

青少年の雇用の促進等に関する法律の施行等 について関係資料

現行の若者応援宣言基準と法第12条に基づく認定制度の認定基準(案) 比較表

現行の若者応援宣言企業の宣言基準

認定基準(案)

適用単位	事業所単位	法人単位
①適当単位	事業所単位	法人単位
②若者向け求人・募集	新卒者向け又は35歳未満を対象とした正社員求人・募集必須 ※ ハローワーク求人に限定→限定しない	新卒者向け又は35歳未満を対象とした正社員求人・募集必須 ※ ハローワーク求人に限定しない ※ 求人の提出は認定申請時のみの要件
③若者の採用・育成に積極的	積極的に取り組む企業であること	積極的に取り組む企業であること
④教育研修制度	(制度の有無に関わらず)開示のみ	人材育成方針及び教育訓練計画を策定していること
⑤新規学卒者の採用・定着状況	3年度分の新卒者の採用実績及び定着状況を公表していること	左記に加え、新卒者の定着状況について一定の基準を満たしていること (3年度間の新卒者の離職率20%以下) ※ 3年度間に新卒者を採用していない場合は当要件は不問
⑥新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用・定着状況	3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績及び定着状況を公表していること	3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績及び定着状況を公表していること
⑦所定外労働時間の実績	前年度の月平均所定外労働時間を公表していること	左記に加え、一定の基準を満たしていること (月平均所定外労働時間が20時間以下 又は 週労働時間60時間以上の者の割合が5%以下)
⑧有給休暇の取得実績	前年度の有給休暇取得日数を公表していること	左記に加え、一定の基準を満たしていること (有給休暇の年平均取得率が70%以上 又は 年平均取得日数が10日以上)
⑨育児休業の取得実績	前年度の育児休業取得実績を公表していること	左記に加え、一定の基準を満たしていること (3年度間に男性取得者1人以上 又は 3年度間の女性の取得率75%以上) ※ 男女ともに育児休業等取得対象者がいない場合は、育児制度があれば可。 ※ くるみん認定企業は、認定を受けた年度を含む3年度間は当要件は不問
⑩情報の開示	(→右記の事項については公表することが望ましい)	上記に加え、次の事項を公表していること 3年度間の男女別の新規採用者数、平均勤続年数、研修の内容、自己啓発支援の有無及び内容、メンター制度の有無、キャリア・コンサルティング制度の有無及び内容、社内検定等の制度の有無及び内容、役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合
⑪認定取消(3年経過しない者)		
⑫新規学卒者の採用内定取消		
⑬事業主都合による解雇・退職勧奨	該当しないこと	該当しないこと
⑭暴力団関係・風俗営業等	該当しないこと	該当しないこと
⑮助成金の不支給措置	→⑩、⑮を追加	
⑯重大な労働関係法令違反		

※ 認定基準は省令に定める予定。

トライアル雇用奨励金について

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、正規雇用等の早期実現を図るため、これらの求職者を、常用雇用へ移行することを目的に一定期間（原則3か月） 試行雇用する事業主に対して助成

《助 成 額》 1人当たり月額4万円（※）（最長3か月）

※次のア又はイについては、1人当たり月額5万円（イは同法の施行日以降適用）

ア. 母子家庭の母等又は父子家庭の父を雇い入れた場合

イ. 若者雇用促進法の認定企業において若年者を雇い入れた場合

主な対象者の例（※1）

ニート、フリーター
学卒未就職者
育児等でキャリアブランクのある者
母子家庭の母等
生活保護受給者
日雇労働者
ホームレス
など

ハローワーク

職業紹介事業者や大学等（※2）

紹介

トライアル雇用

常用雇用へ移行

企業（求人者）

※1 障害者は、障害者トライアル雇用奨励金制度を活用

※2 奨励金の取扱いに係る同意書の提出が必須

キャリアアップ助成金について

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正規雇用転換や処遇改善などの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。
【本助成金の活用に当たって】

事前に事業所ごとに「キャリアアップ管理者」の配置、「キャリアアップ計画」の作成が必要。

《助成メニュー》

コース名・内容		助成額
		(注)は平成28年3月31日まで助成額を拡充または要件を緩和
正規雇用等 転換	有期契約労働者等を正規雇用 労働者等に転換または直接雇用	①有期→正規：1人当たり50万円 (40万円) ^(注) ②有期→無期：1人当たり20万円 (15万円) ③無期→正規：1人当たり30万円 (25万円) ^(注) →認定事業主に係る若者分は10万円加算 →認定事業主に係る若者分は5万円加算 *) () 額は大企業の額 *) 派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③について1人当たり30万円加算 ^(注) *) 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合も認定事業主に係る若者分と同額の加算あり
多様な 正社員	勤務地・職務限定正社員制度を 新たに規定 有期契約労働者等を多様な正社 員に転換または直接雇用	①勤務地・職務限定正社員制度規定・適用：1事業所当たり40万円 (30万円) ^(注) ②有期・無期→勤務地・職務限定、短時間正社員：1人当たり30万円 (25万円) ^(注) ③正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ：1人当たり20万円 (15万円) →①から③について認定事業主に係る若者分は10万円を加算 *) () 額は大規模の額 *) 派遣労働者を多様な正社員で直接雇用する場合、①②について1人当たり15万円加算 ^(注) *) 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合も認定事業主に係る若者分と同額の加算あり

* 上記の他、有期契約労働者等に対する人材育成（職業訓練）、処遇改善、法定外の健康診断制度の規定、所定労働時間延長を実施した場合に助成

キャリア形成促進助成金

職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

○ 事業主及び事業主団体等向け

助成内容		助成額※(※)額は中小企業以外の額
① ものづくり人材育成訓練	中小企業以外 中小企業 事業主団体等	製造業等が実施する大臣の認定を受けた次のＯＪＴ付き訓練 ・ 事業主団体等と企業が連携して実施する訓練 ・ 複数の企業が連携して実施する訓練 経費助成：2/3(1/2) 賃金助成：1h当たり800円(400円) ＯＪＴ実施助成：1h当たり700円(400円)

○ 事業主向け

助成内容		助成額※(※)額は中小企業以外の額
② 政策課題対応型訓練		
① 成長分野等人材育成コース	中小企業以外 中小企業	健康(医療・介護)・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練 海外関連業務に従事する人材育成のための訓練(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む) 中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練 経費助成：1/2(1/3) 賃金助成：1h当たり800円(400円)
② グローバル人材育成コース		⑤について若者法に基づく認定企業が行う場合の経費助成：2/3(1/2)【拡充】 経費助成：2/3(1/2) 賃金助成：1h当たり800円(400円)
③ 中長期的キャリア形成コース		
④ 熟練技能育成・承継コース		
⑤ 若年人材育成コース		
⑥ 育休中・復職後等能力アップコース	中小企業以外 中小企業	育児休業中・復職後の能力アップのための訓練 ※⑦のＯＪＴ実施助成：1h当たり700円(400円)
⑦ 認定実習併用職業訓練コース	中小企業以外 中小企業	ア 建設業等が実施する大臣の認定を受けたＯＪＴ付き訓練 イ 大臣の認定を受けたＯＪＴ付き訓練(アを除く) 経費助成：1/2 賃金助成：1h当たり800円
⑧ 自発的職業能力開発コース	中小企業	※⑦のＯＪＴ実施助成：1h当たり600円 経費助成：1/2 賃金助成：1h当たり800円
③ 一般型訓練	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練 賃金助成：1h当たり400円 経費助成：1/3

