

第7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10月19日(月)
10:00～12:00(Web会議開催)

1. 研究会報告書案について

2. その他

【配付資料】

資料：今後の若年者雇用に関する研究会報告書案(概要及び本文)

今後の若年者雇用に関する研究会報告書（案）の概要

～コロナ禍を受けて社会・産業構造が変化する中での若年者雇用の当面の在り方について～

資料

若年者雇用を巡る現状と課題

- AI等の技術革新の急速な進展に伴うデジタルトランスフォーメーションの加速化による、高度な専門性・技能を有する人材へのニーズの高まりや、事務職・単純作業中心の職種における人材の過剰感の高まり
- 人生100年時代の到来による職業人生の長期化や働き方の多様化の進展を受けた、日本型雇用管理の変容への動き
- テレワークの更なる普及による、時間・場所にとらわれない柔軟な働き方による子育て・介護・治療等との両立の進展や、首都圏から地方圏への労働者の移動・企業移転の動きの加速化の可能性

【推進すべき課題】

- ・ 労働者の主体的選択をしやすくするための、**外部労働市場の整備と継続的なキャリア形成支援**
- ・ 今後の日本型雇用管理の変容も視野に入れた、**個人のキャリア形成支援と企業の新たな雇用管理の構築支援**
- ・ 産業構造等の変化に対応した**産業間の円滑な労働移動の支援**や**デジタル技術を活用できる人材の育成**

今後の若年者雇用施策の在り方

- **若者雇用促進法に基づく各仕組みの効果的改善による適職選択支援**
 - 職業能力開発・向上の情報なども含めた青少年雇用情報の提供の一層の促進
 - ユースエール認定制度の活用の促進、学生や多様な産業への更なる周知・効果的なアプローチ
- 特に**入職後早期を念頭に、キャリアコンサルティングを通じ、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
- コロナ禍などを契機に**新たな就職氷河期世代を生み出さぬよう、若年者雇用の安定化**に向けた支援
- **「新規学卒者の定着支援」「キャリア自律に向けた支援」「若年者雇用の安定化に向けた支援」を3つの支援の柱**として位置付け、各般の施策を実施

※なお、ウィズ・ポストコロナ時代を見据え、「新たな日常」の下で、今後の若者の働き方、キャリア形成、雇用機会がどのように変化するかを引き続き注視する必要。

「今後の若年者雇用に関する研究会」報告書（案）

～コロナ禍を受けて社会・産業構造が変化する中での
若年者雇用の当面の在り方について～

令和 2 年 月 日
今後の若年者雇用に関する研究会

I はじめに

II 平成 27 年改正法施行後の現状と課題、本研究会における議論の論点

- 1 平成 27 年改正法施行後の社会・産業構造等の変化とコロナ禍によるその加速化
- 2 平成 27 年改正法施行後の若年者雇用の現状と課題
- 3 本研究会における議論の論点

III 平成 27 年改正法による改正項目の施行状況の評価

- 1 青少年雇用情報の提供について
- 2 学校卒業見込者等求人の不受理について
- 3 ユースエール認定制度について

IV 若者の就職慣行に対する評価

- 1 新卒一括採用慣行について
- 2 3 年以内既卒者の取扱いと通年採用について

V 若者の就職支援・キャリア形成支援策の評価

- 1 若者の就職支援策について
- 2 若者のキャリア形成支援策について

VI 今後の若年者雇用施策の在り方について

VII 最後に

I はじめに

少子化に伴い若年労働力人口が減少する中において、地域を活性化し、我が国全体の社会・経済の安定的な発展を実現するためには、社会の重要な担い手である若者について、適切なマッチングの下での雇用を促進し、その能力が有効に発揮されることが重要である。

平成 27 年に改正された青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号。以下「法」という。）は、こうした観点から、次代を担う若者の適性・技能・知識の程度にふさわしい職業の選択と職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、雇用の促進等を図ることを目的としているが、改正法附則第 2 条において、その施行後 5 年を目途に施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされている。

一方で、依然として、未就職のまま学校を卒業する者や、最初の職場を早期に離職し、技能や知識の蓄積が不十分なまま、短期的な就業を繰り返す者が少なくないなど、若者特有の課題も残っている。

さらに、大学生の新卒採用については、これまでのいわゆる新卒一括採用に加え、いわゆる「ジョブ型雇用」¹を念頭に置いた採用への移行の可能性や中途採用市場の拡大の兆しがみられるなど、大学生の就職慣行が大きな節目を迎えつつある。

これらの課題に対応するためには、引き続き残る課題と新たな環境の変化に対応することのできる若年者雇用施策の在り方について、改めて検討することが必要である。

こうした観点に対する総合的な議論を行うために、本研究会は令和元年 9 月から令和 2 年 10 月にかけて開催された。本研究会では、関係者の協力の下、使用者団体や労働者団体、大学関係者や学生への就職支援サービスを展開する民間企業等広範な関係者からのヒアリング等も行いつつ、法の施行状況を始めとした若年者雇用施策の現状や現在の若者が置かれている就職・労働環境等について、議論を行ってきた。

この間、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大しており、今後、社会・産業構造のみならず、若者の働き方やキャリア形成などにもどのような影響を及ぼすかについては、現時点において具体的に見通すことが困難であるため、本研究会におけるこれまでの議論や現下の状況を踏まえ、今後進めていくことが望ましいと考えられる若年者雇用施策の当面の方向性を本研究会の報告書として取りまとめたので、ここに報告する。

II 平成 27 年改正法施行後の現状と課題、本研究会における議論の論点

1 平成 27 年改正法施行後の社会・産業構造等の変化とコロナ禍によるその加速化

少子高齢化の進展による社会構造の変化、AI 等の技術革新の急速な進展による働き方

¹日本経済団体連合会と国公立大学で構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」・報告書「Society 5.0 に向けた大学教育と採用に関する考え方」によると、「ジョブ型雇用」は「特定のポストに空きが生じた際にその職務（ジョブ）・役割を遂行できる能力や資格のある人材を社外から獲得、あるいは社内で公募する雇用形態」と定義されているが、公式に定まった定義はない。

も含めた社会の在り方の変化、人生 100 年時代の到来による労働者の職業人生の長期化や働き方の多様化が生じるなど、社会・産業構造の変化が生じている。

そのような変化の中で、昨年の若者の転職者比率が前年に比べて大きく上昇²するなど、若者の転職ニーズが高まるとともに、職場体験やインターンシップの実施など大学におけるキャリア教育の充実や若者のキャリア意識の高まりもみられるようになってきている。

また、仕事と生活のバランスについて「両立」を志向する者が約 8 割を占め、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を重視する傾向³もうかがえる。

一方、各企業においては、上述のような急速な社会・産業構造の変化が進展することにより必要な人材の予測が難しく計画的な人材育成がより困難となることが見込まれる。

さらに、人生 100 年時代の到来による職業人生の長期化や働き方の多様化が進展することにより、従来の日本型雇用の変容を視野に入れ、それぞれに対応した雇用管理が必要となっている。特に、グローバル化や技術革新の急速な進展に伴い、各企業において、高度な専門性・技能を有する人材のニーズが高まってきている中で、従来の日本型雇用管理の変容への動きも見られるようになってきている。

以上に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降においては、社会全体としてデジタルトランスフォーメーションが加速化することによって情報通信分野などの専門技術者の不足が懸念される一方で、AI 等の更なる進展により事務職や単純作業中心の職種における人材の過剰感も高まっていくことが見込まれる。

また、テレワークの更なる普及を機に、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方による子育て、介護、治療などとの両立が進展するとともに、職務の明確化など人事管理の変化も加速することが見込まれる。あわせて、首都圏から地方圏への労働者の移動や企業の移転の動きが加速化することも考えられる。

