

若者雇用対策に関する提言

— 未来を創る若者雇用・育成の総合的対策を —

平成26年4月23日

自由民主党雇用問題調査会

- 平成24年12月に政権が交替して以降、安倍内閣の下、長期デフレと景気低迷からの脱却を最優先課題として「三本の矢」による経済財政運営が進められているが、今後は、雇用と所得の拡大が支出・生産の増加をもたらす好循環を定着・持続させ、我が国経済を安定的な成長経路にのせていくことが必要である。
- 少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少が経済発展の足かせとならないようにするためには、特に若者が生涯を通じて能力を発揮できるように環境整備を図り、将来にわたる経済成長を確かなものにしていくことが重要である。
あわせて、若者が安定した収入を見込める就業機会を得られるようにすることによって、結婚や子育ての見通しを立てられるようにすることが必要である。
- 本調査会では、若者が社会の入口でつまづくことのないよう、平成25年4月に「正社員希望者の初職での正社員割合100%を目指すための取組強化」等を提言し、全国の新卒応援ハローワーク等を中心に取組が進められているが、これに加えて、今後とも経済社会の活力維持・向上を図る観点から、若者の雇用に関して以下の取組を進めることが早急に必要との結論に至った。その詳細は、別添のとおりである。

- 1 若者雇用対策に取り組むに当たっての社会的基盤の整備
- 2 学校での就職準備段階における職業意識の醸成・確立
- 3 就職活動段階での的確なマッチングの実現
- 4 若者の「使い捨て」を許さない社会に向けた取組
- 5 産業界のニーズに対応した人材育成
- 6 フリーター・ニート等を減らすための取組

- なお、若者の安定雇用を実現していくためには、前提として、産業構造の在り方が重要な課題となる。製造業の海外シフトが進み、人口の増減の影響を受けやすいサービス業等の比率が高まってきている中で、若者の雇用の受け皿を産業界でどのように作り出していくかという、産業政策の議論をする必要もある。その際、日本の競争力の源泉であり、安定雇用の受け皿でもあるものづくり分野の産業は、重点的に振興を図る観点から議論すべきである。

未来を創る若者雇用・育成の総合的対策を

1 若者雇用対策に取り組むに当たっての社会的基盤の整備

(1) 若者の雇用・育成に関する基本的な考え方

少子化により若者が減少し、貴重な存在となっていく中で、若者を経済社会の担い手として確実に育成していくためには、学校教育の段階から、若者が働くことの重要性について理解し、地域や産業のニーズが高い分野に興味を持ち、現業を含めて多様な働き方があることを知ることにより、高い職業観をもって社会に出て行けるようにする必要がある。

そして、高卒・大卒などの学歴にかかわらず、多様な価値観をもって将来の進路を選択することが可能となるようにしていく必要がある。

一方、景気の影響その他の事情で不本意な就業をしたり、初職で期待した就業環境に恵まれなかった若者には再チャレンジの機会を与え、一度のつまづきで職業キャリア形成の期待が絶たれることのないような社会の仕組みを整えていく必要がある。

(2) 若者雇用対策に責任をもって取り組む体制の整備

若者雇用に関する施策は、これまでも各種進められてきた。しかし、上記で述べたように、若者が多様な価値観をもって自らの力で就業できるようにしていくためには、在学中、就職活動時、社会に出た後のそれぞれの段階で、若者の自立を支える仕組みをつくりあげていくことが必要である。このため、国、地方公共団体、事業主やその団体、学校、民間人材ビジネス企業など、若者雇用に関わる機関が、それぞれの役割や責務を明確にしたうえで、主体的に連携・役割分担し、社会全体で責任をもって若者雇用対策に取り組む体制の整備（必要であれば法的整備を含む。）を行うことが必要である。