○ 事業主団体等向け

助成内容		助成額
④ 団体等実施型訓練	事業主 団体等	事業主団体等が構成事業主の雇用する労働者を対象に行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 経費助成：1/2(育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 2/3)

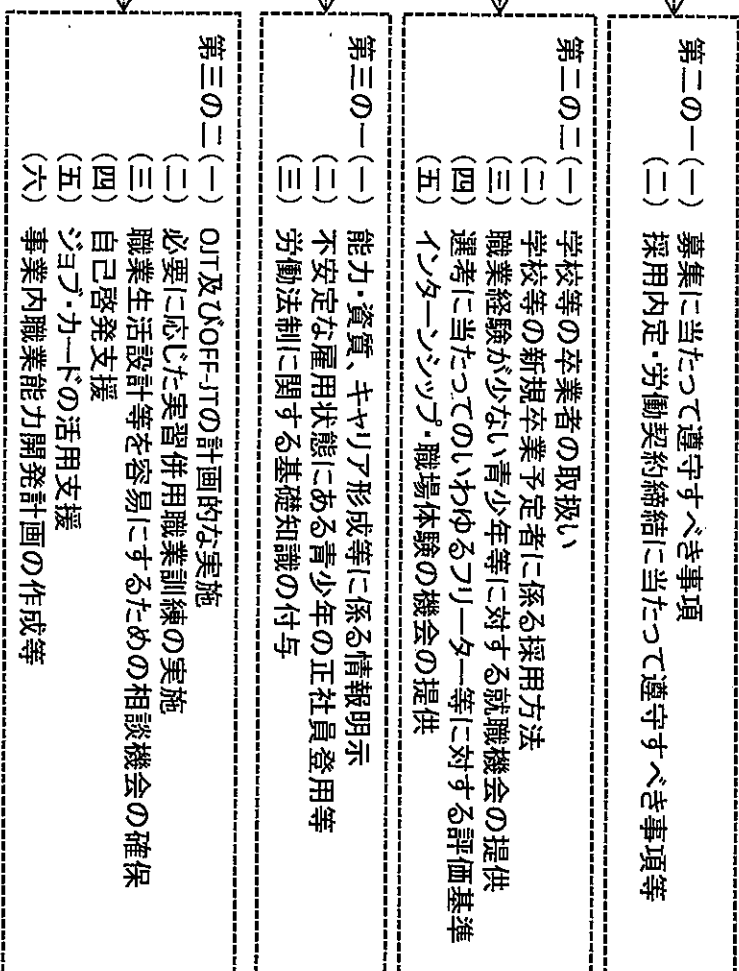
青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、 職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（案）概要

指針の策定方針

- ・「青少年の雇用の促進等に関する法律」第7条に基づき、事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するために必要な指針を厚生労働大臣が策定
- ・指針の策定に当たっては、現行の「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」（雇用対策法に基づく指針）をベースに、労働政策審議会建議「若者の雇用対策の充実について」及び国会審議における答弁等を盛り込むこととする

指針の概要

- 第一 趣旨
- 第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置
 - 一 労働関係法令等の遵守
 - 二 意欲・能力に応じた就職機会の提供等
- 第三 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置
 - 一 雇用の改善に係る措置
 - 二 職業能力の開発及び向上に係る措置
- 第四 職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置
 - 一 青少年の主体的な職業選択・キャリア形成の促進
 - 二 中途退学者及び未就職卒業者への対応
 - 三 募集情報提供事業者による就職支援サイトの運営
 - 四 職業能力の開発及び向上に係る措置
 - 五 職業生活における自立促進のための措置
 - 六 青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介
 - 七 その他の各関係者が講ずべき措置

