

系統識別號: c10102167

出國報告（出國類別：考察）

日本提振青年就業之政策研析

出國人員：行政院經濟建設委員會 曹毓珊 專員
蔡玫君 專員

派赴國家：日本

出國期間：101年6月18日至101年6月21日

報告日期：101年9月20日

摘 要

如何提振青年就業向為各國積極謀求解決之道之課題，經建會負責人力供需及人才培訓政策協調平台，並協調各部會相關促進就業措施及人才培育方案，青年就業亦屬其中重要之一環。本次考察將深入了解日本青年就業現況及實務做法，作為我國促進青年就業政策之參考。

本計畫考察日期自 101 年 6 月 18 日至 6 月 21 日，至日本進行考察，分別就（一）日本青年就業現況及問題；（二）剛畢業及非正規就業青年之就業協助；（三）一站式青年就業服務；（四）輟學及尼特族青年之就業協助等 5 面向，汲取日本經驗，供為我國未來促進青年就業之參考。

目 次

壹、考察目的與過程	3
一、考察目的.....	3
二、考察過程.....	3
貳、日本青年就業現況及問題	5
一、15-24 歲青年之失業率高於整體及其他青年組失業率.....	5
二、未接受高中教育者少，且學歷對就業影響不大.....	6
三、企業採行「新卒一括採用」傳統，畢業新鮮人之就職(內定)率高.....	8
四、企業規模大小在求供比上呈現明顯差異.....	19
五、飛特族及尼特族問題尚未明顯改善.....	21
參、大學畢業生支援 Hello Work 及 Career Up Hello Work	23
一剛畢業及非正規就業青年之就業協助	
一、新宿 Hello Work.....	23
二、東京大學畢業生支援 Hello Work.....	25
三、東京 Career Up Hello Work(含青年支援角落).....	30
肆、東京 Job Café (東京工作中心)	33
一地方政府所屬一站式青年就業服務站	
一、青年就業服務中央與地方之分工.....	33
二、東京 Job Café簡介.....	34
三、東京 Job Café服務流程及內容.....	35
四、相關就業專案及講座.....	36
五、東京 Job Café 成效及展望未來.....	38
伍、地區青年支援站	45
一輟學及尼特族(怯志青年)之就業協助	
一、地區青年支援站 (地域若者サポートステーション事業).....	45
二、三鷹市地區青年支援站.....	47
陸、參訪心得與建議	53

壹、考察目的與過程

一、考察目的

如何提振青年就業向為各國積極謀求解決之道之課題，尤自 2008 年下半年金融危機爆發迄今，全球經濟雖已見好轉，然主要國家就業市場情勢依然嚴峻，2011 年美國失業率為 8.9%，歐盟亦高達 9.7%，其中又以青年失業為最。2011 年全球青年失業率由 2007 年之 11.7% 上升至 12.7%，約為總失業率的 2.1 倍；失業人數增至 7,480 萬人，較金融危機前增加 400 萬人以上，且占全球總失業人數比率幾達 4 成(37.4%)，致各國紛紛針對促進青年就業提出對策，相關的措施及法規，均可作為我國未來之參考。

經建會負責人力供需及人才培訓政策協調平台，並協調各部會相關促進就業措施及人才培育方案，青年就業亦屬其中重要之一環。本次考察將深入了解日本青年就業現況及實務做法，作為我國促進青年就業政策之參考。

二、考察過程

(一)時間

101 年 6 月 18 日（星期一）至 6 月 21 日（星期四），共 4 天。

(二)成員

行政院經濟建設委員會人力規劃處曹專員毓珊、蔡專員玫君。

(三)考察重點

- 瞭解日本對青年就業現況及問題。
- 瞭解日本對於剛畢業、飛特族、尼特族等青年就業協助措施及成效。

(四)行程安排

本次參訪經外交部亞東關係協會，透過日本交流協會台北事務所及台北駐日經濟文化代表協同聯繫安排，使本次參與成員有機會能與日本政府部門及民間機構接觸，得以瞭解日本青年就業政策與措施，特此致謝！本次參訪重點及行程表，詳如後表 1-1。

表 1-1 考察行程

日期	時間	考察内容	地點	講師
101.06.17	提 前 啟 程			
101.06.18	10:00-12:00	高等教育學生就業現狀及問題	國立教育政策研究所 ¹	國立教育政策研究所 進路指導研究センター総括研究官 藤田照之 生徒指導
	13:30-17:00	日本青年就業現況、問題及相關措施	日本交流協會 ²	厚生労働省 安定局 仙田補佐 職業能力開発局 キャリア形成支援室 永井補佐
101.06.19	10:30-12:30	輟學及尼特族(怯志青年)之協助	地域若者サポートステーション(三鷹) ³	佐藤洋作・代表理事
	14:00-16:30	剛畢業、非正規工作青年之協助	1.東京新卒応援ハローワーク ⁴ 2.東京わかもの支援コーナー ⁵ (キャリアアップハローワーク)	廣瀬所長、川野邊室長、酒井室長
101.06.20	10:00-12:00	地方青年就業服務單一窗口	東京しごとセンター ⁶	総務課企画調整係長 山本様
101.06.21	回 程			

¹ 國立教育政策研究所：東京都千代田区霞が関3丁目2番2号。

² 日本交流協會：東京都港区六本木3-16-33-7F。

³ 地域若者サポートステーション：東京都三鷹市下連雀4-15-31有本ビル1階。

⁴ 東京新卒応援ハローワーク：東京都新宿区西新宿2-7-1小田急第一生命ビル21階。

⁵ 東京わかもの支援コーナー(東京キャリアアップハローワーク)：新宿区西新宿1-7-1松岡セントラルビル9階。

⁶ 東京しごとセンター：東京都千代田区飯田橋3丁目10番3号。

貳、日本青年就業現況及問題

一、15-24 歲青年之失業率高於整體及其他青年組失業率

15-24 歲青年失業率高於整體失業率，亦高於 25-34 歲青年。以長期變化趨勢來看：

- 15-24 歲青年失業率自 2003 年(平成 15 年)之高峰後，連續 5 年下降，由 10.1 %下降至 2008 年之 7.2%，惟受到全球金融海嘯影響，2009-2010 年上升至 9.1%，2011 年就業情勢趨緩，失業率回降至 8.2%，下降 0.9 個百分點。
- 25-34 歲青失業率長期變化較緩和，2011 年為 5.7%，較前年下降 0.6 個百分點。

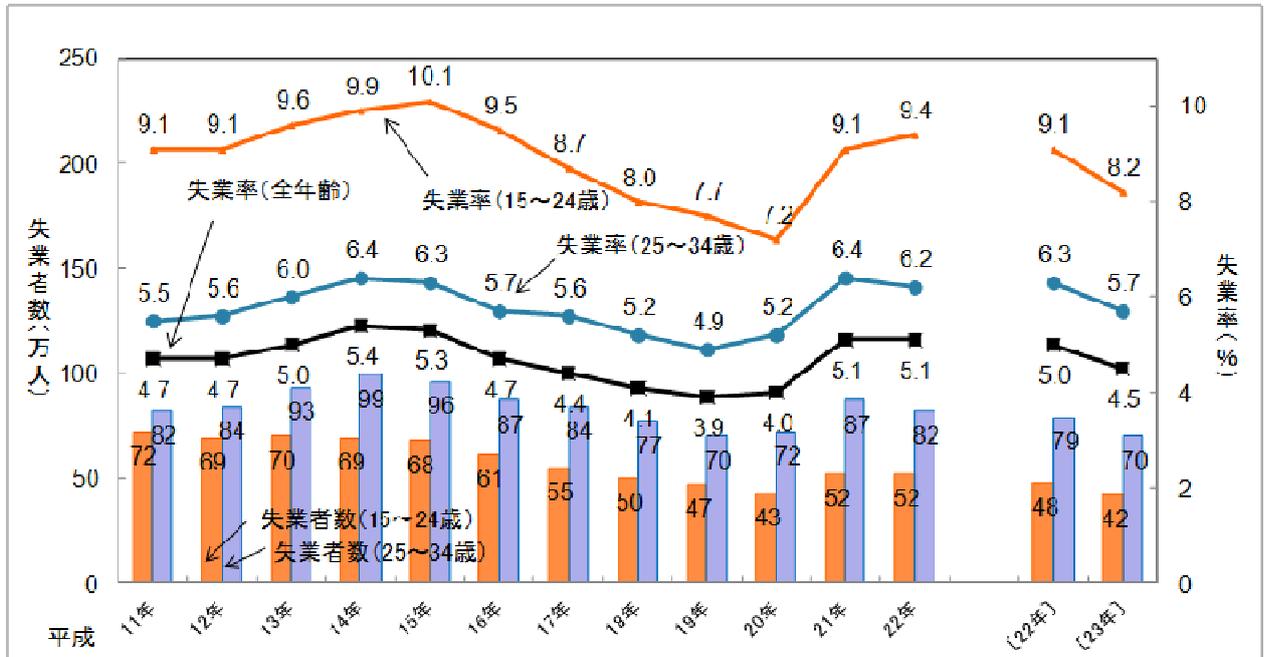


圖 2-1 青年及整體失業率—按年齡組分

資料來源：總務省統計局「勞動力調查」

(註)2010 年、2011 年()統計，排除岩手縣、宮城縣及福島縣核災受災區

二、未接受高中教育者少，且學歷對就業影響不大

依據 OECD 「Education at a Glance 2011」調查，日本 2009 年未接受高中教育人數少，學歷對就業影響不大，高等教育程度者就業率為 80%，高中教育程度者就業率為 74%。(如圖 2-2、表 2-1)

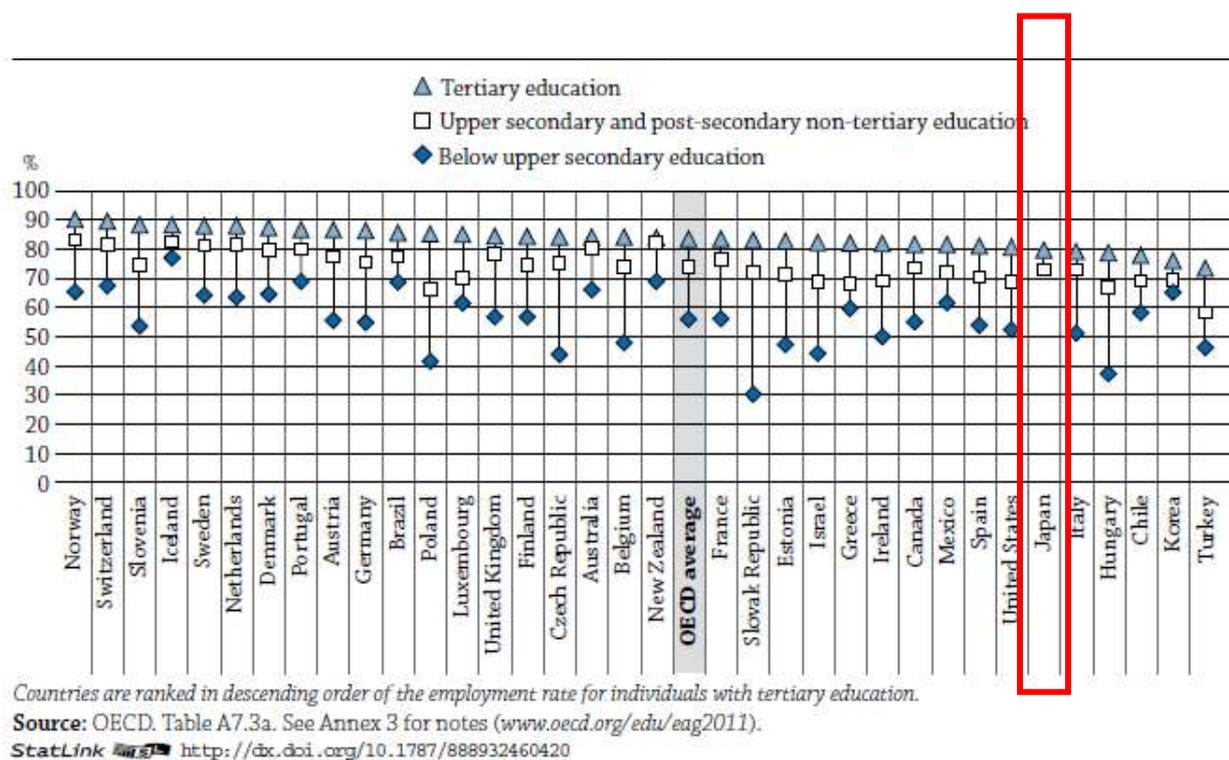


圖 2-2 OECD 國家 25-64 就業率(2009 年)－按教育程度分

表 2-1 25-64 歲就業率變化趨勢—依教育程度(1997-2009 年)

