

若年者の就職能力に共通の評価基準を ～厚生労働省の新しい取り組み「YES - プログラム」～

制度導入の背景

これまで、日本型の雇用慣行、すなわち新卒者の定期採用、年功序列・終身雇用などは、長期的な人材育成の観点から有効に機能してきた。しかし、技術革新の進展や国際競争の激化に伴い、日本の企業を取り巻く経営環境は大きく変化し、厳しい経済状況も相まって、それらの雇用慣行は崩れた。雇用環境が変化する中、フリーターやニートの増加など、若年者を取り巻く雇用問題が顕在化している。

雇用慣行の崩壊は、企業の採用活動にも変化をもたらした。企業はより即戦力となる人材を求めようになり、就職活動の採用基準も大きく変わってきている。今まで、若年者の能力を評価するツールとして機能してきた「学歴」も、既に評価の基準として機能しなくなっている。

就職能力の評価に共通の基準を

このような環境の変化は、企業と若年者双方にとって対応が迫られる問題となっている。若年者からすれば、自分の価値を示すラベルとして機能してきた学歴の価値が薄れ、評価の基準がわかりにくくなったことにより、企業がどのような能力を持った人材を求めているのか分からず、目標設定がしづらい状況である。また、企業にとっても、採用活動は困難なものとなっている。大量の就職希望者の中から、自社の採用基準に合う人材を探し出さなければならず、履歴書に表れない基礎的な能力や人間性は、一人ひとり面接してみなければわからない。

そこで、若年者からも企業からも、就職基礎能力に共通の基準を設け、目標設定や採用の判断材料にしたいという声が高まっている。就職試験において、いわゆる「適性検査」やSPI試験などを導入する企業が目立つが、そのような動きも、こうした意識の表れではないだろうか。

YES - プログラムの概要

2004年5月、厚生労働省は事務・営業などの職種について、企業を対象に調査を行った。その「若年者の就職能力に関する

実態調査」(右頁・資料1参照)によれば、企業が採用時に重視する能力のうち、コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、資格取得、ビジネスマナーの5つの能力で66%以上を占めることが明らかになっている。この結果を踏まえ、職業能力が適正に評価・公証されるといった仕組みを構築することが必要であるとの視点に立って整備されたのが、厚生労働省の「YES - プログラム」である。企業が求める就職に必要な基礎的能力を「就職基礎能力」(右頁・資料2参照)としてあらわし、それらの習得に必要な能力を認定講座・認定試験として提供して修了者には「若年者就職基礎能力習得証明書」を発行し、能力を客観的に評価できるようにするという仕組みである(右頁・資料3、資料4参照)。そのため、若年者・企業双方ともにメリットのあるシステムである。

今後の可能性と課題

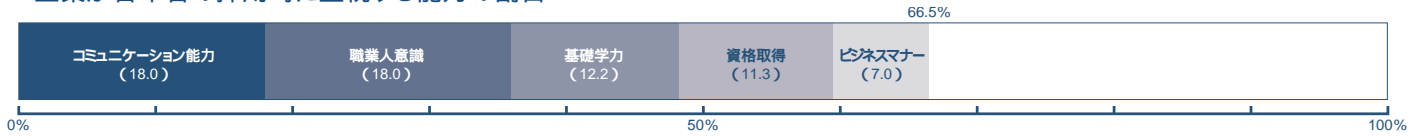
制度が動き始めてまだ間もないため、企業での認知度はまだまだ低く、政府の対応が急がれるところである。企業など買手側の認知度が高まらなければ、プログラムを利用する若年者にとってメリットが小さいものとなってしまう、制度そのものが使われなくなってしまう可能性もある。しかしプログラムの内容は、若年者にとっても企業にとってもメリットがある。企業にとっては採用や社内研修の効率化につながると考えられており、また、若年者にとっては、就職に必要な能力が示されるとともに学習手段が提供されることにより、自ら学ぶことができる。弊社が行ったヒアリングによると、企業の間での認知度はまだまだ低いですが、説明をすれば興味を持つ担当者が多い。また、大学においては、先進的なところは既に動き出しており、新たな制度への対応を急いでいる。

