

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(詳細)



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

評価や方向性について(若年者雇用の現状と課題)

- 若年労働力人口(15～34歳)の推移を見ると、2017年の時点で1,711万人と、10年前の2007年からは約320万人の減少が見られ、総労働力人口に占める割合で見ても、2017年は25.5%となっており、10年間で4.9ポイント減少している。さらに、2040年における推計では、若年労働力人口は約350万人の減少、割合では0.5ポイントの減少が見込まれている。
- 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。
- 新規学卒者の就職内定状況を見ると、新規大学卒業者は平成23年3月卒業者の91.0%から令和2年3月卒の98.0%に、新規高校卒業者は同93.2%から同98.1%へと大幅な改善が見られるとともに、これらの令和2年3月卒の数値は、過去最高の水準となっている。
- 完全失業率について見ると、15～24歳層は平成22年の9.4%から令和元年の3.8%に、25～34歳層は同6.2%から同3.2%へと、大幅に改善している。
- 新規学卒者の就職後3年以内の離職率は、新規大卒者は平成23年3月卒業の32.4%から平成28年3月卒業の32.0%に、新規高卒者は同39.6%から同39.2%へと、ほぼ変化は見られない。
- フリーターについては、平成22年の182万人から令和元年の138万人へと44万人の減少が見られる(若年層人口(15～34歳人口)に占めるフリーター数の割合は、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)一方で、統計の定義上はフリーターとは異なるものの、同属性の35～44歳の状況を見ると、同45万人から同53万人と増加が認められる。
- 若年無業者については、平成22年の60万人から令和元年の56万人へと、減少しつつも高止まりが見られるとともに、統計の定義上は若年無業者とは異なるものの、同属性の35～44歳の状況を見ると、同39万人から同39万人と同数で推移している。
- 就職が決定しないまま学校を卒業する者については、上述の就職内定率の改善に伴い大幅に減少しているものの、ここ数年は約2万人程度で推移していること、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、離学直後にアルバイト・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。
- 若年者に係る各種指標を概観すると、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。
- 新型コロナウイルス感染症の影響による新卒者の内定取消等が発生しており、新卒者を取り巻く就職環境の変化には注視が必要である。

評価や方向性について(若者雇用促進法の施行状況の評価について①)

▶ 青少年雇用情報の提供について

- 法第13条及び第14条に基づく青少年雇用情報の提供については、平成28年3月1日の施行以来、一定の成果が認められる。青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則(平成27年厚生労働省令第155号。以下「施行規則」という。)第5条に規定する各種青少年雇用情報の提供は努力義務であるものの、令和元年6月末時点において、公共職業安定所の新規学卒求人に関しては、情報の開示を行っている求人の割合は99.7%、全項目の開示を行っている求人の割合は89.3%となっている。これは、法第14条第2項に定める求人者に対する青少年雇用情報の提供の求めを公共職業安定所として常時行っていること、及び求人事業主の理解と協力に基づくものと考えられる。一方で、令和元年8月末時点の民間の新卒専用就職サイトにおける青少年雇用情報の開示状況を見ると、情報の開示を行っている求人の割合は100%であるものの、各情報開示項目(平均年齢を除く)の平均記入率は55.3%にとどまる。
また、青少年雇用情報の項目別に見ると、特に民間においては、「キャリアコンサルティング制度の有無及び内容」や「社内検定等の制度の有無及び内容」といった「職業能力の開発・向上に関する状況」についての開示率が低くなっている。
- 青少年雇用情報の提供に関し、関係者に対するヒアリングの中では、近年、求人の際に企業が提供すべき情報が増加している、現在の仕組みで企業からの不満の声はほとんど出ていない、情報公開の義務は最小限に抑え、企業の裁量の余地に委ねるべきである、情報公開の義務化が多様であるほど、情報を得たい求職者にとってかえってわかりにくくなる可能性がある、といった使用者側の意見や、いわゆるブラック企業かどうかを判断するための組合情報が追加されると良いこと、といった労働者側の意見などがあった。
- 実際に青少年雇用情報を用いた職業相談・職業紹介を行う公共職業安定所の職員の意見として、学生がこれまで知り得なかった情報を知ることができ、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、様々な情報に触れることで学生の視野を広げることに役立っている、といった良い面と、離職者数や時間外労働時間などの情報を一面的に捉えてしまい、偏った企業イメージを学生が持つてしまうことがある、残業時間だけを見て仕事内容を理解せずに応募しようとする学生がいる、といった望ましくない面とが報告された。
- これら法の施行状況や関係者の意見を踏まえると、現時点において、法第13条及び第14条に基づく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、なお改善を要すると考えられる点もある。具体的には、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としてあげられる。