		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
OECD	Australia	Below upper secondary	59.5	59.5	59.1	60.8	59.9	60.0	61.0	60.6	62.9	63.5	63.9	61.5	66.1
		Upper secondary and post-secondary non-tertiary	76.1	75.9	76.2	76.7	78.0	77.8	78.7	78.8	79.8	80.4	80.5	80.9	80.2
		Tertiary education	83.4	83.8	82.0	82.9	83.1	83.5	83.2	83.3	84.4	84.4	84.8	83.1	84.3
Austria	Below upper secondary	52.8	52.6	53.3	53.7	53.5	54.4	55.0	52.2	53.3	55.7	57.9	57.0	55.6	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	75.6	75.0	75.6	74.8	74.8	75.3	75.6	73.9	74.3	75.8	76.9	78.1	77.6	
	Tertiary education	86.0	85.8	86.2	87.5	86.6	86.0	85.0	82.5	84.5	85.9	86.8	86.4	86.7	
Belgium	Below upper secondary	47.5	47.5	49.1	50.5	49.0	48.8	48.9	48.8	49.0	49.0	49.8	49.4	48.0	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	73.4	72.0	74.5	75.1	73.9	73.8	72.8	73.1	74.0	73.2	74.2	74.7	74.0	
	Tertiary education	83.9	84.3	85.4	85.3	84.5	83.7	83.6	83.9	84.2	83.6	84.9	84.7	84.2	
Canada	Below upper secondary	52.5	53.5	54.4	54.7	54.4	55.0	56.4	57.0	56.4	56.9	57.3	57.7	55.1	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	73.9	74.4	75.3	76.0	75.4	75.8	76.3	76.7	76.3	76.0	76.5	76.5	73.7	
	Tertiary education	81.7	82.3	82.4	82.7	81.9	82.0	82.1	82.2	82.2	82.6	82.9	82.6	81.7	
Chile	Below upper secondary	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	59.4	58.9	58.3	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	69.3	70.1	69.2	
	Tertiary education	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	77.9	79.5	78.0	
Czech Republic	Below upper secondary	51.1	49.5	46.9	46.9	46.7	45.3	46.0	42.3	41.2	43.9	45.7	46.5	43.9	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	79.7	78.2	76.4	75.5	75.7	76.2	75.8	74.8	75.5	75.6	76.1	76.6	75.1	
	Tertiary education	89.3	88.7	87.4	86.8	87.8	87.1	86.5	86.4	85.8	85.1	85.2	85.1	84.3	
Denmark	Below upper secondary	m	60.9	61.7	62.2	61.5	61.2	62.6	61.7	61.5	62.8	66.6	66.9	64.6	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	m	79.1	80.7	81.0	81.0	80.3	79.8	79.9	79.9	81.3	82.5	83.2	79.7	
	Tertiary education	m	87.5	87.9	88.6	87.2	86.0	85.2	85.5	86.4	87.4	87.8	89.2	87.4	
Estonia	Below upper secondary	m	m	m	m	m	44.1	49.0	50.9	50.0	56.5	56.7	58.3	47.4	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	m	m	m	m	m	71.9	72.9	72.6	73.6	78.1	79.4	79.7	71.6	
	Tertiary education	m	m	m	m	m	81.6	80.3	82.4	84.5	87.7	87.4	85.8	82.8	
Finland	Below upper secondary	54.7	56.2	58.6	57.3	58.2	57.7	57.9	57.1	57.9	58.4	58.6	59.3	56.8	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	72.2	73.1	74.3	74.9	75.5	74.4	74.4	74.4	75.2	75.6	76.2	77.3	74.8	
	Tertiary education	82.6	83.2	84.7	84.4	85.1	85.1	85.0	84.2	84.1	85.0	85.2	85.6	84.4	
France	Below upper secondary	56.3	56.3	56.4	57.0	57.7	57.8	58.9	59.1	58.6	58.2	57.8	57.4	56.2	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	75.0	75.0	75.1	75.8	76.5	76.7	76.3	75.7	75.7	75.6	75.7	75.8	76.5	
	Tertiary education	81.3	81.6	81.8	83.1	83.7	83.3	83.3	82.9	83.0	83.0	83.4	84.6	83.5	
Germany	Below upper secondary	45.7	46.1	48.7	50.6	51.8	50.9	50.2	48.6	51.6	53.8	54.6	55.3	54.9	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	68.2	67.9	69.9	70.4	70.5	70.3	69.7	69.5	70.6	72.5	74.4	75.3	75.5	
	Tertiary education	82.3	82.2	83.0	83.4	83.4	83.6	83.0	82.7	82.9	84.3	85.5	85.8	86.4	
Greece	Below upper secondary	57.4	57.1	57.0	57.5	57.2	58.3	59.7	57.9	59.1	59.5	59.9	60.3	59.7	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	63.3	64.8	64.6	64.6	65.0	65.3	66.8	68.1	68.7	69.7	69.4	69.8	68.4	
	Tertiary education	80.2	80.5	80.7	80.9	80.3	81.2	81.5	81.4	81.8	83.1	82.6	82.6	82.2	
Hungary	Below upper secondary	36.2	36.2	35.8	35.8	36.6	36.7	37.4	36.9	38.1	38.2	38.5	38.7	37.4	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	70.7	70.9	72.1	72.1	71.9	71.7	71.4	70.9	70.4	70.4	70.2	68.7	67.0	
	Tertiary education	81.4	81.0	82.1	82.4	82.6	82.0	82.7	82.9	83.0	81.8	80.4	79.9	78.8	
Iceland	Below upper secondary	83.8	85.6	87.2	87.3	87.2	86.4	83.7	81.6	83.0	83.6	84.1	83.1	77.1	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	88.0	88.6	90.5	89.0	89.7	89.4	88.7	87.8	88.2	88.6	88.6	86.3	82.6	
	Tertiary education	94.6	94.7	95.1	95.0	94.7	95.4	92.7	92.0	92.0	92.0	92.2	91.0	88.3	
Ireland	Below upper secondary	50.3	53.4	54.4	60.7	58.4	56.7	56.6	57.5	58.4	58.7	58.7	56.8	50.0	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	68.7	71.7	74.8	77.0	77.3	76.6	75.6	75.9	76.7	77.3	77.1	75.5	69.1	
	Tertiary education	81.9	85.2	87.2	87.2	87.0	86.3	86.1	86.2	86.8	86.5	86.7	85.2	82.0	
Israel	Below upper secondary	m	m	m	m	m	43.5	42.7	40.4	41.2	41.8	42.7	44.8	44.3	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	m	m	m	m	m	66.6	65.9	66.4	66.6	67.5	69.2	70.0	69.0	
	Tertiary education	m	m	m	m	m	79.1	79.3	79.2	80.3	81.2	83.0	82.8	82.4	
Italy	Below upper secondary	m	47.8	48.0	48.6	49.4	50.5	50.7	51.7	51.7	52.5	52.8	52.5	51.2	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	m	70.1	70.3	71.2	72.1	72.3	72.4	73.5	73.5	74.4	74.5	74.3	73.1	
	Tertiary education	m	80.8	80.7	81.4	81.6	82.2	82.0	81.2	80.4	80.6	80.2	80.7	79.2	
Japan	Below upper secondary	69.4	68.8	68.2	67.1	67.6	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	75.3	75.8	74.2	73.8	74.3	71.8	71.8	72.0	72.3	73.2	74.4	74.4	73.1	
	Tertiary education	80.7	79.5	79.2	79.0	79.9	79.2	79.2	79.3	79.4	79.8	80.1	79.7	79.7	
Korea	Below upper secondary	71.2	66.1	66.9	68.0	67.8	68.4	66.5	66.4	65.9	66.2	66.0	66.1	65.3	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	71.7	66.5	66.4	68.7	69.3	70.5	69.6	70.1	70.1	70.3	70.7	70.7	69.6	
	Tertiary education	80.2	76.1	74.6	75.4	75.7	76.1	76.4	76.7	76.8	77.2	77.2	77.1	76.1	
Luxembourg	Below upper secondary	m	m	56.5	58.3	60.0	59.3	60.3	59.1	61.8	60.8	62.3	61.1	61.6	
	Upper secondary and post-secondary non-tertiary	m	m	73.9	74.6	74.8	73.6	73.3	72.6	71.7	73.4	73.9	70.7	70.2	
	Tertiary education	m	m	85.0	84.3	85.5	85.2	82.3	84.1	84.0	85.2	84.5	84.7	85.1	

Source: OECD. See Annex 3 for notes (www.oecd.org/edu/eag2011).

Please refer to the Reader's Guide for information concerning the symbols replacing missing data.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932462966>

三、企業採行「新卒一括採用」傳統，畢業新鮮人之就職(內定)率高

(一)企業採行「新卒一括採用」傳統

- 1、日本企業有「新卒一括採用」傳統，是指對於應屆畢業生進行一次性大規模的招募活動，大多數畢業生於畢業前都會拿到內定通知，並統一在 4 月 1 日就職。
- 2、企業採行「新卒一括採用」招募傳統的主要理由為：
 - 企業內部規劃及執行的訓練計畫，往往更具效率
 - 維持企業各年齡層員工之平衡
 - 在終生僱用的企業文化下，日本企業不注重經驗，習慣自行訓練，對新加入的員工，往往會進行 3-5 年計劃性的長期培訓，因此企業求才重視個人的潛質能力，只要求基礎廣泛能力。然而，近 10 年來日本經濟不景氣，終生僱用制度有逐漸鬆動之跡象，對於新鮮人的要求變高，如語言能力等。
- 3、「新卒一括採用」的優缺點
 - 優點：在此制度下，剛畢業學生不需與其他有經驗、技能之工作者競爭。此外，在 3 月底畢業後，畢業生不需經歷失業階段，可以在 4 月 1 日順利進入職場。
 - 缺點：高三、大四畢業前，較容易求職，畢業後的青年就得跟其他年齡的工作者競爭，因此如果畢業時，剛好面臨經濟不景氣，無法順利獲得工作或正規工作，未來這個世代的年輕人將很難再獲得好的工作機會。
- 4、即便「新卒一括採用」受到部分批評，但企業及勞工團體雙方都對此制度評價頗高，且此招募傳統是由企業主動執行，非由政府主導，故政府無法強制廢除，可預期應會持續採行。

(二)應屆畢業生求職活動

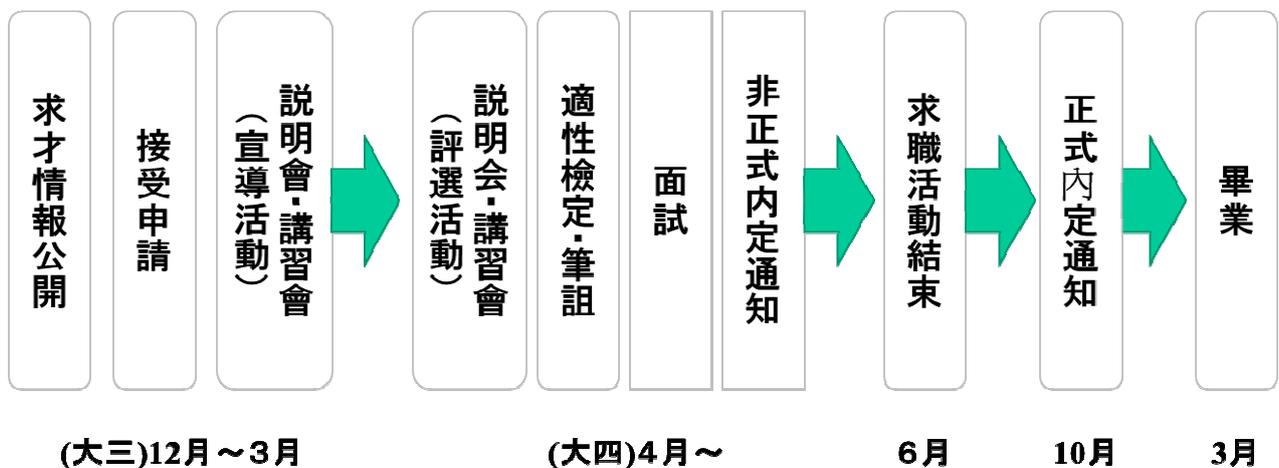
1、應屆畢業大學生求職活動

相較於高中，大學與職業安定所(Hello Work)雖有聯繫與合作，但程度不如高中，大學畢業生多進行個別性求職，通常在大三的暑假後開始收集各種企業的情報，隔年 1 月積極參加企業的說明會，4 月起參加各企業之考試和面試，各企業考試內容依企業有所不同，大致上有基本能力測驗(數學、英文、作文等)、團體面試、個人面試、心理測驗等等。從參加說明會到最後拿到非正式內定通知通常要花上 2 至 3 個月。(如圖 2-3)

有關大學生之求職招募活動，學校之間訂有協議，企業(日本經濟團體聯合會)則亦需簽署倫理憲章，以作為彼此行為的規範(如圖 2-4)。如 10 月 1 日是倫理憲章明訂之「內定解禁日」，亦即企業以明年的大學畢業生為對

象，在「內定解禁日」後發出正式內定錄取通知書(9月30日以前都為非正式內定)，大多數學生均能於隔年3月畢業前找到工作；為符合此規範，Hello Work 亦在畢業該學年度之4月，才會公布相關職缺消息。(詳如圖 2-4) 惟這些規範只是「君子約定」，因而被認為虛有其表。

此外，為強化大學對於學生之就業協助，日本在 2010 年修正「大學設立標準」，規範大學設立就職資源中心，提早進行就業宣導，提供就職補助，並設有就職課，邀請企業開設企業研究討論會，介紹公司概況，並選派畢業校友說明在公司的經驗和體會。



【求職活動開始時期(大學生)】

10月以前 5.2% 11月 10.4% 12月 12.4% 1月 14.3% 2月 19.7% 3月 12.1%

【拿到第一個內定通知的時間(大學生)】

1月以前 1.0% 2月 0.7% 3月 1.0% 4月 8.5% 5月 25.3%

【集中拿到內定通知的時間(大學生)】

4月 8.5% 5月 25.3% 6月 20.4% 7月以降 37.7%

(文部科学省「平成23年度学生の就職・採用活動に関する調査」)

圖 2-3 大學生求職的標準流程

**General agreement between schools
(main contents)**

- ◆ At the beginning of the graduation / completion year and/or prior thereto, a venue for, or any other forms of cooperation on, “orientation meetings” to be organized by companies for the purposes of recruitment activities (these meetings refer to any meetings, regardless of their title, to be organized for the purposes of de facto recruitment activities) within or outside the school premises will not be provided. (學校將不提供任何企業招募說明會的場地或協助)
- ◆ In principle, schools recommend students on and after 1st July. (原則上, 7月以後, 學校才能推薦學生)
- ◆ Students must be reminded that the “employment will officially be confirmed” on and after 1st October. During the run up to official confirmation of employment, the guidance should be given to students not to remain subject to “unofficial confirmation of employment” by several prospective employers and to remind them that unofficial confirmation of employment made before 30th September does not bind them. (學校必須提醒學生, 在10月1日以後內定才會正式通知, 不會受到9月30日以前的非正式內定通知的約束)

**Ethics charter on recruitment to be abided
by companies (main contents)**

- ◆ In order for students in their final year of study to have sufficient time to concentrate on their main task, i.e. academic studies, companies should refrain from embarking on a recruitment process too early. Much more, companies must strictly abstain from holding a job interview and doing other de facto recruitment activities vis-à-vis students who are not in their final year of study. (為了使學生在最後1年能專心學習, 企業應避免太早進行招募活動。此外, 企業禁止對最後1年以外的學生, 進行面試或其他的招募行為)
- ◆ The PR activities (except information transmission through internet for the public) should be started on and after 1st December of the previous of the graduation / completion year. (除了網路散播外, 宣傳活動應該於畢業前一年之12月1日以後開始)
- ◆ Facto Recruitment activities such as interviews should be started on and after 1st April of the graduation / completion year. (面試等招募活動則應該在畢業年度4月1日開始)
- ◆ Official confirmation of employment should be given on and after 1st October. (內定通知應晚於10月1日)
- ◆ At the beginning of the graduation / completion year and/or prior thereto, a venue for, or any other forms of cooperation on, “orientation meetings” to be organized by companies for the purposes of recruitment activities (these meetings refer to any meetings, regardless of their title, to be organized for the purposes of de facto recruitment activities) within or outside the school premises will not be provided. (學校將不提供任何企業招募說明會的場地或協助)

圖 2-4 大學生求職活動之大學及企業規範

2、應屆畢業高中生求職活動

日本高中應屆畢業生之求職活動，是由 Hello Work 與學校共同督導及協助，二單位間之聯繫與合作十分密切。依據不同政府部門(厚生勞動省、文部科學省)、高中(全國高中校長協會)、主要企業團體(日本經團連、日本商工會議所、全國中小企業團體中央會)間的協議，已建立嚴謹的招募程序(如圖 2-5)