その上で、以下の施策を総合的・体系的に進めていくことが必要である。

2 学校での就職準備段階における職業意識の醸成・確立

若者が新卒段階で自律的に的確な職業選択をできるようにして企業とのミスマッチを減らし、早期離職を防ぐためには、まず学校段階でのキャリア教育を充実させ、学生・生徒の職業意識を高めることがきわめて重要である。

このため、以下の取組を進めることが必要である。

(1) キャリア教育の実施体制の確立

若者の職業意識を高めるには、まずは学校において、学生・生徒の身近な存在である教員のキャリア教育の指導力向上を図ることが重要である。

特に、学校の進路指導担当者が、就業・職業に関する正確な知識を持って学生・生徒の職業観の醸成や就業先の選択を的確に支援していけるような体制整備を図ることが必要である。

その際、キャリア教育の体制づくりに成功しているモデルケースを収集し、周知を図っていくことも有効と考えられる。

また、家庭においても、保護者が時代に合った職業観を持ち、学校でのキャリア教育や学生・生徒自身の主体的な職業意識の確立に協力する必要がある。

(2) キャリア教育の内容の充実

キャリア教育の中では、ものづくりも含めた多様な職業について理解を深めさせるとともに、生涯全体を見渡した職業キャリアの積み方を考えさせることが重要である。

また、雇用という働き方だけでなく、技術や能力を磨いて起業・独立するというキャリアパスも示し、若者が夢をもって職業人生を歩めるようにする必要がある。

さらに、若者の社会的自立に必要な不可欠な知識として、労働関係法令など、働く者の権利に関する基礎的な知識の付与をキャリア教育の一環として位置づける等により、就職前の高校生、大学生等への理解を深める必要がある。

(3) インターンシップの普及拡大

キャリア教育を通じて学生・生徒が主体的に職業選択をできるようにしていくためには、インターンシップを通じて実際に職業を体験することがきわめて有効である。

このため、インターンシップのさらなる普及拡大を政府全体で進める必要がある。その際、我が国のインターンシップが発展途上であることを踏まえ、試行錯誤を重ねながらよりよい取組事例を伸ばしていくように配慮する必要がある。

(4) 中退者等への支援の強化

学校を中退した者は、中退後どこに相談したらよいかもわからないまま、不安定な雇用から抜け出せなくなったり、貧困に陥ったりする例もみられる。このような事態を防ぐためには、在学中や離学段階で、少なくとも就職に関

する相談先の情報が適切に届くよう、学校と関連機関の連携を強化する必要がある。

3 就職活動段階での的確なマッチングの実現

若者の早期離職を防ぐことは、若者の安定的なキャリア形成や企業の人材確保の観点から重要な課題であり、そのためにもミスマッチ就職を減らすことが必要である。

このため、以下の取組を進める必要がある。

(1) 若者の誤解を招く求人条件表示への対策の強化等

職業経験の少ない若者は、募集・採用時の情報から当該企業での就業実態を十分に見極められず、それが早期離職につながっていることも考えられる。

特に求人広告やハローワークの求人票等における求人条件の表示が若者の誤解を招く表現であったために、不本意な就職をすることのないようにすることが必要である。そのためには、誤解を招きやすい求人広告の事例などを若者に周知して注意喚起をしたり、不適切な求人条件の表示をした事業者には一定期間ハローワークでの職業紹介を停止するなど、対策を強化する必要がある。

また、労働契約締結時に明示する労働条件等について、労働基準法等で義務付けられている内容の明示を徹底することも重要である。

(2) 「若者応援企業宣言」事業の抜本的強化

新卒者の間で近年主流となっているインターネットを通じた採用・就職活動では、各求人企業の情報発信力に若者が左右されやすく、情報発信力の高い大手企業への指向が過度に強まっていると考えられる。

優良な中小企業の情報発信力の手助けとするため、「若者応援企業宣言」事業を、若者の適切な企業選択に積極的に協力する中小企業等の認定制度として、認定を受けた企業には各種の優遇措置を検討するなど、抜本的な強化を図る必要がある。また、当該事業を通じて、採用・離職状況をはじめとする雇用関連情報の開示をさらに強力に進める必要がある。

