

も緊急的な雇用対策を機動的に講じることにより、雇用のセーフティネットに万全を期す必要があることは言うまでもない。

また、雇用・労働政策の実効性を高めるためには、地域や民間の活用を促進するとともに、地域などにおいてこれらを担う人材を育成することも重要である。

さらに、今後とも雇用・労働政策の推進に当たっては、政策評価を行い、その結果を政策に反映させることより、政策が実効あるものとなるよう、不断の見直しを行うことが求められる³⁴。

(1) 若者への就業支援～若者と仕事をつなぐ後押しをする

若者については、学校から職場への移行のルートを多様化し、卒業後に即就職しなくても、また就職後に離職しても能力を向上させ、本人の努力次第で生涯にわたるキャリアを積める仕事に就ける機会を確保するため、新卒採用の持つ機能・役割は維持しつつも、新卒採用に限定されない形での、若者の将来性や潜在能力に着目した採用機会の拡大への取組を進める。また、フリーターであった者でも、意欲と能力があれば、正社員として登用される道が拡大されるよう、企業に対して促すとともに、若年者トライアル雇用等により、常用雇用化に向けた支援を強化する。さらに、農業就業への支援等についても併せて強化する。

また、高学歴化が進み、教育期間も長くなってきているにもかかわらず、教育がエンプロイアビリティや職業意識の向上に必ずしも結びついていないとの声も聞かれる。日本版デュアルシステム³⁵の推進など企業内訓練と教育訓練機関における座学を組み合わせた取組を強化する。また、社会で活躍するために必要な働く能力や職業意識を身につけさせることを教育目標の一つとして明確にした上で、初等中等教育段階から、生涯を通じた職業能力開発の基礎となる自ら学ぶ習慣やコミュニケーション能力等、どのような仕事をするためにも必要とされる基礎的能力の修得を重視した教育や、学校・地域・企業が連携して、就労体験等、働くことの意義や社会貢献の意味に触れさせるような職業教育が広く行われるよう、さらには、より早期からの適性等を踏まえた職業意

³⁴ 厚生労働省では、2004年度のハローワークにおいて重点的に取り組むべき事項について、例えば就職率を30%程度とするなどの目標を設定。2005年度はさらに対象を拡大。

また、雇用保険三事業については、PDCA (Plan (目標標定), Do (事業の実施), Check (適正な評価), Action (事業の見直し)) サイクルによる目標管理を徹底することとし、2004年度は80事業、2005年度は154事業について目標を設定。

³⁵ 企業における実習と教育訓練機関における座学を並行して行うことにより、一人前の職業人を育成するための新たな人材育成システムであり、2004年度から実施している。なお、「日本版デュアルシステム」は、ドイツのデュアルシステムからヒントを得て、座学と企業実習を組み合わせた訓練を実施しているものであるが、ドイツの制度とは異なる点も多いため、「日本版デュアルシステム」と称しているものである。