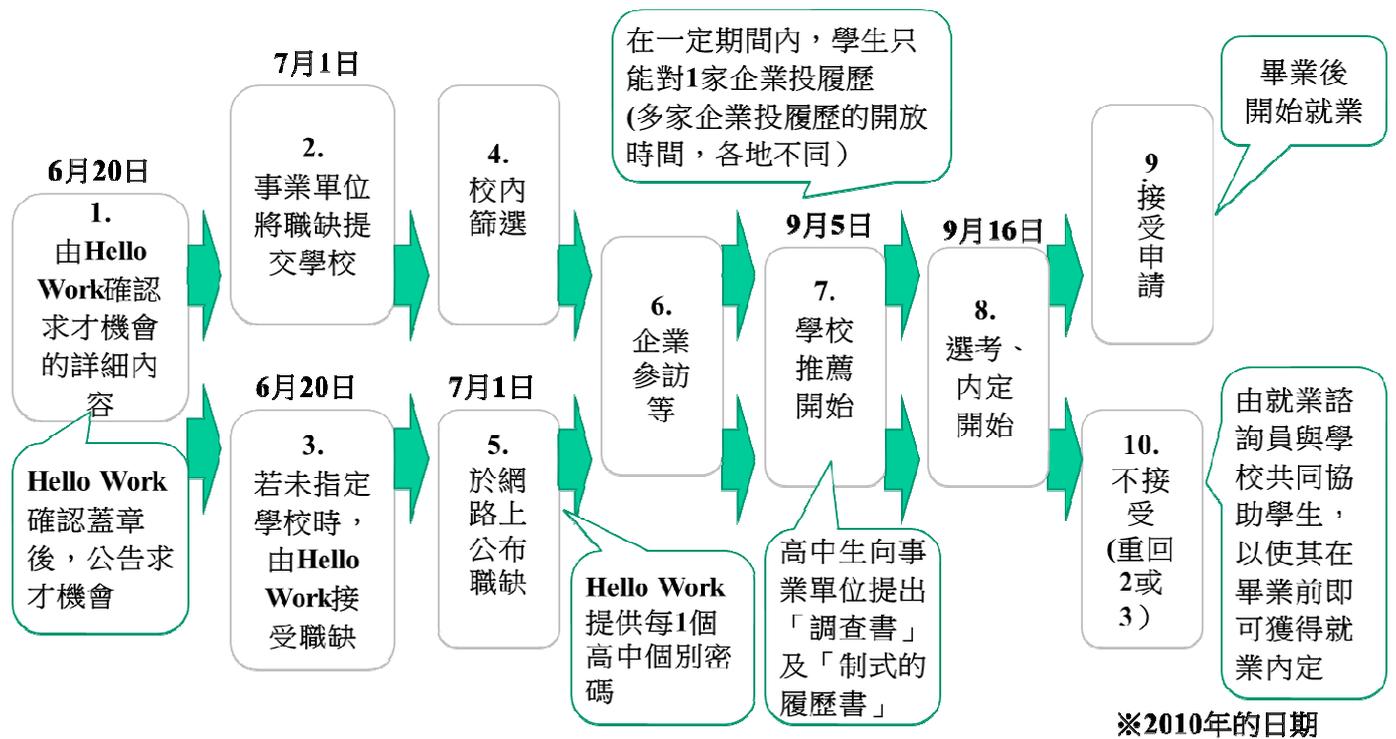


圖 2-5 高中生求職的標準流程

(三)畢業新鮮人之就職(內定)率高

「內定」是指正式僱用前的一種約定，就職(內定)率為取得內定通知者占希望就業畢業生之比率。由於內定的傳統，大多數畢業生一畢業都能馬上就職，否則未來就更難就職，因此就職(內定)率是很重要的指標。

1、大學畢業生之就職(內定)率(如圖 2-6)

- 2011 年大學畢業生之就職(內定)率為 91%，為近年來的最低點，主要原因為受 2008-2009 年金融風暴之影響，企業招募人才往往會提前 1-2 年規劃，當年度無法立即反應經濟狀況，而是在 2010 年、2011 年降低招募數。
- 2012 年大學畢業生之就職(內定)率為 93.6%，已較去年同期增加 2.6 個百分點；就職(內定)人數為 35.6 萬，較去年同期增加 5.6%。

2、高中畢業生之就職(內定)率(如圖 2-7、表 2-2)

- 由於日本高中與 Hello Work 間之聯繫與合作十分密切，使高中畢業生之就職(內定)率較大學畢業生高。2012 年 4 月高中畢業生就職率為 96.7%，高於大學畢業生之 93.6%，亦較去年同期增加 1.5 個百分點；就業(內定)人數為 15.5 萬，較去年同期增加 3.7%。
- 近年來愈來愈多的高中生選擇上大學，希望就業人數不到 2 成(而大學畢業生希望就業人數比率近 7 成)，然而即便應屆畢業高中生投入職場人數下降，但因相關工作機會也愈來愈有限，求供倍數 1992 年 3.34 倍之高點，下降至 2012 年之 1.30 倍。(如圖 2-8)

3、應屆畢業生未就業者約 4.8 萬人

- 2012 年大約有 4.8 萬應屆畢業生未找到工作，已較去年減少 2.7 萬人或 36%，其中有 4.3 萬為大學畢業生、0.5 萬為高中畢業生。(如圖 2-9)

表 2-2 2012 年 4 月大學及高中畢業生就職 (內定)率

	就職希望率		就職(內定)率		<參 考> 前年度畢業生的就職率 (平成 23 年 4 月 1 日)
大學	68.9%	(+2.4)	93.6%	(+2.6)	91.0%
高中	17.4%	(+0.2)	96.7%	(+1.5)	95.2%

資料來源：本文整理自文部科學省統計資料。

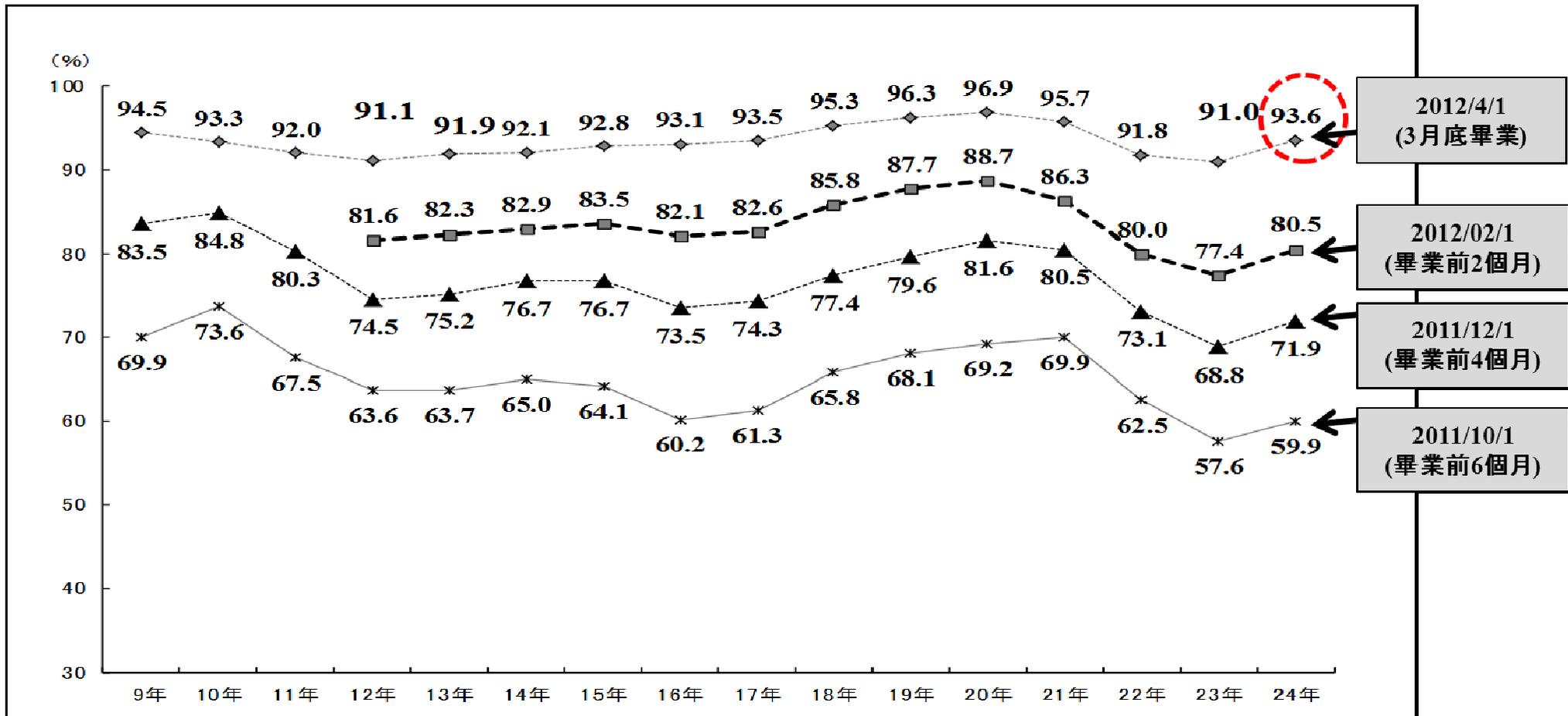


圖 2-6 大學畢業生就職(內定)率之歷年變化

資料來源：文部科學省、厚生勞動省抽樣調查。(引自 2010 年文學科學白省文皮書)

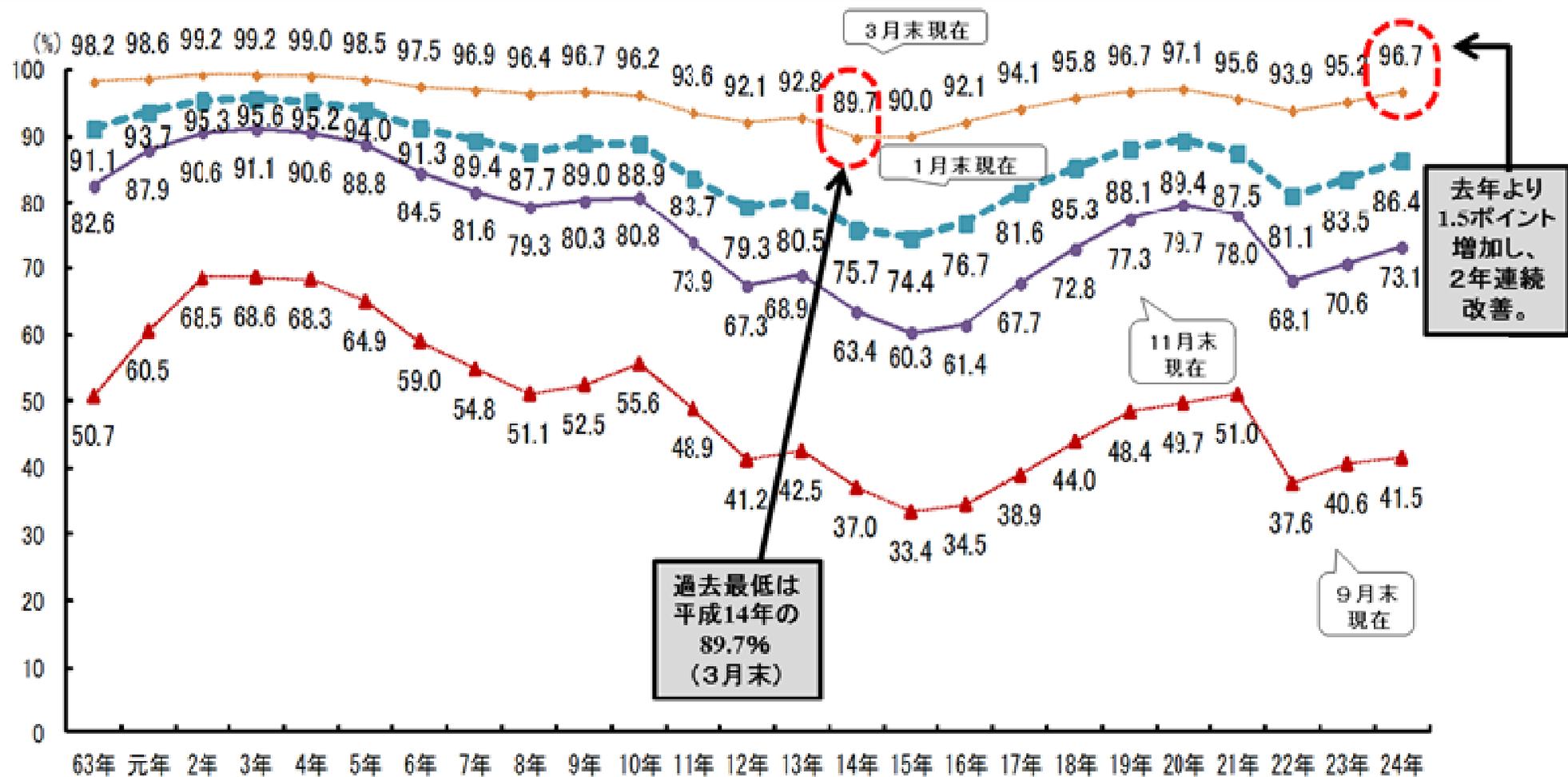


圖 2-7 高中畢業生就職(內定)率之歷年變化

資料來源：文部科學省。(引自 2010 年文學科學白省文皮書)

