

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>第1～第2の1(略)</p> <p>2 勤労青少年の長期的な視点からのキャリア形成の促進</p> <p>(1) 在学段階からの職業意識形成等の体系的なキャリア形成支援の推進</p> <p>在学段階は、社会・職業生活への移行の前段階である、職業生涯における初期キャリアの形成に向け、勤労観・職業観などの職業意識といった将来の進路決定・就職に向けた基盤が形成される重要な時期である。</p> <p>文部科学行政においても、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(平成23年1月中央教育審議会答申)により、「キャリア教育は、キャリアが子ども・若者の発達の段階やその発達課題の達成と深く関わりながら段階を追って発達していくことを踏まえ、幼児期の教育から高等教育に至るまで体系的に進めること」、「職業能力の開発・向上の促進等を担う厚生労働省等の関係府省間での連携・協力を図ること」等の方針が示されるとともに、大学設置基準等が改正され、すべての大学等に社会的・職業的自立に関する指導等の実施のための体制整備が求められることとなった。</p> <p>また、新規学卒者の早期離職やフリーター、ニート等の若者の発生等、学校生活から社会・職業生活への移行が必ずしも円滑に行われていない状況が見られる中、労働市場に移行してから顕在化したこれらの問題に対する事後的な対応にとどまらず、未然に防止するための対策としても、在学段階からの体系的なキャリア形成支援の充実が求められる。</p> <p>① キャリア教育推進を通じた初期キャリアの形成支援</p> <p>初等中等教育から高等教育に至るまで、学生・生徒が自身の興味・関心や能力・適性、産業社会や職業との関わり、自立の重要性、将来の職業生活等について考える機会を、学校種別ごとの課題等に応じ体系的に提供していくことが重要である。</p> <p>例えば、自己理解や仕事理解を深める授業やガイダンスを始め、地域の様々な産業の企業等で働いている社会人を講師とした職業講話、職場見学、インターンシップを含む職場体験といった、地域や社会・職業、将来との関わりを意識した体験的なプログラム等を組み合わせて提供することが効果的である。</p> <p>さらに、保護者に対しても、早い段階から職業意識形成の必要性や家庭での協力について理解を求めていくことが望まれる。</p>	<p>● 高校生に対する就職ガイダンスの実施 就職を希望する新規高校卒業予定者を対象に、地域の労働市場の状況や就職活動の進め方等を説明する。 (平成25年度の実績) 夏期開催分・冬期開催分合計で全国950回開催 参加者数:42,566名(3年生向け:26,045名、2年生向け:16,521名)</p> <p>● 「キャリア探索プログラム」・「ジュニア・インターンシップ」の実施 企業で働く者等を中学・高校等に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義等を理解させる。また、在学中に生徒が就業体験を通じて自らの適性と職業の関わりを深く考える契機を提供する。 (平成25年度の実績) ・「キャリア探索プログラム」…実施校数:4,028校、実施回数:4,165回、参加者数:317,568人 ・「ジュニア・インターンシップ」…実施校数:755校、事業所数:21,341社、参加者数:51,552人</p>

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>② 関係機関の連携によるキャリア教育推進の基盤整備 初等中等教育、高等教育の各学校による主体的な取組がより効果的に推進されるよう、その基盤として、各地域の地方公共団体、労使団体、企業、労働行政等関係機関の連携・協力が不可欠である。その際、職業適性や興味に関する各種検査、詳細な職業情報や地域の企業情報、キャリア・コンサルタント等の専門人材の活用、さらにはジョブ・カードの普及等、労働行政の有するキャリア形成に資する資源や手法、人材等を広く提供し、活用を促進することも重要である。</p>	<p>● キャリア教育推進連携シンポジウムの開催 平成25年度は、前年度に引き続き教育関係者と地域社会や産業界の関係者との連携・協働によるキャリア教育の推進を目的に文部科学省、経済産業省と共催で開催。</p> <p>● 地域若者サポートステーション事業の実施 ニート等の若者の職業的自立を支援する「地域若者サポートステーション事業」を、平成18年度より実施。事業開始より拠点数も増え、実績も順調に伸びている。 平成25年度は、設置拠点を拡充(116箇所→160箇所)するとともに、「サポステ・学校連携推進事業」を行い学校との連携体制を構築して在学生・中退者支援、学び直し支援を推進することにより、若者がニートになることを未然に防止。加えて、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行う「若年無業者集中訓練プログラム事業」を実施し、ニート等の若者の就労支援を行った。 平成26年度は新たに、全国60箇所のサポステにおいて、サポステの支援を経て就職した者に対して、職場定着支援やキャリアアップに向けての相談支援等を行うことを内容とするサポステ卒業者ステップアップ事業を開始している。 (平成25年度の実績) 進路決定者数:19,702人</p> <p>● 新卒者就職応援本部の開催 ハローワーク・労働局が地方公共団体や学校関係者等地域の関係機関を参集し、地域における新卒者の就職支援についての企画・調整を行う。 (平成25年度の実績) 47労働局において随時開催</p> <p>● 高等学校就職問題検討会の実施 採用選考開始日の設定等新規高等卒業者の就職に関する基本的な取り決め等について、高等学校団体、主要経済団体、行政機関の関係者による検討を行う。 (平成25年度の実績) 平成26年3月27日に開催</p> <p>● キャリア教育専門人材の養成 キャリア教育やその支援に携わる者を対象に、キャリア教育プログラムの企画・運営などの専門性を備えた人材養成のための講習を実施 (平成25年度の実績) 実施回数:全60回、受講者数:4,196名</p>

