

「第九次勤労青少年福祉対策基本方針」と「青少年雇用対策基本方針（案）」
構成比較表

※ 赤字部分は今回記載を追加した箇所

第九次勤労青少年福祉対策基本方針	青少年雇用対策基本方針（案）	建議、国会における答弁等
<p>勤労青少年福祉法(昭和四十五年法律第九十八号)第六条第一項の規定に基づき、第九次勤労青少年福祉対策基本方針を次のように定めたので、同条第五項の規定により告示する。</p> <p>第9次勤労青少年福祉対策基本方針 青少年のキャリア形成と自立を支える社会的ネットワークの構築を目指して</p> <p>目次</p> <p>はじめに</p> <p>第1 勤労青少年の職業生活の動向</p> <p>1 勤労青少年を取り巻く環境の変化</p> <p>2 勤労青少年の現状</p> <p>(1) 青少年人口</p> <p>(2) 若者をめぐる雇用情勢</p> <p>(3) 就業構造の変化及び就業形態の多様化、自立に困難を抱える若者の増大</p> <p>(4) 働くことに関する若者の意識</p> <p>第2 勤労青少年の福祉の増進に関する基本的施策</p> <p>1 勤労青少年福祉行政の方向性</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>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>② 関係機関の連携によるキャリア教育推進の基盤整備</p> <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</p> <p>① 学校から職業生活への移行支援</p> <p>② 既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進</p>	<p>青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第八条第一項の規定に基づき、青少年雇用対策基本方針を次のように定めたので、同条第五項の規定により告示する。なお、第九次勤労青少年福祉対策基本方針（平成二十三年厚生労働省告示第百四十九号）は、廃止する。</p> <p>青少年雇用対策基本方針</p> <p>目次</p> <p>はじめに</p> <p>第1 青少年労働者の職業生活の動向</p> <p>1 青少年労働者を取り巻く環境の変化</p> <p>2 青少年労働者等の現状</p> <p>(1) 若年労働力人口の動向</p> <p>(2) 青少年をめぐる雇用情勢</p> <p>(3) 就業構造の変化及び就業形態の多様化、自立に困難を抱える青少年の増大</p> <p>(4) 働くことに関する青少年の意識</p> <p>第2 青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき事項</p> <p>1 青少年雇用対策の方向性</p> <p>2 新規学校卒業者等の就職活動からマッチング・職場定着までの支援</p> <p>(1) 在学段階からの職業意識の醸成</p> <p>① キャリア教育の推進を通じた職業意識の形成支援</p> <p>② 関係者の連携によるキャリア教育推進の基盤整備</p> <p>③ 労働法制に関する基礎的知識等の周知啓発</p> <p>(2) マッチングの向上等による新規学校卒業者等の職業生活への円滑な移行、適切な職業選択及び職場定着の支援</p> <p>① 学校等から職業生活への円滑な移行の支援</p> <p>② 既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進</p> <p>③ マッチングの向上に資するための労働条件明示の徹底・積極的な情報提供の促進</p> <p>④ 労働関係法令違反が疑われる企業への対応</p> <p>⑤ 就職後の職場適応・職場定着の支援</p>	

<p>③ フリーター等の正規雇用化に向けた支援</p> <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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 ② 実践的な職業能力の評価制度の構築・活用 ③ 企業におけるキャリア形成支援の環境の整備 <p>(4) 就業に向けた自信・意欲の獲得等のための支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 専門的な相談等による支援 ② 訪問支援(アウトリーチ)による支援 ③ 学習や生活面を含むきめ細かな支援 <p>(5) キャリア・コンサルティング等の体制整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ① キャリア・コンサルタントの計画的養成 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 <p>(6) 労働条件等の職場環境の整備充実に関する支援</p>	<p>3 中途退学者・未就職卒業者に対する就職支援等</p> <p>4 フリーターを含む非正規雇用で働く青少年の正規雇用化に向けた支援</p> <p>5 企業における青少年の活躍促進に向けた取組に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 青少年の雇用管理の改善に向けた支援 (2) 青少年の採用・育成に積極的な中小企業の情報発信の支援 (3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の改善、多様なニーズに応える働き方の実現 <p>6 職業能力の開発及び向上の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 職業訓練の推進 (2) 職業能力検定の活用の促進 (3) 職業人生を通じたキャリア形成支援 <p>7 ニート等の青少年に対する職業生活における自立促進のための支援</p>	
<p>3 勤労青少年の交流、多様な活動の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 社会活動への参加の促進等 (2) 様々な世代相互の交流の促進等 (3) 国際交流の促進 <p>4 勤労青少年福祉行政推進のための基盤整備</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 支援のための地域ネットワークの構築等 (2) 勤労青少年ホーム等の多様な観点からの活用促進 (3) 勤労青少年支援に関わる人材育成等の体制の整備 <p>5 勤労青少年福祉対策基本方針を活かした啓発活動等、地域における取組の積極的推進</p>	<p>8 地域における青少年の活躍促進</p> <p>9 青少年福祉施策の実施</p>	
<p>はじめに</p> <p>勤労青少年福祉法(昭和45年法律第98号)の施行以来、約40年を経て、若者の就業実態やこれを取り巻く環境は大きく変化をたどり、その中で様々な課題が生じている。とりわけ大きな課題として、社会環境、労働市場の構造の変化の下、学校教育、職業生活への移行、在職中の各段階において、若者がキャリア形成の難路に陥るリスクが高まっていることが挙げられる。特に、高等学校中途退学者を始めとする、最終学歴が中学校卒業者である若者は、他の最終学歴層に比べ際立って無業率が高く、一定年齢以上ではむしろその率が一層高まっていることが確認されている。青少年人口の減少等の環境変化の下、若者一人ひとりが、社会、地域の担い手であるという観</p>	<p>はじめに</p> <p>勤労青少年福祉法(昭和45年法律第98号)の制定以来、同法に基づき、福祉施設の設置や余暇活動の振興等、勤労青少年福祉施策が推進されてきた。</p> <p>同法が制定された高度成長期から、青少年を取り巻く社会経済状況は大きく変化している。少子高齢化がさらに進展し、労働力人口の減少が見込まれる中で、次代を担うべき存在として青少年が活躍できる環境整備を行うことが重要な課題となっている。</p> <p>このため、就職準備段階から就職活動時、就職後のキャリア形成までの各段階において総合的かつ体系的な取組を行うため、勤労青少年福祉法を、青少年雇用対策に総合的かつ体系的に取り組むため</p>	