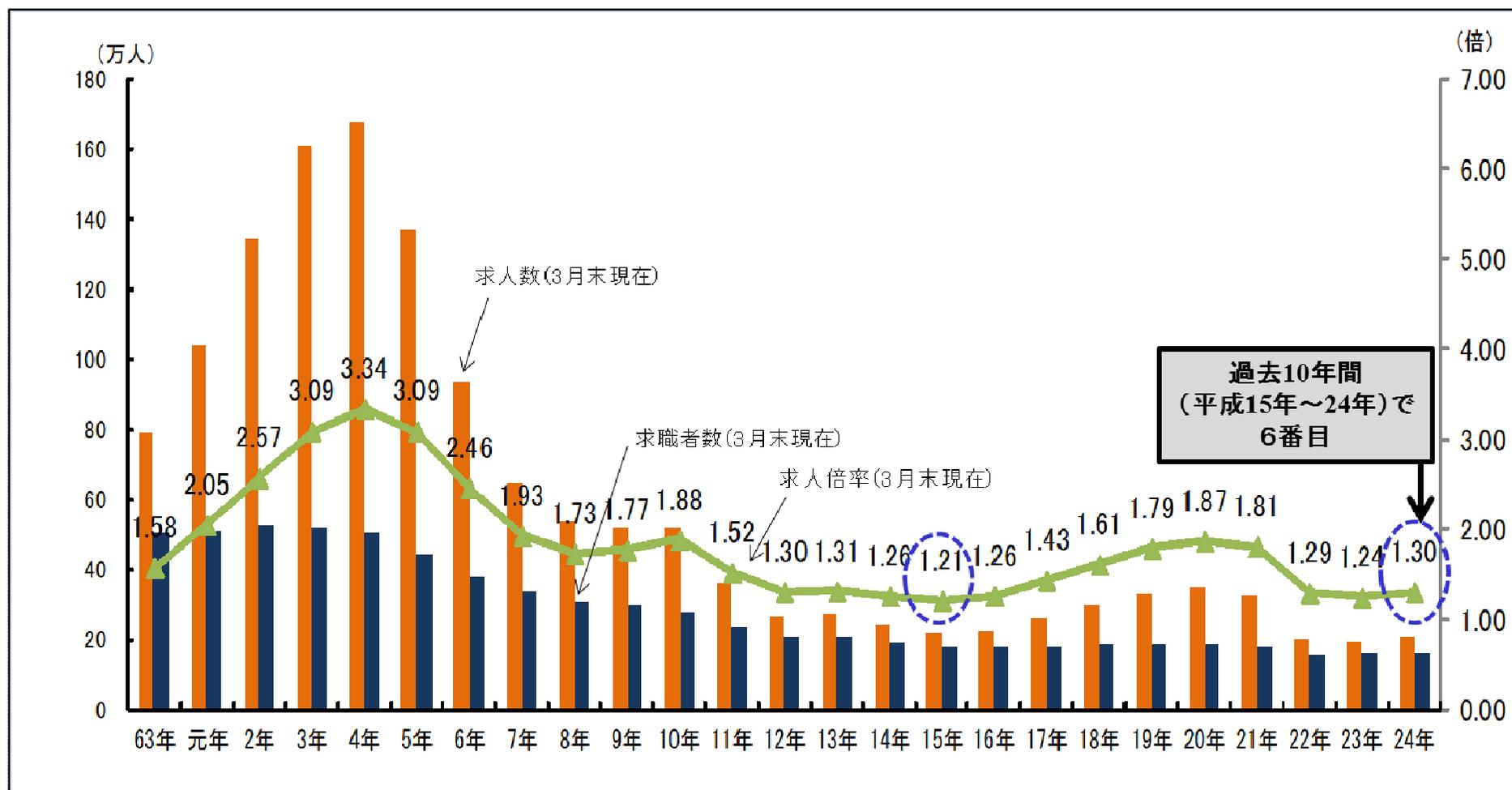


圖 2-8 高中畢業生求職、求才及求供倍數之歷年變化

資料來源：職業安定業務統計

(註)求職人數是指透過學校或 Hello Work 希望求職人數

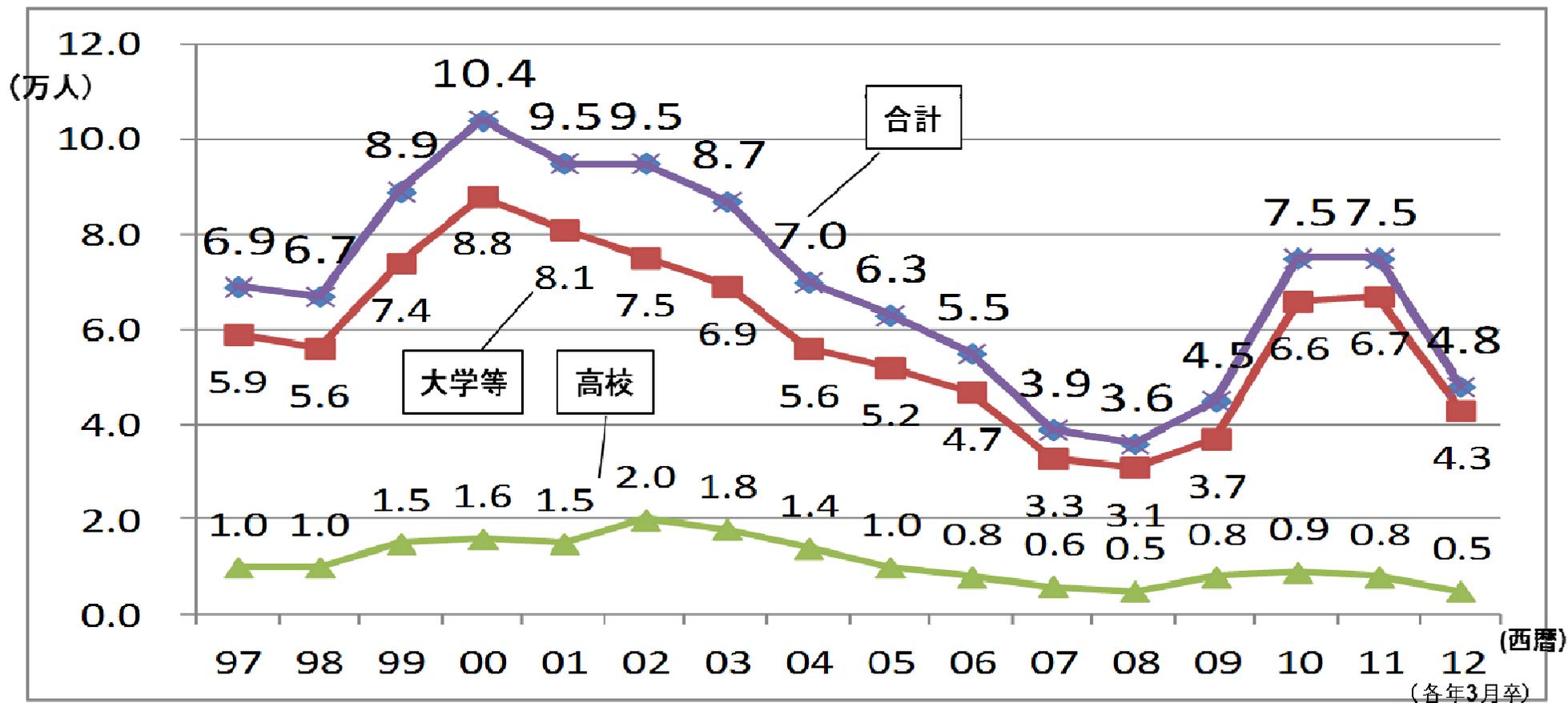


圖 2-9 應屆畢業生未就業人數之歷年變化

資料來源：「大学等卒業予定者就職状況調査」(厚生勞動省・文部科學省)及「職業安定業務統計」(厚生勞動省)

(四)2010 年放寬內定制度之適用對象至畢業 3 年內之學生

未取得內定之青年日後需與其他已具工作經驗者競爭，要找到工作之機會相對較為困難。據統計，日本約有 10.6 萬名大學生「延畢」，其中約 7 成延畢 1 年，推測是為了成為「應屆畢業生」以利求職。

為使畢業青年能順利就業，日本於 2010 年 11 月修訂「青年僱用機會確保方針」(母法是「僱用對策法」)，就職內定條件由應屆畢業生擴及畢業 3 年以內之青年。(詳如圖 2-10)依厚生勞動省之統計，2010-2011 間，大約有 60%企業內定制度願意接受已畢業青年之申請，且可接受畢業年限有逐漸放寬之趨勢，如 2010-2011 年則以畢業後 2-3 年為最多(占 39%)，而前年同期則以畢業後 1 年內為大宗(占 50%)。(如圖 2-11、2-12)

此外，2010 年為因應全球金融危機之影響，厚生勞動省增加企業僱用已畢業 3 年內青年的誘因，發放僱用獎勵金(為短期方案，至今(2012)年底結束)，企業得以 3 個月試用期方式僱用，每個月發放獎勵金 10 萬日圓，3 個月後若轉為正式僱用，發放獎勵金 50 萬日圓。2010 財政年度(2010 年 6 月至 2011 年 3 月)受益人數為 17,221 人，2011 財政年度(2011 年 4 月至 2011 年 6 月)受益人數為 46,554 人

青少年の雇用機會の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針（抜粋）

(平成19年厚生労働省告示第275号) ※平成19年10月1日施行

第二 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業生についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも3年間は応募できるものとする。【下線部を平成22年11月15日に追加】

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

三 学校等の新規卒業予定者等の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。

【根拠法令】雇用対策法(抜粋)(昭和41年法律第132号)

雇用対策法とは、労働者が自らの能力を有効に発揮し、その雇用の安定が図られるよう、国が講ずる雇用に関しての必要な施策等を規定しているもの

第七條 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機會の確保等が図られるように努めなければならない。

第九條 厚生労働大臣は、前二條に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

圖 2-10 青年僱用機會確保方針內容

放寬定內定制度
適用對象至畢業
3 年內之青年

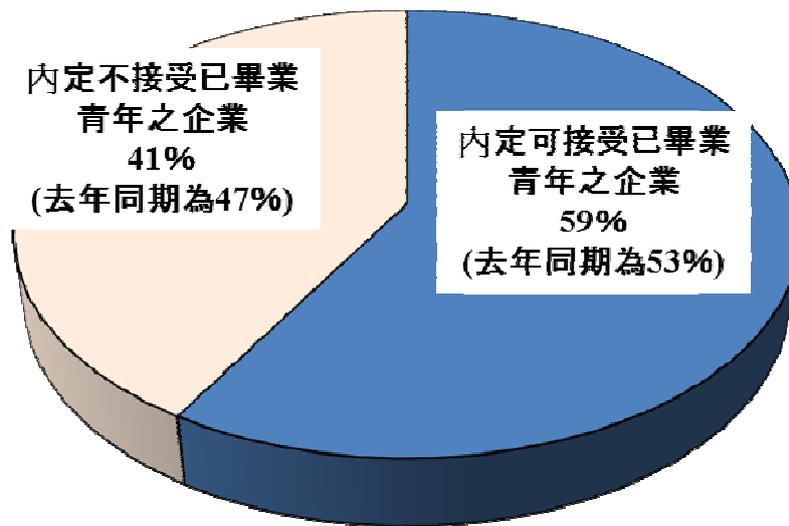


圖 2-11 2010-2011 年內定制度願意接受已畢業青年之企業比率

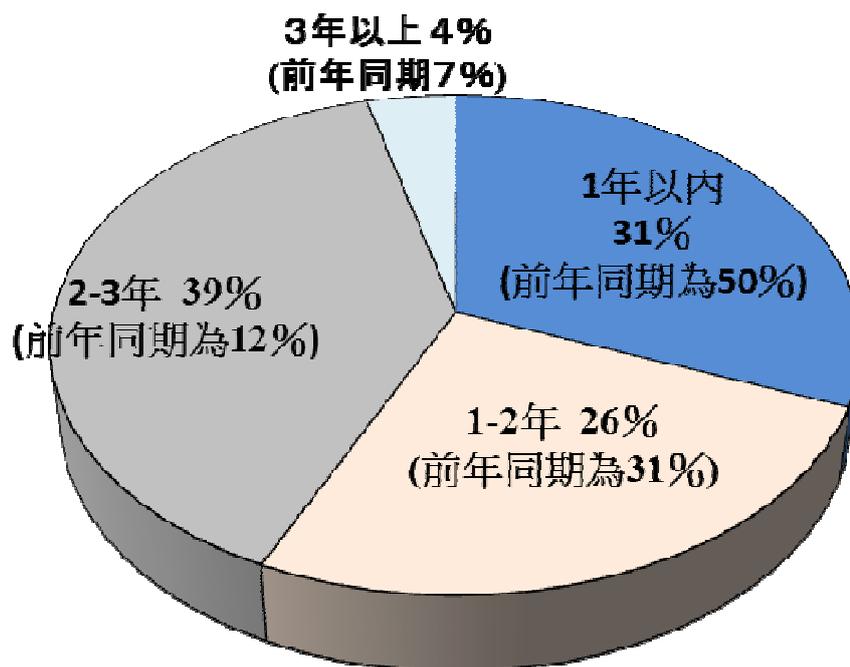


圖 2-12 2010-2011 年企業內定制度願意接受已畢業青年申請的情形

資料來源：厚生勞動省「勞動經濟動向調查(2011年8月)」

(註) 過去1年間(2010年8月至2011年7月)招募正式社員的狀況

四、企業規模大小在求供比上呈現明顯差異

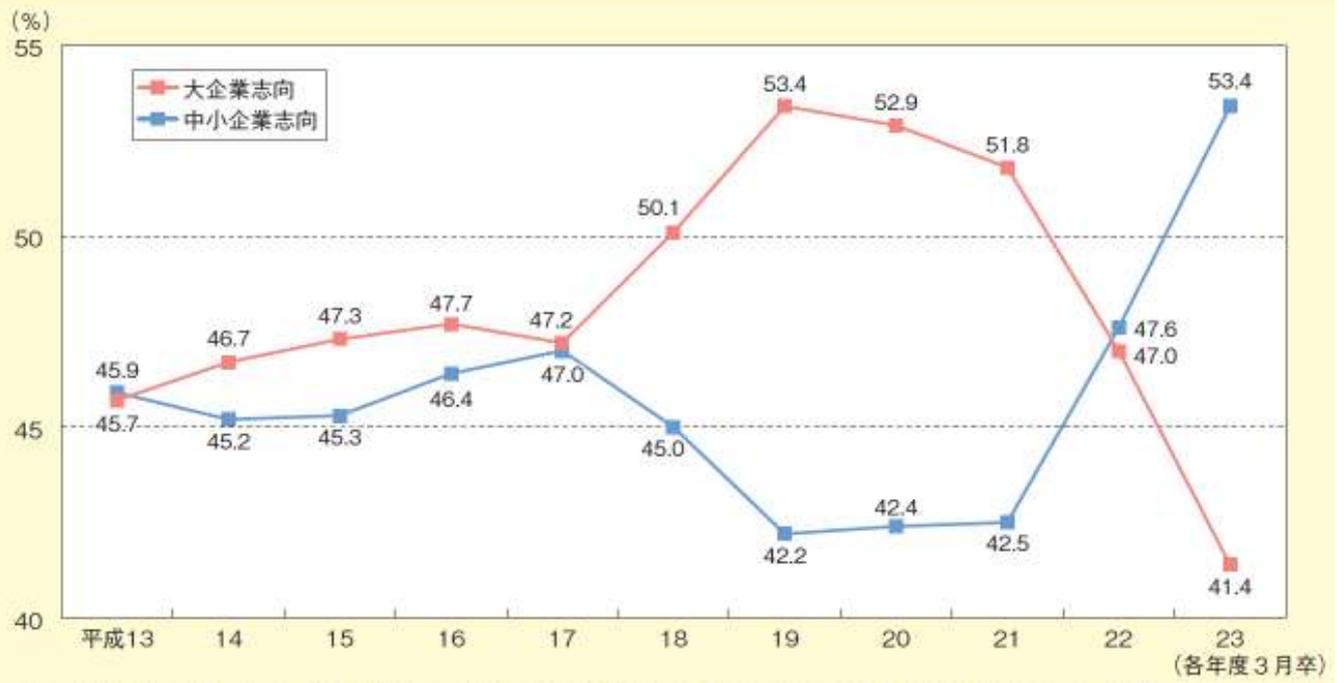
近年來日本雖面臨經濟不景氣，但整體求供比仍大於 1，顯示青年失業問題部分源自於求供間的落差。以企業規模觀之，日本中小企業之比例占 9 成，惟大學畢業生多傾向進入大企業，使未滿 300 人之中小企業與 5,000 人以上之大企業，在人才求供比率上差異甚大。例如 2012 年未滿 300 人企業求供比為 3.35 倍，遠高於整體求供比的 1.23 倍；另隨著企業規模愈大，求供比愈低，300-999 人企業求供比為 0.97 倍，1,000-4,999 人為 0.74 倍，5,000 人以上企業之求供比則僅有 0.49 倍。

