

若年のキャリア 支援に関する 10の提言

—失業・無業を超えて—

若年雇用に迫る深い闇

日本における雇用問題といえば、それはもっぱら中高年のリストラ問題であった。ここ数年の雇用対策は、主に日本の雇用慣行の変化に直面して犠牲者となった中高年をいかにして救済するかということに対するものであった。しかし、中高年問題がまだ解決しないうちに、若年雇用があやしくなってきた。中高年の雇用を守るために新規採用を抑制してきたこと、リストラされたり不正の責任をとったりする中高年の姿がテレビや新聞に映し出されること、親たちが自信を持って子供に仕事を語れなくなったこと。その影響は実は若年に及んでいたのである。欧米の各国が若年雇用対策に真剣に取り組んでいるように、日本もまたこの問題に正面から向き合わざるを得なくなった。そしてそれは経済だけの問題でもなく、雇用だけの問題でもない、広範に社会全体を投影する難問に見えるのである。

1. 急変した若年の就業状況

若年の就業状況はバブル崩壊以降の10年で劇的に変化している。その象徴的な数字が新卒無業の増加である。今年8月に発表された学校基本調査(文部科学省)によれば、大卒者の21.7%、高卒者の10.5%が、進学も就職もしない無業者になっている(図1)。東京都では高校生の就職率7.0%に対して、無業率13.9%とほぼ2倍の無業者がいるし、沖縄県では大卒者の42.7%が無業者である。大学進学率約45%と世界最高水準にある日本だが、これでは「無駄な教育投資」「問題の先送り」になってしまう。高校の現場ではすでに「進学は易し。就職は難し」は常識になりつつあるのである。

若年失業率も、男性で11.3%、女性で8.4%(労働力調査2002年7月)と、全体のほぼ2倍の比率となっている。

また、就業しても、2割はアルバイト・パート、派遣などの非正規労働についている(図2)。これもここ10年間の伸びが著しい。フリーターの総数は2000年には193万人に達している。フリーターの過半数は週40時間以上働いていること、産業界とりわけサービスや小売り・飲食業からはフリーター労働に対する強いニーズがあり産業を支えているといっても過言ではないこと、フリーターという労働市場の存在が失業に対するセーフティネットの役割を果たしていること、などから一概にフリーターを悪と決め付けることは正しくない。しかし、フリーター就業中に十分な職業能力開発の機会が得られないことやその後、正社員を希望するときに門戸が狭くなることなど、問題も多く存在する。

さらに、正社員として新卒で入社しても、3年以内に大卒の32%、高卒の46%は離職してしまう(図3)。若年全体の離職率は2000年では28.3%となり、1990年の19.3%(雇用動向調査)と比較しても流動化が急速に進んでいることがわかる。このような頻繁すぎる転職は「キャリアの漂流」であり、多様な経験を重ねているという好意的な解釈よりも、もっとも職業能力を高められる世代にもかかわらずその時間を無為に過ごしてしまっているという解釈のほうが正しいのだろう。

2. なぜ無業は起こるのか?

ではなぜこのような無業・失業が起こるのであろうか? もちろん背景には景気の低迷がある。高校生の求人数はこの10年間でなんと6分の1に減少している(図4)。大学生の求人倍率もバブル時期には2.8(1991年)まで高まったものが、2002年には1.30になっている。若年の有効求人倍率を見ても……。しかし、最大の原因は経済ではないように思われる。

たとえば高校生や大学生が無業に至る道筋を見てみると、就職の実現までには大きく3つのハードルがあるように見える。

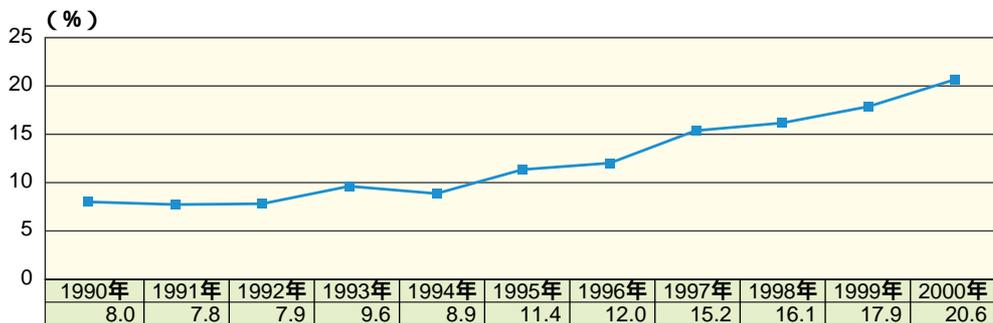
< 図1 > 急速に悪化する新卒無業者比率

	高校			大学	
	大学等進学率	就職率	無業者比率	就職率	無業者比率
1992年	32.7	33.1	4.7	79.9	5.7
1993年	34.5	30.5	5.2	76.2	7.1
1994年	36.1	27.7	6.4	70.5	11.3
1995年	37.6	25.6	7.1	67.1	13.8
1996年	39.0	24.3	7.5	65.9	15.7
1997年	40.7	23.5	7.6	66.6	15.2
1998年	42.5	22.7	7.9	65.6	15.4
1999年	44.2	20.2	9.3	60.1	19.9
2000年	45.1	18.6	10.0	55.8	22.5
2001年	45.1	18.4	9.8	57.3	21.3
2002年	44.8	17.1	10.5	56.9	21.7

(%)

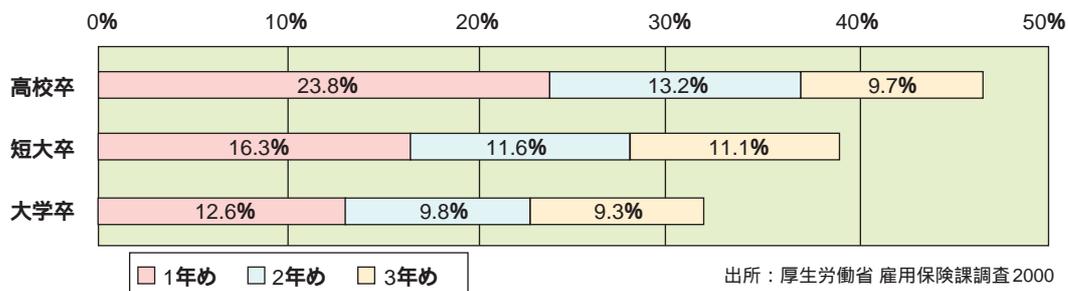
出所：文部科学省 学校基本調査

< 図2 > 若年(15～24歳)の非正規労働者の比率



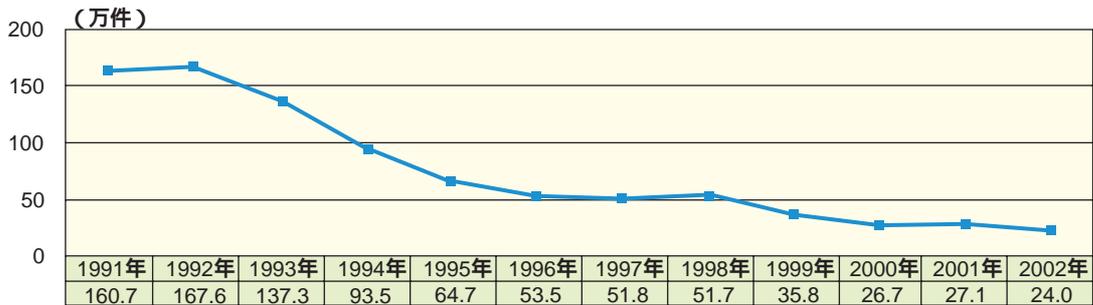
出所：総務省 労働力調査特別調査報告

< 図3 > 新卒就職3年後の離職率



出所：厚生労働省 雇用保険課調査2000

< 図4 > 高校生の求人数は10年で6分の1に



出所：厚生労働省 職業安定局

1) なぜ働かなければならないのかわからない(就業観の欠如)

現代の若年にとって、働くことの意味は自明ではない。生活するために働く、と言っても、20～24歳未婚者で男性の40.9%、女性の49.6%が親から経済的援助を受けている(国立社会保障人口問題研究所調査2000年) 現状では、それは絶対的な理由にはならない。働くということはどういうことなのか、本当に働かなければいけないのか、働いた結果として自分は何が得られるのか、そのことを実感できないでいる。それは身近でいきいきと働いている人を見たことがないということが大きく影響している可能性がある。自営業が減って、商売というものが身近にない。親が働いている姿を見たことがない。高校進学や大学進学が当たり前のことになって、働くということを真剣に考えないままに大人の年代を迎えてしまう。

などいくつかの環境が就業観を身に付ける機会をなくしてしまっているのであろう。

2) 自分は何がしたいのかわからない(動機の欠如)

これも以前は問題にならないことだった。先生の紹介やOBやOGの勧めに従って就社し、何をやりたいかは仕事経験を積み重ねるなかで自然に生まれてくるのを待てばよかった。それが個人に自律的なキャリア形成を求めようになり、求職環境も厳しくなってくると、就業前からキャリア意識を持って就職戦線に臨むことを求められるようになったのである。しかし、就業経験がない状態で何がやりたいか? と聞かれてもわからないのがむしろ普通であろう。不器用な学生は、とりあえずのやりたいことを決められず、自分探しの長い旅に出るのである。

3) やりたいことが見つかって就職できない(能力の欠如)

専門的な能力が足りないというよりは、もっと基本的な力が欠けているケースが多い。高校生を採用する企業への調査では、高校生の能力に満足と答えた企業の割合は、一般常識で1.2%、コミュニケーション力で1.2%、基礎学力で1.7%、マナーで3.5%に過ぎないという極めて寂しい結果だった(図5)。また、昨今の大卒採用では、目標設定能力、コミュニケーション能力、継続学習能力などのいわゆる「コンピテンシー」が重要な合否基準となることが多いが、若年においてこれらのコンピテンシーを身に付けている人はほんの一握りである。その一握りの学生が引く手あまたで好きなだけ好きなところから内定をとり、残りの大多数は面接落ちを繰り返すという現象が起きているのである。

< 図5 > 高校生の能力に対する満足度

	満足	まずまず	不満
基礎学力	17%	61.8%	35.3%
コミュニケーション能力	12%	64.7%	31.2%
一般常識	12%	49.1%	47.3%
態度・マナー	35%	56.6%	37.0%

出所：日本経営者団体連盟 高校新卒者の採用に関するアンケート調査2000

3. 成功モデルの欠如

さらに原因を掘り下げてみると、いくつかの本質的な問題が浮かび上がってくる。

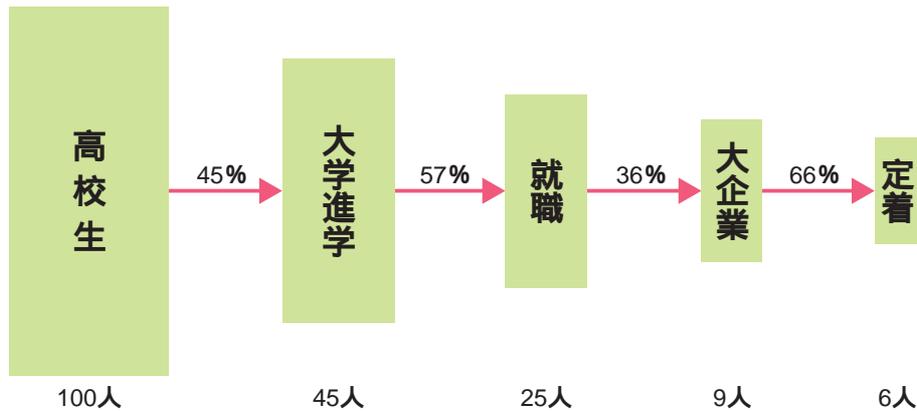
一つは、自分の将来に希望が持てていないということである。中学生を対象とした調査では「あなたは自分の将来に希望を持っていますか」という質問に「大きな希望をもっている」と答えた者はわずか29%しかいない。韓国の91%、中国の46%と比べても極めて低い（筑波大学調査2002年）。また、高校生を対象とした調査で「将来の私は今より立派になっているだろう」という質問に「とてもそう思う」と答えた生徒はわずか17.3%である。韓国の38.8%、アメリカの36.1%、フランスの19.9%という調査対象4カ国でもっとも低い結果であった（日本青少年研究所2000年）。自分の将来に期待できなければ意欲が高まるはずがない。このような若年の諦観は看過できないものである。

第2に、学習習慣の欠如ということを指摘しておきたい。高校生の39.7%、大学生の47.5%は家に帰ってほとんど勉強しないらしい（内閣府青少年の生活と意識に関する基本調査2000年）。当研究所の調査でも社会人就業者のうち過去1ヵ月間で職業能力を高めるための学習を全くしなかったという人は82.4%にのぼる（ワーキングパーソン調査2000）。これは高校生という強制的に学習を求められる世代でもさほど勉強することはなく、ましてや大学生から社会人という、どれだけ勉強するかはひとりひとりの内発的な動機に任されるようになると本当に勉強しなくなるということを示している。ゆとり教育の過ち、そして、学ぶことの楽しさや学ぶ方法を身に付けさせられない学校教育の問題が浮き上がってくる調査結果である。

社会人に、なぜ学習しないのかと尋ねると「時間がない」という答えが一番に返ってくるが、もともと時間をつくるものであり、真の理由は「何を学んでいいのかわからない」「学んだからといっていいことがあるかどうかイメージできない」ということなのではないのだろうか。成功のイメージが湧かないのである。

成功モデルの欠如ということは若年に共通する、無業・失業の最大の理由かもしれない。図6にあるように、100人の高校生がいるとしたら、そのうち大学に進学し、1000人以上の大企業に就職し、少なくとも3年そこで働き続ける人は6人である。このような標準的なコースに乗る人はごく少数派であるということだけでなく、この6人が成功モデルとしてめざす姿になっているかという大いに疑問であるということだ。その後のサラリーマン生活を想像するとき、必ずしもこの6人が幸福だとは思えないからである。そして標準コースからはずれた人は、採用の門戸が開かれていない、学習する支援が得られない、社会的信用がないなどの不自由さを感じなければならないかもしれない。6人が幸福でなくて、残りの94人が幸福でないとしたら、いったい何をめざしたらいいのか？