企業に基礎的な職業能力の教育をする余裕がなくなっている今、若年者は主体的に職業能力を磨く必要に迫られている。制度の普及は、若者がキャリアについて早くから考えるきっかけになるだろう。

参考 ・厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>
・中央職業能力開発協会ホームページ <http://www.javada.or.jp/>

資料1 「若年者の就職能力に関する実態調査」結果

1. 企業が若年者の採用時に重視する能力の割合



- 調査概要
- (1) YES-プログラムの展開に先立って、企業が若年者に求める具体的な能力を浮き彫りするため、若年者の就職能力に関する企業実態調査を行った。
(対象企業数11,255社中1,472社回答(回答率13.1%))
 - (2) 企業が採用時に重視する能力は上位より「コミュニケーション能力」「基礎学力」「責任感」「積極性・外向性」「資格取得」「行動力・実行力」「ビジスマナー」で、学歴別には、上位4位までの能力の順位は共通で、高校卒業レベルでは、「ビジスマナー」、大学卒業レベルでは、「資格取得」をより重視している結果となった。
 - (3) 企業が採用に当たって重視する能力については下のグラフで示した結果となった。半数以上の企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力は、「コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、資格取得、ビジスマナー」であり、これらを「若年者就職基礎能力」と定義した。これらの若年者就職基礎能力は、企業や社会から求められる基礎能力の分野の約2/3の分野に相当する。

2. 資格の取得を重視している企業が挙げた資格

高校卒業レベル

- 情報処理関係
 - ・マイクロソフトオフィススペシャリスト(Excel, Word, Access, PowerPoint)
 - ・P検 - パソコン検定試験(1級, 2級, 3級)
 - ・基本情報技術者試験
 - ・初級システムアドミニストレータ試験
- 経理・財務関係
 - ・簿記検定試験(1級, 2級, 3級)
 - ・簿記能力検定試験(1級, 2級, 3級)
 - ・パソコン財務会計主任者試験(1級, 2級)
 - ・ビジネス・キャリア制度修了認定試験(経理・財務)(初級, 中級)
- 語学力関係
 - ・実用英語技能検定(1級, 2級, 3級)
 - ・TOEIC

大学卒業レベル

- 情報処理関係
 - ・マイクロソフトオフィススペシャリスト(Excel, Word, Access, PowerPoint)
 - ・P検 - パソコン検定試験(1級, 2級, 3級)
 - ・基本情報技術者試験
 - ・初級システムアドミニストレータ試験
- 経理・財務関係
 - ・簿記検定試験(1級, 2級, 3級)
 - ・簿記能力検定試験(1級, 2級, 3級)
 - ・パソコン財務会計主任者試験(1級, 2級)
 - ・ビジネス・キャリア制度修了認定試験(経理・財務)(初級, 中級)
- 語学力関係
 - ・実用英語技能検定(1級, 準1級, 2級, 準2級)
 - ・TOEIC

出所：厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/04/h0427-2d.html>
 『企業が若年者に対して求める能力要件に関する調査研究事業報告書(平成16年5月)』(厚生労働省が行った三菱総合研究所への委託調査研究)

