

「若年雇用対策への新たな提案」

Ⅰ 基本的な背景

(依然として厳しい若年雇用情勢)

現在、景気は緩やかに回復基調を続けており、雇用情勢にも改善の兆しは見られるようになった。しかし、失業率は、依然として5%前後と高止まりの状況が続いている。とりわけ、雇用需要の拡大に力強さを欠く中で、一旦離職した人の失業期間の長期化が懸念されるとともに、就職できる人とできない人との格差が開くことに注意が必要である。

若者については、新規学卒者の就職率が低迷し、卒業しても無業化する者が増えている一方、若年失業率は他の年齢層と比較して際立って高水準である。フリーターの増大や就職後も離転職者が少なくないなど、流動的な情勢が定着している。こうした新規学卒者の就職をはじめとする若年雇用情勢の厳しさについては、地方による格差が大きいことも留意すべき点である。

(縮小する正社員の雇用機会)

こうした若年雇用問題が生じている基本的な背景としては、先行きの不透明感が強い中で、企業の雇用に対する慎重な姿勢が続いていることが大きな要因である。とくに正社員として働ける就職機会が急速に狭まっており、若者の選択の余地がかつてに比べると大幅に縮小していることがある。

また、契約社員やアルバイトの形で雇用されることを登竜門として、その上で正社員の選抜が行われる場合や、紹介予定派遣や条件付採用のように、一定期間は臨時労働力として働くことを前提とするようなケースが増えている。こうした中で、長期間にわたって正社員になれないまま不安定な就業を続ける者も少なくない。

今後、景気の回復に伴い正社員の雇用機会の増大が期待されるが、多様な雇用機会が拡大している中で、働き方を選択・変更することが可能になるような、弾力的な雇用慣行をつくり上げていくことにも配慮する必要がある。

(将来への確信を失ってきた若者)

加えて、リストラやアウトソーシングの増大など、企業の雇用に対する消極的な姿勢

が目立つことが、若者に対して、将来の雇用へのマイナス・イメージを高めていることにも注意する必要がある。企業の人事管理においては、厳しい経営環境の中で人材育成の姿勢が弱まっている。人材活用の面でも、成果主義管理のゆきすぎによって短期主義的なものの見方が強まっていることが、若者が将来を確信できなくなってきた原因のひとつである。

このような需要側の困難な状況がある一方、若者の職業観や職業意識が育ちきれていないという不安もある。とりわけ、学校段階において職業選択に向けての教育が十分でないことや、キャリア¹形成をベースにした政策の整備が遅れていたことも重要な問題である。

II 解決の方向

こうした若年雇用問題の解決を図るには、まずなによりも雇用機会の創出が重要である。同時に、多様な働き方が望ましい形で拡大するとともに、若者が様々な選択肢の中から自ら職業を選び取り、キャリアを育て上げていくことが出来る環境を整備しなければならない。したがって、今後の対策は、以下の4つの観点から取り組むべきである。

- ① 景気回復を雇用需要の積極的な増大につなげていく政策を充実する。
- ② その際、正社員としての就職機会を拡大するとともに、正社員以外の働き方が不利とならないよう、均衡処遇を推進すると同時に、正社員への転換可能性を確保する。
- ③ できる限り早い段階から、しかもキャリアという長期的観点を意識した職業準備のための教育を体系的に整備する。
- ④ 企業は、採用した若者に対し、仕事への希望と誇りをもてるよう、人材育成を重視する経営を基本におく。

その具体的な対策については、すでに政府や諸機関から様々な提言がだされ、一部は実行に移されてきているが、必ずしも十分な効果が上がっているとはいえない。こうしたことから、新たに追加すべき施策として次の3点を提言したい。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 就職・採用慣行の改革2. キャリア教育の充実と産業界の役割3. 「キャリア・パスポート」の提案 |
|--|

¹ 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はなく、人生と深く関わる「人の生き方そのもの」という幅広い包括的・統合的概念である。

1. 就職・採用慣行の改革

(対策の必要性)