点からも、若者がそれぞれの機会を活かし、より充実した職業生涯を実現することが一層期待される時代にあって、このような状況があることは、就職とこれを通じた職業能力開発機会が乏しく無業状態から抜け出せない、言い換えれば、「勤労青少年」となることが困難な層の存在を示すものと言える。

勤労青少年福祉法の目的である「勤労青少年福祉の増進」については、同法第1条により、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職場環境の整備、余暇活動の振興、福祉施設の設置・活用等を含む幅広い概念と位置付けられているが、こうした若者をめぐる環境変化の下での今日の社会的要請に鑑みると、この幅広い意味を持つ「福祉」の中でも、より充実した職業生涯の実現、すなわち福祉の向上の基盤となるキャリア形成の支援がとりわけ重要な課題と言える。

本方針では、勤労青少年の職業生活に関する動向を明らかにするとともに、第8次勤労青少年福祉対策基本方針(以下「第8次方針」という。)策定以降の社会・経済の変化、少子化の進行や若者に求められる社会の期待等を踏まえ、勤労青少年が、仕事と人、社会との積極的な関わりを通じて自信と意欲を備え、継続的なキャリア形成を図り、社会の構成員として自立して健全に成長することを促すため、また、これを支える関係機関の連携による社会的ネットワークの整備を図るため、施策の基本となるべき事項を示すこととする。

なお、第8次方針では、若年者就業支援施策の対象年齢の設定との整合性を確保する等の観点から、勤労青少年の対象年齢について、それまで「30歳未満」としていたところ、これを見直し、「35歳未満」と設定した。その後の環境変化等を踏まえ、現在、若年者就業支援施策の対象年齢のうち、その多くは、現在、概ね40歳未満とされているが、勤労青少年福祉法の目的、また、同法による発達過程の途上にある者としての青少年の捉え方等も勘案し、本方針では、対象年齢は引き続き「35歳未満」とする。

なお、関連する個々の施策・事業の運用上、30歳台後半の者で、35歳未満の者に準ずる課題、ニーズを抱える者については、当然、その活用を妨げないという考え方に立つものである。

おって、本方針の運営期間は、平成23年度から平成27年度までの5か年とする。

第1 勤労青少年の職業生活の動向

1 勤労青少年を取り巻く環境の変化

我が国の経済、労働市場をめぐる環境は、近年目まぐるしく変化している。サービス経済化、知識社会化が一層進み、産業活動や職務の内容が、知識・知恵や高度なノウハウの提供・活用により付加価値を生み出すものに重心を移しつつある。また、アジア市場の拡大等により、経済活動の国際化が一層進展し、世界経済の連鎖が強まっている。いわゆるリーマンショックに端を発する経済危機による経済・雇用両面での深刻な影響がなお残っており、今後の景気回復過程においても、雇用の改善に向けては注視を要するものであ

の法律として新たに位置付けることとし、題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」(若者雇用促進法)と改めるほか、適職選択等の就職支援に関する措置が新たに規定されたところである。これにより、青少年雇用対策について、初めて法的枠組みが設けられたことになる。

この法改正に伴い、従来の「勤労青少年福祉対策基本方針」については「青少年雇用対策基本方針」として、その内容及び名称を改めたところであり、本方針を策定するものである。

本方針では、青少年労働者の職業生活に関する動向を明らかにするとともに、第9次勤労青少年福祉対策基本方針(以下「第9次方針」という。)策定以降の社会・経済の変化、少子化の進行や青少年に求められる社会の期待等を踏まえ、青少年労働者が、仕事と人、社会との積極的な関わりを通じて自信と意欲を備え、**適職の選択並びに職業能力の開発及び向上を通じて**継続的なキャリア形成を図り、社会の構成員として自立して健全に成長することを促すため、また、これを支える関係機関の連携による社会的ネットワークの整備を図るため、施策の基本となるべき事項を示すこととする。

青少年労働者の対象年齢については、改正前の勤労青少年福祉法に基づく「第9次勤労青少年福祉対策基本方針」(平成23年厚生労働省告示第149号)において「35歳未満」としていたことを踏まえ、引き続き、「35歳未満」とする。

ただし、個々の施策・事業の運用状況等に応じて、おおむね45歳未満の者についても、その対象とすることは妨げないものとする。

また、青少年の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第2条及び第3条にあるとおり、青少年雇用対策は、その意欲や能力に応じて、青少年が有為な職業人として成育するよう、就職支援、職業生活における自立促進等の必要な支援を行うこととしている。なお、法第3条の「青少年である労働者」は、現に働いている者に限らず、求職者やいわゆるニート等の青少年も含まれるものである。

本方針の運営期間は、平成28年度から平成32年度までの5か年とする。

第1 青少年労働者の職業生活の動向

1 青少年労働者を取り巻く環境の変化

我が国の経済、労働市場をめぐる環境は、近年目まぐるしく変化している。サービス経済化、知識社会化が一層進み、産業活動や職務の内容が、知識・知恵や高度なノウハウの提供・活用により付加価値を生み出すものに重心を移しつつある。また、アジア市場の拡大等により、経済活動の国際化が一層進展し、世界経済の連鎖が強まっている。

○平成27年9月4日衆・厚生労働委員会

法律上に基づく施策の基本方針ということを現行の勤労青少年福祉法と同様に定める予定としておりまして、そちらの方は、労働政策審議会の中でも念頭に置いて御議論いただくということの年齢としては、おおむね35歳未満の者ということを考えております。(坂口卓派遣・有期労働対策部長)

る。
このような社会・経済環境、雇用情勢の下での、若者の雇用動向を見ると、青少年人口が減少局面に移行する中であっても、若年層の完全失業率は他の年齢層と比較しても高い水準、かつ悪化の度合いが大きい状況にあり、とりわけ厳しい環境にあると言える。

こうした中、新規学卒者の就職環境も、非常に厳しい状況にあり、このことは未就職卒業者の増加や、若年雇用者に占める非正規雇用の割合の上昇をもたらしている可能性がある。いわゆるフリーターと言われる不安定就労を繰り返す者、また、いわゆるニートと言われる若年無業者の数も高水準で推移しており、ニートの該当年齢層人口に対する比率、いわば無業率は、概ね上昇傾向にある。