こうした社会・産業構造等の変化とコロナ禍によるその加速化を踏まえ、労働者が主体的な選択をしやすくするために、外部労働市場の整備と継続的なキャリア形成支援を行うとともに、今後の日本型雇用管理の変容も視野に入れた、「個人のキャリア形成支援」と「企業の新たな雇用管理の構築支援」を行っていくことが課題となっている。また、産業構造等の変化に対応した産業間の円滑な労働移動の支援やデジタル技術を活用できる人材の育成も従来以上に重要な課題となっている。

2 平成 27 年改正法施行後の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、平成 29 年時点で 1,711 万人と、10 年前の平成 19 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、平成 29 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

² 総務省「労働力調査」

³ 公益財団法人日本生産性本部「平成 31 年度新入社員「働くことの意識」調査」

に、令和 22 年における推計では、若年労働力人口は更に約 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。⁴

○ このように、若者の数・比率とも減少傾向であるが、若者を取り巻く雇用情勢については、一部で大幅な改善が続いてきた。

○ 具体的には、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 27 年改正法施行前の平成 27 年 3 月卒業者の 96.7%から令和 2 年 3 月卒業者の 98.0%へ、新規高校卒業者は同 97.5%から同 98.1%へ改善が見られるとともに、令和 2 年 3 月卒業者の数値は、いずれも過去最高の水準となっている。⁵

また、完全失業率について見ると、15～24 歳層は平成 27 年の 5.5%から令和元年の 3.8%へ、25～34 歳層は同 4.6%から同 3.2%へと大幅に改善している。⁶

○ 一方で、新規学卒者の 3 年以内の離職率は、新規大学卒業者は平成 27 年 3 月卒業者の 31.8%から平成 28 年 3 月卒業者の 32.0%へ、新規高校卒業者は同 39.3%から同 39.2%へとほぼ変化は見られない。⁷

また、フリーター⁸については、平成 27 年の 166 万人から令和元年の 138 万人へと 28 万人の減少が見られるとともに、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 歳の状況を見ても、同 57 万人から同 53 万人と減少が認められる。⁹一方で、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 27 年の 6.4%から令和元年の 5.5%と大きな減少は見られない。

さらに、若年無業者¹⁰については、平成 27 年の 56 万人から令和元年の 56 万人へと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 44 万人から同 39 万人と減少が認められる。¹¹

加えて、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 2 万人程度で推移している。¹²また、不本意非正規雇用労働者割合¹³は低下傾向にあるものの、25～34 歳層が全年齢平

⁴ 図表 1

⁵ 図表 2－1、図表 2－2

⁶ 図表 3

⁷ 図表 4

⁸ 労働力調査（詳細集計）において、15～34 歳で、男性は卒業者、女性は卒業者かつ未婚の者であって、①雇用者であって「パート・アルバイト」の者、②失業者であって探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で家事も通学もしていない者であって希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者のいずれかに該当するものをいう。

⁹ 図表 5－1、図表 5－2

¹⁰ 労働力調査（基本集計）において、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をいう。

¹¹ 図表 6－1、図表 6－2

¹² 図表 7

¹³ 労働力調査（詳細集計）において、非正規雇用労働者数に占める不本意非正規雇用労働者（非正規雇用就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者）の割合をいう。

均に比べて高い¹⁴ほか、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、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いずれも卒業者に比べて突出して高いといった状況¹⁵も認められる。

○ このように、法施行後の若者に係る各種指標を概観すると、改善している指標が見られるものの、いまだに十分な改善が認められない状況も見受けられる。

○ また、足下では新型コロナウイルス感染症等の影響により、令和2年3月の新規学卒者に対する内定取消しが同年8月末時点で174人発生しているが、特に雇用への影響は景気の動向に遅れて現れてくることから、新規学卒者についても来春以降大きく影響が出る可能性もあり、今後の新規学卒者を含め若者を取り巻く雇用情勢の変化には注視が必要である。

3 本研究会における議論の論点

○ 本研究会においては、上述の若年者雇用の現状を踏まえ、課題や既存施策に対する評価と、今後の若年者雇用施策の在り方を主な論点として議論を行った。

○ また、議論に当たっての参考とするため、若年者雇用に関する関係者として、使用者代表、労働者代表、大学キャリアセンター等、募集情報等提供事業者からのヒアリングを実施した。

なお、本研究会によるヒアリングは新型コロナウイルス感染症の感染拡大前に実施したが、感染拡大後の人材育成の課題については、必ずしも網羅的ではないものの、事務局が情報収集した内容を整理している。

Ⅲ 平成27年改正法による改正項目の施行状況の評価

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に係る努力義務については、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、3類型¹⁶それぞれで1つ以上の職場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、3類型それぞれで1つ

¹⁴ 図表8

¹⁵ 図表9

¹⁶ 青少年の雇用の促進等に関する法律第13条において青少年雇用情報として「青少年の募集及び採用の状況」、「職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況」、「職場への定着の促進に関する取組の実施状況」の3類型を規定している。

以上の職場情報の開示を行っている求人の割合は 100%であるものの、各職場情報開示項目（平均年齢を除く）の平均記入率は 55.3%にとどまる。¹⁷

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。¹⁸

○ 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、若者の使い捨てが疑われる企業（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、といった労働者側の意見などがあった。

○ また、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・生徒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・生徒の視野を広げることに役立っている、といった良い面がある一方で、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・生徒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・生徒がいる、といった望ましくない面も報告された。

○ これら法の施行状況や関係者の意見を踏まえると、現時点においては、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、施行規則に基づく情報提供項目を追加する必要性は低いと考えられる。

○ しかしながら、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、青少年雇用情報の提供は、新規学卒求職者にとってメリットとなるだけでなく、募集する求人者にとっても、より多くの応募が期待される等のメリットがあることなどについて、その周知が十分ではないことが課題として挙げられる。

○ なお、募集情報等提供事業者については、青少年雇用情報の提供の努力義務は課されておらず、自主的に情報提供の取組を進めている状況にあるが、当該事業者は、実質的に就職活動のプラットフォームになっており社会的責任も大きいと考えられることから、適切な情報提供が行われているか引き続き注視が必要であり、今後の状況によっては、法規制の必要性も含めて検討することを視野に入れるべきという意見もあった。

¹⁷ 図表 10

¹⁸ 図表 11-1、図表 11-2

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 日の施行から、令和 2 年 3 月末までの間に累計 641 の事業所が一定の労働関係法令違反があったものとして不受理等となっている。
- 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令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には法令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は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、若者の使い捨てが疑われる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。
- なお、求人の不受理については、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）の改正により、令和 2 年 3 月 30 日以降、学校卒業見込者等求人を含む全ての求人について、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があった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。

3 ユースエール認定制度について

- 法第 15 条から第 17 条までの規定に基づくユースエール認定制度については、平成 27 年 10 月 1 日の施行から、令和 2 年 8 月までの間に計 944 件の認定がなされ、731 社が現在も認定基準を満たしている。
- ユースエール認定制度に関し、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られる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、認定制度自体をより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。
- また、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、どの企業でも認定を受けら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、厳しい面もあるが認定基準を緩和するべきではない。
 - ・ 認定要件の一つである男性の育児休業等の取得¹⁹について、妻が親と同居又は近居であれば手厚い支援を受けられるので、夫が育児休業を取得する必要性があまり

¹⁹ 直近 3 事業年度において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が 1 名以上いること、又は女性労働者の育児休業等取得率が 75%以上であること。