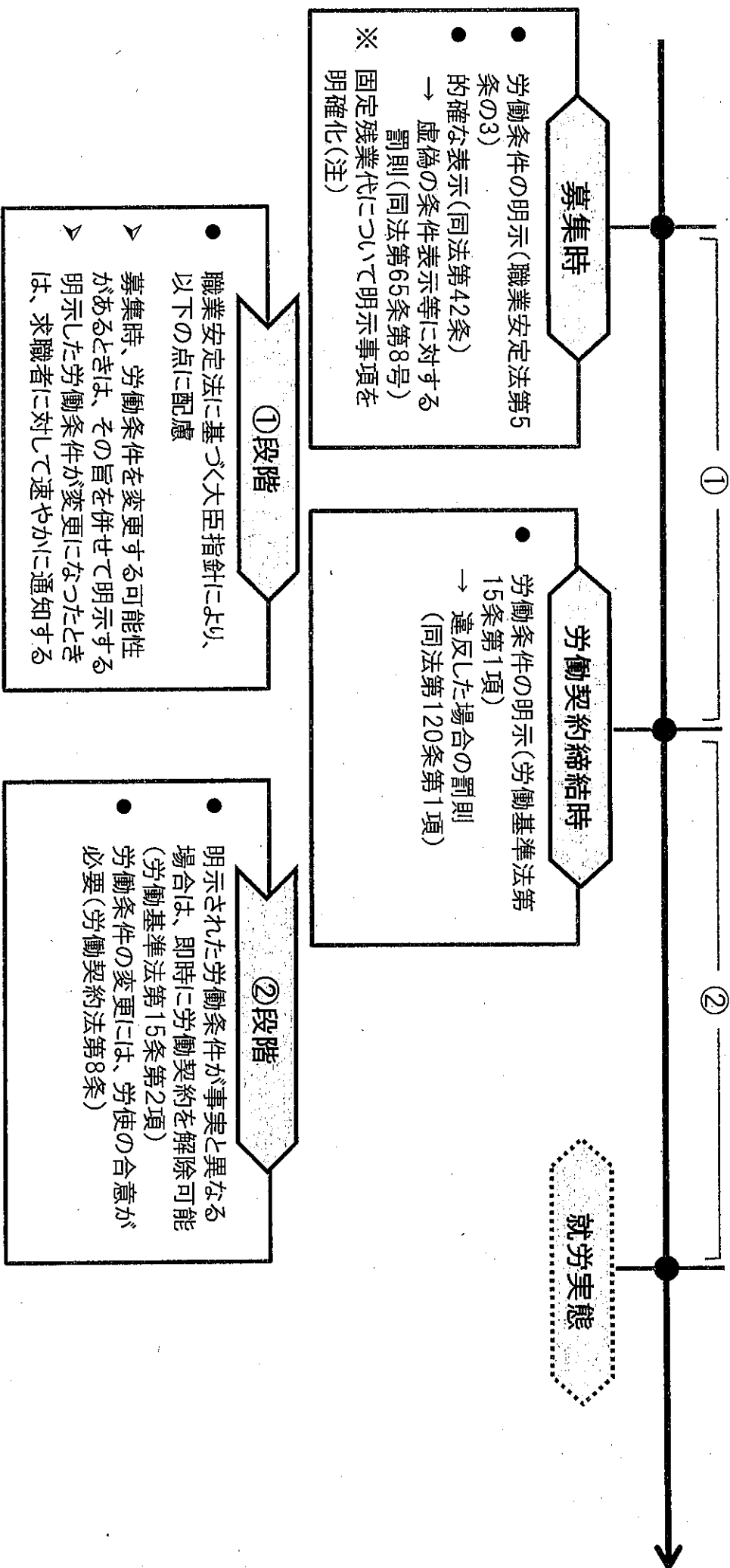


青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（案）①

（１）事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

Ⅰ 募集に当たって遵守すべき事項等

- 事業主は、労働条件等の明示等に関する以下の労働関係法令等の規定を遵守すること。



（注）固定残業代（名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金）に係る計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（案）②

□ 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

- ・採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。
- ・文書により、採用の時期、採用条件及び採用内定の取消事由等を明示するとともに、学校等を卒業することを採用の条件とする場合は、内定時に明示すること。
- ・採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意すること。
- ・やむを得ない事情により採用内定の取消し、入職時期の繰り下げを行う時は、当該取消しの対象となった新規卒業予定者の就職先の確保に最大限努力するとともに、当該取消し又は繰り下げの対象となった者からの補償等の要求に誠意を持って対応すること。

ハ 学校等の卒業者の取扱い

- ・新規卒業予定者の募集を行うに当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。また、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。

ニ 新規卒業予定者に係る採用方法

- ・通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。
- ・国・地方公共団体等の施策を活用しながら、いわゆるUIターン就職等による就職機会の提供に積極的に取り組むことが望ましいこと。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（案）③

ホ 選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準

- ・いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立つて判断することが望ましいこと。

ヘ インターンシップ・職場体験の機会の提供

- ・学校や公共職業安定所等と連携し、インターンシップや職場体験の受入れを行う等の積極的な協力が望まれること。インターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。

※「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成9年9月18日文科科学省・厚生労働省・経済産業省策定）を踏まえた実施が求められる。

（２）事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

イ 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うとともに、雇用管理の改善に努めること。

- ・採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることをないよう、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。
- ・不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用が与えられるような仕組みを検討すること。
- ・新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、 職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（案）④

ロ 職業能力の開発及び向上に係る措置

- ・OJT及びOFF-JTを計画的に実施するよう努めること。
- ・実習併用職業訓練を必要に応じ実施するよう努めること。
- ・青少年の希望等に応じ、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うよう努めること。また、配置その他の雇用管理について配慮すること。
- ・必要に応じ、教育訓練休暇の付与、始業及び終業時刻の変更、勤務時間の短縮の措置等の必要な援助を行うよう努めること。
- ・各企業の状況を踏まえ、必要に応じ、ジョブ・カードを職業生活設計及び職業能力証明のツールとして活用するための支援を行うよう努めること。
- ・事業内職業能力開発計画の作成や職業能力開発推進者の選任を行うよう努めること。

（３）職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置
職業紹介事業者等は、青少年が安定的な就業機会を得て、職場定着及びキャリアアップを実現できるよう、イからニに掲げる措置を講ずるよう努めるとともに、（１）イに掲げる事項が適切に履行されるよう、必要な措置を講ずること。

イ 中途退学者及び未就職卒業者への対応

・中途退学者について、職業紹介事業者及び地域若者サポートステーションは、学校等及び公共職業安定所と協力しつつ相互に連携し、中途退学者の個々の状況に応じた自立支援を行うとともに、自らの支援内容が中途退学者に効果的に提供されるようにすること。

・未就職卒業者について、職業紹介事業者は、学校等及び新卒応援ハローワークと協力し、個別支援や面接会の開催など、卒業直後の支援を充実させること。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（案）⑤

□ 募集情報提供事業者による就職支援サイトを通じた支援

- ・就職支援サイトで提供する情報はわかりやすいものとして、提供する情報の量を適正なものとして、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うこと等について配慮すること。
- ・就職支援サイトの利用に当たっての相談又は苦情について、利用者の視点に配慮し、適切に対応すること。
- ・学生、生徒等を対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。

△ 職業能力の開発及び向上に係る措置・職業生活における自立促進のための措置

- ・職業訓練機関は、青少年の個性に応じ、かつ、その適性を生かすよう、効果的に職業訓練を実施すること。
- ・また、青少年の状況に応じた、ジョブ・カードを活用した支援を行うこと。
- ・地域若者サポートステーションは、いわゆるニート等に対し、その特性に応じた適職の選択その他の職業生活に関する相談の機会、職場体験機会その他の必要な措置を講ずること。

ニ 青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介

- ・職業紹介事業者、職業訓練機関及び地域若者サポートステーションは、青少年の希望及び状況に応じて、支援対象の青少年を適切な機関に紹介するなど、適宜連携しながら切れ目なく必要な支援が受けられるように配慮すること。

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律の概要 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

- ① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。
 - ▶ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
- ② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。
 - ▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例
- ③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の支援

- ① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。
- ② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

- ① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。
- ② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置づける。(職業安定法改正)

2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1.(2)①及び②は平成28年3月1日、1.(3)②、2.(2)及び(3)は平成28年4月1日)

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成二十七年四月十六日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、青少年の募集等を行う事業主に対して積極的な職場情報の提供を促すとともに、職場情報の提供を求めた応募者等に対する事業主による不利益な取扱いを防止するため、事業主に対する指導を徹底すること。
- また、職業紹介事業者に対しても、求人事業主に職場情報の提供を積極的に求めるよう促すこと。さらに、国及び地方公共団体についても、青少年雇用の主要な担い手であることに鑑み、職場情報の積極的な提供が行われるようにすること。

- 二、事業主に対する職場情報の提供の義務付けについては、情報の提供を求めることができる応募者等の範囲及び情報の提供を求める方法について、青少年の適職の選択に資するとの本法の趣旨が十分に担保されるものとする。また、応募者等が具体的な項目についての情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、応募者等が求めた情報を提供するように事業主に促すこと。

三、労働者の募集に関する情報を提供する事業者は、青少年の適職の選択に資するよう事業を運営すべきであることに鑑み、労働者の募集に関する情報を提供する事業者に対し、募集を行う事業主に職場情報の積極的な提供を求めること、青少年に提供する情報の内容及び量が適当なものとなるよう配慮すること、青少年からの相談及び苦情に適切に対応すること等を積極的に周知し、指導すること。

四、一定の労働関係法令違反の求人者に対する公共職業安定所（ハローワーク）における求人不受理については、学校卒業見込者等求人に限定されることから、法の施行状況を踏まえ、不受理とする求人者の範囲及び不受理の対象となる求人者の範囲の拡大を検討すること。また、職業紹介事業者については、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいこと及びそのための具体的方法を青少年の雇用の促進等に関する法律第七条の指針（大臣指針）に明記するとともに、その周知徹底を図ること。

