

第5回 今後の若年者雇用に関する研究会 (議事次第)

日時：令和2年5月29日(金)
10:00~12:00 (Web会議開催)

1. 若者労働市場慣行について
2. 今後の若年者雇用対策の在り方について
3. 新型コロナウイルス感染症による就職等への影響について
4. その他

【配付資料】

資料1：事務局提出資料

資料2：参考資料

第5回 今後の若年者雇用に関する研究会

事務局説明資料



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

I 若者の労働市場慣行について

新卒一括採用について

- 「新卒一括採用」とは：企業が計画的・継続的に、卒業予定の学生・生徒を対象を限定し（*近年は概ね既卒3年以内の者を対象に含む場合も多いもの）募集・選考を行い、卒業時（通常春季）に一括して採用を行う慣行。大企業を中心とした、基幹人材を基本的にこうした新卒採用及びその計画的養成により賄う人事方針（中途採用等は新卒採用の未充足、見込を上回る転職等が発生した場合のあくまで補充的位置づけ）としての側面を指す場合も多いもの。
- 新卒一括採用は、日本独特の企業の募集採用慣行であり、この慣行により一般の労働市場とは別に新卒者の労働市場が成立。そのため、実務に直結したスキルのない新卒者であっても、学校卒業時に失業を経ることなく就職することが可能。また、企業にとっては、募集選考、教育訓練等を計画的・効率的に行うことが可能。
 - ※毎年度の変動はあるものの、大学生だけで40万人以上が安定的に就職（就職希望者の9割以上が卒業時に就職）
 - ※我が国の若年層の失業率が諸外国に比べて低く抑えられていることにつながっていると考えられる。
15～24歳層の失業率：日本 3.8%、アメリカ 8.6%、イギリス 11.6%、フランス 20.1%、ドイツ 6.2%、カナダ11.1%、イタリア 32.2%、韓国10.5%、スウェーデン16.8%、スペイン34.3%
（出典：OECD.Stat2018）
- 一方、学校卒業時に希望に即した就職ができなかった者（典型的には、就職環境が特に厳しい時期に卒業を迎えた者）や、様々な事情により転職を希望する者にとって、就職機会が制約される、また、企業の立場でも、新卒一括採用に偏ると、結果として能力を備えた転職者等の採用機会を逸す等のデメリットも。

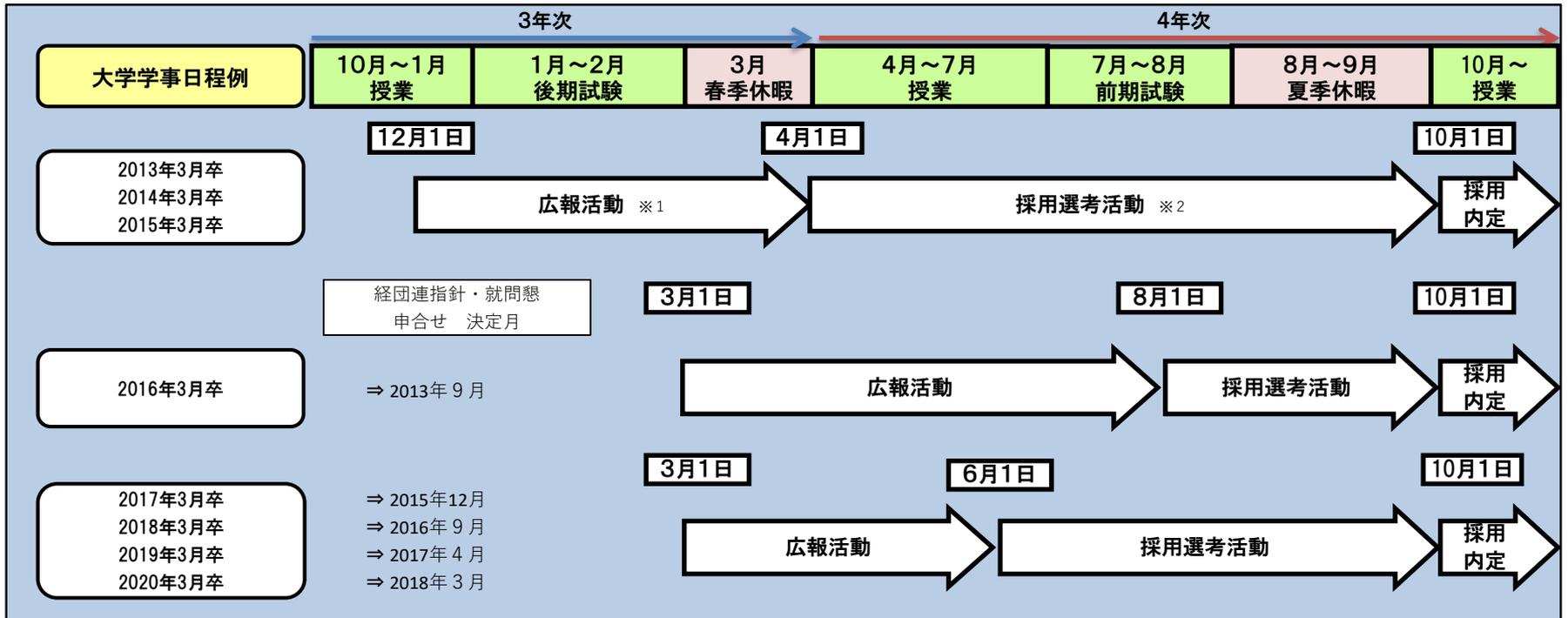
関係者からのヒアリングにおいて出された主な意見

- ・ 「通年採用」は、4月に限らず通年で入社する仕組みのことを指しており、「通年選考」ではない。ジョブ型雇用は基本的には欠員が生じた時や新事業を立ち上げる時に人員を募集することになるため、ジョブ型雇用は通年採用となる。(使用者側)
- ・ 大学の就活スケジュールは必要と思っている。もしルールがなくなれば、採用自体が複線的になり、新卒サイトではなく転職と一体化した若者仕事サイトのようなものになる可能性。(募集情報等提供事業者)
- ・ 採用スケジュールの早期化が水面下でおきている。それでも早く内定を得られる学生はよいが、得られない学生は3年生から4年生まで長期間の就活を強いられるという点が懸念(大学側)
- ・ 採用スケジュールの早期化については、誓約書を書こうが何をしようと学生10月1日まではいくらでも辞めて構わないということを、当たり前の権利のように学生に伝えていくことができれば、早くやることによる費用対効果の悪さを企業も感じ、少し抑えられるのではないか。(大学側)

関係者からのヒアリングにおいて出された主な意見

- ・ ミスマッチを感じて辞めてしまうことが課題として挙げられるが、インターンシップが1つの有効な方策ではないか。一方で、中小企業にはインターンシップのノウハウや受け入れるためのマンパワーが不足している。そこを行政として支援していただくことが若年者雇用に資する施策になるのではないか。(使用者側)
- ・ インターンシップの言葉の定義に関する問題もあり、インターンシップについては大学側・経営側からも色々な意見が出されている。(使用者側)
- ・ インターンシップとアルバイトの定義が曖昧なため、トラブルを未然に防ぐためにもガイドラインを策定し、入口でしっかり区分けができるようにするべきではないか。(労働者側)

新規大学卒業予定者等の就職・採用活動開始時期について



<新たに政府が関係省庁連絡会議を開催し、以下の日程を決定>



※1 広報活動：採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。

※2 採用選考活動：採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。

キャリアセンターへの事務局ヒアリング

(東北、関東、東海、近畿、四国、九州各1大学)

- 利用状況
 - 2・6・2の6の層が主に利用(東北、東海)
 - 就職活動に前向きな学生と困難な学生は利用するが、その他大部分は利用しないため、実態把握に苦慮している(四国)
 - 進路報告がない学生に電話をかけ、イベント参加を促している(関東)
- インターンシップについて
 - 1 dayの参加が多い。企業の情報収集や業界研究に有効(近畿、四国、九州)
- 就活サイトについて
 - 6社程度の登録会をやっている。登録すると情報が一斉に流れ込むので、絞り込むように伝えている(東北)
 - 狭い範囲での情報収集にならないよう、併用を勧めている(九州)
- 学生が注目する情報
 - 給与や休日。有給取得率や残業時間まで見ているとは言い難い(近畿)
 - 給与、休日、福利厚生が上位。青少年雇用情報は、残業や離職率等の問い合わせがあった際にキャリアセンターとして解説している(東海)

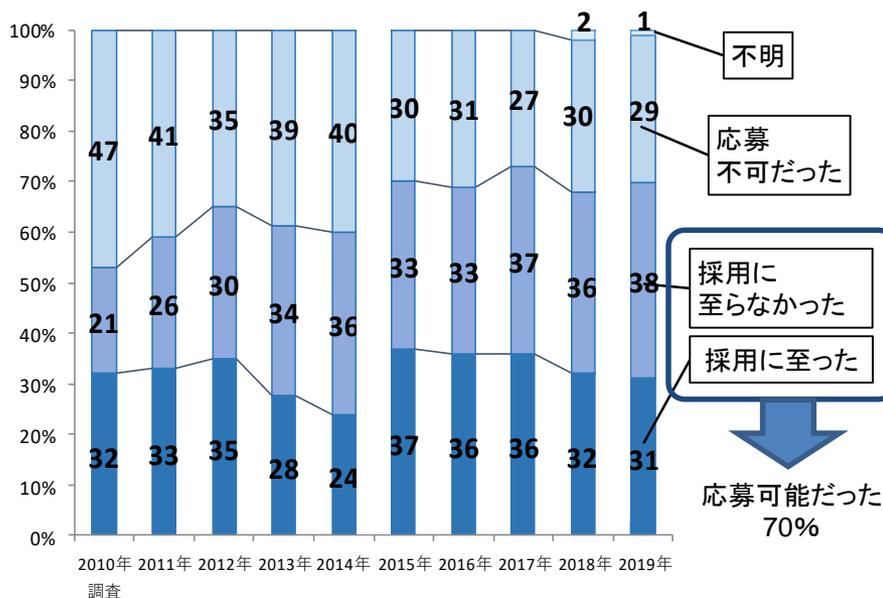
学生への事務局ヒアリング (A~F 計6名)

- 就職活動に関する情報源 (リクナビ、マイナビ等の他に)
 - A: キャリアセンターにある先輩の体験談冊子で内定先企業を初めて知った。
退職者等の口コミサイトも参考にした。
 - B: サイトも見るが信用しておらず、先輩やキャリアセンターに聞いた。
 - C,F: 企業説明会やインターンで直接聞いた話を重視した。
 - E: 説明会だけでは悪い面を見られないので、学生による口コミサイトも活用。
- 最終的な就職先の決め手
 - A,E,F: インターン、説明会、面接等で接した職員の印象。
 - D: 30代での年収、若いうちから海外転勤を経験できるか。
- 内定後の不安、企業から受けたフォロー等
 - A,E: 内定者のSNSコミュニティなど、同期と話す機会がほしい。
 - B: 若手の懇親会、資格取得のための勉強会がほしい。
 - C: 定期的に人事が大学に来て面談しているので特に不安はない。
 - D: 配属先の早期周知を希望する。

既卒者の募集状況

- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集した事業所は2019年調査で70%となっている。
- 新卒者の採用枠で既卒者を受け入れる場合の応募可能な卒業後の経過期間が、2年超又は経過期間に上限はないとする事業所は2010年には64%であったが、2019年には75%となっている。

新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況



(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査(2019年8月)」

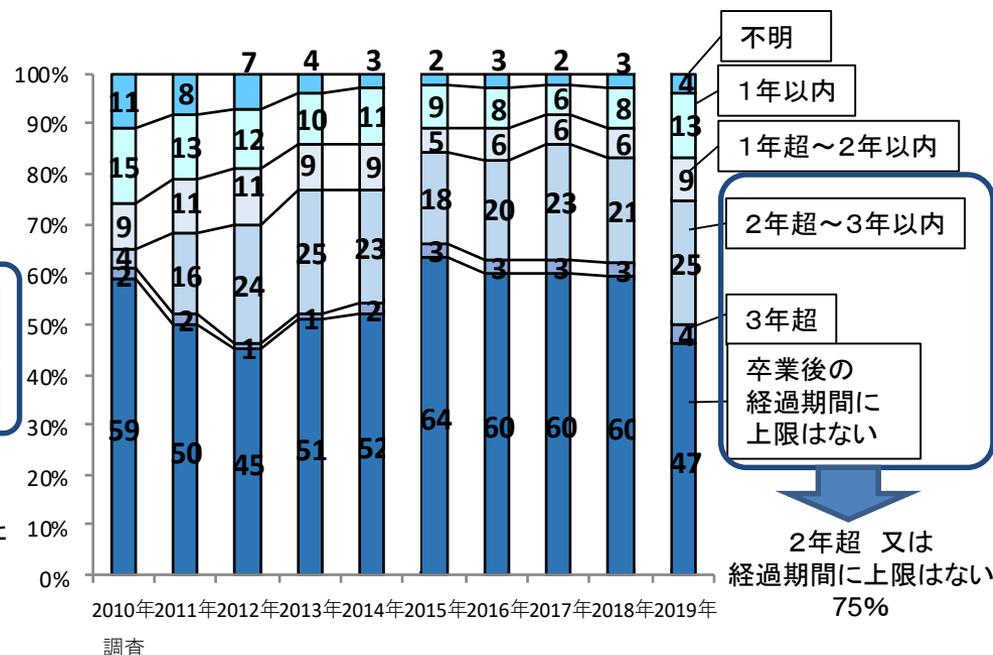
(注) 2010~2018年は過去1年間に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所を、2019年は前年度に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所を100として集計。

(注) 構成比は小数点以下を四捨五入しているため、計は必ずしも100とはならない。

(注) 2015年調査から会社以外の法人も調査対象としたため、以前の結果との比較には注意を要する。

(注) 2010年~2017年、2019年調査は、労働経済動向調査をもとに人材開発統括官にて加工して作成。

新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期間



(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査(2019年8月)」

(注) 2010年~2018年は過去1年間に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所のうち、2019年は前年度に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所のうち、既卒者が応募可能だった事業所を100として集計。

(注) 構成比は小数点以下を四捨五入しているため、計は必ずしも100とはならない。

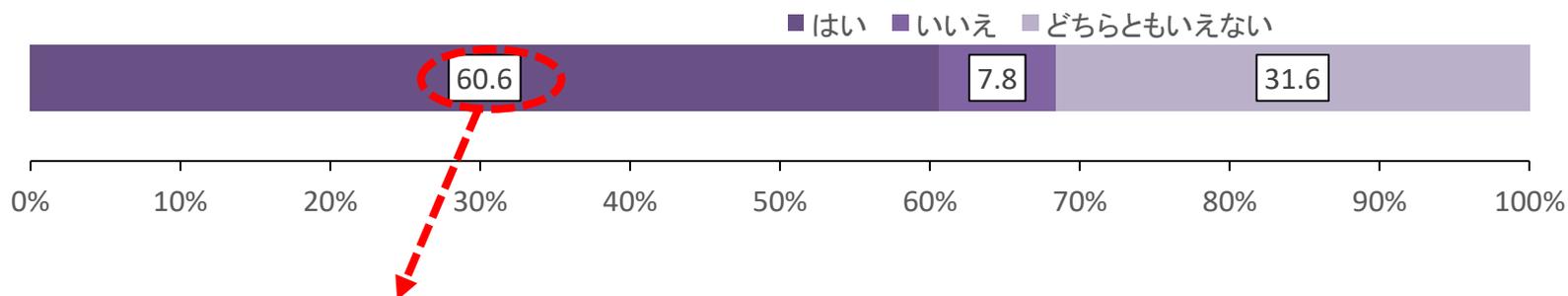
(注) 2015年調査から会社以外の法人も調査対象としたため、以前の結果との比較には注意を要する。

(注) 労働経済動向調査をもとに人材開発統括官にて加工して作成。

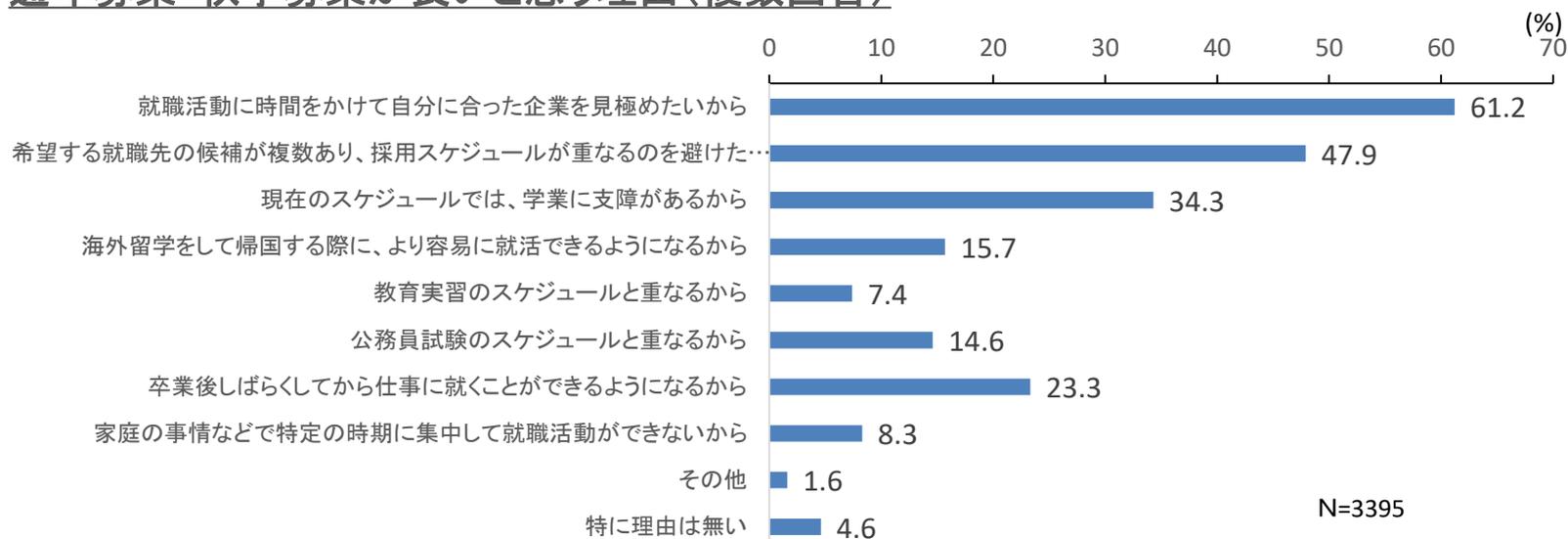
通年採用・秋期採用に関する企業側・学生側の意向

【学生側の意向】

通年募集・秋季募集を行う企業が多ければ良いと思うか



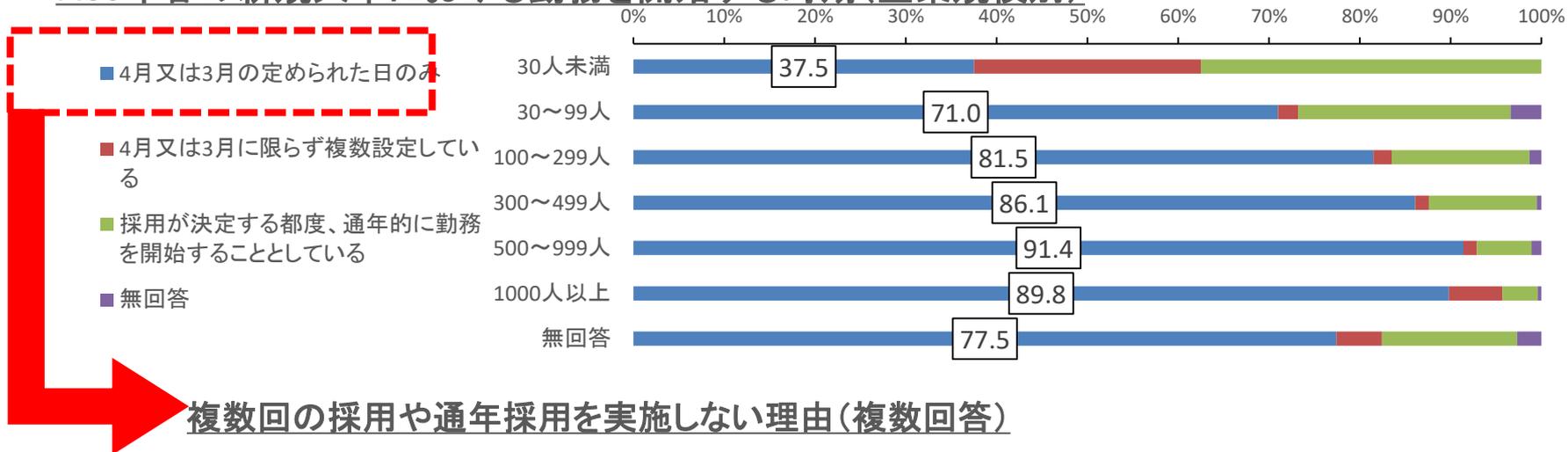
通年募集・秋季募集が良いと思う理由(複数回答)



通年採用・秋期採用に関する企業側・学生側の意向

【企業側の意向】

H30年春の新規大卒における勤務を開始する時期(企業規模別)



	採用のために追加的な人員や費用を割けないから	秋季採用や通年採用では中途採用のみを対象としているから	秋季採用や通年採用のメリットを感じないから	春季採用のみで必要な人材を概ね確保できるため必要がないから	卒業時点から間をおかずに採用したいから	それほどニーズがあるとは思えないから	その他	無回答	N
30人未満	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	3
30~99人	24.0	21.4	9.0	23.0	27.7	21.6	11.1	5.3	379
100~299人	23.2	29.9	9.3	30.7	23.7	19.2	7.2	4.5	375
300~499人	22.2	30.5	9.6	40.7	21.6	14.4	10.2	1.2	167
500~999人	23.5	29.2	12.8	34.6	23.5	11.1	14.0	3.7	243
1000人以上	26.4	32.6	11.2	44.4	18.9	11.8	9.1	2.5	439
無回答	22.0	27.5	8.3	32.3	19.5	16.6	8.3	4.5	313
合計	23.8	28.3	10.0	33.9	22.5	16.2	9.7	3.9	1919

雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

- 高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備、就業機会の確保等を図るため、雇用保険法、高年齢者雇用安定法、労災保険法等において必要な措置を講ずる。
- 失業者、育児休業者等への給付等を行う基盤となる雇用保険制度の安定的な運営等を図るため、育児休業給付の区分経理等の財政運営の見直しを行う。併せて、現下の雇用情勢等に鑑み、2年間に限った保険料率及び国庫負担の暫定的な引下げ等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進 (高年齢者雇用安定法、雇用保険法)