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²⁰について、会社都合ではない離職も含まれるため、基準が厳しすぎる。
- ・ 周知・広報について、一般の方にも身近な制度となり、広く知られることで、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、現時点においては、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。また、ユースエール認定企業について、産業別に見ると製造業、医療・福祉業が全体の約6割を占める²¹など限定的であることから、業種の拡大が課題と考えられる。

IV 若者の就職慣行に対する評価

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・生徒のみならず企業にとって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独特の雇用慣行であり、実務に直結したスキルのない新規学卒者であっても、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になるというメリットがある。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ったり、個々の新規学卒者の特性や状況に即した採用や訓練の実施が制限されるといったデメリットもある。
- 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」を導入すれば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起きている中、それでも早く内定を得られる学生は良いが、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職活動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。
- また、新卒一括採用に関して、見直しを図るべきであるとの議論があるが、本研究

²⁰ 直近3事業年度において、採用した新規学卒者等のうち離職した者の割合が20%以下であること。

²¹ 図表 11-3

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、新規大学卒業者を前提に、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。

新規学卒者の採用・選考の類型

		選 考 基 準			
		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 (典型的な新卒一括採用)	タイプB (一部理系の新卒一括採用)	職務無限定	職務範囲
	卒業後	タイプC (既卒 3 年採用)	タイプD (新規学卒者・既卒者も含めた 通年採用)		
	在学中	タイプ a (ー)	タイプ b (資格職の採用選考)	職務限定 (いわゆる 「ジョブ型」)	
	卒業後	タイプ c (ー)	タイプ d (典型的な欧米型採用システム)		

○ 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²²）、③採用後の職務範囲（職務無限定⇔職務限定（いわゆる「ジョブ型」）²³）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」とであると定義する（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。

²² 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。

²³ 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「ジョブ型」）」、「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。

- ・ 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。
 - ・ また、新規学卒者又は既卒者も対象に含めた「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、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、日本においては約7割の大学生が在学中の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おいては約6割の大学生が在学中の前期以前に卒業後の進路を決めている。²⁴また、日本においては約8割の大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、アメリカにおいては約半数の大学生が在学中には卒業後の最初の仕事が決まっていない。²⁵初職入職の経路については、日本においては民間の就職サイトや就職情報誌を通じた入職の割合がアメリカやドイツよりも高くなっている一方で、アメリカにおいては大学、民間、公的な経路など幅広い入職が見られ、ドイツにおいては在学中のインターンシップ又はアルバイトを経由したり、会社に直接問い合わせる割合が高くなっている。²⁶
- 本研究会では、さらに、こうした新規学卒者の採用・選考活動に関して、それぞれのメリットとデメリットについて議論を行った。
- 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(平成30年)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²⁷、企業が雇用者に長期的に習得するよう求める職務遂行能力や職業上の経験を有していなくても卒業後に中断なく入職できる仕組みであるといったメリットがあるとの意見がある一方で、深刻な不況時の新規学卒者に不安定雇用が集中する、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。
- これらを踏まえると、新卒一括採用慣行は法制度ではなく、企業や学生に定着してきた慣行であり、見直しの議論に当たってはその意味するところや対立概念等についての整理、メリット・デメリット等を踏まえた上で、当事者の主体性を尊重した議論とそれに基づく環境の整備が図られることが望ましい。

²⁴ 図表 13・14

²⁵ 図表 13・14

²⁶ 図表 15

²⁷ 図表 16

2 3年以内既卒者の取扱いと通年採用について

- 3年以内既卒者の取扱いについては、法第7条に基づき厚生労働大臣が定める「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」において、事業主等が取り組むべき措置として、学校等の卒業者が卒業後少なくとも3年間は新規学卒者として応募できることを明記している。
- 既卒者の募集状況を見ると、新規学卒者採用枠に既卒者でも応募可能とした事業所は令和元年には70%となっている。また、既卒者を応募可能とした事業所のうち、そ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」とする事業所は平成22年には64%であったが、令和元年には75%となっている。²⁸通年採用・秋期採用に関する企業側の意向としては、企業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主な理由は、「春期のみで必要な人材を概ね確保できるため必要がない」という理由の割合が高くなっている。²⁹
- これらを踏まえると、中長期的には3年以内既卒者というよりは新卒採用以外がセカンドチャンスの場になり得るものの、制度として設ける意義はあることから、新卒一括採用のメリットは活かしつつ、新卒一括採用を補完するものとして、引き続き3年以内既卒者の取扱いを運用すべきである。
- なお、3年以内既卒者を新規学卒者として取り扱うことについては、応募機会の提供や一時的な不況の影響の緩和としての観点から評価することができる一方で、企業が受け付けているか否かだけではなく、実際の既卒採用数を見ることも大事ではないかという意見もあった。このため、各企業には、自主的に既卒採用数の実績を公表することが期待される。

V 若者の就職支援・キャリア形成支援策の評価

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56箇所に設置された新卒応援ハローワーク（平成22年度から設置）において、新規学卒求職者、未就職のまま卒業した者、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

²⁸ 図表17

²⁹ 図表18-1、図表18-2

- ・ 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 年度から設置）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施策を実施する若年者地域連携事業（平成 16 年度から実施）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、UIJ 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 箇所に設置された地域若者サポートステーション（平成 18 年から実施）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、令和元年度においては約 1.1 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。

- 一方、新規学卒者の 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や、特に 25 歳～34 歳の不本意非正規雇用労働者割合が全年齢平均よりも依然として高いといった課題もある。
- なお、在学中のインターンシップについては、学生・生徒にとっては自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、企業側にとっては実践的な人材育成、企業等の理解促進に資するなど重要な役割を果たしており、今後も適切なマッチングにつながる取組として実施していくべきである。
- 卒業後初めての正社員を離職後に、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すると、転職により現在の勤務先の方が満足度は高くなっているという調査結果³⁰もある。過度な長時間労働やハラスメントにつながるような言動などを起因とする不本意な早期離職については防止す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、職業選択時のミスマッチをできるだけ防止した上で、現在の勤務先に定着するよりも転職することの方が、本人自身にとってのキャリア自律につながる場合もあり、一概に否定されるべきではない。
- また、「初めての正社員勤務先」へ入職後 3 ヶ月に経験した職場でのコミュニケーションを新卒就職者と既卒就職者を比較すると、会社側（上司・先輩など）から若者に働きかけるコミュニケーション（OJT の実施、他事業所・部署に紹介、顧客や取引

³⁰ 図表 19-1、図表 19-2

先に紹介、歓迎会）は新卒就職者の方が経験している割合が高く、概ね新卒就職者の勤続を促す傾向にある。一方で、就労経験が少ない新卒就職者の場合は、若者から働きかけない限り上司や先輩が何もしてくれない職場では離職が発生しやすいという調査結果もある。³¹

- 以上を踏まえると、不本意な早期離職の防止に当たっては、キャリア自律に向けた離職（イグジット）は重要な問題解決、キャリア形成の手段ではあるが、声（ボイス）を上げられる力を学生時代も含めて蓄積していくことや、メンター制度を始めとした企業内でのコミュニケーションをより促進していく仕組みや、ハラスメントに関する情報提供などを行うことで、若者にとって離職だけが問題解決の手段とならないような仕組みを作っていくことが望ましい。

なお、近年、社員の満足度と生産性を向上させるための人事管理の手法として、高い頻度での上司との1オン1ミーティングを実施する動きも見られるが、その際には、単なる業績管理だけでなく、社員側の中長期のキャリア形成や仕事以外の悩みの相談も意識したコミュニケーションが期待される。

- 特に、近年の新規学卒者は在学中にキャリア教育を受けてきた世代ではあるが、他の年代と比べても社会経験が不足しており、自分自身のみでキャリア自律を行うことは困難であることから、自律したキャリアを歩むようサポートしていくことが必要である。