五、青少年の職場への定着の促進等に関する取組の実施状況が優良な事業主の認定制度については、現行の「若者応援宣言」事業との違いを明確にし、青少年の適職の選択に混乱を生じさせないよう周知を徹底すること。また、基準を満たさない企業が認定されたり、基準を満たさなくなった企業の認定が維持されたりすることがないよう、厳格な運用に努めるとともに、施行後の状況、効果等について検証を行い、制度

の信頼性及び有用性を向上させる取組を進めること。一方で、優良な中小企業が正しく評価されるよう、認定企業に対するインセンティブの拡充を図ること。

六、青少年に対し労働関係法令等に関する知識を付与するに当たっては、関係省庁が連携して確実な知識の習得を確保し得る施策を講じることとし、学校教育における活用可能な教材及びツールの開発・提供、教職員研修の確保と必要な支援の提供、学校でのハローワーク職員等の外部講師等の受入れ及び職場体験前後など適切な時期におけるワークルールに係る教育の実施の促進等に取り組むこと。また、学校を退学した者に対しては、ハローワークや地方公共団体等関係者の連携において、労働関係法令等に関する知識を習得する機会が提供されるよう努めること。

七、地域若者サポートステーションについては、地域における無業青少年の職業的自立の支援の拠点として重要な役割を担っていることに鑑み、質の高い支援を継続的に提供できるよう、安定的な財源の確保等に努めること。

八、キャリアコンサルタントを登録制とし名称独占とするに当たっては、その資質を担保するため、キャリアコンサルティングに必要な知識及び技能を確実に判定できるよう、キャリアコンサルタント試験の内容

及び難易度について十分検討すること。また、就職活動に行き詰まり精神的に追い詰められる求職者が多い現状に鑑み、キャリアコンサルタントが、メンタルヘルスに関する知識を持ち、必要な場合は求職者に医師等への相談を勧められるよう、キャリアコンサルタントに対する教育及び情報提供を行うこと。

九、青少年が就職先の企業を選択するに当たっては、就業実態に即した正確な労働条件が企業等から示されることが重要であることから、青少年の募集採用段階における労働条件をめぐるトラブルを防止するため、固定残業代に係る割増賃金の計算の方法等、求人票等に具体的に明示すべき事項を大臣指針で明記するとともに、その周知徹底を図ること。また、固定残業代等において、求人票等に明示された労働条件と就業実態が相違する問題が依然多発している現状に適切に対処するため、その実態把握、裁判例の整理、法改正を含む対応策の検討を行うこと。さらに、ハローワークが青少年の相談等に適切に対応できる体制を整備すること。

十、青少年が安心して職業を選択できるよう、違法な長時間労働の繰り返しが認められる場合など若者の「使い捨て」が疑われる企業であって、社会的に影響力の大きい場合は、労働基準監督機関が是正を指導した段階で企業名を公表するなど、実効性のある取組を行うこと。

右決議する。

別添

労 審 発 第 775 号

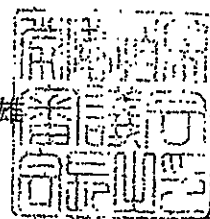
平成 27 年 1 月 23 日

厚生労働大臣

塩崎 恭久 殿

労働政策審議会

会長 樋口 美雄



若者の雇用対策の充実等について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のと通りの結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項の規定に基づき、建議する。

記

別紙1「記」及び別紙2「記」のとおり。

平成 27 年 1 月 23 日

労働政策審議会
会長 樋口 美雄 殿

労働政策審議会 職業安定分科会
分科会長 阿部 正浩

若者の雇用対策の充実について（報告）

本分科会は、標記について検討を行った結果、下記のと通りの結論に達したので報告する。

記

別紙「記」のとおり。

別紙

平成 27 年 1 月 23 日

労働政策審議会 職業安定分科会
分科会長 阿部 正浩 殿

労働政策審議会 職業安定分科会
雇用対策基本問題部会
部会長 阿部 正浩

若者の雇用対策の充実について（報告）

本部会は、若年者雇用対策について、平成 26 年 9 月 17 日以降、平成 27 年 1 月 23 日までの間に計 7 回にわたり精力的に検討を深めてきた結果、下記のとおり
の結論に達したので、報告する。

記

別添のとおり、厚生労働大臣に建議すべきである。

若者の雇用対策の充実について

I はじめに

- 少子高齢化が進展する中、15～34 歳の若年労働力人口は減少が続き、2013 年で1757 万人、総労働力人口に占める割合は26.7%となっている。労働参加が現状のままであれば2030 年には、ピーク時（1968 年）の61%となる1439 万人まで減少することが見込まれている。
- 若者の雇用の状況をみると、最初に就いた仕事（通学の傍らにしたアルバイト等は含まれない。）が非正規であった割合は約4割であり、新規学校卒業者の離職率は卒後3年で大卒者の約3割、高卒者の約4割となっている。また、15～34歳の不本意非正規の割合は約25%と他の年齢に比べて高くなっており、若者の生涯にわたるキャリア形成に課題が生じていると考えられる。これらの背景には、社会経済情勢に起因して、希望する仕事に就くことができない若者とともに、希望する仕事は何なのかをはっきりと意識できない若者の存在といった問題もあると考えられる。
- 若者は、心身ともに発達過程にあり、一般的に見れば、人生経験や就業に関する経験が少なく、こうした経験から得られる情報が乏しい存在といえる。そのため、自らの適性を理解した上で適職を選択し、数ある中から希望する企業を見つけて就職活動を行うことについても、他の年齢に比べて未熟な面がある。こうした中、就職活動においては、多種多様な情報から若者が必要な情報を取捨選択して判断することが求められるようになっており、若者対策として、情報面での未熟さを補う支援が不可欠となっている。
- また、若年期は、生涯にわたるキャリア形成のスタートとして重要な時期であり、若者にとって仕事を通じて多様な経験を積むことは成長の糧となる。そのため、就職後一定期間は、若者の心身の健康に配慮しつつも、正社員として集中的に職業経験を積むこと等で、その後安定的に成長し、活躍していくための基盤となる能力を培っていくことが重要である。
- 労働力人口が減少する中、若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる社会を築くことは、全員参加型社会の実現を図り、我が国全体の生産性の向上を図る。

観点からも重要である。若者が、次代を担うべき存在として活躍できる環境整備を図るため、若者雇用対策に総合的かつ体系的に取り組むことが必要である。

- なお、我が国の若年者の失業率は、世界的に見れば相当低い水準に留まっており、その背景には、学校卒業前に就職先が決定し、企業で継続的に人材育成を行う新卒一括採用の慣行があると考えられる。このように新卒一括採用は、学校から職業への橋渡しを円滑にするメリットがある。ただ、就職時の景気に就職環境が左右され、卒業時の違いによって就業状況に差が生じる傾向も見られる。若者雇用対策を行うに当たっては、景気動向に関わらず恒常的・安定的に支援することの必要性和、若者が将来に見通しを持ちながら働くことができるよう非正規雇用労働者のキャリアアップ支援等を進めることの重要性に留意すべきである。