大学への進学率は、引き続き上昇傾向にあり、平成21年以降は50%を超える水準にある。その一方で、各学校段階での中途退学者が相当程度の頻度で発生し、これらの者を含めた、いわゆる非典型の進路をたどる者が、若者の3割にも達しており、継続的なキャリア形成実現を図ることが困難な状況となっている。

以下、これらの若者の職業生活の動向について、より具体的なデータに基づき概観する。

2 勤労青少年の現状

(1) 青少年人口

青少年(15～34歳)人口は減少傾向にあり、平成21年には2,909万人となるなど総人口に占める割合も22.8%と4年連続25%を下回った。また、推計によれば、平成37年には総人口に占める割合が2割を下回る見通しである。このように、中長期的に社会の支え手である若年労働力人口の減少は避けられず、このことに伴い、社会・経済システム維持のための青少年一人当たりの負担はますます大きなものとなる見込みである。

(2) 若者をめぐる雇用情勢

若者(15～34歳)の完全失業率は、平成15年をピークに低下傾向にあったものの、平成20年以降、いわゆるリーマンショックの影響等の経済・雇用情勢の悪化により上昇に転じている。平成22年における完全失業率は5.1%と前年と同水準であるのに対して、15～24歳では9.4%と前年比0.3%ポイント上昇となり、25～34歳では6.2%と前年比0.2%ポイント低下とわずかに改善したものの、なお他の年齢層に比べて高水準にある。

新規学卒者の就職状況についても、雇用情勢の悪化に伴い、ここ数年非常に厳しい状況となっている。高学歴層である大学卒業者についても、就職も進学もしない、いわゆる進路未定者の割合は、平成15年以降低下していたが、平成20年以降上昇に転じ、平成22年3月卒業者では16.1%まで達している。

また、学校卒業後就職3年以内に離職する者の割合は、中学校卒業者で約7割、高等学校卒業者で約4割、大学卒業者で約3割と、依然として高い水準で推移している。

このような社会・経済環境、雇用情勢の下での、青少年の雇用動向を見ると、青少年人口が減少局面に移行する中であっても、若年層の完全失業率は他の年齢層と比較しても高い水準にある。

こうした中、新規学校卒業者等の就職環境はリーマンショック後の落ち込みから回復する一方で、いわゆるフリーターと言われる不安定就労を繰り返す者、また、いわゆるニートと言われる若年無業者の数も高水準で推移しており、ニートの該当年齢層人口に対する比率、いわば無業率は、概ね上昇傾向にある。

大学への進学率は、引き続き上昇傾向にあり、平成21年以降は50%を超える水準にある。その一方で、各学校段階での中途退学者が相当程度の頻度で発生し、これらの者がその後、いわゆる非正規雇用となる割合が高くなっているとともに、未就職卒業者や卒業後非正規雇用となっている者も一定数存在しており、継続的なキャリア形成実現を図ることが困難な状況となっている。

以下、これらの青少年の職業生活の動向について、より具体的なデータに基づき概観する。

2 青少年労働者等の現状

(1) 若年労働力人口の動向

少子高齢化が進展する中で、15～34歳の若年労働力人口は減少が続き、2014年で1,732万人、総労働力人口に占める割合は26.3%。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1,439万人まで減少することが見込まれている。このように、中長期的に社会の支え手である若年労働力人口の減少は避けられず、このことに伴い、社会・経済システム維持のための青少年一人当たりの負担はますます大きなものとなる見込みである。

(2) 青少年をめぐる雇用情勢

青少年(15～34歳)の完全失業率は、平成22年をピークに低下傾向にあり、平成26年における完全失業率は3.6%と前年比0.4%ポイント低下し、若年層も15～24歳では6.3%と前年比0.6%ポイント、25～34歳では4.6%と前年比0.7%ポイント低下と改善したものの、なお他の年齢層に比べて高水準にある。

新規学校卒業者の就職状況についても、リーマンショック後の落ち込みから回復し、大学・高校ともに求人倍率や内定率が上昇し、平成27年3月卒の就職(内定)率は大学等で96.7%と7年ぶり、高校では98.8%と23年ぶりの水準となっている。

また、学校卒業後就職3年以内に離職する者の割合は依然として高い水準で推移しており、平成23年3月卒業者について、中学校卒業者の約6割、高等学校卒業者の約4割、大学卒業者の約

(3) 就業構造の変化及び就業形態の多様化、自立に困難を抱える若者の増大

若者(15～34歳)の就業状況について、産業別の就業者数の構成割合を見ると、平成22年平均では、卸売業、小売業が18.3%と最も多く、次いで製造業が16.3%、近年需要が高まっている医療、福祉が12.4%と続く。同じく職業別の構成割合を見ると、生産工程・労務作業者が25.5%と最も多く、次いで事務従事者が20.8%、専門的・技術的職業従事者が18.1%、保安職業、サービス職業従事者が16.0%と続き、平成17年平均と比較すると、生産工程・労務作業者が1.8%ポイント低下し、保安職業、サービス職業従事者が2.2%ポイント上昇している。

一方、29歳以下の若者の有効求人倍率は、平成21年度平均の職業計で0.45倍となっている。これを職業別に見ると、事務的職業は0.19倍、生産工程・労務の職業が0.40倍であるのに対し、サービスの職業は1.32倍となっており、若者の希望する職業と労働市場における需要との間にミスマッチが生じていることが分かる。仕事に就けない理由として「希望する職種、内容の仕事がない」と回答する若者の割合が、他の年齢層に比べて非常に高くなっており、若者のミスマッチの要因の一つとして、仕事の内容に対する選好があると考えられる。

雇用形態に関しては、近年、パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約社員等の非正規雇用者の割合の上昇が見られる中、特に若年層でその上昇幅が大きく、20～24歳では、平成9年から平成19年までの10年間で17.4%から32.3%に上昇している。

非正規雇用の給与は、ほぼ全ての世代で正規雇用(期間の定めのない労働契約の下、いわゆるフルタイムで労働する者)を下回り、年齢による変化がほとんどないことから、就業年数を重ねても増加することなく固定化していることがうかがえる。また、20歳台の雇用者の年収を見ると、平成14年から平成19年までの5年間で250万円～399万円の中間層が大きく減少し、150万円未満の低収入層の割合が増加するとともに、500万円以上の高収入層の割合もやや増加しており、収入格差の拡大が見られる。

フリーターの数は、平成15年の217万人をピークに減少し続けたものの、急激な雇用情勢の悪化等を背景に、平成21年には178万人と6年ぶりに増加し、平成22年は183万人と2年連続の増加となった。

