

〔表1-11〕 GDP に占める若年者雇用対策費の割合

	アメリカ	イギリス	オーストラリア	カナダ	ドイツ	フランス	韓国	日本
2001	0.03	0.12	0.08	0.02	0.08	0.43	0.02	—
2002	0.02	0.13	—	—	0.1	0.4	0.02	0.01

資料出所 OECD Employment Outlook 2004 “Public expenditure and participant inflows in labour market programmes in OECD countries”  
(注) アメリカ、イギリス、オーストラリア、カナダ及び日本は会計年度の数値。

### (3) まとめ

これまで、各国の施策について、項目ごとに概観してきた。教育制度、雇用慣行、社会的背景などが異なっていることから、一口に若年雇用対策と言っても、重点を置く施策については、それぞれ異なっている。

しかしながら、各国の施策の展開にはいくつかの点において共通する方向性が認められる。

まず、各国ともに若年者の職業訓練を重視しているという点である。しかも、ほとんどの国において、雇用や教育とリンクした形で訓練の場を提供している。このように、雇用や教育とリンクした形で職業訓練を実施することについては、①実際の職場で訓練を行うことで産業界のニーズに即した人材育成を図ることができる、②教育から職場へのスムーズな移行を支援することができるといったメリットがあるものと考えられる。

次に、職場体験又は就業経験プログラムを導入している点である。これには、大きく分けて二つのアプローチがある。一つは、学校教育課程の中で、職場体験を積み重ねるといった方法である。これは、教育課程に在籍しているときから仕事に触れることで、教育段階から職場定着に至る過程を円滑に進めることを目的としていると考えられる。具体的には、アメリカ、イギリス、フランス、カナダなどで実施されている。もう一つのアプローチは、学校を卒業(場合によっては中退)した失業者や無業者に対して、就業経験を促す方法である。これは、さらに二つのアプローチに分けられる。一つ目は、対象者に対し、就業等のプログラムに参加しなければ給付を削減・停止する等の措置により間接的に参加を強制する方法である。イギリスの若者向けニューディールがこれに当たる。同様又は類似の施策が、オーストラリア等でも取り入れられている。二つ目は、職業訓練とセットで提供することにより、職場体験又は就業経験の付加価値を高め、失業者や無業者を誘導する施策である。フランスでは、特殊雇用契約という形で広く実施されてい

る。

最後に、相談援助のためのパーソナル・アドバイザーを配置して相談に当たるなど、若年者個々人のニーズに応じたきめ細かな対応を行っているという点である。一口に若年者といっても、その背景や抱えている問題はそれぞれ異なっている。基礎学力が足りない者、職場における技能が不足している者、進路を十分に検討できない者など、さまざまな若者に対し、パーソナル・アドバイザー等が、それぞれの必要性に応じたメニューを提示し、教育、訓練、就職計画を立て、実行していくというアプローチを多くの国が採用している。こうした取り組みは、いわば、若年雇用対策のあり方として、顧客重視型のサービスを目指しているということができよう。

## 4 今後の課題

我が国をはじめ、アジア諸国においては、近年、これら先進諸国の取り組みを参考に、さまざまな施策の導入を図っている(ドイツのデュアルシステム等)。こうした施策は、一定の評価を受けているものの、グローバル化や産業構造の変化等に伴い、さまざまな課題に直面していることも事実である。また、これら先進諸国の若年失業率がなお高水準にある現状にかんがみれば、必ずしも十分な成果を挙げているとは言い切れないであろう。こうした中で、今後、各国がどのような形で若年雇用対策に取り組んでいくかが注目される。

(注1) ニートは、1999年にイギリスの内閣府が作成した Bridging the Gap という調査報告書がその言葉の由来となっており、いわゆる「学校に通っておらず、働いてもおらず、職業訓練を行っていない者」(Not in Education, Employment or Training)のことを通称している。

(注2) 平成17(2005)年9月15日、「若者の人間力を高めるための国民会議」において取りまとめられた。「若者の人間力を高めるための国民会議」とは、若者の働く意欲を喚起し、能力を育み高めるため、若者自身はもとより、経済界、労働界、教育界、地域社会、政府等の関係者により構成される会議である。

(注3) 本書P17参照

(注4) ILO は、労働政策において、ディーセント・ワークという目標を提唱している。「人間としての尊厳を保てる生産的な仕事」をいう。ILO は、「すべての人々にディーセントな仕事の機会を確保すること」を目指して、①仕事の創出、②仕事における基本的人権の保障、③社会保障などの社会保護の拡充及び④仕事における民主的参加と対話の推進を4つの戦略目標として定めている(ILO 駐日事務所資料による)。

