

第 88 回・第 90 回雇用対策基本問題部会における主な意見 （中途採用に関する情報公表について）

※ 下線部は今回追加された内容

＜視点・留意点＞

- ・個々の大企業に対し、情報公表を求めることについて、その目的・趣旨がしっかりこない部分がある。法的措置によって新たな対応を求めるのであれば、もう少し分かりやすく理解できるような説明を改めてお願いしたい。
- ・中途採用比率を公表することのような意味があるのかということは、もう少し整理していただく必要がある。
- ・企業が能動的に情報公表することによって、マッチングが促進されるのか、まだ具体的な内容が出ていないのでイメージしづらい。
- ・雇用行政の根幹には、長期的な安定雇用という考え方があると思うが、その考え方と中途採用を促進するということに齟齬はないのか。
- ・高年齢者の雇用確保と中途採用の促進について、政策の整合性が重要である。
- ・長期的な安定雇用の機会は、日本の大企業では、新規学卒採用を中心にチャンスが与えられていることは周知の事実だろうと思うが、環境変化の中で、中途採用者にも長期的な安定雇用の機会を提供することによって、より一層の発展を目指している企業なのかを見える形にすることが、様々な状況を改善することになるのではないか。そういうことで情報公表をしていくといった整理であれば、これまでの長期的な安定雇用の議論とも整合的ではないか。
- ・中途採用者に長期的な安定雇用の機会を用意しているのだというメッセージを企業が発信することによって、中途採用を希望する者がその企業に対して関心を持つならば、ミスマッチを抑制していくための重要な一つの情報提供の柱になり得る。

<検討課題>

- ・企業による情報公表という議論をするのであれば、企業の実情を踏まえた対応可能な方向で議論を進めてほしい。
- ・中途採用比率を公表した場合、その数字の読み取り方によって、誤解を招くリスクがあることにも十分に留意したうえで議論をお願いしたい。
- ・求職者にとっては、中途採用者の活躍や、処遇、キャリアパス、人材育成等の情報が気になると思うので、そうした項目について公表を検討した方がよい。
- ・中途採用に関する情報を公表するのであれば、就職氷河期世代や中高年齢者の採用実績、それからそういう方々が企業に入社した後のキャリアパスといった、求職者にとって入社後その企業で働く自分をイメージしやすい情報も合わせて公表できる仕組みにしていきたい。
- ・中途採用の市場に関して全体で見ると、中小企業から大企業に人が流れており、中小企業における人材確保がより厳しくシビアになってくることが懸念される。このため、中小企業において円滑な中途採用ができるよう、ハローワーク等を中心に一層支援をしていただきたい。
- ・中小企業は、中途採用比率が高く、また、深刻な人手不足にある中、昨今の労働関係法令の改正への対応に現場負担が非常に高まっているとの声が多い。そうした実態を十分に考慮していくことが不可欠である。
- ・企業負担が過大にならないように配慮することは当然であるが、例えば、ある一定期間で採用された方の中で、中途採用者がどのくらいなのかといったものであれば、何とか提示することもできなくはない。
- ・情報の公表方法や準備期間などについては、資料で提示された方向性で進めることが望ましい。
- ・法的義務を求める項目以外については、各企業が自主的に公表することを支援する方向で進めていただきたい。

- ・情報公表以外にもマッチングを促進するための手法があり、その他の取組について、改善する余地がないのかについても、考えていくことが肝要であるのではないか。