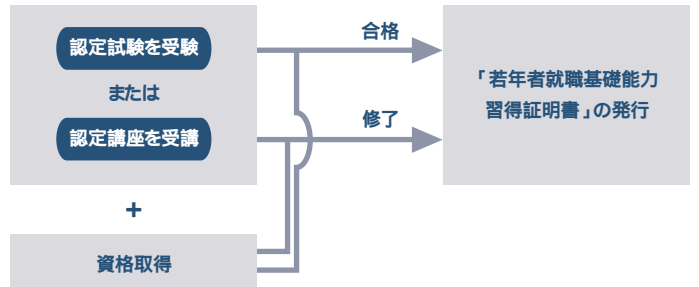
資料2 「就職基礎能力」について

- [コミュニケーション能力]
 - 意思疎通——自己主張と傾聴のバランスを取りながら効果的に意思疎通ができる
 - 協調性——双方の主張の調整を図り調和を図ることができる
 - 自己表現力——状況にあった訴求力のあるプレゼンテーションができる
- [職業人意識]
 - 責任感——社会の一員として役割の自覚を持っている
 - 向上心・探求心——働くことへの関心や意欲を持ちながら進んで課題を見つけ、レベルアップを目指すことができる
 - 職業意識・勤労観——職業や勤労に対する広範な見方・考え方をもち、意欲や態度等で示すことができる
- [基礎学力]
 - 読み書き——職務遂行に必要な文書知識を持っている
 - 計算・数学的思考——職務遂行に必要な数学的な思考方法や知識を持っている
 - 社会人常識——社会人として必要な常識を持っている
- [ビジスマナー]
 - 基本的なマナー——集団社会に必要な気持ちの良い受け答えやマナーの良い対応ができる
- [資格取得]
 - 情報技術関係の資格 or 経理・財務関係の資格 or 語学力関係の資格

資料3 YES-プログラムの活用方法

YES-プログラム実施教育機関で、認定試験を受験するか、認定講座を受講。さらに指定資格(情報技術関係、経理・財務関係、語学力関係)のうち一つを取得する。

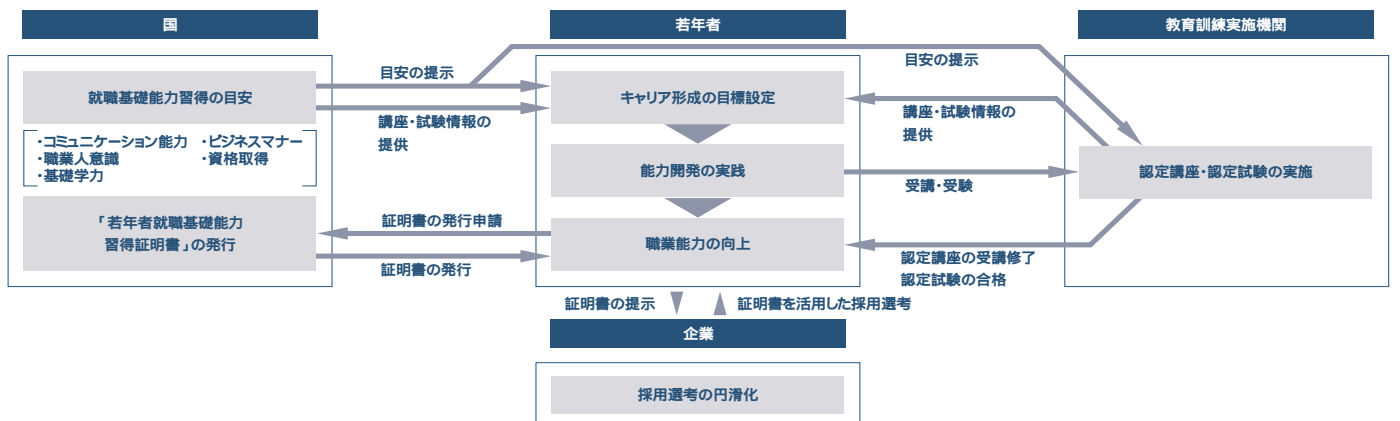
合格者・修了者には、厚生労働大臣の名で発行される「若年者就職基礎能力習得証明書」が発行される。



出所：厚生労働省職業能力開発局能力評価課資料

編集部作成

資料4 YES - プログラムの流れ



出所：厚生労働省職業能力開発局能力評価課資料

実践的な職業能力を評価・公証し、 キャリア形成の目標を示す仕組み



厚生労働省職業能力開発局能力評価課長補佐

山本浩司 氏

1970年大阪府生まれ。1992年労働省(現・厚生労働省)入省。1999年札幌公共職業安定所次長。2000年埼玉労働局職業安定課長。2002年厚生労働省職業能力開発局育成支援課長補佐。2003年同局能力評価課長補佐(現職)。