(注5) ここでは主として職業教育や職業経験など、何らかの形で仕事に関する施策を中心に調査を行った。

各国比較表

1 若年のキャリア形成及び就職支援

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
(1) 学校における職業教育・職業体験	<p>【テックプレップ(Tech-Prep)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開始年月 1990年代</li> <li>管理運営主体 テックプレップ推進組織(Tech-Prep consortium)</li> <li>対象者及び適用要件 高校生。11学年(日本における高校2年生)から開始し、14学年(日本における大学2年生)まで。</li> <li>具体的内容 中等教育の最後の2年間と準学士資格を取得可能な高等教育機関における2年間の教育を結合させた4年一貫教育。当該4年間で、専門的職業教育科目と、数学、自然科学、コミュニケーション科目の双方の履修が義務付けられる。</li> </ul> <p>※ このほか、「キャリア・アカデミー(Career Academy)」や「コオペラティブ教育(Cooperative Education)」がある。</p>	<p>【仕事関連学習】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開始年月 2004年</li> <li>管理運営主体 各学校</li> <li>対象及び適用要件 14~16歳の全ての学生</li> <li>具体的内容 イングランドの基幹段階4(第10、11学年)の生徒のカリキュラムに組み込まれる。キャリア教育、勤労体験や学習支援などの様々な活動が行われている。</li> </ul>	<p>【普通教育における職業指導】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>管理運営主体 各学校</li> <li>具体的内容 職業活動体験は、ハウプトシューレ(基幹学校)では生徒の義務。レアルシューレ(実科学校)、ギムナジウムでは希望者による任意。職業体験の分野は、レストラン、郡役所、旅行代理店、運送会社、動物保護施設など多岐にわたっている。</li> </ul> <p>(注)ハウプトシューレ、レアルシューレ及びギムナジウムは、いずれもグルントシューレ(日本の小学校に相当)修了後に入学する中等教育機関</p> <p>【各種職業学校】</p> <p>上級学校非進学者の多数が、職業学校(Berufsschulen)、職業専門学校(Berufsfachschulen; BFS)、専門学校(Fachschulen: 貿易・技術学校)に進んでいる。</p>	<p>【交互教育】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開始年月 1989年</li> <li>管理運営主体 学校と企業の産学連携</li> <li>対象者及び適用要件 中・高等教育の学生</li> <li>具体的内容 若者の能力向上と就職促進のため、学校での教育と職場での実習を行う。</li> </ul> <p>【大学付設職業教育センター(IUP)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開始年月 1991年</li> <li>管理運営主体 大学</li> <li>対象者及び適用要件 大学生</li> <li>具体的内容 企業の要求に即した人材育成のため、工学、商学、一般行政、財務管理、情報・コミュニケーションの5専攻が設置され、全教育期間の1/3を企業実習にあてる。修了者には「高度技術者マスター」の免状が授与される。</li> </ul>
(2) 養成訓練制度その他の訓練制度	<p>【登録養成訓練制度(Registered Apprenticeship)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開始年月 1937年</li> <li>管理運営主体 事業主団体・労働組合団体の共同、個々の事業主、個々の事業主と事業主団体との共同など</li> <li>対象者及び適用要件 16歳以上で各実習プログラムの必要条件を満たす者。ただし、危険な業務については、18歳以上。</li> <li>具体的内容 実習プログラム(Apprenticeship program)の基準は連邦政府が定める。政府に登録された登録実習プログラムを修了した者には、登録養成訓練制度修了者として、公的にその知識と技術の水準が認証される。参加者は一定の時間は各企業でOJTを受け、その他の時間は、職種に関係する教育を教育機関等で受講する。プログラムの期間は平均すると3~4年程度。参加者には事業主から賃金が支払われる。</li> </ul>	<p>【養成訓練制度(Apprenticeship)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開始年月 2004年から新制度開始</li> <li>管理運営主体 教育技能省</li> <li>対象者及び適用要件 16~24歳の若年者(25歳以上の者を対象とする制度もある。)</li> <li>具体的内容 事業主の下で働きながら訓練を受け、資格取得や技術の習得などを旨とする。若年者向けのものとしては、対象年齢や取得する資格のレベル等に応じ、次の4種類がある。</li> </ul> <p>①養成訓練(Apprenticeship) 対象者は16~24歳。NVQ レベル2又は同等程度の資格取得を目指す。</p> <p>②上級養成訓練(Advanced Apprenticeship) 対象者は16~24歳。NVQ レベル3又は同等程度の資格取得を目指す。</p> <p>③E2E(Entry to Employment) 就職等の準備が整っていない16~18歳の若年者を対象。参加者にはNVQ レベル1等の取得を奨励。</p> <p>④若年養成訓練(Young Apprenticeship) 第10学年(通常は14歳)から開始。NVQ 等の資格取得を目指すことも可能。</p>	<p>【職業養成訓練生制度(養成訓練制度(Ausbildung) = 「デュアルシステム」Dualensystem)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開始年月 19世紀初頭</li> <li>管理運営主体 企業及び職業学校(Berufsschulen)</li> <li>対象者及び適用要件 年齢制限はなく、ハウプトシューレを修了した者が多く参加するが、ギムナジウムから参加する者もいる。社会人や高等教育を修了した者も参加できる。義務教育(9~10年間)を修了していなくても、門戸は開かれている。</li> <li>具体的内容 若年者を主対象に、企業がその職場で実施する職業訓練と、職業学校等の教育機関での学習とを同時に行い、良質な若年技能労働者を養成する。事業主は養成訓練生との間で職業訓練契約を結び職業訓練を施す。ドイツの若年者の職業生活への移行に際し、長期にわたって支柱を任っている。</li> </ul>	<p>【養成訓練制度(Apprentissage)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開始年月 1986年法律改正</li> <li>管理運営主体 国、地方公共団体</li> <li>対象者及び適用要件 義務教育を終了した16~25歳の若年者、26歳以上の若年障害者等</li> <li>具体的内容 CAP(職業適格証)に加えて、高等段階の職業教育又は技術教育の免状等を取得するため、理論教育を年間400時間以上受講しつつ、企業で賃金の支払いを受けながら、実地訓練を行う。使用者は年齢及び養成訓練生となつてからの年数に応じて、SMIC(最低賃金)の25~78%以上の賃金を支払う。</li> </ul> <p>※ このほか、「熟練契約(Contrat de professionalisation)」がある(2(2)を参照)。</p>