

官民協力による若年者雇用対策の充実について

－労働市場のマッチング機能強化に向けて－

2007年4月17日

(社)日本経済団体連合会

はじめに

日本経団連では、本年1月に『経団連ビジョン「希望の国、日本」』を発表し、その実現に向けた優先課題の一つとして労働市場改革を訴えた。現在、いわゆる就職氷河期に思うように就職できなかつた年長フリーターが約90万人おり、その固定化はわが国の経済成長にとって阻害要因となる。意欲と能力がある若年者の就労を促進し、ビジョンが掲げる全員参加型社会の実現につなげたい。

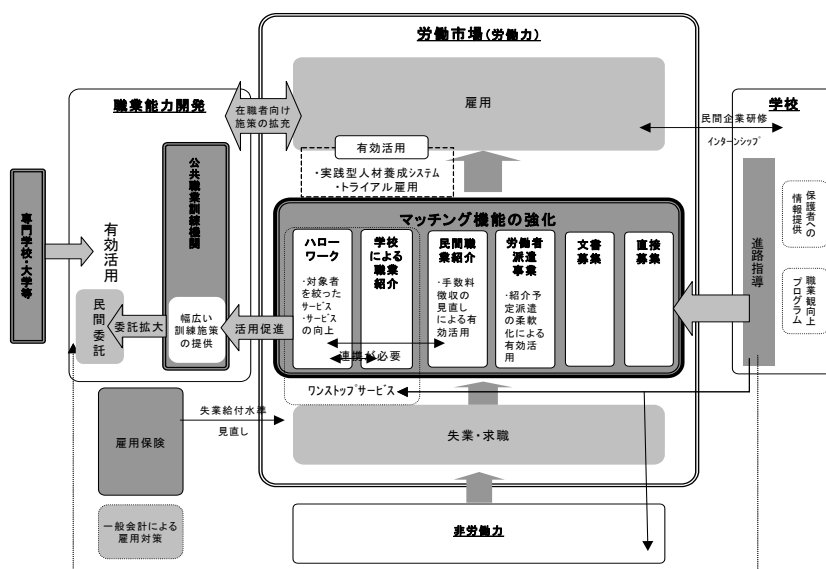
わが国の労働市場を概観すれば、雇用失業情勢に改善が見られるものの、長期失業者数は高い水準で推移しており、また、若年者の完全失業率も高水準にある。今後、労働力人口の減少が見込まれるなか、意欲と能力のある若年者が、それに応じた就労の機会を得られるように労働市場のマッチング機能を高めていかなければならない。ここでいう労働市場とは、求職者（労働者）が仕事を探し、求人者（企業）が労働者を探すプロセスであり、マッチング機能とは、求職者と求人者の希望を媒介し結合させる仕組みを指す（図表1）。

労働市場のマッチング機能強化には、企業による自主的な取組みと政府によるさまざまな取組みを相互に連携、補完させながら進めていくことが不可欠である。それにより、仮に一旦、失業に陥っても、労働市場を通じて新たな就労機会を得られる循環型の雇用のセーフティネットを構築していくべきである。

まず求められているのは、求人者である企業の取組みである。意欲や潜在能力のある若年者に就労機会を提供するために、企業はそれぞれの実情を踏まえた上で、採用のあり方や処遇制度などの改善を自主的に進めていく必要がある。加えて、学校教育から労働市場への移行時にも、企業としてさまざまな場面で積極的に協力していくことが求められる。それにより、有効求人倍率が高い一方で完全失業率も高いなど、労働市場において生じうる若年者特有の問題の解決を目指すべきである（図表2）。

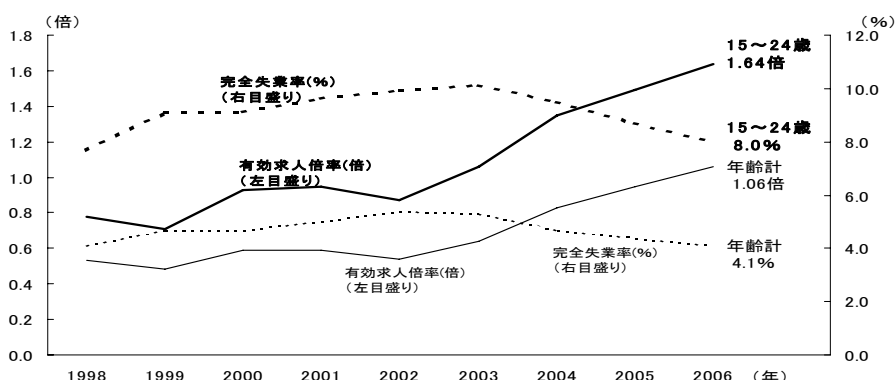
そのうえで、政府には足下の雇用失業情勢の改善に油断することなく、公共職業紹介機関（ハローワーク）の機能強化はもとより、民間職業紹介事業、求人広告などの文書募集、学校による無料職業紹介、労働者派遣事業などあらゆるマッチング機能を有効に活用できるような制度の継続的な見直し求めたい。それとともに、政府は、就労のために職業能力開発を必要とする若年者、意欲のある若年者にさまざまな職業能力開発の機会を提供できるような環境整備を一層進めるべきである。

(図表 1) 労働市場のマッチング機能強化のイメージ



日本経団連事務局作成

(図表 2) 若年者の有効求人倍率と完全失業率の推移



出典：完全失業率：総務省「労働力調査」
有効求人倍率：厚生労働省「一般職業紹介状況について」

I 若年者雇用対策の充実に向けた企業の自主的な取組み

若年者雇用対策を推進し、また、労働市場の改革を促進するためには、企業の採用のあり方、処遇制度などを、それぞれの企業の実情に即して自主的に見直していくことがまずもって不可欠である。

1. 若年者への就労機会提供や処遇制度などの見直し

(1) 新卒採用に偏る採用などの見直し

労働市場においては、若年者に対する求人が新卒採用時に偏在しており、新卒者以外の若年者の応募の機会が限られる傾向にある。潜在能力、適性なども適切に評価することにより、意欲のある若年者に就労の機会を提供していくことを、企業の実情に即して検討していくべきである。近年、整備されつつある既卒者やいわゆる第二新卒者を採用する仕組みをさらに活用していくことも一つの手段である。なお、国家公務員試験や国家資格試験では、学歴や年齢によって受験に制限を課しているものもある。若年者に多くの就労機会を提供するためにも、これらの制限について、政府は見直しを行うべきである。