< 図6 > 本当にこの6人は幸福なのか？

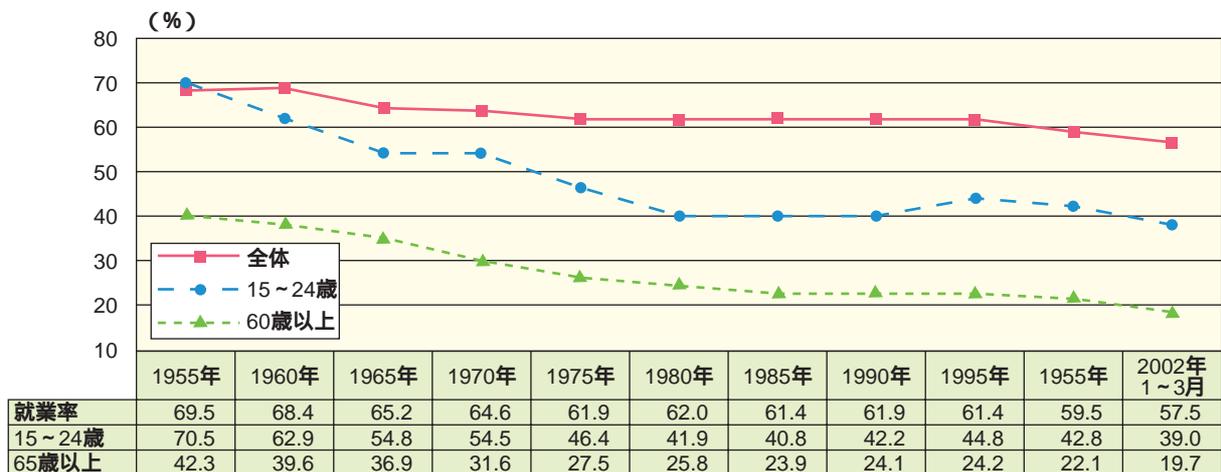


出所：文部科学省 学校基本調査・リクルートワークス研究所 求人倍率調査・厚生労働省 雇用保険課調査より作成

4. 2人に1人が働かない社会に

若年世代を無為に過ごしてしまうと、そのツケは30代、40代になってもついてまわる。本人の生涯所得も低くなるし、社会的にも職業能力が高まらないことによる生産性の低下を引き起こす。そして何よりも、若年無業比率が高まることによって、高齢者の労働市場が未整備であることとあいまって、急速な就業率低下が起きる可能性がある（図7）。すでに全人口のうち就業しているのは49.6%と2人に1人を切っている（国勢調査2000年）、15歳以上人口でも、これから十数年の間に過半数が働かない社会になり、人口減少社会のなかで、経済活力の低下と国民負担の増大を引き起こすのではないかと懸念されている。

< 図7 > 就業率推移



就業率 = 就業者数 / 15歳以上人口

出所：厚生労働省 労働力調査

5. 若年雇用政策の必要性

このように若年無業・失業を見てみると、改めて、若年雇用の問題は密接不可分に教育の問題と繋がっていると実感する。それゆえ、若年雇用問題に対処するには、教育界と産業界、厚生労働省と文部科学省の連携が不可欠である。

実は欧米諸国に目を向けてみると、若年雇用政策はすでに多くの国々で行われている。どの国でも、労働政策のみならず、教育政策、および社会福祉政策にわたる広範なもので、教育から職業への接続を重視しながら、職業能力を高め、雇用機会を高めることを目的としている。

たとえばイギリスでは失業期間が6ヵ月に達した若者に、訓練、開業準備、奉仕などの4つのコースを示し、拒否すれば給付を停止するという政策を展開している。これと同様の施策はデンマークやオーストラリアなどの国でも見られ、安易に求職者給付に依存しないよう給付を制限するとともに、きめ細かい教育訓練や就職支援の体制を整えているところに共通点がある。またアメリカでは、若年労働者の職業能力訓練とキャリア教育を促進する、学校から職業への機会法、労働力投資法を整備して、抜本的な若年雇用対策に乗り出している。今年8月にはドイツで、シュレーダー首相の求めに応じて、若年失業者に遠方で就業を求め拒否した場合には失業保険をカットする政策や、職業安定所を通じて事業会社に派遣する政策が答申されている。

これらの国々と日本の若年問題とではやや背景が異なるが、日本においても包括的な若年雇用政策が必要な時期にきていると考え、リクルートワークス研究所では、若年雇用対策の試案を発表することとした。

基本的に、公的部分が大きな予算を使って自ら実施するという方法をなるべくとらないようなプランを考えている。

既存の事業や予算を効果的に運用できるように考え、しかも原則として民間の力を最大限活用する案である。さらに地域単位の取り組みを想定し、国で一律にやることは最小限にしている。

政策プランは10の項目から成る。これは、産・官・学・民、すべての人々への提言であり、政府だけに責任を求めてはいけない。この提言を一つの材料として頂いて、一人でも多くの方々に議論をして頂ければ幸いである。

最後に、立案にあたりさまざまな情報やアドバイスを頂いた方々に厚くお礼を申し上げたい。また、この提言のすべての責任はリクルートワークス研究所にあることも申し添えておきたい。

* ここでは「無業」という言葉は、就学も就業もしていない人という意味で使っている。失業者という求職活動をしている人だけでなく、働く意欲のない人も含めて問題をとらえるためにあえてそのように表現した。

* 「若年」という言葉は、20代半ばまでの男女を想定して使っている。統計情報で若年というときには15～24歳の数字をあてている。

* 参考文献 「新卒無業。」(東洋経済新報社)

参考

<主要国の若年者雇用対策>

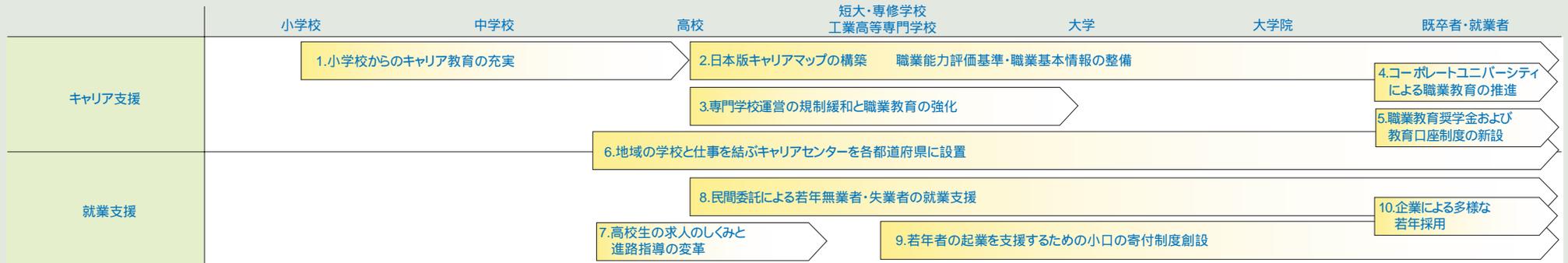
	失業給付の内容など	若年向け雇用政策の内容	失業率 (2002年第1 四半期/%)	若年失業率 (25歳未満/ 1999年/%)
アメリカ	職種構造に偏りが少なく、労働市場の流動性が高い。若年層の失業率は改善されているが、賃金格差は広がっている。失業期間は比較的短く、失業してもすぐに転職できる労働市場。失業給付の支給要件は厳しい。失業保険料負担は労使折半ではなく、メリット制に基づき使用者からのみ。失業保険の受給者比率は35.5%。給付期間は最長30週。	・職業訓練パートナーシップ法の改正法として、1998年労働力投資法(Workforce Investment Act)を制定。求職者自身が訓練を選択して職業スキルの向上を図れるよう既存の職業訓練プログラムを整備。また、雇用、教育、訓練に関する情報提供や職業紹介等の各種サービスを1か所で受けられるよう、ワンストップセンターを設置。職業プログラムは、成人の雇用促進と職業訓練、経済的に不利な立場にある若年者の雇用促進と職業訓練、社会人のための読み書き能力修得の3種に統合。 ・1994年、米国内のすべての若年者に対し、学校から職業、または、高等教育へ進むために必要となる知識、技術、能力、情報などを提供し、その移行を潤滑化させることを目的とした「学校から職業への機会法」(School-to-Work Opportunity Act)を制定。 ・学習支援と職業指導、学校通学費用の援助等を組み合わせた政策を実行。	5.6	9.9
イギリス	職種構造に偏りが少なく、労働市場の流動性が高い。若年層の失業率は改善されているが、賃金格差は広がっている。失業者に対する手当は手厚く、一旦失業すると長期化する可能性あり。失業保険の受給者比率は、18.6%。給付期間は原則6ヵ月。ただし、6ヵ月以降は、低所得かつ求職者要件を満たしていれば無期限で支給される所得援助制度がある。	・ブレア政権は、雇用社会政策の一環として、「福祉から就労へ」政策を掲げ、1998年4月より「ニューディール政策」を実施。「若年者向け」「長期失業者向け」「ひとり親向け」「高齢者向け」「障害者向け」など、特定の失業者層にターゲットを絞った雇用対策を行っている。いずれのプログラムも公共職業安定所(Jobcentre Plus)が窓口となり、参加者にはプログラムを通して一貫したパーソナルアドバイザーをつける。「若年者向けプログラム」は、18～24歳で求職者給付受給期間が6ヵ月に達した失業者を対象としており、最長4ヵ月の集中的なカウンセリングや進路指導からなる初期プログラムに入らなければならない。その後、対象者は4つの選択肢の中からひとつプログラムを選択する：民間企業における賃金補填のある雇用、研修休暇(day-release)つきの環境あるいは奉仕部門における6ヵ月の失対事業の仕事、給付を受けながらの12ヵ月間の教育・訓練、最低6ヵ月間の自営業開業準備。選択を拒否した若年求職者の給付は減額される。ニューディール政策による雇用の創出は50万を超える(2001年6月現在)。	5.1	12.7
フランス	手厚い失業保険と流動性に欠ける労働市場。若年層の失業率は高いが、賃金格差は拡大していない。1995年から1998年の若年層における失業率が大幅に改善。失業保険の受給者比率は69.2%。給付期間は1825日。	・1998年、雇用対策措置の導入により、8万6,000人の雇用が創出もしくは保全され、4万5,000人の失業が回避された。これらの措置には、雇用対策特定措置、労働コスト軽減の一般的措置、労働時間短縮への補助が含まれる。就業者の約1割を占める約200万人が国から財政的補助を受けた賃金労働に従事していたことになるが若年者の割合が高く16-25歳の雇用が約35%を占めている。 ・学校卒業生向けに職業生活への初期研修プログラム(SIVP: Stage d'initiation a la vie professionnelle)を実行しているが、就業能力を向上させる結果にはなっておらず、技能契約(Contrat de qualification)や適応契約(Contrat d'adaptation)では、雇用率は上昇するものの賃金面では直接雇用された者にくらべて低いという結果である。	9.0	26.6
ドイツ	手厚い失業保険と流動性に欠ける労働市場。若年層の失業率は安定しており、賃金格差も拡大していない。伝統的なdual system(Duales System)により終身雇用とそれに伴う年功制が強いという点は日本と類似。また、訓練生制度(Apprenticeship)があり、若年者が早期に学校教育と企業内の訓練を同時にし、学校から職業生活への移行を行う道が開けている。失業者の約半分が1年以上の長期失業者。失業保険の受給者比率は77.5%。給付期間は32ヵ月。	・社会的に不利な立場にいる若年、特に移民労働者の子弟を義務教育やdual systemのなかで支援する政策を行っている。これには、言語教育、教育費用の援助、進路指導および学習上の困難を克服するための一般的支援等が含まれる。 ・1998年、「若年者のための10万人緊急雇用特別計画」を策定。 ・2002年8月、シュレーダー首相の労働市場改革に関する諮問委員会は、若年失業者の半強制的な就労やパートタイム労働拡大などの改革案を答申。3年後までに現在約400万人いる失業者数の半減を目標とした雇用改革を実施する予定。若年者向け政策としては、若年者に遠方での就業を要求し拒否した場合は失業保険をカットできるなど「罰則規定」つきの積極的な内容を盛り込んでいる。	8.2	8.9
デンマーク	1994年から、ターゲットを絞った雇用促進措置、より効果的な措置の運用、失業保険給付条件の変更、見直し、雇用給付金の削減、そして権利と義務についての原則を導入したことにより、労働市場改革が進み、柔軟性のある労働市場ができていく。失業率は1994年には12%だったが、2001年には4.3%に改善。2001年1月から、失業者に対して以下のような枠組みが実施されている。失業者で25歳以上の人については、失業保険制度で4年間のカバー。この4年間のうち、1年目は失業保険給付期間だが、地域のニーズの評価を行った上で1年目でも積極策に該当する場合もある。そして、残りの3年間については積極的雇用促進期間の対象となる。また、その間にはフルタイムで労働市場プログラムに参加する権利、義務が生じる。25歳未満の場合でも4年間の失業保険のカバー期間があり、半年間は失業保険給付期間、残りの3年半については積極的雇用促進策に参加する権利、義務を有する。ドイツのような訓練生制度あり。	・積極的雇用政策(Active Labour Market Policy)の一環として、1996年以降、つぎのような25歳未満の若年失業者に対する政策を行っている。対象者は、失業給付を6ヵ月以上受給している25歳未満の若年で、職業教育や訓練プログラムを修了していない未熟練労働者である。失業期間が6ヵ月に達した段階で、個々の若年失業者に対してアクションプランが作成され、18ヵ月の学校教育か、あるいは18ヵ月の企業内訓練を選択することになる。また、25歳未満の若年失業者に対する失業手当の受給条件が変更され、失業給付は最長6ヵ月しか受給できなくなり、また、その給付水準も通常の半分程度に減額された。	4.2	10.0
オーストラリア	アメリカやイギリスと同様に、職種構造に偏りが少なく、労働市場の流動性が高い。1990年代半ば、ティーンエージャー向けのフルタイムの労働市場が崩壊し、製造業分野の衰退に伴いブルーカラー労働者の市場も著しく衰退した。これはサービス部門の成長によりある程度埋め合わせられたが、同分野の雇用は圧倒的にパートタイムか臨時雇いである。若年者の失業率は高い。オーストラリアでは失業給付は保険制度ではなく、全額国庫負担による社会保障給付として支給される。21歳以上は「New Start Allowance」、21歳未満は「Youth Allowance」として支給。支給期間に上限はなく、失業期間が長期化しても給付水準が下がない。	・1996年8月に若年者政策に関する基本方針(“Young People: Shaping the Future”)を発表。具体的な施策は次の内容である。 若年者手当:16～24歳を対象に、連邦政府は、生計の状況に応じ、「若年者手当(Youth Allowance)」を支給。ただし、21歳以上の非就学者は、原則として、「若年者手当」でなく、「失業手当(Newstart Allowance)」その他一般の社会保障給付の対象となる。98年11月現在、対象年齢層人口の約14.5%が若年者手当を受給しており、若年者手当受給者総数は37万6,675人。 職業実習の拡充と雇用へのアクセスの拡大:「新長期実習(New Apprenticeships)」事業等の就業に必要な情報に若年者がアクセスできる手段や拠点の拡大を図るとともに、能力開発なども含めて、ハイスクールに在学生を対象とする就業支援(ジョブ・パスウェイ・プログラム)や若年者就業関連情報の総合窓口の設置など、若年者の求職活動を総合的に支援するための体制の整備が進められている。ウェブ・サイト「ザ・ソース」では、雇用情報などを提供。 若年失業者への参加機会の提供。	6.6	13.5

