「若者雇用戦略」の概要

基本方針

○自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援
○若者が働き続けられる職場環境の実現、非正規雇用の労働者のキャリア・アップ支援
○対症療法から中長期戦略へ （成長戦略の推進による質の高い雇用の創出、「フリーター半減」の確実な実施　等）
○雇用戦略対話の下に「若者雇用戦略推進協議会」を設け、施策のフォローアップ

具体的施策

※ 厚生労働省関係

機会均等・キャリア教育の充実

○ 就学支援による「貧困の連鎖」の防止
　学卒者訓練を受講する高校中退者・中卒者への支援

○キャリア教育の早期実施・充実
　キャリア教育を効果的に企画・運用・調整する人材の養成

雇用のミスマッチ解消

○学校とハローワークの完全連結
　ジョブサポーターの全校担当制の導入、 大学等へのジョブサポーター相談窓口の設置・出張相談の強化

○中小企業とのマッチング支援
　若者の採用に積極的な中小企業による「若者応援企業」宣言・ハローワークによる重点的なマッチング支援

キャリア・アップ支援

○学校と地域若者サポートステーション及びハローワークの中退者情報の共有、アウトリーチ事業の拡充

○わかものハローワーク等の全国展開、トライアル雇用の充実

○若者が働き続けられる職場環境の実現、非正規雇用の労働者のキャリア・アップ支援
　総合労働相談コーナーの充実、非正規雇用の労働者の正規雇用転換や人材育成等に取り組む企業への支援

資料2-2

「若者雇用戦略」について

平成２４年６月１２日

労働界、産業界、教育界、有識者及び政府は、自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援するため、雇用戦略対話において「若者雇用戦略」について合意した。

本戦略の合意に参加した関係者は、中長期的視点に立って、本戦略に盛り込まれた施策を着実に推進するとともに、施策の実施状況を検証するものとする。

若者雇用戦略

Ⅰ．基本方針

（自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援）

○　バブル崩壊以降、経済の先行き不透明感、グローバル化に伴う競争の激化、ＩＣＴ化に伴う定型業務の減少等から、求人や人材育成投資が減少し、若者の失業率は上昇し、新卒者の就職率は低下する等、若者雇用を取り巻く環境は厳しい状況が続いている。

○　このような厳しい環境の中にあって、若者が我が国の将来の中間層に育っていくためには、若年期が「適職探しの時期」であり試行錯誤はあっても、それぞれが置かれた状況に応じて、自ら職業人生を切り拓いていくことができる力　―　即ち、社会人として自立して生きていくために必要な能力・態度や望ましい職業観を持ち、自分にあった職業を見つけ（キャリア教育の役割）、その職業に必要な能力を身に着け（キャリア・アップ支援の役割）、その能力を活かした仕事を探すことができる力（マッチングの役割）　―　を持った骨太な若者に育っていけるよう、雇用戦略対話に参加する政労使・産学を始め、社会全体で支援していくことが重要な政策である。

○　また、若者の非正規雇用の割合が大幅に増えており、正規雇用の場合も、長時間労働等、職場環境が厳しく早期離職する場合も少なくない等、適切なキャリアを積むことが難しくなっていることから、若者の育ちを支援することとあわせて、若者が働き続けられる職場環境を実現し、また、非正規雇用の労働者のキャリア・アップを支援していくことも重要である。

○　本戦略により自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援することにより、経済成長過程への若者の積極的な参加や貢献を促し、若者を取り込んだ成長（インクルーシブ・グロース）の実現を目指す。

（対症療法から中長期戦略へ）

○　若者の雇用拡大のためには、まずは経済を活性化し、働きがいのある質の高い雇用が創出されるよう、成長戦略を一体的かつ強力に推進していく必要がある。

○　年齢の若い企業ほど多くの雇用を創出することから、地方から出て都市の企業に就職するという従来の発想を転換し、若者の起業、とりわけ、若者が地方に出向いて、地域の需要を汲み上げた事業や地域の課題を解決する事業を起業することを積極的に支援することが重要である。あわせて、地域の中小企業等の活性化を図ることで、地域の雇用を創出することが求められている。

○　リーマンショック後、若者雇用に関する様々な対策が講じられてきたが、これら施策を総点検してみると、一定の効果が現れている施策も少なくないが、政策目標との関係が明確でなかったり、現場で評価されている施策が短期間で終了する等、対症療法的な性格が強かった。本戦略では、新成長戦略の目標年次である 2020 年を見据え、「フリーター半減」の確実な達成やキャリア教育の原則初年次からの実施等、抜本的な対策を中長期戦略として推進していく。

