

若者に対する職業能力開発等関係資料

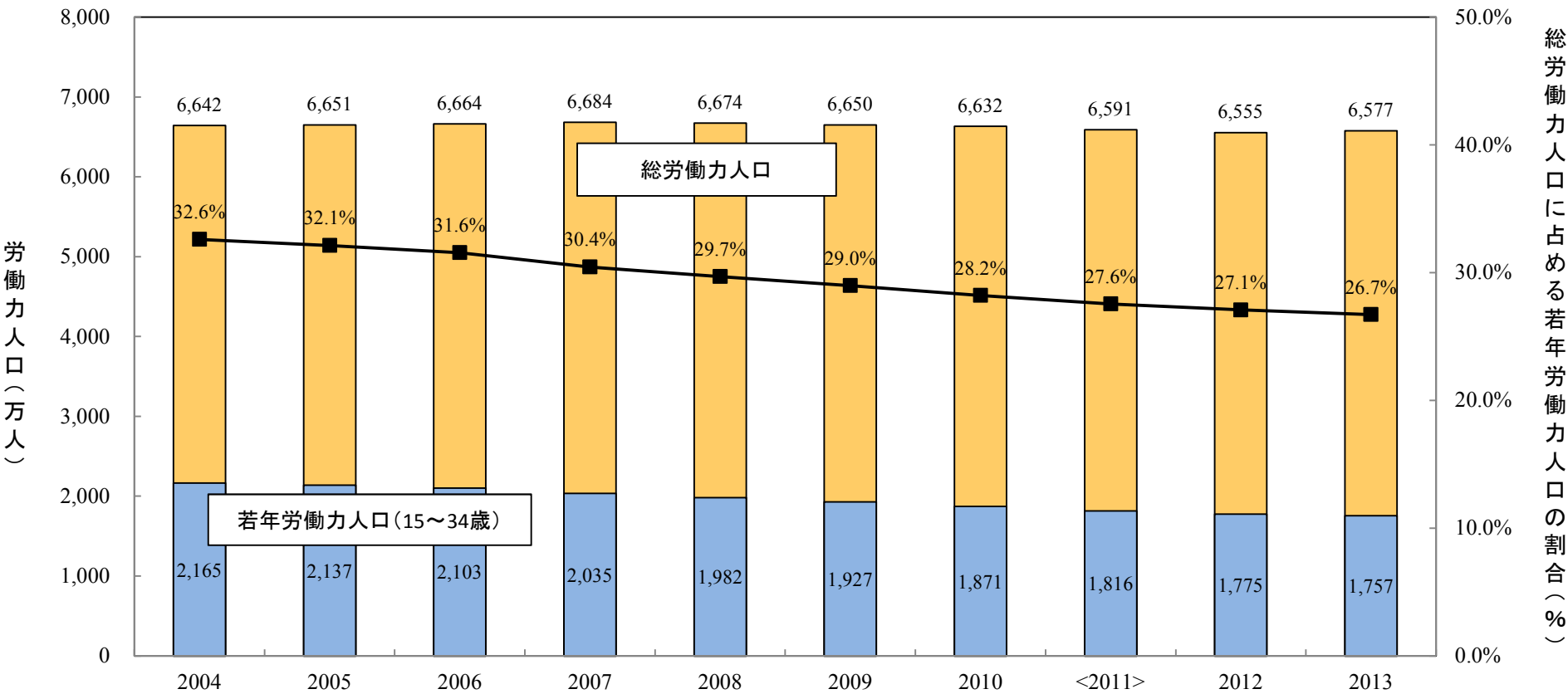
平成26年10月30日

厚生労働省職業能力開発局

1. 若者をめぐる現状

若年労働力人口の推移

○ 若年労働力人口（15～34歳）は、2008年には2,000万人を下回るとともに、総労働力人口に占める割合も30%を下回り、減少が続いている。2013年は1,757万人となっている。



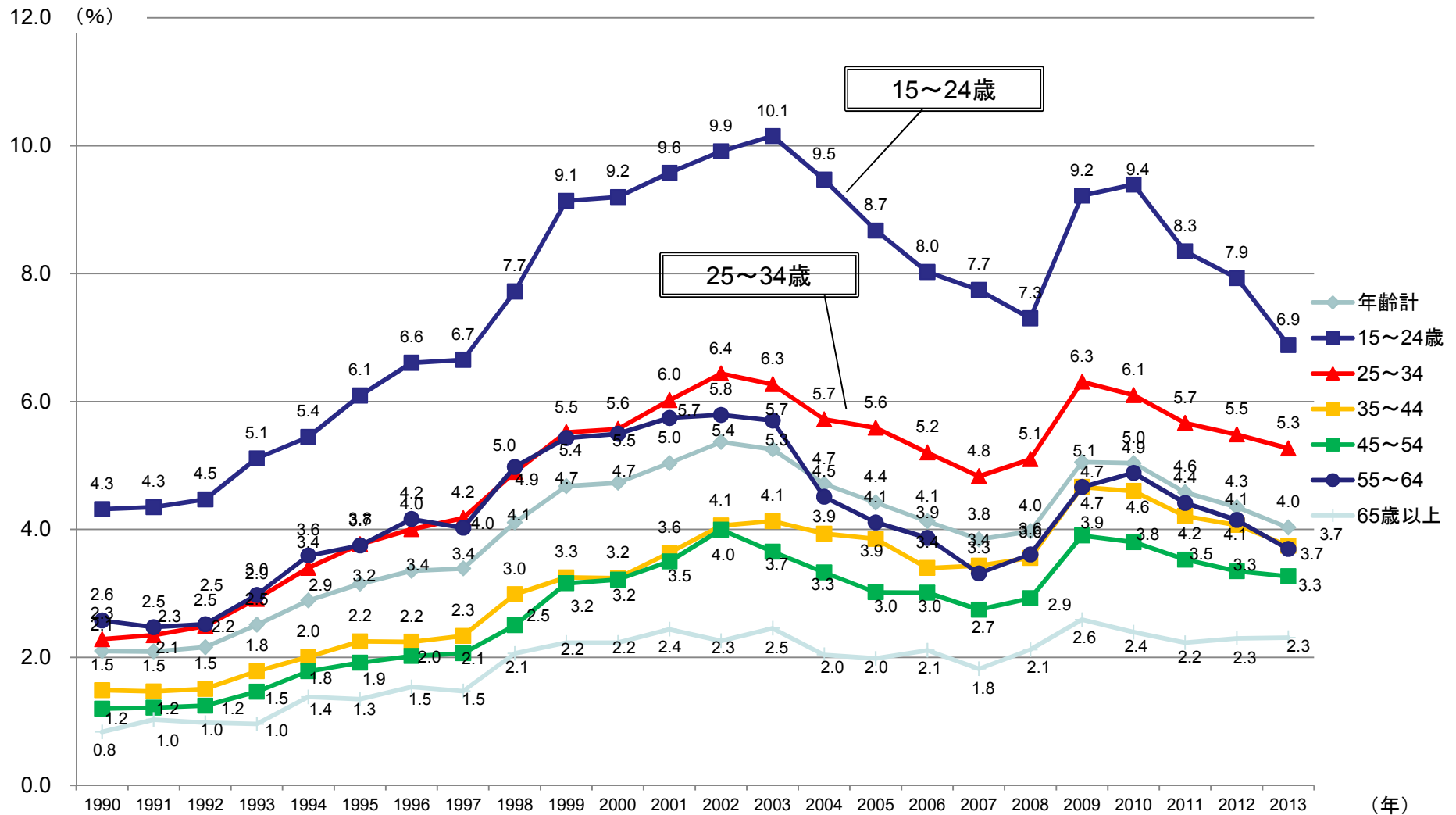
(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」

注) 1 労働力人口は年平均

2 2011年のデータは、東日本大震災の影響により調査実施が一部地域において一時困難となったため、補完的に推計した値である。

年齢階級別完全失業率の推移

○ 若年層の完全失業率は、他の年代に比べ、高い水準で推移している。



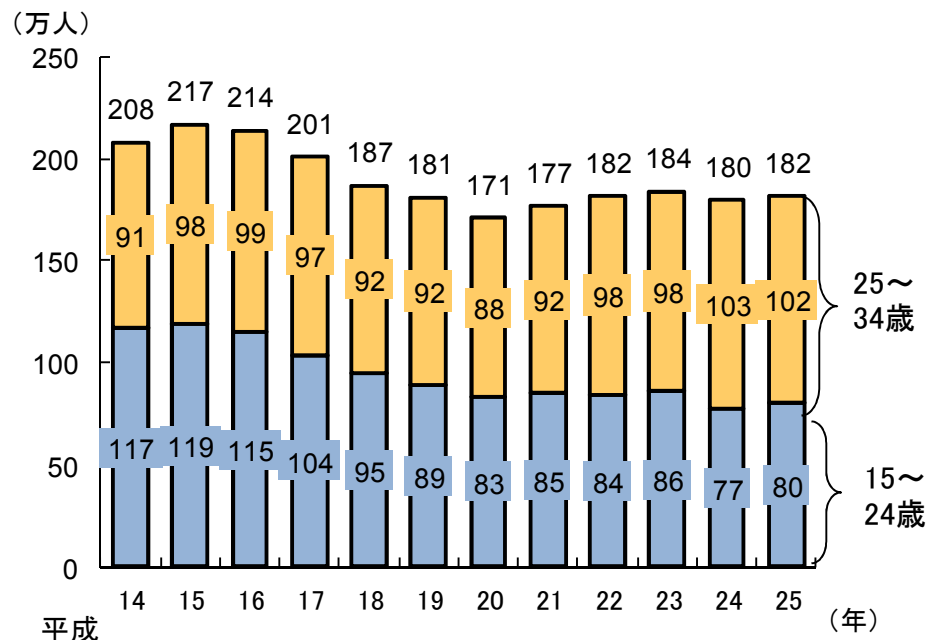
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

フリーター・ニートの数の推移

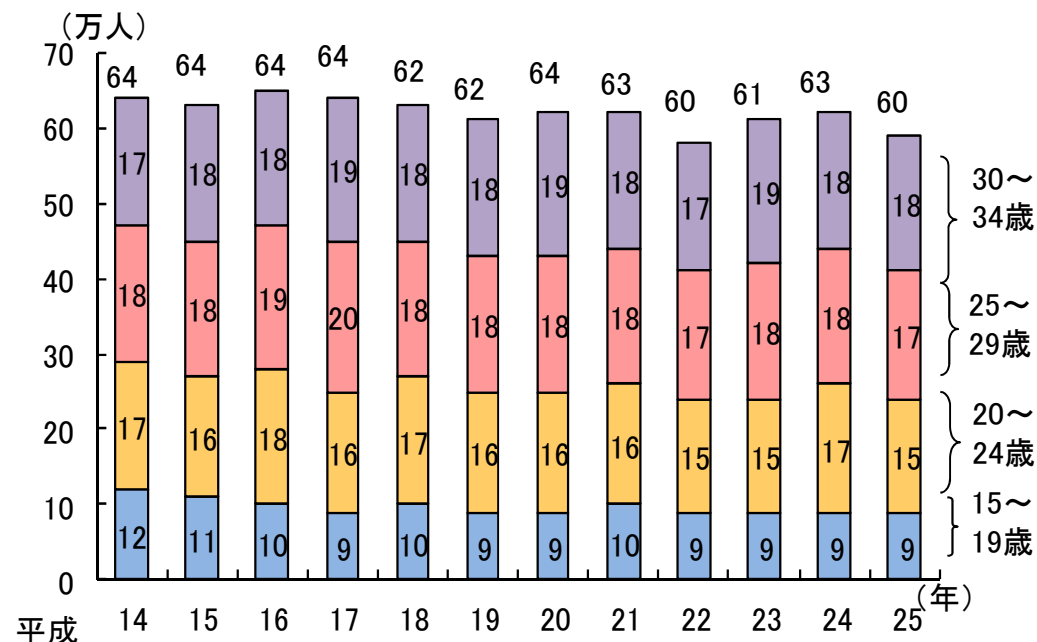
○ フリーター数は、217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少した後、平成21年以降、180万人前後で推移。

○ ニート数は、平成14年以降、60万人台で推移。

フリーターの数の推移(年齢別)



ニートの数の推移(年齢別)