(2) 年齢などに偏重した処遇制度の見直し

求人と求職のミスマッチの理由の一つとして、年齢が合わないことが指摘される場所である。人物本位の採用を進めていくためにも、年齢などを軸とするいわゆる年功カーブを描く処遇制度から、「仕事・役割・貢献度」を基軸とした処遇制度へ見直していくことも必要である。

(3) いわゆる正社員への登用の仕組みの整備

意欲と能力があり、企業と本人のニーズが合致する者に対しては、仕事・役割・貢献度と処遇を整合させる必要がある。パートやアルバイトといった有期雇用契約者から期間の定めのない雇用契約者（いわゆる正社員）への登用の仕組みも、選択肢の一つとして検討していくべきである。

(4) 求人情報の信頼性の確保

労働市場のマッチング機能強化の前提として、求人情報の信頼性を確保する必要がある。特に求人広告による文書募集については、インターネットや携帯電話を用いた募集も多くなっている。求人情報へのアクセスが容易になるほど、

情報の信頼性を高めることが求められるので、情報の発信元である企業には責任ある行動が求められる。

2. トライアル雇用などの有効活用

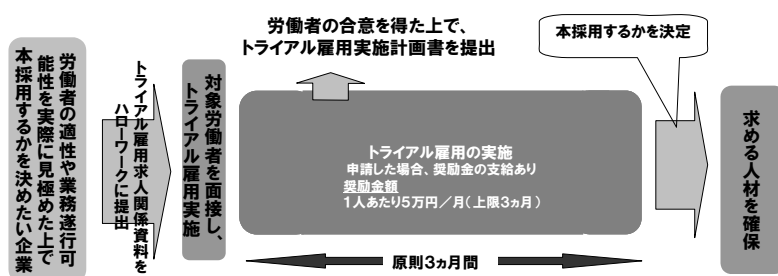
(1) トライアル雇用制度の活用

企業は、経験不足などにより就職が困難である求職者の適性や能力を見極め、求める人材を確保するために、トライアル雇用制度などを活用していくべきである（図表3）。その活用促進のために、政府は、トライアル雇用の実施期間を現行の原則3ヵ月から1年程度に延長することを検討すべきであり、より適切に求職者の適性や能力を判断できるような仕組みとする必要がある。

(2) 実践型人材養成システムの活用

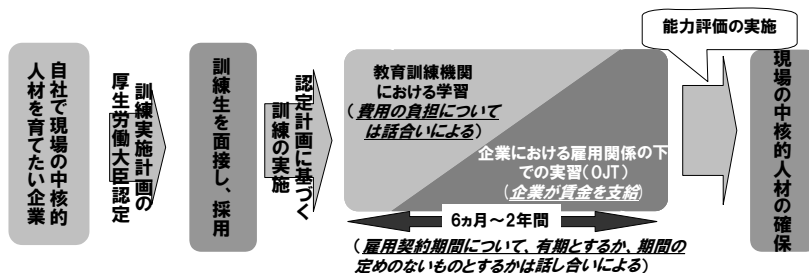
企業における実習訓練と教育訓練機関における座学を並行的に行う「実践型人材養成システム」が2007年度からモデル事業として始まるので、企業としては、必要に応じて積極的に活用していくことが求められる（図表4）。こうした制度の有効活用は新卒時特有の雇用のミスマッチ回避にもつながり、若年者雇用対策の大きな柱となる。

（図表3） トライアル雇用制度



出典：厚生労働省資料より作成

（図表4） 実践型人材養成システム

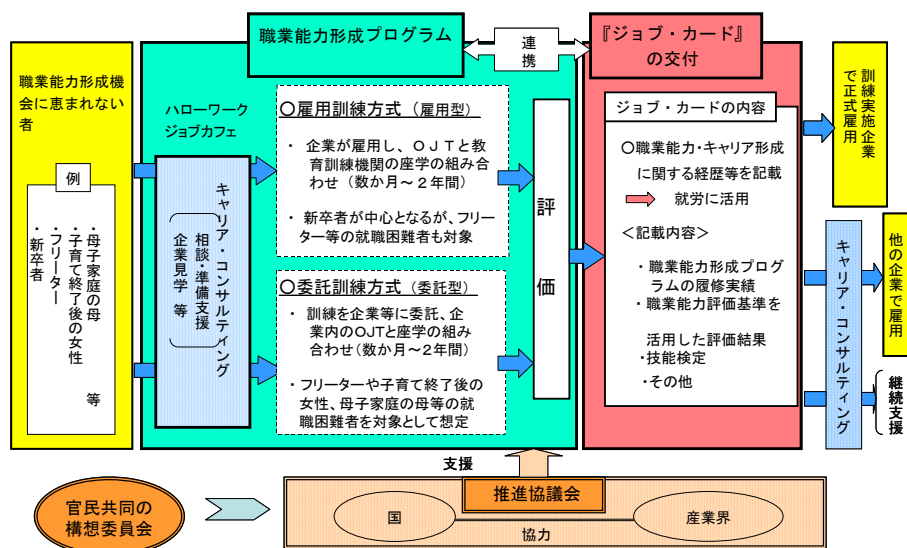


出典：厚生労働省資料

(3) ジョブ・カード制度への協力

若年者雇用対策として、今後、政府が行う取組みにも、積極的に協力していくことが求められる。たとえば、「成長力底上げ戦略」の一環として、「ジョブ・カード制度」が2007年度から具体化されていくが、これは企業の協力があるはじめて実効ある施策となる（図表5）。企業は実情に応じて、訓練の受け入れなどを検討し、積極的に協力していくべきである。ただし、「評価基準のあり方」や「ジョブ・カードに記載する履修証明の記載の仕方」によっては、企業の負担が過度に大きくなり、協力を得にくくなることも想定できる。類似した制度である前述の「実践型人材養成システム」の実施状況を踏まえながら、より多くの企業の協力が得やすいようなジョブ・カード制度を政府は構築していくべきである。

（図表5）ジョブ・カード制度の概要



出典：経済財政諮問会議資料

3. 学校教育から労働市場への移行のサポート

わが国の新卒採用市場においては、一般的に、学生は働くことについて漠然としたイメージしか持っておらず、また、企業は潜在的な能力の顕在化を期待して採用する傾向がある。新卒一括採用は質の高い人材を効率的に採用できるというメリットがあるものの、結果として、「期待していた仕事を与えられな

