

## 再就職支援、職業能力開発等の国際比較

## 1 雇用調整助成金・再就職支援制度

国	日本		アメリカ	ドイツ		フランス	韓国	
制度名	雇用調整助成金	再就職支援	再就職支援	操業短縮労働者助成金	職業紹介支援	一時帰休補償	雇用調整助成金	再就職支援制度
対象者・要件等	<p>1. 雇用保険の適用事業主であること。</p> <p>2. 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ10%以上減少していること。</p> <p>3. 休業等を実施する場合は、従業員の全一日の休業または事業所全員一斉の短時間休業を行うこと。</p> <p>4. 出向を実施する場合は、3か月以上1年以内の出向を行うこと。</p> <p>都道府県労働局またはハローワークへの事前の届出が要件。</p>	<p>雇用調整給付金は、失業を未然に防ぎ雇用を維持するための制度であるが、一旦失業した労働者の「再就職支援」としては各種の制度がある。最も基本的な制度は「雇用保険制度」で、これにより失業者は失業保険給付を受けながら求職(再就職)活動を行うことができる。また失業給付を受けながら職種転換を図るための「教育訓練を受ける制度」、さらに事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対し民間の職業紹介事業者が労働者の再就職支</p>	<p>労働力投資法(1998)により連邦政府から職業訓練、斡旋、職業相談、カウンセリングのための助成金が各州に提供されている。この助成金は工場閉鎖時の再就職支援のためのカウンセリングや職業紹介、職業訓練等にも活用されている。たとえばミシガン州では緊急対策チーム(Rapid Response Team)を設置して、エージェンシーに業務を委託している。エージェンシーは事業ごとに業務を振り分けているが、そのなかの大手に労働組合が設立した職業訓練NPOミシガン州人的資源開発法人(MHRDI: Michigan Human Resource Development Inc.)がある。</p>	<p>支払った賃金及び社会保険料については事業主。職業継続訓練については労働者(従業員)。企業が経済的要因等により「操業短縮」を行って労働者の雇用を維持する場合、一時的に操業短縮を行ったことにより、賃金の支払いが減少した場合に、賃金の補てんのための費用を事業主に支給する。適用要件は、(1)事業所内で操業短縮について合意があること、(2)経済的理由等やむを得ない事由による操業短縮であり、それを回避するあらゆる措置を講じたこと、(3)従業員の3分の1の労働者が10%以上の給与の減少があること、(4)事前に操業短縮を行う旨を連邦雇用エージェンシーに申請すること、である。</p>	<p>失業者、失業の恐れのある者、または職業教育訓練ポストを探している者</p> <p>連邦雇用エージェンシー(BA)が、失業者、失業の恐れのある者、または職業教育訓練ポストを探している者に対して、社会保険加入義務のある仕事に就くための職業相談や助成金の支給を行う。</p> <p>任意給付で、公共職業安定所の担当者が、失業者個人の需要や状態に応じて、柔軟に支援を行う。</p>	<p>(2013年7月改正)</p> <p>経済情勢、原料等操業に不可欠な物資の調達状況、自然災害、企業の近代化による組織再編等の理由で、一時的に操業時間の短縮か、事業者の全部又は一部を閉鎖することを余儀なくされた企業の労働者</p> <p>過去36カ月以内に一時帰休を実施した企業は、次の一時帰休制度を実施する場合には、何らかの雇用保護措置(経営再建策の実施等)を実施する努力義務が課せられる。</p>	<p>雇用保険制度に基づく雇用安定事業の一環として、雇用調整支援事業を実施している。</p> <p>景気の変動や産業構造の変化により雇用調整が避けられなくなった事業主が休業、職業能力開発訓練、人材の再配置などを実施し、労働者の雇用安定のための措置を講ずる場合に、賃金、休業・休職手当、訓練費用の一部を雇用維持支援金として支給する。</p>	<p>雇用保険被保険者であった失業者を対象に、就業及び起業の目的に適合する訓練課程を受講する場合。</p> <p>訓練実施機関は、公共訓練機関、職業能力開発訓練施設・法人、一般専門学校などである。</p>

<p>内容</p>	<p>1. 休業等の場合 休業手当または賃金に相当する額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の2/3。但し、1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額（2012年8月1日時点で7,870円）が限度。 教育訓練を実施した場合は、事業所内訓練は1人1日当たり1,000円、事業所外訓練は1人1日当たり4,000円を加算。 2. 出向の場合 出向元事業主の負担額の2/3。但し1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額に330/365を乗じて得た額が限度。 3. 助成率の上乗せ 雇用維持要件を満たした事業主については、助成率を3/4に上乗せ。</p>	<p>援を委託し再就職を実現させた中小企業事業主に助成金が給付される「労働移動支援助成金（再就職支援給付金）」がある。 このほか子育て中の者、高齢者、東日本大震災被害者向けなどの「各種就職支援サービス」を制度化している</p>	<p>MHRDIは閉鎖が予定される工場の労働者に働きながら受講できる職業訓練や、閉鎖後の医療保険や生活に関する情報提供を行うほか、訓練終了者を雇用した事業主には訓練費用の半分を助成する。 また、オハイオ州で自動車産業の労働者がレイオフされた際に、シカゴに本部を置く職業訓練NPO、CAEL(The Council for Adult &amp; Experiential Learning)がバイオ産業への転換のためにこれまでの能力と求められる能力を照らし合わせて職業訓練を実施するスキルマッチ事業を展開した。 CAELは同じ予算を活用して、55歳以上の労働者の再就職を支援する「熟年労働者の才能開拓(Tapping Mature Talent)」と呼ぶプログラムを全米10州で展開している。</p>	<p>まず、事業主は操業短縮による減額された従業員の手取賃金額の60%（子供がいる場合は67%）を従業員に支払う。その後、事業主が公共職業安定所(AA)にこの額を申請し、支給（支援）を受ける。</p>	<p>職業紹介支援（VB）として支給される助成金の例としては、<u>仕事に応募する際の諸費用、交通費、IT関連機器費など</u>がある。</p>	<p>減少した賃金相当額が労働者に支給される。労働者は雇用主から補償相当額を支給され、雇用主には国から定額の補償がなされる。 原則として額面給与の70%（最低支給額は7.83ユーロ）が、<u>一時帰休の間に職業訓練を受けている労働者には、額面給与の100%が支給される。</u></p>	<p>・雇用維持措置期間に事業主が労働者に支給した休業・退職手当の2/3（大企業1/2）を支給 ・訓練は支給賃金の3/4（大企業2/3）及び訓練費を支給 ・無給休職は1人当たり20万ウォンを支給 ・人材再配置は支給賃金の3/4（大企業2/3）を支給</p>	<p>訓練費及び各種訓練手当を支給する。</p>
<p>期間</p>	<p>1. 休業等を実施する場合、1年間で100日（3年間）</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>基本的に最大で6か月間（2008年の世界金融危機の際には最大</p>	<p>失業者個人の需要や状態による。</p>	<p>年間支給金額の上限は1000時間</p>	<p>・休業、訓練、退職を合わせて180日以内（人材再配置は1年</p>	<p>訓練期間は1か月以上1年以内で、就業前に3回まで受講</p>