2 若者のキャリア形成支援策について

- 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）において、企業は、労働者の職業能力の開発及び向上の促進に努める責務を有しており、その責務を果たすため、例えば、労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこととされている。この援助の具体的な方法の一つとして、同法において、労働者一人ひとりのキャリアの充実に向けたキャリアコンサルティングの機会の確保が掲げられている。

- 一方、労働者にとっても、職業生活の長期化や産業構造・労働市場の変化の下、自ら主体的に意欲や能力に応じた仕事を選択し、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、こうした自発的な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³²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付けられ、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

³¹ 図表 20

³² キャリアコンサルティングについては、職業能力開発促進法第2条第5項において「労働者の職業の選択、職業生活設計又は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」と規定。

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。

- 近年の大学でのキャリア教育の充実や学生の就活期のキャリア意識の高まりなどもあり、入職前のキャリア形成支援は広がりを見せており、キャリアコンサルティングは職場定着につながる取組として評価することができる。一方で、学生時代に自己分析等が十分でない者などに対して、入職後早期にキャリアコンサルティングの機会を提供することやキャリアコンサルティングを受けやすい環境の整備（オンラインの活用）などが課題となっている。

以上を踏まえ、入職後早期のキャリアコンサルティングの機会の提供やキャリアコンサルティングを受けやすい環境の整備（オンラインの活用）を推進することが必要である。

また、高校においては、必ずしもキャリア教育と呼ばれてはいないものの、長年の進路指導・就職指導の蓄積があるが、教員間に経験の差も見られることから、高校教員の進路指導・就職指導の研修の場を積極的に提供するなど、高校生のキャリア形成についても力を入れていくことが重要である。

- 特に、中堅・中小企業においては、企業内で行うキャリア支援に資源を割くことが難しい場合があり、入職する企業によって受けられるキャリア支援に格差が生じてしまうなどの意見もある。

現在、国は、キャリアコンサルティングを受けやすい環境の整備を進めているところであり、とりわけ、中堅・中小企業に対しては、キャリア形成サポートセンター³³の活用を促し、キャリアコンサルティングの導入を支援するなど、人材育成の一環としてもキャリアコンサルティングを受けられる機会の拡大を図り、キャリア支援の格差を生じさせないような支援をすることも必要である。

VI 今後の若年者雇用施策の在り方について

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、テレワークが更に普及するなど働き方そのものが変化している中、今後、若年者雇用施策も変化していくことが想定される。
- 全体として若者を取り巻く各種指標は改善が見られ、また、職場情報の提供など改正項目についても一定の評価がされている中で、現時点においては施行規則に基づく情報提供項目を追加する必要性は低いと見られるが、今後の法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ことにより、若者の適職選択支援を進めて行くべきである。

³³ 労働者が高齢期を見据えたキャリアプランの再設計をすることや企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入を支援する拠点を整備し、全国でサービスを提供。セルフ・キャリアドック拠点は令和元年度5箇所から令和2年度は11箇所に拡充。

- ・ 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も、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が確認された場合、そのメリットを訴求ポイントとした周知・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等の助言を併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。

また、情報を受け取る新規学卒求職者に対しても、青少年雇用情報を始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 条までの規定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、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が学生・生徒等に広く伝わり、機能する仕組みとなるようにすべきである。

例えば、採用した新規学卒者の離職率については、引き続き必要な認定基準の一つであると考えられる一方で、事業年度ごとの基準適合確認書類の提出が煩雑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ため、学生・生徒のみならず、その保護者・家族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業種に偏りが見られることについても改善の余地がある。新規学卒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ことが必要であり、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。

- さらに、本研究会では、これまでの若年者雇用施策について評価しつつ、これを更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。
- まず、若年者雇用施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、就職氷河期世代支援対策等個々の施策・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の切り分けを行うべきである。
- 次に、3 年以内既卒者の取扱いについては、新卒一括採用のメリットは生かしつつ、

あくまでも新卒一括採用を補完するものとして引き続き運用すべきである。

○ そして、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。特に、過度な長時間労働やハラスメントにつながるような言動などを起因とする不本意な早期離職は防止す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、職業選択時のミスマッチ防止に努める必要があるが、転職をすることが、定着よりも本人自身にとってのキャリア自律につながる場合もあり、一概に否定すべきではない。

○ こうしたことを踏まえ、特に入職後早期を念頭に、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していくべきである。

国は、新卒応援ハローワーク等において、引き続き、早期離職を防止するための定着支援セミナーや転職を希望する者に対する職業相談を実施していくべきである。キャリア形成支援は全ての年代を対象としているが、その中でも新規学卒者は社会経験が不足しており、自分自身のみでキャリア自律を行うことは困難であることが多いため、キャリアコンサルティングを身近に受けられる社会インフラを整備する等自律したキャリアを歩むようサポートしていくことにも留意が必要である。

その際、従来の日本型雇用の下での雇用管理では、企業主導によるキャリア形成が中心であったことから、今後は、個々の労働者のニーズに応じて、企業、ハローワーク、民間人材サービス事業者、キャリア形成サポートセンターなどで、キャリアコンサルティングを受けることができる選択肢を広げていくことが必要である。

○ なお、新型コロナウイルス感染症の影響による新規学卒者の内定取消し等が一部で発生しているところであるが、特に雇用への影響は景気の動向に遅れて現れてくる傾向があることに留意する必要がある。正社員などの求人は感染拡大前に比べて大きく落ち込む状況が続いており、令和２年度以降の新規学卒者及び中途退学者などについても、就職環境の悪化による未就職卒業者の増加のほか、求人の急速かつ大幅な削減による若年失業者やフリーター、ニート等の増加が再び懸念されるところである。

○ 若年者の安定的な雇用機会の確保は、経済の持続的な成長のみならず、人口減少に歯止めをかけ、社会経済活動に好循環を生み出すための、引き続き重要な社会的取組課題である。このため、若年失業者やフリーター、ニート等の推移について、今後も予断なくその状況を注視していきつつ、新たな就職氷河期世代を生み出さぬよう、若年者雇用の安定化に向け、新卒応援ハローワーク、地域若者サポートステーション等のあらゆる方策を通じ、必要な支援体制の整備を図るべきである。

○ 以上を踏まえ、個々の若者の状況に応じた「新規学卒者の定着支援」「キャリア自律に向けた支援」「若年者雇用の安定化に向けた支援」を３つの支援の柱として位置付け、各般の施策を講じていくべきである。

- また、新規学卒者の就職採用慣行のうち、いわゆる日本型の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、今後の在り方の議論に当たっての参考材料となることを期待する。

Ⅶ 最後に

- 本研究会においては、昨年９月以降、今後の若年者雇用施策の基本的な方向性について積極的に検討を重ねてきたところであり、今般取りまとめた報告書を今後の具体的な施策の検討等に大いに活用していただくことを期待する。

一方で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、社会・産業構造の変化が現在進行形で大きく進んでいる状況にある。

本研究会としては、新型コロナウイルス感染症による現状での影響を踏まえ、先に述べた若年雇用者の雇用不安定化に対する支援に加え、以下のような課題を認識しているところであるが、今後、中長期的に新型コロナウイルス感染症が若年者雇用にどのような影響を及ぼすかについては、現時点において具体的に見通すことが困難であるものの、現状では以下の点が把握されている。

- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、令和３年３月卒業予定の学生・生徒の就職活動が後ろ倒しになるなど、既に一定の影響は出始めている。Web 中心の対応にも学生・生徒は概ね順応しているものの、一部には不安感を抱えている学生・生徒も存在していると思われる。また、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働き方やキャリア形成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。
- ・ 以上のほか、新規学卒者の人材育成については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、入社早々に自宅でのオンライン研修となり、同期とも会話できないなど厳しい環境に置かれている、テレワークなどのオンライン化が進展することにより、これまで同じ職場にいれば会話などで感じ取れていたことが難しくなる、オンライン環境の下では、新入社員へのＯＪＴが難しいといった様々な課題が浮き彫りになっている。