(資料出所)総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

注) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。

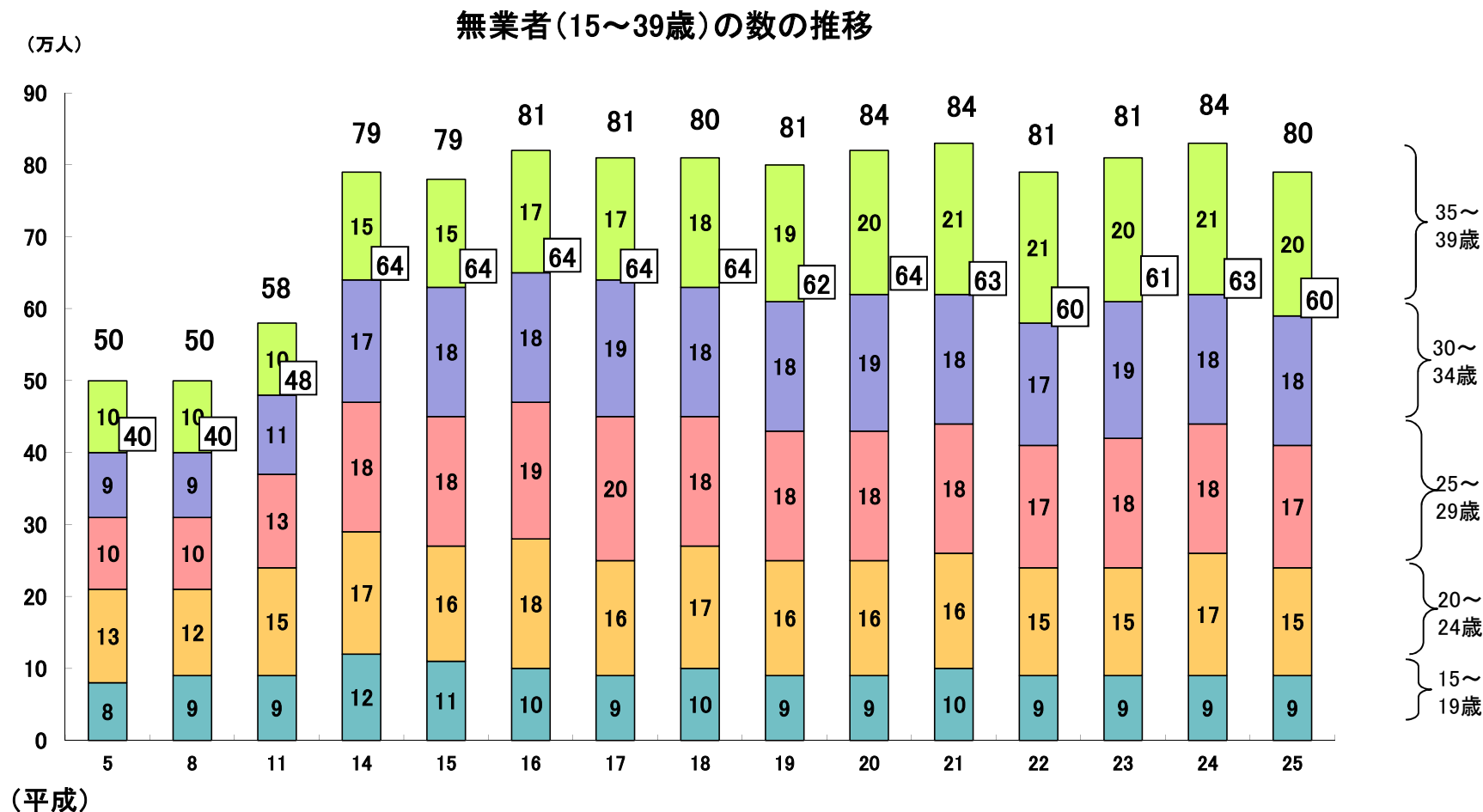
- 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

(資料出所)総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

注) 「ニート」の定義は、15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

無業者(15～39歳)の推移

○ 15～39歳の無業者の数は、平成14年以降約80万人で推移し(平成25年80万人)、35歳以上については、平成20年以降20万人台で推移している。

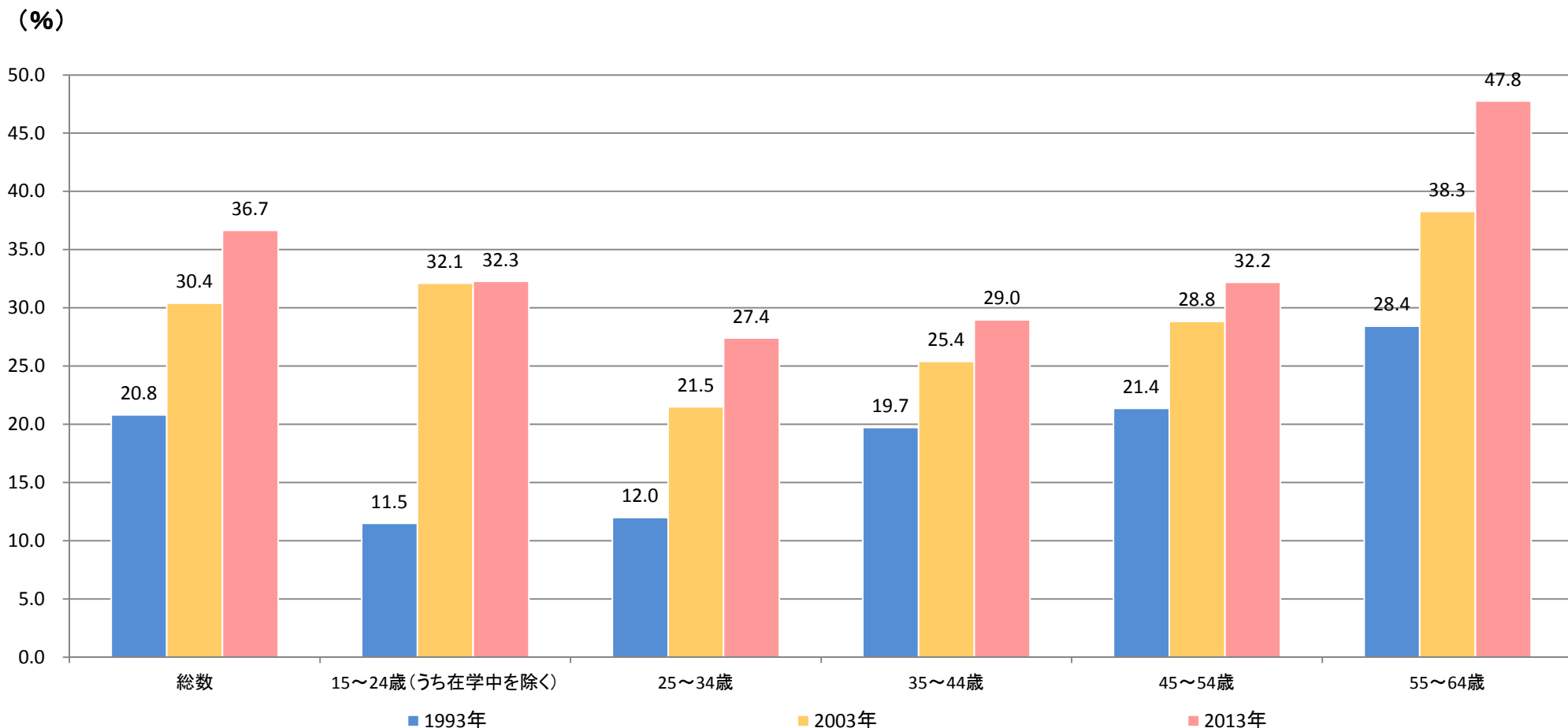


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

注) 「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

非正規雇用の労働者の割合（年齢別）

- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用の労働者の割合は、すべての年齢層で上昇している。
- 15～24歳層では、1993年～2003年にかけて大きく上昇している。



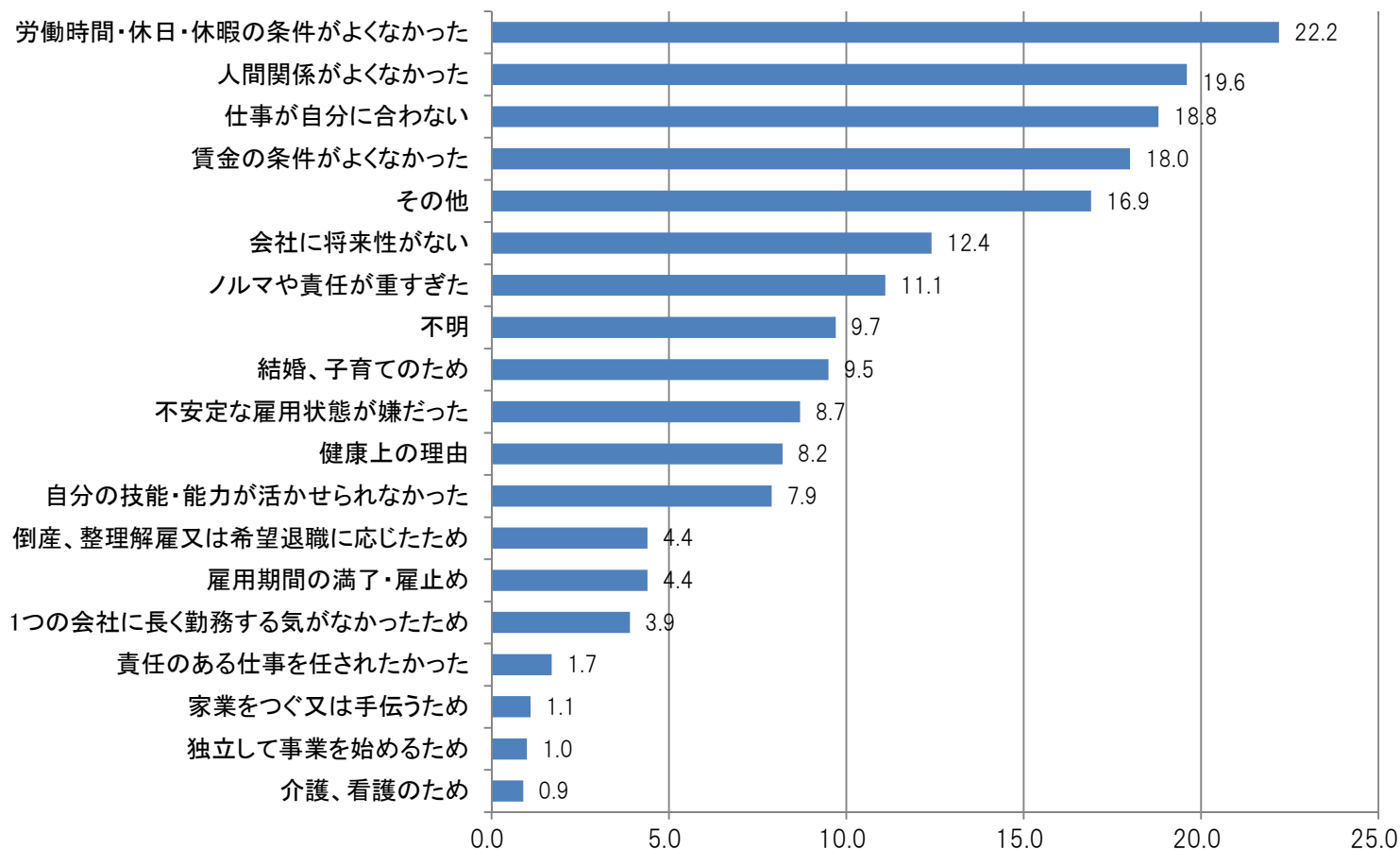
（資料出所）総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）及び総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）長期時系列表

- 注）
- 1 1993年における15～24歳（うち在学中を除く）については、当時の公表値（非農林業）の「うち在学中」の者を除いている。
 - 2 非正規雇用の労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。
 - 3 割合は、各年齢層における役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合。

若者の離職理由

○ 初めて勤務した会社をやめた主な理由として、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」「人間関係がよくなかった」「仕事が自分に合わない」「賃金の条件がよくなかった」などが挙げられている。

初めて勤務した会社をやめた主な理由（複数回答3つまで）



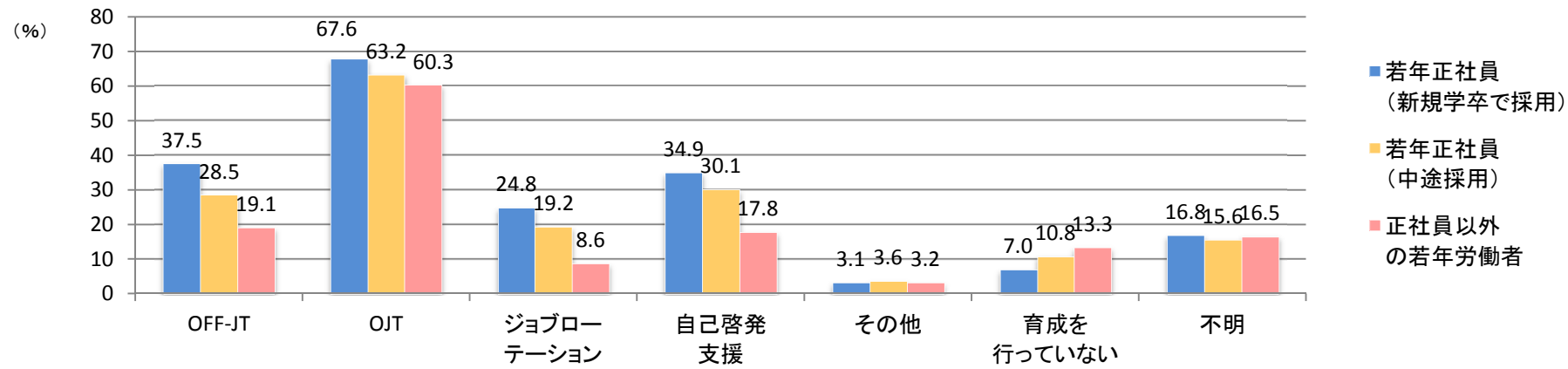
（注）前職の雇用形態については、正社員以外も含む。

（資料出所）厚生労働省「平成 25 年若年者雇用実態調査（個人調査）」（平成26年9月）

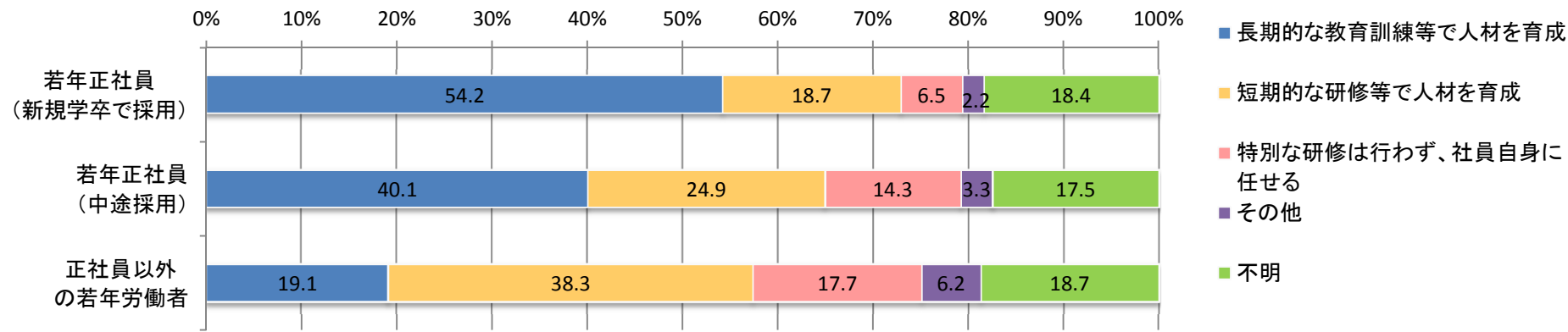
企業における若年労働者の育成状況

- 若年労働者の育成の実施状況は、OJTが中心である。
- 若年労働者の育成方針は、「長期的な教育訓練等」によるとする事業所が新規学卒採用の正社員では半数以上を占め、中途採用の正社員でも半数近くになっているが、正社員以外の者では、「短期的な研修等」が最も多くなっている。

