

## 若者の雇用対策の充実について



平成 27 年 1 月 23 日

労働政策審議会 職業安定分科会  
分科会長 阿部 正浩 殿

労働政策審議会 職業安定分科会  
雇用対策基本問題部会  
部会長 阿部 正浩

若者の雇用対策の充実について（報告）

本部会は、若年者雇用対策について、平成 26 年 9 月 17 日以降、平成 27 年 1 月 23 日までの間に計 7 回にわたり精力的に検討を深めてきた結果、下記のとおり  
の結論に達したので、報告する。

記

別添のとおり、厚生労働大臣に建議すべきである。



## 若者の雇用対策の充実について

### I はじめに

- 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、最初に就いた仕事（通学の傍らにしたアルバイト等は含まれない。）が非正規であった割合は約4割であり、新規学校卒業者の離職率は卒後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に課題が生じていると考えられる。これらの背景には、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ない若者とともに、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といえる。そのため、自らの適性を理解した上で適職を選択し、数ある中から希望する企業を見つけて就職活動を行うことについても、他の年齢に比べて未熟な面がある。こうした中、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。
- また、若年期は、生涯にわたるキャリア形成のスタートとして重要な時期であり、若者にとって仕事を通じて多様な経験を積むことは成長の糧となる。そのため、就職後一定期間は、若者の心身の健康に配慮しつつも、正社員として集中的に職業経験を積むこと等で、その後安定的に成長し、活躍していくための基盤となる能力を培っていくことが重要である。
- 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、若者雇用対策に総合的かつ体系的に取り組むことが必要である。

○ なお、我が国の若年者の失業率は、世界的に見れば相当低い水準に留まっており、その背景には、学校卒業前に就職先が決定し、企業で継続的に人材育成を行う新卒一括採用の慣行があると考えられる。このように新卒一括採用は、学校から職業への橋渡しを円滑にするメリットがある。ただ、就職時の景気に就職環境が左右され、卒業時の違いによって就業状況に差が生じる傾向も見られる。若者雇用対策を行うに当たっては、景気動向に関わらず恒常的・安定的に支援することの必要性と、若者が将来に見通しを持ちながら働くことができるよう非正規雇用労働者のキャリアアップ支援等を進めることの重要性に留意すべきである。

○ 「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）において、就職準備段階から、就職活動段階、就職後のキャリア形成に至るまでの若者雇用対策が社会全体で推進されるよう、次期通常国会への法案提出を目指すこととされている。労働政策審議会では、職業安定分科会雇用対策基本問題部会において若年者雇用対策の検討を、職業能力開発分科会において若者の職業能力開発等の検討を、それぞれ行ってきた。

本部会は、これまでの議論を踏まえ、以下のとおり取りまとめを行ったので、報告する。この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当と考える。

## II 若者雇用対策の方向性

### 1 新規学校卒業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規学校卒業段階でのミスマッチを解消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た適切かつ効果的な就職支援を行うとともに、就業に関する経験が特に少なく情報の収集や活用面で未熟である点に配慮した支援を行う必要がある。具体的には、以下の取組を行うことが適当である。

#### (1) 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重要である。具体的には、国、地方公共団体、学校、地域その他の関係者の連携の下で、学生・生徒に対して働く際のルールやトラブルに巻き込まれた際の総合労働相談コーナー等の相談窓口を周知するための、リーフレットの作成や、セミナーの実施などの取組を充実させることが適当である。

また、我が国では、新卒一括採用により、発達段階にある若者が企業内で継続して育成されているが、キャリア形成の観点から見れば、就職前段階で適切な職業意識を持てるようになることが重要である。そのため、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日文科科学省・厚生労働省・経済産業省策定、平成26年4月8日一部改正）の周知徹底を図ることが適当である。

## (2) マッチングの向上に資する情報提供

新規学校卒業段階でのマッチングを向上させるためには、まずは、求人者が労働条件を的確に伝えることが重要であるが、適職と見込んで就職しても、就労実態等の職場風土が合わない等により短期間で離職する者も多いところである。ミスマッチを解消するためには、労働条件に加えて、職場の就労実態に係る職場情報も併せて提供することにより、新規学校卒業者と企業双方がより正確に互いを理解し選択し合える環境を作っていくことが重要である。具体的には以下の取組を行うことが適当である。

### ① 労働条件の的確な表示の徹底

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。

現行法において、労働者の募集に当たっては、労働条件の明示義務、虚偽の条件呈示の禁止、労働条件の的確な表示に係る努力義務のほか、労働契約締結に際しては、労働条件の明示義務等が規定されている。

これらの規定の遵守を徹底するため、募集から就労に至るまでの過程で守るべき事項について、5（1）で後述する事業主等に係る指針において一覧できるように定めることが適当である。

また、トラブルが起こった際には、都道府県労働局による個別労働紛争解決制度等が利用できることを周知するとともに、必要に応じて公共職業安定所は相談等に適切に対応することが適当である。また、誤解を生じにくい形で的確に労働条件が示されるよう、公共職業安定所における新規学校卒業者等に係る求人票の様式、紹介状の記載事項の見直し、求人票作成時の留意事項の周知を行うとともに、今後も個々のケースに応じてトラブルを低減するために有効な方策を運用面を含めて検討することが適当である。

## ② 職場情報の積極的な提供

新規学校卒業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、労働条件に加えて職場の就労実態に係る情報が、積極的に提供される環境を整備することが重要である。

具体的には、

### (ア) 募集・採用に関する状況

(過去3年間の採用者数及び離職者数、平均勤続年数、過去3年間の採用者数の男女別人数等)