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>(2) 学校から職業生活への円滑な移行、的確な職業選択・職場適応の支援 雇用情勢の悪化に伴い、就職先が決まらないまま卒業する学生・生徒や、フリーター等の不安定な就業状況にある若者が増加する中、社会人・職業人として自立し、安定性・発展性のある働き方の実現に向け、就職や離転職時など、若者が直面する課題に応じた支援を提供していくことが重要である。</p> <p>① 学校から職業生活への移行支援 若者の興味・関心や適性・能力、それらを踏まえた職業生活設計に即した主体的な職業選択が可能となるよう、地域の労働市場や雇用情勢、就職活動の進め方等に係るガイダンスの実施、求人開拓や求人情報の提供、職業相談・職業紹介、マッチング促進のための企業説明会や就職面接会の開催等、公共職業安定機関が学校と連携・協力し、地域の学校や学生・生徒のニーズに応じた支援を重点的に行っていく必要がある。</p> <p>特に、採用意欲のある中小企業と大企業志向の強い若者との間のミスマッチの存在、学校卒業者の就職後3年以内の中小企業における離職率が高水準で推移している状況等も踏まえ、中小企業を始めとした地域の産業・職業等に関する理解を深める機会を充実させるなど、企業規模等にとらわれない職業選択や職場定着を促す取組が重要である。その際、大企業や知名度の高い企業を子どもに推奨する傾向があるとされる保護者の意識への働きかけも求められる。</p> <p>また、学校から職業生活へ円滑に移行できない若者の中には、就職活動中に自信を喪失して就職を諦めてしまう者、周囲に相談できないまま本格的な就職活動に至らない者等が存在する。こうした若者については、学校卒業を機に社会的関係が断ち切れ孤立するおそれがあることから、早い段階から学校その他の公的支援機関が能動的に働きかけることのできる体制を整備していくことが望まれる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 高校生に対する就職ガイダンスの実施【再掲】 ● 新卒応援ハローワークによる支援 各都道府県労働局に新卒者等の支援を専門とする「新卒応援ハローワークを設置し、就職支援を行う。 (平成25年度の実績) 利用者: のべ699,864人、就職決定者数: 99,942人 ● 就職面接会の実施 高校生・大学生等を対象に、企業への応募機会を提供する。 (平成25年度の実績) ・高校生対象就職面接会…実施回数: 210回、参加人数: 15,199人 ・大学生等就職面接会…実施回数: 504回、参加人数: 58,975人 ● 高校内企業説明会の実施 (平成25年度の実績) 参加者数: 24,160人 ● 大学生等に対する各種セミナーの実施 労働市場の把握やエントリーシートや履歴書の書き方、面接の受け方等、就職活動に関するセミナーを実施 (平成25年度の実績) 実施回数: 10,073回、参加人数: 117,434人 ● 「未内定就活生への集中支援」による就職面接会の実施 47都道府県労働局において中堅・中堅企業を中心に、就職面接会を開催 (平成25年度の実績) 大学生向け: 145回、高校生向け: 77回実施(平成26年1月～3月末) ● 「若者応援企業宣言」事業の実施 若者(35歳未満)の採用・育成に積極的であり、一定の労務管理の体制が整備されている等の基準を満たした中小・中堅企業を「若者応援企業」として積極的にPRするとともに、「若者応援企業」を対象とした就職面接会を各地域で開催 (平成25年度の実績) 宣言事業所数: 5,744事業所

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>② 既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進</p> <p>新規学卒者一括採用の仕組みについては、事業主にとっては、職業経験のない新規学卒者を集団的かつ集中的に正社員として採用し、長期雇用の下でOJT(業務の遂行の過程内において行う職業訓練)等の企業内での訓練を実施しながら必要な知識・技能を習得させていくこと等が効率的であること、新規学卒者にとっても失業状態を経ることなく社会人へ円滑に移行できること等のメリットがあり、一定の合理性を持つ雇用慣行として広く定着してきたところである。</p> <p>一方、社会環境、労働市場の構造の変化の下、また急激な雇用情勢の悪化等の影響により、就職先が決まらないまま卒業したり、次年度の就職活動のために留年したり、不本意ながら非正規雇用に就くなど、学校卒業時に安定した職業に就くことが困難な若者が相当程度発生し、さらに、フリーター等の不安定な就業形態に就くことで、その後正社員に移行することがより困難となる状況が生じている。</p> <p>こうしたことから、若者の募集及び採用に当たり、卒業時期にとらわれることなく人物本位による正当な評価が行われるよう、雇用対策法に基づく「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」(平成19年8月3日厚生労働省告示第275号)が平成22年に改正され、事業主は、新規学卒者の採用枠について、新規学卒者が学校卒業後少なくとも3年間は応募できるよう努めること等とされたところである。本指針を活用し、事業主への周知・啓発、指導を着実に実施することにより、学校卒業後の一定期間は「新卒」扱いとしたり、また、通年採用を拡大したりするなど、既卒者が正社員として応募する機会を広げる取組を促す必要がある。