評価や方向性について(若者雇用促進法の施行状況の評価について②)

➤ 学校卒業見込者等求人の不受理について

- 法第11条に基づく学校卒業見込者等求人の不受理については、平成28年3月1日の施行以来、平成30年度までで累計505件の求人が一定の労働関係法令違反があったものとして不受理となっている。
- 学校卒業見込者等求人の不受理に関し、関係者に対するヒアリングの中では、不受理の対象となる法違反の基準が必ずしも明確ではない、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く、企業からの申告に頼るなど制度担保上の課題がある、といった使用者側の意見や、募集情報等提供事業者として独自のより厳しい基準を設けて掲載可否を判断しており、法規制の強化の必要性はない、といった募集情報等提供事業者の意見、いわゆるブラック企業であっても応募するかどうかは基本的に学生の自主性に任せている、といった大学の意見などがあった。
- 求人の不受理については、令和2年3月30日より、職業安定法(昭和22年法律第141号)の改正により、学校卒業見込者等求人を含むすべての求人について、公共職業安定所のみならず職業紹介事業者等においても、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことが可能となっている。
- これらを踏まえると、法において、学校卒業見込者等求人の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。

評価や方向性について(若者雇用促進法の施行状況の評価について③)

➤ ユースエール認定制度について

- 法第15条から第17条に基づくユースエール認定企業制度については、平成27年10月1日の施行以来、令和2年4月までで計887件の認定がなされ、717社が現在も認定基準を満たしている。

- ユースエール認定企業制度に関し、関係者に対するヒアリングの中では、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できる仕組みである、より多くの企業が認定を受けようにすることが大事であることから、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、メリットとインセンティブを強化していくことが有効、といった使用者側の意見があった。

- 実際のユースエール認定企業からも、以下のような意見が報告された。
 - ・ 認定基準について、どの企業でも取れるようになれば認知度が上がるかもしれないが、本末転倒であるため、基準については厳しい面もあるが下げるべきではない。
 - ・ 認定要件の一つである男性の育児休業等の取得について、妻が親と同居又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社員が手を上げない、期間が短い休業であれば給料の減らない有給休暇を望む男性社員が多いため基準を満たすことが難しい。
 - ・ 認定要件の一つである離職率について、会社都合ではない離職があるため基準が厳しい。
 - ・ 周知・広報について、一般の方にも身近な制度となり、知られることで、認定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、民間就職支援サイト等の公共職業安定所以外の場所でもユースエール認定企業がPRされる仕組みがあることが望ましい。

- これら法の施行状況や関係者の意見を踏まえると、現時点において、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。

評価や方向性について(若者の就職慣行についての評価について①)

➤ 新卒一括採用慣行について

- 新規学卒者を卒業前に選考し卒業後に一括して採用する、いわゆる日本型の新卒一括採用は、学生・生徒及び企業にも一定の合理性があるものとして、日本社会において定着してきた雇用慣行であり、実務に直結したスキルのない新卒者であっても、失業を経ることなく就職することが可能な仕組みとなっており、募集選考や教育訓練等を計画的・効率的に行うことが可能だというようなメリットがある。一方で、学校卒業時に希望に即した就職ができなかった者などにとって就職機会が制約されがちであるというデメリットもある。
- 新卒一括採用に関し、関係者に対するヒアリングの中では、「通年採用」は4月に限らず通年で入社する仕組みであり、「通年選考」ではないが、ジョブ型雇用は欠員が生じた時など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といった使用者側の意見や、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があるといった募集情報等提供事業者からの意見や、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、内定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される、といった意見が大学等からあった。
- 新卒一括採用に関して、見直しを図るべきであるとの考え方が生じている昨今において、本研究会においても新卒採用の在り方について、その意味するところや対立概念等について整理すべきとの意見が出されたことから、改めて日本における新卒一括採用及びその対立概念の整理を行った。
- 具体的には、新卒一括採用の概念について、以下のように整理した。
 - ・ 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軸に分ける。
 - ・ この3軸に沿って、日本における典型的な新卒一括採用は、「学生を、在学中に、企業における将来の活躍可能性について総合的に評価し、卒業後の入社を予定して、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ることがないもの」と定義する(3軸での分類は「採用・選考時期:在学中」、「選考基準:ポテンシャル型」、「採用後の職務範囲:職務無限定」となる)。

