

指針策定の背景

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

単線型の日本のキャリアパスを変え、再チャレンジが可能な社会としていくためには、転職・再就職など新卒以外の多様な採用機会の拡大が課題である。転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立できれば、労働者にとっては自分に合った働き方を選択してキャリアを自ら設計できるようになり、企業にとっては急速に変化するビジネス環境の中で必要な人材を速やかに確保できるようになる。雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職を支援することは、国全体の労働参加率や生産性の向上につながる。そのため、官民一体となって、転職・再就職者の採用機会を広げる方策に取り組んでいく。

（1）転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定

中高年の転職・再就職については、一度でも採用経験がある企業は、積極的になる傾向がある。受入れ企業に対する支援や就職支援体制の強化など、総合的に環境整備を図る。成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成を拡大する。また、年功ではなく能力で評価をする人事システムを導入する企業への助成を創設する。さらに、産業雇用安定センターについて、中小企業団体等と連携し、マッチング機能を強化する。

年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受け入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。また、転職・再就職向けのインターンシップのガイドブックを作成し、企業と大学の実践的な連携プログラムを支援する。

（2）転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

AI等の成長分野も含めた様々な仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった職業情報のあり方について、関係省庁や民間が連携して調査・検討を行い、資格情報等も含めて総合的に提供するサイト（日本版O-NET）を創設する。あわせて、これまでそれぞれ縦割りとなっていた女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業の職場情報と、若者雇用促進法に基づく若者が働きやすい企業の職場情報を、

ワンストップで閲覧できるサイトを創設する。

また、技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大するとともに、若者の受検料を減免する。

項目 8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

⑬ 転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化

【働く人の視点に立った課題】

一般労働者の転職入職率は低い。

- 一般労働者：8.5%、パートタイム労働者：17.2%（2015年）

転職する労働者には、転職にあたって様々な障害が存在。

- 男女とも「応募できる求人が少ない」、「新しい職場への不安」が共通して多く、それ以外では、男性では「賃金の低下」が、女性では「スキルの不足」が多い。（2016年）

一度でも中高年を採用した企業の採用意欲は高いが、経験がない企業では低い。

- 企業の中高年の採用意欲＜採用実績別＞
- 実績あり：66.1%、実績なし：34.9%（2013年）

転職市場においては、年齢が上がるにつれて、転職が難しくなることや転職後賃金が減少することが多いといった課題が存在。

- 年齢別転職率（転職入職者数／1月1日現在常用労働者数）は、年齢階級が上がるにつれて低下している。
- 25～34歳：7.1%、35～44歳：4.3%、45～54歳：3.2%、55～64歳：3.6%、65歳～：1.9%）（2015年）
- 転職による賃金の増減を見ると、年齢階級が上がるにつれて、転職後賃金が減少した割合が高くなる。
- （40～49歳：28%、50～59歳：33%、60歳～：61%）（2015年）

全国で雇用情勢は着実に改善が進んでいるが、分野によって偏りがあり、ミスマッチが生じている。

- 有効求人倍率 全ての都道府県で1倍超え（2017年1月時点）
- 職業別有効求人倍率 保安：7.13倍、建設：3.66倍、介護：3.50倍、サービス：3.21倍（2017年1月時点）

【今後の対応の方向性】

転職・再就職者の採用機会拡大に向けては、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立することが重要であり、年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大のための指針の策定を図るとともに、成熟企業から成長企業への転職支援を集中的に実施する。また、地方企業の経営改革と人材還流に対する支援を行い、ハローワークに専門窓口を設置するなど雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を推進し、職業能力や職場情報の見える化を実施する。

【具体的な施策】

（転職・再就職者の採用機会拡大のための指針の策定）

- 年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。また、転職・再就職向けのインターンシップについて、ガイドブックの作成を行うなど、企業と大学の実践的な連携プログラムを支援するとともに、受入れ企業への支援を行う。

（成長企業への転職支援）

- 転職者採用の評価や処遇の制度を整備し、中高年齢者の採用開始や転職・再就職者採用の拡大を行い、生産性向上を実現させた企業を支援する。また、成熟企業から成長企業へ移動した労働者の賃金をアップさせた場合の支援を拡充する。
- 雇用保険の受給者が離職後早期に再就職し、賃金が低下した場合、雇用保険の再就職手当により、低下した賃金の最大6か月分を支給する。

（地方の中堅・中小企業等への人材支援、雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援）

- 分野別に人材不足の状況を職種別などで把握するとともに、中期的な傾向についても把握する。
- 各道府県のプロフェッショナル人材戦略拠点において、日本人材機構等と連携して、地方の中堅・中小企業の経営改革と都市圏の人材の採用・兼業者としての受入れを支援する。
- 人材確保のニーズが高い地域のハローワークに人材確保支援の総合専門窓口を創設し、業界団体と連携してマッチング支援を強化する。また、産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん事業において、経済団体等との連携体制強化や、事業の周知徹底を図る。

