

- このため、今後は、こうした状況と課題となる点を踏まえて、施策を見直し、充実させていく必要がある。

(3) 世代別に見た職業キャリア上の課題

- 一人一人の働く者が、その能力を発揮し、職業生活を充実して過ごすためには、職業生涯を通じて、キャリアの準備・形成・発展が円滑になされ、能力の蓄積が図られるようにする必要がある。
- しかしながら、既述したような激しい企業間競争の下における短期的収益増大と長期的人材育成システムの後退との進行、人材の「二極化」の傾向等により、働く者のキャリアや能力開発は大きな影響を受けている。その現れ方は、世代によって様々であり、キャリア支援、能力開発支援等を講ずるに当たっては、各世代の問題に応じたきめ細かな対策を講じていかなければならない。

<若年層のキャリア支援>

- 若年層の雇用・失業情勢は、景気回復に伴い高卒求人が大幅に増える等明るい兆しが見えるものの平成 16 年における 15～24 歳の完全失業率は 9.5%、ニートは 64 万人、フリーターは 213 万人に達しており、急速に改善する状況ではない。
- これまで、若年者の学校から就職に至るプロセスは、指定校制、学校推薦、一人一社制等により秩序づけられたパイプラインに従い、半ば自動的に企業に流し込まれる仕組みとなっていたが、こうした仕組みが破綻しつつあり、若年者は複雑化する社会の中で、自らのキャリアを自分で考えざるをえない状況が生じつつある。
- したがって、自らの納得した働き口に出会うまで、ある程度の試行錯誤や職業探索期間を経ることはやむを得ない面があり、フリーター、失業者、ニートについて、単に問題視するのではなく、一定の職業探索期間に限定しつつも、これらの者の職業探索期間を就労に向け効果的に誘導する仕組みとして若年者対策を仕組んでいく必要があるのではないか。
- こうした観点に立つと、各般の若年者対策について、キャリア・コンサルティングに基づき、対象者ごとの状況や発展段階に応じたきめ細やかな対策として組み合わせることでキャリアの目途をつけていくこと、さらには最終的な雇用に結びつけること等が今後の課題として重要ではないか。