現在の就職・採用慣行の実態が、新規学卒者をはじめとする若者が学校から職業へ円滑に移行することを阻害している面がある。

とりわけ、大きな問題として、高等学校卒業者については、一人一社制をはじめとする従来の就職指導慣行が変わりつつあるが、そうした変化への学校側の対応が不足している。就職・進路指導は、職業人生が単線的、一律的なものから複線化している中で、生徒の主体的な職業選択を支援するものとしなければならない。

また無業者、フリーターや早期離職者を含めて、一旦学校を卒業した者は、就職の指導や支援が不在といってよい状況に置かれている。このことへの対策は急務である。

大学卒業者については、企業の採用活動の早期化が早々に就職戦線を離脱する者を生む一方、学業にも悪影響を及ぼしている。とくに、文系学部卒業生に対しては、採用にあたって専門課程での学習成果があまり重視されていないことも大きな要因となっている。きちんと教育・学習する期間を確保するためにも、学校の休暇中に採用選考を行うなど、企業の採用選考時期を見直すとともに、採用の慣行・風土を改革する必要がある。

(具体的施策の提案)

- ① 高等学校卒業者に対しては、職業選択の機会をできる限り広げることが重要である。一人一社制を完全に廃止するとともに、並行して自主的な職業選択ができるよう高等学校入学の段階から就職・進路指導を実施する。
- ② また、卒業後1年間は、学校と職業安定機関が共同してフォローアップする期間とし、とくに既卒無業者やフリーターについて、個々に把握するとともに、その就業を支援する。
- ③ 大学生については、インターンシップ、ガイダンス、キャリア・カウンセリングなど、学生が自らの進路を見極める教育を入学の早い時期から開始する。
- ④ 企業の側は、採用選考にあたり学生の本務である学業の成果についても十分評価する。大学は、例えばフランスの「バカロレア²」を参考に、これを我が国では大学卒業資格試験あるいは専門課程の学力検定試験として導入する。
- ⑤ また、従来、新規学卒予定者を対象とした企業の新規採用については、その対象を既卒者にも門戸開放し、就職機会を拡大する。

² フランスの後期中等教育（日本の高校にあたる）卒業資格試験で、これに合格した者に大学の入学資格が与えられる。この提言では「日本版バカロレア」として、高校ではなく大学の卒業資格試験あるいは大学専門課程の学力検定試験として位置づけている。

2. キャリア教育の充実と産業界の役割

(対策の必要性)

若者が、就職活動を早々にあきらめ、学校を卒業しても無業やフリーターを選択してしまう背景には、職業観を醸成する教育の不足もある。とくに、現状の進路指導が、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。職業選択とキャリアの方向性を自ら見つけ、切り開いていく力をつけるための教育を拡充する必要があるが、現状では一部の総合高校などに本格的に取り組んでいる事例がみられるものの、不十分だと言わざるを得ない。

一般に、こうしたキャリア教育は、意識啓発や心構えを説くものにとどまりがちである。自分はどういう生き方、どういう仕事をしたいのか。そのためにはどのような勉強や経験をするか。そしてどういう会社や職場を選ぶのか、といったことを考え、学ぶ機会が必要である。しかし、現状では学校教育の正課としての位置付けがないために、必ずしも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。

キャリア教育は、学校の中だけで行うことには限界がある。同時並行的に、学校生活の外においても実施していかなければ有効なものとはならない。様々な職業に就いている人が実際に働いている姿を見、直接話を聞くことが、若者に仕事への興味を呼び起こす。また、地域の新しい産業の振興や地域活性化の取り組みに若者を参加させていくことも重要である。こうした生き生きした教育の場を用意し、次代の人材を育成していくためには、産業界や地域企業の自主的・能動的な取り組みを促すべきである。

(具体的施策の提案)

