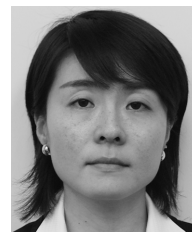


政府の立場から

朝比奈 祥子*



ただいまご紹介いただきました厚生労働省大臣官房国際課で課長補佐をしております朝比奈と申します。本日はこのような貴重なシンポジウムでの説明の機会をいただき、ありがとうございます。本日はよろしく願いいたします。

最初に本日の説明内容の構成について簡単に説明いたします。はじめに、第101回ILO総会の若年者雇用の危機に関する委員会について、日本政府が行った発言等について説明をさせていただきます。その後、この委員会での議論も踏まえて、ごく簡単になると思いますが、日本における若年者雇用政策についても簡単にご紹介させていただきたいと思っています。

それでは最初に、第101回ILO総会の若年者雇用の危機に関する委員会で日本政府がどのような発言をしたかということについて説明をさせていただきます。今年のILO総会の議題の一つとして、5月30日から6月12日まで、スイスのジュネーブにあるパレデナシオン（国際連合欧州本部）で開催されました。私自身は先月着任したばかりですので、残念ながら参加していませんが、日本政府からも3名、政府代表が議論に参加しています。委員会の中ではディスカッションポイントごとに議論が行われ、最終的には結論文書が採択されました。

それでは委員会でのディスカッションポイントについて簡単にご説明します。ポイントは大きく分けて二つあったと理解しています。一つ目は、若年者雇用について議論すべき下記の項目、五つありますが、これについて政府および社会的パートナー、労使だと思いますが、この三者が行ってきた施策とその効果、それからILOが行ってきた支援などについて議論するというものでした。

この五つの項目というのは、1番、雇用・経済政策、2番、教育・訓練・技能・就業能力、それから学校から仕事への移行、3番、積極的および消極的労働市場政策、4番、若者の起業家精神と自営業、そして5番、賃金、労働条件や労働者の権利等というところですか。二つ目のポイントとして、若年者の雇用とディーセント・ワークに貢献するために、政労使、それからILOは、今後どのようなことを行っていくべきかということについて議論を行ったということです。

次に、これについて日本政府がどのように対応したかということについて、簡単にご紹介をさせていただきますと思います。政府としての発言は、一つ目のポイントの、先ほど申し上げた五つの

*朝比奈祥子（あさひな・しょうこ） 厚生労働省大臣官房国際課課長補佐

平成14年厚生労働省入省。政策統括官付労政担当参事官室、年金局、労働基準局に配属後、米国の従業員福祉調査研究所（Employee Benefit Research Institute）に派遣。帰国後、年金局を経て大臣官房国際課に配属。

うちの2番目、教育・訓練・技能・就業能力および学校から仕事への移行という部分と、もう一つが、3番目のポイントの積極的および消極的労働市場政策というところについて発言を行ったところでは。

まず2番目の教育・訓練・技能・就業能力および学校から仕事への移行という部分については、日本政府からジョブ・カード制度の推進について発言しました。こうした能力開発分野における課題として、能力開発の機会が不足していること、それから職業能力が正当に評価されにくいということがあると思いますので、ジョブ・カード制度を推進しているところです。

ジョブ・カード制度の仕組みとしては、先に次のスライドをご覧くださいと思います。この制度は、ちょっと細かい紹介になりますが、それまでの職務経歴や学習歴、保有している資格や免許などを所定の様式に記入していただいて、ハローワークなどでキャリア・コンサルティングを受けていただくことによって、この様式に書き込んだものがジョブ・カードという形になって交付を受けるという制度です。キャリア・コンサルティングを受けていく過程で、ご自身の職業能力や就業目標、それから課題を整理したり、就職活動の自己アピールを作成したりといったことができるというものです。この交付を受けた方は、これを使って就職活動を行って就職をしていただくか、あるいは訓練実施企業や教育訓練機関にジョブ・カードを提出していただいて職業訓練を受けることとなります。

