

平成19年度日本自転車振興会補助事業

若年層の人材開発と雇用創出を考える
研究委員会報告書

平成20年3月

(財) 地球産業文化研究所



この調査研究は、
日本自転車振興会の補助事業
です。



<http://ringring.keirin.go.jp/>

はじめに

先進国社会はじめ多くの国々で、若者は高い失業率や苛酷な労働条件のもとでの就労を強いられ、この問題の改善・解決はグローバル社会にとっての最重要課題のひとつとなっている。

欧州での若者の雇用問題は1970年代から始まり、ドイツ、イギリスをはじめ各国でその対応施策が練られ、実施されてきたが、未だ決定的な処方箋は得られてはいないし、フランスなどでは問題は一層深刻化しているようである。

日本ではバブル崩壊後、若年者の未曾有の高失業率や不安定雇用の著しい増加という、深刻な雇用状況に陥り、大きな社会問題として広く認識されることとなった。

政府は平成16年度から3年間にわたり「若者自立・挑戦プラン」に基づく幅広い若年者雇用・人材育成施策を実施した。ドイツの座学・実学併行教育制度「デュアル・システム」を参考にした「日本版デュアル・システム」やイギリスの地域主導の若者の移行促進策「コネクションズ」政策をヒントにした「ジョブカフェ」などのほか、「若者自立塾」のようなオリジナルな若者支援策が打ち出された。この間、景気の回復と相俟って、若年層の雇用環境は改善されつつあり、新卒者の就職は「就職氷河期」から一転、「売り手市場」へと変容した。

しかし例えば、彼らの就職先への定着意欲や実際の定着実績、また、ひとたび失業状態に入った若者の失業(滞留)期間の長期化傾向などに着目するならば、若者を巡る職業や雇用の問題が本格的に改善され、あるいは解決されたとは言いがたく、その課題の抜本的解決に向けた取り組みが引き続き求められていると考える。

(財)地球産業文化研究所は、こうした認識のもと、平成18年度より、「若年層の人材開発と雇用創出を考える」研究委員会を設置し、高梨昌・信州大学名誉教授に御指導を願い、学校段階、社会への移行過程、そして産業社会入職後の三つのステージについて現下の状況を検証し、政策課題とその対応策を導く研究をスタートさせた。

本テーマは、学校教育、労働、産業システムとその中における企業の人材戦略、或いは地域コミュニティと家庭など、極めて広範な分野に関わりを持つことから、産・学・官、そしてシビルソサエティの各セクターの専門家諸氏に委員会メンバーとしてご参加を仰ぎ、多角的な議論を頂いた。

さらに2007年11月には、研究委員会メンバーに加え、新たに有識の講師各位の御登壇を願い、GISPRI シンポジウム2007「若年者の雇用と教育訓練対策-若者のキャリア教育と良好な雇用機会の提供のために-」を開催、討論を通じて課題論点をより深く掘り下げて頂いた。

本報告書はこれらの集大成として取りまとめられたものである。

「若者自立・挑戦プラン」(平成16~18年度)後の現在もなお、若者の雇用のための諸施策が展開されているところであるが、本報告書提言が今後の政策立案に反映され、また、産業界をはじめ広く日本社会がこの問題への関心を持ち続け、具体的な取り組みを促すことを第一に期待したい。

日本の若年者雇用問題への取り組みは欧米に比して日は浅い。また、そのアプローチは日本の制度や企業の成り立ちをはじめ、日本固有の社会経済システムと密接に繋がり、先行して本問題に取り組んできた欧米諸国の施策同様、ドメスティックな色合いが濃い。

にもかかわらず、グローバル社会が日本の取り組みとその行方に対して、多大の関心を寄せるの

は、ローカルな日本的要素を超越した、より普遍的・根源的な解を探し続けていることの証といえよう。

本報告書が、グローバル社会に対して意義あるメッセージを与えるとともに、この重要課題解決に向けた新たな連帯の形成、英知の結集を促すきっかけになる、これが、第二の期待である。

それはまさに「グローバル課題の解決に資する提案活動」を主たる使命とする当研究所が本テーマを取り上げた由縁でもある。

末尾ながら、2年間にわたり、本研究委員会をお導き頂いた高梨委員長はじめ、終始、積極的に議論に参加頂いた委員ならびに行政部門関係各位に篤く御礼申し上げる次第である。

2008年3月

(財)地球産業文化研究所

目 次

はじめに

要 約	7
Abstract	14

総 論

「若年層への雇用政策立案にあたって考慮すべき論点 -フリーター、ニートの存在と行動様式を踏まえて-」(高梨委員長)	26
--	----

各 論

1. 初等中等教育におけるキャリア教育(鹿嶋委員)	45
2. 職業教育の変遷と今後の課題(北浦委員)	52
3. 学校段階におけるキャリア教育がめざすもの(八幡委員)	65
4. 学校から職業への移行における課題と対応(小杉委員)	72
5. 人材ビジネスと新卒労働市場(佐野委員)	79
6. 産業界における若年層従業員の定着率の向上と育成(井戸委員)	85
7. 格差是正に資する若年者雇用政策(逢見委員)	93
8. 東京におけるキャリア教育の推進と企業の取り組み(森委員)	99
9. 若年政策に関わる現況と今後の課題(工藤委員)	104

GISPRI シンポジウム 2007 「若年者の雇用と教育訓練対策」講演録	110
---------------------------------------	-----

資 料

1. 各省の若年者育成・雇用施策	
(1) 経済産業省の産業人材施策概要	128
(2) 経済産業省の施策一覧	130
(3) 厚生労働省「雇用政策基本方針」	134
(4) 厚生労働省の施策一覧	151
(5) 文部科学省の施策一覧	161
(6) その他府省の施策一覧	164
2. 欧米諸国における若年者雇用施策一覧	169
3. 「若者に希望と誇りを持てる職業を」	173

研究委員会名簿	197
---------	-----

研究委員会活動記録	198
-----------	-----

要 約

I. 総論：「若年層の人材開発と雇用政策立案にあたって考慮すべき論点」

＜若年層の人材開発と雇用政策に関する提言＞

(高梨昌委員長)

1. 義務教育を含む学校段階での職業準備教育を推進すること

- (1) 普通課程と工・商・農などの職業課程とを統合した「総合学科制高校」を重点的に拡充し、職業選択とキャリア形成の方向を自ら見だし、切り開いてゆく力を養う教育機会を提供すること
- (2) 義務教育段階から「仕事と暮らし」に関する教育をより一層充実させること

2. 学校から職業への円滑な移行のため、就職採用慣行を見直すこと

- (1) 高卒卒業者への学校紹介制度を抜本的に見直し、高卒卒業者に対する一人一社推薦制の改善を図るとともに、新卒未就職者、フリーター就労者に対し卒業後3年間は高校と職業安定機関が密接な連携協働しフォローアップに努めること
- (2) 大学入学後の早い段階から、ガイダンス、キャリアカウンセリング、キャリア教育、インターンシップ制度などの教育を開始することとフランスの「バカロレア」になった「大学卒業資格試験制度」を設置すること
- (3) 若者とシニアとの世代間交流(対話と協力)による技能の伝承、職業観の育成などの推進を図ること

3. 長期安定的雇用システムを中軸とする雇用システムを再構築すること

- (1) パートタイム労働者の待遇改善のために、同一企業または経営に雇用されているパートタイマーとユニオン・ショップ協定を締結して労働組合への組織化を図ること
 - (2) また、“春闘”を再建し、賃金の平準化運動を進め「格差縮小」を図るとともに、法定最低賃金制の改善運動を推進すること
 - (3) 不安定で劣悪な雇用を生む現行の派遣市場システムを、労働者派遣法の立法化当初の原点に帰って、専門的業務のみを認める「ポジティブリスト方式」に戻すこと、併せて「専門的業務」の実態に照らし、業務項目を若干追加すること
 - (4) 請負労働是正のために、製造業への構内作業請負を規定する「請負と派遣との区分基準」(大臣告示)を見直し、現行請負条項の一部を削除し、1952年以前の規制(*)に戻すこと
- (*)「自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備、若しくは機材または材料若しくは資材により業務を処理するもの」

- (5) 「単に肉体的な労働力を提供する」日雇い派遣、例えば倉庫業・引っ越し業の倉庫内運搬や積み降ろし作業については派遣法の適用外として港湾や建設に準じて特別法で規制し、業者による直接雇用を義務づけること、またあわせて日雇い労働対策として雇用保険の適用、日雇い労働の常用化を進めること

4. 日本政府は「公契約の労働条項」に関するILO第94号条約を速やかに批准し、公共事業における競争入札制度が賃金・労働諸条件の劣悪化をもたらさないよう適正化に努めること

5. 「3K労働」市場に対し公共政策を実施すること

- (1) 3K労働分野の労働量を縮小するための技術開発を推進し、その成果を導入する企業を優遇すること
- (2) なお必然的に残る3K労働分野で国民生活にとって必要不可欠な事業については公共財源を活用し、たとえば年長フリーターにも良好な雇用機会の提供を図ること

6. 介護保険法を改正し、介護サービス従事者の待遇の抜本的改善をはかること

- (1) 被保険者年齢を現行40歳以上から20歳以上に引き上げること
- (2) 消費税の再編で福祉目的税化される場合には、介護保険の公共的負担部分に充当すること
- (3) 介護労働市場の中途採用の枠を広げ、教育訓練を受けた年長フリーターへも雇用機会の提供を図ること

7. 所得再分配政策を復活し活用すること

- (1) 累進所得税率を現行の最高37%から大幅に引き上げるとともに、課税最低額を切り下げること
- (2) 若者自立塾をはじめ若者支援の活動を行うNPOなどの団体への寄付行為を免税対象とすること
- (3) 国民の貯蓄意欲を刺激するために、速やかに低金利政策を改めること、これによって、各種の年金基金制度の積立金運用は円滑に進もう

II. 各論

1. 「初等中等教育におけるキャリア教育」（鹿嶋研之助委員）

初等中等教育におけるキャリア教育は、平成 11 年の中央教育審議会答申を契機とし、これを受けて行われた国立教育政策研究所と文部科学省の調査研究を経て、平成 16 年度から国の研究指定事業などとして小・中・高等学校の実践が始まった。その後 4 年が経過しようとする現在、文部科学省及び都道府県教育委員会によるキャリア教育推進のための諸施策、すなわち職場体験活動やデュアルシステムの奨励、指導者の養成あるいは手引やガイドなどの指導資料の作成によって、初等中等教育全体としてみれば、キャリア教育は徐々にではあるが着実に普及してきている。その状況を学校段階別にみると、中学校では職場体験学習をはじめ、指導内容・方法の開発など、その取組に力強い歩みがみられる。その一方で、これまでキャリア教育の基盤となる教育活動がなかった小学校では、キャリア教育の理解や取組がいまひとつ進んでいない。また、高等学校については、プレースメントの進路指導からキャリア教育への転換が円滑にいつているとはいえない。キャリア教育の一環として取組が行われた専門高校等におけるデュアルシステムは、職業教育の新たな可能性を示しながらも道半ばにある。

2. 「職業教育の変遷と今後の課題」（北浦正行委員）

わが国の学校教育においては、基礎学問を重視する傾向がある中で、職業に関する専門教育の位置づけが希薄な感がある。もちろん、専門教育を実施する教育機関がないわけではない。しかし、それらが分立・分業するような形で位置づけられた結果、普通教育と専門教育との没交流や偏在という事態が生まれた。

また、職業教育の中でも、キャリア教育に関しては、大学を中心に活発に行われるようになってきたが、職業に関する知識・技能の付与を目的とする専門教育のウエイトは大きいとはいえない。

キャリアデザインには、自己理解と同時に仕事理解が不可欠であるが、とりわけ職業に対する啓発的な体験のもつ意義は大きい。実態を見ると、中等教育の段階では、戦後の教育改革において職業教育の重要性が指摘されたものの、その後の大学進学率の上昇に伴って、職業教育の位置づけは低下してきている。このことは、職業科の授業内容の変遷をたどることで理解できる。

一方、大学においても、米国などに比べて、実学的な教育に対する評価は低く、職業教育の完成は、更に企業への就職後に先送りされるような形を取っている。こうしたことが、学校から職業への円滑な移行を妨げる一要因でもと考えられることから、職業教育の重要性に対する再認識と学校教育におけるその再構成が必要である。

3. 「学校段階におけるキャリア教育がめざすもの」 (八幡成美委員)

学校段階で期待されるキャリア教育とは、将来の勤労者及び学習者として、自らのキャリアを構築できる諸能力を身につけさせるものが目指される。発達段階に応じて、以下の3つの領域をカバーすることになる。

第1番目に仕事を体験することで、働くことの理解を促進させる。現実の仕事を体験し、仕事の中での顧客重視の大切さを学ぶ。第2番目には、仕事そのものについて学ぶ。産業や企業経営に対する知識、技術・技能の大切さを理解し、ステークホルダー(株主、経営者、従業員、顧客)の役割や責任についても理解させる。第3番目は、経済やビジネスの実態を理解し、そこで求められるスキルを学ぶ。まず基礎的な能力(コミュニケーション能力、数学的能力、情報収集・活用能力、企画提案能力など)を身につけ、そして、基礎的なアカデミック・スキルにプラスして、職業倫理を含めたビジネス・スキルの基礎を身につける。

なお、職業だけを考えるのではなく、ライフキャリアを考えさせるキャリア教育にしていく必要がある。自ら調べ、自ら学び、自ら考え、自ら行動できる自律的な人間を育てるのがそのポイントでもある。

4. 「学校から職業への移行における課題と対応」(小杉礼子委員)

フリーター・ニートは、学歴が低いほど、また年齢が若いほどその比率は高い。先進諸国の多くが低学歴の若者の失業問題を抱えるが、ここには知識産業化などの産業構造の問題がある。我が国では90年代初めまでは、新規学卒者を好んで採用して長期的に育成する雇用慣行が広く採られ、若者たちは学校から職業生活へとスムーズに移行してきた。しかし景気の悪化以降、雇用慣行の変化と背後の産業構造の変化の圧力の下、若年者の雇用問題は深刻化した。

現在では景気拡大と団塊の世代の引退を背景に、新卒採用は過熱している。しかし、学校卒業が就職氷河期であった年長フリーター層についてみれば、一部には非正社員からの正社員への登用を進める企業も出てきているものの、簡単には進まない。この世代問題に加えて、格差問題もある。学校を早い段階で離れた者ほど就業機会は限られるが、大学進学が親の経済力に依存する構造があるため、親世代の格差が子供の教育に影響し、その教育レベルが就業機会を規定するといった階層固定化の問題が生じてきている。さらに、アルバイトやパートのままでは収入は伸びず、それが結婚を制約し、少子化に拍車をかける要因ともなる。世代問題と格差問題への対応が早急に求められている。

5. 「人材ビジネスと新卒労働市場」(佐野哲委員)

新卒労働市場で新たな人材ビジネスが拡大している。インターネットで卒業見込みの学生に就職情報を提供し、応募登録を受け付けるサービスが急速に普及した。これらは、従来までの紙媒体による情報提供事業を発展させたもので、低コストかつリアルタイムでの情報提供や双方向での情報の受発信をシステム化しており、媒体としての技術的なレベルは高い。

しかしながら、情報の大量提供、大量受付の弊害が新卒労働市場に構造化してきており、学生の就職活動及び企業の採用手法が混乱している。また、心理学等を修めた専門職の相談員を配置し、就職活動に悩む学生等を支援するサービスが急激に普及した。これらは、大学の就職部改組等によるキャリアセンターのみならず、労働行政、自治体さらには民間ビジネスなど様々な部門が事業展開している。

しかし一部において、具体的な企業情報や広範囲な労働市場情報を踏まえた総合的支援を求める利用者からの不満があり(求人求職双方の状況を踏まえた需給バランスのよい支援や、学生等による産業別職業別の多様な情報提供ニーズへの対応が実現していない)、支援効果が十分に出てきていない。

6. 「産業界における若年層従業員の定着率の向上と育成」(井戸和男委員)

戦後からバブル経済が崩壊するまでの間、「官」・「学」・「労」・「資」が英知を結集し、企業を取り巻く幾多の厳しい環境乗り越えて、「日本型経営・雇用」を構築してきた。しかし、バブル経済後、企業は「過剰投資」・「過剰人員」・「過剰在庫」の課題を抱え、生き残りをかけて大規模なり・ストラクチャリングに取り組んだ。さらに、米国の市場原理主義の影響を受けて、「日本型経営・雇用」は大きく変貌した。具体的には、「長期的視点から短期的視点」へ、「人間重視から資本重視」へ、「純血中心主義・正規従業員中心から多様な雇用主義・非正規従業員の増大」等々である。その結果、企業業績は回復したが、企業が、継続・発展していくための人材面において、特に、若年層従業員の定着率と育成については大きな課題を残してしまったといえる。

このような課題を解決していくために、企業は、従業員の雇用を最優先に考え、従業員との信頼関係を再構築し、従業員が夢と希望を持って安心して働ける職場作りを目指す必要があると考えている。今後、企業が継続して発展していくため、改めて「人間尊重」の視点に立ち戻り、時代の潮流を踏まえ、「新しい日本型経営・雇用」を創造していくべきだと私は強く思っている。

7. 「格差是正に資する若年者雇用政策」(逢見直人委員)

格差拡大、固定化といった「構造改革」の影を是正するためには、「人間重視」の政策、すなわち、人の能力を開発し、機能させることによって、自らの労働能力を高め、知識を持ち、適正な生活水準を維持し、長期にわたって健康な生活を送るための政策転換が必要である。次のような政策が必要と考えられる。

- ①成長と公平の両面のバランスのとれた政策運営。
- ②「人的資本」の充実。
- ③学校において勤労観・職業観を涵養するキャリア教育。
- ④ワーク・ライフ・バランス社会の実現
- ⑤若年労働者、シングルペアレント等にとってのスキルアップ等、底上げ政策。

格差是正のための政策的枠組みとして、「機会の平等の確保」「再挑戦できる社会の実現」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「セーフティネットの強化」「再分配機能の強化」「新しい公共サービスの創造」が必要である。特に、強調したいのは、「社会的セーフティネットの再構築」である。長期失業者やワーキング・プア、母子世帯等を対象に、雇用保険と生活保護制度との間に、就労支援プログラムと連携した新たな「就労・生活支援給付」制度を創設し、経済的支援を行う仕組みを整備すべきである。

8. 「東京におけるキャリア教育の推進と企業の取り組み」(森まり子委員)

若年層の人材開発を進めるためには、学校におけるキャリア教育の充実が重要であり、地域の企業の協力なしに学校だけで取り組みを推進することは難しい。東京ではキャリア教育の一環として、職場における体験学習やジュニア・インターンシップに力を入れているが、学校・生徒の側・受け入れる企業の側、双方に問題点が指摘されており、期待された成果を上げきれない。学校同士が調整せず同じ企業に依頼してきたり、事前の教育がないまま企業に送り出すなど体制が十分整っていなかったり、受け入れる企業数が少ないことも大きな課題であるが、一部の大企業に希望が集中し、地元の中堅・中小企業には学校からの応募がない地域もある。

企業の多くは、学校との連絡調整の手間や現場の負担増を懸念し具体的な行動を躊躇しているが、キャリア教育に協力したい気持ちは強い。今後は、個々の学校と企業の間を結ぶコーディネーター機能の充実が喫緊の課題である。

9. 「若年政策に関わる現況と今後の課題」（工藤啓委員）

2003年頃から国家レベルで取り組まれてきた若年政策は一定の成果を挙げたと考えられる。そのなかでも特に重要な成果とは、景気状況や若者の“やる気”では解決できない問題を複合的に抱えている若者の実態が見えてきたことにある。「コミュニケーションに自信が持てない」「人間関係に不安を抱えている」「将来に希望が見えない」と話す若者に加え、軽度発達障害や心の病を持っている若者。成長過程のなかで心に大きな傷を抱えてきた若者。家庭背景が非常に複雑である若者。自らの体を痛めつけることでしか生きていることを実感できない若者。ギャンブルやアルコール、ドラッグに依存している若者など、複雑困難な問題を抱える若者の存在が浮き彫りとなった。

各専門家の連携による支援体制の整備、包括的支援ネットワークの形成など、若者支援の体制整備は徐々に進んできている。しかし、より深刻な問題を抱える若者への対応していくためにはより一層の支援体制を構築していかなければならない。本文では、「若年層の変化」「働く」と働き続ける」「アウトリーチ」「ネットワーク」の観点から、若年政策に関わる現状と今後の課題について取り上げる。

Abstracts

**Points of consideration in policy-making
for the employment and human resource development of youth:
Policy proposals for the employment and human resource
development of youth**

Akira Takanashi, Chairman of the Committee

1. Promote career development curriculum in schools including compulsory education schools

(1) Expand and extend the program of “high schools with comprehensive curriculum” that integrate general education curriculum and career development curriculum in the fields of engineering, commerce and agriculture, and provide learning opportunities for students to develop capabilities to select jobs, seek the direction of own career development, and overcome obstacles.

(2) Further develop and expand the education program to learn about “works and livelihood” from the compulsory education stage onward.

2. Review the current recruiting customs, in order to facilitate smoother transition from school life to work environment

(1) Review the current system of job placement in high schools, improve the custom to make one-on-one matching of a high school graduate and a company, while reinforcing the efforts to follow-up new graduates with no jobs and the graduates of the past 3 years who either remained in the state of freeters (temp workers) or unemployed, with close coordination and collaboration between high schools and placement agencies.

(2) Start offering career guidance, career counseling, career education, and internship programs to college students from the earlier stage of entering colleges, and establish a “bachelor’s degree qualification system,” similar to France’s “Baccalauréat”

(3) Promote efforts to hand down skills and technologies through generation-to-generation exchanges between the youth and senior workers (dialogue and cooperation) and develop work ethics.

3. To re-establish employment system based on stable and long term employment system

(1) To improve the work environment of temporary and part-time workers, organize a labor union by making union shop agreements with part time workers employed by the same company or under the same management

(2) Reorganize “spring labor offensive”, advance the equalizing of wages to “resolve social disparities”, and campaign for the improvement of minimum wage system

(3) Abolish the current system of staff-dispatching labour that has led to the rise of unstable and inferior employment environment, return to the original system of the Law on Temporary Labour, and re-establish the “positive list method” that only allows professionals and experts to be subjected for the staff-dispatching labour. Moreover, add some work classifications to the positive list to incorporate the actual and current situation of “professional services.”

(4) In order to rectify contract labour, review the “standards to differentiate contract works and temporary staff dispatching works“ (Ministerial Notification), which determine the contract works at manufacturing plants, remove a part of current articles concerning contract works, and return to the regulation * of the standards before 1952.

*: “Workers who process works by procuring and preparing machines, facilities, equipment, materials, or resources under own responsibilities”

(5) Exclude temporary daily works that “provide mere physical labour,” such as those in warehousing, moving and other works related to shipment and storage of goods and products, from the current Law on Temporary Labour, and regulate them under a special law in accordance with the laws for port and construction works, while mandating relevant entities to directly employ such workers. In addition, promote the application of unemployment insurance and health insurance and encourage regular employment of daily workers as daily labour measures.

4. The Government of Japan should ratify the ILO Convention No. 94 for “Labour Clauses (public contract)”, and make efforts to introduce and develop appropriate competitive bidding systems for public works to avoid the deterioration of work conditions including wages and other labor conditions.

5. Implement public policies for the market of “3 K Labour (Kiken: dangerous, Kitanai: dirty, and Kitsui: hard work)”

- (1) Promote technological development to reduce the need for 3K labour, and offer benefits to those companies that introduce and adopt such technologies
- (2) For those essential 3K works indispensable for the lives of people, utilize public funds to provide favorable employment opportunities for workers such as older freeters

6. Revise the Law for the Long-Term Care Insurance, and improve the basic work conditions of care givers

- (1) The age limit of insured to be lowered from 40 years and up to 20 years and up
- (2) Upon the review and revision of consumption tax system to designate it as a special tax for welfare, ensure that the tax revenue will be appropriated to the public fund part of long-term care insurance.
- (3) Expand and increase the hiring number of care-givers, and provide employment opportunities for elder freeters with education and training

7. Revive and utilize the income re-distribution policy

- (1) The maximum tax rate of progressive income tax system to be raised significantly from the current 37%, while decreasing the minimum taxable income
- (2) Expand tax deductible activities to include donation for NPO activities to support the youth, such as Youth Independence School
- (3) Immediately review and revise the current low interest rate policy to encourage people to save more, thereby facilitating the utilization of reserve funds from various pension fund systems.

Career education in elementary and middle schools

Kennosuke Kashima

The Central Council for Education of Japan published a report in 1999, which recommended the implementation of career education programs in Japanese elementary and middle schools. Following the report, the National Institute of Educational Policies, and the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT) made extensive efforts to study and survey career education programs in Japan, which culminated to the introduction of specific research projects for career education in elementary, middle and high schools in fiscal 2004. After four years of implementation, the career education program seems to disseminate gradually and steadily among elementary and middle schools through various policies and measures implemented by the MEXT and local school committees, such as the recommendation of work experience activities, dual systems to combine education and specialized training, capacity building of teachers, and development of handbooks, and guidelines.

In reviewing the development of career education at each educational level, the middle schools seem to show the strongest stride toward the full implementation of career education, as they adopt many work experience classes, and develop more detailed guidelines and guidance. On contrary, elementary schools, handicapped by teachers with less experiences and understanding of career education, have not been able to thoroughly develop career education programs or the knowledge and awareness of their needs. In addition, high schools have not been able to shift away from conventional job placement guidance and to focus on career education. Even the dual system introduced to specialized high schools as a part of career education program has not been fully developed, though it tends to show new potentials in professional education.

The objective of career education in schools

Shigemi Yahata

The purpose of the career education program in schools is to educate future workers and students so that they can develop sufficient capabilities in various fields to seek own careers in the future. Depending on the developmental stages of students, the program can cover the following three areas. First is to let students actually experience works, thereby promoting their understanding of what the works are. Experiencing actual works can let those students realize the importance of prioritizing customers. Second area is to learn about the works themselves. By promoting the awareness on the importance of knowledge about industries and corporate management as well as of technologies and skills, students can understand the roles and responsibilities of stakeholders (i.e. shareholders, executives, employees, and customers). Third field is to understand the actual situation of economy and businesses and to learn the skills required in these areas. Students are to learn, first of all, fundamental capabilities such as those in communication, mathematics, information gathering and utilization, planning and proposing, etc., secondly additional skills in academics, and finally the basic business skills including professional ethics.

Furthermore, such career education should be designed to let students consider their career for life, rather than mere profession of the moment. The most important aspect of this program is to nurture students to grow up into a strong self-controlled human being, who is capable to survey, study, think and act on their own.

History of career education and challenges for the future

Masayuki Kitaura

School education in Japan tends to prioritize basic academic studies, while placing less emphasis on career and vocational education. Needless to say there are some educational institutes that specialize in vocational education, but are classified in a separate category from ordinary schools. As a result, they are unevenly distributed and have fewer

opportunities for mutual exchange with ordinary schools. Among various fields of vocational education, career development education is actively sought out and developed in universities and colleges. Still, vocational education that aims to develop knowledge and skills needed for various professions hardly receives a prominent position it deserves. To develop careers, students must fully understand what involved in actual works and become cognizant of their own capacities and capabilities. In this sense, providing opportunities to experience actual works may serve a significant role in their career development. Although the education reform after the post World War Second stressed the importance of career education, the middle schools have placed lower priorities in such courses as the ratio of students seeking college entrances increased. The fact is especially apparent in the history of career education in school curriculums. Compared with their counterparts in the US, colleges and universities in Japan tend to regard career education with less prominence. Furthermore, private companies in Japan prefer to educate employees by themselves, after their entrances to the companies. These are the factors that may obstruct the smooth transition of students from schools to professions. In the future, therefore, we must reemphasize the importance of vocational education and improve the prominence of such courses in school curriculums.

**Challenges and measures to support
the school-to-job transition phase of youth**

Reiko Kosugi

The ratio of freeters and NEETs is higher among youth with less academic backgrounds and lower age groups. Unemployment among such youth with less academic background is also common in developed countries, probably stemmed from the modern industrial structure that emphasizes intellectual abilities. Until early 1990's, Japanese companies used to employ new-graduates from schools and to nurture them within the companies for many years, facilitating smoother transition from schools to jobs, but the changes of employment customs due to the downturn of economy and the mounting pressures on companies to reform and restructure led to severe situation in the employment of youth.

Today, Japanese companies are vigorously recruiting new graduates again due

to economic recovery and the retirement of baby-boomers en masse. Yet, those of earlier generations that suffered from economic downturn and difficulties in finding permanent employment upon graduation have become “freeters”, and still face difficulties of instability in jobs despite the efforts of some companies to start promoting such temporary workers to full-time jobs.

In addition to such generational problems, Japan faces problems rooted on the differences in academic backgrounds. Since those with higher educational backgrounds are likely to have better and more extensive job opportunities, and the provision of higher education level tends to depend on the wealth of parents, the income disparities of parent generations may transpose to the disparities in academic backgrounds and employment opportunities of descendant generations, which may result in the fixation of class distinctions in the society at large. Moreover, the increasing number of part-time or temporary workers is likely to have less income growth, which may discourage their decisions to enter into matrimony, accelerating the decline of birthrate. As seen here, urgent measures are needed to solve these problems of widening generational and economic gaps.

**The Human Resource Industry
and Labor Market for New Graduates
Tetsu Sano**

A new business sector targeting the labor market for new graduates is expanding. There has been a rapid growth of businesses which provide employment information and process job applications via the Internet. However, these businesses handle employment information and job applications in very large quantities. This has generated some problems, and there has been a disorder in how firms interview workers. Services supporting job-seeking students with professional counselors trained in psychology have been growing rapidly as well. However, these services have not been very effective in supporting jobseekers. They have been unable to satisfy users who seek comprehensive support including provision of specific information about companies and extensive labor market information. In contrast, some

businesses have managed to establish themselves in the business sector. Utilizing their expertise in worker dispatching and job placement businesses, these businesses provide long-term support for career development of young jobseekers including students. They are finding acceptance among firms which continue to make innovations.

Improving the turnover rates and promoting the capacity building of younger employees in the industry sector

Kazuo Ido

During the period from the end of the World War Second till the collapse of its bubble economy, Japan successfully developed “Japanese style management and employment” system through the aggregation of wisdoms and the collective efforts of “government”, “employers”, “labor union” and “academic” sectors, which enabled it to overcome various and numerous obstacles that surrounded its private companies. Upon the collapse of the bubble economy, however, Japanese companies had to face overwhelming problems of “over-investment”, “superfluous personnel”, and “inventory surplus”, and to struggle to survive by aggressively restructuring their organizational make-ups. The “Japanese style management and employment” system underwent transformation based on totally different mindsets that reflect the market fundamentalism of the US, such as: “short-term profits rather than long-term perspectives”; “prioritizing capitals rather than focusing on human resources; and “irregular employees under variable forms of employment rather than the homogeneous group of full time employees.” As a result, Japanese companies were able to recover their business performances, but fell behind in the development of human resources, which could be a driving force in the continuation and growth of businesses. Especially, they have been far behind in improving the turn-over rate and capacity-building of younger generation workers.

To solve these problems, the companies must return to their traditional mentality of prioritizing employees, rebuild mutual trust between employers and employees, and reform workplaces to provide safer work environment where employees can find the fulfillment of their dreams and hopes.

There is no doubt that the return of “human-oriented” concept and the establishment of “a new Japanese style management and employment” methods to conform to the trends of the day will be needed to continue the growth and development of Japanese companies in the future.

**Youth employment policies
to promote the dissolution of social disparities**

Naoto Ohmi

The best way to brighten the dark side of “structural reform,” like widening and hardening social disparities, will be to implement more “human-oriented” policies, i.e. to promote capacity building and performance of people, thereby improving the capabilities of workforce, and to enhance knowledge and awareness of people, so they can keep better and more fitting livelihood, while having longer and healthier life. Such policies may include: (i) the implementation of policies to maintain the balance between development and equity, (ii) the development of “human resources”, (iii) career education to nurture work ethics and professionalism among school students, (iv) building a society that allows good balance between work and life, (v) measures to improve the capabilities and work environment of disadvantaged or inexperienced workers, such as youth, single parent, etc.

A policy framework to resolve social disparities may require “the securing of equity in job opportunities”, “realization of a society to allow re-entry and re-challenging”., “good balance between work and life”, “strengthening of safety net”, “reinforcement of re-distribution functions”, and “creation of new public services”. Especially important is the re-creation of a social safety net.” It is necessary to establish a new system for “employment and livelihood support” linked with the exiting system of employment support. In this way, it becomes possible to provide economic aids to long term un-employed, working poor, and fatherless families, who have fallen in between the systems of unemployment insurance benefits and social welfare.

**Promotion of career education in Tokyo and
measures taken by private companies**

Mariko Mori

In order to develop human resources among members of the rising generation, it is essential to develop and promote career education initiatives in schools. Such programs, however, are difficult for schools to implement solely by themselves, and require the cooperation and collaboration of local companies. In Tokyo, schools have introduced field exercises at workplaces and junior internships as components of career education. However, these programs have not resulted in the expected results. This is largely due to problems related to schools, students, and corporate acceptance of students. Sometimes different schools ask for the cooperation of the same company, while at other times, schools dispatch students without conducting appropriate orientation efforts. This lack of preparedness, combined with the low numbers of companies accepting students and interns, presents significant obstacles to the promotion of career education programs. Another problem has arisen from the tendency of students and schools to apply for work experience with well-known large corporations and to avoid small-to-medium-sized businesses in their neighborhoods.

Many companies may be hesitant to take concrete actions out of fear of the extensive efforts necessary for communication and collaboration with schools. Another factor is the prospect of increased burdens at the workplace. Nevertheless, many companies seem to possess strong desires to cooperate with career education initiatives.

The development of a fully-functioning coordination system that can directly connect individual schools and companies remains a challenge for the future.

**Current situation and future challenges
on policies for the youth with disadvantages**

Kei Kudo

Since 2003, the Government of Japan has adopted certain policies designed to support youth with disadvantages and had some successes. The most

important outcome of all is the re-realization of the complexity of problems confronting the younger generations. Their problems are not to be resolved either by a favorable turn of economies or mere “motivating” of the youth. Today’s young people seem to “have no confidence in communicating with other people”, “feel anxieties in building relationships with others”, and “find no hope in the future.” Some may have complex and difficult problems imposed upon them, such as slight development disorders or psychological disorders, traumatic experiences during the path to adulthood, extremely complicated family relationships, or dependences on gambling, alcohol, or drugs.

Although various measures have been taken to support youth, including the establishment of a support system in coordination and collaboration with experts and professionals, and the formation of a network for the provision of a comprehensive support, we need more advanced support system to help those youths with more serious problems. In the actual report, we discussed the current trends and future challenges of policies for the disadvantaged youth in views of “dynamic changes ongoing among youth”, “working and continuing works”, “out-reaching”, and “networking”.

Many companies may be hesitant to take concrete actions in fear of extensive efforts needed to communicate and collaborate with schools, and the increased burden at the workplaces, but they seem to possess strong wishes to cooperate with career education.

It is a challenge for the future to develop full-functioned coordination system that can directly connect an individual school and a company.

総論

若年層の人材開発と雇用政策立案にあたって考慮すべき論点 —フリーター、ニートの存在と行動様式を踏まえて— 高梨 昌

1. フリーター、ニート問題の台頭

日本経済は、景気回復基調に入ったといわれるが、それは個々の会社による雇用調整と称する解雇を含む雇用の削減、賃下げを伴う急激な賃金体系の改変、さらには、パートや派遣や偽装請負などによる低賃金・不安定雇用労働者の活用による総額人件費の削減など、働く多くの人たちの痛みを伴う経営収支の改善の結果という側面があることは否定できない。

雇用の面では、完全失業率は、5%台から4%台に低下したとはいえ、4%前後で推移する高止まりで、有効求人倍率も1.0前後で推移する状況にとどまり、雇用の改善が本格的に進んでいるとはいえない。

とりわけ、1990年代の長期不況過程では、次代の日本社会を担う若者たちの完全失業率は飛び抜けて高まり、10%前後の高水準で推移し、人生の門出に立つ若者たちは「就職氷河期」に遭遇してきた。21世紀に入ってから景気が回復する過程で、「就職氷河期」はひとまず脱してきたが、年齢階層別失業率をみると、15～24歳層の若青年層の失業率は25～54歳層の成人失業率の約2倍も高く、これは「就職氷河期」の年齢階層別格差と変わっていない。

日本は新規学卒者の未就職失業率は大変低い国であったが、「失われた10年」といわれる前世紀末の90年代後半から2000年代初めには、一時期、学卒直後の4月時点での未就職失業率は高卒で10%、大卒で30%に達し、今世紀に入って若干低下してきたが未だ7～17%と高率で学校から社会への移行は円滑に進まなくなってきた。

しかも「7・5・3現象」（新規学卒者の入社3年後の退職者が中卒70%、高卒50%、大卒30%）ともいわれるように、不況下で再就職が容易でないことを承知の上で、「会社都合」ではなく「自己都合」で、入社後ごく短期間のうちに退社し、離転職を繰り返す若者が目立って多くなってきた。

こうして離転職を頻繁に繰り返す若者たちは、パートや派遣や軽作業請負の日雇いなどの不安定雇用を転々としていることから、「フリー・アルバイター」つまり「フリーター」という新造語が生まれ、今日では約180万人であるが一時期は217万人に達し、若者に限らず、30歳代の年長フリーターも増えはじめている。

もちろん、若い世代では、将来の適職発見のために試行錯誤的に離転職するものがあるが、それは1～2回の転職にとどまり、再就職先に満足できずに3～4回以上も離転職を頻繁に行う若者が目立つのである。

このようにごく短期間のうちに離転職を繰り返しては、仕事が中断し、これは違った仕事への転換であるから仕事能力を身につける仕事の経験を積むことはできない。しかも、フリーターが参入しやすい仕事は、無技能者でも可能な単純労働に限られるから、仕事の能力が磨

かれて伸びることは全く期待できない。

また、いうまでもなく無技能の単純労働は低賃金の不安定雇用であるために、生活も安定せず、結婚して家族を養う通常の家族生活を送ることは不可能である。近年、俗に「ワーキングプア」ともいわれるように「ネットカフェ難民」つまり「ホームレス」で過ごす日雇派遣など不安定かつ低所得の貧困層の増加が重大な社会問題となってきた。

したがって、フリーターは、能力の開発・向上にとって決して望ましい就業行動ではなく、次代の社会を担う人材養成にとって大変な禍根を残す。最近の若者達が「私はフリーターです」と、さも定職といわんばかりに平然とした口調で名乗っているばかりか、これを弁護する論者がいることは、まったく困った風潮といわなければならない。

ところで、フリーターは、仕事をして収入を得ながら生活しようという意欲があるから、職業に就けさせるための政策対象として捕捉可能であるが、「ニート」と称され、学校にも通学せず、ましてや職業訓練も受けようとせず、しかも求職活動もしようとせずに、引きこもっている若者たちを「仕事の世界」へ誘い込むことは容易ではない。小中高校生の不登校者や中途退学者などが、ニートの供給源であるが、今日では、ニートが100万人を超えともいわれるのである。

2. 問題の所在と背景

こうした現代の若者たちの就業行動と雇用・就業の現状は、資源稀少で人材こそが経済発展の競争力の源泉である日本経済にとっては、労働力基盤の崩壊を生みかねない深刻な事態の発生といわなければならない。

それは、一つは、新規学卒者が将来性のある発展産業へ優先的に入職するという新規労働力の配分システムが機能不全に陥っていること、二つは、能力を磨き高める可塑性の豊かな若年労働者にとって、仕事能力を身につけるまたとない機会が失われる状況に置かれているからである。

「少子高齢化」に伴う人口減少社会に直面している日本社会にとって、次代を担う新規の人材が量的に減少するだけでなく、質的にも劣化しつつあることは日本の経済社会にとって深刻な事態の発生といわなければならない。

こうした問題が生ずる背景には、入職前学校教育、社会での若者達の受け入れ方と育て方などに一種のミスマッチがあることを指摘したい。

私が注目するのは、一つは、現代の若者たちは、賃金（初任給）の高低や会社名などで就職先を選ぶ「就社」よりも、仕事のやりがいや興味と関心、好奇心を満たすか否かなど非貨幣的誘引で職業を選ぶ「就職」を重視し、「就社」よりも「就職」へと、仕事で会社を選ぶ職業選択行動を取り始めるように変化したこと。

二つには、現代若者の仕事観、社会観などと、これを受け止める産業社会システムとのミスマッチが拡大したことを指摘したい。

こうした点から観れば、フリーターやニートとなる若者たちの行動には、産業社会に対する広汎な「異議申し立て行動」という側面をもち、これが日本だけでなく、世界的潮流であることに注意を喚起したい。労働組合が集団的に仕事を一時的に放棄する「ストライキ」とは違うが、若者たちの「自己都合退職」は、会社への拒否行動、つまり「個別ストライキ」といってよい。だがこれは、1960～1970年代に世界的な規模で激発した「造反有理」などのスローガンを掲げて街頭行動や建物封鎖・占拠した大学紛争にみられたラジカルな行動をとった「団塊の世代」とは異なり、消極的無自覚な条件反射的行動にとどまっているところに特色がある。

この点にも関連することであるが、現代の若者達の多くは、いかなる仕事でも、3年程度は辛抱して仕事に打ち込まない限り、スキルが磨けず、仕事の面白さと関心も湧くことはないことを理解していないことである。もともと、仕事の手順や方法などはマニュアルにすべて書かれているわけではなく、仕事への創意工夫の努力を試行錯誤しながら継続的に実行することによって実務能力が身につく向上することの大切さも判っていないなど問題がある。発展途上国に進出した日系企業の担当者がジョブホッピングを繰り返す現地従業員に対して抱く問題と同様の現象が、日本の若者達の仕事意識にも見られることは無視できない問題である。

なお、こうした若者たちでフリーターやニートが増えたのは、「中高年雇用が既得権として保持されているためだ」、「中高年雇用と若年雇用はトレード・オフの関係にある」という認識と評価が一部の若い労働経済学者や政党人にあるが、これは、まったくの事実誤認である。

それは、1990年代後半の不況が深刻化した時期の5年間でも追加労働需要は、労働からの引退、定年退職による欠員補充のための「交代補充需要」が700万人も大量発生したが、この追加需要は、パート・派遣、契約社員、請負社員など低賃金で不安定な非正規雇用に向けられ、新規学卒者向けの正規雇用ではなかったことである。

このことは、21世紀の今日では半ば常識的事実として認識されている通りで、パートや派遣などの非正規雇用が全雇用労働者の3分の1を超えるまでに激増してきたこと、また新規学卒者への正規社員への採用が激減し「就職氷河期」という表現が一般に流布されるようになったことから明らかである。

しかも重要なことは、長期雇用に安住して既得権で守られているとみなされている中高年層もこの時期には、リストラと称して大量解雇され、私の試算では、この世代は90年代後半の5年間で男子では80万人純減するほど多くの中高年者が雇用から排除されているのである（注1）。つまりこのことは、中高年層の雇用を剥奪しても、この欠員分の補充は若年層の正規雇用で埋められることはなかったことを示している。このことは若年層の高失業率の解決策として1990年代初頭に試みられた老齢年金支給開始年齢を65歳から60歳に繰り上げて欠員を創り、これを若者雇用に向けようと図ったが、これは全く期待はずれに終わったという西欧の苦い経験からも明らかなことである。この結果はパートや派遣など低賃金の不安定雇用を生み出すとともに、公的年金の財政破綻をもたらしたただけであった。

しかも中高年層となれば解雇されても再就職は容易ではなく、家族持ちのサラリーマンであ

るから路頭に迷い生活困難に陥ることは言うまでもない。こうした生活困難者を救済するための社会的コストは膨大であることを全く配慮せずに「中高年の安定的雇用」を特定の産業や企業の効率性のみの視点から既得権と批判して、これを剥奪する政策提言は見当違いの誤診に基づく提言といわなければならない。

3. 問題発生の原因

以上指摘した現代若者たちの価値観や就業行動を呼び起こした原因は何か、が問題である。問題の所在と原因が不明では対策を立てることはできないからである。

一つは、現代社会は、子どもたちに、仕事への興味と関心を育てない社会環境になっていることである。

農家や商店や職人社会の時代では、親の仕事を見たり、たまには手伝うことによって仕事への理解と認識が育ったが、「サラリーマン」子弟が80%強を占める現代社会では、親の仕事や職業を体験できず、実感も出来ない子どもたちが多数派である。そのうえ、学校教育は、受験教科に偏り、仕事や職業に関する情報は著しく不足し、その教育機会もない。義務教育でも、多様な職業の親を持つ子供たちが、ともに机を並べ、遊ぶクラス構成ではなく、エリート校と非エリート校に選別され、クラスメートを通じて学ぶ機会も少なくなってきた。これでは、子どもたちに仕事や職業への興味と関心が育つことも湧くこともない。

二つは、現代の子どもたちが日常的に見聞するのは、仕事や職業への「希望」も「期待」も持ちようのない荒廃した現代産業社会の姿である。

リストラにより解雇された者を身近に見たり、聞いたり、中には両親が解雇された者もいるのである。いうまでもなく、解雇は、自分の続けてきた仕事が価値のないものと宣告されたことに等しい。誰でも仕事への希望と期待とともに誇りをもっているからこそ労働意欲が湧き、仕事への帰属意識も高まり、仕事へのやりがいをもって仕事に励むから労働能率も向上するのであるが、これを否定するのが解雇だからである。全く異質の仕事への配置転換も同様である。

また三つは、最近では効率的経営の追求のために仕事の極端な細分化とマニュアル化を行い、誰でも交替して労働に従事できるように労働市場の流動化が推進されていることである。

これでは仕事のやりがいにしろ、ましてや仕事への誇りは育ちようがない。上司への苦情を述べたり、反発すれば、「君の代わりはどこにでもいる」と肩叩きされて解雇されかねない。これは、ヒトをモノと同一視した「労働力の使い捨て」経営にほかならず、これでは人材は育たないし、その会社へ定着し、意欲をもって働こうとしないことは自明である。

現代の若者たちは、学生時代にアルバイトでこうしたマニュアル化した労働の経験をもつものがほとんどであるから、仮に就職できても、こうした仕事の使われ方では、労働意欲も湧かず、希望も誇りも持てないからこそ、再就職の当てがなくとも、自ら退社してしまうのである。

四つは、効率性のみ追求する人事労務管理制度の台頭である。

最近のサラリーマン社会での長時間の過度労働にしろ、職場内での仲間を蹴落とし、後輩が先輩を追い抜く逆転人事制度にしても、また短期的視点での成果主義に追い立てられているサラリーマンの姿を見れば、子どもや若者たちがサラリーマンとして入職しようという気持ちが湧くはずはあるまい。事実、若者たちが選ぶ職業ではサラリーマンは最低のランクに落ち込んでしまっているのである。

このような若者たちの就業行動は、現代若者が、ひ弱で、忍耐力が欠けているためではないし、「これでは君たちの将来はない」とか「もっと冒険心をもて」などと心構えをお説教しても、若者たちの心には届かないし、まして受け入れられることはあるまい。これは豊かな社会が若者たちの進路選択の幅を広げた結果であって、問題は、若者たちを受け入れる産業社会の方に原因があるといわなければならない。

4. 若年者雇用改善のための政策課題

以上指摘してきたような、現代の若者の雇用問題は、先進工業国でもほぼ共通に直面している深刻な政策課題となり、たとえばEU諸国でもさまざまな対策が試行錯誤されつつ実施されてきている。（注2）

わが国も例外ではなく重要な政策課題であるが、わが国の場合には急速な少子高齢化の進展を伴う人口減少社会に直面しているという点で日本の経済社会の存亡に関わりかねない、根が深く広範かつ深刻な難問題である。したがって、この問題解決のためには、雇用対策だけではなく、経済・産業政策、教育政策などを総動員した総合的経済・社会政策を建てて対処しなければならない。これを実効あるものとするためには、行政、産業界、労働界、教育界、家庭や地域社会などが連携した継続的かつ中長期的な国民運動として取り組まなければならないと考える。

1990年代の長期不況過程で「就職氷河期」ともいわれるように新規学卒者への良好な雇用機会の大幅な削減と雇用の不安定な「フリーター」の急増を受けて、1999年の雇用審議会（会長高梨昌）の答申「第9次雇用対策基本計画」（2000年よりの10ヶ年計画）によって初めて高齢者雇用、男女の雇用均等の問題と並んで若年層の雇用・失業問題が重要な政策課題として提起された。この雇用審議会の答申を受けて、日本労働研究機構（当時の会長 高梨昌、現在の労働政策研究・研修機構）に若年雇用の実態調査のためのプロジェクトチーム（チームリーダー 小杉礼子）が編成され、大規模なフリーターに関する最初の調査が実施され豊富な情報が提供された（注3）。

こうした若年雇用問題についての実態把握などを踏まえて構想が立てられたのが2004年6月に決定をみた「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」であり、これに基づいて立てられたアクションプランが「若者自立・挑戦プラン」（2005年6月）である。このプランは3カ年計画で、目標年度は2007年（平成18年度）であるが、その後も「再チャレンジ支援総合プラン」として引き続き実施されて今日に至っている（注4）。

なお「第9次雇用対策基本計画」の提言とその後のフリーターの調査などを踏まえて民間の労使学識者で構成された「若年者の雇用の将来を考える会」（世話役 高梨昌 事務局：社会経済生産性本部）の提言『若者に希望と誇りをもてる職業を一次世代への橋渡しを行なうための行動計画一』（2004年5月）がある。なお、この提言には、若年者雇用対策推進基盤の整備のための立法措置として「青少年職業準備教育・職業安定対策法（仮称）」の制定の必要性が強調されている。

このようにして政府の「若者自立・挑戦プラン」が実施され、従来手薄であった若年者への雇用対策が飛躍的に拡充・整備されつつ今日に至っており、それなりの政策効果が発揮されてきている。

しかし、未だ若年雇用対策について追加的に実施すべき重要な政策課題が残されている。そこで、本研究会での2カ年に渡る討議を踏まえてここに政策のフレームを試論として提起することで本研究会の締めくくりとしたい。

周知のことでもあるが、初めて入職する新規学卒者など若年雇用対策の基本理念は、学校を卒業して後の長い職業人生の出発に当っては、将来性のある良好な雇用・就業分野への入職を図ることにある。将来性のない「袋小路的職業」（blind alley job）への入職は極力避けなければならない。こうした公共政策の基礎理念については、イギリスの完全雇用政策の構想を提起した、ウィリアム・ベバリッジが『自由社会における完全雇用』（1944年）で強調された重要な政策の支柱の一つであった。

この政策理念を実現するためには、一つは、入職前の学校教育における読み、書き、計算という基礎的学力の養成と仕事や職業に関する知識と情報の付与である。二つは、学校から社会への移行に当たっての橋渡しを円滑に進めるための各種の公共的職業紹介サービスやインターンシップ制などの社会システムの拡充・整備である。三つは、新規入職者の入職後の企業や事業体などによる教育訓練や仕事の経験（オンザジョブ・トレーニング）機会の提供によって、仕事の能力の開発向上と雇用の安定や継続を図りつつ処遇を改善することである。

（1）入職前の学校（含む義務教育）での職業準備教育の充実を図ることを提言する

学卒後、早々と就職をあきらめ、無職のニートやフリーターを選ぶ背景には、職業観を育成するキャリア教育や職業情報の不足がある。とくに現状の進路指導が進学指導に偏っているだけでなく、学校卒業時点での出口指導にとどまっていることは問題である。フリーターを排出しがちなのは普通課程の高校であるので、これと工業、商業、農業などの職業課程とを統合した「総合学科制高校」を重点的に拡充し、多様な専攻コースを設置して、職業選択とキャリア形成の方向を自ら見つけ、切り開いていく力をつけるための機会を提供する教育システムを拡充する必要がある。

また伝統的な職業指導教育は、意識啓発や心構えを説くのにとどまりがちで、将来どのような仕事をしたらよいのかを学ぶ機会もないし、職業情報の提供も著しく不足している。そこで、

義務教育段階から、仕事や職業についての学習のために「仕事と暮らし」に関する教育をより一層充実させることを提案したい。この教科では、働くことの意味や職業に関する知識を得ることはもちろん、労働法上の権利・義務をはじめ、働くことに関する幅広い知識の取得や、仕事と生活とのバランスのある在り方も含め、どのような職業人生を選択するかを考えさせる教科として必須科目の取り扱いとしなければならない。これに関連して『職業ハンドブック』（日本労働政策研修・研究機構刊）の活用、これを素材にしてまとめた村上龍『13歳のハローワーク』の活用などを意図的に図ることである。また仕事や職業の実体験をするために関西に設置された「わたしの仕事館」での実体験を含めた見学もおおいに役立つ。

（２）就職採用慣行の見直しを提言する

現在の新規学卒者の就職・採用慣行は、新規学卒者を始めとする若者たちが学校から職業へ円滑に移行することを阻害している側面がある。

とりわけ大きな問題として高校卒業者の学校紹介制度の抜本の見直しが必要である。最近までは一人一社推薦制であったため、職業選択の機会が狭く、ミスマッチが起き、不本意な就職や、就職できずに無業者に陥ることが生じていた。こうしたことで学校紹介での一人一社推薦制の改善を図り、複数応募制などに切り替えることが望ましい。また新卒未就職失業者をはじめ、フリーター就労者については卒業後３年間程度は高校と職業安定機関が密接に連絡共同するフォローアップ期間として重点的に取り組む必要がある。現在実施されはじめたトライアル雇用制度やジョブ・パスポート制度（平成20年度からは「ジョブ・カード制度」）はここでおいに役立つであろう。

なお、これらの未就職失業者や雇用主を渡り歩くフリーターの多くは、雇用保険の適用外であることに鑑み、求職者給付（失業手当）はともかく、雇用安定諸事業（たとえば訓練助成金など）の適用を講ずる必要がある。とりわけ、年長フリーターについては、常用的雇用への転職を促進するためにこの特別措置は緊急に必要である。

また、高校生のインターンシップ制があるが、これは全く機能していない問題がある。これには企業にとってインターンシップは業務の支障となることで歓迎していないこともあるが、いま一つは万一労災事故に遭った場合にそなえて損害保障契約を締結しているが、補償額が不十分であるためにインターンシップ生徒を受け入れることには消極的である。しかし、インターンシップ生徒であれ職場で活動しているわけであるから労災保険の適用を図るように措置できないかと考える。

また大学卒業者については、企業の採用活動の早期化がかえって就職戦線を離脱する学生を生む一方、学業にも悪影響を及ぼすという弊害が目立ってきている。こうした問題を回避するためには、大学生についてはガイダンス、キャリアカウンセリング、キャリア教育、インターンシップ制など学生が自ら進路を見極め選択できる教育を入学の早い時期から開始することが必要である。また企業にとっても、大学全入時代ではなおのことそうであるが、採用選考に

当たっては、学業の成果について十分評価することに努めなければならない。そのための方策として、たとえばフランスの「バカロレア」のような大学卒業資格試験あるいは専門課程の「学力検定試験」制度の採用も検討に値しよう。

（３）技術・技能系職種への志望者の増加施策を強めることを提言する

周知のように「もの作り産業」を敬遠する若者が増えつつけている。これは、日本経済の基礎はもの作り産業であるから、日本の将来の発展にとって深刻な問題といわなければならない。現代の若者達にとっては、製造業は海外へ進出して、国内ではリストラを繰り返す「構造不況」業種としか認識されていない。これは、基幹産業である日本の製造業にとって、有能な若者達の職業選択の対象とはみられていないことで大変深刻なことといわなければならない。

しかし、これは全くの事実誤認に立つもので、日本の製造業は、世界に冠たる最先端の技術を蓄積し、これを維持開発する技術者を擁するすばらしい産業なのである。この実態を産業界は若者達にアピールすることが緊急の課題となっているといわなければならない。しかも中学や高校の教師も、日本の製造業のすばらしさを正しく理解していないから、製造業の技術者、技能者を目指す若者は育たず減少基調から脱却できていない。いうまでもなく、理系の教育は、実験・実習が不断に必要で、文系に比べて遥かにキツイし、技術系の仕事はハードであるが、給料等の待遇は、事務系より悪いとなると、優秀な素質をもつ若者達は、製造業に参入しないこととなる。

この原因の一つは、中学校での「技術・家庭科」の中の「技術」の授業時間を3時間から1時間に大幅に削減してまで「総合学習」の授業時間を捻出したことにも遠因がある。最近、学力低下は「ゆとり教育」にあるということから、「ゆとり教育」の見直しで、理科、数学、英語をはじめ体育の授業時間は増やしたが、「技術」のそれは1時間で変わっていない。実物に触れて、実感をもって「物」と向き合う「技術」の授業時間を増やすことを提言したい。現状のままでは、技術・技能系の製造業への進路選択する学生・生徒が増加に転ずることは期待できない。

（４）若者や子どもたちが、仕事や職業に「希望と誇り」がもてる経済・社会システムを構築することを提言する

そのためには、総括的には、産業界は採用・配置・昇進・昇格・人材育成など、人の使い方や処遇の仕方を抜本的に改める必要がある。たとえば、安易な雇用調整による解雇、賃下げや賃金体系の急激な変更、短期的な視点での成果主義の押し付け、さらには、労働の簡単化・マニュアル化による「労働の使い捨て」経営を極力排除し、労働意欲を刺激し、能力の自発的向上を促す「長期安定的雇用システム」を中軸にして雇用システムを再構築することが求められているのである。

もともと企業間競争は「個人戦」ではなく「団体戦」であるから、労働者個人間の競争をあ

おる成果主義処遇では、チームワークは崩れ、企業全体としての競争力は低下することを軽視してはならない。

(5) 若者とシニアとの世代間交流(対話と協力)の推進を図ることを提言する

社会全体が若者とシニアの二つの世代に分離されだし、お互いの接点が少なくなって来ている。企業や団体のなかでも世代間交流が減り、コミュニケーション・ギャップが生じがちとなっている。このことが若者達にとって自分たちの将来の姿を見え難くし、進むべき方向の判断を困難にしている。しかも異なる年齢層の者達が一定の秩序の下で協力し合う企業や団体等の世界へ溶け込むことへの抵抗感も現代の若者達には強い。これは家庭、学校、地域社会などでの人々との交流の経験不足も影響していよう。事実、OECDの調査によれば、日本人は世界各国のなかでヒトとの付き合いが最も少ない、つまり「社会的孤立化」が進んだ国となっている。

