

青少年雇用対策基本方針案に関する意見募集の結果について

令和 8 年 3 月 31 日
厚生労働省人材開発統括官付
若年者・キャリア形成支援担当参事官室

青少年雇用対策基本方針案について、令和8年2月2日（月）から同年2月9日（月）まで御意見を募集したところ、5件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する考え方について、内容により分類し、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

No.	案に対する御意見の要旨	御意見に対する厚生労働省の考え方
1	<p>本文書に職業能力開発総合大学校の文言が出てこないのはなぜだろうか。</p> <p>当該ホームページには「生産現場の核として活躍できる人材を育てます」とある。まさに本文書でいうところの<青少年>に有意に必要な措置であるにも関わらずだ。この点においての見解を伺いたい。</p>	<p>御指摘の職業能力開発総合大学校については、同施設を含め、「職業訓練機関」と規定しております。</p> <p>引き続き、職業能力開発総合大学校も含め、職業訓練機関と連携しつつ、青少年雇用対策を推進してまいります。</p>

2	<p>本方針案では、キャリア教育やインターンシップの推進が掲げられているが、より実効性を高めるためには、学生が「働くこと」を通じて社会と接続し、自らの適性や将来像を描けるような仕組みの整備が必要であり、経済的な自立やキャリア形成の観点からは、報酬のある就労体験の機会を拡充することが望まれる。</p> <p>不登校や中退、停学を経験した若者は、学校という枠組みから外れたことで社会との接点を失いがちであることから、こうした若者が再び社会とつながるためには、「働くこと」を通じた自信回復とキャリア形成の支援が不可欠であり、例えば、地域の企業やNPOと連携した「ユースワーク・プログラム」の創設等を提案する。</p> <p>現在、多くの若者が日雇いや短期派遣を繰り返し、安定した雇用に結びつかない状況が続いており、特に、派遣会社と派遣先企業との間で交わされる「引き抜き禁止条項」が、若者の正規雇用への移行を妨げている。派遣という働き方が「使い捨て」ではなく、「育成と移行のステップ」として機能するよう、制度の根本的な見直しを求める。</p>	<p>青少年が自らの適性や将来像を描けるような仕組みの整備は重要であると考えており、学校等において、キャリア教育の一環としてインターンシップ等を実施しているものと認識しております。引き続き、学校等と連携したキャリア教育の推進に当たっては、有給・無給にかかわらずインターンシップの機会が拡大されるよう努めてまいります。</p> <p>本方針案では、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青少年への支援の充実について盛り込んでいるとともに、現在においても、例えば、地域若者サポートステーションにおいて、地域の企業と連携した職場体験のプログラム等を実施しているところです。</p> <p>非正規雇用で働く青少年の正規雇用化に向けた支援は重要であり、引き続き、在学段階からの職業意識の形成支援や、望まない非正規雇用を減らすための正社員への転換支援、在職中の非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援、ハローワークにおける担当者制によるきめ細かな就職支援などに取り組んでまいります。なお、労働者派遣制度では、派遣元事業主が派遣先との間で、正当な理由がなく、派遣労働者を当該派遣元事業主との雇用関係の終了後派遣先が雇用することを禁ずる旨の契約を締結することを禁止しているほか、雇用安定措置</p>
---	--	--

	<p>日本人の若者が介護や建設などの分野で働きたくなるよう、労働環境の改善や職業的な誇りを育む教育の充実が必要である。</p> <p>本方針案では「正規雇用」への移行が強調されているが、現代の若者の働き方は多様化している。副業、フリーランス、プロジェクト型就労など、柔軟な働き方を選ぶ若者も増えており、これらを「不安定」と一括りにせず、キャリア形成の一形態として支援する視点が必要である。若者の多様な背景や働き方を尊重しつつ、誰もが「働くことを通じて社会とつながり、自己肯定感とキャリアを築ける」社会の実現に向けて、より実効性のある施策の具体化を強く望む。</p>	<p>やキャリアアップ措置の導入などの施策を進めてきたところでは。</p> <p>介護や建設などの分野も含め、ユースエール認定制度等を活用した労働環境の改善や、技能五輪国際大会の日本開催を契機とした技能尊重の機運醸成など、青少年の職業意識等の醸成を図ってまいります。</p> <p>青少年が、将来を見据えて主体的に進路を選択することができるよう、職業意識の形成支援を行うとともに、多様なニーズに対応した働き方の実現に向けて取り組んでまいります。</p>
3	<p>本方針案に示された「青少年の適職選択」および「職場定着」に向けた施策の方向性に強く賛同する。特に、労働力人口が減少する中で、青少年が納得して働き、企業が長期的な人材育成を行うことは、日本経済の持続可能性にとって不可欠であり、「入社前のリアリティ・ショックの軽減」と「『個人のキャリア自律』を支援することが『企業の求心力』につながるという好循環の形成」の2点について、より実効性を高めるための意見を提出する。</p>	<p>ミスマッチによる早期離職を防ぐことや、青少年の育成等に積極的な企業ほど労働市場で選ばれ、企業において労働者の確保が図られるとともに、それが企業の自主的な取組を更に促進するという好循環を生み出していくことは重要であると考えております。本方針案に賛成の御意見として承ります。</p>