った」などの理由からミスマッチが生まれ、新卒採用市場においては、いわゆる「七五三現象」が生じている。他方で、中小企業では数多くの若年者に対する求人を出しているものの、応募してこないというミスマッチも生じている。

(1) インターンシップや職業観醸成プログラムへの積極的な協力

企業はインターンシップの受け入れに積極的に協力し、新卒での就職への円滑な移行を学校段階からサポートしていくべきである。同時に、職業観や就労意欲の向上を可能とするプログラムを授業に組み込むことについても、実情に応じて、企業は協力していくべきである（図表6）。

[神奈川県立相模大野高校]	
総合的な学習の時間での取組み内容	
6月	講演会(日本の社会のこれから)、講演会まとめ
7月	ジョブシャドウガイダンス、ジョブシャドウ計画書作成(1)(2)
8月	ジョブシャドウ実施・報告書作成
10月	分野別学習1・2(仕事について)
11月	分野別学習3(仕事について) 企業人による出前授業、出前授業まとめ
1月	自分の将来の職業を考える クラス発表(1)(2)
2月	クラス発表の感想 レポート作成 キャリアプランデザイン(1)(2)
3月	全体発表
[神奈川県立寒川高校]	
教科・科目での取組み内容	
・職業観、勤労観につながる新聞記事の読解(日本語と漢字)	
・コンビニ経営シミュレーションゲーム(地理)	

(図表6) 神奈川県のカリヤ教育実践推進モデル校の取組み事例

出典：神奈川県立相模大野高校のホームページ、神奈川県立寒川高校のホームページより作成

(2) 教職員の民間企業研修への協力

労働市場への移行のサポートに際し、学校の果たすべき役割は大きいので、進路指導・職業相談・職業紹介を担当する教職員の資質の向上を図っていくべきである。そのために、企業には、経済団体などが行う教職員の民間企業研修の受け入れに前向きに協力していくことが求められる。教職員の民間企業研修が充実・拡大していくことにより、民間企業に対する教職員の理解が一層深まり、学校における進路指導などを充実させることが可能となる。

II 政府による若年者雇用対策

政府は若年者雇用問題に関連して、「若者・自立挑戦プラン」などさまざまな

取組みを行っている。日本経団連は、若年者の雇用問題については、雇用政策だけでなく、学校教育や職業訓練なども密接に関連していることを踏まえ、関係省庁一体となった施策の推進を求めてきたが（「若者自立・挑戦プランの強化の具体化に向けて」（2004年11月9日））、今後も、これまでの諸施策の実績・評価を適切に行い、かつ、費用対効果も見極めつつ、「労働市場におけるマッチング機能の強化」と「就労促進型セーフティネットの構築」を軸とする若年者雇用対策を行うことを政府に求めたい。

（図表7）労働市場のマッチング機能

大区分	中区分	小区分	根拠条文	許可・届出区分	備考	
職業紹介 求人及び求職の申込みを受け、求人者との間における雇用関係の成立をあっ旋することを業として行うこと	公共職業安定所 【584ヶ所】※6	—	職業安定法第8条	—		
	有料職業紹介 【10,375事業所】※1	—	職業安定法第30条	許可制		
	無料職業紹介	学校等、特別の法人、地方公共団体以外の者 【653事業所】※1	学校等 【5,251校】※2	職業安定法第33条	許可制	財団法人、社団法人、社会福祉法人、NPO等
		特別の法人 【57法人】※3	地方公共団体 【30道府県、1区、33市、18町、3村、1組合】※4	職業安定法第33条の2 職業安定法第33条の3 職業安定法第33条の4	届出制 届出制 届出制	商工会議所、商工会、農業共同組合、事業共同組合等
労働者派遣 派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることを業として行うこと	一般労働者派遣 【21,522事業所】※5	—	労働者派遣法第5条	許可制		
	特定労働者派遣 【30,018事業所】※5	—	労働者派遣法第16条	届出制		
労働者供給 供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることを業として行うこと	労働組合等 【79組合】※4	—		許可制		
募集	文書募集 新聞、雑誌等を用いて労働者を募集するもの	—		自由		
	直接募集 事業主又はその被用者が直接労働者に働きかけて応募を勧誘するもの	—		自由		
	委託募集 事業主がその被用者以外の者に委託して労働者の募集を行わせるもの	無報酬のもの 【62団体】※1	職業安定法第36条	届出制		
		上記以外 【7団体】※1	職業安定法第36条	許可制		

※1 2006年3月末現在 ※2 2006年4月1日現在 ※3 2007年1月1日現在
 ※4 2007年2月1日現在 ※5 2007年3月1日現在 ※6 2007年4月1日現在

出典：厚生労働省の資料より作成

1. 労働市場におけるマッチング機能の強化

(1) ハローワークの見直し・機能強化

① 対象者を特化したサービスの提供

ハローワークは、無料かつ全国的な職業紹介組織を維持しつつも、現在問題となっている「就職氷河期」にやむを得ずフリーターとなった年長フリーターなどに対象者を特化したサービスも提供するよう、そのあり方（立地・サービス内容など）を見直すべきである。もちろん、今後も環境変化を踏まえた対象

者の一層の絞込みやサービスの重点化が必要である。

②若年者向けワンストップ拠点の整備

在学中の学生に加え、中途退学・早期離職・新卒採用市場でマッチングしなかった者など、その意欲と能力を十分に発揮できていない若年者などへの支援拠点を用意し、学校から労働市場への円滑な移行をサポートすべきである。現在、政府はさまざまな求職活動支援施策や職業訓練施策を提供しているが、そのさらなる有効活用に向け、ハローワークを中心に若年層のさまざまなニーズに対して、ワンストップで支援ができる拠点を整備すべきである。

③学校の進路指導などの強化

学校の進路指導・職業相談・職業紹介のあり方を見直す必要がある。職業安定法上、学校はハローワーク業務の一部を分担することができ、また、届出を行えば無料の職業紹介を行うことができる。しかしながら、社会の変化の激しい昨今は、学校のみによる進路指導・職業相談・職業紹介にも限界がある。したがって、行政の連携をより深めることにより、学校における職業紹介などとハローワークを有機的に結びつけ、学生がハローワークを積極的に活用することを促進していくべきである。