</p> <p>③ フリーター等の正規雇用化に向けた支援</p> <p>技能・知識、職業経験の不足等により直ちに正社員として就職することが困難なフリーター等の若者については、公共職業安定所を中心に、就職活動の方法に関する助言・指導、職業相談・職業紹介、職場定着等の一人ひとりの課題に応じたきめ細かな支援、とりわけ、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、職業能力形成機会の提供や、試行雇用(トライアル雇用)等を通じて事業主と若者相互の理解を促すこと等により、正社員への移行を促進していくことが必要である。</p> <p>また、公的支援機関の利用を躊躇(ちゅうちよ)しがちな多くの若者が気軽に利用し相談に立ち寄ることができる、都道府県が設置する若者のためのワンストップサービスセンター(通称:ジョブカフェ)のように、地域のニーズに応じた多様な就職支援メニューをワンストップで提供する取組も重要であり、都道府県等が中心となって、地域の関係機関との連携の下、利用しやすいサービスの提供を推進していくことが期待される。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 学卒ジョブサポーターによる支援 学校等と連携し、未内定者の状況を把握し、新卒者に対するきめ細かな職業相談・紹介、求人開拓等を実施 (平成25年度の実績) 就職決定者数:200,386人 ● フリーター等の正規雇用化に向けた支援 支援対象者一人ひとりの課題に応じ、就職活動に関する個別相談等を実施。 (平成25年度の実績) 正規雇用者数:301,411人 ● わかものハローワーク等による支援 フリーター等の正規雇用化を促進するため、「わかものハローワーク」(平成26年9月1日現在、全国27箇所(※))、「わかもの支援コーナー」「わかもの支援窓口」(平成26年4月1日現在、全国計210箇所)を設置し、若者の就職支援をしている。 ※平成26年度中に28箇所に増設予定 (平成25年度の実績) 相談件数:522,677件、就職者数:74,321人 ● ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援 都道府県が主体となって、若年者に対する就職関連サービスをワンストップで提供する。 (平成25年度の実績) 利用者数:1,675,610人、就職者数:116,779人 ● ジョブ・カード制度の推進 学生段階から職業生活を通じて活用できるものとするよう、研究会において見直しを検討中。 (平成25年度の実績) 新規取得者数:約21.7万人、累計取得者数:約108.9万人

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>(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 職業生涯の長期化や働き方の多様化が進む中、若者の職業能力の開発・向上、安定的・継続的な就業の実現を促し、ひいては我が国産業が求める人材の確保・育成や労働生産性の向上等につなげる上で、個々人の職業生活設計に基づき、職業訓練の受講や自己啓発等の能力開発を行えるよう体系的な支援を展開することが重要である。</p> <p>① 公的職業訓練の推進による若者の職業能力の開発・向上 企業の人材育成機能の低下が指摘される中、産業構造の変化や技術革新等に伴う人材ニーズ、雇用のミスマッチ拡大の現状等を十分に踏まえ、成長が見込まれる分野を中心に人材を育成・確保できるよう、民間教育訓練機関の活用等により求職者等に対する公的職業訓練を積極的に推進する必要がある。</p> <p>特に、フリーター等の不安定な就業を繰り返す若者や未就職卒業者等の就業経験のない若者については、基本的な職業能力を習得すべき時期にそれができない結果、その後の円滑なキャリア形成が阻害され、年齢が高くなるほど正社員としての就職が困難になるなど、将来にわたって不利な状況になることが懸念される。このため、これらの若者等を対象に、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供するジョブ・カード制度等を推進することにより、正社員への移行を促進する必要がある。</p> <p>加えて、不安定な就業状態から抜け出せない若者については、就職に必要な職業訓練を安心して受講できるよう、第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練と訓練期間中の生活支援のための給付・就職支援を行う仕組みとして創設準備が進められている求職者支援制度等により、適切に支援されることが重要である。</p> <p>職業訓練の実施に当たっては、対象となる若者が職業経験の不足等により、職業能力が十分に形成されていない現状にあることに鑑み、訓練受講前にキャリア・コンサルティングを行うことにより、職業能力開発の課題や目標を明確にした上で適切な訓練へ誘導することが重要である。また、訓練開始後においても、コミュニケーション能力の不足、人間関係への不安、仕事への理解不足等、最近の若者の特徴・課題等を踏まえ、社会人・職業人として必要な基礎的能力の習得や職業意識の醸成、キャリア・コンサルティング等のきめ細かな職業指導等を併せて行うことが効果的である。</p>	<p>● ジョブ・カード制度の推進【再掲】</p> <p>● 公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練の推進） 平成25年度は多様な民間教育訓練機関を活用し、成長分野等の実践的な公共職業訓練や求職者支援訓練を実施した。 平成26年度は、都道府県、労働局等の関係機関の連携による適切な訓練コースの設定、訓練受講者に対する適切な訓練への誘導及び訓練修了者へのきめ細かな就職支援等を強化するとともに、地域レベルのコンソーシアムによる多様な職業訓練の開発・検証事業を実施する。</p>

