

若者自立・挑戦プラン 3年で流れの転換を目標に

フリーター・若年無業問題に関する政策フレーム

若者の雇用問題については、ここ数年、各省庁が様々な角度から対策を講じてきた。例えば、厚生労働省では、短期間の試行雇用を活用し、その後の常用雇用への移行を図る「トライアル雇用」の推進や、高卒などの求人開拓も積極的に展開している。しかし、24歳以下の若年失業率が約10%で推移し、フリーターや無業者が増加傾向にあるなど、雇用情勢は依然厳しい。若者の能力蓄積の不足や不安定就労の増大が、中長期的にみて、日本の競争力の低下や、社会不安に結びつくことも予想されることから、厚生労働省、経済産業省、文部科学省、内閣府の四府省が連携し、今年六月、「若者自立・挑戦プラン」（以下、プランと略）を打ち出した。プランの推進により、当面三年間で若年失業者などの増加傾向を転換することをめざしている。

八月に、四府省は、プランの具体化のため、二〇四年度予算要求に総額七十二億円にのぼる関係施策を盛り込んだ。その柱は、教育段階から職場定着にいたるキャリア形成及び就職支援、若年労働市場の整備、若年者の能力の向上、創業・起業による若年者の就業機会の創出、若年者のためのワンストップサービスセンターの整備、の五本。プランは、職業意識の形成を教育段階に組み込むことや、産業界に対しても、社会的使命として、若年者の雇用促進・人材育成に企業が主体的に取り組むよう求めている。四府省は九月一九日、プランに基づき、産業界に協力要請をしている。

日本版デュアルシステムの構築
プランの目玉のひとつは、ドイツに見られるデュアルシステムの日本版をつくり上げるといふものだ。日本は、ドイツのような資格社会ではないが、座学と実務を併用した教育がなかったわけではない。

例えば、ホテル業の専門学校などでは、座学を終えた後、夕方からホテル実習を行うこともある。介護教育にも、実務研修を伴うのが一般的だ。

日本版デュアルシステムは、週三日は企業実習、週一日は教育訓練というイメージ。企業と教育機関を「インターネット」、企業実習と体となった教育訓練を行い、修了時に実践力を評価することで、「一人前の職業人を育成する。近年の企業の即戦力を求める動向にも対応した施策だ。

例えば、厚生労働省は、「教育訓練型」と「企業雇用型」の二形態を想定している。教育訓練型では、専門学校や公共職業能力開発施設などを活用する。企業雇用型は、企業や産業界に協力を要請し、企業での有期雇用の下での実習と、教育機関での座学を併用するもの。導入企業には助成や認定職業訓練の活用に対する補助が検討されている。企業と教育機関を「インターネット」する機能が重要となるが、専門学校を活用する類型については、雇用能

力開発機構に事業委託する予定だ。初年度の対象者は、四万人をめざしている。

文部科学省も、専修学校を活用し、デュアルシステムの標準的なカリキュラムを編成する予定だ。専修学校を活用する場合の対象は、フリーター・無業者など。また、専門学校（工業高校や農業高校など）でも導入が検討されている。ミスマッチを解消することで、高卒者の離職率の高さに歯止めをかけることも狙いだ。各指定地域（二地域、三年間）で、産業界関係者や学識経験者などで構成される運営委員会を立ち上げ、地元の商工会議所などの協力のもと、生徒と受け入れ企業との連携を進めるための「インターネット」も実施する。

その他、文部科学省では、専修学校を活用し、フリーターの再教育も実施する。専修学校は通常二年の履修期間だが、プランでは、三丁六カ月程度の短期コースを想定している。当面、工業、農業、医療、衛生、教育、社会福祉、商業実務、服飾・家政、文化教育

若者自立・挑戦プランの具体化（抜粋）

1. 教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援

概算要求額184億円

- ① キャリア教育、職業体験等の推進
 一小学校段階からの組織的・系統的な体験学習、インターンシップ等の推進による勤労観・職業観の醸成
- ② 日本版デュアルシステムの導入
 一週3日は企業実習、週2回は教育訓練というような組合せで若者を一人前の職業人に育成
 【ドイツでは「デュアルシステム」と呼ばれ、若年労働者の実践的能力開発システムとして社会に確立。】
- ③ 就職支援相談員（ジョブサポーター）による一対一の就職支援
- ④ 若年者の就職相談を専門的に行う人材（若年キャリアコンサルタント）の養成・配置