なお、日本における新規学卒者の採用選考は、必ずしもこれに限られるものではなく、例えば「選考基準:明確なスキル・知識型」である一部理系学生に対する採用選考や、「採用・選考時期:卒業後」である既卒者採用、「選考基準:明確なスキル・知識型」かつ「採用後の職務内容:職務限定」である国家資格職等の採用選考など、多様な形態が見られる。
 - ・ 一方、日本における典型的な新卒一括採用の対立概念となるのは、「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」と定義し、これを「典型的欧米型採用システム」と整理した。

評価や方向性について(若者の就職慣行についての評価について②)

・ いわゆる「中途採用」は、新規学卒者又は既卒者を対象とするものであっても、3軸のうち「採用・選考時期;卒業後」に分類されるに過ぎず、日本における典型的な新卒一括採用の対立概念とはならない。また、「通年採用」については、通年の「選考」であれば「採用・選考時期;在学中」であって選考時期が多くの企業が実施する時期とは異なるという意味を有するのみであり、通年の「入社」であれば「採用・選考時期:卒業後」に分類されることになり、これも対立概念とはならない。

○ 初職入職に当たり、進路を決めた時期や入職経路などについて諸外国と比較した民間調査によると、日本は約7割の学生が大学生後期に卒業後の進路を決めている一方で、アメリカやドイツについては約6割の学生が大学生の前期以前に卒業後の進路を決めている。また、日本は約8割の学生が在学中に卒業後の最初の仕事が決まっている一方で、アメリカは約半数の学生が在学中に卒業後の最初の仕事が決まっていない。初職入職の経路については、日本は民間の就職サイトや就職情報誌を通じた入職がアメリカやドイツよりも高くなっている一方で、アメリカは大学、民間、公的な経路など幅広い入職が見られ、ドイツについては在学中のインターンシップやアルバイトや会社に直接問い合わせる割合が高くなっている。

○ 本研究会ではさらに、こうした新規学卒者の採用・選考活動について、それぞれのメリットとデメリットを議論した。日本の典型的な新卒一括採用の場合、例えば、15～24歳の失業率を比較すると、日本は3.8%であるのに対し、アメリカが8.6%、イギリスが11.6%、フランスが20.1%、韓国が10.5%であるなど、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があることが確認された。

➤ 既卒三年以内の取扱いと通年採用について

○ 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%となっており、新卒者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事業所は2010年には64%であったが2019年には75%まで増加している。

○ 通年採用・秋期採用に関して、学生の6割は通年募集・秋期募集を行う企業が多ければよいとの意向であり、就職活動に時間をかけて自分にあった企業を見極めたいからという理由が6割となっている。一方、企業は規模が大きくなるほど、勤務開始時期が4月又は3月の定められた日のみとする割合が高くなっており、複数回の採用や通年採用を実施しない理由として「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」という理由が3割を占めている。

⇒ **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。**

評価や方向性について(若者の就職支援・キャリア形成支援の評価について①)

➤ 若者の就職支援策について

- これまでに講じられてきた若者の就職支援策は多岐にわたるものの、現時点において代表的なものとしては、
 - ・ 全国に56箇所設置されている新卒応援ハローワーク(平成22年度より設置)において、新規学卒求職者や未就職のまま卒業した者及び既卒者であって転職を希望する者等に対し、就職支援ナビゲーターの個別担当制による、就職活動の進め方やエントリーシート・履歴書の作成相談、応募希望企業の属性に応じてカスタマイズされた模擬面接の実施等の支援や、各種ガイダンス・セミナーの実施、大学等へ定期的に訪問する出張相談等のきめ細かな支援が実施されており、令和元年度においては約18.4万人の就職を実現していること。
 - ・ 全国28箇所に設置されたわかものハローワーク及び全国195箇所に設置されたわかもの支援コーナー(平成24年度より設置)において、フリーター等の若者に対し、就職支援ナビゲーターの個別担当制による、正社員就職に向けた支援プランの作成、職業相談・職業紹介、セミナー・グループワークの開催等の各種支援が実施されており、令和元年度においては約20.4万人の正社員就職を実現していること。
 - ・ 都道府県と連携し、都道府県の特徴を活かした若年者雇用対策を実施する若年者地域連携事業(平成16年度より実施)において、若者の不足が見込まれる企業における人材確保支援、Uターン就職の支援、地域の人材流出防止・地元定着に係る支援等の実施により、令和元年度においては約3.6万人の就職を実現していること。
 - ・ 全国177箇所に設置されている地域若者サポートステーション(平成18年より実施)において、若年無業者に対し、職業的自立に向けた個別相談・プログラム、人材不足の業種・職種等における個々のニーズに即したOJTとOff-JTを組み合わせた職場体験プログラム等が提供されており、平成30年度においては約1万人の進路決定(就職を含む)の支援を行っていること。
- などが挙げられ、こうした支援施策は、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一定の寄与をしているものと評価することができる。
- 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。**

