

若者の雇用対策の充実について（これまでの議論の整理）

I 若者を取り巻く現状

- 少子高齢化が進展する中、15～34歳の若年労働力人口は減少が続き、2013年で1757万人、総労働力人口に占める割合は26.7%となっている。労働参加が現状のままであれば2030年には、ピーク時（1968年）の61%となる1439万人まで減少することが見込まれている。
- 若者の雇用の状況をみると、新卒者の離職率は卒後3年で大卒者の約3割、高卒者の約4割となっている。また、15～34歳の不本意非正規の割合は約25%と他の年齢に比べて高くなっており、若者の生涯にわたるキャリア形成¹に課題が生じていると考えられる。
- こうしたことの背景には、社会経済情勢に起因して、希望する仕事に就くことができているか否といった問題とともに、希望する仕事は何なのかをはっきりと意識できない若者の存在といった問題もあると考えられる。
- 若者は、心身ともに発達過程にあり、一般的に見れば、人生経験や就業に関する経験が少なく、こうした経験から得られる情報が乏しい存在であり、自らの適性を理解した上で適職を選択し、数ある企業の中から希望する企業を見つけて就職活動を行うということについても、他の年齢に比べて未熟な面がある。こうした中で就職活動においては、多種多様な情報から、若者が必要な情報を取捨選択して判断することが求められるようになっており、若者対策として、情報面での未熟さを補う支援が不可欠となっている。
- 労働力人口が減少する中、若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる社会を築くことは、全員参加型社会の実現を図り、我が国全体の生産性の向上を図る観点からも重要である。若者が、次代を担うべき存在として活躍できる環境整備を図るため、若者雇用対策に体系的かつ総合的に取り組むことが必要である。

II 対応の方向性

1 新卒者等の就職活動からマッチング・定着までの適切かつ効果的な就職支援の在り方について

若者が、充実した職業人生を歩んでいくためには、社会の入口である新卒段

¹ キャリア形成とは、職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる、段階的な職業能力の形成をいう。

階での確かな職業選択を行うことができる環境を整備していくことが重要である。そのためには、学校段階からの支援、さらには就職後までを視野に入れて、適切かつ効果的に就職に向けた支援等を行うことが必要ではないか。

(1) 関係者の協力・連携

円滑な就職の実現等に向けては、若者自身の自覚を前提として、関係機関が期待される役割について、相互に連携を強化しながら取り組んでいくことが求められているのではないか。

その際、関係者の範囲をどのように考え、責務・連携についてどう考えるか。

(2) 学校段階からの職業意識の醸成

若者が職業意識を高めることができるよう、学校段階から、多様な職業について理解を深めるとともに、社会的自立に不可欠な知識として労働関係法令などの基礎的な知識の周知啓発を推進することが必要ではないか。

その際、関係者の連携の下で、学生・生徒に対して働く際のルールを周知するセミナーを実施するなどの取組を充実させることについて、どのように考えるか。

また、職業を体験することで職業意識の醸成に高い効果が期待できるインターンシップが、その趣旨に適った適正な形で実施されるよう、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成9年9月18日 文部科学省・厚生労働省・経済産業省）の周知徹底を図ることが適当ではないか。

(3) マッチングの向上に資する情報提供

若者の適職選択とともに企業が求める人材の円滑な採用に資するよう、必要な企業の情報が、積極的に提供される環境を整備することが必要ではないか。

これに関し、以下の点についてどのように考えるか。

- ① 企業規模、新卒採用の状況に応じた対応
- ② 情報提供項目の内容（情報提供内容について企業の選択を認めることをどのように考えるか など）
- ③ 情報の受け手となる対象者の範囲

(4) 求人票と労働条件が異なる場合の対応

求人者から示される労働条件は、若者が就職先企業を決定する際の重要な情報であるが、一部の求人において、求人票記載（募集時）の労働条件と労働

働契約締結時に明示された労働条件が異なる、労働契約締結時に明示された労働条件と実際の労働条件が異なるといった状況があるとの指摘があった。

現行法の枠組みの下、こうした問題への対応をどう考えるか。

(5) 公共職業安定所での求人受理

現在、公共職業安定所は、個別の求人の申し込み内容が違法である場合等を除いてすべての求人申し込みを受理しなければならないこととされている。賃金不払い残業等労働基準関係法令違反が繰り返し認められる求人者等への対応について、どう考えるか。

2 中途退学者、未就職卒業者への対応について

学校を中途退学した若者や、卒業時までに就職先が決まらなかった若者については、個々の事情に配慮しつつ希望に応じた就職支援が必要ではないか。

- 中途退学者については、学校・ハローワーク等が連携して、就職支援機関や職業能力開発機関等に関する具体的な情報を効果的に提供することが適当ではないか。
- 未就職卒業者については、学校・ハローワーク等が連携し、ハローワークでの個別支援や面接会を集中的に開催するなど、卒業直後の支援の充実を図っていくことが適当ではないか。

3 フリーターを含む非正規雇用で働く若者に対する支援について

フリーター数は、180万人前後で推移している。こうした中、フリーターを含む非正規雇用で働く若者についても、生涯にわたるキャリア形成を行い、希望に応じて安定した雇用に移行できるよう支援を行うことが必要ではないか。

(1) フリーター等の就職支援

フリーターを含む非正規雇用で働く若者の個々のニーズをきめ細かに把握し的確な就職支援を行うため、「わかものハローワーク」におけるキャリア・コンサルティング機能の強化、キャリアアップ助成金・トライアル雇用奨励金の積極的な活用等を図ることが適当ではないか。

(2) 若者の主体的な職業選択・キャリア形成の促進

若年期に、雇用契約期間が短く、臨時・日雇いの仕事を継続することによってキャリア形成が十分に行えなかった場合、不安定な雇用から抜け出す

ことが困難になるおそれがある。一方、非正規雇用でも、一つの職を継続することで身につく能力等が正社員への移行を後押しするものとなる場合もある。

非正規雇用労働者として働くことに関する情報を若者に提供するといったことを含め、若者自身が主体的に職業選択やキャリア形成を行えるよう支援することが適当ではないか。

4 企業における若者の活躍促進に向けた取組に対する支援について

若者の活躍を促進するためには、企業内での適切な雇用管理を促進することが重要ではないか。

(1) 企業における雇用管理改善の支援

事業主は、若者の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、若者の早期離職等の状況に対応するため、業種ごとの状況に応じて、雇用管理面での課題分析・改善等を促進していくことが適当ではないか。

公共職業安定所は、若者の活躍促進に資する雇用管理の改善等を企業に促すため、積極的な支援に努めるべきであり、企業が具体的に改善に取り組む際に、必要な支援が確実に実施されるよう、体制面を含めた支援の強化等が図られることが適当ではないか。

(2) 認定制度の創設

若年従業員の雇用管理の改善等の取組が進んでいる企業について、広くその周知を図るべく情報発信等を支援し、同様の取組を拡大するための認定の仕組みを創設することについてどう考えるか。

これに関し、以下の点についてどのように考えるか。

- ① 現行の若者応援企業宣言事業との関係（重層的な関係とした場合の事業の棲み分けなど）
- ② 認定企業の質の確保（取消の仕組み、更新制度の有無など）
- ③ 認定基準の内容
- ④ 認定を受けることのメリット

5 施策推進に関する関係者の取組について

若者が希望を持って社会の入口に立ち、生き生きと活躍していくことがで

きる社会を築いていくためには、若者の雇用・育成に係る関係者のより一層の取組及び連携が求められるのではないかと。

(1) 関係者の連携による総合的な取組の推進方策

個々の若者のニーズに沿った就職等の実現に向け、若者本人や家族を含め、関係者等がそれぞれの役割を果たしつつ、相互に連携を強化し、若者の雇用の安定の確保、円滑な就職の実現等に向けた支援を総合的に進めることが必要である。

そのための施策の基本方針を策定し、関係省庁等との連携の下で施策の実施に当たるとともに、事業主等に係る指針を策定することをどう考えるか。

(2) 地方での就職支援

出身地等の地元で就職することを希望する新卒者が4割程度ある中、若者が希望する地域において就職することができるよう、国と地方公共団体、事業主等が連携し、いわゆるUIJターン就職を積極的に支援することが重要である。

そのためには、地方において若者が活躍できる場が確保される必要があり、地方における良質な雇用の場の創出や、場合によっては若者自身が起業・自営開業するといった選択肢を含め、関係省庁・地方公共団体等の密接な連携の下で、各般の取組を進めるべきではないかと。