こうした若者達の孤立化が技能継承という仕事の世界にも悪影響を及ぼし、人材立国が重要な我が国にとってその基礎の弱体化をもたらしつつある。

そこで、技能継承のための世代間の交流機会の拡大のため、若者に対する社会や産業界の期待やメッセージを分かりやすく伝える努力を行うとともに、先輩は後輩への仕事の面白さや仕甲斐を伝える世代間の対話と協力という交流を意図的、組織的に図ることを提言したい。

このことを実現するために次世代人財への橋渡しを進める地域プロジェクトとして地域関係者の若者への支援を協働化させる仕組みの構築が考えられる。これは若者達に職業観を育て、自ら職業へのビジョンづくりを支援する取り組みであり、職業に関する知識学習と体験の機会を与える地域の取り組みの基礎づくりとなる。(注5)

(6) パートタイマー、派遣社員など非正規雇用労働者対策

ところで、今日重要な社会問題となっている賃金・所得格差の拡大による俗にいわれる「ワーキングプア」の大量存在については自由な市場経済に委ねていたのでは解決しがたい問題で、これは雇用政策の見直しの課題として取り組む必要がある。その中核的政策課題は雇用が不安定でかつ低賃金のパートタイマー、派遣社員、契約社員、日雇などの非正規雇用労働者への対策である。

① 第一は、非正規社員で最も多いパート労働対策である。

ここ数年の景気回復基調のなかで、パートタイム労働市場がタイトになり、パートの供給不足からパートの賃金改善が進みはじめてきた。この潮流を加速させているのは、パートは短期的雇用契約の半ば自動更新で事実上「常用化」しつつあり、また長期間同一の仕事に継続就業してきたために「熟練パート」や「専門職パート」が育ちはじめ、パートと正社員とはほぼ同格の仕事に従事し、仕事への責任も同等となってきたことがいえる。この両者の違いは一日の労働時間の差(典型的なパートは午前9時～午後4時の6時間勤務)だけになってきた。

つまり、低賃金の使い捨てのパート雇用では、パートは募集しても採用できず、広告費の負担、有能なパートの退職、労働能率の向上は期待できない状態となってきた。

こうしたパート市場の構造変動を反映してパートの労働組合への結集が進みはじめてきたのである。また、経営側が音頭をとったパートの正社員身分への切り替えが目立って増えてきた。これの具体化はパートとのユニオン・ショップ協定の締結による企業別組合への加入促進などとして進められ始めてきている。

こうしたパートの正社員への身分切り替えは大手スーパーに始まったが、次第に銀行や量販店へも拡がり、さらには「一日軽作業請負」という「偽装請負」業界でも「個人加入」の労働組合として結成され、組合運動が進んできている。

こうした新たな労働組合運動の芽を大きく育てるためには、既存の企業別組合は次の運動を強化して進めることが期待される。

一つは、一部の大手スーパーで具体化されているように、同一企業または経営に雇用されているパートタイマーとユニオン・ショップ制を締結して組織の仲間に入れる組織化対策である。パート等の正社員化も重要であるが、この場合には、同一労働同一賃金の原則の具体的適用、これは同時に異種労働異種賃金（つまり異種労働者間の納得できる賃金格差）の具体的適用を「組合民主主義」の原則に立って円満に処理し解決する組織運営の原則をたてることが求められている。

また、こうして締結された賃金・労働諸条件を同一産業内へ波及させ平準化を図る労働協約の拡張適用運動を進め、さらには、これを日本経済の全体に波及させるために、産業別統一闘争を基軸とする“春闘”方式による労働組合運動の復活が期待されているのである。

最近の「格差社会」が否かも含めた格差社会論争では、格差是正のための労働組合による賃金・労働諸条件の「平準化」機能は忘れられ、全く問われることがないのは問題である。

なるほど、最近の景気回復過程で一部の大企業では好況のためもあって、賃金改善が進んできたが、これは他の中小企業労働者の改善へは波及していない。俗に言う「トリクルダウン」（雫が漏る）は起きていない。トリクルダウンを促進するための有力な手段の一つが労働組合の団体交渉機能であることは強調してよいことである。

二つは、法定最低賃金制の改善運動を推進することである。地域包括の法定最低賃金制は2007年の法改正によって最低賃金の決定基準は、改正前の日額を決め、これを8労働時間で除して算定する時間給制を、それぞれの地域、つまり地場の時間給相場を直接反映する最低賃金制に改められたことは重要である。従来最低賃金の算定方式では、パートタイマーは一日6時間労働（午前9時～午後4時）が典型であるから、日給をフルタイムの8労働時間で除した時間給ではその影響力は全くない（一般には影響力は5%程度といわれた）

なお最低賃金法の改正では、生活保護基準との整合性が問題とされたが、生活保護基準の算定基礎は世帯＝家族であって、最低賃金をはじめ賃金一般は、個人単位の労働の成果に基づいて支払われるのが原則であるから、もともと比較すべき土俵が違っている。あえて生活保護基

準との整合性を問うとすればフルタイムで働く労働者の場合で、これは産業別最低賃金の適用に当たっての算定根拠とすればよいと考える。

② 第二は、派遣社員対策である。

労働者派遣法では、派遣とは「自ら雇用する労働者を他人の指揮命令下で働かせる事業」と定義し、雇用主と使用主とを分けた雇用関係である点に特色がある。雇用関係の基本は雇用主が使用主として指揮監督して働かせ、その対価として賃金を直接支払うのが原則であるが、派遣法はこの例外的な特別措置として立法化された。したがって、派遣つまり「間接雇用」を行なえる業務については厳しく制限されるのは当然の帰結である。そこで、派遣法の当初の立法化の趣旨は、専門的知識と経験を必要とする専門職もしくは準専門職のみ派遣を認め、内部昇進制による常用正社員の内部労働市場と棲み分ける「ポジティブリスト方式」のみを採用して良好な派遣市場の形成によって、派遣社員の高賃金・高労働条件の実現を目指していたのである。

しかし、ILO第96号条約（有料職業紹介事業の規制）の抜本改正で成立した第181号条約（派遣システムまで規制）を日本が批准するためには、派遣を行なえる対象業務は建設業や港湾運送業等を除いて他は自由開放する「ネガティブリスト方式」へ転換することが必要であった。これを受けて労働者派遣法の抜本改正が1999年に行なわれたのである。この結果、派遣市場は不安定で劣悪な雇用を生むシステムへと変質してしまったことは否定できない。この結果、派遣という例外的雇用関係を事実上、一般化する改正をしてしまったために、職業安定法が禁止する「労働者供給事業」を事実上認めたことになるという批判が強まることとなってしまったのである。

こうした派遣市場のマイナスの評価を打ち消し、派遣システムのもっているメリットを生かすためには、立法化当初の理念である「ポジティブリスト方式」に立ち返ることが望ましい政策選択になろう。その際、専門的業務は職業の分化・専門化によって増加してきているので、現在の26業務より若干追加する必要がある。またポジティブリスト業務では、この業務の特質からして登録型派遣を維持し、現行通り派遣期間制限や常用雇用への雇用申し入れの規制を課さないこととすべきと考える。なお派遣に当たって事前面接を認めよという意見があるが、これを認めることは紹介制度となり、派遣法の骨格が崩れることとなるのでこれを認めるわけにはいかない。

③ 第三は、今日、重大な社会問題となっている偽装請負などの請負労働対策の見直しである。

製造業への構内作業請負は、「請負と派遣との区分基準」（大臣告示）を見直し、「自ら行なう企画又は材料若しくは資材により業務を処理するもの」を請負と認めている条項は削除し、「自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは機材または材料若しくは資材によ

り業務を処理するもの」のみ請負と認める1952年以前の規制に戻すことも一案である。これによって自ら機械設備や工場に投資して完成部品・部品の賃加工を行なういわゆる町工場など中小下請工業との競争条件は対等となり公正な市場競争を形成することができるというものである。

なお、一日軽作業請負、スポット派遣、携帯電話で呼び出される「ワンコールワーカー」など人入れ稼業である「労働者供給事業」に限りなく近い日雇い派遣の取扱の問題がある。

これは「請負と派遣との区分基準」では請負とは認めていない「単に肉体的な労働力を提供するもの」に当たるといわざるを得ないので、そうであれば、こうした業態は請負としては取り扱えない業態となろう。また倉庫業や引越し業でもっぱら利用されている日雇い派遣は、派遣法の適用外となっている建設業や港湾運送業と類似の日雇い労働であるから建設・港湾と同様に派遣法の適用外として取り扱って規制することが考えられる。そうすれば日雇いであればパートであれ、アルバイトであれ倉庫業者や引越し業者が直接雇用することが義務付けられることとなろう。その際、日雇い労働対策として重要な日雇い労働の継続性と安定化のための「常用化」政策を推進し、日雇い労働への公共的職業紹介政策の再構築という課題が残される。そのための前提として、現在ある日雇い雇用保険の適用を強制し、保険手帳へそのための印紙の購入・貼付を実施し、労働保険の活用を図ることが必要である。

なお、個人請負は「偽装雇用」といってよく、ILO「雇用関係に関する勧告」（第95回総会決議）に従えば、直接雇用に切り替えなければならなくなる。

日雇い派遣業者の大手企業で労働者派遣法等の違反が目立ち、事業停止措置がしばしばとられていることは業界としては恥ずべき事業運営ではないか。「法令遵守」の経営姿勢を堅持することが要請されているがこうした不祥事が発生するのは日雇い派遣のシステムそれ自体に問題があるからだといわざるを得ない。

5. 不安定かつ低賃金雇用抑制のための残された社会政策

今日では共通の認識として取り扱われるようになったことであるが、不安定かつ低賃金の劣悪な雇用を増加させた根本的原因は、バブル経済が弾けて後の長期不況過程で膨大な不良債権と過剰設備を処理し、経営収支の改善を図るために進められた「リストラクチャリング」と称される事業の合理化運動である。この「リストラ」は、専ら総額人件費の削減と賃金の変動費化にあった。この「リストラ」の嵐は、経済のグローバル化によってより一層加速され低賃金の劣悪な雇用が増加の一途をたどって21世紀を迎えることとなったのである。こうした経緯を経て、日本経済も景気回復しはじめてきたが、低賃金の劣悪な非正規雇用労働者の縮減にしても、さらには、賃金等の処遇の改善も遅々として進んでいない。

その原因は何かが問われなければ対策は立案できない。一つの有力な意見は、市場原理主義に立って経済的効率性を追求して経済成長率を高めれば、経済成長によって得られた利益は「トリクルダウン効果」で低所得・低賃金の労働者の処遇の改善にまで「したたり落ちる」と

いう理論に立つ経済学によって推進された各種の規制の緩和・撤廃による過当競争にあるという意見が有力である。今日の日本のみならず世界をみても、検証されている通り、この「トリクルダウン理論」は全く妥当性を持たなくなっていることについては、ジョセフ・E・スティグリッツが『世界に格差をバラ撒いたグローバリズムを正す』（2006年）で強調している論点の一つである。

とすればここで対策を立案する上で重要なことは「市場経済」は万能ではなく自由放任すれば経済的に豊かになるわけではなく、市場経済による「効率性」の追求が正常に機能するためには何がしかの公共的な規制と介入による「市場競争」の秩序の構築が必要不可欠だということを示唆しているといえる。

いうまでもなく市場競争は「力は正義」の優勝劣敗の弱肉強食社会であるから、市場原理主義の経済では少数の勝者と多数の敗者が生れ貧富の格差が拡大することは、避けられないといわなければならない。事実、今日の日本では、就業者の4分の1のものが国富の4分の3を占めるまでに貧富の格差は拡大し、「格差社会」問題が深刻な社会問題として急浮上してきていることは周知の通りである。

これが雇用の面で顕在したのがパートタイマー、派遣社員、契約社員、日雇などの不安定雇用の低賃金労働者の激増であることはいまでもあるまい。俗に「ワーキングプア」と称されるように、年所得200万円未満の就業者は1000万人を占めるまでに増えてきているのである。

「ホームレス」「ネットカフェ難民」とも呼ばれる極貧層はいまでもないことであるが、低賃金の不安定雇用では結婚して家族を養うことも不可能であることから、長期的にみて労働者の世代的再生産は不可能となろう。このことは、未婚者の増大、出生率の低下として顕われ、人口減少社会を加速化させていることで実証されている通りである。

いうまでもなく、個別企業にとっては、無技能の低賃金の労働者でも可能な仕事であれば無技能者を採用して、総額人件費の節約を図ることによって収益を確保することは可能である。しかしこの種の低賃金労働者を使い捨てにして定着を図らなければ仕事の経験の積み重ねによる能力開発も進まず、総体としての有能な人材である労働力の供給は、枯渇することは避けられないから、労働力の世代的再生産は不可能となろう。つまりこうした労働の供給を前提とした経済は中長期的に存立できないことを意味する。これこそが「合成の誤謬」の典型的現象といってよく、マクロ経済からみて労働力の順当な供給が永続的に図られなければ経済は成り立たないことは指摘するまでもないことである。今日の日本経済はまさに、そうした労働力の供給に関しては危機的状況に立たされているといわざるを得ない。次世代の経済の根幹を支える若年者の人材開発も進まない不安定な使い捨ての雇用に依存した経済では、日本の経済の将来はないというのはあながち誇張とはいえない。

そこで、以下、ここでは市場経済の効率性の追求に過度に傾斜した経済システムで生ずる低質な雇用の創出、賃金・労働諸条件の劣悪化を呼び起こす市場経済政策に課題を限定して、これへの対策を提言することで責任を果たしたい。

① その第一は、競争入札制度と公正労働基準の形成に関する問題である。

いわゆる“談合”事件に始まる政府や公共団体の入札制度による資材・物品の購入や建設工事の発注などでの不適切な価格形成や取引慣行が幅広く行われ続けてきたことから、こうした取引・契約慣行への批判が強まり、すべての随意契約の禁止にとどまらず、指名競争入札も談合の温床となると否定され、一般競争入札に付することが至上命題となってきた。こうして今日、政府や公共団体が発注する契約については、すべて一般競争入札に付することが強制されるようになってきている。

通例、入札に付する場合には、発注者は予定入札価格の仕様を決めて入札にかけるが、一般には競争入札では最低価格の入札業者を落札者として決定している。しかし、この落札価格が適正価格であるか否かには問題がある。入札に付される発注商品によって、それが資材や耐久消費財や消耗品などの物品の場合には、製造原価プラス収益というフルコスト原則でこれらの商品の市場価格相場が形成されているから、談合などの独占的市場支配がなければ、競争入札に付しても、入札参加業者の収益に影響を及ぼす程度の問題にとどまり、製造原価に占める人件費（賃金や福利費）の圧縮・削減を生むことはまずない。

ところが、物品ではなく、家屋・ビルなどの建造物の建築工事、エレベータ・空調機などの機械設備の保守点検事業、オフィスビルや住宅団地などのビルメン事業、樹木・芝などの植栽事業など資材・原材料以外の労働者の熟練・技能の程度と労働能率など投下労働量と質など人的サービスのウエイトの高い事業については、コストよりも需給関係で入札価格が大きく左右されるという特質をもっている。この場合の入札価格は、この種の事業に必要な人工数（労働者数）、工数単価（時間当たり賃金）などによって積算されるために、賃金の切り下げ、低賃金供給の不熟練または未熟練労働者の雇用など劣悪労働条件で応札価格を積算（見積もり）した業者が最低価格として落札する場合が生ずる。

この種の弊害の発生は、1920年代の不正貿易を生むとして批判された「ソーシャルダンピング」問題に始まり、1949年にはILOは「公契約における労働条項に関する条約」（ILO第94号条約）を採択し（60カ国が批准、日本は未批准）、公契約における公正労働基準の確立が目指されてきた。日本は、この第94号条約を批准する動きはみられないが、競争入札をめぐる弊害が目立ってきたことから遅ればせながら、2000年に「公共工事の入札及び契約の適正化促進法」が制定され、そのための指針を定め、低入札価格調査制度や最低限価格制度が設けられるなど、ダンピング防止を講ずるよう改善されてきている。

しかしながら、競争入札制度を過度に信頼する社会の圧力が強く、競争入札になじみにくい人的サービス主体の事業まですべて「競争入札制度に付せ」と決められるようになってしまった。いうまでもなく、これらの事業を低価格で応札されることは、低賃金でかつ不安定な雇用を生みかねないことに問題意識が及ばないことは問題である。これでは、良質な成果が生まれず、不良工事や不良品の納入を生むことは、近年のエレベータやジェットコースターのメイン

テナンスの不良施工からも検証されている通りで、競争入札制度による最低価格入札業者を落札者としていた結果であることは否定できまい。

従って、この種の公共事業を競争入札制度で発注するに当たっては、発注者側は発注仕様を明確かつ具体的に定めるとともに、入札参加者の資格要件を厳しく定め、とりわけ人件費の積算に当たっては、法定最低賃金、賃金相場、労働・社会保険の適用状況などを入札価格の根拠として明記することを義務付ける必要がある。そのためにも、日本政府は、ILO第94号条約を早急に批准することを要請する。

また、競争入札参加企業の技術職や技能職の有資格者数、とりわけ技能検定取得者数を評価項目として取り入れることも必要である。落札業者の仕事の出来栄をみる有力な指標として役立つことはもちろんのことであるが、技能検定制度の社会的評価を高め、職業訓練の重要性に対する認識を高めるためにも大いに役立つであろう。昨年日本で開催されたいわゆる「技能オリンピック」（「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」）で若者達がメダル獲得を目指して努力を重ねて仕事に打ち込んでいる姿に感動させられた若者達は多くいるに違いない。

なお、近年、政府や公共団体の行なう調査委託事業の発注に当たっても随意契約ではなく、一般競争入札に付せと強制されてきているが、これは問題である。というのは、調査研究事業は、高度な専門的能力を持つ研究者でなければ良質な成果は期待できない仕事である。統計調査にしても、高度かつ専門的能力を持つ研究者の理論仮説と構想力を欠いては調査票の設計は不可能なのである。したがって、調査研究事業の委託費は価格という尺度だけでは測定できにくい。当該委託研究を行なう研究者と研究プロジェクトの質を評価の基準としなければならない。ということは、最低入札価格を落札者とする一般競争入札制度は委託調査には全く不相当であることである。専門家集団による調査委託選考機関を設け、公募制度を採用し、応募者の研究プロジェクトの評価と査定によって委託先を決めるルールに早急に改めることが先決で、委託調査研究を一般競争入札に付し、最低入札価格を落札者とするという方式は即刻やめるべきである。

② いわゆる「3K労働」対策の基本原則を立てること

ところで、高度な技術を駆使しても、生産過程の入口と出口の「3K労働」をすべて解消することは困難である。もともと「3K労働」は多くの人が就きたくない「キツクテ、キタナクテ、危険」な仕事であるから、企業も行政もこれらの仕事を可能な限り社会から解消する努力を払うことが求められている。そのためには以下のことを公共政策として実施すべきと考える。

基本的には「3K労働」分野を可能な限り縮小する自動化・機械化・省力化技術を開発するとともに、これらの技術の導入が図られることを促進するための企業への税制上の優遇措置と省力化設備等への投資の金利負担の軽減策を採用することが必要である。

それでもなおかつ解消できない3K労働分野が残ることは避けられないが、国民生活にとって必要な財の生産・サービスについては、価格へ上乘せすることを公認することを考えたらど

うか。これを正当化する公共政策として独占禁止法の適用除外による協定料金制の復活を認めるとか、下請代金の公的規制の強化などが考えられる。また前項で述べたように、こうした事業分野こそ一般競争入札に付して業者を選考すべきではない。「3K労働」は誰でも就きたがらない仕事だからこそ高賃金で処遇しなければならない。にもかかわらず一般競争入札に付し最低入札価格を落札者とすれば、賃金の低下へシワ寄せが行くことは避けられない。「3K労働」分野に参入した貴重な人材の雇用を保障して定着させ、それなりの処遇を保障する発注システムの構築が急がれる。

今日、日本での都市地域の家庭用ゴミの回収・処分が欧米のように外国人ではなく、日本人の労働者によって担われているのは、各地方自治体が公共財源を投入し、そこで働く労働者の賃金など待遇をそれ相応に引き上げて雇用の安定を図るための指名入札制度を採用するなど公共政策を採用しているからである。そこでこうした労働分野に安定した職業への就職の困難な年長フリーターを誘導して雇用機会を提供することを提案したい。生涯フリーターで過ごすことは無年金者として老後の生活の支えのない「貧困層」を大量生産することとなり、この方が社会的なコスト負担が高まることを指摘したい。

③ 介護保険制度の改革による福祉サービス労働者の処遇の改善

日本では、高齢化社会を迎え、世界に誇るに足る介護保険制度が充足した。この保険は市町村単位の保険集団で被保険者は40歳以上の者の保険料の拠出で保険財政が運営されている。高高齢者が増大するにつれ、要介護者は増加の一途をたどり、この介護需要を受けて介護サービスを行なうビジネスも急速な成長過程に入ってきた。また幸いなことに日本の若者達は、こうした介護サービス事業のケアワーカーやヘルパーとしてまたケアマネージャーとして参入しようとする希望者が多く、リハビリを行なう理学療法士や介護士などの資格取得者は増加傾向にある。周知のように介護労働は認知症の病人、寝たきり老人など福祉サービス労働はキツクテ、ツライ労働である。しかしこの介護を根気よく忍耐をもって従事するケアワーカーの待遇は決して良好なものではない。このためもあって、若者達が夢をいだいて参入した介護サービスから退職するものが後を絶たない。

要介護ニーズは高齢化の進展とともに増加の一途であるから、介護事業へのマンパワーの参入と定着を促進する対策が急がれるのである。このための緊急課題は介護保険法の改善である。この主要な改善点はいうまでもなく保険財政収入の拡大を図るための被保険者の拡大である。現行の40歳以上の被保険者を20歳以上にまで繰り上げることを提案したい。また消費税を福祉目的税として再編成する場合には、介護保険の公共的負担分として充当することを提案したい。これによって介護サービス従事者の待遇の抜本的改善が果たせるから、介護サービスも行き届いた良好なサービスになることを期待できるのである。

介護サービスは、ヒト対ヒトの対話を通じて要介護者の心が癒されるサービス労働の側面が大きいから、言葉も生活慣習も全く異なる外国人労働に頼るわけにはいかない。また介護ビジ

ネスは中途採用者へも門戸開放された市場であるから、日本人の年長フリーターの参入を図るべきではないか。これによって、年長フリーターの生涯所得が保障され、無年金者となることも防止できるというものである。

こうした介護労働分野に限らず、「年長フリーター」が通常の雇用機会へ参入できる職業能力を身につけさせる対策として特別の「公共職業訓練コース」を設けることをあわせて提言したい。民間への委託訓練など短期訓練で基礎的職業能力を身につけさせる程度では、常用的就職は困難である。2～3年の長期間かけた実践型人材育成を拡充し、あわせてその間の生活費を含めた公的訓練助成をすることが必要である。

④ 所得再分配政策の復活と活用

まず高齢化社会での福祉サービスの財源獲得のため、所得再分配政策として累進所得税率を現行の最高税率37%から1980年代初頭の70%程度まではともかく、相当程度引き上げるとともに世界相場では高過ぎる課税最低額は若干切り下げ、働いて所得のあるものは租税を負担する租税政策の改革が必要である。たとえばパート労働への「103万円」による租税の減免は取りやめ、家内労働者（含む内職者）並みの50万円に切り下げることが望ましい。

なお、累進所得税制については、高額所得者の租税負担の軽減を行えば、これによって投資意欲が刺激され投資に振り向けられるとの市場原理主義者の考え方があるが、これは架空の理論といってよく、殆どは貯蓄に廻るか、中には不健全なマネーゲームに投資されるという事実を指摘すれば足りよう。

またこれと関連して、若年雇用就業対策の一環として設置されているニート向けの「若者自立塾」をはじめ若者支援活動を行うNPOなどの団体については「特定公益増進法人制度」の適用対象として取り扱い、企業や団体や個人よりの寄付行為に免税措置を講ずることを提言したい。

ところで、国民一般大衆の貯蓄意欲を刺激するためには、大衆の賃金・所得の増加はもちろんのことであるが、速やかに低金利政策から脱却する金融政策への転換も望まれる。低金利政策は、バブル景気の際に発生した膨大な不良債権をかかえた銀行の救済策で、これは銀行への一種の所得再配分政策といってよい。銀行救済のため30兆円にも及ぶ税金を投入した上に低い金利負担で優遇し、貸出金利で収益をあげ、利益を計上するまでになった銀行を、これまで通り低金利政策もしくは金融緩和策で救済を続けることは、文字通りアン・フェアな金融政策といわなければならない。不良債権の処理も終わったので、早急に預金に利子がつく正常な金利政策に復帰することが急がれている。そうすれば、各種のサラリーマンの年金基金制度も安定し、老齢退職年金への信頼も回復しよう。低金利政策が、投資に直接影響を与えないことについては、すでに実証済みのことではないか。

(注1) 高梨昌「日本経済の変貌と若年雇用対策の課題」(小杉礼子編『自由の代償／フリーター—現代若者の就業意識と行動』日本労働政策研究・研修機構, 2002年刊)

(注2) 巻末資料「欧米諸国の若年者雇用施策一覧」

(注3) 日本労働研究機構(小杉礼子ほか)『フリーターの意識と行動』(日本労働政策研究・研修機構, 2002年刊), 『進路決定をめぐる高校生の意識と行動』(日本労働政策研究・研修機構, 2000年刊), 『大都市の若者の就業行動と意識』(日本労働政策研究・研修機構, 2001年刊) など一連の実態調査

(注4) 巻末資料「各省の若年者育成・雇用施策一覧」(厚生労働省, 経済産業省, 文部科学省ほか)を参照

(注5) 詳しくは、「世代間交流による若年者のキャリアアップと社会的活動に関する調査」(地球産業文化研究所『若年層の人材開発と雇用創出を考える研究委員会報告書』, 2007年3月 所収) 参照のこと

各 論

1. 初等中等教育におけるキャリア教育

鹿嶋研之助

若者自立・挑戦プランが策定されて以来、文部科学省では、初等中等教育のみならず、高等教育、生涯学習でもキャリア教育に関わる諸施策を実施しているが、私がかかわってきたのは初等中等教育におけるキャリア教育であるので、これに関する諸事業と小・中・高等学校における取組の現状を中心に述べることにしたい。

1. キャリア教育の始まり

初等中等教育におけるキャリア教育は、平成11年12月（以下、元号を省略。）の中教審答申で「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育を小学校段階から発達段階に応じた実施する必要がある。」という提言を受けて始まった。この答申は、国の教育行政で初めて「キャリア教育」という語が用いられたという点で、また、小学校段階からの取組の必要性が指摘されたという点で画期的なことであった。なぜならば、当時、文科省にあっても必ずしも十分な理解と合意があったとは思われないキャリア教育というカタカナ言葉が用いられたからであり、キャリア教育に関連する教育活動として、それまで、中学校、高等学校で進路指導が取り組まれてきたが、進路指導とはまったく無縁であった小学校教育からキャリア教育を実施するよう提言されたからである。

2. キャリア教育実施のための調査研究

中教審答申を受けて、キャリア教育を学校教育で進めるための準備作業として、その調査研究が始まった。まず、国立教育政策研究所が「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」の調査研究をスタートさせ、その報告が14年11月にまとめられた。（この調査研究はキャリア教育に関するものであったにもかかわらず、「キャリア教育」という語は一言も使われていない。）次いで、文部科学省の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究」が行われ、平成16年1月に報告書が出された。これらの調査研究を経て、16年度から小・中・高等学校におけるキャリア教育を進めるための諸事業が始まった。11年12月の中教審答申から約4年半後ようやくキャリア教育が学校で取り組まれることになったのである。

中教審答申とキャリア教育の実施とに、これほどのタイムラグが生じたのには、いくつかの要因があるが、その一つは、省庁の統廃合とそれに伴う組織の編成替えがあったことにある。中教審答申の際、進路指導、キャリア教育は初等中等教育局職業教育課が担当していたが、この課が廃止され、同局児童生徒課が担当することになった。担当課が変わることによって、キャリア教育に対する熱意や理解が必ずしも十分に引き継がれたとはいえず、そのためにキャリア教育がなかなか実施に移されないという事態が生じたのである。

いま一つの要因は、キャリア教育の調査研究を、当初、国立政策研究所に委ね、しかも、14年11

月にはその成果をまとめながら、そこでは「キャリア教育」という語が一言も使われていないというように象徴されるように、ある時期まで、文科省内にあってもキャリア教育について十分な理解がなく、また、その推進について必ずしも合意形成がなされていなかったことにあるといえよう。

このような状態が克服されるには、キャリア教育提唱の背景にあった若者の就業・雇用にかかわる状況の一層の悪化や、これを受けての「若者自立・挑戦戦略会議」の発足などが必要であった。つまり、14年11月と16年1月の2つの調査研究報告の中間的な時期にあたる15年5月に「若者自立・挑戦戦略会議」が招集され、6月には「若者自立・挑戦プラン」が策定されたわけであるが、文科省が調査研究を重ねていたキャリア教育は、「若者自立・挑戦プラン」に位置づけられることによって、ようやく確固たる教育施策となったのである。文科省がキャリア教育の必要性、重要性について中教審の貴重な提言を受けながら、他省庁からその推進を後押しされることになってしまったのである。

16年1月の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究」報告書（文部科学省）は、上述のような経緯から、中教審答申を実現に移すために、キャリア教育とは何か、キャリア教育にどのように取り組んだらよいかなどを各学校あるいは教育委員会に示し、その後のキャリア教育推進にとって重要なものとなった。

3. キャリア教育推進のための諸事業

16年度から始まったキャリア教育にかかわる文科省の主な施策の一つは「新キャリア教育プラン推進事業」である。これは、16年度～18年度の3カ年間で、全国48地域を研究地域に指定し、その地域の小・中・高等学校が連携、協力して、小学校教育から高等学校教育まで12年間にわたるキャリア教育のあり方について実践研究に取り組むという指定事業である。

次いで、平成17年度からは「キャリア教育実践プロジェクト」が始まった。これは、文部科学省の意気込みとしては、17年度～19年度の3カ年間で、全国9000校以上ある公立中学校において5日間の職場体験学習を実施するようにしようという事業である。事業のニックネームを「キャリア・スタート・ウィーク」と称している。

しかし、中学校にとって、5日間の職場体験を受け入れてくれる事業所等を開拓することはなかなか大変なことであり、17、18年度の2カ年間で、この事業に取り組む中学校は、全公立中学校の三分の一程度にとどまっている。とはいえ、国立教育政策研究所が毎年度実施している全国調査によれば、平成18年度において1日以上職場体験学習に取り組んだ公立中学校は90%を超えており、それが中学校における教育活動として根付いていることを示している。

これらとは若干趣旨が異なりながら文科省のキャリア教育推進事業に位置付けられているものとして、「専門高校等における『日本版デュアルシステム』推進事業」がある。これは、ドイツの職業教育システムであるデュアルシステムを専門高校等における職業教育に一部導入しようという試みで、16年度～18年度の3カ年間の地域指定事業として実施された。この事業の内容は、指定地域の農・工・商業高校等が、生徒に、一定期間にわたり、地域の事業所で実際の、実践的な職業訓練

を受けさせるというものである。

これまで我が国の職業教育は、それぞれの農・工・商業高校等に設けられた施設、設備で、教師によって行われてきた。「専門高校等における『日本版デュアルシステム』推進事業」は、学校内で行っていた職業教育の一部を地域の企業等に委ね、そのことによって、より実際的な専門的知識、技能を生徒に身につけさせることを構想したものであり、そのモデル事業である。

4. キャリア教育推進のためのサポート事業

文科省がキャリア教育を推進するために実施している主な事業は既述のとおりであるが、それをサポートする事業も行っている。

(1) キャリア教育指導者養成研修

16年度からキャリア教育を推進するための指導者養成を目的とした研修が、独立行政法人教員研修センター主催で実施されている。これは、東日本地区と西日本地区とにおいて、それぞれ150人前後の小・中・高等学校の教員及び教育委員会の指導主事等を対象として、5日間の基礎研修、3日間の専門研修を行うものである。

また、このような国レベルでの指導者養成の動きを受けて、都道府県教育委員会の中には、独自にキャリア教育の指導者養成に取り組む県が出てきている。例えば、三重県・広島県・千葉県教育委員会は、小・中・高等学校あるいは中・高等学校の教員を対象として、2～3日間の指導者養成研修を実施している。その他にも民間企業とタイアップして、キャリア・カウンセラーの養成研修を行っている県もある。

(2) 手引やガイドの作成

学校でのキャリア教育への取組を促進するために手引等が作成、刊行されている。

17年11月に文部科学省から「中学校職場体験ガイド」が刊行された。これは、中学校で広く取り組まれている職場体験学習について、その意義や重要性、事前・事後指導を含めた体験活動充実のポイント及び体験活動実施にあたっての学校と家庭・地域の連携の在り方などを解説したものであり、17年度から始まった「キャリア・スタート・ウィーク」事業を後押しするための指導資料である。

関連して、国立教育政策研究所が16年度における中学校の職場体験学習と高等学校のインターンシップについて実施状況等を調査した「職場体験・インターンシップに関する調査研究報告書」が19年3月に出されている。これは、中・高等学校における職場体験学習・インターンシップの実施状況、実施内容、事前・事後の指導及び評価などの現状を把握するとともに、事業所の受け入れ状況や受け入れ事業所の実施内容及び今後の課題を明らかにするために行われた調査である。

また、18年11月には文部科学省から「キャリア教育推進の手引」が刊行された。これは、「新キャリア教育推進事業」で研究指定を受けた小・中・高等学校の実践の成果を踏まえて、改めてキャリア教育の意義を述べるとともに、学校がキャリア教育に取り組むにあたっての計画の立案や指導体制の構築、指導内容・方法あるいは学校と家庭・地域との連携の在り方などについて解説したも

のである。

(3) 海外調査

17、18年度にキャリア教育に関する海外調査が行われた。17年度はアメリカとヨーロッパ（ドイツ、スウェーデン、フィンランド）、18年度はイギリスにおけるキャリア教育について、教育行政機関や学校、企業等を訪問して、その考え方や行政施策、小・中・高等学校・大学での取組の現状について調査したものであり、成果が報告書にまとめられている。

5. 平成19年度以降の諸事業

19年度以降については、「高等学校におけるキャリア教育の在り方に関する調査研究」事業がスタートした。これは、16年度からのキャリア教育の実施状況を踏まえて、特に高等学校におけるキャリア教育の推進を図る事業である。

児童生徒が、将来、社会人・職業人として自立するために必要な資質・能力を育成することを目的とする初等中等教育のキャリア教育にとって、その最終段階に位置づく高等学校での取組は、とりわけ重要であると考えられる。しかしながら、高等学校のキャリア教育は、既述の指定事業が実施されたにもかかわらず、これまで進学先や就職先のプレースメントに偏していた進路指導から脱却できないまま、その理解や取組が進まない状況にある。特に普通高校、中でも進学者が多い普通高校にあつては、「キャリア教育すなわち職業教育」という独断的な解釈から、キャリア教育を無縁のものとし、これに取り組まない傾向が強い。一方、専門高校でも「キャリア教育すなわち職業教育」という理解の下、改めてキャリア教育に取り組む必要はないとする傾向がみられる。このような現状を打破するために、キャリア教育に関する新規事業として高等学校を対象とする研究指定事業が企画、実施されることになったと理解することができる。

また、17年度～19年度の事業として取り組まれた「キャリア教育実践プロジェクト」は、20年度以降も継続されることになった。19年度末及び20年度に告示予定の新しい小・中・高等学校の学習指導要領について、改訂のキー・ワードは「体験と言葉」とであるとされている。その趣旨を詳しく述べることは避けるが、教科等の学習を含めて体験活動が重視されることとなっているのである。この学習指導要領改訂の趣旨を受けて、中学校における職場体験学習が20年度以降もキャリア教育を推進する事業として継続されることになったのである。

6. キャリア教育の現状の評価と今後の課題

初等中等教育におけるキャリア教育の現状について、これに関わっているものが100人いれば100とおりの現状把握があるに違いないが、私なりの現状の理解及び今後の課題を述べて本稿のまとめとしたい。

(1) 明るい展望を開く教育委員会の取組

初等中等教育におけるキャリア教育の推進について明るい展望を開くものとして、これに積極的に取り組む教育委員会が少なくないことが上げられる。筆者が知る限りにおいてではあるが、それ

らを列挙すれば以下のとおりである。

既述のように三重県・広島県・千葉県教育委員会は指導者養成研修を実施しているが、群馬県教育委員会は全学年での実施を目指して、高等学校の第1学年主任を対象とするキャリア教育研修を3カ年にわたって実施した。神奈川県教育委員会は19年度からキャリア教育の計画の立案、実施を全県立高校に課している。

また、国の「キャリア教育実践プロジェクト」のモデルとなった、全ての中学2年生に社会体験・職場体験を得させる兵庫県の「トライ・やる・ウイーク」や富山県の「14歳の挑戦」は、実施から10年を経ようとしている。加えて、「キャリア教育実践プロジェクト」の地域指定を契機として、全中学校での職場体験学習の実施に取り組んでいる市町村教育委員会も少なくない。

さらには、埼玉県教育委員会は、「埼玉県小・中学校キャリア教育指導資料『埼玉県キャリア教育推進テキスト』」及び「キャリア教育推進資料『家庭で進めるキャリア教育 小学校（児童・保護者用）』、『家庭で進めるキャリア教育 中学校（児童・保護者用）』」を作成、配布している。東京都、広島県、神奈川県教育委員会は、早くからキャリア教育の推進を図るためのリーフレットを作成、配布している。加えて、神奈川県総合教育センターや千葉市教育センターのように、県・市の教育センター等が指導資料等を作成している例もある。

(2) 小・中・高の学校段階によって濃淡がある取組状況

学校段階別にキャリア教育への取組状況をみると、中学校が最も先進的であるように思われる。かつて中学校の進路指導は、業者テストに深く依存していた時期があったが、平成5年に文部省が強くその是正を指導して以来、生き方の指導への転換が進み、キャリア教育で求められるような学習や活動が蓄積されてきた。そうした実績を背景に、地域や学校によって差異があるものの、中学校がいち早くキャリア教育を理解し、スムーズに進路指導からキャリア教育への転換が図られているといえるであろう。中学校における職場体験学習の実施率が90%を超えているのは偶然ではないのである。

小学校では、これまで進路指導という教育活動がなく、その意味でキャリア教育の基礎となる教育実践がほとんどなかった。そのため中教審答申で小学校段階からのキャリア教育が提言されたことや、「新キャリア教育プラン推進事業」での研究指定は、戸惑いと不安を持って迎えられたといえよう。中教審答申から7年余、研究指定から4年が過ぎようとしている現在に至っても、小学校教師を対象とする県や市町村教育委員会のキャリア教育に関する研修会の実施状況などから推測して、キャリア教育がどのような教育活動であるのかについて調査研究報告書や手引あるいは研修会等での講義や説明に触れている小学校教師は多いとはいえず、その戸惑いや不安が十分には払拭されたとはいえない。しかしながら、国の研究指定を受けた小学校や教育委員会がキャリア教育に積極的に取り組んでいる市町村の小学校にあつては着実な実践が始まっている。原則として全教科担任制である小学校では、授業研究が日常化している学校は少なくなく、そのような環境を土台として、何らかのきっかけがあれば、小学校でのキャリア教育は急速に広がるのが期待できる。

高等学校については、先に進学先や就職先のプレースメントに偏っていた進路指導から脱却でき

ないまま、また、「キャリア教育すなわち職業教育」という独断的な解釈からキャリア教育の理解や取組が進まない状況にあると述べた。明確にしておかなければならないことは、キャリア教育は進学指導や就職指導を否定するものではないということである。むしろ明確な将来の進路希望を持ち、その実現のために上級学校への進学を希望する生徒に対して、希望実現に必要な学力を養うための学習指導はキャリア教育そのものである。また、明確な進路希望として就職を希望する生徒に、必要な職業知識・技能を身に付けさせる就職指導もキャリア教育である。そこで問題は、将来の社会参加、職業的自立を視野に入れた進路希望をもつことができるよう指導・援助する学習や活動が十分に行われないうままに進学のための学習指導、進学可能な上級学校の選択、あるいは就職可能な就職先の選択の指導になっていることである。

また、進学先や就職先のプレースメントに偏していた進路指導から脱却できない高等学校のいまひとつの問題は、人間としての在り方生き方の指導としての進路指導が求められていながら、そのような指導になっていなかったことから、キャリア教育で求められる学習や活動の蓄積がなされておらず、進路指導からキャリア教育への転換が中学校のように進まないことにある。

高等学校のキャリア教育については、「専門高校等における『日本版デュアルシステム』」がその一環に位置づけられて、16～18年度の研究指定事業として取り組まれた。その主たるねらいは、学校ではできない実地的、実践的な職業教育・訓練を企業等で行うことによって職業教育の成果を高めることにあり、取組の多くは、希望する生徒を2週間から1カ月程度の期間、年間1～2回、協力企業に派遣するというものであった。中には、東京都立六郷工科高校のデュアル科のように、当該学科の生徒全員について、学校で行う職業教育を基礎教育に限定し、それ以降の職業教育を企業に委ねるという取組もあった。この事業の指定を受けた学校の取組の成果と課題は、このシステム構築上の課題を除き、教育上の問題に限定すれば、次のような点が指摘できるであろう。

- ① このシステム実施による成果の一つは、六郷工科高校デュアル科のように、当該学科の生徒全員を対象に実施することによって、そのねらいどおりの、あるいはそれに近い成果が期待できることが明らかになったことである。
- ② 成果の一つは、このシステムが円滑に機能することによって、この職業教育システムがトランジットのためのシステムとしても機能する可能性があることが明らかになったことにある。具体的には、生徒を受け入れた企業から、当該生徒を採用したいという意向が少なからず示されたということである。
- ③ 明らかになった課題の一つは、学校と企業との役割分担を明確にする必要があるということである。具体的には、学校が行う（基礎的な）職業教育と企業が行う（実地的な）職業教育との関係を明確にする必要があるということである。学校での職業教育と企業での職業教育・訓練との関連が図られることなく行われるのであれば、デュアルシステムの成果は極めて限定的で、インターシップと大きな差異が期待できない。
- ④ 上記の課題と深くかかわって、希望する生徒を2週間から1カ月程度の期間、年間1～2回企業に派遣するデュアルシステムでは、学校と企業との教育上の役割分担を明確にすることは極めて

困難である。

⑤ 学校にとって現実的な課題は、希望する生徒を2週間から1カ月程度の期間、年間1～2回企業に派遣するのでは、教育課程の実施に大きな困難が生じることである。具体的には、デュアルシステムに参加した生徒が1カ月間、企業で実習した場合、この1カ月間の普通教科・科目等の学習の空白をどう取り戻すかという問題が生じるということである。この課題の克服というよりは、この問題を避けるために、いくつかの指定校は、企業実習を長期休業期間中に実施したが、これは教育課程を編成し、実施する学校教育としてのデュアルシステムの可能性を閉ざしてしまうものである。

以上のことから、デュアルシステムが、その実際の、実践的な職業教育としての可能性を実現するとともに、これを職業生活へのトランジット・システムとして機能するようにするためには、少なくとも学科の生徒全員を対象として、また、学校と企業との教育上の役割分担を明確にしたシステムとして、これを構築しなければならないであろう。

2. 職業教育の変遷と今後の課題

北浦正行

1. 職業教育の意義と問題の所在

学校教育において行われる職業準備のための教育は、一般的に「キャリア教育」と「専門的な知識・技能の教育」とに分けて考えることができる。前者は、すべての児童・生徒を対象とした基礎教育であるのに対し、後者は、それぞれの選択や希望に応じて分化した教育であることに特徴が見られる。このほか、就職後の資質として評価される学習能力や社会的能力を培養することも広義の職業教育といえるが、それは、学校における普通教育によって完成される教育目標でもある。したがって、ここでは、前2者をいわゆる職業教育の範疇として捉える。

このうちキャリア教育については、最近における若年者の雇用問題への対応をひとつの背景として、その重要性が高まってきたところである。現に、進路指導だけでなく、職業観と労働観の醸成を含めた職業の準備的な知識を授業として付与する動きは急速に進んでいる。また、職場見学やインターンシップなど、企業や職場についての体験的学習を行う手段も整備されてきた。

その一方、専門的な職業教育（以下、本稿において「専門教育」という。）のウエイトが低下していることが懸念される。職業能力は、一般的な技能にとどまらず、企業や職業によって訓練される特殊な能力を含むものであることから、学校教育段階では完成しないという認識は伝統的に強い。職業能力は就職後に完成するものであり、学校は、企業における職業訓練の「予科」的な存在という受け止めである。とりわけ産業や技術が高度化していく中で、こうした考え方は更に強まってきたように思われる。

このような認識は、学校における職業教育と企業における職業教育との間隙を広げるひとつの理由ともなっている。職業教育とは、キャリア教育によって培われた職業観等の上に立ちながら、専門教育を通じて具体的な技能の習得を目指す教育である。しかし、現実には、学校教育が産業・職業の具体的な事情から分離され、純粹な形で進められた結果、むしろキャリア教育や進路指導のほうが職業教育よりも中核に据えられるようになってきたともいえよう。¹もちろん、職業科高等学校では、就職準備のために専門教育の比重が高いことも確かであるが、全体としての入学者が減ってきていることや、就職率が激減していることを考えれば、この分野でも同様な問題の指摘が当てはまる。

高等教育では、学校教育段階における職業教育の仕上げを図るという位置づけから、職業準備に関する取組が活発化している。キャリア教育として、就職活動支援と並行するような形で、単位取得の対象として「キャリアアデザイン論」や「インターンシップ演習」などの講義が行われるようになってきた。同時に、キャリアセンターなどの支援機関の設置や学生に対するキャリアコンサルティングを導入する大学等も増加している。しかし、大学は学術・学芸の教授・研究の場であるとの位置づけから、職業につながる専門教育については、総じて実務との関連

性が希薄になってきたのではないか。また、それが産業界の評価につながらないひとつの理由になっているとも考えられる。

これに対し、どの教育機関が企業外における専門教育を担っているのか。普通高等学校と分化した形で設立された「職業科高等学校」や大学に代替する性格の機関として設立された「短期大学」がその役割を担っていることはいうまでもない。もちろん、大学自身がそういう役割をまったく持っていないわけではない、医師や薬剤師あるいは学校教員などの国家資格の取得や、理科系の各学部のような科学的な専門知識の付与などは、職業に直結する機能も果たしてきた。また、社会人の学部・大学院への入学や実務教育内容を授業内容に組み込んだエクステンション・プログラムへの参加により、教育のリカレントシステムの形成も見られる。さらに、高度専門人材の養成を図る専門職大学院の設置も進んでいる。しかし、こうした形でカバーできる職業分野はすべてではなく、しかも専門職大学院の設置に見るように、普通教育と専門教育との「分化」の動きは、大学院段階にも及んできた。

一方、専門教育にとりわけ重要な役割を持っているのは専修学校²や専門学校である。現在の就学人員は、それぞれ約70万人と63万人に達している。このうち高等学校卒業者を対象とする専門学校の役割は大きく、大学からも、「ダブルスクール」といわれるように、在学中から専門学校へ通学したり、あるいは卒業後に進学したりするケースも増えてきている。大学が普通教育機関としての位置づけが強まる一方で、多くの職業分野について、産業界の即戦力となる人材の供給を担う役割を高めてきたといえよう。

このように、わが国においても、基礎学問を重視する傾向の中で、職業と直結する活動については、概してこれを避けるような傾向が強かった。もちろん、専門教育を実施する教育機関がないわけではない。問題は、それらが分立・分業するような形で位置づけられた結果、普通教育と専門教育との没交流や偏在という事態が生まれたことである。同時に、職業教育とりわけ専門教育についても、学校側はあくまでも産業界の事情や要請には深入りしないような運営がなされてきたように思われる。その結果、職業教育の完成は、更に企業への就職後に先送りされるような形を取ることとなり、それが学校から職業への円滑な移行を妨げる一要因ともなってきたとも考えられよう。

本稿では、このような考え方に立って、職業に関する専門教育の位置づけが希薄になってきた経緯およびその問題点を整理し、これを再生させていくための諸課題について論及することとする。

2. 中等教育における職業教育の位置づけ

(1) 学校教育法における職業教育に関する規定

少子化の進行と大学進学率の上昇の中で、中学校や高等学校を卒業して直ちに就職する者の数は少なくなっている。学校基本調査によれば、2007年3月の中学卒の就職者は、卒業生121.4万人のうちわずか0.8万人であり、全体の0.7%にすぎない。また、同じく高校卒（全日・定時制）の卒業生は114.7万人のうち就職者は21.1万人であり、全体の21.1%となっている。1975年にはそれぞれ5.9%、44.5%であったことと比べると、就職率の減少は著しい。

学校教育法は、表1に示すように、中等教育においても、職業教育を重要な教育目標としている。しかし、中学校や高等学校の段階における職業教育は、進学を中心とした進路指導のウエイトが高くなってきているのが現状であり、法の要請しているところと比べると、実態は職業教育のウエイトが小さくなっているのではないかと考えられる。

表1 中等教育における職業教育に関する規定（学校教育法（抄））

中 学 校	<p>第三十五条 中学校は、小学校における教育の基礎の上に、心身の発達に応じて、中等普通教育を施すことを目的とする。</p> <p>第三十六条 中学校における教育については、前条の目的を実現するために、次の各号に掲げる目標の達成に努めなければならない。</p> <p>一 小学校における教育の目標をなお十分に達成して、国家及び社会の形成者として必要な資質を養うこと。</p> <p>二 社会に必要な職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度及び個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと。</p> <p>三 (略)</p>
高 等 学 校	<p>第四十一条 高等学校は、中学校における教育の基礎の上に、心身の発達に応じて、高等普通教育及び専門教育を施すことを目的とする。</p> <p>第四十二条 高等学校における教育については、前条の目的を実現するために、次の各号に掲げる目標の達成に努めなければならない。</p> <p>一 中学校における教育の成果をさらに発展拡充させて、国家及び社会の有為な形成者として必要な資質を養うこと。</p> <p>二 社会において果さなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な技能に習熟させること。</p> <p>三 (略)</p>

このうち中学校においては、「国家及び社会の形成者」という表現で何らかの職業活動等に従事する可能性を示しつつ、「職業についての基礎的な知識、技能」の習得とあわせて勤労態度や進路選択能力といったキャリア教育の履修を求めている。義務教育の段階では、あくまで

も普通教育の範疇で行われるものとなっているが、「職業」との関連性を明確に位置づけていることに注目すべきである。

一方、高等学校においては、普通教育とあわせて専門教育を施すことが目標となっている。具体的には、国家及び社会の「有為な形成者」としての資質を養成するとともに、進路決定や一般教養の習得とあわせて「専門的な技能」に対する習熟を図ることが追求されている。問題は、これらの目標は選択肢ではないことである。職業教育を完成させるためには、両者の交絡が必要であり、それがなければ「職業人」育成の機能が十分に果たすことも難しいであろう。

いずれにしても、中学校や高等学校においては、学校教育法では、明らかに「職業」を意識した教育目標が掲げられている。しかしながら、中学校ではほぼ全数、高等学校では半数以上の者が進学者となっている中で、職業準備としての本格的な取り組みがそれぞれ先送りされるような傾向となってきたこともたしかであろう。また、企業にとって必要な職業能力を提供していく上での限界も強く意識されているともいえよう。このため、中等教育の段階では、特定の職業にコミットするよりも、むしろあらゆる職業にとっての共通基盤となるような基礎能力や教養の涵養に重点を置いているのが現状である。以下、各段階における職業教育が具体的にどのような特徴を持っているかを見ていくこととする。

（２）中学校における職業教育の位置づけ

中学校においては、「職業科」（現在は「技術科」へと変遷）が職業に直接関わる知識・技能の教育の中心的な役割を担ってきた。（参考「学習指導要領の沿革からみた「職業科」の変遷」参照）戦後、「職業科」が発足したときの1947年の「学習指導要領」（以下、「要領」という。）は、中卒の就職率が非常に高かったことを背景に、実業科目のうち1科目ないし数科目を学習することが定められており、その授業時間数のウェイトも高かった。その後1951年要領では、「家庭科」と合わせて「職業・家庭科」という形に改められた。その目的とするところは、仕事についての基礎知識・技能を養うことと同時に、職業準備に関する「啓発的経験」としての学習という点にあった。

1957年要領では、高校進学率が上昇してきたことを反映して、「一般教養」としての位置づけが強まった。あわせて、勤労態度や進路選択などキャリア教育の色彩も濃くなっており、「職業指導における情報ならびに啓発的経験に役立つもの」として学習する性格が変わってきたことが特徴的である。

その後、高度成長期に入ると、科学技術の理解を深め、有為な産業人材を育成していくことが国全体の政策課題となってきた。このため、1958年要領においては、「技術家庭科」に再編されて今日に至っている。すなわち、「職業」ではなく「技術」の教育に変わることによって、職業教育の一般教養的な色彩が更に強まったといえる。具体的には「工夫し創造する能力及び実践的な態度に役立つもの」という基礎能力の涵養に重点が置かれるものであった。

こうした流れに見られるように、中学校においては、「職業科」が担ってきた職業教育の役割や機能が変遷してきた。しかし、専門教育のみならず、職業に関する啓発的体験というキャリア教育との関係性も薄らいできたことに今後の課題が残っていると考えられよう。たしかに、1998年から導入された「総合的学習」の時間によって、様々な課題を総合的に探求するため、体験学習や地域の特色を取り入れた学習が奨励されるようになったが、必ずしも職業との関連性が意識されているわけではなく、また情報や研修など教育体制の整備も十分ではない。

(3) 高等学校における職業教育の位置づけ

戦後における最初の教育改革の中において、新制高等学校は、普通教育と同時に専門的職業教育を並立的に行う教育機関という位置づけにあった。1948年の文部省通達「新制高等学校の教科課程に関する件」には、「高等学校は、生徒のそれぞれの希望に沿い要求に合して行くことを本来とするものであるから、大学に進む生徒のための課程と設備とをもつと同様に、卒業後直ちに職業につくものための課程と設備とを設けていくことを理想とする」ことが基本方針として示されている。授業時間数も、総数3150～3570時間のうち専門教育には1400時間を当てることとしており、実務との関わりが強く意識されていた。このため、普通課程と職業課程とを並立させた「総合制」高等学校の形で設置された。³

しかし、こうした普通科と職業科とをひとつの学校に並立的に設定するという考え方には批判も強かった。1951年には、中央教育審議会の論議を経て「教育制度の改革に関する答申」が出されたが、これによれば、従来の制度では普通教育が偏重されており、専門教育の位置づけが弱かったことへの反省に立って、実際社会の要求に応じる弾力性をもった教育制度を実現することが示された。この結果、高等学校は、普通課程に重点を置くものと職業課程に重点を置くものとに分かれることとなり、「総合制」高等学校は分解されることとなった。後者の職業科高等学校において専門的職業教育を行うという形が出来上がり、一方の普通科高等学校における職業準備教育は進路指導を中心とするものとなってきた。さらに、1955年要領では、就職と進学に分け、さらに後者を国立、私立文系、私立理系といった教育課程の類型を設けるような改正も行われ、こうした傾向はその後も強まっている。

高度成長期に入ると、高等学校の段階においても、産業界の要請に応え、職業教育の充実と多様化を図ることが大きな課題となってきた。⁴こうした産業事情の変化にあわせて教育構造を多様化していく中で、普通教育と職業教育とりわけ専門教育とが分化する形が定着してきたといえよう。⁵

総合制高等学校が解体されて以来、後期中等教育における職業教育は、農業、工業、商業、水産、家庭、看護など職業に関する教育を行う専門高校を中心に実施される体制になっている。また、2003年度からは、専門教科「情報」「福祉」が創設され、新しい高等学校学習指導要領が実施されている。なお、最近では、都立単位制高校におけるデュアルシステム科の新設や、

先端的な技術や伝統技能の習得を目的とするスーパー専門高校の指定など、職業教育の強化を図ろうという動きも出てきていることが注目される。

専門高校の生徒数は、表2のとおり2004年5月現在で約79万人であり、高等学校の生徒数全体の21.2%を占める。1960年には、41.5%であったのを最高にして長期的に低下する傾向にある。一方、大学等進学率は、2004年には19.1%（普通科は53.1%）であるが、このほかに専門学校等への進学が26.4%となっている。これに対し、就職率は、1970年の85.5%を最高にして低下傾向にあり、2004年には45.0%（普通科は8.3%）となっている。⁶

表2 高等学校学科別生徒数・学校数（平成16年5月）

区分		生徒数（人）	比率（%）	学校数（校）
合計		3,711,062	100	5,429
普通科		2,700,225	72.8	4,203
職業教育を主とする学科	小計	787,658	21.2	1,952
	農業	101,952	2.7	364
	工業	317,492	8.6	645
	商業	280,575	7.6	851
	水産	11,287	0.3	48
	家庭	56,653	1.5	395
	看護	13,521	0.4	98
	情報	1,194	0.03	18
	福祉	4,984	0.1	62
他の専門学科		103,166	2.8	630
総合学科		120,013	3.2	244

（注1）全日制・定時制のみの統計である（通信制は含まれない）

（注2）1つの学校が2つ以上の学科を持つ場合は、それぞれの学科について重複して計上

3. 大学等における職業教育の位置づけ

大学における職業教育については、学校教育法により、表3のような位置づけが与えられている。それは、学術知識の授与と専門学芸の教授研究が大きな柱とするものであり、職業能力に直接的に言及する形とはなっていない。強いていえば、「応用的能力」がそれを示唆するものとなっているが、条文上は、第69条の2の短大に関する規定が、大学に関する規定に「代えて」職業能力の育成を目的としていることから、「大学の目的からは職業活動そのものの教育は排除されてしまう」という理解もなされている。

表3 高等教育における職業教育に関する規定（学校教育法（抄））

第五十二条 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

第六十九条の二 大学は、第五十二条に掲げる目的に代えて、深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成することをおもな目的とすることができる。

