

第4章 若者を中心とした人間力の強化

第1節

「若者自立・挑戦プラン」の推進

若者については、近年、フリーターや、働いておらず、教育も訓練も受けていないいわゆるニートと呼ばれる若年無業者が増加している。こうした状況が続くことは、若者本人にとっても社会にとっても大きな損失となることから、2003（平成15）年6月に策定された「若者自立・挑戦プラン」に基づき、若年失業者等の増加傾向を転換させるべく積極的に取り組んでいるところである。

2004（平成16）年12月には、同プランの実効性・効率性を高めるため、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」を内閣官房長官、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣及び経済財政政策担当大臣の関係5大臣により取りまとめたところであり、これに基づき、産業界、教育界の協力の下、関係者が一体となって、若者の働く意欲や能力を高めるための総合的な対策等に取り組むこととしている。

1 「若者自立・挑戦プラン」の推進

（1）地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進

若者の雇用問題の解決のためには、地域において、それぞれの実情に応じた積極的な取組みが重要である。このため、厚生労働省としては都道府県が地域における主体的な取組みとして、若者に対する就職支援サービスをワンストップで提供するセンター（通称ジョブカフェ）を設置する場合、都道府県からの要望に応じ、ジョブカフェに公共職業安定所を併設し、若者を対象とした職業紹介を実施するほか、企業説明会や各種セミナーの実施等の若者の職業意識啓発に資する事業（若年者地域連携事業）を委託し、経済産業者が指定するモデル地域においては、両省において連携しながら都道府県の取組みを支援することにより、地域の実情に応じた効果的な就職支援を推進しているところである。

2004（平成16）年度においては、43都道府県79か所にジョブカフェが設置され、うち35都道府県においてジョブカフェに公共職業安定所を併設しているところである。また、ジョブカフェを利用した若者の数については、2004年度は延べ約109万人、就職者数については5.3万人となっており、着実に実績を上げている。

さらに2005（平成17）年度には新たな支援メニューとして、ジョブカフェを利用す

若者自らが主体的に企画して行う就職活動支援、来所困難な者等に対するインターネットを活用した相談・助言を実施し、ジョブカフェの就職支援機能の一層の強化を図ることとしている。

(2) 日本版デュアルシステム（実務・教育連結型人材育成システム）の拡充

若者のフリーター化・無業化を防止しつつ、企業の求人内容の高度化のニーズに対応した実践的な能力を習得するため、企業実習と一体となった教育訓練を行うことにより一人前の職業人を育成する日本版デュアルシステムの導入を推進しているところである。

2004（平成16）年度においては、公共職業訓練を活用したデュアルシステムを中心として実施してきたところである。具体的には、標準5か月間の短期訓練及び1～2年間の長期訓練を実施し、短期訓練については、2005（平成17）年3月末までに約23,000人が受講し、既に修了した者の就職率は69.2%と、良好な結果となっている。

2005年度においては、民間活力を活用し、同システムの社会的定着を図るため、進路が決まらない学卒者等の日本版デュアルシステムの受講を促進するための講習を実施するとともに、民間教育訓練機関及び企業の取組みを促進する施策の強化等を行うこととしている。また、ジョブカフェにおいても、受講希望の受付を開始することとしている。

(3) 学卒、若者向けの実践的能力評価・公証の仕組みの整備

若者がその能力・適性を自覚し、自ら目的意識を持って能力向上に取り組み、キャリア選択を行っていく必要性の高まりから、若者の持っている職業能力が適正に評価・公証される仕組みとして、2004（平成16）年度から、YES-プログラムを展開している。

同プログラムでは、事務・営業の職種について、企業が若者に対して求めている「就職基礎能力」（＝コミュニケーション能力等）の具体的な内容について、それらを身に付けるための目標とできるよう「就職基礎能力修得の目安」という形で若者に提示している。

また、教育訓練機関等が行う講座・試験のうち、上記能力の習得に資するものについては、各機関からの申請に基づきYES-プログラム認定講座・認定試験として、厚生労働大臣が認定し、公表している。