2. 若年労働市場の整備 同上187億円

- ① 就業経路の複雑化に対応した多様な就職システムの整備
 一過年採用の普及、トライアル雇用の積極的活用など
 【トライアル雇用を終了した若年者のうち、約8割が常用雇用に移行】
- ② 企業が若年者に求める人材要件の明確化
- ③ 学卒・若年者向けの実践能力評価・公証の仕組みの整備
 【技能系から事務系にわたる幅広い職種について、既存の制度も活用しつつ、学卒、若年者向けに能力評価制度を整備し、若年層のキャリア目標・企業の採用の目安として活用。】

3. 若年者の能力の向上／就業選択肢の拡大 同上236億円

- ① 大学、大学院、専修学校等での社会人再教育のための教育プログラムの開発
 一社会人や企業のニーズを踏まえた実用的な職業能力を身につけるための短期教育プログラムを開発、推進
- ② 専門職大学院の設置促進による高度専門職業人養成の強化
- ③ 大学教育の工夫改善に資する取組等の強化
 一世界の研究開発市場を開拓する先端的な人材育成の支援
 一就業・起業に魅力を感じる体験型教育など特色のある教育カリキュラムの提供

4. 若年者の就業機会創出 同上29億円

- ① 創業に挑戦する人材の大量養成
 一インターネットにより、若者が、創業に必要な情報を入手したり、多数の創業仲間と出会いや専門家からの支援を受けられるサービスを提供（起業準備総合支援サービス）
 【若者など創業希望者30万人以上が対象。学生向けの就職支援サイトとも接続し、すそ野拡大。
 一地域のベンチャー企業の最前線で、創業の知識と現場感覚を身につけるための実践的なインターンシップを創設
- ② 若手即戦力人材の重点的育成
 一IT、技術経営、事業再生等、ニーズが高い高度専門人材について、求められる能力の体系化と評価基準の策定、実践型カリキュラムや教材の開発等により、その育成を促進。
- ③ サービス分野を中心とした新たなビジネス市場の拡大

5. 地域における若年者ワンストップサービスセンター

（通称：Job Cafe）の設置 同上91億円

早期からキャリア教育を職業意識を早期に形成することも、本

の八分野で、短期教育プログラムの開発を行う。プログラム開発は、文部科学省が募集選定した、専修学校に委託する見込みだ。
 また、単位制で定時制・通信制などの制度を持つ高校を活用し、既卒の無業者や就業者などを対象に、教養面の知識を学びなおす機会も提供する。カリキュラムは半年から二年を想定。当面五地域を対象に協議会を設置し、実施講座を開設する予定だ。

厚生労働省でも、企業で働いている人などを講師として学校に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活などに関して、生徒に理解させ、自ら考

プランの主眼の一つ。学校、企業、行政が連携し、在学中からのキャリア教育や職業体験の推進にも力を入れる。そのため、文部科学省では、児童・生徒などの発達段階に応じて、職場体験・インターンシップなどを活用して、勤労観や職業観を育てるためのキャリア教育を推進する。当面は四七の推進地域で、学習プログラムの開発を行う方針だ。

みを想起するが、学生段階から、起業も選択肢としてありうることを浸透させるのが狙い。すでに川口市と大阪市をモデル自治体として一四年度は五〇〇〇人が

えさせる「キャリア探索プログラム」を拡充する予定だ。従来は、主に高校を対象としていたものだが、来年度からは、小中学校も対象に加える。
 経済産業省も「起業家教育促進事業」を計画しており、ベンチャーの起業家などを講師に、トレーニングゲームなどを教材として、体験参加型の教育を実施する。通常、労働といえは雇われる者のみを想起するが、学生段階から、起業も

受講した。

また、厚生労働省ではマッチングの強化とキャリア支援体制も整備する。本年二月から八口ワークに配置した、若年者ジョブサポーター（二〇〇人）については、従来の未定者等に対する就職支援に加え、在学中の早い段階からの職場見学など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、マンツーマンで実指導する。厚労省は〇四年度の予算要求でジョブサポーターを七三五人体制に拡充することを盛り込んでいる。

さらに、若年者向けのキャリア・コンサルタントの養成にも力を入れる。キャリア・コンサルタントの育成目標は、五年間で五万人。すでに二〇二〇年度までで約一万人が資格を得た。キャリア・コンサルタントは、就職経験のある人に対して、キャリアの棚卸しなどで、就職相談などを行うが、若年者は、どんな仕事か、何ができるか、どんな能力を持っているかについて不明確であるのが一般的。そのため、まずは、若年者向けのキャリア・コンサルタントに必要な能力基準などを整備する。養成後は、職業指導などで、学校での活用も検討している。