- ① 職業観を育てるためのキャリア教育は、小中学校の義務教育段階から時間をかけて一貫して進めるかたちで整備する。
- ② その際、働くことの意味や職業について学ぶことはもちろん、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のほか、年金など社会保障の仕組みや環境エネルギーなどの周辺の問題など社会人準備のための総合的な科目として「仕事と暮らし」を設ける必要がある。これにより、バランスのある仕事と生活のあり方も含め、自らの生き方を選択できるようにする。
- ③ 産業界は、キャリア教育に企業横断的に取り組む組織（NPOなど）をつくり、自らのもつ技術やノウハウを生かした教育プログラムの開発・提供、人材の派遣、資金や機材の提供など、次代の人材育成に対する支援活動を積極的に推進する。
- ④ また地域においては、それぞれの地域の特性に合わせて、地場産業の活性化や新しい産業の振興への取り組みと連動させて、地域の将来を担う若者を育成し、引きつけていくモデル事業を実施する。例えば、地方自治体が、全国約500か所の勤労青少年ホームを拠点として、地域の産学協力の下にこうした事業を展開する。

3. 「キャリア・パスポート」の提案

(対策の必要性)

学校から職業へと移行する時期は、キャリア形成の入り口にあたる。このことについて、若者自身が十分理解しているとはいえない。企業側も、アルバイトや転職、様々な学習活動が、若者にとってキャリアを形成する重要な経験になっていることについて理解が不足している。また、現状の履歴書だけでは、これら多様な経験や学びの成果を的確に伝えることは難しい。

一方、若者の就業支援に関しては、政府各省から様々な対策がだされているが、それぞれの政策の狙いや政策全体の中での位置づけは、十分整理されていないように見える。しかも、多くは、縦割り行政の中で、サービスや援助を提供する側の視点に立って提案・推進されており、これを受け取る若者が、自らのキャリアを伸ばす手段として使いこなせているとはいえない現状にある。

そこで、若者に自らのキャリアを意識させ、それを主体的に発展させようとすることを促進するとともに、政府等の提供する施策が有効に活用される工夫が必要である。そのための仕組みとして、政府または地方自治体等の公的機関が運営するものとして「キャリア・パスポート」構想を提案する。

(具体的施策の提案)

- ① 「キャリア・パスポート」は、自らのキャリアに関する記録帳と様々な支援策の利用証という機能を持つ。18歳以上のすべての若者に発行し、30～35歳までをキャリア・パスポートの有効期間として、継続的な支援を得られるようにする。
- ② これには、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での活動実績を記録する。このため電子カードを発行し、デジタル・フォームで作成・蓄積し、必要に応じて自ら活用できるものとするのが考えられる。
- ③ 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地域のキャリア支援のセンターにおいて、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・評価の機会が得られる。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様々な援助プログラムを効果的に活用できる。
- ④ これに合わせて「職業奨学金制度」を創設する。学校卒業後においても、無業者、フリーター、離職者をはじめ若者が、職業準備や職業能力開発を自主的に行えるよう、参加する講座や学費に必要な資金支援を行う。

平成 15 年度雇用政策特別委員会
委員名簿

委員長	高梨 昌	信州大学	名誉教授
委員	秋山 裕和	日本電気株式会社	特別顧問
	浅地 正一	日本ビルサービス株式会社	代表取締役社長
	杏 宏一	石川島播磨重工業株式会社	顧問
	小山 真一	富士ゼロックス株式会社	専務執行役員
	渥美 直紀	鹿島建設株式会社	副社長
	渡邊 邦幸	日産自動車株式会社	常務執行役員
	西塚 英和	株式会社日本航空システム	代表取締役専務
	宮園 哲郎	日本基幹産業労働組合連合会	委員長
	片岡千鶴子	サービス・ツーリズム産業労働組合連合会	中央執行委員・男女平等局長
	林 司	UIゼンセン同盟	会長代行
	小野寺 良	情報産業労働組合連合会	委員長
	南雲 光男	日本サービス・流通労働組合連合会	常任顧問
	小出 幸男	JAM	会長
	松井 保彦	全国一般労働組合	顧問
	伊丹 敬之	一橋大学	教授
	井戸 和男	天理大学	教授
	江上 節子	東日本旅客鉄道株式会社	フロンティアサービス研究所所長
	久谷與四郎	労働評論家	
	篠塚 英子	お茶の水女子大学	教授
	諏訪 康雄	法政大学	教授
	土田 道夫	同志社大学	教授
	中谷 巖	多摩大学	学長
	樋口 美雄	慶應義塾大学	教授
	依光 正哲	一橋大学	教授
	元石 一雄	財団法人社会経済生産性本部	理事