さらに、これらの認定講座・認定試験を修了・合格し、指定された資格を取得した若者からの申請に応じて、「若年者就職基礎能力修得証明書」を本人あて発行している。

2 「若者人間力強化プロジェクト」の推進

(1) 若者の人間力を高めるための国民運動の推進

若年者雇用問題の解決のためには経済界、労働界、教育界、地域社会、政府等の関係者が一体となった取組みが必要であることから、2005（平成17）年度から、若年者雇用問題についての国民各層の関心を喚起し、若者に働くことの意義を実感させ、働く意欲・能力を高めるため、「若者の人間力を高めるための国民運動」を展開することとしている。

このため、広く各界関係者により構成する「若者の人間力を高めるための国民会議」を開催し、国民に向けたメッセージとして国民宣言を取りまとめるとともに、広報・啓発活動を展開することなど若年者雇用に関する国民各層の関心の喚起を図り、自発的取組みを促すこととしている。

(2) フリーター・無業者に対する働く意欲の涵養・向上

1) 若者自立塾の創設

社会生活や職業生活の前提となる生活習慣や就労意欲が十分でなく、親への依存から脱却できていないために、教育訓練も受けず、就労することもできない若者の増加が大きな問題となっている。

このため、このような若者を対象として、合宿生活の中で、生活訓練、労働体験等を通じて、社会人、職業人として必要な基本的能力の獲得、勤労観の醸成を図るとともに、働くことについての自信と意欲を付与することで、就職、職業訓練等へと導くことが期待されている。こうした取組みを行う若者自立塾の設立と活動を支援するため、2005（平成17）年度から、若者自立塾創出推進事業を実施することとしている。

2) ヤングジョブスポットの見直し等による若者への働きかけの強化

現在、フリーター等が相互に職業意識を高めるための拠点として、大都市を中心にヤングジョブスポットを設置しているが、2004（平成16）年度は、民間団体への運営委託を進めるとともに、企業や大学等を含めた関係者との連携を強化し、より効果的な運営に努めてきたところである。

2005年度においては、ヤングジョブスポットについて、拠点を設置して若者の参集を待つ方法に加え、若者が集まりやすい場所に出向き、情報提供、相談等を実施するとともに、インターネット等を活用して情報を発信することなどにより、若者に対する働きかけを強化することとしている。

(3) 学生生徒に対する職業意識形成支援、就職支援の強化

在学中の早い段階から職業意識を形成し、若者の適切な職業選択の確保や安易な離職の防止を図ることが重要である。このため、2004（平成16）年度においては、学校等と連携して「総合的な学習の時間」などを活用したジュニア・インターンシップ等の推進、企業人等働く者を講師として学校に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して生徒に理解させ自ら考えさせるキャリア探索プログラムの実施、就職活動に必要な知識や基本的な実務能力を付与するための就職ガイダンスの実施などにより、早い段階からの職業意識の形成を支援している。

また、大学等と連携し、適職選択のための自己理解等を促進するための各種セミナーや適職相談を実施しているほか、大学生等を対象とするインターンシップ受入企業開拓事業を経済団体に委託して実施しているところである。

さらに、高校卒業者等の円滑、的確な就職を支援するため、若年者ジョブサポーターを全国の公共職業安定所に配置し、在学中の早い段階からの職場見学等による職業理解の促進から、就職後の職場定着までの各段階を通じて一貫した支援を行っている。

新規高卒者に対しては、高校と連携しつつ、就職相談、職場見学、職場実習、就職準備講習などを実施するとともに、就職希望者の適職選択に資するための適性検査の実施、求人情報の提供を行っているほか、地域の状況を踏まえた円滑な職業紹介を推進するため、都道府県高等学校就職問題検討会議において、一人一社制等の就職慣行の見直し等を行っている。

新規大卒者等に対しては、学生職業センターや学生職業相談室、その中核としての学生職業総合支援センターにおいて、大学等と連携しつつ職業指導や職業相談、情報データベースによる広範な求人情報の提供等を実施するとともに、就職面接会の開催などにより、新規学卒者の就職支援を行っている。

また、就職が決まらないまま卒業した未就職卒業者に対しては、短期間の職業講習や職業訓練等の実施、就職面接会への参加勧奨や求人情報の積極的な提供に努めているところである。

2005（平成17）年度においては、キャリア探索プログラムやジュニアインターンシップ等の小中高校生向けの職業意識形成支援事業について、対象校の拡大などの支援を図るとともに、大学及び大学生に対する就職支援の強化を図ることとしている。さらに、ボランティア活動など無償の労働体験を通じて就職力の強化を図る「ジョブパスポート事業」に新たに取り組むこととしている。