	で 300 日)。 2. 出向を実施する場合は、出向を行う旨を最初に届け出た際に当該事業主が指定した対象期間の初日から起算して 1 年間。			24 か月まで拡張適用した)			間)	できる。
--	--	--	--	----------------	--	--	----	------

出典：データブック国際労働比較 2013（独立行政法人労働政策研究・研修機構）  
2013 年海外情勢報告（厚生労働省）

## 2 高齢者の就業促進施策

国	供給側（求職者及び労働者）に対する施策（相談、援助等）	需要側（事業主）に対する施策（助成措置等）
日本	<p>〔中高年齢者の再就職の援助・促進〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中高年齢者に対する再就職の促進</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 公共職業安定所等におけるきめ細かな職業相談・職業紹介</li> <li>(2) 中高年齢者トライアル雇用奨励金の活用</li> <li>(3) 特定求職者雇用開発助成金の活用</li> <li>(4) 業種別団体や公共職業安定機関等と連携して、技能講習、合同面接会等を一体的に実施(シニアワークプログラム事業)</li> </ol> <p>〔高齢者の多様な就業・社会参加の促進〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・シルバー人材センター事業の推進</li> </ul> <p>シルバー人材センターと地方公共団体が共同して企画提案した事業の支援</p>	<p>〔高齢者雇用確保措置の実施義務化〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2006年4月より改正高齢者雇用安定法による65歳までの安定した雇用を確保するため講ずべき措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、または定年の定め廃止）の義務付け。</li> <li>・2013年4月からは次の措置が講じられる。</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 継続雇用制度の対象となる高齢者を事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止。</li> <li>(2) 継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大。</li> <li>(3) 高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表。</li> </ol> <p>〔高齢者の安定雇用の確保対策〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 高齢者雇用確保措置に係る周知・啓発</li> <li>(2) 公共職業安定所による事業主への指導、助言及び勧告</li> <li>(3) 高齢者雇用アドバイザーを活用した相談・援助等</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>・希望者全員65歳まで働ける企業及び企業の実状に応じて何らかの仕組みで「70歳まで働ける企業」の普及・促進</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 公共職業安定所による事業主への啓発指導</li> <li>(2) 先進事例の収集・情報提供や人事処遇制度の見直しに対するアドバイス等の実施、都道府県労働局による希望者全員が65歳まで働ける制度及び70歳まで働ける制度の取組に対する気運の醸成</li> <li>(3) 定年引上げ等奨励金（中小企業定年引上げ等奨励金、高齢者雇用モデル企業助成金、高齢者雇用確保充実奨励金）の活用</li> </ol>