（施策の推進体制）

○　若者雇用戦略を計画的かつ着実に推進していくため、雇用戦略対話の下に、労働界・産業界・教育界・有識者・政府で構成される「若者雇用戦略推進協議会」を設け、施策の推進・広報、数値に基づく施策効果の検証等に取り組んでいく。

Ⅱ．具体的施策

（１）機会均等・キャリア教育の充実

〔基本的考え方〕

○　親の経済状況が子供の学歴に影響を与え、学歴が正規・非正規という離学直後の就業形態を規定し、さらに、それがその後のキャリア形成、所得や結婚にまで影響を与えるという「貧困の連鎖」を防止する必要がある。

　そのためには、まず、入口である教育について、経済的理由により進学等をあきらめることなく意志と能力のある若者に学ぶ機会が保障されるよう、支援していく必要がある。

○　大卒・高卒の就職率は９割を超えているが、中退者・無業の者・一時的な職についた者・早期離職者を合わせると、高卒の３人に２人、大卒の２人に１人は、学校から職場に円滑に接続していない状況であることを踏まえ、社会に出る前に社会人として必要な能力や態度を育て、就職支援等の仕組みや労働法制等について教える等、キャリア教育の充実を図る必要がある。

○　職業を意識した時期が遅いほど、自分の就きたい職業で悩み、社会に出ることに不安を感じている傾向にあること、また、就職支援の仕組み等について中退者の認知率がかなり低い状況にあることから、原則高校・大学等の初年次からキャリア教育を実施するよう取組を進めるべきである。

○　キャリア教育の推進に当たっては、その地域、学校等の需要に応じたきめ細かな対応が必要であること、また、インターンシップ(学生等を対象とした就業体験)・職場体験等は、学校単位での実施率は高まっているが個人単位では低い水準にとどまっており、その受け入れ先開拓等を推進する必要があることから、地域の関係機関が連携し、充実したキャリア教育を支援する体制を構築することとする。

○　また、これらの前提として、学校教育全体を通じて、物事を多様な観点から考察する能力（クリティカルシンキング）を含め思考力・判断力・表現力等を育成することが必要であり、討論等の言語活動や総合的な学習の時間における探究的な活動を推進するとともに、児童生徒学生による能動的な学習活動を展開するため、グループ学習やＩＣＴ(情報通信技術)の積極的な活用等による協働型・双方向型の指導方法の導入を推進する。

①就学支援による『貧困の連鎖の防止』

○　意欲・能力のある生徒・学生が、経済的理由により進学等をあきらめることなく安心して学べるよう、公立高校授業料無償制・高等学校等就学支援金制度を着実に実施するとともに、奨学金制度、各大学（短期大学を含む。以下同じ。）・専修学校等が行う授業料等減免への支援を推進する。特に、2012年度から新設した「所得連動返済型の無利子奨学金制度」を着実に実施する等、学生等が予見性を持って安心して就学できる環境を整備する。

○　就業意欲のある高校中退者や中卒者の職業訓練の機会を確保できるよう、職業能力開発施設での学卒者訓練の受講支援を行う。

○　地域若者サポートステーション(注)による在学中の生徒に対する支援等を充実するとともに学校との連携を強化することにより、高校・専修学校において、ＮＰＯや民間団体等の協力を得て、進路の選択に困難を抱える生徒や進路未決定の卒業者等に対するキャリア形成支援を行う体制作りを推進する。

（注）　ニート等の若者を対象に、地域の若者支援機関等と連携して、職業的自立支援を行う拠点施設

○　高校中退者や不登校経験者等が多く在籍している高校（特に定時制・通信制課程）について、スクールカウンセラー(注１)やスクールソーシャルワーカー(注２)等の専門家の配置を推進する。

（注１）　児童生徒の臨床心理に関して高度に専門的な知識・経験を有する者

（注２）　教育分野に関する知識に加えて、社会福祉等の専門的な知識や経験を有する者

②キャリア教育の原則初年次からの実施

○　職業を意識した時期が早いほど将来の目標を持って様々な活動に取り組めること、高校や大学等において中退者が相当程度いること等を踏まえ、高校や大学等の各学校において初年次から教育活動の全体を通じて体系的・系統的なキャリア教育を実施するよう取組を進める。

