の整理から、学校教育などの能力開発システムの失敗が若者の「人間力」欠如を招き、若年者の「人間力」不足がミスマッチという構造的失業に結果したと捉えられていると考えられる。私見では、こうした観点から提起できる若年雇用政策の方向性は2つある⁽¹⁷⁾。長期的には「人間力」不足を招いた教育システムや企業システムなど能力

開発システムの改革があげられる。こうした方向性の改革の重要性を否定するものではないが、眼前に滞留したフリーター・ニートを救済する手段としては即効性に欠けるだろう。

短期的な雇用対策として採られるのは若年者が個として有する職業意識や職業能力を改善してミスマッチ解消をはかる政策である。「若者自立・挑戦プラン」を資料とする多くの先行研究で指摘されたように、この短期の政策の根底には、社会システムではなく、若年者個人の職業意識や職業能力に問題を還元する個人還元主義的な思考法が潜在的にははまれる。これは「人間力」の構成がもたらす宿痾であると言えよう。

こうした思考様式はさまざまな会議に表れる。たとえば2003年4月の経済財政諮問会議の第9回会議提出資料にある「若年者の将来、我が国の将来のためにも、『十分な能力開発』と『能力を生かした就職機会の確保』が必要。今こそ、若年者を始めとする人材育成対策を抜本的に強化すべき」⁽¹⁸⁾ という文言や、「①若年失業者のために、個人を対象とした新たな能力開発の仕組みを創設し、個人の選択を機能させた職業訓練を行う。②中高校、大学等で、経済団体等の協力を得て、企業研修（職業訓練）と学校での学習を並行して行う取組みを推進するなど、学習と職業訓練の連携を強化する。③1年超の長期失業者等に焦点を絞り、民間事業者を活用して集中的なカウンセリング、効果的な職業訓練、職業紹介を行う。その際、就職成功報酬等の誘因を付与する」⁽¹⁹⁾ といった文言に結実して現実の政策を形成する力を持つのである。

2.2 並存可能な戦略

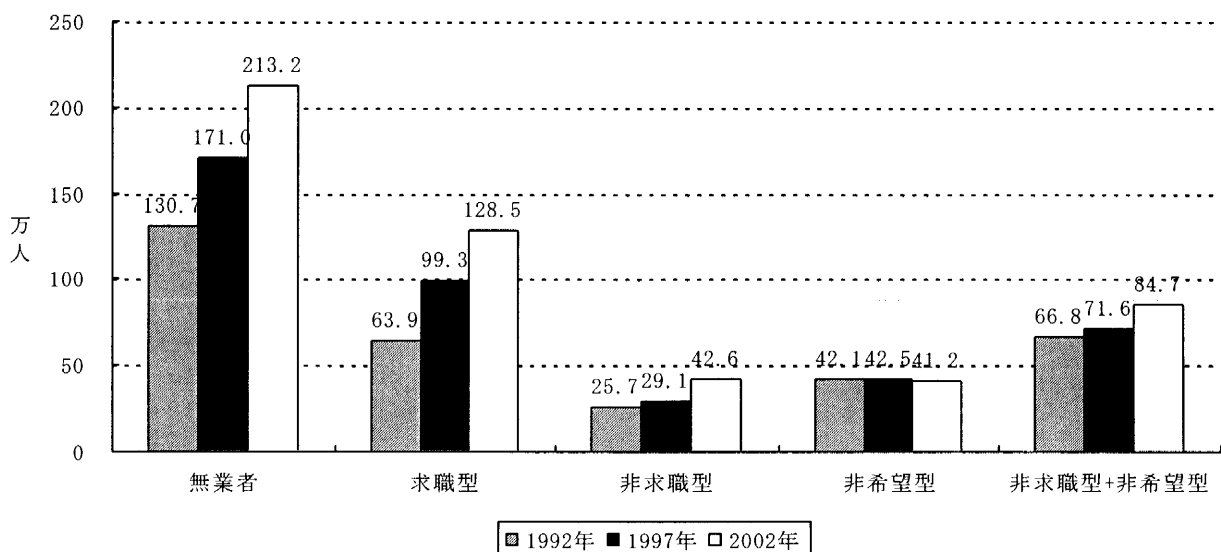
しかしながら、職業能力はともかくとして、若年者の職業意識がこの間急速に劣化したとは言いがたいことを示すデータがある。Figure 2は厚生労働省（労働省）『就業構造基本調査』（1992年、1997年、2002年）を再集計して、通

学者と有配偶者を除く15歳以上35歳未満の無業者のうち、求職型、非求職型、非希望型のそれぞれにあてはまる者がどのくらいいるのかを推計した結果である⁽²⁰⁾。求職型は「就業希望を表明し、求職活動をしている個人」であり、非求職型と非希望型は、非求職型が「就業希望を表明しながら、求職活動はしていない個人」、非希望型が「就業希望を表明していない個人」と定義される。