評価や方向性について(若者の就職支援・キャリア形成支援の評価について②)

➤ 若者のキャリア形成支援策について

- 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、仕事を通じて能力ややりがい高め、ひいては職業の安定、生産性向上への寄与を図ることが重要であることから、キャリア形成を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である。
- キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを行う専門家として平成28年4月から名称独占の国家資格に位置づけられ、キャリアコンサルティング登録制度が法定化されるとともに、登録者数は、令和2年3月現在で5万人を超え、着実に増加しているところである。また、5年ごとの更新制により質の担保を図るとともに、期待される社会的役割の拡大に対応した科目・時間数の改正など各種見直しを行ってきたところである。
- 本研究会では、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である。

評価や方向性について(今後の若年者雇用施策のあり方について①)

➤ 若年者雇用施策のあり方について

○ 新型コロナウイルス感染症の拡大により、テレワーク等の拡大など働き方の変化が大きくなっている。今後どのような状況になるか現時点で見通せない面が大きい。採用選考時のオンライン面接の拡大だけでなく、研修の在り方、社外・社内コミュニケーションの在り方等にも影響がでて、これらを踏まえた、若年者雇用施策も変化していくことが求められることも想定されるが、以下、現時点で把握している事実の中で若年者雇用施策の在り方について考える。

○ 今後の運用に当たっては、以下に留意した検討等を行い、若者と企業の双方にとってより効果的な仕組みとなるよう改善を図るべきである。

- ・ 法第13条及び第14条に基づく青少年雇用情報の提供に関して、新規学卒求職者のみならず、情報を提供する求人事業主にも生じている効果などについて、具体的な調査・分析・検証を行うべきである。その上で、求人企業側のメリットにも訴求した周知・指導を行うとともに、新規学卒求職者の理解度を高め募集意欲を喚起する情報の見せ方の助言を合わせて行うことにより、特に民間において開示率の低い「職業能力の開発・向上に関する状況」なども含めた一層の情報開示を促進するのみならず、情報を受け取る新規学卒求職者に対しても、青少年雇用情報をはじめとする開示情報についての適切な活用方法の指導を行うことが必要である。

青少年雇用情報の提供は、求人企業がより訴求力のある情報を効果的に開示するために、企業内における雇用管理の改善意欲を喚起するという好循環を生み出す可能性の高い仕組みであると考えられる。求人企業と新規学卒求職者の双方にとってこれまで以上のメリットが感じられるよう、更なる運用の改善に取り組むべきである。

- ・ 法第15条から第17条に基づくユースエール認定企業制度に関しては、引き続き中小企業の人材確保支援策として展開することを前提に、認定基準について、その制度の趣旨を没却しないよう留意しながら、真に若者にとって雇用管理が適切で働きやすい企業であることを担保できる仕組みとなるよう、必要な見直しの検討を行うべきである。

また、採用した新規学卒等卒業者の離職率については、当該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。

さらに、ユースエール認定制度の周知は必ずしも十分なものとなっていない。学生・生徒のみならず、その保護者や学校関係者などにも、幅広く制度周知を図ることが必要であり、その際、厚生労働省の関係サイトのみならず、民間の就職支援サービス上での周知や、若者等がよく利用する各種コンテンツなどを活用したより一層の工夫を行うことも検討するべきである。

加えて、ユースエール認定企業の産業に偏りが見られることにも改善の余地がある。新規学卒就職者等の多様なニーズに応えていくためにも、幅広い業種においてユースエール認定企業が拡がる必要がある。公共職業安定所等における認定取得勧奨に当たって、より多様な産業への効果的なアプローチ手法を検討するべきである。

評価や方向性について(今後の若年者雇用施策のあり方について②)

- さらに、本研究会では、これまでの若者雇用対策について評価しつつ、これをさらに充実させるために必要と考えられる事柄について議論を行った。
- 若者雇用対策の対象年齢については、現行35歳未満を基本としつつも、就職氷河期対策等個々の施策・事業の運用状況等に応じて対象年齢を設定しているが、政策ターゲットとしては引き続き若者とそれ以外の対象は切り分けを行うべきである。
- 新規学卒者の就職後3年以内の離職率が、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。
- 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、新卒応援ハ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。**
- 新規学卒者の就職採用慣行のうち、いわゆる日本的な新卒一括採用については、本研究会で整理した概念や、それぞれの仕組みのメリットとデメリットについて、今後のあり方の議論に当たって参考としていただくことが望ましい。
- 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。**