このような中で、各企業においては、新規学卒者の人材育成に当たり、感染防止との両立を図りながら、以下のような工夫・取組を行っているが、現時点では、どの企業においても、まだ試行錯誤の状況である。

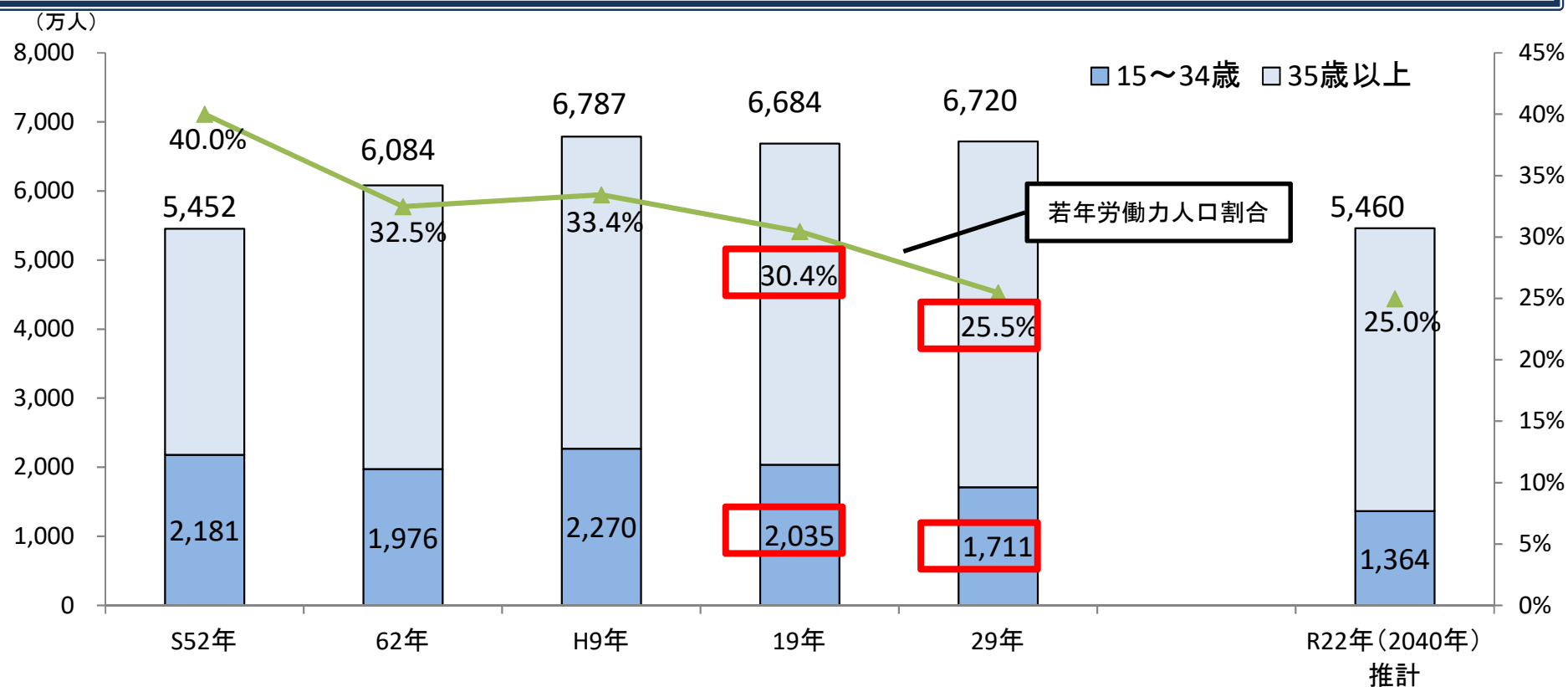
- 知識伝達型研修は動画素材で対応、グループワークやディスカッション等の対話型研修はリモートで対応、実技面などの実習型研修は少人数に分けて対面で実施。
- 人との関係はリアルでないと難しいため、新規採用者に限り、在宅勤務の規制を緩めて柔軟な出社対応に移行。新規採用者と職場リーダーとのリアルミーティングや新規採用者と若手とのランチミーティングを実施。

- 新規採用者に個別にメンターとコーディネーターを配置し、仕事面・精神面のケアを実施。
 - 会社への帰属意識を高めるため、Web 会議やチャット等を活用し、意識的にコミュニケーションを取らせるようにしているほか、少し上の先輩をペアリングさせることによりサポートを強化。
 - 企業負担でオンライン用の端末を用意し、オンライン研修に切り替えるとともに、朝、昼、夜に新入社員同士や先輩社員と交流できる時間を用意。
 - チャットツールを活用し、新入社員がアップロードした実演動画を先輩職員が視聴し、遠隔でアドバイスを行うことにより、技術研鑽を促進。
- 厚生労働省において、引き続きこうした中長期的な影響を十分に見極めた上で更なる検討を深めていくことを期待する。

図表1

若年労働力人口の推移

- 若年労働力人口(15～34歳)は、平成19年には2,035万人だったものが、平成29年で1,711万人となっており、10年間で約320万人減少。
- 総労働力人口に占める若年労働力人口の割合も、平成19年には30.4%だったものが、平成29年には25.5%と、10年間で4.9ポイント減少。



（資料出所）実績値は総務省「労働力調査（基本集計）」、2040年は（独）労働政策研究・研修機構推計

（注1）労働力人口は年平均

（注2）ゼロ成長・労働参加現状シナリオにて推計（ゼロ成長に近い経済成長で、性・年齢階級別の労働力率が2017年と同じ水準で推移すると仮定したシナリオ）

（注3）2017年1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口（旧基準）から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口（新基準）に切り替えた。これに伴い2010年から2016年までの数値については、比率を除き、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