職業意識が希薄な者が多数含まれると考えられる非希望型はいずれの時点でもほとんど変化がなかったことが明らかであろう。むしろ、増加しているのは求職型や非求職型といった働く意思がある人々である。職業意識が希薄な者はいつの時代も量的にあまり変わることなく一定数存在しているのである。したがって、職業意識が弱い者が大幅に増加し、若年雇用問題に帰結したという認識には何らかの錯誤があり、職業意識の劣化をことほどさように騒ぎ立てる必要は今のところないだろう⁽²¹⁾。職業能力が不足する者が求職型や非求職型にどれだけ含まれるかは分からない。しかしながら、職業能力の形成は主として実務経験を通じて行われるものであり、外部労働市場でなされるものではない⁽²²⁾。かりに若年者の職業能力欠如が事実であるとしても、これは問題の原因ではなく雇用機会を与えられなかった結果である可能性が高いのではないだろうか。

こうした考え方が当を得ており、職業能力の有無を外から判断するのが難しいとすれば、雇用対策の担当者は政策ターゲットに職業能力欠如の克服を据えるだけではなく、摩擦的失業の克服についても考慮する必要がある。良好な雇用機会は数少ないかもしれないが、それでも確実に存在するだろう。そうした求人より効率的に紹介することが求められる。

では、求人紹介支援としてどのような施策がありうるのか。就職には、外部労働市場における個人と企業の個別交渉で実施される就職と、社会関係に埋め込まれた⁽²³⁾人と人とのネットワーク、組織と組織のネットワーク、人と組



資料出所：玄田（2005）。

Figure 2：通学・有配偶者を除く無業者とその内訳の推移

織のネットワークを通じて行われる就職の2つの形態がありうる。それぞれ市場を通じた就職、社会関係を通じた就職と呼ぶならば、雇用対策の担当者がとりうる摩擦的失業の解決策には、市場を通じた紹介と社会関係を通じた紹介の2つが考えられる。

社会関係を通じた紹介を具体的にあげるならば、たとえば、新卒者に向けた対策として学校経由の就職への介入が考えられる。歴史を振り返ればわが国の職安行政は古くから中学・高校の新卒市場に介入してきた事実がある⁽²⁴⁾。最近では、中学・高校における学校経由の就職メカニズムが弛緩してきたとされるが⁽²⁵⁾、弛緩に抗するための改革がなされた可能性はあるだろう。また、既卒者向けとしては非正社員の正社員登用への介入をあげられる。前者は学校における社会関係であり、後者は企業における社会関係であることは言うまでもない。

社会関係を通じた紹介では労働市場のブロック化と組織化が起こる。学校経由の就職は学校ごとに求人企業が異なる結果として、また、正社員登用では内部労働市場からの採用である結果として労働市場がブロック化されている。さらに、学校経由の就職では個人と企業は学校の仲介で市場を介さない形で学校を通して間接的に結びつき、正社員登用では個人と企業は直接的に結びつく。学校や企業により労働市場が組織化されていると言ってよいだろう。

既存組織の枠を前提に労働市場をブロック化しながら、既存組織が実施主体となった採用市場の組織化を促すことで、制度や組織の力により正社員に移行させる戦略が、「人間力」戦略と並存可能な戦略としてありうるのではないだろうか。三谷(2001)によれば、1970年代以降、欧米で実施された若年雇用対策はあまり期待された効果はない。むしろ、評価が高いのは日本の学校経由の就職やドイツ等の訓練生制度であるという。ともに社会関係を通じた就職に位置付けることが可能であるが、何らかの形でそうした発想による施策が考慮されてしかるべきであると思われる。

しかしながら、「人間力」戦略の根底にある個人還元主義を突き詰めると、そこには市場メカニズムとの親和性があるように思われる。外部労働市場で企業と個人が出会い、個別交渉するマッチングが暗黙裡に織り込まれているから、職業意識や職業能力が足りない若年者が就職できないと判断され、それらを向上させる方向になるのではないだろうか。たとえば、何らかのコネクションから将来の能力を期待値として推し量り、その推量に依拠した採用が行われるならば、入職時の職業意識や職業能力の不足はさほどの重要性を持ちはないだろう。「人間力」戦略に傾倒することで、そのような求人紹介が考慮されない場合、2つの戦略は概念上対立しないにもかかわらず、求人紹介に関する施策は外部労働市場での個別交渉をベースとする、市場を通じた紹介に偏る可能性があるとは仮説的に述べることができる。

ここまで論じたことをまとめよう。雇用対策の担当者が短期的にとりうる政策は、構造的失業への対策として行う職業意識・職業能力の向上策だけでなく、摩擦的失業への

対策として市場を通じた求人紹介と社会関係を通じた求人紹介の2つがある。以下の分析では、この分類を分析の視点として、平成不況期の若年雇用政策について議論することにしたい。

3. 若年雇用政策の変遷と内実

3.1 分析の方法

先行研究では「若者自立・挑戦プラン」の批判に力が注がれている。しかしながら「若者自立・挑戦プラン」の文言を追うだけでは、実際に実施された施策を明らかにすることは難しい。そもそも、「若者自立・挑戦プラン」が出された2003年度以降の政策について論ずるだけでは、平成不況期の若年雇用政策を論じたことにならない。ここからは、政府が公表した文書をデータとして⁽²⁶⁾、1998年以降に政府が実施した若年雇用政策の変遷と内実について分析する。