第七十条の二 高等専門学校は、深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成することを目的とする。

その背景には、最高の教育が自己の研究成果の披瀝であるといったような学問観や大学観に由来するとの考え方がある。今日では、大学には教育・研究・社会貢献の多様な機能が求められているのであり、体系的な認識を目的とする学問と実際上の問題を解決する知的行為は総合化していくことが必要である。それは、基礎学問的な教育と実践的な専門職業人の養成との両輪のバランスを目指すことだといえよう。⁷

また、前述したように、職業能力の最終的な養成は企業の中で行われるものという理解が浸透していたことである。これは、職業能力が企業独自性を持っていることや、集团的秩序の中での業務遂行への訓練が不可欠であることなどの理由が考えられるが、企業の側としても、専門能力よりは、教養知識や基礎的な能力・資質を重視する傾向がそれに拍車をかけている。

これに対し、米国の大学においては、「純粋学問と問題解決型学問」が共存し、「職業教育では、純粋学問的な知識を前提としつつも、実務的な問題の解決能力と知的な行為能力の育成」が図られてきたという見方がある。⁸米国の大学における職業教育との関わりは密接であり、学位全体に占める職業学位の割合が高い。コミュニケーション技術、建設技能、消費者及び個人サービス、マーケティング及び配送、機械操作及び修理、保安サービス、宗教職、運輸及び物資輸送労働者などの職業分野に関しても、准学士（高卒後2年教育）という形で学位が付与されている。

わが国においては、大卒者の就職分野は、1990年代以降、高卒就職者の減少と同時に、事務職や販売職には大卒者が増加する傾向にある。1970年当時には、事務や販売の従事者は、高卒が約7割を占めていたが、2000年には、それぞれ2割弱と3割弱を占めるに過ぎなくなっており、逆に大卒は約6割に達している。もちろん、市場や経営の実態が大きく変わる中で、事務・販売という職群に必要とされる知識・技能の内容や水準の範囲も広がっていることもたしかである。問題は、これに対して、大学で形成される専門能力と実務において求められる能力との対応関係も曖昧になっている点である。こうしたことを背景にして、学校における職業教育と実業界が求めるところとの距離が開いていることも否めない。

4. 職業教育に関する今後の政策課題

わが国においては、大学進学率が上昇する中で、職業準備という課題が先送りされるような形となっている。しかも、企業の必要とする職業能力は、入社後に社内で教育されて習得できるものとの理解が一般的である中で、学校が果たす職業教育の役割に一定の限界を置くような考え方が多い。この傾向は、最終段階としての大学等においても大きく変わってきていないといえよう。

そうした中でも、職業準備のためのキャリア教育については、その必要性が徐々に認識を高めてきているものと考えられるが、実務に直結するような専門教育との関わりが不在の中では、十分な形で展開されているとはいえない。職業とは何かを総合的に理解できるためには、一般的な知識の付与にとどまらず、ある職業に必要な一連の能力・技術を系統的に学ぶことが重要だと考えられる。あるいは、キャリアデザインという視点からいえば、「自己理解」と「仕事理解」は相互に無関係ではなく、両者の交絡があって相乗効果を発揮すると考えるべきである。現に、職業科の設置の趣旨が職業に対する「啓発的な経験」であることを強調したのもその意味からであり、この点を再考することが重要であろう。

そこで、今後の職業教育のありかたについて、これらの現状と問題点を踏まえた上で、どのような方向付けを行うべきか。とりわけ実践的な職業教育について、いくつかの課題を示せば次のとおりである。

第一に、教育基本法において、職業教育の重要性をより積極的に位置づけていくことである。現行法では、第2条第2項に、「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。」という規定が置かれている。これは、勤労態度の涵養が主題であることから、産業や職業の専門知識や技術への理解と体験を通じて「職業人」としての基礎を形成していくという考え方は必ずしも明確なものとはなっていない。そこで、この点を強調した規定を置くことが検討課題となる。⁹その上で、学術的な知識の体系的理解と同時に、社会の出て遭遇する実務的な諸問題を解決する能力について、これらを総合的かつ有機的に養成を図っていく必要がある。

第二に、中学校においては、普通教育との関連の中で職業教育的な要素の強化を図ることが必要である。この技術家庭科の充実や公民科の一部との統合も含めた「暮らしと仕事」に関する総合的な科目への再編成を検討することが考えられる。この場合、技術科では、「技術」を科学技術的な分野に限定せず、金融、福祉、司法、流通などの「社会技術」も対象として考える必要がある。また、家庭科では、仕事生活の調和の観点から、育児、介護のほかコミュニティ活動の実践につながるような領域も含めるよう拡張していく必要がある。さらに、職業に関する啓発的体験について、仮想的体験と実体験の双方のプログラムを用意することで、就職基礎能力の養成に資するとともに、専門教育で何を学んでいくかのイメージづくりを行うことも重要である。¹⁰

第三に、高等学校では、総合学科教育の見直しも含めて、普通教育と専門教育を結合していくような取り組みの方向を検討すべきである。この場合、かつてのような「総合制」高等学校の再現はできなくても、地域における複数の学校や教育機関（専門学校など）が連携していくような取組が考えられる。単位の互換性を進めたり、一般科目の中においても、理科系科目と関連職業教育の融合などカリキュラムの総合化を図ったりしていくことも一案である。その際、「技能連携」規定の拡張による職業に関する教育訓練機関のネットワーク化も検討できよう。¹¹ また、職業教育との関連性の中で、総合的学習の会い方を見直していくことが考えられる。さらに、インターンシップや現場実習だけでなく、講師派遣や教育プログラム開発のスキームづくりを行うなど、地域を単位とした学校と企業とのパートナーシップの確立も重要な課題である。さらに、この段階でも、職業に関する啓発的体験の機会を付与することが重要である。¹²

第四に、大学における専門教育の体制を整備することである。このため、短期大学のコミュニティカレッジ化あるいは専門学校とのネットワーク化を図り、これらの中での単位互換制を導入することで、自己選択により普通教育と専門教育の相互学習が科のいうと成るような体制を整備することが重要である。また、在学中だけでなく卒業後の継続学習への支援を図るため、大学等を中心にした地域の生涯学習体制を確立し、社会人再教育の受け入れ基盤を整備することも考えられる。そのときに、公的な職業訓練機関を「技術センター」的役割として位置づけることも検討する必要がある。あわせて、職業教育に対する評価を向上させるという問題がある。職業に関する履修科目の認定を拡大するとともに、米国のア kredィテーション体制を参考にしつつ、わが国における「職業学位」のあり方を検討することが課題となる。

【脚注】

1 このことは、キャリア教育において柱となる「自己理解」と「仕事理解」について、後者の学習は専門的な技能習得に基づく理解ではなく、むしろ蓋然的な知識の付与が重視されるようになったこととも関係しよう。

2 中学校卒業者を対象とするものを高等専修学校と称しているが、このほかにも一般の専修学校や都道府県知事認可の各種学校なども専門教育の役割を担っている。また、専門学校については、専門士の称号が付与されることがあることや、人事院通達により2年制以上の修了者は短大と同等の取り扱いにされることなど、事実上、短期大学に代わる位置づけとなっている。

3 この背景には、終戦直後における学校施設の著しい不足という事情もあったことが指摘されている。

4 政府は、職業訓練法を制定（1958年）する一方、所得倍増計画（1960年）において「高校の他各種形態の職業訓練、各種学校・通信教育等の組織的訓練も本来中等教育の一環」と位置づけた。また、1963年の経済審議会人的能力部会答申では、「教育における能力主義徹底のひとつの側面として、ハイタレント・マンパワーの養成の問題がある」ことが指摘され、1966年の中教審答申では、「職種の専門的分化と新しい分野の人材需要とに即応するよう改革し、教育内容の多様化を図る」ことが示された。また、1968年の理産審答申でも、「高等学校進学率が著しく上昇したことにより、……職業教育の充実整備ならびに多様化が強く望まれている」ことが示され、その後の臨教審以降、多様化は大きく進展した。

5 こうした傾向に対し、日教組は、職業・技術教育は、人間が生きる力を育むためのものであり、企業の発展に資するものではないとの立場をとり続けた。このため、高校では専門的職業技能教育は行わず、一般的職業・労働教育をすべての生徒に行い、専門的職業技能教育は高校終了後に行うことを基本とすべきと主張してきた。しかし、総合学科の導入や職業教育の見直しが重要な課題になってきたことから、日教組は、1972年の「教育制度検討委員会中間報告〈その2〉」において、戦後の総合制が複数学科の併置にとどまるものであったことや総合学科高校の問題点⁵を反省して、普通教育と職業教育を地域のレベルで統合した「地域総合高等学校構想」を提示した。

6 これらの専門高校においても、大学進学率が高まってきているが、必ずしも職業科を希望していない者が入学しているという現状にも注意が必要であろう。

7 戦後間もない頃に東京商科大学学長に就いた上原専禄は、大学が人間育成の機関であることを力説した上で、一般教育と専門教育および職業教育の有機的なつながりを強く主張した（鳥居朋子 2004年 戦後間もない頃に東京商科大学学長に就いた上原専禄は、大学が人間育成の機関であることを力説した上で、一般教育と専門教育および職業教育の有機的なつながりを強く主張した（鳥居朋子 2004年 P147）という。人文的教養合う社会人の育成を基礎とし、専門学術の探求と職業人養成とを総合化した機能を持つことが課題とされていたのである。

8 「米国では、実際上の課題を解決する知的な行為もまた学問であり、したがって高度な職業活動それ自体が学問の一種なのである」（P236）

9 教育基本法等における職業教育の位置づけの明確化を図る動きとして、超党派議連改正案の提案がある。これによれば、「国及び地方公共団体は、国民が個性と能力に応じ、職業に関する知識と技能を身につけることを期し、職業教育の振興に努めるものとする。」という職業教育に関する条文を追加が必要だと主張されている。

10 佐賀県のNPO法人風籬塾は、小学校の段階から、書店外の空き店舗を利用した商売体験授業を通してアントルプレナーシップをはぐくむ事業などを実施して、高校までの地域の児童・生徒のキャリア・職業教育を展開している。

11 産業教育振興法においては、次のような「技能連携」に関する規定が置かれており、この活用も検討できよう。「第45条の2 高等学校の定時制の課程又は通信制の課程に在学する生徒が、技能教育のための施設で当該施設の所在地の都道府県の教育委員会の指定するものにおいて教育を受けているときは、校長は、文部科学大臣の定めるところにより、当該施設における学習を当該高等学校における教科の一部の履修とみなすことができる。」

12 前掲の佐賀県のNPO法人風籬塾では、現実の起業例を基にして作成したケースメソッドを用いて、仮想的体験の授業を行うとともに、商業科生徒には「ものづくり＋販売」、普通化生徒には「企業への企画提案」の実体験授業を行っている。特に普通科生徒に対しても実務を体験させることによって、大学での専門教育の学習との関係付けが図られていくようになることが重要である。

参考 学習指導要領の沿革からみた「職業科」の変遷

昭和 22 年 職業科

授業時間数 各学年 総数 1050—1190 時間のうち必修 140 時間・選択 35—140 時間

農業、商業、水産、工業、家庭のうち一科目または数科目を決めて学習

昭和 26 年 職業・家庭科

性格 1. 中学校における職業・家庭科は実生活に役だつ仕事を中心として、家庭生活・職業生活に対する理解を深め、実生活の充実発展を旨として学習するものである。

2. 職業・家庭科の仕事は啓発的経験の意義をもつとともに、実生活に役だつ知識・技能を養うものである。

3. 職業・家庭科の教育内容は、地域社会の必要と学校や生徒の事情によって特色をもつものである。

目標 家庭および社会の一員として、その家庭や社会の発展のために力を合わせることの意義を自覚し、それに必要な知識・技能・態度を身につけ、みずからの能力に応じた分野を受け持つて、その力を十分に発揮するようになることにあるが、これをさらに細かく分けると次のようになる。

1. 実生活に役だつ仕事をすることの重要性を理解する。
2. 実生活に役だつ仕事についての基礎的な知識・技能を養う。
3. 協力的な明るい家庭生活・職業生活のあり方を理解する。
4. 家庭生活・職業生活についての社会的、経済的な知識・理解を養う。
5. 家庭生活・職業生活の充実・向上を図ろうとする態度を養う。
6. 勤労を重んじ、楽しく働く態度を養う。
7. 仕事を科学的、能率的に、かつ安全に進める能力を養う。
8. 職業の業態および性能についての理解を深め、個性や環境に応じて将来の進路を選択する能力を養う。

昭和 32 年 職業・家庭科

性格 1. 職業・家庭科は、われわれの生活における経済的な面、技術的な面ならびに社会的な面に関する知識・技能・態度を、主として実践的活動を通して学習するものである。

2. 職業・家庭科の教育は、将来いかなる進路をとる者にとっても必要な一般教養を与えるものであるから、共通に学習すべき面をもつものである。しかし具体的な指導計画においては、性別や環境などにより特色をもつものである。

3. 職業・家庭科における産業ならびに職業生活・家庭生活についての社会的、経済的な意義の理解や、基礎的な技術の習得、基本的な生活活動の経験は、職業指導における情報ならびに啓発的経験に役だつものである。

目標 われわれの生活に必要な知識・技能・態度を身につけ、家庭および社会の一員として、その家庭や社会の発展のために力を合わせることの意義を自覚し、みずからの能力に応じた分野を受け持って、その力をじゅうぶんに発揮し、職業生活・家庭生活の改善向上を図るようにさせること

1. 基礎的な技術を習得させ、基本的な生活活動を経験させる。
2. 産業ならびに職業生活・家庭生活についての社会的、経済的な知識・理解を得させる。
3. 科学的、能率的に実践する態度・習慣およびくふう創造の能力を養う。
4. 勤労と責任を重んじる態度を養う。
5. 将来の進路を選択する能力を養う。

昭和33年 技術・家庭科

目標 1 生活に必要な基礎的技術を習得させ、創造し生産する喜びを味わわせ、近代技術に関する理解を与え、生活に処する基本的な態度を養う。

2 設計・製作などの学習経験を通して、表現・創造の能力を養い、ものごとを合理的に処理する態度を養う。

3 製作・操作などの学習経験を通して、技術と生活との密接な関連を理解させ、生活の向上と技術の発展に努める態度を養う。

4 生活に必要な基礎的技術についての学習経験を通して、近代技術に対する自信を与え、協同と責任と安全を重んじる実践的な態度を養う。

昭和47年 技術・家庭科

授業時間数 各学年 総数 1190 時間（3年は1155時間）のうち 105 時間

目標 生活に必要な技術を習得させ、それを通して生活を明るく豊かにするための工夫創造の能力および実践的な態度を養う。

1 計画、製作、整備などに関する基礎的な技術を習得させ、その科学的な根拠を理解させるとともに、技術を実際に活用する能力を養う。

2 家庭や社会における技術と生活との密接な関連を理解させ、生活を技術的な面からくふう改善し、明るく豊かにする能力と態度を養う。

3 仕事を合理的、創造的に進める能力や協同・責任および安全を重んじる態度を養う。

昭和56年 技術・家庭科

授業時間数 各学年 総数 1050 時間のうち 70 時間

目標 生活に必要な技術を習得させ、それを通して家庭や社会における生活と技術との関係を理解させるとともに、工夫し創造する能力及び実践的な態度を育てる。

平成5年 技術・家庭科

目標 生活に必要な基礎的な知識と技術の習得を通して、生活と技術とのかかわりについて理解を深め、進んで生活を工夫し創造する能力と実践的な態度を育てる。

実践的・体験的な学習活動を通して、ものづくりやエネルギー利用及びコンピュータ活用等に関する基礎的な知識と技術を習得するとともに、技術が果たす役割について理解を深め、それらを適切に活用する能力と態度を育てる。

例 A 技術とものづくり

- (1) 生活や産業の中で技術の果たしている役割
- (2) 製作品の設計
- (3) 製作に使用する工具や機器の使用方法及びそれらによる加工技術
- (4) 製作に使用する機器の仕組み及び保守
- (5) エネルギーの変換を利用した製作品の設計・製作
- (6) 作物の栽培

主な引用・参考文献

- ・ (財) 政策科学研究所「専門学校等における高度専門人材育成」平成16年
- ・ 鳥居朋子「戦後改革期における上原専録の教育論—実業教育への内省に基づく一般教育論の展開—」名古屋高等教育研究第4号 2004年
- ・ (社) 経済同友会教育委員会「若者が自立できる日本へ」2003年
- ・ (株) リクルートワークス研究所「若年のキャリア支援に関する10の提言」
- ・ (社) 日本経済団体連合会「若年者の職業観。就労間の形成・向上のために」2003年
- ・ 国民教育文化総合研究所「若年者の雇用問題と職業教育のあり方を考える」2004年
- ・ 神奈川県高等学校教職員組合高等教育問題総合検討委員会職業教育グループ「職業教育を考える—全ての生徒に職業・技術教育を—」2000年
- ・ 中垣昇「わが国の高等教育と職業専門教育」中京ビジネスレビュー第2号 2006年3月
- ・ 中央教育審議会大学分科会、理科教育及び産業教育審議会産業教育分科会の各議事録

3. 学校段階におけるキャリア教育がめざすもの

八幡 成美

1. 学校段階でのキャリア教育の必要性

先進国に共通した現象でもあるが、グローバル化やサービス経済化、急速な技術革新などの影響から働く環境は急速に変化しており、企業の盛衰も急激である。そのため、一生同じ仕事を続けられる人は少なくなり、仕事を頻繁に変えざるをえない人も増えてくる。しかし、どのように職業を変えていくのかを事前に予測できる時代ではないのだが、一方では自分のキャリアに対しては自己責任が問われるようになってきている。長期雇用慣行の中で企業内で人を育てようとの考えは基本的には変わっていないが、高度成長期のような従業員の生活全般を丸抱えで面倒を見るような体制にはないし、これからもそのようなことは期待できないであろう。各人が自分でキャリアを選択していくということである。

キャリアとは、一生の中で出会う仕事、社会経験の総体をさしており、時間の経過によりおこる様々な行動、役割の一連のパターンをしめしている。つまり、仕事経験には職業としての仕事にとどまらず、無償ボランティアのような活動も含まれる。

キャリアを一連の経験として理解するなら、キャリア教育では一つの職業に対して適合する技術・スキルだけを身につけることに集中するのでは不十分であり、むしろ新しい技術・スキルをどのように身につけたら良いのか、どのように学ぶべきかを考え、社会生活の中で自律的に行動できる能力の開発に力を置くべきである。

近年の新入社員は、自立志向と裏腹に組織へのコミットメントが弱く、自分にとって興味のある仕事には積極的に取り組むが、社会の動向に対する関心は低く、人間関係も狭い範囲に限られる傾向にある。上司や先輩など年上の人間とのコミュニケーションが不得手で、情報入手が友人関係など狭い範囲に限られる傾向が強い。この間の不況下で親の世代が事業再編などの煽りを受けてリストラなどで翻弄されている姿を見て、身近なロールモデルの発見が困難になっているのもその理由であろう。就職活動への踏み出しができず、自ら動けない学生も増えている。

これらの若者の行動の特徴は、リアルな情報が不足しているが故に、限られた少ない情報で短期的な視点から判断して行動しているところにある。インターネットなどによる限られた情報でわかった気になり、リアルな情報をどう探して良いかをわかっていない。そこで、入社後の初任配置が気に入らなければ短期間で辞めてしまうといったように、中長期で物事を考えずに感情のおもむくままに思慮の浅い行動となる傾向が強い。辞める前に相談するのももっぱら学生時代の友人や職場の同僚であって、コミュニケーション能力に問題があり、先輩や上司に相談することがほとんどない。仕事が終わってからの飲み会に先輩から誘われても「愚痴を聞くのが嫌」といった理由で付き合わない、飲み会の場が本音ベースの貴重な情報が得られる場であることを理解していない。リアルな情報へのアクセスを自ら制限してしまっている。逆に、行動する前に考え込みすぎて、はじめの一步を踏み出せない若者も目立つ。

しかし、このような若者の態度・行動の原因を若者の側だけの責任に転嫁するのも片手落ちである。その理由は社会や企業側の変化が背景にあるからで、たとえば①適切なエントリー・ジョブ（新人向けの仕事の流れを体験できる基礎的な仕事、たとえば貿易実務の基礎である輸出入業務に関わる伝票処理を内部でやる総合商社は少なく、多くは別会社に任せている）が合理化やアウトソーシングで企業内になくなっているとか、②先輩や上司が目先の仕事をこなすのに忙殺されており、新人の育成にまで手が回せないとか、③本社人事・教育部門が企画業務に特化する傾向にあり、日常的な教育訓練業務をライン管理者に任せきりになってきているとか、④長期間の採用抑制で、現場レベルで中堅層の人員構成が薄く、教える側にまわられる若手・中堅社員が育っていないなどの理由を指摘することができる。企業内教育の機能が低下しているとも言えよう。

したがって、学校段階から彼らのキャリア支援の重要性が一層高まっている。期待されるキャリア教育とは、若者たちに対し、勤労者及び学習者としての自らのキャリアを構築できる諸能力を身につけさせ、社会に出てから、それぞれの人生の中で生活の質（QOL）を高めていける能力を身につけさせることであろう。それは、職業生活だけにとどまるのではなく、ライフキャリアの視点にまで広げたキャリア教育である。そこで、以下では学校段階のキャリア教育について、どのようなことが効果的なのかについて考えることにする。

2. キャリア教育に求められる内容

予測できない大きな社会変動に適応して生き抜くには、自ら調べ、自ら学び、自ら考え、自ら行動できる自律的な人間に育てるのがそのポイントでもある。若者が自分らしいキャリアを実現するには、長い人生の中で「自分らしさ」を追い求めながら、継続的に学び、しっかりした価値観を保ちながら、自ら気づき、自律的な行動が引き出せるように自らを鍛え上げ続けることが大事である。若者に限らず、長い人生の中で学び続けることの重要性に気づくことがその出発点でもあろう。

つまり、学校段階で期待されるキャリア教育とは、将来の勤労者・生活者及び学習者として、自らのキャリアを構築できる諸能力を発達段階に応じて身につけさせることをめざすのだが、それは以下の3つの領域をカバーすることになるだろう。

第1番目にはインターンシップ、ボランティアなどで実際の仕事を体験することで、働くことへの理解を促進させる。

現実の仕事を体験し、仕事の中で社会の厳しさや顧客重視の大切さを学ぶことがあげられる。中学、高校、大学と年齢が高くなれば内容も濃いものにしていく必要がある。中学レベルであるなら職場見学とか、2、3日の社会体験でこれをカバーすることは可能であろうが、高校、大学と年齢が高くなるほど時間をかけたより本格的な職場体験となるように仕組む必要がある。仕事のおもしろさが感じ取れるまでには最低でも3ヵ月間ぐらいの職場体験が必要だろう。

教育的インターンシップでは周到にプログラム化されたスケジュールに従って実施することが効果的である。漠然と仕事を体験させるだけのインターンシップでは限られた時間内で効果を上げることは難しい。また、アルバイトとインターンシップの違いを明確に認識すべきである。ルーチン

ワークが中心のアルバイトでは経験できない幅広い職場体験ができるようなプログラムになっていないと、効果は半減である。インターンシップによって育つのりしろを大きくするには明確なビジョンを持ち（具体的に何をやりたいのかを明確にする）、それを実現するための準備・行動（積極的に情報を収集するとか、何事にも積極的に取り組むとか）につないで行くことが重要で、そして、Plan-Do-Check-Actionの管理サイクルを自分でまわしていける能力を意識的に身につけさせることが重要である。

第2番目には、仕事そのものについて学ぶ。

単に、自分の職業的興味にとどまらず、企業はどのような組織でどのように運営され、職場組織の中でどのように仕事が遂行されていくのか。自分の関心のある職業は其中でどのような役割を期待されているのか、どのような職業の人たちが協力・分業しながら仕事を進めているのかといったことを含めて、産業・経済、企業経営、法律などの知識、技術・技能の大切さを理解し、ステークホルダー（株主、経営者、従業員、顧客）の社会的役割や責任についても理解させる。

第3番目は、経済やビジネスの実態を理解し、そこで求められるスキルを学ぶ。

まず基礎的な能力（コミュニケーション能力、数学的能力、情報収集・活用能力、企画提案能力など）を身につけ、そして、基礎的なアカデミック・スキルにプラスして、職業倫理を含めたビジネス・スキルの基礎を身につけさせることが肝要である。

つまり、仕事を進める上で求められる課題への対処能力を高めることである。人は自分を取り巻く環境から情報を集め、自分なりに解釈・加工して、周りに働きかける。単に職場環境に適応するだけでなく、取り巻く環境との相互交流を積み重ねながら、周りを変えていく。人は周囲の人間関係との交流のなかで切磋琢磨しながら育成されていく。そのなかで対人関係能力や社会への自律的な適応能力としての、社会的能力、情緒面も含めた能力が開発される。なかでも人間関係（人的なネットワーク）を構築し維持していく能力は仕事のなかで信頼を勝ち取るためにも最も基本的な能力であろう。重要な情報ほど信頼関係のある人的なつながりの中で入手可能である。仕事上の機能分担は人的なネットワークの中でなされており、企業の枠を超えてネットワークが構築できるような能力を備えているかどうかビジネス分野での成功にもつながってくる。

したがって、①自ら学び、考え、行動できる自律的な人間。②起こり得る問題を予測し、特定化し、解決していく能力を持った人材。③積極的に行動を起こし、その行動に責任を持ち、それに対する批判は冷静に受け止め、プラスに転化していく能力を持った人材をつくり出すことがキャリア教育のポイントでもあろう。

そのような人材を効果的に育成するには、リアルな社会・職場体験が重要である。そのような機会をどのように与えていくかだが、大学の授業を例にとれば、学年進行と共に入門レベルから専門レベルへと内容は深まるが、カリキュラム編成のなかで、教育方法・手段として、講義、参加型学習（演習・実習）、体験型学習を明確に位置づけた上で、有機的に連携させることで教育効果を高めることができるであろう。

表1 講義、参加型学習、体験型学習

	講義	演習・実習	体験型学習（教室外）
入門	教養科目	入門ゼミ	ピアサポーター
専門基礎	専門基礎科目	基礎演習	インターンシップ
専門	専門科目	演習・卒論	

受け身ではあるが講義をしっかり聴くことで理論的な知識を身につけることが基本であるが、さらに実習では繰り返し訓練をすることでスキルを身につけ、演習ではまとめたものを人前で発表するとか、グループワークをするなど自分から動くことが求められる。このような学生が主体的に動くことで成り立つ参加型授業を展開することで、理解を一層高めることができる。そして、教室を飛び出しての体験型学習は現実の場面での体験することで、自分に欠けている知識やスキルが何なのかを再認識することができて、さらなる専門科目の選択で何を勉強すべきかといった動機づけへとつながる。このような知的連鎖を描いてキャリア教育を地についたものとしていく必要があるだろう。

3. 中学時代に物にふれる教育を

就職者の多い実業高校や総合高校ではキャリア教育に熱心に取り組む学校が多いのだが、進学をめざす普通高校では進学指導に偏っており、偏差値の高い大学にどれだけ学生を送り込むかとの競争になっており、実社会や職業への理解がほとんどない状態の生徒に進路選択を迫ることになっている。高校2年生ぐらいの段階で、理系、文系の選択時に将来やりたいことをイメージさせて学習支援をすることが重要である。

学校卒業後に定職に就かないフリーターが問題とされているが、フリーターの中で普通高校を卒業し就職しても長続きせず辞めてしまうとか、もともと進路が定まらずに、とりあえずアルバイトを続ける層がかなり多い。それは実業高校卒者に較べて、つぶしの効く核になるスキルを身につけていないのが大きな理由であろう。選択の自由度は大きいのだが、その分迷ってしまっただけで方向が定まらないのである。

企業で職業人生をスタートさせることのメリットを学生に伝えるべきである。最初からフリーターの道を選んでは職業人としての能力向上は期待できない。どんな仕事でも正社員として入社すれば入り口の3年間でアルバイトとは全く異なる教育によって鍛えられる（たとえOJTが中心であったとしても）、企業にとっては正社員で採用することは大きな投資であるので、育成して生産性を上げなければ、無駄な投資になってしまうからで、就職をして企業の中で実際に仕事をするなかで、社会性を含めて広範な学びが用意されていることの重要性に気づかせることが大切であろう。

以前は普通高校卒者の就職先としてある程度の位置を占めていた一般事務の仕事が減少している。特定分野の職業スキルがなくてもできるルーチン的な事務の仕事はIT技術革新によって大幅に減少してしまっており、普通高校卒者の就職先を狭めた大きな理由でもある。したがって、高校

段階での若年無業者対策としても、キャリア教育をさらに強化すべきであり、特に就職者が比較的多い普通高校に照準を当てて良い。これらの学校は専門学校や大学への進学を前提としてカリキュラムが組まれており、進学コースを外れると実業高校の生徒のような基礎的な職業スキルを身につけていないので、その後のキャリア形成に大きく制約を受けることになる。したがって、高校段階でITとか、ビジネスマナーとかの基礎的なスキル教育をしておく必要がある。

中学段階で技術の時間が週3時間から今では週1時間に大幅に減少されてしまったことが、その後の教育に計り知れない悪影響を与えている。技能教育がないがしろにされ、実物にさわって感じることを経験するなかで理解を深められたとの経験ができなくなっている。文科系の学生であっても自動車がどのような原理で動いているのかとか、家電製品がおよそどのような構造になっているのかと言った最低限の知識を現物にさわりながら身につけておく必要がある。社会に出てからのOJTで経験しながら学ぶのと全く同じなことだが、そのような学習態度を中学生の頃に身につけたかどうかは、その後の職業能力の発達・習得にも大きな影響を与えざるをえない。急速に進む若者の製造業離れや理系離れの原因にはものづくりの仕事や科学に関する知識が弱いことがあげられるが、遠因は中学時代の技術科の授業時間の減少にある。

文科系の学生の就職活動を見ていると日本経済を引っ張っている製造業への関心がきわめて弱いことを痛感する。筆者は大学で日本の製造業をテーマにした授業を担当しているのだが、学生の反応は「日本の製造業の技術水準の高さについてははじめて聞く話が多いし、物がどうできているかと言うことも中学、高校時代にほとんど聞いてこなかった」との授業に対する感想が多い。

知識偏重の抽象的な勉強をしてきても、現実の世界との落差は広がるばかりで、学んだことが世の中に出てどう役立つのかがわからなければ、興味もわかないであろう。バーチャル・リアリティの教材であっても良いが、現実の世界を理解させる教育がキャリア教育の前提として展開されるべきである。

キャリア教育は職業だけを考えるのではなく、生き方全体を考えさせる教育であってほしい。小・中学生に投資や起業家教育をする例もあるが、金儲けに意識を向けさせすぎて、地味な仕事の大事さを忘れさせてはいけない。人生にはお金も大事だが、むしろ職業倫理や勤労観の醸成について中学時代から馴染ませる工夫が求められる。

4. 企業や社会とのつながりを意識したキャリア教育カリキュラムの開発

まじめな学生ほど「自分探し」に埋没する例が少なくない。本当の自分は自分の中をいくら探しても見つからないことを教えてあげなくてはならない。現実の社会に自分を投影し、相互に作用しあって、初めて自分が見えてくるものである。したがって、インターンシップをはじめとする社会体験、他者とのコミュニケーション経験が鏡の役割を果たすのであって、その意味からキャリア教育は内面に不安を抱える学生にこそ必要だともいえる。しかし現実には、インターンシップの募集をすると、もともと積極的で活動的な学生からの応募が多く、本当は受けさせたい内面に不安を抱えるような学生はむしろ尻込みしてしまう傾向がある。

結局、仕事の面白さを教えることが大事であって、ものを作ったり売ったりの現実のビジネスの世界がこんなに面白いことが学生に伝われば、就職活動に取り組む姿勢も変わってくる。それには学生がビジネス・プロセスを客観的に理解できるような教育が必要である。職種ごとの位置付けや役割を学ぶ機会が多いが、企業活動は個々の職種だけで動いているわけではなく、組織として活動しているので、組織の行動原理とともに、ビジネスとは何か、職業生活とは何かを教えるべきで、経営者や匠の職人からばかり話を聞くのではなく、普通の会社で働く部長や課長に日常の仕事や職場組織の話聞く方が、身近なロールモデルとなり、現実感があって、むしろ効果的かと思う。しかし、座学だけではなかなか現実を理解するには限界がある。これに効果が期待できるのが体験型学習である。

学校と社会をつなぐ体験型カリキュラムを正當に評価し、職場体験学習を正課として位置づけ、単位をしっかりと与える必要がある。あわせて、職場体験学習のプログラム内容、効果を含めて精査する必要もある。学校によっては、外部の業者に丸投げで、実施しているケースもあり、インターンシップによる教育効果を定量的に計り、モニターしていくことがインターンシップの質向上とともに重要性を高めている。

高校・大学生を対象としたキャリア教育の基礎として、社会人であるなら常識として知っているのが当然の知識（企業とは、労働とは、お金とは、法律とは）を必修科目に位置づけて設定することも必要だろう。

また、日本のインターンシップは、大学が受け入れ企業をさがして、企業は社会貢献の一環として学生を受け入れる形になっている。企業にとっては多忙なところを貴重な人材を割いて学生の面倒を見ることになるので、かなりの負担を強いていることになる。

企業はインターンシップの受け入れの負担が大きく、最近熱が冷めている状態である。学生にとっては、仕事の面白さと組織行動を体験できる機会であるが、効果的なものにするには、最低でも2～3ヵ月ぐらいの期間に長くする必要があるだろう。2週間程度の短期では仕事の面白さも実感できない。3ヵ月ぐらいの期間があれば、企業側も学生をいつまでも「お客さん」扱いはしてられないし、スタッフの一員としての位置付けもできる。

ほとんどの学校ではインターンシップに参加するかどうかは学生の選択次第であろう。むしろ、必修化して全員が企業の職場での仕事を体験できる機会を増やすことも考えられてよい。「大手企業には社員数に応じて学生の受け入れを義務化させることも考えられる」といった意見もある。

しかし、その前提として、インターンシップや産学連携を支援できる専門家の養成が必要である。キャリア教育については大学間で位置づけを含めてまだ混乱している現状がある。学生のアカデミックな能力レベルによって求めるものは異なり、職業スキルの向上やとりあえず就職させることに力点を置いて、エントリーシートの書き方や面接の受け方などに特化して、キャリア教育だと称する学校もある。したがって、中学、高校段階であるならキャリア支援のできる専門家として育成するために、進路指導担当の教員を大学院などに通わせ、再教育をする必要もあろう。

また、3ヶ月程度の本格的なインターンシップ実施する上では、学生が事故に遭うことへの配慮

も必要となろう。インターンシップ時の事故に関しては、インターンシップ保険などでカバーしているが、補償額は決して多くはない。職場によっては危険物も少なくないので、もしもの時の保障として労災保険の適用範疇にインターンシップ学生を含めることを検討できないだろうか。多くのインターンシップは賃金が発生しないし、雇用関係ではないので、当然、適用除外となっている。訓練費用の負担などもあるのでインターンシップ学生をこれ以上増やそうとするなら受け入れている企業を支援する制度を整備する必要があるだろう。

また、企業が学生を受け入れたことで副次的な効果をどうしたら得られるかを学問的にも研究すべきである。相互にメリットがなければ持続することは難しいからである。

法政大学キャリアデザイン学部では、体験型学習の一環として製品企画から販売促進活動までのプロセスを学生に体験させる産学連携プログラムをTAMA協会（社団法人首都圏産業活性化協会）が中間に入り、中小企業と学生のコラボレーションという形で2007年度夏から暮れにかけて試験的に実施してみた。学生がアイデアを出し合って、商品企画を練り一部は試験販売にまで漕ぎ着けた商品もある。この活動を通して、学生、企業双方に刺激を与え非常に評判が良かった。それは、若者らしい視点からアイデアを出してくるからで、企業側の担当者にとっても予期しないほどの効果があり参考となっている。WIN-WINの関係を作れる見通しをたてることができたことから、来年度からはこれを正課に組み込んで活動を続けることになっている。

企業はしっかりした受け入れ体制を整え、大学はインターンシップなどの体験型学習をカリキュラムの中にきちんと位置付ける方向へ動く必要がある。インターンシップには教育型と企業が実質試用期間と位置づける採用型とがある。大学としては、両者のバランスをとっていく必要があるが、そのためには、職場体験による学習効果を定量的に測定して評価する必要がある。どのようなタイプの体験学習がどのような学生に効果があるのかを明らかにすることが重要である。しかし、効果をどう測定するかはかなりの難問でもある。手前みその宣伝になるが法政大学キャリアデザイン学部では現代GPのプロジェクトの一環として「キャリア意識の発達に関する効果測定テスト」を開発し、体験型学習を経験することで、キャリア・ビジョンがどのように変化し、具体的なアクションがどう変化したかを、学生自身の意識の変化を測定することで、効果の把握を試みることを開始した。

何度も強調したようにキャリア教育では、リアルな体験が基本だが、企業内教育と同様にOJTが万能ではない。キャリア教育においても語学や数学、国語などのアカデミック・スキルが基本になればコンピタンスを高めることは難しいことを最後に指摘しておく。

4. 学校から職業への移行における課題と対応

小杉礼子

1. はじめに

現在、新規大学卒業予定者の採用活動は過熱化し、「氷河期」などといわれていた時期とは一変した。フリーターやニート状態の若者の数も、増加は止まり、減少傾向も見られるという。就職状況がこれだけ改善しても、若者への就業支援は必要なのだろうか。

以下では、近年の若者の学校から職業への移行プロセスの変化を統計から確認するとともに、そこにある課題と対応について、実態調査による若者の実像に基づいて検討する。

2. 学校から職業への移行の変化

わが国が本格的に若者雇用問題に取り組みだしたのは2000年代に入ってからだが、多くの先進諸国ではその1970年代後半から80年代にかけて若年失業率の悪化が問題になっていた。なかでも低学歴で職業資格も持たない若者たちは、最も課題の多い存在であった。先進諸国において低学歴の若者が失業しやすいのは、グローバル化のもとで技能度の低い仕事が賃金水準の低い国に移り、また、サービス経済化の進展とともに職場内訓練で技能蓄積がしやすい製造現場の仕事が減ったことなど、いくつかの共通する構造的な背景があると推測される。

こうした共通の変化がある中で、日本とドイツの学校から職業への移行しくみは良いモデルとして国際的に評価されていた。すなわち、日本では就職斡旋の力がある高校と企業内教育訓練の組み合わせがあり、ドイツでは企業内訓練と学校での職業教育を平行して行うデュアルシステムが有効に働いていた。しかし、そのどちらも90年半ばごろから、それぞれに問題を抱えるようになった。

ドイツのシステムは、早い段階から特定の職業に焦点付けた訓練を受けるものだが、それは、産業構造の変化や技術革新のスピードが速くなるなかでは、組織のフレキシビリティを損ねる要因ともなった。また、職業訓練の制度が強固であるぶん企業負担が重く、訓練機会を提供する企業が少なくなり、職業訓練の機会を得られない若者が増えたという。

日本の場合は、バブル崩壊後の求人激減の中で、求人が特に少なくなった高校を中心に、学校斡旋に乗らずに無業やフリーターとして卒業する生徒が大幅に増えた。高卒就職が難しくなる中で、大学進学者が拡大したが、大学卒業生においても無業者が増加し、学校卒業と同時に正社員として就職する日本型の移行システムに乗る若者は、1982年生まれの世代では葉62%にまで減少した。

しかし、2003年ごろから事態は好転する。景気が次第に上向く中、新規大卒者への求人も新規高卒者への求人も増加に転じ、すでに、大卒求人はバブル期以上の水準にまで達しているという。こうした求人の増加とともに、学校卒業時に就職も進学もしていない「無業者」数は減少に転じた(図1、図2)。こうした変化の結果、1985年生まれの世代では日本型移行シ

システムに乗る者は67%まで回復してきている。

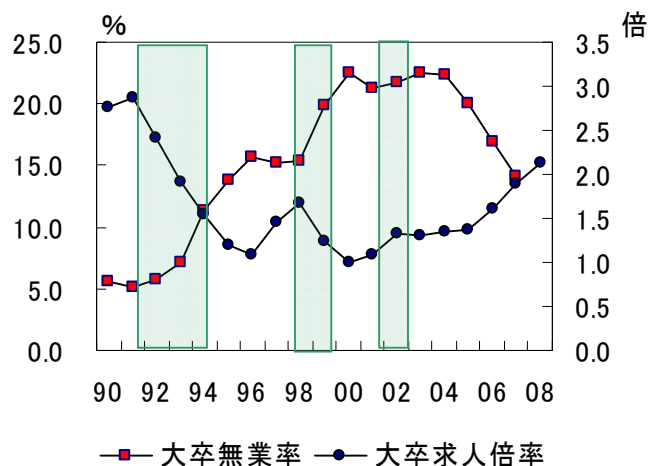


図1 新規大卒者対象の求人倍率と大卒無業者比率

注：大卒求人倍率＝大卒求人数／民間企業就職希望者数

大卒無業者率＝無業（卒業時進学も就職もしていない者、04年から定義変更があったが従来の定義で計算）／大学卒業者

資料出所：リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」、文部科学省「学校基本調査」

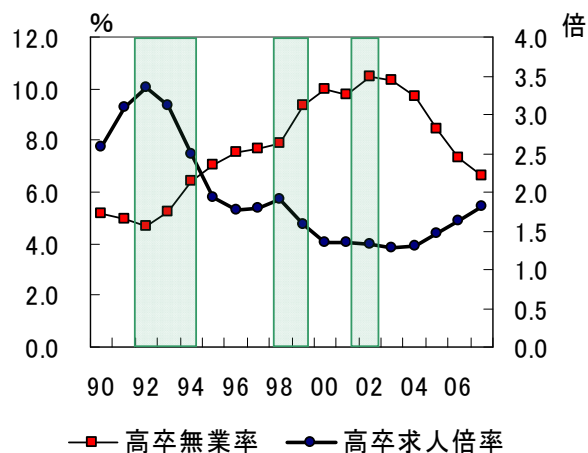


図2 新規高卒者対象の求人倍率と大卒無業者比率

注：高卒求人倍率＝新規高卒対象求人数／新規高卒(予定)の求職数

高卒無業者率＝無業（卒業時進学も就職もしていない者、04年から定義変更があったが従来の定義で計算）／高校卒業者

資料出所：厚生労働省「新規学卒者の労働市場」、文部科学省「学校基本調査」

3. 企業行動の変化と不変

では、これで若者の職業への移行の問題は解決したかという、むしろ深まっていると私は思う。それは、わが国企業の雇用慣行は変化はしてきたが、やはり新卒重視であるからで

ある。現在、多くの企業が新卒採用を復活したり増加したりしているが、悪い時期に学校を卒業し、就職試験に失敗したり、就職活動以前にあきらめてしまった若者たちは、なかなかその対象にならない。中途採用も活発に行われているものの、そこでの主な対象は、他の企業で正社員として一定の経験を積んできた即戦力人材である。アルバイトしか経験がなかったり、とりわけ長期間、就業していない層に対しての雇用機会は決して多くない。

企業行動は、90年代初めの不況を契機に新卒採用を大きく減らし、一方で非正社員を多く活用するようになった。一方2000年代の景気好転以降は新規学卒採用は以前と同じように活発に行われるようになり、また、以前と同じように、非正社員と正社員の処遇の格差は大きく、非正社員から正社員に変わる壁は高い。企業行動の変化とまた不変は、悪い時期に卒業してしまった若者を「年長フリーター」として外部市場に残しがちである。

4. 世代問題としてのフリーター・ニート

図3は、フリーター数の性・年代段階別の推移であるがⁱ、まず、注目したいのは、1992年の20代前半層で、この層は、97年には20歳後半に、2002年には30歳代前半になるのだが、その量はほとんど変わらずに推移している。97年の20歳代前半層もほとんど減少することなく2002年の20歳代後半になっている。こうした量的推移は、ニートについても同様に見られⁱⁱ、20代前半までにフリーターやニート状態になった者がそのまま30歳代まで継続していることが推測される。

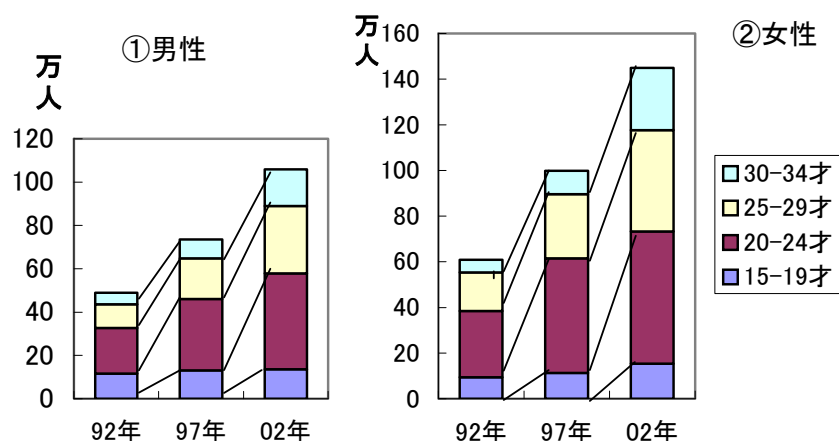


図3 性別・年齢段階別のフリーター数の推移

資料出所：労働政策研究・研修機構 2005『若者就業支援の現状と課題－イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から』（原資料は、各年の総務省統計局『就業構造基本調査』）

いったんフリーターになった者がどれほど正社員に移行しているのか、労働政策研究・研修機構が2006年に東京都内在住の18—29歳層を対象にして行った調査からみてみよう。こ

の調査では対象者の約半数にフリーター経験があったが、いったんフリーターになった後の離脱行動に注目してみると、フリーター経験者の男性の約半数、女性の3分の1がフリーターを辞めて正社員になろうとしていた(表1)。さらに、そこから実際に正社員になったのは、男性の約3割、女性の約2割で、やはり中途採用で正社員になっている者は多くない。ただし、年齢別に見ると、20歳代後半層では男性の46%、女性の29%が正社員に移行しており、最近の景気回復やフリーター支援の取組みが年長フリーターの正社員への移行を促進している可能性も考えられる。

ところが、ほぼ同じような設定でおこなった2001年の調査と比較すると、この移行の比率は小さくなっていたⁱⁱⁱ。当時の調査では男性の4分の3、女性の約半数が正社員になろうとしており、また、実際に男性の半数、女性の2割強が正社員に変わっていた。年長層のほうが正社員に移行した者が多いなどの傾向は変わらないが、景気回復があっても、この5年の間にフリーターからの離脱が進んだとは言いがたい。

表1 フリーター経験者の正社員応募と移行

	男性			女性		
	N	うち正社員になる としたところがある	正社員になった者	N	うち正社員になる としたところがある	正社員になった者
フリーター経験者計	499	50.5	29.7	499	36.3	19.4
18～19歳	78	16.7	1.3	79	15.2	1.3
20～24歳	207	45.9	23.2	188	34.0	15.4
25～29歳	214	67.3	46.3	232	45.3	28.9
高卒までの学歴	288	45.5	26.0	249	29.3	11.2
高等教育進学	210	57.6	34.8	249	43.4	27.7

資料出所：労働政策研究・研修機構 2006『大都市の若者の就業行動と移行支援—包括的な移行支援にむけて』)

フリーターからの離脱が重要なのは、アルバイト・パートでは年収が低く、正社員の半分程度にとどまる状態が変わっていないからである。ここで引用した調査を始め、多くの実態調査がそのことを明らかにしている。正社員以外の雇用形態でも、収入の増加が図れるなら、正社員にこだわらなくともいい。非正社員のままでも、職業能力の開発・発揮が図れ、それに伴って収入も増加する仕組みが築ければいい。

経済的自立が可能な収入は、若者が大人になるために最も重要な要件のひとつである。家族形成の時期にある20代後半から30代の年長フリーター層の職業キャリア形成を促進して、収入の増加につなげ、将来への安定や安心につなげる対策が必要である。

さて、年長フリーターの経済的自立を支援する政策を考えるためには、本人たちがどのような思いでいるのかを把握しなければならない。多くの国で、若年失業対策として職業能力開発に力を入れてきたが、その有効性を高めるには、個別相談とそれぞれ状況に応じたプロ

プログラムの提供が必要なが示唆されている。

前記の調査でも、正社員になる行動を起こしたフリーターはむしろ減っている傾向が把握されたが、そこにある思いを汲んだ対応でなければ、若者たちを動かさない。次の表2には、正社員経験のない年長フリーターがどのような展望を持っているか、自由回答形式でたずねた結果からの抜粋である。対象は東京に住む若者だが、正社員への希望が強い者には現在のアルバイトの延長にその可能性を考えているものが多いこと、チャンスの小さい仕事にチャレンジしている過程の者、開業・自営を目指している者なども少なからずいることがわかる。政策対象にできるのはこれらすべての若者ではないだろう。相談と能力開発の機会を提供し、それぞれの文脈を理解した機会の提供が必要だと思われる。

表2 正社員経験のない年長フリーターの将来への希望（自由回答から抜粋）

<p>【正社員】 なるべく早く今のアルバイトで正社員になる（26歳男性）／今の職場でスキルを身につけ、別の会社で正社員になる（26歳男性）。／自分の1年後、3年後、5年後、10年後...が想像できません。このまま年老いていくのかと思うと、情けなくて悔しくて。今のアルバイト先で正社員になれたらいいなあと思います（27歳女性）。</p> <p>【芸術・芸能・趣味を生かした生活など】 ミュージシャン（25歳男性）／1年以内にレコード会社と契約（26歳男性）／日本語教師をしながら、子供たちに海外交流をひろめていく仕事（25歳女性）／サッカーの教育者、指導者（アドバイザー）になりたい。（29歳男性）</p> <p>【自営・開業など】 3年後に店をもちたい。レンタルビデオ（28歳男性）／オンラインショップを開業し、軌道に乗せ安定した売上を確保させる（29歳男性）／家の仕事を継ぐ（25歳男性）／一年以内に、めざす職のアシスタントになる。三年以内にプロになる（25歳女性）。</p> <p>【資格試験、公務員試験】 国家公務員を目指している（25歳男性）／資格をとるために勉強中なので、現在はアルバイトですが、資格がとれば、それを生かし正社員になりたい（28歳女性）</p>

5. 格差問題としてのフリーター・ニート

もうひとつの政策ターゲットは、早い段階で学校を離れる若者たちである。図4は、やはり同じ調査から、男性について、学歴と年齢別にこれまでの就業経験を見たものである。大卒者では、転職したとしても一貫して正社員であった者が非常に多いのに対して、高卒者では非典型雇用だけを経験してきた者が多い。また、高卒の場合、年齢が若いほど非典型雇用しか経験していない者が多く、年長になるに従って正社員に移行する者は増えるものの、2001年当時と比べると、その比率は小さく、一貫して非典型雇用である者が増えている。すなわち、学歴による就業形態の違いが大きくなっている。また、ここでは省いたが、高校中退・高等教育中退者ではさらに非典型雇用しか経験していない者が多い。高等教育を卒業することが、正社員としての就業に重要な要件となってきているのである。先に見た表1の下段には、学歴段階別に見た、正社員への応募と移行の状況を示したが、ここでも学歴間の違いが

大きい。途中参入でも高等教育の終了が重要な要件になっているのである。正社員になろうとしたときに悩んだことを自由回答形式で記入してもらったが、そこでも「学歴が低いと、資格などを取得していてもやとってくれない。(男性 22 歳)」「まともに学校に出ればこんな苦勞をしなくてもすんだのに...と思った事がある。(男性 27 歳)」といった記述がみられた。

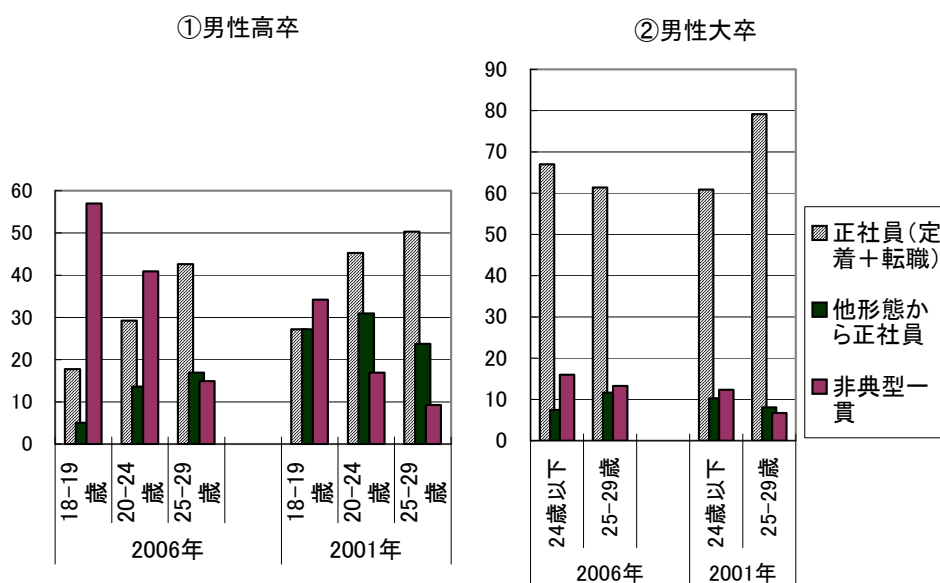


図4 大都市の若者（18—29歳）のキャリア（男性・年齢学歴別）

この学歴は親の経済状況や親の学歴との相関があった。2001年と比べると、親の学歴によって本人の学歴が決まる傾向が強まっており、さらに本人の学歴によって就業形態や収入が規定される傾向が強まっていた。

こうした階層的要因が本人の就業状況を規定する問題は、他の先進諸国でも指摘されているところであり、これを世代間の貧困の連鎖にしないために積極的な政策的対応が図られている国も多い。そこで重要なのが教育・職業訓練であるが、こうしたケースでは、経済状態の問題だけでなく文化的要因も絡んで、学業不振や怠学傾向を伴ったりするため、学校を離れる前の、早期の介入の重要性が指摘されている。

わが国でも中途退学への対応や高等教育非進学者への教育・訓練機会の提供が今後の課題となろう。

6. 求められる対応

必要な対応は、第一は、就職氷河期卒業生で現在もフリーターやニート状態にある若者たちへの支援である。こうした若者たちが職業能力を身に付ける機会とその力が正当に評価さ

れる仕組みを整えること、さらにその結果として、一定水準以上の収入が得られて結婚・家族形成につながられるようにすることが重要である。ただし、こうした能力開発の機会を用意すれば若者がみな飛びついてくるわけではない。それぞれの思いがあって今を生きている若者たちの思いをくみ上げつつ社会のメンバーとしての能力発揮につなげていかななくてはならない。相談・情報提供といった機能も若者目線をもち若者に支持されるような社会事業家等との協同を考えていく必要もあるのではないかと思われる。

第二には、中途退学者を含む、学校を早く離れた相対的に学歴の低い層の就業機会の拡大をどう図るかである。現在の採用拡大は、高校卒業予定者にも及んではいるが、職種は製造工程の仕事に偏って拡大しており、また、地域間格差も大きい。若者の思いをすり合わせるプログラムを学校在学中に組み込むことは有効だろう。あるいは、学校中退を防ぐ、または、中退を進路変更にスムーズにつなげるしくみづくりも必要だろう。高等教育進学後の中退も含めて、中途退学対策は就業への移行政策としても重要である。

引用文献

日本労働研究機構 2001『大都市の若者の就業行動と意識—広がるフリーター経験と共感』
労働政策研究・研修機構 2005『若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開
と日本の若者の実態分析から』

労働政策研究・研修機構 2006『大都市の若者の就業行動と移行支援—包括的な移行支援に
むけて』

-
- i ここでは、フリーターを、15歳～34歳で、学生でも主婦でもない者のうち、アルバイトやパートで就業しているか、就業を希望している者と定義している
 - ii ここでは、ニートは、15歳～34歳で、在学していず、かつ、就業していない、求職活動もしていない、家事もしていない者である
 - iii 現地サンプリング法による訪問留め置き型の調査で、東京在住の18-29歳2000名を対象としている点は、2001年調査も2006年調査も同様であるが、2001年調査はフリーター1000人、非フリーター1000人を区分して抽出し、分析段階で総務省「就業行動基本調査」「国勢調査」を元に、ウエイトバックをおこなっている。2006年調査は、これを分けることなく調査し、ウエイトバックはおこなっていない。

5. 新卒労働市場における人材ビジネスの関与

佐野 哲

1. はじめに ～新卒向け人材ビジネスの3類型

21世紀に入り、新卒労働市場で、あっという間に「人材ビジネス」が定着した。

まず第1に、求人広告ビジネス等による、就職活動中の大学生向け「求人ポータルサイト」事業である（インターネット上のひとつのサイトに多数の新卒採用情報をとりまとめ、検索や双方向通信機能等を付与した情報サービス。いわゆる「就職情報サイト」）。今や大学生の就職活動は、インターネット経由で情報を集め、インターネット経由で応募し、インターネット経由で選考結果が通知される。大学生にしてみれば、大企業に応募する場合は特に、この関門をくぐり抜けなければ面接を受けることすらできない。その意味でこのシステムは、既に就職・採用活動インフラと言っても良い。

第2に、教育ビジネス等による、新卒者向け「就職セミナー及びカウンセリング」事業である。フリーターやニートの増加が社会問題化するなかで、大学、国、自治体等がこぞって対策予算を計上している。多くの場合、民間事業者がそれを受託するかたちで、様々なプログラムが企画開発され、現場では高度なスキルを持った専門職によって、熱心な相談・指導が行われている。

そして第3に、労働者派遣ビジネス等による、新卒向け「紹介予定派遣」事業である。一定の派遣期間内に雇用主と労働者がお互いを見極め、納得した上で直接的な雇用関係に移行する（派遣終了後、当該派遣社員を派遣先に紹介する）このシステムは、ミスマッチ問題解決への有効な手段とされ、近年、規制緩和により新たに制度化されたところである。

