

# 論点の整理

- 1 各世代の状況に応じた職業キャリア支援の必要性の高まり
- 2 各世代の状況に応じた職業キャリア支援の在り方
  - (1) 若年者について
  - (2) 壮年について
  - (3) 高齢者について

# 1.各世代の状況に応じた職業キャリア支援の必要性の高まり

我が国は、出生率の低下等を背景として人口減少社会を迎えつつあり、同時に年齢別人口構成を見ても65歳以上層の割合が急速に高まっている。

こうした中で、経済社会の活力を維持していくために、意欲ある高齢者が活躍できる雇用・就業の仕組みづくりや、女性が仕事を続けやすい職場環境づくりを通じて労働力供給を増やしていくとともに、働く人一人一人を人材として育て、その職業能力を高めることによって生産性を向上させていく取組の推進が求められている。

特に、知識社会化が進み、労働の内容が「設備や機械を使ってモノを生産することを中心とするもの」から、「知識やノウハウを提供して付加価値を生み出すことを中心とするもの」へと移りつつある中で、様々な能力を持った多様な人材を育成することが我が国経済社会にとって重要な課題となっている。

しかしながら、現実には、

- ・ニート・フリーターなど十分な職業能力の蓄積が困難な若年者の増加
- ・中核的な人材に教育訓練投資が集中する傾向の強まり
- ・自己啓発を希望しながらも時間・費用・情報等の不足から、その機会を得られない労働者の存在
- ・職業生活の長期化にもかかわらず学び直しの機会が少ないことなど

若年、壮年、高齢といった世代ごとに様々な課題が深刻化している。

このため、各世代に必要とされる職業能力の開発・向上について、企業主導の取組、労働者の自発的取組、行政による支援などを適切に組み合わせつつ、それぞれの世代が抱える問題に応じた形で、きめ細かく効果的に推進することが求められるのではないか。

## 2. 各世代の状況に応じた職業キャリア支援の在り方

### (1) 若年者について

- ・ 前述のように、若年世代においては、失業者(約150万人)、フリーター(200万人超)及びニート(60万人超)が多数にのぼっており、これらの者だけで400万人に上る状況である。
- ・ これらの者の中には、中卒者、高校中退者、高卒者、大学等中退者、大卒者、早期離職者など様々な態様の者が含まれており、就職に至らない要因も、基礎的学力不足、人間関係への不適応、自らの意向・資質と進路とのミスマッチ、職業・キャリア意識の欠如、就職機会の待機など多様である。
- ・ こうした事態が生じている背景として、まず、厳しい雇用情勢や企業の求める人材要件の高度化等により、若年の正規雇用の求人が激減しパート・アルバイト等の求人が増えていることや、学卒一括就職のシステムが崩れつつあるにもかかわらず、一旦新規学卒市場から脱落すると正規雇用が困難であること等が挙げられる。したがって学校から企業における雇用へと導くシステムのあり方、とりわけ安定的な雇用への誘導や、キャリアの方向付けをする教育訓練のあり方等が問われるのではないか。

他方、若年者側については、

- ・ 職業に触れ動機付けを持つ機会の不足
- ・ 豊かな社会の中で「働く」ことが当然とされた常識の後退等による職業意識の希薄化
- ・ 目的意識に欠けた進学に伴う就学意欲の喪失
- ・ 全体としてのコミュニケーション能力や学力の低下

等が指摘されており、早い段階からの職業との触れ合いや職業意識の啓発・キャリア教育等が重要ではないか。

また、フリーター、ニート等に陥る経過・要因は上記のように多様であり、カウンセリング等に基づき、それぞれの状況に応じ、基礎教育、社会参加、就業への誘導、訓練等きめ細やかな対応が必要になるのではないか。

- ・ さらに、こうした若年者のキャリアに係る問題は、単に学校教育や学校から企業に至る就職システムの問題に止まらず、家庭や地域の教育機能の低下の問題も視野に置いて考える必要があるのではないか。

加えて、自営業主や家族従業者等が減少し、雇用者中心の就業形態となるとともに、競争社会が到来する中で、成績や成果のみで人の評価が判断され易い単線的な価値観が支配的となり、多様な資質を持った人材を育て涵養する社会の抱擁力が失われているのではないか。

- ・ なお、フリーター、失業者、ニートについては、意識や職業能力について企業の求めるところとのミスマッチが深刻であることから、そのまま放置すれば不安定就労や失業者として滞留するおそれが大きく、社会全体に及ぼす影響が大きいのではないか。

具体的には、職業能力が蓄積されない結果、安定的な収入が見込めず、結婚、出産、育児、子の教育といったことに影響するほか、将来的には生活保護や年金などの社会保障制度や治安問題など、社会の大きな負担となる可能性が否定できないのではないか。

- ・ こうした中、現行施策としては、平成15年6月に策定された「若者自立・挑戦プラン」及び平成16年12月に策定された「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」などに基づき、さまざまな事業に取り組んでいる。

(資料2:50頁「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」のポイント参照)

- ・ これらの現在実施している諸施策は、必ずしも十分に周知・広報がなされているとは言えない面もあり、こうしたサービスを必要な者が利用できるよう効果的な周知・広報に努めることがまずもって重要である。