分析の視点はすでに述べたが、分析は具体的には次のとおり行う。「人間力」戦略が政策形成に強い影響力を与えていると仮定すれば、若年雇用政策として職業意識・職業能力の向上を強く意図した多数の施策が企画・立案されるはずである。しかしながら、その施策に求人紹介の機能が備わる可能性は否定できない。本稿では、少しでも求人紹介の機能を持ちうると判断できる施策は求人紹介に関するものとして分類し、それらを除いた施策を職業意識と職業能力とその他の施策にそれぞれ分類する。その上で、求人紹介に関連する施策が市場を通じた紹介か社会関係を通じた紹介なのかを判断する。

分析の限界を述べておこう。本来なら各々の施策についた予算額の増減を検討することで、ある時点で政府が重視する政策が一層明瞭に理解される。しかし、筆者が手に入れた文書での予算項目の括りに変化があったり、細目の金額が不明瞭であったりした。そのため、2003年度から2006年度に限っても予算額の変化を比較することは技術的に難しい。こうした問題から定量的把握をやむなく断念したために、本稿の分析には政策の定性的方向性しか確認できていないという限界が残されている。

3.2 2002年度以前

ここでは「人間力」登場前の2002年度以前と登場後の2003年度以後に期間を分割して若年雇用政策を分析する。1998年に雇用・失業情勢が緊迫化したことはすでに述べた。当時、政策担当者にとっての重要事項は企業倒産で外部労働市場に排出される中高年の雇用維持にあった。若年雇用に関心があったとしても、その関心は中高年の失業に比べてあまり大きなものであったとは言いがたい⁽²⁷⁾。しかしながら、1999年になると労働省(1999)に示されるとおり、1998年度間の新規学卒就職率が低下し、若年雇用が深刻な状況になりつつあると政策担当者たちも一定の危機感を募らせるようになった。

1999年6月から7月にかけて雇用審議会で第9次雇用対策基本計画(雇対計画)が審議されている。6月1日の雇

用審議会総会では、会長から若年雇用政策を特にウェートづけて基本計画を作る必要があるという考えが示され、次のような発言があった。「ですから、こここのところ（若年雇用政策について一筆者注）は学校教育、学校紹介、高校の紹介制度をどういうふうに見直していくかです。インターンシップ制度とか、勤労体験プラザなどの評価が出ておまして、これも私は高い評価をしますが、その辺全体を学校紹介も含めて、新規学卒者が新しい成長産業分野にちゃんと入職できるシステムを、組織的に体系立てる必要があるのではないのでしょうか⁽²⁸⁾。上で論じたことに関連づければ、会長発言の意図は雇対計画に、特に学校経由の就職に関して労働市場のブロック化と組織化のあるべき姿を盛り込むことにあったと考えられる。

しかし、雇対計画にそうした文言は盛り込まれていない。労働市場のブロック化と組織化のあるべき姿は脱落してしまっただけのように思える。盛り込まれた事柄を項目だけあげれば以下のとおりである⁽²⁹⁾。

- (1) 学校教育も含めた若年者対策
 - ①若年者の職業に就くための基礎的な能力の向上
 - ②高等学校における専門教育の充実
- (2) 若年者の職業意識啓発対策
- (3) 新卒者、未就職卒業者、早期離職者に対する就職支援

ここで留意すべきは、雇対計画の文言に職業能力と職業意識の向上を重視する考えが見られることである。こうした考え方は「人間力」という概念が登場する以前に政策担当者ですでに共有されていたのかもしれない。

政府の雇用対策で若年者への施策が実施されたのは2000年になってのことであった。1998年から2000年にかけて「緊急雇用開発プログラム」（1998年4月）、「緊急経済対策」（1998年11月）、「緊急雇用対策」（1999年6月）、「平成11年度第2次補正予算」（1999年11月）、「ミスマッチ解消を重点とする緊急雇用対策」（2000年5月）の5回にわたる雇用対策が実施されている。若年雇用政策が雇用対策の一環としてはじめて実施されたのは2000年5月の「ミスマッチ解消を重点とする緊急雇用対策」である⁽³⁰⁾。

その内容は、①職業意識啓発、就職支援対策における文部省との連携の強化（教育・労働問題連絡協議会の開催）、②新規・成長分野雇用創出特別奨励金支給の非自発的離職者要件に職業訓練受講者や学卒未就職者を追加、③学卒未就職者に対する事業主や民間教育訓練機関への委託訓練の実施（就職に向けて職業訓練を必要とする者に対して、実務能力を付与するために短期間の職業訓練実施）、④学卒未就職者の採用後の能力開発の支援の創設（就職後訓練に対する助成金の支給）からなる⁽³¹⁾。いずれの施策も第9次雇対計画で示された思考様式のもとにあるといつてよい。