2. 3つの論点

さて、これらの新たなビジネスが新卒労働市場へ、しかも急増するかたちで大量参入しているとなると、その市場への影響力の大きさを懸念する意見がでてくるのは、われわれの特性としてある意味当然かもしれない。例えば上記の、インフラ化しつつある求人ポータルサイト事業に対する諸意見が、また象徴的である。「人材ビジネス」を介して大量供給される求人情報（多くはインターネットからのもの）に流され、就職活動を止めてしまう学生（いわゆる「立ちすくみ」）の増加を危惧する教育関係者、自由応募化が進む新卒労働市場においてインターネット技術が多面で援用されることにより、学生に人気の高い「ブランド企業」など新卒市場での強者がさらに強くなり、内定者確保が以前より増して厳しくなった中堅・中小企業の人事部、などからの意見がそれである。

ここで、新卒労働市場に急拡大する「人材ビジネスの（悪）影響」を論点別に整理してみよう。

（1）母集団形成機能の低下

まずは、求人側企業における「母集団形成機能」が低下である。これが新卒労働市場のミスマッチ率、新卒就職者の早期離職率を高めている、のではないか？という問題である（「求人ポータルサ

イト」事業の拡大が影響していると思われる)。

例えば、インターネットの活用によって一括登録・多重応募が可能となっているが、企業が面接を行ううえでの母集団は、その大量な登録データを機械的に処理したものに過ぎない。結果として、その母集団は本来その集団に含まれるべきでない応募者を多数取り込むこととなり、その後の面接の効率性をも著しく落としてしまう。また、それが求人側の直接的選考活動にも迷いを生じさせ、選考基準が混乱もしくは徐々に曖昧になり、ひいてはこれが供給側の学生をディスカレッジさせ、就職活動の目標、行動様式を混乱させることになる。もちろん多重応募であるから、複数社掛け持ちでエントリーする学生のなかの一部の「優秀な者」が、多くの企業から内定を取ることで、その学生に選択されない企業の内定者歩留率を著しく低下させることにもつながる。この点、「戻り葉書とリクレーター制度」による旧来型の母集団形成手法のほうが、補足率つまり学生側の多重応募に限界があり、またリクレーターを介した対面による勧誘・選別行為を経ていることから、当時形成されていた「母集団」は小規模であるものの質が高く、その後の面接も比較的スムーズに行われていた、と考えられる。

(2) 情報収集バランスの欠如

次に、学生側求職者における「情報収集バランス」の欠如である。学生が人材ビジネスを介して行う労働市場情報の収集が著しくバランスを欠いており、これが新卒労働市場のミスマッチ率、新卒者の早期離職率を高めている、のではないかとという問題である(新卒者向け「就職セミナー及びカウンセリング」事業の拡大が影響していると思われる)。

例えば、就職活動中の学生向けに様々なセミナーが開催され、専門指導員が個別相談に応じているものの、当該サービスの提供者はいずれも自らの専門的・体系的知識、経験的ノウハウに固執しがちな一方、求人企業等需要側に関する実態情報の収集が決定的構造的に欠落しており、求職者(学生等)から高頻度で出される「リアルな仕事の内容や特定企業の内部情報」等に関する問いかけに、具体的かつ意味ある回答を提示することができずにいる。このときサービス提供者は、学生等の不満をかき消すために、学術的専門性の高い心理テスト(職業適性検査プログラムなど)や娯楽性もしくはイベント性の高いロールプレイングプログラム(ビジネスゲームなど)等の支援ツールに頼る(場合によっては、「逃げる」)ようになり、結果として学生等の活動意欲をディスカレッジさせている可能性が考えられる。この点、職業紹介事業などの労働需給調整サービスであれば、マッチング担当者は労働市場の需要側(求人企業)と供給側(求職者・学生)に直接接しており、また双方の収集情報を文書化するなどして担当者間で共有化し、求職者に「生きた会社情報」を提供することが可能である。しかしながら、若年求職者や学生を集客する「相談センター」の多くは、制度的な制約から相談窓口(人材ビジネス部門)と職業紹介窓口(多くの場合、公共職業安定所の出先部門)が分離していたり、官民連携事業とはいえ、分離する2つの部門の配置スタッフの人的交流、情報共有化が全く為されておらず一連の問題の解決の糸口が全く見いだせていない、と考えられる。

(3) 具体的な高付加価値化戦略の欠如

そして労働需給調整サービスにおける「紹介する求職者・学生及び派遣する労働者の育成プログラム」の欠落である。中長期的な業務そのものが依然としてブローカー的であり、これが当該システムを経由して就職する新卒者の労働意欲を減退させ、ひいてはその早期離職率を高めている、のではないかと問題である(新卒向け「紹介予定派遣」事業の拡大が影響していると見られる)。

例えば、職業紹介や労働者派遣など労働需給調整事業者が収益性を向上させるためには、需要側求人企業等のニーズを常に分析し、それにあっせんする求職者の市場価値を中長期的に高めていくような戦略を具体化させていく必要がある(そうしなければ、紹介料も派遣料も十分かつ適正に確保できない)。しかしながら、このビジネスのマーケットは規制緩和を背景とした新規参入の増大による激烈な過当競争下にあり、多くの当該事業者にはそうした余裕がない。特に新卒者の場合、求職者(学生等)は一般労働市場で求められる「即戦力」ではないことから、マッチング(あっせん)の前後で的確な教育とフォローアップを行い、そこで得られた課題を自らの教育システムにフィードバックさせていく必要があるが、これがほとんどできていない。結果として、人材ビジネスとしての労働需給調整は、新卒労働市場の需給双方にとって魅力のないものとなり、これを経由した求職者の就職後の意欲を低めるとともに、こうした人材ビジネスを利用する紹介先企業及び派遣先企業の意識も向上させられず、また就労環境も改善されることなく、これらが結果的に就職者の早期離職率を高めてしまう、と考えられる。

3. 論点ごとの考察

さっそく上記3つの論点ごとに考察を加えてみよう。人材ビジネスは、新卒労働市場にどのような影響を与えているのだろうか。これらの現場にはどのようなケースがあり、その現場の責任者等はどのような見方をしているのだろうか。

(1) インターネット活用の定着と限界

求人企業での「インターネット化による母集団形成機能の低下」に関する問題については、その求人現場において、否定と肯定相反する2つの見方(ケース)がある。

この問題を否定するケースの典型は、次のようなものである。旧来型の戻り葉書等によるエントリー用紙の郵送受付及びそのデータ化作業に比べ、インターネット経由での受付処理は広範囲から学生を大量に集めることが可能で、かつ面接の前段階で書類選考する作業が圧倒的に効率的であり、母集団は質量ともに満足の行くものとなっているとする企業及びその受託事業者が代表的である。こうした見方の背景には、旧来型の手法で集めていた時代の母集団の質及び内定者の歩留率と、現在の母集団のそれは実際のところほとんど変わらない(つまり現在の方法では、より広範囲かつ公正・適正に大量のデータを処理できている点で質量ともに向上している)という事実がある。また、これらの現場のケースでは、インターネットを経由し学生側に氾濫している求人及び関連情報の悪影響についても、少なくとも自らの採用活動の範囲内ではほとんど見られない、とする。

新卒採用活動におけるインターネット技術の活用については、以上のような利用企業及び人材ビジネスの意見に代表性を見出せば、今後さらに活用のレベルと範囲は拡大していくことになる。

しかしながら他方、この問題を深刻に捉え、インターネット及びコンピューター活用の限界を指摘する見方もある。①インターネットによって事実とは異なる伝聞情報が学生間に広まり、その後の説明会等で多数の学生からそうした質問が出されたため、小規模説明会の複数回実施やリクルーター制度の復活を新たに決めたとする企業、②インターネットによって確かにエントリー数については旧来より遥かに多い人数を集めることができたが、その後選考を経て内定を出したものの、(重複受験からか)ほとんどの内定者が辞退してしまったとする企業、③多重登録(「一括エントリー」による)による各社母集団でのデータ重複(これによる内定者歩留率の低下)が母集団の質的低下を招いているのは事実であるが、ユーザー企業側の登録数に対する量的志向が修正されない限り現状は改善されないとする企業からの意見が代表的である。これらは、いずれもインターネット活用の限界を指摘したものである。

(2) カウンセリングサービスの有効性と採用配置上の隘路

学生側における「求人側の企業情報に乏しい、もしくは偏りのあるキャリアカウンセリングやセミナーなどによる対求職者サービスの限界及び悪影響」に関する問題に対しても、その支援サービスの現場において、否定と肯定相反する2つの見方(ケース)がある。

例えば、「就業支援センター」等を民間人材ビジネスとして自治体など公共部門より受託し、事業全体を統括する現場の意見は、この問題に否定的である(問題なしとする)。これら事業者によれば、事業の社会的効果(事業発注元である公共部門から要求されているマッチング、つまり求職者の迅速な就業者化)をあげていくには、傾聴を基本とする専門的なカウンセリングのみでは困難で、収益が見込めなくともマッチング事業を併設しなければならない、とする。この事業者は、この意味での「効果」向上には併せて求人開拓を行い、企業情報を内部に集約して求職者相談担当と情報を共有化するのみならず、求人・求職双方の担当間を調整する「コーディネーター」が不可欠であるとの方針を掲げ、組織体制を工夫し、構築している。その結果、各センターごとに若干の格差はあるが、概ね来所者の満足度のみならずマッチング実績も着実に向上してきている。さらにこれらの事業者は、求職者ケアの技術と労働市場(求人)情報の集約の業務バランスを組織的に組み立てるかたわら、心理学を修めたカウンセラーの「マッチングの前工程としてのカウンセリング技術」に注目し、これを評価する。カウンセラーが仕事の経験のない若年求職者に対して施す、「(求職者の)不安な気持ちを踏まえながらゆっくりと、かつ結果的には短期間で就職意思を固めさせる(具体的な求職活動に至らせる)技術」は、マッチングプロセスにおいて極めて有効かつ効率的であり、これらカウンセラーが需要側の情報(求人情報や仕事内容)を体系的に集約して行きさえすれば、(無料)職業紹介事業としてもかなりレベルの高いマッチング機能を維持することが出来る、とする。つまり、カウンセリングのみで学生支援をする形態そのものが存続的ではなく、人材ビジネスはマッチングを同時に行っており、それゆえに機能的であるという見方である。

その一方で、これを肯定し問題視する見方もある。例えば、カウンセリングの現場に特化して見ていくと、一部ではあるが支援機関において、労働市場情報に全く興味を示さず心理学的なカウンセリングに固執するカウンセラーが事実存在する。また逆に、求職者情報収集の欠如さらには学生側若年層の立場を理解しようとしなないカウンセラーが独善的なカウンセリングを行うケースが散見され、これらが利用者の意識や活動に悪影響を与えているケースもある。もちろん、各センターの現場においてはこうした問題に対処する動きもみられるが、有資格者カウンセラーの採用（異動配置）基準が不明確であったり、採用・配置後の研修や情報共有化のシステムが構築されていない現場では、問題が組織として構造化したままサービスが提供され続け、結果として無業者を再生産する形になってしまう。

（3）学生にとって「魅力ある人材ビジネス」への模索と萌芽

一方、「ブローカー的で、若い労働力を中長期的に育成して付加価値を高めようとしなない人材ビジネスの、新卒労働市場における機能的限界」を想定した問題に対しては、人材ビジネス業界そのもののなかに、いずれもこれを肯定する見方が多い（問題ありとする）。とはいえ、この問題を肯定する意見は企業人事部や対求人サービス事業者などからのもので、労働需給調整サービス事業者自身の多くは、新卒労働市場における中長期的な戦略策定のあり方について、まさに模索中と言える状態にある。

一言で言えば、「若年層を扱っている」ということだけで求人企業等需要側より引き合いが多くなるのが現実である。この点で「新卒紹介」として新規学卒者を取り扱う有料職業紹介事業は、新卒労働市場においてミスマッチが構造化しているのであるから、あつせん機能をこうした市場の特性に特化させてやるだけで、一定以上の成果をあげることができる。実際のところ大手人材ビジネスのほとんどが近年、本格的な事業部化までは行かないまでも「新卒紹介」の小規模な事業化テストを重ねてきており、いずれも大きなトラブルを発生させることなく目標紹介件数を無難に達成させている。つまり、「若年層」の看板だけでビジネスが可能であることから、人材ビジネスとして、取り扱う若年層の中長期的な育成には目が向きにくい構造がある。

しかしながら、この問題の本質は、新卒労働市場における、労働需給調整サービスに求められる特徴的役割こそ、中長期的な人材育成戦略と労働市場での継続的なフォローアップに他ならない、とする点である。これに対しては、労働者派遣事業者のなかに、積極的に肯定するとともに、この事業化を実践する動きが出てきている。

例えば、技術職の評価・長期育成システムを全国ベースで構築し、これを成果主義的に運用する「技術職等特定派遣」のある事業者では、理工系大学卒者及び大学院修了者の支持を受け、新規スタッフに占める新規学卒者の比率が90%を超えるのみならず、有名大学の卒業・修了者の比率も拡大している。また、紹介予定派遣を事業化して銀行や商社などとの取引を安定化させている「事務職等一般派遣」のある事業者では、派遣期間を経た正社員移行後の社員の離職率が低いうえ、同じ職種枠での新卒正社員採用者との能力格差もほとんどないことから派遣・紹介先企業の満足度を一

気に高めてきているが、将来的にはこのキャリア形成ルートが自らの労働者派遣本業における高度な専門職スタッフの安定的供給源になるよう、長期的な戦略を育成検討している。さらに、生産工程派遣を事業化して自動車や弱電など加工組立型大手メーカーとの取引を安定化させている「技能職等製造派遣」のある事業者では、高卒直後の既卒者を高校進路指導担当との連携のもと派遣スタッフとして登録・研修を施したのち雇用し、派遣先メーカーとの連携により長期的なキャリア形成計画を立てて、生産技術部門など派遣先を計画的に異動させ、将来的に技術面でも管理面でも高レベルの「業務請負管理者」を育成しようと動き始めている。

4. おわりに

新卒労働市場において急激に関与を強めている人材ビジネスの評価については、以上見てきたように、光と影が交差しており、未だ定まってははいない。とはいえ、学生を中心とした若年層のマッチングへの強いかかわりは、その学生らの将来に大きな影響を与える。光の部分は伸ばし、影の部分は適確に対処する機動的な政策が望まれる。

6. 産業界における若年層従業員の定着率の向上と育成 井戸和男

はじめに

現代の若年層の就業行動や雇用・就業の現状は、日本経済の将来にとって極めて大きな課題である。本稿では、産業界における従業員、特に若年層従業員に関する課題の解決策について、筆者の企業生活30年における、「教育」・「人事」・「労務」等人事部門の課長、部長、担当役員の経験や、バブル経済崩壊後、大学に転じ人事部門に関わる実態分析や課題の研究等、十余年に亘り積んできた様々な経験をベースにし、現代の若年層の企業における課題の解決策について、提言を試みるものである。

いわゆる「日本型経営・雇用」は、筆者が企業人としてスタートした1960年代から数々の景気変動のみならず、第一次・第二次石油ショックや円高ショック等の大きな経済環境を経て、バブル経済の崩壊までの間、環境の変化に柔軟に対応しながら、「人間尊重」・「長期的視点に立った経営」などの根本となる考え方は重視しつつ、「官」・「学」・「労」・「使」の英知を結集して「日本型経営・雇用」を構築してきたといえる。

しかしながら、バブル経済崩壊後、企業は「過剰投資」・「過剰人員」・「過剰在庫」の課題を抱え、生き残りをかけて大規模なリストラクチャリングに取り組むことを余儀なくされた。さらに、米国の市場原理主義の影響を受けて、「日本型経営・雇用」は大きく変貌した。

日経連としては日本型経営の根本的な考え方である「人間尊重」・「長期的視点に立った経営」は、是非残すべきであると主張したが、多くの企業においては、残念ながらこの主張は取り入れられなかった。具体的には、「人間尊重から資本重視」へ、「長期的視点から短期的視点に立った経営」へ、さらに「純潔中心主義・正規従業員中心から多様な雇用主義・非正規従業員の増大」等の変化であった。

その結果、企業業績は回復したが企業が継続発展していくための人材面において、特に将来を担う若年層従業員の定着率や育成については、大きな課題を残してしまったといえる。

本稿では、「日本型経営・雇用」の変化の経緯と特徴を踏まえ、変貌する社会経済に対応した「新しい日本型経営・雇用」について、特に「産業界における若年層従業員の定着率の向上と育成」に焦点をあて筆者の考えを述べることにしたい。

1. 日本型経営・雇用の経緯と特徴

(1) いわゆる「日本型経営・雇用」の特徴は、バブル経済が崩壊するまでは産業界を取り巻く幾多の環境の変化に対応して柔軟に運用しつつも「基本的考え方」は維持するよう努めてきたといえる。これまでの最大の特徴の一つは、厳しい経営状況にあっても「従業員の雇用の維持」を最優先に考えることであった。つまり、経営者の最大の使命は社会貢献を果たし、企業を維持・発展させることであることは言うまでもないが、その次は「従業員の雇用の維持」であった。そのことが、

企業と従業員相互の信頼感が深まり、従業員の働く意欲が高まったといえる。(反面、企業に依存し、働く意欲を低下させてしまった従業員もいたことも否定できないが・・・)

さらに、企業は単に従業員の雇用の安定を守っていこうとすることばかりではなく、長期にわたって働くこと(とりわけ定年まで)が従業員にとって大きなメリットになるという労働条件を確立していった。具体的には、「年齢給」、「勤続給」といった給与体系によって従業員の能力が必ずしも年齢の上昇や勤続年数の長さに応じて発揮されるとは限らないにも関わらず、極めて楽観的な視点に立った、いわゆる「定期昇給制度」によって勤めれば勤めるほど労働条件が、安定して確実に向上する仕組みになっていた。(1980年代に入って55歳から60歳定年延長に伴い、年齢制限を設けたり、勤続年数の上限を設けたりしたが・・・)

さらに、能力の発揮とは関係なく、従業員が結婚すれば「扶養家族手当」、子供が生まれればその手当では増加される仕組みによって従業員の生活を安定させるための配慮をしていた。従って、従業員は安心して、企業を信頼して働くことができた。

また、退職金制度は、勤続年数が長くなればなるほど退職金額が高くなっていくばかりでなく、定年まで勤務すれば自己都合退職よりかなり高い退職金を従業員は手にすることが出来る仕組みになっていた。「二君に見えず」という表現が使われたほどであった。つまり、従業員の企業に対する「忠誠心」を高めることが、企業の継続発展に大きく貢献することであるという考え方が支配的であったといえよう。

(2) 日本型経営の大きな特徴として「年功序列」があげられる。年功といわれるものには二つの側面がある。ひとつは、賃金制度における年功序列である。様々な試行錯誤を経て1970代に主たる賃金制度の柱として「能力資格制度」が導入され、現在に至るまで多くの企業で活用されてきた。「能力資格制度」は文字通り、従業員を能力によってランク付けを行なうものであり、そのランクによって賃金を決定しようとするものである。バブル経済崩壊時までは、あくまで能力に基づくランク付け建前としながらも、実際の昇格にあたっては人事考課のみならず、経験年数を加味して決定していく仕組みとしていた。つまり、年功部分を大いに取り入れていたといえる。また、管理者が評価するにあたっては、筆者の経験に基づく私見では、職場における従業員の納得性を高めるために多分に、年功的な要素を加味して評価していたので、年功序列部分が色濃く反映されていたと思う。

しかし、管理者の評価は時代を経るに従って能力を重視した評価へと変化していったといえるが・・・

もう一つの側面は、昇進制度における年功序列である。具体的には、係長・課長・部長へと昇格するにあたって、それぞれの段階で最低在任年数が設定されているケースが多く企業の企業でみられた。また、入社年度による昇進スピードの調整は、当たり前のように行なわれていた。全体のモラルの低下を避けるために昇進にあたっては、いわゆる「減点主義」によって行なわれ、年功序列の考え方が大いに反映されていたといっても過言ではないといえよう。

しかし、二つの側面から見た年功序列制度は、見方を変えれば時間をかけて従業員の能力や適正を見極めたうえでの「昇格」・「昇進」の決定であったので従業員の立場からすればある種の納得性は高いものであったということと同時に、自己の能力開発に十分な時間をかけることも可能であったといえる。さらに、この年功序列制度について特筆すべきことは、いわゆる逆転現象が生じる可能性が少ないことから、先輩から後輩へ、上司から部下へ培ってきたノウハウを惜しげもなく伝承していく職場風土が我が国の企業で形成されてきたことである。

3) 日本型経営・雇用の特徴の三つ目は、新規学卒中心の採用で、企業内教育（主として集合研修とO. J. T.）によって自社で育てるという考え方である。多くの大企業では、新規学卒者を正規従業員として採用してきた。（急成長している大企業は、管理職や専門職を即戦力として積極的に採用してきたが・・・。）新入社員は、事務スタッフ職・技術職については半年から1年間にわたり新入社員教育を行なったうえで、適性に応じ職場に配属した。技能職については、1ヶ月から3ヶ月間にわたり新入社員教育を行なったうえで職場に配属した。従って、新規学卒者の採用にあっては、即戦力としてではなく、将来性や人柄などを重視して採用を行なった。採用後は、企業の責任において自社にとって相応しい戦力に育成していくという観点から、とりわけ、新入社員教育に時間と費用を費やした。専門実務教育は配属された職場において、O. J. T. を中心として行なってきた。そのために管理職は部下を職場に定着させ、戦力として育成する能力を要求された。従って階層別研修を充実させることが新入社員教育と併せ企業内教育の大きな柱となっていたのである。

4) さらに、日本型経営・雇用の特徴として「集団」と「個」の関係がある。つまり、「企業や職場という集団」と「個人としての従業員」との関係である。新入社員の時代から「内では」とか「我が社では」という表現にみるように、常に「企業や職場という集団」の一員であるという自覚を持っている。これは、常に個人よりも集団を優先して行動するという規範が自然に身につくような企業・職場風土が形成されているのが特徴である。そのような関係が構築されることによって効率的な企業業績や職場の成果に直結するのである。

「集団」と「個」の関係の日本型経営の特徴は、労使関係にある。終戦後から1960年代の前半までの我が国の労使関係は、思想的な対立が色濃くあったが、経済成長に伴い労使関係も徐々に変化してきた。いわゆる高度経済成長といわれた1970年代前半において「企業の発展と従業員の幸せは車の両輪であり、労使が一致協して生産性向上に取り水準の実現」などが達成された。このように運命共同体という労使の関係が具現化されたといえる。

2. バブル経済崩壊後のいわゆる「失われた十余年」

(1) バブル経済崩壊後、企業は「過剰投資」、「過剰人員」、「過剰在庫」を抱えた。これらを早急に解消していかなければ企業の存続すら危ぶまれる厳しい状況に追い込まれた。そのため、リ・ストラクチャリング（事業の再構築）を余儀なくされた。なかでも、総人件費の抜本的削減は近々の大きな課題であった。このような状況の中で1995年5月に日本経営者連盟（現日本経済団体連合会）は、『新時代の「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体策－』という提言をした。そのなかで、これまでの日本的経営・雇用の基本的理念である「人間尊重」と「長期的視点に立った経営」は、国内外に通用する普遍的考え方であり、今後とも堅持していく必要があると強調した。

しかし、現実には企業の生き残り策として「人間尊重」から「資本重視」へ、「長期的視点に立った経営」から「短期的視点な成果を重視した経営」に傾けざるを得なかった。また、外国資本の参入やアメリカにおける市場原理主義の影響などもあって、短期間にV字回復を余儀なくされた。その過程で、過去において多大の功績を挙げてきた功労者でさえも「誇り」を傷つけられる処遇をされるばかりか、退職に追い込まれるなどの厳しい状況も生じた。しかし、従前と全く異なりマスコミの多くは、V字回復を達成した有能な経営者として評価した。

(2) そして、これまで三種の神器といわれるほど国内外で高く評価されてきた「年功序列制度」、「終身雇用」、「企業内労働組合」は、企業にとっては「疫病神」とまでいわれるようにさえなってしまう。

その結果、企業における今日の経営課題を生み出した諸悪の根源は、人事部門であるとまでいわれる始末であった。その後、人事部門の役割は大きく変化し、人事管理のライン化が進展していった。これまで重要な役割を担っていた人事部の機能のうち、企業によっては、教育等の一部を外部化していったのである。つまり、従来のように入社から定年退職に至るまで企業の責任において従業員を育成し、活用する考え方が希薄になっていったといえる。また、短期的な視点に立った成果主義の進展に伴い企業は即戦力となる従業員の採用を積極的に行なうようになっていった。（これまでは潜在能力や将来の可能性を重視した採用をおこなってきたが・・・）管理職は、このような企業の経営戦略のもとに短期的な成果を効率よく挙げることに力を注がざるを得なくなり、若年層従業員の育成が疎かになっていったのである。このことは、従業員を「コスト」と捉え、短期的に成果を上げる従業員を評価し、成果を挙げられない従業員は居場所を失い、退職に追い込まれていったという側面も無視できない。

(3) このような生き残り策を企業が講じたことは、従業員の企業に対する信頼感を大きく損なうことにつながっていったといえる。また、若年層従業員やこれから社会人になろうとする若者たちは、企業のために一生懸命働いたとしても、将来に亘る身分保障はないのだということを目の当たりにしたのである。その結果、若年者たちの企業に対する帰属意識の低下や仕事に対する積極的な取り組み姿勢など勤労観に少なからずの影響を与えたのではないかと、筆者は考えている。

氷河期とまで評された厳しい就職戦線を乗り越えてきたにもかかわらず、若年者の「就社」から「就職」という職業観の変化もあって、いわゆる7・5・3現象という早期退職現象を引き起こし、ニートやフリーターを増加させる大きな要因になったといえる。

また、管理職にとって、このような企業の施策は若年者層を育成し定着をさせていくという意欲を大きく低下させる要因になったということも若年者層の早期退職に拍車をかけたといことも否定できないのである。

(4) 既述した「新時代の日本的経営(1995年・日経連)」の提言のなかに、これまでの終身雇用について「新しい三タイプの雇用形態」として言及している。

具体的には、「長期蓄積能力活用型」、「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」の三タイプである。それぞれの内容は次の通りである。

- ①「長期蓄積能力活用型」は、従来の長期継続型の雇用形態
- ②「高度専門能力活用型」は、必ずしも長期継続雇用を前提としない専門的熟練・技術等の専門能力を備えた従業員の雇用形態
- ③「雇用柔軟型」は、企業の業務の繋閑に応じて柔軟に雇用する形態

総人件費を抜本的に削減しなければならない課題を抱えた企業は、このような雇用形態の提言を受けて繋閑の度合いに応じて柔軟に雇用ができ、かつ安価な労働力として非正規従業員がバブル経済崩壊後その比率は増加の一途をたどり、3割を上回る状況になった。業界によっては、非正規従業員が正規従業員をうわまわっており、その能力発揮が企業業績に大きく関わっているところも少なからずあるにもかかわらず、正規従業員との処遇の差が余りにも大きすぎることによる弊害が顕著になってきており、今後の大きな課題であるといえる。他方、正規従業員の処遇についても能力の伸長と関係なく昇給する「年齢給」や「勤続給」の廃止や支給の制限をしたり、能力発揮とは直接関係ない家族手当や住宅手当等を廃止する企業が数多くみられた。また、管理職に対する年俸制が導入され成果主義や能力主義の進展の名の下に、処遇の低下が見られる企業も少なからずあった。

(5) さらに、教育費も2000年代前半まで数多くの企業で削減された。企業は従業員の能力開発の中心を自己啓発においた。まさに、企業が責任をもって従業員を育てるという姿勢から従業員の自己責任で行なう能力開発に重点が置かれるようになっていった。しかしながら、正規従業員の勤務状況は人員圧縮や非正規従業員が増加したこともあって、長時間にわたるものであり、自己啓発に宛てる時間的余裕がないのが実態であるといっても過言ではない。とりわけ、30代の中核従業員はその傾向が強く、今後の大きな課題といえる。

また、従業員の能力開発の部署を別会社化した企業も少なからずみられ、従業員の教育についても効率性が追求されるようになっていった。筆者の経験から言えることだが、教育と効率とは直接的に結びつく概念ではなく、即効性のある教育は持続性に乏しく、長期的に継続して行なわれる教育が長期的な視点に立ってみると高い教育成果がみられると思うのだが……。勿論、教育の成果

は個人差があることはいうまでもないが・・・。

筆者は、本来、従業員の能力開発を重視する風土が社員教育に影響を持つと考えているが、バブル経済崩壊後の10余年はそのような風土が日本の企業から失われていったといっても過言ではないと考えている。

3. 新しい日本型経営の構築に向けた提言－若年層従業員の定着率と育成を目指して－

(1) バブル経済崩壊後、企業はなりふり構わず必死になって生き残り策を行ってきた。その結果、企業業績は見事に回復をした反面、今後に向けた数々の課題を生み出したといえる。中でも、人材の育成・活用面において大きな課題を残した。今後も企業を取り巻く環境は変化が常態化し、厳しい状況は容易に想定される。しかし、いうまでもなく我が国は人材立国であり、「企業は人なり」という考え方は普遍的なものであると、筆者は考えている。

従って、常に「人間尊重」という考え方を根底に据えて中長期の視点から見直しをしていくことが大事である。今、企業がおかれた状況から言えることは、「人間尊重」の視点に立って人材の育成・活用について再考する時期にあるということである。

(2) 企業にとっての「人間尊重」ということを具体的に言えば、「従業員の雇用を最優先に考え、守ること」であり、「従業員の持てる能力を最大限に伸ばし、発揮させること」である。また、「従業員の働くことに対する多様な価値観を尊重すること」であるといえる。

なかでも、「従業員の持てる能力を最大限に伸ばし、発揮させること」は、厳しい経営環境下において企業が社会に貢献し、競争に勝ち残っていくために極めて重要である。また、従業員にとっても、持てる能力を伸ばし発揮して働くことは、企業にとっていつまでも有為な人材であることは勿論のこと、たとえ他企業で働くことになった場合でも有能な人材として認められ、充実した職業人生を送る上において大変重要なことである。

従って、企業は責任を持って従業員を育成するのだという考え方を堅持すべきである。特に、入社から3年、3年から10年間は、従業員が大きく成長し自立・自律していく重要な時期であるといえる。まず、新入社員研修の充実を図ることである。昨今年々、新入社員の研修期間が短くなっていく傾向にあるが、配属のミスマッチを防ぎ、きめ細かいフォローを行なうことによって定着率の向上につながるなどからも研修期間を十分にかけることは、高い効果が得られると筆者は考えている。

3年から10年間はO. J. T. による人材育成が重要である。そのため管理職の役割期待の見直しと指導力の向上を重視する考え方を復活させる必要がある。

(3)「人間尊重」の視点に立ち従業員の能力開発を促進していくためには、人事考課制度の見直しが改めて必要であると考えている。企業は管理職の評価に際し、率いるチームの成果数値を重視する事は当然であるが、部下の中長期に亘る育成に力を注いでいるかという観点からの評価も重視することが必要である。従って、部下は自分に与えられた戦力という捉え方だけでなく、企業の財産であるという考えを持って育成に当たっているかどうかを加味した評価の視点が望まれる。

若年層従業員の評価に当たっては、入社から3年間は、「組織に対する態度」、「仕事に取り組む態度」、「規律に対する態度」を育てていくため、プロセス評価を最重要視して評価をすべきであり、3年から10年間は、能力開発がどれだけ進んだかを重視して評価を行なうべきであると考えている。

また、10年以降の中堅従業員に対しては、成果を中心に評価しつつもその報酬については、自己啓発の支援（時間・費用）を行なうことが、従業員が将来に向けて「夢と誇り」を持って働くことができるのではないかと、筆者は考えるのである。

(4)最後に付言しておきたいことは、戦後からバブル経済崩壊後まで「官」・「学」・「労」・「使」が連携して構築してきたいわゆる日本型経営の功罪を再検討し、今後を展望した、我が国らしい「新しい日本型経営」を構築していくことが、若年層従業員の定着率の向上と育成に結びつくと同時に、全従業員の活性化につながるのではないかと強く思っている。

おわりに

昨年10月に人事教育担当者に対し「新入社員教育」、「人事部門の役割」、「ダイバーシティマネジメント」などの先進企業事例発表会が開催された。筆者はモデレーターとして参加したが、先進的な企業は「若者の定着率を高め、育てていくことは企業の責任である。」という経営の基本的な考えに基づき、人事戦略を打ち出しているという事を強く感じた。

新規学卒採用市場は長期に亘り買い手市場が続いていたが、企業業績の回復や2007年問題、長期に亘る人員削減などの理由もあって、3年程前から売り手市場へと転じた。今後の労働市場の展望としては、2012年問題（団塊世代の大量離職）を間直に控え、企業間の優秀な若年層の争奪戦が繰り広げられることが予想される。

従って、若年層から見た魅力ある企業作りを目指すことは勿論のこと、採用した若者たちをいかに定着させ、育成していくかが、企業の今後の成長に大きく関わるといえる。

そのためには、いわゆる日本型経営について改めて功罪を明確にしながら「人間尊重」と「長期的視点に立った経営」に基づき、「人を活かし、育てる」経営が益々重要になると筆者は考えている。

〈参考資料〉

- 1) サラリーマン破壊—日経連の「新時代の日本的経営」を読む 1996年 中経出版
- 2) 第10回産業訓練実態調査 2005年 (社) 日本産業訓練協会
- 3) 活用労働統計 2007年 (財) 社会経済生産性本部
- 4) 平成19年度新入社員「働くことの意識」調査報告書 (財) 社会経済生産性本部
(社) 日本経済青年協議会
- 5) 平成19年版労働経済白書 2007年 厚生労働省
- 6) 構想 完全雇用政策の再構築 高梨晶 2007年 (財) 社会経済生産性本部
- 7) 能力開発217月号・8月号・9月号 2007年 中央職業能力開発協会

7. 格差是正に資する若年者雇用政策 逢見直人

「構造改革」の光と影

連合が2006年末に行ったインターネット調査によると、9割の人が格差の拡大やその固定化を実感している。この最大の要因は、正規労働者と非正規労働者による所得格差にあると認識されている。近年の正規雇用から非正規雇用への置き換えを背景として、民間給与は90年代後半から9年連続で低下し続けている。なかでも、年間所得200万円未満という世帯が2割を超えており、貯蓄なし世帯も過去最高水準に達している。OECDの2005年の調査によると、相対的貧困率（可処分所得が全人口の中央値の50%以下の人の割合）で、OECD加盟先進国中、日本は米国に次いで下から2番目に位置している。さらに年齢別の相対的貧困率では、高齢層とともに若年層の貧困率が深刻化している。生活保護世帯は増加し、可処分所得が生活保護水準以下という「ワーキング・プア」世帯の割合も増え続けている。昨今、日雇い派遣やネットカフェ難民といったことがらが社会問題になっているように、わが国において、格差と貧困が広がり続けている。

また、正規労働者の減少と非正規労働者の増大により、今や非正規労働者数が全労働者の3分の1を占める中、労働者の働き方の二極化も進行している。正規労働者の年間総実労働時間は2,023時間（2006年）と高止まりしている。特に、週60時間以上働く労働者は600万人にのぼり、しかも、これが子育て期の世代に集中している。

パート労働者や派遣労働者など非正規労働者の増加の主たる理由は、コスト競争の激化による人件費削減にあるが、厚生労働省の調査（2005年）によると、パート労働者の賃金（時給）を一般労働者と比較した場合、男性で52%、女性で69%という水準にとどまるなど、非正規労働者と正規労働者には大きな賃金格差が生じている。

近年、金融化・市場化・情報化が、地球の距離を短くし、グローバル化を促している。ヒト・モノ・サービス・資本・情報などが国境を越えて自由に行き交う中で、わが国の産業構造も大きな変化を余儀なくされている。こうしたグローバル化の進展、ポスト工業化社会という中で、労働の分野においても、専門化・プロフェッショナル化と、単純労働・随時的労働の拡大が同時進行している。かつて、クリントン政権時に労働長官をつとめたロバート・ライシュは、その著作『勝者の代償』の中で、「従来の大量生産型工業社会（オールドエコノミー）では、安定的に雇用される大量の労働者がいたが、ニューエコノミーでは、豊かになればなるほど、生産者・労働者は不安定になり、所得格差が拡大し、二極化が進行する」「勝ち組も、さらに勝ち続けるためには、個人生活を犠牲にして働き続けねばならない」と述べている。格差と貧困が拡大するわが国の状況を見ると、ライシュが指摘した「ニューエコノミーの矛盾」というものが、現実化してきているのではないかと思われる。

政府は、過去十数年にわたり、経済構造改革政策を推進し、財・サービス市場の規制緩和、競

争促進、外部労働市場拡大のための制度改革などを進めてきた。こうした「構造改革」には効率化を促進し、経済成長を促す効果があったことは否定しないが、他方、外部雇用労働者の増加が低賃金労働者の増加となり、ワーキング・プアや格差拡大といった影の側面が顕在化してきたことも見過ごすことのできない事実である。

また、正社員の範囲を限定したことによる、働き方の二極化、ワーク・ライフ・バランスの悪化という問題も起こっている。解雇や労働条件をめぐる個別労働紛争も増加している。こうした中で、企業の現場力の低下という問題が起こり、人材育成が軽視されているという指摘もある。

「人間重視」の経営に

このように労働に係わる分野で、「構造改革」の影の面が現れている。これを是正するためには、「人間重視」の政策への転換が必要である。労働に係わる「人間重視」の政策とは、人の能力を開発し、機能させることによって、自らの労働能力を高め、知識を持ち、適正な生活水準を維持し、長期にわたって健康な生活を送ることを意味する。若年者については、労働生活の出発点であることから、人の育成という視点が重視されなければならない。政府は、2003年6月に「若者自立・挑戦プラン」を策定し、やる気のある若者の職業的自立促進策を進めてきている。しかし、前述したように格差拡大、固定化の傾向は止まっていない。嵐の海に、小舟で航海に出る環境はより厳しくなっていると見える。その意味で、若者に対する必要な政策をさらに充実強化する必要がある。当面、次のような政策が必要と考えられる。

- ① 成長と公平の両面のバランスのとれた政策運営とすること。
- ② 「人的資本」の充実を経済政策の主たる目的とすること。その際、10年、20年先を見据えた中長期的な時間軸を設定した制度設計を行うこと。
- ③ 学校において勤労観・職業観を涵養するキャリア教育を充実すること。
- ④ ワーク・ライフ・バランス社会の実現をはかるため、政府、企業、労働組合が各々の責務を果たすこと。
- ⑤ 若年労働者、シングルマザー等にとってのスキルアップ等、底上げ政策を実施すること。

これらの政策を実施していく上で、具体的な施策として強調したいのは次の4点である。これらは若者だけを対象にしたものではないが、人材育成という観点から、次代を担う若者にとって必須なものと考えている。

第1は、すべての働く者に対する職業能力開発施策を強化することである。職業能力開発は自己責任の問題にすべきではない。具体的には、①職業能力開発における企業の役割・責任の再確認と国の支援を明確にすること、②働く意欲を持つすべての者に対する職業能力開発機会を拡充すること、③産業政策と連携した職業能力開発施策を推進することである。

第2は、ワーク・ライフ・バランス実現のための政策をパッケージで実施することである。

具体的には、①生活時間の確保と長時間労働の抑制、②働く側にとっての多様な選択肢の提

供、③働き方に中立的な税・社会保障制度、④育児・介護の社会化などがあげられる。

第3は、学校において勤労観・職業観を涵養するキャリア教育を充実することである。具体的には、①勤労観・職業観を育むキャリア教育の実行、②労働体験、ものづくり教育、職場見学、労働法などのワークルール教育の実施、③大学間の単位互換制度の拡大など学生の試行錯誤、多様なチャレンジを補完する制度の確立、④学び直しや生涯学習の機会の充実、⑤授業や講座に企業や労働組合が参画する仕組みづくりがあげられる。

第4は、低所得者を固定化させないための「底上げ」政策と社会的セーフティネットの整備をはかることである。具体的には、①最低賃金の引き上げ、②雇用政策と生活保護制度をつなぐ新たな社会的セーフティネットの構築などがある。

連合が考える若年者の雇用対策

若年者の雇用対策については、景気の回復基調によって、企業の正規雇用も増加し、いわゆる就職氷河期は去ったと見る事が出来るが、それでも、パート、派遣、契約社員などの非正規雇用で働いている若者は少なくない。政府はすでに2003年から若年者の雇用対策を推進してきているが、この成果は短期に測定できるものではなく、今後も継続して若者の雇用対策を推進する必要がある。連合が3年前から主張しているのは、次の6点である。

- ①フリーターの正規雇用化に向けてジョブカフェやヤングワークプラザ等における就職支援、フリーターの正規雇用化を行う企業の支援、能力開発機会の提供等の施策を展開する。
- ②ニート対策（地域サポートステーションの拡充等）を拡充する。
- ③いわゆる「就職氷河期世代」の年長フリーター対策として、正規雇用化に向けて、きめ細やかなキャリア・コンサルティングと職業訓練と就労支援軸とした施策を行う。
- ④若者の勤労観・職業観を育むため、学校教育におけるキャリア教育や中学校等における職場体験を拡充する。
- ⑤若年者トライアル雇用事業やインターンシップ制度の促進をはかる。
- ⑥高等学校における進路指導（就職指導も含む）体制の強化をはかるため、「進路指導アドバイザー（仮称）」（1校1名）の配置や教職員に対する研修実施、企業や労働組合との連携強化を行う。

格差是正のための諸施策

連合は、格差是正のための政策的枠組みとして、「機会の平等の確保」「再挑戦できる社会の実現」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「セーフティネットの強化」「再分配機能の強化」「新しい公共の創造」を掲げ、取り組みを強化している。

「機会の平等の確保」については、雇用形態や年齢・性別・障がい等による不当な差別の禁止、すべてのパート・有期契約労働者の均等待遇原則の確立などが必要である。若者に対しては、

教育の機会均等が重要である。親・保護者の所得格差によって、未来ある子どもたちの教育の機

会が失われてはならない。そのための具体的施策としては、公的制度としての無償給付奨学金制度の創設や就学困難な学生への支援などを含む、公教育における国・地方の公費負担の増加、公的な奨学金制度の充実、保護者の失業等により就学が困難となった学生・生徒に対する授業料の一部補填などである。

「再挑戦できる社会の実現」については、若年者・高齢者の雇用促進や離職した女性の再就職支援の拡充などの観点から、非正規雇用から正規雇用への転換の促進、雇用・就業形態、年齢、性別等にかかわらない職業能力開発施策の拡充などが挙げられる。

「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた公正なワークルールの確立の観点では、時間外・休日深夜労働の法定割増率の引き上げや労働時間管理の適正化、長時間労働の是正など労働時間法制の見直し等も格差是正施策の柱の1つである。

給与所得を狙い撃ちにする増税の阻止や不公平税制の見直しなどによる「再分配機能の強化」、市場万能主義によらない規制改革のあり方の確立など、深刻化する格差問題の是正に取り組む必要がある。

「セーフティネットの強化」としては、いくつか重要な施策が求められる。まずは賃金底上げ機能を発揮する最低賃金水準の大幅引き上げが必要である。最低賃金については、政府の「成長力底上げ戦略推進円卓会議」において議論が進められるとともに、2007年秋の臨時国会で、改正最低賃金法案が成立した。今後は、この法改正を受けた中期的引き上げ方向を示すことになる。住居がなく、ネットカフェを寝泊まりするために利用している「ネットカフェ難民」は、2007年6月上旬から7月下旬の調査で全国に約5400人いると推定されている。このうち非正規労働者が2700人、失業者が1300人である。住居喪失者の生活・就業実態を調査した結果によると、「アパート等の入居初期費用が貯蓄できない」「家賃を払い続ける安定収入がない」といった問題があると指摘されている。こうした問題を解決するために、生活保護制度を見直し、住宅扶助を社会手当化して「ネットカフェ難民」の住居確保に充てるべきと考えている。

パートや派遣といった非正規労働者の雇用の安定と均等待遇の確立も重要である。総務省統計局「2002年就業構造基本調査」によれば、20～24歳の若者のうち、31.8%がパート、派遣、契約社員等の非正規労働で働いている。97年の調査では、17.3%であったから、若者の働き方として非正規労働の伸びが大きい。2008年4月から施行された改正パート労働法は、残念なことに、均等待遇の適用範囲が極めて限定的なものとなっている。引き続き、均等待遇の実効性を高めるための取り組みを進めるとともに、労働者派遣法の見直しや、偽装請負・違法派遣の一掃に向けた監督強化にも取り組んでいく必要がある。

年金など社会保障制度の一体的改革や、雇用保険をはじめとしたセーフティネットの確立に向けた取り組みも重要である。連合は、「積極的雇用政策と新たな最低生活保障制度の確立のための社会的セーフティネットの再構築」とうことを提起している（図1，2）。これは3層構造によるセーフティネットの構築を意味している。

まずは、第1ネットである既存の雇用・社会保険ネットの整備・充実である。そのための具体

施策として、正規労働者の拡大や非正規労働者の均等待遇、最低賃金の大幅引き上げ、母子世帯等への就労・自立支援の充実や障がい者雇用の促進など積極的雇用政策を推し進めながら、それらと連携し、非正規労働者への社会保険・労働保険の完全適用に取り組む必要がある。

しかし、それだけでは不十分である。長期失業者や「ワーキング・プア」、母子世帯等を対象に、雇用保険と生活保護制度との間に、就労支援プログラムと連携した新たな「就労・生活支援給付」制度を創設し、経済的支援を行う仕組みを整備する必要がある。これを第2ネットと位置づけている。そして、最後の砦としての第3ネットとして、生活保護が位置づけられる。生活保護制度については、前述した住宅手当の単独給付化など制度の見直しを図る。

連合は、現行のセーフティネットについて、ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）の視点から、こうした新たな3層構造の仕組みに再構築することを格差是正政策の大きな柱と考えている。

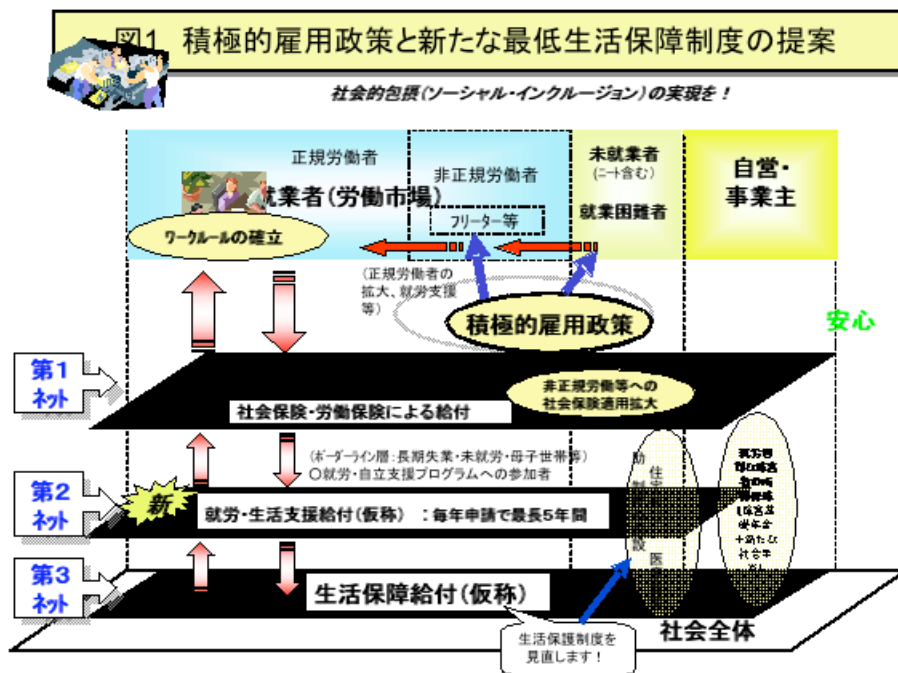
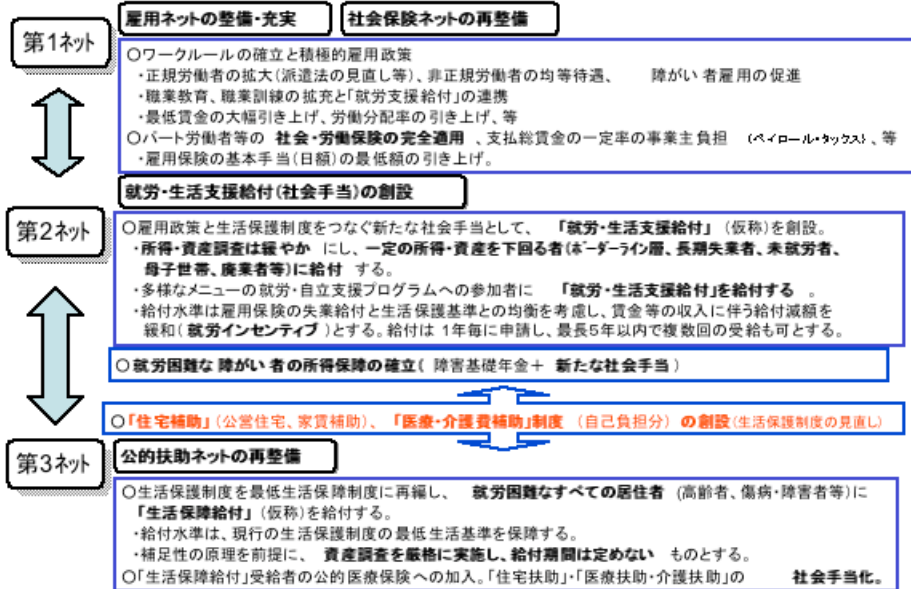


図2 社会的セーフティネットの再構築に向けて

積極的雇用政策と新たな最低生活保障制度の構築



8. 東京におけるキャリア教育の推進と企業の取り組み

森 まり子

1. 東京におけるキャリア教育の現状

わが国では、若年層の人材開発の重要性が指摘されており、児童・生徒の勤労観や職業観を育てる「キャリア教育」への期待が年々高まっている。「キャリア教育」は、社会で生きていく力をつけるための教育であり、子ども達が夢を抱き、自ら学ぶ意欲を持つための教育と理解されており、これまでは国語や社会などの既存教科や道徳の授業などにおける関連づけや発達段階に応じた教室での学習プログラムの開発、指導の工夫・改善が多かったが、最近では職場体験や職業人へのインタビューなど、体験活動を通じて社会の仕組みについて理解を深める内容が増えている。

職場体験は、平成19年3月末現在、全国公立中学校10,124校中9,528校において実施されており（実施率94.1%）、100%に達しているのは茨城県や富山県など10の府県にのぼる。（注1）

東京都は、実施率97.8%と全国の平均を上回っており、キャリア教育などの新しい取り組みを推進するために、従来の枠組みを超えた新たな教育プロジェクトとして、平成17年には東京都生涯学習審議会の答申で「地域教育プラットフォーム構想」を提案している。（注2・注3）

都の構想を受けて区市町村では、平成17年8月から地域の教育プラットフォームとして「地域教育推進ネットワーク協議会」を設置し、地域の特性を活かした取り組みが始まった。

東京都の「地域教育プラットフォーム」は、特定の地域において、学校・家庭・地域・企業が協働して子どもの育成・教育活動に取り組んでいくための共通の土台を整え、多様な担い手の参加の下に、地域の教育力を再構築していくための仕組みである。これまでの地域活動は、地域の自治会や町内会などの地縁的なつながりを中心に行われており、子ども会活動や少年団活動が地域の教育機能を担う代表的なものであった。しかし、国際化や情報化、都市化、少子化などの急速な進展や共働き世帯の増加等もあり、こどもの生活スタイルは大きく変化し、こうした活動は停滞している。また、多くの地域では地縁的なつながりの中で行われている活動と区域を越えて特定の課題ごとに人々が集まって行われる活動の間には、活動目的の違いや情報や相互理解の不足が原因となる意識のカベが存在している。

東京都では、こうしたカベを乗り越えて、多様な担い手によって地域の教育力を高めていくために、地域住民だけでなく、企業やNPOなど多様な個人や組織・団体の教育活動によって課題の解決を作っていく仕組み作りを目指した。

2. 地域教育とコーディネーター

東京都が設置した協議会では、企業や大学、NPO等が持っている専門教育力を学校内外の教育活動に活かすため、「キャリア教育支援部会」「学校教育支援部会」など、課題別の部会を設けて、個々の部会毎に喫緊の課題の中からテーマを決めてメンバーの参加を募り活動している。

例えば、キャリア教育支援部会では、中学生の職場体験の取り組みを効果的に行うため、体験学習の成果を本格的なフリーペーパーにまとめるプロジェクトを企画した。教育コーディネーターや学校関係者が中心となり、マスコミ関係者や民間企業が協働して取り組み、組織運営に障害となっていた資金面でも経産省の委託事業を受けるなどして克服し、成果をあげている。

多くの地域では、「総合的な学習の時間」の導入をきっかけに、地域で教育活動を展開している企業やNPOなどの団体から学校教育支援を行いたいという要請が少なくない。しかし、学校との連携は十分に進んでいるとは言い難い。学校は、学習指導要領に則って教育課程を編成し、教育活動を展開しており、地域団体が取り組む学校教育支援の内容が必ずしも学校の教育課程に合致していない場合も多く見られる。

このため、東京都ではモデル地区を設けて、コーディネーター機能の強化にも取り組んでいる。例えば、世田谷区では、区内のNPOが中心となり、学校支援コーディネーターの養成プログラム作りが行われ、新宿区では、学校単位でスクールコーディネーターを配置し、職員室内にスクールコーディネーターの席を設けるなど、学校と地域の結びつきを深める役割をもたせている。小平市では、コーディネーターと教員が連携して、家庭教育の資料作りや就学前教育事業を企画するなどの活動も始まっている。

残念ながら企業による学校教育支援が進まないのは、企業側のニーズは高いのに比べて、学校側が自主的に企業の支援を申し出るケースが殆どないという実情がある。企業側と学校側の双方のニーズを満たせるようなマッチングが必要であり、学校側に対する教育コーディネーターが機能を十分に発揮できないことも一因である。

「キャリア教育」は学習指導要領に沿った系統学習ではなく、地域や企業とスクラムを組む協働プロジェクトであり、コーディネーター機能が重要という認識は深まりつつあるが、その役割が十分に理解されておらず、何を持ってコーディネーターと認証するのか、どのように処遇すべきか、などについて十分な社会的コンセンサスは得られていない。

3. 企業の取り組みと問題点

東京商工会議所が平成18年11月に行った企業向けのアンケート調査によれば、約7割の企業が「今度、さらにキャリア教育を推進すべき」と回答しており、思った以上に意識が高いことが分かる。その理由として、社会人としての資質に欠ける若者が増加していること、ニートやフリーターの増加、家庭や地域における「教育の場」が減少していることが挙げられた。(注4)

具体的に企業がキャリア教育支援活動として行っているのは、職場体験や職場見学の受け入れが最も多いが、次いでインターンシップ、社会人講師の派遣、職員研修の受け入れ、放課後や野外活動などへの人的・物的協力も多い。

東京都では、平成19年度中を目途に都内全中学校で5日間の職場体験の実施と都内全都立高校におけるボランティア体験実施が決まり、各校が一斉に取り組み始めたことも大きい。こうした取り組みを受け入れる企業や団体、NPO探しが行われたが、中学校においては、これまで1日のみ

の体験学習を行ってきた学校が多く、5日間の体験実施という方針に戸惑う先生も多かった。

こうした急速なキャリア教育の推進には企業側からも戸惑いの声があがっている。本来であれば、事前・事後の関連学習をはじめ、どのような教育効果を期待するのか、どの程度の能力向上を目指すのか、どのようなカリキュラムが効果的かを十分に検討した上で、体系的に実施すべきであるが、一部のモデル校を除き、学校にノウハウが蓄積されておらず、まずは体験学習ありきの状態で実施されている事例が目立っている。

職場体験などを受け入れた企業から指摘される中で最も多いのは、① 小学校・中学校・高校からそれぞれ個別に職場体験やジュニアインターンシップ受け入れの依頼がくる上に、例えばA中学校からの依頼を受けると、何の調整もされずに、隣のB中学校からも別個に依頼がくるなど、学校が各々の都合に合わせて一方的に企業に連絡してくるなど交通整理が全くなされていないこと、② 体験学習を受け入れるにあたって、学校の教育目標が明示されることなく、事前教育が不十分なまま生徒が企業に送り出されてくるため、せっかく用意した体験の機会が活かされず、企業にとっても何のためにやっているのか分からずに不満が残り、負担感が強いことである。

学校において教育コーディネーターの充実が課題となっているのと同様に、企業側においても企業の現場や実務に詳しい企業コーディネーターの役割が重要である。現在のモデル地区で実施されている事例を見ても、企業への期待とは裏腹に、企業はあくまで学校への支援でよいという意識も根強く、企業の事業活動や具体的な業務内容については関心が薄い。先生方が忙しくてとてもそこまで手が回らないという事情もあるだろう。企業の職場体験や職場見学の現場では、小学校や中学校だけでなく高校も受け入れているケースも多く、あらゆる学年にも同じような作業や工程を経験させるとなると、それぞれの年齢や学年に応じてどのような教育的効果を期待するのかが明確でなければ児童や生徒への説明・指導に困ってしまい、これ以上の受け入れはしたくないと考えるのも無理はない。

企業によっては、5日間の体験受け入れは無理でも、1日くらいの体験や見学であれば可能という声も少なくない。必ず5日間ということになると、受け入れ先を探すのは容易でない。確かに見学程度では得られない効果が体験学習にはあるが、日数の短縮化によって、受け入れ企業数の拡大や多様な企業の申し出が期待できるのであれば、大きなメリットとなる。短時間でも直接体験することで新鮮な感動を覚える、仕事について興味を持つ、これまでの自分の視点を変える、自分の将来について考え始めるきっかけとなる、ということに「キャリア教育」の効果があるとすれば、短時間体験のハンデを補うために、体験学習に関連する学習プログラムを併用することも有効であろう。

4. 今後の東京におけるキャリア教育の課題

体験学習を終えた児童や生徒からは「社会人の話を聞くことにより、学ぶことに興味を持てるようになった」という感想を頂くことが多い。小学生にとっては、社会に触れること自体が新しい発見であり、学ぶことへの意識づけとなる。社会に出て自分は何をするか、将来を考えるきっかけとな

る。将来を考えるとということは、今、自分は何をすべきかを考えることであり、努力することの意味が段々と見えてくる。そう簡単に進むべき道は決められないが、教科の学習などと並んで「キャリア教育」が重視される理由はここにある。