若年労働者の育成の実施状況（事業所数割合）



若年労働者の育成方針（事業所数割合）



（資料出所）厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査（事業所調査）」（平成26年9月）
注）「若年労働者」とは、15～34歳の労働者をいう。

2. 若者に対する職業能力開発に係る 現行制度・施策

○ 若者の数が減っているにもかかわらず、ニート(※1)の数は近年、60万人超で高止まり。

※1 ニートとは、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

○ ニートの若者が、将来生活保護に陥ることのないよう、経済的に自立させ、社会の支え手とすることが必要。

○ このため、地域若者サポートステーション(「サポステ」)において、地方自治体と協働し(※2)、

※2 地方自治体から予算措置

①一人一人に応じた専門的な相談やコミュニケーション訓練、職場体験等

②学校と連携した中退者支援等、

③若年無業者等集中訓練プログラム事業(一部のサポステで実施)

等、地域ネットワークを活用した就労支援を実施。(H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等が実施。)

支援が必要な若者

【サポステの実績の推移】

地域若者サポートステーション (全国160箇所)

○サポステ相談支援事業

- ・キャリア・コンサルタント等による職業的自立に向けた専門的相談
- ・各種セミナー等を通じた啓発
- ・職場体験等
- ・他の支援機関に誘導(リファー)

○サポステ・学校連携推進事業

- ・支援が必要な中退者等に対する支援

(一部のサポステで実施)

○若年無業者等集中訓練プログラム事業

- ・合宿形式を含む生活面等のサポートと職場実習の訓練を集中的に実施。
- ・職場実習(OJT訓練)による基礎的能力の付与
- ・就職活動の基礎知識等の獲得

誘導(リファー)

ハローワーク等

地域ネットワークを活用した支援

教育機関等

地域社会
自治会、
町内会等

商工会・商店街

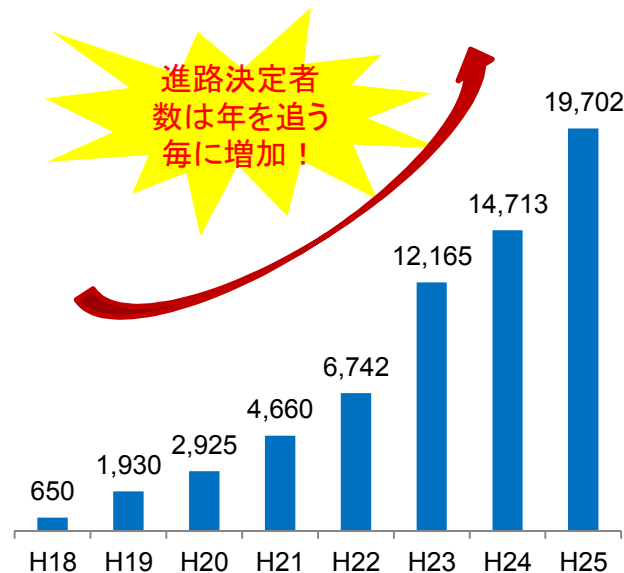
NPO等

公民館

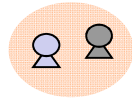
地方自治体

保健・福祉機関

就職等
進路決定



	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
設置箇所数	25	50	77	92	100	110	116	160	160



ニート等の若者のうち、就労の意思はあるものの様々な課題をかかえている者。
（ニート等の若者：15～39歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者）

- ☐ 「働きたいけど、どうしたらよいのかわからない・・・」
- ☒ 「働きたいけど、自信が持てず一歩を踏み出せない・・・
自分になにかできるとは思えない など」
- ☐ 「働きたいけど、人間関係の躓きで退職後、ブランクが長くなってしまって・・・」
- ☒ 生活リズムが不規則（昼夜逆転）
- ☒ コミュニケーションが苦手な・・・不安
 - ・大勢の中で活動できない
 - ・1対1なら話しができるが集団のなかでは話せない
- ☐ 守ろうとしても時間が守れない



相談支援

個別相談：キャリア・コンサルタントによる個人の状態に応じた
相談支援

- ・課題、問題点の洗い出し
- ・個別支援計画の作成、目標設定
- ・各種プログラム後のふりかえり

保護者からの相談
も受付

小さな成功体験の積み重ねを繰り返す

ステップアップのプログラム

コミュニケーション能力向上のための訓練など



コミュニケーション訓練

- 地域の若者支援機関や学校等と連携
- 中退者等を対象とした訪問支援

その他、サポステによっては
○合宿形式を含む生活面等のサポートと職場実習、資格取得講座などを組み合わせた訓練プログラムを実施

職場見学・職場体験



農業での実習

ハローワーク
などを経て
社会へ
踏み出す
(進路決定)

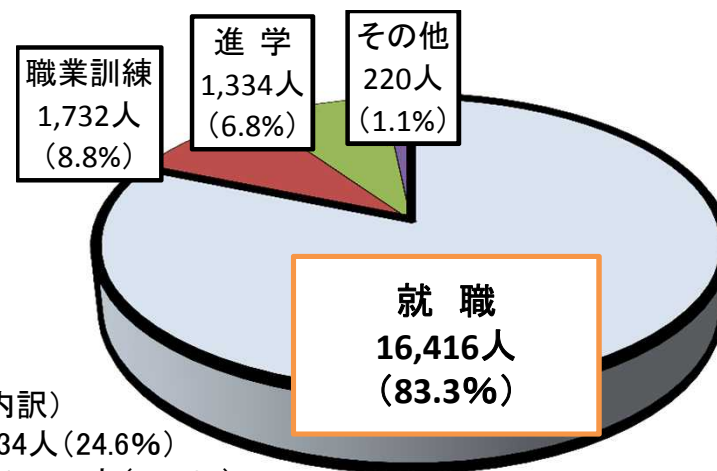
進路決定内訳
8割が就職。
残りは、職業
訓練、進学など

1. 利用者数等実績(平成25年度)

サポステ数 (箇所)	新規登録者数 (人)	進路決定者数 (人)
160	43,229	19,702

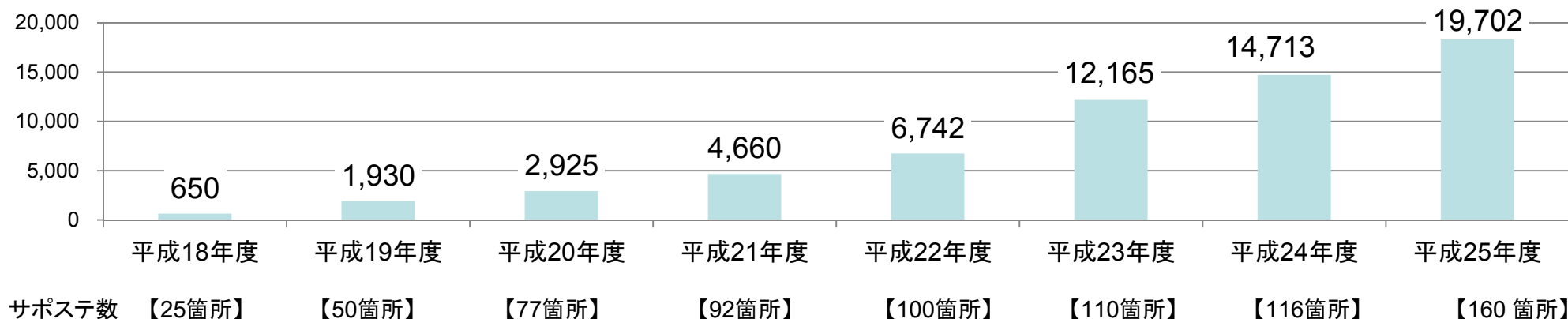
のべ来所者数 (人)	相談件数(件)	セミナー参加 者数(人)
639,083	451,461	293,050

2. 進路決定者の内訳(平成25年度)



(就職者の内訳)
 正社員 4,034人(24.6%)
 正社員以外12,382人(75.4%)

3. 進路決定者数の推移



ニートの若者の就労を支援する「地域若者サポートステーション」(愛称：サポステ) の支援を受けて就職した者等に、就労後の職場定着のためのフォロー等を実施するほか、より安定した就職機会にキャリアアップできるよう、ステップアップに向けた支援を実施。

就職を支援

就労後もフォローアップを通じて、
早期離職を防止

安定した雇用へ

地域若者サポート
ステーション

○サポステ相談支援事業
職業的自立に向けての専門的相談支援を実施。

○若年無業者等集中訓練プログラム事業
合宿形式を含むサポート、自信回復、職場で必要な基礎的能力付与、就職活動に向けての基礎知識獲得等を集中的に実施。

○定着・ステップアップ事業
就職した者への定着・ステップアップ相談

ステップアップ相談

キャリアコンサルティングを行い、安定した雇用を目指す

就職

職場定着フォロー

相談
事業所訪問
利用者の交流

ニートであった期間が長く職場になじむまで時間がかかる

**キャリア
アップ**

- ・アルバイトから契約社員へ
- ・パートタイムからフルタイム勤務へ
- ・非正規雇用労働者から正規雇用労働者へ
- ・社内でグループリーダーへ

サポステに対する行政事業レビューの指摘とその対応

- サポステは、平成25年11月の行政改革推進会議「秋のレビュー」において指摘を受けた。
- 指摘を踏まえた対応を平成26年度から開始し、平成27年度に向けて、更なる見直しを検討している。

行政事業レビュー(H25.11)の指摘事項

- ・事業の有効性、費用対効果の分析
- ・PDCAサイクルの活用

不十分



- ①各サポステの実績の把握・評価
- ②サポステ卒業者の就労状況やその後の継続性の把握に取り組むべき。

- ・地方自治体、民間のほか、生活困窮者自立促進支援の取組が進められている



- ③事業は有効とはいえず、事業に終期を設けるなど事業の出口戦略が必要。

- ④学校連携事業は、ニート予備軍をサポステに誘導するような内容となっており見直しが必要。

26年度における対応

- ・サポステ登録時の状態把握項目を追加。登録時の状態を加味し、各サポステの実績(年度途中)を評価。27年度の予算配賦に反映予定
- ・卒業者の就労状況とその後の継続性を把握

- ・自治体で類似事業が行われている地域では、重複部分は執行しないよう要領に規定
- ・生活困窮者であるニートは対象外とし、実施体制を縮小(25年度補正に反映)

- ・在学学生を対象外とし、実施体制を縮小(25年度補正に反映)

27年度における見直し方向(案)

- ・前年度の評価方法を検証した上で、28年度に向け、**各サポステの実績を総合的に評価する方法を構築**
- ・卒業者の就労状況とその後の継続性を**すべてのサポステで把握**(ステップアップ事業の実施体制を強化)

- ・ハローワークと連携し、**支援対象を最終的に就職を目標にし得る者に限定**
- ※上記以外の者は、適切な他機関へ誘導

- ・学校連携推進事業については、**廃止**
- ※学校との中退者に係る情報共有は行方

サポステとハローワークの連携

○一般就職に向けての就労意欲・就労スキルが見込まれるニート・高校中退者等のサポステ利用者を対象に、ハローワークを通じた就職支援を更に取り組む必要があるため、ハローワークとの連携を強化。

サポステ・ハローワーク相互の対象者の区分の明確化、業務内容の周知・誘導

- ハローワーク支援対象者及びサポステ支援対象者の態様に応じて予め相互協議
 - ・ハローワーク支援対象者
 - サポステ利用者のうち、通常ハローワークが取り扱う求人への就職に向けて対応できる十分な就労意欲及びスキルがあると考えられる者
 - ・サポステ支援対象者
 - ハローワーク利用者のうち、一般就労に向けての就労意欲及び就労スキル(生活習慣なども含む)が十分でなく、ハローワークの就職支援を受けても就職することが困難であると考えられる者
- 業務内容等の相互理解・確認のための担当者会議の開催
- ケース会議の開催