○　高校・大学等の初年次からのキャリア教育実施に当たって、労働法制、就職支援の仕組み等について、学生生徒の発達段階に適した教材を整備する。また、学校が地域社会や産業界等と連携して行うキャリア教育を効果的に企画・運用・調整する人材の養成や「地域キャリア教育支援協議会（仮称)」における取組等を通じて、外部人材の活用を促進する。

③キャリア教育の充実

○　キャリア教育に関して、研修支援等を通じて現役の教員の指導力の向上を図るとともに、大学における教員養成課程での内容の充実を促進する。

○　専修学校についても、産業界等との密接な連携を図って、教育内容・方法・研修等を改善・充実する質保証・向上のための取組（最新の知識・技術・技能を反映した長期の実習・実技・インターンシップの実施等）を支援する。

○　企業・大学・ＮＰＯ等における「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」を見直し、インターンシップ実施に当たって遵守すべき事項（労働法規の適用等）、トラブルに対する対処方法等を整理するとともに、インターンシップの拡充や単位化、大学間連携による実施を推進する。

あわせて、教育効果の高い長期インターンシップの普及のため、中小企業に対してインターンシップ実施に当たってのノウハウの提供や、中小企業向けのインターシップの標準モデルの作成等の支援を行う。

○　学校・産業界等によるキャリア教育に関する好事例について、新たな表彰制度の創設を検討する。

④『地域キャリア教育支援協議会（仮称）』によるキャリア教育支援

○　都道府県等の地域ごとに、学校等の教育機関・産業界・ＮＰＯ・労働団体・地方自治体・労働局・経産局等が参画し、地方自治体（教育委員会・教育関係部局・労働商工関係部局）あるいは、地域の経済団体等が核となって、「地域キャリア教育支援協議会（仮称）」の設置を推進。例えば、以下のような取組の実施を通じて、地域に密着したキャリア教育支援を行う。

- キャリア教育に関する外部専門人材（キャリア教育コーディネーター（産業界・教育界双方の仲介役となる専門人材）、キャリア・コンサルタント（注）、労働局職員、労働団体等）のマッチング
- インターンシップ・職場体験の紹介・あっせん（特に中小企業の職場体験の場の開拓）
- 地域住民・ＮＰＯ・企業・経済団体・労働団体等による出前授業等の学校内での教育活動支援の促進
- 職場体験やインターンシップ受入れの実践経験を有する者による中小企業等へのノウハウの提供
- 専修学校の実習施設を活用した疑似職場体験の機会の提供
- 新卒者就職応援本部と連携した取組の実施

（注）　個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これ

に即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談等の支援を行う専門家

○　「地域キャリア教育支援協議会（仮称）」の設置等を促進するため、教育界・産業界・労働界・政府等の関係者で構成される協議会を設置する。

⑤グローバル人材の育成

○　若者が積極的に留学や海外インターンシップ、ワーキングホリデー(注)等の海外経験を積むことができるよう、以下の施策に取り組む。

- 大学・専修学校等と産業界が連携した日本人学生の海外留学のための奨学金制度の創設・充実等の推進
- 海外留学時のインターンシッププログラムの開発の促進
- 開発途上国の現地企業等で学生・若手社会人（未就職者を含む）に海外就労体験をさせる海外インターンシップ事業の拡充
- 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有する若者を対象としたキャリアコンサルティング等による渡航前から帰国後まで一貫したキャリア形成支援
- 留学生の帰国の時期に合わせた柔軟な採用活動（例えば、夏・秋採用や通年採用等）の導入・拡充

（注）　二つの国・地域間の取極め等に基づき、おのおのの文化や一般的な生活様式を理解する機会を提供するため、自国・地域において一定期間の休暇を過ごす活動とその間の滞在費を補うための就労を相互に認める制度に基づく活動

○　日本人学生の海外留学を推進するとともに、優秀な外国人留学生を受け入れ、我が国の若手人材との知的交流を促進することにより、日本人学生の「内なる国際化」を図る。

（２）雇用のミスマッチ解消

〔基本的考え方〕

○　中小企業の大卒求人倍率は３倍以上であり、中小企業は採用意欲が旺盛である一方で、学生の側は大企業志向が根強いといった雇用のミスマッチ（求人と求職の不一致）が問題となっている。また、採用活動のインターネット化等により、学校の就職支援機能が低下し、学生が適切な情報を入手することが困難になり、企業と学生との間で過剰