- 「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）において、就職準備段階から、就職活動段階、就職後のキャリア形成に至るまでの若者雇用対策が社会全体で推進されるよう、次期通常国会への法案提出を目指すこととされている。労働政策審議会では、職業安定分科会雇用対策基本問題部会において若年者雇用対策の検討を、職業能力開発分科会において若者の職業能力開発等の検討を、それぞれ行ってきた。

本部会は、これまでの議論を踏まえ、以下のとおり取りまとめを行ったので、報告する。この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当と考える。

Ⅱ 若者雇用対策の方向性

1 新規学校卒業者等の就職活動からマッチング・定着までの適切かつ効果的な就職支援の在り方について

若者が、充実した職業人生を歩んでいくためには、社会の入口である新規学校卒業段階でのミスマッチを解消していくことが重要である。そのためには、学校段階からの支援、さらには就職後までを視野に入れた適切かつ効果的な就職支援を行うとともに、就業に関する経験が特に少なく情報の収集や活用面で未熟である点に配慮した支援を行う必要がある。具体的には、以下の取組を行うことが適当である。

(1) 学校段階からの職業意識の醸成

若者が職業意識を高めることができるよう、学校段階から、多様な職業に

ついて理解を深めるとともに、社会的自立に不可欠な知識として労働関係法令などの基礎的な知識の周知啓発を推進することが重要である。具体的には、国、地方公共団体、学校、地域その他の関係者の連携の下で、学生・生徒に対して働く際のルールやトラブルに巻き込まれた際の総合労働相談コーナー等の相談窓口を周知するための、リーフレットの作成や、セミナーの実施などの取組を充実させることが適当である。

また、我が国では、新卒一括採用により、発達段階にある若者が企業内で継続して育成されているが、キャリア形成の観点から見れば、就職前段階で適切な職業意識を持てるようになることが重要である。そのため、職業を体験することで職業意識の醸成に高い効果が期待できるインターンシップが、その趣旨に適った適正な形で実施されるよう、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成9年9月18日文部科学省・厚生労働省・経済産業省策定、平成26年4月8日一部改正）の周知徹底を図ることが適当である。

(2) マッチングの向上に資する情報提供

新規学校卒業段階でのマッチングを向上させるためには、まずは、求人者が労働条件を的確に伝えることが重要であるが、適職と見込んで就職しても、就労実態等の職場風土が合わない等により短期間で離職する者も多いところである。ミスマッチを解消するためには、労働条件に加えて、職場の就労実態に係る職場情報も併せて提供することにより、新規学校卒業者と企業双方がより正確に互いを理解し選択し合える環境を作っていくことが重要である。具体的には以下の取組を行うことが適当である。

① 労働条件の的確な表示の徹底

求人者から示される労働条件は、若者が就職先企業を決定する際の重要な情報であるが、一部の求人において、求人票記載（募集時）の労働条件と労働契約締結時に明示された労働条件が異なる、労働契約締結時に明示された労働条件と実際の労働条件が異なるといった状況があるとの指摘があった。

現行法において、労働者の募集に当たっては、労働条件の明示義務、虚偽の条件呈示の禁止、労働条件の的確な表示に係る努力義務のほか、労働契約締結に際しては、労働条件の明示義務等が規定されている。

これらの規定の遵守を徹底するため、募集から就労に至るまでの過程で守るべき事項について、5（1）で後述する事業主等に係る指針において一覧できるように定めることが適当である。

また、トラブルが起こった際には、都道府県労働局による個別労働紛争解決制度等が利用できることを周知するとともに、必要に応じて公共職業安定所は相談等に適切に対応することが適当である。また、誤解を生じにくい形で的確に労働条件が示されるよう、公共職業安定所における新規学校卒業者等に係る求人票の様式、紹介状の記載事項の見直し、求人票作成時の留意事項の周知を行うとともに、今後も個々のケースに応じてトラブルを低減するために有効な方策を運用面を含めて検討することが適当である。

② 職場情報の積極的な提供

新規学校卒業者の適職選択とともに企業が求める人材の円滑な採用に資するよう、労働条件に加えて職場の就労実態に係る情報が、積極的に提供される環境を整備することが重要である。

具体的には、

(ア) 募集・採用に関する状況

(過去3年間の採用者数及び離職者数、平均勤続年数、過去3年間の採用者数の男女別人数等)

(イ) 企業における雇用管理に関する状況

(前年度の育児休業、有給休暇、所定外労働時間の実績、管理職の男女比等)

(ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況

(導入研修の有無、自己啓発補助制度の有無等)

が、情報として提供されることが有効である。

そのため、当該募集に対する応募者及び応募の検討を行っている新規学校卒業者(以下「応募者等」という。)から求めがあった場合は、(ア)～(ウ)の項目ごとに企業において情報の提供を行うものとするとともに、それ以外の者に対しては(ア)～(ウ)の情報の提供に努めるものとするのが適当である。なお、具体的な情報提供の項目については省令において列挙し、その中から、事業主が業種等の事情を勘案して適切と考え選択した項目を提供することが適当である。

また、新規学校卒業者の採用に向けて公共職業安定所や職業紹介事業者に対し求人申込みを行う事業主は、応募者等が公共職業安定所等に当該情報を求めることも想定されることから、公共職業安定所等から求めがあった場合には当該情報を提供することが適当である。

(3) 公共職業安定所での求人不受理

現在、公共職業安定所は、個別の求人の申込み内容が違法である場合等を除いてすべての求人申込みを受理しなければならないこととされている。

しかし、賃金不払残業等の労働基準関係法令違反が繰り返し認められる求人者もある中、新卒一括採用の慣行の下、就業に関する経験が少ない新規学校卒業者が、こうした求人者からの求人に応募し社会の入り口でトラブルに巻き込まれることは、キャリア形成のスタート地点でのつまずきとなり、長期的な影響が危惧されるところである。

そのため、若者が就業を継続していく上で問題を抱えることとなると判断される賃金不払残業等の労働基準関係法令違反が繰り返し認められる場合や男女雇用機会均等法及び育児介護休業法違反に基づく公表の対象となった場合は、公的な機関としての公共職業安定所においては、当該求人者からの求人申込みを一定期間受理しないことができるということが適当である。

なお、求人不受理とする法令違反の対象及び一定期間については、政省令において定め、ルールの透明化を図ることが適当である。

2 中途退学者、未就職卒業者への対応について

学校を中途退学した若者や、卒業時まで就職先が決まらなかった若者については、個々の事情に配慮しつつ希望に応じた就職支援が必要である。

具体的には、中途退学者については、学校、ハローワーク、地域若者サポートステーション等が連携して、就職支援機関や職業訓練機関等に関する具体的な情報を効果的に提供することが適当である。また、未就職卒業者については、学校・新卒応援ハローワーク等が連携し、ハローワークでの個別支援や面接会を集中的に開催するなど、卒業直後の支援の充実を図っていくことが適当である。