企業が若年者に求める能力

まず、若者の雇用情勢の認識からうかがいたいと思います。

山本 厳しい状況が続いています。15歳から24歳の若年層の失業率は約10%と、全年齢の2倍の水準で推移しています。また、いわゆるフリーターが増加しており、約217万人に達しているとの数字があります。さらに最近ではニート、つまり職についていない、学校にも行っていない、職業訓練も受けていない若者が、52万人もいるとされます。この現状を放置するわけにはいきません。若年者にとってはキャリア形成上問題が生じるということであり、企業にとっては優秀な人材の確保が困難になるということです。さらに国全体として見れば、経済活動の支え手が不足して、モノづくりの技能の伝承などが難しくなり、国際競争力を維持できなくなるかもしれない。また、社会の活力が低下し、税金や社会保障制度の担い手が足りなくなるといってもあります。少子化の進行についても、若者の自

立心の欠如がその一因に挙げられることもあるくらいです。

その対策としてYES-プログラムを打ち出されたわけですね。

山本 フリーターやその予備軍の供給源を絶たなければならぬ。そのためには、企業がどのような能力を持つ若者を求めているのか、それを洗い出し、その能力を修得した人材を育てようというもので、一言で言えば、社会に通用する能力を備えた人材を育てるシステムということになります。ポイントは、求められる能力というのは、何も学歴で示されるものばかりではない、ということです。特に昨今、経済の先行きが不透明なこともあり、採用に際して、その若者が、どのような目標を持ち、何を学んできたか、実際にどのような能力を身に付けているか、企業はそういったところを見るようになっています。ところが、若者に聞くと、就職が厳しいことは分かっているが、実際に企業が何を求め、自分は何を身に付けるべきか、今一つ分からない、という声が案外多いのです。

既存の教育システムで、そのような点がおろそかになっている面があるのでは。

山本 社会に出れば、コミュニケーション能力やマナーが重要であることは言うまでもありませんが、それは必ずしも学業成績と正比例しません。そして、最近の若年者について、かつては家庭や地域、学校などで自然に身に付いていたような基礎的な能力に欠けている、といった指摘があるわけです。また、これまでの企業であれば、そういった場合、自分のところで一から徹底的に鍛え上げていたのかもしれませんが、経営を取りまく環境が厳しい中、多くの企業が基礎から新入社員を教育する余裕をなくしています。入社した企業に一生涯を過ごす時代ではなくなり、企業間での人材の流動化が進むことにより、企業に頼るのではなく、若いうちから自分自身でキャリアを磨いていく必要が出てきた。それを行政がサポートするという意味でも、YES-プログラムに期待できる役割は大きいと思います。

制度の概要をご説明ください。

山本 コンテンツとしては、三つの要素から成り立っています。

一つ目は、求められる能力を調べ、身に付けておくべきスキルの目安を明らかにすることです。今回、「就職基礎能力」という言葉で表しましたが、事務・営業系の職種について企業実態調査を実施して、その結果をもとに、企業が就職を希望する若年者に求めるベーシックな能力を明らかにしました。それを「コミュニケーション能力」、「職業人意識」、「基礎学力」、「ビジネスマナー」および「資格取得」と分類して(35頁・資料2参照)それぞれを構成する内容を、高校卒業程度の「基礎レベル」と大学卒業程度の「応用レベル」に分けて具体的に示しています。

二つ目は、そのような能力を身に付けることができるようにするため、講座で学んだり、試験で力を試したりできる学習の環境を整えることです。今回、民間の教育訓練機関や大学を活用するため、そのような教育を提供できるスクールの講座や試験を認定しました。

三つ目は、能力を修得したことを客観的に証明することです。講座を修了した、あるいは試験に合格した若年者に申請していただいて、厚生労働大臣の名前で、ご本人宛に証明書(「若年者就職基礎能力修得証明書」)を出します。これまでの就職活動では、履歴書にキャリアシートなどを付けることが多かったと思いますが、そこに公証力のあるこの証明書を添付して自己アピール力を高めるといった使い方ができるようになったわけです。