ニートの数は、平成14年以降60万人台の水準で推移し、平成

3割となっている。

(3) 就業構造の変化及び就業形態の多様化、自立に困難を抱える青少年の増大

青少年(15～34歳)の就業状況について、産業別の就業者数の構成割合を見ると、平成26年平均では、卸売業、小売業が18.3%と最も多く、次いで製造業が16.4%、近年需要が高まっている医療、福祉が13.4%と続く。同じく職業別の構成割合を見ると、専門的・技術的職業従事者が18.4%と最も多く、次いで事務従事者が18.2%、販売従事者が16.2%、サービス職業従事者が15.2%と続き、平成24年平均と比較すると、専門的・技術的職業従事者が0.4%ポイント上昇し、サービス職業従事者が0.4%ポイント低下している。

一方、29歳以下の青少年の有効求人倍率は、平成26年度平均の職業計で1.11倍となっている。これを職業別に見ると、事務的職業は0.35倍、運搬・清掃等の職業が0.58倍であるのに対し、サービスの職業は2.19倍となっており、青少年の希望する職業と労働市場における需要との間にミスマッチが生じていることが分かる。仕事に就けない理由として「希望する職種、内容の仕事がない」と回答する青少年の割合が、他の年齢層に比べて高くなっており、青少年のミスマッチの要因の一つとして、仕事の内容に対する選好があると考えられる。また、新卒者では、大企業と中小企業の求人倍率に大きな差が存在している。

新規学校卒業者の雇用状況に改善が見られる一方で、学校等から職業生活への円滑な移行ができず、キャリア形成に課題を抱える青少年の存在が見られる。就職を希望しつつも未就職のまま卒業する者も含め、卒業後進学も就職もしない青少年は、高卒で約4万8千人、大卒で約6万8千人(平成26年3月卒業者)存在するとともに、最初に就いた仕事(在学中のアルバイトを除く。)が非正規雇用である者の割合が約4割(平成19年10月～24年9月)となっている。さらに、非正規雇用労働者のうち、不本意な形で非正規雇用で働いている者の割合は、15～34歳では約23%(平成26年平均)と他の年齢に比べて高くなっている。

非正規雇用の給与は、ほぼ全ての世代で正規雇用(期間の定めのない労働契約の下、いわゆるフルタイムで労働する者)を下回り、年齢による変化がほとんどないことから、就業年数を重ねても増加することなく固定化していることがうかがえる。

フリーター・ニートについて、フリーター数は、平成15年の217万人をピークに5年連続で減少した後、平成21年以降は180万人前後で推移しており、平成26年は179万人となっている。フリーター期間が長くなるほど、正規雇用への転換が難しくなる傾向が見られる。

22年には60万人となっている。最終学歴別に見ると、平成19年には、20～24歳の若者のうち、中学校卒業で10.5%、高等学校卒業で4.5%、大学卒業で1.9%が無業者となるなど、最終学歴が低い者ほど無業になる割合が高く、特に30歳台後半以降、この差がむしろ拡大するなど、最終学歴の低い者ほど年齢を重ねても抜け出しにくい状況となっていることがうかがえる。

また、高等学校では、在学者の1.7%(約5.7万人)、大学等高等教育機関では在学者の2.0%(約6.7万人)(いずれも平成21年度)が1年間で中途退学している実態にある。

これらの者について、職業能力開発の機会が不足し、社会人・職業人として自立した生活を営むことがより困難な状況が生ずることが懸念される。

(4) 働くことに関する若者の意識

若者にとっての働く目的を見ると、新入社員を対象とした調査によれば、「楽しい生活をしたい」が最も多く、38%となっている。また、「経済的に豊かな生活を送りたい」とする者が22%と、20年前から7%ポイント減となる一方で、「社会のために役立ちたい」とする者が14%と、20年前から10%ポイント増となっており、経済的・物質的な豊かさだけでなく、やりがいや楽しさと言った精神的な豊かさを重視する傾向が見られる。また、仕事と生活のバランスについては、「両立」を志向する者が8割と大多数を占め、20年前に比べても増加しており、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を重視する傾向がうかがえる。

また、企業、労働者の能力開発の実態についての調査(平成22年度)によれば、職業生活設計に関して、会社に提示してもらうのではなく自分で考えていきたいとする若者(20～29歳)は正社員では6割半ば、正社員以外の者でも5割半ばに達する。また、希望している職業人生の実現に向けて必要な職業能力を獲得するための方法として、「自発的な能力向上のための取組を行うことが必要」と考える若者(20～29歳)は正社員では4割を超え、正社員以外の者でも3割となっている。多くの若者が主体的な職業生活の設計と、希望する職業人生の実現に向けて自己啓発を重視していることがうかがえる。

離職した若者(35歳未満)の決め手となった前職の離職理由としては、「仕事上のストレス」、「給与に不満」が多く、次いで「労働時間が長い」となっており、労働条件への不満や仕事上のストレスが大きな要因となっていることがうかがえる。一方で「会社の将来性・安定性に期待が持てない」とする理由も多く挙げられており、経済情勢や社会環境が変化する中で、会社の将来性等に対する不安等を感じている者も少なくない。こうしたことが、離職者の9割近くが、前職を離職したことについて「離職をしてよかった」、「どちらかと言えば離職をしてよかった」と肯

また、ニート数は、平成14年以降60万人台で推移していたが、平成26年には初めて60万人を下回って56万人となっているものの、30歳～34歳のニートの数は、平成14年以降18万人前後で推移しており、年齢層が高いニートを中心に高止まりの状態が続いている。

一方、高等学校・大学等の中途退学者については、高校で約6万人(平成25年度)、大学等で約8万人(平成24年度)となり、離学後に就職した者の就業状況(平成24年)を見ると、正規雇用の比率が著しく低く、約6割がアルバイト・パートの形態で働いており、安定的な仕事に就くことが困難な状況が見られる。

このように、キャリア形成の初期段階において基本的な職業能力の修得がなされないことにより、将来を担う人的資本の質の低下や、労働力人口が減少する中での社会経済への影響が懸念される。

(4) 働くことに関する青少年の意識

青少年にとっての働く目的を見ると、新入社員を対象とした調査によれば、「楽しい生活をしたい」が最も多く、39%と20年前から11%ポイント増となっている。また、「経済的に豊かな生活を送りたい」とする者が25%と、20年前から2%ポイント減となる一方で、「社会のために役立ちたい」とする者が13%と、20年前から6%ポイント増となっており、経済的・物質的な豊かさだけでなく、やりがいや楽しさと言った精神的な豊かさを重視する傾向が見られる。また、仕事と生活のバランスについては、「両立」を志向する者が8割と大多数を占め、20年前に比べても増加しており、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を重視する傾向がうかがえる。