具体的な連携内容

- サポステ担当者がサポステ支援対象者に同行するなどハローワークによるサポステ利用者の就職支援を援助
 - ・サポステにおけるハローワークの利用案内・出張相談会の開催
 - ・ハローワーク見学会の開催等
- ハローワークがサポステへ職業訓練情報等の提供を実施
 - ・ハローワークがサポステ利用者のために、職業訓練制度を周知するため、求職者支援制度の概要パンフレットや認定職業訓練の一覧表等の職業訓練情報などをサポステへ定期的に送付
 - ・サポステから利用者に対する周知及び受講希望者の住所管轄の安定所への誘導
- ハローワークとサポステとの研修会等の開催
 - ・サポステが実施する研修への参加を要請された場合は、可能な限りハローワーク職員が参加できるよう配慮する
- ハローワーク及びサポステと学校との連携
 - ・ハローワーク及びサポステは、各地域の教育委員会や学校と連携し、高校中退者等への個別相談などを実施
 - ・ハローワーク及びサポステと教育委員会や学校が、高校中退者等の情報を共有する仕組みを構築
- 担当ハローワークの指定
- 発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える者の支援
 - ・発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える者の支援をサポステから依頼された場合は、就職支援ナビゲーター(発達障害者支援分)につなぐ
- 若年無業者等集中訓練プログラム事業の速やかな実施への対応
 - ・サポステから依頼があった場合、サポステ担当者と連携を図り、支援対象者のプログラム受講の必要性を速やかに判断

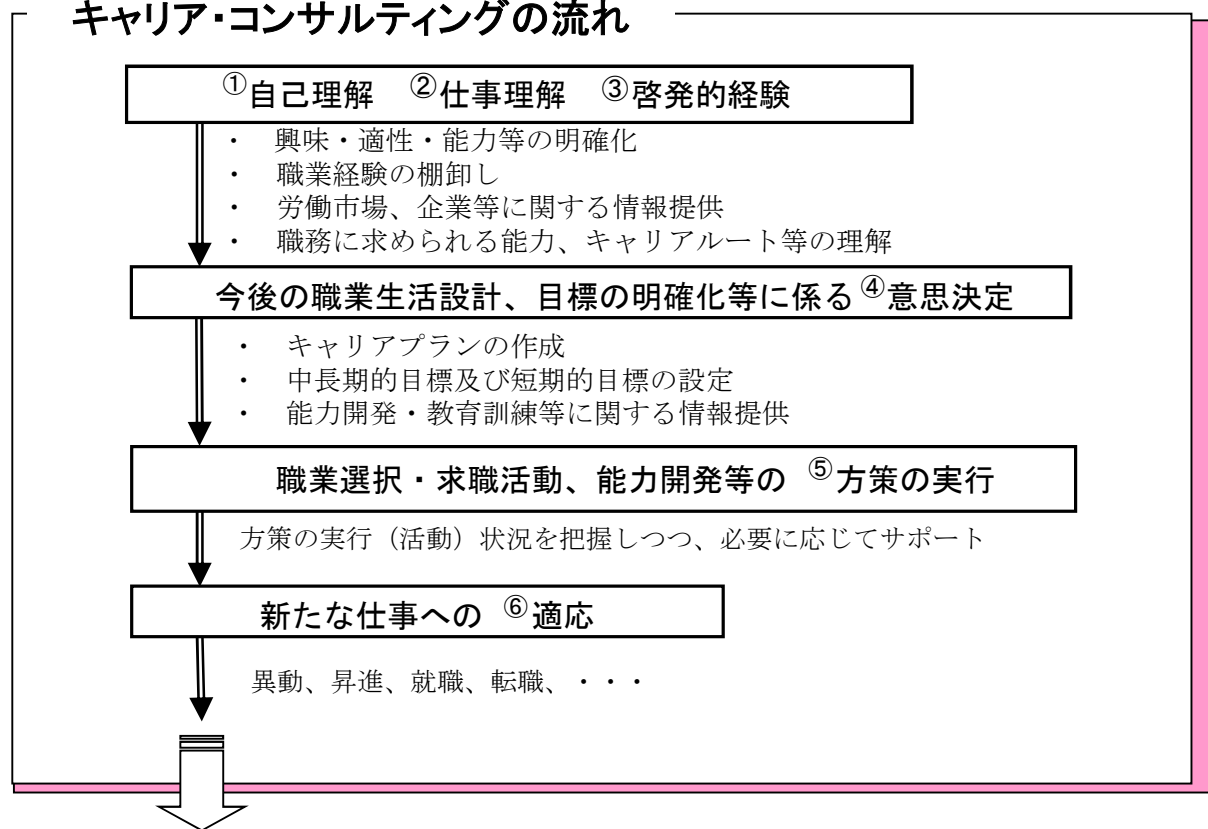
キャリア・コンサルティングの流れ

○ キャリア・コンサルティングとは

キャリア・コンサルティングとは「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」をいう。

なお、キャリア・コンサルティングは、下記のような個別相談を中心としながらも、こうした取組みに関する組織への働きかけ、社会への教育普及活動といった側面も非常に重要であるとされている。

キャリア・コンサルティングの流れ



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

= キャリア形成

※ キャリアとは一般に、「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積。

キャリア・コンサルタントとは

- キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談（キャリア・コンサルティング）を担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」から成る。
- 平成25年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、**約87,000人**。
- これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

キャリア・コンサルティング技能士（1級・2級）

検定

- 技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定（1級（指導レベル）及び2級（熟練レベル））合格者。全国で約5,500人（平成25年度末現在）。

標準レベルキャリア・コンサルタント

資格

- キャリア・コンサルタント養成講座（140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム（※）を満たすもの）の受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。全国で約39,500人（平成25年度末現在）。

※ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル（キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労務管理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等）

登録キャリア・コンサルタント（ジョブ・カード講習受講者等）

- ジョブ・カード講習（※）（14時間以上※※）を修了した者等。

※ ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援、交付方法等

※ キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。

※※一部の有資格者等、キャリア・コンサルティングの基礎知識を有する者は、講座の一部の受講が免除される。

いわゆる有資格者

キャリア・コンサルタント養成数の推移

平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末	平成23年度末	平成24年度末	平成25年度末
約4.3万人	約4.7万人	約5.3万人	約6.2万人	約7.0万人	約7.5万人	約8.1万人	約8.7万人

背景

- 厚生労働省においては、「第7次職業能力開発基本計画」（平成13年度）以降、キャリア・コンサルタントの養成を推進。
- 産業競争力会議「雇用・人材分科会」の中間整理（平成25年12月）等を踏まえ、キャリア・コンサルタント養成計画を策定。

（参考1）産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（平成25年12月26日）より抜粋。

- 自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年年央までに策定し、確実に養成を図る。

（参考2）「日本再興戦略」改訂2014 ―未来への挑戦―（平成26年6月24日閣議決定）より抜粋。

- キャリア・コンサルタントは、自らの職業経験や能力を見つめ直し、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を求める労働者にとって、身近な存在であることが必要である。このため、本年夏までにキャリア・コンサルタントの養成計画を策定し、その着実な養成を図る（後略）

キャリア・コンサルタント養成計画（抜粋）

4 数値目標

標準レベルのキャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルティング技能士の累積養成数について、平成36年度末に10万人とすることを数値目標とする。

集中養成期間の終期である平成31年度末においては、当該累積養成数を7万9千人とすることを目指す。

ジョブ・カードの活用

目標

平成32年までに300万人（平成20年～平成26年度7月末実績 115万人）

達成に向けた主な取組

1. 訓練（職業能力形成プログラム）の際のジョブ・カードの活用

累計：104.8万人

雇用型訓練

訓練開始前にジョブ・カードを交付、訓練修了後ジョブ・カードにより能力評価（交付数（平成20年度～）：7.7万人）

公共職業訓練 （離職者訓練、学卒者訓練）

訓練中にジョブ・カードを交付、訓練修了時にジョブ・カードにより能力評価
（交付数（平成23年度～）：46.4万人）

求職者支援訓練

訓練中にジョブ・カードを交付、訓練修了時にジョブ・カードにより能力評価（交付数（平成23年度～）：20.8万人）

基金訓練

（平成23年度で終了）（交付数（平成21年～平成23年度）：29.9万人）

（2）一般求職者等へのジョブ・カードの活用

累計：9.9万人

一般求職者

- ハローワークにおける一般求職者への交付（交付数（平成20年度～）：4.0万人）
- 高齢期の再就職支援のための「再就職支援のための「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の交付（平成21年～）

学生

- 大学等のキャリア教育、就職活動等における学生用ジョブ・カードの活用促進（文科省と連携）
（交付数（平成24年度～）：0.9万人）
- 学生用ジョブ・カードを活用した中小企業の円滑な新卒者採用推進のための調査（平成25年度）

在職者

- 在職者に対するジョブ・カード普及のための実務者会議（報告書【25年5月】）による検討

その他 （実習型雇用に係る交付等）

- 企業における活用促進
・地域ジョブ・カードセンター（各地商工会議所）等によるジョブ・カード普及サポーター企業の開拓
【平成23年度～】 公表企業数（平成25年度実績） 15,036社

ジョブ・カード交付・活用の根拠

- 求職者支援訓練は「省令」、求職者支援訓練以外はすべて「通達」により指示

雇用型訓練

平成25年5月16日付け能発第0516第18号「「ジョブ・カード制度」の一層の推進について」の改正について」等により、訓練開始前のジョブ・カードの交付、訓練終了時のジョブ・カードによる能力評価の実施を通知

公共職業訓練（離職者、学卒者）受講者

平成24年1月20日付け能発第0120第1号、能実発第0120第1号、能形発第0120第1号「離職者訓練、学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」等により、訓練期間中、訓練終了時のジョブ・カードの交付・活用を通知

求職者支援訓練受講者

「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則」第2条13号において、訓練中、訓練終了前のジョブ・カードの記載を規定

求職者

- ・平成21年2月10日付職発第0210002号、能発第0210002号「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード様式の策定について」により高齢期の再就職支援への「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の活用を通知
- ・平成25年5月16日付け職首発第0516第4号、能実発第0516第3号「ハローワークにおけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの業務について」等により、適性・能力の明確や求職活動を行うにあたっての不安を解消する必要性が特に高く、担当制・予約制によるまとまった相談時間を確保して相談している求職者に対しては、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施することを通知

学生用ジョブ・カード

平成24年6月19日付け24生生推第19号、能実発第0619第1号、能形発第0619第1号「学生用ジョブ・カードの開発及び活用について」等により、就職活動、インターンシップ等における学生用ジョブ・カードの活用を通知

ジョブ・カードの見直し案(キャリア・パスポート(仮称)構想研究会中間とりまとめ)

現行

- ・ジョブ・カードは累計約112万人(平成20年度～)へ交付(目標:平成32年までに300万人交付)
- ・大半は職業訓練の場面で活用

見直しの背景

- 技術革新の進展等に伴う労働者に求められる職業能力の変化、産業構造の変化等
- 個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等の一層の充実が必要

(見直し案)

目的

訓練・就職時での活用から生涯を通じた活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人の履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し訓練の受講、キャリア選択等で活用

学校卒業

求職

在職(非正規雇用、正規雇用)

ミドル～引退

◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

※対象情報を拡大し、職業能力の見える化

- 免許・資格、教育・訓練歴、訓練の評価、職務経験、仕事振りの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

活用の形態・様式

生涯を通じて、個人が、各情報を項目別に記載、電子化し、継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。

履歴情報

職務経歴関係情報

キャリア関係情報
(原則、個人の内部情報)

職業能力評価
関係情報

	技能検定	認定技能審査	認定社内検定	職業能力評価基準
根拠	職業能力開発促進法第44条	技能審査認定規程（48年告示）	社内検定認定規定（59年告示）	法令規定なし
概要	大臣（又は都道府県知事）が、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。	非営利団体が実施する技能審査のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。 （技能審査：労働者の有する職業知識・技能を審査し証明する）	事業主等が、雇用する労働者に対して実施する検定のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。なお、社内検定自体は、大臣認定を受けなくても事業主等が実施することはできる。	労働者の職業能力を共通のモノサシで評価できる様、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準。 あくまでも基準のみであって、具体的な試験問題、活用方法等が予め組み込まれたものではない。
対象職種等	企業横断的・業界標準的な普遍性を有する、技能および知識を客観的に評価できる、対象労働者が全国的に相当数存在する等といった職種。	企業間で共通性のある技能であるが、技能労働者が少ない、特定地域にのみ存在する、技能の幅が狭い等といった職種。 技能検定とは競合しないこと。	個別企業において、先端的な技能、特有な技能など。 技能検定を補完するものであること。	業種別に幅広い業種を対象とし、業種横断的な経理・人事等の事務系職種についても整備。
被評価・受検対象者	一定以上の実務経験年数を有する者など。	一定以上の実務経験年数を有する者など。	事業主（事業主団体等の場合は、その構成員である事業主）に雇用される労働者に限定。 （系列企業の労働者や団体傘下の一人親方等も可）	労働者、求職者（だれでもよく、評価基準を用いる実施者に委ねられる）
評価方法	具体的な試験基準、試験採点基準、試験実施要領、評価者の選任基準等を定める必要がある。 試験は、実技試験＋学科試験 ・実技試験は、実際に作業等を行わせて技能程度を検定する。 ・学科試験は、作業の遂行に必要な正しい判断力及び知識の有無を判定する。			評価基準は、業界内での標準的な基準。 各企業で適当にカスタマイズして活用する。継続的観察による評価でも、試験方式による評価でも可。
実施機関	○都道府県及び職能開発協会 ○指定試験機関 ・事業主団体、その連合団体 ・一般社団法人、一般財団法人 ・法人である労働組合 ・営利を目的としない法人	○非営利団体 ＊平成12年行革大綱等に基づき、公益法人が実施する技能審査は認定廃止（13年に14職種を廃止→うち3職種は指定試験機関制度による技能検定へ）。 <u>＊非営利団体が実施する技能審査についても（局長通達により）新規認定は行わない。</u>	○事業主 ○事業主団体又はその連合団体 なお、平成12年行革大綱等に基づき、公益法人は対象外。	国が関係団体の協力を得て実施。
現状	128職種	8団体9職種	45事業主等123職種	52業種、事務系9職種