若年労働市場の整備

プランは、若者対象の労働市場の形成のため、学卒、若年者向けの能力評価・公証の仕組み作りを進める。具体的には、現行の資格制度を在学やフリーター向

若年者トライアル雇用実施状況

年・月	トライアル雇用開始者	トライアル雇用終了者	常用移行
2001年 12月	92	1	0
2002年 1月	599	13	1
2月	1,512	48	5
3月	2,447	183	66
4月	3,483	466	245
5月	2,552	1,107	801
6月	2,541	1,589	1,179
7月	2,676	2,689	2,195
8月	2,255	2,104	1,673
9月	2,674	2,070	1,674
10月	2,780	2,235	1,785
11月	2,425	1,976	1,579
12月	2,225	2,177	1,755
2003年 1月	2,051	2,280	1,873
2月	2,494	2,000	1,625
3月	3,308	2,126	1,757
4月	4,284	1,504	1,176
5月	3,086	2,373	1,832
6月	3,158	2,414	1,859
7月	3,206	4,091	3,398
8月	2,458	2,831	2,258
	52,306	36,277	28,736

注1) トライアル雇用開始者には、トライアル雇用中の者及びトライアル雇用終了者が含まれる。

2) トライアル雇用開始者は、トライアル雇用の開始月での集計。終了者は、実施結果報告書の提出のあった月での集計。

他に拡大。例えば、ホワイトカラー系のビジネスキャリア制度に「初級」を設け、卒業までに資格を取れるようにすることや、ブルーカラー系の技能検定で、職業高校在学中に取得しやすい「三級」職種を拡大する（三級技能検定は、現行で二六職種）。厚労省は、二〇〇四年度中に六職種を拡大する予定で、すでに九月に、高校在学中で二級まで取得可能とする受検資格要件の緩和も実施している。

用する事業主には、若年者一人につき、月五万円が最大三カ月支給される。本採用は義務ではないが、常用雇用への移行に努めるべきものとされている。さらに、フリーターから正社員への登用制度の普及促進のため、企業での好事例などを収集、分析し、この事例集を活用したセミナーや、相談・援助も実施する。

能力向上と起業を支援

文部科学省は、教育改革の視点から、

大学などの機能を強化し、高度な専門能力を持つ人材の養成をめざす。例えば、現在検討されている法科大学院や、ビジネススクールなど、専門職大学院の課程を修了した人には専門職学位が授与される。社会のニーズも踏まえ、経営管理や技術経営、会計、知的財産などの各種専門職大学院の形成も視野に入れている。

トライアル雇用の現状

若年者トライアル雇用は、2001年12月から実施されている。その成果はどんなものなのだろうか。01年12月～03年8月までの実績（厚生労働省調べ）をみると、実施者5万2,306人（トライアル雇用中含む）のうち、終了者3万6,277人で、そのうち常用雇用移行者が2万8,736人におよぶ。終了者に占める常用移行の割合は、79.2%。約8割が正社員として本採用されたことになる。

では、トライアル雇用を実施する事業所の特徴はどのようなものだろうか。大阪労働局の調べが参考になる（本誌取材による）。大阪では、01年12月～03年8月末現在で、トライアル雇用開始者数3,080人。そのうち、トライアル雇用終了者数2,076人、うち常用雇用移行者数は1,594人（常用移行率76.8%）。常用移行率は全国データとほぼ変わらない。

実施事業所の特徴は、規模では、従業員100人未満の企業がほとんどで、なかでも20～30人規模の小企業が中心。業種は、サービス業、製造業が中心で、建設や情報処理、医療関係なども比較的多い。職種は、一般事務、製造工が中心で、営業・企画・販売なども多いという。

トライアル雇用終了者のうち常用雇用へ移行しなかった人の具体的な理由としては、「仕事内容が自分に合わない」「仕事内容の不理解や技能・知識習得についていけない」などの退職若年者の資質によるものが多く、本人都合による中途離職も多い。

なお、トライアル雇用を勧奨したにもかかわらず、同制度を利用しない理由としては、事業主側は「欠員補充の急募求人や企業に若年者を教育するほど余裕がなく、即戦力・経験者の人材が必要」「人物本意（やる気）を選考基準とし職業経験の不足を問わない」などが多いという。逆に、対象若年者が同制度を利用しない理由は、「最初から常用雇用として採用されたい」「常用雇用を必ずしも約束されていないことに不安」「正社員採用に比べ劣性を感じる」などの意見が多い。