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>② 実践的な職業能力の評価制度の構築・活用</p> <p>訓練の成果を就職の実現、ひいてはキャリア・アップに結びつける上で、実践的な職業能力が企業の枠を超えて適正かつ客観的に評価され、過去の就業経験にかかわらず、職業生涯を通じたキャリア形成を図ることが可能な労働市場の整備を目指していくことが重要である。このため、技能検定制度や職業能力評価基準等の能力評価の基盤整備、能力評価ツールとしてのジョブ・カードの有効活用に加え、新成長戦略に盛り込まれた「実践キャリア・アップ戦略(キャリア段位制度)」等の新たな仕組みを構築し、効果的に推進していくことが期待される。</p>	<p>● 職業能力の評価システムの整備</p> <p>平成25年度は、以下について実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能検定 <ul style="list-style-type: none"> 社会的ニーズを踏まえた技能検定職種・作業の統廃合等の検討(2職種・4作業)や試験基準(科目・範囲等)の見直し(3職種)を実施した。 ・職業能力評価基準 <ul style="list-style-type: none"> ・職業能力評価基準を新規策定(48業種→50業種)した。 ・職業能力評価基準を基に、キャリアマップ及び職業能力評価シートを作成(3業種)し、これを試行導入する企業を支援した。 ・職業能力評価基準をベースにした、ハローワークの職業相談時等で活用可能な「簡便なマッチングツール」について、ハローワークにおけるデータマッチングでの活用へ位置づけることを念頭においたフォーマット整備等(4業種)を行った。 <p>平成26年度は、以下について実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能検定について、技能検定職種・作業の統廃合等の検討(2職種・6作業)や試験基準(科目・範囲等)の見直し(7職種)、既存職種の指定試験機関移行(1職種)等に取り組んでいる。 ・職業能力評価基準について、新規策定(50業種→52業種)や活用促進、マッチングツールの開発(4業種)等に取り組んでいる。 ・業界検定スタートアップ支援事業により、「業界検定」のモデル事例の創出(4業種)に着手するとともに、新たな職業能力評価制度の構築に向けて労働政策審議会で議論を行っている。

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>③ 企業におけるキャリア形成支援の環境の整備 若者が職業経験を通じて継続的な職業能力の開発及び向上を図ることができるよう、各企業には、OFF-JT(業務の遂行の過程外において行う職業訓練)とOJTを組み合わせた体系的な訓練の実施、職務上求められる具体的能力やキャリアパス等についての情報の提供や、働きながら学び、訓練を受講するに当たって、キャリア・コンサルティングやメンター制度等の相談環境の整備、自己啓発等の必要な時間の確保への配慮等の取組を推進することが求められ、こうした企業の取組を支援することが重要である。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● キャリアアップ助成金(人材育成コース)の支給 平成25年5月に、非正規雇用労働者に対してOff-JT訓練や、OJTとOff-JTを効果的に組み合わせた訓練等を実施する事業主に対して助成する「キャリアアップ助成金(人材育成コース)」を創設。 (平成25年度の実績) 計画認定件数(人材育成コース): 10,630件 訓練受講予定者数: 26,245人 ● キャリア形成促進助成金の支給 平成25年度においては、若年労働者のキャリア支援、成長分野での人材育成といった政策課題に対応する訓練について、手厚い支援を行うとともに、平成25年度補正予算において、育児休業中の訓練や事業主団体が実施する若年労働者への訓練等について新たに助成措置を創設した。 平成26年度は、従業員の中長期的なキャリア形成を支援するため、厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座(専門実践教育訓練)を受講させる事業主に対する新たな助成措置を創設した。 ● キャリア支援企業表彰の実施 平成25年度は、前年度に引き続き労働者の自律的なキャリア形成の支援に取り組む企業を公募し、優れた事例を表彰する「キャリア支援企業表彰」を実施。 ● 企業のキャリア・コンサルティング実施体制整備の支援 平成25年度から、職業能力開発サービスセンターにキャリア・コンサルタントを配置し、事業主への相談等を実施する他、業界団体等への巡回、事業所等の訪問による事業主等の相談・助言等を開始。

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>(4) 就業に向けた自信・意欲の獲得等のための支援 ニート等の若者を始め、在学段階や職業生活への移行時等の人間関係面を含む様々な挫折等を契機に、就業に向けた自信・意欲を喪失するなど、自立に向け困難な課題を抱える若者を対象に、地域との関係機関、専門家による幅広い連携の多様なプログラムを組み合わせた総合的な支援を展開するなど、新成長戦略に掲げた「ニート縮減」の達成に向け、取組を強化することが重要な課題である。</p> <p>① 専門的な相談等による支援 ニート等の若者に対する職業的自立支援の拠点として、地方公共団体との協働により、全国で地域若者サポートステーション事業を展開している。これまで若者を就業に結びつけてきた実績や、関係機関との連携による支援の実施等の経験を踏まえ、より効果的にニート等の若者を支援する人材育成等の環境整備にも寄与している。