④民間開放の拡大

国が維持すべき最低限の職業紹介機能の効率化を図りながら、職業紹介事業の民間開放を一層進めていくべきである。労働市場のマッチング機能を高めるため、民間のカバーする範囲を拡大し、官民が相互に補完しあうきめ細かいサービスの提供体制が構築されれば、若年者雇用対策にも資することとなる。その際には、単に市場化テストにより官業の一部を民間委託するだけでなく、ビジネスとして民間職業紹介事業が成り立ちうる範囲を広げるという視点も重要である。たとえば、求職者の希望により有料の民間職業紹介機関を利用し、再就職した際に、求職者が負担する職業紹介手数料に再就職手当を充てる仕組みなども検討すべきである。

⑤サービス向上のための環境整備

ハローワークはサービス提供機関であることを念頭に置き、求職者などがよ

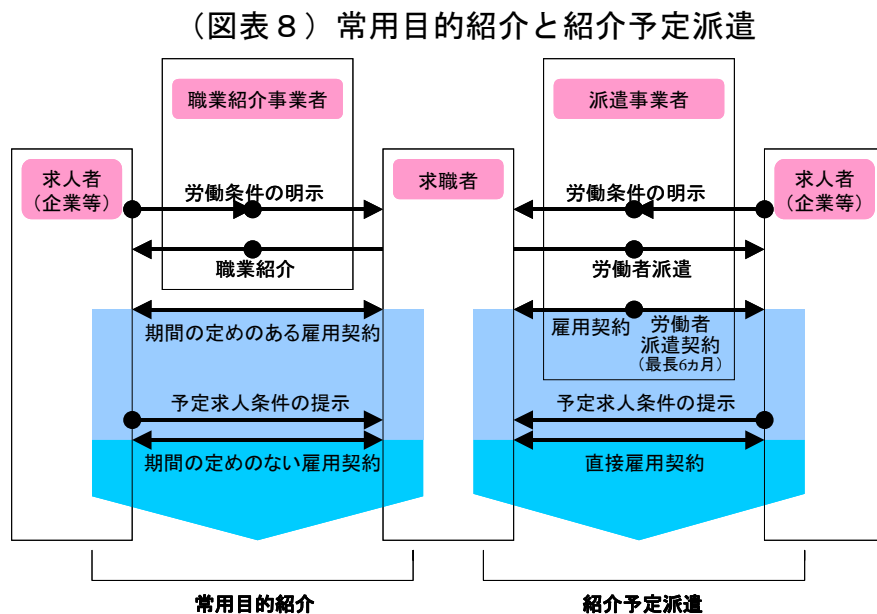
り利用しやすい環境を整え、その取組みの周知を徹底していく必要がある。たとえば、インターネットの利用や携帯電話向け求人情報提供サービスを拡充することのほか、在職者に対する職業相談、職業紹介を行うためにも、ニーズがある地域については、日曜日や平日夜間のサービス提供を拡充すべきである。

さらに、民間開放による成果を有効に活用し、ハローワークのサービスや効率の向上を図るべきである。有料の民間職業紹介機関の強みは、求人企業と求職者双方のニーズにきめ細かく対応できることにある。競争環境にあるなかで民間が培ってきたノウハウをハローワークにフィードバックし、絶えずサービスや効率の向上に努めていくべきである。

(2) 民間のマッチング機能のさらなる有効活用

① 民間職業紹介機関の活用

官民が補完しあって労働市場のマッチング機能を強化するためにも、民間職業紹介機関をこれまで以上に活用すべきである。民間職業紹介機関は、紹介数の実績では公共職業紹介には劣るものの、求人企業および求職者のニーズをより詳細に引き出し、それらの情報を活かした紹介を行っており、たとえば「常用目的紹介」が拡大すれば、今後有効な若年者雇用対策として期待できる（図表8）。



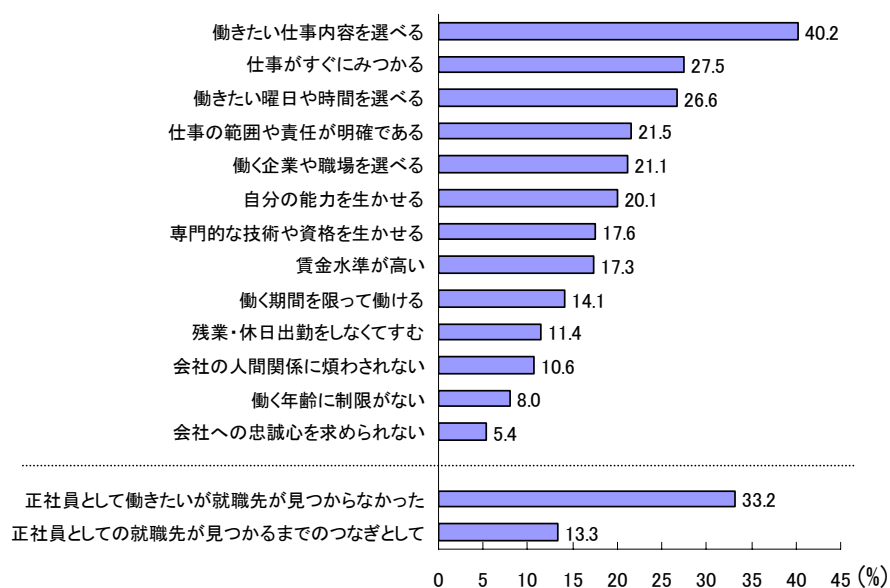
出典：全国民営職業紹介事業協会「職業紹介事業制度の手引き」より作成

また、現在は年収 700 万円以上の職業紹介に限って求職者から手数料を徴収することができるが、求職者の立場に立てば、手数料を負担してでも有益な求人についての職業紹介を受けたいというニーズもあろう。民間職業紹介のさらなる利用を促進するために、求職者手数料の徴収が可能な範囲についてはさらなる見直しを検討するとともに、一律に年収のみを基準として求職者の手数料負担の可否を決める仕組みは見直すべきである。

②紹介予定派遣制度の見直し

労働者派遣制度は、労働市場における求人企業と求職者を斡旋し、マッチングさせる機能を有した制度である。多様な働き方へのニーズの拡大とともに、積極的に派遣という就労形態を選択する者もおり、派遣という労働市場がさらに伸長すれば、マッチングする機会も拡大することができる（図表 9）。特に、紹介予定派遣制度については、求人企業と求職者双方のニーズが一致すれば、労働市場におけるマッチング機能という点で大きな効果をもたらすことが期待できる（図表 8）。若年者雇用対策の一環としても、紹介予定派遣のさらなる活用が図られるよう、現行で最長 6 ヶ月の派遣期間を 1 年に延長するなどして、制度の柔軟化を検討すべきである。