出所:第一生命経済研究所ニュースNo.8 「失業・就業構造の国際比較が示唆するもの」(2000年)/株式会社日本総合研究所調査部経済研究センター 「強まる構造調整圧力と雇用再生への戦略」(2001年)/イギリス ニューディールプログラム統計資料(2001年)/三谷直紀 「若年労働市場の構造変化と雇用政策」日本労働研究雑誌2001年5月号所収/日本労働研究機構デンマークセミナー「デンマークにおける1990年代の雇用・労働市場政策」(2000年9月)/財団法人自治体国際化協会 「海外事務所特集4:若者の直面する課題と若者政策」(1999年)/U.S.DOL Bureau of Labor Statistics, "Comparative Real Gross Domestic Product Per Capita and Per Employed Person Fourteen Countries 1960-1998, 2000" / U.S.DOL Bureau of Labor Statistics, "Unemployment Rate Comparison EU, 2002" / U.S.DOL Bureau of Labor Statistics, "2002" / OECD "Labour Force Statistics, 2001"

提言の概要

政策プラン	プランの骨格		10の具体策	要旨	掲載ページ
	プランの骨格	対象者			
キャリア形成支援プラン	<ul style="list-style-type: none"> ・就業観を醸成するキャリア教育プログラムを、小学校、中学校、高等学校において連続的、体系的に実施する。 ・都道府県および市区町村の教育委員会は、地域の特性を生かした体験型の教育プログラムの導入を推進する。また、同プログラムの実施に当たっては、企業人など教員以外の実務家を登用する。 ・キャリア教育の目標および進路を定め、プログラムの実効性について適正な評価等を行うために、職業能力評価基準を整備する。 ・個人の教育投資に係る税制上の優遇措置を講じる。 	25歳未満の若年者	1. 小学校からのキャリア教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事に接することのできる機会として「ジョブ・シャドウイング」や「子供参観日」を実施する。 ・高校生普通科インターンシップを地域単位で完全実施。 	11
			2. 日本版キャリアマップの構築 職業能力評価基準、職業基本情報の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・職種分類を再構築し、それぞれに求められる職業能力水準をレベル1から5までに定義。あわせて認証機関を設置する。 ・キャリア形成の道標となる「キャリアマップ」を作成する。 	13
			3. 専門学校運営の規制緩和と職業教育の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・専門学校の設置基準を緩和し、授業形態やサービス内容の自由度を高めるとともに、職業教育機能を強化し、学生の進路選択・転換の機会を拡大する。 	17
			4. コーポレートユニバーシティによる職業教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員以外にも参加できる公開型のコーポレートユニバーシティの設立を推進。 ・「人材投資企業」を評価・公表する制度を構築。 ・税制優遇する制度を設けるほか、大学等との連携を促進する。 	19
			5. 職業教育奨学金および教育口座制度の新設	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険を原資とする教育訓練給付金を見直し、職業教育奨学金や教育口座の新設、教育費用の税額控除により、未就業者や自営業者を含む若年者の教育機会を拡大する。 	21
			6. 地域の学校と仕事を結ぶキャリアセンターを各都道府県に設置	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体と学校、民間事業者、公的機関が協議会や財団法人等の形式でキャリアセンターを設置し、就業を支援するためのプログラムを民間事業者等に委託して提供する。 	23
若年者就業促進プラン	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業後に非就業状態となる無業者を出さないために、学校から労働市場に移行するタイミングで、進路選択に関する情報提供等の集中的な援助を行う。実施母体として各地域ごとにキャリアセンターを設置し、民間事業者への委託を進める。 ・企業による求人情報の提供や採用活動が支障なく行えるよう環境を整備する。 	25歳未満の無業者・失業者	7. 高校生の求人のしくみと進路指導の変革	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアセンターが求人受付窓口となって、企業の求人情報を学校へ提供できるシステムを構築する。また、高校の進路指導を支援するため、キャリアカウンセラー等を派遣する。 	25
			8. 民間委託による若年無業者・失業者の就業支援	<ul style="list-style-type: none"> ・就業先の開拓や紹介などを民間事業者へ委託する。 ・派遣やTemp to Hireなどのしくみを活用した就業を促進するため、労働者派遣法等の規制を緩和する。 	27
			9. 若年者の起業を支援するための小口の寄付制度創設	<ul style="list-style-type: none"> ・起業を志す若年者へ開業資金等の資金的な援助を行うため、小口の寄付制度を設ける。 	31
			10. 企業による多様な若年採用	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用形態や賃金の柔軟性を確保しながら、さまざまな経験を持つ若年者を採用し、あわせて、採用後に他の雇用形態・処遇へ転換できる仕組みを整える。 	33

10の具体策の位置づけ



1. 小学校からのキャリア教育の充実

若年者が無業やフリーターを選択してしまう背景には、「なぜ仕事をしなければならないのかわからない」「どんな仕事をしたいかわからない」という疑問で立ち止まってしまうという問題がある。そのために就職活動に入る手前で早々と就職戦線への参加をあきらめてしまう。これらの問題を解決するには、就職の直前になってからではなく、早くから（できれば小学校から）就業観を醸成するような教育や機会を提供することが必要である。欧米各国では、早いところでは幼稚園の段階から、仕事との接点をつくり、時間をかけて就業観を育てていくキャリア教育が行われている。日本においてはまだここ数年で議論が始まったばかりのテーマだが、本格的にこれを促進していく国や地域が一体となった取り組みが求められている。

提言

- ▶ **地域の学校・経済団体が連携して、学生・生徒が仕事をしている姿を実際に見て、話を聞くことができる機会として、ジョブ・シャドウイング」や「子供参観日」を実施する。**

米国では毎年2月2日に、興味のある職業で働いている人に影のように密着する“Job Shadowing”という行事を行っている。就業観や学習意欲の向上に貢献し、職場の大人と学生との継続的な関係づくりにもつながっている。学生が選ぶことのできる具体的な職種枠は、6分野100前後。全米で100万人以上の学生が参加し、参加企業数は7万5,000以上にのぼる。

また、4月25日には“National Take Your Child to Work Day”という行事が広く行われている。子供たちはこの日に働いている父親や母親の姿を見ることができる。
- ▶ **高校生普通科のインターンシップを完全導入する。また、受け入れ企業は都道府県単位で開拓する。**

普通科において、上述したジョブ・シャドウイング等を活用したインターンシップを完全導入していく。また修学旅行時に、職業体験ができるコースを設定することも奨励していく。
- ▶ **ビジネスコンテストや模擬ビジネスなど、体験型でアウトプットを求められる教育プログラムを導入する。**

インターンシップを実施すると同時に、キャリア教育をより恒常的なものにするために、長期にわたるグループワーク型のキャリア教育プログラムとして、ビジネスコンテストや模擬ビジネス等を導入する。
- ▶ **中学校や高校の教師が企業で体験研修を受ける「エクスターンシップ」を拡大実施する。**

平成13年から「学校と社会の相互交流事業」の一環として主に公立高校の教員を対象として実施されているが、これを大幅に拡大する。
- ▶ **実務経験の豊富な企業人の教員登用を促進する。**
- ▶ **キャリアカウンセラーを高校へ派遣する。**

参考

< 高校におけるインターンシップの導入状況 >

(%)

	職業に関する学科	普通科	その他の学科	総合学科	合計
公立	60.9	14.6	4.4	64.2	31.9
私立	27.9	4.4	1.6	66.7	12.6

出所：平成12年度 文部科学省

< 各国で実施されている体験・アウトプット型キャリア教育の例 >

名称	国・地域	対象	内容
Let 's get Real	アメリカ	中学生・高校生	企業の抱える実際の経営課題が毎年数社から出され、子供達がその課題を2～6人のチームで検討し、企画提案する。1次審査に通過したチームは、課題を出した企業にて最終プレゼンテーションを行う。
Achievers International	本部 スコットランド	7～25歳	世界21カ国で4600人以上の子供・若者が参加している。各地域で貿易会社を実際につくり、その地域の特産品を他の地域の貿易会社と取引する。その産品を文化祭などで販売する。
On-site High School Bank	アメリカ	高校生	地域の銀行が高校と提携し、高校で一定時間銀行業務を高校生が高校生を顧客に行う。定期的に銀行業務に関するトレーニングを行うほか、高校内での預金、引き出し、ローンといった業務をすべて高校生に任せる。
コンビニエンスストア経営	日本(広島)	高校生	広島商業高校内にコンビニエンスストアを設置し、その経営の一部を高校生が担う。地場産品を含む仕入れや価格設定などの販売計画などを高校生が企画し、高校生が販売する。
ドイツ鉄道ジュニア会社	ドイツ	10代を中心とする社員	ドイツ鉄道の約60の駅で、10代を中心とする社員に駅の運営、駅構内の商店などの経営を全面的に任せる。

出所：リクルートワークス研究所

< エクスターンシップの実施状況 >

	実施都道府県数	都道府県からの派遣人数	実施指定都市・中核都市数	指定都市・中核都市からの派遣人数	その他の市町村からの派遣人数	派遣人数合計
1999年度	41	782	5	35	0	817
2000年度	41	972	17	37	33	1,042

出所：平成12年度 文部科学省

< イギリスのキャリア・ナショナル・サービス・アソシエーション >

民間のキャリアサービス会社が資金供出をする形で運営されている上部共同組織。教育技能省が助成し運営されている。学校以外で職業訓練を受けるための職業訓練センターを運営しているのがキャリアサービス会社で、このアソシエーションはこれらの会社のメンバー組織である。元来、何らかの事情で学校以外で職業訓練を受ける必要があった人々(具体的には学校からドロップアウトしてしまった青少年、失業者や移民等)を対象にした公営の職業訓練センターが全英にあったが、行政改革の一環で、1994～1996年の間にすべての施設が民営化された。その結果として、現在それらを運営・管理するキャリアサービス会社が全国に66設立され、約8,000人のスタッフが働いている。最近では専門大学(college)等と共同で職業訓練や進路ガイダンスを行うなど業務範囲を広げている。学校にもキャリアサービス会社が入り込むことにより、各生徒に対し、より適切で客観的なキャリア指導ができるようになった(例えば、明らかにその学校に就学するのに向いていない生徒に対しては、退学を勧告する。学校の指導ではこのような自校に不利益になるような指導は、たとえそれが生徒に利することであっても行われることはない)。

2. 日本版キャリアマップの構築 職業能力評価基準、職業基本情報の整備

日本には3000を超える資格や、各種の能力検定制度があるが、体系的な整備がなされていないために、労働市場における共通言語になっていない。そのため、意欲ある個人が職業能力を高めるための学習をしようと思っても何を学習していいかわからないという問題がある。また、産業や就きたい職業に関する情報も整備されていない。そのためには、職業別にキャリアマップを作成し、職業能力評価基準を国家的レベルで整備する。職種・職務がどのような職業能力で構成されているか職業事典などをつくり、明らかにする。自分の就きたい職業の動向やその将来性、就くために必要な学校教育、職業教育機関、企業の情報など職業に関する基本情報の整備と、キャリアアップの道筋を示し、若年が就業するまでに身に付けるべき職業別の最低基準を把握する。次に昇進・昇格、昇給など、キャリアアップするためには、どのような職業能力とキャリアアップ教育が必要になるか情報を整備する。更に、インターネット、ハンドブック等の書籍、求人情報誌、職安、キャリアセンターでの共有など、広くわかりやすい告知をする。汎用面では、求人における募集条件のひとつとして積極的に企業が活用することなどが挙げられる。

