

若年労働者部会報告（案）

第1 はじめに

少子高齢化の進展により生産年齢人口が減少する中、誰もが意欲と能力に応じて働くことができる全員参加型社会を実現していくことが喫緊の課題であるが、その中でも若者は、我が国の将来を担う貴重な人材である。

これまで、若者の職業能力開発やキャリア形成のためのさまざまな施策が行われてきたが、フリーター数は180万人前後、ニート数は60万人台で高止まりしている。こうした状況の下、若者一人ひとりが長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍していくことが重要であり、若者本人やその家族だけでなく、社会全体で取り組んで行くことが重要である。

若者への支援を行うに当たっては、以下の点に留意することが必要である。

- ・ 個々の若者の状況を踏まえて「個別的」に支援すること
- ・ 一過性のものではなく時間を掛けて「持続的」に支援すること
- ・ 若者を取り巻く機関が連携して「包括的」に支援すること
- ・ 就職する時代に起因する不遇を生み出さないために、「恒常的・安定的」に支援すること

現在、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会において、若者に対する雇用対策の在り方について検討がなされているところであるが、本部会においては、上記の視点に基づき議論を行ってきたところであり、今後の若者に対する職業能力開発及び勤労青少年福祉対策の在り方について以下のとおり取りまとめる。

第2 若者に対する職業能力開発及び勤労青少年福祉対策について

(1) 職業訓練

職業経験の少ない若者が地域社会の中で安定的に自立し、活躍していくためには、職業訓練が果たすべき役割は極めて重要である。

このため、公共職業訓練に設けられている日本版デュアルシステムや実践的人材育成コース等の若者向けの訓練メニューや、企業内での実習と教育訓練機関等での座学等を組み合わせて実施する雇用型訓練を、引き続き推進すべきである。また、学校中退者や卒業後に不安定な職に就かざるを得ない者等が進路選択をするに当たって、公的職業訓練をはじめとする職業能力開発施策が進路の選択肢として有効に活用されるよう、学校に対する積極的な情報提供・発信や、公共職業能力開発施設と学校等との連携に一層取り組むべきである。

(2) 職業能力評価

現代の若者の中には、自らのキャリア形成やこれに応じた職業能力開発の方向性に迷いのある者も少なくないが、職業に関する知識や職歴がない若者にとって、技能検定を中心とした職業能力検定は、目指すべき職業能力開発の明確な指標となるものであり、また、いわゆるキャリアラダー^注としての機能も有するものである。

このため、今後の雇用吸収力の拡大が見込まれ、また、若者のキャリア形成上の課題がより顕在化している対人サービス分野を重点に職業能力検定の整備等を進めるべきであり、併せて、若者の受検意欲を高め、入職促進・キャリアアップに結びつけるため、特に技能検定3級などエントリーレベルの積極的な整備を図るべきである。

(3) 個人の主体的なキャリア形成支援

若者一人ひとりが、その能力を最大限発揮できるようにするためには自ら長期的なキャリア形成を行うことが重要であるが、職業経験が少ない若者にとっては、個人でキャリア形成について考えることは非常に困難であり、キャリア・コンサルタントによる支援を進めていくことが有効であると考えられる。このため、若者を支える人材として、キャリア・コンサルタントの資質の向上を図るとともに、養成を促進することにより、支援の機会を拡充していくことが必要である。

また、キャリア・コンサルタントが若者に対して支援を行う際、ジョブ・カードの活用が有効であると考えられることから、所要の見直しを行った上で、その普及を進めるべきである。

(4) ニート等の若者に対する支援

全員参加型社会を目指すに当たって、ニート等の若者が地域社会の中で安定的な雇用の場を得て活躍していくことが重要である。

平成18年度以降、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）が、地域におけるニート等の若者の支援の拠点として不可欠な役割を果たし、平成25年度においては約2万人について進路決定を実現するに至っており、ニート等の若者に対する支援として継続的に事業が実施されることが期待されている。

一方、サポステに対しては、平成25年度の秋の行政事業レビューにおいて、事業の有効性、費用対効果に関しての説得的な分析がなされておらず、

^注 キャリアアップのための「はしご（ラダー）」。職務やこれに応じた職業能力をレベルに応じて階層化することにより、労働者がはしごを昇るように着実に職業能力を高め、キャリア向上を図る道筋としての役割を果たすもの。

事業に終期を設けるなど事業の出口戦略が必要ではないか等の指摘がなされているところである。

こうした状況の下、ハローワークとの連携や職場体験の充実を図るとともに、就職した者に対する職場定着支援を全国で実施するなど、より効率的・効果的に事業を実施できるよう必要な見直しを行った上で、期待される機能をサポステが安定的に果たしていくようにしていくことが必要である。

また、各サポステが有するノウハウや経験の普及、研修体制の整備や好事例の周知、支援にあたる専門人材の育成を通じて、機能の強化を図っていくべきであり、関係機関との連携や理解・協力も不可欠である。

(5) 勤労青少年福祉対策について

親元を離れ就職した若者、勤労学生等の福祉に取り組むために、昭和45年に制定された勤労青少年福祉法（昭和45年法律第98号）は、既にその目的をおおむね果たしたものと考えられ、現在、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会において議論がなされている若者に対する雇用対策に関する今後の在り方に関する議論とも連携を図りながら、より幅広い若者の状況に目を向け、若者の充実したキャリア形成や雇用について積極的に取り組んでいくために必要な法律として、発展的に整理する方向を含め検討を進めるべきである。

ただし、現在、国及び地方公共団体等において実施されている勤労青少年福祉施策は、その必要性に応じて継続できるよう、一定の配慮が必要である。

(6) その他

若者に対する職業能力開発は、関係府省、地方公共団体、産業界・経済界、教育訓練機関等との連携の下、推進していくことが必要であり、また、各施策が一体的、有機的に実施されるべきである。

また、支援の対象や主体が多様であることから、若者本人や保護者等が、個々の課題・状況等に応じたサポートを受けられるよう、また、真に情報を必要とする者に対し必要な情報が届くよう、利用者の目線に立った広報や情報発信が重要である。