地域若者サポートステーションにおいて、キャリア・コンサルタントなど専門人材による相談、コミュニケーション訓練、労働体験等を通じて、社会参加、就業に向けた自信の回復、意欲の喚起を引き続き行う必要がある。</p> <p>② 訪問支援(アウトリーチ)による支援 ニート状態に陥りやすく抜け出しにくいという高等学校中途退学者等の実態を踏まえ、中途退学者や、そのリスクの高い高校生等を対象に、地域若者サポートステーションが中心となって、高等学校等との連携の下、在学段階からのきめ細かなキャリア・コンサルティングや、高等学校の協力を得て自宅等への訪問支援(アウトリーチ)、相談機関への円滑な誘導等といった能動的な支援を行うことにより、ニート状態に陥ることを可能な限り未然に防ぐとともに、ニート状態からの早期の自立・進路決定を促すことがとりわけ重要であり、こうした役割を担う専門支援人材の研修機会の確保等を含めた、体制の整備を図る必要がある。</p> <p>③ 学習や生活面を含むきめ細かな支援 高等学校中途退学者等のうち、将来の安定的、継続的な就業実現を目指し、高校卒業とこれに相当する学力取得を当面の目標に設定する者について、高校再入学、高等学校卒業程度認定試験合格に向けた学習支援・進路相談といった学び直しに向けた支援が重要な課題である。また、公的職業訓練に移行後も、職業能力向上の前提となる基本的な生活習慣の改善・効果の定着、コミュニケーション能力の向上を図る必要がある者については、生活指導・訓練といった継続的支援を行うなど、これらのニート等の若者を確実に職業的自立支援に結びつける観点から、地域若者サポートステーションの支援プログラムの充実を図る必要がある。 キャリア形成の前提となる生活基盤については、特に若者にあっては、進学や就職等に伴い居住地を移動する場合も多く、重要な課題と言える。しかしながら、近年の経済環境の悪化等の下で、住居を喪失し、居住・宿泊施設以外の場所での暮らしを余儀なくされるなど、大きな阻害要因を抱える若者も存在することから、地方公共団体等とも連携の上、住居を含む福祉・生活面の課題を抱える若者を対象とした、ワンストップによるきめ細かな支援体制の整備が求められる。</p>	<p>● 地域若者サポートステーション事業の実施【再掲】</p>

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>(5) キャリア・コンサルティング等の体制整備 若者がその職業生涯を通じ、キャリア形成を図る上で、在学中の職業準備段階、職業生活への移行段階、離転職時等の各段階の必要なときに、発達課題等を踏まえたキャリア・コンサルティングを受けられる環境を整備していくことが、その基盤として重要である。</p> <p>① キャリア・コンサルタントの計画的養成 キャリア形成支援を担う専門人材であるキャリア・コンサルタントについて、技能検定制度、キャリア・コンサルティング試験指定制度等による能力評価体系、養成機会の整備等を通じ、人材の確保・質の向上を図っていくことが求められる。</p> <p>また、学校におけるキャリア教育、学校卒業時の就職支援、フリーター等の若年非正規労働者の職業能力の開発・向上、ニート等の自立に困難を抱える若者の職業的自立の支援等、若者が直面する多様な課題に対応できるよう、学校教育や若者の自立支援に関する基本的知識、青少年の発達課題に関する理解とこれを踏まえた支援スキルの習得など、これらの若者支援の役割を担う観点から、キャリア・コンサルタントの専門性を向上させる必要がある。</p>	<p>● キャリア・コンサルタントの養成 キャリア・コンサルティング技能検定の実施、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の指定等を通じ、キャリア・コンサルタントの計画的な養成を実施。 (平成25年度末までの総養成数) 2級技能士:5,480人、1級技能士:61人 標準レベルのキャリア・コンサルタント:39,851人</p> <p>● キャリア・コンサルタントの専門性の向上・活動領域の拡大 標準レベルのキャリア・コンサルタント等に対する教育指導を実施、キャリア・コンサルタントの情報提供サイト「キャリア・コンサルネット」の構築、平成25年度キャリア・コンサルティング研究会においてキャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティング能力の実態等について検討するとともに、ジョブ・カードを交付する者に対する指導に必要な能力・スキル等について検討。 (平成25年度の実績) 標準レベルのキャリア・コンサルタント等に対する教育指導の実施回数:267回</p>

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>② ジョブ・カード等キャリア形成支援の共通ツールの活用促進 個人キャリア形成を効果的に支援するに当たっては、職業選択や就職活動、能力開発の取組への意識付け、将来に向けた目標の明確化、中長期的なキャリアプランの作成等に有効なツールを普及させ、広く活用を促進することが重要である。 このため、学習・訓練歴を記載する履歴シート、職務経歴シート、就業に関する目標等に係るキャリアシートや企業からの評価結果である評価シートからなり、キャリア・コンサルティングを通じて交付されるジョブ・カードについて、公的職業訓練に関わる場面での活用にとどまらず、在職者や在学段階の学生・生徒なども対象に含めたキャリア形成支援、キャリア・コンサルティングに関わる共通のツールとして有効活用を図るとともに、ここで生まれた好事例の普及を進めることが期待される。また、自己理解、職業意識の啓発を促す上で、職業適性や興味に関する各種検査等の効果的なツールを広く提供することも重要である。