6　職業能力の開発及び向上の促進

⑴　職業訓練の推進

公共職業訓練として実施している日本版デュアルシステム等の主として青少年を対象とした訓練メニューや、企業内での実習と教育訓練機関等での座学等を組み合わせて実施する雇用型訓練を引き続き推進する。また、中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の機能を強化し、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会を充実させていくこと等により、不安定な就労を繰り返す青少年の安定的な就職の実現等を図っていく。

また、離職後、相当な期間が経過した青少年や一度も就労したことのない青少年等雇用保険を受給できない青少年に対しては、求職者支援訓練により早期の就業に向け引き続き支援する。

職業訓練の実施に当たっては、対象となる青少年が職業経験の不足等により、職業能力が十分に形成されていない現状にあることに鑑み、訓練の受講前にキャリアコンサルティングを行うことにより、職業能力開発の課題や目標を明確にした上で適切な訓練へ誘導することが重要である。また、訓練中についても、コミュニケーション能力の不足、人間関係への不安、仕事への理解不足等、最近の青少年の特徴や抱える課題等を踏まえ、社会人・職業人として必要な基礎的能力の習得や職業意識の醸成を図りつつ、きめ細かな職業指導等を併せて行う。

さらに、企業内の青少年の育成については、景気の動向、企業の業績等にかかわらず、事業主が中長期的な視点で人材への投資を行うことができるよう、引き続き、助成金、認定職業訓練制度等により必要な支援等を行う。

⑵　職業能力検定の活用の促進

職業に関する知識や職歴がない青少年にとって、技能検定を中心とした職業能力検定は、目指すべき職業能力開発の明確な指標となるものであり、また、いわゆるキャリアラダー（職務やこれに応じた職業能力をレベルごとに応じて階層化することにより、労働者がはしごを昇るように着実に職業能力を高め、キャリアの向上を図る道筋としての役割を果たすものをいう。）としての機能も有する。また、青少年の職業能力の見える化を進めることは、青少年の実践的な職業能力が適正かつ客観的に評価されることにつながり、円滑なマッチングに資するものである。

このため、技能検定制度について、青少年のモチベーションの向上やキャリアアップに資するよう、青少年を主な対象とした技能検定３級の対象職種の拡大など、積極的にその設定を進めるとともに、学校教育等との連携を通じた青少年に対する技能検定の積極的な活用促進を図っていく。

また、今後も雇用吸収力の増大が見込まれ、青少年のキャリア形成上の課題がより顕在化している対人サービス分野等に重点を置いて、業界内共通の職業能力を評価する技能検定の職種の整備等を進める。

さらに、令和６年３月に技能検定等の既存の公的資格ではカバーできていなかった職種において、スキルの階層化、標準化ができるよう創設した、団体等検定制度の活用の促進を図ることで、企業・業界団体の域を超えた職業能力評価を推進する。

⑶　職業人生を通じたキャリア形成支援

青少年の主体的なキャリア形成を図ることは、職業能力開発に対する意欲を高め、豊かな職業人生をもたらす等の効果がある。このため、青少年自身が将来の経済及び社会を担う者としての自覚を持ち、職業人生を通じてキャリア形成に取り組むことが必要である。

しかしながら、青少年の中には、職業経験が少ないなど、独力でキャリア形成を図ることが困難な者も少なからず存在する。こうした者のキャリア形成を支援するため、入職後早期のうちから企業内外を問わず必要な時にキャリアコンサルティングを受けられるよう、キャリア形成・リスキリング支援センター及びキャリア形成・リスキリング相談コーナーやオンラインを活用し、キャリアコンサルティングをより身近に受けられる環境の整備に取り組む。

あわせて、青少年や企業等がキャリアコンサルタントをより活用しやすくなるよう、相談プロセスや、キャリアコンサルタントが有する知識や経験を可視化するとともに、青少年の多様なニーズに対応できるようキャリアコンサルタントの育成・確保を推進する。

また、青少年の職業生活設計及びこれに基づく職業能力開発の支援を行うため、職業人生の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を企業内に設けるセルフ・キャリアドックの導入並びにキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進する。

さらに、青少年の主体的なキャリア形成の意識の醸成を図るとともに、これら一連の取組の普及を進めることが重要である。これらの取組を通じて、青少年自身が仕事へのやりがいをより感じられるようになることのほか、生産性が向上すること、職場定着が図られること等が期待される。

これらは、企業にとっても有益であることから、企業自身がキャリアコンサルタントを配置するなどにより青少年の自律的なキャリア形成ができる環境を整えることが重要である。また、企業が青少年に対してキャリア形成の支援を行うに当たっては、上司の役割が重要であることから、企業が青少年に対する上司によるキャリアに関する相談の負担を軽減する措置を講じるとともに、キャリアコンサルタントが専門的な立場から上司によるキャリアに関する相談を支援する環境を整備することが望まれる。

7　ニート等の青少年に対する職業生活における自立促進のための支援

将来の労働力を確保する等の観点から、就業、通学及び職業訓練の受講のいずれもしていない青少年であって、職業生活を円滑に営む上での困難な課題を抱えるニート等と呼ばれる青少年に対し、その特性に応じた適職の選択等の職業生活に関する相談の機会の提供、職業生活における自立を支援するための施設の整備等の必要な質の高い支援を継続的に提供する。

具体的には、ニート等の青少年の支援の拠点である地域若者サポートステーションにおいて、公共職業安定所、地方公共団体等の関係機関との連携を通じた情報提供等や職場体験の充実を図ることにより就職に向けた支援を行うとともに、就職した者に対する職場定着支援等を実施する。

また、各地域若者サポートステーションが有するノウハウや経験の普及、研修体制の整備、好事例の周知、支援を行う専門人材の育成等に努める。

8　地域における青少年の活躍促進

青少年が希望する地域において就職することができるよう、国、地方公共団体、事業主、大学等が連携し、地域の募集・求人情報の収集、提供等の必要な取組を進めることにより、いわゆるＵＩＪターン就職を積極的に支援していく。

また、地域における人口減少が進行する中で、特に中小企業等においては同世代の同僚がいない場合も少なくないため、企業の枠を超えて、地域で働く青少年を対象とした研修会や座談会等の開催を通じて、地域で活躍する担い手となる青少年の育成を支援する。

さらに、認定職業訓練の活性化に向けた支援等を含め、産業・地域単位での複数企業の連合体が訓練設備や共通課題への対応策等を「共有」し、「共同」で人材育成を行う仕組みについて、地方公共団体とも連携しつつ、産業・地域等の単位で複数の企業が行う訓練の好事例を広げる取組や業界単位での訓練を支援する仕組み等を検討し、必要な施策を講じる。

なお、支援の際には、地域における良質な雇用機会の確保のほか、青少年自身による起業等も含めた多様な選択肢があり得ることに留意することが必要である。

9　青少年福祉施策の実施

青少年が自律的に職業生活設計を行い、仕事に対する意識改革に取り組み、充実した職業生活を送ることができるよう地域の関係者の意識啓発等を行っていくことは、引き続き重要である。

こうしたことから、地方公共団体、勤労青少年福祉に係る支援機関等が中心となって、地域の実情を踏まえた青少年の福祉の増進に係る事業を実施していくことが期待される。