- ① 65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置(定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置(継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)の導入のいずれか)を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援する。【令和3年4月施行】
- ② 雇用保険制度において、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。【令和7年4月施行・令和3年4月施行】

2. 複数就業者等に関するセーフティネットの整備等 (労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法)

- ① 複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等の見直しを行う。【公布後6月を超えない範囲で政令で定める日】
- ② 複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、雇用保険を適用する。【令和4年1月施行】
- ③ 勤務日数が少ない者でも適切に雇用保険の給付を受けられるよう、被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。【令和2年8月施行】
- ④ 大企業に対し、中途採用比率の公表を義務付ける。【令和3年4月施行】

3. 失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等 (雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法)

- ① 育児休業給付について、失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付と位置付ける。【令和2年4月施行】
- ② ①を踏まえ、雇用保険について、以下の措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ア 育児休業給付の保険料率(1,000分の4)を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。
 - イ 失業等給付に係る保険料率を財政状況に応じて変更できる弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。
- ③ ②の整備を行った上で、2年間(令和2～3年度)に限り、雇用保険の保険料率及び国庫負担の引下げ措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ※ 保険料率 1,000分の2引下げ、国庫負担 本来の55%を10%に引下げ
- ④ 雇用保険二事業に係る保険料率を財政状況に応じて1,000分の0.5引き下げる弾力条項について、更に1,000分の0.5引き下げられるようにする。【令和3年4月施行】
- ⑤ 保険給付に係る法令上の給付額に変更が生じた場合の受給者の遺族に対する給付には、消滅時効を援用しないこととする。【令和2年4月施行】

インターンシップの推進にあたっての基本的考え方

平成9年9月18日（平成27年12月10日改正）文部科学省、厚生労働省、経済産業省

インターンシップの意義

- 学生側：新たな学習意欲を喚起する契機、自己の職業適性や将来設計について考える機会
- 大学側：キャリア教育・専門教育の推進、教育内容・方法の改善・充実、高い職業意識の醸成、自主性・独創性のある人材の育成
- 企業側：実践的な人材の育成、大学等の教育への産業界等のニーズの反映、企業等に対する理解の促進、魅力発信

インターンシップ推進の望ましい在り方

■大学などは、教育の一環として積極的に関与することが必要

- ・単位化の検討、実施体制の整備、学習成果の適切な評価等を進める
- ・多様な形態のインターンシップを取り入れる（短期、中長期、専門教育と関連付けたプログラムなど）

■企業は、将来の社会・地域・産業界などを支える人材育成の観点から推進

- ・長期的な視野に立った継続的な受け入れが望ましい
- ・実施体制の整備、学生の受入れの公正性・透明性を確保するための適切な運用のためのルールづくり
⇒ インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われないよう留意する必要がある

労働関係法令の適用

- インターンシップの実施にあたり、受け入れる企業等と学生の間で使用従属関係等があると認められる場合など、労働関係法令が適用される場合もあることに留意する必要がある、その場合には、企業等において労働関係法令が遵守される必要がある。

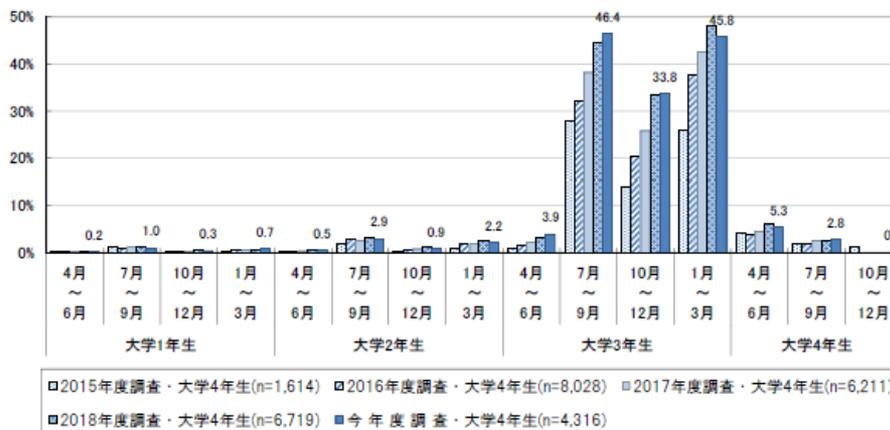
※ 平成9年9月18日付け労働基準局長通達（基発第636号「インターンシップ導入事業場に対する対応について」）（抄）

インターンシップにおける学生の労働者性については、一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられ、また、この判断は、個々の実態に即して行う必要がある。

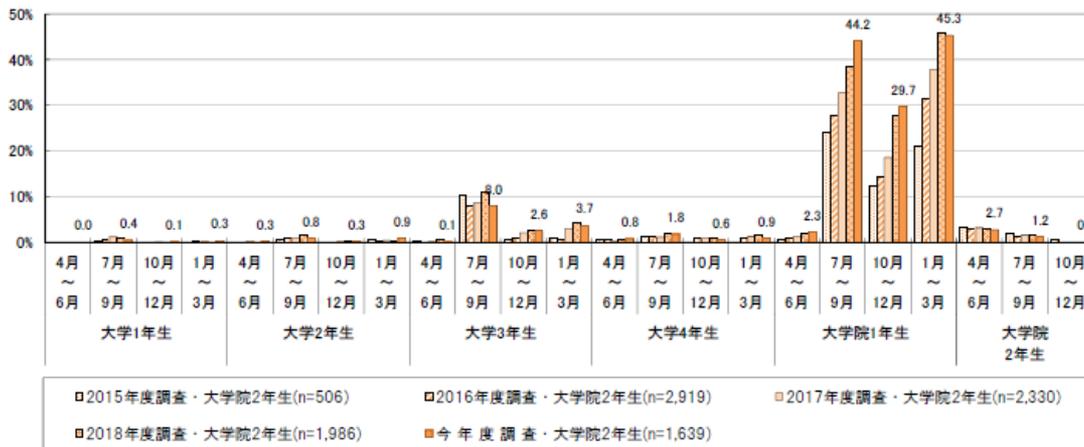
インターンシップ参加時期

○ インターンシップの参加時期は、大学3年生・大学院1年生の「7月～9月」と「1月～3月」の参加割合が約4～5割と高く、次に大学3年生・大学院1年生の「10月～12月」の割合が約3割となっている。

(大学4年生)

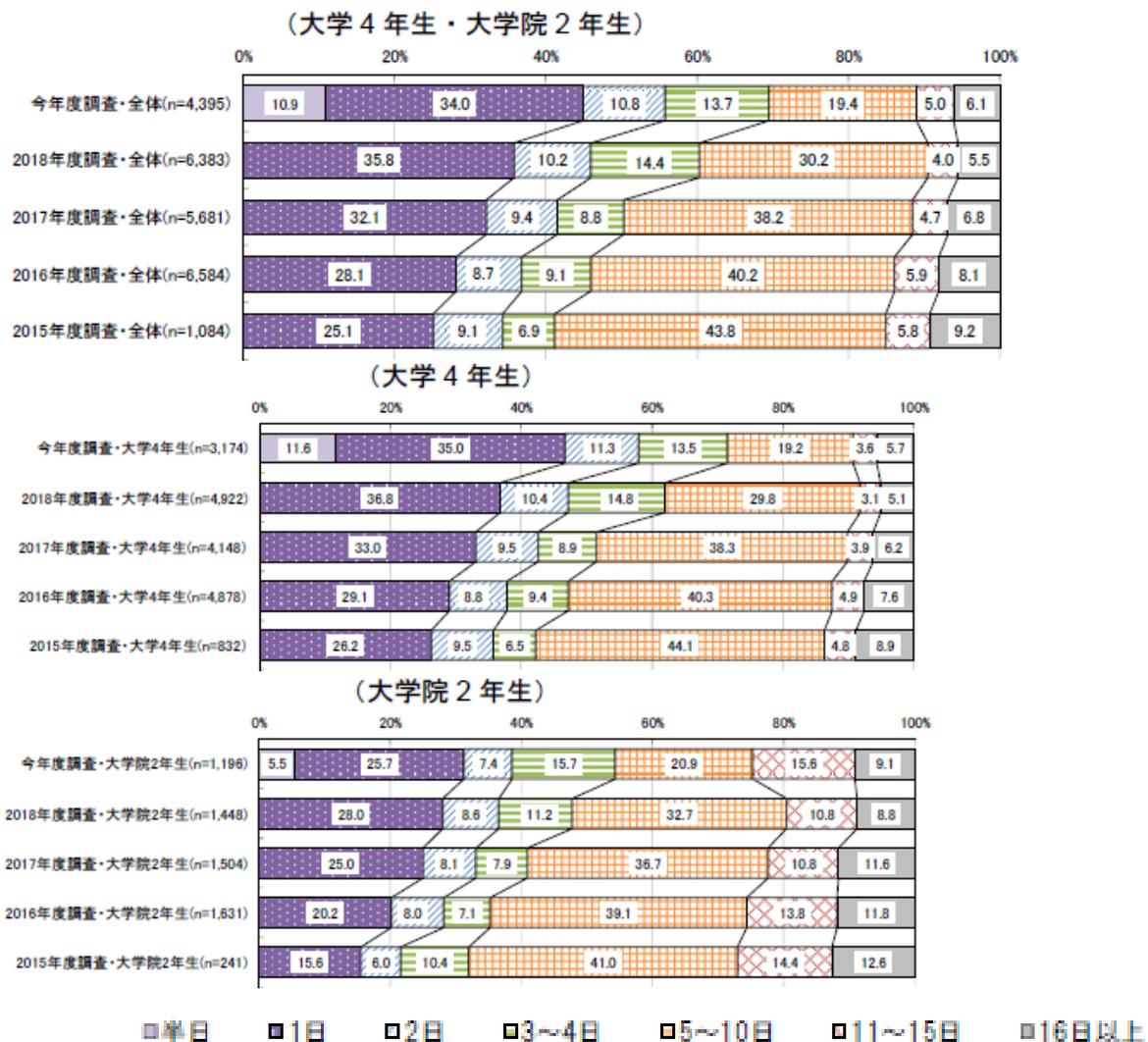


(大学院2年生)



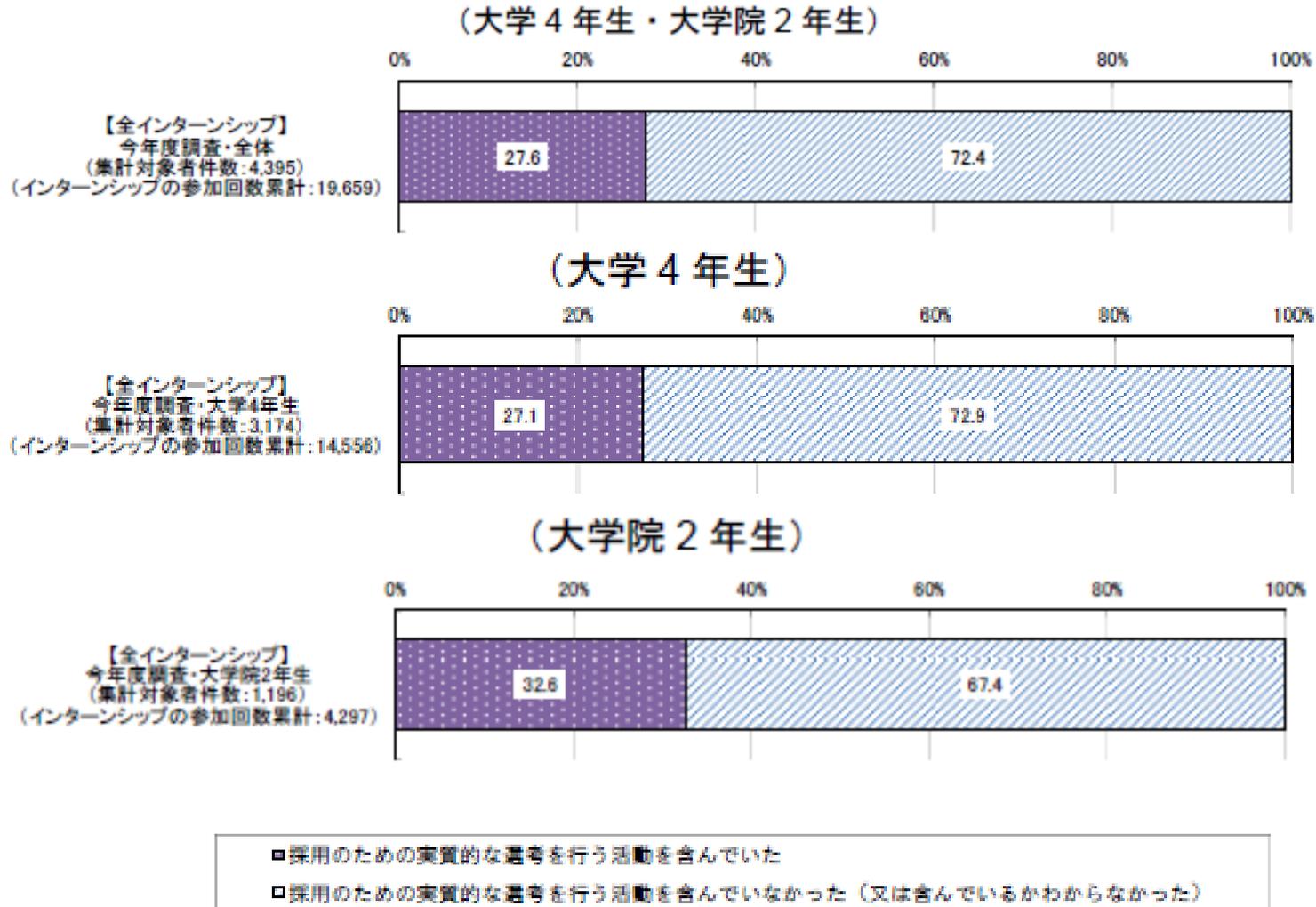
インターンシップ参加日数

- 参加したインターンシップのうち、最長の日数のものは、「1日」との回答割合が約3割と最も高くなっている。
- また、「1日(以内)」など、比較的短い期間の回答割合が上昇している。



インターンシップにおける実質的な選考実施の有無 (参加したインターンシップの回数累計による集計)

○ 参加したインターンシップが採用のための実質的な選考を行う活動を含んでいたかについては、約3割が「採用のための実質的な選考を行う活動を含んでいた」との回答であった。



Society 5.0への移行に向けて産学が推進すべき事項②

短期 新たな理解に基づくインターンシップの推進

① 目的、意義、内容、期間等について産学、および社会的な共通認識の確立

- ◆ 現在、多種多様なインターンシップが行われているために、企業・学生・大学および社会が理解する内容と期待に少なからず隔たりが生じている。
- ◆ 今後、採用と同様、より一層多様で複線的になるであろうインターンシップの目的、意義、内容等について、産学および社会的な共通認識を検討し、改めて確立していく必要がある。

産学協議会としての整理

キャリア教育としての低学年向けインターンシップ

- ✓ 現状でも大学と地域の経済団体や地方自治体の連携の下、大学の正課として実施されているインターンシップも多い。
- ✓ 今後も、キャリア教育を目的として、拡大が期待される。その際、複数大学・複数企業が連携して実施するPBL型教育、CO-OP教育や、業界団体が実施するプログラムなども推進していくべき。

就職・採用選考を意識した高学年向けのインターンシップ

- ✓ 特に長期インターンシップでは、さらに高い専門性を活用する教育が期待されるとともに、受入れ企業の業務に関する深い理解、マッチングの精度向上やミスマッチによる離職防止につながると考えられる。
- ✓ ジョブ型雇用を念頭とする場合、単なる職場体験ではなく、実務を実際に体験することが望ましい。有給も検討すべき。

② インターンシップは、原則、長期休暇期間に実施することとし、「ワンデーインターンシップ」の名称は使用しないことの周知

- ◆ 大学の正課として学期中に実施されるインターンシップを除き、大学における学修を阻害しないよう、インターンシップは、原則、長期休暇期間を中心に実施する。
- ◆ 「ワンデーインターンシップ」については、「就業体験」を1日限りのプログラムでは十分に確保できないことから、この名称は使用しない
(1日限りの説明会・セミナーや工場見学、職場体験ワークショップなどのワンデー・プログラムには、「インターンシップ」の名称は使わない)

Society 5.0への移行に向けて産学が推進すべき事項③

短期 新たな理解に基づくインターンシップの推進

③大学院修士・博士を対象とする、ジョブ型採用につながるインターンシップの試行的実施

- ・ 修士・博士の現状について大学側から以下の指摘がなされた。
 - ・ (主として理工系) 修士に関しても、就職・採用選考活動の早期化が、教育や研究にマイナスの影響を及ぼしている。
 - ・ 人文社会科学系の大学院生は、企業による採用が少なく、欧米と比較して低学歴社会となっている。
- ・ 一方、Society 5.0を想定する場合、新たな分野に挑戦しイノベーションを起こす人材には、大学院以上の専門性が望ましい。また大学院で専門性を身に付けた人材は、ジョブ型雇用にも親和性が高い。



- ◆ 大学院生を対象とするジョブ型採用につながるインターンシップを、参加希望の大学と企業にて試行する。

提案1 (日本私立大学団体連合会) ジョブ型採用インターンシップ (修士2年)

【概要】

- 大学院で学修した専門性を評価し、採用後は特定のジョブに就くこと (ジョブ型採用) を前提とするインターンシップ
- 研究テーマが決定する修士課程2年生以降の長期休暇期間に実施 (大学研究室が関与し、正課として実施するものはこの限りではない)
- インターンシップの内容は、大学の正課に相当するようなインターンシップの要件 (内容、実施時期、実施期間、学生評価のフィードバック等) を備えていることが必要

提案2 (文部科学省) ジョブ型研究インターンシップ (修士・博士)

【概要】

- 研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院生による研究インターンシップ
- 長期 (例：概ね2か月以上) かつ有給で企業のジョブ (職務) に挑戦・実践する
- 大学院の正規課程 (修士課程、博士後期課程) の教育プログラムに位置づけ、希望する学生の選択必修科目
- インターンシップの結果を企業の採用選考活動に使用可能とし、企業のジョブ型採用との円滑な連携を図る
- 実施時期は、各大学が教育プログラムの中で決定

新卒一括採用に関する概念の整理

いわゆる日本型の新卒一括採用に関して、現在、その見直しを図るべきとの考えが生じているところであるが、若者が就学から就職へと至る入り口としての新卒採用のあり方について、その意味するところや対立概念、若者にとってのキャリア形成上の位置づけについて整理することが、今後の若年者雇用対策を議論する上でも有用である。

概念等の整理に当たり、新規学卒者に対する採用・選考活動を、①採用・選考時期(在学中⇔卒業後)、②選考基準(ポテンシャル型⇔明確なスキル・知識型)、③採用後の職務範囲(職務無限定⇔職務限定(いわゆるJob型))の3軸に分けて整理し、それぞれを定義する。

* 選考基準として「明確な知識・経験・スキルを求めるもの」を「明確なスキル・知識型」と、それ以外の「人柄や学生時代の経験等を広く総合的に評価するもの」を「ポテンシャル型」とする。

* 採用後の職務範囲として、「雇用契約において特定の職務に限定するもの」を「職務限定(いわゆるJob型)」、「雇用契約において特定の業務に限定しないもの」を「職務無限定」とする。

新規学卒者の採用・選考の類型

		選考基準		職務範囲
		ポテンシャル型	明確なスキル・知識型	
採用・選考時期	在学中	タイプA (典型的新卒一括採用)	タイプB (一部理系の新卒一括採用)	職務無限定
	卒業後	タイプC (既卒3年採用)	タイプD (新卒者・既卒者の中途採用)	
	在学中	タイプa (—)	タイプb (資格職の採用選考)	職務限定 (Job型)
	卒業後	タイプc (—)	タイプd (典型的欧米型採用システム)	

【典型的新卒一括採用(タイプA)】

学生を、在学中(a)に、企業における将来の活躍可能性について総合的に評価(b)し、卒業後(c)の入社を予定して、採用選考を行うものであり、入社後に従事する職務が特定のものに永続的に限定されない(d)もの。

(※) 下線a~dの違いにより、「一部理系の新卒一括採用(タイプB)」、「既卒3年採用(タイプC)」、「新卒者・既卒者の中途採用(タイプD)」、「資格職の採用選考(タイプb)」となり、これらの新規学卒者の採用・選考の類型は現代日本にも見られる。

対立概念

【典型的欧米型採用システム(タイプd)】

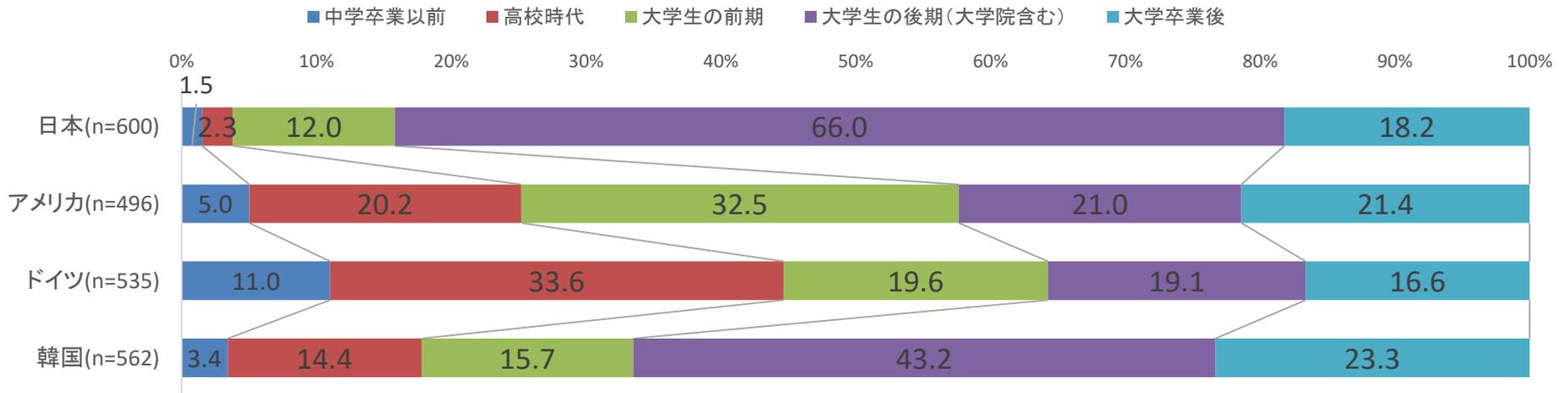
学生を、卒業後に、企業における将来の活躍可能性について職務に要する明確なスキルや知識の有無に基づいて評価し、採用内定後即時の入社を予定して、採用選考を行うものであり、入社後に従事する職務は特定のものにほぼ永続的に限定されるもの。