今後の若年者対策については、上記の「若者自立・挑戦プラン」を基本としつつ、次の点を重点として政策を進めることが適当ではないか。

- ① 学校から企業へ至る仕組みについて、これまでのような新卒一括採用や学卒即就職という方式は崩れつつあり、今後は、複雑化した社会の中で若年者が適職を選択するまで一定の職業探索期間を要することを前提として、若年者の置かれた状況に応じ学校から適職選択に至る多様なルートをつくり、それぞれの若年者の状況に応じて適切なルートを選択し、就労できるよう社会全体が支援することが重要ではないか。
- ② とりわけ、学校から就労に至るルートのうち、キャリアの目途をつけながら実践力を養成し、安定的な雇用に誘導するデュアルシステムを大きな柱としていくことが重要ではないか。  
このため、現在「日本版デュアルシステム」として実施されている短期(5ヶ月)のものを中心とした「教育訓練機関主導型」のデュアルシステムだけでなく、「教育訓練機関における座学等」と「企業が期間雇用の下で行う実習」とを組み合わせ、現場力の中核となる人材を育成する1～2年のデュアルシステムを本格的に実施していくことが必要ではないか。
- ③ ニート、フリーター等学校教育のルートから外れた若年者を、それぞれの状況に応じて就労に導いていくためには、今後、キャリアコンサルティングやカウンセリングとともに、NPO等の若年者の目線で就労支援を行う機関の育成や、若年者のボランティア・社会参加等を受け入れる様々な活動分野をつくっていくことが重要ではないか。
- ④ 資質・能力の多様な若年者を育成し、就労へと適切に誘導するためには、家庭、学校、地域社会、企業等がそれぞれ若年者育成のための役割を果たし、社会全体が多様な人材を受け入れ育てる環境をつくっていくことが必要ではないか。

## (2) 壮年について

- ・ 絶えざる技術革新の進展への対応や成果主義・能力主義的な人事管理の普及、さらには労働移動の活発化など職業生活の見通しがつきにくくなる中で、壮年層の職業キャリアに関しては、転職、転社、退職等の職業生活の節目だけではなく、企業内における職業キャリアにおいても、全くの企業任せではなく、労働者自らの考え方を持つ必要が生じつつあるのではないか。
- ・ そのためには、企業内においても、職業キャリアに係る情報提供、相談・助言等を行うキャリア・コンサルティングや、労働者の意向・キャリアに配慮した配置・能力開発などの人事システム等の労働者の自律的なキャリア形成を支援する企業におけるシステムづくりが益々重要になるのではないか。
- ・ また、労働者の職業能力開発については、企業が中長期的な方針に基づきOJTやoff-JTにより直接に職業能力開発を行うことが中心となろうが、今後、これまでに見たような時間的、情動的制約などの制約を取り除き、例えば、企業に勤務しながら社会人大学に通学できるようにすることや、社外で勉強することを評価し、積極的に後押しするなど労働者が自ら能力開発を行いやすい環境整備を行うことに努めることも必要ではないか。

- ・ 今後、企業が成長・発展するためには、製品やサービスの付加価値を生み出す多様な人材をどのように育成・確保するかが鍵となってくるのではないか。

そうした視点からすると、企業は中長期的に方針をもって自ら労働者の能力開発を行うだけでなく、労働者自らが能力を深め、幅を広げるために自己啓発として能力開発を行うことを積極的に支援し、企業全体が学習する企業像を考えていくことが必要ではないか。

結果として、労働者の一部が起業したり、ヘッドハントされ社外に流出するとしても、人材を大切にし、成長させる企業は、有能な人材を惹きつけ、成長・発展することができるのではないか。

- ・ このほか、壮年層の労働者には、企業の倒産やリストラによる失業や、技能・技術の陳腐化等による「キャリア・ブレイク」(職業経歴の中断)が生じることも少なくないが、そのような場合に新たな技能・技術の蓄積に向けて再チャレンジすることが可能となる仕組みを社会的につくって行くことが必要なのではないか。

### (3) 高齢者について

- ・ 高齢者については、人口減少社会を迎える中で、その職業能力を有効に活用し、就業し続けることは、社会の活力の維持・向上や社会的負担の軽減につながることから、従来にも増して重要になってきているのではないか。
- ・ まず、高齢者の働き方については、定年延長や継続雇用等の形で、技術革新対応等の能力を補いながら、これまで蓄積した能力を活かした働き方をすることや、後進の育成等にあたることが重要であろう。
- ・ しかしながら、高齢者については、その就業に対する意識や欲求が多様であること等を反映して、退職後は、自らの意識や欲求に応じて、雇用に限らず、自営業を営む場合もあれば、教育、文化、環境といった分野のNPO等の非営利団体で活動することなども考えられる。  
その際、従来とは異なる分野へ転進する可能性も踏まえ、常に新たな職業能力開発の機会を持つべきではないか。
- ・ また、高齢者になると個人の能力・意欲・健康の状態や、住宅、年金をはじめとする生活環境には大きな違いが出てくる。従って働き方についても、こうした違いに応じて就業時間、場所、契約形態等が選択できるようなフレキシブルな仕組みを用意する必要があるのではないか。
- ・ さらに、高齢者が、退職後の再就職・就業に向けて再就職先の選定や、職業能力開発のための教育受講等の必要な準備を行うために、在職中から短時間勤務により、こうした時間を確保することや、再就職準備のための休暇制度を設けること等も考えられるのではないか。