また、企業、労働者の能力開発の実態についての調査(平成26年度)によれば、職業生活設計に関して、会社に提示してもらうのではなく自分で考えていきたいとする青少年(20～29歳)は正規雇用では6割半ば、正規雇用以外の者でも5割半ばに達する。一方で、職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動である「自己啓発」を行った労働者割合を青少年(20～29歳)で見ると、正規雇用の46.4%に対し、正規雇用以外の者は18.9%にとどまっている。

離職した青少年(35歳未満)の決め手となった前職の離職理由としては、「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」が多く、次いで「仕事が自分に合わない」、「賃金の条件がよくなかった」となっており、労働条件への不満や職場環境、仕事内容が大きな要因となっていることがうかがえる。一方で「会社に将来性がない」とする理由も多く挙げられている。

○平成26年日本生産性本部「働くことの意味」調査

※()内は20年前(平成6年)の数値

Q:働く目的について、あなたは、次のどれが自分に一番近いと思いますか。

- ・楽しい生活をしたい・・・39% (28%)
- ・経済的に豊かな生活を送りたい・・・25% (27%)
- ・社会のために役に立ちたい・・・13% (7%)

Q:あなたは、仕事と生活について、どちらを中心に考えますか。

- ・仕事中心・・・9% (5%)
- ・仕事と生活の両立・・・82% (77%)
- ・生活中心・・・8% (18%)

○平成26年度能力開発基本調査

○平成25年度若年者雇用実態調査(結果の概要)〔個人調査〕

2(4) 初めて勤務した会社をやめた主な理由

初めて勤務した会社をやめた理由(3つまで複数回答)についてみると、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が22.2%、「人間関係がよくなかった」が19.6%、「仕事に自分に合わない」が18.8%、「賃金の条件がよくなかった」が18.0%の順となっている。

定的な評価を下していることにつながっているものと思われる。

第2 勤労青少年の福祉の増進に関する基本的施策

1 勤労青少年福祉行政の方向性

勤労青少年は、発達課題に直面し、その達成を通じ常に心身の成長過程にある者、また、ひとしく勤労の権利と義務を有し、有為で自立した職業人として、今後の我が国の社会・経済を支える存在となるべく自らの努力が求められる存在と言える。

第1で概観した、若年失業者、フリーター・ニート等の若者の存在は、若者をめぐる社会や雇用・労働の環境変化の下で、こうした成長・発達の実現が阻まれている若者が相当数生まれていることを意味するものである。このことは、これらの若者自身の将来のキャリアの在り方、という観点から重大な課題であると同時に、少子化等の動向と相まって、今後の社会・経済活動や、地域活力等にも大きな影響を与えるおそれのあるものである。

今後、勤労青少年福祉行政の観点で、これに関わる資源、ネットワークを最大限に活かしつつ、すでに勤労青少年となっている若者はもとより、学齢期を超えても、安定的で発展性のある働き方の実現に至っていない若者の成長や自立に向けた道筋を描き、これを積極的に支援することが強く期待されている。

とりわけ、ニートについては、第8次方針で初めて勤労青少年福祉対策上の対象としての位置付けが明確化されたところであるが、その後の施策・事業の進捗や、これにより明らかになった成果、問題点等を踏まえつつ、青少年期特有の発達課題や、キャリアに関わる象徴的・端的な課題として、これらの若者を対象とした職業的自立支援に係る施策の意義を改めて明らかにし、重点的に展開を図るべきものと言える。

若者のキャリア形成に係る様々な課題の背景には、少子化、地域や家庭、職場の人間関係の希薄化、進路や趣味の多様化、情報通信ツール、とりわけ携帯電話の急速な普及等、社会環境が変化する下での「孤独」・「孤立」の問題がある。こうした問題構造を踏まえると、広く若者が参加可能な、普遍性を備えた「居場所」・「同世代・異世代間のリアルな交流の場」の整備がとりわけ重要と言える。

これまで、勤労青少年の主に余暇活動の拠点と位置付けられてきた勤労青少年ホームやこれに類似する施設についても、「居場所」、「交流」といった観点から、役割・位置付けを再整理、明確化することが求められる。

こうした場や機能を基盤に、「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）における「雇用・人材戦略」に掲げた目標、施策の方向性を踏まえつつ、職業に関する情報提供、キャリア・コンサルティングなどの相談、教育・職業訓練といった、一連のキャリア形成に係る支援や、これらに関する積極的な情報発信を通じ、広く若者が職業生活設計を行い、自らの選択による就業、継続的な職業能力開発、ひいては社会的・職業的自立の実現を図ること、これを支える社会的ネットワークと支援機能を整備することが、勤労青少年福

第2 青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき事項

1 青少年雇用対策の方向性

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、青少年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ていくことが必要である。

しかしながら、第1で概観したように、学校等から職業生活への円滑な移行ができず、キャリア形成の初期の段階でつまづき、基本的な職業能力の修得に困難を抱える青少年が存在するなど、次代を担う青少年のキャリア形成に大きな課題が見られる。

青少年は心身ともに成長過程にあり、一般的に人生経験や職業経験が少ないことから、自らの適性等を理解した上で適職選択を行うことについても、他の年齢層に比べて未熟な面があり、マッチング向上等のための積極的な支援が求められる。

具体的には、学校等から職場への移行を円滑にするために在学段階から職業意識の形成を行うとともに、就職活動段階においては、マッチングの向上等を図り、新規学校卒業者等が早期に離職することなく、最初の職場で集中的に職業経験を積んで、その後のキャリア形成のための基盤となる職業能力を培うことができるよう支援を行う。その際、青少年が多様な情報から必要な情報を取捨選択して判断することに課題が見られることから、情報面での支援に留意する。

○若者雇用対策の充実等について（平成27年1月23日建議）

I はじめに

○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。

祉行政として目指すべき最も重要な課題と言える。
以下、施策分野ごとに、重点となる事項を掲げることとする。

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

(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

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。

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。

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。

① キャリア教育推進を通じた初期キャリアの形成支援

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。

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

また、学校等の中途退学や未就職のまま学校等を卒業したことにより、学校等とのつながりがなくなり、適切な就職支援が受けられずに不安定な就業を繰り返したり、就職への意欲を失ってニートと呼ばれる状態に陥るといった課題を踏まえ、個別の事情に配慮した支援を行っていく。