3 フリーターを含む非正規雇用で働く若者に対する支援について

フリーター数は、180万人前後で推移している。こうした中、フリーターを含む非正規雇用で働く若者についても、生涯にわたるキャリア形成を行い、希望に応じて安定した雇用に移行できるよう支援を行う必要があり、以下の取組を行うことが適当である。

(1) フリーター等の就職支援

フリーターを含む非正規雇用で働く若者の個々のニーズをきめ細かに把握し的確な就職支援を行うため、「わかものハローワーク」におけるキャリア・コンサルティング機能の強化、キャリアアップ助成金・トライアル雇用

奨励金の積極的な活用等を図ることが適当である。

(2) 若者の主体的な職業選択・キャリア形成の促進

若年期に、雇用契約期間が短く、臨時・日雇いの仕事を継続することによってキャリア形成が十分に行えなかった場合、不安定な雇用から抜け出すことが困難になるおそれがある。一方、非正規雇用でも、一つの職を継続することで身につく能力等が正社員への移行を後押しするものとなる場合もある。このため、非正規雇用労働者として働くことに関する情報を若者に提供するといったことを含め、若者の希望等を踏まえながら、個々の状況に応じた支援を通じて、若者自身が主体的に職業選択やキャリア形成を行えるようにしていくことが適当である。

4 企業における若者の活躍促進に向けた取組に対する支援について

若者の活躍を促進するためには、早期離職防止の観点からの取組に加え、企業内での適切な雇用管理を促進することが適当である。

また、若者の採用・育成に積極的に取り組む中小企業の魅力をアピールする情報発信への支援が有効であり、以下の取組を実施していくことが適当である。なお、雇用管理に関し、労働基準法等関係法令の違反がある企業に対しては、必要な監督指導等を的確に実施する必要がある。

(1) 企業における雇用管理改善の支援

若者が就職した企業で安定的にキャリアを形成していくためには、事業主が、若者の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、賃金不払残業等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うことが不可欠である。そのため、企業において若者の活躍促進に資する雇用管理の改善が進むよう、公共職業安定所は積極的な支援に努めるべきである。具体的には、離職率の高い業種について、雇用管理面での課題分析・改善等を促進し、若者にとっても魅力ある職場とするとともに、人手不足問題等にも対応するための取組の強化を図ることが適当である。

(2) 認定制度の創設

若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力を有しながらも、知名度等の点から若者の採用面に課題を抱える中小企業の情報発信を支援することで、当該企業が求める人材の円滑な採用を支援し、マッチングの向上を図っていくため、新たに認定の仕組みを創設することが適当である。

具体的には、①新規学校卒業者の定着状況（新規学校卒業者の3年以内の

離職率等)、②ワーク・ライフ・バランスに関する状況(育児休業取得率、年間有給休暇取得率、月平均所定外労働時間等)が一定水準を満たし、かつ、③若者の育成に熱心に取り組んでいる(計画的な社内教育を行いその内容を公表している等)企業を認定し、支援措置を講ずることが適当である。

なお、現行の「若者応援企業宣言」事業と認定制度との違いについて、趣旨も含め明確にすることが必要である。

5 施策推進に関する関係者の取組等について

若者が生き生きと活躍する社会を築くためには、若者の雇用・育成に係る関係者のより一層の取組及び連携が求められることから、以下の取組を行うことが適当である。

また、今回の総合的かつ体系的な若者雇用対策がより一層効果的なものとなるよう、各施策の実施状況及び効果をみながら、必要な見直しを行っていくことが適当である。

(1) 関係者の協力・連携による総合的な取組の推進

個々の若者のニーズに沿った円滑な就職等の実現に向け、若者本人や家族を含め、国、地方公共団体、学校、事業主に加え、職業紹介事業者、求人情報提供事業者等の就職支援関係者、地域若者サポートステーション等の地域における関係者等がそれぞれ期待される役割を果たしつつ、相互に連携を強化しながら取り組んでいくことが求められている。

若者の円滑な就職と雇用の安定を図るとともに、将来に見通しを持って職業生活を送ることができる社会の実現に向け、総合的な対策を進めるためには、こうした関係者の責務や連携を法的に位置づけた上で、施策の基本方針を策定し、関係省庁等との連携の下で実施に当たるとともに、募集・採用及び定着促進に当たって事業主等が講ずべき措置をまとめた指針を策定することが適当である。

(2) 地方での就職支援

出身地等の地元就職することを希望する新規学校卒業者が4割程度ある中、若者が希望する地域において就職することができるよう、国と地方公共団体、事業主等が連携し、いわゆるUIJターン就職を積極的に支援することが重要である。そのためには、地方において若者が活躍できる場が確保される必要があり、地方における良質な雇用の場の創出、あるいは場合によっては若者自身が起業・自営開業するといった選択肢を含め、関係省庁・地方公共団体等の密接な連携の下で、各般の取組が進められるべきである。

また、UIJ ターン就職については、就職活動に当たっての支障となる費用面での負担について、広域求職活動費を活用しうることの周知を図っていくことが適当である。

平成 27 年 1 月 23 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

労働政策審議会 職業能力開発分科会

分科会長 小杉 礼子

労働者の職業能力の開発及び向上を促進する
労働市場インフラの戦略的強化について（報告）

本分科会は、職業能力開発施策について、平成 26 年 9 月 30 日以降、平成 27 年 1 月 23 日までの間に計 6 回にわたり精力的に検討を深めてきた結果、下記のとおり結論に達したので、報告する。

記

別添のとおり、厚生労働大臣に建議すべきである。

職業能力開発分科会報告
～労働者の職業能力の開発及び向上を促進する
労働市場インフラの戦略的強化～

1 はじめに

- 我が国の経済社会をみると、産業構造のサービス経済化、技術革新、顧客ニーズの変化等のスピードが加速される状況にあり、これら変化に対応しうる職業能力を身につけることが労働者に求められている。

また、日本経済を持続的な成長軌道に乗せていくためには、多様な人材がその能力を高め、その有する能力を有効に発揮できるようにすることが必要であり、職業能力開発の重要性が増しているところである。

- 職業能力開発については、職業訓練及び職業能力検定の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることが求められており、第9次職業能力開発基本計画に基づき、成長が見込まれる分野における人材育成や、求職者支援訓練等の雇用のセーフティネットの強化が進められてきた。さらに、平成26年3月に雇用保険法を改正し、同年10月から専門実践教育訓練による中長期的なキャリア形成の支援を強化するなど、個々の労働者に対する職業能力開発の支援が行われてきた。

- しかし、実態としては、企業の支出する教育訓練費や、自己啓発に取り組む労働者の割合は減少傾向にある。これは、景気の動向、産業構造のサービス経済化、非正規雇用労働者の増加、職業訓練の受講対象となる労働者の選抜、企業や労働者の考え方の変化等様々な要因が考えられるとともに、職業能力開発施策が十分に機能していないということもそ