(4) 若者に対する就職支援、職場定着の推進

若年失業者への対応としては、学卒未就職卒業者などの若年失業者を短期間のトライアル雇用として受け入れる企業に対する支援を行い、その後の常用雇用への移行を図る「若年者トライアル雇用」事業を2001（平成13）年12月から実施しており、これにより2005（平成17）年3月までの間に117,515人がトライアル雇用を開始し、そのうちトライアル雇用を終了した92,343人の79.7%に当たる73,560人が常用雇用に移行するなど、若者の安定した雇用の促進に効果がみられるところである。

また、フリーターをはじめとする若年失業者等の就職を支援するため、東京、神奈川、愛知、大阪及び兵庫に設置しているヤングワークプラザにおいて、安定した雇用を希望する若年失業者に対し1対1による職業相談や職業定着に向けた指導を行っているところである。

2005年度においては、若年者トライアル雇用の一層積極的な活用に努めるとともに、業界団体等と連携し、地域における若年労働者どうしの交流会や企業における人事管理等に関する講習会の開催、インターネット等を活用した、若年労働者の働くことに関わる幅広い相談に応ずる体制の整備を内容とする、学卒就職者など若年労働者の「職場定着促進事業」を新たに実施することとしている。

(5) ものづくり立国の推進

ものづくり現場において深刻化する後継者不足等の問題に対処するために、若者に対してものづくり技能の魅力を啓発し、興味・関心を持たせ、その習得に向かう環境を整えることにより、若者のものづくり現場への就労を促進することが急務となっている。また、そのためには、子どもから大人までの国民各層が技能の重要性を広く認識し、ものづくりに親しむ社会を形成することが不可欠である。

このため、2005（平成17）年度から、ものづくり技能の重要性を国民各層に浸透させるための各種事業を国民的規模で展開し、また、2007年問題が顕在化する年に我が国で開催される2007年ユニバーサル技能五輪国際大会を活用して技能尊重気運を醸成するとともに、若年ものづくり人材の育成を推進することにより、その雇用を促進することとしている。

第2節

企業ニーズ等に対応した職業能力開発の推進

近年の技術革新の進展、産業構造の変化、労働者の就業意識の多様化等に伴う労働移動の増加、職業能力のミスマッチの拡大等に的確に対応し、雇用のミスマッチを解消するため、今後は、職業能力開発行政の重点として、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発（キャリア形成）を促進するとともに、これに資する職業能力評価制度を整備することが必要となっている。

このため、現在、第7次職業能力開発基本計画に基づき、労働力需給調整機能の整備のほか、企業ニーズ等に対応した職業能力開発及びキャリア形成支援のための条件整備を推進しているところである。具体的には、本節及び次節のとおりである。

1 人材育成を進めるための推進体制の整備

高付加価値を生む柔軟で質の高い技術と能力を有する労働者を養成するためには、産業界や労働界のニーズを把握しつつ、職業能力開発行政と教育行政等が一体となって対応することが必要であり、現下の雇用失業情勢に対応して必要な職業訓練の体制を整えるとともに、社会人に対する再教育の機会の整備や、社会のニーズに応じた教育訓練の展開、更には、社会に出てからの能力開発だけでなく、地域及び学校教育を含めた一貫した職業に係る教育訓練や職業意識の啓発等及びそれらを可能とする環境づくりが不可欠である。

このため、このような総合的な教育訓練を実践的に推進する観点から、2004（平成16）年度においても、産学官の関係者による連絡協議の場として、国において「人材育成会議」を開催するとともに、各都道府県においても「人材育成地域協議会」を開催したところである。

2 公共職業訓練の推進

厚生労働省、独立行政法人雇用・能力開発機構及び都道府県は、公共職業能力開発施設を設置・運営することで、求職者を対象に、職業に必要な技能及び知識を習得させることによって再就職を容易にするための離職者訓練、在職中の労働者を対象に、技術革新、産業構造の変化等に対応する高度な技能及び知識を習得させるための在職者訓練、中学・高等学校卒業生等を対象に、若年技能労働者の育成を図るため、職業に必要な技能及び知識を身に付けさせるための比較的長期間の学卒者訓練を実施して