現在の「キャリア教育」における体験学習は、学校が企業によるボランティアベースでの協力を頼ることでその大半が成り立っている。しかしながら、今後、継続的に更に幅を広げてキャリア教育を推進するためには、企業のメリットをもう少し鮮明に打ち出す必要がある。もちろん教育への支援に対する見返りを求めること自体については賛否両論存在するが、経済活動を行う企業である以上、負担を伴う協力なしに「社会貢献」だけでは取り組めないのも事実であり、企業のメリットなしに永続的に取り組んでいくことには限界があると言わざるを得ない。「キャリア教育」への支援をさらに企業に浸透させるためには何らかの具体策を検討すべきである。例えば、協力企業には表彰制度を設け、社会貢献企業として自治体の広報誌に掲載したり、税制面での優遇措置、融資制度を利用する際に金利優遇または利息補助するなども有効と考えられる。

東京商工会議所では、平成13年から「教育支援ネットワーク」を立ち上げ、職場見学や体験学習を受け入れられる企業に登録をお願いして、ホームページ上から自由にアクセスできる仕組み構築したが、登録企業に対する学校以外からの問い合わせが殺到してしまい、平成17年度をもって休止せざるを得なかった。現在は、各区レベルで地域の企業を組織化して、地元の学校への支援活動を行っているが、総じてこうした仕組みは学校側に便利でも、問い合わせが集中する企業にとっては負担が大きく、維持していくことが大変難しい。やはり、地域の行政機関や教育委員会、地域の教育支援のための団体や組織などが「総合調整機能」を発揮し、キャリア教育全般の企画・実践・フォローをしていく体制の整備が急がれる。

平成20年1月に最終答申をまとめた教育再生会議では、社会総がかりで教育を再生するために、子どもや若者、家庭への支援を柱の一つとして掲げた。これを受けて、平成20年度からは全国1,800の区市町村において、中学校区単位に「学校支援地域本部」が設置されることが決っている。具体的な組織づくりや活動内容はこれからであるが、学校も企業も寄せる期待は非常に大きい。

(注1) 「平成18年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果」 平成19年8月 国立教育政策研究所生徒指導研究センター

(注2) 「東京都におけるこれからの地域教育の具体的方策について～子どもたちによりよい教育環境を提供するために～」 平成18年11月 東京都生涯教育審議会

(注3) 「子ども・若者の「次代を担う力」を育むための教育施策のあり方について～「地域教育プラットフォーム」構想を推進するための教育行政の役割」 平成17年1月 東京生涯学習審議会

(注4) 「子どもたちが夢を持てる、自ら学ぶ意欲を持てる教育の推進に企業・産業界が協力できること～初等中等教育(小中高校)における望ましい教育と企業・産業界の接点を考える～」 平成19年4月 東京商工会議所教育改革委員会

9. 若年政策に関わる現況と今後の課題

工藤 啓

若年層の変化

いま、首都圏を中心に若年層の採用が難しくなっている。「採用氷河期」と呼ばれるほど、若者を雇用しようとする企業にひとが集まらない。景気回復の一方で、少子化が大きく影響している。アルバイトだけでなく、正社員としてすら採用は困難になってきている。

少し前であれば、「面接に通るのは“まだ”難しいだろう」と思った若者が内定を貰ってくるようになった。アルバイト募集であれば、不採用ということはかなり少なくなった。統計的な裏付けはないが、ひきこもりやニート状況にある若者を支援している現場ではそのように実感している。地域の事業主や企業の人事担当者のところへ何度も足を運び、現場で支援している若者について説明し、職場見学や就業体験（インターンシップ）などの機会を与えていただくために要した時間や苦勞を思い起こせば、まさに“夢のよう”な状況である。

2005 年前後の若者支援をする NPO や民間団体に参加するのは、30 歳前後が多かった印象が残っている。「就職氷河期」真っ只中に学校を卒業し、就職活動をしてみるも、若者を採用する企業が絶対的に少なかった世代である。何十社も不採用となり、自信を失ってしまった若者。学校中退後に非正規で働いていた若者。やりたいことがわからず、悩み、立ち止まってしまった若者。決して能力が劣っていたわけではない。やる気がなかったわけでもない。たまたま、日本経済の停滞期にあたってしまったために正社員になる機会を喪失し、企業内で知識やキャリアを積み重ねることができず、気がつくとも 30 歳となり、将来に希望を持てなくなってしまっていた。たった数年前の話である。

「ニート」という言葉の登場と共に、社会を浮遊する若者の存在がクローズアップされた。マスメディアはそれを大きく取り上げ、国も若年政策に取り組み始めた。デュアルシステムヤングジョブスポット、ジョブカフェ、地域若者サポートステーション、若者自立塾、キャリア教育、ジョブパスポート、Yes プログラムなど、次々と若年層への支援がなされた。蓋を開けてみたら、支援を欲する若者の数は予想以上に多かったと誰もが感じたのではないだろうか。時には職業能力を向上させ、時には人間関係への不安や自信の獲得に多くの支援者が関わったが、絶えず課題であったのは就業先（出口）の確保であった。

しかし、景気の回復により状況が一変した。数年前なら不採用通知をもらっていたら若者でも、一歩踏み出して面接に行ければ採用されるようになった。

そのような状況下において、支援現場に足を運ぶ若者に変化が起こり始めている。20 代の職業能力形成期に非正規として働かざるを得なかった若者に加え、従来の就職支援、雇用対策だけでは支援しきれない諸問題を複合的に抱えた若者が目立つようになってきている。人間関係やコミュニケーション、経験・能力の不足といった表面的なものではなく、彼ら/彼女らが抱える問題は根深い。軽度発達障害や心の病を持っている若者。成長過程のなかでひどく心を傷つけられた若者。DV、貧困、片親家庭など、家庭背景が複雑な若者。自らの体を痛めつけることでしか生きていることを実

感できない若者。ギャンブル、アルコール、ドラッグへの依存。そして、ここの若者がひとつの問題を抱えているのではなく、複数の悩みや問題を複合的に抱えている。そんな若者が相対的に増えているのではないだろうか。

彼ら/彼女らは「働きたい」「自立した」という想いを持っているからこそ、若年政策のなかで取り組まれている数々のプログラムを活用する。民間支援機関に足を運ぶ。就職や就労への意識、意欲は高い。しかしながら、その想いとは別の部分で根深い問題を抱えているため、すぐに就職支援というわけにはいかないのである。個々人が抱える複合的に絡み合った問題を整理し、解決していかなければならない。ときには、解決することではなく“折り合い”をつけていくことが必要なケースもある。その過程で精神的にシンドイ状況に陥ることもあり、メンタルの問題が顔を覗かせる。家庭背景が深く関わっているときには、ご家族にも支援者と一緒になって若者（子ども）の自立のために協力をお願いすることも少なくない。

若年政策の現状から、より深刻な問題を抱える、既存の政策だけでは支援をしていくことが難しい若者が見えてきた。つまり、雇用対策だけでなく、福祉や医療、教育など個別問題への対応ができる諸機関が総合的な支援体制を構築し、包括的な支援を進めていかなければならない。今後の課題を考えるにあたり、現状の若年政策だけでは「働くこと」「自立すること」が困難な若者を支援していくことが困難であるということを理解しなければならない。現場では、若年政策に支援を求めた若者層の変化を危機感を持って、そう感じている。

「働く」と「働き続ける」

各支援機関に来所する若者層の変化の現状に伴い、現場の支援プログラムも変化、多様化を迫られている。これまでは、就職や就労など「働く」ための支援が中心であった。キャリアカウンセリング、職場体験、作業研修、職場研修（インターンシップ）など、経験不足から来る不安や自信不足を補い、履歴書作成、業界研究、模擬面接練習、服装、ビジネスマナーなど、就職（働く）のための支援に重点が置かれてきたしかしながら、採用氷河期の人材不足のなかで、「働く」こと、つまり、就業先の確保については以前よりもいくばくかラクになってきた代わりに、「働き続ける」ことが困難である若者が、如何に職業社会から離脱せず、安定的に就労や自立を維持できるチカラを身につけることができるのか。そのためにはどのような支援が必要なのかが模索されている。

これまでの若年政策はその評価の軸を“どれくらいの若者が就業できたのか”に置くことが目立っていた。一方、有効求人倍率が上昇するなかで問題となったのは「離職率」であった。7・5・3現象と呼ばれる、卒業後3年で最初に就いた会社を辞める割合が中学卒業で7割、高校卒業で5割、大学卒業で3割という数値にあまり変化が見られなかったからだ。最近の若者には我慢や忍耐が足りないと言われたこともあった。若者と職場のミスマッチを解消すれば離職は少なくなるという議論もあった。若年政策の一端で若者を支援する支援者もそのように感じていたかもしれない。

しかしながら、マスメディアを通じて、若年層の悲惨な就業事情が取り上げられるようになり、支援者側の意識も変化してきたのではないだろうか。つまり、本人の希望と能力が合致していれば、

離職することは少ないという考えから、若者が就業する企業を一緒に見極めなければ、常に自己の責任外の理由で離職に追い込まれる若者を減らすことはできないと考えるようになった。

「働く」支援から、「働き続ける」ための支援に移行する過程のなかで、「働き続ける」力を有する若者を育成する意識の高い企業とのマッチングを意識する。離職は個人の責任というのではなく、誰であっても働き続けることが困難な労働条件、労働環境があることにも配慮していかなければならないのである。

アルバイトにせよ、正社員にせよ、働いた経験を持つ若者で、働くことが困難な状況に陥ってしまったものに話を聞くと、業務をこなす能力がないために解雇された“という話はあまり受けない。彼ら/彼女らに離職理由を聞くと、過重労働や社内暴力などの例を除けば、多くの若者があげるキーワードが「人間関係」である。同様の意味で「コミュニケーション」をあげるものもある。それに加え、短期間に職務内容が二転三転するような、仕事の急激な変化についていけなくなったという声もある。職業社会からこぼれてしまった若者の言葉に耳を傾ければ、「働き続ける」ためには何が必要なかがより鮮明に見えてくるのではないだろうか。

若年政策の現状を見れば、支援機関などを活用する若年層に変化が現れてきたことがわかる。そして、景気の回復に伴う「働く（就職）」ことへの選択肢が増えたことで、若者を育てる意識の低い企業を避け、若者に対しては「働き続ける」ためのチカラを醸成するための支援に政策をシフトする必要性が確認された。若年政策が大きく転換期を迎えている。複合的な問題を抱える若者への決め細やかな対応が可能な支援体制の構築、および、「働き続ける」ための意識やチカラを身につける機会の提供、この二つが今後の若年政策の課題なのではないだろうか。

アウトリーチ

現状の若年政策から見えてきた二つの課題に加え、緊急に取り組むべきは「アウトリーチ」である。アウトリーチの概念は広範であるが、ここでは「若者が若年政策を知り、その活用のためにアクセスしてくる方法論」としておく。アウトリーチは“今後”の課題ではなく、“常に”課題である。包括支援が可能な支援体制が整備され、柔軟な支援プログラムが構築されても、それを実際に活用する若者がいないのであれば、それは政策として意味を成さない。現状でも、利用者が来ない、参加者がいない状況に直面することはどこの現場でも少なからず経験しているだろう。若者不在の状況を、「若者の意欲」で結論付けることは早計である。なぜなら、若年政策で包括された若者の多くは、その政策を“知らない”ことが前提であり、自分にとって有用な政策を“知る”ことで行動するからである。アウトリーチは、さまざまな手法を駆使して情報を若者に届けることであり、情報を“知る”ことで若者に行動を促す行為をいう。ここでは、常に課題であるアウトリーチについての現状を「情報」と「広報」の観点から記述し、今後への取り組みを示唆してみたい。

チラシにしろ、ポスターにしろ、ウェブサイトにしろ、政策をPRするうえでは掲載する情報の室を考えなければならない。開所時間、場所、アクセス方法、参加費、プログラム内容など、基本事項の掲載は必須である。イメージ写真などを活用したPR方法もあるが、働くこと、自立することが

困難な状況にある若者にとっては、誰が、何を、どのようにしてくれるのかという具体的な内容がわからなければ、簡単には魅せられないだろう。それは不安の裏返しでもある。

普段は一步が踏み出せない若者が前進するときに影響力の高い情報とは「ひと」についての情報ではないだろうか。つまり、「誰」がそこにいるかどうかである。“専門家”がいる、という情報は興味・関心度に訴えるものであり、背中を押す役割を果たす。そして、専門家がいる「場所」であることを強く認識させる。一方、年齢や性別、趣味や特技などの“人柄”を伝えるような情報は、来所をためらう若者の心的なハードルを下げる役割を果たす。つまり、不安の緩和になる。

例えば、働くことに不安な若者がいたとする。年齢23歳。趣味は野球観戦。インターネットは使ったことがない。大学を中退している。学生時代は友達も少なく、他者と関わることに苦手意識を感じている。そのような場合、必要情報に付随して、より誰がいるのかがわかる人物情報があつたらどうだろうか。

「工藤啓です。今年で35歳になりました。中学高校時代は野球部で、いままスタジアムに通うことがあります。アナログ人間で世間のデジタル化についていけません（笑）。訳あって大学を途中で辞めて、キャリア・コンサルタントになりました。少しでも皆さんのお役に立てればと思っております。」

キャリア・コンサルタントという専門家であることに加え、個人的な情報を付随したことにより、若者が受ける情報印象はどのように変化するだろうか。簡単に言えば、専門家がいる「場所」に行ってみたくらいのものから、工藤啓という「人物」に会ってみたくらいに変わったのである。どの情報が彼/彼女に“会ってみたくらい”と思わせたのであろうか。年齢が比較的近く、お兄さん的なイメージを持ったからなのか。野球の話なら盛り上がりえると思ったのか。ネットが使えないところに共感したのか。大学中退の経歴が同類性を感じさせたのか。答えは会ってみなければわからない。ただ、来所に至ったのであれば、目的は達成したことになる。

これまでは、若者へのPRを狙った情報は「場所」を強調するものが多かったのではないだろうか。その情報によって来所に至った若者が多くいる一方で、それだけでは一步が踏み出せない若者はいまま取り残されている。もちろん、「ひと」を前面に押し出した情報により、すべての若者が来所に至るわけではないが、提供する「情報」の質を既存のものから変化させてみる、もっと言えば、情報の「情」によりフォーカスした情報のあり方を模索することで、新たなアウトリーチの方策になるのではないだろうか。支援現場では、個々人の課題解決に取り組むにあたり、より一層、「ひと」による、「ひと」への支援に経緯等してくるだろう。チラシやポスター、ウェブサイトを活用して情報を流布していくにあたり、「ひと」の情報をより多く組み入れていることで、より多くの若者の心的ハードルを下げつつ、アウトリーチから入口、出口までを「ひと」で関わっていくことが新しいアウトリーチのひとつの方法論になるのではないだろうか。

広報は、情報を伝えるための手段であり、アウトリーチの方法のひとつである。広報ツールはアナログ、デジタルを問わず、幅広く活用できるのが望ましいが、若者に情報を届けるにあたり、大きく二つの道がある。ひとつは、直接、若者自身に情報を届ける「直接情報宣伝」である。チラシ

であれば、街頭で手渡したり、ポスターであれば、若者好んで行きそうな場所に貼付する。ボールペンやメモ帳、携帯ストラップなどの販促グッズを活用して、ウェブサイトの URL 情報を記述したカードを受け取ってもらうことも可能である。

もう一つの方法は「間接情報宣伝」である。若年政策において、内容が同じであるのに、参加人数が大きく異なることがある。地域性なども影響はするが、多くの来所者を呼び込む機関では、この「間接情報宣伝」を意識的にせよ、無意識的にせよ、強く意識した広報手段を採っている。働くことや、自立が困難な状況にある若者は「孤立状況」にあることが少なくない。家族以外の人間としか話ができないようなケースもある。ひとが多く集まる場所にいくことができない若者もいる。その場合、直接的に彼ら/彼女らに情報を渡そうとしても、アクセス（接触）することは非常に困難である。その場合、一番、彼ら/彼女らに情報を渡すことができるのは保護者であり、家族である。将来に不安を抱える若者と同様に、保護者や家族もまた心配をしている。近年では、かなり多くの若年政策に保護者向けの事業が組み込まれるようになったが、保護者などを通じた間接的な情報宣伝の有用性が認められてきた証明であろう。

また、保護者や家族とつながりやすい「ひと」や「機関」を通じた情報提供も重要である。地域で活躍する保護司、民生委員、児童委員、キャリア・コンサルタント、臨床心理士、社会福祉士、医者などから、保健所、精神保健福祉センター、医療機関、教育機関、市民活動センター、図書館、少年補導センターなど、若者およびその保護者や家族と接する機会のある「ひと」や「機関」に広く若年政策を認知していただくことで、より広範囲に情報を必要としているひとへ“間接的”に広報することが可能である。

ネットワーク

各専門機関同士が有機的につながることで、多様なニーズを抱える若者を包括的に支援が可能になるのがネットワークである。しかし、今後の若年政策を考えるにあたり、既存のネットワークから、さらに一步踏み込んだネットワークを形成していかなければ、複合的に問題を抱える若者への対応は、現状のまま困難であり続けるだろう。

ネットワーク会議が各自治体の主導により開催されるようになったのは、若年政策の大きな成果である。諸機関の代表レベルが一同に介し、各々の若者に対する支援内容やスタンスを確認する。互いの資料を持ち寄ることで、対象となる若者の性別、年齢、状況、目標などを相互に理解することが可能となった。

先進的な地域では、代表者のネットワーク化について、現場マネージメントレベル、そして、まさに最前線である現場レベルの集まりが行われている。代表者会議とは異なり、マネージメント会議で話されることは、相互の連携をどのように有機化するかが焦点となる。個人情報取り扱いや、リファーする際の取り決め、具体的にどのような若者がその機関を利用し、課題や問題点を洗い出す。ネットワークを形成することで何がどう解消されるのかについて仮説を立て、実際に検証していく作業まで踏み込んでいく。

現場支援者が集まれば、“ケーススタディー”が行われる。ある若者の状況を例にあげ、各機関がその見立て（インテーク）において何ができるのか。それぞれの専門分野からどのような支援を行っていくのかが具体的に話される。

個々の若者にとって、必要性が高く、より有効な支援が受けられるよう他機関を紹介することを「リファー」と言う。このリファーという言葉もかなり一般化されては来たが、たちかわ若者サポートステーション所長である古賀和香子は非常に興味深い話をしている。古賀が言うのは、「リファーする意識はとても重要であるが、“リンク”の概念を忘れたリファーは危うい」ということだ。リファーすることが目的化してしまい、他機関を紹介した後にその若者がどうなったのかを見失ってしまうことがあるというのだ。

では、「リンク」するとはどういうことか。古賀が話すには、若者自身の片手は紹介した機関につながった状況を作りつつ、残りの手を自らの機関とつなげておく状態を示す。仮に、紹介した機関が合わなかった場合（支援内容・場所・期間・相性など）にも、即座にフォローができる体制がなければ、再び社会とのつながりが途切れてしまう。その“再孤立化”のリスクを回避するための概念が“リンク”なのである。ネットワークの重要性は既に広く認識されているが、この「リンク」の概念は、包括支援が求められる若者を抱える支援機関にとっても、若者自身の再孤立化の回避という観点からも一歩進んだ重要な概念と言えるだろう。

今後は、各レベルでのネットワークを重層的に構築するとともに、ネットワークにより可能となった支援の包括性をより実のあるものにするための「リンク」の概念の共有ができるかどうか。これが若年政策におけるネットワークの課題となるのではないだろうか。

若年政策に関する現状と課題を、「若年層の変化」「働く」と「働き続ける」「アウトリーチ」「ネットワーク」の観点から見えてきた。2003年、2004年あたりから急速に進んだ若年支援において大きな成果は、景気の動向とは別に、複合的な問題を抱えた若者が具体的に見えてきたことであり、この層を支援していくために必要なことは何かが理解されつつあるということだろう。もちろん、まだまだ発見できていない、苦しい状況にある若者も存在しているだろう。正社員のみならず、アルバイト求人も増加している現在、「やる気さえあれば仕事はある」ために、若者への支援が「やる気論」に戻つつある感は否めない。しかしながら、これまで述べてきた若者が抱える問題の大半は「やる気」とは別の次元にあるものであり、より一層の支援体制の充実なくして、彼ら/彼女らの自立支援は困難であることは心に留めておきたい事実として認識しておかなければならない。

GISPRI シンポジウム
若年者の雇用と教育訓練対策
-若者のキャリア教育と
良好な雇用機会の提供のために-

講演録

GISPRIシンポジウム2007
若年者の雇用と教育訓練対策
－若者のキャリア教育と良好な雇用機会の提供のために－

日 時 : 2007年11月21日(水)
会 場 : 全社協・灘尾ホール(千代田区霞が関)
後 援 : 経済産業省, 厚生労働省, 日本経済団体連合会, 東京商工会議所,
日本労働組合総連合会, 日本キャリアデザイン学会,
日本キャリア教育学会, 日本インターンシップ学会(順不同)

プログラム

(御登壇者敬称略, 五十音順)

- 10:10 - 10:30 基調講演 「若年者の雇用と教育訓練対策」
講演: 高梨昌・信州大学名誉教授
- 10:30 - 12:10 セッション1「学校段階におけるキャリア教育」
パネリスト: 鹿嶋研之助・千葉商科大学教授
小島貴子・立教大学大学院准教授
寺田盛紀・名古屋大学大学院教授
渡邊辰郎・東京大学大学院産学官連携研究員
モデレータ: 八幡成美・法政大学教授
- 13:20 - 15:00 セッション2「産業界におけるこれからの人材育成」
パネリスト: 逢見直人・連合副事務局長
坂田甲一・凸版印刷人事部長兼人財開発部長
長崎憲一・伊勢丹執行役員人事部長
原邦生・メリーチョコレートカムパニー代表取締役社長
モデレータ: 井戸和男・天理大学教授
- 15:20 - 17:00 セッション3「学校から社会への移行における課題と対応」
パネリスト: 工藤啓・「育て上げ」ネット理事長
降幡勇一・渋谷公共職業安定所統括職業指導官
堀有喜衣・労働政策研究・研修機構研究員
モデレータ: 小杉礼子・労働政策研究・研修機構統括研究員

基調講演

高梨委員長： 私が委員長を務め、平成18年度より続けて参りました若者の雇用と教育訓練に関する研究会「若年層の人材開発と雇用創出を考える研究委員会」での問題意識とその対策案をまずご披露したいと思います。

若年者の雇用・失業問題として次の点が注目されます。まず、若者の高い失業率。そして俗に「7:5:3現象」と言われる高い離職率。さらにフリーターの急増やニートの増加、などです。こうした現象がもたらされた背景には、入職前の学校での職業や労働に関する教育が非常に手薄なことがあるからではないかと考えます。

以前は学校を卒業すれば比較的円滑に産業界に入職できました。が、その学校紹介という移行のシステムが機能不全に陥っているようです。また、若者は簡単に離職して仕事の経験を積めず、能力を磨く機会を逸しており、これは日本社会にとって大きな損失であり、深刻な事態です。

「就社」より「就職」へと若者たちの職業選択行動の基準が変わったことにより、この移行過程でのミスマッチが拡大したのではないかと、私は大変気にしております。

今の社会の仕組み、サラリーマン社会では、若者が仕事の意味と価値を知り、その面白さとつらさを経験する機会がありません。ですからこの社会の仕組みに合うような学校教育システムをつくり直すという視点が重要だと思います。

90年代後半の不況過程で、中高年層が大量に退職に追い込まれ、或はサービス産業を中心とする労働の細分化・マニュアル化など「労働力の使い捨て経営」や、成果主義の導入などが進められました。これを身近に見てきた若者たちの産業界に対する信頼は急速に薄れてきたのではないのでしょうか。

若者の雇用問題は国の経済システム、社会システム全体の在り方にかかわります。雇用対策のみの対応に止まることなく社会経済システム全体の変革が必要であり、経済政策、産業政策、教育政策等、総動員し、総合的な経済社会政策として対策を組み立てねばなりません。

重要な施策として3点掲げたいと思います。

- (1) 若者たちに仕事に関する教科目、職業準備教育を義務教育段階から実施する。
- (2) 若者や子どもたちが、仕事や職業に「希望と誇り」がもてる経済・社会システムを構築する。
- (3) 雇用が不安定かつ低賃金であるところのパート、派遣、日雇等非正規雇用労働の活用抑制と正規採用の促進・待遇改善を図る。

以上で、私の基調講演を終わらせていただきます。

セッション1 「学校段階におけるキャリア教育」

八幡座長： グローバル化や急速な技術革新など企業の盛衰は急激に変化し、その影響で働く環境は急速に変化しています。そのため、同じ仕事を一生続けられる人は少なくなり、仕事を頻繁に変えざるをえない人が増えます。さらに、職業の変更を予測できなくなる一方で、自分のキャリアに自己責任も問われる時代です。期待されるキャリア教育とは、若者たちに対し、勤労者及び学習者としての自らのキャリアを構築できるような諸能力を身につけさせることといえましょう。

キャリア教育は（1）仕事体験から学ぶ、（2）仕事そのものについて学ぶ、（3）仕事をするためのスキルを学ぶ、の三つの柱からなり、その目指すところは、①自ら学び、考え、行動できる自律的な人間を育てる。②起り得る問題を予測し、特定化し、解決していく能力を持った人材に育てる。③積極的に行動を起こし、その行動に責任を持ち、それに対する批判は冷静に受け止め、プラスに転化していく能力を持った人材をつくり出す。ということになります。

このセッションでは、学校段階でキャリア教育をどう展開するのか、次の3つの課題を問題提起として設けました。

1. 生き方研究を含めたキャリア教育
2. 企業や社会とのつながりを意識したキャリア教育カリキュラムの開発
3. 職業教育・訓練の統合

それでは、4人のパネルの方々のお考えを伺いたいと思います。

鹿嶋(以下御発言者敬称略)： 学校段階でのキャリア教育の必要性認識は従来皆無に近かったと思います。体験的学習活動・カリキュラムを国から各学校に任せるという画期的なカリキュラム改革の提案がありましたが、普通科高校では「総合的な学習の時間は不必要な教育だ」と拒絶され、普通高校におけるキャリア教育はほとんど成果が出ていません。

ドイツのデュアルシステムやイギリスの職業資格制度と職業教育制度は学校から社会への移行の仕組みとして機能しておりますが日本にはそうした仕組みがないのです。例えば工業高校からの移行には、企業は採用の際に物作りの成果を正当に評価すべきなのです。工業高校生のインターンシップシステムや日本版デュアルシステムの取り組みを支援促進することがこの職業教育訓練統合の最大の課題です。学校と社会、学校と企業の間で移行の仕組みを構築することが求められていると思います。

小島： 小島でございます。立教大学でのキャリア教育についてご紹介したいと思います。

立教大学でのキャリア教育の概念は学生一人一人の発達の促進を促す「コオペレティブエデュケーション」、協働教育です。職業意識や実務意識を養うためだけでなく、学生と社会を繋ぎ学生の自立を促すことを目指しています。建学の精神は専門性に立つリベラルアーツ教育との協働、社会の動きを教育の場に持ち込むというものです。

私の調査では現代の若者は年齢の違い、大人との関係が苦手です。その弱点を補うために現行のカリキュラムでは、メンターを置いたり、学年分けをせずに議論させます。テーマは学生自身が自発的に関わり、感情を持ちながら考えを深められるものを設定します。学生は議論を通じてコミュニケーションだけでは解決できぬ問題があることを体験・理解します。

例えば情報と事実が違うことに気づく、情報が自身にとって如何なる意味を持つのか考える、自身を理解する。こうしたことから、それぞれの学生にとってのいい人生、そのための判断力・選択力を磨いてゆくことができないか、ということを立て教のコオプ教育、キャリア教育はめざしている訳です。

寺田： 名古屋大学の寺田でございます。高校生の職業観に関する私どもの調査、「高校生・大学生のキャリア発達の現況」の結果から、彼らの職業観の側面にスポットを当てて紹介致します。

高校生に、人生で最も大切なことが何なのかを尋ねますと「職業」は4位、5位という状況です。職業より、家族の幸せ、あるいは、よい人間関係を築く、という比較的個人的な面に生きがいを感じています。ただ、学校の進路指導をはじめ、さまざまな機会に自らの進路や職業を考えているようです。彼らの職業意識と職業観構成要素を抽出すると5グループに大別されます。「役割・使命」、「生活の安定」、「将来の地位」、「理想的な社会を築く」、「自分自身の能力を発揮」などですが、社会の中で自分が活動しようとするモチベーションの不足を指摘できるようです。

生徒・学生のキャリア発達の課題ですが、しっかりとした職業能力と職業意識の形成が今、若者に求められ、これらを統合して根拠のある自信、根拠のある有能感を形成させることが大変重要ではないかと考えます。

学校教育におけるキャリア教育の課題は、若者が具体的な体験、能力形成と結び付いた、あるいは職業へのモチベーションをかき立てるような実像、リアルな職業のイメージを持って職業意識を発達させることです。

渡邊： 東京大学の渡邊でございます。私、昔、工学部の機械工学科で学生たちを指導しておりました。しかし、ものを知らない学生が年々増えてきました。色々な形の授業を試行し、理由を探りました。結局、義務教育に問題があるという気がしています。

今、中央教育審議会でも理数教育の発展、科学技術立国推進が議論されています。「科学技術・理科大好きプラン」が実際に小中高校生向けに動いております。が、それはあくまでも「理数教育」であり、「技術教育」に関することは一つもありません。

科学技術基本法でも直近の第3次計画で漸く「ものづくり」が取り上げられたところです。「科学」が進歩しても、それに応えられる「技術」がなければ、具体的なモノにはならないのです。技術の重要性、ものづくりの大切さがもっと認識されてよいのではないのでしょうか。

今の子は職業意識が薄弱であるとか職業を選択する力が不足していると指摘されますが、結局それは経験がないからです。彼らに手足を動かす機会を与えることが大切です。以前は年間で350時間もあった技術教育は現在、中学3年間でたった43時間です。教科書も100ページ程度の薄っぺらなものです。

科学、サイエンスさえうまく教えられれば、技術はそれに付いてくるのだ、という意見もありますが本当でしょうか。技術を理解させる教育が絶対に必要だと思います。

で、文部科学省の「理科大好きプラン」に倣いまして、私は「技術大好きプラン」を試案しました。しかしながらこのプラン、文科省、厚労省、経産省、国交省などがそれぞれ絡んで参りまして、文科省単独で作成された「理科大好きプラン」のようなすっきりとした統一性がありません。残念ながら実施の効果は疑問、といわざるをえません。

八幡座長： 各先生から言い残された部分を補足して頂きます。

鹿嶋： では、学校教育におけるキャリア教育が今どう進められているのかを補足します。平成 11 年 12 月の中教審答申以来、キャリア教育の推進事業が取り組まれています。中学校における職場体験学習は全国で 94%実施され、一定の効果を上げております。

一方、高等学校を対象にしたインターンシップ事業にも膨大な予算がついておりますが、実施率は 64%、体験者は 10%台にとどまり、極めて参加率が低い、という実態です。キャリア教育がどの程度中学や高校で受け入れられ、どのように取り組まれているか、ある程度判断する材料としては見ることができると思います。

小島： 座長の問題提起の中の論点 1 「生き方の研究を含めたキャリア教育」について、発達促進教育は、社会的な発達、人間的な発達、学問的な発達のそれぞれをどう促進するのかが課題ではないかと私は考えます。立教学内では、教職員が学部を超えて協働する、それぞれの教員の課題も共有しつつ解決する、そのような体制を築きたいと思っています。

さまざまな高校で講演したあとの生徒達のアンケート回答をみると、職業高校や偏差値の低い高校の生徒は、自分は何かをしなければいけないのではないかと書くことを書いてきます。生き方をどう示すかより、今の在り方をもう一回問い直すというキャリア教育が高校段階で必要だと思います。それなしで進学し、大学が彼らにもう一度キャリア教育を施すのは、少し勿体ないと思います。

寺田： キャリア教育をキャリア発達、職業的な発達の面から考えるならば、学校教育の枠の中だけ、あるいは、学校教育が主導するインターンシップを含む産学連携の活動という範囲で考え、解決する話だけではなく、家庭生活、社会生活全体をトータルに結びキャリア形成を図るという視点の中に位置づけられるべきだと思います。

その中でキャリア教育の中核は、やはり体験的な学習と、職業の世界、産業の世界に関する理解、あるいはスキルということになります。実際の社会人、職業人との出会いの機会となるインターンシップは具体的に職業を考える上でのモデルになりますから、非常に重要だといいたいです。ですから高等学校の職業教育、大学の専門教育はインターンシップを含むべきだと考えます。日本の学校教育は、能力形成という点で移行の架け橋が欠如しており、そのことが自覚されてこなかったのです。

進路指導が進学指導に傾斜して、いま、職業指導がありません。私は今のキャリア教育の課題の一つは新たな職業指導だと思います。アカデミックな、あるいは普通教科の中でのキャリアの学習ということを考えていくべき時期ではないかと考えます。以上でございます。

渡邊： 一言だけ。キャリア教育で様々な教育が考えられておりますが、結局、土台がないとどうしようもない。その土台をきちんとつくらないといけないのではないかと。これが私の問題意識です。

八幡座長： どうもありがとうございました。ここでひとつポイントを絞り、インターンシップ、リアルな体験の実効性について皆様からお考えを伺いたいと思います。

鹿嶋： 中学校における職場体験学習や高等学校におけるインターンシップは、長く実施されその成果も認知されています。兵庫県のトライ・ヤル・ウィーク、富山県の「14歳の挑戦授業」などの事例もあります。教育は学校だけでなく、地域、家庭、事業所が一体になって取り組むものだという認識が生まれ、教育全体への変化がもたらされました。非常に大きな成果を上げてきたといえます。

単にキャリア教育だとか職業観、勤労観を養うだとか、職業に関する知識・技術を身に付けるとかだけでは不十分で、実際的な体験活動、生き方の教育、まさにその視点が重要です。

小島： 企業と立教大学が採用活動と直結しないインターンシップを協働し、学生に事前、事中、事後報告を求めるシステムを続けてきましたが、企業の公募型インターンシップ枠が拡がり、協定型参加者が減ったことがあります。教育的に練って作られたインターンシップシステムが学生と企業から一時的に拒絶された訳ですが、その後協働型への参加者数は回復しました。

教育的要素の重視が学生に再評価されたのだと思います。教育要素に欠けるインターンシップ制度は超早期採用ツールに墮することになるのではないかと懸念致します。

寺田： 日本のインターンシップは3日間、5日間、1週間程度です。これだけでは実はインターンシップになりません。ドイツでも2週間程度のプログラムがありますが、Schnupperpraktikum（臭い嗅ぎ実習）と呼ばれています。企業社会、職業社会の入り口を体得してくるという位置付けですね。

ドイツではこのほかに、より本格的な体験プログラムが用意されております。さらに望むなら、専門教育機関で専門職業の中身を体験することもできる。

日本でも教育的・啓発的なインターンシップ、実体験型インターンシップ、そして専門教育型インターンシップといった段階化が必要ではないでしょうか。

渡邊： 大学の工学系、特に機械系では、長い間「産業実習」というインターンシップに類似したプログラムを実施していました。その成果は公表されていなかったのですが、会社での職業体験です。

学生たちにとっては、半分就職活動でもありました。「あの会社に行ってみたが、あそこは駄目だったから別の会社へ、志望を変えよう」という人もおりました。製造業に行く工学系の人間はそういう経験を通して会社選びをしていた訳です。

いま、当時の「産業実習」のシステムを再評価してみたいと思っております。

八幡座長： どうもありがとうございました。

リアルな体験を学生、若者にどう身に付けさせるかが学校段階でのキャリア教育の大きな課題ではないかと思われまます。

また、高校レベルでの進路指導のプログラム、現在はまだモデルがないので学校ごとの工夫が求められておりますが、そのプログラムをつくる先生、専門家を養成することも学校段階でキャリア教育を浸透させるために必要ではないかと思った次第です。

時間も参ったようです。パネルの先生方から貴重なお話をご提供頂きました。

このあたりでこのセッションを終わらせて頂きたいと思えます。ご清聴ありがとうございました。

セッション2 「産業界における人材育成」

井戸座長： 「失われた十余年」の間、産業界、企業経営から人間尊重の視点と長期的な視点が抜け落ちたように思われます。産業界における若者の人材育成は、いま一度この二つの視点、人間尊重の視点と長期的な視点に立ち戻り、今後を考えていく必要があるのではないのでしょうか。

このセッションでは、こうした問題意識のもとで、産業界、労働界の御専門家にお集り頂き、議論して頂こうと思います。

原(以下御発言者敬称略)： メリーチョコレートでは「7・5・3経営」と称し、長期7年、中期5年、短期3年という将来ビジョンを掲げ、その実現を目指しております。これを社長の私自らが全従業員に直接語りかけまして、彼らを我が子のように育てております。

従業員1,000人足らずの会社ですが、うち7割が女性です。「企業は人なり」というように、人材を最も重要なものと位置づけ、処遇・待遇には男女差はありません。再雇用制度を希望すると65歳まで働くことができる終身雇用制です。

利益はまず従業員に還元する、という方針ですから、例えば30代社員の場合、年間で200万から300万という高額の賞与を手にしております。物心両面でこのように満たされていますから、従業員は会社の方針をよく理解してくれています。

人材を育てる上で大切なことは家庭教育、学校教育、そして社会に出てからの社会人教育といえましょう。

長崎： 私のミッションは伊勢丹の創業以来125年間の企業理念、企業の考え方を遂行しうる人を採用し、人材を育成することにあります。サービスに支障を来さない陣容を確保し、生産性を上げる専門性、自立性のある人材に育てようとしております。

百貨店先行5社に200年後発の伊勢丹が伍して生きていくため、企業スローガンを「毎日が、新しいファッションの伊勢丹」としました。当時、ファッションリーダーであった芸妓さんに的を絞ってデザインで勝負をする、マイカーブーム到来の前に500台程度を収容できるパーキングビルを建設したり、当時は郊外だった新宿に店舗を移すといった新しいトレンドを先取りすることに力を入れます。

ですから伊勢丹は進取の気性に富んだ人を採用したいと考えております。

社内教育ですが、OJTはマネジメントの前段階で商品販売と買い付けの体験をしてもらいます。その後2、3年マネジャーの権限を持たせ仮代行を務めさせます。

先輩を敬う年功序列の良さを評価すべきであると思ひますし、賃金とポストとは連動しないと考えるから、単純な能力主義導入には違和感があります。但し、成果主義導入の流れは将来とも変わらないでしょうから、年功と役割成果主義処遇の整合性をとることが今後の日本企業の課題であろうと思っております。

坂田： バブル期、当社を含めまして印刷会社は3K職場とされ、求人、従業員定着で大変な困難に直面致しました。その反省を踏まえ人財確保に向けて、凸版ファーストキャリアプランを策定しました。これは、従来からあった3ヶ月程度の入職教育、9ヶ月の仮配属、そののち正式配属、という1年間で完結する育成計画を労働組合とも相談しながら、改めたものです。

「新入社員育成期間を3年間とし、入社3年後の『あるべき姿』これを目標にして、その達成のために意図的、計画的、継続的な育成をOJT、OFFJT、自己啓発を通じて実施する」と致しました。『あ

るべき姿』とは自ら学ぶ姿勢を身に付け、担当業務において自立し、かつ自律した行動に一步踏み出した状態です。

併せて「ブラザー・シスター制」をも改めました。実務に精通した入社5年～8年の社員に兄姉のような気持ちで若手の面倒を3年間見させるという制度としました。そのブラザー・シスターに対してもコーチングほか研修を施し、彼ら自身の成長も図っております。終身雇用を基本に、じっくり長期的に見ながら人材を育てましようという考え方です。こうした育成の姿勢のもとで、現在の従業員定着率は90%です。

労組との情報共有が制度の改定とそれを職場に浸透させる原動力になったと考えています。

逢見： 日本全体を見ますと、バブル崩壊後、人を大事にする、あるいは、長期的視点から人材を育成しようとする姿勢が薄らいでいます。

一つには日本政府が規制緩和、構造改革を進めたことが理由です。外部労働市場を拡大するための制度改革によって、企業の人材政策も自前での育成からアウトソースにシフト、直接雇用を削減して派遣のような間接雇用への切り替えを進めました。

その陰で大量の低賃金労働者が増え、格差がもたらされました。正社員には非常にストレスのかかるコア業務が与えられ、かつ長時間労働が強いられます。株主への配当は増やすけれども人件費は増やさない。総額人件費抑制政策の中で果たして人材は育成されるのでしょうか。経営戦略における人材育成のプライオリティーが著しく低下しています。

企業は人事政策を今一度見直し、人材立国、企業は人なりの視点にたしかえるべきだと思います。

その視点として五つほどあげることができます。

(1) 成長と公平のバランスの取れた政策運営を行う、(2) 人的資本の充実を経済政策の主たる目的とする、(3) キャリア教育を充実する、(4) ワーク・ライフ・バランスのとれた社会の実現を図る、(5) 若者、シングルマザー、年長フリーターに対するセーフティネット、底上げを図る。税金を使ってでも能力アップ、スキルアップをはかり、より高いレベルの仕事についてもらう。これらを進めるべきだと思います。

井戸座長： ありがとうございます。次にそれぞれの方から各論につきまして御発言下さい。

原： 当社には筆記による入社試験はありません。一般社員が面接官を務める一次から役員面接の五次まで、全てが面接試験です。入社すると新入社員1人に対しお姉さん、お兄さんとして入社3年目程度の社員を1人つけ、交換日記をします。私のところに回ってきたらコメントを書き込む。地味な取り組みですがこれで社員が育つのです。人間、一過性の研修会、教育で育つわけがありませんから、新入社員にはフォロー研修を行います。3カ月、6カ月、1年。そして、2年、3年まで続けます。日常では、その部署のリーダーが今までの業務を通じて得た自分の経験を語ることで教育をしています。

経営者自らがすべてをオープンにすることで社員との情報共有ができます。従業員25歳から5歳さざみで60歳までのモデル年収額を全部公開しています。月次決算内容も全て社員に公開致します。

労働組合はありません。従業員の希望にどう対応するかをその都度決めています。関係者を集めて意見を聞くという合議制です。

最近、アメリカでも、成果主義は間違いだという声が出ています。当社は年功序列、「年 齢給と「功 績給を合わせた賃金制度を採用しています。

長崎： 当社のステークホルダーは社員が一番目です。若年従業員には絶対に離職をさせません。若い間は何としても当社の中で一人前に育て、自律性と専門性を持たせます。バブル崩壊時も、大手百貨店で唯一リストラをしませんでした。ただし50歳以降の転職は認めます。社内で育成し、他社で現行賃金よりもよい、あるいは自分のやりたいことができるのであれば、転職を否定しません。

採用に先立って学生には夏休みに3週間インターンシップを行います。営業と広報部門を10日間ずつ見てもらおう。伊勢丹についてかなりの理解を持つことができます。入社後は5年間は教育期間です。

大学は就職に対して無関心すぎるのではないかと思います。大学の履歴欄に職業履歴欄のある書式を見ました。大学は学生に対して的確な進路指導をしてほしいと思います。

能力主義については、人件費の流動性、利益に対する流動性の点から企業として取り入れざるを得ないでしょう。ただし、終身雇用の中の能力主義として、一つは、個人の意思・希望を反映させること、ふたつには定量的な成果の評価と合わせてプロセスを評価することを考えるべきだと思います。

坂田： 採用面接のときに「あなた凸版印刷が第一希望ですか」と尋ねると、「第一志望『群』です」と答える学生が見られます。内定を複数取っても学生自身で最終選択することができない、整理できないという困った状況でもあります。彼らの職業観をどう育てるのか、民間企業では対応しきれない難しい問題です。

そうした学生に対して個別に相談に乗るほか、ジョブカフェに倣って「凸版カフェ」を設けて、当社志望の学生に限らず卒業を控えた学生達の相談にも乗っています。「仕事」への理解を助けながら、最近の若者のトレンドを掴むという当社にとってのメリットもあります。

逢見： 労働相談、個別労働紛争とも増加傾向にあります。紛争の中身は解雇、そして労働条件の引き下げ、退職勧奨などです。労組のある企業では労働協約で紛争の解決ルールが整っていますが、ないところでは紛争に発展してしまいます。解雇トラブルの解決とその本質的原因の改善、或はその除去といった面で労組の存在・役割は大変重要です。また、企業が存続の危機に直面しても、労組が「やろう」と言えば、従業員はついてくる。担い手は従業員ですが、労組の牽引力で、再生を果たした企業も多いのです。そういう点からも「企業は人なり」の「人」を引っ張る力を労組が持っていることを申し上げたい。

井戸座長： 残り時間が少なくなってきました。最後に皆さんからひとことずつお願いします。

原： 当社の入社応募の履歴書には、学校・学部等の学歴記入欄がありません。人物重視の採用です。また、社員の誕生会、納涼大会、社員旅行、永年勤続旅行などの機会に情報交換をして風通しの良い環境を維持しています。

長崎： 業務はデジタル化が進む一方ですが、人事管理には相手の顔を見て情報を取るというアナログ的要素が欠かせません。これを部下達に言っております。

坂田： 少子化の進む中で多様性を容認するということが、仕事と生活の調和した社会をこれから目指すことが重要だと思います。もちろん生産性の向上が前提ですが、勤勉、良い意味での集団主義を維持しつつ、ダイバーシティなりワーク・ライフ・バランスの社会に挑戦していくことが必要ではないでしょうか。そのときベースになるのは多様性の容認、つまり相互理解、コミュニケーションです。人材育成の場面においても、キーワードはコミュニケーションではないかと思いますし、その仕組みを整えてゆく必要があると思っ

ております。

逢見： 人の心を知らない、人事を知らない会社がそのまま増え続けたら、日本の企業社会は大変なことになってしまうと懸念しています。

井戸座長： ありがとうございます。やはり「企業は人なり」、を改めて実感しました。企業がいかに従業員の「やる気を引き出すのか」、「やる力を伸ばすのか」、そして従業員が「夢を持って働ける職場づくり」が、企業の業績に反映してゆくのではなかろうか、と心から思った次第です。御出席の3社の今後ますますのご発展を期待致します。また、労働界からお一人で参加賜りました逢見さんからはパンチの効いたお話を伺うことができ、心から感謝申し上げます、このセッションを終わらせて頂きます。

セッション 3 「学校から社会への移行における課題と対応」

小杉座長： 小杉でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

このセッションでは、学校から職業への移行における問題、学校でキャリア教育を受け、企業に入ってよい訓練を受けられるという道筋に乗り損なった人々に対し、どのような対応が必要かを考えたいと思います。

92年から02年までの10年間にフルタイム・長期雇用の人たちが減り、有期限雇用の人たち、あるいは失業者、求職活動をやめた無業の若者たちが増えました。この若者たちは中途退学者も含め総じて学歴が低く、それを反映して失業率が高い。これは国際的に共通する傾向です。

今、日本には、正社員経験のない者を育成する仕組み、キャリア形成のノウハウを持つ企業がありません。日本の社会、企業が彼らにどのようなチャンスを提供するか、これからの課題です。

団塊ジュニア世代を代表とする30代前半層、年長フリーター層に関する「世代問題」と、家計の制約で早い段階で学校教育から離脱し、低学歴・低賃金の使い捨て労働者となる、いわば「格差問題」を中心に、セッションを進めたいと思います。では堀さんからどうぞ。

堀(以下御発言者敬称略)： 労働政策研究・研修機構の堀有喜衣です。年長フリーターの滞留現象についてお話を致します。

1990年後半から非典型雇用の割合は急激に上昇しました。とくに派遣が急増しています。2002年から2006年の間では25歳～34歳男性の臨時・日雇い派遣の割合の増加が目立ちます。

ところが日雇い、派遣労働者の正社員を希望する割合は20代後半男性で53.6%、30代前半では58.0%です。20代後半層、年長フリーターにあたる人たちの割合は、特に高卒者で増加し、フリーターから正社員に移行するキャリアパターンが減っております。

なぜ移行が進まないのか。正社員の長時間労働化が進行し、これがフリーターの正社員志向意欲を削いでいると思われます。関わる社会が極めて狭く、相談相手がいないので、移行意欲が刺激される機会がないことも理由として考えられます。

正社員も含め、働き方を見直し、就業支援だけに止まらず、ソーシャルネットワークの働きかけなど、彼らに対する包括的な支援が必要ではないかと考えます。

降幡： ハローワーク渋谷、職業相談第3部門統括職業指導官の降幡です。

ヤングハローワークは、フリーター対策を強化するために平成13年に全国5か所に設置され現在に至っておりますが、年長フリーター等で希望職種が明確でない、就職活動を上手く進められないなどの若年者対策を強化するために、今年度各施設がヤングワークプラザとしてリニューアルしております。

本日は、ヤングハローワークの平成18年度の実績データを基に現状を説明致します。

平成18年度来場者数は約10万4,000人で、うち登録者は約1万3,500人です。このうち25歳以上の方が約60%近くを占めます。年齢別では25～29歳の男性の登録者が20～24歳を凌ぎ、約3,700人ほどです。最終学歴は短大、大学、大学院等卒業者が半分以上です。大学院等を卒業した後に各種専門学校、専修学校に行くという、普通では考えられないケースもあります。好きなことをやりたくて、そのような道を選ぶ人もいますが、学校で解決できなかったことを卒業後も引きずっている方も多ようです。

中途退学者の学歴では大学中退が圧倒的に多く、自分の生き方に迷っている様子が見て取れます。

登録時における在職状況を確認すると、非正規雇用が68%で、正規雇用が32%となっており、正規雇用と回答している方の中には4月に新卒で入社したものの、自分の考えていた部分との食い違いから納得ゆかず辞めてこられた方も見受けられました。非正規雇用の方は給与の差や賞与が支給されないなどから正社員（正規雇用）への転職の希望を持つ方が多ようです。

短大、大学、大学院卒業が登録者の半分以上いるにもかかわらず、約46%の方は仕事探しに来たときに、どんな職業に就いたらいいかわからないという悩みをお持ちで、キャリア教育の遅れがこのような状況をもたらしたのではないかと考えられます。

希望職種の明確な方たちの状況を見ますと、事務的職業が24%次いで専門的・技術的職業が16%となっています。

登録から初めて就職するのに要した期間を見ますと、3か月で就職された方が最も多く、中には1年以上かかって就職する方も見られます。

就職した方々の職種別の状況を見ますと、事務的職業が38%、専門的・技術的職業が23%、販売が20%となっています。

フリーター経験が長い若年者は、正社員での就労経験が少ないことから、未経験者でも応募が可能な、新人教育をきちんと行っていただける求人募集が多くなる必要があります。

JIL-PTの企業調査で「人材育成・キャリア開発に関して重視する項目」の回答からもわかるように、企業全体が人材育成を必要と感じて来ているようです。

就業形態別の教育訓練の実態からは、正社員には十分な訓練が施されているが、派遣などの非正規雇用の方たちにはそうした機会が極めて少ないことが見て取れます。

9月にリニューアルした「ヤングワークプラザしぶや」は、職業適性診断など適職や、就職活動の進め方などについてのカウンセリング、応募書類の作成方法や面接の受け方などに関するアドバイスなど就職活動が上手く進められない若年者の支援を中心に実施しています。

10月より、就職クラブ方式での年長フリーターに対する支援をスタートしました。3か月間で委託業者による9回のセミナーと、スタッフによる6回の経験交流会、就業トレーニング、職場見学などを交え、グループ力を活かしながら全体的な親交を図っています。同世代・同類境遇の仲間と自分の経験を話し合って共感を持ち、だんだん前向きに就職活動できるようになることで、これまでに3名の就職が決まっています。

工藤： 普段はフリーター、無業者などを対象に、年間延べ5万人ほどの就業支援を行っています。

最近、行政、企業との協働による高校のキャリア教育に関わっています。19年度は1万2,000人、60校の高校生に、社会とか労働の側からのキャリア教育を進めています。

私自身も講師になり企業の子供のお手伝いを頂きながら、いろいろな題材で彼らに考えてもらいます。出向く先は定時制、偏差値が高くないところ、離島や社会資源がない地方の高校が結果的に多くなっています。

彼らの一部は片親家庭や低所得家庭の子で、中学校1年頃から「大学、専門学校への進学はない」と言われ、新卒採用ルートに乗れないことを知っています。

彼らにワーク・ライフ・バランスの話をするとうるさく理解します。「だって、うちのお父さんほとんど死んでる」とか、「お母さん、帰ってこない」とか。親の多くが正社員でなく、非正規故に、朝から晩までどこか、朝から朝まで働いて、自分を高校に行かせてくれている。そうした親の働き方を間近で見ているからでしょう。

キャリア教育も大事ですが、はじめからチャンスを与えられない子供たちをどうするのか。家庭の状況は学校生活に影響し、勉強できる状況にはありません。個人の努力とか奨学金云々では片付かないのです。社会としてどうするのか、が必要ではないかと思えます。天才発掘プロジェクトなど能力ある子を支援する企業、夢物語を真剣に応援する多くの大人たちがいる米国社会とその文化を羨ましく思っています。日本も恵まれぬ子に少し門戸を拓き、チャンスを与えられないでしょうか。

小杉座長： ありがとうございます。工藤さん自身は、そういう高校で、300人相手に何を教えていますか。

工藤： いくつかプログラムがありますが、金銭教育を例にとりますと、生活費にいくらかかるのか、額面と手取りはどう違うか、等です。またフリーターの権利はどれほど危ういかなども教えています。

また携帯電話のように皆が関心を持つ話題を選んでその成り立ちから職業教育に繋げています。

採用に受かるための支援というより、辞めないため、働き続けるために必要な知識を伝えるようにしています。人間関係をどうつくり、自分の力をどう向上させるか、それと、自分を守るための法律的問題などです。

高校生が面白がってくれるのが、マイレージとかポイントの話です。例えばTSUTAYAとBOOK-OFFがなぜ組むのか説明し、考えさせます。社会の仕組みが分かると、20万円しか給料がなくても、22〜23万円の生活ができる。自分を守る手段と社会の広がり伝えるようにしています。

小杉座長： なるほど。まさに彼らの視点からの面白さを取り入れ、社会と接点をつくっている訳ですね。さて、低学歴層のお話に絞って意見交換をお願いします。降幡さんハローワークに来られる高校中退レベルの方たち、いかがですか。

降幡： そういう方も「ヤングワークプラザしぶや」にお越しになりますが、自分の希望に合うかどうか自身で主体的に吟味されます。自分に必要な施設なら使い、合わないと思えばその1回限りです。相談窓口に来て頂ければ支援を進められますが、着席を決断するまでが難しいようですね。インターネット、適性診断などのツールを無料で使うために来ている方が殆どですが、適性診断をしても、その結果について説明を聞かずに帰ってしまう。自分自身の履歴の整理がつかないことから相談する勇気を持ってないことが原因かもしれません。

堀： 例えばフリーターを対象にインタビュー、ヒアリングを募った際、高校中退の応募者と会う場所を約束しても当日連絡なしにキャンセルされる。社会のルールを知らないのも、雇い主には受け入れられにくい、との印象があります。

小杉座長： 社会的関係が少ないということと関係するのでしょうか。

堀： 低学歴層は公的な機関を利用しません。情報などの社会的資源を使うノウハウを学ぶ機会がなく、そのまま高校までできてしまったからかも知れません。

小杉座長： 工藤さんは社会的資源をうまく使う方法を一生懸命教えようとされています。彼らが公共サービスをうまく利用すればもっと就業に繋がると思うのですが・・・。

工藤： 支援する人間は、保護者やご家族の身近な存在と連帯するという形が一番いいと思います。自分の友達や知り合いから回ってきた情報なら少し暖かみを感じられて「取りあえず彼が言うなら行ってみようか」という風に進みやすい。そうしたアナログ的な「情」を含められると彼らを引きつける度合いがかなり高まると思います。

小杉座長： ニート問題でも、工藤さんは保護者経由で情報発信をやっていますよね。

工藤： 彼らの所在は保護者しか分からないのです。大学生などにしても影響力はかなり強く、特に就職段階になるとお父さんが勝手に調べて「あの会社は良くない」と言って、折角決まった内定先を取り下げさせる。周辺のソーシャルネットワークの人たちに対し、自分たちが判断力のあることを訴えかけないといけないと思います。

小杉座長： 若者への直接の接触より、ネットワークをどう使うかが大事ですね。高校中退という問題では中退するまでは学校がネットワークの起点で、中退したあとは親が中心になる。日本では中退問題について、学校以外の機関がかかわることがないのですが、例えば、アメリカのように学校の中に相談の機会をつくっていくことが必要と思います。

統計だけで見ると、中卒の就職者も含めて高校卒の学歴を持たないで労働市場に出てきている人が若者の中の10分の1を占める。この人たちをどう一人前にするのか、社会としてとても大事なことです。そのために、特に学校ネットワークの果たす役割は大きいのではないのでしょうか。

低学歴層の話に続いて年長フリーター問題に移ります。ヤングワークプラザしぶやでは、年長フリーターを想定してジョブクラブという新しい方式を導入されましたね。

降幡： 「ヤングワークプラザしぶや」に会員登録された方を相談窓口(担当制)で個別支援します。就職のためのプランをご相談し、集団で就職活動の準備をした方がより効果的と考えられる方に、ジョブクラブをお勧めしています。自信を失っている方や、フリーター経験しかなく正社員での就職活動を希望される方などに参加いただいています。ジョブクラブに参加いただいた状況を見ますと、親からの話はなかなか聞けない方であっても同世代の方からの話なら客観的に聞けるという方が多いようです。

なお、中学生や高校生の就職支援等については、ハローワークの中に学校関係を担当する部署があります。就職担当の先生から中退しそうな子の話があると、先生とのネットワークをつないで、ご相談して踏みとどまらせる、就職してしまうと実際どうなるかという話しをします。

このほか若年者ジョブサポーターが、職業意識啓発のため学校を回って職業講話や相談を行っています。

小杉座長： 工藤さんは年長フリーターの集団的な支援をされていますが、集団で支援するメリットはどのようなところですか。

工藤： 彼らはソーシャルネットワークが少なく、まずソーシャルネットワークをつくれることがメリットの一つです。離職した人たちの多くは企業内外いずれにも相談する人がいません。集団支援で、大体皆さん就職され、会社ではそれなりに頑張ります。就業していった人間の9割5分ぐらいは離職していません。離職しない理由は集団支援の頃の仲間と土日に遊ぶためのお金が必要で、そのため会社を辞めるわけにはいかない。ソーシャルネットワークが離職の防止作用を果たしている、集団での支援は有効だと思います。