Table 1 : 2002年度以前の若年雇用政策

<p>< 求人紹介 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 高校生に向けて「就職促進員」を設置し、就職面接会等採用選考機会との有機的な連携を図る（2000年度） ・ 大学等未就職卒業者は学生職業センター・学生職業相談室において、高校未就職者は公共職業安定所において早期就職を希望する者の把握及び就職希望等を登録（2000年度） ・ 学卒未就職者に向けて学生職業センター・学生職業相談室に「若年早期離職者センター」を設置して、専門的な職業相談や求人情報を提供（2000年度） ・ 大学等新規学卒者に対する通年採用等に対応した就職面接会の積極的開催（2000年度） ・ フリーター対策として、関東・近畿の職安にケースワーク方式による就職支援を行うことで就職促進および職場定着をはかる施策（2001年度） ・ 早期離職者の定着を図るために「トライアル雇用制度」を実施する企業に奨励金を支払う（2002年度） <p>< 職業意識 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「大学等と連携した職業意識啓発事業」の推進（2000年度） ・ 「インターンシップ導入促進支援事業」の推進（2000年度） ・ 「ジュニア・インターンシップ」の効果的実施（2000年度） ・ 公共職業安定所に「高校就職支援指導員」の設置（2000年度） ・ 「勤労体験プラザ」（後に「私のしごと館」と改名）設置の推進（2000年度） ・ 「経済団体と連携したインターンシップ受入企業開拓事業」の実施（2002年度） <p>< 職業能力 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学等未就職卒業者には学生職業センター・学生職業相談室にて高校未就職者を公共職業安定所において、短期間の職業講習を実施し、必要に応じて雇用・能力開発機構が民間教育訓練機関等に委託して職業訓練を受講させる（2000年度） <p>< その他 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に向けた若年労働者の雇用管理改善のマニュアルを作成（2000年度） ・ 若年者雇用と高年齢者雇用との調和を目指す方策の研究（2001年度）

資料出所：労働省大臣官房地方課準備室（2000）、厚生労働省大臣官房地方課（2001; 2002）。

さて、2000年度から2002年度にかけて厚生労働省（労働省）が重視していた施策について「地方労働行政運営方針」⁽³²⁾をもとにまとめたのがTable 1である。施策の名称と内容にあわせてカッコ内に記した年度は、その施策が文書に登場した年度である。前年度に出ている施策が統合されることがあるものの、多くの施策が基本的には次年度に踏襲されている。

この時期の施策の多くは求人紹介と職業意識の向上策からなる。職業意識に関する施策は「インターンシップ導入促進支援事業」、「ジュニア・インターンシップ」、「経済団体と連携したインターンシップ受入企業開拓事業」の推進などインターンシップ関連の施策や、「大学等と連携した

職業意識啓発事業」、「高校就職支援指導員」の公共職業安定所への設置など職業意識の向上策がある。これらはいずれも在学者を対象にしたものである。

求人紹介に関する施策は市場を通じた解決策が多いが、こちらは在学者と学卒未就職者の双方に向けて施策が実施されている。この時期に導入された特色ある制度として「若年者試行雇用制度」をあげることができる⁽³³⁾。実務経験による職業能力の形成がなされつつも、常用雇用への移行が企業内で実施されており、職業能力向上と求人紹介の効果を有している。内部労働市場での正社員登用による採用であるが、労働市場のブロック化と組織化がみられ、これは社会関係を通じた求人紹介に分類できる。「若年者試

Table 2 : 2003年度以後に拡充された若年雇用政策

< 求人紹介 >

- ・ 「ヤングワークプラザ」…東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫に設置。民間の人材を活用した専門的な相談や地域の経済界との連携による就職支援（2003年度）
- ・ 「若年者ジョブサポーター」…在学中の早い段階から就職後の職場定着までの各段階を通じてマンツーマンによる一貫した就職支援の実施である（2004年度）
- ・ 「若年者のためのワンストップサービスセンター（通称ジョブカフェ）」…地域の経済団体等への企業説明会や職場見学会等の事業委託を行う（2004年度、※ジョブカフェには2005、2006年度に新事業の追加あり）
- ・ 「就職実現プラン」…再就職に向けた求職活動計画（就職実現プラン）を作成して個別総合的な相談援助の実施（2005年度）

< 職業意識 >

- ・ 「中高生仕事ふれあい活動」…中高生が自ら職業情報の収集等の取材活動や職業体験等を行い、取りまとめた活動の情報を同世代の中高生に発信（2003年度）。
- ・ 「若年者キャリア形成啓発講座」…若年者等が自ら本格的なキャリア形成支援を受けるための意識啓発（2003年度）
- ・ 「ヤングジョブスポット」:雇用・能力開発機構等がフリーター等若年者の多い大都市部などに開設。フリーター等若年者に対し、職業意識を高めるためのキャリア・コンサルティングを実施するとともに、フリーター同士による情報交換や職業体験等のグループ活動を支援する（2003年度）
- ・ キャリア・コンサルタントの活用（2004年度）
- ・ 「私のしごと館」の完成…若年者を中心としたキャリア形成を総合的に支援する拠点（2004年度）
- ・ 「ハローワーク体験ツアー」…職安に高校生を受け入れ、就職活動の実態や公共職業安定所の利用の仕方等を体験させる（2004年度）
- ・ 「ジョブパスポート事業」…無償の労働体験等を通じての就職力強化事業（2005年度）
- ・ 「若者自立塾」…就労意欲が低く公共職業安定所へ行くことを躊躇する若者を対象に、合宿形式による生活訓練、労働体験等を通じて若者に働く意欲と自信を付与（2005年度）
- ・ 若者の人間力を高めるための国民運動の推進（2005年度）
- ・ ジョブカフェ委託の若年者地域連携事業にフリーター向けのセミナー追加（2006年度）
- ・ 臨床心理士等専門的人材の活用（2006年度）
- ・ 「地域若者サポートステーション」…地域の若者支援機関のネットワークを活用して、基本的な能力（人間力）等の養成だけにとどまらない、包括的な支援を個別的・継続的に行う（2006年度）