なお、青少年雇用対策の推進に当たっては、事業主、学校等、地方公共団体、労働行政等関係機関、職業紹介事業者、募集情報提供事業者、職業訓練機関、地域の青少年支援機関等の関係者が連携及び協力し、社会全体で取組を進めていくという観点が不可欠である。

以下、施策分野ごとに、重点となる事項を掲げることとする。

2 新規学校卒業者等の就職活動からマッチング・職場定着までの支援

(1) 在学段階からの職業意識の醸成

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。

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。

また、新規学校卒業者等の早期離職やフリーター、ニート等の青少年の発生等、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。

① キャリア教育の推進を通じた職業意識の形成支援

青少年が適職選択を行うためには、自らの適性や興味・関心、職業との関わり等に対する理解が前提となることから、在学中から職業意識の形成支援を行うことが重要である。

学校等におけるキャリア教育・職業教育の推進に当たり、公共職業安定所は、職業体験・インターンシップの受入企業の開拓、地域の様々な産業の企業等で働いている社会人

○平成27年4月16日参・厚生労働委員会

学校や地方公共団体は、職業紹介事業者としての役割が想定をされる、それに加えて、地域における若者雇用対策の推進者としての役割も求められるところをございまして、このため、学校や地方公共団体と国との具体的な連携方策を定める施策の基本方針の策定に向け、国の基本方針の策定に向けて、都道府県など関係者の意見を聞きながら労使の議論を踏まえて検討していくこととしているところをございます。(塩崎恭久厚生労働大臣)

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。
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。

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。

(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。

を講師とした職業講話及び自己理解や仕事理解を深める授業やガイダンスの実施、**青少年が希望する地域の職業情報・雇用情報の提供等、積極的な協力に努める。**

なお、**職業体験・インターンシップは、キャリア教育の一環として行われることが基本であり、その趣旨に適った適正な形で実施されるよう、事業主等への周知徹底を図っていく。**

キャリア教育の推進に当たっては、**学生・生徒が、インターンシップ、キャリア教育等の状況、自らの目標等を記入するキャリア・プランニングのツールとしてジョブ・カードを活用することが求められている。**このため、関係各省と連携して、**学校段階からジョブ・カードが活用されるよう、活用の促進・周知を図っていく。**

ものづくり分野をはじめとする幅広い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、学校等と公共職業能力開発施設の連携により、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を進める。**

保護者に対しても、**保護者が時代に合った職業観を持ち、学校等におけるキャリア教育や学生・生徒自身の主体的な職業意識の確立について理解・協力してもらうことが望まれる。**

② 関係者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、高等教育の各学校等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、詳細な職場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、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。

③ 労働法制に関する知識等の周知啓発

青少年の就職活動時や働く上でのトラブルの防止のためには、労働法制に関する知識等の理解を深めることが重要であり、都道府県労働局等と学校等との連携・協力により、学生・生徒に対して労働法制に関する知識等の周知を図ることが求められる。

このため、**法において、学生・生徒に対する労働に関する知識の付与について規定されたことも踏まえ、国は、都道府県労働局及び公共職業安定所による講師の派遣、労働法制に関する基礎的な知識をまとめた冊子の提供等を積極的に行うとともに、学校等に対して、職場体験・インターンシップの実施前後や学生・生徒の進路決定の際など、適切な機会を捉えた労働法制に関する知識等の付与に係る取組の周知を図る。**

○参・厚生労働委員会附帯決議（平成27年4月16日）

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ずることとし、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。

○若者雇用対策の充実等について（平成27年1月23日建議）

<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</p> <p>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</p> <p>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> <p>② 既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進</p>	<p>さらに、都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所は、労働に関するトラブルに適切に対処できるよう、都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナー等の相談窓口を周知する。</p> <p>(2) マッチングの向上等による新規学校卒業者等の職業生活への円滑な移行、適切な職業選択及び職場定着の支援</p> <p>我が国の若年失業率は、国際的に見て相当低い水準に留まっているが、その背景には、学校等の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規学校卒業者一括採用があると考えられる。この仕組みは、事業主にとっても新規学校卒業者等にとってもメリットがあり、一定の合理性を持つ雇用慣行として我が国で広く定着してきたところである。</p> <p>したがって、青少年の円滑なキャリア形成のためには、特に新卒時の職業選択が重要であり、適切に職業選択を行うことができる環境の整備が必要である。</p> <p>① 学校等から職業生活への円滑な移行の支援</p> <p>学校等から職業生活への円滑な橋渡しのため、公共職業安定所が学校等と連携・協力し、ジョブサポーターによる大学への出張相談、就職支援セミナー等、地域の学校等や学生・生徒のニーズに応じた支援を行う。</p> <p>特に、採用意欲が高く、青少年の雇用管理が優良な中小企業と、大企業志向の強い新規学校卒業者等との間にミスマッチが存在している状況等を踏まえ、法による認定制度や若者応援宣言事業により、中小企業の情報発信を支援し、企業規模等にとらわれない職業選択を促す。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>未内定の学生・生徒に対しては、卒業までに就職できるよう、関係省庁との連携の下で、新卒応援ハローワーク等において1月から3月までの期間に集中的に就職支援を行うとともに、未就職のまま卒業した新規学校卒業者等に対しても、新卒応援ハローワーク等において継続して就職支援を行う。</p> <p>公共職業安定所は、新規学校卒業者等に対して就職支援を行う際に、トラブルに巻き込まれた際の相談窓口（都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナー等）について周知啓発を図る。</p> <p>② 既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進</p>	<p>II 1 (1) 学校段階からの職業意識の醸成</p> <p>(前略) 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。(略)</p> <p>○若者雇用対策の充実等について（平成27年1月23日建議）</p> <p>I はじめに</p> <p>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と、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。</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。

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で就くなど、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。

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。

新規学校卒業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校卒業者等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、新規学校卒業者等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。

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者、次年度の就職活動のために留年した者、不本意ながら非正規雇用に就いた者、ミスマッチにより早期の離職を余儀なくされた者等が存在し、さらに、フリーター等の不安定な就業形態に就くことで、その後正規雇用に移行することがより困難となる状況が生じている。