（職業能力・職場情報の見える化）

- AI等の成長分野も含め、仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった様々な職業情報のあり方について関係省庁や民間が連携して調査・検討する研究会を立ち上げ、資格情報等も含めて総合的に提供するサイト（日本版O-N-E-T）を創設する。あわせて、女性や若者が働きやすい企業の職場情報をワンストップで閲覧できるサイトを創設する。
- 今後需要の増加が見込まれる人材の需給予測と能力・スキルの明確化を行うとともに、データ分析など今後主流となる新たな人材類型や技術に対応するため、ITスキル標準を2017年度中に全面的に改訂する。
- 技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大するとともに、若者の受検料を減免する。

施策	年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度以降	指標	
転職・再就職者採用の 拡大のための指針の策 定	検討会 指針 策定	経済界への要請			施行状況に応じて見直し								若者の技能検定の受検者 数を2016年から10%増加 させる。（2020年）	
		転職・再就職向けインターンシップのガイドブック作成、受入れ企業支援				施行状況に応じた更なる促進策の検討								
		《成長企業への転職の集中支援期間》												
成長企業への転職支援		助成制度の拡充			PDCAサイクルによる検証、見直し								2018年までに転職入職率 （パートを除く一般労働 者）を9%とする。 （2015年：8.5%）	
地方の中堅・中小企業 等への人材支援、雇用 吸収力の高い分野への マッチング支援		プロフェッショナル人材戦略拠点等による、 地方の中堅・中小企業等の都市圏等のプロ人材採用支援			事業検証等を踏まえ、必要な見直しを図ったうえで、引き続き必要な取組を推進									
		人材確保支援の総合専門窓口の創設・サービスの提供			施行状況に応じて見直し									
		出向・移籍あっせん事業において、 経済団体等との連携のための体制、 情報収集能力の強化・事業の周知徹底												
職業能力・職場情報 の見える化	研究会立ち上げ	調査・分析	データベース 設計開発	日本版O-NET 運用開始	運用状況を踏まえ、データの更新、改修								プロフェッショナル人材 事業戦略拠点等の相談件 数を2020年までに5万件	
	総合的職場情報提供 サイトの構築			運用状況を踏まえ、データの更新、改修										
	人材育成推進会議において、第4次産業革命の進行により、産業界で求められる能力・スキルの 明確化、人材需要の予測を行い、第4次産業革命に対応した人材育成・教育施策等を推進					実施状況に応じて見直し								
	職業能力の「見える化」のための環境整備の促進					施行状況に応じて見直し								

労働者の募集・採用における年齢制限の禁止

- 労働者一人一人に、より均等な働く機会が与えられるよう、**募集・採用における年齢制限が原則として禁止**されている。(雇用対策法第10条)

年齢不問として募集・採用を行うためには、事業主が職務に適合する労働者かどうかを**個人の適性、能力などによって判断することが重要**であるため、職務の内容、職務を遂行するために**必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度**など労働者に求められる事項をできるだけ**明示**する。(雇用対策法施行規則第1条の3第2項)

- 例外事由 (雇用対策法施行規則第1条の3第1項)

- ① **定年**年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- ② 労働基準法等**法令の規定**により年齢制限が設けられている場合
- ③ **長期勤続によるキャリア形成**を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- ④ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- ⑤ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
- ⑥ **60歳以上の高年齢者**又は**特定の年齢層の雇用を促進する施策**(国の施策を活用しようとする場合に限る。)の対象となる者に限定して募集・採用する場合

【参照条文】

◎雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)(抄)

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第十条 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として厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

◎雇用対策法施行規則(昭和四十一年労働省令第二十三号)

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第一条の三 法第十条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。

- 一 事業主が、その雇用する労働者の定年(以下単に「定年」という。)の定めをしている場合において当該定年の年齢を下回ることを条件として労働者の募集及び採用を行うとき(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。)
 - 二 事業主が、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)その他の法令の規定により特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢の範囲に属する労働者以外の労働者の募集及び採用を行うとき。
 - 三 事業主の募集及び採用における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な制限である場合として次のいずれかに該当するとき。
 - イ 長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り、かつ、当該労働者が職業に従事した経験があることを求人条件としない場合であつて学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第1条に規定する学校(幼稚園(特別支援学校の幼稚部を含む。))及び小学校(義務教育学校の前期課程及び特別支援学校の小学部を含む。))を除く。第二条第二項第四号の二において同じ。)、同法第百二十四条に規定する専修学校、職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十五条の七第一項各号に掲げる施設又は同法第二十七条第一項に規定する職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者として又は当該者と同等の処遇で募集及び採用を行うときに限る。))。
 - ロ 当該事業主が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者(以下この項において「特定労働者」という。)の数が相当程度少ないものとして厚生労働大臣が定める条件に適合する場合において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者の募集及び採用を行うとき(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。))。
 - ハ 芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき。
 - ニ 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者(60歳以上の者に限る。)である労働者の募集及び採用を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進のため、当該特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき(当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。))。
- 2 事業主は、法第十条に基づいて行う労働者の募集及び採用に当たっては、事業主が当該募集及び採用に係る職務に適合する労働者を雇い入れ、かつ、労働者がその年齢にかかわらず、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、当該募集及び採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度その他の労働者が応募するに当たり求められる事項をできる限り明示するものとする。