提言

▶職業能力評価基準を整備する(日本版NVQsの構築)。

- 1) 職業能力標準化官民協議会(仮称)を組織し、はじめに日本における主要な職種分類を再構築する(サービス職や技術職などの標準職業分類の手薄な部分を抜本的に改正し、労働市場で実用にのるものをつくる)。これは以降ハローワークや民間人材サービスが使用する標準職業コードとする。
- 2) 職種ごとに主要な職務に分解する。また、その職務ごとに職業能力の水準を定義する。これは各業界の経営者が参加した協議会の下部組織によって策定する。水準は初職として導入研修で実施するレベルの基礎能力を表す基準(レベル1)から、プロ人材を指導・育成できるレベルの基準(レベル5)まで5段階とする。ただし職務によっては必ずしも5段階ないものもある。(イギリスのNVQsを参考に)
- 3) 新たに教育プログラムや資格等を認証する第三者機関を立ち上げ、ひとつひとつの教育プログラムの修了や資格の取得が、それぞれの職務基準のどの水準に該当するものかを審査する。これによって(希望すれば)現在ある資格や検定はすべてこの新しい職業能力評価基準によって認証されうることになる。
- 4) 企業が従業員向けに開発した社内資格や教育プログラムも認証の対象となる。
- 5) 別途従業員の継続的な能力開発に積極的に取り組む企業を「人材投資企業」として認定し、認定された企業は社内の教育によって、個人にレベル1からレベル5までの資格を付与する権限が与えられる(P19参照)。
- 6) 認証はすべての職種・職務について網羅的であることは求めず、業界団体や企業の積極的な取り組みの如何や労働市場の需要などから、かなり虫食い状態になることを前提とする。逆にそれで構わない。評価基準は教育プログラムを実施する場があつてこそだからである。
- 7) 協議会は3年に一度、基準がビジネス環境の変化に対応できているかどうかの見直しを行う。
- 8) 能力評価基準はアジア地域で共有化できないかを検討する。また、イギリスのNVQsやアメリカのNSSB(National Skill Standards Board)のナショナルスキルスタンダードシステムと互換性を持たせられるよう調整する。

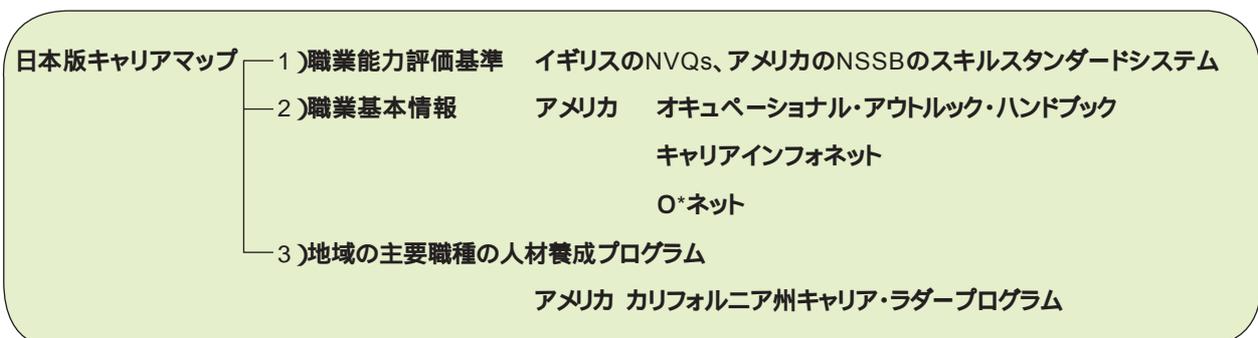
▶ **職業基本情報の整備。民間人材ビジネス業に作成を委託し、使える「職種事典」を作成する。**

民間の人材ビジネス業で保有している職業情報をフル活用し、職種や職務について詳細に説明した「職種事典」を作成する。日本にも職業ハンドブックはあるが、技術の進展とともに次々に出現する職種には対応できていない。弊社が自社の各求人情報誌、民間職業紹介等の求人データをもとに調査した最新の職種数は415職種。うちソフトウェア関連職は33職種以上、インターネット関連職13職種以上、通信ネットワーク関連職は9職種以上と職務はかなり細分化、複雑化している。このように民間の労働市場サービス産業に職種事典の作成を依頼し、各社が保有している最新の職業情報が掲載され、また企業や個人にとって使い易い、職業認識に役立つ職種事典を作成する。アメリカ労働省も民間の求人サイト会社と提携し、ジョブスキル、コンピテンシーといった職業に関するスタンダードとなるジョブマッピングの開発を進めているところである。

▶ **地域ごとに、能力開発目標を設定のうえ、教育実施に対して一定の助成を行う(日本版キャリア・ラダーの作成)。**

各都道府県では、地域の主要な産業で必要な人材を計画的に育成するために、主要な職種についてキャリア・ラダーを作成する(アメリカのキャリア・ラダーを参考に)。そして年度ごとに人材育成目標を作成し、それに該当する基準のプログラムについては教育実施にかかる経費の一部を助成する。これは若年キャリア支援法をもとに国が予算を設定し都道府県が運用する。

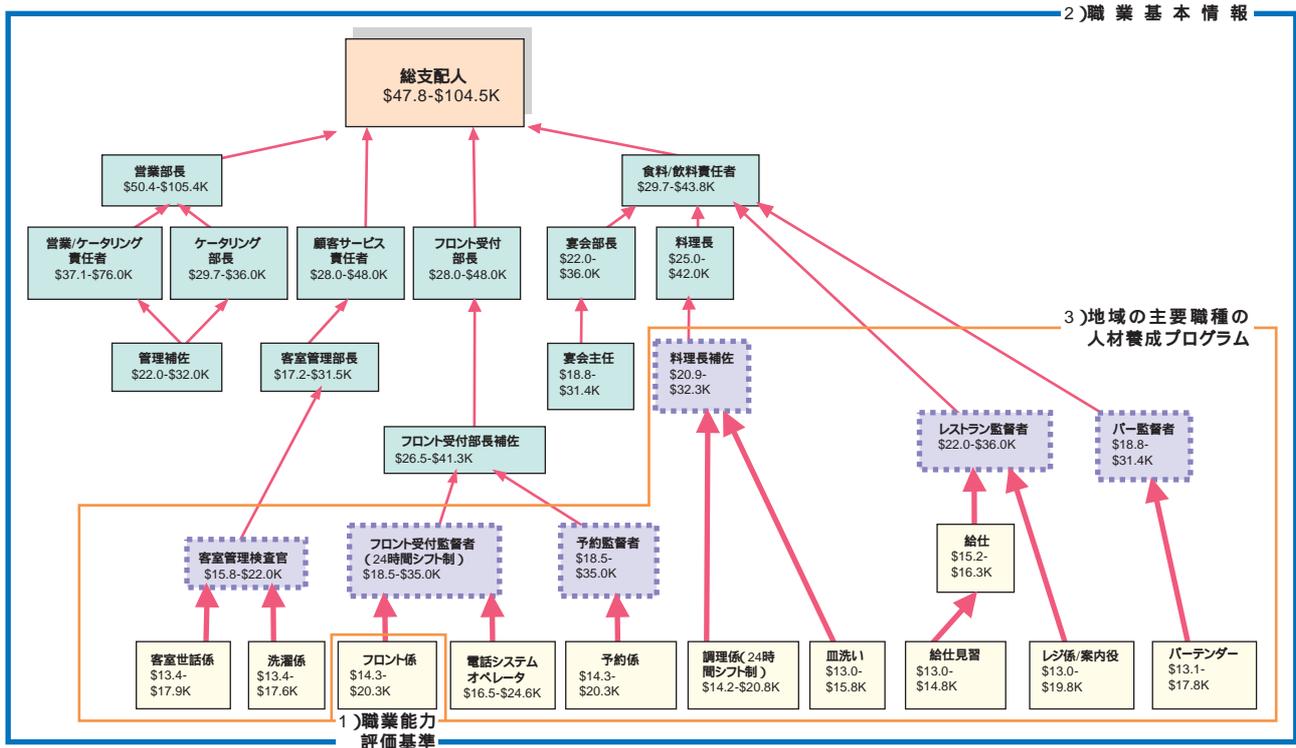
<日本版キャリアマップの内容と海外の参考プログラム>



参考

先に挙げた提言内容を実際に取り入れたらどうなるのか、ホテル業界を例にして、紹介する。

< ホテル産業の職種体系図 >



1) 職業能力評価基準(NVQs・NSSBのナショナルスキルスタンダードシステム)

▶事例：英国: National Vocational Qualifications、米国: National Skill Standards System

スキルスタンダードは、現場のニーズを反映し、各産業界で同じモノサシで職業能力を測れるよう産業界や訓練機関、資格認定機関と協力し、従来の技能試験や資格制度ではなく、職場での実務能力を基に6つのレベルでの測定を実行している。職場で実務をこなしながら取得できる、また、全国の同業に通用するというメリットがある。NVQsは現在11業種が対象とされている。ホテル業は、「製品やサービスの提供」の業種に分類され、更に細かい職種別の776種類に分類される。各職種はNVQsレベル1からレベル4まで広範であるが、ホテル業務の関連では2001年9月末までの取得累計数は57,833件である。レベルが高くなるにつれ、仕事内容はユニットに分類され、ユニット毎の段階的取得も可能となる。また、新しい技術に対応できるよう、内容はその都度書き換えられる仕組みで資格は有効期限制限となっている。政府は若年失業者に対して、NVQsレベル1～2の取得を推進し、職業教育を実践している。仕組み自体には課題も残されているが、現在はサービス業を中心に取得され、2001年3月までに累計で330万件の取得がなされた。米国においても既存の3,000以上の専門資格を新たな国家レベルの基準とする職業資格制度のシステム開発が進められている。15に分類された産業のうち、ホテル業を含む5業種がスタートをきったところである。

< ホテル関連業務のNVQs 交付累計件数 (2001年9月30日まで) >

分 類		交付累計	分 類		交付累計
Level 1	Food and Drink Service	5,298	Level 3	Hospitality Supervision	
	Food Preparation and Cooking	7,610		Food Service Advanced Craft	346
	Guest Service	22		Drink Service Advanced Craft	55
	Housekeeping	1,160		Drink Dispense Systems	69
	Kitchen Portering	452		Food Preparation and Cooking	734
	Porter Service	94		Kitchen and Larder	
	Preparing and Serving Food	3,418		Patisserie and Confectionery	
	Reception	152			
小計		18,206	小計		1,204
Level 2	Food and Drink Service	8,105	Level 4	Kitchen and Larder Specialist	132
	Food Preparation and Cooking	16,578		Patisserie and Confectionery Specialist	76
	Food Processing and Cooking				
	Hospitality Quick Service	5,422			
	Bar Service	4,638			
	Hospitality Services	413			
	Housekeeping	959			
	Reception	1,985			
	Residential Services	115			
	Special Dietary Requirements				
小計		38,215	小計		208
総計					57,833

出所：NVQ/SVQ Framework Hospitality Training Foundation(HtF) http://www.htf.org.uk/a_qual_dir/

2) 職業基本情報(オキュペーショナルアウトルックハンドブック&キャリアインフォネット & O*ネット)

▶ 事例：カリフォルニア・オキュペーショナル・ガイド、アメリカ・キャリア・インフォネット

連邦または州のサイトでは、O*ネットなどの情報を元に、地域別に就業者数、求人件数、賃金、必要な学位、教育、講習プログラム、入職経路等の情報、職業紹介デモVTRを公表している。キャリアを軸にした情報提供は豊富である。

	フロント	コンシェルジェ	ルームサービス	ハウスキーパー	ベルボーイ	マネージャー
平均年収(2000年)	全米 \$16,400 CA州 \$18,000	20,200	14,700	15,400	16,200	30,800
全米の就業者数(2000年)推定	176,700人	17,500人	204,500人	1,633,100人	50,900人	68,400人
全米の就業者数(2010年)予測	235,700人	20,300人	238,100人	1,716,300人	57,300人	74,700人
就業者数の増加率	33%	16%	16%	5%	13%	9%
年間平均求人件数(全米)	13,600人	880人	12,430人	12,430人	2,390人	1,440人
一般的な講習プログラム	Hotel/Motel Services Marketing Operations プログラム	Hospitality and Recreation Marketing Operations	なし	なし	特定の訓練プログラムはない	California State UC (Pomona, Chico, Long Beach, San Jose), UCSF, Loma Linda U
必要な学歴や訓練	高卒以上、短期間の実地訓練		短期間の実地訓練			最近の採用者のほとんどはホテル経営学のBA、AAを保持
入職経路	ホテルビジネスにいる知人の紹介が主。直接ホテルに応募するパターンもあり			直接ホテルに応募。新聞広告など		直接応募、大学の就職課、または新聞広告

出所：アメリカ・キャリア・インフォネット、カリフォルニア・オキュペーショナルアウトルックより抜粋加工

3) 地域の主要職種の人材養成プログラム(キャリア・ラダー)

▶ 事例：カリフォルニア・オキュペーショナル・ガイド、アメリカ・キャリア・インフォネット

最下層の非熟練労働者を対象に、昇給・昇格といったキャリアアップを助成金の条件とした成功報酬制の教育プログラムを開始した。教育内容は申請企業の詳細な契約書に基づく。マリオット等有名な12のホテルの管理運営をしているRim社では、5つのホテル毎に各職務を6つの熟練レベルに分類、最下位レベルからワンランクアップするための現場教育を実施。教育トレーナーは部長やたたき上げのゼネラルマネジャーで、8時間以上の教育実習と30分のテストを行う。実施メリットは、暗黙知、部署ごとの業務フロー、マニュアルなどから、1つの職務、職務同士の関連性など形式化し、どの知識を与えれば昇進できるのかを把握できる。現在、受講91名中8名が昇進予定である。これにより非熟練労働者の退職者が減り、採用コスト、初期教育コストも減少した。既存のホテルスクールではタオル折りや苦情受けなどはしない。実際の職場体験を中心としたプログラムは、大学やコミュニティカレッジでも興味を持たれ、キャリア・ラダーで企業が注力し作成した内容を社会全体で生かすべく、来春、学部の立ち上げが予定されている。