こうしたことから、青少年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、新規学校卒業者等の採用枠について、学校卒業後少なくとも3年間は応募できるように努めること、できる限り上限年齢を設けないようにすること等について、法に基づく「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関係者が適切に対処するための指針」(平成27年厚生労働省告示第406号)に定めたところである。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、既卒者が正規雇用として応募する機会を広げる取組を促す必要がある。

③ マッチングの向上に資するための労働条件明示の徹底・積極的な情報提供の促進

事業主から示される労働条件は、新規学校卒業者等が就職先を決定する際の重要な情報であるが、募集時に示された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等、労働条件をめぐるトラブルが発生している現状に鑑み、職業安定法、労働基準法等の労働条件の明示に関する規定等の周知徹底を図る。

また、行政指導を実施してもなお、個々の事業主と労働者の間の紛争が残る場合には、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。

○若者雇用対策の充実等について(平成27年1月23日建議)

II(2)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

	<p>さらに、マッチングの向上のためには、労働条件に加えて、職場の就労実態に係る情報が提供される環境の整備が重要である。このため、法第13条及び第14条に規定する青少年雇用情報の提供について履行確保を図るとともに、公共職業安定所が学校卒業見込者等求人申込みを受理するに当たっては、求人者に対して、全ての青少年雇用情報の提供を求めていく。</p> <p>また、公共職業安定所においては、「求め」を行ったことを理由とした不利益取扱いに係る相談への対応、新規学校卒業者等が具体的な項目の求めを行った場合の事業主への対応等、青少年雇用情報の提供の仕組みが新規学校卒業者等の適職選択に有効に機能するよう必要な取組を進める。</p> <p>なお、青少年雇用情報の提供は、新規学校卒業者等の適職選択のための措置であり、事業主・新規学校卒業者等の双方に適正な対応が求められることについて周知を図っていく。</p> <p>④ 労働関係法令違反が疑われる企業への対応 労働基準法等の法令違反が疑われる企業については、労働基準監督機関等において監督指導等を行っていくほか、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っていく。</p> <p>また、公共職業安定所において、労働基準監督機関等との連携の下、法第11条に規定する求人不受理の措置を着実に実施していく。</p> <p>⑤ 就職後の職場適応・職場定着の支援 公共職業安定所は、新規学校卒業者等の就職後においてもその状況把握に努め、職場適応のための相談対応等、定着に向けた支援を行うとともに、事業主に対し、個々の状況に応じて助言・指導等により雇用管理の改善を促していく。</p> <p>青少年の早期離職の防止・職場定着の促進を図る観点からも、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、青少年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。</p> <p>3 中途退学者・未就職卒業者に対する就職支援等 学校等から職業生活への円滑な移行ができず、未就職のまま卒業した者や、学校等を中途退学した者等については、個々の事情に配</p>	<p>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。</p> <p>○平成27年4月16日参・厚生労働委員会 この法案では努力義務という形で幅広い情報提供ということを求めるわけですが、そういった点（幅広い情報提供）につきましても、基本方針であったり指針というようなことにより、しっかり企業等の方の対応ということを求めるべく検討していくということが必要であると考えております。（坂口卓派遣・有期労働対策部長）</p> <p>○参・厚生労働委員会附帯決議（平成27年4月16日） 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。</p> <p>○参・厚生労働委員会附帯決議（平成27年4月16日） 十、青少年が安心して職業を選択できるよう、<u>違法な長時間労働の繰り返し</u>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つて、<u>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。</u></p> <p>○若者雇用対策の充実等について（平成27年1月23日建議） II 2 中途退学者、未就職卒業者への対応について <u>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</u></p>
--	---	--

	<p>慮しつつ、希望に応じた就職支援等を行っていくことが必要である。</p> <p>安定的な就労に困難を抱える中途退学者が多い状況に鑑み、就職を希望する中途退学者に対しては、中退後に各支援機関の谷間に陥ることのないよう、中退に際して、学校等、公共職業安定所、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、職業訓練機関等に関する情報を提供し、継続的に支援を行っていく。</p> <p>また、未就職卒業者については、卒業から初職就職までの期間が短いほど正規雇用労働者としての就職の割合が高まるなど、早期の就職実現が重要となっていることから、学校等や新卒応援ハローワーク等が連携し、公共職業安定所における個別支援や面接会の集中的な開催等により、卒業直後の支援の充実を図っていく。</p>	<p>者については、個々の事情に配慮しつつ希望に応じた職支援が必要である。</p> <p>具体的には、中途退学者については、<u>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。</u>また、<u>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。</u></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>	<p>4 フリーターを含む非正規雇用で働く青少年の正規雇用化に向けた支援</p> <p>非正規雇用労働者の現状等に関する情報を青少年に提供することも含め、主体的に職業選択やキャリア形成を行えるように支援していく。</p> <p>不本意な形で非正規雇用で働いている青少年も多いことを踏まえ、わかものハローワーク等において、個々のニーズや課題に応じて、的確な就職支援を行うためのキャリアコンサルティング、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、適切な職業訓練への誘導等の支援を行い、正規雇用への移行促進を進めていく。</p> <p>また、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(ジョブカフェ)など、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で利用しやすいサービスの提供の推進が期待される。</p> <p>事業主に対しては、試行雇用(トライアル雇用)、<u>雇用型訓練や企業内での正規雇用への転換の取組など、青少年の正規雇用に係る積極的な取組を促していく。</u></p>	<p>○若者雇用対策の充実等について(平成27年1月23日建議)</p> <p>II 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</p> <p>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。</p> <p>(1) フリーター等の就職支援</p> <p>フリーターを含む非正規雇用で働く若者の<u>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</u>を図ることが適当である。</p>
<p>(6) 労働条件等の職場環境の整備充実に関する支援</p> <p>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</p>	<p>5 企業における青少年の活躍促進に向けた取組に対する支援</p> <p>(1) 青少年の雇用管理の改善に向けた支援</p> <p>青少年の適切なキャリア形成の実現のためには、早期離職の防止の観点からの入口段階でのマッチングの向上のための取組に加え、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するなど、企業内での適切な雇用管理を促進することが課題となっている。</p> <p>青少年にとって魅力のある職場となるよう、学校卒業見込者等募集及び学校卒業見込者等求人に当たって提供する青少年雇用情報の内容の充実や、法に基づく認定制度に係る認定の取得に向け、各企業において自主的に雇用管理の改善が図られることが期待される。</p> <p>企業の雇用管理改善に向けて、離職率の高い業種について、雇用管理面での課題分析・改善等を促進するなど積極的な支援を行う。</p> <p>(2) 青少年の採用・育成に積極的な中小企業の情報発信の支援</p> <p>青少年の雇用管理に積極的に取り組みながらも、知名度等の点か</p>	<p>○若者雇用対策の充実等について(平成27年1月23日建議)</p> <p>II 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</p> <p>(1) 企業における雇用管理改善の支援</p> <p>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、<u>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。</u>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。</p> <p>(2) 認定制度の創設</p> <p><u>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</u></p>