主体的な努力のために

若年者に大きなメリットのある仕

組みということですね。

山本 政策目標としては、雇用のため、若年者個人に着目すれば、キャリア形成のため、というねらいが鮮明になるうかと思えます。キャリア形成の目標をつくり、それを達成するための道筋を示し、学習の手段を与え、動機付けをする。つまり、若年者の職業能力を適正に評価する仕組みを用意することによって、一生懸命に努力しようとする若者たちにチャンスを与えようというものです。行政がそこまで個人の面倒をみなくてもよいのでは、という声があったのも事実ですが、若年者がコミュニケーションや職業人としてのプロ意識などを学びたいと考えたとき、その環境を整えておくことも行政の大切な役割だと考えています。とはいえ、国が若者にオブリゲーションを課するような仕組みではなく、あくまでも学生やフリーターの方々の主体的な判断により使っていただくつくりにはしています。若年者が能力の向上を図るとき、自分の強み・弱みを知り、能力を高め、伸ばしていく上で役立つ仕組みですから、就職活動だけでなく、キャリア形成の礎にもなるはずで、社会に出てからも、その経験は必ずや活かせるはずで。

従来のシステムの中では、本来の能力を活かす機会に恵まれなかったかもしれないが、やる気があるという若年者をサポートする仕組みですね。

山本 フリーターと呼ばれる若者の半数は、猶予期間として先の見通しが不明瞭なモラトリアム型であると言われていきます。そういった確たる目的意識もないまま、ただユルい状態のままにいたいという人たちもいるでしょうが、同じフリーターとして一括されている人たちの中には、社会システムの歪みなどが原因で、向上心を持ちながらもやむなくそのよう

な立場に置かれている方が大勢いるはずで、その方たちに、ぜひこのプログラムを利用していただきたい。学び直し、あるいは再挑戦するための環境を整備したい。この仕組みは、そのような思いを強く持って考えました。自分の可能性、就職に向けたチャンスを広げてもらいたい。いろいろな選択肢から自分に合う講座や試験を選び、就職に向けたチャンスと可能性を広げ、あるいは就職活動で自分の能力をアピールするために活用していただきたいと思えます。

高校在学中など早期の段階から、自分の証明書をバージョンアップしていく動機付けがうまくできればよいですね。

山本 政府としても、早期からのキャリア教育の強化、職業意欲の喚起に向けて取り組んでいるところです。その一つのツールとして、活用していただければと思います。

制度を育てるために

普及のための取り組みについてお聞きしたいと思います。

山本 この制度を広めていくためには、企業への周知がカギであり、また、そこそが行政の大切な役割であると認識しています。現在、経済団体や業界団体などに働きかけるとともに、メディアの取材を積極的に受け付けているところです。企業の方々に、これが人を育てる仕組みづくりという重要な施策であることをご理解いただき、即戦力の確保のための客観的な判断材料として活用を進めていただきたいと思えます。

企業側の反応についての手応えはいかがでしょうか。

山本 「従来なかったツールとして、採

新世紀 キャリア形成

用判断の一つの切り口になる」との期待感を寄せられています。また、毎年数千単位のエントリーがある大企業の人事担当の方からは、「全員面接するわけにはいかないから、第一次選考では、卒業した学校名などあらかじめ一定のルールを決めておき、それにしたがって山積みになった応募書類を分けている。もし証明書が添付されていれば、話を聞いてみよう、という山に入れられる」という声を頂戴しています。客観的な証明書があれば、効率的な面接が可能になり、採用選考の円滑化が期待できるはずです。また、何よりも企業の方々が指摘されるのは、「この証明書で評価できるのは努力する姿勢である」ということです。制度的には副次的な位置付けかもしれませんが、民間企業の方々というのは、そのようなところを見るのだな、と改めて感じ入りました。

初任研修と内容的に重複するところがあるはずで、企業としては、そのあたりにメリットがあるのでは。

山本 おっしゃる通りで、新人研修のほか、最近では内定者研修なども行われているようですが、例えばYES-プログラムの修了者は一部を免除するといった工夫をしていただくことは可能だと思います。

制度の今後についておうかがいします。現在は合否というかたちですが、点数制を導入すれば、目標を立て、前向きに努力するインセンティブになるものと思われれますが。

山本 確かに試験については、合格か不合格か、という、いわば二進法の世界だけでなく、例えば1,000点満点という評価システムを取り入れるのはアイデアとしておもしろいと思います。例えば、TOEIC（国際コミュニケーション英語能力テスト）の点数などは、企業の人事担当の方など、見る人が見れば能力の判断材料として使えるということでデファクトスタンダードになったものだと思います。YES-プログラムもそのような発展があり得るかもしれません。