(3) 中小企業とのマッチングの促進等

若者が優良な中小企業で経験を積むことは、本人のキャリア形成上も、また中小企業の活力向上にとっても重要である。

このため、新卒応援ハローワークやわかものハローワークでの学卒者や

再チャレンジを希望する若者へのきめ細かな支援を通じ、中小企業とのマッチングを促進する必要がある。

(4) 安定的・多様な雇用機会の提供

若者が企業で安定的にキャリア形成を図るためには、第一には経済及び企業の経営の安定を図ることが必要である。一方で、現実には景気の変動があるが、そうした中でも長期的な経済の安定成長を図る観点からは、若者の育成を長期的視点で行うことが必要であり、各企業がその時々々の景況感に左右されずに、新卒者の安定した雇用機会を継続的に提供したり、景気回復時に再チャレンジの機会を与えることが求められる。企業ではこのような努力をすることによって、労働者の年齢構成のバランスを保つことにつながると考えられる。

また、一企業にとどまらず積極的にキャリアアップやキャリアチェンジを求められるこれからの社会にあっては、学歴の低い者ほど不利になるということのないよう、学歴にかかわらず能力と意欲に応じて安定した雇用に就業できる機会を確保していくことが求められる。

さらに、若者が自らの将来設計にあわせて地元で就業することが可能となるよう、勤務地・職務が限定された雇用管理制度や雇用管理区分の転換制度などについて企業への情報提供を促進し、普及拡大を図る必要がある。

(5) 学校による主体的な就職支援体制の確立

学生・生徒と企業の的確なマッチングのためには、学生・生徒の指南役である教員の就職指導力を高めることに加え、学校と地元経済界のつながりを強めることにより、学校が自ら責任意識を持って就職支援に関わる体制づくりを進めることが重要である。併せて、学校が自ら職業紹介を行いやすくするための環境整備も行う必要がある。

(6) 大卒者のインターネットを通じた就職活動についての検討

インターネットを通じた大卒者の就職活動では、学生が大量にエントリーをした方がよいという考え方に陥り、キャリア教育にかける時間が不十分なことも相まって、的確な職業選択がかえって困難になっていることも考えられる。

このため、インターネットを用いた新卒向け求人情報提供事業について問題点を把握した上、対策を検討する必要がある。

4 若者の「使い捨て」を許さない社会に向けた取組

若者が就職した企業で安定的にキャリア形成を図れるようにするため、経営効率のみを優先して若者を「使い捨て」にする企業や業界については、その経営構造から改めていく必要がある。

このため、以下の取組を進める必要がある。

(1) 監督指導・相談体制の充実等

若者を酷使し、離職を余儀なくさせる企業等における労働基準法等の違反については、厳正な対応が必要である。このため、過重労働やサービス残業など労働基準法等の違反が疑われる企業等に対する立入調査等を、今後とも、労働基準監督官の増員など監督指導体制の充実も含めて継続強化する必要がある。特に、重大・悪質な違反を行う企業等に対しては、司法処分により厳正に対処し、その事実の公表を行う必要がある。

また、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談に適切に対応するため、相談体制を引き続き充実させる必要がある。また、就職を控えた学生・生徒や若者をはじめとした働く人々、企業等に対する情報発信を強化し、労働基準関係法令等について理解を進めることも重要である。

(2) 企業の雇用管理改善の取組の促進

さらに、法令に抵触しなくても、若者を低賃金・長時間労働の職場環境で働かせるような雇用管理は見直しが求められる。

このため、若者の離職率が高い産業や企業における雇用管理改善に向け、国による指導・援助体制の整備を図る必要がある。また、業界ごとの多様な若者の活用状況を踏まえ、業界による自主的な雇用管理改善の取組を促進することが必要である。