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。

(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。

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。

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。

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。

ら青少年の採用に課題を抱える中小企業の情報発信を支援するため、法に基づく認定制度等を推進し、公共職業安定所等において重点的にマッチングを行っていく。

(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の改善、多様なニーズに応える働き方の実現

→ 青少年が働きがいを持ちながら、ライフステージに沿って、希望に応じた働き方を選べるような環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

具体的には、所定外労働時間の削減、年次有給休暇・育児休業の取得の促進、自己啓発のための時間の確保への配慮等、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の改善に向けた企業における自主的な取組を促していくとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の円滑な導入を図っていく。

6 職業能力の開発及び向上の促進

(1) 職業訓練の推進

公共職業訓練として実施している日本版デュアルシステム等の主として青少年を対象とした訓練メニューや、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。また、産業界や地域のニーズを踏まえて産学官による地域コンソーシアムを構築し、就職可能性をより高めるための職業訓練コースの開発・検証を行い、不安定な就労を繰り返す青少年の安定的な就職の実現等にも活用する。

→ 離職後、相当な期間が経過した青少年や一度も就労したことのない青少年など、雇用保険が受給できない青少年に対しては、求職者支援訓練により早期の就業を引き続き支援する。

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。

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。

② 実践的な職業能力の評価制度の構築・活用

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。

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。

職業訓練の実施に当たっては、対象となる青少年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、**訓練中についても、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、最近の青少年の特徴・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、きめ細かな職業指導等を併せて行う。**

また、企業内の青少年の育成については、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、認定職業訓練制度等により必要な支援等を行う。

(2) 職業能力検定の活用の促進

職業に関する知識や職歴がない青少年にとって、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(職務やこれに応じた職業能力をレベルごとに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機能するものをいう。)としての機能も有する。また、青少年の職業能力の見える化を進めることは、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、円滑なマッチングに資するものである。

このため、技能検定制度について、青少年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、青少年を主な対象とした技能検定3級の対象職種の拡大等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青少年に対する技能検定の積極的な活用促進を図っていく。

また、今後の雇用吸収力の拡大が見込まれ、また、青少年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などを重点に、業界内共通の職業能力を評価する技能検定の職種の整備等を進める。

さらに、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、これらの検定に取り組む業界団体や企業等に対する積極的な支援を進める。

(3) 職業人生を通じたキャリア形成支援

青少年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、青少年本人が将来の経済及び社会を担う者としての自覚を持ち、職業人生を通じてキャリア形成に取り組むことが必要である。

また、求職者だけでなく、在職者も含めた青少年の主体的なキャリア形成を促進するため、教育訓練給付等の各制度の活用や企業への支援などにより、青少年が能力開発を行う環境整備に取り組む。

一方、職業経験が少ない青少年は、個人でキャリア形成について考

← ○参・厚生労働委員会附帯決議(平成27年4月16日)
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

(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。

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。

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

材として、職業能力開発促進法に基づくキャリアコンサルタントの登録制度等を活用し、一層の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等により、支援の機会の拡充に努める。

さらに、青少年のキャリア・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を行うために、定期的なキャリアコンサルティングやキャリア・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ったジョブ・カードの活用を促進する。

加えて、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や海外留学を行う青少年に、その前後の機会等を捉え、キャリアコンサルティングの実施やジョブ・カードの作成を通じた目的意識や海外体験で得た能力の明確化等のキャリア形成の支援を行うことにより、国際化に対応することのできる青少年を育成する。

7 ニート等の青少年に対する職業生活における自立促進のための支援

将来の労働力を確保する観点などから、就業、通学及び職業訓練の受講のいずれもしていない青少年であって、職業生活を円滑に営む上での困難を有するいわゆるニート等と呼ばれる青少年に対し、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の提供、職業生活における自立を支援するための施設の整備その他必要な質の高い支援を継続的に提供する。

具体的には、ニート等の青少年の支援の拠点である地域若者サポートステーションにおいて、公共職業安定所、地方公共団体等の関係機関との連携や職場体験の充実を図ることにより就職に向けた支援を行うとともに、就職した者に対する職場定着支援等を実施する。また、各地域若者サポートステーション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等に努める。

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。

○参・厚生労働委員会附帯決議(平成27年4月16日)

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。

必要がある。

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。

(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。

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。

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。

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
個人の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。

(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。

8 地域における青少年の活躍促進

青少年が希望する地域において就職することができるよう、国、地方公共団体、事業主、大学等が連携し、地域の募集・求人情報の収集及び提供等の必要な取組を進めることにより、いわゆる UIJ ターン就職を積極的に支援していく。

なお、支援の際には、地域における良質な雇用の場の創出のほか、青少年自身による起業・自営開業等も含めた多様な選択肢があり得ることに留意することが必要である。

← ○若者雇用対策の充実等について（平成27年1月23日建議）

II 5 施策推進に関する関係者の取組等について

(2) 地方での就職支援

出身地等の地元で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。

3 勤労青少年の交流、多様な活動の促進

(1) 社会活動への参加の促進等

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。

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。

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。

(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・集団的活動について、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。

(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

9 青少年福祉施策の実施

青少年労働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地域の関係者の意識啓発等を行っていくことは、引き続き重要である。

こうしたことから、地方公共団体や、勤労青少年福祉に係る支援機関等が中心となって、地域の実情を踏まえた、青少年の福祉の増進に係る事業を実施していくことが期待される。

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。

4 勤労青少年福祉行政推進のための基盤整備

(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。

(2) 勤労青少年ホーム等の多様な観点からの活用促進

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。

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歳台後半層が約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。

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。

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むなど、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。

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。

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。

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に図るとともに、関係者の参画により基盤を整備していく立場にある。

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。

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。

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。

(3) 勤労青少年支援に関わる人材育成等の体制の整備

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。

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。

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。

5 勤労青少年福祉対策基本方針を活かした啓発活動等、地域における取組の積極的推進

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ななど、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。

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。

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。

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。