3. 専門学校運営の規制緩和と職業教育の強化

1976年に施行された専修学校設置基準は、青少年人口の増大という当時の社会的背景から、各種学校の中にある一定基準を満たしたものを格上げする形でつくられた。施行から四半世紀を経て、人口構成や学習ニーズが異なっている現在、当初の設置基準は時代にそぐわないものとなっている。一方、企業の職業教育へのニーズは産業の高度化、競争の激化などによりますます高まっている。このような状況で、専修学校は社会的ニーズに即して変革を試みるものの、現行の設置基準が多くの新しい改革を不可能にしている。そこで高等教育機関の職業教育機能を強化し、専修学校を再構築する方策として、学校教育法を改正して専門学校(専修学校の専門課程)の設置基準を見直し、規制緩和を進める。また、大学、短大、専門学校相互の乗り入れを今まで以上に容易にし、進路選択の多様性を確保する。さらに、高等教育での本格的な職業教育サービスの融合も期待できよう。とくに調理、会計、介護など職種別労働市場が成り立つ業界では専門学校の果たす役割は大きい。大学、短大、専門学校の再編、統合を通じて新しい高等教育機関、とりわけ職業教育機能を強化した専門学校への転換が促進される。

提言

▶ 学校教育法を改正し、専門学校をより柔軟に運営できるよう規制緩和を促進する。

- 1) 1年間で800時間以上の授業時間(専修学校設置基準第5条)を見直し、単位制・ Semester制などの導入も認め、社会人が就労中でも通学可能な授業形態とする。
- 2) 専門学校の付帯教育(学校法人会計に組み込まれる生涯教育的なもの)を促進し、提供できる職業教育メニューの自由度を高める。
- 3) 校地・校舎の自己所有の義務付け(専修学校設置基準第15条)を見直す。
- 4) あらゆる分野で専門学校卒業資格を準学士と同等とする。

▶ 今後成長が見込まれる新しい産業の職業教育機関として、少数だがユニークな専門学校を設立する。(例えば、エステ専門学校、店長専門学校、ギャンブル専門学校等)

▶ 監督官庁は、卒業生の進路状況(就職状況等)について明確に把握し、公表する。

▶ 地方公共団体の採用試験(例えば一般警察官)での学歴基準を廃止し、専門学校を含め受験の機会を広げる。

参考

< 高校卒業後の進路状況 >

(人)

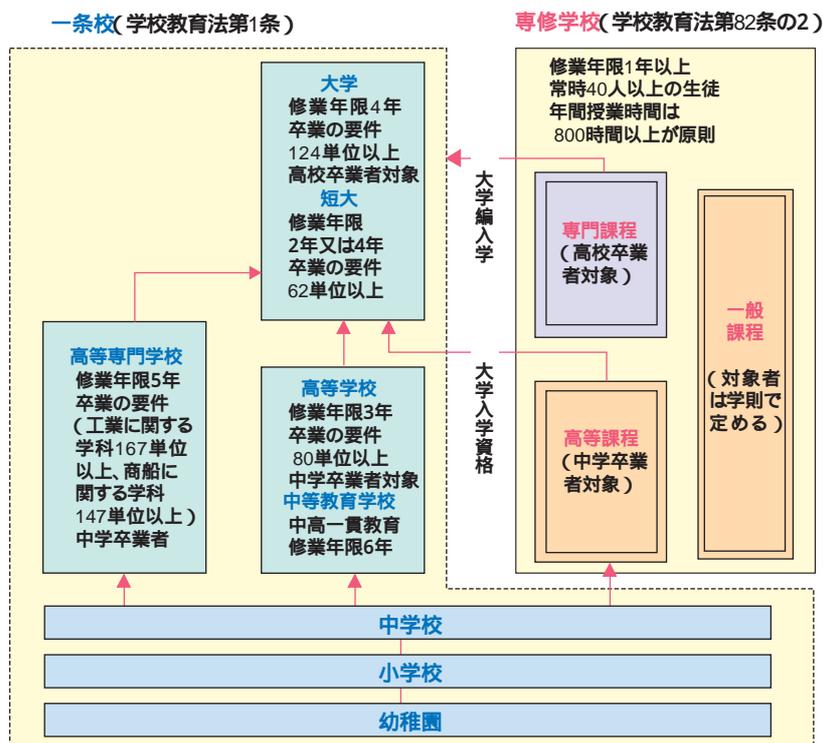
	1998年	1999年	2000年	2001年
大学進学者数	426,908	439,449	463,897	475,394
短大進学者数	180,464	158,352	131,363	119,173
専門学校進学者数	236,533	228,390	228,672	232,625

出所：文部科学省 学校基本調査

< 大学と専門学校の違い >

いずれも同じ学校教育法に定められた公の性質を持つ教育機関。しかし、一条校(学校教育法第一条に定められた学校)は、それぞれの学校が入学資格等によって有機的に関連付けられ全体として一つの体系をなしているが、専修学校・各種学校(同法第82条の2及び83条に規定された学校)は、学校体系としては別体系の制度となる。つまり、専修学校は、入学資格・修業年限・教育内容等がそれぞれ異なる分野の教育をめざすもので、実際的な知識・技術を習得するための実践的・専門的な職業教育機関としての位置付けとなる。したがって設置基準は大学と別に設けられ、多くの基準が現在も設置当初のままとなっている。

< 一条校と専修学校/専門学校の概要図 >



専門課程修了者の大学編入学(制度1999年から)
要件: 修業年限2年以上、総授業時数1,700時間以上、その他
高等課程修了者の大学入学資格(制度1986年から)
要件: 修業年限3年以上、総授業時数2,800時間以上(普通科目420時間以上)等

出所：大阪府ホームページをもとに作成

4. コーポレートユニバーシティによる職業教育の推進

これまで職業教育を中心的に担ってきたのは企業であり、それぞれの最先端の「知」を持っているのも各業界のリーディングカンパニーである。流動化が進み、経済が低迷するなかで、企業内教育が削減されたり、一部の選抜者だけに限定されたりするのではないかという危惧があるなかで、改めて企業によるシステム化された職業教育の体系をつくることは極めて有効なことである。欧米では1990年代から人材能力の開発・活用の場としてコーポレートユニバーシティを立ち上げる動きが広がり、現在ではフォーチュン500のうち40%の企業がコーポレートユニバーシティ(企業大学)を持っていると言われる。また、そのなかには従業員以外にも教育を提供するコーポレートユニバーシティが数多く出てきている。そこでは、企業が最先端の知を社会に還元し、若い世代の職業能力を早期に高める機能を果たしている。

提言

- ▶日本企業によるコーポレートユニバーシティの立ち上げを促進するために、欧米企業によるベストプラクティスを数多く日本で紹介する。また、経済産業省、文部科学省、厚生労働省の三省が連携して、コーポレートユニバーシティの推進体制をつくる。
- ▶日本版NVQsとコーポレートユニバーシティで行われる教育とが連動するように、コーポレートユニバーシティで提供される講座がNVQsランクのどの水準に該当するかを第三者機関が認証する(P 13 参照)。
- ▶人材投資を積極的に行う企業を「人材投資企業」として評価・公表する制度を、英国の「Investors in People」にならって日本においても構築する。

* 1971年に始められた英国の人的資本促進のメカニズムであり、「ザ・スタンダード」という基準に基づき、従業員の能力開発に企業がどの程度注力しているかを評価する。一定の基準をクリアした企業には「インベスター・イン・ピープル(IIP)」という称号が与えられる。現在の認証企業は2万6,000社あり、英国の労働者の3分の1がIIP認証企業で働いていることになる。

- ▶各プロフェッショナル・スクールや専門学校はコーポレートユニバーシティとの連携を進める。大学による教育コンテンツの企業向けのカスタマイズを大学の収入源として促進するとともに、大学と企業の人事交流を活発化させる。
- ▶従業員以外にも参加できる道を開いている公開型のコーポレートユニバーシティについては、規模や内容の水準など一定の条件をクリアすれば、学校法人与同様の税制優遇を行う。
- ▶コーポレートユニバーシティや専門学校が提供している職業教育のコンテンツはeラーニングのインフラを通じて幅広く受講できるよう、業界団体が中心となって整備を進める。この際、イギリスのラーン・ダイレクトのように、学習アドバイスをを行うカウンセラーを配備する。
- ▶コーポレートユニバーシティへの社外からの受講については、教育訓練給付金または教育奨学金などすべての職業教育を促進する制度の対象とする。

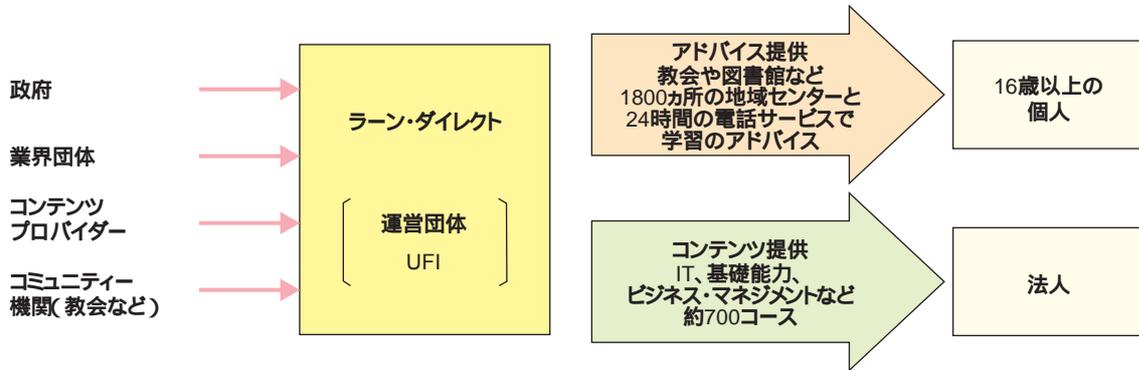
参考

< 公開型のコーポレートユニバーシティ >

社外からの参加が可能なCUの事例

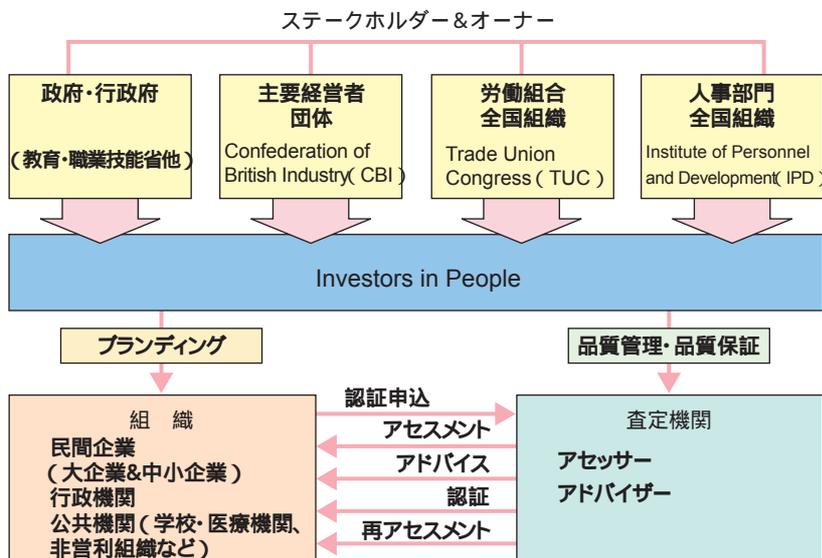
社外参加可能なCUのタイプ	目的	事例
教育ビジネス型	自社独自の知識を販売して事業化	IBM、モトローラ、IMD
ブランド価値向上型	イメージアップ	リッツカールトンホテル、ディズニー
パートナー関係構築型	優秀なサプライヤー・パートナーの開拓	GM、ルフトハンザ航空、ハーレーダヴィッドソン
顧客開拓型	将来の顧客づくりと情報吸収	E - Bay
採用強化型	優秀な人材の獲得	ファーストエナジー、ワイヤレス連合

< イギリス政府による eラーニング/ラーン・ダイレクト >



< イギリス政府による企業の能力開発促進 >

インベスター・イン・ピープルのしくみ



個々の指標に定められた事実が実際に存在するか否かを確認するため、アセッサーは、トップマネジメント、管理職、従業員の三階層にインタビューを実施する。同じ質問を異なる階層にすることで、戦略と実施、意図された効果と従業員が認識している効果とのギャップが明らかになり、改善課題が次第に浮かび上がる。認定をめざす企業は、アセスメントの結果を受けてアドバイザーからの助言を受け、プロセスを改善し、再びアセスメントを受ける。また認定後も、3年を目安に再アセスメントを受ける義務がある。

5. 職業教育奨学金および教育口座制度の新設

日本の職業教育は、新卒一括採用後のOJTが中心で、その内容も企業に必要なスキルを従業員に身に付けさせるものがほとんどであり、すべての企業において活用できるような横断的なものは少ない。企業中心に行ってきた職業教育制度は、日本型雇用の特徴といわれてきた終身雇用制のもとでこそ、成り立ってきた慣行であるが、いったん就職した企業を辞め、転職する者にとっては、培ってきたスキルが必ずしも新しい職場で生かせない、あるいは、再度OJTを受けなければならないといった不便さを生じさせるものであった。平成14年6月の労働力調査によると、就業者に占める転職希望者の割合は、9.1%。579万人が転職を希望している現状をみると、労働者それぞれが自己のキャリア形成を見据えたスキルアップを図ることができるよう、公的職業教育制度のあり方を再考する時期に来ている。なかでも、職業経験が浅く、失業率の高い若年層については、特別の職業教育助成制度の設置を考える必要があるだろう。特に、自己のスキルアップや転職のための教育訓練を受けるのに必要な学資の調達を支援する公的制度は、欧米諸国と比して、大幅に遅れている状態にあり、早急な制度充実が望ましい。

提言

▶若年者向けの職業教育奨学金制度および教育口座制度を創設する。

現行の教育訓練給付金は雇用保険を原資とするが、昨今の雇用保険財政逼迫から見直しが迫られている。当面は規模を縮小して制度を継続するべきであるが、将来的には制度を廃止し、職業教育奨学金制度ならびに職業人のための教育口座を新設する。

1) 教育訓練給付金を見直す。

教育訓練給付金の支給要件期間は5年以上となっており、教育訓練の機会をより必要とする職業経験の浅い者はこの制度を利用することができない。そこで教育訓練給付金の対象者要件を現行の雇用保険加入5年から1年に引き下げ、職業経験の浅い若年者の制度利用を促す一方で、支給額割合および支給限度額を引き下げ、財政の引き締めを図る。