※「中途採用」は、非・新卒者を採用選考する場合は対象者が異なる(新卒一括採用をしつつ経験者の中途採用を行う企業は珍しくない)。また、新卒者・既卒者を中途採用し、かつ、在学中の選考を一切行わない場合であっても、入社後の職務が無限定であれば厳密な対立概念ではない。

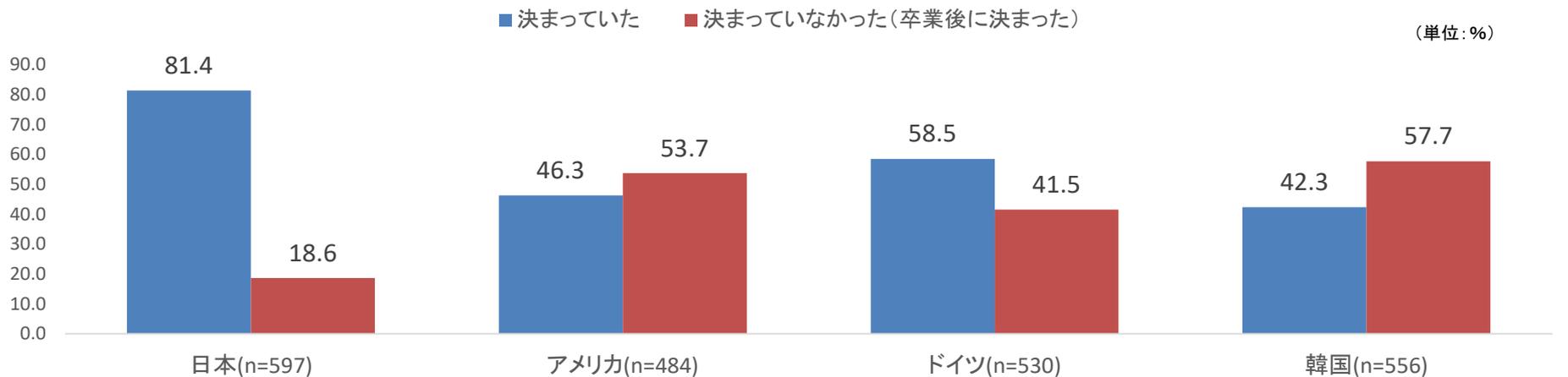
※いわゆる「通年採用」は、「通年“選考”」であれば「在学中」に選考を実施する時期の相違に過ぎず、「通年“入社”」であれば「卒業後」に選考を実施するタイプのいずれかに含まれるため、「通年採用」のみでは対立概念とはならない。

初職入職に関する諸外国との比較

卒業後の進路を決めた時期(SA)



在学中に卒業後の最初の仕事は決まっていたか(SA)



初職入職に関する諸外国との比較

初職入職経路(SA)

(単位:%)

	日本 (n=597)	アメリカ (n=484)	ドイツ (n=530)	韓国 (n=556)
大学・学校のキャリアセンターによる職業紹介	7.7	11.4	7.7	9.4
大学・学校による就職サイトや就職情報誌	5.7	11.0	6.4	8.1
大学・学校が主催する合同説明会	2.8	1.7	2.1	4.0
在学中のインターンシップやアルバイト	3.2	9.7	17.2	5.6
先生の紹介	3.5	3.5	4.3	10.8
家族や知人の紹介	8.4	11.6	7.5	14.6
民間の職業紹介所	1.7	3.5	1.5	1.3
民間の就職サイトや就職情報誌	33.5	12.8	7.2	24.6
民間の合同説明会	5.2	1.4	0.6	1.6
公的な職業紹介所	2.2	2.5	3.6	0.9
公的な就職サイトや就職情報誌	4.2	9.7	5.8	5.2
公的な合同説明会	1.5	0.2	0.4	1.1
会社に直接問い合わせ	5.4	8.3	24.9	5.2
その他	15.1	12.8	10.8	7.7

※初職の勤務形態: 自営・家族従業員を除く

いわゆる新卒一括採用に係る論点

- 新規学卒者の就職慣行について、
 - 若者にとってのキャリア形成上の位置づけ
 - メリット、デメリットについて

高等学校卒業者の採用選考について

現行の仕組み

高等学校卒業者に対する「統一的採用選考開始の期日」や、いわゆる「一人一社制^(注1)」等の、就職あっせんの仕組みについては、法令等に根拠のあるものではなく、高等学校教育との調和等の観点から、全国統一的な申し合わせを踏まえた上で、都道府県労働局などの関係者^(注2)で構成された「都道府県高等学校就職問題検討会議」において、各地域の実情に応じた「申し合わせ」を行い、それを関係者が遵守する「慣行」として実施されている。

注1: 企業が自社への応募に際して単願を求め、学校側としても、選考開始日から一定期間に限り、一人の生徒が応募できる企業を一社として学校推薦する仕組み

注2: 雇用対策主管部局、私立学校主管部局、教育委員会、学校側代表、経済団体など

(参考: 高校が行う就職あっせんの特徴)

- 通常の職業紹介とは異なり、入学以降、インターンシップや企業訪問等を活用しながら、教育活動全体を通じて組織的かつ計画的な進路指導として行われる。

(参考: 現在の就職慣行が果たしている役割)

- 短期間でのマッチングが可能。
- 求人が少ない状況下でも多くの生徒に比較的公平に応募の機会を与え、より確実に卒業時まで内定を得ることが可能
- 生徒の立場 就職活動の長期化や複数社への応募による身体的・心理的・経済的負担を軽減
- 求人企業の立場 計画的・効率的な採用選考が可能(内定辞退が限定的等)

最近の動き

「経済財政運営と改革の基本方針2018」等において、「一人一社制の在り方の検討」等が示されたことから、「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム」を設置し議論。令和2年2月にとりまとめた報告書において「対応の方向性^(次頁、次々頁参照)」を示した。

対応の方向性(就職支援の在り方等について)

○ 高等学校における就職支援の在り方について

- 就職支援の経験が必ずしも多くない普通科等の進路指導担当教員が、必要なスキルを習得するための研修の機会が不十分である旨の指摘がある。
 - 例えば、都道府県教育委員会等が実施する進路指導担当教員等を対象とした研修等においてハローワーク職員等を講師として派遣するなどの支援や、高等学校の進路指導の場面で活用できる職業・企業に関する情報提供の充実を図るなど、学校とハローワーク等が連携を強化した取組を推進していくべきである。
- また、学校は、卒業生に対し、十分な就職支援を行うことが難しい状況にあるが、就職後1年以内の離職者については不安定就労につながりやすい傾向がある。
 - 学校は既卒者からの求めに応じ、可能な範囲で就職相談等に応じるとともに、近隣のハローワーク等へつなぐなど、学校とハローワーク等の関係機関が連携した取組を進めることが重要である。
 - これらの就職支援に当たっては、「就職支援を行うサポートスタッフ(補習等のための指導員等派遣事業)」等を活用して、就職相談や企業求人の開拓、求人や職場見学の情報等の収集及び提供などを進路指導主事やハローワーク等と連携して行うことが効果的。

○ ハローワークの就職支援の在り方について

①早期離職者等への対応力の強化

- 厚生労働省は、定着支援担当の職員の拡充を図るとともに、高等学校との連携体制の強化にも努めるべき。

②ハローワークにおける求人情報・職場情報の充実等

- 厚生労働省においては、高校生が企業イメージを持ちやすいよう、高卒就職情報WEB提供サービスへの職場画像情報の導入などについて検討していくべき。

○ ミスマッチ解消に向けたその他の取組の強化

- ・将来の進路・職業を見据えた上で進学する高校を選択したり、高等学校卒業後、自らの適性にあつた進路を決定したりできるようになるためには、より早い段階から発達段階に応じた体系的なキャリア教育を推進することが重要。
- 令和2年度から順次実施される小・中・高等学校の新学習指導要領においては、キャリア教育の充実を図ることについて明示され、小・中・高等学校を通じてキャリア教育が体系的に推進されるよう規定された。
- ・文部科学省は、自己の進路や職業を主体的に選択する能力等を身に付けることができるよう、児童生徒が自らの学習活動等の学びのプロセスを記述し振り返ることができるポートフォリオ的な教材「キャリア・パスポート」の活用・普及を図ることが重要である。また、キャリア教育の中核的な取組の一つとして、学校現場におけるインターンシップの実施を促していくべきである。
- ・厚生労働省は、高校生の企業選択に役立つように、高校生の立場での求人情報の見方や、応募就職先企業を選択する際のポイントなどをわかりやすく取りまとめたリーフレットを作成し、高等学校現場での活用を促していくべきである。

対応の方向性(一人一社制の在り方等)

(1)一人一社制の在り方について

- 一人一社制など学校による就職あっせんの仕組みについては、全国統一的に採用選考期日等の申し合わせを行った上で、都道府県ごとの状況に応じて、具体的な運用がなされている。高校生の就職活動の方針をとりまとめる都道府県高等学校就職問題検討会議においては、教育行政及び労働行政等が連携し、労働市場の動向や早期離職の原因の分析等を行うことにより、地域の実情に応じて、以下の選択肢のいずれかを選択することが妥当であると考える。

【具体的に提案するパターン】

- ①一次応募の時点から、複数応募・推薦を可能とする。ただし、応募企業数を限定することもあり得る(例えば、2～3社までとするなど)。
- ②一次応募までは1社のみ応募・推薦とし、それ以降(例えば10月1日以降)は複数応募・推薦を可能とする。また、就職面接会で応募する場合は、期間にとらわれず2社以上の応募を可能とする。

(※)当初から複数応募を可能とする場合においても、必ず複数応募しなければならないというものではない。地域や学校の実情に応じた柔軟な対応も可能。

(2)民間の職業紹介事業者が行う高等学校卒業予定者に係る職業紹介の明確化等について

- 高等学校卒業予定者に係る職業紹介は、職業安定法上、民間の職業紹介事業者が取り扱うことができる。利用できることの明確化、民間職業紹介事業者であっても、採用選考期日などに関する申し合わせの遵守などが求められること等の明確化をすべき。

(3)学校の就職あっせんと民間職業紹介事業者の就職あっせんの在り方について

- 基本的な考えとして、学校の就職あっせん¹と民間職業紹介事業者による就職あっせんのそれぞれの特徴について、生徒に丁寧に説明したうえで、生徒が主体性に基づき、①学校による就職あっせんを受けるか、②民間職業紹介事業者の就職あっせんを受けるかを選択することが適当である。
- 新規高等学校卒業者に対する就職あっせんについて、民間職業紹介事業者の本格的な参入はまだ行われていない状況にあるが、上記の学校による就職あっせん¹と民間職業紹介事業者による就職あっせんのどちらかを選択する場合に加えて、これらを併用する場合の在り方についても整理しておくことが適当であり、地域の実情に応じて、以下のいずれかを選択することが妥当であると考える。

【具体的に提案するパターン】

- ①学校の就職あっせん¹と、民間職業紹介事業者の就職あっせん²について、一次応募の時点から、同時に生徒が利用することを可能とする。
- ②学校の就職あっせん¹と、民間職業紹介事業者の就職あっせん²について、一次応募の時点から一定期間は同時に行わず、一定の時期以降(例えば10月1日以降)は同時に生徒が利用することも可能とする。

(※)必ず同時利用したり、同時に応募しなければならないというものではない。地域や学校の実情に応じた柔軟な対応も可能。

Ⅱ 今後の若者雇用対策の在り方 について

関係者からのヒアリングにおいて出された主な意見

- ・「就社」ではなく、自分の強みをいかせる職業に「就職」し、リカレント教育で能力の拡大・向上に努めて、「キャリア自律」によって職業人生を豊かにしていくことが求められる。長い職業人生の中で様々なライフイベント(育児・介護等)に応じて働き方も変化させながら、キャリアをつないでいくことが必要。(使用者側)
- ・ ワークエンゲージメントは一人ひとりの自己実現や自分自身の強みを磨くとか、それを応援しなければなかなか生まれない。(使用者側)
- ・ 「社会的交換理論」といわれる話で、あなたのために、会社はe-ラーニングのメニューを充実し、今の職務と関係ないものを勉強してもらうことになるかもしれないが、それによって仕事のモチベーションが上がる。会社にとっては、その仕事が職場にある限り、定着率も上がるかもしれない。こういう方向について、今、充実させていこうと各社取り組んでいるところ。(使用者側)
- ・ 会社からはKPIや目標が与えられ、それをこなせと言われる。こなせないと単に叱咤されるだけで、やり甲斐などにもつながらない(労働者側)
- ・ 「安定志向が強い」と言われているが、もう一方では逆の意味でチャレンジする企業、またはチャレンジした時に自分を評価してくれる企業、その企業に入ってキャリアを伸ばせるかどうかは学生たちの思考のキーポイントではないか。(大学側)

新卒応援ハローワークの概要

新卒応援ハローワーク（全国56か所）

（平成22年度より設置）

（支援対象者）

- ◆ 大学・短大・専修学校等新卒者及び未就職卒業者（卒業後概ね3年以内の者）
 - ※大学等の連携の下、特に以下の課題を抱える学生等を重点に支援
 - ・通常の採用選考スケジュールの下で、就職活動に乗り遅れてしまった、コミュニケーション等に困難を抱える等により、内定に至っていない学生等
 - ・自己理解・仕事への理解等の不足により、就職決定に至っていない卒業後3年以内の者

（主な支援メニュー）

新卒者等が就職実現に向け抱える課題に着目した以下の支援メニュー

- ◆ 就職支援ナビゲーター（※）による担当制のきめ細かな支援
 - ※『新卒者等の就職支援』を専門とする職業相談員。企業の人事労務管理経験者などを採用。
 - 【実績】就職決定者数：約18.4万人（令和元年度）
- ◆ 就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談
- ◆ 応募希望企業の属性に応じてカスタマイズされた個別面接指導（模擬面接）
- ◆ 職業適性検査や求職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナー（ビジネスマナー等）
- ◆ 企業説明会等によるマッチングの機会の提供
- ◆ 就職後の職場定着のための支援
- ◆ 大学等へ定期的に訪問し出張相談。職業意識形成に関する学内でのセミナーの開催
- ◆ 全国ネットワークを活かしたU・I・Jターン就職支援 等

※以上の支援を常時、効果的に展開するため、個室型の相談ブース、企業説明会の会場等の庁舎環境を整備

わかものハローワーク等の概要

◆ 「わかものハローワーク」、「わかもの支援コーナー」等の設置（平成24年度より設置）

フリーターの正社員就職の支援拠点として『わかものハローワーク』（全国28カ所）、『わかもの支援コーナー』等（全国195カ所）を設置し、就職支援ナビゲーターが中心となり以下の支援を実施。

【対象者】 おおむね35歳未満で正社員就職を希望する求職者であり、不安定就労の期間が長い方や安定就労の経験が少ない方等

【実績】 ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用就職者数：約20.4万人（令和元年度）

【主な支援メニュー】

- 初回利用時のプレ相談の実施、担当者制によるマンツーマンでの個別支援
- 正社員就職に向けた就職プランの作成、職業相談・職業紹介
- 正社員就職に向けたセミナー、グループワーク等の各種支援メニュー
- 就職後の定着支援の実施 等



セミナーの様子

◆ 「就職支援ナビゲーター」の配置

- 若年者の採用・就職活動等に精通した専門の職業相談員として、わかものハローワーク等に配置。
- キャリアコンサルタント等の有資格者や企業の人事労務管理経験者等を採用。

秋のレビューにおける指摘等

昨年、行政改革推進会議の下、外部有識者が参加する公開の事業検証(秋のレビュー:令和元年11月13日開催)において、「新卒・若者向け就業支援」が対象事業となった。

検証の結果、主に以下の内容が取りまとめられ、今後、各施策においては所要の見直しを行っていく予定。

【秋のレビュー取りまとめの主な内容】

- ・ 雇用環境が大幅に改善していることから、全体的な見直しを加えるべき時期。
- ・ 対象者、支援内容等にあらためて整理すべき点がないかを検討し、必要に応じた見直しを実施した上で、効果的な事業となるよう改善を図るべき。
- ・ 「新卒応援ハローワーク」、「わかものハローワーク」等について、各施設当たりの支援件数等の設置効果などを改めて分析し、SNSの活用による合理化の支援等を踏まえつつ、必要に応じて設置数の縮小や統合、ハローワーク本体への吸収等による合理化を検討し、計画的に実行すべき。 等

若年者地域連携事業の概要

令和2年度予算額
1,248,977(1,249,985)千円(雇用勘定)

- 若年者のためのワンストップサービスセンター(いわゆる「ジョブカフェ」)とは、平成15年6月に関係4大臣で合意された「若者自立・挑戦プラン」に基づく施設(平成16年度から開始)。都道府県の主体的な取組として、若年者に対する幅広い就職関連サービスをワンストップで提供

※1 46都道府県(109カ所。香川県を除く)に設置(平成31年4月現在) ※2 若年者地域連携事業としては47都道府県で実施

<若者自立・挑戦プラン> 平成15年6月10日 文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣及び経済財政担当大臣決定

○若者の生の声を聞き、きめ細やかな効果のある政策を展開するための新たな仕組みとして、地域の主体的な取り組みによる若年者のためのワンストップサービスセンター(通称、ジョブカフェ)の整備を推進する。

【センターのイメージ】

地方自治体と地域の企業、学校等の幅広い連携・協力の下、地域による主体的な取り組みとして、その実情に応じ、若年者に対する職業や能力開発、創業支援に関する情報提供、インターンシップ等職場体験機会の確保、キャリアコンサルティング、就職支援サービス等を行う仕組み(センター)を設ける。

- 地域関係者との連携の下、若年失業者やフリーター等の若者を広く対象に、以下に掲げる事業を創意工夫により実施するため、適切と認められる団体に対し、若年者地域連携事業を委託し、ジョブカフェ等において実施

厚生労働省(都道府県労働局)

若年者地域連携事業

都道府県労働局、都道府県商工労働部、教育委員会、事業主団体、外部有識者等の地域の関係者で構成する協議会を設置。都道府県の強み・特色を活かした事業内容を下記Ⅰ～Ⅴから選定し、あわせて事業の目標を設定。

事業年度終了後は協議会において事業評価を行う。

- Ⅰ 次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業における人材確保支援
- Ⅱ 地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サービス
- Ⅲ UIターン就職に係る支援
- Ⅳ 地域の人材流出防止・地元定着に係る支援
- Ⅴ 都道府県が創意工夫自ら企画・立案した、都道府県の強み・特色を活かした事業

※ハローワーク単独で実施が可能なもの、都道府県の事業と重複するものは実施不可

委託

ジョブカフェ

受託団体

若年者地域連携事業のⅠ～Ⅴの事業内容のうち、協議会において選定したものを実施

都道府県

- 施設の確保
- 独自事業の実施
(例)
 - ・UIターン就職希望者に対する生活情報、企業情報の提供等
 - ・地域の学校等に対するキャリア教育支援
 - ・地域の企業に対する働き方改革に関する相談、セミナーの開催 等

相談

支援

学生・生徒

フリーター

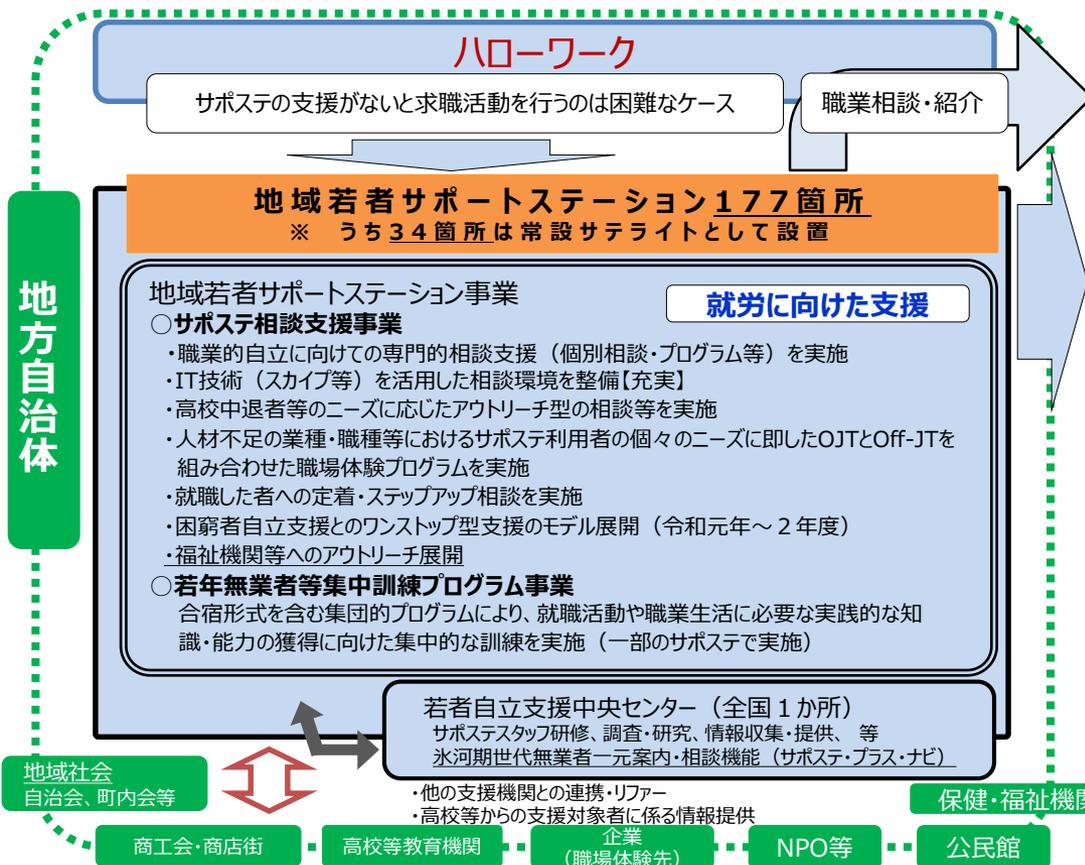
若年失業者

併設ハローワーク等における職業紹介

就職

- 若者の数が減っているにもかかわらず、若年無業者（ニート※1）の数は近年、50万人台半ばで高止まりしている。これらの者の就労を支援することは、若者の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要。
- このため、若年無業者等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「**地域若者サポートステーション**」（※2）において、地方自治体と協働し（※3）、職業的自立に向けての専門的相談支援、高校中退者等に対する切れ目ない支援、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラム等を実施。
- さらに、「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）等を踏まえ、就職氷河期世代の支援のため、対象年齢の40歳代への拡大、把握・働きかけのための福祉機関等へのアウトリーチ展開等を実施する。

（※1 15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者 ※2 H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等 実施。15～39歳対象 ※3 地方自治体から予算措置等）