< 職業能力 >

- ・ 「日本版デュアルシステム」…企業における実習訓練（週2日）と教育訓練機関における座学（週3日）を並行して実施（2004年度、※2006年度に「実践型人材養成システム」追加）
- ・ 「Yes-プログラム」などによる能力評価…就職に当たって必要とされる基礎的な能力を身につけていることを証明する（2005年度）

< その他 >

- ・ 職安における高校の進路指導者向けの研修（2003年度）
- ・ 勤労青少年福祉対策の推進（2003年度）
- ・ 大学就職担当職員を対象とした講習（2006年度）

資料出所：厚生労働省大臣官房地方課（2003; 2004; 2005; 2006）。

行雇用制度」を職業能力に関する施策に含めないとすれば、この時期にはあまり職業能力の向上策はなされていなかった。

3.3 2003 年度以後

2002年6月の「骨太の方針2002」において若年雇用政策の重要性が指摘された。「人間力」の経済財政諮問会議での初出は2002年5月13日に開催された2002年第12回会議である⁽³⁴⁾。第12回会議を受けて、5月30日の第14回会議で当時の厚生労働大臣から「人間力戦略について」と題された資料が提出されている⁽³⁵⁾。もっとも、準備の余裕がなかったせいも、提出資料に掲載の施策はTable 1に筆者が掲げた項目と変わるところがあまりない。

「人間力」戦略の思考様式はさまざまな会議を經由して現実の政策に影響を与えている。この間の事実関係について伊藤・三上(2004)に依拠しながら説明しよう。2003年6月に文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣が参加する「若者自立・挑戦戦略会議」で「若者自立・挑戦プラン」が策定された。その中で、若年雇用政策は「やる気がありながら、就職、能力発揮という観点で具現化に至っていない若者(主に失業者、フリーター)に焦点を当て、これらの者に対する個別支援という手法を中心に構築され⁽³⁶⁾」た。個人還元主義的な問題解決が図られることが見て取れるだろう。職業意識が低い若年者への施策を実施する必要性が掲げられたのは2004年6月に出された「骨太の方針2004」や「若者自立・基本プランの強化の基本的方向」であったという。

2002年度から2005年度にかけて、若年雇用政策の予算規模を政府全体で見ると2002年度の総予算額274億円に対して、2005年度の総予算額756億円へと膨張していることが分かる⁽³⁷⁾。

それでは、2003年度以後に拡充された施策は具体的にはどのようなものだったのか。この時期の若年雇用政策は厚生労働省だけでなく、内閣府、経済産業省、文部科学省など多くの関係府省が一体となった連携の力で担われる傾向がますます強くなった。しかし、あくまで雇用対策の責任官庁は厚生労働省である。ここでも厚生労働省の文書をもとに施策を跡付けることにしたい。2003年度から2006年度の「地方労働行政方針」⁽³⁸⁾に新しく記載された施策を挙げればTable 2のとおりである。

2003年度以後に新たに実施された施策の多さに驚かされるが、中でも職業意識に関する施策の増加が著しいと言える。2002年度以前は在学者を対象としたものが多かったが、この時期に拡充された施策は学卒未就職者に向けた支援が多い点で対照的である。職業意識があってこそその職業能力という考え方がありと述べたが、そうした認識から職業意識の向上策が学卒未就職者に拡張されたのかもしれない。

職業能力についてみると2003年度以後に導入の施策は2002年度以前に導入の施策より1件多いが、施策の新規導入はさほどなされていない。ただし、金額的には2006年度

予算で「日本版デュアルシステム」に87億円、「YES-プログラム」⁽³⁹⁾など能力評価の仕組みには5.6億円が当てられている。99億円の「若年者試行雇用制度」を職業能力に関する施策とみなせば、合わせて200億円近い予算が組まれている。予算措置を見るかぎり、職業能力に関する施策は必ずしも位置づけが低いわけではない点に留意する必要があるだろう⁽⁴⁰⁾。なお、この間の職業能力向上施策は「日本版デュアルシステム」にせよ、「若年者試行雇用制度」にせよ、企業で実務経験を積ませることが重視されていることを指摘しておきたい。