		<p>〔中高年齢者の再就職の援助・促進〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・募集・採用時の年齢制限の禁止（例外事由に該当する場合上限年齢設定理由の明示義務）の周知・啓発</li> <li>・離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助</li> </ul> <p>——ジョブカード様式を活用した求職活動支援書の作成・交付義務の周知・啓発，指導</p>
アメリカ	<p>高齢者地域社会サービス雇用事業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 1965年高齢アメリカ人法(the Older American Act)を根拠に，2002年高齢者コミュニティ雇用プログラム(Senior Community Employment Program; SCEPA)を開始</li> <li>・適用範囲 失業中で就業見込みの低い55歳以上，世帯収入が連邦政府の定める貧困ラインの125%以下</li> <li>・具体的内容 全額政府出資の助成金により，非営利公共施設で訓練をかねて就業する。プログラム期間終了後，30%の参加者が助成金なしで継続雇用されることを目標とする。</li> <li>・利用実績等 登録参加者7万6,864人（2012年度6月終了分まで）</li> </ul>	なし
イギリス	<p>ワーク・プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 2011年6月</li> <li>・適用範囲 失業期間が12か月を超える25歳以上の求職者手当受給者，健康上の問題等により就業が困難な雇用・生活補助手当受給者（高齢者向けの特別な条件はない）。</li> <li>・具体的内容 対象者の就職及び就職後の定着支援。支援内容は委託先事業者に一任，実績に応じて委託費を支払う。</li> </ul>	<p>エイジ・ポジティブ(Age Positive)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 1999年12月</li> <li>・年齢差別是正キャンペーンであり，ウェブサイト上で政府の年齢差別是正政策や好事例についての情報提供等を実施。事務局は雇用年金省に置かれている。</li> </ul>
ドイツ	<p>高齢労働者の賃金保障(EGS)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会法典 III 421j 条，2003年1月開始</li> </ul>	<p>中高年者統合助成金(EGZ)，及び中高年齢者統合クーポン(EGG)は，満50歳以上の失業者を雇い入れる事業主に対して支払われる助成制度である。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適用範囲 50歳以上の失業者で失業給付の受給残日数が120日以上ある者が再就職する場合で、手取賃金（月額）差額が50ユーロ以上である場合。</li> <li>・具体的内容 再就職した対象者は、失業前の手取賃金と新たな職の手取賃金の差額の一部（1年目50%、2年目30%）を補填する。2年間受給可能。</li> <li>・2012年1月1日以降は、それ以前に請求権が発生した場合のみ支給され、遅くとも2013年12月31日に終了する。</li> </ul>	<p>なお、本制度は、2012年4月から、若年労働者向けなど6種類に分かれていた他の統合助成金と統合された。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会法典第3編（SGBIII）217～223、421f条）</li> <li>・管理主体：連邦雇用エージェンシー（BA）</li> <li>・財源：社会保険料（労使折半）</li> </ul>
フランス	<p>「被用者の職業人生にわたる訓練機会」に関する全国業種横断的協約</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 2004年5月</li> <li>・適用範囲 全ての企業の全被用者が対象</li> <li>・具体的内容 フランスの企業は、被用者への訓練機会の付与が法律で義務づけられており、労使が高齢労働者・熟練労働者のための様々な訓練参加権を労働協約で規定し、被用者の訓練への参加を促進。</li> </ul> <p>例) 45歳以上か20年以上の職務経験がある被用者で勤続1年以上の者は、優先的に技能検定を受講できる他、時間外の職業訓練を受講する場合は、給与の50%相当の教育訓練手当が企業から支給される。</p>	<p>統一参入契約 CUI (Contrat Unique d'Insertion) (2010年1月1日に、それまでの雇用主導契約 CIE などが統合された。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 2008年12月</li> <li>・具体的内容 雇用局 (Pôle emploi) と CUI 協定を結び、高齢者や障害者等就職に困難を抱える者を CUI に基づいて雇用した事業主に対し、最低賃金 (SMIC) の 47% を上限に、最長 2 年間の賃金補助を実施。</li> </ul> <p>求職者を採用する使用者に対する逡減支援 (ADE)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 2006年1月 (2009年1月1日廃止)</li> </ul>

出典：データブック国際労働比較 2013（独立行政法人労働政策研究・研修機構）

### 3 若者のキャリア形成及び就職支援

#### (1) 学校における職業教育・職業体験

国	内容
日本	<p>学校段階からのキャリア教育の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 厚生労働省, 文部科学省, ハローワーク</li> <li>・対象者及び適用要件 学生</li> <li>・具体的内容</li> </ul> <p>(1) キャリア探索プログラム: ハローワークが学校, 産業界と連携し, 企業人等を講師として学校に派遣し, 職業や産業の実態等に関する学生の理解を促す。</p> <p>(2) ジュニアインターンシップ: 主として高校生を対象に, 在学中に生徒が就業体験を通じて, 自らの適正と職業の関わりを深く考える契機とするインターンシップを実施。事前講習, 就業体験実習, 事後講習を合わせて4日程度。</p> <p>(3) インターンシップ受入企業開拓事業: 企業側でのインターンシップに対する理解の一層の浸透を図り, 大学生等の職業観, 勤労観を高めることを目的として, 経済団体(日本経団連)との連携の下, インターンシップを受け入れる企業を個別に開拓するとともに, 開拓した企業における学生等の受入の支援, 企業・大学等への情報提供を実施。</p> <p>(4) キャリア教育実践プロジェクト: 地域の協力体制の下, 中学校を中心とした5日間以上の職場体験「キャリア・スタート・ウィーク」を実施。</p> <p>(5) 専修学校・高等学校連携等職業教育推進プラン: 小・中学生, 高校生, フリーター等を対象とする職業体験講座, 講習会の実施。</p>
アメリカ	<p>テックプレップ (Tech-Prep)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 1990年代</li> <li>・管理運営主体 テックプレップ推進組織 (Tech-Prep consortium)</li> <li>・対象者及び適用要件 高校。11学年(日本における高校2年生)から開始し14学年(日本における大学2年生)まで</li> <li>・具体的内容 中等教育の最後の2年間と準学士資格を取得可能な高等教育機関における2年間の教育を結合させた4年一貫教育。当該4年間で, 専門的職業教育科目と, 数学, 自然科学, コミュニケーション科目の双方の履修が義務付けられる。</li> </ul> <p>コーポラティブ教育 (Cooperative Education)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 20世紀初頭</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 各学校及び対象となる事業主</li> <li>・対象者及び適用要件 主に12年生（日本における高校3年生）</li> <li>・具体的内容 主に12年生（日本における高校3年生）を対象とした、有給の職業実習型の教育であり、学校での職業教育と並行して行われる。コーポラティブ教育の経験が単位となったり、学位授与の要件になったりする。</li> </ul> <p>※このほか、「キャリア・アカデミー（Career Academy）」がある。</p>
イギリス	<p>仕事関連学習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 2004年</li> <li>・管理運営主体 各学校</li> <li>・対象者及び適用要件 14～16歳の全ての学生</li> <li>・具体的内容 イングランドの基幹段階4（第10、11学年）の生徒のカリキュラムに組み込まれる。 キャリア教育、勤労体験や学習支援などの様々な活動が行われている。</li> </ul> <p>※なお、教育機関に対する同プログラムの提供義務を廃止すべく制度改正が進行中（2012年12月）。</p>
ドイツ	<p>普通教育における職業指導</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 各学校</li> <li>・具体的内容 職業活動体験は、ハウプトシューレ（基幹学校）では生徒の義務。レアールシューレ（実科学校）、ギムナジウムでは希望者による任意。職業体験の分野は、レストラン、郡役所、旅行代理店、運送会社、動物保護施設など多岐にわたっている。</li> </ul> <p>※ハウプトシューレ、レアールシューレ及びギムナジウムは、いずれもグルントシューレ（日本の小学校に相当）修了後に入学する中等教育期間</p> <p>フレッシュマン支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 2008年8月30日</li> <li>・管理運営主体 連邦労働社会省、学校</li> <li>・対象者及び適用要件 若年者に新たに訓練ポストを提供する事業主</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的内容 普通教育課程から職業訓練への移行過程における若年者に対する個別支援の強化を目的として、全国1,000校において、卒業後の準備指導や職業適性判断、職業オリエンテーリング、職業訓練への移行などに関する学生支援を行う。</li> </ul> <p>各種職業学校</p> <p>上級学校非進学者の多数が、職業学校（Berufsschulen）：デュアルシステムの学校側における職業コース、職業専門学校（Berufsfachschulen：BFS）、専門学校（Fachschulen：貿易・技術学校）に進んでいる。</p>
フランス	<p>交互教育</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 1989年</li> <li>・管理運営主体 学校と企業の産学連携</li> <li>・対象者及び適用要件 中・高等教育の学生</li> <li>・具体的内容 若者の能力向上と就職促進のため、学校での教育と職場での訓練を交互に行う。</li> </ul> <p>大学付設職業教育センター（IUP）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 1991年</li> <li>・管理運営主体 大学</li> <li>・対象者及び適用要件 大学生</li> <li>・具体的内容 企業の要求に即した人材育成のため、工学、商学、一般行政、財務管理、情報・コミュニケーションの5専攻が設置され、全教育機関の1/3を企業実習にあてる。修了者には「高度技術者マスター」の免状が授与される。</li> </ul>