（図表 9）派遣という働き方の選択理由（2005 年・登録型派遣のみ）



出典：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」

2. 職業能力向上を通じた就労促進型のセーフティネットの構築

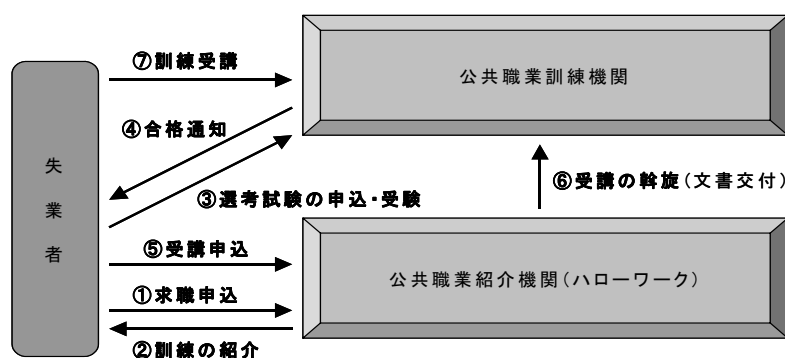
(1) 職業能力向上への取組み

労働市場のマッチング機能を強化していくことに加えて、職業能力向上に関する施策を労働市場におけるセーフティネットの一つとして位置付け、その整備に取組み、若年者雇用対策の一つの柱とすべきである。これまで人材育成は、どちらかという「企業内での人材育成」に偏りつつあったが、就労促進を図るためにも、多様な職業キャリア形成機会の確保を可能とするインフラの整備が必要である。

① 公共職業訓練機関の活用促進

現状では、ハローワークで求職の申込をしなければ、求職者が公共職業訓練機関を利用することはできない（図表 10）。ハローワークを利用していないため、職業能力開発の機会を逸している失業者も数多くいることから、公共職業訓練機関による能力開発の機会の周知を図り、さらなる活用が図られるべきである（図表 11）。

（図表 10）公共職業訓練（離職者訓練）の受講の流れ



出典：厚生労働省の資料より作成

（図表 11）公共職業訓練実施状況（2005 年度）

	合計		国		都道府県	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
離職者訓練	187093人(100%)	—	144563人(100%)	—	42530人(100%)	—
うち公共施設	54801人(29.3%)	78.0%	39842人(27.6%)	79.9%	14959人(35.2%)	73.1%
うち民間委託	132292人(70.7%)	65.1%	104721人(72.4%)	66.0%	27571人(64.8%)	61.7%
在職者訓練	170662人	—	112077人	—	58585人	—
学卒者訓練	23519人	93.8%	7718人	98.5%	15801人	92.4%
合計	381274人	—	264358人	—	116916人	—

注：離職者訓練の就職率は訓練後3ヵ月以内、学卒者訓練の就職率は訓練後1ヵ月以内の数値

出典：厚生労働省資料

②専門知識・技能の取得にとどまらない幅広い施策の提供

職業訓練施策は、専門知識・技能の取得に限定すべきではない。たとえば、新卒で社会人となった者は、さまざまな職務を経験しながら10年程度が経つと、職場内で企画・立案・実行の中心に位置し、結果に一定程度の責任を持つ。こうした経験が積み重なり、社会人としての重要な基礎能力が形成されるが、いわゆる年長フリーターにとっては、身につけにくい能力となっている。したがって、意欲や潜在能力のある年長フリーターを対象に、たとえば模擬経験を通じて、社会人としての基礎能力向上のきっかけとなるような職業訓練施策も用意すべきである。

③公共職業訓練の民間委託拡大

公共職業訓練機関の実施主体は、可能な限り民間に委託すべく検証を常に行い、効率的な運営を進めるべきである。民間活用により、年長フリーター向けなど、時々のニーズに応じた多様なプログラムを用意すべきである。コストなどの問題から、民間委託が不可能な分野については、求められる訓練施策の質を確保する一方で、適切な情報開示を行い、効率的な運営がなされるよう常に検証を行うべきである。

④大学・専門学校などの有効活用

職業能力開発の機会を、職業能力開発促進法に定められている公共職業訓練機関だけでなく、大学、専門学校など、さまざまな主体をさらに活用していくべきである。そのためには、行政の連携を進め、さまざまな機関の有効活用を図ることも必要である。

⑤在職者向けの職業訓練機会の確保

職業訓練施策は対象を離職者に限定すべきではない。特に、最近では、在職者のハローワーク利用者が多い。訓練費用の負担については、財源との整合性を念頭に置き検討する必要があるが、在職者でも訓練が受けられる機会を拡大し、意欲や潜在能力に応じて、職業能力を高める機会を確保すべきである。

(2) 就労促進型のセーフティネット構築

① 就労促進型の雇用保険制度への見直し

第一義的な雇用のセーフティネットは、労働市場のマッチング機能強化や能力開発機会の充実などによってもたらされる「失業に陥っても、労働市場を通じて新たな就労機会を得られる環境整備」の実現である。すなわち、循環型の労働市場の確立をセーフティネットの柱とすべきである。したがって、失業時の所得補償である失業等給付については、その水準を見直し、早期就職へのインセンティブが働く制度となるよう見直すべきである。

② 一般会計による雇用対策の実施

政府が、失業等給付を除くほとんどの雇用対策の財源を一般会計予算によらず、雇用保険二事業の保険料に依存している現状は適切でない。事業主の相互扶助である雇用保険二事業の無原則な拡大は行うべきではなく、事業を絶えず精査し、事業主拠出の雇用保険料で負担することが説明できない施策については、一般会計による負担も検討していくべきである。

以上

関連資料

(資料1) 提言「若者自立・挑戦プランの強化の具体化に向けて」	・・・15
(資料2) ハローワークの全体像	・・・16
(資料3) 再就職手当の概要	・・・16
(資料4) 紹介予定派遣の実績	・・・17
(資料5) 若年者トライアル雇用の実績	・・・17
(資料6) 日本版デュアルシステム	・・・17
(資料7) 新卒者が就職後3年以内に離職する割合(七五三現象)	・・・18
(資料8) インターンシップ実施学校数の割合	・・・18
(資料9) 教員の社会体験研修先(2005年度)	・・・19
(資料10) 公共職業訓練機関の一覧	・・・19
(資料11) 成長力底上げ戦略	・・・20
(資料12) 雇用保険国庫負担分を含む雇用対策関連予算(2006年度)	・・・20