求人紹介についてみる。「ヤングワークプラザ」や「若年者のためのワンストップサービスセンター」で地域との連携が模索されているが、上で定義した労働市場のブロック化と組織化が見られるわけではなく、市場を通じた解決策とみなしたほうがよいだろう。他の施策も市場を通じた求人紹介とみてよいと思われる。これらに対して、その他に分類した高校教員への研修や大学職員への講習が学校経由の就職を支援する文脈上に位置づけられるかもしれない。しかしながら、ここまでの分析による限り、社会関係を通じた求人紹介については「若年者試行雇用制度」を除けば、これまでのところあまりないと言ってよい状況であると言えるだろう。

4. 結論

本稿では「人間力」を整理したうえで、平成不況期における若年雇用政策を分析してきた。この間実施された若年雇用政策は、職業意識・職業能力からなる「人間力」の向上によるミスマッチ解消を意図した構造的失業対策や、市場メカニズムに依拠した摩擦的失業の解決策が多い。「人間力」戦略と親和性の高い市場メカニズムを利用した施策がこの間の若年雇用政策で支配的であったと言える。近年の若年雇用政策に問題があるとすれば、それは社会関係を通じた紹介策が弱い点にある。

具体的に述べると、2002年度以前は、在学者に対する職業意識向上策と在学者と学卒未就職者の双方に向けた求人紹介策がなされていた。「人間力」戦略が登場した2003年度以後、職業意識は学卒未就職者を含んだ施策へと拡張された。職業能力は企業での実務経験が重視されている点で変わらない。求人紹介は市場を通じた解決が中心である。一方、第9次雇対計画の策定時の審議会議事録でみたように、若年者を就労に移行させる政策として、社会関係を通じた紹介への政府介入が実施される機運はあったと考えられる。しかしながら、結果的には「若年者試行雇用制度」が実施されたものの、本稿の分析によれば、学校経由の就職は教職員への研修・講習がなされたにすぎない。

ここまでの検討から、政策的なフロンティアは、労働市場のブロック化が起ころうところで適切な組織化を行う政府介入にあると言える。本稿では、そのためのひとつの方法として、大学進学率が上昇し、また、キャリア形成支援が大学で広がってきたこともあり、大学経由の就職を政策的に支援することで、学校から職業への間断ない移行の

仕組みを再構築することを提案したい。

多くの先進諸国で、中高年と比較して経験や技能を持たない若年者は、職業世界における弱者であるとみなされている。他方、日本やドイツなど、学校と職業を繋ぐ仕組みがある国では、若年者が中高年者に比較して、圧倒的に弱い存在であるという認識はかならずしも一般的ではないようである。しかしながら、そうした認識を可能にしてきた、日本で機能してきた高校経由の就職の仕組みは近年弛緩しつつある。こうした状況に対応するために、市場メカニズムを通じた移行を考えるのは重要であるのかもしれないが、これにあわせて、間断ない移行を担保する仕組みを、社会関係を通じて再構築することもひとつの手であるように思われる。

大学に介入する利点としては、新卒時の正社員就職率を高める効果が期待されることがある。大学に求人票を出した企業を学生に適切に紹介する大学で就職率が高いことを筆者はすでに論じた⁽⁴¹⁾。企業が出す求人票が大学のレベルに応じて異なりうるために、労働市場は大学別にブロック化されると思えるが、そのようにブロック化された労働市場は適切に組織化される必要があるのではないだろうか。もっとも、行政の直接的介入は困難と思われるため、当面は、すでに見たとおり現状でも行われている大学職員向けの研修において、正社員就職率の高い大学の取り組みが多く大学の共有されるように計らってはどうか。

大学就職部の就職斡旋は、特に私立大学を中心に、大学全入時代にあって大学経営の維持と発展という目標を実現する手段として実施される。そのため、大学での斡旋は学校組織の成員であれば、推薦など特別なものを除けば、成績や素行が条件とされない普遍的なサービスである。このような求人紹介の仕組みを積極的に支援していくことで、求人就職両サイドの結合を実現できるように思われる。