出典：データブック国際労働比較 2013（独立行政法人労働政策研究・研修機構）

## (2) 養成訓練制度その他の訓練制度

国	内容
日本	<p>実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 厚生労働省，文部科学省，（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構，都道府県の職業能力開発施設，専門学校等の民間の教育訓練機関，認定訓練施設等が企業と連携</li> <li>・対象者 概ね 35 歳未満であり，就職活動を続けているが安定的な就業につながらず，日本版デュアルシステムを通じ，就職に向けて職業訓練を受ける意欲のある者（学卒未就職者，無業者，フリーター等）</li> <li>・具体的内容           <p>企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施し，修了時に能力評価を行う。委託訓練活用型と専門課程（職業能力開発大学校等）活用型がある。</p> </li> </ul> <p>専門学校等における実践的教育の導入の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 経済産業省，学校，産業界</li> <li>・対象者 高専，工業高校等の学生</li> <li>・具体的内容           <p>中小企業のニーズに応じた実践的な技術教育プログラムの実施，地域産業界との連携によるものづくり人材育成，目指せスペシャリスト「スーパー専門学校」の拡大</p> </li> </ul> <p>実践型人材養成システム（実習併用職業訓練）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 厚生労働省，各企業</li> <li>・対象者 新規学校卒業者が主たる対象（中途採用も含む 15 歳以上 35 歳未満）</li> <li>・具体的内容           <p>「教育訓練機関における企業のニーズに即した学習（OFF-JT）」と「企業自らにおける雇用関係の下での実習（OJT）」とを組み合わせる研修システム（厚生労働省が認定する 6 か月以上～2 年以下の職業訓練）。</p> </li> </ul> <p>新規学卒者を対象とした職業訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 厚生労働省（高齢・障害・求職者雇用支援機構含む），都道府県，市町村</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的内容</li> <li>(1) 普通職業訓練・普通課程（都道府県，市町村設置の職業能力開発校で実施） 中卒者又は高卒者等に対し，基礎的な技能・知識を取得させるための長期間（1～2年）の課程</li> <li>(2) 高度職業訓練・専門課程（高齢・障害・求職者雇用支援機構，都道府県設置の職業能力開発短期大学校，職業能力開発大学校で実施） 高卒者等に対し，将来職業に必要な高度の技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間（2年間）の課程</li> <li>(3) 応用課程（高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発大学校等で実施） 専門課程修了者等を対象にした2年間の訓練</li> </ul>
アメリカ	<p>登録養成訓練制度（Registered Apprenticeship）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 1937年</li> <li>・管理運営主体 事業主団体・労働組合団体の共同，個々の事業主，個々の事業主と事業主団体との共同など</li> <li>・対象者及び適用要件 16歳以上で各実習プログラムの必要条件を満たす者。ただし，危険な業務については18歳以上。</li> <li>・具体的内容 実習プログラム（Apprenticeship program）の基準は連邦政府が定める。 政府に登録された登録実習プログラムを修了した者には，登録養成訓練制度修了者として，公的にその知識と技術の水準が認証される。 参加者は一定の時間は各企業でOJTを受け，その他の時間は，職種に関する教育を教育機関等で受講する。 プログラムの期間は平均すると3～4年程度。参加者には事業主から賃金が支払われる。</li> </ul>
イギリス	<p>養成訓練制度（Apprenticeship）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 2004年から新制度開始</li> <li>・管理運営主体 ビジネス・イノベーション・技能省および教育省</li> <li>・対象者及び適用要件 16～24歳の若年者（25歳以上の者を対象とする制度もある）</li> <li>・具体的内容 事業主の下で働きながら訓練を受け，資格取得や技術の習得などを旨とする。若年者向けのものとしては，対象年齢や取得する資格のレベル等に応じ，次の4種類がある。</li> </ul> <p>(1) 養成訓練（Apprenticeship）</p>