(資料1) 提言「若者自立・挑戦プランの強化の具体化に向けて」

若者自立・挑戦プランの強化の具体化に向けて

2004年11月9日
(社)日本経済団体連合会

はじめに

わが国の雇用失業情勢は好転しつつあるものの、若年層についてはフリーターや無業者、仕事につけない若者の増加など、若年雇用問題は依然、深刻である。昨年、日本経団連は「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同宣言」を提起し、今年度より若年者の総合対策として、各省庁が共管する若者自立・挑戦プランが施行されている。政府は引き続き来年度においても若年者雇用対策を拡充する方針であるが、その効率的な推進には、官民の連携・協力が必須である。産業界としても、若い人材が今後の産業を支えるとの認識に立って、企業内人材育成の充実・強化のほか、(1)インターンシップ、トライアル雇用、「キャリア・スタート・ウィーク」等の積極的受け入れ、(2)求人情報をはじめとする情報提供の強化、(3)学校でのキャリア教育への協力などについて、引き続き注力していく。あわせて関係省庁が一体となって円滑かつ効率的な施策の運営を望みたい。

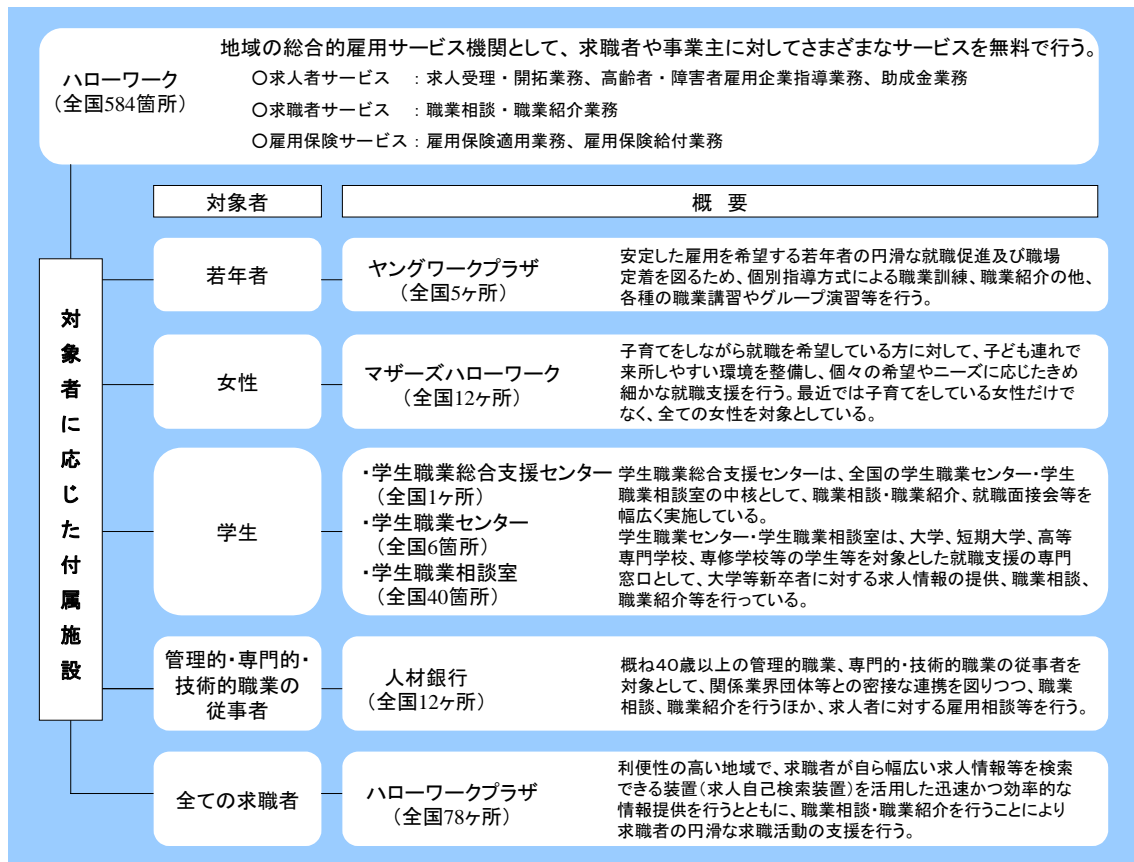
1. 関係省庁一体となった施策の推進について

- (1) 若年者の雇用問題については、雇用政策だけでなく、学校教育や職業訓練なども密接に関連している。適切な政策決定やその効率的な実施に向けて、関係省庁の縦割りによる行政を排除し、一体となった取り組みが行われることを改めて望みたい。
- (2) 実際の政策実施にあたっては、各地域における行政機関の綿密な連携と調整も必要である。各地の労働局、経済産業局、教育委員会、都道府県・市町村などの積極的な連携を推進すべきである。特にキャリア教育について、必要に応じて関係者による協議の場を設置する等により、強力かつ効果的な政策の推進を図っていくべきである。
- (3) ジョブカフェや日本版デュアルシステムなど、新たな取り組みが行われているが、その実績・効果を厳格に評価し、来年度以降の取り組みに生かしていくべきである。またそれぞれの事業において順調な成果を挙げている地域があれば、そうした成功事例を全国的に周知していくことも肝要である。
- (4) ジョブカフェにおいて、官民の協力により得られた雇用情報などを活用し、一層の民間人材の活用、職業紹介・職業相談における効率的な官民の連携・協力を検討していくべきである。
- (5) 就職しない、教育・訓練も受けない若者の問題が注目を集めているが、政府は、こうした若者の意欲と能力を高める対策を早急に講じるべきである。また、政府は、これらの対策の実施過程において若者の実態について十分な把握を行い、それを踏まえて適切かつきめの細かい対応を検討していくべきである。

2. 企業内教育の取り組みの強化に向けて

わが国企業の競争力を強化し、また若者の能力向上のためには、人材投資を一段と拡充していくことが重要である。企業は、企業内の人材育成の充実・強化等を通じて、生産性の向上、安定的な雇用の実現等に取り組んでいく。このような長期的な観点からの人材投資を行いやすくするよう、人材育成費用について、税額控除等の措置を創設するなど人間尊重・長期的視野に立った経営を可能とする諸般の環境整備を望む。

