② 既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進

新規学卒者一括採用の仕組みについては、事業主にとっては、職業経験のない新規学卒者を集団的かつ集中的に正社員として採用し、長期雇用の下でＯＪＴ（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）等の企業内での訓練を実施しながら必要な知識・技能を習得させていくこと等が効率的であること、新規学卒者にとっても失業状態を経ることなく社会人へ円滑に移行できること等のメリットがあり、一定の合理性を持つ雇用慣行として広く定着してきたところである。

一方、社会環境、労働市場の構造の変化の下、また急激な雇用情勢の悪化等の影響により、就職先が決まらないまま卒業したり、次年度の就職活動のために留年したり、不本意ながら非正規雇用に就くなど、学校卒業時に安定した職業に就くことが困難な若者が相当程度発生し、さらに、フリーター等の不安定な就業形態に就くことで、その後正社員に移行することがより困難となる状況が生じている。

こうしたことから、若者の募集及び採用に当たり、卒業時期にとらわれることなく人物本位による正当な評価が行われるよう、雇用対策法に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成19年８月３日厚生労働省告示第275号）が平成22年に改正され、事業主は、新規学卒者の採用枠について、新規学卒者が学校卒業後少なくとも３年間は応募できるよう努めること等とされたところである。本指針を活用し、事業主への周知・啓発、指導を着実に実施することにより、学校卒業後の一定期間は「新卒」扱いとしたり、また、通年採用を拡大したりするなど、既卒者が正社員として応募する機会を広げる取組を促す必要がある。

③ フリーター等の正規雇用化に向けた支援

技能・知識、職業経験の不足等により直ちに正社員として就職することが困難なフリーター等の若者については、公共職業安定所を中心に、就職活動の方法に関する助言・指導、職業相談・職業紹介、職場定着等の一人ひとりの課題に応じたきめ細かな支援、とりわけ、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング、職業能力形成機会の提供や、試行雇用（トライアル雇用）等を通じて事業主と若者相互の理解を促すこと等により、正社員への移行を促進していくことが必要である。

また、公的支援機関の利用を躊躇（ちゅうちょ）しがちな多くの若者が気軽に利用し相談に立ち寄ることができる、都道府県が設置する若者のためのワンストップサービスセンター（通称：ジョブカフェ）のように、地域のニーズに応じた多様な就職支援メニューをワンストップで提供する取組も重要であり、都道府県等が中心となって、地域の関係機関との連携の下、利用しやすいサービスの提供を推進していくことが期待される。

⑶ 職業生活に必要な基礎的・実践的職業能力の開発の推進

職業生涯の長期化や働き方の多様化が進む中、若者の職業能力の開発・向上、安定的・継続的な就業の実現を促し、ひいては我が国産業が求める人材の確保・育成や労働生産性の向上等につなげる上で、個々人の職業生活設計に基づき、職業訓練の受講や自己啓発等の能力開発を行えるよう体系的な支援を展開することが重要である。

① 公的職業訓練の推進による若者の職業能力の開発・向上

企業の人材育成機能の低下が指摘される中、産業構造の変化や技術革新等に伴う人材ニーズ、雇用のミスマッチ拡大の現状等を十分に踏まえ、成長が見込まれる分野を中心に人材を育成・確保できるよう、民間教育訓練機関の活用等により求職者等に対する公的職業訓練を積極的に推進する必要がある。

特に、フリーター等の不安定な就業を繰り返す若者や未就職卒業者等の就業経験のない若者については、基本的な職業能力を習得すべき時期にそれができない結果、その後の円滑なキャリア形成が阻害され、年齢が高くなるほど正社員としての就職が困難になるなど、将来にわたって不利な状況になることが懸念される。このため、これらの若者等を対象に、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供するジョブ・カード制度等を推進することにより、正社員への移行を促進する必要がある。

加えて、不安定な就業状態から抜け出せない若者については、就職に必要な職業訓練を安心して受講できるよう、第２のセーフティネットとして、無料の職業訓練と訓練期間中の生活支援のための給付・就職支援を行う仕組みとして創設準備が進められている求職者支援制度等により、適切に支援されることが重要である。

職業訓練の実施に当たっては、対象となる若者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、訓練開始後においても、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、最近の若者の特徴・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、キャリア・コンサルティング等のきめ細かな職業指導等を併せて行うことが効果的である。

② 実践的な職業能力の評価制度の構築・活用

訓練の成果を就職の実現、ひいてはキャリア・アップに結びつける上で、実践的な職業能力が企業の枠を超えて適正かつ客観的に評価され、過去の就業経験にかかわらず、職業生涯を通じたキャリア形成を図ることが可能な労働市場の整備を目指していくことが重要である。このため、技能検定制度や職業能力評価基準等の能力評価の基盤整備、能力評価ツールとしてのジョブ・カードの有効活用に加え、新成長戦略に盛り込まれた「実践キャリア・アップ戦略（キャリア段位制度）」等の新たな仕組みを構築し、効果的に推進していくことが期待される。

③ 企業におけるキャリア形成支援の環境の整備

若者が職業経験を通じて継続的な職業能力の開発及び向上を図ることができるよう、各企業には、ＯＦＦ－ＪＴ（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）とＯＪＴを組み合わせた体系的な訓練の実施、職務上求められる具体的能力やキャリアパス等についての情報の提供や、働きながら学び、訓練を受講するに当たって、キャリア・コンサルティングやメンター制度等の相談環境の整備、自己啓発等の必要な時間の確保への配慮等の取組を推進することが求められ、こうした企業の取組を支援することが重要である。

⑷ 就業に向けた自信・意欲の獲得等のための支援

ニート等の若者を始め、在学段階や職業生活への移行時等の人間関係面を含む様々な挫折等を契機に、就業に向けた自信・意欲を喪失するなど、自立に向け困難な課題を抱える若者を対象に、地域の関係機関、専門家による幅広い連携の多様なプログラムを組み合わせた総合的な支援を展開するなど、新成長戦略に掲げた「ニート縮減」の達成に向け、取組を強化することが重要な課題である。

① 専門的な相談等による支援

ニート等の若者に対する職業的自立支援の拠点として、地方公共団体との協働により、全国で地域若者サポートステーション事業を展開している。これまで若者を就業に結びつけてきた実績や、関係機関との連携による支援の実施等の経験を踏まえ、より効果的にニート等の若者を支援する人材育成等の環境整備にも寄与している。地域若者サポートステーションにおいて、キャリア・コンサルタントなど専門人材による相談、コミュニケーション訓練、労働体験等を通じて、社会参加、就業に向けた自信の回復、意欲の喚起を引き続き行う必要がある。