2) 職業教育奨学金制度を新設する。

教育目的の融資制度には、国民金融公庫の教育ローン(教育一般貸付、郵貯貸付、年金教育貸付の3種類)等があるが、財団法人教育資金融資保証基金の保証または保証人(1名以上)が必要であるため、学校に入学・在学する本人が利用するのは容易ではない。そこで、キャリア形成支援プランに基づき若年者向け職業教育奨学金制度を新設する。

対象者を25歳未満の若年求職者に限定する。

対象となる教育訓練費用は、就職に必要なだと認められる職業教育訓練プログラムおよびスクールの受講および通学に係る費用とする。

貸与限度額は200万円とする(償還義務および償還方法については根拠法または根拠法に基づく政令等で定める)。

実施は文部科学省が行い、諸手続はキャリアセンターを窓口とする。同制度の利用を希望する者が、個別に各都道府県のキャリアセンターにて申請、各キャリアセンターにて個別審査・承認を経て、プログラムまたはスクールに申し込む(奨学金貸与部分は、各プログラムまたはスクールからキャリアセンターに請求)。

財源は一般財源とし、内容、結果、効果を含めた詳細の情報公開を義務づける。

3) キャリア形成支援プランに基づき、職業人のための教育口座を新設する。

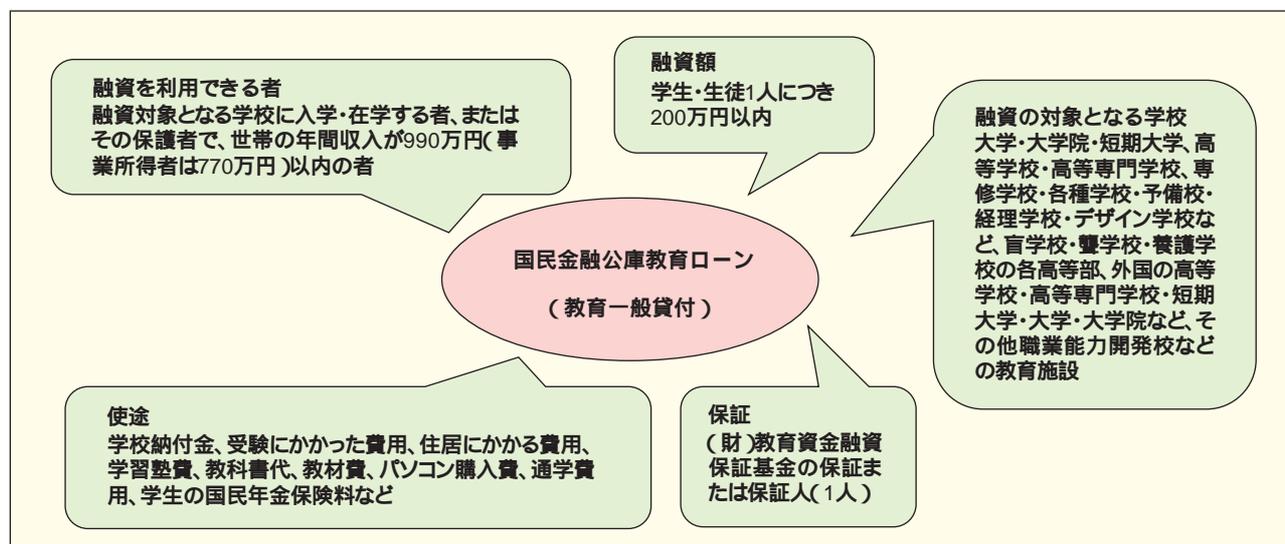
資金の運用管理は、民間の金融機関に制度を新設し、利用する。

「個人教育口座」を開設。各人が職業教育、学校教育のために必要な資金を貯蓄することを目的とする。口座の設置は職業を持つ者なら誰でも可能(要件等詳細については根拠法で定める)。限度額は200万円とする。教育目的にのみ税額控除が適用される。

「企業教育口座投資金」制度を、本口座と併せて新設する。企業は、自社従業員の個人教育口座に、同従業員の口座資金の100%を限度とする教育訓練のための支援金を振り込むことができる。金額は200万円を上限とし、税額控除の対象とする。

参考

< 国民金融公庫の教育ローン (教育一般貸付) >



< イギリスの個人学習口座 (Individual Learning Account) >

- ・ 1999年1月から始まった個人の学習支援を目的とした制度。
- ・ 個人が学資を調達するために、一般の金融機関に個人学習口座を開設する。
- ・ 用途は教育機関のコースや夜間講座の受講料の支払いに引き出せるほか、子を持つ学習者が時間を確保するための保育費用などにも充てることができるなど多岐にわたる。
- ・ 口座を開設すると、公費補助、税制上の優遇措置、雇用主の援助のほか、地方当局の雇用・訓練サービス部局から教育訓練に関する情報提供や助言を受けられる。
- ・ 当面一口座当たり150ポンド、計100万口座の助成を行っている。

6. 地域の学校と仕事を結ぶキャリアセンターを各都道府県に設置

長期的な人材育成の観点から、若年者の進学や就職、転職にあたり適切な援助を行っていくことが求められている。人材育成は地域産業とも密接な関わりを持つ。このため、それぞれの地域や産業の特性を考慮することが望ましい。しかしこれまで、学校や企業、自治体が一体となって個人のキャリア形成を支援するシステムが十分には整っていなかった。近年、大学を中核とした産学連携の動きが活発になっているとはいえ、このような活動は一部に限られている。

そこで、自治体と複数の大学や短大、専修学校、高校が連合し、これに地域の企業や人材派遣・紹介会社などが連携してワンストップ型のキャリアセンターを全国各地に設置することが検討されてよい。スタート当初は協議会方式で設置して、いずれ財団法人等の形態に転換することとし、各種プログラムの運営は民間委託を推進して効率性やスピード、ホスピタリティーを重視する。

提言

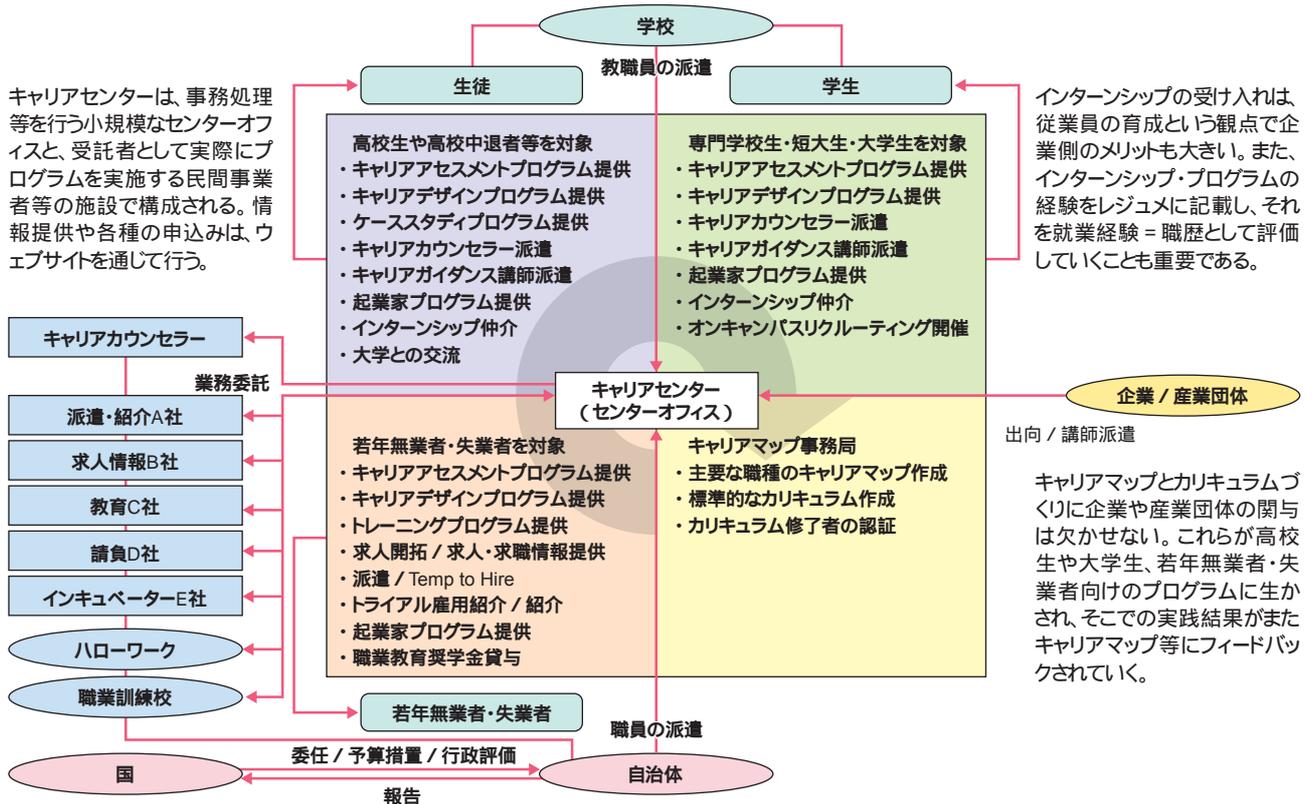
▶若年者の進路選択や就・転職を支援するキャリアセンターを、学校や自治体、企業、民間事業者などが協同で設置する。

- 1) 自治体や学校、企業、人材派遣会社や人材紹介会社などの民間事業者が、協議会や財団法人等の形態でキャリアセンターを設置する。そこで提供する各種プログラムの多くは民間事業者やNPO等に委託して実施する。このため、大規模な施設の新設は不要で、民間事業者の事業所や既存の施設をそのまま利用する。さらに、インターネットを多用して情報提供を行うなど、分散方式で運営にあたる。
- 2) キャリアセンターは、人材派遣会社や人材紹介会社などの民間事業者や、企業からの出向者、学校や自治体から派遣される教職員の協働によって運営される。自治体または協議会・財団法人の長は、キャリアセンターが提供するプログラムの受託者となる民間事業者等を入札方式で選定する。プログラムの実施にあたっては、各地域のハローワークや職業訓練校とも協力する。
- 3) 入札は委託する地域(都道府県または市区町村)を特定して行い、民間事業者等が単独またはジョイントベンチャー方式で作成したプランの良否により受託先を選定する。委託する業務の一部は成功報酬制とし、成果に応じてさらに報奨金を支給するなど競争原理を導入する。民間事業者と公的機関、自治体、NPOなどによるジョイントベンチャーも奨励する。
- 4) 委託した業務に関する評価を行うための第三者機関を設置し結果を開示することにより、利用者がもっとも自分に適したプログラムを選択できる環境を整えるとともに、受託者間の健全な競争を促進し、サービスの質を向上させる。
- 5) キャリアセンターは以下3つの基本的な機能により若年者のキャリア形成を支援する。
 - キャリアデザイン ... 自分の志向を知る、職業観や仕事観を形成するためのサポート。
 - アセスメントおよびトレーニング ... スキルの測定や評価とスキルを高めるトレーニング。
 - 就職・転職 ... 企業や求人に関する情報提供とカウンセリング、就・転職先のあっせん。
- 6) キャリアセンターは以下4つのセクターにより構成される。
 - 職業別のキャリアマップおよび標準的なカリキュラム作成と、カリキュラム修了者の認証。
 - 高校生や高校中退者および一部小・中学生向けのプログラム提供。

- 専門学校生や短大生、工業高等専門学校生、大学生向けのプログラム提供。
 - 若年無業者や失業者に対するプログラム提供と仕事のあっせん。
- 7) 無業者プールへの流入を抑さえるため、地域のキャリアセンターをハブとして学校から派遣会社や紹介会社への導線確立する。その際には、受託事業者や事業者の団体が各学校のホームページにリンクを張ることや、派遣会社や紹介会社から各学校やキャリアセンターへコーディネーター、カウンセラーを派遣することも入札の条件とする。
- 8) キャリアセンターは地域全体の人材育成を目的とすることから産学官の連携を密に運営する。
- インターンシップの単位認定と企業・団体の受け入れを促進する。
 - 教員の民間企業研修を一層推進し、産業界と教育界との交流を図る。
 - 起業家教育を充実させるため、経営者やベンチャーキャピタリストなどが教壇に立てるよう特別非常勤制度を積極的に活用する。
- 9) これまで学校単位で行ってきた進路指導では、進学・就職に関する情報の偏在や、産業や企業の実情に精通した専門家の不在などの課題を克服できないことから、自治体の複数の学校とキャリアセンターが連携して多面的な支援体制を整える。

< キャリアセンターの基本的なスキーム >

学校の教職員と民間事業者等が協力して、各地域の実態に合ったプログラムをつくり、生徒・学生に提供する。センターに教職員を派遣するほか、企業や民間事業者との人事交流も促進する。



7. 高校生の求人のおくみと進路指導の変革

2002年の高卒者の就職状況を10年前(1992年)と比較すると、求人数は167万件から7分の1の24万件に、求人倍率は3.34から1.26へと大幅に低下し、就職者数が60万人から22万人と4割以下に減少した。その一方で、高卒者は就職後1年で4人に1人が、3年以内で半数が離職している。また、高卒無業者は13万人を超え、10年前より6割以上増加した。高卒者の就職は極めて危機的な状況にある。しかし、以下のような問題が高校生の採用を困難にしている。

企業の求人手続きの負担

- ・求人票の記入とハローワークへの提出・受理手続き、各高校への郵送または訪問など、自由応募の大学生採用と比べて負担が多く、面倒である。
- ・求人広告やインターネットによる募集(文書募集)が10月1日まで禁止されており、しかも受理印がないと出稿もできない。

高校における進路指導上の問題

- ・指定校制、一人一社制、成績順による応募先企業の選抜・推薦など問題の多い雇用慣行がなかなか是正されない。
- ・正社員の雇用を前提とした就職指導になっている。
- ・進路指導主事が進学・就職の両方を担当したり、頻繁に異動があったりして専門的な職業指導ノウハウを習得できない。
- ・進路指導主事が産業界や労働市場の動向、生徒の志向・心情を理解する機会がない。