</p> <p>(6) 労働条件等の職場環境の整備充実に関する支援 若者は、労働基準、労働契約、安全衛生等に関する知識が不十分な場合が多いことから、労働者としての権利・義務、主な制度や困ったときの相談機関等についての理解を深めるための労働教育や、情報提供等の支援を行うことが重要である。特に、就職前の在学段階や就職後の早い段階で、こうした知識を習得できる機会を設けることが期待される。併せて、関係施策や相談窓口の情報を分かりやすく利用しやすい形で提供する必要がある。 また、若者一人ひとりが意欲をもって働き、学びたいときに学び、必要な知識・能力を身につけることにより、職業人として成長し、職業生活を充実・向上していくことができるよう、自己啓発のための時間の確保への配慮や、長時間労働の抑制、年次休暇の取得促進等、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のとれた働き方ができる環境を整備することが重要である。 さらに、メンタルヘルス不調の発生の防止、不調者への適切な対応、職場復帰支援等、職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図り、若者が心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる職場環境を整備していくことが重要である。こうした取組は、若者の早期離職の防止、職場定着の促進を図る観点からも意義あるものである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブ・カード制度の推進【再掲】 ● 学生用ジョブ・カードの活用促進 平成25年度は、学生用ジョブ・カードを活用した中小企業の適切かつ円滑な新卒者採用の更なる推進のため、学生用ジョブ・カードに係る調査・分析事業を実施。 平成26年度は、引き続き、学生用ジョブ・カードを活用した中小企業の円滑な採用活動に係る調査・研究事業を実施予定。 ● 在職者に対するジョブ・カードの普及促進 中小企業等の従業員のキャリア・アップ等を促進するため、企業の人事担当者や有識者等を構成員とする実務者会議を開催し、在職者に対するジョブ・カードの取得促進が図られるよう普及方策に係る検討を行い平成25年5月に報告書を公表。 ● 働く人のためのルールに関する教育の実施 平成25年度は、労働契約法や労働基準法等の労働関係法令について、労働者・事業主・就職内定者など就職前の学生等に対し、研修テキストに基づき、セミナーを開催。 平成26年度については、労働者、事業主に対して平成25年度と同内容のセミナーを実施するとともに、就職前の学生に対しては、全国の大学等においてセミナーを開催し、労働基準関係法令等の周知を行う。 (平成25年度の実績) 一般向けセミナー:47都道府県で各1回以上、学生向けセミナー:全国で14回 ● 労働時間等設定改善推進助成金の支給 平成25年度は、中小企業の事業主団体が、労働時間等の設定改善を図るため、傘下の事業場に対してセミナーの開催や巡回指導等を団体として実施した場合の費用を助成。 平成26年度は、同様に実施。 ● 職場意識改善助成金の支給 平成25年度は、中小企業が所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等を図るために実施した、社内の意識改善に関する取組や、労働時間管理システムの導入などの費用を助成。 平成26年度は、助成率や助成対象を拡充した上で、同様に実施。

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>3 勤労青少年の交流、多様な活動の促進</p> <p>(1) 社会活動への参加の促進等</p> <p>勤労青少年にとって、ボランティア活動、地域の伝統行事を始めとした社会活動に参加することは、生活の充実を図るとともに、社会や地域の一員であるという自覚を促し、社会性の涵養を図るという青年期の発達課題の達成にも資するものである。</p> <p>こうした観点から、勤労青少年ホーム等における各種講座の活用等を通じて、勤労青少年に対しても幅広く社会活動の意義を訴え、参加を呼びかけていくことが必要である。</p> <p>こうした取組の基盤となる、社会活動に係る指導者等の育成や、社会活動への参加を通じ社会貢献の意識を高め、地域の社会活動支援団体での就業等を目指す者への支援等も重要な課題である。その際、地域の行政機関、教育機関、自治会、NPO、事業主団体等が、地域における社会活動に関する情報をお互いに幅広く収集、共有化し、これらを勤労青少年に積極的に発信するなど、勤労青少年の社会活動参加を促す環境整備を行うことが期待される。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及 平成25年度は、労働者の健康の回復、リフレッシュのためや、地域活動・ボランティア活動への参加、自発的な職業能力開発等、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及について、セミナーの開催等による周知広報を行った。 平成26年度も、同様に実施。 ● 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導 平成25年度は、都道府県労働局に配置した働き方・休み方改善コンサルタントが、働き方・休み方に関する相談(例えば、労働時間や年次有給休暇に関する改善についての相談)に応じるとともに、働き方・休み方の見直しを行う労使等に対し、必要な助言・指導を実施した。 平成26年度も、同様に実施。 ● 産業保健活動総合支援事業の実施 平成25年度は、メンタルヘルス対策支援事業において事業者からの相談対応、個別事業場に対する訪問支援等を実施。 平成26年度よりメンタルヘルス対策支援事業等の三事業を一元化した産業保健活動総合支援事業においても、引き続き相談対応、訪問支援を実施している。 (平成25年度の実績) 相談対応:15,993件、個別事業場に対する訪問支援:12,944件 ● 労働教育実施教材等の作成 平成22年度に作成した「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」(就職を控えた学生や若者向けのハンドブック)を、平成26年4月に改訂した。 ● 勤労青少年ホームに係る好事例の収集、提供 勤労青少年ホームで実施している交流や多様な活動の促進等のための取組事例について収集し、好事例を都道府県や市区町村に情報提供を行った。(平成24年度)