技術職などにも広げていかれる

お考えは。

山本 技術職より事務職の方が能力を示しにくいという面がありますので、企業側に客観的な判断材料を提供するという点では、事務系の方がより効果が大きいのと思われれます。いずれにせよ現時点では事務職についてプログラムを立ち上げたばかりなので、着実にそれが若者、企業に根付くように、社会のニーズを受け止めながらしっかりと育てていきたいと思っています。

将来の発展について聞かせてください。

山本 このYES-プログラムは、就職や採用場面で若年者と企業との間で就職基礎能力に関する共通のモノサシが広く使われるようにする、そのような社会インフラづくりを目指すものです。プログラムが定着していくことによって、若年者と企業の双方にとって、相乗的にその効果やメリットが大きくなるのが期待されますので、制度の周知と運営に尽力したいと思っています。

総務省統計局「労働力調査」を厚生労働省にて特別集計。



YES - プログラム認定試験 受験レポート

新しい取り組みであるYES-プログラムは、若者たちにはどう捉えられているのか。

特定非営利活動法人NPO生涯学習が実施した、YES-就職基礎能力認定試験を受検した若者に、その感想、今後の可能性などについて意見をうかがった。



あきば
焔場由香 さん

LEC東京リーガルマインド大学1年

受験したきっかけは。

焔場 担任の先生に紹介されたのがきっかけです。ビジネスマナーの授業を履修していたので、どのくらい身に付いているのか試す機会としてちょうどよいと思いました。

試験対策として、どのような勉強・練習をされたのでしょうか。

焔場 私は、授業で勉強していたので特別な対策をしたわけではありませんが、直前に名刺交換などの確認をしました。

試験の感想は。

焔場 内容は、思っていたより難しかったですね。特に、上座・下座の判別、ビジネス文書の種類などは分らなかつたです。

今後、この試験の修了証を就職活動やご自身のキャリア形成に活かせると思いますか。

焔場 まずは、企業側の認知度が上がらな

いと使いにくい、というのが正直な感想です。しかし、今までビジネスに必要な能力を試す場がなかったので、自分のビジネスにかかわる基礎的な能力を試せる試験ができたのはよいことだと思います。また、勉強すること自体が自分のためになるので、就職活動の前に勉強すれば、自信につながるのではないのでしょうか。就職に必要な能力を身に付けるに当たり、ひとつの指針になると思います。また、YES-プログラムで指定されている資格のうち簿記3級、実用英語技能検定2級も取得していますので、これらの資格も就職に役立つと思います。

YES-プログラムに期待することは。

焔場 高校生にも広まっていると聞いていますし、これからどんどん活用されていくのではないのでしょうか。企業の方にももっと知っていただきたいと思います。

受験したきっかけは。

五月女 焔場さんと同じく、担任の先生に紹介されたのがきっかけです。

試験対策として、どのような勉強・練習をされたのでしょうか。

五月女 まずは知識を身に付けるために、自分で秘書技能検定の勉強をしました。また、担任の先生に協力していただき、教室を使って面接実技の練習をしました。部屋への入り方、退出の仕方、名刺交換、受付の対応などです。やはり、実技は慣れないと難しいと思いました。

試験の感想は。

五月女 難しかったのは、出題領域のうち、読み書き計算、つまり「基礎学力」の部分でした。また、実技試験では予想以上に緊張しました。

YES-プログラムに期待することは。

五月女 コミュニケーション能力やマナーなどの基礎的な能力が必要になるのは、どの職種でも同じだと思います。私は司法試験合格を目指して勉強していますが、今後は弁護士、裁判官にもそのような能力が求められるのではないのでしょうか。今までそういった能力は専門知識に比べて軽視されていた傾向があると思いますが、今後、資格取得者間でもより競争が激しくなり、知識だけでは通用しなくなるでしょう。

また、就職活動においても、企業に自分の能力を認めてもらう一つのツールになるのではないのでしょうか。厚生労働大臣の印が押された修了証の力に期待したいですね。



さおとめ
五月女知弘 さん

LEC東京リーガルマインド大学1年