いる。

2003（平成15）年度においては、離職者19万人、在職者16万人、学卒者2万人の計37万人に対し公共職業訓練を実施したところであるが、とりわけ、現下の厳しい雇用情勢が続く中で、公共職業訓練では特に離職者を対象とした訓練を重点的に実施しているところである。具体的には、訓練受講希望者に対しキャリア・コンサルティングを行った上で、求職者個人の希望、能力、適性等を踏まえて、最も適したコースの選定を行い、公共職業能力開発施設のほか、専修学校、大学・大学院、NPO、求人企業等あらゆる民間教育訓練機関等の機能も有効に活用しつつ、多様な委託訓練を積極的に推進しており、2003年度においては、離職者19万人のうち10万人に対して委託訓練を実施したところである。

また、民間教育訓練機関等が一般向けに既に開設している講座のうち、一定の要件を満たすものを公共職業訓練実施可能講座として認定することにより、公共職業訓練として離職者に提供できる訓練コースの多様化を進め、離職者の希望や適性に応じた多様な選択に資するよう対応を図ることとしている。

3 事業主等が行う教育訓練に対する支援

労働者の職業生活の全期間を通じて職業能力開発が行われることが重要であり、労働者の主体的な職業能力開発とともに、事業主が行う能力開発を積極的に推進する必要がある。厚生労働省では各種施策を通じて、事業主が行う能力開発を支援している。

まず、事業主が労働者の職業能力開発を段階的・体系的に進めるための計画（事業内職業能力開発計画）の作成など企業内におけるキャリア形成支援を推進するため、都道府県職業能力開発協会の職業能力開発サービスセンターにおいて指導・助言、情報提供等を行うとともに、選任された職業能力開発推進者に対して、当該計画の作成やキャリア・コンサルティングの基礎的技法などに関する講習を行っている。また、全国の公共職業能力開発施設においては、地域の事業主等の要望に基づいて、在職者訓練（2003（平成15）年度約16万人）を実施しているほか、職業訓練を行う施設の貸与、指導員による援助を行っている。

また、事業主が事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画において能力開発の目標及び内容を明確化し、これを労働者に周知した上で、職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施又はキャリア・コンサルティングの機会の確保を行った場合に「キャリア形成促進助成金」により助成を行っている。

第3節

キャリア形成支援のための条件整備の推進

1 個人の自発的な能力開発の推進

個人が自らの職業生活設計を踏まえた主体的なキャリア形成を図るため、また、求人と求職の効果的なマッチングを促進するため、個人に対するきめ細かな相談を行う「キャリア・コンサルタント」の養成を推進することにより、効果的な能力開発や職業選択に関する総合的な相談機能の強化を進めている。

2002（平成14）年度以降5年間で官民合わせて5万人を養成することを目標としており、民間における養成を推進するため、2002年11月から民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験をキャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の支給対象として指定（2005（平成17）年4月現在、11試験を指定）するとともに、公的養成として職業能力開発大学校等において、2002年11月から人事労務担当者を始めとする在職者を中心とした訓練コースを開設している。

また、ハローワーク等にキャリア・コンサルタントを配置（2004（平成16）年度末において約1,300人）することにより公的機関における活用を図るほか、民間職業紹介・就職支援機関、教育訓練機関、企業の人事管理・人材育成部門、学校の職業指導・進路指導等における活用について普及・啓発を行っている。

このほか、労働者が自発的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、「教育訓練給付制度」を推進している。厚生労働大臣の指定する教育訓練講座は、2005年4月1日現在で9,487講座となっている。本制度は、2003（平成15）年度の利用者数が約47万人となり、労働者の自発的な能力開発や雇用の安定のために重要な役割を果たしている。なお、教育訓練給付制度の指定講座については、大学・大学院等の指定の拡大、公的職業資格、修士等の取得を目標とする講座に限定して指定を行うなどその重点化を図ってきたところである。

2 職業能力評価制度の整備

「技能検定制度」は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき1959（昭和34）年度から実施され、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上に重要な役割を果たしている。本制度による技能検定試験は、政令で定める職種ごとに、等級に区分して、実技試験及び学科試験により行われており、2004（平成16）年度には全国で約44万人

の受検申請があり、約17万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で、延べ313万人が技能士となっている。