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>(2) 様々な世代相互の交流の促進等 同世代や異世代間、または地域の人々との交流を図り、相互啓発を図ることは、成長過程にある勤労青少年の人間形成を促進する上で有効である。 こうした観点から、勤労青少年ホーム等が若者の「居場所」「交流」の役割を果たし、また、レクリエーション活動、クラブ活動等の活動参加、交流の機会を創出し、さらに、勤労青少年自身がこうした活動の企画・運営に能動的に参加し、相互の交流を図ることが期待される。 また、企業において主に従業員福祉の観点から取り組まれてきた社員旅行・懇談、スポーツ大会、文化活動等の諸行事・集团的活動について、近年、社会的にも、勤労青少年からも改めて関心が高まっているが、こうした取組も、世代相互の交流、コミュニケーションといった視点で捉え直すことが可能であり、各企業が社会的要請や若者のニーズに応え、創意に富んだ取組を行うことが期待される。</p> <p>(3) 国際交流の促進 国際化に対応できる人材の育成は、我が国社会・経済が直面する課題等に鑑みると重要であり、勤労青少年福祉施策の観点からも、最長で1年間仕事をしながら異国での社会生活を体験できるワーキングホリデー、または海外留学を行う若者に、その前後の機会等を捉え、目的意識を明確化し、帰国後の再就職を含む職業生活設計に係る不安を除去する観点から、キャリア形成を支援する体制を整備する等の取組を推進する必要がある。 さらに、勤労青少年ホーム等における各種の国際交流事業についても、こうした観点から、プログラムの充実、活用の促進を図るために関係機関との連携、広報・周知を進め、広く若者の参加を促すことが期待される。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤労青少年ホームに係る好事例の収集、提供【再掲】 ● 日ノルウェーワーキングホリデー制度の開始 平成25年2月1日より、日ノルウェーワーキングホリデー制度を開始した。 ● 勤労青少年の国際交流を活用したキャリア形成支援事業の実施 平成25年度より、海外インターンシップやワーキングホリデー等の海外での経験を希望する若者に対し、渡航前から帰国後までの一貫したキャリア形成支援を実施している。 (平成25年度の実績) 支援対象者:313人、支援に対する満足度:89.6%
<p>4 勤労青少年福祉行政推進のための基盤整備</p> <p>(1) 支援のための地域ネットワークの構築等 若者の自立をめぐる社会環境・課題が複雑化する中で、勤労青少年福祉行政、とりわけ若者就業・自立支援施策をよりの確・効果的に推進する上で、地方公共団体、労働行政機関、産業界・労働界はもとより、教育、医療、福祉等の分野の専門支援機関を含め、より幅広い地域の関係機関の連携体制を確保することが、その基盤として必要不可欠である。 平成22年度に「子ども・若者育成支援推進法」(平成21年法律第71号)が施行され、自立に向け課題を抱える子ども・若者を対象に、社会生活を円滑に営む上で必要な幅広い専門的支援機能を担う、地域の幅広い機関等によるネットワーク(地域協議会)の整備や、これに参画する関係機関の責務等が、同法に位置付けられたところである。 勤労青少年福祉施策に関わり、多様な役割を果たすことが求められる各機関について、こうした「子ども・若者育成支援推進法」による新たな枠組みの有効活用も念頭に、幅広く積極的に参画するよう呼びかけ、これらの機関や、専門人材の間で、目標の共有化に止まらず、個々の支援事例レベルの情報共有化を目指した、「顔の見える」関係の構築、実効性あるネットワークの整備を図ることが期待される。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤労青少年ホームに係る好事例の収集、提供【再掲】

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>(2) 勤労青少年ホーム等の多様な観点からの活用促進</p> <p>勤労青少年ホームの利用実績等は、平成16年度から平成21年度までの5年間で、延べ利用者数は約115万人減少し、平成21年度は279万人となっている。施設数も84箇所減少し、同年度末で395箇所（地方公共団体が類似施設として位置付けている施設を含めると約450箇所）となっており、勤労青少年数の減少、若者の余暇活動の変化等に伴い、長期的に見ても減少傾向にある。</p> <p>また、利用者の年齢別の傾向を見ると、平成16年度と比べ、平成21年度では20歳後半層が約45%の減、逆に30歳以上の者の利用が約40%の増となるなど、全体として利用者の年齢層が上がっていることがうかがえる。</p> <p>平成20年度には、国の補助により設置された施設の財産処分手続きが簡素化され、これに伴い、勤労青少年ホームの用途の変更、取り壊し等の案件も増加しており、今後とも施設数の減少が見込まれる。</p> <p>こうした中、設置・運営主体である地方公共団体と、関係者の連携・協力のもと、勤労青少年ホームに本来期待される余暇活動等の活性化に取り組み、地域の若者の交流・人材定着に寄与している事例や、勤労青少年のキャリア形成という観点から、専門的な相談、各種支援プログラムの充実に取り組みなど、勤労青少年ホームの役割を拡大し、活性化を図っている事例も見られる。