まず企業が行う訓練には、雇用型訓練と委託型訓練の二つがあります。雇用型訓練というのは、訓練生を直接企業が雇用して、企業における実習と座学の訓練を組み合わせで受講していただくものです。スライドにはないのですが、さらに有期実習型訓練と実践型人材養成システムの二つに分かれて、前者は主として正社員経験が少ない方を対象とする3ヵ月から6ヵ月程度のシステムです。後者のほうは新規に学校を卒業された方のための半年から2年程度のシステムです。

下のほうの委託型訓練ですが、国から委託を受けた専門学校などの教育訓練機関か、企業が主体となって行われる訓練です。日本版デュアルシステムと企業実習先行型訓練システムの二つがあります。前者については正社員経験が少ない方を対象とした、座学が3ヵ月ぐらい、企業での実習が1ヵ月ぐらいというものです。後者については、25歳から35歳ぐらいまでの正社員経験が少ない方を対象として、実習は1ヵ月から3ヵ月ぐらい、座学が3ヵ月ぐらい、常用雇用が1ヵ月程度という訓練システムになっています。

このほかに教育訓練機関が行う訓練については、求職者支援訓練と公共職業訓練があります。これもごく簡単に申し上げますと、求職者支援訓練というのは、雇用保険を受給できない方を対象として、基礎能力や実践能力を付与するというものです。公共職業訓練については、雇用保険を受給されている方を対象として行うものです。

こうした職業訓練を受け終わると、訓練を実施した企業や訓練機関が、訓練が終わったときの能力を評価した評価シートを交付することとなります。それを持ってハローワークの支援を受けながら、訓練実施企業やほかの企業での正社員としての就職を目指していただくということになります。

一つ前のスライドに戻りますが、ジョブ・カード制度の特徴としては、きめ細やかなキャリア・コンサルティングが受けられるということ、座学と企業での実習の組み合わせという実践的な訓練

が受けられるということ、職業能力を目に見える形で明確化できる、ジョブ・カードという形で明確化できるということ。それから人材育成や職業能力開発という点で、使用者の方々の団体と連携をしているといった点が特徴としては挙げられるかと思えます。この制度を活用して正社員になった方は、これまでに2万3,000人以上にのぼっています。

次に2番目の論点ですが、積極的および消極的労働市場政策について、日本政府からハローワークなどにおける新卒者、それから既卒者に対する就職支援策について発言を行っています。まず日本の若年者雇用の状況については、一括採用を行う新卒者の就業環境は、新規の大卒者の内定率は回復してきてはいるのですが、引き続き厳しい状況が続いています。また失業率についても高止まりしていて、2011年における24歳以下の若年者の失業率は8.2%となっています。全労働者が4.5%であるのに比べると、やや高水準で推移しているかと思えます。

そこで、新卒者や既卒者の方々に対する就職支援の抜本的強化を現在行っています。まず都道府県労働局に新卒者就職応援本部を設置しています。これは都道府県労働局のほかに地方公共団体や学校関係者、それから産業界や労働界の方々に構成されています。地域における新卒者支援の実施状況の把握や地域の実情に合った対策の企画、地域における新卒者の就職状況等の調査把握、事業主団体への採用の拡大の要請といったようなことを行っているところです。

2番目ですが、新卒応援ハローワークを設置しています。これは、2枚後のスライドになりますが、全都道府県に就職活動中の学生や既卒者の皆様が利用しやすい専門のハローワークとして設置しているものです。今年の4月現在で全国に57カ所あります。利用者数は、平成22年9月から23年3月までの半年間で延べ22万9,000人です。同時期の就職者数は3万人強です。平成23年度については、利用者が約58万人、就職者数が7万5,000人となっています。

