

労働施策総合推進法の改正の概要

改正の趣旨

- 人生100年時代において職業生活の長期化が見込まれる中、労働者の主体的なキャリア形成による職業生活の更なる充実や再チャレンジが可能となるよう、中途採用に関する環境整備をさらに推進していくことが必要である。
- このため、中途採用に関する情報の公表を求めることにより、企業が長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供している状況を明らかにし、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進していく。

改正の内容（令和3年4月1日施行）

- 大企業（労働者数301人以上）に対し、正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合の定期的な公表を義務付ける。

※経年的に企業における中途採用実績の変化を把握するため、直近3事業年度の割合を公表（省令事項）。

※企業のホームページ等の利用などにより、求職者が容易に閲覧できる方法により公表（省令事項）。

■参考1：成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）（抄）

第3章 全世代型社会保障への改革

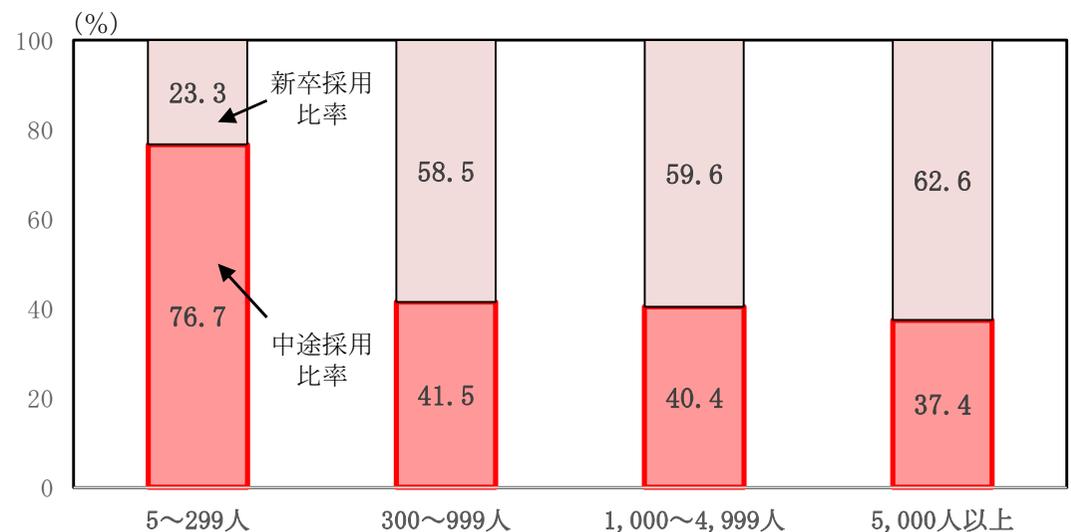
2. 中途採用・経験者採用の促進

(2) 対応の方向性

人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要である。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。

このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る。

■参考2：新卒・中途採用者の比率（2017年度）



資料出所：全世代型社会保障検討会議（第4回）の基礎資料より引用。（従業員数）