</p> <p>これらの事例も踏まえ、勤労青少年ホーム等の設置・運営主体である地方公共団体を始め、関係者の創意工夫の下、クラブ活動や各種講座等の余暇活動に加え、ボランティア活動や伝統行事への参加の場を提供し、同世代・異世代間、地域間の幅広い交流を促すなど、勤労青少年の福祉向上の基盤として確立されることが望まれる。</p> <p>さらに、勤労青少年のキャリア形成支援の充実に向け、キャリア・コンサルティング等の相談機能を強化するほか、ニート等の若者も対象に含め、職業的自立の実現に向け、グループワーク方式を取り入れた各種支援プログラムを展開する事業を施設内外で展開するなど、活性化を図ることも重要である。</p> <p>地方公共団体は、こうした観点を中心に、自らの目標設定、創意工夫により、地域の実情に即した、勤労青少年ホーム等の役割を明確化し、これに応じて具体的な機能の充実を図るとともに、関係者の参画により基盤を整備していく立場にある。</p> <p>このため、地域の若者を取り巻く現状・課題を分析の上、勤労青少年ホーム等の資源の特性を踏まえ、利用者である勤労青少年自身の提案も積極的に取り入れ、キャリア形成支援の観点も含めた勤労青少年ホーム等の具体的な活性化方策を確立する必要がある。</p> <p>また、各勤労青少年ホーム等が、こうした自らの具体的支援機能はもとより、地域の社会的活動から仕事に関することまで、勤労青少年を始めとする若者のキャリア形成や社会参加に関する様々な情報を幅広く分かりやすく提供する、いわば情報発信基地としての役割を備えるなど、若者の総合的な支援の拠点として発展していくことが期待される。</p> <p>なお、その際、各勤労青少年ホーム等の特徴・役割を反映した愛称等を、住民、利用者からの公募等により定め、広報に活用することも一考の価値がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域若者サポートステーション事業の実施【再掲】 ● キャリア・コンサルタントの養成【再掲】

基本方針抜粋	主な進捗状況
<p>(3) 勤労青少年支援に関わる人材育成等の体制の整備</p> <p>以上に示した勤労青少年福祉施策の基本方針に鑑み、勤労青少年福祉の担い手として、勤労青少年ホームを含む地方公共団体、若者自立支援機関を始めとする関係機関の支援人材(勤労青少年ホーム指導員等)、企業における推進者(勤労青少年福祉推進者等)に求められる専門性として、教育、福祉、余暇・社会活動、メンタルヘルス等の観点に加え、キャリア形成支援の観点からの知識、技能等の専門性が一層重視されるものと言える。</p> <p>こうした観点から、これらの支援人材の能力開発の促進に向けた環境整備、具体的には、地方公共団体等が主体となった研修、経験交流、OJT等の機会の整備について、前述のネットワークに参画する関係機関の連携の下、積極的に取り組むことが期待される。</p> <p>また、これらの取組に関わる制度・資源や好事例について、関係者の間で共有化すること、幅広く広報・発信を行い、意識喚起、気運の醸成を図ることも重要である。</p> <p>5 勤労青少年福祉行政推進のための環境整備</p> <p>厳しさを増す雇用情勢、就業構造の変化や就業形態の多様化など、若者を取り巻く厳しい状況において、若者が自律的に職業生活設計を行い、仕事に対する意識改革に取り組み、充実した職業生活を送ることができるよう、関係者の意識啓発等を通じ、社会環境を整備していくことが重要である。</p> <p>こうしたことから、地方公共団体や、勤労青少年福祉に関わる支援機関等が中心となって、勤労青少年やその家族、勤労青少年を受け入れる事業主などを始めとする関係者を対象に、「勤労青少年の日(7月第3土曜日)」やその前後の時期を捉え、本方針の趣旨を活かし、各地域の実情に応じた創意工夫により、スポーツ大会、レクリエーション大会、講演会、取組事例発表会等の、勤労青少年が抱える課題等を共有化できる諸事業・活動を活用し、若者の就業機会の拡大、働くことの意義等に関わる啓発を積極的に展開することが期待される。</p> <p>勤労青少年福祉法に基づき、都道府県知事は、本方針を参酌して、都道府県勤労青少年福祉事業計画を策定するように努めなければならないとされており、また、市町村も本方針や当該計画を踏まえ、国、都道府県と同様、勤労青少年の福祉増進に努める立場にあるなど、本方針は、地域における勤労青少年福祉に関する様々な取組の道標、また、若者自身やその自立に関わる方々へのメッセージとしての性格を備えるものである。</p> <p>本方針に示された、今日の社会的要請を踏まえた勤労青少年福祉の概念や重点的に取り組むべき基本的施策を踏まえ、各地方公共団体を中心に、関係行政機関、労使団体等と連携を図りつつ、目標や事業方針を共有化の上、PDCAサイクルによる定性・定量両面からの施策の成果評価、さらには仕組みや運用の見直し提案等の役割も併せ担うことが期待されるものであり、ここからより多くの好事例が生まれ、勤労青少年福祉推進の一層の気運の醸成が図られることが期待される。</p>	<p>● キャリア・コンサルタントの専門性の向上・活動領域の拡大【再掲】</p> <p>● 「勤労青少年の日」</p> <p>平成25年は、「勤労青少年の日」(毎年7月第3土曜日)に、公募によって選出された「頑張るね いい顔 いい夢 いい仕事」の標語のもと、勤労青少年福祉行政の取組について周知・啓発を図った。また、地方公共団体及び勤労青少年関係団体においては、勤労青少年の日の前後の時期にこの日の趣旨に照らし、スポーツ大会、講演会等の諸行事、優良勤労青少年の表彰等を実施するなど周知・啓発を行った。</p> <p>平成26年については、公募によって選出した「知と汗を 絞るあなたに 道ひらく」の標語のもと、勤労青少年の福祉行政の取組について周知・啓発を図ったところである。</p>