技能検定制度の概要

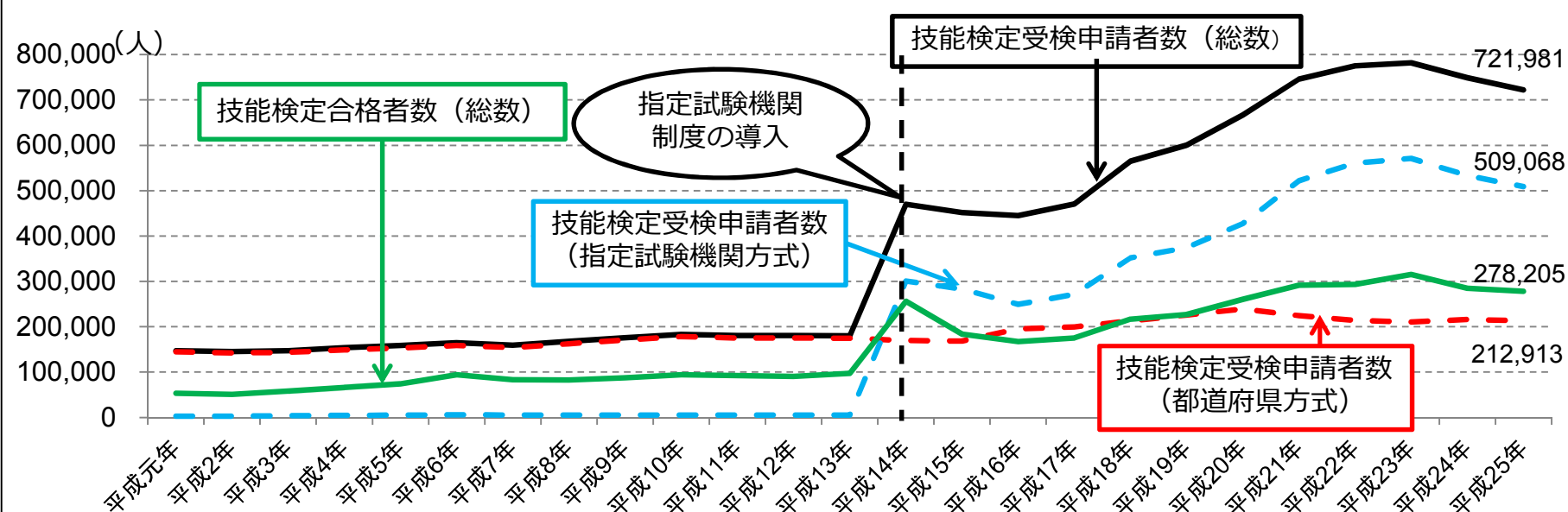
○技能検定制度は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。
職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。

○技能検定は、職種ごとに、実技試験と学科試験により実施。
検定職種は、平成26年4月1日現在128職種であり、大きく分けて
①等級に区分するもの（特級、1級、2級、3級、基礎1級及び基礎2級）
②等級に区分しないもの（単一等級）
の2種類が存在する。技能検定に合格した者は、技能士と称することができる。

○技能検定の実施状況は、平成25年度には全国で約72万人の受検申請があり、約28万人が合格。
制度開始から累計約547万人（延べ）が資格を取得。

○平成13年度から指定試験機関制度を導入（平成26年4月1日現在14職種）

技能検定の受検申請者数の推移（全体）



技能検定3級(都道府県方式)の概要＜若者向け活用促進＞

1. 概要

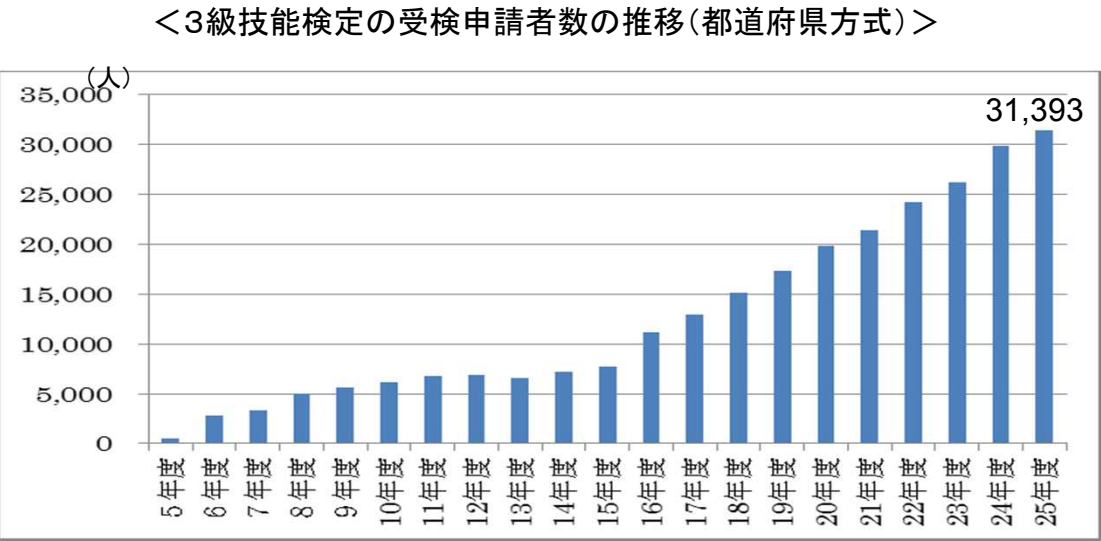
- 若年労働者の技能離れの防止、技能労働者の定着化を促進するとともに、若年労働者等の人材育成に資することを目的に、平成5年、2級の下に3級を創設。都道府県方式で3級が設けられている職種は、現在36職種。
- 3級の受検資格は、「学校教育法による大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中等教育学校の後期課程、専修学校又は各種学校において検定職種に関する学科に在学する者（職業能力開発促進法施行規則第64条の4第3項第7号）」も対象に位置づけ、高等学校等在学中からの受検を可能としているもの。
- 平成25年度の3級技能検定受検者数(都道府県方式)は約3万人、年々確実に増加。
- 3級受検者の79.5%は学生生徒(職業訓練受講者を含む。22年度実績)。職種によっては9割を超える。

2. 職種(36職種:平成26年4月1日現在)

園芸装飾、造園、鋳造、金属熱処理、機械加工、建築板金、工場板金、めっき、仕上げ、機械検査、機械保全、電子機器組立て、電気機器組立て、プリント配線板製造、時計修理、内燃機関組立て、冷凍空気調和機器施工、和裁、プラスチック成形、建築大工、とび、左官、ブロック建築、配管、内装仕上げ施工、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図、電気製図、化学分析、貴金属装身具製作、塗装、広告美術仕上げ、舞台機構調整、写真、商品装飾展示、フラワー装飾（※平成27年度からは家具製作を新たに実施予定）

3. 実施状況

- 平成25年度は全国で約3.1万人(対前年度比5.1%増)の受検申請があり、約2.4万人(同8.0%増)が合格。
- 平成25年度の受検申請者数が多い職種は、機械加工の約6.0千人(同0.2%増)、機械保全の約5.7千人(同8.5%増)、機械検査の約4.7千人(同15.8%増)。



＜受検申請者数の多い上位7職種(都道府県方式)＞

3級職種名	受検申請者数(25年度)
機械加工	5, 996人
機械保全	5, 728人
機械検査	4, 741人
電気機器組立て	2, 184人
電子機器組立て	1, 970人
造園	1, 970人
建築大工	1, 917人

技能検定の等級設定

等級	技能検定の合格に必要な技能及びこれに類する知識の程度	受検資格の例	受検申請者数(人) (平成25年度)
特級	検定職種ごとの管理者又は監督者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	1級合格後、実務経験5年	4,597
1級	検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	・2級合格後、実務経験2年 ・実務経験のみ7年	84,147
2級	検定職種ごとの中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	・3級に合格した者 ・実務経験のみ2年	351,318
3級	検定職種ごとの初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	・大学、高校等の在学者* ・大学、高校等の卒業者* ・実務経験を有する者	239,461
基礎1級	検定職種ごとの基本的な業務を遂行するために必要な技能及びこれに関する知識の程度	(技能実習生を対象)	112
基礎2級	検定職種ごとの基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識の程度	(技能実習生を対象)	35,437
単一等級	検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度	実務経験のみ3年	6,909

(注) 上記の「大学、高校等の在学者・卒業者」とは、「大学、短大、高専、高校又は高専において検定職種に関する学科に在学する者・学科を修めて卒業した者」をいう。

技能検定のカバレッジについて

- 国勢調査（平成22年）を基礎として、「全就業者数」と「技能検定職種に対応する職業の就業者数」の割合を算出すると、カバレッジは約3割となる。
- このうち、ものづくり技能分野に限定してみると、カバレッジは約8割。他方、対人サービス分野等に限定してみると、カバレッジは約2割となる。



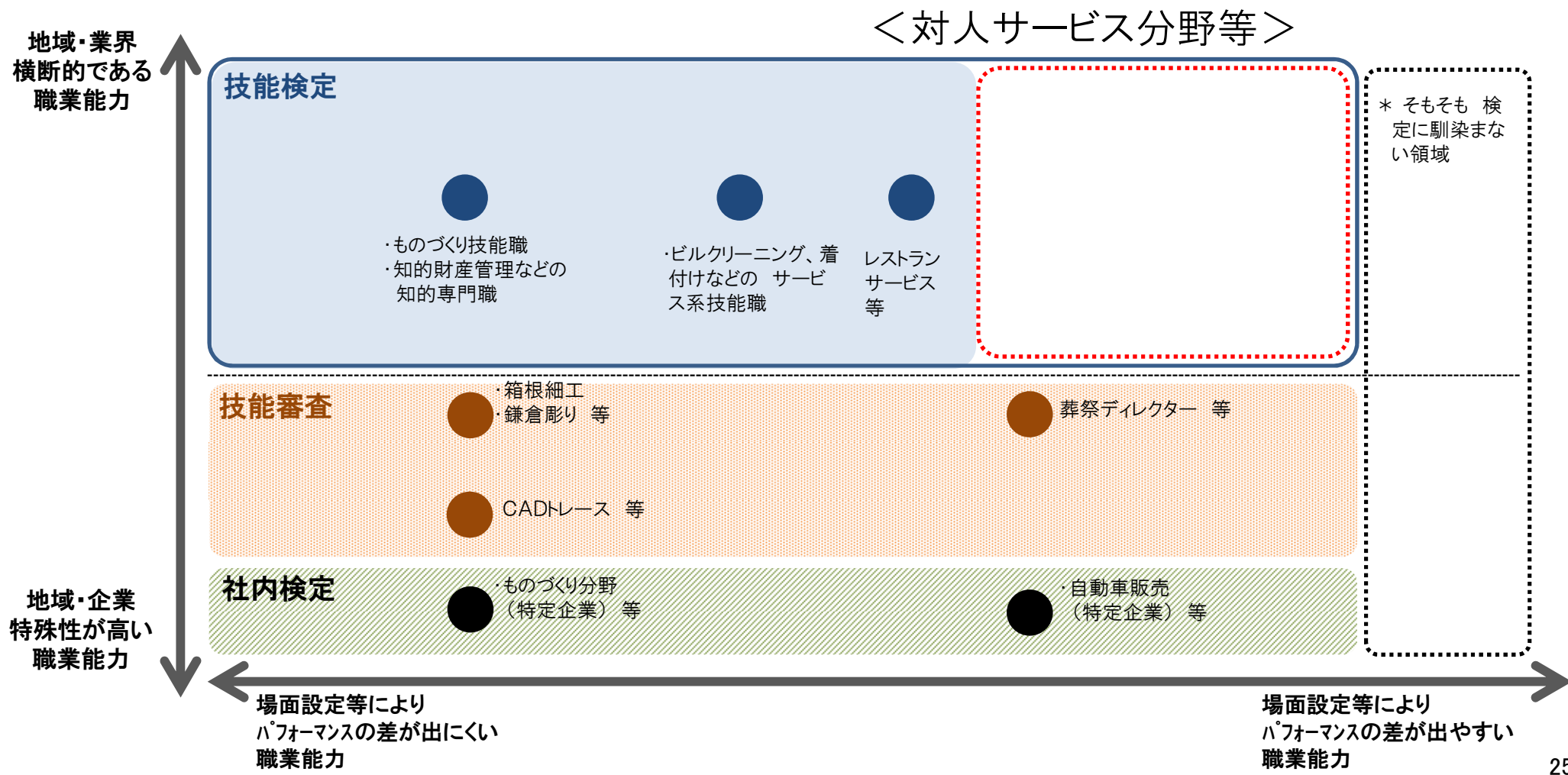
現行の技能検定の設定職種は、ものづくり技能分野を中心にカバーしている一方で、対人サービス分野等におけるカバレッジは低い。

（注）算出方法

- (1) 平成22年の国勢調査（総務省統計局。確定値）を使用。
- (2) 各技能検定職種について、当該職種に対応する職業分類（小分類）を選定。
（具体例）
 - 技能検定「造園」職種には、職業分類「植木職、造園師」が対応
 - 技能検定「機械加工」職種には、職業分類「金属工作機械 作業従事者」が対応
 - 技能検定「ファイナンシャル・プランニング」職種には、職業分類「会計事務従事者」が対応※1つの職業分類に対し、複数の技能検定職種が対応するものもある。
- (3) (2)の作業により算出した就業者数を、全就業者数（又は、当該分野の就業者数）で除した商を算出。