小杉座長： 同世代のソーシャルネットワークを形成した後、それがうまく就業に一步踏み出せる場合とその場で一種滞留してしまう場合がありますが、何が違うのでしょうか。

降幡： フリーターで働いていた時の様々な経験により、社会の中で酷く痛んでしまった場合、元の状態に戻るために長時間を必要とする方もおりますが、個人差があっても自分の状態が戻ってくれば一步踏み出せるようです。

工藤： 一步踏み出せた人は、多分どこかで考えること、迷うことをやめた人でしょう。会社に入ったら自分ではできるとかできないとか考えることをやめられた人が一步を踏み出せる。

小杉座長： 考えないように、誰か後押しをするのですね。

工藤： うちでは就社でも就職でもなく、「就人」と書きます。人につくことをメインにしています。うちに来ている子を受け入れてくれるところが中小企業を中心にたくさんあります。その会社内で、この人だったらずっと一緒についていきたいという人を見つけた人はそこに行きます。誘われたときも「行きまへす」と、決断も早い。「じゃ、あの人に取りあえずついて行ってみたら」と後押しもしやすい。会社を選ぶときも彼らは人で選んでいるような気がします。

小杉座長： 今日は、「アナログ」とか「人」の話が再三出ていますが、やはりそこにかかってくるんですね。今まで、若干、私が強引に進めてきました。皆さん言いたかったことがあると思います。一人2分ずつで、順番にご発言をお願いいたします。

工藤： 企業を辞めてしまった人、病気になってしまった人は、別に能力がないわけではないと思います。また、脱落しそうな人がはじかれていく、そういう人たちが救済される仕組みがあればと思います。それには、失敗をした人を受け入れる意識が必要だと思います。「そんなことは失敗してから言え」という言葉で励まされた経験もあります。失敗とか、駄目だったことが、意外に経験としてプラスになるような仕組み、

意識が、全体で共有できたらいい社会になると思います。

降幡： ハローワークの若者者支援施設におりますと、世の中の動きが労働の部分に色濃く反映されていることが分かります。基調講演のお話にもありましたように、若者の就労環境がいい方向に整備されることで、学校教育で足りないところが補われ、社会人になって労働者の方々が安心して働ける社会になってゆくのではないかと思います。それらが施策として実施され、望ましい状況がもたらされるよう、若者者支援施設で頑張っていきたいと思います。

堀： 今、景気が良くなり、高校の現場では非常に就職がいいようです。ある工業高校の先生が、「内定について心配する必要はない。が、3年以内にこの子たちの半分以上が離職するだろう。その辞め方を教えなきゃいけない。」とおっしゃった。労働者としてどう生きていくのかを少なくとも高校で、本来なら義務教育段階で教えるということが非常に重要だと思います。

やりたいことを見つけるだけでなく、労働者としての権利、人としてこの社会の中でどう生きて、どう社会とかかわっていくか。そういうことを伝えていくことがキャリア教育では重要で、早い段階で学校を離れてしまう若者が増えぬように教育してゆくことが大切だと感じます。

小杉座長： 若者が自立して生きていくため、学校にいるうちに基本的なものを身に付ける。八幡先生がおっしゃられたように、職業観という言葉に縛られず、その背景にある能力を形成するプロセス、スキルなどとセットで人としての生き方を学ぶ。あるいは、労働市場に入り、人として生きていくために、自分を守るための法律も知っておく。自立して社会で一人前になって生きていくということのための準備のための教育がキャリア教育ではないかと思います。

「自立」という言葉がこれからの日本の若者のキーワードになってくるでしょう。そのための教育です。

もう一つのキーワードは、「やり直し」です。長期安定雇用で途中からは入れないという話は基本的に大企業の中のことで、中小零細企業では本当にたくさんの方が育てられてきました。その事実をきちんと見てほしいと思います。工藤さんがお願いしに行くと、試用機会を与えてくれる企業。そういう温かい目で見ってくれる小さい企業が実は地元にある。そういう企業の教育力をどう的確に評価していくかが次の課題ではないかと思います。どうもありがとうございました。

資 料

1. 各省の若年者育成・雇用施策

- (1) 経済産業省の産業人材施策概要
- (2) 経済産業省の施策一覧
- (3) 厚生労働省「雇用政策基本方針」
- (4) 厚生労働省の施策一覧
- (5) 文部科学省の施策一覧
- (6) その他府省の施策一覧

(1) 経済産業省の産業人材施策概要

出所：

http://www.shikoku.meti.go.jp/soshiki/skh_b1/techno/9_info/

[070330/070330/zinzai_sisaku/gazou.html](http://www.shikoku.meti.go.jp/soshiki/skh_b1/techno/9_info/070330/070330/zinzai_sisaku/gazou.html)

産業人材施策の総合的展開

再就職支援

社会人教育

- 製造中核人材育成事業(17年度～)**
 - 工場長クラスの人材育成(延べ144人が受講)
 - ・とくしま産業振興機構・徳島大学(精密機械)
 - ・愛媛県紙パルプ工業会(紙産業)
 - ・高知工業高等専門学校(金属加工)
- MOT(技術経営人材育成事業)(14年度～)**
 - 技術と経営に精通した人材育成
 - ・(財)四国産業・技術振興センター
- 高専等活用人材育成事業(18年度～)**
 - 現場技術者の育成
 - ・(財)とくしま産業振興機構・阿南高専

退職

- 企業等OB人材活用推進事業(18年度～)**
 - 定年退職する高専卒業生のUターン支援
 - ・高知高専テクノフェロー
- Uターン促進(18年度地域若年者支援調査事業)**
 - 6高専の同窓会ネットワークを活用したUターン支援
 - (香川)の高専卒業生の5割がUターン希望
 - ・四国生産性本部

就職支援

- ジョブカフェ事業(16年度～18年度)**
 - 若年者の就業支援(16万人利用、3,160人就職決定)
 - ・ジョブカフェ愛work(徳山商工会議所)

就職

- 若者・中小企業ネットワーク構築事業(18年度～)**
 - 実践型インターンシップを通じた中小企業の採用支援
 - ・香川経済同友会・香川大学
 - ・愛媛県中小企業団体中央会

卒業

学校教育

- 小中高校**
 - 創業意識喚起活動事業(18年度)**
 - 企業経営者と共に新商品開発、販売方法を検討(香川県内の小・中・高校 4校192名が参加)
 - キャリア教育プロジェクト(17年度～)**
 - お菓子の企画づくりを通じた職業体験
 - (大洲市の3小学校200人、1高校22名が参加)
 - ・NPO法人ベンチャー・アライアンス協会
- 小～大学**
 - 知的財産権教育支援事業(12年度～)**
 - 知財の出前講座等を大学・高校で15回、小学校で61回開催(予定)

- アジア人材資金構想(19年度新規)**
 - アジア等からの大学留学生の人材育成・日本企業への就職支援
- 工業高校における実践的教育の導入(19年度新規)**
 - 地元企業人による実践授業・インターンシップ等の導入
- 「モノ作り博士」実験教室プロジェクト(19年度新規)**
 - モノ作り博士が小学校の理科授業を支援

学校教育期

(2) 経済産業省の施策一覧

表 1-1 経済産業省所管若年者人材育成関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
<p>地域における若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）の整備</p>	<p>都道府県の主体的な取組により設置される若年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）において、民間事業者の活かさやノウハウを積極的に活用しつつ、若者のニーズに即応したカウンセリングから研修等までの一貫サービスをきめ細かく提供するジョブカフェ・モデル事業を実施。（平成16～18年度）</p> <p>利用者数（累計）のべ約258.5万人 就職決定者数（累計）約15.7万人</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	
<p>若者と地域の中小企業とのネットワークを構築</p>	<p>地域中小企業の特長や実情に通じたコーディネーターが中心となって、経済団体やジョブカフェ、教育機関、地方自治体等と連携し、地域の中小企業の魅力を若者や学校に発信し、橋渡しを行うことにより、地域レベルでの中小企業の人材確保を支援</p>	<p>引き続き実施</p>	<p>引き続き実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・モデル事業への参加者の満足度、参加する若者、中小企業の増加 ・将来的な中小企業の若手人材採用増（本事業は、数年後の人材採用に向けた具体的な取り組みを支援するもの）
<p>専門高校等における実践的教育の導入の促進（高専、工業高校と産業界との連携による、若者への技術教育の実施）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高専等の有する設備を活用し、高専の教授やベテラン技術者等の協力の下、地域の中小企業のニーズに応じた講義と実習を実施することにより、中小企業の若手技術者育成を支援 ・各地域の産業界と工業高校、行政等が連携して、学校への企業技術者の講師派遣、教員の現場実習等を行う ・実践的な教育プログラムの開発 	<p>引き続き、事業の実施により実践的な教育プログラムの開発を行うとともに、開発されたプログラムについて総合的な評価を実施し、成果の普及を行う</p>	<p>引き続き、事業の実施により実践的な教育プログラムの開発を行うとともに、開発されたプログラムについて総合的な評価を実施し、成果の普及を行う</p>	<p>平成21年度末までに延べ3万人程度の受講者実現</p>

本表は経済産業省経済産業政策局産業人材参事官室によって本報告書用資料として作成されたものである。記して謝意を表す。

表 1 - 1 経済産業省所管若年者人材育成関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
学校段階からのキャリア教育の推進	働く意義や面白さの理解を促し、社会に必要な能力等の育成につながるカリキュラムへの改善や地域ネットワークの拡充を通じて、ニート・フリーター防止につながるようなキャリア教育を実施	働く意義や仕事の面白さをより一層効果的に伝えるため、企業を退職した高齢者や団塊世代などを、外部講師やフリーター・フリーターとして活用したキャリア教育を支援する仕組みづくりを推進	キャリア教育コーディネーターの研修プログラムを開発等を通じて、コーディネーターの育成等を促進する基盤を構築することにより、産学一体となったキャリア教育を推進。	企業を退職した地域の高齢者等を活用したキャリア教育を普及するとともに、能力基準や研修プログラムの開発等を通じて、コーディネーター育成等の教育システムを構築する。 ・研修プログラム等の実施者及び被実施者の満足度
課題解決型の授業や実践的なインターンシップ等を推進(社会人基礎力の養成・評価手法開発事業)	「社会人基礎力」の養成に効果の大きいとされる課題解決型授業(PBL: Project Based Learning)や実践的インターンシップ等の実施状況調査を行うとともに、社会人基礎力の考え方について企業・大学等を中心に広報活動による普及・啓発を実施。	大学等における実証実験を通じ、社会人基礎力の養成効果を判断するための「評価ガイドライン」を作成。また、産学連携によるパートナーシップを設置し、社会人基礎力の養成と評価が社会全体として継続的に実施される枠組みを確立。	産学人材育成パートナーシップでの議論等を通じて、「評価ガイドライン」を公開し、社会人基礎力養成プログラムの実施における指標とすることにより、各教育段階で一貫した社会人基礎力育成のため教育システムを構築。	産学人材育成パートナーシップでの議論等を通じて、産学連携による社会人基礎力養成を推進するとともに、学生の成長履歴を示す「評価ガイドライン」を積極的に活用する取組を、産業界・教育界に広く普及させる。
研究者、技術者等の理 科、技術等の学習への 活用	地域自律・民間活用型キャリア教育事業を通じて行った、企業OB人材等の外部講師を活用した授業の有効性の検証を活かし、理科教科の授業の中での外部講師活用の可能性について検討	・地元企業の技術者やOB人材を発掘し、実社会と結びついた理科の授業を支援 ・技術者等の技術を効果的に活用するためのカリキュラムを開発・検証	・産業技術等の社会的価値・重要性、職業観理解増進による人材育成	・各地域において、地元企業の技術者やOB人材等の知識・技術を活用し、産業技術に係る職業観等への理解を深める仕組みを構築する。 ・児童及び生徒の満足度

本表は経済産業省経済産業政策局産業界人材参事官室によって本報告書用資料として作成されたものである。記して謝意を表す。

表 1 - 1 経済産業省所管若年者人材育成関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
産学が連携した人材育成の推進	—	<ul style="list-style-type: none"> ・教育における産学連携が必ずしも好循環を生んでいないという現状認識の下、産学双方の対話と取組の場として「産学人材育成パートナーシップ」を創設。 ・第1回「産学人材育成パートナーシップ」全体会議を10/31に開催し、8つの分科会（化学、機械、材料、資源、情報処理、電気・電子、原子力、経営・管理人材）を立ち上げ、議論を順次開始。 ・「産学人材育成パートナーシップ」全体会議において、平成19年度中を目標に「中間とりまとめ」を行う予定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・産学人材育成パートナーシップでの議論を行うとともに、ここでの検討結果を踏まえ、産業界と教育界が協力して大学等におけるプログラム開発等を実施し、教育分野の産学連携を推進。 	産学の対話及び事業の成果

(3) 雇用政策基本方針

～すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、
安定した生活ができる社会の実現～

本資料は、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/02/h0229-1.html> から転載した

はじめに

我が国は、2005年から人口減少に転じ、将来も一層の少子化・高齢化の進行によって、本格的な人口減少社会が到来する見通しとなった。仮に、各般の雇用施策が今後実施されず、2006年の労働力率と同水準で推移した場合の労働力人口は、2030年において約1,070万人減少することが見込まれており、こうした労働力人口の大幅な減少は、経済成長については、供給側の制約要因となるとともに、需要面でみてもマイナスの影響を与えるおそれがある。

また、経済のグローバル化や技術革新等の進展に伴い、国内労働市場において、コスト削減圧力により低賃金労働者や不安定な就労形態の者が増加するとともに、正社員においても、企業が中核的人材を絞り込んだ結果、長時間労働が問題化している。この結果、働くことの充実感が得にくくなり、またメリハリの効いた働き方ができないことによって、労働生産性が低下するおそれがある。

これらの課題を克服し、労働者の雇用・生活の安定と生産性の向上による経済社会の持続的な発展を可能とするためには、若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲と能力を持つすべての人々が、生涯を通じ、その能力を蓄積しつつ、十分発揮し、仕事や地域への社会参加を行うことにより、充実感を得ることができ、人生の各段階に応じて仕事と生活の調和が図られ、かつ、公正で多様性に満ちた豊かな社会を実現することが重要となってくる。

こうした意欲と能力を持つすべての人々が働くことのできる社会においては、仮に、各般の雇用施策が今後実施されず、2006年の労働力率と同水準で推移した場合の労働力人口と比較して、2030年に、若年層が約90万人増加、女性を中心として中年層が約270万人増加、高齢層が約240万人増加するなど、全体で約6百万人増加し、2006年の労働力人口から比較すると、約480万人の減少にとどまることが見込まれ、将来的な労働力人口減少とそれに伴う経済成長の低下圧力を一定程度抑制することが可能となると見込まれる。

この雇用政策基本方針の役割は、こうした2030年までの経済社会の姿を展望した上で、当面5年程度の間、我が国が取り組むべき雇用政策の基本的な方向性ととも、具体的な施策の方向性について明らかにすることにある。

なお、今後の雇用政策の展開に当たっては、適切なマクロ経済運営の下で、労働者の雇用・生活の安定に必要な役割を果たす社会保障政策、産業政策、教育政策、少子化対策等とも連携し、相互に整合性を保ちつつ、その着実な実施を図ることとする。

第1 労働市場を取り巻く変化と課題

1. 日本経済の変化と雇用失業情勢の概観

我が国の経済は、バブル経済の崩壊以降、資産価格の下落とともに企業と金融機関の財務状態も悪化し、国内需要が減退する中でデフレ状態に陥るなど、長期的に低迷する状態が続いていた。こうした中、1990年代末から2000年代初めにかけての厳しいリストラの過程を経て、雇用・設備・債務の3つの過剰を解消することによって経済成長が可能となる環境が整った結果、2002年初めからの長期間にわたる景気の回復が実現されている。

こうした我が国の経済の変化の中で、雇用失業情勢については、1997年の大型金融破綻を契機に、中高年層及び若年層の失業問題が深刻化し、2002年には完全失業率が既往最高の5.4%となるなど、統計開始以来、最も厳しい情勢となった。しかしながら、2002年以降の景気回復期間において、有効求人倍率は2007年には1.04倍と、1992年以来、2006年に続き二年連続で1倍を上回るとともに、完全失業率についても2007年に3.9%と、1997年以来約10年ぶりに3%台となるなど、全般的には改善傾向が続いている。ただし、足下をみると、有効求人倍率が約2年ぶりに1倍を下回るなど、改善の動きが弱まっている。

2. 労働市場を取り巻く変化と課題

しかしながら、これらの長期不況期に行われた調整を経た我が国の経済社会においては、過去の10数年間と比べると、企業側と労働者側の双方に、以下のような変化と課題が生じている。

(1) 労働市場を取り巻く変化

[1] 企業側の変化

(グローバル化等の影響)

グローバル化による国際競争や国内小売産業等における競争の激化等の中で、企業の将来予測可能性の低下や短期的な需要の変動の増大に対応するために、企業が外部労働市場を通じた雇用量の調整の動きを強めるようになり、さらには海外投資家の参入や企業合併・買収の増大に伴って、株主に対する利益還元を以前よりも重視する経営がみられるようになってきている。こうした中で、特に、敵対的な企業合併・買収は、長期的にみると、従業員の人的資本や企業特殊的資本の低下によって、企業の効率性を低下させる可能性があるとの指摘がある。

(技術革新、知識経済化の進展)

IT化を中心とした技術革新の進展、また、付加価値を生み出す知識や知恵を源泉とする知識経済化の進行によって、企業の中核を担う高付加価値人材や高度技術者、熟練技能者のニーズが高まる一方で、定型的な業務を担う中間層ホワイトカラーのニーズが相対的に低下し、さらに、そうした定型的な業務については外部人材を活用する傾向がみられる。

(産業構造の変化)

サービス産業を始めとする第三次産業が増加するなど、産業構造が変化するとともに、消費者の趣向が短期化・多様化していることから、多様な消費者の趣向を捉えることができる感性を持つ労働者のニーズが高まっている。

(人材マネジメントの変化)

こうした時代の変化を受け、企業の雇用管理に変化が生じており、人件費の変動費化や将来の不確実性の対応のため、外部人材を含む正社員以外の者を活用することで、正社員の割合が低下している。さらに、正社員については、企業が自社で長期育成する中核的人材の絞り込みを行っている。

また、年功主義的賃金から成果主義的賃金への移行を徐々に進めているが、その評価に当たって

は、業務の短期的評価による弊害が指摘されるなど、見直しの動きもみられている。こうした中で、正社員については長期雇用を基本的な雇用方針とする企業が依然として多数である一方で、正社員以外の者の積極的な活用を図ろうとする企業もみられる。

[2] 労働者側の変化

(長寿化の進展)

平均寿命は1990年から2005年にかけて、男性で75.92歳から78.56歳へ、女性は81.9歳から85.52歳へと着実に延びており、またWHOの報告によれば健康寿命については2002年時点で男性72.3歳、女性77.7歳となっている。

(正社員以外の働き方の増加)

企業の人材マネジメントの変化や働く者の価値観が多様化することにより、正社員中心だった働き方から、パート、派遣、契約社員等といった多様な雇用形態の増加が目立ち、2006年においては雇用者全体の約3割を占めるに至っている。なお、これら正社員以外の者のうち、正社員として働く会社がないため現在の雇用形態で働いている者が2割強存在している。

(職業生涯の長期化)

我が国の高齢者は就業意欲が高く、労働力率も国際的にみて高水準となっている。また、希望する就業の引退時期をみると、男女ともに「いつまでも働きたい」とする割合が最も高く、高齢期になっても働く意欲は持続されるなど、職業生涯の長期化がみられる。

(キャリア意識の変化)

企業の即戦力志向の動き等を背景に、労働者についてもキャリア意識醸成の必要性が高まってきている中で、学校教育段階でのキャリア教育や職業に接する機会の確保等の重要性がより高まっている。

(入社の動機、生活観の変化)

入社の動機について、自分の能力を活かせることを重視する者の割合が上昇するとともに、就職後も成長や達成感が感じられず離職する者の割合が増加している。

また、仕事か生活のどちらか一方のみを重視するのではなく、仕事と生活の調和を重視するという者の割合が上昇している。

(世帯構造の変化)

世帯の就業構造をみると、夫が働き、妻が専業主婦である世帯（以下「専業主婦世帯」という。）が減少し、1997年以降は共働きの世帯が専業主婦世帯を上回っており、さらにその差が拡大している。

(2) 労働市場を取り巻く変化により生じた課題

(ニート・フリーター等と所得格差拡大等の懸念)

フリーターの数は、2003年の217万人をピークに、2006年は187万人と3年連続で減少するなど改

善の動きが続いているものの、就職活動の時期が新卒採用の特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に当たり正社員となれず、フリーターにとどまっている若者（年長フリーター（25歳から34歳まで））は改善の動きが鈍い。また、ニートについても改善の動きが鈍く、これらフリーターやニートについては、正社員となることを希望しても就職が難しい状況にある。さらに、恒常的に、日々又は30日以内の期間を定めて雇用される派遣労働者（以下「日雇派遣労働者」という。）については、雇用の不安定さや職業能力の蓄積不足といった点が懸念される。

これらの者の中には、自己啓発もままならず、雇用や将来の見通しについて不安を感じる者もおり、また正社員と比べて結婚することが困難といった状況がみられる。

こうした状況を背景として、若者の間には所得格差の拡大や格差の固定化、さらには未婚化による少子化の加速が懸念されている。

（女性、高齢者に対する就業環境の整備）

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の施行から20年を超え、女性の社会進出が着実に進んでいるものの、管理職や役員に占める女性の比率は国際的にみていまだに低い状況にあるなど、実質的な機会均等が確保されたとは言い難い状況がみられる。また、就業継続を希望しながらも仕事と子育て・介護の両立の難しさ等から、離職を余儀なくされるなど、出産、子育て等により離職する女性が依然として多く、いったん退職すると正社員としての再就職・再就業が難しい状況もみられる。

高い就業意欲を持つ高齢者がいる一方で、高齢者は雇用・就業機会が十分でない上、転職に際して賃金が低下するケースが多く、転職や再就職が難しい状況にある。こうした中で、高齢者の高い就業意欲を活かしつつ、職業生涯の長期化に対応した就業環境の整備が急務となっている。

これらの人々の意欲と能力に応じた労働市場の参加が実現しない場合、将来的に労働力人口が大きく減少する要因となり、さらに経済成長の制約要因となることが懸念される。

（新たな働き方の出現に伴う課題）

グローバル化、技術革新の進展等によって企業の将来予測可能性が低下している影響を受け、人件費の変動費化や将来の不確実性の対応を目的として外部人材を活用する企業が増加するなど、企業の雇用管理の変化がみられる。一方、こうした外部人材の中には、日雇派遣労働者等のうち、特に雇用が不安定な者もおり、また、教育訓練機会の差から職業キャリア形成にも差が生じるなどの懸念が指摘されている。

（正社員の絞り込みとその影響）

正社員においては、企業が中核的人材を絞り込んだ結果、週60時間以上の長時間労働者の割合が高水準となっており、特に30代男性の21.7%が長時間労働者となっている。長時間労働により、健康を損なう者が出るとともに、肉体的・精神的な疲労によって労働者の生産性にも影響を及ぼすおそれがある。また、男性の家事・育児時間が長時間労働等により短くなることによって、女性の負担を高めている。

また、同一企業内でも、雇用形態により職業能力開発機会を享受できる者とできない者が分かれ

るとともに、正社員間でも、職業能力開発機会の多寡や質が異なるなど、将来の社会全体の人的資本の蓄積不足が懸念される。

(学校教育や職業能力開発に対する産業界のニーズとのミスマッチ)

学校教育は教養教育等様々な目的を有しているものの、産業界からは、学校教育が産業界のニーズに合致していないとの指摘がある。また、在学中のキャリア教育が十分でなく、基礎的な職業能力が形成されていない者や適職の選択が行えない者、また職業意識が十分に醸成されていない者が存在している。さらに、就職してからの自己啓発について時間的余裕がない者が多い。

(雇用失業情勢の地域差)

これまで公共事業を中心とする政府や地方公共団体の財政支出に依存していた地域には、地域産業が弱体化しているため、雇用創出力が乏しい地域もみられる。このような地域は、このところの長期的な景気回復を享受できず、雇用失業情勢の改善に遅れがみられる状況にある。

第2 今後の雇用政策の基本方針

1. 雇用政策の基本的考え方

人口減少時代を迎えた今、経済社会の活力や競争力を生み出す源泉である人の重要性はますます高まっている。今後、人口減少が本格化する2030年に向けて、活力ある経済社会を実現するためには、人材こそ経済社会の発展の礎であるとの理念の下、労働者の「雇用・生活の安定」と「生産性の向上による企業競争力の強化」とを同時に実現するとともに、労働者一人一人の仕事と生活の調和を実現し、働く希望を持つすべての人が自ら希望する働き方により安心・納得して働くことを目指すことが重要である。

そのためには、適切なマクロ経済運営の下で、以下の雇用政策の基本的考え方に立って、中長期的に一貫性の高い雇用政策を策定し、社会保障政策との整合性を相互に保ちつつ、産業政策、教育政策、少子化対策等とも連携し、その着実な実施を図ることとする。

(1) 安定の確保

労働者の生活の安定や技能蓄積等の観点から雇用の安定を確保するとともに、労働者が、自らの職業キャリアをより開発・向上し、能力を発揮できるよう、職業能力開発等の職業キャリア形成支援や外部労働市場の整備等を行い、これらを通じて職業キャリアの発展、安定を確保する。

(2) 多様性の尊重

性別、年齢、障害の有無を問わず、労働者が生涯を通じ、個人の価値観に基づき、人生の各段階に応じ、多様な働き方を主体的に選択できることにより、自らの能力を十分発揮できるようにする。

(3) 公正の確保

多様な働き方が可能となっていく中で、働き方に中立的な仕組みや制度の下、豊かな活力ある経

済社会にふさわしい公正な働き方を確保する。

2. 雇用政策の基本的な方向性

今後の雇用政策を推進するに当たっては、雇用政策の基本的考え方を念頭に置きつつ、第1で指摘した、格差の拡大・固定化や未婚化に伴う少子化の加速のおそれ、労働力人口減少が経済成長に及ぼすマイナスの影響、仕事と生活の調和への障害等の課題を克服することを目指し、当面5年程度の間、次に掲げる雇用政策の基本的な方向性を3本の柱とした雇用政策を展開していく。

なお、それぞれの柱は相互に密接に関連しており、相乗効果が期待できることから、雇用政策を最大限実効性あるものとするためには、個々の具体的な施策における相乗効果が発揮されるよう、相互に連携しつつ一体となった政策の展開が重要である。

(1) 誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現

経済社会の持続的な発展の観点から、就業を希望しているにもかかわらず、様々な事情により就業できない若者、女性、高齢者、障害者等について、就業を阻害している要因を取り除き、意欲と能力に応じた働き方を可能とすることにより、働く意欲と能力を持つすべての人の労働市場への参加を実現し、就業率の向上を図る。

なお、将来の労働力不足の懸念に対して外国人労働者の受入れ範囲を拡大した方がよいといった意見もあるが、労働市場の二重構造化が強まるおそれがあることに加え、労働条件等の改善や、それを通じたマッチングの促進・人材確保を阻害しないためにも、安易に外国人労働者の受入れ範囲を拡大して対応するのではなく、まずは国内の若者、女性、高齢者、障害者等の労働市場への参加を実現していくことが重要である。

(2) 働く人すべての職業キャリア形成の促進

経済社会の激しい変化により様々なリスクが増大する中、労働者の職業能力開発等職業キャリア形成の基礎となる「雇用・生活の安定、向上」と、職業人生の発展が図られるよう「職業キャリアの発展、安定」を確保する。

そのため、労使の信頼関係に基づき、長期的視点に立った雇用安定機能と人材育成機能を有しつつ、労働条件の調整に柔軟に対応する長期雇用を基本とすることが引き続き重要であるとともに、国として不安定就労者の正規雇用化の支援を実施することにより、労働者の雇用・生活の不安定化を防止するほか、福祉から雇用・就業へ向けた総合的な支援等を推進する。

また、労働者が、自らの職業キャリアをより開発・向上することができるよう、職業能力開発等の職業キャリア形成支援や外部労働市場の整備等を通じて職業キャリアの発展、安定を図っていく。こうした取組を通じ、労働者一人一人の生産性の向上が図られるとともに、我が国の競争力を確保することが可能となる。

(3) 多様性を尊重する「仕事と生活の調和が可能な働き方」への見直し

労働者の多様な価値観やニーズに的確に対応するため、労働者が人生の各段階に応じた多様な働き方を主体的に選択できる社会を目指す。こうした社会において、企業は多様な労働者の能力を最大限に活用し、生産性の向上や競争力の確保を図ることが可能となる。

そのため、労働者が、生涯を通じ、人生の各段階に応じた多様な働き方を主体的に選択できるよう、多様な働き方の間を行き来できる柔軟な働き方の普及促進、また多様かつ公正な働き方に対応した子育て支援等の社会的な基盤整備等を推進する。

3. 今後重点的に展開していく具体的な施策の方向性

当面5年程度の間に取り組むべき雇用政策の基本的な方向性を踏まえ、次に掲げる具体的な施策の方向性に沿った雇用施策を実施していく。また、これらに加え、急激な雇用失業情勢の悪化に対しては、機動的かつ強力な雇用政策の展開を図ることとする。

なお、これらの雇用政策の推進に当たっては、政策が実効あるものとなるよう、効果的な政策評価を実施するとともに、その評価手法については不断の見直しを行っていく。

(1) 誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現

労働力人口が減少する中で、経済社会が持続可能な成長を続けていくためには、第1に、性別、年齢、障害の有無にかかわらず、誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる「全員参加型社会」の実現を目指す。

[1] 若者の雇用・生活の安定と働く意欲・能力の向上

将来の社会を担う若者の雇用・生活の安定は、少子化対策の観点からも重要であり、新卒一括採用の持つ機能・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応募機会の拡大への取組を進めるとともに、ニートが円滑に就労し、フリーターや35歳以上の者等を含む不安定就労者が安定した生活を送れるよう、各種の就職支援も併せて進めていく。

このため、次代を担う若者の雇用・生活の安定を図るべく、フリーター常用雇用化プランを強力に推進することにより、正社員を望むフリーターや派遣労働者等の正規雇用化を支援するとともに、雇用対策法（昭和41年法律第132号）及び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年厚生労働省告示第275号）に基づき、若者の応募機会の拡大等について、事業主への周知・啓発、指導を着実に実施する。

また、キャリア・コンサルティングを経て実践的な職業訓練を受講し、評価を受けることによって常用雇用を目指すジョブ・カード制度について、産業界・経営者団体とも連携し、全国的な普及に向けて強力に推進する。さらに、都道府県の主体的な取組により設置される若年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）において、地方公共団体と産業界、学校等との連携の下、地域の実情に応じた様々な就職支援を展開するとともに、35歳以上の不安定就労者に対

しても公共職業安定所において担当制による一貫した就職支援を行う。加えて、住居を失い、ネットカフェ等で寝泊まりする不安定就労者の安定的な雇用機会の確保を図るため、職業相談・職業紹介、技能講習、住居確保の相談等を行っていく。

さらに、若者の職業意識の形成支援として、小学校段階から児童生徒の発達段階に応じた組織的なキャリア教育とも十分な連携を図りつつ、中高生を対象に職場体験を行うジュニア・インターンシップや、企業人が学校を訪問し、職業講話を行うキャリア探索プログラム等に取り組むことにより、早い段階から若者の職業意識の形成支援を行う。また、ニートを始めとする若者に生活訓練等を実施し、社会人としての基礎的能力の獲得、本人の状況に合わせた職場適応能力の向上支援を通じた自己評価の向上等によって働く意欲を高めること等を目的とした若者自立塾の実施や、若者の置かれた状況に応じた専門的な相談を行い、地域の若者支援機関のネットワークを活用した自立支援を実施する地域若者サポートステーションを拡充する。

これらの施策の展開とともに、少子化が進行する我が国における経済社会の持続的な発展を支える人材の有効活用を図る観点から、企業側においても、中長期的な労働者の人材育成等、人を大切にする視点を念頭に置き、若者の雇用の安定を図るよう努めることが求められる。

[2] 女性の意欲・能力を活かした職業キャリアの継続と再就職・起業の実現

女性が職業人生における明確な展望を描きつつ働き続けることをより容易にすること、すなわち働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境を整備する。

また、女性が妊娠・出産を経験しながら安心して働き続けることができるよう、男女双方が仕事と子育て等を両立することができる働き方の見直し、保育の充実等を行うとともに、子育て・介護等のために一度離職した女性がその能力を活かし再就職・起業することを可能とするための支援を強化する。その結果、育児期・壮年期の女性の就業率が高まることによって、当該世代が高齢期に至った場合でも、就業を継続することによる高齢女性の就業率の向上も期待できる。

このため、男女雇用機会均等法の一層の履行確保を図るとともに、女性の能力発揮のための支援を行っていく。また、ポジティブ・アクションを積極的に推進している企業を表彰するとともに、ポジティブ・アクションに関する企業の取組を支援する。

併せて、育児期・介護期にも離職せずに継続就業できるよう、育児・介護休業だけでなく、短時間勤務制度等の柔軟な働き方のための制度を活用しながら、安心して働き続けることができる職場環境づくりを進めるとともに、ファミリー・フレンドリー企業の一層の普及促進を図る。また、多様な保育サービスを始めとする子育て支援サービスの充実や介護サービスの充実等、子育て中や、家族に介護が必要な者がいる場合にも安心して働くことができるための環境整備を図っていく。

さらに、子育て等により離職した者が希望に応じて早期に再就職できるよう、マザーズハローワーク等におけるきめ細かな就職支援を行うとともに、再就職に向けた情報提供や具体的なプランの策定支援等を行うほか、ジョブ・カード制度を推進する。加えて、女性起業家等に対しては、起業

に関する情報提供、メンターからの助言、相談等の支援を行う。

[3] いくつになっても働ける社会の実現

高い就業意欲を持つ高齢者は、長年の職業生涯で蓄積された職業能力を持つ貴重な人材であり、高齢化が今後ますます進行する中、特に2012年にはいわゆる団塊の世代が65歳に到達し始めることなどから、高齢者の能力を活かすための取組を早急に進めることが必要である。

こうした高齢者が当たり前働ける社会の実現に向けた取組を進めることは、高齢者本人にとって生きがい・自己実現や健康の維持増進につながり、社会全体としても、これまで社会に支えられる側であった高齢者が支える側に回ることにより、経済社会の活力維持につながるとともに、現役世代の社会保障負担増の緩和にも資することとなる。また、今後、人口減少が進む中で、特に若年労働者の大幅な減少が見込まれることから、これまで若者を活用してきた企業においては、豊富な技能や技術を有する高齢者が活躍できるような場を創出することが求められる。

このため、まずは、65歳までの雇用の確保を図ることが不可欠であり、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に基づく高齢者雇用確保措置の導入を中小企業への重点的な指導等により着実に実施するとともに、これに加えて、継続雇用制度において希望者全員を対象とする企業の増加を図るなど、より充実した措置が講じられるように取組を進める。

また、意欲と能力があれば65歳までに限らず、65歳を超えても働ける社会の実現に向けた取組を進めていくことが必要であり、年齢にかかわらず働き続けることができる社会を目指す取組の一環として、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図るなど、60歳代半ば以降の高齢者が働ける職場を増やしていくとともに、雇用対策法に基づき、労働者の募集・採用における年齢制限禁止の義務化について事業主への周知を徹底し、応募の機会を拡大していく。

さらに、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも多様化することから、これに併せて、多様な雇用・就業機会の確保を図るとともに、高齢者の再就職の促進の強化を図るほか、シルバー人材センターにおいて、地域の多様なニーズに応じた就業機会の確保・提供を通じた事業の活性化を図るなど、高齢者の雇用・就業機会を増大していく。あわせて、いわゆる団塊の世代の旺盛な活動意欲に応えるボランティアや、子育て支援や学習支援を行うNPO等の雇用以外の就業・社会参加等、地域密着型の活動の環境整備を図っていく。

これらの取組を進めることによって、意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指すとともに、こうした施策を進める中で、いくつになっても働ける社会に応じた必要な雇用のセーフティネットの適切な整備についての検討を行う。

[4] 障害者等様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちへの支援

障害者等が意欲や適性に応じ、福祉サービスを受ける立場から就労状態へと移行することは、本人の生活力の向上にとどまらず、社会の活性化にもつながることであるため、雇用と福祉の連携等を通じて、能力に応じた就業機会の確保を進めるとともに、就労を通じた社会参加への支援を行う。

障害者については、その就労意欲が着実な高まりを見せる中で、より多くの障害者の就職希望を実現するとともに、一人一人がいきいきとした職業生活を送ることができるようにするため、障害者の就労支援について質・量ともに一層の強化を図る。また、国連総会本会議において2006年に採択された障害者の権利に関する条約（仮訳）を受け、雇用分野における必要な環境整備等を図っていく。

あわせて、様々な事情により困難を抱えている者に対しては、福祉政策、教育政策とも連携した包括的な支援を行う。

このため、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づく障害者雇用率制度を中心として障害者雇用の一層の促進を図るため、法定雇用率の未達成企業への指導を引き続き厳格に実施するなど、当該制度を柱として障害者の雇用機会を拡大する。

また、障害特性や障害の程度によって生ずる課題に応じて、一人一人の希望に応じた働き方を実現するため、多様な就労形態を選択できるような環境整備を行い、障害者の働き方の選択肢を広げるとともに、精神障害、発達障害、難病による障害等のそれぞれの特性に応じた支援や中途障害者の継続雇用に向けた支援等の充実、地域障害者職業センターを中核とした職業リハビリテーションの充実・強化、障害の態様や企業のニーズに対応した多様な職業能力開発機会の拡充等を行う。

さらに、福祉から雇用への移行を一層促進するためには、公共職業安定所を中心としたチーム支援等の各種の施策を実施すること等により福祉・教育・医療機関との連携を進め、それぞれの機能に応じた役割分担の下で、各地域において、一貫した総合的な支援を行う。加えて、働く障害者を支えるためには、身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・支援を行う体制の整備を早急に行う。

これらの取組と相まって、企業の経営者、労働組合、従業員、福祉サービス関係者等から国民一般に至るまで幅広い層の障害者雇用に係る意識改革を進め、相互の協力関係の構築を図ることにより、障害者雇用の一層の促進を図っていく。

また、生活保護受給世帯や母子世帯に対して、福祉事務所等と公共職業安定所とが連携した就労支援チームの体制、支援機能の強化等により、支援対象者の就労支援を推進するほか、さらに母子世帯の就業に向けた一貫した支援を行う母子家庭等就業・自立支援センター事業の拡充等により、母子世帯に対する効果的な就業支援施策の実施を図る。加えて、刑務所出所者等については、法務省と連携した就労支援を推進する。

児童養護施設等を退所し、就業する児童等に対しては、自立援助ホームで共同生活を送りながら生活支援を行う児童自立生活援助事業の拡充、生活や就業に関する相談とともに施設退所者等同士が意見交換等を行う場を提供する拠点事業の実施により、自立・就業に向けた支援を推進する。

[5] 地域における雇用創出の推進

急速に進む少子化・高齢化は、地方においてより加速して進むことが予想され、これまでの地域の在り方が大きく変化しつつある一方で、我が国全体の活力には地域の活力が欠かせないことを踏

まえ、地域ごとに特色ある自然や独自の産業を活かし、地域の担い手の創意工夫や発想を最大限尊重した個性と活力にあふれる地域社会の構築を目指す。

このため、雇用創造に向けた意欲が高い地域における地域の特性を活かした自発的な雇用創出の取組を支援するとともに、雇用失業情勢が特に厳しい地域における事業所の設置・整備に伴う雇入れ等を行う事業主に対し助成を行うことにより、地域における雇用創出を推進する。

また、コンパクトシティの推進等によって豊かで住みやすい地域の環境づくりが進められる中、地方へ就職を希望する者や地方への移住を希望する退職者等に対し、公共職業安定所による相談・援助や広域職業紹介等の充実・強化を通じたU・Iターンの促進により、地方における人材の確保を図る。このことは同時に、地方における生活サービス需要を生み出すこととなり、こうした地域の更なる雇用機会の創出につながることを期待される。

さらに、雇用失業情勢の改善の動きの弱い地域における特定分野において創業する事業主に対し、創業等に係る支援を進めるとともに、各府省庁と連携した地域活性化のための取組を推進する。

[6] すべての人々の就業意欲を活かす労働力需給調整機能等の強化

労働力の需給調整を円滑、的確に行い、需給のミスマッチの解消を図るため、公共職業安定所と民間の労働力需給調整機関がそれぞれの特性を十分活かしつつ、その機能を十分発揮できるようにするとともに、誰もが安心・納得して働くことのできる環境整備を図る。

このため、働くことを希望するすべての者に対し、働く機会を公平かつ公正に提供することが必要であることから、国の責務として、利用者の視点に立った公共職業安定所の効率的な運営やサービスの質の向上を図るなど、そのパフォーマンスの更なる向上を図る。あわせて、全国ネットワークによる公共職業安定所の需給調整機能を雇用のセーフティネットとして充実、強化するとともに、求人者・求職者の双方がその良質なサービスを楽しむようナショナル・ミニマムとしての体制を整備する。

官民の求人情報等へのアクセスの円滑化を図るなど情報提供体制を整備するとともに、官民相まった適正な需給調整機能の充実等により、専門性の高い人材を始めとした外部労働市場の整備を図る。また、労働者派遣事業については、偽装請負や禁止業務への派遣等法令違反に対する厳正な指導監督を行い、適正な運営の確保を図るとともに、日雇派遣労働者等様々な問題が指摘されていることを踏まえ、労働力需給の迅速かつ的確な結合を図りつつも、派遣労働者の雇用の安定と福祉の増進を図る観点から、労働者派遣制度を見直し、派遣労働者が安心・納得して就業できるような環境整備を図る。

なお、変化の激しい経営環境の中で、今後も生じうる会社更生、営業譲渡、会社分割等の活発化する企業組織の再編に当たっては、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（平成12年法律第103号）や投資ファンド等による企業買収の際に良好な労使関係を構築するための指針（平成18年8月4日付け政発第0804001号厚生労働省政策統括官通知）等に基づき、企業が講ずべき措置や配慮すべき事項等に関する周知・徹底を図るとともに、離職者等が生じる場合は、公共職業安定所にお

いて離職者の早期再就職に努める。

さらに、雇用保険を始めとした労働・社会保険制度については、今後とも適正な加入が図られるよう事業主への指導の徹底や労働者への周知を図ること等によって労働者の雇用・生活の安定を図るとともに、公共職業安定所における職業紹介と一体となった雇用保険制度の運用を図ることによって求職活動を容易にするなど、更なる就職の促進を図る。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）や最低賃金法（昭和34年法律第137号）等の法令遵守を徹底する観点から、引き続き法令の周知徹底・的確な監督指導等を実施するとともに、成長力底上げ戦略推進円卓会議における生産性の向上を踏まえた最低賃金の中長期的な引上げの方針についての政労使の合意を踏まえ、産業政策と雇用政策の一体運用を図る。

こうした労働者の雇用・生活の安定を支える幅広いセーフティネットの確保を図ることにより、誰もが安心・納得して働ける環境を整備していく。

（２）働く人すべての職業キャリア形成の促進

第2に、人々の意欲と能力に応じた適切な職業キャリア形成が行われ、能力が十分発揮できるような環境の整備を図る。

〔1〕 職業キャリアを支援するインフラの充実

人口減少という局面を迎える中、経済社会の持続的な発展を維持するためには、就業率の向上により、労働力人口の趨勢的な減少を抑制するほか、一人一人の能力を高めることによって生産性を向上させていくことが不可欠であることから、労働市場のインフラ整備の充実を図る。

労働者の職業キャリアの形成は、企業の事業運営において重要なものであり、OJTが引き続き大きな役割を果たしていくことから、企業内における職業能力開発に係る支援を進める。加えて、企業外におけるOFF-JTや自発的な職業能力の開発及び向上も重要性を増していくことから、多様な教育訓練を提供する教育訓練機関の育成を目指し、民間企業、中小企業団体・業種別団体等の事業主団体、公益法人、大学・専修学校等の学校等を教育訓練の受け皿として活用すること等により、各機関の特性を活かした教育訓練機会の確保を図る。

一方、国の責務として、失業者の再就職のための公共職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすとともに、我が国の競争力の源泉であるものづくり分野を担う人材を育成するなど公共職業訓練の充実を図る。

また、労働者の職業能力及び教育訓練の成果に対する適正な評価を実現するため、職業能力評価制度について、企業内外を通じた職業キャリアの円滑な展開を図るための指針としての役割を果たすことができるよう、企業等のニーズを踏まえた整備・充実に努める。

あわせて、職業キャリアの円滑かつ持続的な発展を実現するため、労働者や求職者はもとより、出産・子育て・介護等により職業キャリアを中断した者等、条件を整えば就業可能な潜在求職者に対して職業能力開発に関する情報提供に努める。

さらに、職業キャリア形成の促進のための支援システムの整備を図るため、キャリア・コンサルタントの養成や資質向上に努めるとともに、資格試験の統一化の検討、資格取得後のフォローアップのための仕組みの構築、企業や教育機関等といったキャリア・コンサルタントの活動の場ごとに求められる能力や役割に係る検討を進めることにより、キャリア・コンサルティングの普及を図る。

[2] 職業生涯を通じた職業キャリア形成支援

少子化・高齢化等が進行する中であって、働く者一人一人が生涯にわたり職業キャリアを持続可能かつ発展性のあるものにすることは、本人のみならず企業や経済社会の発展にとって極めて重要であることから、働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成への支援を進める。

このため、企業に依存した職業キャリアや意識から、自律できる方向への支援として、キャリア・コンサルティングを行う人材の育成、キャリア・コンサルティング機会の確保のほか、教育訓練システムの充実強化、職業能力評価制度の整備、職業能力開発に関する情報収集・情報提供の充実強化等、職業キャリアを支援する労働市場インフラ整備の充実に努める。

また、長い職業生涯における職業キャリアの転機や節目において、今後の職業キャリアを考える機会やまとまった職業能力開発機会等を確保するため、教育訓練休暇の取得等企業内における各種職業キャリア形成支援策の導入促進を図るほか、職業キャリアの見直しを行う機会を確保するなどの施策を検討する。

さらに、フリーター等職業能力形成機会に恵まれなかった者等が、再度職業キャリア形成を図ることのできる環境を整備するため、年長フリーター向けの企業実習先行型訓練システムやジョブ・カード制度等を推進する。

[3] 専門的・技術的分野の外国人の就業促進と外国人の就業環境の改善

国際競争力強化を図る観点から、専門的・技術的分野の外国人について、我が国での就業を積極的に推進するとともに、質の高い留学生の確保や就職支援を進める。あわせて、外国人労働者の就業環境の改善を図る。

このため、我が国が専門的・技術的分野の外国人労働者を積極的に受け入れていることについて、広く海外に情報発信するとともに、専門的・技術的分野での外国人労働者の就業促進を図るために、雇用対策法に基づき、マッチング機能の強化や雇用管理改善の促進を図る。

また、質の高い留学生の確保に留意した外国人留学生制度の充実に努めるとともに、質の高い留学生の国内就職の促進を図るために、大学、経済団体等との連携を強化し、留学生向けのインターンシップや企業における雇用管理の改善の推進等、マッチングしやすい環境を強力に整備していく。

さらに、平成18年12月25日に外国人労働者問題関係省庁連絡会議において取りまとめられた「生活者としての外国人」に関する総合的対応策や、雇用対策法に基づき定められた外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号）等に基づき、外国人労働者の就業環境の改善を図っていく。

あわせて、外国人研修・技能実習制度については、規制改革推進のための3か年計画（平成19年6月22日閣議決定）に基づき、一部の研修生が実質的に低賃金労働者のように扱われているという事例があるなどの実態の適正化を図るため、実務研修中の研修生の法的保護の在り方を中心に見直しを進めていく。

[4] 中小企業や福祉・介護分野の人材確保対策

我が国の経済社会の活性化のためには、競争力の向上を担う人材の育成・確保が重要である。特に、労働者の大半が属する中小企業が活力を維持・向上させていくことは、変化の早い経済環境の中で、我が国の経済が柔軟に対応し、安定的に高い付加価値を生み出していくために必要不可欠である。また、国民生活と密接に関わりのある福祉・介護分野においては、利用者の立場からみると、安定的な労働力供給がなされることが重要である。しかしながら、中小企業や福祉・介護分野においては、大企業との人材確保競争、あるいは労働者の処遇面の問題等により、人材確保が困難となっている現状があるため、雇用環境の改善を図るなどにより効果的な人材確保対策を講じる必要がある。

このため、ものづくり産業の国際競争力を支える人材を育成するための高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践的技能者を養成するとともに、我が国の競争力の源泉である優れた技能の維持・継承を図るため、高度熟練技能者を始め、いわゆる団塊の世代の指導能力を有する優れた技能者等の情報をデータベース化し、中小企業等の技能継承支援や若年技能者の育成支援等に活用する。

また、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成3年法律第57号）に基づき、生産性向上に資する人材の確保及び職場への定着を支援するほか、中小企業が労働者の能力を有効に発揮させ生産性を向上するための支援を実施していく。

さらに、中小企業におけるものづくり人材の確保・育成、技能継承が促進されるよう、若者を現場の中核となる人材として育成する実践型人材養成システムの普及・定着を推進する。

福祉・介護分野については、高齢化の進展に伴いニーズ増大が見込まれる産業であり、国民生活の観点から、計画的な人材の育成を図る。あわせて、人材確保の観点から、給与や労働時間等の雇用環境の改善、IT技術・福祉用具の積極的な活用等を通じた業務の省力化を図るとともに、福祉・介護分野における従事者のキャリアパスを構築していく。さらに、潜在的有資格者やいわゆる団塊の世代の高齢者等福祉・介護分野における多様な人材の参入・参画を促進していく。

(3) 多様性を尊重する「仕事と生活の調和が可能な働き方」への見直し

第3に、誰もが、生涯を通じ、人生の各段階に応じて、多様な働き方が主体的に選択可能となるとともに、仕事と生活の調和のとれた働き方ができる社会を実現していく。こうした社会の実現により、長時間労働により生じる健康被害の防止や少子化の流れを変えることが期待できる。

仕事と生活の調和の実現に当たっては、労働者側は、自らの働き方を見直し、将来を見据え、生

涯を通して自己啓発・職業能力開発を行うとともに、企業側は業務の見直しや職場風土改革に努めることによって労働者の自発的な取組を支援するなど、労使の自主的な取組が基本ではあるが、国や地方公共団体においても、そうした取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護等のための社会的基盤づくりを積極的に行っていく。

なお、企業側が労働者の仕事と生活の調和の実現に取り組むことで負担が生じ、短期的なコストが生じるといった指摘もあるが、仕事と生活の調和の実現によって、メリハリある効率的な働き方が可能となることによる労働生産性の向上や、優秀な人材の確保が可能となるなど企業にとってもメリットがある。

さらに、労働者の健康保持だけでなく少子化対策にもつながる側面が期待できるなど、社会の担い手となる人材確保による持続可能な経済成長を達成する観点から、政府としても、平成19年12月に経済界、労働界、地方の代表者、関係会議の有識者から構成されるワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議で策定された仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を強力に推進していく。

[1] 仕事と生活の調和の実現に向けた企業の取組の促進・支援と労働者に対する意識啓発

労働者が実際に働く企業での仕事と生活の調和が実現されるよう、労使の自主的な取組が基本ではあるが、国においてもそうした取組を支援するとともに、労働者・企業双方の意識啓発を行う。

このため、仕事と生活の調和の実現に向けて、全国、地方レベルでの国民の理解や政労使の合意形成を促進するとともに、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）に基づく、労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等、労働時間等の設定改善等に向けた労使の自主的な取組を促進する。あわせて、時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）を含め労働時間関係法令が遵守されるよう、労働基準監督機関において、労働時間管理の適正化や時間外労働協定の適正化のための監督指導等を重点的に行う。

また、企業における次世代育成支援の取組を促進するための対策の検討を進め、一般事業主行動計画の公表の推進、中小企業における一般事業主行動計画策定の取組の促進、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく認定に向けた企業の取組の促進を図る。あわせて、仕事と生活の調和を目指した先進的な取組を行う企業の情報を広く周知すること等を通じて、社会的気運の醸成を図るなど、仕事と生活の調和を実現するための取組を政労使一体となって推進する。

過重労働対策については、時間外・休日労働の削減、長時間労働者に対する医師の面接指導等労働者の健康管理に係る措置の徹底等の事業者が講ずべき措置について、過重労働による健康障害防止のための総合対策（平成18年3月17日付け基発第0317008号）に基づき、事業者に対する指導等を実施する。また、メンタルヘルス対策については、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年3月31日厚生労働大臣公示第3号）の普及啓発により、相談体制の整備等事業場における取組を推進するとともに、その支援措置を実施する。

また、労働者が中高年齢期に至っても健康を保ち、能力を十分発揮できるよう、事業場における労働者の健康保持増進のための指針（昭和63年9月1日労働大臣公示第1号）に基づき、事業場における労働者の心身両面にわたる健康の保持増進の取組を高年齢者医療保険サービス等との連携の下に普及・定着を図るとともに、産業保健推進センターを始めとした専門機関等との連携を図りつつ、メンタル面も含めた労働者の健康確保対策の充実を図る。

[2] 労働者が多様な働き方を主体的に選択できるような就業環境の整備

雇用以外の働き方も含め、多様なニーズに対応した働き方を主体的に選択でき、人生の各段階に応じて様々な働き方の間を行き来することができるよう、働き方に中立的な豊かな活力ある経済社会にふさわしい公正な労働条件等の確保を図る。

このため、短時間正社員制度、テレワーク等個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土づくり等、企業と働く者の取組を積極的に支援する。

あわせて、在宅就業の適正化を推進するための環境整備に向けて、その実態把握を行い、必要な施策の検討を行う。加えて、男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進めるとともに、男性の仕事と家庭の両立に関する意識啓発の推進等男性の子育て参加の支援・促進を図る。

また、パート労働者が有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、通常の労働者との均衡の取れた待遇の確保、通常の労働者への転換を推進する。あわせて、有期契約労働者についても正社員への転換支援を進めるとともに、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）に基づき助言・指導を行うなど、有期契約労働者の処遇の改善を図る。

さらに、労働者が安心・納得して働くことができるようにするため、労使対等の原則や就業の実態に応じた均衡考慮等の理念、合意原則、就業規則変更法理等、労働契約に関する基本的ルールを明確化する労働契約法（平成19年法律第128号）の内容の十分な周知を図る。あわせて、個別労働関係紛争について、総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関する相談、情報の提供を行うとともに、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんを行うことによって自主的解決を促進する。

(4) 厚生労働省の施策一覧

表 1—2
厚生労働省関係若年者雇用関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
<p>〈職業安定局〉</p> <p>(1) 年長フリーターに対する 常用就職支援の実施</p>	<p>—</p>	<p>・的確な求職活動を行えない年長フリーターに対し、民間のノウハウを活用し、これらの者が相互に交流する場を設け、適職の探索や就職活動方法の習得等を行うい、主体的に就職活動が展開できるように支援する「ジョブクラブ」方式による取組を実施</p> <p>全国9ヶ所</p> <p>・正社員としての就業経験が少ない、就職が困難な年長フリーターについて、トライアル雇用後に、「若年者雇用促進特別奨励金」を支給することにより、常用雇用に移行した事業主の教育研修に係る負担を軽減し、安定した雇用を促す(平成21年度まで)</p>	<p>・「ジョブクラブ」方式による取組について、実施箇所数を拡充し、年長フリーターの常用就職を支援する</p> <p>全国14ヶ所(予定)</p> <p>・「若年者雇用促進特別奨励金」について、雇用の改善の動きが弱い地域において、支給額を引き上げ、引き続き、年長フリーターの安定した雇用を促す(平成21年度まで)</p> <p>・中小企業の人事担当者による模擬面接等を行う「ジョブミートイング」を実施し、年長フリーターの常用就職を支援する</p>	<p>2010年までに、フリーターをピーク時の8割に減少</p>
<p>(2) 改正雇用対策法に基づき若者の雇用機会の確保等の取組の推進</p>	<p>・若者の能力・経験の正当な評価による雇用機会の確保等を事業主の努力義務とするとともに、労働者の募集採用に係る年齢制限の禁止について義務化すること等を内容とする雇用対策法の改正の検討、法案の提出</p>	<p>・若者の能力・経験の正当な評価による雇用機会の確保等を事業主の努力義務とするとともに、労働者の募集採用に係る年齢制限の禁止について義務化すること等を内容とする改正雇用対策法の施行、周知</p>	<p>・若者の応募機会の拡大について、事業主への周知・啓発、指導を徹底するとともに、企業等からの好事例の収集・分析、事業主への提供を行うほか、事業主団体と連携を図りつつ、応募機会の拡大等に取り組む事業主等への相談機能の強化を図る</p>	
<p>(3) トライアル雇用の積極的活用</p>	<p>・事業主が、フリーターや学卒未就職者等の若者を一定期間試用雇用し、試用雇用後の常用雇用への移行を図る若年者トライアル雇用事業を実施</p> <p>・長期若年無業者等を対象に、段階的に常用雇用への移行を促進するため、短時間勤務による試用雇用事業を実施</p> <p>就職者数 約34万人 トライアル雇用開始者数 約4.8万人 常用雇用移行率 79.6%</p>	<p>引き続き実施</p>	<p>引き続き実施</p>	<p>2010年までに、フリーターをピーク時の8割に減少</p>