参考文献

- 玄田有史 2005 若年無業者の実情 内閣府(編) 青少年の就労に関する研究調査, 5-26.
- 玄田有史・近藤絢子 2003 構造的失業とは何か 日本労働研究雑誌, 516, 4-15.
- グラノヴェッター M 渡辺深(訳) 1998 転職——ネットワークとキャリアの研究 ミネルヴァ書房.
- 橋口昌治 2006 日本の若年者雇用対策を評価する視点——「順接」論と「逆説」論 社会政策学会第112回大会報告論文 (2006年6月4日、立教大学).
- 林祐司 2006 大学就職部による正社員就職の実現——求人企業の紹介形態と大学の就職パフォーマンス 京都大学経済学会 大学院生モノグラフ, 200606109.
- 本田由紀 2005a 若者と仕事 東京大学出版会.
- 本田由紀 2005b 多元化する「能力」と日本社会 NTT出版.
- 本田由紀 2005c 特集:労働市場における新しい課題——変化する20代の労働市場 季刊労働法, 211, 61-72.
- 伊藤正史・三上明道 2004 若者の就業・自立を支援する政策の展開と今後の課題——無業者に対する対応を中心として 日本労働研究雑誌, 533, 49-55.
- 金崎幸子 2006 日本の若年者就業支援策 小杉礼子・堀有喜衣(編) キャリア教育と就業支援—フリーター・ニート対策の国際比較 勁草書房, 167-197.
- 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩(編) 2000 学校・職安と労働市場——戦後新規学卒市場の制度化過程 東京大学出版会.
- 経済財政諮問会議 2002a 経済財政運営と構造改革に関する基本方針2002 <http://www.keizai-shimon.go.jp/cabinet/2002/0625kakugikettei.pdf> (2006年9月6日アクセス).
- 経済財政諮問会議 2002b 平成14年第12回会議議事録 http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2002/0513/minutes_s.pdf (2006年9月26日アクセス).
- 経済財政諮問会議 2002c 人間力戦略について(坂口臨時議員提出資料)(2002年第14回会議での配布資料) <http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2002/0530/item5.pdf> (2006年9月26日アクセス).
- 経済財政諮問会議 2003a 平沼議員提出資料(経済活性化のための人材育成強化に向けて)(2003年第9回会議での配布資料) <http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2003/0416/item3.pdf> (2006年9月26日アクセス).
- 経済財政諮問会議 2003b 雇用拡大に向けた総力の結集(有識者議員提出資料)(2003年第9回会議での配布資料) <http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2003/0416/item1.pdf> (2006年9月26日アクセス).
- 小池和男 2005 仕事の経済学 第3版 東洋経済新報社.
- 児美川孝一郎 2005 若者の就労をめぐる問題と社会的自立支援の課題——フリーター・ニートを中心に 賃金と社会保障, 1407, 4-25.
- 厚生労働省 2005 平成18年度予算案の主要事項 <http://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/06syokan/index.html> (2006年9月27日アクセス).
- 厚生労働省大臣官房地方課 2001 平成13年度地方労働行政運営方針の策定について <http://www.mhlw.go.jp/houdou/0103/h0327-3.html> (2006年9月18日アクセス).
- 厚生労働省大臣官房地方課 2002 平成14年度地方労働行政運営方針の策定について <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0401-2.html> (2006年9月18日アクセス).
- 厚生労働省大臣官房地方課 2003 平成15年度地方労働行政運営方針の策定について <http://www.mhlw.go.jp/topics/2003/03/tp0331-1.html> (2006年9月18日アクセス).
- 厚生労働省大臣官房地方課 2004 平成16年度地方労働行政運営方針の策定について <http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/03/tp0329-1.html> (2006年9月18日アクセス).
- 厚生労働省大臣官房地方課 2005 平成17年度地方労働行政運営方針の策定について <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0331-12.html> (2006年9月18日アクセス).
- 厚生労働省大臣官房地方課 2006 平成18年度地方労働行政運営方針の策定について <http://www.mhlw.go.jp/houdou/>