の要因として考えられる。

○ また、若年層では、ニートやフリーターに対する施策を講じてきているが、平成 25 年では、ニートが 60 万人、フリーターが 182 万人となっており、それぞれ高止まりしている。さらに現在、非正規雇用労働者として最初の仕事に就く者が 4 割近くを占め、特に不本意に非正規雇用で就労している割合が若年層で高くなっており、職業能力を修得すべき時期に修得できないこと等により、将来を担う人材の人的資本の質の低下や、労働力人口が減少する中での経済社会への影響が懸念されている。

○ さらに、少子高齢化に伴う人口減少やグローバル化による産業構造の変化の中で、我が国の将来を支える若者を始めとした人材の最適配置を図り、その能力を最大限いかしていくことが求められており、「日本再興戦略」改訂 2014(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)でも、若者雇用対策や職業能力開発施策全体の在り方について検討を進め、必要な法案の提出等の措置を講ずることとされている。

○ このため、労働政策審議会職業能力開発分科会においては、労働政策審議会職業安定分科会の若年者雇用対策に係る検討と併せて検討を行い、以下のとおり取りまとめる。

この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備を含め所要の措置を講ずることが適当と考える。

なお、その際には、施策の効果の把握やその検証を行い、不断の見直しを行うことが重要である。

また、中高齢期の労働者や障害者に対する職業能力開発等の職業能力開発に関するその他の課題への対応については、引き続き検討を行う必要がある。

2 見直しの方向性

1の職業能力開発を巡る課題に対応するためには、職業訓練や職業能力評価制度、また、これらを機能させる労働者の主体的なキャリア形成を支援する仕組みの整備等の労働市場インフラの戦略的強化を図ることが必要である。このため、以下の見直しを行うべきである。

- (1) 若者に対する職業能力開発施策の体系的整備
- (2) 産業界のニーズや労働者の置かれた多様な状況を踏まえた企業内訓練を含む職業訓練の推進
- (3) 産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等
- (4) 職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成

(1) 若者に対する職業能力開発施策の体系的整備について

○ 別添の若年労働者部会報告を踏まえ、社会を支える若者に対して中長期的な視点で人材投資を行い、若者が安定・安心して働き続けられるよう、若者に対する職業訓練、職業能力評価、個人の主体的なキャリア形成支援、ニート等の若者に対する職業的自立支援等を整備・促進していくことが適当である。

○ また、学校段階から多様な職業について理解を深め、就業前段階で適切な職業意識を持てるようになるよう、学校等関係機関と連携し、学生・生徒等に対するものづくり体験や技能講習会等の実施により、就業意識の醸成や技術・技能の向上を図る取組等をより一層進めるとともに、文部科学省と連携してキャリア教育を推進していくことが必要である。

(2) 産業界のニーズや労働者の置かれた多様な状況を踏まえた企業内訓練を含む職業訓練の推進について

○ 職業訓練を通じて、実際に企業の中で活躍できる人材を育成することや、人材不足分野での人材を育成することなど、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することが重要である。このため、現在、産業界のニーズを踏まえた職業訓練コースを開発する枠組みを整備しているところであるが、地域全体の人づくりの視点で効果的に訓練を設定するため、都道府県と都道府県労働局が職業訓練も含めた包括的な協定を締結すること等により、公共職業訓練と求職者支援訓練等の一体的な訓練計画の策定等を推進していくべきである。また、一体的な訓練計画の策定に当たっては、地域において地域訓練協議会等の合議体の更なる活用等により、企業団体、労働組合、都道府県をはじめとする関係者のニーズの継続的な把握を強化するとともに、国においても公共職業訓練と求職者支援訓練の効果的な実施に向けて総合的に取り組むべきである。さらに、引き続き、ものづくり分野を中心とした業界団体等や企業との連携を強化するなど産業界のニーズを踏まえた職業訓練を推進するとともに、公共職業訓練の要となる職業訓練指導員のスキルアップに取り組むべきである。

○ また、職業訓練を受講する側の視点や多様な労働者の置かれた状況を踏まえ、職業訓練が必要な人に情報が届くよう積極的な情報提供の方策の検討を進めるとともに、働きながら職業訓練の受講が可能となるよう、夜間・土日に開講する職業訓練コースや通信で受講できる教育訓練給付の対象講座の充実、公共職業訓練施設への託児施設の設置の促進等の取組を進めるべきである。

○ 企業内の人材育成については、景気の動向や企業の業績等に関わら

ず、事業主が、中長期的な視点で人材投資を行うことができるよう、引き続き、助成金の活用促進等の必要な支援を行っていくとともに、企業内の人材育成に係る好事例の収集・周知を行っていくことが重要である。その際には、特に非正規雇用労働者等のキャリアアップの機会に恵まれにくい労働者に対して、キャリアアップ助成金の活用等により職業訓練機会の確保を支援する必要がある。また、キャリア形成促進助成金及びキャリアアップ助成金について、企業内の職業訓練が促進されるよう制度の周知広報を進めるとともに、支給要件の分かり易さや手続の簡素化を進める等の取組を行うことにより、企業内の人材育成を促進していくことが必要である。

さらに、雇用型訓練については、正規雇用の経験が少ない者を安定した雇用に結びつける効果的な方策であることから、ジョブ・カードと有機的に接続を図りつつ、更なる実施を推進するべきである。

なお、現在、雇用型訓練については、中小企業を中心に実施されているところであるが、大企業においてもその実施が広がっていくことが期待される。

加えて、認定職業訓練制度について、建設業等の人材が不足している産業での若者の担い手を確保する観点からも有効な施策であることから、拡充を検討していくことが適当である。

- 職業能力開発施策を地域のニーズに応じた人材育成の取組として更に推進していくため、都道府県労働局を職業能力開発行政の拠点として位置付けることにより、利用者により身近なハローワークにおいても職業能力開発に関する機能を強化することが適当である。その際には、職員に対する研修の実施等により、充実した実施体制を確保することが重要である。

- また、公的職業訓練の約8割が民間教育訓練機関により実施されていることを踏まえ、公共職業能力開発施設における取組はもとより、民間教育訓練機関の育成、職業訓練の質の担保・向上を図るための取組を更に進めることが適当である。

(3) 産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等について

- 労働者の職業能力の「見える化」を進めることは、労働市場における「産業界が求める職業能力」と「労働者各人の有する職業能力」との円滑なマッチングに資するものであり、企業の労働生産性の向上や労働者の処遇改善の促進にもつながりうることから、職業訓練の充実とあわせ、職業能力評価制度の一層の整備を図る必要がある。

このため、技能検定制度的について、企業内に加えて、外部労働市場での活用が進むよう、産業活動の変化・高度化等に即応した職種・作業の追加、等級・試験基準等の見直しを進めることが必要である。また、若年層を始めとする労働者のモチベーションの向上やキャリアアップに資するよう、学生・生徒等の若者を主な対象とした技能検定3級の積極的な設定を進めるとともに、学校教育等との連携を通じた若者等に対する技能検定の積極的な活用促進を図っていくことが重要である。加えて、技能検定の更なる受検の促進のため、会場設営等の運営面の工夫等、中小企業の労働者を含め、幅広い労働者が受検しやすい環境の整備が求められる。

