

第6回 今後の若年者雇用に関する研究会

事務局説明資料(概要)



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

とりまとめに向けた方向性 本日特に議論いただきたいポイント

○若年者雇用の現状と課題

- 若者の数・比率とも減少の方向性であるが、現在の雇用状況を見ると、2007年に比べると、一部で大幅な改善も認められる。
- 完全失業率は、15～24歳層は、平成22年9.4%から令和元年3.8%と大幅に改善している。
- フリーターについては、若年層人口（15～34歳人口）に占める割合は、平成22年の6.4%から令和元年の5.5%と大きな減少が見られない。
- 25～34歳の不本意非正規労働者割合が他の年齢層に比べ突出して高いこと、高校や大学等を中退した場合には、離職直後にアルバイト・パートで就業する割合及びその後も非正規雇用である者の割合、無業となる者の割合が卒業者に比べて突出して高いといった状況も認められる。
- 改善している指標も見られるものの、いまだに十分な改善が認められない状況もある。

○若者雇用促進法の施行状況の評価について

<青少年雇用情報の提供>

- 施行状況や関係者の意見を踏まえると、現時点において、青少年雇用情報の提供について、法的義務の強化を行うことや、施行規則に基づく提供項目を追加する必要性は低いと考えられる。
- 運用面においては、青少年雇用情報を提供することが新規学卒求職者のみならず、募集する求人者にとっても応募が集まる等のメリットがあることなどの周知が十分ではないことが課題。

<学校卒業見込者等求人不受理>

- 学校卒業見込者等求人不受理について新たな措置を講じる必要性は低いものと考えられる。

<ユースエール認定制度>

- 法に定める企業規模要件(常時雇用する労働者300人以下)を維持したまま、引き続き中小企業の人材確保に資する仕組みとして活用するべきであるが、認定基準等については、より効果的な運用のための工夫の余地があると考えられる。

○若者の就職慣行についての評価について

<新卒一括採用慣行について>

■ 新卒一括採用の概念の整理

「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職務範囲(職務無限定/職務限定(いわゆるジョブ型))に分けて整理。典型的な新卒一括採用(在学中/ポテンシャル型/職務無限定)と典型的な欧米型採用システム(卒業後/明確なスキル・知識型/職務限定(いわゆるジョブ型))を対立概念として整理。

- 15～24歳の失業率が諸外国と比較して日本が明確に低くなっていること、卒業後に企業が直接求めるスキルや経験がなくとも間断なく入職できる仕組みであることの効果であるといった意見がある一方で、新卒一括採用で失敗するとその後のセカンドチャンスがないといったデメリットもある。

<既卒三年以内の取扱いと通年採用について>

⇒ **新卒一括採用のデメリットを緩和する効果もある既卒三年以内を新卒者として取り扱うことについての評価をどのように考えるか。通年採用・通年入社が、留学生や既卒者に与える効果についてどのように考えるか。制度としての広がり、量的実績が広がることの関係についてどのように考えるか。**

○ 若者の就職支援・キャリア形成支援策の評価について

<若者の就職支援策について>

- 新規学卒者の就職後3年以内の離職率は、平成20年の世界金融危機の発生から今日に至るまでの若者労働市場の改善に比して、大きな変化が見られないが、最初の職場を早期に離職し、短期的な就業を繰り返すことにより、正社員への転換が難しくなるといった課題がある。⇒ **新規学卒者の早期離職や定着についてどのように考えるか。**

<若者のキャリア形成支援策について>

- キャリアコンサルティングが職場定着につながる取り組みとして評価する一方で、都市部以外の地域におけるキャリアコンサルティングの機会の確保が課題となっており、地域的偏在への対応として地域で活動するキャリアコンサルタントの養成を進めていくことやオンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進することが課題。

○ 若年者雇用施策のあり方について

- ユースエール認定企業制度の認定基準については、新規学卒等卒業者の離職率の基準はなお必要であると考えられる一方で、基準となる割合について企業規模等を踏まえた再検討の可能性がないか、毎事業年度毎の基準適合確認書類の提出が厳しいのではないか、などといった意見も踏まえた検討が必要である。
- 新規学卒者の就職後3年以内の離職率は、平成20年の世界金融危機の発生から今日に至るまでの若者労働市場の改善に比して、大きな変化が見られないことを踏まえ、新規学卒者の定着支援を図ることが必要である。一方で、早期に離職して転職した若者であっても、転職により勤務先の満足度が総じて上がっているという調査結果もあり、新規学卒者の早期離職は、それ自体が必ずしも望ましくないものであるというべきではない。
⇒ **早期離職や定着支援についてどのような考えでどのような施策を講じていくべきか。**
- こうしたことを踏まえ、今後の若者雇用対策は、新卒応援八ローワーク等による学校卒業時の初職選択から、キャリアコンサルティング等を通じ、若者が「キャリア自律」によって長期的・安定的に職業人生をより豊かにし、その持てる能力を社会において有効に発揮できるように支援することを目的にしていくべきである。
⇒ **これからの若者のキャリアを考えた時にどのようなキャリア形成支援を行っていくべきか。**
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、学生の就職活動が後ろ倒しになるなど影響は出ているものの、Web中心の対応にも学生は順応している。一方で、これまでの働き方改革関連法の施行により、企業の働き方が変化していることに加え、新型コロナウイルス感染症の影響が今後の若者の定着にどのような影響を与えるか引き続き注視する必要がある。
⇒ **新型コロナウイルス感染症を踏まえた社会構造や働き方の変化についてどのように考えるか。現時点で考えられることはないか。**