(参 考)

現行の学校教育活動におけるキャリア教育関連事項

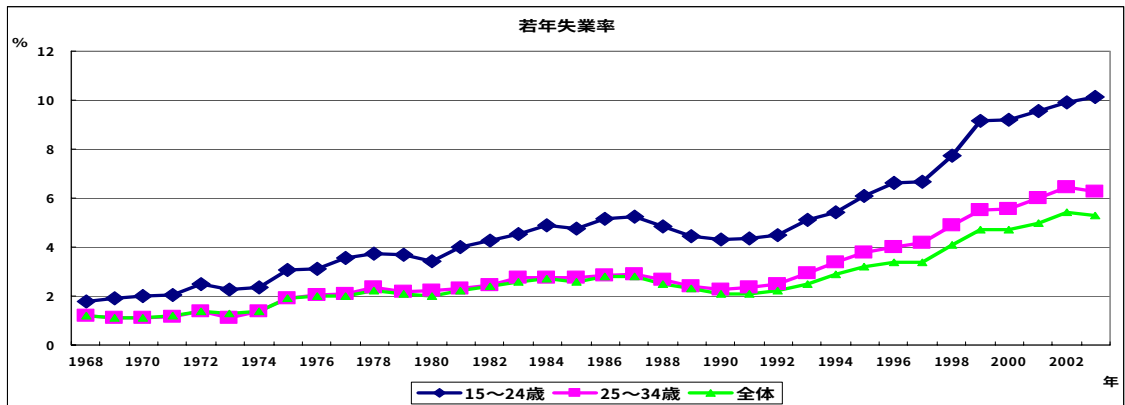
現在の学校教育活動におけるキャリア教育に関連する主な事項は以下の表の通りである。
これらの取り組みが有機的に体系的なものとして展開されているのか、各学校において随時、点検し見直すことが求められる。

	小学校	中学校	高等学校
特別活動	学校行事 ・勤労の尊さや生産の喜びを体得するとともに、ボランティア活動など社会奉仕の精神を涵養する体験が得られる活動等	学級活動 ・学業生活の充実及び将来の生き方と進路の適切な選択に関すること - 進路適性の吟味と進路情報の活用、望ましい職業観・勤労観の形成、主体的な進路の選択と将来設計等	ホームルーム活動 ・学業生活の充実及び将来の生き方と進路の適切な決定に関すること - 進路適性の理解と進路情報の活用、望ましい職業観・勤労観の確立、主体的な進路の決定と将来設計等
		学校行事 ・勤労の尊さや創造することの喜びを体得し職業や進路にかかわる啓発的な体験が得られるようにするとともに、ボランティア活動など社会奉仕の精神を養う体験が得られる活動等	
総合的な学習の時間	・学び方やものの考え方を身につけ、問題の解決や探究活動に主体的、創造的に取り組む態度を育て、自己の生き方を考えること		・生徒が興味・関心、進路に応じて設定した課題について知識や技能の深化、総合化を図る学習
	・自然学習やボランティア活動等の社会体験、観察・実験、見学や調査、発表や討論、ものづくりや生産活動等の体験的学習、問題解決的な学習		
各教科	・生活科や家庭科における家庭での仕事の理解と役割分担に関する学習 ・社会科における地域の人々の生産や販売、わが国の産業についての学習	・技術・家庭科、社会科の公民的分野や選択教科における関連分野での学習 ・保健体育科、国語科、外国語科における学習	・保健体育科、国語科、外国語科、公民科における学習 ・職業に関する各教科・科目における実習をはじめとした学習 - 就業体験をもって実習にかえることができること
その他	・働くことの大切さを知り、進んで働くこと（道徳）	・集団生活への適応と選択教科や進路の選択にかかるガイダンスの機能の充実 ・勤労の尊さや意義を理解するとともに、奉仕の精神を持って、公共の福祉と社会の発展に努めること（道徳）	・集団生活への適応と教科・科目や進路の選択にかかるガイダンスの機能の充実 ・普通科は、必要に応じ、適切な職業に関する各教科・科目の履修の機会を確保すること ・地域や学校の実態、生徒の適性、進路を考慮し、就業体験の機会を確保すること