5 産業界のニーズに対応した人材育成

日本の競争力の源泉であり、安定雇用の受け皿でもあるものづくり分野の産業は、今後とも重点的に振興を図る必要がある、産業政策との連携を図りつつ、支え手を育成することは重要な課題である。また、製造業以外においても、それぞれの産業ビジョンを確立した上で、業界のニーズを踏まえつつ、産業の成長を支える多様な人材を育成することが重要である。

このため、以下の取組を進める必要がある。

(1) 地域の人材ニーズを反映した教育・訓練の推進

ポリテクセンター等では、企業や地域のニーズを反映した訓練コースの見直しを行うこと等により、高い就職率を実現しているところであり、他の職業訓練機関や工業高校などの専門高校でもこのような取組の良いところを取り入れ、地域の人材ニーズに応じた教育訓練内容の見直しなどを進めていくことが求められる。その際、これらの教育訓練機関が、地元の経済団体やハローワーク、ポリテクセンター等との情報交換をできる場作りを進めていくことも有効と考えられる。

また、小中学生やその保護者に対して、ものづくり分野をはじめとする幅広い職業について魅力を伝えていくことが必要である。

(2) ものづくり分野における中核人材の確保・養成強化

ものづくり分野の振興・再興を図る観点から、基幹産業である製造業等の中小企業等において、技能継承や中核人材の確保・養成を図ることは喫緊の課題である。このため、若者の人材育成や熟練技能承継等に取り組む事業主に対する助成を拡充するとともに、地域の企業等が業界ぐるみで、実習や座学等を組み合わせて行う職業訓練に対する新たな助成措置を検討する必要がある。

(3) 多様な訓練機会の充実と職業能力評価制度の活用促進

産業界が求める職業能力の開発を一層効率的に進めるとともに、産業界が求める能力と各人が有する能力を客観的に比較可能とすることが重要である。このため、産業界のニーズを踏まえて公的職業訓練等を拡充するとともに、対象者や目指すキャリアプランに応じた多様な訓練を受講する機会の充実、若者に対する技能検定や業界検定など職業能力評価制度の積極的活用を図る必要がある。

6 フリーター・ニート等を減らすための取組

フリーター・ニート数は高止まりを続けており、これらの者を減らすために社会全体で取り組むことが必要である。

このため、以下の取組を進める必要がある。

(1) フリーター等を減らすための取組

非正規雇用での継続就業期間は長期化の傾向がみられ、一度フリーターになると年齢が上がっても非正規雇用等から抜け出せず、長期化していることも考えられる。

このため、わかものハローワーク等において、キャリアコンサルティング

機能を強化し、フリーター等の正規雇用化支援の体制強化を図る必要がある。

また、フリーターを継続することに伴う様々な不利（生涯年収、社会保障、結婚率など）について学校段階から若者に周知し、若者本人の自覚を促す必要がある。

（２）ニートの早期の職業的自立支援の強化

ニートに対して早期の職業的自立の支援を強化し、経済的に自立させ、社会の支え手とすることが重要である。このため、地域若者サポートステーションを中心としたニート支援の地域ネットワークを強化し、アウトリーチ型の支援を充実させるとともに、就労に向けた総合的な支援を行う必要がある。

（３）「地域若者支援員（仮称）」制度の創設

若者の職業的自立を促すには、若者にとって身近な地域住民等が支援に関わることも有効であると考えられる。そのため、フリーター・ニートである若者や、それに陥りそうな若者を地域目で継続的に見守り、わかものハローワーク、地域若者サポートステーション等適切な地域ネットワークやジョブ・カードへのつなぎ、就業体験機会の提供、相談支援等を行う「地域若者支援員（仮称）」制度を創設する必要がある。

（４）「無期転換ルール」の周知等

有期労働契約が５年を超えて反復・更新された労働者が申し込んだ場合に、無期労働契約へと転換させる「無期転換ルール」の周知を図るとともに、事業主支援の拡充を図る必要がある。