現行職業能力検定制度の全体像(イメージ)

- 現行の職業能力検定制度各制度について、「職業能力の地域・企業特殊性」という軸と、「場面設定等によるパフォーマンスの差」という軸で、カバーする領域を見た場合、以下のとおり、整理が可能。
- こうした整理からは、対人サービス分野等（若者の雇用吸収力の高い分野とも重なるもの）において、地域・業界横断的な能力を評価する職業能力検定制度が未整備であることが分かる。



若者向け公的職業訓練施策

地域の様々な人材ニーズに対応するため、民間教育訓練機関等も活用し、即戦力人材等の育成を目指して、多様な職業訓練機会を確保

※委託:委託訓練、施設:施設内訓練(機構・都道府県)、求:求職者支援訓練

日本版デュアルシステムコース【委託・施設】

座学・実技と企業実習を組み合わせた訓練コース。企業での実習期間を加えることにより、現場で役立つ即戦力を身に付け、実務経験者に匹敵する人材を養成。【委託 標準4か月、施設 標準6か月】

※これまで就業経験が少ない若者の場合は、必要に応じて、本格的な訓練に入る前に、社会人としてのマナーや職業意識の啓発のための橋渡し訓練(1か月間)を実施。【施設】

実践的人材育成コース【委託】

大学等を活用し、高度なIT分野、マーケティング、観光分野など成長分野の実践的な訓練を実施。高い仕上がり像を目指し、企業において中核的な役割を果たす人材を養成。【標準6か月～1年】

※若年層を対象とした実践的職業訓練コースの研究開発及び検証実施(平成25～26年度)

大学、専門学校、事業主団体等関係機関と連携を図りながら、主に非正規雇用を繰り返す若年層を対象に、民間教育訓練機関等が活用できる長期訓練コース(カリキュラム)を開発し、開発した訓練コースの検証実施。

就職活動に困難性を有する学生等に対するコース【委託:モデル事業】

採用時に必要なコミュニケーション能力等の社会的スキルが乏しいなど就職活動に困難性を有する学生などを対象として、その特性に配慮した新たな職業訓練を民間企業やNPO等に委託し、在学中からモデル的に実施(平成26年度新規事業)。【標準1か月】

学卒未就職向け訓練コース【求】

学卒未就職者を対象として、コミュニケーションスキルやビジネスマナーなどを必須としたコースを設定。【標準3～6か月】

地域の関係機関の協働(地域レベルのコンソーシアム)による職業訓練コースの開発【モデル事業】

不安定な就労の若者の安定的な就職の実現、育成、成熟産業から成長産業への労働移動の支援を進めるためにも、企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関が協働して、より就職可能性を高めるための職業訓練コース(1年以内の短期プログラム)の開発・検証を実施。

学卒者訓練の概要

- 国は、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期課程の訓練を実施（高卒者等2年間）。
- 都道府県は、職業に必要な基礎的な技術・知識を習得させるための長期課程の訓練を実施（高卒者等1年～2年間、中卒者等2年間）。

	普通課程 (中学・高等学校卒業者等を対象にした1～2年間の訓練)	専門課程 (高等学校卒業者等を対象にした2年間の訓練)	応用課程 (専門課程修了者等を対象にした2年間の訓練)
実施施設	職業能力開発校	職業能力開発大学校 職業能力開発短期大学校 等 (ポリテクカレッジ)	職業能力開発大学校 等 (ポリテクカレッジ)
目的	地域の実情に応じ、地域産業に必要な多様な技能・知識を労働者に養成	高度なものづくり人材を育成するため、技術革新に対応できる高度な知識・技能を兼ね備えた実践技能者を養成	高度な技能・技術や企画・開発能力等を習得し、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成
訓練時間	中卒者等(2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上)、高卒者等(1,400時間以上)	2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上	2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上
訓練科	OA事務科、機械加工科、自動車整備科、木造建築科 等	生産技術科、電子情報技術科、電気エネルギー制御科 等	生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等
受講料	各都道府県で定める額。	390,000円(1年間:高齢・障害・求職者雇用支援機構実施分) * 別途、入学金169,200円が必要	390,000円(1年間:高齢・障害・求職者雇用支援機構実施分) * 別途、入学金112,800円が必要

平成25年度受講者数	合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県	
	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
学卒者訓練	18,809	95.4%	5,764	99.2%	13,045	94.4%

事業の概要

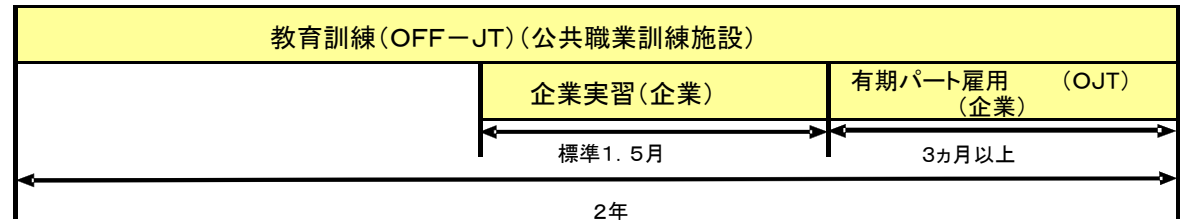
- 企業実習又はOJTとこれに密接に関連した教育訓練機関におけるOFF-JTを組み合わせにより実施し、訓練修了時に能力評価を行う訓練制度。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県において実施。

1. 専門課程・普通課程活用型

訓練期間：9か月以上3年以下
 対象者：高校卒業者等
 受講料：原則有料 就職率：93.8%
 実施主体：ポリテクカレッジ、都道府県
 主な訓練コース例：メカトロニクス技術科、
 港湾・物流科、電気技術科

(実施例)

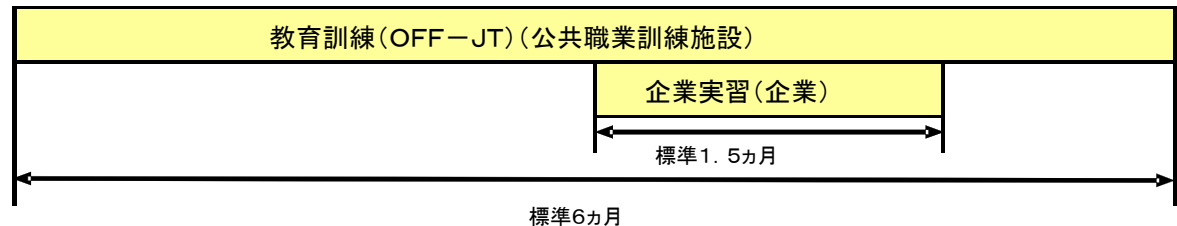
※企業実習期間中は必要に応じ、巡回指導等を実施。



2. 短期課程活用型

訓練期間：6か月以上1年以下
 対象者：フリーター等
 受講料：無料 就職率：91.4%
 実施主体：ポリテクセンター、都道府県
 主な訓練コース例：機械加工技術科、
 電気設備科、左官技術科

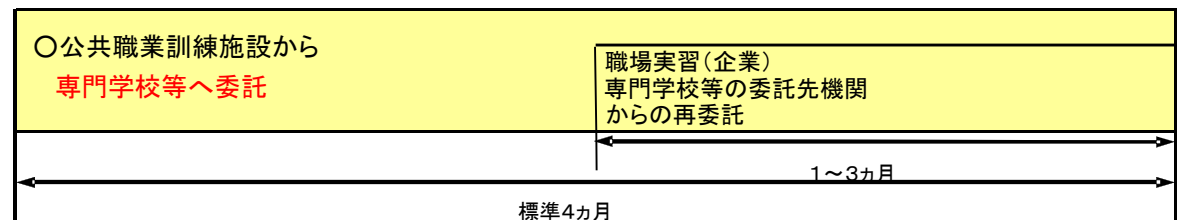
(実施例)



3. 委託訓練活用型

訓練期間：4か月以上6か月以下
 対象者：離職者等
 受講料：無料 就職率：76.6%
 実施主体：民間教育訓練機関等
 (都道府県より委託)
 主な訓練コース例：介護サービス科、
 OA事務科、医療事務科

(実施例)



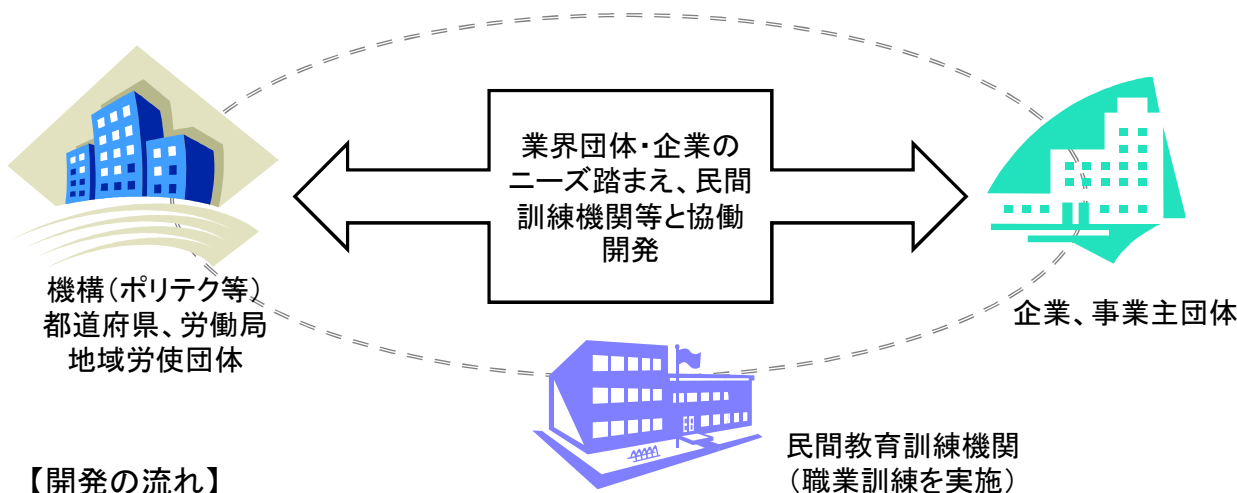
地域の関係機関の協働(地域レベルのコンソーシアム)による職業訓練コースの開発

- 失業者の再就職を支援するための公的職業訓練は、約8割(83%)は民間教育訓練機関が実施。
- 不安定な就労の若者の安定的な就職の実現、育成、成熟産業から成長産業への労働移動の支援を進めるためにも、企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関が協働して、より就職可能性を高めるための職業訓練コース(1年以内の短期プログラム)の開発・検証を行う。

【現状と課題】

- ・ 民間機関を活用した訓練として、介護・IT(情報通信)・経理事務等が多く実施されているが、分野によって就職率についてもバラツキがある。
- ・ また、ハローワークで求人が多いもの、求職者が少なく求人倍率が高い分野(営業やSE等)でミスマッチが発生。
- ・ 不安定な就労をくり返す若年層等は、人材育成機会に恵まれにくい。

【地域レベルのコンソーシアム】
関係者間のネットワークを構築し、企業・事業主団体が求める知識・能力を職業訓練に取り込む連携体制の構築



【開発の流れ】

地域訓練協議会等における職業訓練ニーズの把握や整理

開発する分野・内容を選定

地域レベルのコンソーシアムの参加機関・訓練実施機関の募集(企画競争)

民間教育訓練機関での試行実施(委託訓練)

実施プログラムの検証、普及促進

企業ニーズ等を踏まえ、属性に応じ、社会人基礎力、専門能力、現場実践力などを補強することにより、就職可能性を高める訓練モデルを開発(全国10ヶ所)

※北海道、宮城、千葉、東京、長野、愛知、大阪、広島、愛媛、福岡

公共職業能力開発施設における高等学校等との連携に関する取組事例について

事例1：工業高校の生徒に対する研修の実施

- 滋賀職業能力開発短期大学校において、高等学校からの要請により、技能検定（シーケンス制御作業）の受験を予定している滋賀県立八幡工業高等学校及び滋賀県立彦根工業高等学校の生徒計32人（平成25年度）を対象に、技能講習（1～4日）を実施。



（技能講習の様子）

事例2：中学校における職場体験への協力

- 兵庫県では、「トライやる・ウィーク」として、地域の中で、生徒の主体性を尊重した様々な職場体験等の体験活動を通して、豊かな感性や創造性などを自ら高めたり、自分なりの生き方を見つけることができるように支援する事業を実施。
ポリテクセンター兵庫においては、尼崎市立武庫中学校の生徒を1週間受け入れ、職業能力開発施設の職場体験（金属加工体験等の指導員業務体験）を実施。

（職場体験の流れ）

	活動内容（例）
1日目	オリエンテーション、施設見学、職業選択等に関するグループワーク
2日目	管理部門の業務体験、安全パトロールの実施
3日目	指導員の業務体験（金属製品（銅製卵焼器）の製作体験）
4日目	指導員の業務体験（木造住宅の軸組と内外装体験）
5日目	指導員の業務体験（指導案の作成、模擬授業）

事例3：中学校・高校に対する学校説明会の実施

- 東北職業能力開発大学校青森校において、県内の中学校、高等学校の生徒を対象に、ものづくり体験や職業適性診断等の体験を含む学校説明会を実施。



（学校説明会の様子）

事例4：工業高校の教員に対する研修の実施

- 中国職業能力開発大学校において、岡山県高等学校工業教育協会電気系部会と連携し、工業高校7校の電気系教員14名に対し、「高校生ものづくりコンテスト」に参加する学生を指導する教員の技術向上を目的として、電子回路分野の指導方法に関する研修を実施。