表 1—2
厚生労働省関係若年者雇用関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
(4) 住居喪失不安定就労者 就労支援事業	—	—	・住居を失い、ネットカフェ等で寝泊まりする不安定就労者の安定的な雇用機会の確保を図るため、職業相談・職業紹介、技能講習、住居確保の相談等を行う	
(5) フリーター常用就職支援事業	<p>・フリーターの常用雇用化を促進するため、全国のハローワークにおいて、若年者ジョブサポーター等の担当制による一貫した就職支援を拡充</p> <p>就職者数 約24.0万人(※)</p> <p>(※)フリーター25万人常用雇用化プランのうちのフリーター常用就職支援事業として実施したもの。実績については、当該プランの各種事業の実績と一定の重複調整を行った数値。</p>	<p>・フリーターの常用雇用化を促進するため、全国のハローワークにおいて、フリーター常用就職サポーター等の担当制による一貫した就職支援を実施</p>	引き続き実施	2010年までに、フリーターをピーク時の8割に減少
(6) ヤングワークプラザにおけるフリーター就職支援	<p>・全国5箇所(東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫)のヤングワークプラザにおいて、フリーターを含む若年失業者等に対する個別就職支援を実施</p> <p>就職者数 約0.7万人</p>	<p>・希望職種が明確になっていないフリーターを対象に、職業適性診断や職業カウセリングの実施など、計画的できめ細かな個別の支援を実施</p>	引き続き実施	2010年までに、フリーターをピーク時の8割に減少
(7) ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援	<p>・都道府県の主体的な取組により設置される若年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)に対して、都道府県からの要望に応じ、ハローワークを併設し、若者を対象とした職業紹介を実施するほか、企業説明会や各種セミナーの実施等の事業を委託し、地域の実情に応じた様々な就職支援を展開</p> <p>46都道府県95ヶ所に設置(ハローワーク併設39ヶ所)</p> <p>利用者数 延べ約167万人</p> <p>就職者数 約9.3万人</p>	<p>引き続き実施</p> <p>46都道府県87ヶ所に設置(ハローワーク併設39ヶ所)(平成19年12月末現在)</p>	引き続き実施	2010年までに、フリーターをピーク時の8割に減少

表 1—2
厚生労働省関係若年者雇用関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
(8) 農林業等就職促進支援事業	<p>・各都道府県1カ所の公共職業安定所に設置した「就農等支援コーナー」(47カ所)における職業相談・職業紹介等の支援等</p> <p>・フリーター等若者に対し職業指導を通じて、農業で働くことについての意識の明確化を図るとともに、農業への就業を希望する者に対しては、情報提供や農業研修のあっせん等により農業への就業を支援</p> <p>就農等支援コーナーの紹介による就職件数 1,380件</p> <p>自営就農支援機関へのあっせん件数 1,752件</p>	引き続き実施	<p>・フリーター等に対する就職ガイダンス及び農林業等合同企業面接会の実施</p>	2010年までに、フリーターをピーク時の8割に減少
(9) 学校段階からのキャリア教育の推進 (キャリア探索プログラム等の実施)	<p>・ハローワークが学校、産業界と連携し、企業人等を講師として学校に派遣し、職業や産業の実態等に関して生徒に理解させ自ら考えさせるキャリア探索プログラム、ジュニアインターンシップ等中高生を対象とした職業意識形成支援事業を実施</p> <p>・経済団体等との連携の下、大学生等のインターンシップを受け入れる企業を個別に開拓するとともに、企業・大学等への情報提供を実施</p> <p>キャリア探索プログラムの参加生徒数 約40万人</p> <p>受入企業開拓数 約0.7万件</p>	引き続き実施	引き続き実施	キャリア探索プログラムの参加生徒数40万人
(10) 若者の人間力を高めるための国民運動の推進	<p>・若年者雇用問題についての国民各層の関心を喚起し、若者に働くことの意義を実感させ、働く意欲・能力を高めるため、関係者が一体となり、国民会議の開催や啓発活動等に取り組む国民運動を展開</p> <p>平成18年5月9日に第3回、平成18年11月27日に第4回国民会議を開催。</p>	引き続き実施	<p>・若年者雇用問題についての国民各層の関心を喚起し、若者に働くことの意義を実感させ、働く意欲・能力を高めるため、関係者が一体となった国民運動を展開</p>	

表 1—2
厚生労働省関係若年者雇用関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
(11) フリーターやボランティアの経験を経験を企業の採用評価に反映させる仕組みを整備	・ボランティア活動など無償の労働体験等を通じて就業の動機付けを高めるとともに、その活動実績が企業の採用選考に反映されるよう、これらの活動の実績等を記録する「ジョブパスポート」の普及を図る	引き続き実施	・「職業能力形成システムの普及促進」に統合	
(12) 新規学卒者等の就職支援	・大学卒業者等の就職を支援するため、職場見学会や就職面接会を開催するとともに、ハローワーク等において職業相談等就職支援を実施 利用者数 約60万人 就職件数 約2.6万件	・既卒者に対する支援を強化するとともに、引き続き新規学卒者への就職支援を実施	引き続き実施	大学新規卒業者等の就職率(4月1日現在)を前年度以上
(13) 高卒就職ジョブサポーターによる支援	・在学中の早い段階からの職場見学会等による職業理解の促進から就職後の職場定着までの各段階を通じてマンツーマンによる一貫した支援を行う若年者ジョブサポーターを全国の公共職業安定所に配置し、高校卒業者の円滑、的確な就職支援を実施 延べ相談件数 約43万件	引き続き実施	・在学中の早い段階からの職場見学会等による職業理解の促進から就職後の職場定着までの各段階を通じてマンツーマンによる一貫した支援を行う高卒就職ジョブサポーターを公共職業安定所に配置し、高校卒業者の円滑、的確な就職支援を実施	高校新規卒業者の就職内定率(3月末現在)を前年度以上
(14) 若者の就業をめぐる悩みに対する専門的相談体制の整備	・全国のハローワーク、ヤングワーカープラザ等において、臨床心理士等の専門的人材によるカウンセリングサービスを提供する体制を整備し、若者の就業をめぐる悩みに的確に対応 延べ相談件数 約2.5万件	・全国のハローワークにおいて、臨床心理士等の専門的人材によるカウンセリングサービスを提供する体制を整備し、若者の就業をめぐる悩みに的確に対応	引き続き実施	相談を受けた者のうち就職に結びつく具体的行動を起こす者の割合 80%以上

表 1—2
厚生労働省関係若年者雇用関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
(15) 中小企業等における職 場定着の促進	<ul style="list-style-type: none"> 地域の業界団体が主体となった若年労働者の相互交流、企業人事管理者を対象とした講習等の取組を推進 インターネット等を通じて、働くことに関する幅広い相談に応ずる体制を整備 <p>セミナー開催回数 607回 インターネット等を通じた相談の実施延べ相談件数 13,507件</p>	<ul style="list-style-type: none"> インターネット等を通じて、働くことに関する幅広い相談に応ずる体制を整備 	<ul style="list-style-type: none"> 「携帯サイトを活用した情報提供等の体制整備」に統合 	新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率を前年度より低下させる
(16) 若年者試行雇用奨励金 (技能継承トライアル雇 用)	<ul style="list-style-type: none"> 中小労働法に基づく改善計画(青少年雇用創出計画)の認定を受けた中小企業者が、技能等を継承する人材を確保するため、トライアル雇用を実施する場合に奨励金を支給 	引き続き実施	引き続き実施	常用移行率80%以上
〈職業能力開発局〉 (17) ヤングジョブスポットの 運営	<ul style="list-style-type: none"> 若年者同士の相互交流等を通じた職業意識の啓発や、若年者が集まりやすい場所に向いての呼びかけ(情報発信)など、地方自治体等とも連携して若年者の就業支援機会を通じた事業展開を図る 事業の機動性を高めつつ、実績に基づいた支援拠点のあり方の見直しの検討を行う <p>全国14箇所を実施 利用者数130,474名</p>	<ul style="list-style-type: none"> 若年者同士の相互交流等を通じた職業意識の啓発や、若年者が集まりやすい場所に向いての呼びかけ(情報発信)など、地方自治体等とも連携して若年者の就業支援機会を通じた事業展開を図る 事業の機動性を高めつつ、実績に基づいた支援拠点のあり方の見直しの検討を行う 独立行政法人評価委員会の評価結果等を踏まえ、事業を行う <p>全国2箇所を実施 利用者数17,533名</p>	<ul style="list-style-type: none"> 支援拠点のあり方の見直しを実施 独立行政法人評価委員会の評価結果等を踏まえ、事業を実施 	利用開始から3ヶ月後の時点で、就職した・求職活動を開始した等、より就職に結びつく方向に変化した者の割合：80%以上

表 1—2
厚生労働省関係若年者雇用関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
(18) 若者向けキャリア・コンサルティングの普及促進	<p>・若者就職支援施設において相談等を行う担当者に対して、導入レベルのキャリア・コンサルティングセミナーを実施 全国12都市で実施</p>	<p>・現行の若者向けキャリア・コンサルタントの能力要件等について見直しを行うとともに、平成18年度に引き続き、若者就職支援施設において相談等を行う担当者に対して、導入レベルのキャリア・コンサルティングセミナーを実施 全国12都市で実施</p>	<p>・若者の職業キャリアの円滑な形成を促進するため、若者向けキャリア・コンサルタントに必要な能力要件について修正・開発を行うとともに、若年者支援施設の担当者等に対しセミナー等を実施 ・若年労働者のキャリア形成支援・相談を実施</p>	<p>就職支援施設の担当者が、研修等の受講後キャリア形成支援の改善の取組(キャリア形成支援ツールの活用・ケース検討会の導入等)を図った割合60%以上</p>
(19) 産学官の連携による「実務・教育連結型人材育成システム(日本版デュアルシステム)」の普及促進	<p>・企業実習と座学を連結させた教育訓練(日本版デュアルシステム)を導入する企業に対する助成措置の拡充等導入環境の整備を行い、同システムの定着を図る 委託訓練活用型(短期) 受講者数約28,000人 就職率75.2%</p>	<p>・企業実習と座学を連結させた教育訓練(日本版デュアルシステム)の受講を促進するための体験講習や、実習先企業の開拓等企業や民間教育訓練機関の導入を促進することにより、実務・教育連結型人材育成システムの定着を図る 訓練計画数約30,000人</p>	<p>引き続き実施</p>	<p>2010年までに、フリーターをピーク時の8割に減少</p>
(20) 若年者に対する効率的な集中支援による就職の促進	<p>・安定した就労を志向しているものの、職業意識、職場におけるコミュニケーション能力等の修得が不十分であるために就職が困難であるフリーター等に対して、民間事業者を活用して、これら修得を図るための講座を10日間程度で実施 受講者数 2,289人 就職率 38.6%</p>	<p>・安定した就労を志向しているものの、職業意識、職場におけるコミュニケーション能力等の修得が不十分であるために就職が困難であるフリーター等に対して、民間事業者を活用して、これら修得を図るための講座を10日間程度で実施 計画数 4,000人</p>	<p>・就職支援講座を行い、当該講座終了後に就職に至らなかった者に対してキャリア・コンサルティングを続けた結果、必要と判断した者に対し、就職先の業種を意識した短期集中型の職業訓練を実施 計画数 就職支援講座定員 5,000人 つち職業訓練定員 2,500人</p>	<p>2010年までに、フリーターをピーク時の8割に減少</p>
(21) 「年長フリーター自立能力開発システム」の整備 * 主として年長フリーターが対象	<p>—</p>	<p>・年長フリーターの職業能力を判断するために企業実習を先行させる職業訓練システムの創設や、業界の求める採用条件に適合するための職業訓練コースを開発・実施 計画数 企業実習先行型訓練システム5,000人 再チャレンジコース5,000人</p>	<p>引き続き実施 計画数 企業実習先行型訓練システム3,000人 再チャレンジコース8,000人</p>	<p>2010年までに、フリーターをピーク時の8割に減少</p>

表 1—2
厚生労働省関係若年者雇用関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
(22) 「実践型人材養成システム」の普及・定着	<ul style="list-style-type: none"> 実践型人材養成システムの周知・広報活動の実施 <p>平成18年10月より施行のため、実績なし。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 実践型人材養成システムの周知・広報活動の実施 実践型人材養成システムに取り組む企業に対する支援 <p>「実践型人材養成システム」に係るモデル事業委託団体 13団体</p>	引き続き実施	<ul style="list-style-type: none"> 企業における「実践型人材養成システム」の認知率及び訓練生の訓練実施企業への定着率を向上
(23) 若者自立塾事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> 合宿形式による集団生活の中での生活訓練、労働体験等を通じて、働く自信と意欲を付与し就労等に導く「若者自立塾」事業を実施 <p>全国25箇所を設置 修了者数1,021名(累計、平成18年度) 卒業後6か月経過後の就労率59.8%(平成18年度)</p> <p>参考：平成17年度 修了者数 470名(累計、平成17年度) 卒業後6か月経過後の就労率59.1%(平成17年度)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 合宿形式による集団生活の中での生活訓練、労働体験等を通じて、働く自信と意欲を付与し就労等に導く「若者自立塾」事業を実施 <p>全国30箇所を設置 修了者数1,296名(累計、平成19年9月末現在)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 塾事業に係る評価基準を策定し、各塾の評価を行うことを検討し、引き続き事業を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 卒業後6か月経過後において就労率7割
(24) 地域若者サポートステーションの整備	<ul style="list-style-type: none"> 自治体等関係機関との連携の下、二一ト等の若者の自立を支援するための相談支援、職業意識啓発のための事業を実施 <p>全国25か所に設置 のべ来所者数35,244名</p>	<ul style="list-style-type: none"> 設置箇所を増加するとともに、18年度の実施を踏まえ実施体制の強化を図る <p>全国50か所に設置 のべ来所者数50,658名(19年4～8月)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 設置箇所を増加するとともに、訪問支援を行う人材の養成と訪問支援モデル事業等の実施 <p>全国77か所に設置(予定)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 利用開始から6ヶ月後の時点で、就職した、求職活動を開始した等、より就職に結びつく方向に変化した者の割合：60% 利用開始から6ヶ月後の時点で、就職等進路決定者の割合：30%
(25) 学卒、若年者向けの実践的能力評価・公証の仕組みの整備 (若年者就職基礎能力支援事業の推進)	<ul style="list-style-type: none"> YES-プログラム(若年者就職基礎能力支援事業)の推進 年2回講座・試験の認定 申請に応じ証明書の発行 制度の普及促進 <p>認定講座数：1,753講座 認定試験数：315試験 認定講座修了者数：延べ107,586人 認定試験合格者数：延べ215,414人</p>	<ul style="list-style-type: none"> YES-プログラム(若年者就職基礎能力支援事業)の推進 年2回講座・試験の認定 申請に応じ証明書の発行 制度の普及促進 <p>認定講座数：1,784講座 認定試験数：316試験(平成19年10月現在)</p>	引き続き実施	<ul style="list-style-type: none"> 認定講座・認定試験の修了者・合格者数を増やす(平成18年度末までに延べ400,000人)

表 1—2
厚生労働省関係若年者雇用関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
(26) 学卒、若年者向けの実践的能力評価・公証の仕組みの整備 (技能検定の推進)	<ul style="list-style-type: none"> 学卒、若年者向けの実践的能力評価・公証の仕組みを整備する観点から、3級技能検定35職種を実施 適宜試行技能検定試験を実施 <p>3級技能検定実施職種数35職種 受検者数141,102人(合格者64,964人)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 学卒、若年者向けの実践的能力評価・公証の仕組みを整備する観点から、3級技能検定37職種を実施 適宜試行技能検定試験を実施 <p>3級技能検定実施職種数37職種</p>	引き続き実施	当面、3級技能検定実施職種数を40に増やす
(27) ものづくり立国の推進	<ul style="list-style-type: none"> 工場等の開放によるものづくり体験の場の提供。 <p>工場等の開放施設数延べ90</p>	<ul style="list-style-type: none"> 工場等の開放によるものづくり体験の場の提供。 <p>工場等の開放施設数延べ53施設(平成19年10月現在(速報値))</p>	<ul style="list-style-type: none"> 工場等の開放によるものづくり体験の場の提供について引き続き実施 	工場等の開放施設数を延べ50施設以上とする
(28) 厚生労働大臣表彰の創設	<ul style="list-style-type: none"> 表彰基準を作成 	<ul style="list-style-type: none"> 若者の自立の実現に顕著な功績を認める企業・個人・団体に対する表彰等を実施 <p>11月23日都内において表彰式開催(受賞団体等:6団体と2名)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 19年度の実施状況を踏まえ、広範囲知活動を強化し、引き続き実施 	厚生労働大臣表彰について、毎年15団体等を上限に被表彰者として実施
(29) 職業能力評価基準を活用した「職業能力形成システム」の的確な実施	—	—	<ul style="list-style-type: none"> 産業界・企業に受け入れられる実践的な訓練・評価を可能とするための基準となる「モデル評価シート(仮称)」を開発し、企業における「評価者」に対し、評価手法や活用方法等の指導を実施 	
(30) 携帯サイトを活用した情報提供等の体制整備	—	—	<ul style="list-style-type: none"> キャリア・コンサルティング付き携帯サイトを開設し、教育訓練情報や求人情報等の提供を行い、職業能力形成システムへ誘導を実施 	
(31) 職業能力形成システムの普及促進	—	—	<ul style="list-style-type: none"> 職業能力形成システムの普及促進を図るため、中央及び地域にジョブカードセンターを設置し、広報・啓発・活用促進事業を実施するほか、地域においては、職業能力形成プログラム協力企業等の開拓を実施 	

表 1—2
厚生労働省関係若年者雇用関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
(32) 新たな有期実習型訓練の創設と訓練実施企業に対する支援	—	—	・雇用関係の下で実習と座学を組み合わせた新たな有期実習型訓練を創設し、訓練や能力評価等に取り組む事業主に対して訓練経費等の助成を実施	
(33) 職業能力形成プログラムへの誘導のための職場見学・体験講習の実施等	—	—	・職業能力形成プログラムへの誘導を促すため、地域ジョブ・カードセンターにおいて職場見学や体験講習を実施	
(34) 職業能力形成プログラムへの参加者に対するキャリア・コンサルティングの実施	—	—	・ジョブ・カード交付希望者に対して、ハローワーク等において綿密なキャリア・コンサルティングを実施	
(35) 職業能力形成プログラム参加者に対する資金の融資	—	—	・職業訓練を受講しやすい環境の整備を行うため、職業能力形成プログラムの受講中の資金が必要な方々について融資等による支援を実施	
(36) キャリアアップを図る仕組みを講ずる企業に対する支援	—	・正規労働者との教育訓練機会の格差是正のため、非正規労働者の職業能力の開発・向上を図る事業主に対する助成措置を講ずる	引き続き実施	助成措置の対象となった労働者から、助成対象となる訓練等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合 80%以上
(37) インターネットを活用した学習等の環境整備	—	・非正規労働者等の教育訓練機会の確保のため、eラーニングコンテンツを作成し、職業能力習得支援を実施 eラーニングコンテンツを2タイトル作成	引き続きeラーニングコンテンツを作成し、職業能力習得支援の実施	平成19年度から平成21年度までの3年間で職業能力習得支援に係るeラーニングコンテンツを15タイトル作成
(38) 派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成の仕組みの整備	—	・平成19年度から平成21年度までの3箇年計画で派遣労働者・請負労働者について、主要な業務分野ごとに能力開発、能力評価のための望ましいモデルやキャリア形成支援計画を策定し、その普及を図る 事務系職種について検討	・平成19年度から平成21年度までの3箇年計画で派遣労働者等(主に技術・技能系)について、主要な業務ごとに能力開発、能力評価のための望ましいモデルやキャリア形成支援計画を策定し、その普及を図る 技術系・技能系職種について検討予定	

(5) 文部科学省の施策一覧

表 1-3 文部科学省関係若年者人材育成関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
専門高校等における実践的教育の導入の促進(ものづくり人材育成のための専門高校・地域産業連携事業の実施)		ものづくり人材育成のための専門高校・地域産業連携事業においては、専門高校と地域産業界が連携(協働)したものをづくり人材育成のための事業を実施する	ものづくり分野に加え、食・くらしの分野についても、専門高校と地域産業界が連携して、現場実習の実践等を通じて専門的職業人を育成する事業を引き続き実施	①企業実習に参加した生徒数、企業技術者の学校への講師派遣数など、②本事業に参加した企業数の増加、③生徒の就職率、④アンケートの活用を通じた、生徒、教員、企業への満足度の向上
専門高校等における実践的教育の導入の促進(目指せスペンシヤリスト(スーパー専門高校)の拡充)		目指せスペンシヤリスト(スーパー専門高校)を引き続き実施するとともに、全国連携協議会等において成果の普及を図る。	目指せスペンシヤリスト(スーパー専門高校)を引き続き実施するとともに、全国連携協議会等において成果の普及を図る。	生徒の職業教育に対する理解・習熟度の変化の割合の増加
自立した青少年の育成のための、体験活動の推進		青少年の主体性・社会性をはぐくむ社会体験や自然体験等の体験活動を推進するためのモデルプログラムの開発や調査研究を都道府県教育委員会等に委託	引き続き、次代を担う自立した青少年の育成を図るため、青少年の様々な課題に対応した体験活動を推進するための調査研究等を委託予定	青少年体験活動総合プラン264百万円(継続)
「ギャップイヤー」の我が国への普及・導入の検討		イギリスにおけるギャップイヤー(社会的な見聞を広めるための大学入学決定後の入学延期を認める仕組み)の現状、国内における普及状況等に関する調査研究を実施	引き続き、イギリスにおけるギャップイヤーの現状、国内におけるニーズ等に関する調査研究を実施するとともに、国内における普及を図る上で障害となっている事項について分析を行う	
学校段階からのキャリア教育の推進(キャリア教育実践プロジェクト)		キャリア教育実践プロジェクトにより、中学校を中心とした5日間以上の職場体験を「キャリア・スタート・ウィーク」として実施し、地域の協力体制の構築を通じ、キャリア教育の推進を図る	キャリア教育実践プロジェクトにより、中学校を中心とした5日間以上の職場体験を「キャリア・スタート・ウィーク」として実施し、地域の協力体制の構築を通じ、キャリア教育の推進を図る	職場体験実施率を前年度以上に向上させる。
学校段階からのキャリア教育の推進(高等学校におけるキャリア教育の在り方に関する調査研究)		高等学校におけるキャリア教育の在り方に関する調査研究により、①高等学校におけるキャリア教育の充実、②キャリア教育に専門的知識を有する人材の活用方法の検討、③高等学校卒業生及び中退者への支援方策の在り方について調査研究を実施		

本表は、首相官邸ホームページ掲載の「再チャレンジ支援総合プラン行動計画」より抜粋、事務局が作成した。

表 1-3 文部科学省関係若年者人材育成関係施策一覧

施策名	18年度	19年度	20年度	目標・指標
ニート等を対象とした学び直しの推進		地域において、教育委員会・公民館及びNPO等を中心として、雇用関係機関、企業、カウンセラー等からなる実行委員会を設置し、ニート支援モデル事業を4地域に委託し実施	引き続き実施	モデル事業として目標とした参加者数1000人を目指す
学校段階からのキャリア教育の推進(専修学校教育重点支援プログラムの普及)		社会的要請の高い課題に対応する教育内容や方法等についての重点的な研究開発を「研究指定校」として指定した専修学校に委託し、成果の普及を図った	引き続き社会的要請の高い課題に対応する教育内容や方法等についての重点的な研究開発を「研究指定校」として指定した専修学校に委託し、成果の普及を図る	
実践的な教育コースや講座の開設等の支援		「派遣型高度人材育成協同プラン」の継続支援	大学等において、産学連携による実践的な環境下での教育プログラムの開発を通じ、実践型人材の育成を図る。	2010年度までに、大学等において産学連携による実践型人材の育成に資する新たな教育プログラムを開発・実施する。
課題解決型の授業や実践的なインターンシップ等を推進(新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラムの選定支援)		「ものづくり技術者育成支援事業」の新規公募 「サービス・イノベーション人材育成推進プログラム」の新規公募	大学等において、産学連携による実践的な環境下での教育プログラムの開発を通じ、実践型人材の育成を図る。これまでに実施してきた質の高い長期インターンシップ・プログラムの開発、ものづくり技術者及びサービス・イノベーション人材の育成を目的とした教育プログラムを一体的に推進する	
課題解決型の授業や実践的なインターンシップ等を推進(新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラムの選定支援)		各大学等が、学生の人格形成やキャリア形成を教育システム全体を通じ総合的に支援する取組のうち、特色のある先進的な事業を含む優れたプログラムを選定支援し、広く大学等に情報提供	例えば、大学等を未就職のまま卒業した者への就職支援や卒業後短期間で離職した者への再就職支援など、各大学等が実施する、新たな社会的ニーズに対応した優れた学生支援プログラムを支援する	
課題解決型の授業や実践的なインターンシップ等を推進(先導的ITスペシャリストの育成推進)		「先導的ITスペシャリスト育成推進プログラム」の新規公募及び継続支援を実施	「先導的ITスペシャリスト育成推進プログラム」の継続支援を行うとともに、得られた成果について、より効果的・効率的な普及・展開及び教材等を更に洗練するための事業を実施	2010年度までに、大学・大学院において産学連携による人材育成プログラムを開発・実施する拠点形成を支援する
課題解決型の授業や実践的なインターンシップ等を推進(質の高い大学教育推進プログラム)において選定取組の支援及びフォローアップ等による情報提供の実施			引き続き実施	

本表は、首相官邸ホームページ掲載の「再チャレンジ支援総合プラン行動計画」より抜粋、事務局が作成した。

(6) その他府省の施策一覧

表 1-4 その他府省の若年者人材育成・雇用支援施策一覧

担当省庁	施策名	19年度	20年度	目標・指標
【農水省】	農林漁業への就業支援	若者が経験ゼロから始めても農林漁業へ就けるよう、就業体験や研修とともに、セミナー等で就業に関する情報提供を行うことを支援	引き続き実施	新規就農者数(39歳以下) 毎年12,000人程度 新規林業就業者数 4,000人程度 新規漁業就業者数 毎年1,500人程度
【農水省】	農業及び水産高校における実践的教育の導入の促進	-	従来の農業及び水産業の担い手を確保するために、農業高校と地域の農業界、水産高校と地域の水産業界が協働し、人材の育成を進めることを支援	新規就農者数(39歳以下) 毎年12,000人程度 新規漁業就業者数 毎年1,500人程度
【人事院・全庁】	経験者採用システムの構築	経験者採用システムを利用した公募及び選考試験の実施を拡大	経験者採用システムを利用した公募及び選考試験の実施を拡大	
【人事院・全庁】	30～40歳程度の者の、国家公務員への採用	人事院において選考試験を実施し、各府省が採用予定者を決定	・各府省による採用 ・引き続き実施を検討	
【総務省】	・地方公共団体に対し、中途採用、任期付採用の推進を要請 ・優良事例を広くPR	地方公共団体に対し、機会を捉えて中途採用及び任期付採用の推進を要請	引き続き実施	
【防衛省】	新卒者以外にも門戸を開いた自衛官の任用区分である「一般曹候補生」制度の創設	高卒程度の学力を有する者を任期の定めのない自衛官として採用する制度である「一般曹候補生」と「曹候補士」の制度を一本化し、新たな任用制度である「一般曹候補生」制度(採用年齢:18歳以上27歳未満)に係る募集を開始	引き続き実施	

本表は、首相官邸ホームページ掲載の「再チャレンジ支援総合プラン行動計画」より抜粋、事務局が作成した

表 1-4 その他府省の若年者人材育成・雇支援施策一覧

担当省庁	施策名	19年度	20年度	目標・指標
【内閣府ほか】	・課題解決型の授業や実践的なインターンシップ等を推進(キャリア教育等推進会議における検討) ・学校段階からのキャリア教育の推進(キャリア教育等推進会議における検討)	5月～6月頃にキャリア教育等推進会議の検討結果の取りまとめ(キャリア教育等の推進に資する施策の実施及び既存施策の更なる充実)	施策の実施状況についてフォローアップ	
【国交省】	建設技能承継モデルの構築	鉄筋工など技能者不足、技能承継問題が顕著な業種を重点的に、技能者OBのデータベース化等をモデル的に行い、普及を図る	左記モデル的取組における取りまとめ結果を、建設産業者団体等が参加する協議会の活動を通じて、引き続き、建設業者等に普及を図る	建設技能承継のモデル的な取組事例を年間5件程度選定し、普及・促進を図る
【国交省】	地域の建設業界と工業高校等が連携して将来の人材育成の強化	-	地域の建設業界と工業高校等が連携して行う、建設技能者による学校での生徒に対する実践的指導などの取組に対し、モデル事業として支援し、普及を図る	地域の建設業界と工業高校等が連携して行う、若手人材の確保・育成を図るモデル的な取組事例を選定し、普及・促進を図る(件数については今後検討)
【国交省】	優秀な日本人船員(海技者)の確保・育成	19年度以降、交通政策審議会海事分科会において検討を開始し、「海」に関する関心を幅広く高めるための施策・船員(海技者)の多様なライフサイクルを踏まえた制度設計・必要な規制緩和・船員(海技者)の定着を図るための魅力ある職場環境の整備・船員(海技者)の教育システムの改革等について、交通政策審議会の答申を受け、平成20年通常国会において、法律制定・改正等を目指す。	19年12月の交通政策審議会海事分科会の答申を受け、船員の確保・育成に関する予算制度の拡充を図るとともに、海運事業者が、船員の計画的な確保・育成に関する計画を作成し、国土交通大臣の認定を受けた場合に助成や手続の合理化を行うシステムを創設するための法制度を整備する。	外航日本人船員(海技者)を現状(2,625人:平成17年)より増加させる。 ピーク時(昭和49年)56,833人
【内閣府】	地域における若者支援	-	少年補導センターを中心とするモデル地域において、ユースアドバイザーの養成(研修)を実施するとともに、同センターを中核機関とし、様々な問題を抱える若者を個別的・継続的に支援するモデル事業を実施	

本表は、首相官邸ホームページ掲載の「再チャレンジ支援総合プラン行動計画」より抜粋、事務局が作成した

表 1-4 その他府省の若年者人材育成・雇用支援施策一覧

担当省庁	施策名	19年度	20年度	目標・指標

表 1-4 その他府省の若年者人材育成・雇用支援施策一覧

担当省庁	施策名	19年度	20年度	目標・指標

本表は、首相官邸ホームページ掲載の「再チャレンジ支援総合プラン行動計画」より抜粋、事務局が作成した

2. 欧米諸国における若年者雇用施策一覧

URL: <http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpyi200501/b0000.html#tbx.1>

より転載

表 2-1 米英独仏各国の若年のキャリア形成及び就職支援施策

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
(1) 学校における職業教育・職業体験	<p>【テックプレップ(Tech-Prep)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1990年代 管理運営主体 テックプレップ推進組織(Tech-Prep consortium) 対象者及び適用要件 高校生。11学年(日本における高校2年生)から開始し、14学年(日本における大学2年生)まで。 具体的内容 中等教育の最後の2年間と準学士資格を取得可能な高等教育機関における2年間の教育を結合させた4年一貫教育。当該4年間で、専門的職業教育科目と、数学、自然科学、コミュニケーション科目の双方の履修が義務付けられる。 <p>※ このほか、「キャリア・アカデミー(Career Academy)」や「コオペラティブ教育(Cooperative Education)」がある。</p>	<p>【仕事関連学習】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 2004年 管理運営主体 各学校 対象及び適用要件 14～16歳の全ての学生 具体的内容 イングランドの基幹段階4(第10、11学年)の生徒のカリキュラムに組み込まれる。キャリア教育、勤労体験や学習支援などの様々な活動が行われている。 	<p>【普通教育における職業指導】</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理運営主体 各学校 具体的内容 職業活動体験は、ハウプトシューレ(基幹学校)では生徒の義務。レアルシューレ(実科学校)、ギムナジウムでは希望者による任意。職業体験の分野は、レストラン、郡役所、旅行代理店、運送会社、動物保護施設など多岐にわたっている。 <p>(注)ハウプトシューレ、レアルシューレ及びギムナジウムは、いずれもグルントシューレ(日本の小学校に相当)修了後に入学する中等教育機関</p> <p>【各種職業学校】</p> <p>上級学校非進学者の多数が、職業学校(Berufsschulen)、職業専門学校(Berufsfachschulen; BFS)、専門学校(Fachschulen: 貿易・技術学校)に進んでいる。</p>	<p>【交互教育】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1989年 管理運営主体 学校と企業の産学連携 対象者及び適用要件 中・高等教育の学生 具体的内容 若者の能力向上と就職促進のため、学校での教育と職場での実習を行う。 <p>【大学付設職業教育センター(IUP)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1991年 管理運営主体 大学 対象者及び適用要件 大学生 具体的内容 企業の要求に即した人材育成のため、工学、商学、一般行政、財務管理、情報・コミュニケーションの5専攻が設置され、全教育期間の1/3を企業実習にあてる。修了者には「高度技術者マスター」の免状が授与される。
(2) 養成訓練制度その他の訓練制度	<p>【登録養成訓練制度(Registered Apprenticeship)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1937年 管理運営主体 事業主団体・労働組合団体の共同、個々の事業主、個々の事業主と事業主団体との共同など 対象者及び適用要件 16歳以上で各実習プログラムの必要条件を満たす者。ただし、危険な業務については、18歳以上。 具体的内容 実習プログラム(Apprenticeship program)の基準は連邦政府が定める。政府に登録された登録実習プログラムを修了した者には、登録養成訓練制度修了者として、公的にその知識と技術の水準が認証される。参加者は一定の時間は各企業でOJTを受け、その他の時間は、職種に関係する教育を教育機関等で受講する。プログラムの期間は平均すると3～4年程度。参加者には事業主から賃金が支払われる。 	<p>【養成訓練制度(Apprenticeship)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 2004年から新制度開始 管理運営主体 教育技能省 対象者及び適用要件 16～24歳の若年者(25歳以上の者を対象とする制度もある。) 具体的内容 事業主の下で働きながら訓練を受け、資格取得や技術の習得などを旨とする。若年者向けのものとしては、対象年齢や取得する資格のレベル等に応じ、次の4種類がある。 <p>①養成訓練(Apprenticeship) 対象者は16～24歳。NVQ レベル2又は同等程度の資格取得を目指す。</p> <p>②上級養成訓練(Advanced Apprenticeship) 対象者は16～24歳。NVQ レベル3又は同等程度の資格取得を目指す。</p> <p>③E2E(Entry to Employment) 就職等の準備が整っていない16～18歳の若年者を対象。参加者にはNVQ レベル1等の取得を奨励。</p> <p>④若年養成訓練(Young Apprenticeship) 第10学年(通常は14歳)から開始。NVQ 等の資格取得を目指すことも可能。</p>	<p>【職業養成訓練生制度(養成訓練制度(Ausbildung) = 「デュアルシステム」Dualensystem)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 19世紀初頭 管理運営主体 企業及び職業学校(Berufsschulen) 対象者及び適用要件 年齢制限はなく、ハウプトシューレを修了した者が多く参加するが、ギムナジウムから参加する者もいる。社会人や高等教育を修了した者も参加できる。義務教育(9～10年間)を修了していなくても、門戸は開かれている。 具体的内容 若年者を主対象に、企業がその職場で実施する職業訓練と、職業学校等の教育機関での学習とを同時に行い、良質な若年技能労働者を養成する。事業主は養成訓練生との間で職業訓練契約を結び職業訓練を施す。ドイツの若年者の職業生活への移行に際し、長期にわたって支柱を任っている。 	<p>【養成訓練制度(Apprentissage)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1986年法律改正 管理運営主体 国、地方公共団体 対象者及び適用要件 義務教育を終了した16～25歳の若年者、26歳以上の若年障害者等 具体的内容 CAP(職業適格証)に加えて、高等段階の職業教育又は技術教育の免状等を取得するため、理論教育を年間400時間以上受講しつつ、企業で賃金の支払いを受けながら、実地訓練を行う。使用者は年齢及び養成訓練生となつてからの年数に応じて、SMIC(最低賃金)の25～78%以上の賃金を支払う。 <p>※ このほか、「熟練契約(Contrat de professionalisation)」がある(2(2)を参照)。</p>

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
(3) 情報提供をはじめとする就職支援	<p>【O*NET (Occupational Information Network/Online)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1998年10月 管理運営主体 国立 O*NET 協会 (O*NET Consortium) 具体的内容 インターネット上で公表されている (http://online.onetcenter.org) 職業に関する総合的なデータベース。求職者が自分の経験や能力を活かせる職業がどのようなものか検索することができる。 <p>※ このほか、就職困難な若者を対象とした「WIA 若年プログラム(WIA Youth Formula-Funded Grant Program)」がある(2(3)参照)。</p>	<p>【コネクションズ・サービス】 2(3)を参照。</p> <p>【イギリス政府サイト(Directgov)ー若年者(Young People)ー】 教育や就職などに興味を持った者がスムーズに支援や訓練を受けられるように、各種ページとリンクするなどにより、情報提供を行っている。</p>	<p>【仕事に関する博物館】 バーデン-ヴュルテンベルク州のマンハイムには、州立の「技術と労働の博物館」がある。同館では、繊維技術機械工業の発達、自動車製造、化学と電気技術、エネルギー、鉄道と道路、技術と医学の7領域の技術史をコンセプトに、働く人々の生活と技術を体験・見聞できるような展示が工夫されている。 バイエル州ミュンヘンにある「ドイツ博物館」は、農業、鉱業、航空工学から、鉄道、機械、宇宙に至るまで、ドイツの科学技術を若い世代に引き継ぎ、学ばせるための博物館である。 これらの施設では、若年者を含め、人々が職業に対する具体的なイメージを持つことができるよう工夫がなされている。</p> <p>【職業情報センター(BIZ)】 各所の公共職業安定所に付属されたセンター。若年者を顧客の中心に、職業養成訓練や学業、継続訓練などについて相談・情報提供を行っている。</p>	<p>【しごと館(Cite des metiers)】 職業選択の参考となる情報、(職業)訓練の検索、職業生活の転換(転職)・求職に関する情報、体験機会の提供等の機能を有し、常時、予約なしで個別相談を受けられ、無料の就職フォーラム等に参加することができる。</p> <p>【地域ミッションセンター及び受入・情報・指導常設センター(PAIO)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1989年 管理運営主体 国、地方公共団体 対象者及び適用要件 16~25歳の若年者 具体的内容 社会的生活・職業訓練への参入に向けて個別指導を行うため、専門のカウンセラーを配置し、適職発見支援、求人情報の提供、求人企業との個別面接の機会提供、求職活動指導等様々な支援を行う。 <p>※ このほか、「国立教育・職業情報機構(ONISEP)」、「青少年情報・資料センター(CIDJ)」、「青年情報センター(CIJ)」、「進路情報・指導センター(CIO)」及び「職業訓練推進・資料・情報センター(CARIF)」がさまざまな情報提供を行っている。</p>

表 2-2 困難な状況にある若者に対する施策

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
(1) 若者に対する義務付け		【若年向けニューディール】 次項参照	【労働機会提供(1ユーロジョブ)】 3(2)参照。	
(2) 教育・訓練の機会の提供	<p>【ジョブ・コア(Job Corps; 宿泊型若年者集団教育訓練)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1964年 管理運営主体 連邦労働省のジョブ・コアの本部(National Job Corps office)、6か所の地区管轄支部(region office)及び全米122か所のジョブコアセンター。 対象者及び適用要件 16歳~24歳までの経済的に不利な立場にある青少年。 具体的内容 参加者は、原則として寮に宿泊し、社会生活を営む上での基本的なしつけから、読み書き、算数などの基礎的な学習及び職業訓練を受ける。 参加費は基本的に無料。さらに、毎月小遣いが支給される。 参加期間は、原則として最長2年間。 研修中に高校卒業あるいはGED(高卒卒業者と同様の素養を身につけていることの証明証書)の資格を取得可能。 	<p>【若年向けニューディール】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1998年4月に全国導入 管理運営主体 ジョブセンタープラス 対象者及び適用要件 18~24歳の若年者で、6か月以上失業状態にあり、求職者給付を受給しているすべての者。 具体的内容 参加者にはパーソナル・アドバイザーが付けられる。参加を拒否した者は、求職者給付の受給資格を失う。 プログラムは次の順に進められる。 <p>① ゲートウェイ 就職相談と集中的な求職支援サービス(最長4か月)</p> <p>② オプション ゲートウェイ期間中に仕事を見つけれなかった者が以下のいずれかのプログラムに強制参加</p> <p>(7) 地方公共団体等での就労 (1) 公的環境保護事業での就労 (9) フルタイムの教育や訓練の受講</p> <p>(I) 自営業開始準備</p> <p>③ フォロースルー ①及び②の段階で就職できなかった者が参加。助言等の就職活動支援を受けることができる(26週間)。</p>	<p>【職業準備年(BVJ)】 個人的・家庭の経済的・社会的理由によって義務教育を辞めた、又は授業についていけない者で、職業訓練を受ける(職業養成訓練生になる)機会を得られない者を対象にした制度である。 フルタイムの職業教育を行う。生徒は、BVJを行うことで職業学校における修学義務を果たしたものと認められ、またハウプトシューレの卒業単位にも充当できる。</p> <p>【職業基礎学習年(BGJ)】 職業学校におけるプログラム。 ①1年間のフルタイムの授業か、②1年間のパートタイムの授業(同時にパートタイムでの事業所における職業訓練)である。 対象となるのは、主にハウプトシューレの修了を予定している若年者(職業教育義務がある)で、職業養成訓練生としての雇用の場を見つけれなかった者。 その者が職業養成訓練生になった場合に事業主の許で行ったであろう職業養成訓練を、国が提供する。</p>	<p>【雇用支援契約(CAE)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 2005年5月1日 管理運営主体 雇用庁(ANPE) 対象者及び適用要件 長期的な失業で就職が困難な者 具体的内容 長期失業者等の社会参入の難しい者を一時的に公共部門(地方自治体の組織、公的サービス提供法人等非営利団体)で雇用することを通じて社会の参加を支援。雇用主が国と結ぶ契約には、職業訓練を行うことを入れることが強く推奨されている。 <p>【熟練契約(Contrat de professionalisation)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 2004年11月 管理運営主体 地方が主導的役割 対象者及び適用要件 16~25歳の若者及び26歳以上の求職者 具体的内容 対象者は事業主との間で雇用契約を締結。被用者となった者は、職業訓練機関又は職業訓練を行う企業と訓練協定を結び、職業訓練を受けながら、社会で通用する資格取得や就職・再就職を可能とする

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
(3)就職等に関する相談支援	<p>【WIA 若年プログラム(WIA Youth Formula-Funded Grant Program)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1998年 管理運営主体 連邦労働省(U.S. Department of Labor/DOL)が資金提供し、各州政府が実施。 対象者及び適用要件 14～21歳の就職困難者。 具体的内容 公共職業安定所であるワンストップ(キャリア)センター(One-Stop [Career] Center)と提携した地方公共団体で実施される、14～21歳の就職困難者のニーズに沿った各種の就職や進学のための支援に対して給付金を提供するプログラム 	<p>【若者向けニューディール】 前項参照</p> <p>【コネクションズ・サービス】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 2001年4月 管理運営主体 教育技能省などの省庁、学校や企業やNPO 法人など、様々な機関の連携により運営。 対象者及び適用要件 13～19歳までのイングランド在住の全ての若年者 具体的内容 パーソナル・アドバイザーが、学校において情報提供・ガイダンスを行うほか、義務教育終了後も若者に接触し、支援を行う。早期からの総合的サポートシステムであり、教育、職業選択、差別、健康問題、住宅、ドラッグやアルコール、家族関係等若者の全ての問題に対して支援を行う。このほか、電話、電子メール等により若者からの相談を受け付けるコネクションズ・ダイレクト等が行われている。 	<p>【職業相談・紹介サービス向上の取組み】</p> <p>25歳未満の若年者に、①職を与える(紹介する)、②職業養成訓練の機会を与える、③就労等の機会を与えるべく、公共職業紹介機関において、(若年)求職者一人一人にオーダーメイドの指導・助言を与えることを重視する観点から、ケースマネジャー式の職業指導の体制整備の導入が図られた。現在は若年者75人に1人のケースワーカーを配置することとされている。</p>	<p>【TRACEプログラム】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 1998年7月 管理運営主体 各自治体 対象者及び適用要件 学位や職業資格を得ないままに学業を終えた若者等、最も就職が困難な若年者 具体的内容 同一の相談員が、社会参入の道筋を立て、求職活動と職業訓練に関してアドバイスする。具体的には、①職業能力診断、社会参入支援、②職業訓練研修、③就労の経験、④雇用支援措置のアクセス、⑤単発的金銭支援、⑥医療及び住居へのアクセスなど。 <p>※ このほか、低水準資格しか持たない若年者を対象とした「社会生活参入契約(CIVIS)」、失業者等を対象とした「ニュースタート」及び「雇用復帰支援計画(PARE)」がある。また、地域ミッションセンター(Missions Locales)及び受入・情報・指導常設センター(PAIO)では、社会生活・職業生活への参入に向けた個別指導等が行われている。</p>

表 7-3 就業機会を拡大するための施策

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
(1)最低賃金、社会保険料等に関する施策	<p>【若年労働者に対する最低賃金の特例(連邦レベル)】</p> <p>20歳未満の労働者に対しては、勤務開始から90日間は、4.25ドル/時の最低賃金が適用される。90日経過後、又は労働者が20歳になった時点で、通常の労働者の最低賃金である5.15ドル/時が適用される。</p>	<p>【若年者に対する最低賃金の特例】</p> <p>①22歳以上(通常の労働者)：5.05ポンド。ただし、22歳以上で新規に雇用された者で政府が認定する資格に向けた訓練コースに参加している者については、最初の6か月について4.25ポンド。</p> <p>②18～21歳：4.25ポンド</p> <p>③16～17歳：3.00ポンド</p>		<p>【若年者に対する最低賃金の特例】</p> <p>①年少者 入職後6か月に達するまで、17才未満の者は20%、17才の者は10%、最低賃金額(SMIC)を減額可。</p> <p>②養成訓練契約による訓練生 年齢と訓練期間に応じて、最低賃金額を22～75%減額することができる。</p> <p>【雇用主の社会保険料の減免等】 雇用支援契約(CAE)などの特別な雇用契約を結んだ事業主に対して、社会保険負担の軽減、補助金の支給が行われる。</p>
(2)直接雇用的な雇用創出政策		<p>【若年向けニューディール】</p> <p>最長4か月のカウンセリング等にもかかわらず仕事を見つけれなかった者について、これらの者を雇い入れる事業主への助成金支給や、地方公共団体・ボランティア部門での短期就労などといった形の雇用を提供している。 2(2)を参照。</p>	<p>【労働機会提供(1ユーロジョブ)】</p> <p>各種給付を受領しつつ、就職しない者を早期に労働市場へ参加させるために導入された制度。労働習慣がなくなった長期失業者に対して、僅少なから手当を与えて就労経験をさせ、失業状態から脱却させることが目的。主に市町村での福祉の作業などに従事。なお、失業給付IIを受給する25歳以下の若年失業者がこれを拒否すると、最悪の場合、失業給付の全額の支給が停止される。</p> <p>※ このほか、東部ドイツにおける失業等に対応するため行われるようになった「雇用創出策(ABM)」がある。</p>	<p>【企業における若年者契約】</p> <ul style="list-style-type: none"> 開始年月 2002年7月1日 管理運営主体 全国商工業雇用連合(UNEDIC) 対象者及び適用要件 16～22歳の若年者、23～24歳であって資格水準5又は6の者等 具体的内容 全国商工業雇用連合(UNEDIC)に加盟する企業又は事業所と期間の定めのない雇用契約を締結。国から雇用主に対する金銭支援あり。 利用状況 2004年末で約20万人 <p>※ このほか、地方公共団体等が雇用主となる「若年者雇用計画」等がある。</p>

3. 「若者に希望と誇りをもてる職業を」

-次世代への橋渡しを行うための行動計画 -

(若年者の雇用の将来を考える会, 2004年)

目 次

- I 今なぜ運動が必要なのか
- II 関係者に求める役割は何か
- III 解決を急ぐべき重要課題
- IV 次世代への橋渡しのための全国民的な運動を

I 今なぜ運動が必要なのか

仕事に希望や誇りをもてなくなった若者

いま、わが国は深刻な問題を抱えている。それは、若者の多くが、働くことに生きがいが見出せないようになったことだ。何のために働くか、自分に何が求められているかを問わずして、仕事の世界に入れなくなった若者たちがいる。そして、そういった問いかけすら諦めかけている者も少なくない。**働くことの意義が見つけれず、自分の職業生活に希望と誇りを持たないような状況が、いまわが国に広まりつつある。**

これらの背景には、若者を取り巻く社会環境が大きく変化していることがある。その変化の大波に乗り切れず、取り残された若者が増えてきた。しかも、心のよりどころとなる家庭や地域も変ぼうしている。産業や企業も枠組みが急速に転換する中で、「何のために」「だれのために」「どのように」働くべきかが見えにくくなっている。社会全体として若者に対して、何を訴えていくのか、そのメッセージが定まらないのである。わが国は、急速に進む改革の中で、既存のものへの信頼を失わせ、つぎへの展望をあいまいにすることが余りにも多すぎるのではないか。

キーワードはキャリアへの問い直し

キーワードはキャリアである。**キャリアとは、単に仕事に関連する「職業・職務・進路」のことを指すだけでなく、人生と深く関わる「人の生き方そのもの」という幅広い概念である。**明日のビジョンを見出せず、仕事に希望や誇りを感じることができず、無力感に浸り、生きることへの意欲を失った若者を増やしてはならない。それは、わが国の大きな損失となる。将来を支える優秀な人材が育たないということになれば、経済社会の枠組みにも揺らぎが生じることは間違いない。少子高齢化が進み、しかも人口減少が必至となったわが国にとって、次世代を支える若者の活力が失われることは確実に大

きな影響を及ぼすであろう。

こうした状況を打破するには、何を行うべきか。まず関係者は、若者に対し、**自らのキャリアを育む努力を促し、そのために必要な支援を行い、「働くこと」への基本姿勢が確立できるように全力を挙げる必要がある**。学校や家庭、地域は、それぞれが持つ役割を自覚し、その教育力を再生しなければならない。産業界・労働界も、若者の雇用機会を積極的に増やすとともに、人材への投資の重要性を再認識し、若者のキャリアが持続的に育っていくような環境を形成すべきである。

若者の活力喪失は個人・産業・社会にとって大きな損失

わが国でも、若者の雇用の場が狭まってきており、失業率も欧米並みの水準にまで上昇してきた。しかも多くの若者は、就職活動の厳しさに直面し、自らの将来像を描くことが難しくなっている。こうした中で、学校を卒業しても定職に就くことなく、無業者のままだったり、フリーターという形で自らの職業選択の決定を延ばしたりしている者も増加している。また、採用方式が大きく変わる中で、就職にとまどいを感じる若者も多くなってきた。その一方で、就職しても早期に離職する傾向が見られ、その繰り返しによって職業への適応に自信を失いがちになる者も少なくない。

10歳代後半から20歳代後半は、長い職業生活の中で必要とされる基礎的な職業能力を、仕事を通して身につけられる大切な時期である。若者が定職についていなかったり、短期間で離職してしまったり、雇用状況が不安定であれば、仕事を通じて得られるはずの職業能力をきちんと身につけることが難しくなる。**こうした状況を放置すれば、若者の活力を喪失させ、将来を担う人材の質を落とすことにもなりかねず、わが国産業・企業の生産性に悪影響を及ぼし、経済成長や社会の安定に大きな阻害要因となる可能性がある**。しかも、若者個人にとっても、キャリア形成の入り口において、自らの選択と行動に自信が持てない事態が続けば、生涯の生活設計に禍根を残すことにも注意しなければならない。

関係者による個別の取組みには限界

こうした問題意識に立ちながら、若者の雇用の促進に向けて、学校の進路指導や職業準備教育、企業の新卒採用や育成の仕組み、職業安定機関の求人求職マッチングなど、既に多くの取組みが進められている。しかし、**若者が高い就業意欲をもって職業へ円滑に移行し、自らの責任で能力開発やキャリア形成を行えるような環境を整備するためには、学校、企業、行政等の関係者が個別に取組むだけでは不十分である**。また、若者の職業観を育成するためには、家庭教育の役割が重要であり、地域の関係者が連携・協力してその支援と補完的な取組みを強化していく必要がある。

すわなち、この難局を乗り越えるためには、教育界、産業界、行政、家庭や地域など関係者の力を集め、各方面の強固な連携と協力が不可欠かつ最重要の課題である。そこで、社会全体として、関係者の手によって大きな運動を盛り上げることを提起したい。

II 関係者に求める役割は何か

この全社会的な運動の担い手は、教育界、産業界・労働界、行政、家庭、地域社会の多くの関係者である。これらの関係者は、それぞれ次のような役割を果たすことを求めたい。また、運動の広がりをつくるために、メディアに対しても関係者の一員として積極的な役割を果たすことを求めたい。

1. 教育界には基礎学力、生涯学習の基礎、職業の社会的位置づけ理解の促進を

- ◆ 基礎を重視した教育の徹底を図り、将来にわたって自己学習を続けていくための心構えをつくる。
- ◆ 職業観を育てるためのキャリア教育を、小中学校の義務教育の段階から時間をかけて一貫して進め、現実の職業を体感させながら社会の中での位置づけを理解させる。
- ◆ 個々人のキャリア発達を支援する視点から、産業界等と連携しながら職業準備のための教育や生涯学習の機会を提供する。

2. 産業界・労働界には若者への期待を伝える努力、魅力と誇りのもてる雇用の場づくり、人材育成の継続的取組を

- ◆ 若者に対し、これからの産業界が目指す方向を伝えるとともに、どのような人材を求めているのか、その期待を伝えていく努力を行う。
- ◆ インターンシップや職場見学、体験学習などの協力を通じて、若者に門戸を開き、若者の好奇心を呼び覚ましつつ働く意識を高めることに努力するなど教育界の取組みに協力する。
- ◆ 若者の働く機会を広げ、働きやすく、働きがいのある職場づくりをするとともに、人材育成の理念に立って能力開発とキャリア形成の支援を継続的に行う。
- ◆ 企業人として、多くの先輩達が学校に赴き、学生・生徒に将来への夢と希望、進む道を伝えるとともに、企業内でも、責務として世代間の技能継承に努める。

3. 行政には雇用創出、就職支援、円滑な需給調整、離転職へのセーフティーネット整備を

- ◆ 若者の雇用機会の創出に努め、就職支援と円滑な需給調整を図りながら若者の雇用を安定させる。
- ◆ 既卒者や離職者については、関係機関が一体となって職業能力開発や就職の支援を強化、推進するとともに、離転職などに対するセーフティーネットを整備する。
- ◆ 学校教育、職業安定、職業能力開発をはじめ、関連する行政施策を総合的に整理し、新たな政策体系を構築する。
- ◆ 若者の雇用や教育に対する財政支出は将来への投資とみて拡大する。とくに、奨学金など個人向け公的支援と職業訓練施設、専修学校等の職業教育体制を拡充強化する。

4. 家庭には親の役割の再確認、家庭の教育力向上を

- ◆ 子供に社会の一員としての自覚をもたせるべく、その役割と責任を十分に意識し、働くことの意味や大切さを教えることが重要である。
- ◆ 子供を地域の活動に参加させ、親も含め、多様な人々との交流や社会との関わりを通して、子供に社会性を身につけさせる必要がある。
- ◆ 最大の教材は親自身の生き方である。親の働く姿を見せたり、親の考えを日常会話を通じて子供に伝える機会を増やす。
- ◆ 保護のしすぎ、干渉のしすぎを戒め、子供の自立を第一に考えるとともに、仕事を通じてこそ将来の夢と希望がひらけることを伝え努力を促す。

5. 地域社会には地域での施策統合、地域の教育力再生を

- ◆ 地域のニーズに合わせて、地域社会レベルにおける関係者の取組みを統合していくような体制を整備し、地域の教育力の再生を目指す。
- ◆ とくに、ハローワークと学校の連携を図りながら、キャリア教育推進、就職後の定着支援や、教育プログラムの作成・実施などを進める。
- ◆ 人材やノウハウなどあらゆる資源の発掘とその活用を図る仕組みを構築するとともに、NPOなど幅広い社会活動への関心を高めるような取組みを進める。

若者自身に対しても求めたいこと

- ◆自分が何ができるか、何をやりたいか、把握しながら果敢に挑戦する。
- ◆仕事の面白さがわかるまで、仕事に対する意欲、情熱、熱意を捨てない。
- ◆組織は人のつながりでできあがっていることを意識し、人と助け合いながら仕事をすすめる。
- ◆「少年老いやすく、職（キャリア）成りがたし」というように時間は貴重なものであり、自分に納得できる仕事を早く見つけられるように努力する。
- ◆将来への夢と希望をもって、多くの人の話を聞きながら、自ら進む道を考えていく。

Ⅲ 解決を急ぐべき重要課題

1. 義務教育段階からキャリア教育の本格的導入を

義務教育から勤労観、職業観を醸成

経済や産業あるいは就業の構造が激しく変化する中で、現代の若者は、職業というものが実感できなくなってきており、仕事の世界が縁遠いものとなりがちである。このため、**小中学校等の義務教育の段階から、働く体験や働く人に接するなど職業を見る、感じる機会を積極的に作りだし、勤労観、職業観を醸成していく必要がある。**

一人ひとりのキャリア発達を間断なく支援

これまで学校におけるキャリア教育は、進路決定の指導が中心となってきた。これからは、一人ひとりのキャリア発達を支援し、自分のキャリアを自らの力で形成していくことを目標としなければならない。そのためにも、個人差に留意しながら若者を支援することを念頭にして、中学、高校、大学等の各段階においてキャリアカウンセリングを受けられるような体制を早急に整備する必要がある。