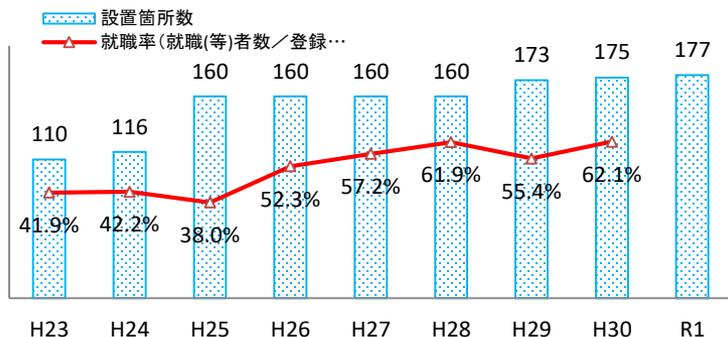


【サポステの実績（平成30年度末現在）】

- 平成18年事業開始以来の進路決定者数（累計） **135,493人**
- うち、「新成長戦略」に基づく政府目標「進路決定者数10万人」（平成23～32（令和2）年度に対する進捗状況 **118,586人** →目標達成

進路決定者数(人)	うち就職等者数(人)	登録者数(人)	就職等率(%)	総利用件数(件)	相談件数(件)	セミナー等参加者数(人)
10,197	10,104	16,271	62.1%	484,139	305,858	178,281

就職（職業訓練等の進路決定）

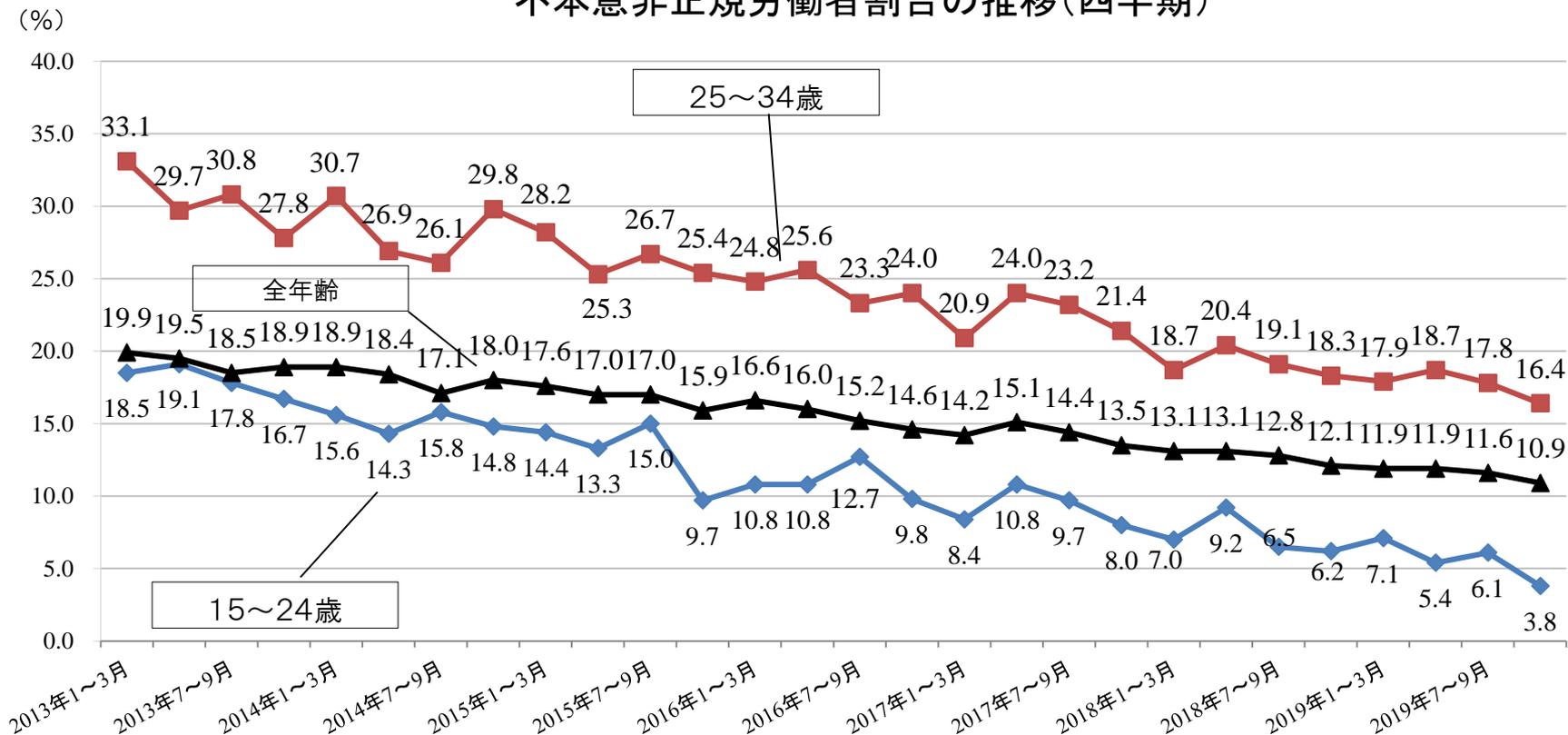


* 平成27年度より、「就職等」について雇用保険被保険者になり得る就職者に限定、さらに平成29年度より、雇用保険被保険者であることを書類により確認できる場合に限定
* 平成30年度より、「就職等」とし、雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び公的職業訓練スキームへの移行も含めて評価

若年層の不本意非正規労働者割合の推移(四半期)

○ 若年層の不本意非正規労働者割合の推移は、15～24歳層、25～34歳層いずれも低下傾向。

不本意非正規労働者割合の推移(四半期)

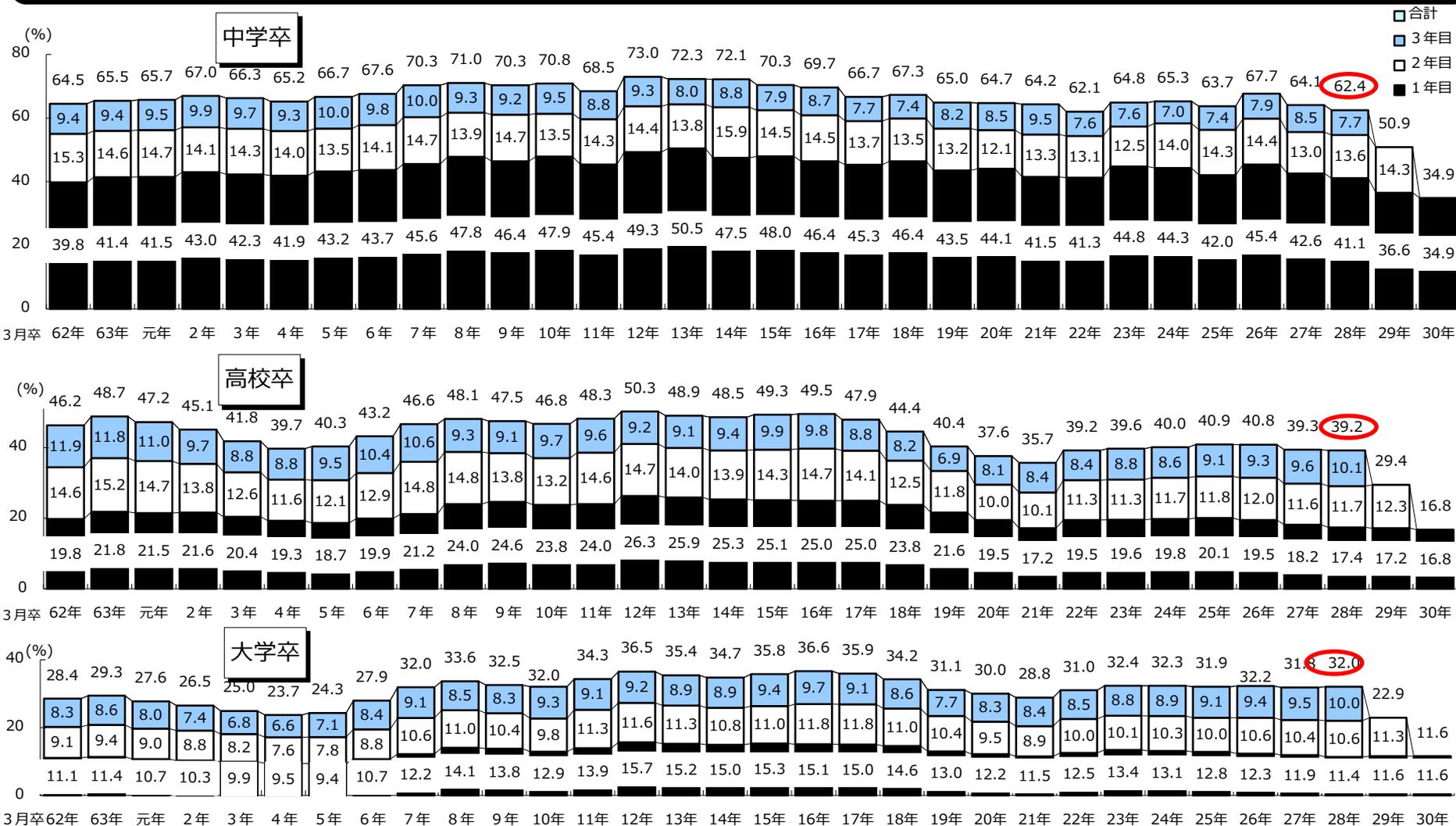


資料出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」

(注) 不本意非正規の割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態について主な理由に関する質問に対して回答した者のうち、当該回答が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合として算出。値は原数値。不本意非正規のデータは、平成25年1月から調査。

新規学卒就職者の離職状況

○ 卒業後3年以内に離職する者の割合は、中学卒で約6割、高校卒で約4割、大学卒で約3割となっており、特に1年以内の離職率が高くなっている。



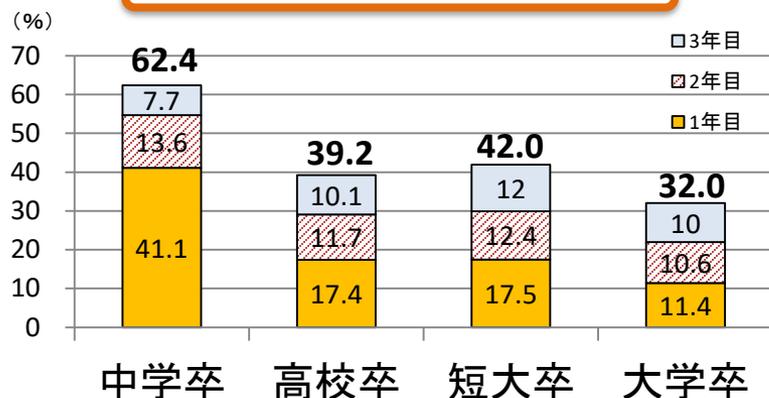
(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計

(注) 3年目までの離職率は四捨五入の関係で、合計と一致しないことがある。

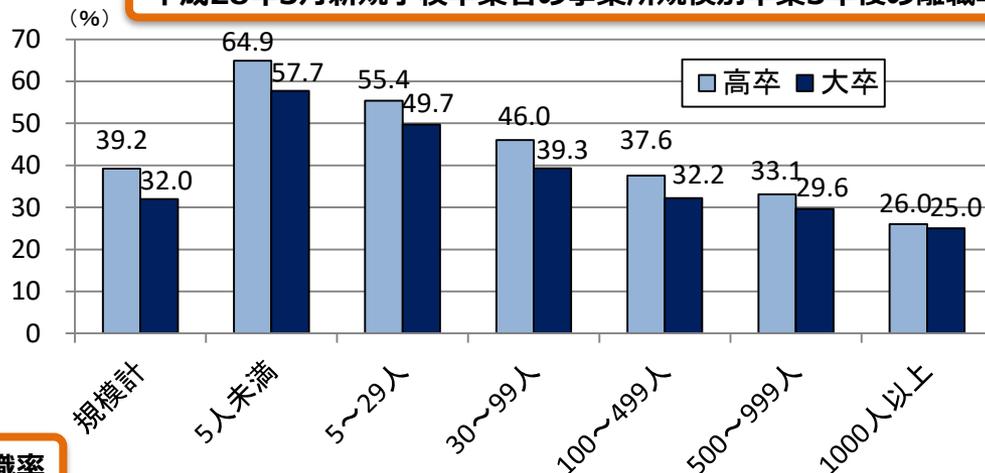
新規学校卒業者の離職状況(平成28年3月卒業者)

- 新規学卒者の離職状況について、産業別・事業所規模別の離職率を公表(令和元年10月)。公表した離職率データについては、事業所規模が大きいほど離職率が低い等の傾向が見られた。

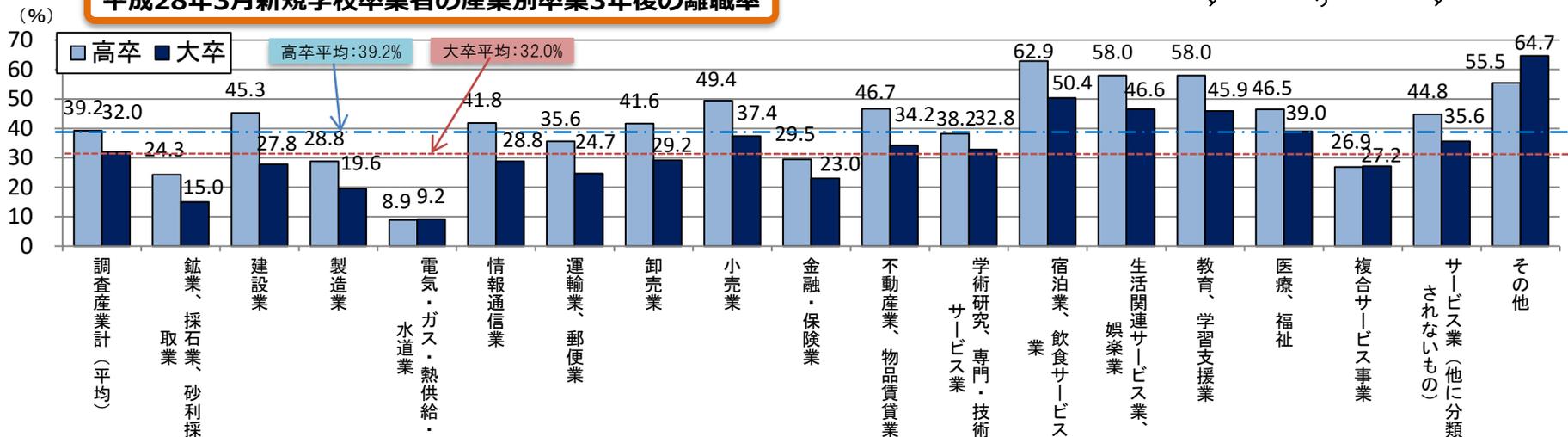
平成28年3月新規学校卒業者の離職率



平成28年3月新規学校卒業者の事業所規模別卒業3年後の離職率



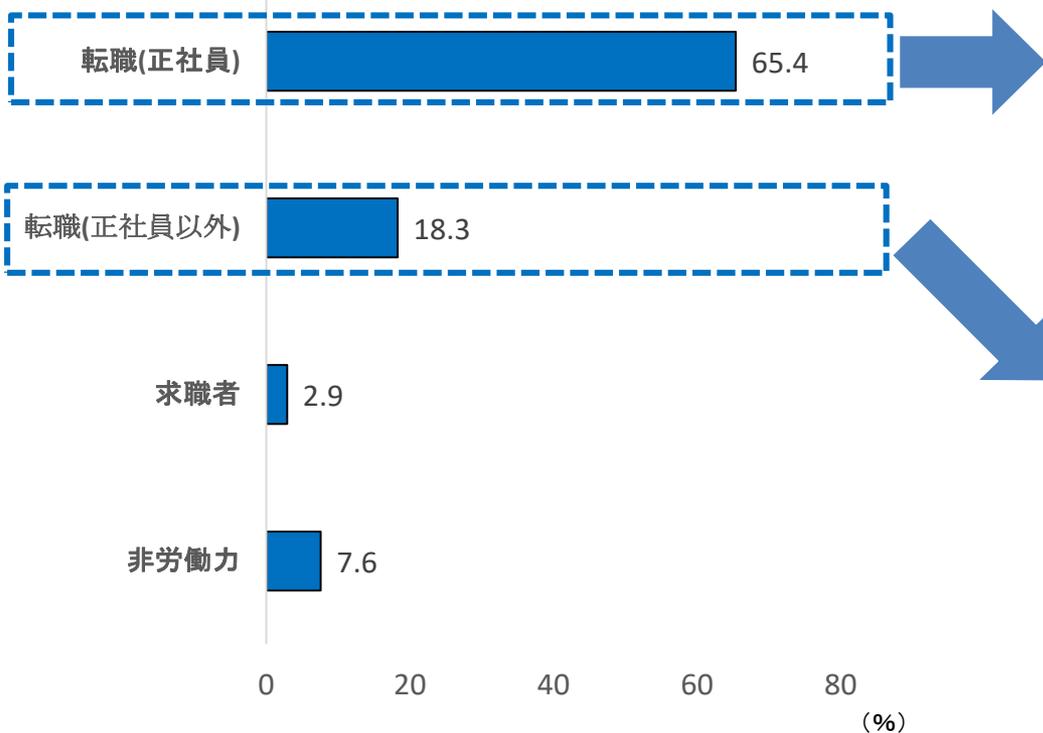
平成28年3月新規学校卒業者の産業別卒業3年後の離職率



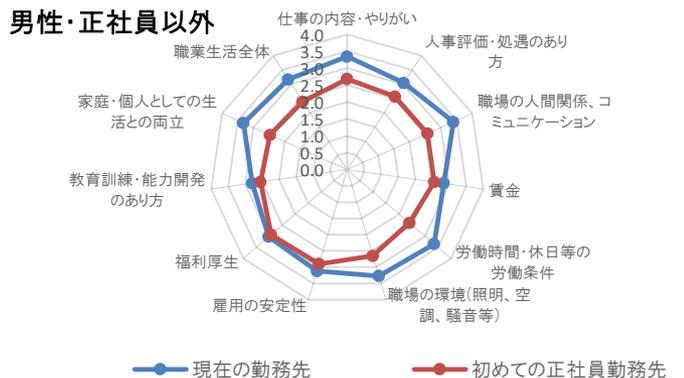
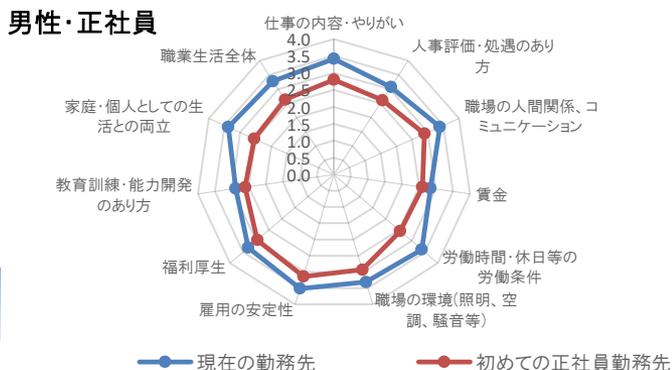
若者の離職後の状況(男性)

○正社員職を離職後正社員として転職した者について、初めての勤務先と現在の勤務先の職業生活の諸側面に対する満足感を比較
 ⇒転職により、男女ともに、今の勤務先のほうがすべての面で満足度が高い

正社員離職者の調査時の状況(男性)



初めての正社員勤務先を離職後に、正社員へ転職した者の職業生活の満足度の比較



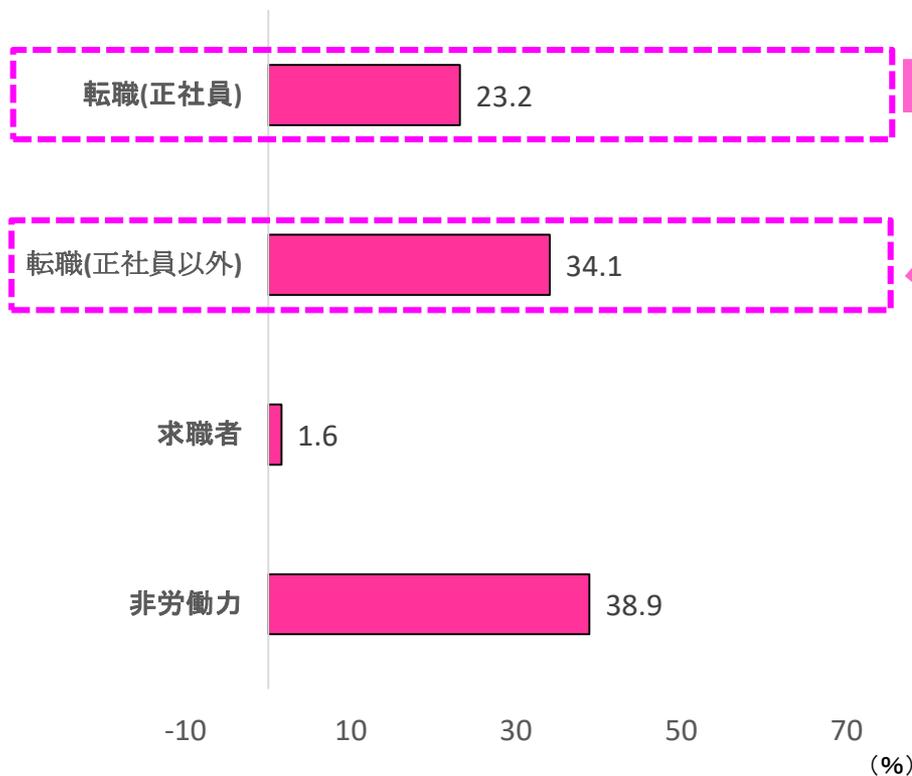
注:満足=5、やや満足=4、どちらでもない=3、やや不満=2、不満=1としたときの平均値

出典:若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)(平成31年3月JILPT調査シリーズNo.191)
 ※(独)労働政策研究・研修機構が実施したWebモニターアンケート調査の結果をもとに、厚生労働省が図表を作成。

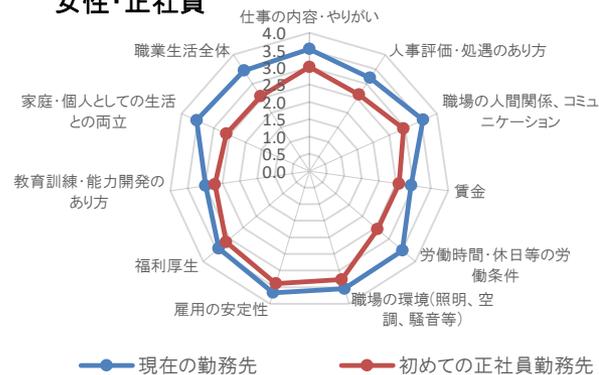
若者の離職後の状況(女性)