- さらに、現行の技能検定ではカバーできていない対人サービス分野は、雇用吸収力が期待される一方、非正規雇用労働者として働く者の割合が高く、キャリア形成上の課題が生じていると考えられることから、このような対人サービス分野を重点に、産業活動・業界内共通のニーズの変化に即応し、業界団体が設計及び運営の主体となるなど、

産業界で活用される実践的な職業能力検定を整備していくべきである。その際には、対人サービス分野に必要とされる職業能力が、主に、多様で幅広い顧客ニーズ等への対応を行うものであることから、精緻なロールプレイや職場での仕事振り評価等職業能力評価の手法にバリエーションを設けるなどの工夫をするとともに、企業特有の技能についても適切に評価される仕組みを併せて整備することにより、職業能力評価制度全体として、より実践性を備え、かつ人材育成の促進等につながる設計とすることが重要である。また、産業界で活用される実践的な職業能力検定の整備・拡大がなされるよう、検定の設計・運営主体となる業界団体や企業に対し国から必要な支援を行うことも検討すべきである。

- 加えて、我が国の職業能力開発施策の更なる推進のためには、国民各層に広く職業能力開発や技能に対する関心を高めていくことが必要である。このため、技能五輪、アビリンピック等の技能競技大会やその出場選手を始め、卓越した技能者表彰の受賞者（現代の名工）や、「ものづくりマイスター」等として中小企業等の若年技能者への実技指導を行う優れた技能・経験を備えた熟練技能者、職業訓練指導員等に、より社会の関心を集め、社会的な評価を高められるよう、周知広報を積極的に行うとともに、これらの取組を進め、若年技能者等に将来の目指すべき道筋を示すことが重要である。

（４）職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成について

- 労働者の主体的なキャリア形成を図ることは、職業能力開発に対する意欲を高め、豊かな職業人生をもたらすなどの効果がある。このため、職業人生を通じて、労働者本人が自ら自覚を持ってキャリア形成に取り組むことが必要であり、また、離職者については国・都道府県、

在職者については事業主が、職業能力開発の主要な担い手となることに留意しつつ、関係者が労働者のキャリア形成を支援していくことが重要である。

- 求職者だけでなく、在職者も含めた労働者の主体的なキャリア形成を促進するため、専門実践教育訓練等の各制度を活用することのできる環境整備に取り組むとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援し、機能させる仕組みとして、ジョブ・カードの見直しを行い、労働者の置かれた状況に応じたキャリア・コンサルティングの機会の整備を図っていくことが必要である。
- 具体的には、専門実践教育訓練について、ユニバーサルサービスとしてより効果的に実施していくとともに、ホワイトカラー層等より多様な層において受講が可能となるよう、文部科学省とも連携しつつ、積極的に、質の高いプログラム開発等を行っていくことが必要である。また、自己啓発の問題点として、仕事が忙しく自己啓発の余裕がないという時間的制約が挙げられていることから、諸外国における教育訓練休暇制度の状況について研究を行うとともに、キャリア形成促進助成金制度等による教育訓練休暇制度の企業への普及や自己啓発を行う時間を確保できるような様々な環境整備を図っていくことが必要である。
- ジョブ・カードについては、職業能力の形成機会に恵まれない人等の就職支援のツールとして創設され、その後、求職者・在職者等を対象として普及を図ってきたものであるが、本人のキャリア形成上の課題等が記載されていること、また、一般の履歴書とは異なる様式となっており、応募書類として活用しにくいこと、さらに、在職者向けの

様式となっていないことなどから、求職者・在職者等に活用されておらず、職業訓練受講者を中心とした活用に留まっている。

また、技術革新の進展、産業構造の変化等に伴う労働者に求められる職業能力の変化、対応する職業能力開発を行うための労働者の有する職業能力の「見える化」や、求職者・在職者等の個々人のキャリア・プランの作成及びこれに基づく職業能力開発、希望に応じた円滑な就職の支援等が求められている。

このため、ジョブ・カードを生涯を通じたキャリア・プランニングのツール及び職業能力証明のツールとして見直しを行うことが適当である。また、周知・活用を促進するため、国が活用の好事例を示すとともに、労働市場の中で認知され、活用されるようその位置付けを明確にした上で、企業や業界団体への周知・活用を促進することが必要である。

なお、ジョブ・カードの見直し後の名称については、ジョブ・カードの認知も進みつつあることなどから、「ジョブ・カード」の文言を使用しつつ、見直しを行ったことが分かるものとすべきであり、具体的には、「新ジョブ・カード」などの名称が考えられる。

さらに、学校卒業段階でもジョブ・カードの活用が有効な場合もあることから、文部科学省との連携を更に進めることが適当である。

併せて、ジョブ・カードの作成を支援する登録キャリア・コンサルタントについては、簡易な講習の受講で資格を取得することが可能であることから有資格者である標準キャリア・コンサルタントやキャリア・コンサルティング技能士との差別化を図るため、例えば、ジョブ・カード作成アドバイザー（仮称）という名称に見直すべきである。

また、現在の登録キャリア・コンサルタントに対し、標準レベル以上のキャリア・コンサルタント資格の取得を促す等により、そのスキル、知識の向上を図るとともに、将来的な在り方について検討を進め

るべきである。

○ キャリア・コンサルティングの機会の整備については、求職時における機会の確保のために、就労支援機関、職業訓練機関等へのキャリア・コンサルタントの配置を推進することが必要である。加えて、企業内における機会の整備に向けて、企業の実態を尊重しつつ、企業内でのキャリア・コンサルティングに係るマインドやスキルを更に広めるために、国が企業に対して好事例の周知等の支援を行っていくことが求められる。

○ 加えて、上記のようなキャリア・コンサルティングの機会の整備のため、労働者のキャリア形成支援のために専門的な支援を行う標準キャリア・コンサルタントについては、現在、助成金の支給基準としての資格の担保がなされているところであるが、今後、キャリア・コンサルティングを広めていくため、資格としての性格付けを明確にした上で、質や専門性を確保するとともに、養成を促進していくことが必要である。

若年労働者部会報告

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^注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
- ・ 個々の若者の必要性に応じて時間を掛けて「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

^注 職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる、段階的な職業能力の形成。

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。

また、企業内の若者の育成も重要であり、景気の動向や企業の業績等に関わらず、事業主が、中長期的な視点で人材投資を行うことができるよう、引き続き、助成金の活用促進等の必要な支援等を進めるべきである。

(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、業界内共通の職業能力を評価する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、特に学生・生徒も受検可能な技能検定3級などエントリーレベルについて、対象職種の拡大等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は、個人でキャリア形成について考えることに課題を抱えている者もあり、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

^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。

安定的な雇用へ移行し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、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、利用者の視点に立った広報や情報発信が重要である。