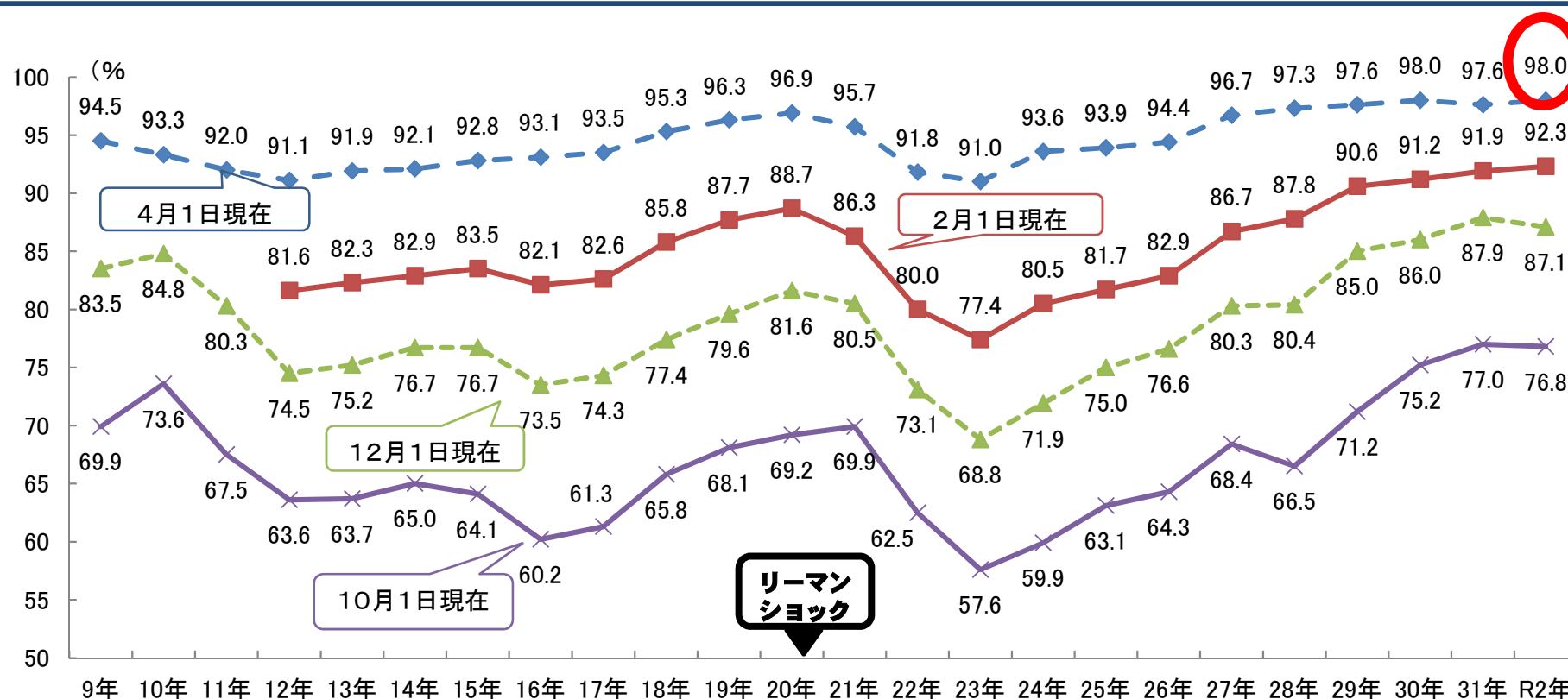
図表2-1

新規大学卒業(予定)者の就職(内定)率の推移

令和2年3月卒業の新規大学卒業者の就職率(令和2年4月1日現在)は98.0%となり、調査開始以降、過去最高となっている。

- ・ 就職内定率は98.0%……前年同期比0.4ポイントの上昇
- ・ 就職希望者数は約44万4千人…前年同期比 1.7%増
- ・ 内定者数は約43万6千人……前年同期比 2.2%増

※文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に本調査結果(就職希望率、就職率)を乗じて推計した数値



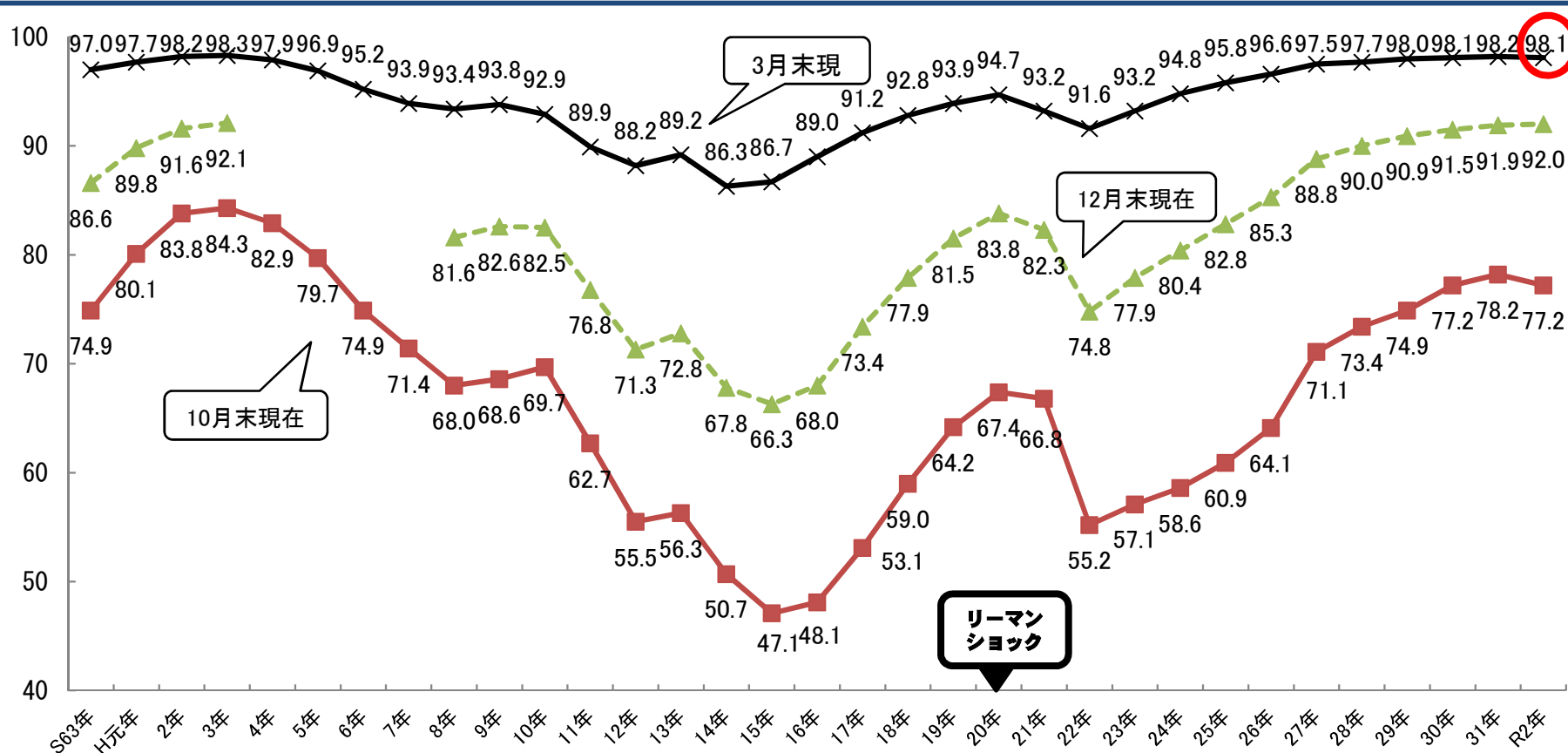
(資料出所)「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」(厚生労働省・文部科学省) (注)就職(内定)率とは、就職希望者に占める就職(内定)者の割合。 (各年3月卒)

図表2-2

新規高校卒業(予定)者の就職(内定)率の推移

令和2年3月卒業の新規高校卒業予定者の就職内定率(令和2年3月末現在)は98.1%と、歴代3番目タイの高水準を維持。

- ・ 就職内定率は98.1%……………前年同期比0.1ポイント低下
- ・ 就職内定者数は17万9千人……前年同期比2.5%の減



(資料出所) 高等学校卒業者の就職状況に関する調査(文部科学省)