	<p>対象者は16～24歳。NVQレベル2（非熟練に相当）又は同等程度の資格取得を目指す。</p> <p>(2) 上級養成訓練（Advances Apprenticeship） 対象者は16～24歳。NVQレベル3（技術職/熟練工/工芸職/監督職に相当）又は同等程度の資格取得を目指す。</p> <p>(3) Foundation Learning 就職等の準備が整っていない14歳以上の者が対象。参加者にはNVQレベル1（非熟練の基礎技能に相当）等の取得を奨励。</p> <p>(4) 若年養成訓練（Young Apprenticeship） 第10学年（通常は14歳）から開始。NVQ等の資格取得を目指すことも可能。（廃止に伴い、2011年3月以降は新規参加者の受け入れは行わない。）</p>
ドイツ	<p>職業養成訓練生制度（養成訓練制度（Ausbildung））＝「デュアルシステム」（Deualensystem）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 19世紀初頭</li> <li>・管理運営主体 企業及び職業学校（Berufsschulen）</li> <li>・対象者及び適用要件 年齢制限はなく、基幹学校（ハウプトシューレ）を修了した者が多く参加するが、ギムナジウムから参加する者もいる。社会人や高等教育を終了した者も参加できる。義務教育（9～10年間）を修了していなくとも、門戸は開かれている。</li> <li>・具体的内容 若年者を主対象に、企業がその職場で実施する職業訓練と、職業学校等の教育機関での学習とを同時に行い、良質な若年技能労働者を養成する。事業主は養成訓練生との間で職業訓練契約を結び、職業訓練を施す。ドイツの若年者の職業生活への移行に際し、長期にわたって主柱を担っている。</li> </ul> <p>職業訓練ボーナス制度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 2008年8月30日</li> <li>・管理運営主体 連邦労働社会省</li> <li>・対象者及び適用要件 若年者に新たに訓練ポストを提供する事業主</li> </ul> <p>(1) 義務給付（事業主に職業訓練ボーナスの請求権が発生するもの） 2007年もしくはそれ以前に普通教育課程を修了または中退し、2007年もしくはそれ以前から雇用庁に登録して職業教育機会を探し続けていた者のうち、特別学校（聾啞学校など）修了証や基幹学校（ハウプトシューレ）修了証を有する者、または何ら修了証を有さない中退者で、(a)長期にわたって職業教育機会に恵まれない者、(b)学習能力が劣るか、社会的に不利な境遇にある若者——に対し、職業訓練法、手工業法及び会員法に定める職種において新たに職業教育機会を提供する事業主に支給。</p> <p>(2) 裁量給付（連邦雇用エージェンシー(BA)の裁量により給付が認められるもの）</p>

	<p>2007年もしくはそれ以前に普通教育課程を修了し、(a)2007年もしくはそれ以前から連邦雇用エージェンシーに登録して職業訓練機会を探し続けていた実科学校（レアルシューレ）修了者、(b)2年以上職業訓練機会を探し続けていた後期中等課程修了者、(c)職業訓練を提供する事業主の倒産・廃業・閉鎖により職業訓練の中断を余儀なくされた訓練生で、本人に問題があって訓練機会のあっせんが困難な者——に対し、職業訓練法に定める職種において新たに職業訓練機会を提供した事業主を対象として、連邦雇用エージェンシーの裁量により支給。</p> <p>※職業訓練ボーナスの支給は、(1)試用期間終了時点、(2)修了試験申込時点——の2回に分けて行われる。ボーナス給付額は、訓練生への報酬に応じて4000ユーロ、5000ユーロ、6000ユーロに区分される。この助成金の対象は、遅くとも2010年12月31日までに開始した訓練に限る。特例として、倒産等で失職した若年者の訓練については、2013年12月31日までに開始された訓練について、このボーナスが存続する（SGB III, § 421r）。</p>
<p>フランス</p>	<p>養成訓練契約（Contrat d'apprentissage）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 1986年法律改正</li> <li>・契約締結可能な雇用主 公的部門も含む全ての事業主。社会保険料雇用主負担の一部免除などの優遇措置あり。</li> <li>・対象者及び適用要件 義務教育を終了した16～25歳の若年者、26歳以上の若年障害者等（2006年の法律改正で、14歳以上16歳未満でも、養成訓練を受けることが可能となった）</li> <li>・具体的内容 GAP（職業適格証）に加えて、高等段階の職業教育又は技術教育の免状等を取得するため、理論教育を年間400時間以上受講しつつ、企業で賃金の支払いを受けながら、実地訓練を行う。使用者は年齢及び養成訓練生となってからの年数に応じて、SMIC（最低賃金）の25～78%以上の賃金を支払う。</li> </ul> <p>熟練契約（Contrat de professionnalisation）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 2004年10月</li> <li>・契約締結可能な雇用主 全ての企業（国、地方自治体、行政機関を除く）。国からの手当支給あり。</li> <li>・対象者及び適用年齢 16～25歳、26歳以上の求職者、積極的連帯所得手当（RSA:revenu de solidarité active）などの各種福祉手当の受給者</li> <li>・具体的内容 期間の定めのない契約又は6か月から12か月、最長24か月の有期限契約を締結。被雇用者となった者は、就業しながら、職業訓練機関又は就業中の企業で職業訓練を受け、社会で通用する資格取得や就業能力の獲得を目指す。</li> </ul>