上記の問題はかなり以前から論議されているにもかかわらず、改革が進んでいない。高校の現場に解決を委ねるだけで、求人側のニーズに基づいて抜本的改革案を示さなかったことにも原因がある。今後の改革のキーワードは、「民間活用・民間委託」「情報の一元的管理」「規制・慣行の改革」である。

提言

改革後3年を目処に、高卒無業者を現状の13万人から9万人へ30%減らすことを目標として以下の対策を講じる。

▶民間事業者等による求人開拓の推進と進路指導体制の見直し

- 1) アルバイト・パートタイマー、派遣、有期雇用も有力な雇用形態として捉え、豊富な情報と営業力を持つ民間事業者による求人開拓を推進するほか、人材派遣・紹介会社のプロのキャリアアドバイザーが複数の学校の進路指導を担う。
- 2) 地域のキャリアセンターは企業や産業団体と連携し、民間人の職業指導主事への登用、地元企業のインターンシップ推進、生徒と共感できる若いキャリアカウンセラーの派遣、レジュメ(応募書類)作成、面接指導などの支援を行う。人材派遣・紹介会社やNPOが、地元産業に即した職業指導のカリキュラムやキャリアマップの作成に協力することも促進する。
- 3) 労働市場の動向や職業情報などに関するガイダンスを、キャリアセンターが主催して高校生の保護者を対象に実施する。
- 4) 県内就職希望の未内定者には、雇用形態の選択を行わせるか、県外就職に切り替えるよう指導することも重要である。技術・能力を身に付けて将来地元に戻る途もある。

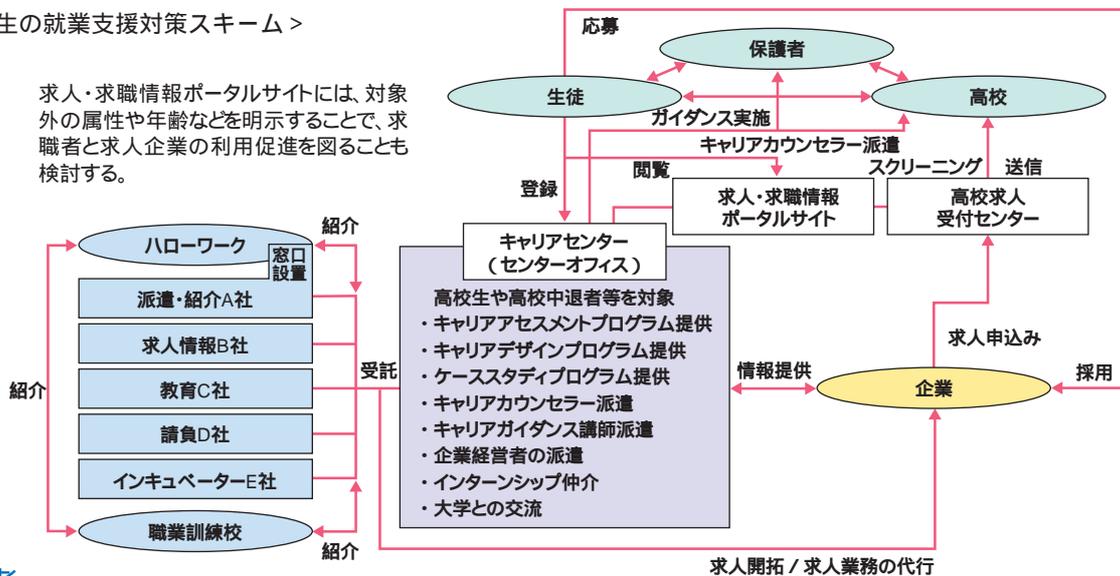
▶ 求人・求職システムの電子化による情報の一元的管理とスクリーニング

- 1) ハローワークへの求人票の提出・受理および各高校への求人票の郵送は廃止する。代わりにキャリアセンターの主要業務の一つとして高校の求人情報の一元管理を位置付け、インターネットによる求人依頼・応募を推進する。これにより求人・求職事務の効率化、応募・内定状況の把握によるマッチングの推進、追加募集情報の迅速な提供が可能になる。
- 2) 指定校制や一人一社制などの問題を排除するため、求人情報はすべて公開する。また、これまでハローワークが行っていた求人票における業態や労働条件のチェック作業は、インターネットを通じた申込みの際にプログラムを介して行うなどの方法を検討する。

▶ 規制緩和の推進と雇用慣行の是正

- 1) 文書募集を求人票の公開に合わせて7月1日に解禁し、最新の求人情報をタイムリーに提供できる環境をつくる。
- 2) 指定校制、一人一社制、学内における成績順の選抜・推薦といった慣行を改める。

< 高校生の就業支援対策スキーム >



参考

< 高卒就職者の就職状況比較 >

	卒業者数	就職者数	就職者比率	無業者数	求人倍率	求人数	300人以下企業の求人割合
1992年	180.7万人	59.8万人	33.1%	8.5万人	3.34	167.6万件	52.2%
2002年	131.5万人	22.5万人	17.1%	13.8万人	1.26	24.1万件	72.3%*

* 2000年の数値

出所：文部科学省学校基本調査、厚生労働省新規学卒者の職業紹介状況、雇用動向調査

< 高卒者の男女別・産業別・職業別就職者数ベスト3 >

	産業別			職業別		
	製造業	サービス業	建設業	生産工程・労務作業 作業者	サービス職業 従事者	販売従事者
男子	38.1%	15.7%	14.3%	55.9%	12.3%	9.6%
女子	37.3%	卸売・小売業、 飲食店 25.9%	製造業 23.1%	サービス職業 従事者 29.5%	事務従事者 25.8%	生産工程・労務作業 販売従事者 18.1%

出所：文部科学省 2002年学校基本調査速報

8. 民間委託による若年無業者・失業者の就業支援

学校卒業後に進学も就職もしない、いわゆる無業者が増加している。1992年には、大学卒業者の18人に1人、短大卒業者の14人に1人、高校卒業者の21人に1人だったその割合は、2002年には大学・短大卒業者の5人に1人、高校卒業者の10人に1人となった。総数にして約28万人、統計のない専門学校等の卒業者を加えれば、おそらく毎年30万人を超える新規学卒者が無業者になっている。

同時期に、15～24歳層の失業率は4.5%から9.6%に、在学中の者を除く15～24歳層のパートタイマー・アルバイト比率は7.9%から21.4%まで上昇した(いずれも1992年と2001年の数値)。若年失業者が増加するなかで、就業形態やその処遇のあり方も考慮しながら、望む仕事に就ける確率をいかに高めていくかが課題となっている。初職選択のつまずきによる職業能力獲得機会の損失は、やがて国力の低下となって日本経済を蝕み続ける可能性がある。就業のチャンス拡大するため、豊富なノウハウと実績を持つ人材派遣会社や人材紹介会社など民間事業者の機能を存分に活用し、若年者の求人開拓と適職選択の支援、教育機会の提供等を行わせることが効果的である。

提言

30万人を超える学卒無業者と、25歳未満の失業者73万人のうち25万人を占める長期失業者(6ヵ月以上)を、3年間で30%削減することを目標として以下の対策を講じる。

▶国または自治体、地域のキャリアセンターが民間事業者やNPOなどに委託して、若年無業者・失業者の就業支援対策を実施する。

- 1) 国や自治体、地域のキャリアセンターが、若年無業者・失業者の就業支援業務を人材派遣会社や人材紹介会社などへ委託する。委託費として、若年者トライアル雇用事業の予算額9,532百万円(平成14年度)等を財源に、派遣会社や紹介会社が若年無業者・失業者を派遣・紹介した場合に企業から徴収する手数料や、派遣労働者に支払う給与に充当するなどの方法を検討する。また、新規・成長分野雇用奨励金における年齢条件の引き下げと支給条件の見直しを併せて行い、これらの助成措置も派遣会社および紹介会社などへ直接行うことによって受託事業者のインセンティブを引き出す。
- 2) 職業教育プログラムを受託する会社や地域の職業訓練校、ハローワークから、若年無業者・失業者を派遣会社や紹介会社などへ登録させる導線を確立する。その際には、ハローワーク内に派遣・紹介会社の登録窓口を設置することも検討する。
- 3) 教育訓練プログラムや紹介する仕事の種類について多様な選択肢を準備すると同時に、紹介された仕事への就業を何れも拒否した場合には失業給付を打ち切るなど、無業者・失業者の権利と義務を明確にし、一定の強制力を持って臨む。

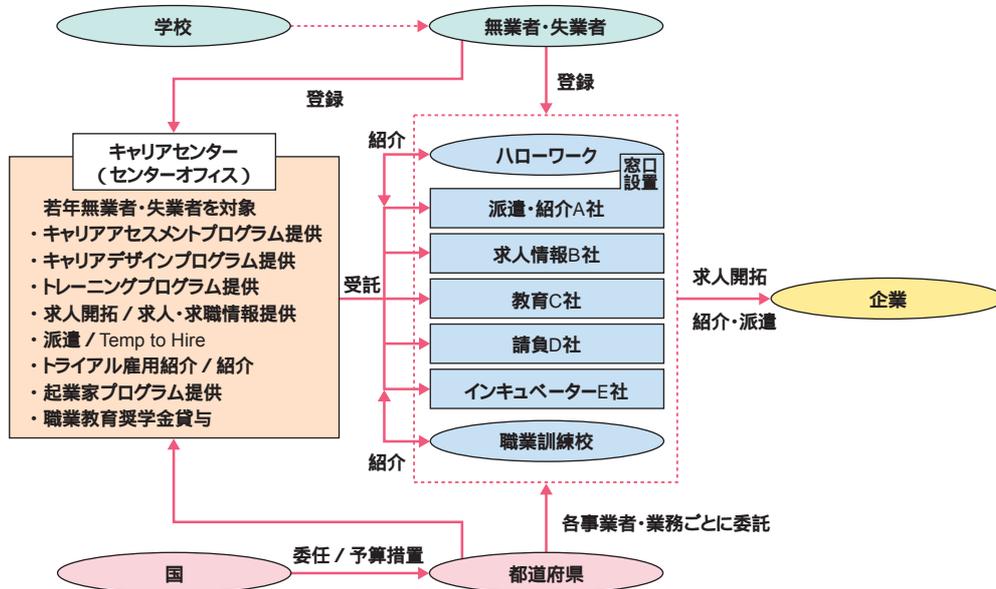
▶労働者派遣法等の規制緩和により、若年無業者・失業者の就業確率を高める。

- 1) 紹介予定派遣(Temp to Hire)について、「派遣労働者を特定することを目的とする行為」の禁止規定が適用されることのないよう、労働者派遣法に適用除外などの措置を講じる。さらに、派遣就業希望者のミスマッチを低減させるため、「派遣労働者を特定することを目的とする行為」の禁止規定を段階的に廃止する一方、雇用機会均等法等によって不公正な選考を排除する。

- 2) 労働者派遣事業と職業紹介事業の兼業要件を緩和することで両事業の許可取得を促進し、誰もが容易に紹介予定派遣(Temp to Hire)を利用できる環境を作る。
- 3) 販売・サービス業や飲食業などでアルバイトから社員登用を行うケースが少なくないことから、紹介会社による常用目的紹介(トライアル雇用紹介)を促進することによってこの仕組みを普及させる。

< 就業支援対策のスキーム >

学校を卒業するまでに集中的な支援を行い、無業者になることを防ぐことが重要(6.および 7.参照)。無行者・失業者に対しては、必要な援助がどこでどのようにして受けられるのかを積極的に広報し、それらに容易にアクセスできる環境を整える。受託者である民間事業者は、キャリアセンターや公的機関とともにサービスの申込み(登録)を受け付け、対象者のニーズに合致するプログラムを相互に紹介する。



< 民間事業者が受託するプログラムの例(東京・名古屋・大阪の都市圏および政令市を想定した1年間のプログラム)>

プログラムの内容	受託金額(百万円)	内訳
キャリアアセスメントプログラム(適職診断プログラム)の実施	80	@4,000 × 20,000人
ハローワークへの登録窓口設置および情報提供		
ジョブ・コーディネーターのジョブセンター等への派遣と情報提供	24	@200,000 × 10人 × 12ヵ月
Temp to Hire プログラムによる教育研修の実施(2 ~ 8週間)	500	@100,000 × 5,000人
同プログラムによる派遣の実施(3 ~ 6ヵ月) * 成功報酬	200	@50,000 × 4,000人
同プログラムによる就職決定 * 成功報酬	200	@100,000 × 2,000人
トライアル雇用紹介プログラムによる紹介(1 ~ 3ヵ月) * 成功報酬	100	@50,000 × 2,000人
同プログラムによる就職決定 * 成功報酬	200	@200,000 × 1,000人
	1,304	

参考

< 失業者の職業紹介を民間事業者へ委託するドイツの職業紹介バウチャー制度 >

対象

失業手当もしくは失業扶助の請求権を有する失業者が、希望により所轄の公共職業紹介所で紹介チケットの支給を受け、民間職業紹介事業者を活用して就職活動を行うことができる。チケットは公共職業紹介所で受け取るか、求職者番号を明示して電話、手紙、ファックス、メールで請求することが可能。

要件

3ヵ月失業していることおよびいまだ紹介を受けていないこと。失業期間に応じて以下の額面のチケットが支給される。有効期間は3ヵ月。また、雇用創出措置に基づき就業している労働者も、紹介チケットを請求することができる。事業者が徴収できる手数料の最高額は紹介チケットの額面で、失業者もしくは労働者自身が紹介手数料を支払うことはない。

失業期間が3ヵ月以上6ヵ月未満の場合	...	額面1,500ユーロ
失業期間が6ヵ月以上9ヵ月未満の場合	...	額面2,000ユーロ
失業期間が9ヵ月以上の場合	額面2,500ユーロ

民間事業者への手数料の支払い

民間職業紹介事業者の活動により、チケット有効期間中に雇用関係が成立した場合、事業者は2段階に分けて公共職業紹介所からチケットの換金を受ける。

まず1,000ユーロが紹介した雇用関係が始まった時点で支払われ、残額は雇用関係が最低6ヵ月間継続した場合に支払われる。雇用期間が3ヵ月以上6ヵ月未満である場合には、1,000ユーロが支払われる。

