

（勤労青少年の範囲、対象年齢の捉え方）

- 対象年齢については、その時代の若者の抱える課題に鑑み、25歳未満、30歳未満、35歳未満と段階的に上限を引き上げてきた。就職氷河期を最初に迎えた世代が30代後半を迎える中、こうした層に有効な一部の施策については既に上限を40歳未満に引き上げている。こうした層も5年後には40代になるが、年齢が上がることにより、家族の有無など抱える課題も変わってくる。

このため、勤労青少年施策を有効なものとするためにも、一定程度ターゲットを絞ることが重要。勤労青少年施策という以上、35歳未満という上限を維持しつつ、ターゲットから漏れてしまう方々には、抱える課題に応じて有効な施策を提供できるよう、弾力的に運用するのがよいのではないかと。

- 勤労青少年福祉法制定時は、地方から出てきた若者が孤立化しないよう、福祉に施策のウェイトを置いていた。若者の抱える課題の変化を踏まえ、前回（第8次）方針策定時は、キャリア形成支援を大きな柱とした。

このように、青少年期における発達課題、すなわち自立に課題を抱える若者に対して、初期キャリアの形成を支援することが法律の肝ではないかと。

したがって、年齢で一定程度線引きはするものの、それに限定することなく、こうした考え方を中心に据えて、対象を捉えるべきではないかと。

（支援のあり方）

- 若者の地域間移動については、高等教育への進学率が高まる中、高卒就職時だけでなく、大卒時や既卒の若者もあわせて捉えていく必要。

かつてのように企業が寮・住宅を用意する時代ではなくなる中、住宅面も含めて若者の福祉を考えていく必要があるのではないかと。

- 若者の意識の変化として、同一企業での長期勤続を希望するなど安定志向になっているという指摘もなされている。

企業においても、かつて取り組んでいた社内運動会や社内旅行などの集団的な支援を復活させ、メンター制度等の個別支援と組み合わせることにより、継続して働けるような取組みも行われている。

こうした取組や、それに関わる国の支援策についても方針に盛り込むべきではないかと。

- 就業意欲や社会人としてのコミュニケーション力など足りない若者が多いため、初期キャリアの形成支援に当たり、社会人としての基礎力を身につけることが重要ではないかと。

- 新卒の就職問題に関し、新卒として扱う期間を卒業後3年間くらいに広げる視点を盛り込むことも必要なのではないか。
- 中途退学した若者、就職先がなくて困っている若者に対し、失敗してもやり直しができるという勇気を与えることが重要。
新成長戦略で示された「出番」と「居場所」、「トランポリン型社会」、「ディセント・ワーク」、「ワーク・ライフ・バランス」といった考え方は非常に重要であり、これらのキーワードを基本方針にも組み込む必要があるのではないか。

(国際交流)

- ワーキングホリデー制度について、次期方針でどのように位置付けるべきか。本来の趣旨と異なり、就労、出稼ぎを目的としているものがあると一部で指摘されており、二国間での受入人数の上限がどうなっているのか、帰国後の就業状況はどうなっているのか、そもそも利用目的はどのようなかを把握する必要。

(勤労青少年ホーム)

- 勤労青少年ホームが急激に減っていることに懸念。うまく展開している事例を参考に、青少年期の自立に係る発達課題に対応する社会の拠点としての存在価値、必要性について、次期方針で言及すべきではないか。
- 地域若者サポートステーションが各地で展開しているが、相談機能が中心であるため、学校や会社の代わりに毎日通えるほどのスペースはない。学校中退者など、居場所がなく孤立している若者に対し、毎日通い、学び、訓練できる、通所型の機関として、勤労青少年ホームを位置付けることができるのではないか。
また、自立に課題を抱える若者に対する支援として、1対1のパーソナルな支援には限界がある。地域若者サポートステーション事業の実施に当たっても、勤労青少年ホームの活性化等により、集団的な支援の拠点として活用できるのではないか。

(啓発活動、環境整備)

- 支援機関の存在が当事者に知られていない。ハード面の充実だけでなく、身近に相談できる支援機関があることが一人ひとりに伝わるような、周知・広報・啓発活動の充実を図ることが重要ではないか。
- 子ども・若者育成支援推進法において地域のネットワーク作りを進めたり、地域サポートステーションにおいてアウトリーチ支援を進めるなど、当事者に支援が届くよう努力しているが、必ずしもうまくいかない実態もある。
次期方針において、地域で活動しているNPOや組合なども含め、地域における連帯を訴えかけることも必要なのではないか。