(注) この他、総合高校などで「産業社会と人間」などの学校設定教科・科目での学習がある。これは、社会生活や職業生活に必要な基本的な能力や態度及び望ましい勤労観、職業観の育成、わが国の産業の発展とそれがもたらした社会の変化や、将来の生き方や進路について考察するものである。

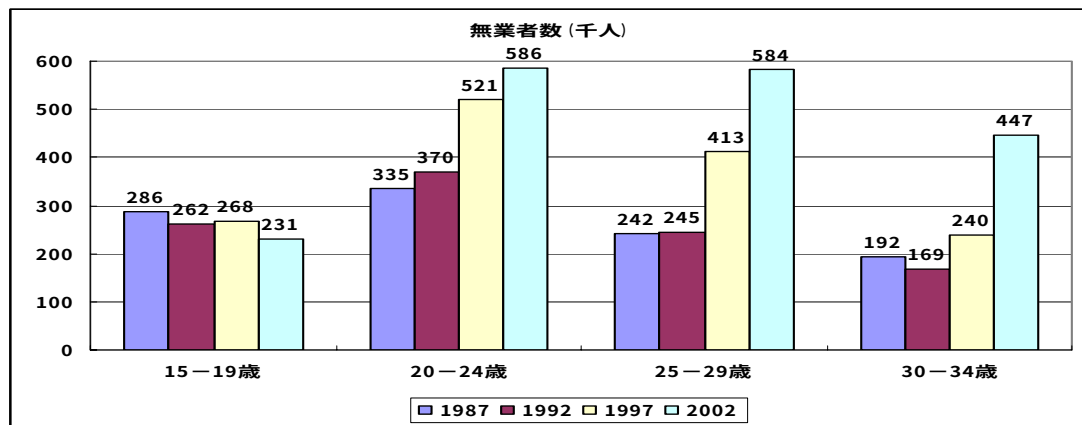
(文部科学省「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」報告書より作成)

