

労 審 発 第 775 号

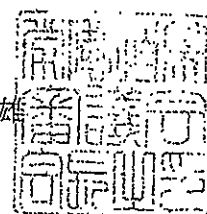
平成 27 年 1 月 23 日

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、虚偽の条件提示の禁止、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、卒業時までには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、企業の取組を尊重しつつ、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、引き続き推進するべきである。

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。

若者の雇用対策の充実について

【雇用対策基本問題部会報告書 概要】

参考1

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く見込み。
- 新卒者の離職率は、卒後3年で大卒者の約3割、高卒者の約4割。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い。
- 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。

Ⅲ 若者雇用対策の方向性

1. 新規学校卒業生等の就職活動からマッチング・定着までの適切な就職支援の在り方について

- ・ 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。
- ・ マッチングの向上に資する情報提供を促進するため、労働条件の確かな表示の徹底や、就職活動過程における、職場情報が積極的に提供される環境を整備すること。
- ・ 公共職業安定所において、繰り返し労働関係法令違反を行う求人者からの学卒向け求人を受理しないことができる仕組みを創設すること。

2. 中途退学者、未就職卒業生への対応について

- ・ 中途退学者について、学校・ハローワーク等が連携して、就職支援機関等に関する情報を効果的に提供すること。
- ・ 未就職卒業生について、学校・新卒応援ハローワーク等が連携して、卒業直後の支援の充実を図ること。

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

- ・ 「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。
- ・ 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ことを含め、若者自身の主体的な職業選択やキャリア形成を支援すること。

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

- ・ 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、ハローワークが積極的な支援をすること。
- ・ 若者の採用・育成に積極的に取り組む中小企業について、情報発信を支援し、マッチングの向上を図るための認定の仕組みを創設すること。

5. 施策推進に関する関係者の取組等について

- ・ 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、若者本人や家族も含め、関係者等が期待される役割を果たしつつ、相互に連携しながら取り組んでいくこと。
- ・ また、そのための施策の基本方針、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。
- ・ 国と地方公共団体、事業主等が連携し、地方における良質な雇用の場の創出等を通じて、UJターン就職を積極的に支援すること。

【職業能力開発分科会報告 概要】

1 はじめに

- 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り、職業能力開発施策が十分に機能していない恐れ
- 非正規雇用労働者として最初の仕事に就く者は約4割、不本意非正規雇用労働者の割合が若年層で高く、職業能力を修得するべき時期に修得できないことによる影響が懸念
- 将来を支える若者を始めとした人材の最適配置を図り、能力を最大限いかすため、職業訓練や職業能力評価制度、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が必要

2 見直しの方向性

(1) 若者に対する職業能力開発の体系的整備について

- ・ 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、ニート等に対する職業的自立支援等の整備・促進
- ・ 地域若者サポートステーションについて、より効率的・効果的な事業となるよう必要な見直しを行い、安定的に事業を運営
- ・ 学生・生徒等に対するものづくり体験等による就業意識の醸成等や文科省と連携したキャリア教育の推進

(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

- ・ 公共職業訓練と求職者支援訓練等の一体的な計画の策定等の推進及び計画の策定時の関係者のニーズ把握の強化
- ・ 在職者の職業訓練の受講を容易とする取組の促進、企業内の人材育成に係る好事例の収集・周知、各種助成金の周知や手続の簡素化等の取組、雇用型訓練の更なる推進、認定職業訓練制度の拡充による企業内の人材育成の促進
- ・ 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、ハローワークにおける職業能力開発に関する機能の強化

(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

- ・ 技能検定制度について、産業活動の変化等に即応した職種等の見直し及び若者等に対する積極的な活用促進
- ・ 対人サービス分野を重点に、業界団体主体による職業能力検定の整備

(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

- ・ 労働者本人によるキャリア形成の促進、専門実践教育訓練のユニバーサルサービスとしての効果的な実施及び質の高いプログラム開発、キャリア形成促進助成金等による教育訓練休暇制度の普及や自己啓発を行う時間を確保するための環境整備等
- ・ ジョブ・カードについて、生涯を通じて効果的に活用できるよう見直し、企業等への周知や活用の促進
- ・ 企業に対するキャリア・コンサルティングの好事例の周知等によるキャリア・コンサルティングの機会の整備
- ・ キャリア・コンサルタントの質や専門性の確保