○正社員職を離職後正社員として転職した者について、初めての勤務先と現在の勤務先の職業生活の諸側面に対する満足感を比較
 ⇒転職により、男女ともに、今の勤務先のほうがすべての面で満足度が高い

正社員離職者の調査時の状況(女性)



女性・正社員



女性・正社員以外

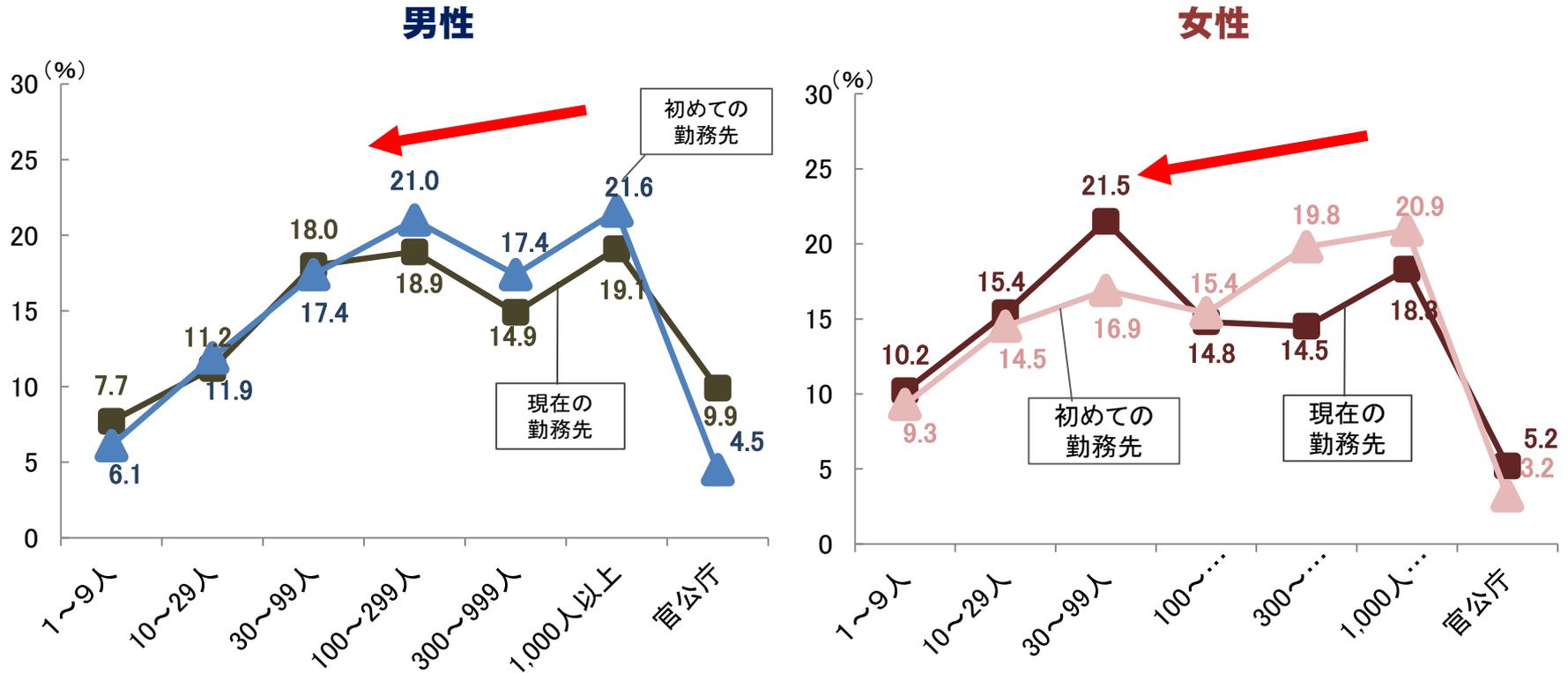


注: 満足=5、やや満足=4、どちらでもない=3、やや不満=2、不満=1としたときの平均値

出典: 若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査) (平成31年3月JILPT調査シリーズNo.191)
 ※(独)労働政策研究・研修機構が実施したWebモニターアンケート調査の結果をもとに、厚生労働省が図表を作成。

若者の正社員転職前後の状況 ①

○正社員職を離職後正社員として転職した者について、初めての勤務先と現在の勤務先の企業規模を比較
 ⇒ 転職により規模の大きい企業から小さい企業へ労働移動



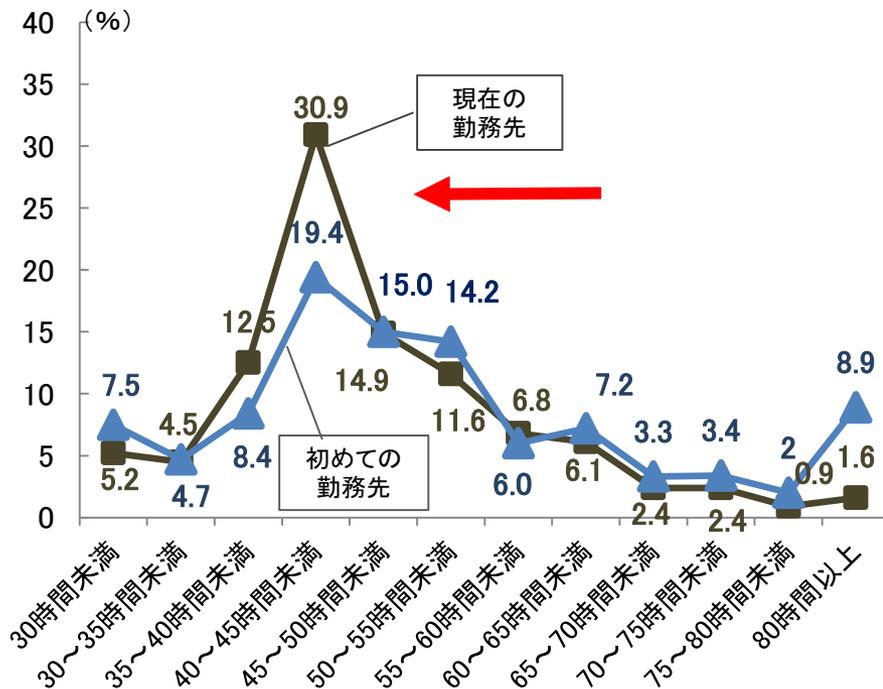
出典：若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）（平成31年3月JILPT調査シリーズ No.191）
 ※（独）労働政策研究・研修機構が実施したWebモニターアンケート調査の結果をもとに、厚生労働省が図表を作成。

若者の正社員転職前後の状況 ②

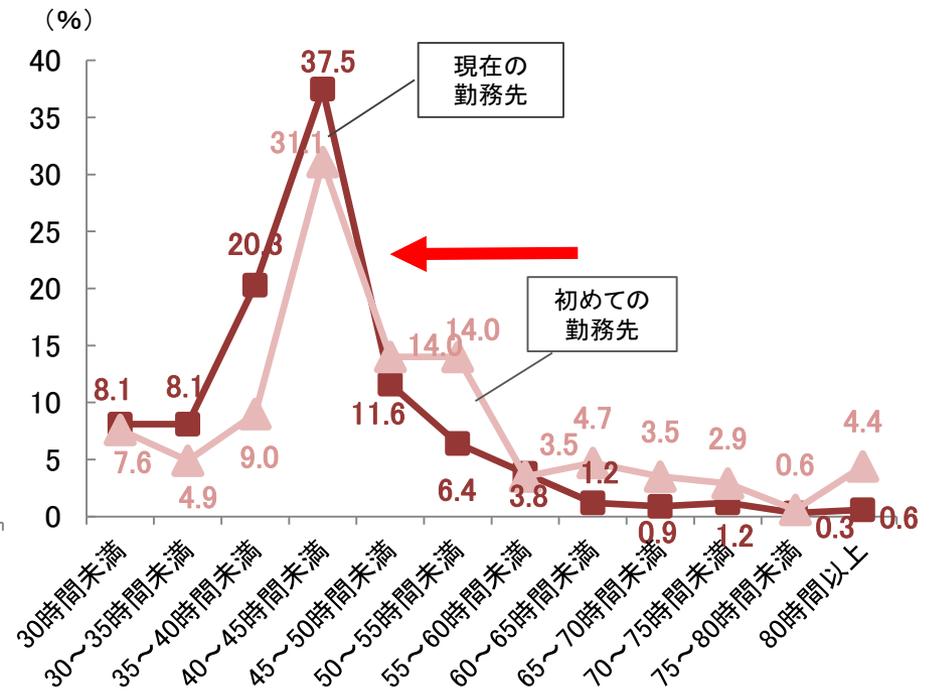
○正社員職を離職後正社員として転職した者について、初めての勤務先と現在の勤務先での週平均労働時間を比較

⇒ 転職により労働時間の長い企業から短い企業へ労働移動

男性



女性

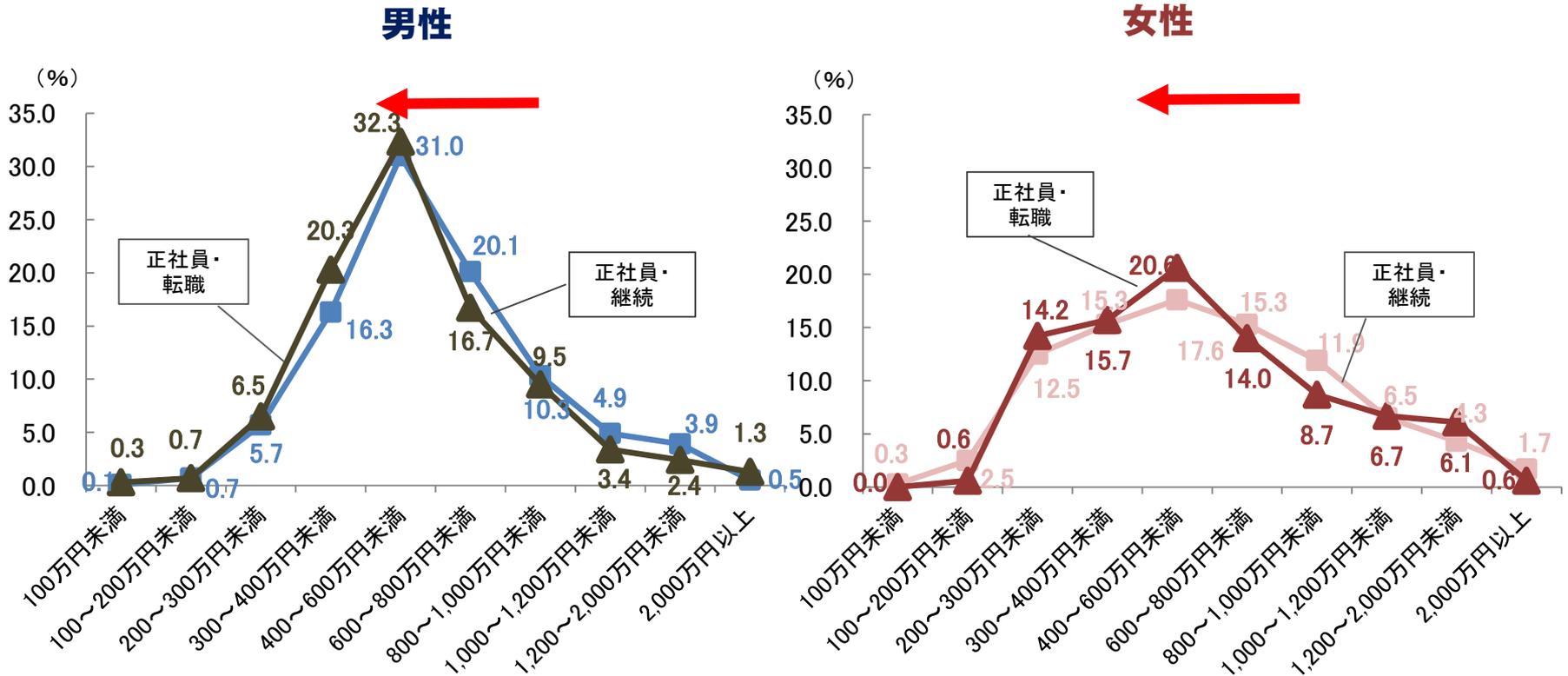


出典：若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）（平成31年3月JILPT調査シリーズ No.191

※（独）労働政策研究・研修機構が実施したWebモニターアンケート調査の結果をもとに、厚生労働省が図表を作成。

若者の正社員転職前後の状況 ③

○最初の正社員勤務先での勤務を継続している者と、離職後正社員に転職した者の世帯年収を比較
 ⇒ 転職により世帯収入は減少



出典：若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）（平成31年3月JILPT調査シリーズ No.191

※（独）労働政策研究・研修機構が実施したWebモニターアンケート調査の結果をもとに、厚生労働省が図表を作成。

「キャリア(Career)」とは

○ 「キャリア」とは：過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖を指すもの。一般に「職業生涯」や「職務経歴」等と訳される。

- ・ キャリアは、労働者の意思や適性、労働市場等の外的環境を反映したものとなるが、職業生活の長期化や産業構造・労働市場の変化の下、全ての労働者等が意欲や能力に応じた仕事を自ら選択し（＝適職選択）、仕事を通じて能力ややりがい高め（＝キャリアアップ）、ひいては職業の安定、生産性向上への寄与を図ることが一層重要。
- ・ このため、キャリア形成（労働者が職務経験の積み重ねやこれに関わる教育訓練を通じ計画的に職業能力を高めていくこと）を、専門家（キャリアコンサルタント）による支援等を通じて推進することが必要。

《厚生労働省の主なキャリア形成支援施策》

◆キャリアコンサルティングの推進

- ー キャリアコンサルティング（個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談）を担う専門人材であるキャリアコンサルタントを計画的に養成（令和2年3月末キャリアコンサルタント登録者数は約5万人）。
- ー キャリアコンサルタント資格については、名称独占の国家資格として平成28年4月1日から法定化。

◆ジョブ・カードの普及・促進

- ー 「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして、ジョブ・カードの普及促進を図る。

◆職業訓練、能力評価等

- ー キャリアアップに資する教育訓練機会の提供（公的職業訓練等）・受講の支援（教育訓練給付、キャリア形成促進助成金等）、その成果の適正な評価の仕組み（技能検定等）を整備。

（参考）各領域において期待されるキャリアコンサルタントの役割

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し



【企業内】

- 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供



【教育機関】

- 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- 上記を通じた円滑な就職活動の支援



キャリアコンサルティング施策の概要

キャリアコンサルティングについて

- 労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと
(職業能力開発促進法第2条第5項)
- キャリアコンサルティングを通じて、労働者にとって、目指すキャリアの道筋を効果的に具体化することができる
企業にとって、従業員の仕事に対する意識を高め、人材の定着や組織の活性化が図られる

【※一般的な流れ】



キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルティングを行う専門家として、「キャリアコンサルタント」制度を法定化(平成28年4月から名称独占の国家資格に位置づけ)
- 厚生労働大臣が認定する養成講習(140時間)を修了した者等がキャリアコンサルタント試験に合格した場合に取得可能
- キャリアコンサルタントは5年毎の更新制(更新講習(知識講習8時間・技能講習30時間以上))により、その質を担保
- キャリアコンサルタント登録者数は50,376人(令和2年3月末時点)
- 社会環境の変化や労働政策上の要請等を背景とした期待される社会的役割の拡大に対して、これを確実に担うため知識・技能を能力要件に反映し、養成・更新講習の科目・時間数(養成講習140→150時間)を改正(令和2年4月1日施行)

◆ 各領域におけるキャリアコンサルタントの役割例

【企業】

- 企業内のキャリア相談室等において従業員のキャリアコンサルティングを実施
- 従業員が目指す職業生活設計の明確化や就労意欲等の向上



【ハローワーク・民間職業紹介機関等】

- 仕事とのマッチングを前提として求職者等に対するキャリアコンサルティングの実施
- 求職者の職業選択の方向性や職業生活設計の明確化



【教育機関】

- 大学のキャリアセンター等における学生に対するキャリアコンサルティングの実施
- 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化



《主なキャリアコンサルティング関連施策》

◆ キャリア形成サポートセンター

- ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの普及促進、企業におけるセルフ・キャリアドック(※)の導入推進(※)年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み

◆ グッドキャリア企業の魅力発信

- 従業員の自律的なキャリア形成支援について、他の模範となる取組をする企業を表彰し、その取組内容等を広く発信

◆ キャリアコンサルタントの資質向上

- キャリアコンサルタントに対する指導に関する調査研究

◆ 訓練受講希望者等に対するキャリアコンサルティング

- 訓練対応キャリアコンサルタントが適切な職業訓練の選択を支援(一部の訓練では受講前のキャリアコンサルティングが要件)

セルフ・キャリアドックについて

- 「セルフ・キャリアドック」とは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施 ～従業員の主体的なキャリア形成の促進～

社内／外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修及びキャリアコンサルティング

○実施形態の例

- ・キャリアの一定の段階ごとに定期的実施
- ・特定の条件にある従業員を対象に実施

【若手(入社時等)】

- ・キャリアプラン作りの支援を通じた職場定着や仕事への意欲の向上
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

【中堅】

- ・ライフキャリアの後半戦に向けたモチベーションの維持、中長期的キャリアを見通して必要な能力開発に積極的に取り組む意識の向上
- ・職場メンバーのキャリア開発に対する理解 等

【シニア層】

- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・職務・責任の変化や新たな環境への適応などの課題抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

従業員の課題への支援

- ・キャリア目標の明確化
- ・仕事への意欲の向上
- ・計画的な能力開発
- ・満足度の向上 等



- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- ・生産性の向上

組織の課題への対応

ジョブ・カード制度について

○ 個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。
- 職業生活の様々な場面・局面における活用。

学校卒業

求職活動

在職(キャリア形成)

転職・キャリアチェンジ

職業訓練

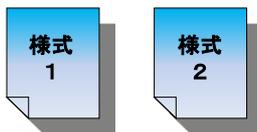
引退過程

◆ 職業能力証明のツール

- 免許・資格、学習・訓練歴、雇成型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

様式の構成

- 厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。
- 個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)。原則、電子化(個人自らのパソコン等)し蓄積、場面に応じて活用。



・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

職業能力証明シート

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート



周知・広報

○ジョブ・カード制度総合サイト

- ・ジョブ・カードの各様式やその記入例、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。
- ・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」や「スマートフォン版アプリ」等を提供。

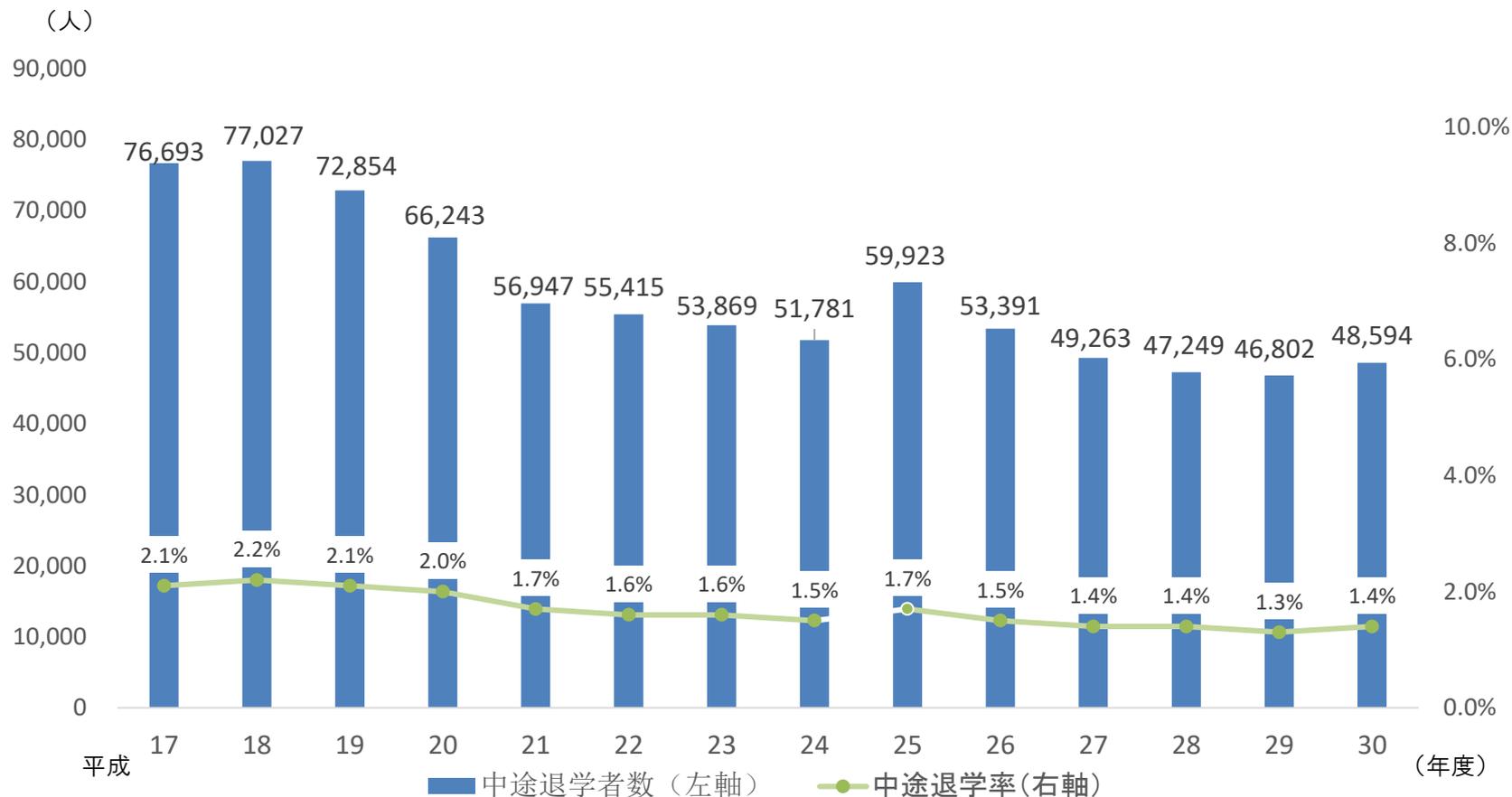


○パンフレット・リーフレット・ポスター・動画

- 求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためパンフレット・リーフレット等を配布。
- 制度説明や活用好事例をまとめた動画を配信。