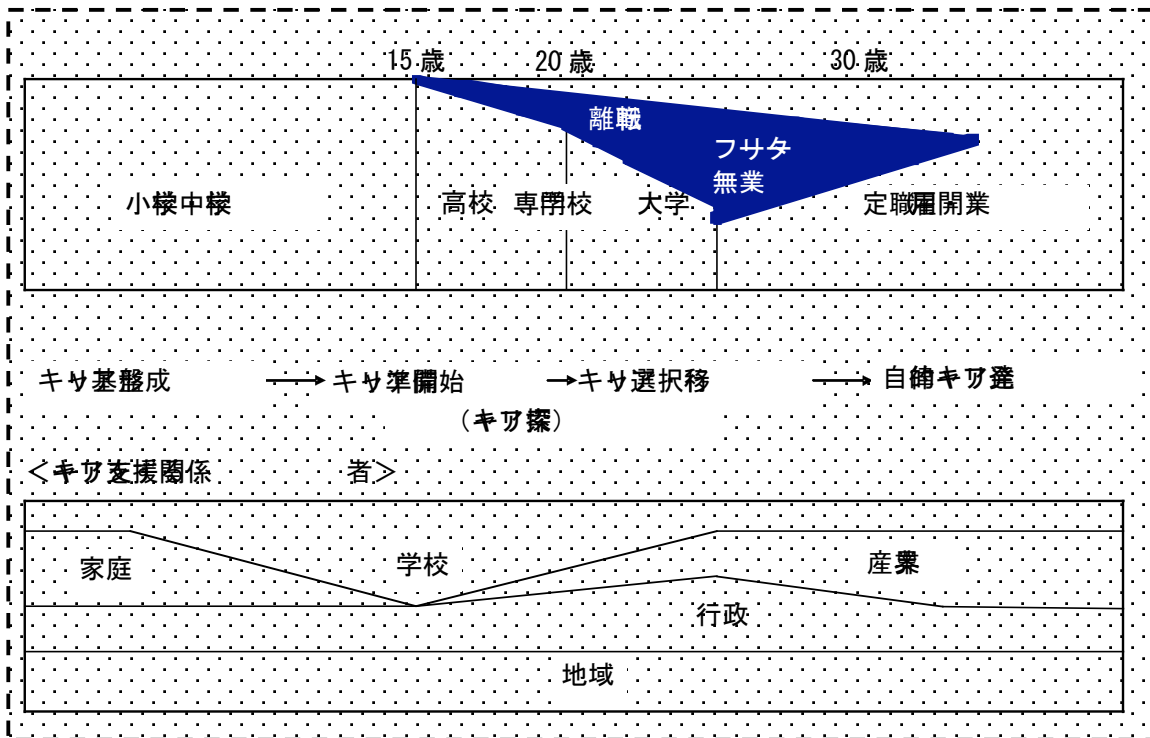
しかも、若者のキャリア形成の過程に対応して、教育や支援を提供する関係者やその役割が変化していくことを踏まえなければならない。こうしたキャリア形成の過程を一貫して捉えるような政策体系に再編成すること、言い換えれば、**若者一人ひとりに焦点をあてて、それぞれのキャリアの発達を間断なく支援すること（「シームレス・キャリア」）が必要となる。**その上で、キャリアの発達段階に対応したそれぞれの重点目標を置くべきである。

キャリア教育は学校教育の正課として位置づけ

こうしたキャリア教育は、えてして意識啓発や心構えを説くものにとどまりがちであったことにも注意を喚起したい。自分はどのような生き方、どのような仕事をしたいのか。そのためにはどのような勉強や経験をし、どのような会社や職業を選ぶのか、といった具体的な学習目標を提示する必要がある。しかも、労働法上の知識など働くうえでの権利・義務や年金、社会保障、そして社会人の生活設計に必要な準備をさせることも重要である。

しかし、現状では学校教育の正課としての位置づけがないために、これらのことが若者達に、必ずしも勉強や経験として定着していかない恐れがある。生徒にとっても学習目標が明確にならなければ、主体的な取り組みや意欲の育成が困難である。このため、**一般の学習科目と同じような正課として、「仕事とくらし」について学ぶ総合学科を設けていくべきである。**

シームレスキャリアにおける各発達段階の考え方



各発達段階におけるキャリア教育の基本理念と重点目標

年代 の 層	発達 階	基 理 念	各 階 特 重 点 を 掲
小 中 学	基 礎 期	将 来 キ ャ 選 択 幅 広 げ 可 能 性 拡 大 す る た め の キ ャ 形 成 の 基 礎 を 確 立 す る	学 ぶ の 楽 し み を 知 る 職 業 感 を 知 る 将 来 を 考 え る
高 等 校 大 学 短 大 専 門 校 ブ シ タ ー 業 種 な ど	探 索 期	準 関 連 期	人 間 関 係 を 通 じ た キ ャ 選 択 の 基 礎 を 培 う 体 験 を 通 じ た 自 立 心 を 培 う
		選 択 移 期	職 業 能 力 に 関 し た 知 識 を 得 る キ ャ 選 択 を 支 援
定 職 雇 用 企 業 な ど	自 立 期	キ ャ 選 択 の 基 礎 を 確 立 す る た め の キ ャ 形 成 の 基 礎 を 確 立 す る	自 立 心 を 培 う 職 業 能 力 を 培 う 定 期 キ ャ の 選 択 を 支 援

2. 学卒者の就職対策の強化のために教育・労働行政の結合を

就職・採用慣行は学校側・企業側の双方から改革

新規学卒の若者が、学校から職業へ円滑に移行できるよう、学校側と企業側の双方が、それぞれ就職・採用慣行の改革に努める必要がある。高卒者に対しては、「一人一社制」などの就職指導慣行が変化する中で、主体的に職業を選択できるような支援を重点とする方向に切り替えていくべきである。また、**大学生については、企業の採用活動の前倒しが進むことによって、就職活動の早期化と長期化を生んでいる。このことが学業に対しても悪影響を及ぼすことは避けなければならない。**

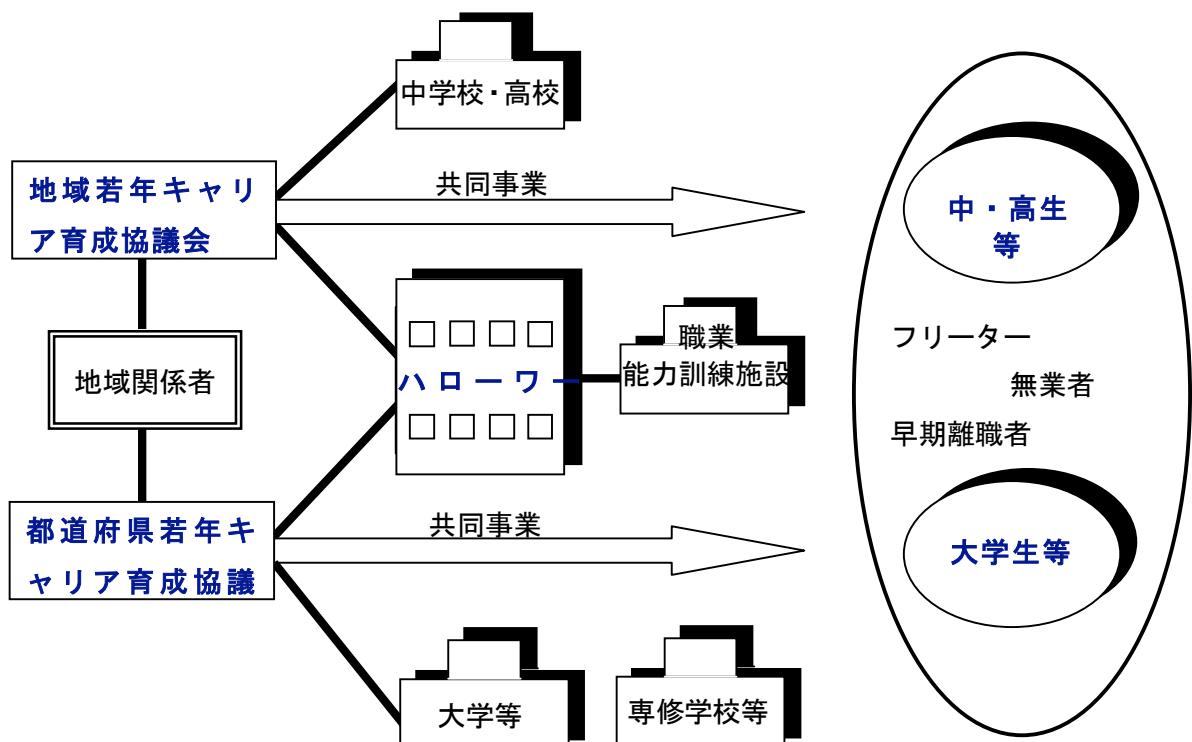
このため、採用・就職活動は休暇期間中に実施するなど秩序ある形に企業の慣行を見直していくとともに、企業側も採用にあたり大学までの履修内容をもっと重視していく姿勢が必要である。そうした方向に進めるためにも、フランスにおいて入学資格が与えられる「バカロレア」にならい、わが国では卒業時の学習到達度を横断的に検定していく仕組みを考えるべきである。

企業は、人材重視の姿勢を確認し、正社員を含め、新卒者や既卒者の採用機会を拡大するべきである。その際、既卒者については、アルバイトも含めた活動経験を総合的に評価することも考える必要がある。あわせて、アルバイトなど非正社員の正社員への転換の途を広げることが重要である。

学校とハローワークのチームによる就職支援の強化

一方、学校を一旦卒業した者については、就職指導やフォローアップがなされておらず、これが、フリーターや無業者あるいは早期離職者が増えていくひとつの要因となっている。その解決のためにも、学校とハローワークのチームによる就職支援のネットワークの抜本的な強化が求められる。また、この場合、学校の進路指導担当者に対し、就職指導に関する能力開発を行うとともに、民間のキャリア・アドバイザー等の積極的な活用を図る必要がある。

若者の就職支援のネットワーク



- ①都道府県段階に若者の雇用対策に取り組むための仕組みとして「都道府県若年キャリア育成協議会」を設置する。市町村等においては、ハローワークと学校とで同様に「地域若年キャリア育成協議会」を設ける。これらの協議会には、自治体をはじめ、商工会議所・商工会、青年会議所、業種団体、労働組合など地域の関係者を含める。
- ②中学校・高校については、地域若年キャリア育成協議会において、次の共同事業を行うことを検討する。
 - i) 生徒の就業意識・希望や就職状況（定着を含む）の共同調査を行うこと
 - ii) 学校によるキャリア教育を推進するため、ハローワークは、カリキュラムの作成・実施の協力を行うこと
 - iii) 学校は、就職援助の必要度が高い生徒・学生については、ハローワークの協力を得て、職業教育・指導を行うこと
 - iv) ハローワークは、学校の協力を得ながら就職後の定着を指導すること
 - v) 協議会に参加する関係者は、これらの共同事業に自らのもつ様々な「資産」を提供する
- ③大学・専修学校等については、都道府県若年キャリア育成協議会レベルにおいて、上に準じた共同事業を行うことを検討する。

3. フリーター・学卒無業者・「ひきこもり」への対象者ごとのきめ細かな支援を

キャリア選択の支援と職業紹介体制の強化

フリーターにはいくつかのタイプがあると指摘されるが、希望する正社員の職に就けずやむをえずパート・アルバイトで就業している者も少なくない。これらの者に対しては、**自らのキャリアの選択が自覚を持って行えるよう支援するとともに、職業紹介だけでなく職業訓練など関連の施策を総合的に講じていく体制を強化する必要がある。**

また、自ら希望して多様な就業形態を選択する若者も増えている。こうしたフリーターが、どのような働き方を行っても不利にならないよう、処遇の均衡やキャリア支援が図られなければならない。

しかし、正社員への転職は必ずしも容易ではなく、アルバイトの仕事を続けていく中では、職業能力を十分に高めることは必ずしも期待できない。このため、こうしたフリーターが、職業能力開発や職業選択のうえで不利にならないよう、職業訓練や就職支援等の特別なプログラムを実施していくことが必要である。

「ひきこもり」にはきめ細かい対策が必要

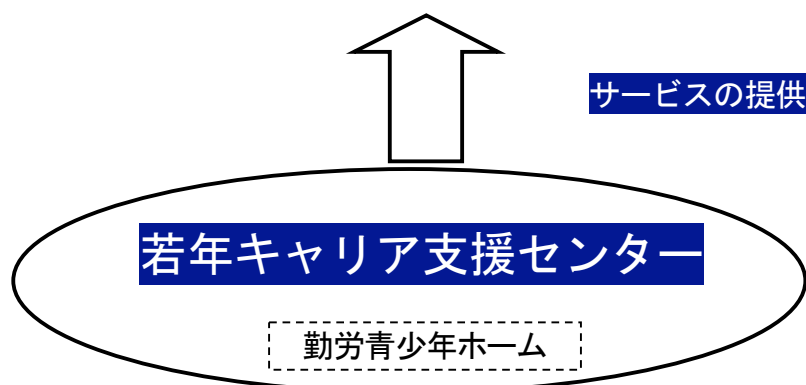
一方、学校を卒業あるいは中退して仕事に就いていない若者も増加している。いわゆる「ひきこもり」をはじめ、社会や人との接触・コミュニケーションに消極的になっている者が少なくない。これらの者に対しては、通常の就職指導や職業紹介以上にきめ細かい対策を講じる必要がある。このため、**これらの若者を孤立させることなく自立した社会生活を営む意欲や能力を養えるようにすることが重要であり、学校によるフォローアップはもちろん、家庭や地域社会からの支援を強化する必要がある。**

若者の交流とキャリア形成を支援

このように、精神的なよりどころを求めながら、職業あるいは今後の人生を模索する若者に対しては、それぞれ孤立させることなく、各人の主体的な取組みを引き出していくような対策が有効である。現在、勤労青少年福祉法によって設置された「勤労青少年ホーム」が全国の市町村単位に約500ヶ所あり、各種の活動を通して青少年の交流の場として利用されてきている。そこで、こうした場を活用して、若者の一層の交流を促しながら、対象者の特性ごとにきめ細やかなサービスを行い、個々人の事情に即したキャリア形成を支援する。このため、この勤労青少年ホームを核に、**地域における関係者の連携推進体制の拠点として、「若年キャリア支援センター」を整備することを提案する。**

若年キャリア支援センター構想

就学者		既卒者		既就職者	
進路選択中の者	就職希望者	無業者	フリーター	転職希望者	キャリア設計中の者
若 者					



- ①センターは、地域社会の関係者との連携・調整により、地域の事情の特性を生かしたサービスを提供
- ②拠点は、市町村レベルで整備（全国約 500 ヶ所の勤労青少年ホームを中心に、地域において類似の活動に取り組んでいるNPOと協力・連携）
- ③支援対象は、就学中の学生・生徒、無業者・フリーター、在職者・転職希望者・離職者等すべての若者とし、その対象者の特性に応じたきめ細かなサービスを行う
- ④センターは次のキャリア形成支援を提供
 - i) 若者同士の交流の場を提供するとともに、そこでの活動を支援
 - ii) 個人に対し、職業に関する各種の情報を提供（私のしごと館の情報をインターネットで提供等）
 - iii) キャリアカウンセラーを配置し、一人の個人を継続的に支援していくキャリアカウンセリングを実施
 - iv) 個人別に作成したキャリアプランに基づき、地域関係者のネットワークの下に、各種の支援措置（官民の職業紹介、職業訓練、教育プログラム、トライアル雇用等への接続）を総合的に提供

4. シニアと若者との世代間交流（対話と協力）の推進に産業界の協力を

不足しているシニアと若者の世代間交流

社会全体が若者とシニアの二つの世代に大きく分かれだして、しかもお互いに接点が少なくなってきた。会社の中でも世代間の交流が減ってきており、コミュニケーションのギャップも生じがちである。このことが、若者にとって、自分たちの将来の姿を見えにくくしており、進むべき方向の判断材料を失くしてしまっている。

しかも、異なる年齢層の人が一定の秩序の下で協力している「会社」の世界に溶け込むことへの抵抗感も強い。それは、家庭、学校、地域社会などでのさまざまな人々との交流の経験が不足していることにも起因する。

技能継承のため世代間の交流機会を拡大

そこで、シニア世代との交流（対話と協力）の機会を積極的に拡大していくことが重要となり、若者に対する社会や産業界の期待やメッセージを分かりやすく伝える努力を行うとともに先輩から後輩へ仕事の面白さを伝え、技能継承を進めていかなければならない。

とくに、マニュアルだけでは伝えきれない経験やOJTに依存するような技能の伝承は、今後のわが国の活力を維持するためにも不可欠である。また、職業観の醸成も現実の仕事への接触の中で本格化するものであり、そのためには産業界の「生」の情報が有益である。

地域が持つ「資産」活用で教育力を再生

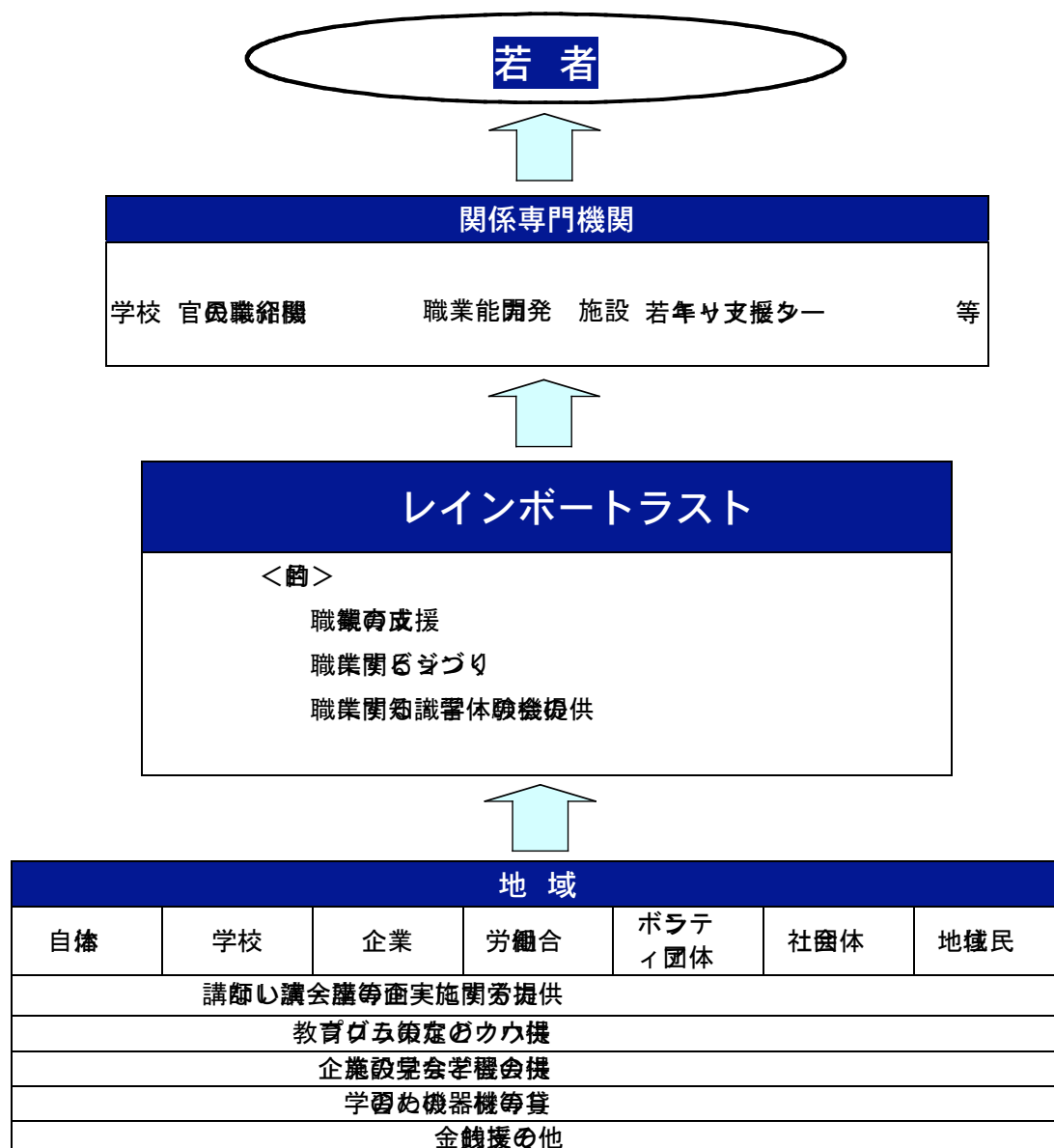
このことを実現するために次世代人材への橋渡しを進める地域プロジェクトとして、地域関係者の若者への支援を協働化させる仕組みである「レインボートラスト」構想を提案する。

これは、若者の職業観を育て、自らの職業に対するビジョンづくりを支援する取組みであり、職業に関する知識・学習と体験の機会を与える地域の取組みの基盤づくりとなる。具体的には、地域の関係者が持っている有形、無形の「資産」（ヒト、モノ、カネ、情報）をトラストとして一つに集め、それらを地域における若者のキャリア形成を支援する様々な活動に活用できるようにする。このことが地域における教育力の再生に結びつくものと考えられる。

また、環境保全や自然保護など地域における具体的なテーマに対して、若者が主体的に取り組む機会を与えることは、組織を通じて行動していくことのひとつの実践教育となるだけでなく、将来のキャリアを考えていくうえでの契機ともなる。そうした観点から、ボランティア活動や町づくりなどの地域レベルでの様々な取組みに若者を参加させる機会を拡充していく必要がある。

レインボートラスト構想

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">①地域の教育「資産」のトラスト化を進める母体は、NPOで設立
(運営費は民間の自主運営とするが必要に応じて財政支援も検討)②寄託資産は、人材と労力、教育ノウハウ、学習機会、機器・機材、金銭③企業、労組、自治体、学校、ボランティアその他の社会団体、地域住民が参画④資産は「センター」の他、学校、自治体、各種機関の若年支援活動に提供 |
|---|



5. 若者が主体的に取り組めるような支援の仕組みを

就業支援策のメニューを若者に自らの手段と理解させることが重要

若者の就業支援に関する政策のメニューは増えてきたが、それらが縦割り行政の弊害を生じることなく、しかも若者自身が魅力を感じ、自らのものとして受け止められるようにならなければならない。いいかえれば、若者にとって、これらの政策が自らの力でキャリアを伸ばす手段であると理解させることが重要である。

とりわけ、重点的な対象となるフリーターや無業者、早期離職者については、キャリア形成の重要な時期に「空白」ができることが、次の転職への大きなハンディキャップとなることが多い。通常の履歴書によっては書き表せない期間でも、自らのキャリアを伸ばすためにどういう取組みを行ってきたかを記録することは、大きな意味を持つ。

- ①企業にとっては、その間の各人の取組みを評価する材料となり、フリーターなどの採用の判断にも資する。
- ②若者にとっては、自らの活動を記録することで、これまでの取組みへの反省と今後の方向決定にも資するとともに、学習への意欲を喚起する。
- ③関係の支援機関にとっては、指導・相談のための有効な資料となる。

キャリアを記録して活用する仕組みが必要

そこで、**若者個人のキャリアを記録して活用をはかるカードの仕組みを考える必要がある**。米国（オハイオ州）においても「キャリアパスポート」制度として、①学校長推薦、②履歴書、③技能証明、④課外活動記録などを高卒者を対象として実施されている例がある。わが国でも、学校卒業後10年間程度はこうしたカードを持ち続けるならば、学卒後フリーターや無業者となった者も、次の就職への意欲を高めていくことができる。また、離職した者にも再起への取組みを促すこととなる。

このカードには、転職履歴、アルバイト経験、学習・資格・自己啓発に加え、ボランティアやNPOでの活動実績などを記録する。このため、ICカードで発行し、これらの記録をデジタル・フォームで作成・蓄積し、HPと連動して活用できるような形も考えられる。

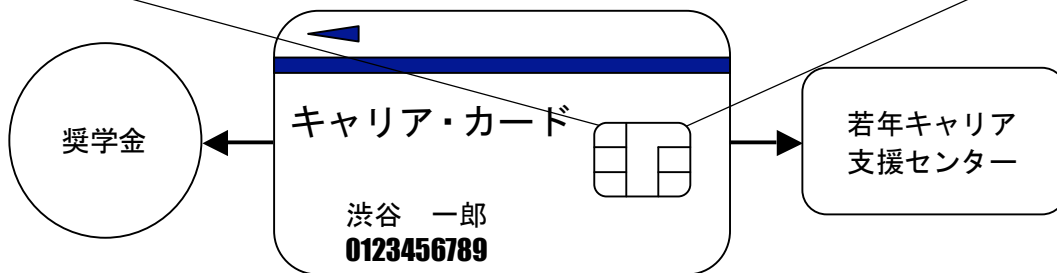
各種の援助策をカード利用のメリットに

また、**単に学習記録票という性格にとどまらず、これに政府の各種援助のメリットを結び合わせる**。例えば、新設されるジョブカフェあるいは全国約500か所の勤労青少年ホームなどを核とした「若年キャリア支援センター」の利用証を兼ねることが考えられる。そのメリットは、定期的あるいは必要に応じてキャリア相談を受け、アルバイト経験も含めて自らのキャリアのチェック・評価の機会を得られると同時に、就職や能力開発を含めキャリアを伸ばしていくためのさまざまな援助プログラムを効果的に活用できることである。とくに、学費の援助が重要である。専門学校や教育講座の受講費用を公的な奨学金制度を設けるべきである。

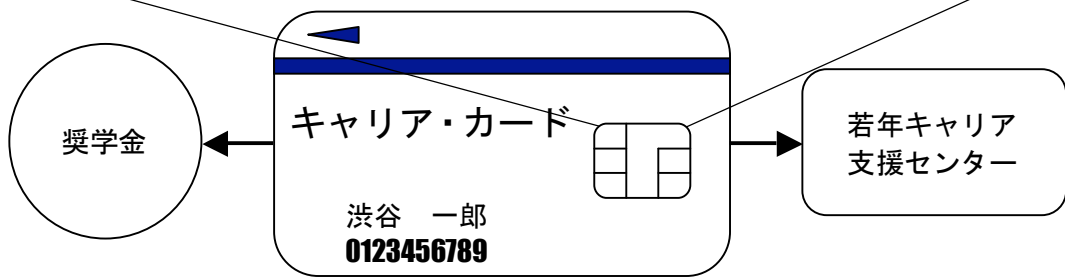
このように、キャリアの確認とあわせて、多くの支援策メニューを利用するメリットも備えた「キャリア・カード」構想の実現を提案する。

キャリア・カード構想

<p>氏名・年齢・住所 渋谷 一郎 (シバヤ イチロウ) 26歳 150-9999 渋谷区渋谷 5-1-1 電話：090-0123-4567 メール：ichiro@51.mlb.jp</p>	<p>【仕事経験】 □□レストラン (1) 店舗で接客を担当し、顧客満足度の重要性を身に付けた。 (2) 顧客満足度向上運動で、アルバイトに接客とトラブル対応を指導し、顧客満足度を7ポイント向上させることに貢献した。 ガソリンスタンド▽▽▽▽ (1) 一声運動で、用品の売上を20%伸ばした。 (2) 静電気事故防止のため・・・・・・・・・・</p>
<p>興味・関心 老人介護ボランティアに取り組んでいる。 接客業のような人と接することが好きだ。</p>	<p>【社会活動経験】 ・老人や子どもは次の行動の予測がつかないため、相手の行動を常に予測することで、気配りや機転がきくようになり、突発的なトラブルにも対応できるようになった。 ・チームのコーディネーター役として、試合の対戦相手探し、日程調整、宿泊の手配等複雑な事務処理ができるようになった。</p>
<p>仕事歴 平成〇年 □□レストラン入社 ××店に配属され接客を担当する 平成〇年 ガソリンスタンド▽▽アルバイ 平成〇年 リサイクルショップ〇〇アルバイ で販売を担当する</p>	<p>【相談経緯】 〇年7月 (若年キャリア支援センター) 何社か面接を受けたが、不採用ばかりとなってしまうので、どうしてなのか知りたくて・・・・・・・・・・ 〇年5月 (ジョブカフェ) 就職したいが、何が向いているかわからないので適性検査を受けに・・・・ 〇年4月 (ハローワーク) アルバイトではなく、正社員として就職したいと思い・・・・・・・・・・</p>
<p>社会活動 平成〇年より 特別養護老人ホーム△△△に老人介護ボランティアとして、食事・清拭の手伝い等をする。 平成〇年より、地域の少年ラグビーチームのコーチとして活動している。</p>	
<p>学歴・学習歴 平成〇年 △△高等学校卒業 平成〇年 〇〇専門学校入学 平成〇年 〇〇専門学校卒業 平成〇年 パソコン訓練 3ヶ月コース修了 平成〇年より 語学学校にて英語の勉強中</p>	



<p>氏名・年齢・住所 渋谷 一郎 (シブヤ イロウ) 26歳 150-9999 渋谷区渋谷 5-1-1 電話：090-0123-4567 メール：ichiro@51.mlb.jp</p>	<p>【仕事経験】 □□レストラン (1) 店舗で接客を担当し、顧客満足度の重要性を身に付けた。 (2) 顧客満足度向上運動で、アルバイトに接客とトラブル対応を指導し、顧客満足度を7ポイント向上させることに貢献した。 ガソリンスタンド▽▽▽ (1) 一声運動で、用品の売上を20%伸ばした。 (2) 静電気事故防止のため……………</p>
<p>興味・関心 老人介護ボランティアに取り組んでいる。 接客業のような人と接することが好きだ。</p>	<p>【社会活動経験】 ・老人や子どもは次の行動の予測がつかないため、相手の行動を常に予測することで、気配りや機転がきくようになり、突発的なトラブルにも対応できるようになった。 ・チームのコーディネーター役として、試合の対戦相手探し、日程調整、宿泊の手配等複雑な事務処理ができるようになった。</p>
<p>仕事歴 平成〇年 □□レストラン入社 ××店に配属され接客を担当する 平成〇年 ガソリンスタンド▽▽アルバイト 平成〇年 リサイクルショップ〇〇アルバイトで販売を担当する</p>	<p>【相談経緯】 ○年7月 (若年キャリア支援センター) 何社か面接を受けたが、不採用ばかりとなってしまったので、どうしてなのかわりたくて…………… ○年5月 (ジョブカフェ) 就職したいが、何が向いているかわからないので適性検査を受けに…………… ○年4月 (ハローワーク) アルバイトではなく、正社員として就職したいと思い……………</p>
<p>社会活動 平成〇年より特別養護老人ホーム△△△に老人介護ボランティアとして、食事・清拭の手伝い等をする。 平成〇年より、地域の少年ラグビーチームのコーチとして活動している。</p>	
<p>学歴・学習歴 平成〇年 △△高等学校卒業 平成〇年 ○○専門学校入学 平成〇年 ○○専門学校卒業 平成〇年パソコン訓練 3ヶ月コース修了 平成〇年より語学学校にて英語の勉強中</p>	



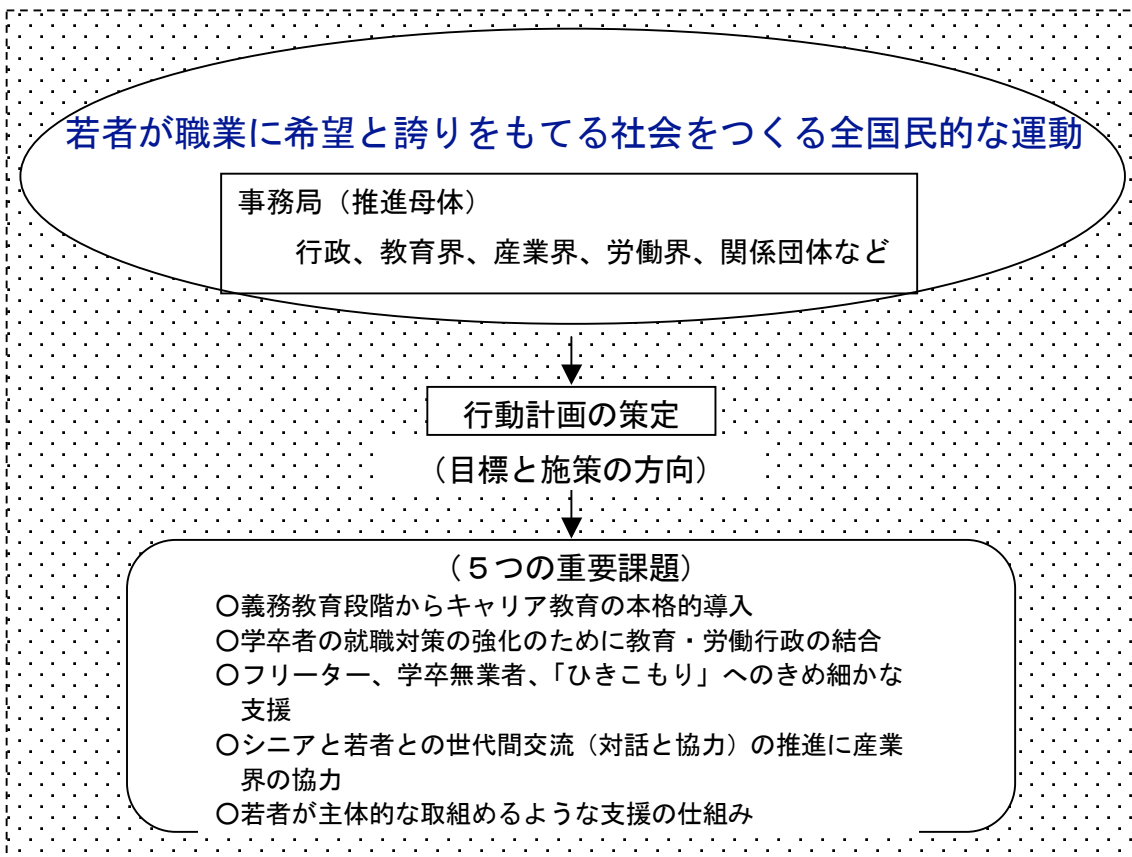
IV 次世代への橋渡しのための全国民的な運動を

次世代の人材育成を支援

いま、われわれは、次世代がわが国を支える人材として育っていくことを支援しなければならない。働くことの意義と喜びを確認しあいながら、仕事を通じた人間ネットワークの中で暮らしていく社会へと導くことである。社会の活力を維持するためには自立と挑戦の気風が求められる。若者が職業に希望と誇りを持ち、自らの進路が展望を持って切り開けるような環境を作り上げることが急務である。このため、次世代への橋渡しをするための全国民的な運動を起こすべきである。多くの関係者の知恵と力を集めながら行動を開始するときである。

関係者の幅広い参加で運動展開

こうした運動は、行政（国・地方）はもとより教育界、産業界、労働界、メディア、関係団体の幅広い参加を全国民的な運動として展開すべきである。その運動の推進母体として、これら参加者の共同運営による事務局を設け、各方面の対策の実施を支援、調整する。

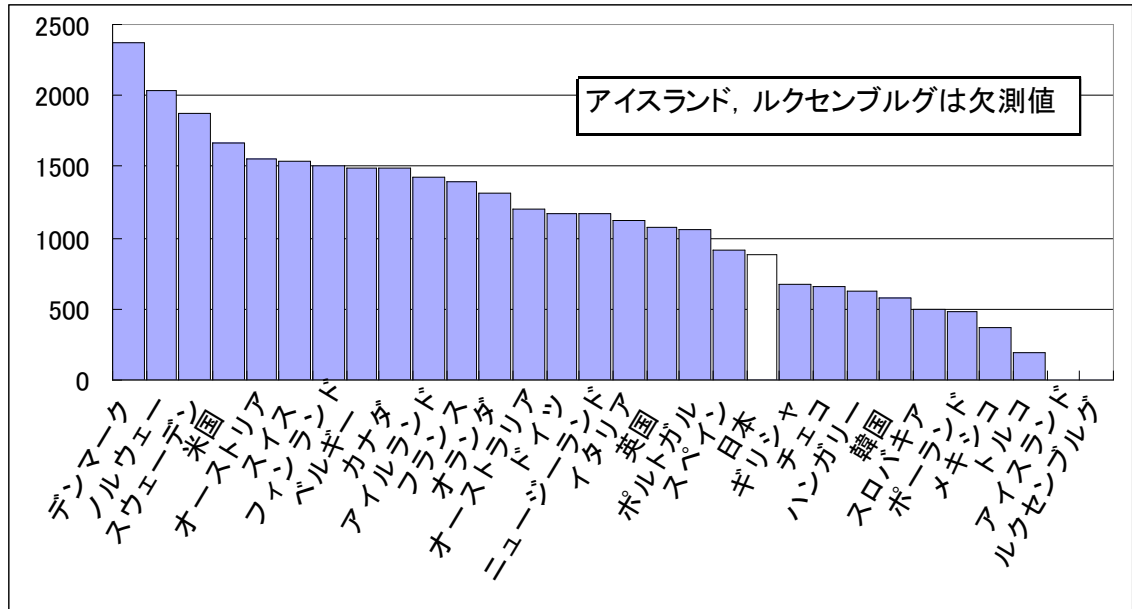


運動展開のためには推進基盤の整備が必要

これらの運動は、官民が協力して全国的な規模で行うものとするが、その推進基盤を形成するためには、とりわけ行政の役割が重要である。そこで、**行政に対しては、次の施策の拡充を運動を展開していくためのインフラの整備として求めている。**

- ①若年者の雇用・教育予算を次世代への国の投資と位置づけ、**戦略的な計画の策定**とそれに沿った**思い切った財政配分**を行う。
- ②各省の政策、とりわけ雇用と教育の二つの対策がバラバラとならないよう有機的な連携を図るとともに、雇用と教育を結合した政策体系の樹立とそれを実施するために、職業準備のための教育および職業の安定を促進するための「**青少年職業準備教育・職業安定対策法（仮称）**」を制定する
- ③対策が実効をあげていくためには、地域レベルでの展開が重要であることから、国、自治体、産業界・労働界の協力の下に、**レインボートラストをはじめとした地域レベルでの取組み**を強力に進める。

先進国中最低の日本の教育支出～国民一人あたり公的教育支出～（2001年、ドル）



資料出所 財団法人社会経済生産性本部『国民の豊かさの国際比較』（2004年3月）

付属資料

I. 新・若年キャリア支援政策体系

	基本施策	推進中の施策	各方面の施策提案
キャリア教育の推進	学校等における進路指導、職業準備のための教育	<ul style="list-style-type: none"> ・私のしごと館 ・親の職場訪問 ・ジュニア・インターンシップ ・職業トークセッション、仕事ふれあい活動、地域の職業調べ ・キャリア・アドバイザーの活用⁽¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブシャドウイング¹ ・ビジネス成功者セミナー^{(1)、(6)} ・起業体験⁽⁵⁾ ・企業ロールプレイング⁽⁴⁾、リアルゲーム²⁽⁶⁾ ・授業外学習ポイント制度³⁽⁶⁾ ・「仕事と暮らし科」を学ぶ正課の導入⁴⁽⁸⁾
キャリア選択の支援と円滑な就職・定着の援助	学校、官民の職業紹介機関による職業指導、職業紹介、求人情報等の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・学生職業センター⁵ ・ヤングハローワーク ・ヤングワークプラザ⁶ ・ヤングジョブスポット⁷ ・インターンシップ ・ジョブサポーター⁸ ・トライアル雇用⁹ ・紹介予定派遣制度 ・高卒求人情報のインターネット提供 ・保護者向け若年就職セミナー ・ジョブカフェの設置¹⁰⁽²⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> ・若年者キャリアセンター^{11(3)、(4)、(6)} ・情報インフラの整備⁽⁷⁾ ・学校へのキャリアコンサルタントの導入⁽⁵⁾ ・キャリア・パスポートの導入¹²⁽⁸⁾
職業人としての能力開発の支援	職業能力開発機関の職業訓練、高等学校・大学・専修学校等による専門教育	<ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発機関の学卒者訓練 ・未就職者やフリーターのプレ訓練、企業実習付き職業訓練 ・職業能力評価制度の整備 ・日本版デュアルシステム^{13(1)、(2)、(9)} 	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニティカレッジ^{14(5)、(10)} ・フリーター再教育プラン⁽²⁾ ・人材育成プログラムの策定⁽³⁾

注) 各方面の施策提案(出所)

- (1) キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書(文部科学省 2004. 1. 28)
- (2) 若者自立・挑戦プラン(4省庁 2003. 6. 10)
- (3) 若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言(日本経団連・日商 2003. 5. 13)
- (4) 東京都雇用・就業対策審議会(東京都 2003. 4. 16)
- (5) 青少年の育成に関する有識者懇談会報告書(内閣府 2003. 4. 15)
- (6) 人間力戦略研究会(内閣府 2003. 4. 10)
- (7) 雇用・人材・情報化委員会(内閣府 2002. 7. 31)
- (8) 若年雇用対策への新たな提案(財団法人社会経済生産性本部 2004. 03. 23)
- (9) 高失業下の雇用政策に関する緊急提言(財団法人社会経済生産性本部 2001. 11. 27)
- (10) 「少子高齢化に対応する雇用政策」提言(財団法人社会経済生産性本部 2000. 3. 29)

主な施策の内容

¹ ジョブシャドウイング

米国で行われているキャリア教育の一つ。働いている人に影のように密着し、職業の社会における役割、学業と実務のつながりを学んでいる。毎年2月に実施され、100万人以上の学生が参加している。

² リアルゲーム

小学校高学年から高校生を対象としたキャリア教育・実社会理解のためのコンピューターゲーム。オーストラリアが導入、カナダやアメリカでも普及している。

³ 授業外学習ポイント制度

地方自治体やNPO、企業等が子ども向けに放課後や休日等に実施する選択学習プログラムを受講した子どもにポイントを付与し、取得ポイントを進学先・就職先への調査書等に添付することができる制度。

⁴ 仕事と暮らし

義務教育段階から時間をかけてキャリア教育を実施する際に、働くことの意味や職業、労働法上の権利・義務をはじめ働くことに関する幅広い知識の取得のほか、年金など社会保障の仕組みなどの社会人準備のための総合的な科目を設け、自らの生き方を選択できるようにする。

⁵ 学生職業センター

厚生労働省の機関で、大学院・大学・短大・高専・専修学校（専門課程）等を新たに卒業する予定の者と、卒業後概ね1年以内の未就職の者を対象として、就職情報提供・相談を行っている。

⁶ ヤングワークプラザ

29歳以下で、学校を卒業後で進路未決定者、早期離職者、正社員勤務を望んでいる者など、若者の就職支援を行うことを目的に設置されたハローワーク。パソコンによる求人情報・就職面接会等イベント情報提供、予約制によるきめ細やかな就職に関する相談、各種多彩なイベントを行っている。

⁷ ヤングジョブスポット

フリーター等若年者に対して、適職選択・キャリア形成に関する相談、職業に関する適性・興味等の心理検査の実施、適職発見のための自主的なグループ活動の支援するための施設。

⁸ ジョブサポーター

中・高校生や大学生の就職未内定者と、卒業後も就職が決まっていない若者に対し、就職活動から職場定着までの一貫したきめ細かな就職支援をマンツーマンで行う。就職未内定者との個別相談を行い、就職支援方針を策定し、求人開拓、職業訓練機会の提供、求人情報の集中的な提供などを行う。

⁹ トライアル雇用

試行的に短期間（原則3ヶ月）の就労をすることにより、業務を行うにあたっての適正や能力・可能性を確認し、事業所との相互理解を深め、安定した就業（常用雇用）を目指すことを目的としている。

¹⁰ ジョブカフェの設置

地域の主体的な取り組みによる若年者のためのワンストップセンター。若年者に対する職業や能力開発、創業支援に関する情報提供、インターンシップ等職場体験機会の確保、キャリアコンサルティング、就職支援サービス等を行う仕組み。

¹¹ 若年者キャリアセンター

区市町村の庁舎等を活用し、職業学習や就職活動の支援、無業者やフリーターを対象とした相談、就業体験の実施、求人情報の収集・提供を行う。

¹² キャリア・パスポート

キャリアに関する記録帳とさまざまな支援策の利用証の機能をもつ電子カード。キャリアのチェックの機会が得られるとともに、キャリアを伸ばしていくためのさまざまな援助プログラムを活用できる。

¹³ 日本版デュアルシステム

ドイツで行われている職業教育システムで、職業学校での理論学習と企業での実地訓練を平行して行うもの。最近のドイツでは学校と企業による教育訓練システムだけでなく、現場や訓練所など様々なレベルでの職業訓練を行っている。企業実習と教育・職業訓練の組合せ実施により若者を一人前の職業人に育てる実務・教育連結型人材育成システム。

¹⁴ コミュニティカレッジ

職業生活の初期につまずいた若年者等を対象に、次のステップを考え、見つけ出すことを支援する仕組み。

地域密着型の運営を図ることにより、コミュニティニーズに応じた人材を輩出する構想。

II. 青少年職業準備教育・職業安定対策大綱

政策推進基盤の整備のために、若年者のキャリア開発を促進するために必要な立法措置として、「青少年職業準備教育・職業安定対策法（仮称）」の制定を検討する必要がある。

1 目的

青少年について、職業観の育成と学校等が関係者の協力の下で行う職業準備のための教育の奨励等の措置を講じて職業選択が適切に行われる環境を形成するとともに、職業指導、職業紹介、職業訓練等の支援措置を総合的に実施することにより職業の安定その他福祉の増進を図る。

2 基本理念

- (1) 青少年は、将来の産業及び社会をになうものであることにかんがみ、その適性及び能力に応じた職業に就くことができるよう、職業生活の準備段階から配慮されるものとする。
- (2) 青少年は、その職業が安定したものとなるとともに有為な職業人として充実した職業生活を営むことができるよう配慮されるものとする。
- (3) 青少年は、勤労に従事する者としての自覚を持ち、有為な職業人として自立できるよう自らすすんで能力の開発と向上に努めるものとする。

3 関係者の責務

- (1) 国及び地方公共団体は、青少年の職業選択が適切に行われるための環境を整備するとともに職業の安定その他福祉の増進を図るための措置の充実に努める。
- (2) 学校は、青少年の職業観が育成され有為な職業人として生育できるよう、関係者との協力のもとで、青少年が職業に就くまでの各段階において、職業準備のための教育の推進に努める。
- (3) 事業主は、その雇用する青少年の職業の安定その他福祉を増進するとともに、国及び地方公共団体の措置及び学校の行う職業準備のための教育の実施に協力するよう努める。
- (4) 国民は、青少年が有為な職業人として自立できるよう、国、地方公共団体、学校、事業主等の取り組みに対して支援するよう努める。

4 青少年職業準備教育・職業安定基本方針等

- (1) 国は、青少年の職業準備教育及び職業安定に関する施策の基本となるべき方針（青少年職業準備教育・職業安定基本方針）を定める。
- (2) 都道府県は、青少年職業準備教育・職業安定基本方針を参酌して、当該都道府県における青少年の職業準備教育及び職業安定に関する事業の基本となるべき計画（都道府県青少年職業準備教育・職業安定事業計画）を定める。

5 職業選択が適切に行われるための環境を形成する措置

- (1) 学校は、関係機関との密接のもとに、職業準備のための教育を推進する。
- (2) 学校は、職業の準備教育を推進する担当者を置くとともに、キャリアカウンセラーを配置するなど、青少年の職業観の育成と適切な職業選択に資する援助を行う特別の体制を整備する。
- (3) 国及び地方公共団体は、学校の行う職業準備のための教育に対し、必要な援助を行う。〔※私のしごと館とのネットワーク等〕

- (4) 国及び地方公共団体は、青少年の職業準備に資するよう、職業情報の提供及び必要な相談援助を行う特別の体制を整備するとともに、職業を体験する機会の付与その他の職業選択に必要な措置を充実する。〔※インターンシップ等〕
- (5) 事業主等は、学校並びに国及び地方公共団体の要請に応じて、学校の行う職業準備のための教育並びに国及び地方公共団体の行う職業を体験する機会の付与その他の職業選択に必要な措置に対し、必要な援助を行う。

6 青少年の職業の安定を図るための措置

- (1) 公共職業安定所は、学校の行う職業紹介に協力するとともに、その対象となる学生生徒等のうち特に職業指導が必要とされると判断される者について、学校の要請により特別の職業指導等を行う。
- (2) 学校並びに国及び地方公共団体は、密接な連携のもとに、学校卒業後において未就業等これに準ずる状態にある者を把握するとともに適切な職業選択のために特別の援助を行う。〔※学卒無業者、フリーター対策等〕
- (3) 国は、地方公共団体との連携のもとに、青少年に対して、雇用及び職業に関する情報を提供するとともに職業指導、職業紹介を行い、職業に就くことを円滑に進めるための措置を講ずる特別の体制を整備する。〔※ヤングハローワーク等〕
- (4) 国及び地方公共団体は、職業訓練及び職場における実習を総合的に講じることにより、青少年が職業に関する知識・技能を習得するとともに、職業に就くことを円滑にするための特別の援助を行う。〔※デュアルシステム等〕
- (5) 事業主は、前項までの学校並びに国及び地方公共団体の行う青少年の職業の安定を図るための措置に協力するとともに必要な援助を行う。

7 地域青少年総合職業センター（若年キャリア支援センター）

- (1) 地方公共団体は、必要に応じ、地域における青少年の職業選択が適切に行われるための環境を形成するとともに、その職業の安定を図ることを目的とした地域青少年総合職業センターを設置するよう努める。
- (2) 地域青少年総合職業センターは、次の業務を行う。
 - ① 職業に関する職業指導及び職業相談
 - ② 学校の行う職業準備のための教育に対する援助
 - ③ 職業選択のための援助
 - ④ 福祉増進のための活動の援助
 - ⑤ 地域青少年職業支援集団の行う活動に対する支援
- (3) 地域青少年総合職業センターに、キャリアカウンセラーを配置する。
- (4) 国は、地域青少年総合職業センターの活動に対して必要な援助を行う。

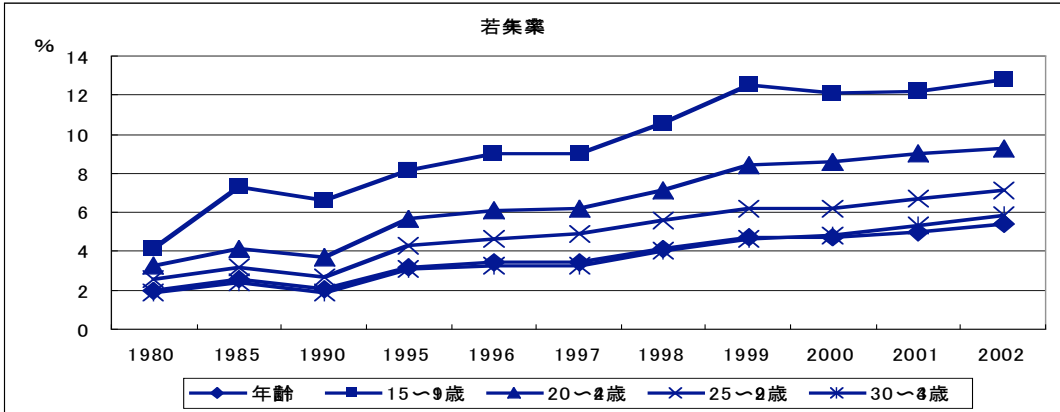
8 地域青少年職業支援集団（レインボートラスト）

- (1) 青少年の職業選択が適切に行われるための環境を形成するとともに、その職業の安定を図ることを目的とした法人等を地域青少年職業支援集団として指定できる。
- (2) 地域青少年職業支援集団は、次に掲げる業務を行う。
 - ① 学校の行う職業準備のための教育に対する協力及び援助
 - ② 国及び地方公共団体が行う青少年の職業の安定を図るための措置への協力及び援助
 - ③ 地域青少年総合職業支援センターの活動への協力及び援助
 - ④ 青少年の職業選択が適切に行われるための環境を形成するとともに、その職業の安定を図るために自ら企画する事業
- (3) 国及び地方公共団体は、地域青少年職業支援集団の活動に対して必要な援助を行う。

注) [] の※は関連する施策の例示

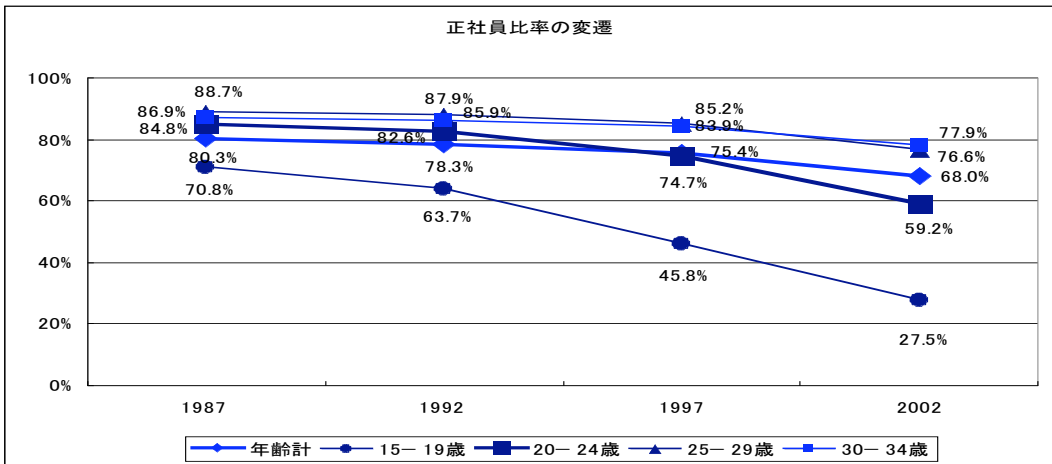
Ⅲ. 若年雇用・失業の現状

●高まる若年失業率



資料出所 総務省「労働力調査」

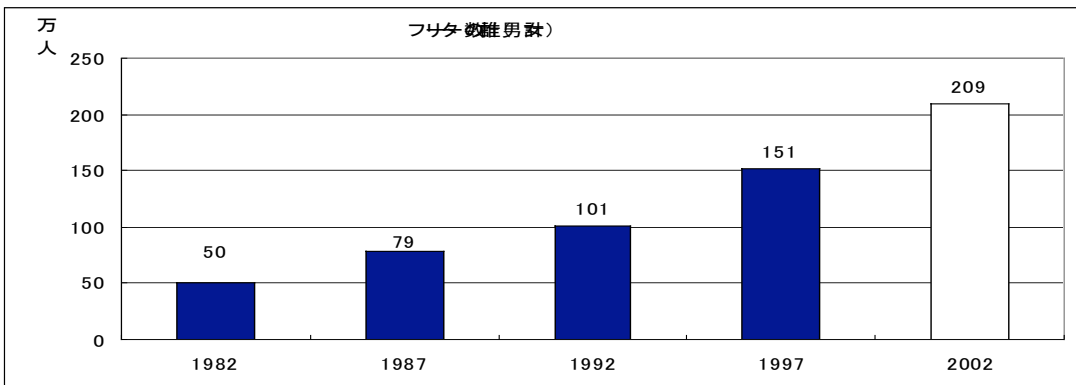
●正社員比率の低下



資料出所 厚生労働省「就業構造基本調査」

注) 正社員比率は、「正規の職員・従業員数」を雇用者数（役員を含めない）で除した数字

●フリーターは20年で4倍に



資料出所 厚生労働省「労働経済白書」

注) フリーターの定義が異なること等から1982年~97年までの数値と2002年の数値は接続しない。
フリーター(2002年)とは、15~34歳、卒業者、女性については未婚者のうち、①パート・アルバイト(呼称)として就業している雇用者および②無業者については、家事も通学もせずパート・アルバイトの仕事を希望する者

若年層の人材開発と雇用創出を考える研究委員会名簿
(敬称略, 五十音順)

- 委員 井戸和男 (天理大学人間学部教授)
- 委員 逢見直人 (日本労働組合総連合会副事務局長)
- 委員 鹿嶋研之助 (千葉商科大学商経学部教授)
- 委員 北浦正行 (財団法人社会経済生産性本部事務局次長)
- 委員 工藤 啓 (特定非営利活動法人「育て上げ」ネット理事長)
- 委員 小杉礼子 (独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員)
- 委員 佐野 哲 (法政大学経営学部教授)
- 委員長 高梨 昌 (信州大学名誉教授)
- 委員 森まり子 (東京商工会議所企画調査部課長)
- 委員 八幡成美 (法政大学キャリアデザイン学部教授)
- 委員 結城至弘 (財団法人社会経済生産性本部
サービス産業生産性向上協議会事務局専任課長)
- オブザーバ 大隈俊弥 (厚生労働省職業安定局雇用開発課若年雇用対策室長)
- オブザーバ 伊藤正史 (厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室長)
- オブザーバ 守本憲弘 (経済産業省経済産業政策局産業人材参事官室参事官)
- オブザーバ 輪島 忍 (社団法人日本経済団体連合会
労政第1本部雇用管理グループ長)
- 事務局 (財)地球産業文化研究所

(平成20年3月現在)

研究委員会会合記録

平成19年 5月24日(木) 第1回会合

本年度研究目標と検討課題の確認と意見交換、及び輪島委員による日本経団連アピール「マッチング改善のための官民役割・課題」の紹介と自由討議

平成19年 6月7日(木) 第2回会合

森委員による講演「東京の中小企業と小中高におけるキャリア教育」と自由討議
井戸委員、八幡委員、小杉委員より GISPRI シンポジウム「若年者の雇用と教育訓練対策-若者のキャリア教育と良好な雇用機会の提供のために-」のパネル討論企画案が提示され、意見交換

平成19年 7月12日(木) 第3回会合

社会経済生産性本部より岩間夏樹研究員を招聘、「2007年度新入社員意識調査」の内容紹介と質疑応答
GISPRI シンポジウムパネル討論企画案改訂版について意見交換

平成19年 9月18日(火) 第4回会合

逢見委員による講演「連合の若年雇用政策に対する考え方」と自由討議

平成19年 10月30日(火) 第5回会合

北浦委員による講演「学校教育と職業教育に関する若干の問題点」と自由討議

平成19年 11月21日(水) GISPRI シンポジウム

シンポジウムテーマ「若年者の雇用と教育訓練対策-若者のキャリア教育と良好な雇用機会の提供のために-」で開催、高梨委員長の基調講演のほか、「学校段階におけるキャリア教育」、「産業界におけるこれからの人材育成」、「学校から社会への移行における課題と対応」の三つのセッションテーマで、外部からの招聘講師を交え、パネル討論

平成19年 12月19日(水) 第6回会合

高梨委員長より研究委員会提言骨子案提示、自由討議

平成20年 1月23日(水) 第7回会合

研究委員会提言を含む報告書「総論」内容について、意見交換

平成20年 3月 3日(月) 第8回会合

研究委員会報告書(案) 討議

平成19年度
若年層の人材開発と雇用創出を考える
研究委員会報告書

2008年3月28日 初版第1刷発行

発行者 南 直哉

発行所 中央区日本橋箱崎町41-12 日本橋第二ビル6階
財団法人 地球産業文化研究所

TEL (03) 3663-2500

FAX (03) 3663-2301

ISBN 978-4-902258-18-9