その他

- 平成26年9月より、職業能力開発短期大学校等における学修のうち、大学等において大学教育等に相当する水準にあると認めたものについて、当該大学等において単位を与えることが可能となった。

雇用型訓練の概要

○ 雇用型訓練は、企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学等（Off-JT）を組み合わせる訓練

	有期実習型訓練	実践型人材養成システム
目 的	非正規雇用労働者の正規雇用労働者への移行	企業現場の中核人材育成
対象者	正規雇用労働者となるために有期実習型訓練を活用して職業能力を向上させる必要がある者（過去5年以内に訓練を実施する分野で3年以上継続して正規雇用されたことがない者など） ※ 訓練終了後に正規雇用労働者として雇用することを目指して企業が新たに非正規雇用労働者として雇用する者と、既に企業に雇用されている非正規雇用労働者の双方が対象。	新規学校卒業者を中心とした15歳以上45歳未満の者
訓練期間	3カ月以上6カ月以内	6カ月以上2年以内
OJT割合	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が1割以上9割以下	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が2割以上8割以下
助成措置	キャリアアップ助成金（人材育成コース） [Off-JT賃金助成] 1人1時間当たり中小企業800円・大企業500円 [Off-JT経費助成] 1人当たり以下のOff-JTの訓練時間数に応じた額 100時間未満 中小企業10万円・大企業7万円 100時間以上200時間未満 中小企業20万円・大企業15万円 200時間以上 中小企業30万円・大企業20万円 ※実費が上記を下回る場合は実費を限度 [OJT助成] 1人1時間当たり中小企業・大企業700円	キャリア形成促進助成金（認定実習併用職業訓練コース） [Off-JT賃金助成] 1人1時間当たり中小企業800円・大企業400円 [Off-JT経費助成] 要した経費の中小企業1/2、大企業1/3 [OJT助成] 1人1時間当たり中小企業・大企業600円
実績	受講者数：6,030人 就職率：73.7%（95.4%）	受講者数：4,039人 就職率：94.5%（94.9%）

(注)実績は平成25年度。また、括弧内の数字は非正規も含む就職率

3. 勤労青少年福祉法に基づく施策の現状等

目 的

勤労青少年の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労青少年について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、福祉施設の設置等の措置を計画的に推進し、もって勤労青少年の福祉の増進を図ること。

主な内容

- ① 勤労青少年の福祉についての基本的理念と勤労青少年の福祉の増進に関する事業主、国及び地方公共団体の責務を明らかにしたこと【第2条～第4条】
- ② 勤労青少年の日(7月第3土曜日)を設けたこと【第5条】
- ③ 厚生労働大臣は「勤労青少年福祉対策基本方針」を定め、都道府県知事はこれを参酌して「都道府県勤労青少年福祉事業計画」を策定するよう努めるものとしたこと【第6条・第7条】
- ④ 国、地方公共団体等は、勤労青少年に対して、職業指導の充実、職業訓練の奨励、余暇の有効活用に必要な事業の奨励等の福祉の措置を講ずるものとしたこと【第8条～第11条、第14条】
- ⑤ 事業主は、その雇用する勤労青少年が職業訓練校又は高等学校の定時制、通信制の課程等に学ぶ場合は、そのために必要な時間を確保することが出来るような配慮に努めるものとしたこと【第12条】
- ⑥ 事業主は、一定の事業場ごとに勤労青少年福祉推進者を選任するように努めるものとしたこと【第13条】
- ⑦ 地方公共団体は、勤労青少年ホームを設け、勤労青少年ホーム指導員を置くように努めるものとしたこと【第15条・第16条】

現状認識

- 青少年人口の減少
→ 地域、社会の担い手として、**若者一人ひとりが重要な存在**
- 雇用環境の悪化
→ 若年失業者、フリーター等の非正規雇用の増加、ニート数の高止まり等により、若者の継続的なキャリア形成が困難な現状
- 社会・家庭環境の変化等に伴う、**孤立・孤独の顕在化**

今後の方向性

- 青少年の発達課題、社会・経済環境の変化に伴う就業上の課題等を踏まえ、以下の観点を中心に施策を推進。
- 学校在学中、職業生活移行時、就業中など各段階における、若者の**長期的・継続的なキャリア形成・職業能力開発を促進**。
 - ここからドロップアウトしたニート等、**自立に困難を抱える若者の職業的自立を促進**。
 - 社会活動の参加促進や「居場所」づくり等、青少年を支える**社会的ネットワーク、支援人材育成等の基盤を整備**。

勤労青少年福祉対策基本方針とは、勤労青少年福祉法に基づき、**勤労青少年**（35歳未満の働く若者。典型的には、親元を離れ就職した若者、勤労学生等。第8次方針から、ニートといった勤労に至らない若者も支援対象に包摂）の**福祉に関する施策の基本となるべき方針**として厚生労働大臣が定めるもの。
昭和46年に第1次方針を策定して以降、5年毎に策定・公表。策定した方針は、大臣告示として官報に掲載。

今後の勤労青少年福祉の基本的施策の展開

※ 下線部は、第8次方針からの主な追加・拡充点

1 勤労青少年の長期的な視点からのキャリア形成の促進

(1) 在学段階からの体系的なキャリア形成支援の推進

- ① 学校段階ごとの課題に応じた、職業に関するガイダンス、職場体験等、効果的なキャリア教育の推進
- ② 労働行政、労使団体等も参画した、キャリア教育推進体制の整備

(2) 学校から職業生活への円滑な移行支援

- ① 職業生活への移行時の、学生・生徒個々人の課題に応じたきめ細かな就職支援
- ② 既卒者の応募機会の拡大に向けた、募集採用慣行の見直し等の取組みの促進
- ③ フリーター等の正規雇用化に向けた、ハローワーク等における就職支援の充実

(3) 職業生活に必要な基礎的・実践的職業能力の開発の推進

- ① 公的職業訓練を通じた基礎的・実践的職業能力開発の推進
- ② ジョブ・カード、キャリア段位制度等による、実践的な職業能力評価制度の構築
- ③ 企業におけるキャリア形成支援の環境整備

(4) 就業に向けた自信・意欲の獲得等のための支援

- 地域若者サポートステーション事業の推進等による、ニート等の若者に対する専門的相談、アウトリーチによる能動的支援、学び直しや生活訓練等、自信・意欲の獲得、職業的自立の実現に向けた支援の充実

(5) キャリア・コンサルティング等の体制整備

- キャリア・コンサルタントの計画的養成、若者支援の観点からの専門性向上、ジョブ・カード等のツールの活用促進

(6) 労働条件等の職場環境の整備

2 勤労青少年の交流、多様な活動の促進

(1) 社会活動への参加、多様な世代間の交流促進

- ボランティア活動、地域の伝統行事等の社会活動への参加促進、これらに係る指導者養成、積極的情報発信・参加勧奨等の環境整備
- 企業の社員旅行やスポーツ・文化活動等の諸行事の、同世代・異世代間の交流や若者の社会性涵養等の観点からの捉え直し

(2) 国際交流の促進

3 勤労青少年福祉行政推進のための基盤整備等

(1) 地域ネットワークの構築

- 「子ども・若者育成支援推進法」に基づく地域協議会等の枠組みも有効活用した、勤労青少年福祉関係機関・専門人材間の支援事例共有化等「顔の見える」関係構築等、実効性ある地域ネットワークの整備

(2) 勤労青少年ホーム等の多様な観点からの活用促進

- 若者の「居場所」「交流の場」、キャリア形成支援・情報発信の拠点としての勤労青少年ホーム等の役割の明確化、好事例や勤労青少年自身の提案も取り入れた活性化方策の確立、愛称等も活用した広報

(3) 勤労青少年支援に関わる人材育成等の体制の整備

(4) 本方針を活かした啓発活動等、地域における取組みの積極的推進

- 勤労青少年の日等を捉えた積極的な啓発活動の展開、地域における勤労青少年福祉に関する取組みの道標としての本方針を活かした施策のPDCA推進等による、一層の気運醸成

都道府県における勤労青少年福祉法に基づく勤労青少年福祉施策の実施状況①

○ 勤労青少年の日に関する事業の実施状況

- ・「実施していない」との回答が最も多く(4割以上)、実施している場合は、勤労青少年ホームが主体となっていることが多い。

	①都道府県	②市町村	③勤労青少年ホーム	④その他団体	⑤実施していない
実施都道府県数	3	7	18	4	21
実施割合	6.4%	14.9%	38.3%	8.5%	44.7%

※複数回答可

- ・ 実施内容は、スポーツ・レクリエーションが中心である。

①都道府県	記念大会式典：1県、講演：1県、スポーツ・レクリエーション：1県
②市町村	記念大会式典：1県、スポーツ・レクリエーション：3県、ボランティア活動：2県、 講習会・研修会：1県、広報活動：4県
③勤労青少年ホーム	講演：2県、スポーツ・レクリエーション：13県、ボランティア活動：4県、 講習会・研修会：4県、音楽会：1県、広報活動：1県
④その他団体	スポーツ・レクリエーション：4県、講習会・研修会：1県

※複数回答可

○ 都道府県勤労青少年福祉事業計画の策定状況

都道府県勤労青少年福祉事業計画を策定している都道府県は0県である。

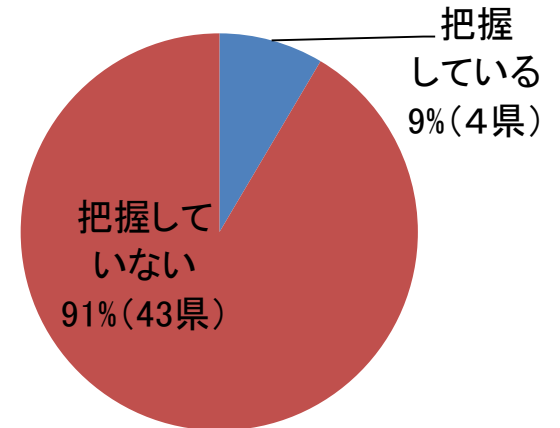
※「名称は異なるが別の計画・プラン等に盛り込まれている」と回答した県は2県ある。

都道府県における勤労青少年福祉法に基づく勤労青少年福祉施策の実施状況②

○ 勤労青少年福祉推進者数、選任事業場数の把握状況

- ・勤労青少年福祉推進者数、選任事業場数について、9割以上の都道府県が把握していない。
- ・把握している都道府県における合計数は、
推進者数:2,466人
推進者選任事業場数:2,092事業場

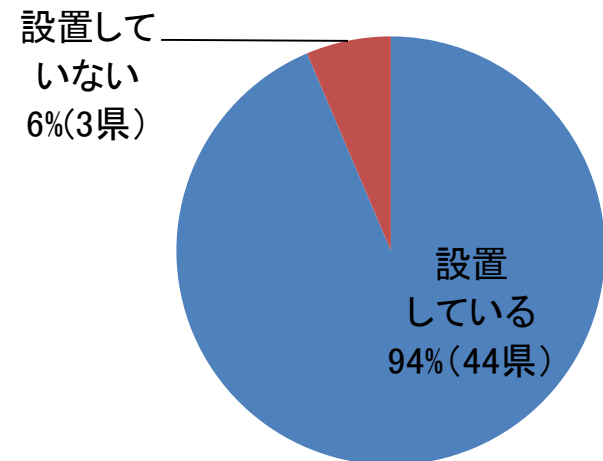
勤労青少年福祉推進者数、
選任事業場数の把握状況



○ 勤労青少年ホームの設置状況

- ・9割以上の都道府県に勤労青少年ホームが設置されている。
- ・都道府県が把握している設置数は、
都道府県設置:1施設
市町村設置:329施設
その他団体(広域連合等)設置:3施設

勤労青少年ホーム設置状況



※都道府県に対するアンケート調査(平成26年8月)の集計結果に基づく。

4. 提言等

若者雇用対策の推進に関する提言

自民党 雇用問題調査会 『若者雇用対策に関する提言―未来を創る若者雇用・育成の総合的対策を―』(H26. 4. 23)(抄)

2 学校での就職準備段階における職業意識の醸成・確立

(2) キャリア教育の内容の充実

キャリア教育の中では、ものづくりも含めた多様な職業について理解を深めさせるとともに、生涯全体を見渡した職業キャリアの積み方を考えさせることが重要である。

5 産業界のニーズに対応した人材育成

日本の競争力の源泉であり、安定雇用の受け皿でもあるものづくり分野の産業は、今後とも重点的に進行を図る必要があり、産業政策との連携を図りつつ、支え手を育成することは重要な課題である。また、製造業以外においても、それぞれの産業ビジョンと確立した上で、業界のニーズを踏まえつつ、産業の成長を支える多様な人材を育成することが重要である。このため、以下の取組を進める必要がある。

(1) 地域の人材ニーズを反映した教育・訓練の推進

ポリテクセンター等では、企業や地域のニーズを反映した訓練コースの見直しを行うこと等により、高い就職率を実現しているところであり、他の職業訓練機関や工業高校などの専門学校でもこのような取組の良いところを取り入れ、地域の人材ニーズに応じた教育訓練内容の見直しなどを進めていくことが求められる。その際、これらの教育訓練機関が、地元の経済団体やハローワーク、ポリテクセンター等との情報交換をできる場作りを進めていくことも有効と考えられる。また、小中学生やその保護者に対して、ものづくり分野をはじめとする幅広い職業について魅力を伝えていくことが必要である。