高等学校中途退学者数及び中途退学率の推移



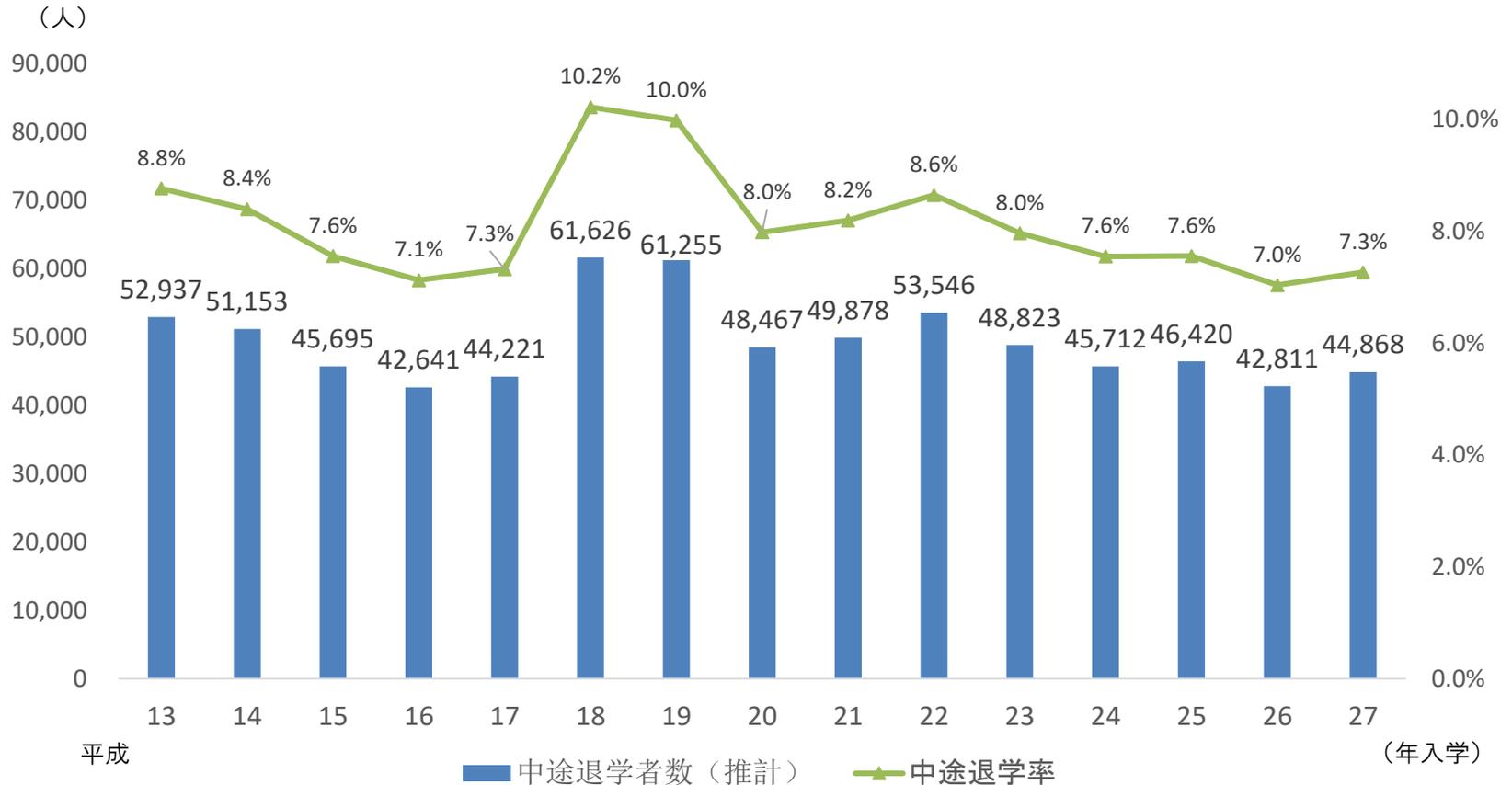
※文部科学省「平成30年度 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸問題に関する調査」6-1表をもとに作成。

※平成17年度から24年度は公立高等学校・国立高等学校を調査。平成25年度からは高等学校通信課程も調査。

※中途退学率は在籍者数（4月1日現在）に占める中途退学者数の割合。

※高等学校には中等教育学校後期課程も含む。

大学中途退学者数及び中途退学率の推移（推計）



※(独)労働政策研究・研修機構 調査シリーズ No.138「大学等中退者の就労と意識に関する研究」(2015) 図表序-1をもとに厚生労働省において作成。

※中途退学者数(推計)は「学校基本調査」より、入学年度の入学者数から4年後の卒業年度の卒業生数を減じた数。

※中途退学率は入学者数に占める上記の割合。

※平成18-19年に急増しているように見えるのは薬学部が6年制になったことも影響していると推察される。

学校中退直後の就業状況

- 高校を中途退学した直後の就業状況は「アルバイト・パート」が69.6%、「無職で何もしていない」が4.3%、大学等の高等教育を中途退学した直後の就業状況は「アルバイト・パート」が57.1%、「無職で何もしていない」が8.2%となっており、いずれも卒業者と比較すると高い。

離学直後の就業状況(学歴別)

	正社員 (公務含む)	アルバイト ・パート	契約・派遣等	自営・家業	失業	無職で 何もしていない	無職で進学準備・ 結婚準備等	その他・在学中
中卒	4.3	60.9	0.0	4.3	8.7	8.7	8.7	4.3
高卒	46.1	33.0	8.2	2.6	3.0	3.0	3.0	1.1
専門卒	67.0	19.4	6.6	0.8	4.9	0.0	0.5	0.8
短大・高専卒	66.7	14.1	10.4	2.2	3.7	0.7	2.2	0.0
大学卒	77.0	9.9	5.4	1.1	2.8	0.8	2.6	0.3
大学院卒・中退	74.7	6.9	5.7	2.7	3.1	1.1	5.4	0.4
高校中退	6.5	69.6	6.5	8.7	0.0	4.3	2.2	2.2
高等教育中退	11.2	57.1	5.1	3.1	9.2	8.2	5.1	1.0
男女計	67.0	17.0	6.2	1.7	3.5	1.3	2.7	0.6

(資料出所)(独)労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.199「大都市の若者の就業行動と意識の分化―『第4回若者のワークスタイル調査』から」(2017)

※ 調査対象者：東京都の25～34歳の男女

学校中退者の就業状況(一定期間経過後)

○ 中退から一定期間経過後における就業状況は、高校中退者は「正社員」が28.3%、「アルバイト・パート」が34.8%、高等教育中退者は「正社員」が49.0%、「アルバイト・パート」が17.3%である。中退直後と比べると、特に高等教育中退者において正社員比率が高まっている。

離学から一定期間経過後の就業状況(学歴別)

	正社員 (公務含む)	アルバイト・パート	契約・派遣等	自営・家業	失業	その他
中卒	21.7	39.1	13.0	17.4	0.0	8.7
高卒	43.8	26.2	14.2	6.4	4.5	4.9
専門卒	60.9	16.1	10.7	7.2	3.6	1.5
短大・高専卒	54.8	17.8	17.0	6.7	3.0	0.7
大学卒	79.0	6.9	8.5	3.5	0.9	1.2
大学院卒・中退	83.9	2.7	5.7	4.2	2.3	1.1
高校中退	28.3	34.8	13.0	13.0	4.3	6.5
高等教育中退	49.0	17.3	10.2	7.1	9.2	7.1
男女計	69.3	11.7	9.7	5.0	2.2	2.1

(資料出所)(独)労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.199「大都市の若者の就業行動と意識の分化—『第4回若者のワークスタイル調査』から」(2017)

※ 調査対象者:東京都の25~34歳の男女

学校中退者の職業キャリアの構成

○ 職業キャリアの構成は、高校中退者は「非典型一貫」が45.7%、「現在無業」が10.9%、高等教育中退者は「非典型一貫」が25.5%、「現在無業」が13.3%であり、いずれも卒業者と比較すると高い。一方で、「他形態から正社員」は、高校中退者で26.1%、高等教育中退者で40.8%となっており、正社員へ転換する中退者も多い。

職業キャリアの構成(学歴別)

	正社員定着	正社員転職	正社員一時 他形態	他形態から 正社員	正社員から 非典型	非典型一貫	自営・家業	現在無業	その他・不明
中卒	0.0	0.0	0.0	21.7	4.3	47.8	17.4	8.7	0.0
高卒	14.2	6.7	7.1	15.7	15.4	25.1	6.4	8.6	0.7
専門卒	17.1	15.6	15.3	12.8	13.0	13.8	7.2	5.1	0.0
短大・高専卒	26.7	7.4	8.9	11.9	19.3	15.6	6.7	3.7	0.0
大学卒	43.7	15.7	7.7	12.0	7.2	8.2	3.5	2.1	0.0
大学院卒・中退	55.2	14.2	1.9	12.6	2.3	6.1	4.2	3.4	0.0
高校中退	0.0	0.0	2.2	26.1	2.2	45.7	13.0	10.9	0.0
高等教育中退	3.1	3.1	2.0	40.8	2.0	25.5	7.1	13.3	3.1
男女計	34.2	13.2	7.9	14.0	8.7	12.7	5.0	4.1	0.2

(資料出所)(独)労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.199「大都市の若者の就業行動と意識の分化—『第4回若者のワークスタイル調査』から」(2017)

※ 調査対象者:東京都の25~34歳の男女

※ 職業キャリアの構成:離学直後の就業状況、現在までに経験した就業形態、調査時点の就業状況に基づくキャリアの類型

※ 「非典型」:アルバイト、契約・派遣

※ 「他形態」:上記に、自営・家業事業者、失業・無業状態である場合を含めたもの

今後の若者雇用対策の在り方に係る論点

- 若者雇用対策の対象年齢について
- 若者の安易な早期離職の防止、
定着支援の方策等について
- 若者が理想の初期キャリアを
形成するための方策等について

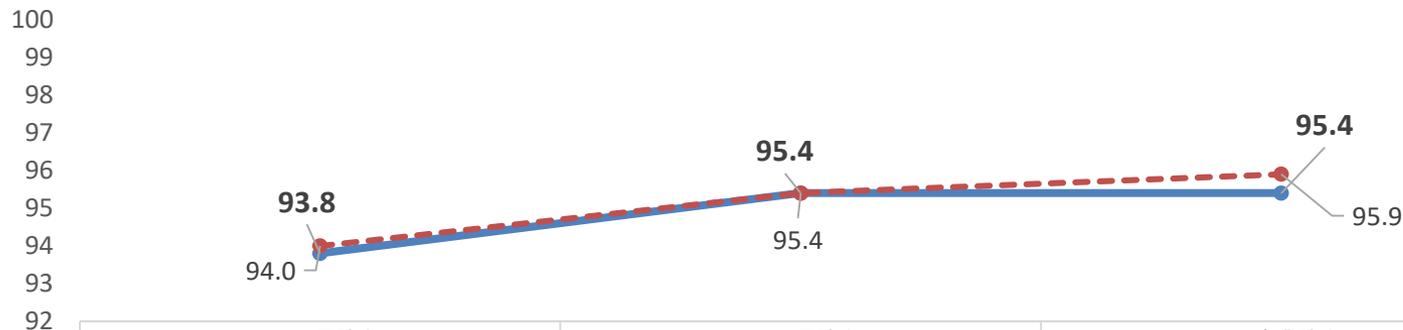
Ⅲ 新型コロナウイルス感染症による 就職等への影響について

令和2年3月新規学卒者の就職内定率等について

民間調査によると、本年3月卒の大学生の就職内定率については、昨年よりは低下しているものの、高い水準を維持している。ただし、12月1日時点から卒業時点にかけて内定率が上昇していないことから、年度末にかけて就職活動がうまく実施できていない可能性がある。

就職内定率

(単位:%)

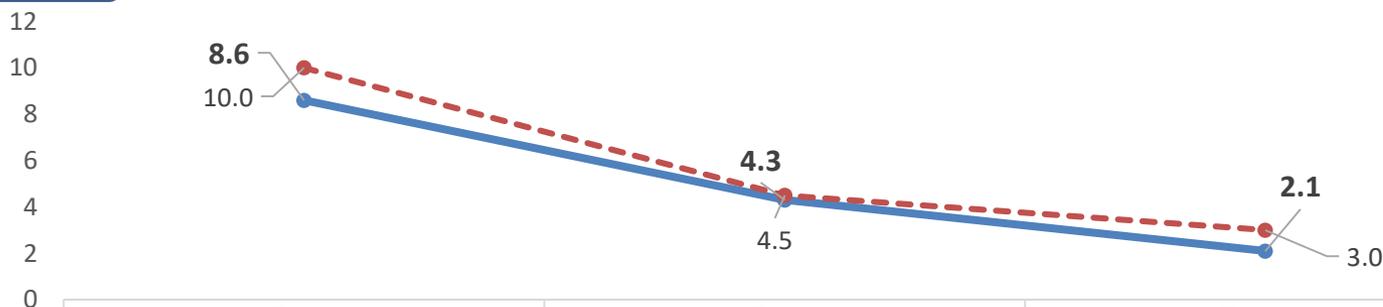


	10月1日時点	12月1日時点	3月卒業時点
令和2年3月卒	93.8	95.4	95.4
平成31年3月卒	94.0	95.4	95.9

資料出所: 株式会社リクルートキャリア 就職プロセス調査(2020年卒)【確報版】「2020年3月版(卒業時点)内定状況」

就職活動実施率

(単位:%)



	10月1日時点	12月1日時点	3月卒業時点
令和2年3月卒	10.0	4.5	2.1
平成31年3月卒	8.6	4.3	3.0

資料出所: 株式会社リクルートキャリア 就職プロセス調査(2020年卒)【確報版】「2020年3月版(卒業時点)内定状況」

令和2年3月新規学卒者に対する採用内定取消し等について

令和2年3月卒業者に対する採用内定取消し及び入職時期の繰下げの状況
(5月22日時点)

□採用内定取消し 37事業所 99名(うち大学等80名、高校19名)

うち主な産業 生活関連サービス業、娯楽業(6事業所、30名)
卸売業、小売業(4事業所、28名)

□入職時期繰下げ 83事業所 728名(うち大学等352名、高校376名)

うち主な産業 宿泊業、飲食サービス業:37事業所、388名
サービス業(他に分類されないもの):7事業所、103名

注1)いずれも職業安定法施行規則第35条第2項に基づき公共職業安定所に通知があったもの。

なお、当該数値については、速報も含まれるため、今後数字が変わりうることに留意。

注2)入職時期の繰下げについては、入社後に自宅待機になったものも含まれる。

新型コロナウイルス感染症を踏まえた新卒者への対応について

- 新卒者の雇用維持を図る事業主への支援のため、雇用調整助成金の特例措置(※)の実施。

※ 新規学卒者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6ヶ月未満の労働者についても助成対象とする特例。また、学生アルバイトも含む非正規雇用も対象となる特例。

- 経済団体等に対して、2019年度新卒者の雇用維持及び2020年度卒業・修了予定者の就職活動に対する配慮の要請

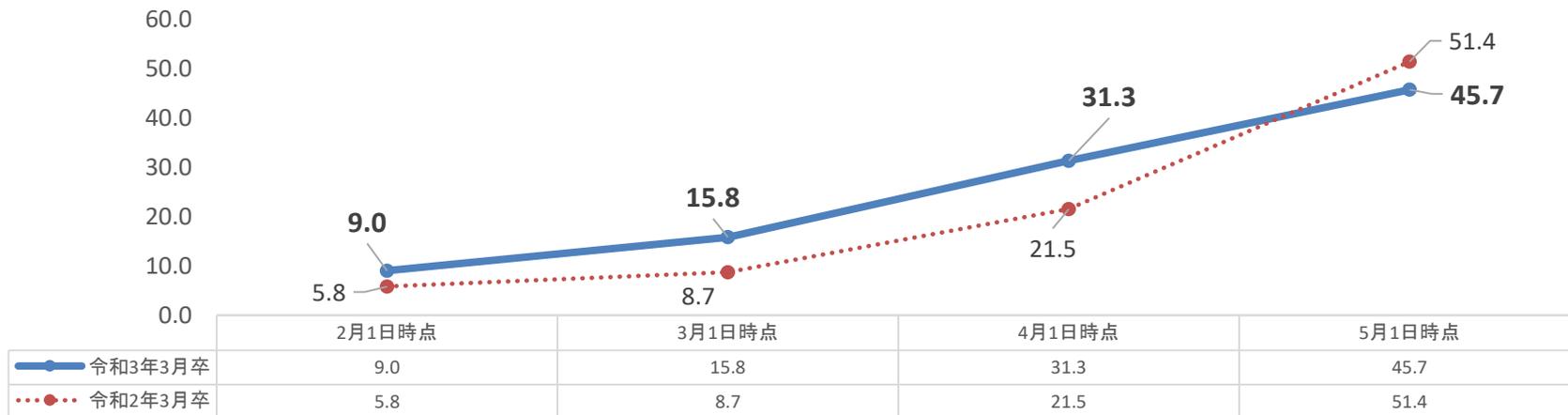
- 新卒応援ハローワークに「新卒者内定取消等特別相談窓口」の設置

令和3年3月新規学卒者の就職活動の状況について

民間調査によると、令和3年3月大学卒の就職内定率については5月1日時点で45.7%となっており、昨年5.7ポイント低下している。また、企業側の動向をみると、採用予定数について「当初の予定どおり」と回答した企業が約8割となっている。ただし、一部の企業で新卒者の採用を取りやめるなどの動きも見られることから、今後の動向を注視する必要がある。

就職内定率

(単位:%)

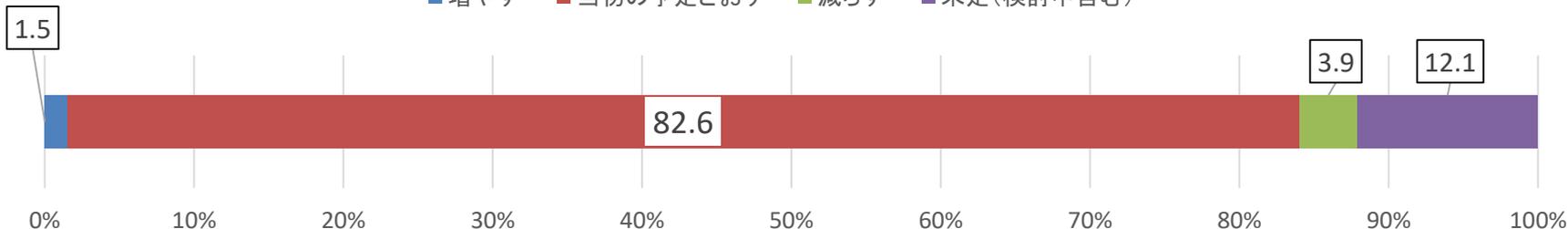


資料出所:株式会社リクルートキャリア 就職プロセス調査(2021年卒)「2020年5月1日時点 内定状況」

企業の採用動向

新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けて、21年卒採用の採用予定数を当初の予定から変更するか

■ 増やす ■ 当初の予定どおり ■ 減らす ■ 未定(検討中含む)



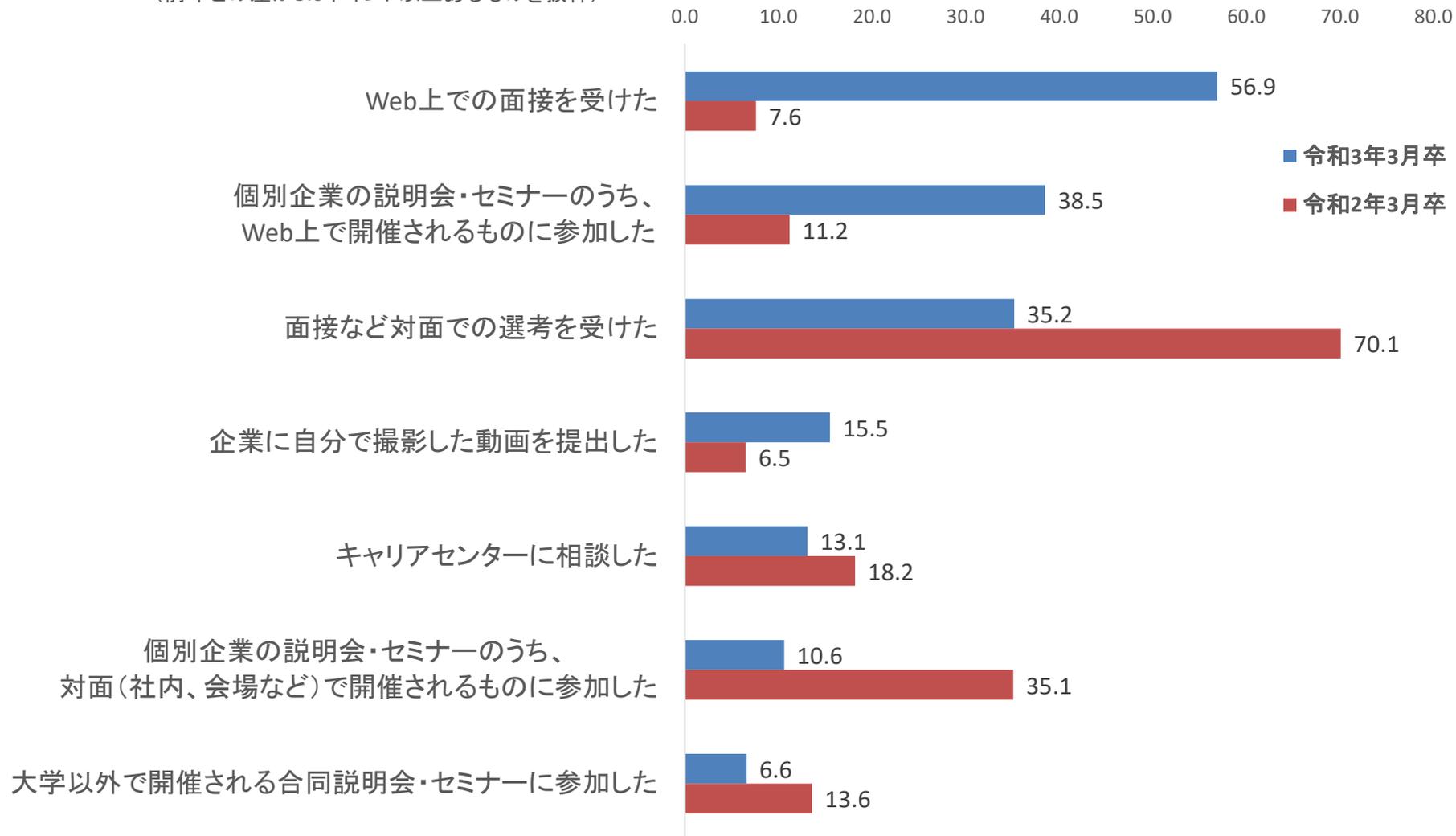
資料出所:マイナビ <緊急>2021年卒 企業新卒採用予定調査

令和3年3月新規学卒者の就職活動の状況について

(単位:%)

2020年4月1日～30日時点までに実施した活動

(前年との差が5.0ポイント以上あるものを抜粋)



