

若者雇用促進法の施行状況に関する 意見・論点について



厚生労働省人材開発統括官付
若年者・キャリア形成支援担当参事官室

関係者からのヒアリングにおいて出された意見 (青少年雇用情報の提供について)

- 若者雇用促進法で定める青少年雇用情報の提供に関して、関係者からのヒアリングでは、以下のような意見が出た。
 - ・ 近年、求人の際に企業が提供すべき情報が増加していることや、求職者の求める雇用情報もさまざまであることから、雇用情報の提供義務は最小限とすべき。現在の仕組みで企業からの不満はほとんど出ていない。(使用者側)
 - ・ 改正女活法による情報公表の強化、現在検討されている中途採用の促進等、企業に対する情報公表の義務が強化されつつある。義務は最小限に抑えて、企業の裁量に委ねるべき。いろいろな法律で情報公表を義務化すると、かえって情報を取りたい人にとっては分かりづらくなる。(使用者側)
 - ・ 募集情報等提供事業者として、システムの的に制御して開示を促進している。ユーザー目線では全情報開示が比較もできて良いと思うが、全情報開示にするのは難しいのではないか。(募集情報等提供事業者)
 - ・ 労使関係に関わる事項を追加するなど、提供項目を増やす見直しをしたよいのではないか。(労働者側)
 - ・ ブラック企業かどうか判断できるような情報ということで組合情報やその後のスキルアップにつながるような情報があると良い。(労働者側)
 - ・ 現在の青少年雇用情報にある「研修の有無」や「メンター制度」、「キャリアコンサルティングの有無」などの情報がより広く比較できるような形で公開されるというのも一つの考え方ではないか。(労働者側)

青少年雇用情報に関するハローワーク職員の意見

○ ポジティブな意見

- ✓ これまでには知り得なかった情報を知ることができるため、マッチングがしやすくなった。
- ✓ 研修内容が詳しく記載されている企業は応募者が増える傾向にある。
- ✓ 事前に様々な情報を知ることができるため、学生の視野を広げることに役立っている。
(例えば、介護の仕事はハードというイメージを持っていた学生が、青少年雇用情報の残業時間等を見ることにより、応募を検討する など)

○ ネガティブな意見

- ✓ 離職者数や時間外労働時間など、数字だけで企業そのものを判断してしまう。
- ✓ 学生が情報を一面的に捉えてしまい、偏った企業イメージを持ってしまう場合がある。
- ✓ 特に離職者数については離職理由が分からないため、離職者数が多いと「ブラック企業」というイメージを持ってしまう学生がいる。
- ✓ 例えば、直近3事業年度に学卒採用がない場合、求人は毎年提出するような若者雇用に積極的な企業であっても、学生からは魅力のない企業に見えてしまう。
- ✓ 単に残業時間だけをみて、仕事内容を理解せぬまま応募しようとする学生がいる。

青少年雇用情報の提供に係る主な論点

- 青少年雇用情報の提供義務を強化するべきかどうか。
- 青少年雇用情報の提供項目に新たに追加すべき項目はないか。

関係者からのヒアリングにおいて出された意見 (学卒求人不受理)

- 若者雇用促進法における学卒求人不受理に関して、関係者からのヒアリングでは、以下のような意見が出た。
 - ・ 不受理の対象となる法違反の基準が必ずしも明確でないことや、民間の職業紹介事業者は法違反企業かどうかを把握するためのデータベースがないため、企業からの申告に頼っていることなど、制度として中途半端ではないか。(使用者側)
 - ・ 募集情報等提供事業者として、1年以内に労働関連法で行政処分された企業については、専門の部署でチェックをしている。また、社長が逮捕された場合など、そのほかにも、新卒求人については独自の厳しい基準を設け掲載可否を判断しているため、法規制強化の必要性は感じない。(募集情報等提供事業者)
 - ・ 労働問題の起こった問題のある企業の求人であっても、企業によっては必ずしもそこを目指す学生が少なくなるわけではない。完全なブラック企業であれば求人を受け付けないということもあるが、基本的には応募するかどうかは学生の自主性に任せている。(大学)

関係者からのヒアリングにおいて出された意見 (ユースエール認定制度)

- 若者雇用促進法におけるユースエール認定制度に関して、関係者からのヒアリングでは、以下のような意見が出た。
 - ・ 採用難が続く中小企業にとって有効な制度であり、早期離職の防止やミスマッチを防ぐ観点からも評価出来る仕組み。(使用者側)
 - ・ より多くの企業が認定を受けようにすることが大事で、認定基準の厳格化はせずに、認定制度自体を幅広く周知して認知度を上げていくこと、メリット・インセンティブを強化していくことが有効。(使用者側)

ユースエール認定企業・都道府県労働局・ハローワークへの 事務局ヒアリング（平成30年度、令和元年度）

認定基準について

- ・どこの企業でも取れるものになれば認知度は上がるかもしれないが、本末転倒となるため、基準については厳しい面もあるが下げないでほしい(A企業)
 - ・翌年度以降に基準を満たさなくなるとかえって印象が悪くなることから、取得に二の足を踏む企業もある(Xハローワーク)
- 男性育休（施行規則第九条三ホ）
- ・女性で育休の対象者がおらず、男性で妻が出産している人がいて、育休を取らないために申請落ちする事業所がある(Y労働局)
 - ・妻が親と同居または近居で手厚い支援を受けられるので、夫が育休を取得する必要性があまりなく、男性育休に社員が手をあげない(B企業)
 - ・男性の育休は期間が短い人が多く、それであれば給料の減らない有休が良いという人が多い(C企業)
- 離職率（施行規則第九条三イ）
- ・会社都合でない離職があるため、離職率の基準が厳しい(D企業)
 - ・離職率から除外できる条件をもっと考慮してほしい(C企業)

周知、広報について

- ・一般の方にも身近な制度になってほしい。制度が知られることで、制度を持っている企業のイメージが良くなり、採用につながる好循環が期待できる(E企業)
- ・民間サイト(リクナビ、マイナビ)等ハローワーク以外の場所でも、ユースエール企業がPRされるような仕組みがあれば良い(F企業)

ユースエール認定制度に係る主な論点

- 認定を受けられる企業は、現行の中小企業のみでよいか。
- 認定基準が厳しいとの指摘があるが、見直すべき認定基準はあるか。
- 周知・広報のための効果的な手法はあるか。