出典：データブック国際労働比較2013（独立行政法人労働政策研究・研修機構）

### (3) 情報提供をはじめとする就職支援

国	内容
日本	<p>新規学卒者の就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 厚生労働省，都道府県労働局，ハローワーク</li> <li>・対象者 新規学卒者及び卒業後3年以内の既卒者等</li> <li>・具体的内容</li> </ul> <p>(1) 新卒者等が利用しやすい専門のハローワークとして「新卒応援ハローワーク」を47都道府県に設置し，きめ細かな情報提供，就職相談を実施</p> <p>(2) ハローワーク，地方公共団体，労働界，産業界，学校等の関係者を構成員とした「新卒者就職応援本部」を47都道府県労働局に設置し，地域の実情を踏まえた就職支援の企画・立案を行い，その実施を調整</p> <p>若年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）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 各都道府県（内閣府，厚生労働省，経済産業省による支援及び産業界，教育界との連携の下で民間も活用：「若者自立・挑戦プラン」）</li> <li>・対象者 若年者</li> <li>・具体的内容</li> </ul> <p>各地域の特色を活かして就職セミナーや職場体験，カウンセリングや職業相談，職業紹介などさまざまなサービスを実施。また，保護者向けのセミナーも実施。現在，46の都道府県が設置。ハローワークを併設しているジョブカフェもある。</p> <p>改正雇用対策法（2007年6月1日成立）の施行，周知（若年の雇用機会の確保に向けた法的整備）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的内容</li> </ul> <p>若年の能力・経験の正当な評価による「雇用機会の確保等」を事業主の努力義務とするとともに（「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」），従来は努力義務であった労働者の「募集採用に係る年齢制限の禁止」を義務化。</p> <p>ジョブ・カード制度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 厚生労働省，ハローワーク</li> <li>・対象者 正社員経験が少ないフリーター，母子家庭の母などで正社員となることを目指している者</li> <li>・具体的内容</li> </ul> <p>(1) ジョブ・カードを活用した，きめ細かいキャリアコンサルティングを通じた意識啓発やキャリア形成上の課題の明確化を行う。</p>

	<p>(2) 企業実習と座学などを組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を提供する。</p> <p>(3) 職業訓練での企業からの評価結果や職務経歴をジョブ・カードとしてとりまとめ、就職活動やキャリアアップに活用する。</p>
アメリカ	<p>O'NET (Occupational Information Network/Online)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 1998年10月</li> <li>・管理運営主体 国立O'NET協会 (O'NET Consortium)</li> <li>・具体的内容 インターネット上で公表されている (<a href="http://online.onetcenter.org">http://online.onetcenter.org</a>) 職業に関する総合的なデータベース。求職者が自分の経験や能力を活かせる職業がどのようなものか検索することができる。</li> </ul> <p>※この他、就職困難な若者を対象とした「WIA若年プログラム (WIA Youth Formula-Funded Grant Program)」がある。</p>
イギリス	<p>全国キャリア・サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2012年4月より、19歳以上を中心に全ての年齢層に対する情報提供やガイダンス窓口として設置された。面談によるアドバイスが提供されるのは19歳以上からで、19歳未満の者は電話・メールによる問い合わせのみ。なお、就学中の児童（13～16歳の）に対しては教育機関が、それ以外の層にはジョブセンター・プラスが同種のサービス提供の責任を担う。</li> </ul> <p>コネクションズ・サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月…2001年4月</li> <li>・管理運営主体</li> </ul> <p>従来は中央省庁が所管していたが、2008年より地方自治体に移管。学校や企業、NPO法人などの連携により運営。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者及び適用要件…13～19歳までのイングランド在住の全ての若者</li> <li>・具体的内容</li> </ul> <p>パーソナル・アドバイザーが、学校において情報提供・ガイダンスを行うほか、義務教育終了後も若者に接触し、支援を行う。早期からの総合的サポートシステムであり、教育、職業選択、差別、健康問題、住宅、ドラッグやアルコール、家族関係等若者のあらゆる問題に対して支援を行う。このほか、電話、電子メール等により若者からの相談も受け付けている。但し、地方自治体予算の削減によりサービスを廃止する自治体が増加している。</p>
ドイツ	<p>仕事に関する博物館</p> <p>バーデン＝ヴュルテンベルク州のマンハイムには、州立の「技術と労働の博物館」がある。同館では、繊維技術機械工業の発達、自動車製造、科学と電気技術、エネルギー、鉄道と道路、技術と医学の7領域の技術史をコンセプトに、働く人々の生活と技術を体験・検分できるよう展示が工夫されている。</p> <p>バイエル州ミュンヘンにある「ドイツ博物館」は、農業、鉱業、航空工学から、鉄道、機械、宇宙に至るまで、ドイツの科学技術を若い世代に引継ぎ、学ばせるための</p>

	<p>博物館である。</p> <p>これらの施設では、若年者を含め、人々が職業に対する具体的なイメージを持つことができるよう工夫がなされている。</p> <p>職業情報センター（BIZ）</p> <p>各所の公共職業安定所に付属されたセンター。若年者を顧客の中心として、職業養成訓練や学業、継続訓練などについて相談・情報提供を行っている。</p>
フランス	<p>しごと館（Cite des metiers）</p> <p>職業選択の参考となる情報、（職業）訓練の検索、<u>職業生活の転換（転職）・求職に関する情報</u>、体験機会の提供等の機能を有し、<u>常時、予約なしで個別相談を受けられ、無料の就職フォーラム等に参加することができる。</u></p> <p>地域ミッションセンター及び受入・情報・指導常設センター（PAIO）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月 1989 年</li> <li>・管理運営主体 国，地方公共団体</li> <li>・対象者及び適用要件 16～25 歳の若年者</li> <li>・具体的内容</li> </ul> <p>社会的生活・職業訓練への参入に向けて個別指導を行うため、専門のカウンセラーを配置し、適職発見支援，求人情報の提供，求人企業との個別面接の機会提供，求職活動指導等さまざまな支援を行う。</p> <p>※この他，「国立教育・職業情報機構（ONISEP）」，「青少年情報・資料センター（CIDJ）」，「青年情報センター（CIJ）」，「進路情報・指導センター（CIO）」及び「職業訓練推進・資料・情報センター（CARIF）」がさまざまな情報提供を行っている。</p>

