

# 今後の若年者雇用に関する研究会 ヒアリング事項について

2019年11月7日

一般社団法人 日本経済団体連合会

労働政策本部長 正木義久

## 【ご下問いただいたヒアリング項目】

### I .新卒就職慣行及び若者雇用促進法の施行状況について

- ・ 青少年雇用情報の提供義務のあり方について
- ・ 求人不受理のあり方について
- ・ ユースエール認定のあり方について
- ・ 法の実効性の担保方法について

### II .新規学卒就職慣行の今後のあり方について

### III .若年者に対する支援策のあり方について

# I .新卒就職慣行及び若者雇用促進法の施行状況について

## 1. 求人情報の適正化

求人情報適正化推進協議会によると、「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言」を行った募集情報等提供事業者は、2019年11月6日現在63社141メディア(2018年6月時点では38社105メディア)

## 2. 青少年雇用情報の提供義務のあり方

(1)近年、求人の際に提供すべき情報が増加している

- ・働き方改革関連法関連情報(高度プロフェッショナル制度、フレックスタイム制、勤務間インターバル制度など)
- ・有期雇用労働者等に対する雇用管理上の措置の内容
- ・健康増進法関連情報(従業員に対する受動喫煙対策)

(2)求職者の求める雇用に関する情報もさまざま(例えば転勤先の地域、期間、社宅の家賃 etc.)



「義務」は最小限とし、「関連情報」は階層型にする等しないと  
かえってわかりにくい。

# I .新卒就職慣行及び若者雇用促進法の施行状況について

## 3. 求人不受理のあり方と法の実効性の担保方法

- (1) そもそもなぜ民間の職業紹介事業者等まで「求人の申込みは全て受理しなければならない」(職安法5条の5)という原則があるのか。  
国民に「勤労の義務」を課している観点(憲法27条1項)  
国民に「職業選択の自由」を保障する観点(憲法22条)
- (2) にもかかわらず、
  - ・なぜ特定の法令違反の対象のみ不受理となるのか。
  - ・個別法で違反に対する制裁を受けたものに、どうして「不受理」という不利益を重ねることができるのか。
- (3) ハローワークは「受理しないことができる」という法の構成だが、受理する・しないは、サービスの提供・不提供に過ぎないのか。行政処分として不服申し立ての対象とはならないのか。

# I .新卒就職慣行及び若者雇用促進法の施行状況について

## 4 . ユースエール認定制度

「ミスマッチを主な要因とした若年者の早期離職を防止していくためには、業務内容・労働条件等に関する入社前の情報提供や、若年者の意識の変化を踏まえた働きやすい職場環境の整備を積極的に図る必要がある。(中略)深刻な採用難が続く中小企業においては、若年者に対する知名度向上の観点から、ユースエール認定制度を活用することも一案である。」

(経団連「2019年版 経営労働政策特別委員会報告」(2019年1月)より)

## Ⅱ .新規学卒就職慣行の今後のあり方について

- 世界のスピードの変化⇒企業の業態の変化

「入社した時に覚えた仕事が退職するまでであるとは限らない」

「終身雇用はもう限界」

- 「就社」ではなく「就職」

「キャリア自律」

- 採用形態の多様化

# 人生100年時代の理想の働き方

—職場や自身のライフステージの変化に応じて、働き方も変えながら、自分の強みを見つけ、広げ、伸ばし、活かすキャリア形成を実現。

## 【理想のキャリアプラン】



### 育児・介護

ライフステージの変化に応じた職場・働き方を選ぶ

### 学生時代

強みを見つける

### 就職

強みに合った仕事につく



### OJT/Off-JT・ジョブローテーション・ 学び直し・マルチジョブ

働きながら、強みを広げ、伸ばす



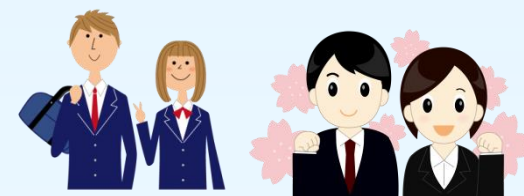
### 知識・経験を 活かした活躍

### 定年

強みの再確認



# 強みを見つける、強みに合った仕事につく —学生時代～就職



学生時代に自分の強みを見出し、職業観を育んできた学生は、大きな会社への「就社」ではなく、自分の強みに合った職業へ「就職」する。

かつて—「就社」		これから—「就職」
寄附講座・出前教室の受講 等	職業教育	+産学協同プロジェクトへの参加等
職業教育としての短期インターンシップ、3月からの企業説明会	職業・企業研究	+長期のインターンシップ 等
人柄・性格・ポテンシャル(コミュニケーション能力、協調性、積極性)中心	就職時のアピールポイント	+キャリア観・学修成果・ユニークな経験 等
一括採用	就職の仕組み	+通年採用