な選び合いが見受けられるようになっている。

○　大企業の内定がもらえないから中小企業に応募するといった意識・実態を改めるため、早い段階から学生の目が中小企業に向かうよう、中小企業とのマッチング(求人と求職の結合)に強いハローワーク・ジョブサポーター(注)と大学等の完全連結、ハローワーク等の関係機関による中小企業に関する情報提供・魅力発信、良質な中小企業のデータベースの作成を進める。また、同じ地域の中小企業に入社した若者が相互に交流できる仕組みを整備することで、若者の中小企業への定着を支援する。

(注)　新卒者等に対する就職支援を専門に行うハローワークの職員

○　学生が難易度や適性を理解し、求職活動を行うことができ、効率的なマッチングが行われるよう、企業・大学・就職サイトの就職関連情報の公開を進める。

①学校とハローワークの完全連結

○　学校の就職相談・支援機能とハローワークのマッチング機能を連結するため、以下の施策を実施する。

・　全ての高校・大学・専修学校等について、ジョブサポーターの全校担当制を導入することにより、学校の就職相談員とジョブサポーターの相対の関係を構築し、マッチングを推進する。

・　大学・専修学校等の要請に応じて、大学内等へのジョブサポーター相談窓口の設置・出張相談の強化を行う。

○　学校の相談・支援機能を強化するため、大学内への就職相談員や未就職卒業生の多い高校への就職支援員の継続的な配置を推進する。

○　地方学生等が就職活動の機会を確保できるよう、ハローワークの全国ネットを活用した広域マッチング体制を強化する。また、ハローワークの実施する面接会へ参加しやすい環境づくりを行う。

②中小企業就職者の確保・定着支援

○　中小企業の若手人材確保・育成・定着を支援するため、「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」を拡充し、地域の中小企業団体等が、大学・専修学校・ジョブカフェ(注)等との連携の下、以下の取組等を実施する

ことを推進する。

・　地域の経営者が大学・専修学校等に出向いて中小企業の魅力等を伝える出前講座、インターンシップのマッチング（「地域キャリア教育支援協議会（仮称）」等との連携により実施）

・　合同就職説明会

・　共同研修、仲間づくり、職場に関する相談対応

（注）　若年者に対してワンストップで就職支援を行う、都道府県が設置する施設

③中小企業とのマッチング支援

○　若者の採用・育成に積極的な一定の基準を満たした企業が「若者応援企業」宣言を行う仕組みを構築することにより、良質な中小企業のＰＲを推進するとともに、「若者応援企業」に対してハローワークが重点的な支援を行う。

○　ハローワーク・中小企業団体・ジョブカフェ・「地域キャリア教育支援協議会（仮称）」等において、卒業年次前の早期の段階から、中小企業の魅力を伝えるための説明会の開催や情報提供を推進する。

また、農林水産業への雇用就業を促進するため、就農相談窓口等における情報提供等を行う。

○　ジョブ・カード普及サポーター企業（ジョブ・カードを採用面接の応募書類として活用する企業）として登録した企業や若者応援企業について、地域の経済団体等とも連携しつつ、自社の強みや人材確保・育成方針、各企業の特色等についてホームページを活用して情報提供する等、中小企業の魅力発信を強化する。また、大学・専修学校と地域の経済団体等との連携により、ジョブ・カードを活用した中小企業への応募を促進するための仕組みを作る等の学生用ジョブ・カードを活用した先進的な取組について、モデル事業として実施する等、学生用ジョブ・カードの普及促進を図る。

○　中小企業の人材ニーズに応じた中途採用を支援するため、企業間の出向・移籍を斡旋する産業雇用安定センターを活用して、人材のマッチングを図る。

○　新卒者等に対して、中小企業の現場で働く上で必要な技能・技術・ノ

ウハウを習得する機会を提供することにより、その後の就職につなげるため、長期のインターンシップを行う中小企業や学生への支援を推進する。

○　中小企業での就労体験を通じ、就業能力等の開発及び向上の機会を若者に提供する事業者（ＮＰＯを含む多様な担い手）の取組を拡大するため、課題対応事業促進法案（第180回国会提出中）による支援等を行う。

④積極的な就職関連情報公開による求職活動の効率化

○　一部の企業に応募が過度に集中するといった事態を改善し、学生・企業双方にとって効率的で納得性の高いマッチングの仕組みを構築するため、企業・就職サイト・大学等は、できる限り、若者が就職活動を行う上で必要な情報の積極的な公開に取り組む。

