二　青少年等の現状

㈠　若年労働力人口の動向

少子高齢化が進展する中で、十五歳から三十四歳までの若年労働力人口は減少が続き、平成二十六年で千七百三十二万人、総労働力人口に占める割合は二十六・三パーセントとなっている。労働参加が現状のままである等の仮定の下で、平成四十二年には、ピーク時（昭和四十三年）の六十一・六パーセントとなる千四百六十二万人まで減少することが見込まれている。このように、中長期的に社会の支え手である若年労働力人口の減少は避けられず、このことに伴い、社会・経済システム維持のための青少年一人当たりの負担はますます大きなものとなる見込みである。

㈡　青少年をめぐる雇用情勢

青少年の完全失業率は、平成二十一年をピークに低下傾向にある。平成二十六年における全体の完全失業率は三・六パーセントと前年比〇・四ポイント低下し、若年層も十五歳から二十四歳までは六・三パーセントと前年比〇・六ポイント、二十五歳から三十四歳までは四・六パーセントと前年比〇・七ポイント低下と改善したものの、他の年齢層に比べてなお高水準にある。

また、学校卒業見込者の就職状況についても、リーマンショック後の悪化から回復し、大学・高等学校ともに学校卒業見込者の求人倍率や就職（内定）率が上昇し、平成二十七年三月卒業者の就職（内定）率は大学で九十六・七パーセントと七年ぶり、高等学校では九十八・八パーセントと二十三年ぶりの水準となっている。

一方、学校等を卒業後、就職して三年以内に離職する者の割合は依然として高い水準で推移しており、平成二十四年三月卒業者については、中学校卒業者で六十五・三パーセント、高等学校卒業者で四十・〇パーセント、大学卒業者で三十二・三パーセントとなっている。

㈢　就業構造の変化及び就業形態の多様化、自立に困難を抱える青少年の増大

青少年の就業状況について、産業別の就業者数の構成割合を見ると、平成二十六年では、卸売業及び小売業が十八・三パーセントと最も多く、次いで製造業が十六・四パーセント、近年労働市場における需要が高まっている医療及び福祉が十三・四パーセントと続く。同じく職業別の就業者数の構成割合を見ると、専門的・技術的職業従事者が十八・四パーセントと最も多く、次いで事務従事者が十八・二パーセント、販売従事者が十六・二パーセント、サービス職業従事者が十五・二パーセントと続き、平成二十四年と比較すると、専門的・技術的職業従事者が〇・四ポイント上昇している。

一方、二十九歳以下の有効求人倍率は、平成二十六年度では、全職業計で一・一一倍となっている。これを職業別に見ると、事務的職業は〇・三五倍、運搬・清掃等の職業が〇・五八倍であるのに対し、サービスの職業は二・一九倍となっており、青少年の希望する職業と労働市場における需要との間にミスマッチが生じていることが分かる。仕事に就けない理由として「希望する職種・内容の仕事がない」と回答する青少年の割合が、他の年齢層に比べて高く、ミスマッチの要因の一つとして、仕事の内容に対する選好の強さがあると考えられる。また、学校卒業見込者等（法第十一条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下同じ。）では、大企業と中小企業の求人倍率に大きな差が存在している。

学校卒業見込者の就職状況に改善が見られる一方で、学校等から職業生活への円滑な移行ができず、キャリア形成に課題を抱える青少年の存在が見られる。就職を希望しつつも就職先が決まらないまま卒業した者も含め、卒業後に進学も就職もしない学校等の卒業者は、高卒で約四万八千人、大卒で約六万八千人（平成二十六年三月卒業者）存在するとともに、最初に就いた仕事（在学中のアルバイトを除く。）が非正規雇用である者の割合は約四割（平成十九年十月から平成二十四年九月まで）となっている。さらに、非正規雇用労働者のうち、不本意ながら非正規雇用で働いている青少年の割合は、二十二・六パーセント（平成二十六年）と、他の年齢に比べて高くなっている。

非正規雇用労働者の給与は、ほぼ全ての世代で正規雇用労働者（期間の定めのない労働契約の下、いわゆるフルタイムで労働する者）の給与を下回り、年齢による変化がほとんどないことから、就業年数を重ねても増加することなく固定化していることがうかがえる。

フリーター数は、平成十五年の二百十七万人をピークに五年連続で減少した後、平成二十一年以降は百八十万人前後で推移しており、平成二十六年は百七十九万人となっている。フリーター期間が長くなるほど、正規雇用への移行が難しくなる傾向が見られる。

また、ニート数は、平成十四年以降六十万人台で推移し、平成二十六年には初めて六十万人を下回って五十六万人となったが、いまだに多い状況となっている。

高等学校・大学等の中途退学者については、高等学校で約五万三千人（平成二十六年度）、大学等で約八万人（平成二十四年度）となり、中途退学後に就職した者の就業状況を見ると、正規雇用の比率が著しく低く、約六割（平成二十四年）がアルバイト又はパートの形態で働いており、安定的な仕事に就くことが困難な状況が見られる。

このような状況の下で、キャリア形成の初期段階において基本的な職業能力の修得がなされないことにより、将来を担う人的資本の質の低下や、労働力人口が減少する中での社会経済への影響が懸念される。

㈣　働くことに関する青少年の意識

青少年にとっての働く目的を見ると、「新入社員『働くことの意識』調査」（平成二十七年）によれば、「楽しい生活をしたい」とする者が三十七パーセントと最も多く、平成七年から八ポイント増となっている。また、「経済的に豊かな生活を送りたい」とする者が二十七パーセントと、平成七年と同水準となる一方で、「社会のために役に立ちたい」とする者が十三パーセントと、平成七年から七ポイント増となっており、経済的・物質的な豊かさだけでなく、楽しさ、やりがい等の精神的な豊かさを重視する傾向が見られる。また、同じ調査によれば、仕事と生活のバランスについては、「両立」を志向する者が約八割と大多数を占め、平成七年と比べて増加しており、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を重視する傾向がうかがえる。

また、「能力開発基本調査」（平成二十六年度）によれば、職業生活設計に関して、会社に提示してもらうのではなく自分で考えていきたいとする青少年（二十歳から二十九歳まで）は「正社員」では六十七・〇パーセント、「正社員以外」でも五十五・二パーセントに達する。一方で、職業生活を継続するため、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動である「自己啓発」を行った青少年（二十歳から二十九歳まで）は、「正社員」では四十六・四パーセントであるのに対し、「正社員以外」では十八・九パーセントにとどまっている。

さらに、初めて勤務した会社の主な離職理由は、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」及び「人間関係がよくなかった」との理由の回答が多く、次いで、「仕事が自分に合わない」及び「賃金の条件がよくなかった」との理由の回答が多くなっており、労働条件への不満や職場環境、仕事内容が大きな要因となっていることがうかがえる。一方で、「会社に将来性がない」との理由の回答も多い。

青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき事項

第二

一　青少年雇用対策の方向性

若年期は、生涯にわたるキャリア形成のスタートとして重要な時期であり、青少年が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させていくことが必要である。

しかしながら、第一にあるとおり、学校等から職業生活への円滑な移行ができず、キャリア形成の初期の段階でつまづき、基本的な職業能力の修得に困難を抱える青少年が存在するなど、次代を担う青少年のキャリア形成に大きな課題が見られる。