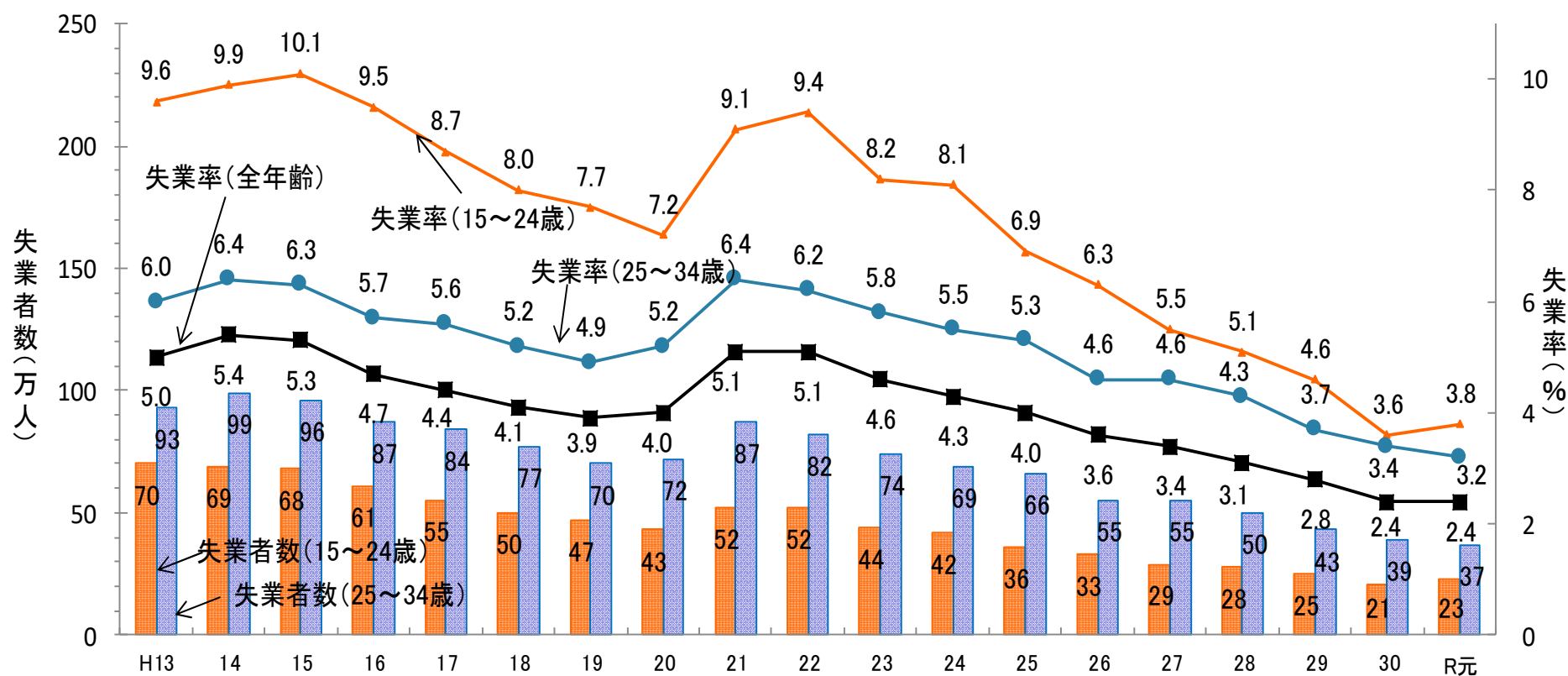
(各年3月卒)

(注) 平成3年度から平成6年度の4年間については、都道府県等の負担軽減を図るため年3回の調査を年2回として実施。

図表3

若年者の完全失業率・完全失業者数の推移

- 若年者の完全失業率及び完全失業者数は、15～24歳層、25～34歳層のいずれも改善傾向にある。
- 令和元年の完全失業率は、15～24歳層で3.8%と前年より0.2ポイント上昇、25～34歳層で3.2%と前年より0.2ポイント低下となった。



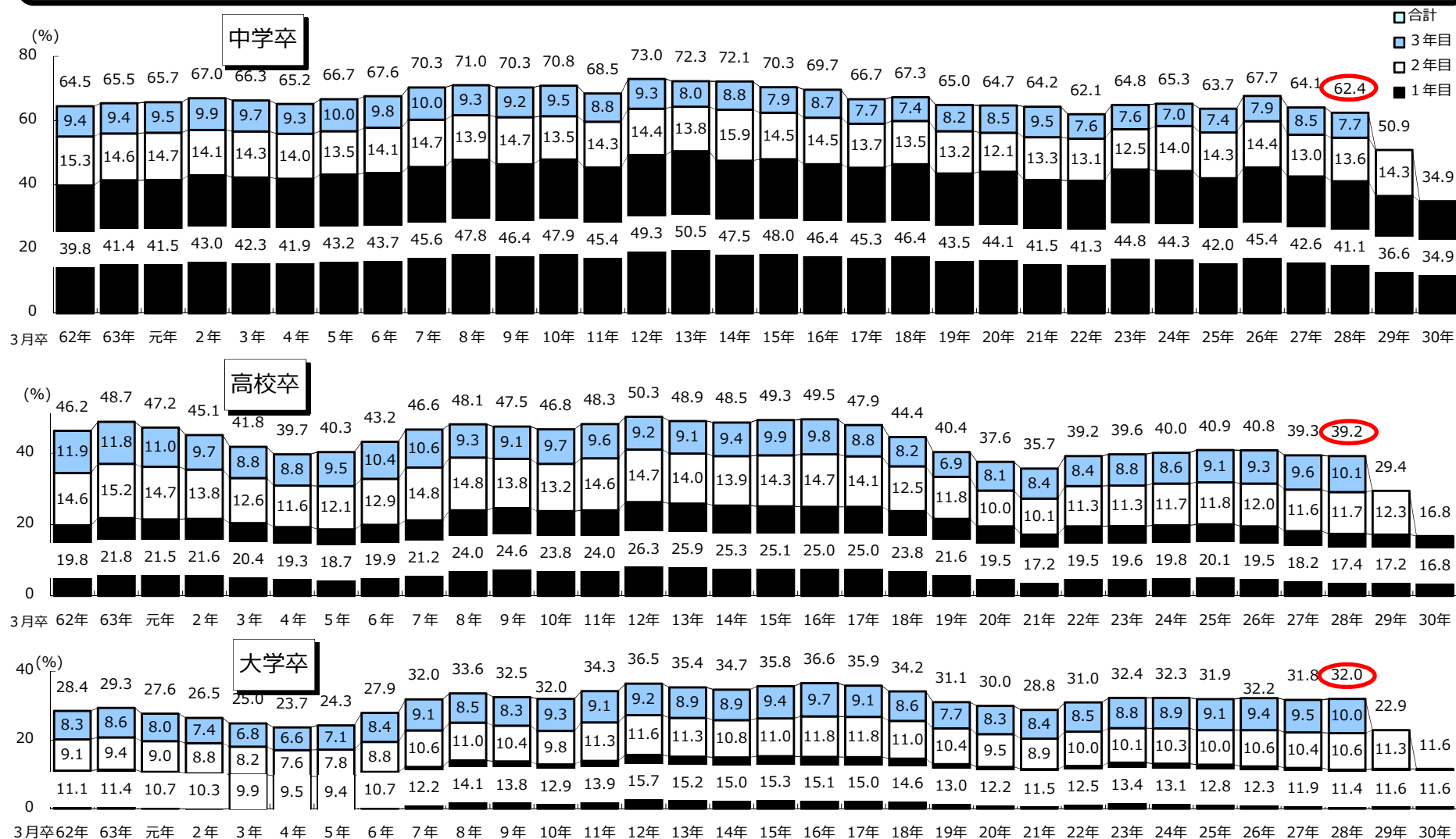
(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