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ける検討状況

- 第54回（平成26年9月17日）
- 第55回（平成26年10月3日）
- 第56回（平成26年10月17日）
- 第57回（平成26年11月14日）
- 第58回（平成26年12月5日）
- 第59回（平成27年1月9日）
- 第61回（平成27年1月23日）

職業安定分科会 雇用対策基本問題部会 委員名簿

(五十音順)

平成27年1月23日現在

(公益代表)

◎ 阿部	まさひろ 正浩	中央大学経済学部教授
	いのくま 猪熊	読売新聞東京本社社会保障部長
○ 鎌田	こういち 耕一	東洋大学法学部教授
	げんだ 玄田	東京大学社会科学研究所教授
	みやもと 宮本	放送大学副学長
	もりと 森戸	慶應義塾大学大学院法務研究科教授

(労働者代表)

小倉	のりゆき 範之	全国建設労働組合総連合技術対策部長
才木	せいご 誠吾	情報産業労働組合連合会政策局長
照屋	つねお 恒夫	全駐留軍労働組合中央執行委員長
野村	あきのり 昭典	日本基幹産業労働組合連合会事務局次長
村上	ようこ 陽子	日本労働組合総連合会非正規労働センター総合局長
芳野	ともこ 友子	JAM中央執行委員

(使用者代表)

市瀬	ゆうこ 優子	美和商事(株)代表取締役
遠藤	かずお 和夫	(一社)日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹
川上	ゆき 由記	(株)松屋人事部人事課能力開発チームマネージャー
深澤	ゆうじ 祐二	東日本旅客鉄道(株)代表取締役副社長
福田	ゆういち 雄一	(一社)日本建設業連合会常務執行役
藤原	まこと 誠	千葉県中小企業団体中央会専務理事

(会長=◎ 会長代理=○)

(敬称略)

労働政策審議会職業能力開発分科会における検討状況

- 第82回（平成26年9月30日）
- 第83回（平成26年10月22日）
- 第84回（平成26年11月6日）
- 第85回（平成26年11月20日）
- 第86回（平成26年12月18日）
- 第87回（平成27年1月23日）

労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会における検討状況

- 第12回（平成26年10月30日）
- 第13回（平成26年11月19日）

労働政策審議会職業能力開発分科会

(五十音順)

(平成27年1月23日)

【公益代表】

浅井 紀子	中京大学経営学部 教授
大久保 幸夫	株式会社リクルートホールディングス 専門役員・リクルートワークス研究所 所長
◎ 小杉 礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構 特任フェロー
原 ひろみ	日本女子大学家政学部家政経済学科 准教授
○ 水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所 教授
三村 隆男	早稲田大学大学院教職研究科長

【労働者代表】

板垣 恒子	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 書記次長
新谷 信幸	日本労働組合総連合会 総合労働局長
高倉 明	全日本自動車産業労働組合総連合会 副会長
高橋 了	日本基幹産業労働組合連合会 中央副執行委員長
田口 正俊	全国建設労働組合総連合 書記次長
豊島 栄三郎	国公関連労働組合連合会 副委員長

【使用者代表】

上原 洋一	東京都中小企業団体中央会 副会長
大隈 信幸	三菱電機(株) 取締役 常務執行役 人事部長
大野 和人	キヤノン(株) 取締役 企画本部長
河本 宏子	全日本空輸(株) 取締役執行役員 客室センター長
諏訪 貴子	ダイヤ精機(株) 代表取締役
高橋 弘行	(一社)日本経済団体連合会 労働政策本部長

◎は分科会長、○は分科会長代理

労働政策審議会 職業能力開発分科会 若年労働者部会

【平成26年12月18日現在】

【公益代表】

○ 玄田 有史
堀 有喜衣
◎ 宮本 みち子

東京大学社会科学研究所教授
独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員
放送大学副学長

【労働者代表】

佐々木 緑
向澤 茂
村上 陽子

日本労働組合総連合会総合組織局組織拡大・組織対策局次長
全国ガス労働組合連合会書記長
日本労働組合総連合会非正規労働センター総合局長

【使用者代表】

遠藤 和夫
諏訪 貴子
中澤 善美

(一社)日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹
ダイヤ精機(株)代表取締役
全国中小企業団体中央会総務企画部長

(五十音順)

<◎…部会長、○…部会長代理>