・企業：求める人材、採用実績、職業訓練等人材育成の方針等
・就職サイト：求める人材と選考基準、採用実績等
・大学・専修学校等：学部・分野別の就職実績等

○　学生の判断に資するようにするため、雇用保険の集計数値を用いて、各産業の特徴が十分伝わるよう配慮しながら、産業別・規模別の離職率を公表するとともに、職業情報の提供を推進する。

⑤既卒３年新卒扱いの標準化

○　2010年に雇用対策法に基づく青少年雇用機会確保指針を改正し、事業主が取り組むべき措置として、学校等を卒業後少なくとも３年間は新卒として応募できるようにすることを盛り込んだが、新卒枠で既卒者を募集している企業は約６割に留まっていることから、既卒３年新卒扱いの標準化を図る。

（３）キャリア・アップ支援

〔基本的考え方〕

○　若年層の非正規雇用は、1990 年代半ばから大きく上昇しており、34歳までの学生等を除く非正規は約410万人、このうち正社員への転換を希望しているいわゆる不本意非正規は4割強の約170万人と推計される。

○　フリーターに留まる期間が長期化すると離脱が難しくなることから、できる限り早い段階から若者の職業的自立に向けた支援をしていくことが重要であり、そのために、全国的な支援体制の構築や、学校と支援機関の緊密な連携が必要である。

○　それぞれの若者が置かれている状況は、就労との距離、持っている能力、環境等様々であり、その状況に応じて、複合的な問題を抱えている者への伴走型の支援、ニート等に対する専門的相談・職場体験支援、フリーターから正規化に向けた個別相談支援、トライアル雇用(注)や職業訓練等の一元的な管理と最も適したメニューへの確実な橋渡しを行う等、若者が着実に進歩・向上していけるよう、若者に対して能力開発の機会を保障していくことが必要である。

（注）　ハローワークの紹介等により、企業が正規雇用を前提に試行的に短期間（原則３か月間）有期雇用すること

○　さらに、若者が働き続けられる職場環境を実現するため、過重労働防止の徹底、労働法違反やトラブルに対する相談体制の充実等を図るとともに、非正規雇用の労働者に対するキャリア・アップ(注)支援を強化していくことが重要である。

（注）　職業訓練等を通じて、自立や職業に必要な能力を向上させること

○　なお、様々な生活上の困難に直面している若者に対する施策については、2012 年秋を目途に策定する「生活支援戦略（仮称）」で講じられる総合的な相談体制の構築や多様な就労機会の提供等の支援策と連携しながら、実施していくこととする。

①「フリーター半減」の確実な達成

○　2020 年にフリーターを半減する「新成長戦略」の目標（ピーク時の 217 万人から 124 万人へ）を確実に達成するため、統計を整備し、詳細なデータ分析を行った上で、特に不本意非正規を減らすことができるよう重点的に取り組み、効果を継続的に検証する。

②ステージに応じた伴走型支援の制度化の検討

○　「パーソナル・サポート・サービス　モデル・プロジェクト」(注)の成果も踏まえつつ、様々な生活上の困難に直面している者に対する伴走

型支援の制度化を検討する。

（注） 様々な生活上の困難に直面している者に対する個別的・継続的・包括的な支援を試行的に実施する事業（全国 27 地域で実施）

③『全国全ての地域でのサポステのサービス提供』と『アウトリーチ（訪問支援）・学校との連携による切れ目のない支援』

○ 全国全ての地域で地域若者サポートステーションのサービスを提供できるよう、地域若者サポートステーションを順次整備する。

○ 本人や家族の同意の下、学校とハローワーク・地域若者サポートステーション間での中退者情報の共有を推進するとともに、地域若者サポートステーションによる在学生に対する支援を充実する等、地域若者サポートステーションと学校の連携体制を構築する。また、地域若者サポートステーションの役割・機能について、学校等に対して積極的に周知する。

○ 高校中退者等に対しては、訪問支援を含む支援機関側からの積極的な働きかけが重要であることから、地域若者サポートステーションのアウトリーチ事業について、全国展開を目指した拡充を行う。

○ 地域若者サポートステーションの未設置地域を含め、各地域での支援を推進するため、地域の公民館等において、地域若者サポートステーションと連携しながら、ニート等の若者の居場所を提供し、職業的自立を支援する体制を構築する。

