

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く。

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。「中間とりまとめと共同提言」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のではなく、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	アプレンティスシップ	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アプレンティスシップ 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上級アプレンティスシップ 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高度アプレンティスシップ 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ティスシップ 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、職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)の状況をみると、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。