出典：データブック国際労働比較 2013（独立行政法人労働政策研究・研修機構）



### 3 困難な状況にある者に対する施策

国	内容
日本	<p>若者等の就労促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体：厚生労働省，都道府県労働局，ハローワーク</li> <li>・対象者：フリーター，無業者等</li> <li>・主な施策</li> </ul> <p>(1) 新規学卒者等の就職支援</p> <p>大学の未就職卒業者等の減少を図り，将来の日本を担う人材として育成するため，「新卒応援ハローワーク」を拠点としてジョブサポーターを配置し，主に現役大学生を対象に，ジョブサポーターの大学への恒常的な出張相談や，大学等の協力を得て未内定者の全員登録・集中支援などを行う「大学生現役就職促進プロジェクト」を実施するなど，新規学卒者等への就職支援の強化を図る。</p> <p>(2) フリーター等の就職支援</p> <p>個別支援など専門的支援を中核として，トライアル雇用の活用や職業訓練の活用促進等により，就職氷河期世代も含めたフリーター等の就職支援を一層強化する「若者ステップアッププログラム」を推進する。特に，大都市部には，その効果的な実施のための拠点を設置する。</p> <p>(3) ニート等の若者の職業的自立支援</p> <p>地域若者サポートステーション事業の設置拠点を拡充（110 か所→115 か所）するとともに，アウトリーチ（訪問支援）による支援窓口への誘導體制を整備し，ニート等の若者の職業的自立支援を強化する。</p> <p>(4) キャリア教育の推進</p> <p>教育行政と連携しながらキャリア・コンサルティングの手法を活用し，大学等の高等教育機関でキャリア教育を効果的に指導することができる専門人材を養成する。</p> <p>(5) 非正規労働者へのワンストップによる就労支援</p> <p>非正規労働者の総合的な就労・生活支援体制の整備のため，全国に「非正規労働者総合支援センター」（キャリアアップハローワーク）及び同コーナーを設置し，担当者制によるきめ細かな就職支援と，専門家による生活支援制度に関する相談及び地方自治体と連携した生活・住居相談等を一体的に実施。</p> <p>新卒者の就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体：厚生労働省，文部科学省，経済産業省</li> </ul> <p>(1) 新卒応援ハローワークのジョブサポーターと大学のキャリアカウンセラーの連携を一層密にする等，学校の協力により，未内定の学生・生徒の情報を学校と新卒</p>

	<p>応援ハローワーク等で共有し、ジョブサポーターが電話等により新卒応援ハローワーク等への利用を呼びかけるなどにより、未内定の学生・生徒に対し、一貫した就職支援を行う。</p> <p>(2) 未内定の学生・生徒のために、中堅・中小企業を中心とした就職面接会を開催。また、若年者のためのワンストップセンター（ジョブカフェ）において、未内定者等向けにカウンセリング等を実施するとともに、就職面接会等を開催。</p> <p>(3) 卒業予定の大学等の学生及び既卒3年以内の未就業者を対象に、書類選考等なしで、面談が設定されるマッチングサービスを実施。また、ホームページ上で、直接応募を受け付けている企業についても掲載。</p> <p>(4) 大学等のニーズに応じ、未内定の学生の多い大学に対して、ジョブサポーターによる出張相談・セミナーを重点的に行うなど、大学等と連携した支援を実施。</p> <p>(5) 学校と連携し、未内定の学生・生徒をもつ保護者に就職の現状に対する理解を求めるとともに、学生・生徒に対して新卒応援ハローワークや最寄りのハローワークでの就職支援について、啓発文書の送付により周知し、支援を受けることを勧めてもらう。</p> <p>(6) 主要な民間就職情報サイトに対し、ジョブサポーターや新卒応援ハローワーク等の周知のためのバナー掲載について協力を要請し、協力を得て、未内定の学生への周知を徹底する。</p> <p>(7) 全国の中でも、特に大学が集積している東京都で、東京新卒応援ハローワークを拡充するとともに、新たに支援拠点を増設し、ラストスパートを支援する。</p>
アメリカ	<p>ジョブ・コア (Job Corps; 宿泊型若年者集団教育訓練)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月…1964年</li> <li>・管理運営主体 連邦労働省のジョブ・コアの本部 (National Job Corps Office), 6か所の地区管轄支部 (region office) 及び全米122か所のジョブ・コアセンター</li> <li>・対象者及び適用要件…16~24歳までの経済的に不利な立場にある青少年</li> <li>・具体的内容 参加者は、原則として寮に宿泊し、社会生活を営む上での基本的なしつけから、読み書き、算数などの基礎的な学習及び職業訓練を受ける。 参加費は基本的に無料。さらに、毎月小遣いが支給される。 参加期間は、原則として最長2年間。 研修中に高校卒業あるいはGED (高校卒業者と同様の素養を身につけていることの証明書) の資格を取得可能。</li> </ul> <p>WIA 若年プログラム (WIA Youth Formula-Funded Grant Program)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月…1998年</li> <li>・管理運営主体…連邦労働省が資金提供し、各州政府が実施</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者及び適用要件…14～21 歳の就職困難者</li> <li>・具体的内容 公共職業安定所であるワンストップ（キャリア）センター（One-Stop Career Center）と提携した地方公共団体で実施される、14～21 歳の就職困難者のニーズに沿った各種の就職や進学のための支援に対して給付金を提供するプログラム</li> </ul>
イギリス	<p>（長期失業者・就労困難者等）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワーク・プログラム</li> </ul> <p>開始年月…2011 年 6 月</p> <p>管理運営主体…ジョブセンタープラス</p> <p>対象者及び適用要件</p> <p>18～24 歳の若年者で、9 か月以上失業状態にあり、求職者給付を受給している者。非常に不利な条件から早期の参加が必要な者（大きな困難を抱える若者、ニート、犯罪歴のある者）、就労不能給付から最近移行した者については 3 か月。</p> <p>具体的内容</p> <p>対象者の就職及び就職後の定着支援を民間に委託、支援内容は委託先事業者に一任、実績に応じて委託費を支払う。2012 年 7 月までの 14 か月間に参加した 87 万 8000 人のうち、継続的な仕事（6 か月、困難を抱える若者は 3 か月）に就いた参加者は 3 万 1000 人（3.5%）。</p> <p>（若年失業者・ニート）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ユース・コントラクト</li> </ul> <p>若者失業者やニート等の就業支援を目的に、2011 年に導入された政策パッケージ。ワーク・プログラムに参加する 18-24 歳層の 6 か月以上雇用に対する賃金助成や、就業体験、アプレンティスシップの拡充等を通じて、2015 年までに約 50 万人を支援予定。</p> <p>（高齢者）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・エイジ・ポジティブ (Age Positive)</li> </ul> <p>年齢差別是正キャンペーンとして 1999 年に開始、ウェブサイト上で政府の年齢差別是正政策や好事例についての情報を提供。</p> <p>（障害者）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワーク・チョイス</li> </ul>