< 民間委託を進めるイギリスの「ニューディールプログラム」と「エンプロイメントゾーン」 >

概要

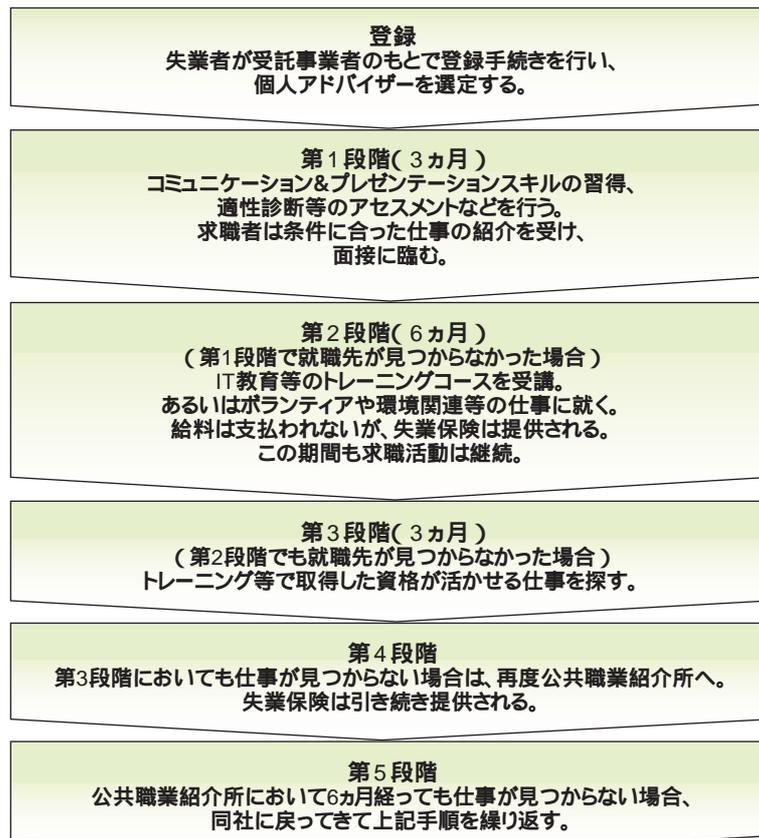
イギリス政府は1998年4月、6ヵ月を超えて失業中の18歳から24歳までの若年失業者25万人を就業させることを目標に「ニューディールプログラム」をスタートさせた。2001年4月までに、同プログラムにより職を得た若年失業者の数は、29万9千人に達した。

また、長期失業者対策の一つとして、特に高い長期失業率に悩むイングランド、スコットランド、ウェールズの15地域を「エンプロイメントゾーン」に指定。いずれも入札によってプログラムの実施受託者を選定している。エンプロイメントゾーンに指定された地域で、このプログラムに参加できるのは25歳以上の者で、失業保険(求職者手当)を少なくとも12ヵ月または18ヵ月以上受給している者である。

リードインパートナーシップ社は、ニューディールプログラムにおいて民間委託が始まった1998年に設立した企業で、上場企業であるリードエグゼクティブ社の関連会社の一つである。1998年3月に行われた入札に合わせて、公的機関とのパートナーシップに取り組んだ。同社はまた、エンプロイメントゾーンのうち4地域を受託している。

エンプロイメントゾーンの他の受託事業者にワーキングリンクス社がある。同社は、2000年4月にマンパワー社、キャップ・ジェミニ・アーンスト&ヤング社、雇用サービス庁が出資する合弁の営利法人として設立された。15のエンプロイメントゾーンのうち、9地域を同社が受託した。

イギリスのニューディールプログラムに基づく受託事業者(リードインパートナーシップ社)のプログラム



受託事業者の収入

段階ごとに政府から決まった額が支払われている。

第1段階：380～400ポンド/人

第2段階：2,000ポンド(トレーニング、教育費用はここから捻出)

第3段階：240ポンド

仕事を見つけ、3ヵ月以上仕事に就いた場合：600ポンド

受託したプログラムの成果

成功率は55%程度。18～24歳が60%、25～60歳が40%で、同プログラムにより7,000人が就職に成功した。

9. 若年者の起業を支援するための小口の寄付制度創設

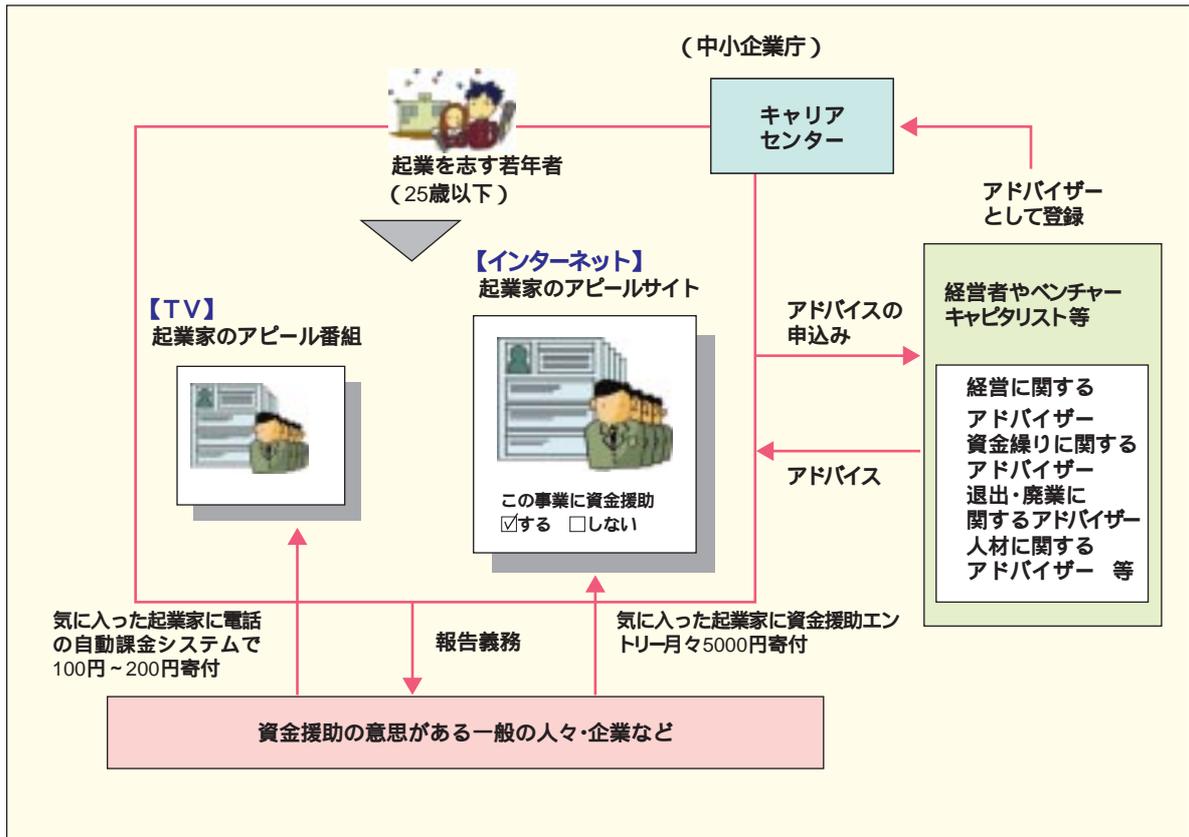
2002年国際競争力ランキング(IMD)によると、日本の起業家精神の乏しさは49カ国中49位、企業開業率は49カ国中48位である。開廃業率の推移をみても、日本の開業率はアメリカの約3分の1であり、廃業率が開業率を上回る逆転現象が依然として続いている。政府は02年度中にも会社設立から5年以内の増資を条件に最低資本金規制を免除する特別措置を講じるが、起業の入り口を広げ、より起業に踏み出しやすい環境整備を行っていくことが求められる。特に若年者にとって、資金面での問題や経営ノウハウの不足は起業を躊躇する大きな原因となっていると思われる。こうした不安材料を排除し、起業を促進するための環境整備と小さい頃からのキャリア教育との相乗効果によって、若年者にとって自ら起業することが就職することよりも魅力ある選択肢となっていくことが望ましい。自らの夢を実現しようとする若年者たちが増え、まわりがそれを支えていくことで社会経済の活力が高まることが期待される。

提言

▶キャリアセンターの起業プログラムの一環として、開業資金等を援助する小口の寄付制度を設ける。実施は中小企業庁が行い、諸手続きはキャリアセンターを窓口とする。

- 1) 起業を志す若年者(以下起業家)へスタートアップの資金的な援助を行うための小口の寄付制度を設ける。
 - ・起業家の事業計画をアピールするサイトをつくり、閲覧者がその事業計画に共感または興味がある場合にその起業家に資金提供者としてエントリーできるしくみとする。
 - ・援助される対象は25歳未満の起業を志す若年者に限定する。
 - ・援助(寄付)は月々一口5,000円程度(年間6万円)とする。寄付金は税額控除対象となる。
 - ・起業家が受ける援助の合計は300万円を上限とする。また上限金額に達しなくても起業した時点で援助を受ける資格を失うこととする。
 - ・起業家の情報公開・状況報告を義務付ける。
- 2) 同様に事業計画をアピールするテレビ番組を通じて、ボランティア募金にあるような電話による自動課金システムで100円200円の小額単位を誰もが簡単に資金援助できるしくみをつくる。
- 3) 起業家のためのビジネスアドバイザーを設置する。
経営者やベンチャーキャピタリストなどを募り、ビジネスアドバイザーとしてキャリアセンターに登録する。経営から資金繰り、あるいはビジネスからの退出・廃業も含め、各分野のスペシャリストに起業家がアドバイスを受けることができるようにする。

< 若年起業者の支援プログラム >



例) 資金提供月々1口5,000円(年間6万円) 起業家1人あたりに対する援助上限金額を300万円とすると1人につき50人の資金提供者が必要となる。

資金提供される起業家数	1人	100人	1,000人	2,000人
資金提供者数	50人	5,000人	50,000人	100,000人
資金提供総額	300万円	3億円	30億円	60億円

10. 企業による多様な若年採用

若年雇用の問題を改善するためには、就業機会が拡大することが必要不可欠である。新卒就職の機を逃すとなかなか企業の壁は厚く、フリーター等を経験すると、さらにそのハードルは高くなる。例え賃金は低くともまず就業の機会を与え、その中で優れた成果を残した場合には正当に評価し、長期雇用の場へ進めるよう、各企業の取り組みに期待したい。

提言

- ▶各企業および公共団体は、15歳から30歳までの人材については、その経歴によって応募を排除するのではなく、意欲次第で採用していくことを検討する。ただし、雇用形態や賃金については(採用門戸を多様に関くことを前提に)企業側の合理性を考慮して柔軟に行う。

特に採用の門戸を開くことが期待されるのは次のような若年であろう。

- 1) 高校や大学などの中退者
- 2) フリーター
- 3) 高校や大学卒の無業者
- 4) 就職浪人・就職留年
- 5) 帰国子女
- 6) 文系大学院卒者・社会人大学(院)卒者
- 7) 中卒者

- ▶NPOなどの非営利組織でボランティアなどに従事していた人、学生ビジネスの延長で起業したが失敗した人、スポーツや芸能などの分野でプロとなることを志していたが夢がかなわなかった人などは、個性的な経験を積んだ人材としてむしろ歓迎すべきところではないだろうか。

採用形態には以下のようなものが考えられる

- 1) 新卒派遣
- 2) 新卒契約社員
- 3) 既卒インターンシップ
- 4) 通年採用
- 5) 第二新卒採用
- 6) 若年フランチャイジー
- 7) インディペンデント・コントラクター(業務委託・フリーランス)
- 8) 企業組合支援

- ▶各企業は正社員以外から正社員への登用の道を開く。また正社員から多様な働き方を選択できる道も用意する。
- ▶各企業は新卒採用の採用基準を明確な言葉で公開すること。そして大学や高校、専修学校などに、「このような人材を送って欲しい」と要望すること。そうすれば、学校教育や就職指導における無用な混乱を避けられるであろうし、学校教育の大きな参考材料となる。

- ▶企業は、ビジネスの最前線に立つ人材が中学、高校や大学などの講師として若い人々と交流することを認め、できれば地域貢献の一環として促進すること。

参考

< 30代におけるフリーター経験の有無別現在の勤務先業種 >

(%)

現在の勤務先業種	全体	フリーター経験	
		ある	ない
建設業	7.2	6.1	7.3
製造業	21.9	12.1	23.9
卸売・小売、飲食店	20.0	29.3	18.1
電気ガス熱供給・水道	0.9	0.6	1.0
運輸通信業	7.6	7.6	7.4
金融保険業	6.5	3.3	7.3
不動産業	1.1	1.0	1.2
サービス業	24.7	30.3	23.5
公務	5.3	3.0	5.8

出所：リクルートワークス研究所ワーキングパーソン調査2000

< 企業組合について >

小規模事業者や個人が自己の資本と労働力を持ち寄り、組合自体が一つの企業体として事業を行う形態。最低資本金の制約がないことから、志を共にする個人が集まって創業する手段として注目されている。

現在、組合員に法人を許容することや、必要最低組合員数の引き下げなどの法改正が検討されている。

事業	制限なし
設立認可	必要
最少組合員数	4人以上
組合員資格	個人
組合への出資	必要(下限なし)
責任	有限責任
加入	原則自由
脱退	任意脱退
議決権	平等(1人1票)
根拠法規	中小企業等協同組合法

若年のキャリア支援に関する10の提言 — 失業・無業を超えて —

株式会社リクルート ワークス研究所

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

TEL: 03-3575-5849 FAX: 03-3575-6886

<http://www.works-i.com>

雇用政策プロジェクト

大久保幸夫

角方 正幸

吉田 修

鈴木 敦雄

村田 弘美

中沢 直子

藤川 恵子