新型コロナウイルス感染症による就職等への 影響に係る論点

- 当面の影響や対策について
- 中長期的な影響や対策について

第5回 今後の若年者雇用に関する研究会

参考資料



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

政府方針等（新卒一括採用関係）

未来投資戦略2018（平成30年6月15日閣議決定）（抄）

II. 経済構造革新への基盤づくり

2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

④多様な選考・採用機会の拡大

- ・若者雇用促進法に基づく指針や「年齢に関わりない転職・再就職者受入れ促進のための指針」の経済界への浸透を図り、企業に対し、新卒者等の個々の事情に配慮した通年採用や秋季採用の導入、転職・再就職の受入れなどの指針に基づく取組を促す。
- ・さらに、若者雇用促進法に基づく指針を踏まえ、新卒者等の中長期的なキャリア形成が可能な地域拠点を有する大企業等に対し、地域を限定して働ける勤務制度など新卒者等が希望する地域で将来のキャリア展望が描ける募集・採用の仕組みの導入を促す。

《KPI》（工程表）

- ・2020年：20～34歳の就業率：79%（2017年：78.6%）

経済政策の方向性に関する中間整理（平成30年11月 未来投資会議 まち・ひと・しごと創生会議 経済財政諮問会議 規制改革推進会議）（抄）

第2章 成長戦略の方向性

2. 全世代社会保障への改革

②中途採用拡大・新卒一括採用の見直し

- ・人生100年時代を踏まえ、意欲がある人、誰も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が、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ともに、通年採用による中途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、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、再チャレンジの機会を拡大するため、個々の大企業に対し、中途採用比率の情報公開を求め、その具体的対応を検討する。
- ・他方、上場企業を中心にリーディング企業を集めた中途採用経験者採用協議会を活用し、雇用慣行の変革に向けた運動を展開する。
- ・また、就職氷河期世代の非正規労働者に対する就職支援・職業的自立促進の取組を強化する。

政府方針等（新卒一括採用、インターンシップ関係）

成長戦略フォローアップ（令和元年6月21日閣議決定）（抄）

II. 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) 新たに講ずべき具体的施策

i) 中途採用・経験者採用の促進等

- ・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。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必要な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。
- ・中途採用・経験者採用に積極的に取り組む上場企業を中心としたリーディング企業やベンチャー・中小企業等を集めた中途採用・経験者採用協議会で提起された好事例について、その横展開を図ること等により、雇用慣行の変革に向けた運動を展開する。また、好事例の周知等を通じて、各企業に対して、評価・報酬制度の見直しを促す。この際、経営改革力に限界のある中小企業に対しては、中途採用等支援助成金を活用し、これらの見直しのための支援を行う。
- ・学生の学修環境の確保を前提に、就職・採用活動の実態等も踏まえ、例えば長期インターンシップの方向性等を中心に今後の時代にふさわしい学生と企業の就職・採用の在り方について、2019年度中に検討を開始する。

経済財政運営と改革の基本方針2019（令和元年6月21日閣議決定）（抄）

第2章 Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくり

1. 成長戦略実行計画をはじめとする成長力の強化

(2) 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

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必要な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。

第三章：Society 5.0における採用とインターンシップのあり方

「はじめに」に記した通り、大学生と企業の直接的な接合点は、「就職」「採用」であり、社会からも多くの関心がこの点に集中してきた。年間数十万人に及ぶ大学卒業予定者の人生設計に深くかかわる事項であると同時に、企業にとっても継続的な人的資源を確保するための重要な経営判断事項である。

しかし、昨年4月の「中間とりまとめと共同提言」において産学で合意したように、これまでの新卒一括採用と企業内でのスキル養成を重視した雇用形態のみでは、企業の持続的な成長やわが国の発展は困難になる。そして、**今後は、日本の長期にわたる雇用慣行となってきた新卒一括採用（メンバーシップ型採用）に加え、ジョブ型雇用を念頭においた採用（ジョブ型採用）も含め、学生個人の意志を尊重した複線的で多様な採用形態に秩序をもって移行することが必要**となる。

長年にわたって行われてきた採用形態を多様化させていくためには、現状を前提とした検討の延長では、目前の就職・採用活動日程の議論から抜け出すことが困難であることから、産学協議会では、まず2030年のSociety 5.0における学生の姿や企業の雇用形態、採用のあり方を共有し、そこからバックキャストして、そうした社会に混乱なく移行していくための、大学、企業、政府に求められるアクション・プランについて検討を行った。

1. 2030年Society 5.0における学生の姿と企業の雇用形態

2030年のSociety 5.0を想定し、前章で整理したSociety 5.0に求められる大学教育が実現し、それに先立つ初等中等教育段階から、個性や創造性を育むことを重視し、失敗を恐れず挑戦することを奨励し、文理を隔てない教育が行われている場合、そうした教育を受けた学生は、就職や自らのキャリアプランに対してどのような志向を持つだろうか。また、2030年のSociety 5.0における、企業の採用や雇用形態はどう変化しているだろうか。

産学協議会における議論や、経団連が2020年1月に公表した「2020年版経営労働政策特別委員会報告－Society 5.0を切り拓くエンゲージメントと価値創造力の向上」で整理された日本型雇用システムの今後の方向性から読み解くと、以下のような姿が浮かんでくる。

（1）学生の姿

2030年に日本の大学で学ぶ学生は、外国人留学生や一度社会に出てから再び大学で学び直す学生など、人種や年齢層も多様化している。その結果、学生の就職やキャリアに対する志向、考え方も一律ではなく、多様化している。

早い段階からキャリアを意識する海外からの留学生や一部の日本人学生は、ジョブ型雇用への志向を高め、志望するキャリアに基づいて自らの関心を深め、強みを磨くことができる大学に進学し、在学中は、大学での学修を通じて専門性を高める努力をするとともに、ジョブ型採用につながる長期インターンシップを通じて希望する職種に就く学生も増えている。また、文理といった区分ではなく、多様なプロフェッションの高度専門職を目指して大学院に進学する学生も増えているほか、グローバルなキャリアを志向する学生の間では、欧米、アジア、さらには中東、アフリカなど、世界各地の大学・大学院への長期留学も増えている。

他方、メンバーシップ型雇用を志望する学生も相当部分を占めているが、Society 5.0の企業では、社員一人ひとりの個性や能力が重視されるため、学生は、大学時代に数理的推論やデータ分析力、外国語によるコミュニケーション力などの基礎的リテラシー、リベラルアーツ教育による論理的思考力と規範的判断力、そして自らの強みとなる専門知識・能力などを身に付け、多様な体験活動に参加するようになっている。

また、デジタルネイティブであることはもちろんのこと、初等中等教育段階から、SDGsや気候変動等に関する教育を受けてきている世代のため、地球環境や国内外の社会課題の解決に高い関心を持ち、経済的価値のみならず社会的価値を重視する世代となっている。

（2）企業の雇用形態

Society 5.0への移行とともに、経済・社会・産業構造が大きく変化し、新たなイノベーションが進む中で、企業は、過去の延長線上での事業拡大の見通しが立てにくくなっていることに加え、必要とする人材の質や量も変化している。一方で社員にとっても、人生100年時代において、自己の能力を高めることによるキャリアアップや社会貢献のチャンスが拡大し、自律的なキャリア形成の重要性が益々高まっている。

2030年の企業は、ダイバーシティ経営が主流となっている。女性、高齢者、障害者、外国人など多様な人材が、イノベティブに働き、持てる能力を最大限発揮できる職場環境が整備されており、ICTを活用したテレワークやテレビ会議の推進など、働く場所や時間の制約を受けない柔軟な働き方が広がっている。

さらに企業は、働き手のエンゲージメントを重視し、社員が働きがいを感じ、仕事に自発的、意欲的に取り組みながら成長できるような環境、働き方を整備している。また、**各企業は、「メンバーシップ型」のメリットを活かしながら自社の経営戦略にとって最適なかたちで「ジョブ型」を組み合わせた「自社型」の雇用システムを確立している。**社員の能力と希望によって、両者の雇用区分を相互転換できる仕組みも導入されている。ジョブ型雇用の活用がさらに広がった結果、メンバーシップ型の社員とジョブ型の社員双方から経営トップ層に登用されるなど、複線型の制度・キャリアパスとなっている。

報酬制度に関しては、ジョブ型社員には、職務内容やグローバル市場での価値で報酬を決定する職務給・仕事給・役割給が適用されている。メンバーシップ型社員の多くに導入されている職能給は、社員のスキルや職能を適正に評価して運用されている。

2. 2030年Society 5.0における採用・インターンシップの姿

Society 5.0が実現した2030年の社会では、新卒一括採用に加え、中途・経験者採用や通年採用を組み合わせるなど、採用方法は多様化・複線化している。また、9月入学の外国人留学生や、海外留学経験者、ギャップイヤー取得者などが増えた結果、卒業時期や在学年数も多様化している。それに伴い、卒業後、もしくは、卒業単位を取得した上で取って卒業せずに大学に在籍し、ジョブ型採用につながる長期インターンシップに参加する学生が増えている。大学の卒業時期の多様化に応じて、企業の入社時期も多様化し、卒後通年採用・通年入社企業も増えている。

さらに、産業の高度化に伴い企業の採用においてもより高い専門性を重視する傾向となるなか、文理を問わず大学院教育も含めた学修成果と修得した能力を尊重した採用選考が定着し、「ジョブ型」での採用も拡大している。

インターンシップについては、産学、および社会の中で、目的、意義や内容についての新たな共通理解が生まれており、業界や企業で働くことの意義などを学び、大学の学びの気付きを与えるための、主として、大学低学年を対象としたキャリア教育としてのインターンシップと、大学高学年以降を対象に、職場で実際の業務を担当し、企業側、学生側双方が、就職におけるマッチングの精度を高めてミスマッチを減らすためのインターンシップに大別されている。

後者は、大学の正規課程の一環として産学連携で実施されるものを除き、学業を阻害しないよう、学期中ではなく、長期休暇期間中、もしくは卒業後に実施されている。

3. Society 5.0 への移行に向けて産学が推進すべき事項

（略）

【短期】（2020年～2023年、現行の政府「就職・採用活動日程」合意期間）

（1）採用・雇用の多様化・複線化に向けて

①大学における学修を尊重する採用選考活動の実施

2019年内閣府調査によると、学部卒業・修士修了前年度の9月以前から就職活動を開始する学生が増加し、早期化の傾向が強まっている。「中間とりまとめ共同提言」で産学が共有したように、Society 5.0で求められる能力を身に付けるためには、現行の「就職・採用活動日程」に基づく実質3年間の大学教育および実質1年間の大学院（修士）教育では不十分であり、より高い専門性を重視する傾向となれば、卒業・学位取得に至る全体の学修成果を重視すべきである。その観点から、現行の「就職・採用活動日程」の合意期間においても、採用選考の早期化傾向は適切ではなく、企業は、政府の「就職・採用活動日程」を踏まえて、卒業・学位取得に至る学修成果を十分に尊重した採用選考を実施すべきである。

②採用選考に関する情報開示と、企業側の考え方の説明

産学協議会では、大学側より、学生・大学にとって、現在の企業の採用選考基準や採用選考日程が不透明でわかりにくいことが指摘された。特に広報活動開始前に実施される大学3年生・修士1年生の夏のインターンシップが、学生からは、実質的な採用選考プロセスとして捉えられているとの指摘が多数あった。一方、多くの企業側委員からは、各社が実施しているインターンシップの選考基準と、本選考の選考基準は異なること、またインターンシップを通過したか否かにかかわらず、本選考の応募は可能としている企業が大半であることが指摘された。さらに、企業は、本選考では単に「インターンシップに参加した」あるいは「海外留学経験がある」といった外形的な要件を求めているわけではなく、学生生活を通じて得たスキルや能力に基づいて、自社あるいは社会で活躍できる人材か否かを評価しており、体験活動についても、それらを通じて何を学んだかを自らの言葉で説明できることを重視しているとの意見が多く示された。

これらを踏まえて、企業は採用選考において自社の人材に求められる能力やそれぞれの職種の仕事をする上で必要な能力をより具体的に提示するとともに、インターンシップと本選考との間に関連性がないこと、ジョブ型の雇用形態については入社後の職務の内容や範囲を説明し、採用選考日程や前年の採用実績等の開示を進めることが奨励される。

なお、現行の政府による「就職・採用活動日程」では、広報活動は、大学3年の3月1日から開始することとされている。今回の新型コロナウイルス感染症の影響により、多くの企業説明会が中止となっているが（2020年3月時点）、同時に、採用情報提供会社がオンラインで合同説明会を開催したり、個別企業がWEB上でインタラクティブな説明会を開催したりするなどの新しい動きもみられる。このような取り組みは、感染症拡大の防止のみならず、学生の移動時間や費用の節減、学修時間の確保にもつながる。Society 5.0の採用手法として、最終学年6月以降の通年採用の拡大などとともに、採用におけるICTの利活用を一層普及させていくべきである。

③企業の採用・雇用形態の多様化の実態を広く周知

企業の採用形態は既に多様化・複雑化している。中途採用が急速に拡大しているほか、外国人留学生や海外大学を卒業した学生の採用も広がっている。また、最終学年の6月以降締切を設けずに採用選考を継続する、あるいは新卒・既卒を問わずに採用する、能力や職種に基づき異なる職種や処遇を提示するなど、新たな採用・選考方法を導入する企業が増えている。

しかし、こうした実態は学生や保護者には必ずしも伝わっておらず、企業は情報発信を強化して、学生や保護者をはじめとする社会に広く周知することが求められる。

④成績・卒業要件の厳格化による教育の質保証と大学主導の就職支援の強化

（略）

(2) 新たな理解に基づくインターンシップの推進

①目的、意義、内容、期間等について産学、および社会的な共通認識の確立

「中間とりまとめと共同提言」でも指摘したように、現状、目的、意義、内容、期間、産学連携の有無など、非常に多様なインターンシップが実施されていることで、企業、学生、大学および社会が理解するインターンシップの内容と、インターンシップに対して抱く期待に少なからず隔たりが生じている。

一般に海外では、インターンシップは、学生に企業等の実務に従事させることで就業体験を提供するという企業の社会的責任であるのと同時に、企業側、学生側の双方が採用・就職の可能性を見極める採用選考目的で実施されている。一方、日本では、現行の政府の「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」27において、インターンシップは「学生が在学中に行うもので」「産学連携による人材育成の観点から推進するものであり、自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組が必要」であり、「企業等の場における学生に対する教育活動」であるとされている。

今後、採用と同じく、より一層多様で複線的になることが予想されるインターンシップの目的、意義、内容等について、産学および社会的な共通認識を検討し、改めて確立していく必要がある。

産学協議会では、「中間とりまとめと共同提言」において、大学低学年（1、2年生）向けのインターンシップは、企業で働くことや業界、職種を理解し、その後の大学における学修の動機づけとなる「キャリア教育」として位置づけ、高学年（3、4年生）向けのインターンシップとは区別して推進することを提案している。

【キャリア教育としての低学年向けインターンシップ】

【別表6】に整理した通り、現状でも大学と地域の経済団体や地方自治体の連携の下、大学の正課として実施されているインターンシップも多く、今後も、キャリア教育を目的として、拡大が期待される。その際、複数大学・複数企業が連携して実施するPBL型教育やCO-OP教育、業界団体が実施するプログラムなども推進していくべきである。

【就職・採用選考を意識した高学年向けのインターンシップ】

高学年向けのインターンシップ、特に長期インターンシップは、高い専門性を活用する教育効果が期待されるとともに、受入れ企業の業務に関する深い理解、マッチングの精度向上やミスマッチによる離職防止につながると考えられる。特に、ジョブ型採用を念頭にした場合、単なる職場体験ではなく、現場の企業実務を実際に体験するインターンシップを推進することが望ましい。なおその際は、実際の就業体験を伴うことから、有給にすることも検討すべきである。

また、大学の正課として実施する場合については、インターンシップに係る事務手続きや書類の統一を求める意見も多く出された。現状においても経済産業省や文部科学省、経済同友会により契約書のモデルが提示され、産学協働イノベーション人材育成協議会も共通の契約書を試行しているが、実際にはそれらを加工して独自の契約書等を作成しているケースが多い。

なお、長期インターンシップに関しては、地方の学生が不利とならないよう、企業が配慮することも求められる。

②インターンシップは、原則、長期休暇期間に実施することとし、「ワンデーインターンシップ」の名称は使用しないことの周知（略）

③大学院修士・博士を対象とする、ジョブ型採用につながるインターンシップの試行的実施

産学協議会において、（主として理工系の）大学院修士学生に関しても、就職・採用選考活動の早期化が、教育や研究にマイナスの影響を及ぼしているとの意見が大学側から多く出された。また、人文社会科学系の大学院生については、専門性が高いにも関わらず企業による採用が少ないこと、欧米企業ではマネジメント層は、理工系は博士、文系でもMBA取得者が多いのに対して、日本は低学歴社会となっていることなどの指摘もなされた。

Society 5.0を想定する場合、第Ⅱ章で整理したように、新たな分野に挑戦しイノベーションを起こす人材には、大学院以上の専門性が望ましい。また大学院で専門性を身に付けた人材は、ジョブ型雇用にも親和性が高い。

そこで産学協議会では、上記の問題意識から、政府（文部科学省）および大学団体（日本私立大学団体連合会）から提案のあった大学院生（修士・博士）を対象とする以下のジョブ型採用につながるインターンシップを、協議会のアクション・プランとして、参加を希望する大学と企業において試行することで合意した。なお、**ジョブ型採用につながるインターンシップに関しては、インターンシップの結果として企業のジョブ型雇用への円滑な連携が期待されるもの**、採用する側の企業からみても実現可能性の高い仕組みの構築が必要であり、それを試行的実施の中で検討することが求められる。また、試行にあたっては、企業側は博士課程等への進学も含め、学生個人の進路に係る意志を尊重することも重要である。

提案1（日本私立大学団体連合会）：修士2年生以降を対象としたジョブ型採用インターンシップ

【概要】

- ・大学院で学修した専門性を評価し、採用後は特定のジョブに就くこと（ジョブ型採用）を前提とするインターンシップ。
- ・研究テーマが決定する修士課程2年生以降の長期休暇期間に実施（大学研究室が関与し、正課として実施するものはこの限りではない）
- ・実施企業は、インターンシップを含めた採用選考のスケジュール、採用見込み人数、応募要件、選考基準等について明示。
- ・インターンシップの内容は、大学の正課に相当するようなインターンシップの要件（内容、実施時期、実施期間、学生評価のフィードバック等）を備えていることが必要。

提案2（文部科学省）：ジョブ型研究インターンシップ（修士・博士）

【概要】

- ・研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院生による研究インターンシップ。長期、かつ有給で企業のジョブ（職務）に挑戦・実践する。
- ・大学院の正規課程（修士課程、博士後期課程）の教育プログラムに位置づけ、希望する学生の選択必修科目とする。
- ・インターンシップの結果について企業の採用選考活動に使用することを可能とし、企業のジョブ型採用との円滑な連携を図ることが期待されている。

【修士課程】

- ・「ジョブ型採用」を念頭に置いた「長期有給インターンシップ」。
- ・希望する学生の選択制（「選択必修科目」）とし、長期インターンシップ（例：概ね2か月以上）を1回以上実施。
- ・実施時期については、学生が研究遂行の基礎的な素養・能力を身に付けていると大学（大学全体、または研究科、専攻）が判断できる時期以降とし、各大学の教育プログラムの中で決定。
- ・この取組みでは、優秀な学生による質の高いインターンシップを実施することで、就職・採用選考活動の影響等に対し、大学院教育の実質化を図るための取組みを検討。

【博士後期課程】

- ・「長期有給インターンシップ」の博士後期課程バージョン。
- ・希望する学生の選択制（「選択必修科目」）。博士後期課程3年間の間に1年のインターンシップ期間を設定し、その間に長期インターンシップ（例：概ね2か月以上）を1回以上実施。
- ・なお、博士論文審査終了後の学生、ポスドクに対して、同様のインターンシップの取組を取り入れることも可能。
- ・この取組みで優秀な学生による質の高いインターンシップを実施することで博士課程学生の活躍の場の拡大を図るための取組みも検討。

上記2つのジョブ型採用につながるインターンシップの試行を含め、多様で複線的なインターンシップを行うためには、政府の「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（2015年12月）およびその留意点（2017年10月）の内容の見直しが必要となる。また、上記の産学の共通理解の実効性を高めるため、政府や、就職・求人情報提供会社等の協力を得ることも重要である。

これらの新しい取り組みが進展することによって、企業による大学院生の採用の拡大がもたらされることが期待される。

【中長期】（2024年～2030年）

（1）卒業時期、在学年数の多様化・複線化

中長期的には、人種、国籍、年齢層など、学生構成のさらなる多様化に対応して、大学の入学・卒業時期もさらに多様化させることが望ましい。これにあわせて企業側も通年入社を拡大していく。また、必ずしも4年間で卒業せず、卒業単位取得後も大学に在籍して、就職活動やインターンシップ、ギャップイヤーの取得、ボランティア活動などの体験活動を行う学生も増えることに伴い、企業は、最終学年の夏休み以降や卒後も参加できるジョブ型採用につながるインターンシップの機会を増やしていくことが望ましい。

（2）メンバーシップ型とジョブ型の組み合わせによる「自社型」の雇用システムの確立

Society 5.0に適応しつつ、各社は、自社の経営戦略にとって最適な「メンバーシップ型」と「ジョブ型」の雇用区分の組み合わせを見出し、全ての社員が持てる才能を最大限発揮し、エンゲージメントを高めていくことが求められる。それが企業のグローバルな競争力の強化にもつながる。

ジョブ型社員の採用にあたり、各社は、求められる知識、能力、技術、平均年収といった職業情報を総合的に提供するサイトを活用し、雇用のマッチングや多様な人材の活躍を実現することが期待される。

4. 採用とインターンシップに関する政府への要望事項

【要望事項】

- （1）「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の見直し
- （2）将来的な日本の採用・雇用の在り方を見据えた「就職・採用活動日程に関する考え方」の見直しに向けた検討の開始