為了擴大青年人就業，日本政府大力推動大學生進入中小企業工作，也已有初步成果，依據文部科學省的「大學生就職意識調查」(2012 年 3 月)，由於未來經濟情勢不明朗，企業人員招募活動縮小，日本大學生大學畢業生考量現實環境，希望到大公司工作的想法亦有了改變，反而期待進入中小企業工作。如圖 2-13，2009 學年度畢業生想到大公司工作比率為 51.8%、想到中小企業工作比率為 42.5%，使 300 人以下企業求供比高達 8.34 倍；到了 2011 學年度，情況反之，想到大公司工作比率為 41.4%、想到中小企業工作比率為 53.4%，亦使中小業求供比下降至 3.35 倍。

表 2-3 求供倍數－按企業員工規模分

	2010 年 3 月畢業	2011 年 3 月畢業	2012 年 3 月畢業
未滿 300 人	8.43 倍	4.41 倍	3.35 倍
300-999 人	1.51 倍	1.00 倍	0.97 倍
1,000 人-4,999 人	0.66 倍	0.63 倍	0.74 倍
5,000 人以上	0.38 倍	0.47 倍	0.49 倍
全體平均倍數	1.62 倍	1.28 倍	1.23 倍

資料來源：リクルートワークス研究所「第28回ワークス大卒求人倍率調査(2012年卒)」



※大企業志向：「ゼッタイに大手企業がよい」「自分のやりあたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」の計
 中小企業志向：「中堅・中小企業がよい」「ヤリガイのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」の計

(出典) 毎日コミュニケーションズ「マイコミ大学生就職意識調査」

圖 2-13 大學生、大學生求職意願—按企業員工規模分

五、飛特族及尼特族問題尚未明顯改善

(一)飛特族

飛特族(freeter)係指 15-34 歲從事非社員工作或短期工作畢業青年(女性需未婚) (Job-hopping part-timers)，包括 3 大類青年：(1)依雇主界定從事部分工時或臨時工作的工作者；(2)尋找部分工時或臨時工作的失業青年；(3)想要找部分工時或臨時工作的非勞動力人口，但不包括從事家務勞動或在學的青年。

飛特族人數於 2003 年(平成 15 年)達 217 萬人之高峰後，逐漸減少，2011 年人數為 176 萬人，但因整體青年人口比例減少，故比例上並無太大改變。

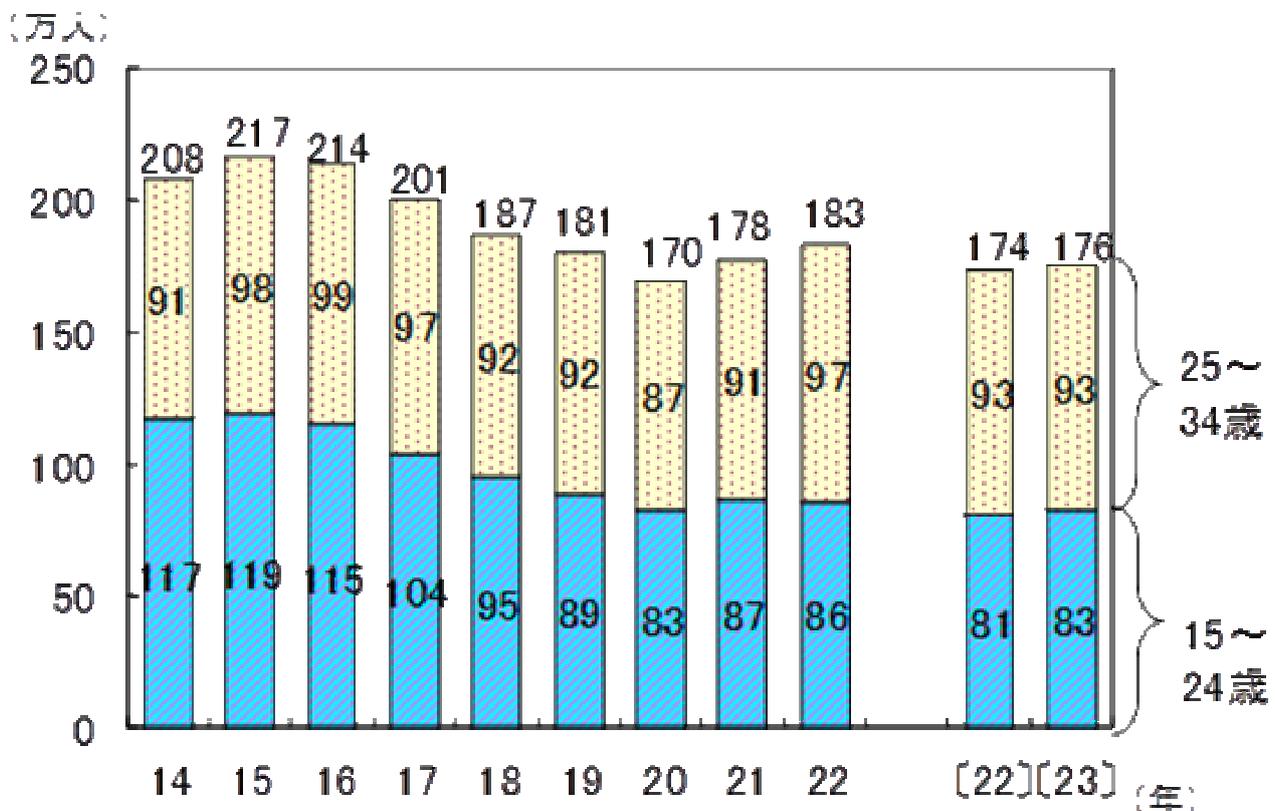


圖 2-14 飛特族之歷年人數

資料來源：總務省統計局「勞動力調查」

(註) 平成 22 年、23 年()統計資料，排除岩手縣、宮城縣及福島縣核災受災區

(二)尼特族

尼特族(NEET) 係指 15-34 歲之未就業、未在學、未在接受訓練的青年(Not in Employment, Education or Training)。日本尼特族人數於 2002 年(平成 14 年)由大幅增加至 64 萬人後，近幾年大致都維持約 60 萬人。若擴大年齡層，35-39 歲無業者由 1998 年 10 萬人增加至 2002 年之 15 萬人後，逐年上升，自 2008 年以後大致都維持 20 萬人。

厚生勞動省仙田補佐指出，尼特族的原因可能包括經濟不景氣、僱用派遣制度等，使年輕人的就業環境惡劣，造成心理因素，進而無法就業；另外，亦有些青年是因為無法建立人際關係、參與社會、與社會溝通，而無法就業。

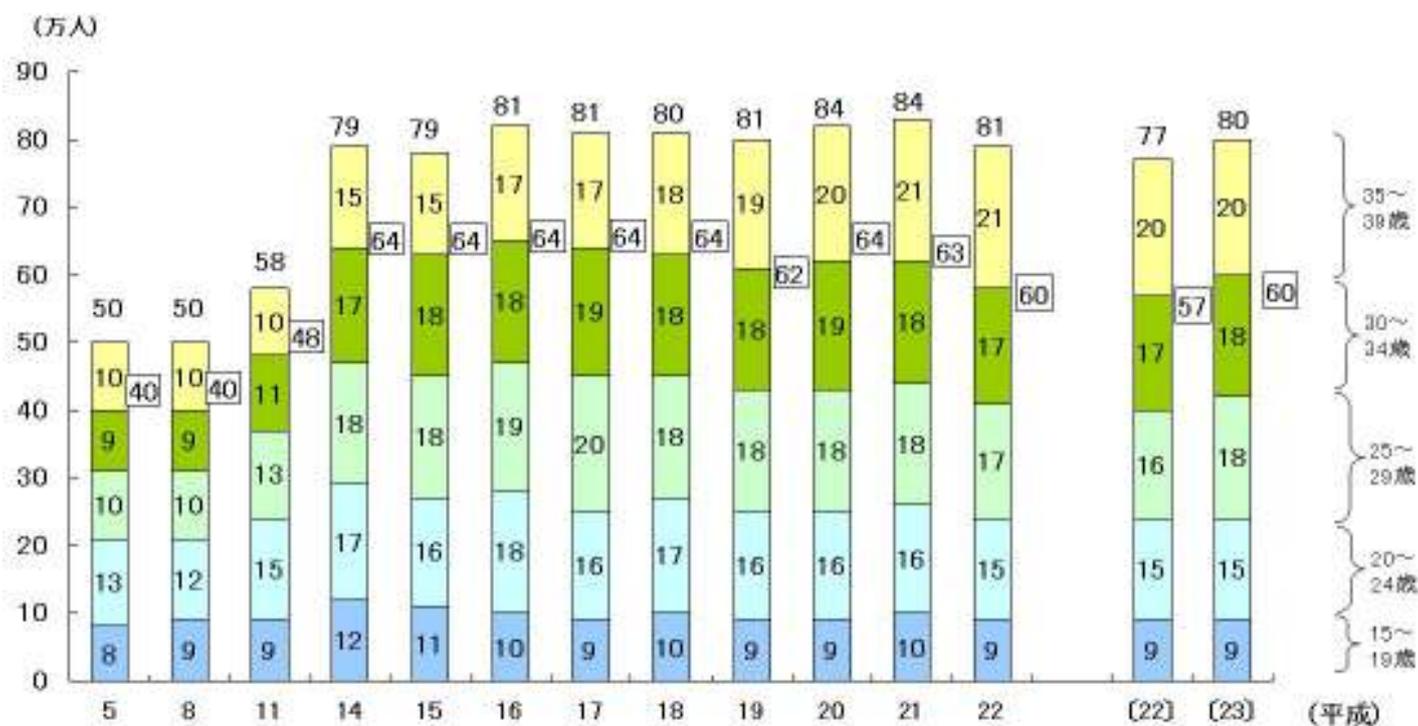


圖 2-15 無業者(含尼特族)之歷年人數

資料來源：總務省統計局「勞動力調查」

(註)平成 22 年、23 年()統計資料，排除岩手縣、宮城縣及福島縣核災受災區

參、大學畢業生支援 Hello Work 及 Career Up Hello Work

－ 剛畢業及非正規就業青年之就業協助

一、新宿 Hello Work

新宿 Hello Work 設有「歌舞伎町廳舍」及「西新宿廳舍」2 廳舍，其中「歌舞伎町廳舍」業務推展策略首重與企業聯繫，以找到好的職缺資料；在求職者服務部分，「西新宿廳舍」除了一般求職及就業保險服務外，又設了 4 個專責機構：(1) 東京 Career up Hello Work，含青年支援角落(東京キャリアアップハローワーク)；(2)東京大學畢業生支援 Hello Work (東京新卒応援ハローワーク)；(3) 新宿外國人僱用支援、指導中心(外國人僱用支援・指導センター)；(4)東京外國人僱用服務中心(東京外國人僱用サービスセンター)。(新宿 Hello Work 組織圖、業務推展策略如圖 3-1、3-2)

本 庁 舎	歌舞伎町庁舎	<ul style="list-style-type: none"> ●企業向けサービス 直接企業を訪問して、人材募集の相談・受理及び企業における高齢者・障害者雇用管理指導・相談支援 ⇒助成金の申請・相談、雇用保険加入・取得・喪失等手続 ●求職者向けサービス 障害者の職業相談・紹介などチーム支援の主査担当等、就労に制限のない外国人の職業相談・紹介
	西新宿庁舎	<ul style="list-style-type: none"> ●求職者向けサービス 全年齢に対応した職業相談・紹介、職業訓練受付・相談、雇用保険の受給手続きなど
	専門支援施設	<ul style="list-style-type: none"> ★東京キャリアアップハローワーク わかもの(44才以下)等の正規就労支援プログラムによる個別支援、求職者支援訓練受講者向け給付手続き ★東京新卒応援ハローワーク 新規学卒者(既卒者含む)向け職業相談・紹介等 ★新宿外国人雇用支援・指導センター 就労に制限のない外国人向け職業相談・紹介等 ★東京外国人雇用サービスセンター 外国人高度人材、留学生向け職業相談・紹介等

圖 3-1 新宿 Hello Work 組織圖

資料來源：新宿 Hello Work 考察講義資料

新宿所における戦略的な業務展開 <商品戦略事業>

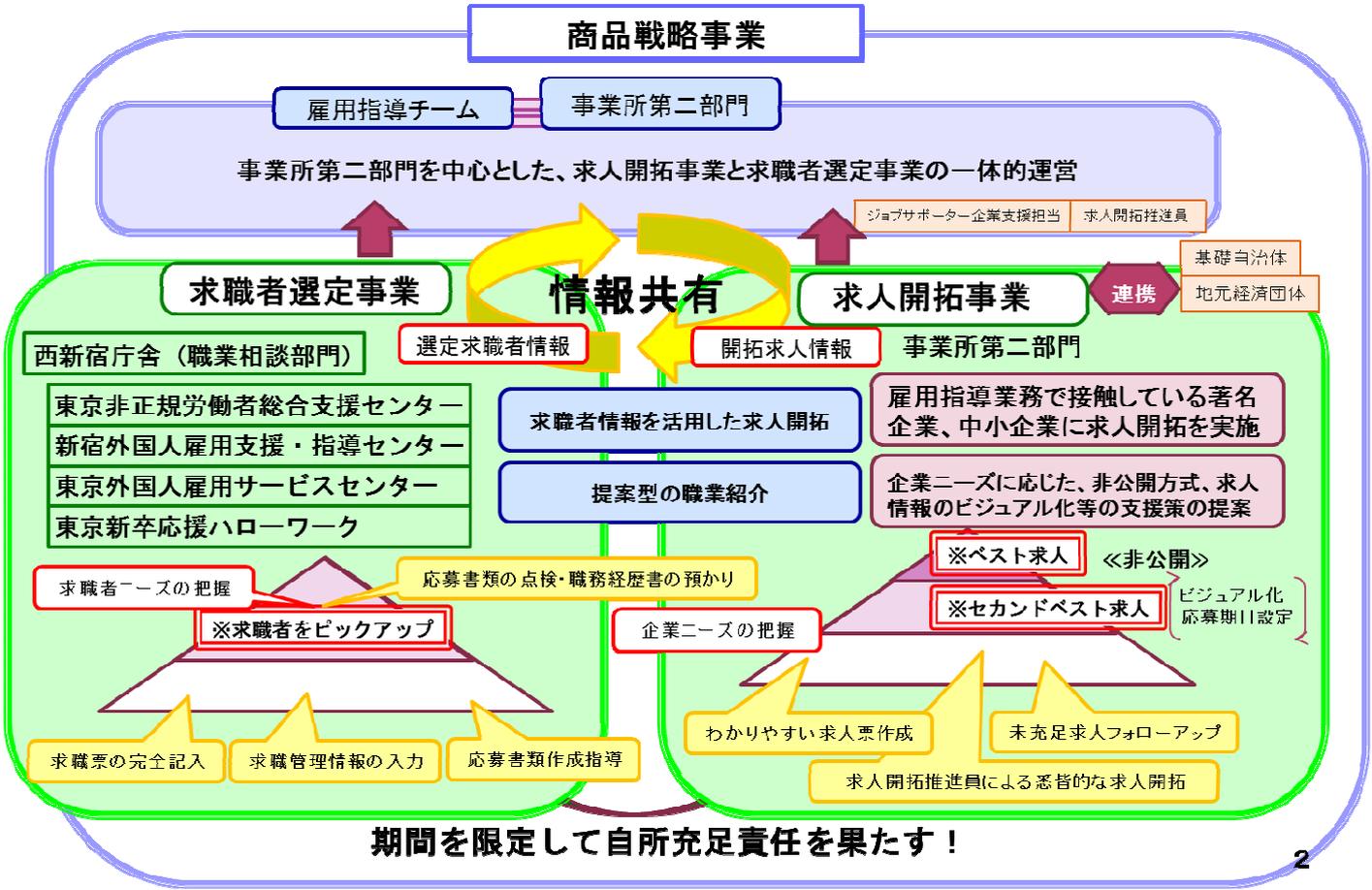


図 3-2 新宿 Hello Work 業務推展策略

資料來源：新宿 Hello Work 考察講義資料

二、東京大學畢業生支援 Hello Work

日本人口結構老年化、出生率低、15-24 歲青年勞動力參與率約只有 40%，實際參與勞動市場之青年並不多，且愈來愈少；然而，由於製造業外移，即便參與勞動人數變少，但工作機會仍不足。此外，大學畢業生即便能順利就業，但畢業 3 年內有 20 萬人會離職。為協助此類青年就業，厚生勞動省成立大學畢業生支援 Hello Work。

