

定着等に関する参考資料



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

○ 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針(厚生労働省告示第406号)(抄)

第三 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うこと。また、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示

青少年が採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることをないよう、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

(二) 不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等

意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用が与えられるような仕組みを検討すること。

(三) 労働法制に関する基礎知識の付与

青少年の労働法制に対する理解促進は、事業主にとっても職場環境の改善やトラブルの防止等に資するものであることを踏まえ、新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。

二 職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図り、その有する能力を有効に発揮することができるようにする観点から、職業能力の開発及び向上に関する措置を講ずることが重要であることに鑑み、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) OJT(業務の遂行の過程内において行う職業訓練)及びOFF-JT(業務の遂行の過程外において行う職業訓練)を計画的に実施すること。

(二) 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

(三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度、企業内におけるキャリアパス等についての必要な情報の提供、キャリアコンサルティング(職業能力開発促進法第二条第五項のキャリアコンサルティングをいう。)を受ける機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。また、青少年が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、配置その他の雇用管理について配慮すること。

(四) 青少年の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、必要に応じて、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与、始業及び終業時刻の変更、勤務時間の短縮の措置等の必要な援助を行うこと。

(五) 各企業における活用状況を踏まえて、必要に応じて、ジョブ・カード(職業能力開発促進法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書をいう。第四の六において同じ。)を、青少年が職業生活設計及び職業能力の証明のツールとして活用するための支援を行うこと。

(六) 青少年の職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、職業能力開発促進法第十一条の事業内職業能力開発計画の作成や同法第十二条の職業能力開発推進者の選任を行うこと。

「若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（2018年調査）」（JILPT調査シリーズ191）

- 職場でのコミュニケーションは、会社から若者への働きかけ（歓迎会等）は、新卒者の勤続を促す傾向にあるが、既卒者に対しては離職傾向と関連する場合もある。一方で、若者から会社へ働きかけるコミュニケーション（わからないことを相談 等）は、新卒者の離職傾向と関連するのに対して、既卒者では勤続傾向と関連する場合がある。
- 入職して数年度までは業務が変化したほど勤続するが、ある時期を過ぎると業務が変化した人ほど離職傾向に転じる。

「2019年新卒者の入社後追跡調査」（全国求人協会「新卒等若年者雇用部会」）

- 入社時点では4人に1人が「転職意向」を持っており、その意向は入社後もあまり変わらない。
- 入社時も入社後も「就業意向」を持ち続けている人は、指導担当の社員に対して、担当する仕事以外のことも含めて相談できている。

「第3回 日本人の就業実態に関する総合調査（2018年調査）」（JILPT、2010年に第1回、2014年に第2回）

- 仕事に関する満足度のうち「賃金、収入」は、正規・非正規ともにDIマイナス（不満が満足を上回る）となっている。
- 「労働時間、休日・休暇」「雇用・就業の安定性」「能力や知識を身につける機会」に関する満足度は調査の度に高まっている。雇用形態別では、非正規従業員が「雇用・就業の安定性」のDIが「5.7 → 19.3 → 27.3」、「能力や知識を身につける機会」のDIが「2.9 → 5.2 → 11.5」と特に高まっている。