地域における若年者対策推進のための仕組みの整備
 プランでは、若年者対策のために、都道府県の主体的な取組みによる、産業界、教育界、地域社会・行政の連携の場として、「地域における若年者ワンストップサービスセンター」（通称・ジョブカフェ）の整備を推進することも盛り込んだ。都道府県が設置したセンターには、企業説明会や職場見学会などの事業を委託。都道府県の要請に応じ、

経済産業省も、情報技術（ＩＴ）や技術経営、産業再生など高度な能力を持つ人材を育成するため、これらの職種のスキル標準の策定や、スキル獲得に向けたカリキュラムの開発、モデル研修などの環境整備を図る。

また、経産省では、起業・新事業開拓をめざす挑戦者の育成も実施。三〇万人の起業予備軍に対し、意識喚起と総合支援を行う「起ちあがれニッポン ドリームゲート事業」を強化。インターネットを通じて創業に必要な情報を提供し、多数の創業仲間との出会いの場を提供することや、専門家による相談も受け付けている。これを、若年層向けに拡充し、ベンチャー企業で学生などが業務を実践経験するインターンシッププログラムも開始する。

ハローワークをセンターに併設するなど、地域との連携・協力による効果的な就職支援対策も実施する方針だ。

また、経済産業省では、一〇程度のモデル地域を選定。地域の経済団体などを活用し、カウンセリングやインターンシップ、研修にいたるまで一貫したサービスを提供する方向も打ち出している。同事業を推進するため、成果に応じた報酬などのインセンティブ制度に基づき、民間委託を活用する方針だ。

（調査部・奥田栄二）



大阪ユースハローワークで仕事を検索する若者たち

大阪ユースハローワークの改革案が稼動

大阪ユースハローワークは、1997年度に、若年者専門のハローワークとして日本で初めて創設。今年3月には、若年者総合支援施設として「大阪学生職業センター」「ヤングサポートプラザ」と統合した。若者の自主性を重んじた職業紹介を主軸とする職業相談が、開設当初からの特徴だ。若年者自らが、施設に設置されたパソコンなどを活用し求職登録する。職業の自己検索も行い、会社訪問も単独で行うことを基本としてきた。これは、若者が過剰な干渉を嫌うなどの「若者気質」への配慮でもあり、全国の若年専門のハローワークのモデルの一つとなっている。

しかし、10月、大阪労働局職業安定部は、一人ひとりの持つ職業意識や職業能力に見合ったコースに選別して支援する方向で、大阪ユースハローワーク事業の再構築案を打ち出した。再構築案の策定に携わった、大阪労働局職業安定部職業安定課課長補佐の有田亮子氏は「従来は、若者気質に配慮し、求職者の自主性を妨げない範囲での職業相談をしてきたが、今後は、個々人の適性や要望を見極めたうえで、適切な助言指導を図るなど行政の関与を高める方向に改めたい」と、改革のポイントを語る。

改革案のカギは、求職登録時での求職者の職業適性を見極めた。求職者が記入した「セルフチェックシート」により、求職者自身の就職活動への回顧や意欲などについて、再確認も促す。シートに基づき、求職者は、支援型と情報提供型の2つのコースに振り分けられる。情報提供型は、求職者の職業意識が高く、情報提供のみで早期就職が可能と見込まれる人が対象。それ以外の支援型に分類された求職者は、さらにチャレンジアップコース（主流）とベースアップコースなどに振り分けられる。

チャレンジアップコースは、職業意識が高く、自己の就職希望条件などが概ね意思表示できる人や職業転換を考えている人が対象。支援の内容は、求人者ニーズの理解 職業相談、職業紹介 求職者情報の公開 面接攻略法などの実践指導セミナーなど。求人者（企業）への個別売り込みも計画しており、自己紹介書や職務経歴書などの求職者情報をデータ化するとともに、それらに自己PR動画を取り入れ、モバイルPCを活用した味のある積極的な売り込みも行う予定だ。

他方、ベースアップコースは、早期離転職を繰り返すなどの自己の職業適性がわからない人や、職業意識が希薄と思われる人が対象だ。チャレンジアップコースへの転化を前提に、職業意識などを高めるための集中支援を行う。具体的な支援メニューは、随時相談 職業意識啓発などのセミナー 職業適性検査 など。また、支援メニューに組み込んだ月1回のチャーターバス定期運行による「私のしごと館ツアー」も計画されている。