(一)服務內容

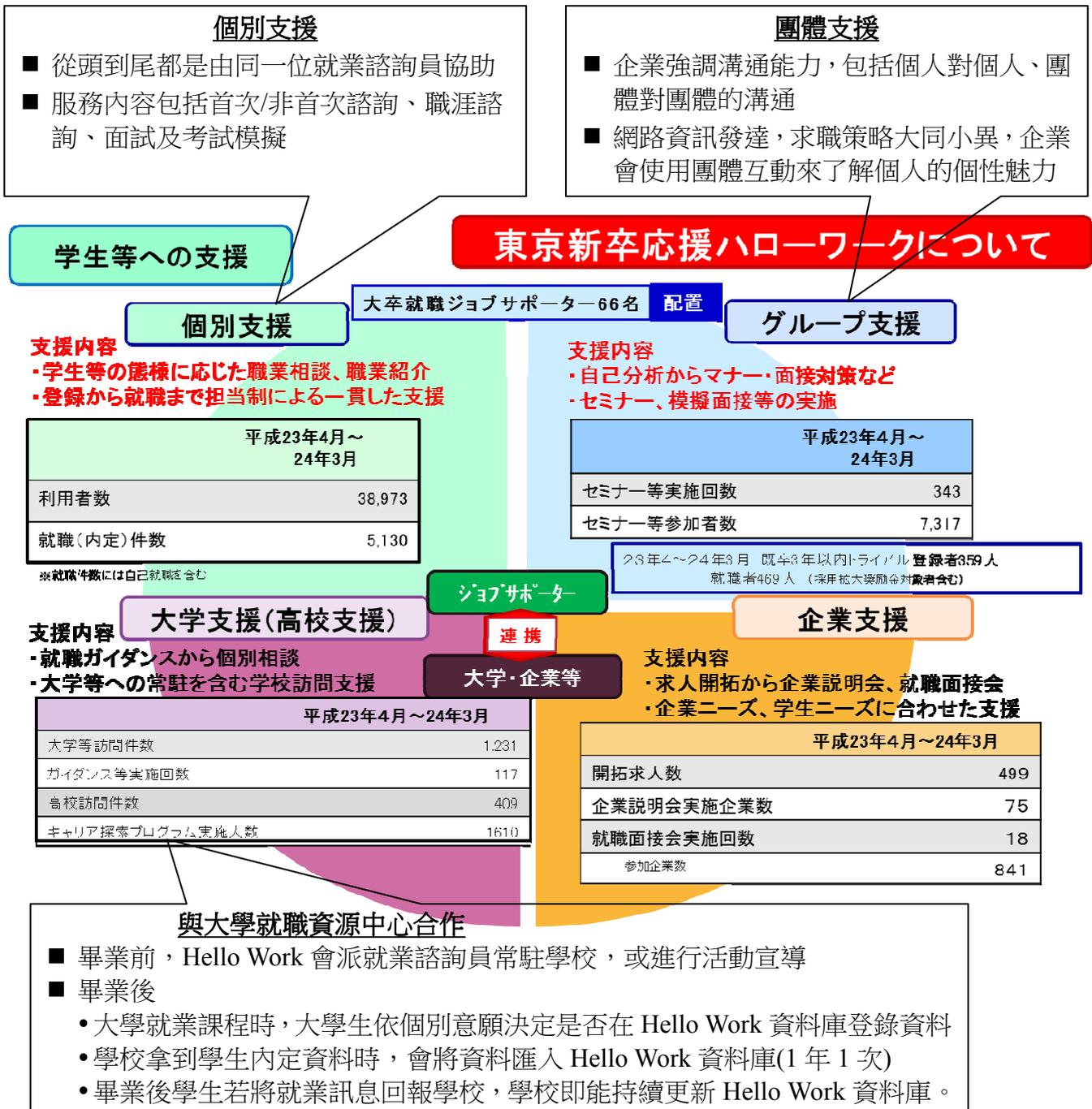


圖 3-3 東京大學畢業生支援 Hello Work 之服務內容

(二)服務成效

每日平均服務人數約 200 人。

表 3-1 東京大學畢業生支援 Hello Work 之服務成效

平成23年度 平日1日平均 ※()内は平成22年度

平日1日平均	10月	11月	12月
来所者数	146 (+82.5%)	152 (▲22.4%)	157 (+78.4%)
新規求職者数	32 (+10.3%)	38 (+18.8%)	31 (▲6.1%)
相談件数	172 (+244.0%)	182 (+184.4%)	204 (+126.7%)
紹介件数	78 (▲12.4%)	84 (▲59.0%)	92 (▲57.8%)
就職件数	20.5 (+388.1%)	22.9 (+59.0%)	26.0 (+67.7%)

1月	2月	3月	累計
156 (+66.0%)	183 (+8.3%)	234 (+59.2%)	38,973
38 (+2.7%)	55 (▲17.9%)	82 (+54.7%)	10,486
191 (+96.9%)	205 (+14.5%)	283 (+114.4%)	42,021
99 (▲36.1%)	115 (▲41.0%)	125 (▲32.1%)	16,983
26.6 (+55.6%)	26.7 (+52.6%)	29.7 (+88.0%)	5,130

圖 3-4 東京大學畢業生支援 Hello Work 之接待及諮詢櫃台



接待櫃台



前面為初次諮詢櫃台；後面為非初次櫃台，需預約



就業自助區



經登記後可使用電腦、列表機



求才資料之公布



特定企業之介紹

圖 3-5 東京大學畢業生支援 Hello Work 個別職業諮詢室及面試諮詢室



個別職業諮詢室



諮詢員可協助指導工作機會之查詢及諮詢



面試諮詢服務室，設有鏡子，且有門之裝置，目的在於諮詢員會實際帶領面試之技巧，如如何敲門、衣著禮儀等



諮詢員會實際帶領面試之技巧，協助檢視求職青年之衣著禮儀是否適當。



圖 3-6 東京大學畢業生支援 Hello Work 之其他空間



另設有電腦協助青年可以撰寫履歷、進行就業相關的電腦測驗。



分享求職經驗



設有一個很大的會場，可以辦企業徵才活動



徵才會場擺設



三、東京 Career Up Hello Work(含青年支援角落)

2008 年全球金融嘯，使許多人無法成為正式工作者，而為派遣工作者。為協助派遣員工成為正式員工，故厚生勞動省成立 Career Up Hello Work，當時有東京、愛知、大阪等 5 個據點。此外，日本社會保險條件往往需要有正式工作，考量如果青年沒有正式工作將影響未來社會保險制度的運作，因此於今(2012)年 4 月開始增設青年支援角落⁷。

(一)主要服務對象

- Career Up Hello Work 以 44 歲以下為服務對象，其中青年支援角落則以 34 歲以下青年為對象，提供一對一的諮詢服務。
- 2011 年(平成 23 年)新登記求職者有 7,420 人，兼職工作者、派遣/契約員工等非正規工作者占新登錄求職人數之 55%左右，以年齡層來看，20-40 歲者佔約了 70%。

(二)一站式服務內容

- 就業服務：就業諮詢員提供詳細的就業諮詢及介紹；諮詢及開立工作卡；舉辦各類研習講座、面試會；運用職場體驗、以及發放僱用獎助金等。
- 職能開發：公共職業訓練及求職協助訓
- 住宅服務等

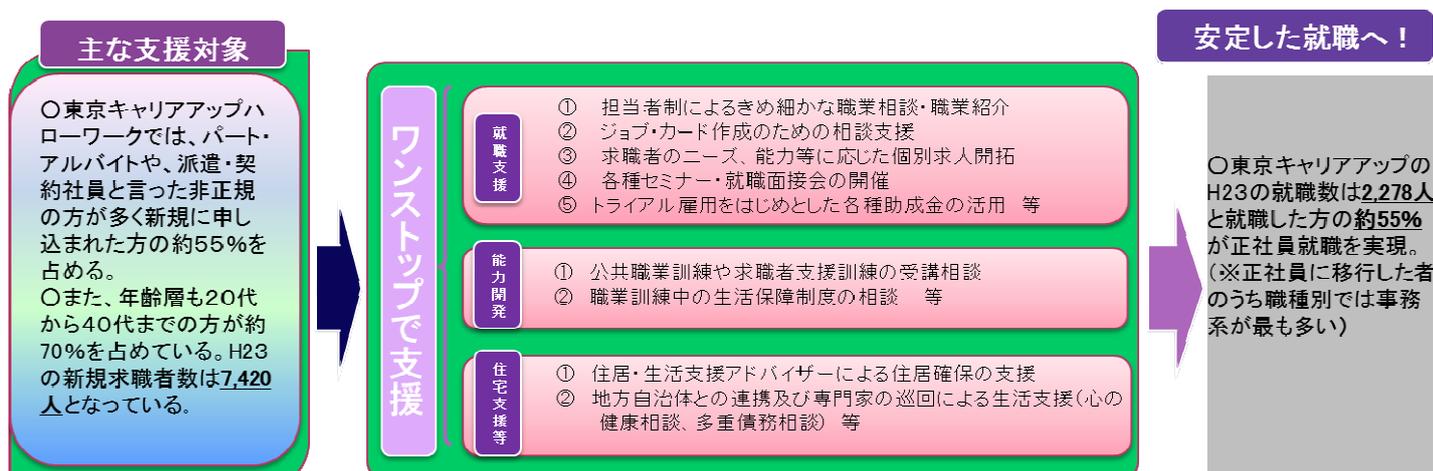


圖 3-7 東京 Career Up Hello Work 服務內容

⁷ 依厚生勞動省網站，為協助飛特族獲得正規就業，今(2012)年 4 月 9 日於全國 Hello Work，設立 204 所專門服務處，包括設立「青年支援角落」(於縣廳所在地設立，共 50 所)、「青年支援窗口」(於其他市村町，規模較小，共 154 所)。

(三)就業服務流程

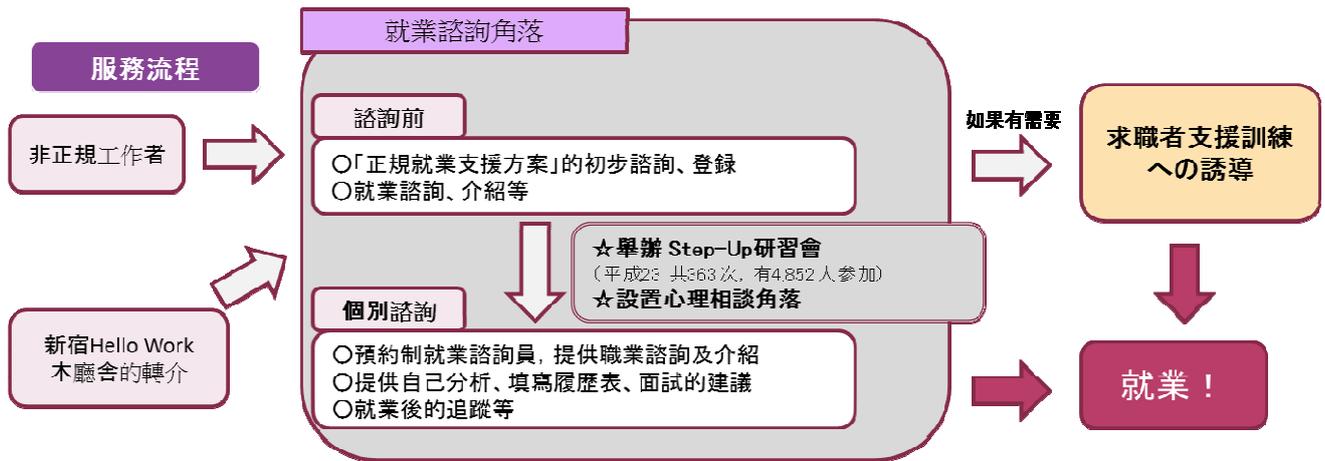


圖 3-8 東京 Career Up Hello Work 就業服務流程

(四)成效

2011 年(平成 23 年), Career Up Hello Work 協助就業 2,278 人, 其中有 55% 成為正式員工。

圖 3-9 東京 Career Up Hello Work



肆、東京 Job Café (東京工作中心)

— 地方政府所屬一站式青年就業服務站

一、青年就業服務中央與地方之分工

(一) Job Café

全名為「青年一站式服務中心」(若年者のためのワンストップサービスセンター)，是由都道府縣所設立一站式青年就業服務站，目前已有 46 個都道縣府相繼成立，青年可以在此獲得就業相關的免費協助。實際上，Job Café 多是由地方政府委託民間機關辦理，主要源自於當初設立目的在結合民間力量以提供多元之青年就業服務。

(二) Job Café v.s. Hello Work 之不同

- Hello Work(中央政府所屬)：以「就業」為導向，強調介紹工作、開發職缺，原則上不提供就業諮詢服務(除了大學畢業生支援 Hello Work 以外，大學畢業生支援 Hello Work 於 2011 年才成立，目前對於中央與地方分工影響不大)
- Job Café(地方都道府縣所屬)
 - 由都道府縣地方自治體決定是否設立，各地方所提供的服務也會因為當地經費及需求而有所不同。
 - Job Café 不提供就業媒合服務，依「職業安定法」規定，只有中央 Hello Work 及民間職業介紹機構有就業媒合之職權，目前所有 Job Café(多由地方政府委託民間辦理)均沒有就業媒合之權責。因此，青年若需找工作，仍需到 Hello Work，不過可回到 Job Café 與就業諮詢員討論工作之合適性及後續的面試練習等。
 - Job Café 以「就業諮詢服務」為主，協助青年了解自己的性向，並強調因應各地區的特色與需求，提供特殊性的服務，如東京工作中心強調就業諮詢，對於就業準備投入更大的心力。
- Job Café v.s. Hello Work 二者亦維持合作關係，如有時會共同舉辦企業說明會或參訪活動。另在東京都的要求下，東京 Job Café 也與厚生勞動省所管之 Hello Work 併設，以提供就業媒合服務。