(アメリカ) 若年のキャリア形成及び就職支援

アメリカ						
種別	学校における職業教育・職業体験※		養成・訓練制度等	情報提供支援	就職困難者等への支援	
名称	テックプレップ (Tech-Prep)	コーポラティブ教育 (Cooperative Education)	登録養成訓練制度 (Registered Apprenticeship)	O'NET (Occupational Information Network/Online)	ジョブ・コア(Job Corps: 宿泊型若年者集団教育訓練)	WIOA若年プログラム(WIOA Youth Formula Grants)
開始年月	1990年代	20世紀初頭	1937年	1998年10月	1964年	2014年
管理運営主体	テックプレップ推進組織 (Tech-Prep consortium)	各学校及び対象となる事業主	事業主団体・労働組合団体の共同、個々の事業主、個々の事業主と事業主団体との共同など	国立O'NET協会 (O'NET Consortium)	連邦労働省のジョブ・コアの本部(National Job Corps Office)、6か所の地区管轄支部(Region Office)及び全米122か所のジョブ・コアセンター	連邦労働省が資金提供し、各州政府が実施
対象者	高校生。11学年(日本における高校2年生)から開始し、14学年(日本における大学2年生)まで。	主に12年生(日本における高校3年生)	16歳以上で各実習プログラムの必要条件を満たす者。但し、危険な業務については18歳以上。		16～24歳までの経済的に不利な立場にある青少年	14～24歳の就職困難者
主な内容	中等教育の最後の2年間と準学士資格を取得可能な高等教育機関における2年間の教育を結合させた4年一貫教育。当該4年間で、専門的職業教育科目と、数学、自然科学、コミュニケーション科目の双方の履修が義務付けられる。	主に12年生(日本における高校3年生)を対象とした、有給の職業実習型の教育であり、学校での職業教育と並行して行われる。コーポラティブ教育の経験が単位となったり、学位授与の要件になったりする。	実習プログラム(Apprenticeship program)の基準は連邦政府が定める。政府に登録された登録実習プログラムを修了した者には、登録養成訓練制度修了者として、公的にその知識と技術の水準が認証される。参加者は一定の時間は各企業でOJTを受け、その他の時間は、職種に関する教育を教育機関等で受講する。プログラムの期間は平均すると3～4年程度。参加者には事業主から賃金が支払われる。	インターネット上で公表されている職業に関する総合的なデータベース。 (https://www.onetonline.org) 求職者が自分の経験や能力を活かせる職業がどのようなものか検索することができる。	参加者は、原則として寮に宿泊し、社会生活を営む上での基本的なしつけから、読み書き、算数などの基礎的な学習及び職業訓練を受ける。 参加費は基本的に無料。さらに、毎月小遣いが支給される。参加期間は、原則として最長2年間。 研修中に高校卒業あるいはGED(高校卒業者と同様の素養を身につけていることの証明書)の資格を取得可能。	職業紹介、職業訓練などのサービスを総合的に提供するワンストップ(キャリア)センター(One-Stop Career Center)を運営するWIOAアメリカ・ジョブセンター及び地域コミュニティの職業訓練を担う地域労働力開発委員会(Local Workforce Development Boards)の下で、14～24歳の就職困難者のニーズに沿った各種の就職や進学のための支援に対して連邦労働省が助成金を提供するプログラム。

※このほか、「キャリア・アカデミー(Career Academy)」がある。

資料出所：(独)労働政策研究・研修機構 データブック国際労働比較(2018)

(イギリス) 若年のキャリア形成及び就職支援

イギリス						
種別	学校における職業教育・職業体験		養成・訓練制度等			情報提供支援
名称	仕事関連学習	継続教育	UTC (University Technical College)による	アプレントイスシップ	トレイニーシップ	全国キャリア・サービス
開始年月				2004年	2013年	2012年
管理	教育省	教育省	教育省が所管, 非営利団体が運営	教育省	教育省	教育省
対象者	主に14~16歳(中等教育機関の在学者)	主に16歳以上	14~19歳	16歳以上	16~24歳	13歳~(主に19歳以上)
主な内容	中等教育機関による、キャリア教育、就業体験や学習支援などの提供。従来は、カリキュラムに組み込まれていたが、2012年以降、実施の有無や方法は各教育機関に委ねられている。	職業訓練や高等教育への進学のための教育を提供。主に公的な継続教育カレッジが提供を担う。	アカデミー（フリースクール）。大学との連携による高度な技術教育の提供が目指されている。	事業主の下で働きながら訓練を受け、資格取得や技術の習得などを目指す。 ①アプレントイスシップ 職務能力・技術的知識に関するレベル2（非熟練に相当）の資格取得及び基礎技能等の習得 ②上級アプレントイスシップ 職務能力・技術的知識に関するレベル3（技術職/熟練工/工芸職/監督職に相当）の資格取得及び基礎技能等の習得及び就業に要する基礎技能等の習得 ③高度アプレントイスシップ 職務能力・技術的知識に関するレベル4~7（準学士レベル以上）の資格取得 ④学位レベルのアプレントイスシップ 職務能力・技術的知識に関するレベル6~7（学士、修士相当）の資格取得	6週~6か月間にわたり訓練プロバイダーによる就業準備訓練（履歴書の書き方など）、就業体験(100~240時間)、また必要に応じて英語・数学の学習や追加の訓練などを実施。	就学、就業や訓練の受講などに関して、ガイダンスやアドバイスを提供。なお、面談によるアドバイスが提供されるのは19歳以上からで、13~19歳未満の者は電話・メールによる問い合わせのみ。 なお、就学中の児童(13~18歳)に対しては教育機関が同種のサービス提供の責任を担う。

資料出所：(独)労働政策研究・研修機構 データブック国際労働比較(2018)

(ドイツ) 若年のキャリア形成及び就職支援

ドイツ

種別	学校における職業教育・職業体験			情報提供支援	養成・訓練制度等	就職困難者等への支援
名称	普通教育における職業指導	フレッシュマン支援	各種職業学校	職業情報センター (BIZ)	職業養成訓練生制度 (養成訓練制度(Ausbildung)) = 「デュア	初期職業資格付与 (Einstiegsqualifizierung: EQ)
開始年月		2008年8月30日			19世紀初頭	
管理	各学校	連邦労働社会省, 学校		連邦雇用エージェンシー	企業及び職業学校 (Berufsschulen)	連邦雇用エージェンシー
対象者	主に若年者	若年者に新たに訓練ポストを提供する事業主	主に若年者	主に若年者	年齢制限はないが、主に若年者	初期職業訓練を行う民間又は公営企業の事業主
主な内容	<p>職業活動体験は、ハウプトシューレ (基幹学校) では生徒の義務。レアールシューレ (実科学校)、ギムナジウムでは希望者による任意。職業体験の分野は、レストラン、郡役所、旅行代理店、運送会社、動物保護施設など多岐にわたっている。</p> <p>※ ハウプトシューレ、レアールシューレ及びギムナジウムは、いずれもグルントシューレ (日本の小学校に相当) 修了後に入学する中等教育機関。</p>	<p>普通教育課程から職業訓練への移行過程における若年者に対する個別支援の強化を目的として、全国1,000校において、卒業後の準備指導や職業適性判断、職業オリエンテーリング、職業訓練への移行などに関する学生支援を行う。</p>	<p>上級学校非進学者の多数が、職業学校(Berufsschule)、全日制の職業専門学校(Berufsfachschule)、専門学校(Fachschule)に進んでいる。</p>	<p>各所の公共職業安定所に付属されたセンター。若年者を顧客の中心として、職業養成訓練や学業、継続訓練などについて相談・情報提供を行っている。</p>	<p>若年者を主対象に、企業がその職場で実施する職業訓練と、職業学校等の教育機関での学習とを同時に行い、良質な若年技能労働者を養成する。事業主は養成訓練生との間で職業訓練契約を結び、職業訓練を施す。ドイツの若年者の職業生活への移行に際し、長期にわたって支柱を担っている。</p>	<p>企業において若年者が就業前に作業経験を得ることを目的とするプログラム。プログラム実施企業は、訓練に参加する若者と契約を交わし、就業体験を修了すると参加者は管轄団体から証明書を交付される。使用者が支払う手当に充当する助成を連邦雇用職業紹介の見通しが限定される若年の養成訓練志願者や必要条件とされない若年者が主な対象で、年齢制限はない。被訓練者の平均年齢は19.41歳で移民を背景に持つ者が全体の3割を占める。</p>

資料出所: (独)労働政策研究・研修機構 データブック国際労働比較(2018)

(フランス) 若年のキャリア形成及び就職支援

フランス						
種別	学校における職業教育・職業体験		養成・訓練制度等		就職困難者等への支援	情報提供支援※
名称	交互教育	大学付設職業教育センター (IUP)	見習訓練契約 (Contrat d'apprentissage)	熟練化契約 (Contrat de professionnalisation)	社会生活参入契約 (CIVIS)	地域ミッションセンター及び受入・情報・指導常設センター (PAIO)
開始年月	1989年	1991年	1986年法律改正	2004年10月	2005年4月	1989年
管理運営主体	学校と企業の産学連携	大学	契約締結可能な雇用主：公的部門も含む全ての事業主。社会保険料雇用主負担の一部免除などの優遇措置あり。	契約締結可能な雇用主：全ての企業(国, 地方自治体, 行政機関を除く)。国からの手当支給あり。	国が管理を行うが, 具体的には支援機関である地域ミッションセンター, 受け入れ・情報・指導常設センターが運営を行う。	国, 地方公共団体
対象者	中・高等教育の学生	大学生	義務教育を終了した16～25歳の若年者, 26歳以上の若年障害者等 (2006年の法律改正で, 14歳以上16歳未満でも, 養成訓練を受けることが可能となった)	16～25歳, 26歳以上の求職者, 積極的連帯所得手当 (RSA: revenu de solidarité active) などの各種福祉手当の受給者	16～25歳で低水準の資格・学業修了証 (「バカロレア+2年, すなわち一般教養課程修了」の学位以下のもの) しか持たない若年者	16～25歳の若年者
主な内容	若者の能力向上と就職促進のため, 学校での教育と職場での訓練を交互に行う。	企業の要求に即した人材育成のため, 工学, 商学, 一般行政, 財務管理, 情報・コミュニケーションの5専攻が設置され, 全教育機関の1/3を企業実習にあてる。修了者には「高度技術者マスター」の免状が授与される。	CAP (職業適格証) に加えて, 高等段階の職業教育又は技術教育の免状等を取得するため, 理論教育を年間400時間以上受講しつつ, 企業で賃金の支払いを受けながら, 実地訓練を行う。使用者は年齢及び養成訓練生となつてからの年数に応じて, SMIC (最低賃金) の25～78%以上の賃金を支払う。	期間の定めのない契約又は6か月から12か月, 最長24か月の有期限契約を締結。被雇用者となった者は, 就業しながら, 職業訓練機関又は就業中の企業で職業訓練を受け, 社会で通用する資格取得や就業能力の獲得を目指す。	対象となる若年者と国の間で契約を交わし, 就職計画の実現に向けた行動の内容を規定し, 個人指導も含めた就業支援を行う。	社会的生活・職業訓練への参入に向けて個別指導を行うため, 専門のカウンセラーを配置し, 適職発見支援, 求人情報の提供, 求人企業との個別面接の機会提供, 就職活動指導等さまざまな支援を行う。

※ほかに, 「国立教育・職業情報機構 (ONISEP) 」, 「青少年情報・資料センター (CIDJ) 」, 「青年情報センター (CIJ) 」, 「進路情報・指導センター (CIO) 」及び「職業訓練推進・資料・情報センター (CARIF) 」がさまざまな情報提供を行っている。

資料出所: (独)労働政策研究・研修機構 データブック国際労働比較(2018)

○年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針 (平成30年3月30日 厚生労働省告示第159号)

はじめに

「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)においては、「単線型の日本のキャリアパスでは、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。これに対し、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れば、労働者が自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計できるようになり、付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にもつながる。」とされ、「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。」とされている。

職業キャリアが長期化し、働き方のニーズが多様化するとともに、急速な技術革新や産業・事業構造の変化により、転職・再就職はより一般的なものとなっている。特に、近年では、企業の中途採用ニーズが高まる一方、労働者においても、自らの経験・能力を活かし、成長産業等への転職・再就職を通じてキャリアアップ・キャリアチェンジを図りたいというニーズが高まってきており、企業・労働者双方において、中途採用、転職・再就職への要望が強まっている。

転職・再就職については、新規学卒後の適職選択過程、出産・育児、老親介護等、職業キャリアにおける一連の時間軸の中で、様々な場面での発生が想定される。しかしながら、我が国では、いわゆる日本的雇用システム(とりわけ新卒一括採用と内部労働市場を通じた中核人材の育成)の中で、年齢が上がるにつれて転職・再就職のハードルが高くなりやすい傾向が見られる。

年齢にかかわらずなく転職・再就職しやすい環境を整備し、労働者と企業のマッチングが円滑に行われることは、労働者の能力の有効な発揮とともに、企業ひいては我が国の生産性の向上にも大きく寄与することが期待される。

本指針は、こうした観点に立ち、年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のため、企業及び国が取り組むことが望ましい基本となるべき事項を示すものである。

○年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針 (平成30年3月30日 厚生労働省告示第159号)

第1 労働市場の現状と見通し

1 転職・再就職者に係る労働市場の現状

我が国の労働市場においては、転職・再就職者が入職者の約6割を占めており、近年では、転職・再就職者が増加傾向にある。厚生労働省「雇用動向調査」をみると、平成28年時点で、年間約768万人いる入職者のうち、転職入職者は約478万人であり、そのうち、いわゆる正社員と思われる「一般労働者かつ雇用期間の定めのない者」の転職入職者は約194万人と、転職・再就職をする者の割合は現状でも少なくない。また、転職入職者数の推移をみると、平成13年には約385万人であったが、平成28年には約478万人にまで増加している。

同調査において、年齢別に転職入職率をみると、年齢が高くなるにつれて低下する傾向にあり、34歳以下の若年層において比較的高く、35歳以上の年齢層において低い現状にある。

また、総務省「労働力調査」において、年齢別に転職を希望する者(転職希望者)と実際に転職をした者(転職者)の状況を見ると、25～34歳における転職希望者に対する転職者の割合は39.3%、55～64歳における割合は46.2%であるが、35～44歳では29.7%、45～54歳では29.8%に止まり、転職希望者に対して、実際の転職者が少ない現状が見てとれる。

2 労働市場の今後の見込み

今後、ICT・AI・IoT等の更なる進展により、産業・事業構造の変化が見込まれ、こうした変化への対応として、自身の能力を活かすための転職ニーズが更に高まると考えられる。また、人生100年時代を迎え、労働者一人ひとりの職業キャリアが長期化していく中で、ライフステージに合った仕事を選択するための転職・再就職に対するニーズも高まっていくものと考えられる。

労働者は、こうした変化に対応するため、専門性を継続的に向上させるとともに、能力発揮の土台となる職務遂行能力(専門性以外の仕事のやり方、人との関わり方、適応の仕方等、業種・職種にかかわらず共通して発揮される能力をいう。以下同じ。)を向上させることが益々重要と考えられる。

○年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針 (平成30年3月30日 厚生労働省告示第159号)

第2 年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進に係る課題

第1の1で述べたように、年齢が高くなるにつれて転職入職率が低下する傾向にあるが、一度でも中高年齢者の中途採用経験がある企業は、採用に積極的になる傾向にある。また、転職後の活躍度合いは、転職による業種・職種の変化にかかわらずほぼ同様の傾向にあり、むしろ、転職後における企業の中途採用者に対する定着・活躍のサポートが重要であると考えられる。

さらに転職・再就職に係る課題として、「賃金」や「賃金以外の労働条件」が主な離職の理由となっており、多くの転職希望者が賃金の上昇や労働条件の改善を望んでいる一方で、年齢が上がるにつれて転職後の賃金が上がりにくい現状がある。

その他、転職・再就職に係る事項として、自社の社員が取引先やグループ企業へ転職することを一律に禁止する内規等を持つ企業が存在すること等が挙げられる。

○年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針（平成30年3月30日 厚生労働省告示第159号）

第3 目指すべき方向性

年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のためには、企業が人物・能力本位の採用という観点に立ち、中途採用者に期待する職業能力等を明確にした上で、求められる専門性や業種・職種にかかわらず共通して発揮される職務遂行能力について適正な評価に努めることが望まれる。また、個別契約等を利用した柔軟で公平な処遇決定を行い、早期定着支援に努めることが重要となる。

さらに、専門職比率と労働生産性には相関関係が認められることから、企業が専門職のウェイトを高めていくことにより、生産性向上が期待されるとともに、処遇を維持しながらの円滑な転職に資することが期待される。

国は、転職・再就職者の選考・採用に関する適切な情報発信、企業の前向きな取組に対する支援、好事例等の普及促進、各職種の賃金・働き方・職務遂行能力を含む職業能力等の見える化及び職業能力開発等の施策を充実させていくことが求められる。

企業・労働者双方のニーズに応えられるような選考・採用機会が拡大し、職業キャリアの各場面におけるマッチングの精度が向上すれば、企業は、高度な専門性や多様な経験をもつ人材の迅速な確保により、生産性の向上や、企業内におけるイノベーション創出を通じた成長が可能となる。また、労働者は、産業・事業構造の急激な変化や、一人ひとりのライフスタイルやライフステージに対応し、多様で良質な就業機会を得ることができるようになる。

○年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針（平成30年3月30日 厚生労働省告示第159号）

第4 年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための方策

企業が、転職・再就職者の受入れ促進のため、取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項及び国が年齢にかかわらずない円滑な転職・再就職を支援するために取り組む基本となるべき事項は以下のとおりとする。

1 企業の取組

一 募集・採用に関する取組

イ 必要とする職業能力等の明確化及び職場情報等の積極的な提供

- 必要な人材の早期採用に向け、自社の現状や目指している方向性等を踏まえ、必要とする専門性等の職業能力の水準、範囲等を明確に整理した上で募集・採用活動を行う。また、中途採用者が担当する業務を具体的な職務内容(タスク)にまで分解することもマッチングに効果的と考えられる。
- 中途採用者と企業のマッチング及びその後の定着を図る観点から、賃金等の労働条件や職務内容に限らず、期待する役割、職場情報、企業文化等の情報提供に積極的に取り組む。

ロ 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価

- 転職者が転職先の企業において活躍するためには、専門性に加えて、その土台となる業種・職種にかかわらず共通して発揮される職務遂行能力が重要である。こうした職務遂行能力は職務経験により培われるものであり、豊富な職務経験を持つ労働者の企業・業種横断的な活躍が期待される。選考・採用に当たっては、こうした職務遂行能力についても適正に評価するよう努める。

ハ 元の業種・職種にかかわらずない採用

- 業種・職種にかかわらず共通して発揮される職務遂行能力に着目することにより、多様な経験や職業能力をもった人材の確保が可能となることから、元の業種・職種にかかわらずない募集・採用に努める。

○年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針（平成30年3月30日 厚生労働省告示第159号）

二 必要とする職業能力等を持つ人材の柔軟な採用

- 自社から転職(退職)した者等、社内・社外双方の経験を有している人材を積極的に評価し、再入社を可能とする制度を検討する。
- 既に他の企業等において就労しており、自社において副業・兼業としての就労を希望する人材を中途採用する場合は、就業時間や健康確保、当該人材について労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか確認することに留意する。

二 入社後の活躍支援に関する取組

イ 公平かつ柔軟な処遇

- 中途採用者の賃金決定において、外部労働市場における賃金相場に加え、社内の賃金水準や個別事情も加味し、必要に応じて個別に労働契約を結ぶなどにより、公平な処遇を柔軟に決定する。また、昇進・配置等の各処遇についても公平に行う。

ロ 早期定着に向けた支援

- 即戦力として中途採用する場合も含め、中途採用者が企業に適応し能力を十分に発揮し続けられるよう、入社時における導入教育や社内人的ネットワーク形成の支援等、早期定着支援を積極的に行う。

ハ 平素からの従業員に求める役割の明確化及び職業能力の継続的な把握

- 中途採用者を含む自社の従業員が能力を十分に発揮し続けられるよう、従業員に求める役割の明確化や職業能力の把握に平素から継続的に取り組む。

○年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針 (平成30年3月30日 厚生労働省告示第159号)

三 専門性等を有する従業員の活躍促進に関する取組

イ 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大

- 従業員の継続的な学び直しを通じた専門性の向上を図るため、従業員の学び直しに関する費用面・時間面の負担軽減に努める。
- 専門性を有する従業員を適正に評価・処遇し、プロフェッショナルな人材の育成・活用に努める。
- 高度に専門的な業務を切り出し、専門職等のウェイトを高めることを検討する。

ロ 従業員の主体的(自律的)・継続的なキャリア形成の促進

- 早い段階から従業員に自身のキャリア形成を考えさせる機会や、自身の職業能力を把握させる機会を提供する。
- 社内公募制度を導入するなど、従業員の主体的(自律的)なキャリア形成の意向にも配慮した人事管理を行う。
- 他企業への出向や他部門への異動の経験を積極的にキャリアパスに組み込むなど、職場環境や職務内容の変化に柔軟に対応し活躍できる人材の育成に努める。
- 転職者本人とかかわりのない取引先等への転職を禁止する競業避止義務については、長期・広範なものとならないよう、合理的な範囲のものとする。

○年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針（平成30年3月30日 厚生労働省告示第159号）

2 国の取組

一 転職・再就職者の受入れ促進のための機運の醸成、情報発信等の取組

イ 転職・再就職者の受入れ促進のための機運の醸成

○ 本指針の周知を図るため、経済団体等への要請を積極的に行うなど、官民を挙げて中途採用拡大の機運を醸成する。

ロ 転職市場に関する情報発信、職場情報の見える化の促進

○ 転職は新規学卒時等の企業と労働者のミスマッチの是正や、産業・事業構造が劇的に変化する社会におけるキャリア形成の手段の一つであること、転職市場が拡大していることなど転職市場における動向について、正確な情報発信を積極的に行う。

○ 職場情報や雇用管理の状況等が優良な企業の認定・表彰に関する情報(ユースエール、えるぼし、くるみん、なでしこ銘柄認定企業等)の紹介など、総合的な情報提供を積極的に進める。

○ 企業に対して、中途採用の成功事例等や中途採用者の円滑な職場定着・活躍のためのポイントを周知する。

二 円滑な転職・再就職、中途採用の促進に関する取組

イ 一人ひとりのニーズに応じたマッチングの推進

○ ハローワークや公益財団法人産業雇用安定センターを通じて、労働者一人ひとりのニーズに応じたマッチングを推進する。

○年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針 (平成30年3月30日 厚生労働省告示第159号)

□ 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化

- 円滑な転職や合理的な処遇決定に向けて、各職種の賃金・働き方・職務遂行能力を含む職業能力等の見える化を推進する。
- 企業におけるセルフ・キャリアドックの導入やジョブ・カードの活用等により、労働者の主体的、継続的なキャリア形成を促進・支援する。

ハ 中高年齢者等の中途採用拡大に取り組む企業に対する助成等

- 中高年齢者等の採用に取り組む企業に対する助成金等を活用し支援する。

三 職業能力開発の促進に関する取組

- 個人が各ライフステージにおいて、実効性のある学び直しを行うことができるよう、公的職業訓練や教育訓練給付による支援を行うとともに、学び手が自分の環境やライフスタイルに合った学習方法を選択できる受講環境の整備を促進する。