技能検定職種は、2005（平成17）年3月末現在137職種あり、129職種については、厚生労働大臣が定める実施計画に従って都道府県知事が、ファイナンシャル・プランニング等8職種については、職種ごとの指定試験機関がそれぞれ技能検定試験の実施等の業務を行っている。

技能検定試験については、時代の要請に合ったものとなるよう、常に職種・作業の新設、統廃合、試験基準の見直し等を行っているところである。

また、2002（平成14）年度以降、労働者は自らが持っている職業能力を、企業は労働者に対して求める職業能力を、互いに分かりやすい形で示すことができるよう、労働市場で共通的に通用する職業能力評価の仕組みづくりに着手している。2005年3月現在、業種横断的な事務系職種の能力評価の基準及び電機製造業、ホテル業等の能力評価の基準については完成し、また、これ以外に、自動車産業等の能力評価基準については、引き続き産業界との連携協力の下、策定を進めている。今後、策定された評価基準は、企業における能力評価の実施やハローワーク等における求人要件の明確化等に活用することとする。

3 技能の振興

若者を中心としたものづくり離れや熟練技能者の高齢化が進む中で、我が国産業の発展を担う優れた技能を維持・継承していくためには、広く国民がものづくりに対する技能の必要性、重要性について理解を深め、技能や熟練技能者が尊重される社会を形成していく必要がある。

厚生労働省では、広く社会一般に技能尊重の気運を浸透させること等を目的として、卓越した技能者の表彰（通称「現代の名工」）等の各種表彰を毎年実施するとともに、青年技能者が技を競う「技能五輪全国大会」（2004（平成16）年10月に岩手県において開催、42職種に1,068名が参加）、国際的に青年技能者がその技を磨き、挑戦する場である「技能五輪国際大会」（2005（平成17）年5月にフィンランド（ヘルシンキ）において開催、39職種のうち日本は32職種に36名が参加）等の技能競技大会を開催するなどの取組みを行っているところである。

なお、2007（平成19）年には、「技能五輪国際大会」と、障害者の技能競技大会である「国際アビリンピック」が静岡県で世界で初めて同時開催することが決定している。

また、高度な熟練技能を駆使して、高精度・高品質な製品を作り出すこと等ができる高度熟練技能者の認定を行うとともに、高度熟練技能に関する情報の収集・提供、

高度熟練技能者による実技指導等に対する支援等を通じて、高度なものづくり熟練技能の後継者の育成・確保に資する事業を行っている（2004年度までの累計は14業種について3,635人認定）。

4 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化

労働者・企業の職業能力開発情報に対する要望等を把握するため、これまでも「能力開発基本調査」を実施してきたところであり、2004（平成16）年度においても同調査を実施した。また、労働者のキャリア形成に必要な企業の人材ニーズ等の情報を収集し、データベース化を図るとともに、職業能力開発に関する情報（職業情報及び人材ニーズの動向に関する情報、訓練コースに関する情報、職業能力評価に関する情報等）を提供する体制の整備を図っているところである。

5 職業能力開発分野における国際協力

途上国における工業化、雇用の拡大等を図るためには経済社会開発を担う人材の育成が不可欠である。厚生労働省では、職業能力開発分野における我が国の知識・経験を生かし、国内外の関係機関・団体と協力し、途上国の「人づくり」を支援している。

政府間の技術協力としては、外務省や国際協力機構（JICA）と協力して専門家の派遣や研修員の受入れを行っている。近年は、途上国のニーズが多様化し、指導員の能力向上や在職者訓練への協力、職業能力開発行政への助言、職業訓練を通じた自立支援など、協力内容が幅広くなってきている。

また、アジア太平洋経済協力（APEC）やアジア太平洋地域技能開発計画（APSDEP）といった国際機関と連携し、途上国の能力開発担当者や労働者を対象とした研修、訓練等を実施している。2004（平成16）年度からは、ASEAN（東南アジア諸国連合）を通じた人材養成分野の貢献として、新規加盟国（カンボジア、ラオス、ミャンマー、ベトナム）に対する当該分野での協力事業を行っている。

このほか、途上国における職業訓練分野の指導者の養成を支援するため、職業能力開発総合大学校と連携してアジア諸国から国費留学生の受入れを行っている。また、民間での研修生の受入れを促進し、途上国への効果的な技術移転を図ることを目的に、1993（平成5）年に創設された「技能実習制度」の適正かつ円滑な運営に努めている。