(2) ものづくり分野における中核人材の確保・養成強化

ものづくり分野の振興・再興を図る観点から、基幹産業である製造業等の中小企業等において、技能継承や中核人材の確保・養成を図ることは喫緊の課題である。このため、若者の人材育成や熟練技能継承等に取り組む事業主に対する助成を拡充するとともに、地域の企業等が業界ぐるみで、実習や座学等を組み合わせて行う職業訓練に対する新たな助成措置を検討する必要がある。

(3) 多様な訓練機会の充実と職業能力評価制度の活用促進

産業界が求める職業能力の開発を一層効率的に進めるとともに、産業界が求める能力と各人が有する能力を客観的に比較可能とすることが重要である。このため、産業界のニーズを踏まえて公的職業訓練等を拡充するとともに、対象者や目指すキャリアプランに応じた多様な訓練を受講する機会の充実、若者に対する技能検定や業界検定など職業能力評価制度の積極的活用を図る必要がある。

若者雇用対策の推進に関する提言

6 フリーター・ニート等を減らすための取組

フリーター・ニート数は高止まりを続けており、これらの者を減らすために社会全体で取り組むことが必要である。
このため、以下の取組を進める必要がある。

(2) ニートの早期の職業的自立支援の強化

ニートに対して早期の職業的自立の支援を強化し、経済的に自立させ、社会の支え手とすることが重要である。このため、地域若者サポートステーションを中心としたニート支援の地域ネットワークを強化し、アウトリーチ型の支援を充実させるとともに、就労に向けた総合的な支援を行う必要がある。

(3) 「地域若者支援員(仮称)」制度の創設

若者の職業的自立を促すには、若者にとって身近な地域住民等が支援に関わることも有効であると考えられる。そのため、フリーター・ニートである若者や、それに陥りそうな若者を地域目で継続的に見守り、わかものハローワーク、地域若者サポートステーション等適切な地域ネットワークやジョブ・カードへのつなぎ、就業体験機会の提供、相談支援等を行う「地域若者支援員(仮称)」制度を創設する必要がある。

公明党 雇用・労働問題対策本部・青年委員会 『若者が生き生きと働ける社会の実現に向けて』(H26. 5. 7) (抄)

3 新卒者等が社会の入口で迷わないようにするための支援

より広い視野で適切に職業選択を行うことができるよう、キャリア・コンサルティングの体制整備、ものづくりマイスターによる広く若者へのものづくり産業・技能の魅力発信の強化等の学校段階から相談支援や意識啓発の推進を行うべきである。

4 フリーター・ニート等や不本意非正規から安定した雇用への移行支援

フリーター・ニート等の数は近年高止まりしていることに加え、不本意で非正規雇用となっている者の割合も他の年代と比べ若年層に多いことから効果的な対策が求められる。フリーター等の若者が安定した仕事に移行できるように支援体制を充実させるとともに、ニートについても就労意欲を呼び起こし、就労に結びつけるための支援を更に拡充すべきである。また、上記を含め非正規雇用から正規雇用へのキャリアアップなど、多くの若者が安定した働き方を実現するための支援を積極的に講じていくべきである。

(2) 地域若者サポートステーション事業の抜本的強化

地域若者サポートステーションでは、ニートに対し、キャリア・コンサルタント等の専門人材による一人一人の状況に応じたきめ細かな就労に向けた支援を行っており、様々な困難を抱えるニートに対して支援を行う機関として、不可欠な役割を果たしている。しかし、安定的な財源が確保されていない現状にある。

このため、地域若者サポートステーションを、就労に向けた地域ぐるみでニート支援の拠点として抜本的に強化すべく、地方公共団体、教育機関等の地域の関係機関との連携の充実、卒業者に対するきめ細かなフォローの全国展開を図る。さらに、地域若者サポートステーションの法的位置づけを明確にすることで、専門的な相談支援を安定的に継続すべきである。また、地方公共団体とも連携し、職場体験の充実や地域サポートステーションの周知強化を行うべきである。

7 若者が能力を高め将来を担うための支援

進路の選択肢が多様化している現在、若者が自信のキャリア人生を切り開く上での基盤を作るためには、働くことの意味・意義の理解を促しつつ、早期からのキャリア形成が重要である。また、世界に誇る「人材立国」の構築を目指し、若者技能者の育成を進めるとともに、社会や産業界のニーズに応じた多様な訓練機会を確保すべきである。

(1) ジョブ・カードの活用

ジョブ・カードは、生涯を通じたキャリア形成のための支援ツールとして、広く在職者や学生等も利用することが求められている。このため、ジョブ・カードを活用して個人が主体的にキャリア形成できるよう、仕様も含めたコンセプトを見直すべきである。また、企業に対するジョブ・カード活用への協力要請や助成金によるインセンティブ付与、電子化・ネット上での共有化等を進めるべきである。

(2) 若者技能者の育成

製造業等の基幹産業で、技能継承や中核人材の確保・養成を緊急に進めるべきである。このため、地域の事業主団体等と企業が一体となって実習や座学等を組み合わせて行う訓練を支援するとともに、若者の人材育成や熟練技能継承等に焦点を当てた訓練に対する事業主支援の強化、若者に対する技能検定の積極的活用について促進をすべきである。

(3) 多様な訓練機会の拡充

若者の多様なキャリア形成を支援し、地域を支える人材の育成を推進するために訓練機会を提供するべきである。このため、地域や産業界のニーズを踏まえた多様な訓練機会の拡充や、個々人の特性、キャリアプラン等に応じた効果の高い訓練受講機会の確保等をすべきである。

第1章 アベノミクスのこれまでの成果と今後の日本経済の課題

2. 経済再生の進展に向けた基本的方向性

力強い経済再生の進展の鍵は、労働や資本の量的・質的向上を始め、全要素生産性（TFP）の上昇を通じて労働・資本が付加価値を生み出す際の生産性を高めていくことにあり、イノベーションとコーポレートガバナンスはその実現のために特に重要な手段である。

このため、労働力人口の減少が見込まれる中、抜本的な少子化対策を講じるとともに、女性、若者、高齢者を始め、全ての人々が意欲、個性、能力に応じて活躍できるような社会が実現することを目指す。また、教育の再生・人材育成、キャリア教育・職業教育の充実等により、質の高い人材を育成していく。

第2章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課題

1. 女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮

（3）複線的なキャリア形成の実現など若者等の活躍促進

（若者等の活躍促進、再チャレンジ支援）

労働需給が改善している現況を好機ととらえて、以下の取組を強力に進める。

若者等の活躍を促進するため、現状を踏まえた総合的な若者対策について法的整備の検討も含め強力に推進するとともに、就職・採用活動時期変更の円滑な実施に向けて必要な取組を進める。

一旦失敗するとやり直すことが容易でない現状を改善し、複層的、複線的に多様な再チャレンジの機会を確保し、一人ひとりが活躍していくことができる環境を労使など関係者で議論し整備していく。非正規雇用労働者の教育訓練機会の確保、処遇改善、不本意非正規の正規雇用化などを進める。また、起業等に繰り返し挑戦できるよう支援を充実する。また、刑務所出所者等に対する就職支援の推進等を行う。

さらに、ユニバーサル社会の実現に向け、障害者については、職場定着などの就労支援を始めとした社会参加支援の充実、障害者の文化芸術活動の振興など活躍できる環境整備を推進する。

（生涯を通じて能力発揮できる人材育成、労働市場インフラ整備と人材不足への対応等）

新しい技術や産業に適応しつつ生涯を通じて能力発揮できるよう、人材育成や職業訓練の抜本的拡充、産業側・企業側ニーズに合致した質の高い職業訓練の実施、学び直し機会の拡充、ライフステージに応じたキャリア転換の支援など、自らの専門性を高める能力開発を行うことができる環境整備を進める。また、親の経済力や養育環境とは独立した形で、全ての子どもは様々な能力を伸ばす多様な機会が確保された社会とするため、子どもの貧困対策に関する大綱を策定し、官民が連携して子どもの貧困対策を推進することなどにより、格差の再生産を回避していく。

さらに、労働市場のインフラ整備を進めるとともに、医療・福祉、建設業、運輸業、造船業等の人材不足が懸念される分野における人材確保・育成対策を総合的に推進する。あわせて、雇用保険制度、求職者支援制度による重層的なセーフティネットの構築を進めるとともに、中小企業・小規模事業者への支援を図りつつ最低賃金の引上げに努める。

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現

(3)新たに講ずべき具体的施策

iii) 外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現

「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」を構築するため、国、地方、民間を含めたオールジャパンで円滑な労働移動を実現するための取組を抜本的に強化する。このため、以下のとおり施策を充実させる。

①ジョブ・カードの抜本の見直し(ジョブ・カードから「キャリア・パスポート(仮称)」へ)

ジョブ・カードについて、普及が進んでいない現状を厳しく総括した上で、学生段階から職業生活を通じて活用し、自身の職務や実績・経験、能力等の明確化を図ることができる「キャリア・パスポート(仮称)」として広く利用されるものとなるよう、今年度中に、仕様も含め、コンセプトを抜本的に見直す。あわせて、その普及浸透のための方策についても、今年度中に検討し、結論を得る。このうち、能力開発関係の助成金における「キャリア・パスポート(仮称)」活用のインセンティブ付与の方策については、本年8月末までに検討を進め、結論を得る。

②能力評価制度の見直し

労働市場のマッチング機能の最大化に向けては、「産業界が求める職業能力」と「各人が有する職業能力」を客観的に比較可能にすることが必要である。このため、技能検定の見直し・活用促進に加え、業界

団体への支援により、サービス分野等における実践的な「業界検定」の計画的な整備・拡大、教育訓練との一体的運用を図る。また、能力評価制度全体の見直しをはじめ、職業能力開発促進法を含む政策全体の在り方について検討を進め、その結果を踏まえて労働政策審議会において議論し、早期に結論を得て、必要な法案の提出等の措置を講ずる。

③キャリア・コンサルティングの体制整備

キャリア・コンサルタントは、自らの職業経験や能力を見つめ直し、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を求める労働者にとって、身近な存在であることが必要である。このため、本年夏までにキャリア・コンサルタントの養成計画を策定し、その着実な養成を図るとともに、キャリア・コンサルタント活用のインセンティブを付与すること等について、本年8月末までに検討を進め、結論を得る。

また、多くの企業でキャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むための具体的な方策を、2015年年央までに検討し、結論を得る。

⑤産業界のニーズに合った職業訓練のベスト・ミックスの推進

各地域において、産業界のニーズを踏まえて職業訓練が真に役に立つものであったかを厳しく検証することにより、教育・訓練内容の改善や、雇用型訓練も含めた各訓練の強みを生かした訓練のベストミックスの推進を図る。あわせて、行政機関から委託や認定を受ける民間教育訓練機関の全てが、企業等のニーズに応え、PDCAサイクルにより、訓練サービスの質を高める体制を構築するため、国際標準に沿った職業訓練サービスガイドラインの研修を全国で実施する。さらに、客観的な訓練効果の分析に係る調査研究を行い、その結果を踏まえて職業訓練の見直しを行う。これらの取組により、訓練の成果評価の抜本的な強化を図る。

2-2. 女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用

(3)新たに講ずべき具体的施策

i) 女性の活躍推進

(企業等における女性の登用を促進するための環境整備)

女性にとって働きやすい職場環境を整備するとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加に向け総合的かつ集中的に取り組む必要がある。あわせて、潜在化している女性の能力を最大限発揮できるよう支援を行う。

⑥女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築

(略)

さらに、育児休業中の代替要員の確保や育休復帰支援プランの策定など復職の環境整備、復職後の能力アップのための訓練を行う事業主等に対する助成や改正次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定等を受ける事業主に対するインセンティブ付与の検討、男性の育児参画促進等、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む事業主への支援などを拡充する。

(略)

⑩キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等

次世代の女性活躍に向け、ロールモデル提示、出前授業などキャリア教育プログラム情報を集約・発信するとともに、女性登用等に積極的に取り組む大学に対する支援、女性研究者の研究と出産・育児等の両立のためのワークライフバランス配慮型研究システム改革、女性技術者等の育成や就労環境整備等を実行する。また、女性のキャリアアップの場としてのJICAボランティア事業の戦略的活用を行う。

ii) 若者・高齢者等の活躍推進

人口減少社会の中で成長を実現していくためには、女性のみならず、若者・高齢者等の活躍も一層促していく必要がある。このため、日本再興戦略に盛り込まれた各施策に加え、以下のとおり取組を進める。

①未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の推進

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、以下の施策をはじめとする総合的な対策について検討を行い、法的整備が必要なものについては、次期通常国会への法案提出を目指す。

- ・キャリア教育の充実等により、学校段階での職業意識の醸成を促進する。
- ・求人条件や若者の採用・定着状況等の情報が適切に表示されるようにする。
- ・「若者応援企業宣言」事業の抜本的な強化を図り、優良な中小企業の情報発信・採用を支援する。
- ・若者による地域活性化に資する、創業やUターン等を支援する。
- ・企業による雇用管理改善の取組を促進する。
- ・若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る。
- ・「わかものハローワーク」、「地域若者サポートステーション」等の地方や民間との連携の在り方を含む総合的な見直しにより、フリーター・ニートの就労支援を充実させるとともに、正規雇用化等を進める。
- ・職業教育・職業訓練機会の充実等により、キャリアアップを促進する。

③人材不足分野における人材確保・育成対策の総合的な推進

医療・福祉、建設業、製造業、交通関連産業等における雇用管理改善、マッチング対策、人材育成など、若者をはじめとする人材の確保・育成対策を総合的に推進する。