(資料2) ハローワークの全体像



出典：厚生労働省資料より作成

(資料3) 再就職手当の概要

①再就職手当

所定給付日数の3分の1以上、かつ45日以上を残して早期に安定的な職業に再就職した場合には、支給残日数の30%に基本手当日額を乗じた額の一時金が支給される。

所定給付日数の支給残日数 × 30% × 基本手当日額 (※一定の上限あり)

※基本手当日額の上限は5,935円(60～64歳は4,788円)

②就業手当

所定給付日数の3分の1以上、かつ45日以上を残して早期に就業(再就職手当の対象となる就職を除く)をした場合には、就業日ごとに基本手当日額の30%相当額が支給される。

就業日 × 30% × 基本手当日額 (※一定の上限あり)

※基本手当日額の上限は5,935円(60～64歳は4,788円)

出典：厚生労働省資料より作成

(資料4) 紹介予定派遣の実績

	2004年度		2005年度	
	人数	直接雇用に 結びついた割合	人数	直接雇用に 結びついた割合
紹介予定派遣により 労働者派遣された労働者数	19,474	54.7%	32,911	60.1%
紹介予定派遣で職業紹介を経て 直接雇用に結びついた労働者数	10,655		19,780	

出典：厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」

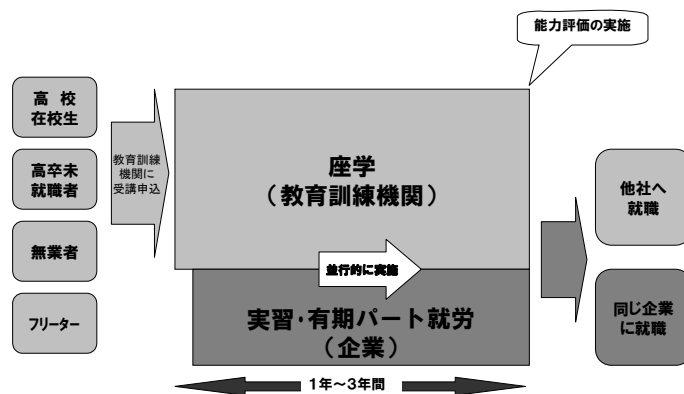
(資料5) 若年者トライアル雇用の実績

	①開始者数	②終了者数	③常用雇用 移行者数	④常用移行率 (③/②)
2001年度(※)	4,650	245	72	—
2002年度	31,464	22,819	18,141	79.5%
2003年度	37,721	32,028	25,534	79.7%
2004年度	43,680	37,251	29,813	80.0%
2005年度	50,722	44,110	35,302	80.0%

※2001年12月事業開始

出典：厚生労働省資料

(資料6) 日本版デュアルシステム



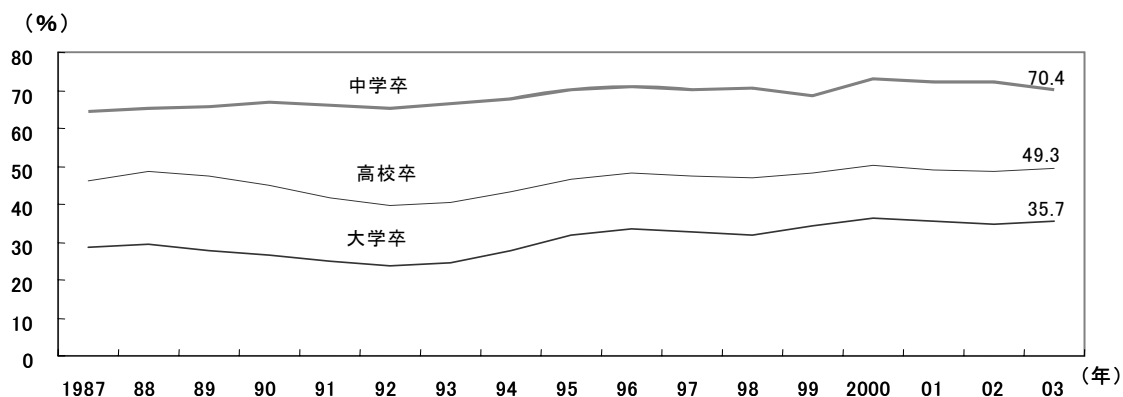
出典：厚生労働省資料より作成

		①訓練受講者数(人)	②就職率(%)
2004年度	短期訓練(標準5ヵ月)	22,905	68.8
	長期訓練(1年～2年)	541	—
2005年度	短期訓練(標準5ヵ月)	26,517	71.9
	長期訓練(1年～2年)	626	93.2

※事業開始年度は2004年度

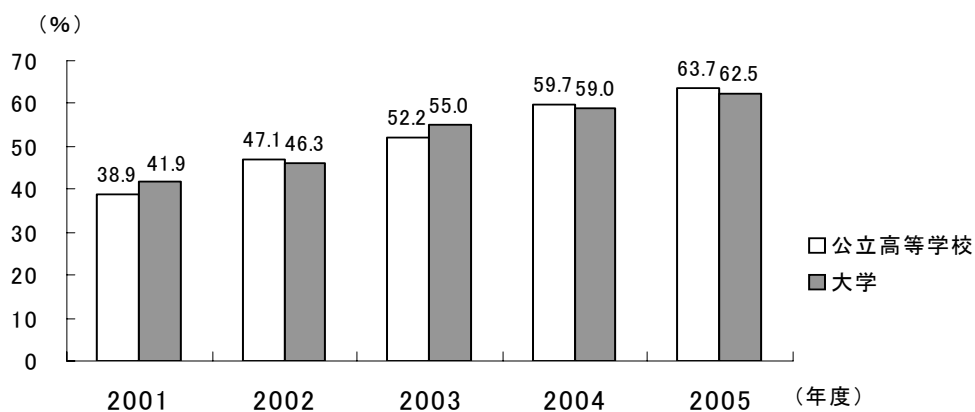
出典：厚生労働省資料

(資料7) 新卒者が就職後3年以内に離職する割合(七五三現象)