# 働きながら強みを広げ、伸ばす

—教育訓練・ジョブローテーション・学び直し・多様な働き方への転換

働く人は、ライフステージの変化に対応して働き方や職場を変化させながら、働き続け、学び続けて、自分の強みを磨き、広げ、伸ばしていく。

かつて—会社のスーパーマンをつくる		これから—働く人の強み、スペシャリティを広げる・伸ばす
階層別集合研修(Off-JT)、職場におけるOJT、ジョブローテーションによる会社内のさまざまな職場経験	研修方法	AI・ロボット等の新技術を習得する研修(Off-JT)、計画的なOJT、リカレント教育、eラーニング、メニューの中から各々の強みに応じた自己啓発支援
女性労働力のM字カーブ 長時間労働により自己研鑽の時間は限定	キャリアプランとライフプランとのバランス	育児・介護等ライフステージの変化に応じた働き方・学び方が拡大 休み方改革で自己研鑽の時間確保
正社員をいったん辞めてから正社員への復帰が困難。	職種転換	正社員、限定正社員(地域・時間)、パート等さまざまな働き方が可能。 マルチジョブも選択できるように。
自社でのキャリアを他社で活かすことが困難。条件の向上する転職先は狭き門	転職	自分のキャリアを活かせる多様な職種が選べる。成長分野への転職で処遇も改善。

# これまでの知識・経験を活かした活躍 —高齢期



高齢者は、これまでの知識・経験を活かして、意欲・能力、ライフプランに応じて、さまざまな働き方で社会に貢献する。

かつて—会社での継続雇用中心		これから—自らの知識・経験を活かした多様な場での活躍
継続雇用で役割を若手に譲り、働いても十分な評価が得られないためモチベーションが上がりにくい	自社での評価・処遇	評価・考課の処遇への反映、社内表彰制度、マイスター制度でモチベーション向上
会社でのキャリアを他社や地域社会で活かすことは困難	意欲・能力を活かした職場	ハローワークやシルバー人材センターのマッチングにより、自分のキャリアを活かせる多様な職種が選べる。
継続雇用で合意できる労働条件の範囲での就業	働き方	パートタイム、週3日勤務、在宅勤務など、意欲・能力、ライフプランに応じた柔軟な組み合わせによる就業が可能

### Ⅲ.若年者に対する支援策のあり方について —就職氷河期対策—

今後、政府全体の方針として、様々な雇用創出\* や労使の取組みを促すため、雇用保険の財源や制度を活用していくことがあり得る。

財源として、労使が拠出する保険料、国庫負担を活用する以上、**政策目的を達成するため、分かりやすく、使いやすいメニューを提供することが求められる。**

加えて、既存事業の検証、不断の見直しを行った上で、政策目標に沿って、時限を区切った対応をするなどメリハリをつけ、雇用保険本来の役割である雇用のセーフティネット機能を逸脱しないよう努めるべきである。

脚注\* 骨太方針2019には、「就職氷河期世代支援プログラム」が盛り込まれた。2020年度からの3年間で就職氷河期世代の正規雇用者を30万人増やす目標が立てられ、雇用保険本体、求職者支援制度、雇用保険二事業での助成金の活用が今後検討される見込み。

(経団連「雇用保険制度見直しに関する提言」2019年9月17日)

## Ⅲ.若年者に対する支援策のあり方について —就職氷河期対策—

就職氷河期世代に特化した求人の開拓、マッチング、助成金の活用促進

【新規・拡充】

「特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）」を活用し、今後も就職氷河期世代（助成金の対象労働者）の正社員就職を促進すべく、以下の取組を進める。

- ・ 就職氷河期世代限定求人の開拓、確保
- ・ 就職氷河期世代限定面接会の開催
- ・ 人手不足業種との職場見学会付き面接会の開催 等

また、都道府県レベルのプラットフォームを通じて、経済団体の傘下企業に対して、上記求人の確保、面接会の参加の呼びかけを行う。

(厚生労働省「就職氷河期世代活躍支援プラン」2019年5月29日)

○就職氷河期世代の募集機会の拡大に関する施策

本年8月末から、**ハローワークに求人申込みをすることを前提に**、就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方を対象とした求人申込みを可能としました。

(厚生労働省「就職氷河期支援施策の取組について」2019年8月30日)