- 2006/03/h0331-12.html (2006年9月18日アクセス) .
- 三谷直紀 2001 若年労働市場の構造変化と雇用政策——欧米の経験 日本労働研究雑誌, 490, 19-32.
- 人間力戦略研究会 2003 人間力戦略研究会報告書——若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める～信頼と連携の社会システム～ .
- 西野史子 2003 若年失業・若年非正規雇用の増大と政策——橋論叢, 130, 4, 379-394.
- 太田聡一 2002 若年失業の再検討——その経済的背景 玄田有史・中田喜文(編) リストラと転職のメカニズム——労働移動の経済学 東洋経済新報社, 249-275.
- 大竹文雄 2003 日本の構造的失業対策 日本労働研究雑誌, 516, 14-26.
- 大竹文雄・太田聡一 2002 デフレ下の雇用対策 日本経済研究, 44, 22-45.
- 労働省(編) 1999 労働白書 平成11年版 .
- 労働省大臣官房政策調査部総合政策課 1999 雇用審議会総会議事録(平成11年6月1日) <http://www2.mhlw.go.jp/info/shingi/kanbo/koyou/shg990601.htm> (2006年9月26日アクセス) .
- 労働省大臣官房地方課準備室 2000 平成12年度地方労働行政運営方針の策定について http://www2.mhlw.go.jp/kisya/daijin/20000331_05_d/20000331_05_d.html (2006年9月18日アクセス) .
- 労働省職業安定局雇用政策課 1999 第9次雇用対策基本計画案に関する雇用審議会の答申について——今後の労働市場・働き方の展望と対策の方向 http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/990811_01_sy/990811_01_sy.html (2006年9月16日アクセス) .
- 労働省職業安定局雇用政策課・職業能力開発局能力開発課 2000 ミスマッチ解消を重点とする緊急雇用対策 <http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/mismatch/koyoutaisaku.htm> (2006年9月22日アクセス) .
- 労働省職業能力開発局能力開発課 1998 中央職業能力開発審議会第177回総会議事録 <http://www2.mhlw.go.jp/info/shingi/nouryoku/kaihatu/shg980622.htm> (2006年9月13日アクセス) .
- 若者自立・挑戦戦略会議 2003 若者自立・挑戦プランの具体化 <http://www.meti.go.jp/topic/downloadfiles/e41112aj1.pdf> (2006年9月1日アクセス) .
- 若者自立・挑戦戦略会議 2005 「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」の強化 <http://www.meti.go.jp/topic/downloadfiles/e51006aj2.pdf> (2006年9月1日アクセス) .
- 八代尚宏 1981 わが国における失業概念の再検討 日本労働協会雑誌, 263, 15-25.
- 萬井隆令 2006 若者の就業支援政策の批判的検討——トライアル雇用と紹介予定派遣の法構造について 社会科学研究年報, 36, 11-21.
- る。失業という概念については八代(1981)、玄田・近藤(2003)などを参照せよ。
- (2) 近年の若年雇用政策の個別施策を紹介したものとして伊藤・三上(2004)、金崎(2006)がある。
- (3) ちなみに、終戦まもなくから2003年までの長期間を議論の射程におさめて構造的失業への労働政策を論じた大竹(2003)によれば「1998年以降の雇用対策は、当初は雇用維持政策、総需要管理政策が主体であったが、99年以降の対策の中には、雇用創出をキーワードにした政策や労働法の制度改正といった構造的な対策も始められている」。
- (4) 太田(2002)によるUV曲線の分析によれば、若年者では構造的要因による失業率の上昇は他の年齢層と比較して大きくはない。
- (5) ブロック化と組織化については後述される。
- (6) 経済財政諮問会議(2002a)、7ページ。
- (7) 本田(2005b, 第1章)、橋口(2006)などで「人間力」について言及がある。本田は「人間力」が「ポスト近代型能力」に貫かれていると主張し、橋口は「人間力」という概念の背後に「日本的経営」の能力観があると主張する。
- (8) 人間力戦略研究会(2003)、10ページ。
- (9) 人間力戦略研究会(2003)、12ページ。
- (10) 同上。
- (11) 同上。
- (12) 同上。
- (13) 同上。
- (14) 同上。
- (15) 人間力戦略研究会(2003)、12-13ページ。
- (16) 同上。
- (17) 人間力戦略研究会(2003)でも、学校・家庭・地域・産業と雇用政策に対して「人間力」向上のために必要な事柄が短期と中期に分けて提案されている。ただし、雇用政策を例に述べると、退職金・年金制度等の見直しの検討が「人間力」向上のための中期的課題とされるなど、どのように論理的につながるのかが筆者には理解できず、戸惑いを覚えざるをえない提案が含まれるのも事実である。
- (18) 経済財政諮問会議(2003a)、3ページ。
- (19) 経済財政諮問会議(2003b)、1ページ。
- (20) 玄田(2005)。
- (21) とはいえ、そうした人々へのサポートの必要性を否定するものではない。
- (22) 小池(2005)など。
- (23) グラノヴェター(1998)。
- (24) 荻谷・菅山・石田(2000)。
- (25) たとえば本田(2005a)。
- (26) 本稿で引用した資料以外にも審議会や研究会の議事録などをできるかぎり参照した。
- (27) たとえば、1998年6月に開催された第177回中央職業能力開発審議会で「緊急雇用開発プログラム」が若者を対象としてないことを質されたさい、事務局職員か

注

(1) 失業は需要不足失業と構造的・摩擦的失業に分けられ

ら、若年者の失業率は従来から高いが、適職選択の過程であり、自発的な意思で仕事を辞めるものが多いため、中高年とは政策的対応が変わってくるという回答があった（労働省職業能力開発局能力開発課，1998）。

- (28) 労働省大臣官房政策調査部総合政策課（1999）。
- (29) 労働省職業安定局雇用政策課（1999）
- (30) 大竹（2003）。
- (31) 労働省職業安定局雇用政策課・職業能力開発局能力開発課（2000）。
- (32) 労働省大臣官房地方課準備室（2000）、厚生労働省大臣官房地方課（2001; 2002）。「地方労働行政運営方針」を用いたのは、2000年度から2006年度まで継続して発表されている上に、その時点で実施されている施策が網羅的かつ詳細に紹介されていることによる。地方労働行政に関する文書であるが、我が国の労働行政は中央集権的である。そのため、この文書を用いても、中央の施策が脱落する恐れはおそらくない。ちなみに、「労働省重点施策」（1999、2000年度）「労働政策の重点事項」（2004～2007年度）という文書もあるが、2001～2003年度の文書がウェブからは手に入らない。また、政策の方針は記されるものの、具体的に実施される施策が記されておらず、ここでの分析に用いるのは不適當である。なお、両文書と「地方労働行政運営方針」に記された政策の方針自体は同じと考えてよいことを確認してある。
- (33) 「若年者試行雇用制度」については萬井（2006）の研究がある。
- (34) 経済財政諮問会議（2002b）。
- (35) 経済財政諮問会議（2002c）。
- (36) 伊藤・三上（2004）、50頁。
- (37) 若者自立・挑戦戦略会議（2003; 2005）。
- (38) 厚生労働省大臣官房地方課（2003; 2004; 2005; 2006）。
- (39) 「Yes-プログラム」は若年者が基礎的能力を身に付けていることを使用者に伝えることが意図されており、職業能力の向上策というより、市場における情報の非対称性を克服するための施策と言ったほうがよいかもしれない。
- (40) 厚生労働省（2005）。
- (41) 林（2006）。

（受稿：2007年12月14日 受理：2008年1月29日）