④『わかものハローワーク等における、若者向け職業訓練等の一元的管理と最適メニューへの確実な橋渡し』

○ 職業訓練等の入り口はハローワークであることから、わかものハローワーク・支援コーナー・支援窓口において、若者向けの職業訓練・トライアル雇用等の支援策を一元的に管理し、最適メニューへ確実に橋渡しを行う体制を構築する。

○ わかものハローワーク・支援コーナー・支援窓口を全国展開し、若者雇用支援の専門職員が個別支援を行い、若者のキャリア・アップを支援する。

○　若者のキャリア・アップを促進するには、職場での実習等を通じて、若者が実践的な能力を身に着けられるようにすることや、企業が若者の適性や能力を見極められるようにすることが効果的である。このため、求職者支援訓練について、学卒未就職者訓練の実施や企業実習の設定促進等、若者向け訓練内容を充実するとともに、雇用型訓練や日本版デュアルシステム等の実習を活用した訓練の推進、トライアル雇用の充実を図る。

○　ものづくり分野におけるキャリア・アップ支援のため、技能競技大会に参加する若年技能者への技能指導等を行う。

⑤地域における起業等への支援

○　ベンチャーに挑戦する人材を鍛え、異分野の知識や人材との融合により、市場志向で新事業を創出する「場」を創設する。また、中小・ベンチャー企業に対する公的金融機関の融資や保証制度、税制等の強化に加え、事業計画、資金調達、販路開拓等の課題解決を支援するため、創業期・創業後の経営支援の強化等を講じていく。

課題対応事業促進法案（第 180 回国会提出中）により、経済社会の課題に対応する事業、例えば、育児や介護等の分野において、製品やサービスを提供する事業を促進すべく、当該分野で事業を行う企業やＮＰＯの起業・創業の支援を行う。

○　若者や地域等の創業・新分野進出等をマイクロ金融(注)を通じて支援するため、関係者間の情報の共有・連携の向上を図る仕組みを構築するとともに、総合特区制度等に基づく支援措置や専門家派遣等を行うためのマイクロ金融プラットフォームを構築する。

（注）　個人の志ある資金を原資に小規模な事業資金を支援する仕組み

○　新たに農業を始める若者に対する給付金の給付や、農林漁業経営体が実施する研修への支援等により、農林漁業への新規就業者を育成・確保するとともに、農林漁業者が取り組む加工・販売等の６次産業化について、農林漁業成長産業化ファンド（法案を第 180 回国会に提出中）による出資や経営支援等を行う。

○　農業者の経営能力の向上や、道府県農業大学校等の講師の指導力向上に向けた研修等の取組を実施する。

⑥実践キャリア・アップ戦略の本格展開・対象業種の検討

○　実践キャリア・アップ戦略(注)については、2012年秋から、介護プロフェッショナル、食の6次産業化プロデューサー及びカーボンマネジャーについて、キャリア段位（日本版ＮＶＱ）のレベル認定を開始するとともに、その運用状況を踏まえつつ対象業種を検討する。

（注）　成長分野において実践的な職業能力の評価・認定制度により、人材育成・確保を進める戦略

⑦産学官の連携強化による実践的な職業教育の充実

○　成長分野における中核的専門人材を養成するため、大学、高等専門学校、専修学校、高等学校等と産業界・関係団体等の連携を強化し、「学習ユニット積み上げ方式」等による社会人学生・生徒が学びやすい学習システムを構築する。

具体的には、各成長分野（医療・福祉・健康、食・農林水産、クリエイティブ、ＩＴ等）において産学官が参画する広域・地域単位のコンソーシアムの設置を進め、成長分野で必要な知識・技術・技能を反映したモデル的な教育内容・方法の開発や達成度評価、第三者評価等を推進するとともに、世界で活躍する専門人材を養成するため、外国の職業学校との双方向交流を推進する。

⑧大学・専門学校等における社会人の学び直し等のニーズに対応した学習機会の提供

○　社会人等の多様な学習の需要に対応するため、大学において、多様な学習機会の確保や、一定の教育課程の修了を証明できる履修証明制度を推進するとともに、専門学校において、学年の区分を設けず、短期の学習ユニットの積み上げにより自己の進度に合わせた学習を可能とする単位制や、時間や場所にとらわれず、仕事と両立しながら学習できる通信制を推進する。