高い若年失業率



総務省「労働力調査」

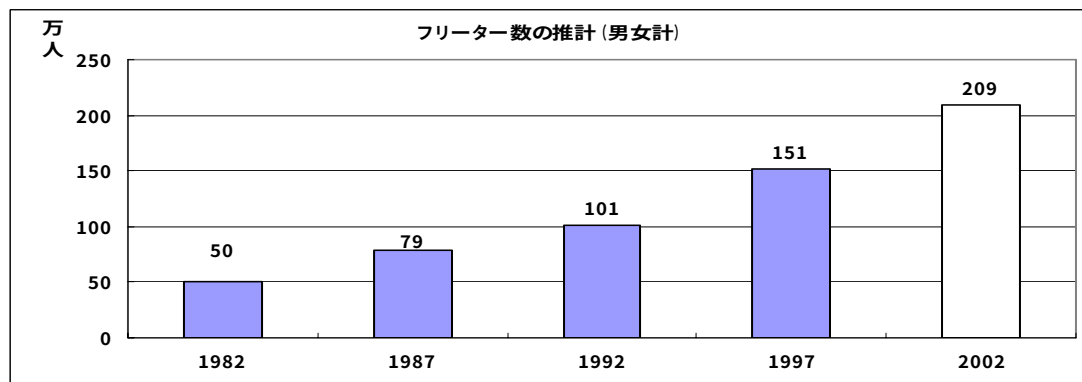
若年無業者の増加



厚生労働省「就業構造基本調査」

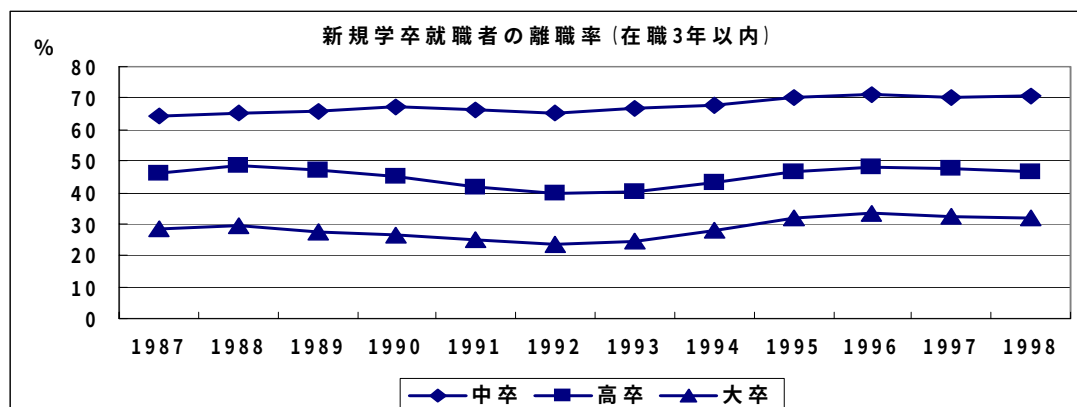
無業者は、無業者総数から「家事をしている者」と「通学している者」を除いている

フリーターの増加



厚生労働省「労働経済白書(平成15年版)」

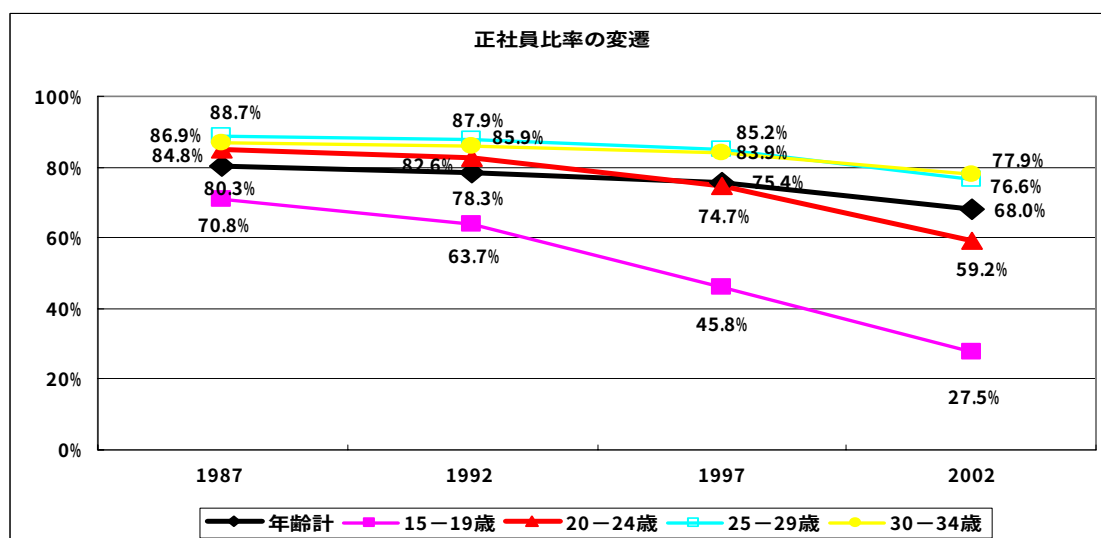
高い離職率



資料出所 厚生労働省「労働経済白書」

注) 各年の3月末に卒業して正社員になった者のうち、3年目までに離職した者の割合を示す。
「7・5・3離職」とは、この3年目までに離職した者の割合が、中学卒業で約7割、高校卒業で5割、大学卒業で3割にのぼる状況を言う。

若年正社員比率の低下



厚生労働省「就業構造基本調査」

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