⑷　働くことに関する青少年の意識

青少年の働いている理由については、「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」が51.0％で最も高く、次いで「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」が49.7％、「自立のため」が31.5％の順となっており、「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」等が上昇し、「自己実現のため」、「生きがい・社会参加のため」等が低下している（厚生労働省「令和５年若年者雇用実態調査」）。また、若年層の約７割が、会社を選ぶときに、「将来の仕事（キャリア）とプライベートの両立」を意識しており、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を重視する傾向がうかがえる（厚生労働省「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」（令和７年））。

また、職業生活設計について、会社に提示してもらうのではなく自分で考えていきたいとする20歳から29歳までの労働者は「正社員」では64.9％、「正社員以外」でも54.8％に達している一方、「会社で職業生活設計を提示してほしい」及び「どちらかといえば、会社で職業生活設計を提示してほしい」とする割合が他の年齢層と比較すると高くなっている。さらに、職業生活を継続するため、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動である自己啓発を行った20歳から29歳までの労働者は、「正社員」では47.8％であるのに対し、「正社員以外」では15.9％にとどまっている（厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査」）。

また、初めて勤務した会社の主な離職理由は「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」及び「人間関係がよくなかった」との回答が多く、次いで「賃金の条件がよくなかった」及び「仕事が自分に合わない」との回答が多くなっており、労働条件への不満、職場環境及び仕事内容が大きな要因となっていることがうかがえる。加えて、若年正社員が、現在の会社から今後「転職したいと思っている」割合は31.2％で、「転職したいと思っていない」割合を上回るようになっている（厚生労働省「令和５年若年者雇用実態調査」）。

第２　青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項等

１　青少年雇用対策の方向性

若年期は、生涯にわたるキャリア形成のスタートとして重要な時期であり、青少年が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させていくことが必要である。

しかしながら、第１のとおり、学校等から職業生活への円滑な移行ができず、キャリア形成の初期の段階でつまずき、基本的な職業能力の開発及び向上に困難な課題を抱える青少年が存在するなど、将来を担う青少年のキャリア形成にはいまだ課題も見られる。

青少年は、心身ともに成長過程にあり、一般的に人生経験や職業経験が少ないため、自らの適性等を理解した上で適職の選択を行うことについても他の年齢層に比べて未熟な面があることから、マッチングの向上等のための積極的な支援が求められる。

具体的には、学校等から職業生活への移行を円滑にするために在学段階から職業意識の形成支援を行うとともに、就職活動段階においては、マッチングの向上等を図り、学校卒業見込者等が早期に離職することなく、最初の職場で集中的に職業経験を積んで、その後のキャリア形成のための基盤となる職業能力を培うことができるよう支援を行う。また、様々な事由により入職後早期に離職する青少年が早期に再就職し、その持てる能力を発揮できるようキャリア自律に向けた支援を行う。その際、青少年が多種多様な情報から必要な情報を取捨選択して判断することに課題が見られることから、情報面での支援に留意する。さらに、青少年が、変化が激しく、将来の職業生活設計の見通しを立てにくい状況に柔軟に対応しつつ、自身の希望の明確化、自律的・主体的な職業生活設計とその振り返りや見直し並びに職業能力の開発及び向上に取り組むための支援を行う。

また、中途退学や就職先が決まらないまま学校等を卒業したことにより、学校等とのつながりがなくなり、適切な就職支援が受けられずに不安定な就業を繰り返す者や就職への意欲を失ってニートとなる者、不登校などの事情により就労に当たって困難な課題を抱える者が一定数存在するといった課題を踏まえ、専門家を活用しながら、個人の事情に配慮した支援を行う。

青少年雇用対策の推進に当たっては、事業主、労働組合、学校等、地方公共団体（特定地方公共団体（職業安定法（昭和22年法律第141号）第４条第９項に規定する特定地方公共団体をいう。）を含む。）、労働行政機関等関係行政機関、職業紹介事業者、同条第６項に規定する募集情報等提供を業として行う者、職業訓練機関、地域の青少年支援機関等の関係者が連携・協力し、社会全体で取組を進めていくという観点が不可欠である。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が青少年に与えた影響については、独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の初職における経験と若年正社員の離職状況―第３回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査―」（令和７年）において、新型コロナウイルス感染症拡大以降に初職に入職してから当該調査時点まで、最も長い人でも３年しか経っていないため、これらの変化が離職・勤続傾向に及ぼした影響を解明できるのはこれからであるとしつつ、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う社会活動の自粛が、青少年の離職傾向に今後影響を及ぼす可能性が示唆されており、今後も引き続き、その動向を注視していく。

以下、施策分野ごとに、重点的に取り組む事項を掲げることとする。

２　学校卒業見込者等の就職活動、マッチング、職場定着等に向けた支援

⑴　在学段階からの職業意識等の醸成

在学段階は、社会・職業生活への移行の前段階であり、職業人生における初期キャリアの形成に向け、勤労観、職業観等の職業意識といった将来の進路決定・就職に向けた基盤が形成される重要な時期である。

文部科学行政においても、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（平成23年１月中央教育審議会答申）により、「キャリア教育は、キャリアが子ども・若者の発達の段階やその発達課題の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくことを踏まえ、幼児期の教育から高等教育に至るまで体系的に進めること」、「職業能力の開発・向上の促進等を担う厚生労働省や、企業やＮＰＯ等の民間主体の組織・人材の育成等を担う経済産業省等の関係府省間での連携・協力を図ること」等の方針が示されるとともに、大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）等が改正され、全ての大学等に社会的・職業的自立に関する指導等の実施のための体制整備が求められることとなった。

また、学校等の卒業者の早期離職や一定数の青少年がフリーター、ニート等になっていることなど、学校等から社会・職業生活への移行が必ずしも円滑に行われていない状況が見られる中、社会に出てから顕在化するこれらの問題に対する事後的な対応にとどまらず、未然に防止するための対策としても、在学段階から次の①から③まで等の体系的なキャリア形成支援の充実が求められる。

①　キャリア教育の推進を通じた職業意識の形成支援

青少年が適職の選択を行うためには、自らの適性や興味・関心、職業との関わり等に対する理解が前提となることから、在学段階から職業意識の形成支援を行うことが重要である。

学校等におけるキャリア教育の推進に当たり、公共職業安定所等は、職場体験・インターンシップの受入企業の開拓、地域の様々な産業で働いている社会人を講師とした職業講話、自己や仕事に関する理解を深める授業・ガイダンスの実施、青少年が希望する地域の職業情報・雇用情報の提供、出張相談をはじめとするキャリアコンサルタントによるキャリアに関する相談の機会の提供等、積極的な協力に努める。

なお、職場体験・インターンシップは、キャリア教育の一環として行われることが基本であり、その趣旨に沿った適正な形で実施されるよう、事業主等への周知徹底を図っていく。

また、自己や仕事に関する理解を深める授業・ガイダンスの実施を通じて、キャリアに関する相談の機会の活用を促進することが重要である。

キャリア教育の推進に当たっては、学生が、インターンシップ、キャリア教育等の状況、自らの目標等を記入するキャリア・プランニングのツールとしてジョブ・カードを活用することが求められている。このため、関係行政機関と連携して、在学段階から、オンライン上で作成できる「マイジョブ・カード」も含め、ジョブ・カードが活用されるよう、利用の促進・周知を図っていく。