⑨若者が働き続けられる職場環境の実現、非正規雇用の労働者のキャリア・アップ支援

○　若者が安心・安全で健康に働き続けることができるよう、過重労働による健康障害の防止のための総合対策を推進することにより、職場環境

の改善を図る。また、法違反やトラブルに対応する労働局の総合労働相談コーナーの体制の充実や、労働法制の基礎知識の普及を促進する。

○　中小企業に就職する若者の定着を支援するため、「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」の中で、地域の中小企業団体等において、スキルアップ(技能向上)研修や職場における悩みについての相談対応等を行う。(再掲)

○　非正規雇用の労働者について、正規雇用への転換や人材育成・処遇改善等、そのキャリア・アップに取り組む企業への総合的な支援を行う。

○　非正規雇用の労働者や中小企業で働く若者については、企業へのキャリア・コンサルタントの派遣等によって相談を受けられる環境を整備するとともに、企業が行う能力開発を重点的に支援する。

雇用戦略対話・雇用戦略対話ワーキンググループでの議論

雇用戦略対話　第７回会合（３月１９日）
- ○　「若者雇用戦略」の策定について
- ○　ワーキンググループの開催について

第１回雇用戦略対話ワーキンググループ（３月２９日）
- ○　若者雇用に関する課題と今後の進め方についての意見交換

第２回雇用戦略対話ワーキンググループ（４月１６日）
- ○　キャリアアップ支援について

第３回雇用戦略対話ワーキンググループ（４月２６日）
- ○　機会均等の確保・キャリア教育の充実について

第４回雇用戦略対話ワーキンググループ（５月１５日）
- ○　雇用のミスマッチ解消策について

第５回雇用戦略対話ワーキンググループ（５月２８日）
- ○　「若者雇用戦略（原案）」の取りまとめ

雇用戦略対話　第８回会合（６月１２日）
- ○　「若者雇用戦略（案）」

雇用戦略対話　名簿(各界)

平成24年3月19日

【労働界】

古賀伸明	日本労働組合総連合会　会長
菅家　功	日本労働組合総連合会　副事務局長
安永貴夫	日本労働組合総連合会　副事務局長

【産業界】

宮原耕治	社団法人日本経済団体連合会　副会長
岡村　正	日本商工会議所　会頭
鶴田欣也	全国中小企業団体中央会　会長

【有識者】

竹中ナミ	社会福祉法人プロップ・ステーション　理事長
樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授
宮本太郎	北海道大学大学院法学研究科教授

【学校関係者】

濱田純一	東京大学総長、国立大学協会会長
清家　篤	慶應義塾長、日本私立大学団体連合会会長
青山　彰	東京都立国際高等学校長、全国高等学校長協会会長

雇用戦略対話ワーキンググループ　名簿

平成24年5月28日

【労働界】

安　永　貴　夫	日本労働組合総連合会　副事務局長
仁　平　　章	日本労働組合総連合会　経済政策局長
村　上　陽　子	日本労働組合総連合会　非正規労働センター次長

【産業界】

川　本　裕　康	日本経済団体連合会　常務理事
鳥　澤　加津志	株式会社　セントラル工事関東　代表取締役
西　村　幸　浩	株式会社モナ　代表取締役社長 全国中小企業団体中央会青年中央会監事

【学校関係者】

五十嵐　　敦	福島大学総合教育研究センター キャリア開発教育研究部門教授
上　西　充　子	法政大学キャリアデザイン学部准教授
吉　田　美　穂	神奈川県立田奈高等学校教諭

【雇用戦略対話の有識者】

樋　口　　美　雄	慶應義塾大学商学部教授
宮　本　　太　郎	北海道大学大学院法学研究科教授
竹　中　　ナ　ミ	社会福祉法人プロップ・ステーション理事長

【若者雇用の専門家】

今　村　久　美	NPO法人カタリバ代表理事
大久保　幸夫	リクルートワークス研究所所長　内閣府参与
重　里　徳　太	学校法人重里学園　日本分析化学専門学校学校長
谷　口　仁　史	NPO法人スチューデント・サポート・フェイス代表理事
濱　名　　篤	関西国際大学学長
堀　　有喜衣	(独)労働政策研究・研修機構　研究員
松　井　賢　二	新潟大学教育学部教授

【政　府】

大　串　博　志	内閣府大臣政務官
津　田　弥太郎	厚生労働大臣政務官
城　井　　崇	文部科学大臣政務官
中　根　康　浩	経済産業大臣政務官