### (イ) 企業における雇用管理に関する状況

(前年度の育児休業、有給休暇、所定外労働時間の実績、管理職の男女比等)

### (ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況

(導入研修の有無、自己啓発補助制度の有無等)

が、情報として提供されることが有効である。

そのため、当該募集に対する応募者及び応募の検討を行っている新規学校卒業者(以下「応募者等」という。)から求めがあった場合は、(ア)～(ウ)の項目ごとに企業において情報の提供を行うものとともに、それ以外の者に対しては(ア)～(ウ)の情報の提供に努めるものとするのが適当である。なお、具体的な情報提供の項目については省令において列挙し、その中から、事業主が業種等の事情を勘案して適切と考え選択した項目を提供することが適当である。

また、新規学校卒業者の採用に向けて公共職業安定所や職業紹介事業者に対し求人申込みを行う事業主は、応募者等が公共職業安定所等に当該情報を求めることも想定されることから、公共職業安定所等から求めがあった場合には当該情報を提供することが適当である。

### (3) 公共職業安定所での求人不受理

現在、公共職業安定所は、個別の求人の申込み内容が違法である場合等を除いてすべての求人申込みを受理しなければならないこととされている。

しかし、賃金不払残業等の労働基準関係法令違反が繰り返し認められる求人者もある中、新卒一括採用の慣行の下、就業に関する経験が少ない新規学校卒業者が、こうした求人者からの求人に応募し社会の入り口でトラブルに巻き込まれることは、キャリア形成のスタート地点でのつまずきとなり、長期的な影響が危惧される場所である。

そのため、若者が就業を継続していく上で問題を抱えることとなると判断される賃金不払残業等の労働基準関係法令違反が繰り返し認められる場合や男女雇用機会均等法及び育児介護休業法違反に基づく公表の対象となった場合は、公的な機関としての公共職業安定所においては、当該求人者からの求人申込みを一定期間受理しないことができるとするのが適当である。

なお、求人不受理とする法令違反の対象及び一定期間については、政省令において定め、ルールの透明化を図ることが適当である。

## 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ある。

具体的には、中途退学者については、学校、ハローワーク、地域若者サポートステーション等が連携して、就職支援機関や職業訓練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ある。また、未就職卒業者については、学校・新卒応援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ある。

## 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必要があり、以下の取組を行うことが適当である。

### (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ある。

(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。このため、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、若者の希望等を踏まえながら、個々の状況に応じた支援を通じて、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にしていくことが適当である。

#### **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、早期離職防止の観点からの取組に加え、企業内での適切な雇用管理を促進することが適当である。

また、若者の採用・育成に積極的に取り組む中小企業の魅力をアピールする情報発信への支援が有効であり、以下の取組を実施していくことが適当である。なお、雇用管理に関し、労働基準法等関係法令の違反がある企業に対しては、必要な監督指導等を的確に実施する必要がある。

(1) 企業における雇用管理改善の支援

若者が就職した企業で安定的にキャリアを形成していくためには、事業主が、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、賃金不払残業等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うことが不可欠である。そのため、企業において若者の活躍促進に資する雇用管理の改善が進むよう、公共職業安定所は積極的な支援に努めるべきである。具体的には、離職率の高い業種について、雇用管理面での課題分析・改善等を促進し、若者にとっても魅力ある職場とするとともに、人手不足問題等にも対応するための取組の強化を図ることが適当である。

(2) 認定制度の創設

若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力を有しながらも、知名度等の点から若者の採用面に課題を抱える中小企業の情報発信を支援することで、当該企業が求める人材の円滑な採用を支援し、マッチングの向上を図っていくため、新たに認定の仕組みを創設することが適当である。

具体的には、①新規学校卒業者の定着状況（新規学校卒業者の3年以内の

離職率等)、②ワーク・ライフ・バランスに関する状況(育児休業取得率、年間有給休暇取得率、月平均所定外労働時間等)が一定水準を満たし、かつ、③若者の育成に熱心に取り組んでいる(計画的な社内教育を行いその内容を公表している等)企業を認定し、支援措置を講ずることが適当である。

なお、現行の「若者応援企業宣言」事業と認定制度との違いについて、趣旨も含め明確にすることが必要である。

## 5 施策推進に関する関係者の取組等について

若者が生き生きと活躍する社会を築くためには、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ことから、以下の取組を行うことが適当である。

また、今回の総合的かつ体系的な若者雇用対策がより一層効果的なものとなるよう、各施策の実施状況及び効果をみながら、必要な見直しを行っていくことが適当である。

### (1) 関係者の協力・連携による総合的な取組の推進

個々の若者のニーズに沿った円滑な就職等の実現に向け、若者本人や家族を含め、国、地方公共団体、学校、事業主に加え、職業紹介事業者、求人情報提供事業者等の就職支援関係者、地域若者サポートステーション等の地域における関係者等がそれぞれ期待される役割を果たしつつ、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。

若者の円滑な就職と雇用の安定を図るとともに、将来に見通しを持って職業生活を送ることができる社会の実現に向け、総合的な対策を進めるためには、こうした関係者の責務や連携を法的に位置づけた上で、施策の基本方針を策定し、関係省庁等との連携の下で実施に当たるとともに、募集・採用及び定着促進に当たって事業主等が講ずべき措置をまとめた指針を策定することが適当である。

### (2) 地方での就職支援

出身地等の地元就職することを希望する新規学校卒業者が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、あるいは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、各般の取組が進められるべきである。

また、UIJターン就職については、就職活動に当たっての支障となる費用面での負担について、広域求職活動費を活用しうることの周知を図っていくことが適当である。