企業が労働者に長期就業を求めるのであれば、採用段階において、良い面だけでなく、繁忙期の残業実態や職務の厳しさといった「実態」を正確に伝えることが不可欠であり、資料にある「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」や「職業情報提供サイト（job tag）」の活用推進にあたっては、単なるデータ掲載にとどまらず、「入社後のギャップ（リアリティ・ショック）を未然に防ぐことが、結果として早期離職コストの削減につながり、企業利益になる」という点を、国から企業へ強く啓発していただきたい。

方針案第2の6において、セルフ・キャリアドックの導入やキャリアコンサルティングの推進が掲げられている点を高く評価する。企業の「人材育成方針」と離職率の相関関係を踏まえ、従業員のキャリア自律を積極的に支援する企業（ユースエール認定企業等）が、労働市場において「成長できる場」としてより高く評価され、人材が集まる仕組みづくりを強化いただきたい。

早期離職の理由として「人間関係がよくなかった」が多く挙げられている現状を踏まえ、ハード面の労働条件整備だけでなく、ソフト面の環境整備への支援を要望する。特に中小企業においては、同世代の同僚がおらず孤立するケースも想定される。メンタルヘルス対策や上司によるキャリア相談の負担軽減措置に加え、社外のメンター制度や地域単位での同期会のようなネットワーク作りなど、「心理

	<p>的安全性」を確保し、青少年が安心して長く働ける居場所づくりを行う企業への支援を重点的に行ってほしい。</p>	
4	<p>就労現場等において「手書き」を必須とせず、デジタルの活用を「標準（合理的配慮）」としていただきたい。「文字が書けない・書きにくい」ことが、能力の正当な評価や就労の妨げにならない社会環境の整備を強く求める。</p> <p>学校でのトラウマ（PTSD）により動けなくなった若者は、就労の場においても「なぜ動けないのか（学校に行けなかったのか）」が理解されず、さらなる孤立に追い込まれるのではないか。このような行動の必要性を、理解していただける環境が絶対に必要である。</p>	<p>青少年の就労については、例えば、新規高等学校等卒業生の採用選考に係る応募書類の作成方法に関して、手書き記入又はパソコン入力の方法によって採用選考に有利不利が生じないように、事業所への周知・指導を行うこととしております。</p> <p>本方針案では、心理的なサポートが必要な青少年に対して、臨床心理士等の専門家による支援や多様な主体と連携した支援の充実を図っていくこととしており、こうした取組を着実に実施してまいります。</p>
5	<p>「労働行政の基本・根幹に関するもの」であり、「重要かつ相当量の内容からなる方針」の意見公募を、約1週間という非常に短い実施期間にするのはいかがなものか。</p> <p>「就労意欲、職業意識」などといった表現が随所に見られ、「キャリア教育」が何度も繰り返し強調されていることから、「無業などの状態に陥った人々は、勤労意欲・就労意欲・職業意識に問題がある」と主張しているように見える。「勤労意欲・就労意欲・職業意識が乏しい」、「親の育て方に問題があった」、「家庭に問題があった」、「本人の甘えだ」などといった、「これまでの見方・捉え方・手法」で片付けるのではなく、「無業などの状態に陥る人々や、陥る潜在的危険にさらされる人々が出てしまう社会的</p>	<p>本パブリック・コメントは、広く国民の意見を募り、本方針案の参考とさせていただく観点から、任意の手続として実施させていただいたものです。</p> <p>これまでも若年者雇用対策は、その時々を経済社会情勢に応じた取組を実施しておりますが、引き続き、これまでの取組の知見を活用しつつ、現在無業の状況にある方に対して、職業的自立に向けた支援等を行ってまいります。また、学校等とも連携しつつ、無業の状況になる前の段階での支援の充実を図ってまいります。</p>

<p>背景にきちんと目を向け、それを踏まえた労働行政が必要。「学校教育の出口の部分」での教育・採用・働かせ方・再就職支援・教育行政(主に高等教育行政。)・労働行政を担う機関の在り方を根本的に見直して改めることによって、「無業などの状態に陥った人々や、陥る潜在的危険にさらされる人々が出にくく、就労問題が起きにくい仕組み」を確立する。そうすることで、就職氷河期が今後再び到来しても、就労問題を繰り返さないようにする社会こそが目指されるべき。</p>	
---	--

※上記のほか、2件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました。