

## 若者指針等規定事項（案）

## 1 若者の能力、経験の正当な評価及び採用機会の拡大等に係る努力義務について

事業主の努力義務として、若者について、能力を正当に評価するための募集方法の改善、実践的な教育訓練の実施その他の雇用管理の改善を図ることにより、雇用機会の確保を図ることを加える（※）とともに、国は事業主が適切に対処するために必要な指針を策定する。

※ 現行の事業主の責務規定が規定されている第6条、第7条の前後等に、新たに1条を追加。

## 【参考（規定ぶりの参考）】

（事業主の責務）

第六条 事業主は、事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止（以下「事業規模の縮小等」という。）に伴い離職を余儀なくされる労働者について、当該労働者が行う求職活動に対する援助その他の再就職の援助を行うことにより、その職業の安定を図るように努めなければならない。

第七条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない。

第十二条 厚生労働大臣は、第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

## 2 指針規定事項

具体的な指針規定事項は、法改正後に職業安定分科会において検討されるものであるが、次の事項等を盛り込むことが考えられる。

## ① 対象となる若者の範囲

現行の若者対策の対象を勘案し、34歳以下の若者が対象。

なお、中学・高校卒業予定者については、企業・学校・行政による申し合わせにより就職ルールが定められており、これに関する部分は適用しない。（その他の申し合わせがある場合も同様）

② 基本的視点

新卒一括採用は定着しており、また、機能していると評価。

その上で、それに外れた者についても応募、採用の機会を増やす必要があり、そのための募集・採用の改善を盛り込む。

また、新卒一括採用された場合においても、定着率の問題等があり、能力開発等入職後の雇用管理も盛り込む。

③ 規定する主な内容

- ・ ミスマッチ防止、定着率向上の観点から、採用基準や職場で求められる能力・資質の明確化
- ・ 応募可能年齢の引き上げ、応募資格の既卒者への解放
- ・ 通年採用の導入
- ・ 人物本位での採用（能力、経験の正当な評価）
- ・ トライアル雇用や実習併用職業訓練の活用等有期雇用から正社員への登用制度の導入
- ・ 能力開発の推進

若年者の応募機会の拡大に関する経済団体に対する要請について

企業の募集・採用に際し、

- ① 新規学卒について、学生の応募機会を拡大する観点からも、通年採用を進めること、
- ② いわゆる「就職氷河期」に就職活動を行ったが、希望しつつも正社員としての就職ができなかった若者についても、こうした新規学卒採用枠でも応募することができるような取組を拡大していただくこと、
- ③ 中途採用の拡大にも前向きに取り組み、特にフリーターについて、予めレッテルを張ることなく、人物本位での採用を行っていただくこと、
- ④ 最初から正社員でなくとも、トライアル雇用を積極的に活用していただき、正社員になるための門戸を開いていただくこと、

について、傘下団体の会合の場や広報などを活用し、企業への働きかけを行うことを要請。

【参考】 中野厚生労働副大臣（当時）による要請

平成 18 年 3 月 31 日 日本経済団体連合会

要請対応 大橋雇用委員会委員長（当時）

平成 18 年 4 月 13 日 日本商工会議所

要請対応 山口会頭

## 若年者雇用対策に関する団体からの提言

- 主体的なキャリア形成の必要性と支援のあり方～組織と個人の視点のマッチング～(平成18年6月20日((社)日本経済団体連合会))

### 2. 価値観の多様化と主体的なキャリア形成

#### (2) 企業が求める人材像

企業としては、若年層に対して企業が求める人材像を具体的に伝えていくことの重要性が増している。企業にとっても、採用基準や職場で求められる能力や資質を明らかにすることで、就職採用時におけるミスマッチを防ぎ、若手従業員の定着率を高める効果も期待できる。また、採用者個々人の能力や適性に焦点を当てた人材力を向上させる育成策がより効果を上げることになる。

- 少子化問題に関する提言～「出産・子育てに優しい経済社会」の実現に向けて～(平成18年5月11日(日本・東京商工会議所))

### II 商工会議所の役割

#### 3 若年者の結婚力向上への支援

##### ② 若年者の自立支援、人材育成、正社員雇用などの促進

ニートやフリーターの増加などの若年者雇用問題は、将来のわが国の経済活力を低下させるのみならず、所得面などからも子どもを生き育てることへの阻害要因となっている。商工会議所では、若年者の自立促進、正社員雇用の促進に努めるとともに、教育界や行政などと連携し、企業の競争力強化や地域産業の発展に資する人材の育成、若年者の能力開発とその能力を活かした雇用機会の拡大などに向けて積極的に取り組む。

- 若手社員の育成に関する提言～企業は今こそ人材育成の原点に立ち返ろう～(平成17年5月17日((社)日本経済団体連合会))

#### 具体的提言4:新卒者以外の若年者へも採用の門戸を広げる

未だ新卒一括採用を中心としている企業は多いものの、若年労働力の減少で優秀な人材の確保が難しくなること、あるいは採用抑制によって年齢別人員構成のアンバランスが生じている企業があることなどを考えれば、従来以上に門戸を広げ、中途採用の拡大にも前向きに取り組むべきである。(中略)

とりわけ現在は、能力が高くとも就職に失敗した結果やむなくフリーターとなっている若年者

や、フリーターとして就労しながら有意義な経験を積み成長している若年者もいると考えられる。こうした若年者を採用し育成することは、企業にとっても人材戦略として有益であろう。

通年採用やトライアル雇用といった取り組みも有効な手段である。通年採用の実施により、海外大学卒業生やワーキングホリデー経験者などの多様な人材の確保が可能になる。フリーター等を有期雇用の期間従業員として採用し、そのうち能力と意欲のある人材を正社員として積極的に登用している例もある。

- 2007年度「連合の重点施策」(平成18年6月1日(日本労働組合総連合会))

## II 各論

### 1 「安心・公正」社会の実現

#### (3) フリーター・ニート対策をはじめとした「再挑戦できる社会」の実現

- a) 「若者自立・挑戦プラン」を具体化・強化するとともに、インターンシップ、トライアル雇用等、若年者雇用の促進策や個々人のキャリア形成に対する支援を強化する。また、学校教育における勤労・就業意識の醸成のための施策や企業実習と一体となった教育訓練の拡充、強化を行う。