主なメニューとしては、全国ネットワークによる豊富な求人情報の提供、職業紹介、中小企業とのマッチング、就職活動に役立つ各種セミナーの開催、担当者を決めての個別支援といったようなことがあります。新卒者と中小・中堅企業とのマッチングにも取り組んでいて、企業説明会や就職説明会を884回開催したほかに、職場見学会や企業経営者などによる仕事についての講演会、職場体験受け入れ先の開拓支援などを行っているところです。

就職支援の三つ目として、ジョブサポーターを2.5倍増員して2,300名としています。ジョブサポーターというのは、次のスライドになりますが、大学などで就職支援や、人事労務管理の経験のある方やキャリア・カウンセラーの資格を持つ人など、就職活動に関する知識や経験が豊富な方になっていただいています。就職活動に関する相談や情報提供なども、就職が決まるまでサポートするという仕組みになっています。これを利用しての就職者数は、平成22年9月から23年3月までの半年間で6万人弱、平成23年度については16万人強となっています。主な活動内容としては、新卒者や既卒者向けの求人開拓を行っています。平成23年度について18万人分弱を開拓しているところです。そのほか、ちょっと細くなるのですが、下に書いているようなことを行っています。

さらに文部科学省や経済産業省と協力して、卒業前最後の集中支援という取り組みを平成22年度から行っています。学校などの協力を得て、ハローワークへの未内定者の誘導や、ジョブサポーターによる電話などでの来所の呼び掛け、来所者への個別の支援、面接会の集中開催などを実施して、平成23年度は24年1月から3月の3ヵ月間で3万9,000人弱、6月末までに2万5,000人弱が

就職のお手伝いをすることができたということです。このほかに保護者への働きかけも行っているところですが。

最後、4番目ですが、卒業後少なくとも3年以内の既卒者については新卒枠で応募可能とするように周知・普及を行っているところです。これも2枚後のスライドにありますが、雇用対策法に基づく青少年雇用機会確保指針がありますが、これを改正して周知を進めているところです。

日本政府の発言としてはだいたい以上のとおりでしたが、委員会では活発な議論が行われて、最終的に結論文書が取りまとめられています。これもご紹介しようかと思ったのですが、先ほどコニヤックさんから言及があったと思いますので、ここは割愛させていただきます。

それから日本における若年者雇用対策ですが、6月に取りまとめられた若者雇用戦略というのがありますので、残りの時間も少ないので、ごく簡単にこれをご紹介させていただきたいと思います。平成21年10月の緊急雇用対策というのがありましたが、これに基づいて内閣総理大臣の主導のもとで労働界、産業界をはじめ各界のリーダーの皆様や有識者の方々に参加いただいて、意見交換と合意形成を図ることを目的として設置しているところです。構成員は、内閣総理大臣をはじめとする関係大臣と、次のスライドに各界の方々の名簿を載せたのですが、これは古くて申し訳ございません。新しいものはホームページ等に乗っていると思いますので、そちらをご覧くださいればわかるかと思えます。

若者雇用戦略というのは、雇用戦略対話が今年の6月12日に取りまとめたものです。基本方針だけご紹介させていただきますが、四つありまして、一つ目は、自ら職業人生を切り開ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援するというものです。二つ目が、若者が働き続けられる職場環境の実現、非正規雇用の労働者のキャリアアップの支援ということです。三つ目が、対症療法から中長期戦略へと書いていますが、まず経済を活性化して、働きがいのある質の高い雇用が創出されるように、成長戦略を一体的かつ協力的に推進していく必要があるというものです。四つ目が雇用戦略対話の下に若者雇用戦略推進協議会を設けて、まとめた若者雇用戦略の中に出てきている推進していくべき策がどうなったかのフォローアップなどを行っていくということです。

次以降のスライドに、具体的にどういうことがあるのかを書かせていただいていますので、時間の関係で割愛させていただきます。

現在、これに基づいて、まだこういうふうになりましたと申し上げられることはそんなにないのですが、できるものからやってみようということで、行政のほうでいろいろ取り組みを始めているところです。簡単ではございますが、以上でございます。(拍手)