	<p>任意参加のプログラムで、仕事探しの支援や就職・仕事の継続に関する支援のほか、参加者の必要に応じて職業訓練等も実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・成人向け宿泊型訓練</li> </ul> <p>18歳以上の失業者に対して、居住地域で適切な職業訓練コースが利用できない場合に提供される。全国9か所のプロバイダーが資格取得に向けた訓練などを実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アクセス・トゥ・ワーク</li> </ul> <p>就業に必要な装備や交通手段などの費用を補助。</p> <p>このほか、ジョブセンターに障害者雇用アドバイザーを設置、求職や職業訓練を支援。</p>
ドイツ	<p>初期職業資格付与 (Einstiegsqualifizierung:EQ)</p> <p>企業において若年者が就業前に作業経験を得ることを目的とするプログラム。プログラム実施企業は、訓練に参加する若者と契約を交わし、就業体験を修了すると参加者は管轄団体から証明書を交付される。使用者が支払う手当に充当する助成を連邦雇用エージェンシーが行う。</p> <p>職業紹介の見通しが限定される若年の養成訓練志願者や必要条件とされる養成訓練成熟度に十分に達していない若年者が主な対象で、年齢制限はない。被訓練者の平均年齢は19.41歳で移民を背景に持つ者が全体の3割を占める。</p> <p>特別な支援を要する対象グループ向け職業資格認定プログラム (BQF)</p> <p>不利な境遇にある若年者及び移民の教育訓練状況を改善するために導入されたプログラム。2006年末で第1フェーズが終了したが、引き続き BIBB (連邦職業訓練研究機構) 職業訓練における不利な境遇の若者支援のための優良規範センター (GPC) においてフォローアップされている。</p> <p>労働機会提供 (1ユーロジョブ)</p> <p>各種給付を受領しつつ、就職しない者を早期に労働市場に参加させるために導入された制度。労働習慣がなくなった長期失業者に対して、僅少ながら手当を与えて就労経験をさせ、失業状態から脱却させることが目的。主に市町村での福祉の作業などに従事。なお、失業給付 II を受給する25歳以下の若年失業者がこれを拒否すると、最悪の場合、失業給付の全額の支給が停止される。これまで年間10億ユーロの予算が投入されてきたが、早期再就職という本来の政策目的と異なり、いつまでも1ユーロジョブにとどまり正規労働への移行が進まないとの批判があった。そのため、1ユーロジョブの対象となる失業者への措置として、今までは利用制限はなかったが、2012年により、5年間で24か月間までの利用制限が課されることとなった。また、1ユーロジョブ対象者を提供する福祉団体等には、今までは措置費用として対象者一人当たり最大500ユーロが一括金として支給されていたが、150ユーロに削減される。</p>
フランス	<p>雇用同伴契約 (Contrat d'accompagnement dans l'emploi, CAE)</p> <p>※雇用支援(諸)契約 (Les contrats d'aide à l'emploi) とは異なる。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月…2005年5月1日</li> <li>・管理運営主体…雇用局 (Pôle emploi)</li> <li>・対象者及び適用要件…長期的な失業で就職が困難な者</li> <li>・具体的内容  <p>長期失業者等の社会参入の難しい者を一時的に公共部門（地方自治体の組織，公的サービス提供法人等非営利団体）で雇用することを通じて社会の参加を支援。雇用主が国と結ぶ契約には，職業訓練を行うことを入れることが強く推奨されている。</p> </li> </ul> <p>熟練契約 (Contrat de professionnalisation)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月…2004年10月</li> <li>・契約締結可能な雇用主…全ての企業(国，地方自治体，行政機関を除く)。国からの手当支給あり。</li> <li>・対象者及び適用年齢…16～25歳，26歳以上の求職者，生活保護制度 RSA(revenu de solidarité active) などの各種福祉手当の受給者</li> <li>・具体的内容  <p>期間の定めのない契約又は6か月から12か月，最長24か月の有期限契約を締結。被用者となった者は，就業しながら，職業訓練機関又は就業中の企業で職業訓練を受け，社会で通用する資格取得や就業能力の獲得を目指す。</p> </li> </ul> <p>社会生活参入契約 (CIVIS)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開始年月…2005年4月</li> <li>・管理運営主体…国が管理を行うが，具体的には支援機関である地域ミッションセンター，受け入れ・情報・指導常設センターが運営を行う。</li> <li>・対象者及び適用年齢…16～25歳で低水準の資格・学業修了証(「バカロレア+2年，すなわち一般教養課程修了」の学位以下のもの)しか持たない若年者</li> <li>・具体的内容  <p>対象となる若年者と国の間で契約を交わし，就職計画の実現に向けた行動の内容を規定し，個人指導も含めた就業支援を行う。</p> </li> </ul>
--	---

出典：データブック国際労働比較 2013（独立行政法人労働政策研究・研修機構）