(三) 日本中央與地方青年就業服務之檢討

- 現行各級政府都有自己的就業措施，彼此分工合作，但界線也愈來愈模糊，如琦玉縣 Job Café 已與 Hello Work 合作；又如大學畢業生支援 Hello Work 和 Job Café 二者間業務間的確有重疊，但以東京工作中心的角度來看，仍

強調 Hello Work 以「就業」為導向，而他們強調高品質的服務，希望青年能在身心健康狀態下進入職場。

- 每個都道府縣的 Job Café 發展規模均不同，除了各地施政重點不同外，也涉及經費限制，目前只有東京都政府足夠經費支應 Job Café 發展至如此規模，東京都希望能活絡產業、留住人才，才會願意注挹經費至 Job Café。

二、東京 Job Café 簡介

(一) 成立背景

2002 年東京都失業率創新高，知事選舉政見之一即為成立「東京工作中心」，選後 2004 年(平成 16 年)公益財團法人東京工作(東京しごと)於接受東京都委託成立「東京工作中心」⁸，提供各年齡層(高齡、中年、青年)就業服務，其中 3 樓即為 Job Café，為青年就業服務之單一窗口。工作中心的特點包括：

- 平日利用時間上午 9 點至晚上 8 點，星期六也開放至晚上 5 點，星期日、假日休息。
- 所有的服務都是免費。
- 與厚生勞動省所屬之 Hello Work 併設。

(二) 宣導方式

大學畢業生求職問題較大，故 Job Café 會與大學就職資源中心合作，進行宣導。此外，Job Café 也會派就業諮詢員至大學提供就業諮詢服務，另外亦與 Hello Work 合作，其會轉介個案至 Job Café。

(三) 經費來源

東京 Job Café 主要經費來自於東京都(2011 年為 3.4 億日圓)，另外部分經費來自厚生勞動省(0.38 億日圓)⁹，由中央與地方委託辦理事項分別為：

- 厚生勞動省委託事項主要為短期就業講座(1-2 天)，多由工作中心自行辦理。
- 東京都委託事項包括就業諮詢、企業實習等較長期性工作項目，工作中心通常會將相關業務再委託民間職業介紹機構辦理。

(如圖 4-1，粗框內為厚生勞動省所委託辦理之講座課程，其餘為東京都委託辦理)

⁸ 「東京工作中心」是由東京都委託公益財團法人東京工作(東京しごと)所設立，委託預算為 1 年 1 次，但至今都是由該財團法人所承辦。

⁹ 以前東京工作中心經費以厚生勞動省為主，近年來則反之。

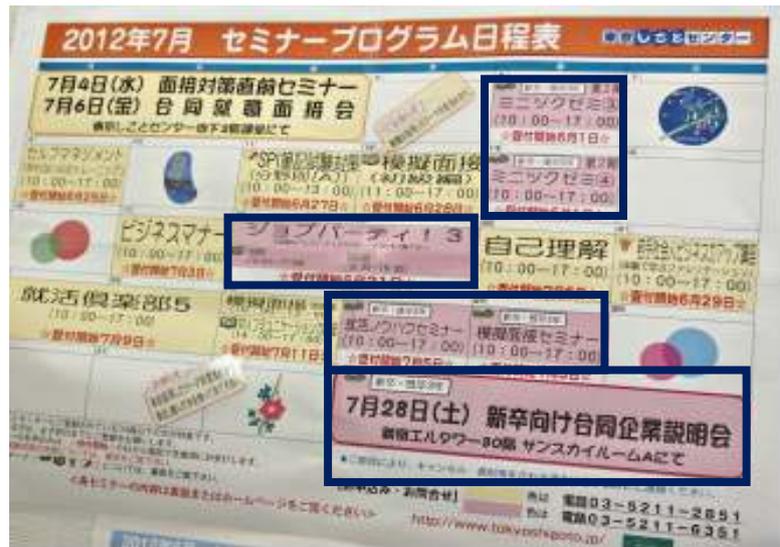


圖 4-1 東京 Job Café 7 月份講習日程表

三、東京 Job Café 服務流程及內容

以 34 歲以下青年為對象，其特性為工作經驗不足，因此服務重點在於協助青年對於社會、自己有更多的了解，也更著重就業準備、溝通課程及職場實習等。



圖 4-2 東京 Job Café 服務流程

(一) 綜合櫃台(接待)

該工作中心提供各年齡層就業服務(高齡、中年、青年)，初次來工作中心者，均需先到 1 樓進行全面簡易諮詢、填寫申請表格。綜合櫃台將說明工作中心可以提供的服務內容，並依其服務需求，指引後續相關服務。

(二)個別職業諮詢

由經驗豐富的就業諮詢員提供一對一的個別職業諮詢服務，原則上每週最多 1 次(沒有明確限制)，每次諮詢時間約 45 分鐘。在整個服務過程中，都會由同一位諮詢員協助，服務內容包括協助自我分析、填寫履歷、面試準備等。此外，該工作中心亦提供青年工作專線(03-3511-4510)，青年可透過電話尋求協助，每次諮詢時間可維持 15 分鐘。

(三)研習或職場體驗

就業諮詢員會依青年需求介紹參加就業專案、講座或職場體驗。(相關內容詳如第四大項之說明)

(四)職業介紹

依法律規定，職業介紹是 Hello Work 的職權，公益財團法人東京工作尚未獲得職業介紹的委託，故目前是由中央就業服務機構飯田橋 Hello Work 派人進駐(透由結合民間企業人力辦理)，負責協助介紹工作。

由飯田橋 Hello Work 進駐東京工作中心提供青人的職業介紹，以 34 歲以下之青年為對象，

(五)與僱用單位面試

在個別職業諮詢時，諮詢員可以協助履歷填寫、及面試技巧部分，提供建議。此外，求職者亦可以參加相關的講習研討會。

(六)決定工作

當求職者決定接受工作時，可以於網路上回饋工作的內容及狀況。

(七)就職後的支持

在就職後，青年仍可以透過青年工作專線諮詢就業、轉職或技能等問題。此外，亦可以回到工作中心參加就職後支持的相關研習講座，可以獲得相關新的訊息，並可以與同儕相關交流及支持。

四、相關就業專案及講座

該工作中心目前推動各項各樣的專案或研習講座，舉例如下：

(一)大學畢業生就業專案(TOKYO 新卒就活プロジェクト)¹⁰

- 目的：由於這幾年大學畢業生僱用環境惡劣(以平成 22 年(2010 年)情況最糟)，東京都政府針對大學畢業 3 年內青年推動一系列措施。

¹⁰ 對象包括大學院、大學、短大、高專、專修學校畢業 3 年內之青年。

- 方式：包括 5 大措施，(1)基礎技能講座(ミニツクゼミ)；(2)如何找工作講座(就活ノウハウセミナー)；(3)面試模擬(模擬面接セミナー)；(4) 20 家企業聯合說明會(合同企業説明会)；(5)企業情報角落(企業情報コーナー)。其中，企業情報部分，Hello Workyok 亦提供企業情報，但較不深入，另 Job Café 強調提供中小企業情報，因為大學畢業生都想到大企業上班，但事實上中小企業提供較多的工作機會，希望強調說明中小企業的選擇。此外，由於 Job Café 以就業諮詢服務為主，故不會將所蒐集的企業情報上傳網路，而是由諮詢員先蒐集相關情報，並給予求職青年建議¹¹。(方案內容詳如 <http://www.tokyo-shinsotsu.jp/>)

(二)「Work Start」(ワークスタート)

- 目的：以尼特族等剛要進入社會的怯志青年(16-34 歲)為對象，協助消除其對於工作的焦慮與猶豫，姿分階段漸進式協助其踏出求職的第一步。
- 方式：尼特族願意出來接觸社會是困難的，因此團體設計為一週 5 天(10 時至 16 時)，持續 7 週，並透過團體活動輔導，消除其參與社會的障礙。團體內容包括溝通課程、商業禮節等，以燃起此類青年想工作的欲望。每個團體為 15 人以下，每年實施 4 回。(詳圖 6-4)

(三)求職團體「就コム」

- 目的：透由小型團體共同求職，以達早日就業之目標。
- 方式：透過諮詢員之帶領下，團體成員，既是夥伴亦是競爭對手，彼此激勵求職，每週 2 次。為 10 人的小型團體，每週進行 2 回，為期 1.5 個月，共 12 回。



圖 4-3 就コム活動照片

資料來源：就コム官方網站，http://www.tokyoshigoto.jp/category1_banner5.php

¹¹ 由於 Job Café 以就業諮詢服務為主，故所蒐集的企業情勢將企業情報上傳網路，由

五、東京 Job Café成效及展望未來

(一)2011 年成效

- 第 1 次登錄 8,614 人，其中有 27%為失業青年、28%為學生(2010 年學生利用比率只有 17%，1 年增加了 11%)。
- 確定就業 4,768 人，其中有 50%為正式職員。
- 就業諮詢 26,123 人次。

(二)成效指標訂定及管理

- 由東京 Job Café自己訂定績效指標，再經東京都政府認可。
- 為利管理，Job Café有不少管理職與督導職，是由東京都政府直接派來。

(三)未來展望

- 讓青年對於中小企業有更多的了解，而不是只想進大企業就業。
- 當前青年工作欲望不大，未來要加強諮詢輔導。
- 因心理因素問題而無法接觸社會之青年，未來是極待克服的課題。

受講までの流れ

説明会 → 個別面談 → 判定会 → 受講可否決定

事前説明会の日程と受講日



圖 4-4 Work Start 的招募流程、時間及講座內容

資料來源：「Work Start」方案網站

圖 4-6 東京 job cafe 接待、求職自助區



大樓 3 樓為青年角落(東京 job cafe)



推動「大學畢業生就業專案」



接待櫃台



接待台，右手邊為 Hello Work 求職申請表之寫字台，前面為閱讀或書寫區

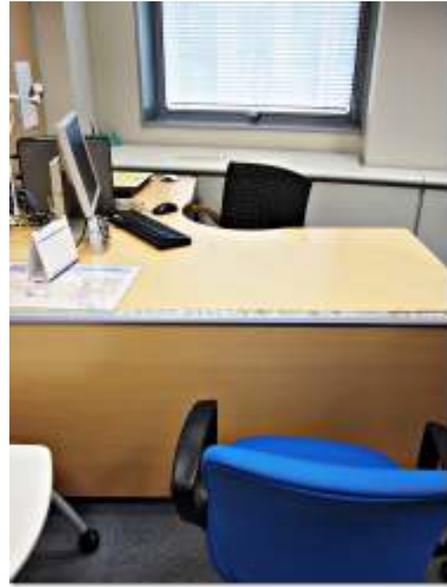


求職自助區電腦的主要用途包括了一般網路、職業性向以及履歷撰寫及印製

圖 4-7 東京 job café 就業諮詢區



東京 job café 就業諮詢區



就業諮詢櫃台



就業諮詢櫃台以隔板區隔以保有個人隱私



公布相關活動

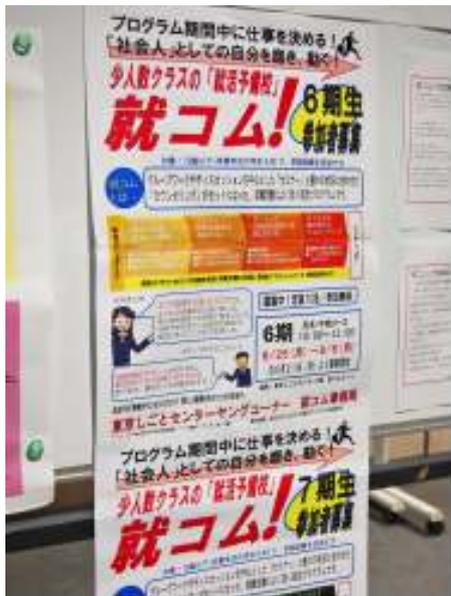


圖 4-9 東京 job cafe 企業情報角落



其他地方政府的求才諮訊，主要目的是希望東京學子能返鄉工作。

伍、地區青年支援站

一 輟學及尼特族(怯志青年)之就業協助

一、地區青年支援站 (地域若者サポートステーション事業)

(一)目的

協助尼特族等青年工作自立，非一次性服務，需提供持續性、個別化的服務，因此建立地區相關服務機構網路(包括就業服務、教育、福利服務等)尤為重要。爰此，日本厚生勞動部自平成 18 年(2006 年)推動「地區青年支援站」，委託 NPO、企業、社團/財團法人、學校法人等民間單位，提供高中輟學生等外展服務、以及尼特族等青年生活和學習支持。

(二)目標

- 依據「新成長策略」所揭示的目標，2011 年後 10 年內地區青年支援站協助青年決定職業生涯達 10 萬人。
- 厚生勞動省希望由支援站提供至少 1 週 1 次個別諮詢服務(最好 1 週 2 次)，以協助青年重返學校或就業。
 - 支援站服務對象中，至少要有 3 成於 6 個月內回到職場或學校。

(三)服務對象

- 15-39 歲輟學及尼特族(怯志青年)等為服務對象，強化其工作自立。
- 由於尼特族等青年往往不會主動求助，爰服務對象來源常常是由地區網路轉介的個案或由父母請求協助。

(四)辦理及經費補助方式(詳如圖 5-1)