出典：厚生労働省「新規学卒就職者の就職離職状況調査」

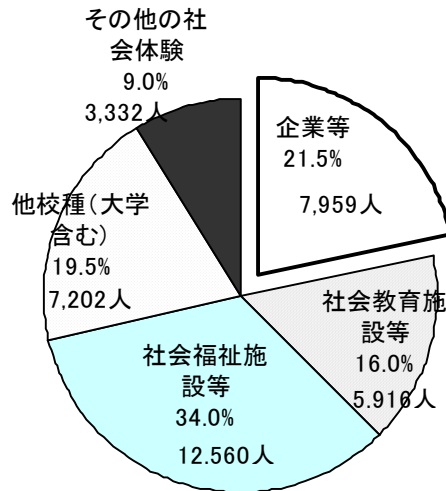
(資料8) インターンシップ実施学校数の割合



注) 大学は、単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップ[®]の実施状況(教育実習・医療実習等は除外)

出典：文部科学省「大学等におけるインターンシップ[®]実施状況調査」
 文部科学省「インターンシップ[®]の実施状況(全日制高等学校)」

(資料9) 教員の社会体験研修先 (2005年度)



注) 調査対象は、47都道府県・14指定都市・35中核都市
 出典：文部科学省「社会体験研修実施状況について」

(資料10) 公共職業訓練機関の一覧

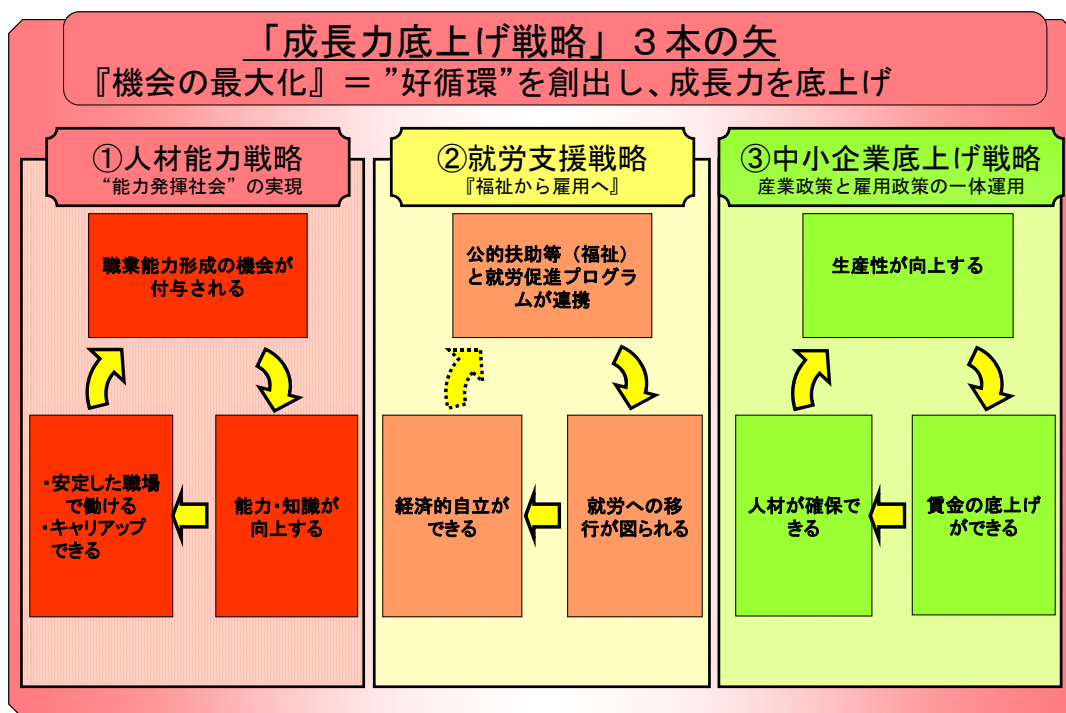
区分	職業訓練の種類	設置主体	施設数
職業能力開発大学校 (附属職業能力開発短期大学校)	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施(専門課程) 専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施(応用課程)	(独)雇用・能力開発機構	10
職業能力開発短期大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施(専門課程)	(独)雇用・能力開発機構 都道府県	1 9
職業能力開発促進センター	離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施	(独)雇用・能力開発機構	62
生涯職業能力開発促進センター (アビリティガーデン)	ホワイトカラーに対する先導的・モデル的な職業訓練コースの開発と実施	(独)雇用・能力開発機構	(1)
高度職業能力開発促進センター	中堅技術者等を対象としたハイテク関連の高度な職業訓練を実施	(独)雇用・能力開発機構	(1)
職業能力開発校	中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施	都道府県 市町村	183 1
障害者職業能力開発校	障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	国* 都道府県	13 6
職業能力開発総合大学校	職業訓練を担当する指導員の養成、職業能力の開発及び高度な職業訓練を総合的に実施	(独)雇用・能力開発機構	1

()内は内数

* 運営は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(2)及び都道府県(11)に委託している。

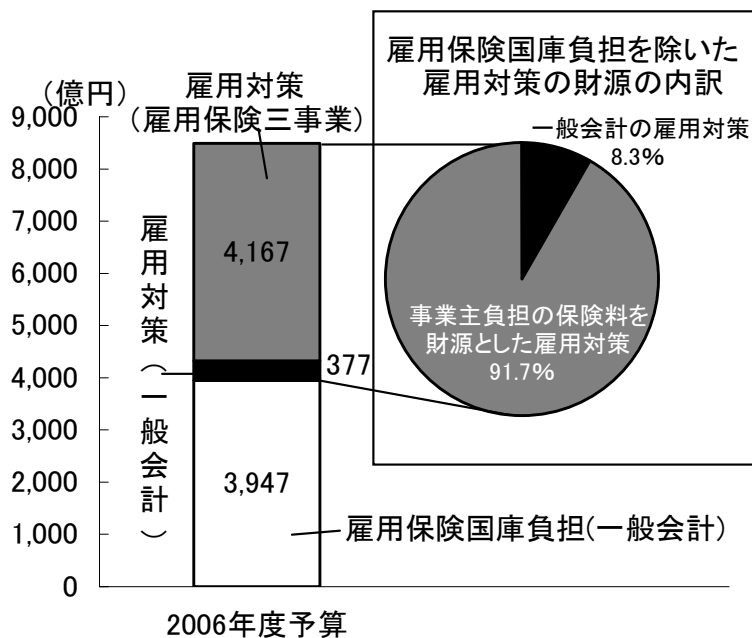
出典：厚生労働省資料

(資料 11) 成長力底上げ戦略



出典：経済財政諮問会議資料

(資料 12) 雇用保険国庫負担分を含む雇用対策関連予算(2006年度)



出典：厚生労働省資料をもとに作成