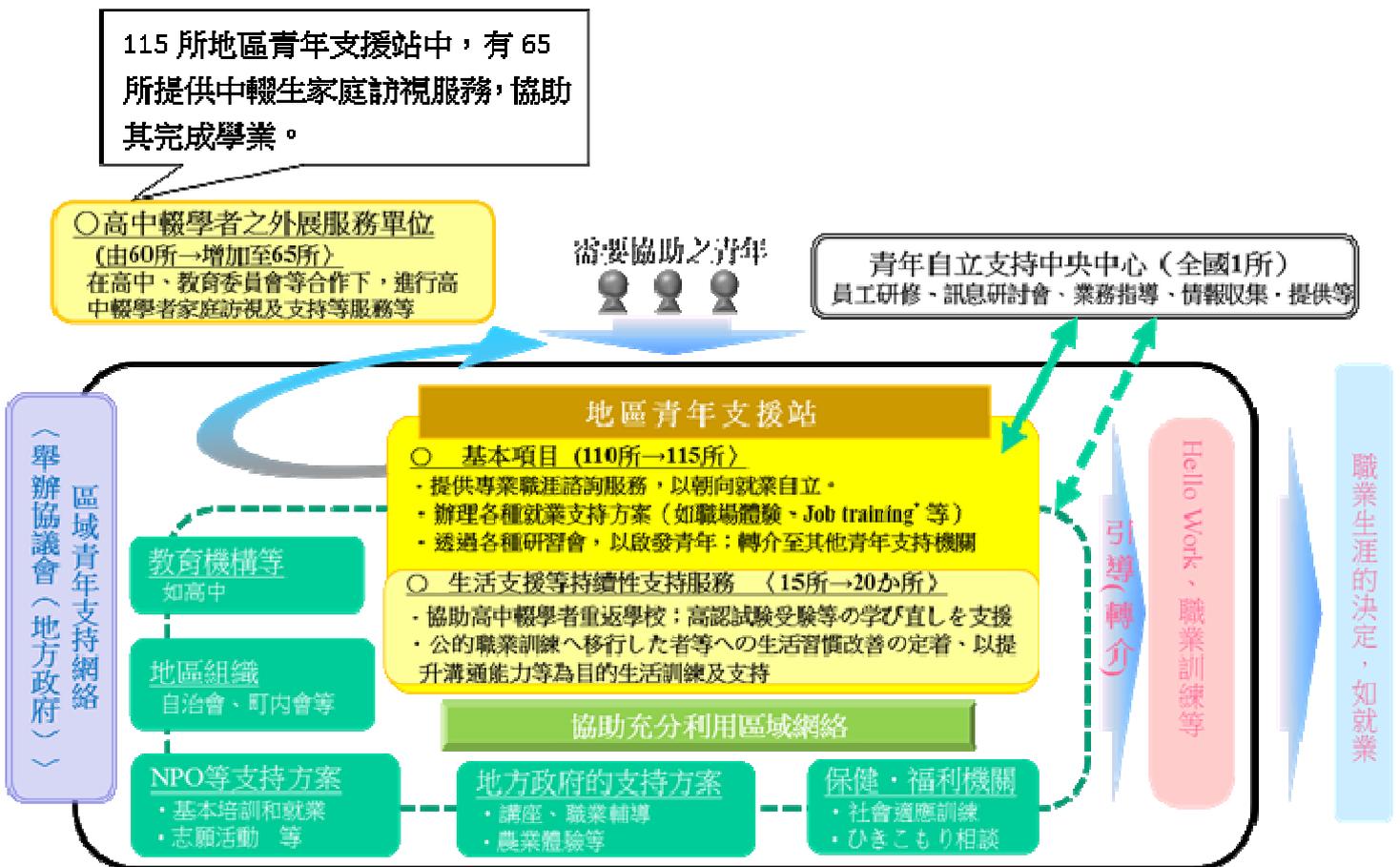
- 由厚生勞動省委託民間單位辦理地區青年支援站，提供經費補助。此外，厚生勞動省亦會委託民間財團法人(或其他機構)成立「青年自立支援中央中心」，輔導管理全國的地區青年支援站，如厚生勞動省會將相關經費先撥入該中心，再由其轉發至各支援站；由該中心彙整相關統計報告；另該中心會聚集工作站站長一同研修(2 天 1 夜)、1 年 3-4 次研討會。
- 厚生勞動省只補助辦理工作自立支持等主要項目，補助經費約 1,200-1,500 萬日圓(大約可以僱用 3-4 人)，其他服務項目需由機構自籌經費。
- 平成 24 年(2012 年)預算為 20 億日圓。

(五)歷年推動成效(詳如圖 5-1)

- 設立據點數：平成 18 年為 25 所，平成 23 年已大幅增加至 110 所。
- 協助決定職業生涯人數(如就業等)：平成 23 年為 12,165 人，較平成 22 年成長了 1 倍。

(六)2012 年推動重點

- 2012 年擴增補助據至 115 所青年支援站，未來的目標是持續擴增據點。
- 透過高中輟學生進行家庭訪視支持(外展服務)，協助其完成學業，並指引這些學生順利由學校過渡到職業訓練體系；另強化尼特族等青年的工作自立協助。



	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
就職等進路決定者數	650	1,930	2,925	4,660	6,742	12,165
のべ受所者數	35,179	144,171	302,112	373,858	361,288	454,675
サホステ設置箇所數	25	50	77	92	100	110

圖 5-1 地區青年支援站服務模式及成效

資料來源：整理自厚生勞動省講義資料。

二、三鷹市地區青年支援站

本次以「みたか地域若者サポートステーション」為考察機構，該青年支援站是文化學習協同ネットワーク(network)協會所承辦。

(一)文化學習協同ネットワーク(network)協會之簡介

- 此 NPO 法人是於 1947 年成立，當初成立目的在於，當時學習指導方案改變(新幹線教育)，教育內容變多、變快，許多學生無法趕上學校進度(退後生)，因此成立很多補習班。然而，有些家長不想將子女送到補習班，因而將子女送到協會。協會剛開始只是提供「學習教室」活動，為學生放學後可以去的場所，不同年齡層共同學習；幾年後，發現有些學生成為輟學生，因而新成立了「cosmo(宇宙)教室」，專門協助中輟生。
- 2000 年，青年問題者亦至協會尋求諮詢，如高中生輟學；高中畢業生不願意找工作，只做臨時工作，反抗進入社會及就業。當時，協會決定針對青年提供一些協助措施，包括：
 - 請青年一起辦雜誌，提供工作講座、生活意義講座等。
 - 2004 年開辦麵包店，遇到經費問題，當時需請青年付費。
- 2005 年，厚生勞動省開辦「青年自立學校」，提供全宿型服務，青年要住校，上午進行職業體驗，晚上共同生活，這是協會與政府的第一次合作。
- 2006 年，「青年自立學校」停辦，厚生勞動省改辦「青年就業支援站」，成立 25 個工作站。當時承辦單位已事先決定，協會未能參加，故協會於 2007 年開始經營工作站。
 - 該協會在三鷹市設立已有 40 年，因此與地區互動深，要培養小孩，需要整個社會共同合作，如可與商店街合作或曾協助之青年成年後亦會回饋。此外，也因為協會法人的存在，因此有其他資源的支持，可以辦理綜合性服務。
 - 有些較大的機構會在各地設立青年支援工作站，但協會希望能深耕此地區，提供完善服務、與與社區合作，如 2004 年成立麵包坊，由該法人建築物改建，改建費用 400 萬，其中有 200 萬是來自捐款。

(二)三鷹青年支援站主要服務項目

- 基本服務：預約制之個別諮詢
- 外展服務：中輟生家庭訪視
- 家庭講座：有 1/3 青年無法直接接觸，因此針對父母進行宣導，以使其了解如何應對及協助中輟或尼特族等青年。
- 與社會資源的連結：與其他就業服務、醫療、保健、福祉等機構合作。

此 2 項是向厚生勞動省承接的主要業務不能只提供「個別諮詢」，因為實際上很少人會主動求助，需主動拜訪。

(三)3 大特殊性服務

該組織發現只提供個別諮詢，很難協助此類青年順利就業，因此規劃辦理 3 大特殊性服務¹²：

- 「學習」：協助青年獲得基礎能力，如協助高中或同等學歷、電腦基礎能力等。協會認為想工作、想學習的權利，青年不應因為經濟問題、不想造成家庭負擔而放棄，因此此項服務為免費的，青年可之自由來使用服務。
- 「團體」：在同一時間，提供一個免費開放的空間，使青年得以聚集於此，共同做一件事，由互動中獲得認同、安全感，結交朋友。如足球運動、一起煮飯享用(由買菜、準備、並一起思考如何作菜等)、地區活動(如參與商業街活動、當義工，使他們有機會與社會接觸，讓他們知道這世上還有很多很好的人)。
- 「工作」：提供工作體驗，最能有效培養工作能力，並使他們能感受到工作的喜悅，進而有想工作的動力。目前協會提供麵包坊、農場及咖啡坊¹³ 3 個工作體驗場所。工作體驗是無薪資，因為同時教育不虧損是很困難的，現行營業收入不多，工作初期也是不收研修費，且需要有人員指導的人事費用，惟一年大約有 5-6 人可以轉介到有薪資的職位。

(四)與其他機關之合作

- Hello Work：相較於其他青年支援站，因為三鷹站後面是就 Hello Work，所以他們與 Hello Work 的合作是最密切，1 個月會有 2 次會議(Hello Work 會派人來三鷹站開會)，另也會請 Hello Work 派人來指導青年填寫履歷、進行模擬面試。
- 地方或中央政府：與地方政府的聯繫較為薄弱，尤其是教育委員會，更難搭上線。在業務聯繫窗口部分，過去由產業部門，後被轉到地區兒童教育部門，目前地方政府沒有一個針對青少年的專門窗口，都是以個案的方案與地方政府合作。協會很希望能尋求地方政府的協助，但業務內容多元，每次問題都不同，地方政府很容易感到反感。此外，在中央政府也有類似的問題，如獲通報有一位 19 歲浪漢青年，在公園遭到暴力行為，協助聯繫厚生勞動省尋求協助，花了 1 小時都沒有結果，後來只能又花了 1 小時尋求民間團體協助，最後 Big Issue 雜誌團體 2 小時後來接走青年。
- 其他：另外也會與高中、醫療機構合作等。

¹² 「學習」與「工作」二大類活動與就業直接相關，亦由厚生勞動省提供經費補助。

¹³ 與觀光協會合辦，提供觀光情報。

(五)成效

- 2007 年教育工作站平均每年有 300 位新登記青年，每年有 120 位會回到校園或就業，成功案例的比率只有 40%(達厚生勞動省所設立之目標)。以全國來看，三鷹站的特色是重回校園的比例較高，原因可能是協會本來的業務就是提供教育相關諮詢。
- 以整體輔導成效來說，有的立即有成效，有的需要花費到 2-3 年(剩下 200 人，有些人只來 1-2 次就不來，有的則是只有父母來諮詢(大約佔全體之 15%)，最後一類的青年無法離開家門、對人與社會都有恐懼，視需求會轉介至醫療或社福機構。
- 服務對象特性
 - 以性別來看，男女所佔比率約 6：4。
 - 以年齡層來看，16-20 歲佔 15-20%、21-25 歲 30%、26-30 歲 30%、30 歲以上 10%左右，協會強調不同年齡層有不同的服務策略，針對較年輕青年，會花較多時間進行諮詢、職場體驗，了解其想法，並傾向鼓助其重返學校；針對 30 歲以上青年，因為此類青年找工作比較困難，會比較焦急想找工作，協會亦會鼓勵其儘快重返職場，避免履歷上空白經歷時間太久。
 - 目前服務對象中，有 6 個受生活保障的青年。目前來請求協助之青年，多是先看到協會網站，因此目前協會較難深入家庭環境較不好的青年，改善之道請公所轉介受生活保障的青年，主動接觸該類青年。

(六)協會的觀點與反思

- 日本的青年就業預算大約只有歐美的 1/10、1/20，因此協會對於厚生勞動省於 2005 年開始推動此類業務給予高度的評價，但站在協會的立場而言，藤井常務理事強調他們不只是做政府委託辦理的業務，而是在現場感受、做該做的事，並回報給政府。
- 2005 年「青年自立學校」→2006 年「青年就業支援站」
 - 2006 年政黨輪替，民主黨希望刪除浪費公帑的方案，「青年自立學校」是提供 3 個月全住宿型的訓練，被認為太過浪費，因此停辦。
 - 以協會的觀點來說，青年自立學校 3 個月的時間太短，很難有明顯的改善。此外，丹麥亦設有生產學校，青年甚至可以拿到工資，每 7 萬人就設有 1 個生產學校，如有是三鷹市，就應該 2.5 個生產學校，但目前整個東京都 1,000 萬人，只有 6 個設施。以現有日本的預算規模，要進行如果密集性的投資是不可能的。
- 青年就業支援站目標之反思

- 厚生勞動省成立工作站，旨在協助青年短期內就業，但協會認為這樣的目標很難達成，若一直催促中輟生或尼特族等青年進入勞動市場，或許他們會找到工作，但很可能在很短的時間內又離職，主要原因是他們對於社會沒有安全感，無法建立人際關係，因此很容易職職。
- 厚生勞動省的目標是至少要有 3 成服務對象，能於 6 個月內回到職場或學校，因而覺得三鷹站輔導時間很長。協會依實務經驗，認為服務時間至少需要 1-2 年，強調協助青年與人、與社會共生，因此希望確定青年在各方面已準備好再進入工作。協會認為日本社會認為青年只要有技能就能重返勞動市場，但實際上，是不夠的，如果青年無法與社會共存共生，是無法在社會好好工作的。
- 未來發展方向之省思
 - 只靠工作站，很難提供多元資源，如 6 月 12 日厚生勞動省剛發布之青年僱用政策，這個政策要將非正式僱用者減少一半，如要單靠工作站，是沒有道理的工作。目前勞動市場正式工作愈來愈少，很難達到此目標。日本勞動時間長，且支援措施少，所以沒有把勞動機制/市場弄好，在這種大環境下，沒有辦理做好。
 - 民主黨上台後，提出了一些個革新方向，目前尚無太大成效。協會藤井常務理事強調脫離產業政策的青年就業政策所能發揮的效度將很有限。他提到，韓國青年就業措施起步晚但規模挺大，如由首爾市出錢成立之「Haja 中心」，是很好典範，其為學校以外的學習中心，提供辦公室給 IC 或旅行社等，以活絡就業機會，年輕人在其中也可以一起學習成長。

圖 5-2 三鷹市みたか地域若者サポートステーション



圖 5-3 三鷹 Hello Work



陸、參訪心得與建議

- 一、日本政府為強化青年就業，除於大學推動就職資源中心，提早進行就業宣導，提供就職補助外，為使畢業新鮮人能順利就業，亦將就職內定率條件由應屆畢業生擴及至畢業3年以內，厚生勞動省亦設立畢業生 Hello work 據點，增加諮詢員人數，加強支援青年人就業，係透過相關部會分工與合作，解決青年就業問題。
- 二、日本企業選擇採用剛畢業學生就職內定之考量，係因日本企業不注重經驗，重視個人的潛質能力，對新加入的員工，往往會進行3-5年有計劃性的長期培訓，同時也可以有效率的執行和設計企業訓練計畫、維持企業各年齡層員工之平衡。至我國產業人才需求部分，依據經建會100年至101年間協調6個部會完成20項重點產業人才供需調查及推估工作，各重點產業主管機關多表示，各產業專業人才需求多非數量問題，而係人才質性需求缺口，提升專業人才「能力」，才是符合產業需求的關鍵，因此，產學訓研與企業間之合作，以及企業投入人才培育之誘因機制設計，實為我國未來推動重點。
- 三、日本對於青年就業關鍵問題，均有清楚的分析指標，以釐清問題，規劃推動政策措施，並監控問題的發展趨勢。如在大學生的就業輔導部分，透由數據分析，了解大、中小企業求供倍數的差異，進而透過 Hello Work 提供中小企業資料、職缺，導正大學生不切實際的期望，同時協助中小企業能獲得好的人才。
- 四、對於青年就業輔導，日本在政策規劃上逐漸思考到不能只聚焦在「就業媒合」，而願意投入更多的資源輔導青年，協助青年釐清個人定位、深索職涯發展的可能性，如厚生勞動省 Hello Work 過去只做就業媒合，目前新設立了大學畢業生支援 Hello Work 開始提供就業諮詢的服務；東京都所署東京 Job Café 一直以來均強調協助青年找到自我的定位，並配合地方政府施政藍圖，協助青年發展職涯等；在民間機構部分，三鷹青年支援站更強調尼特族青年就業服務急不得，如果青年無法與社會共存共生，是無法在社會好好工作。