(注) 完全失業率、完全失業者数は年平均。

図表4

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

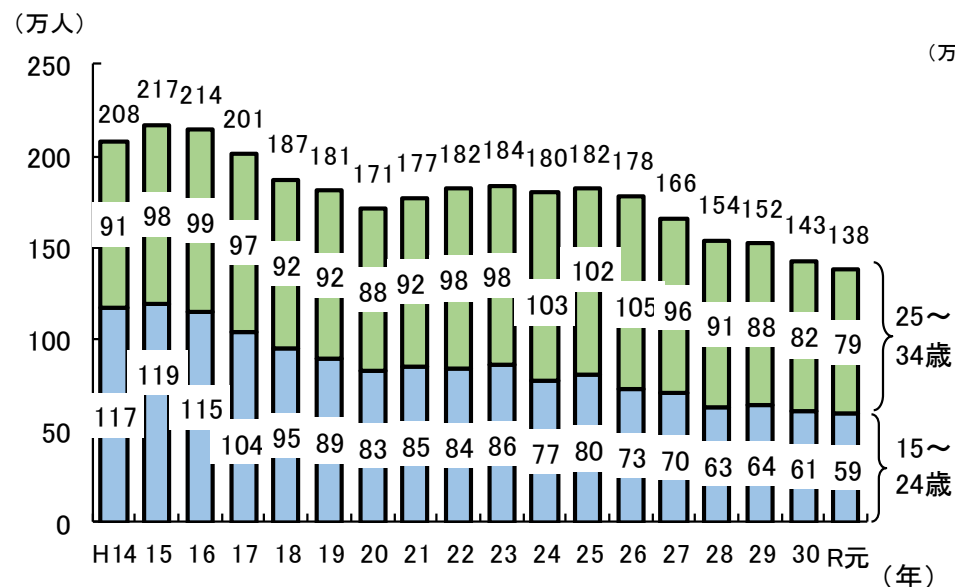
(注) 3年目までの離職率は四捨五入の関係で、合計と一致しないことがある。

図表5－1

フリーター及びフリーターと同じ属性の35～44歳の層（フリーター等）の推移

- フリーター数は、令和元年で138万人と、6年連続で減少している。
- フリーターと同じ属性の35～44歳の層は令和元年で53万人となっており、平成23年以降50万人～60万人台の水準で推移。

フリーターの数（年齢別）



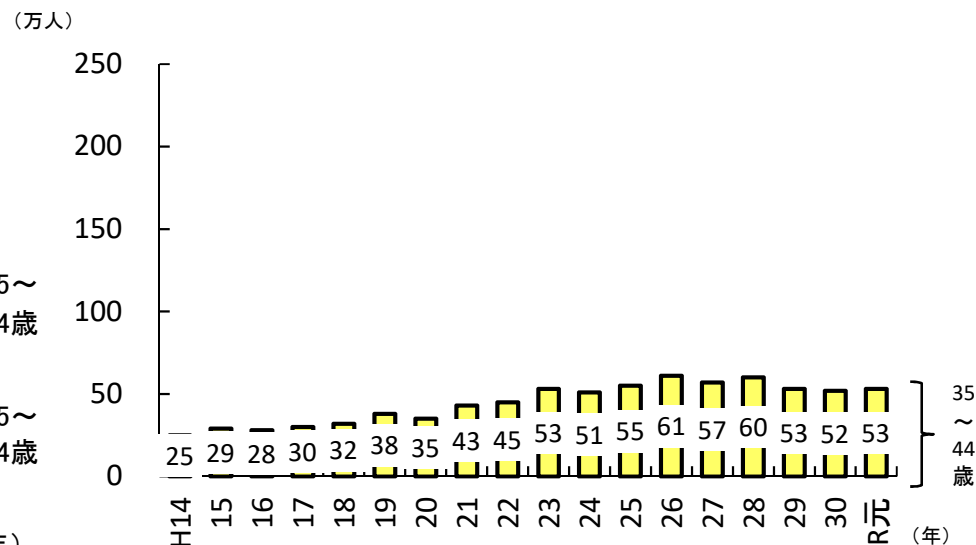
（資料出所）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

（注1）フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。

- 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
 - 2 失業者（※）のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
 - 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- （※）平成30年より、「完全失業者」（1週間以内に求職活動を行った者）から「失業者」（1ヶ月以内に求職活動を行った者）に変更。これに伴い、非労働力人口の範囲も変更。

（注2）平成23年調査結果は東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。

（参考）フリーターと同じ属性の35～44歳の層の推移



（資料出所）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

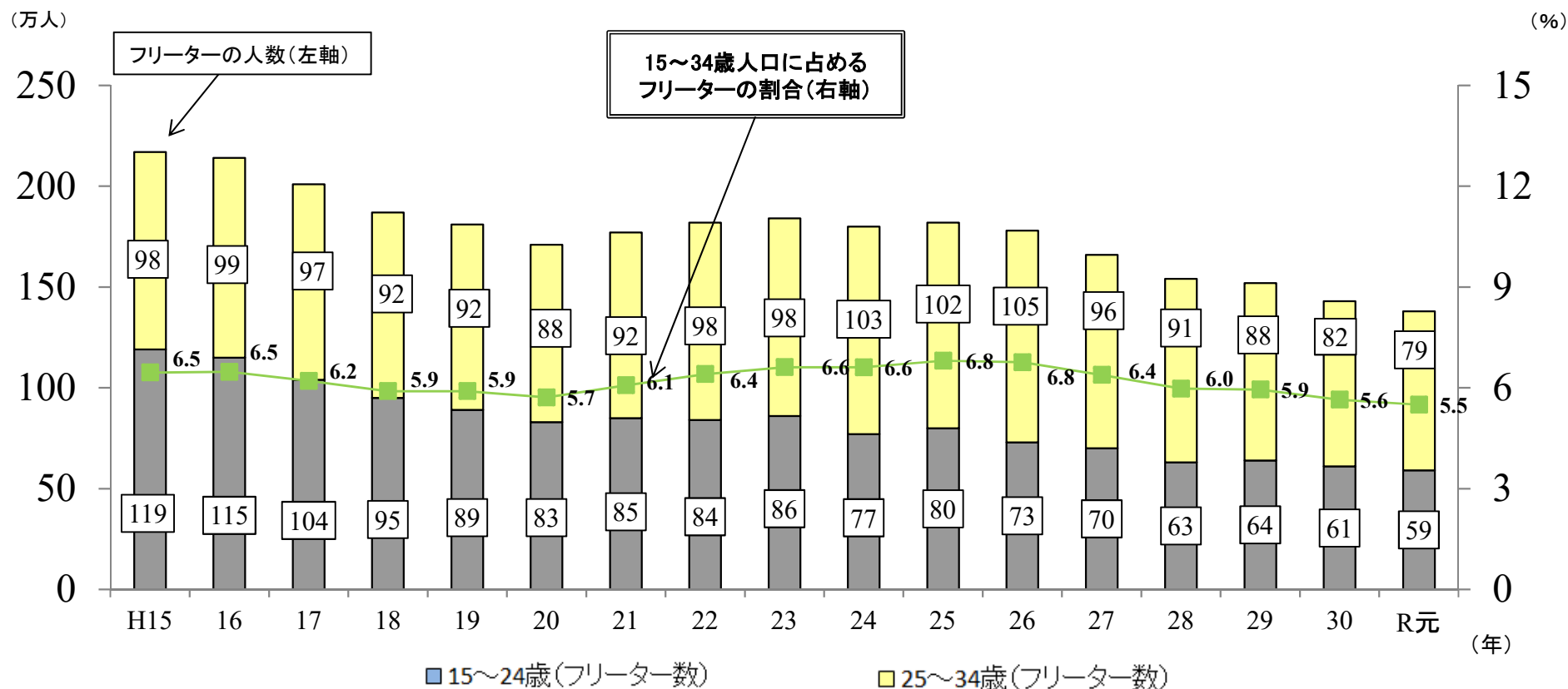
（注1）フリーターの定義の「15～34歳」を「35～44歳」に置き換えて集計。

（注2）平成23年調査結果は東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。

図表5-2

フリーター数の推移(人口に占める割合)

- フリーター数は、令和元年で138万人と、6年連続で減少している。
- 若年層人口(15～34歳人口)に占める割合は、令和元年平均で5.5%となり前年により0.1ポイント低下した。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注1) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。

1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者

2 失業者(※)のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

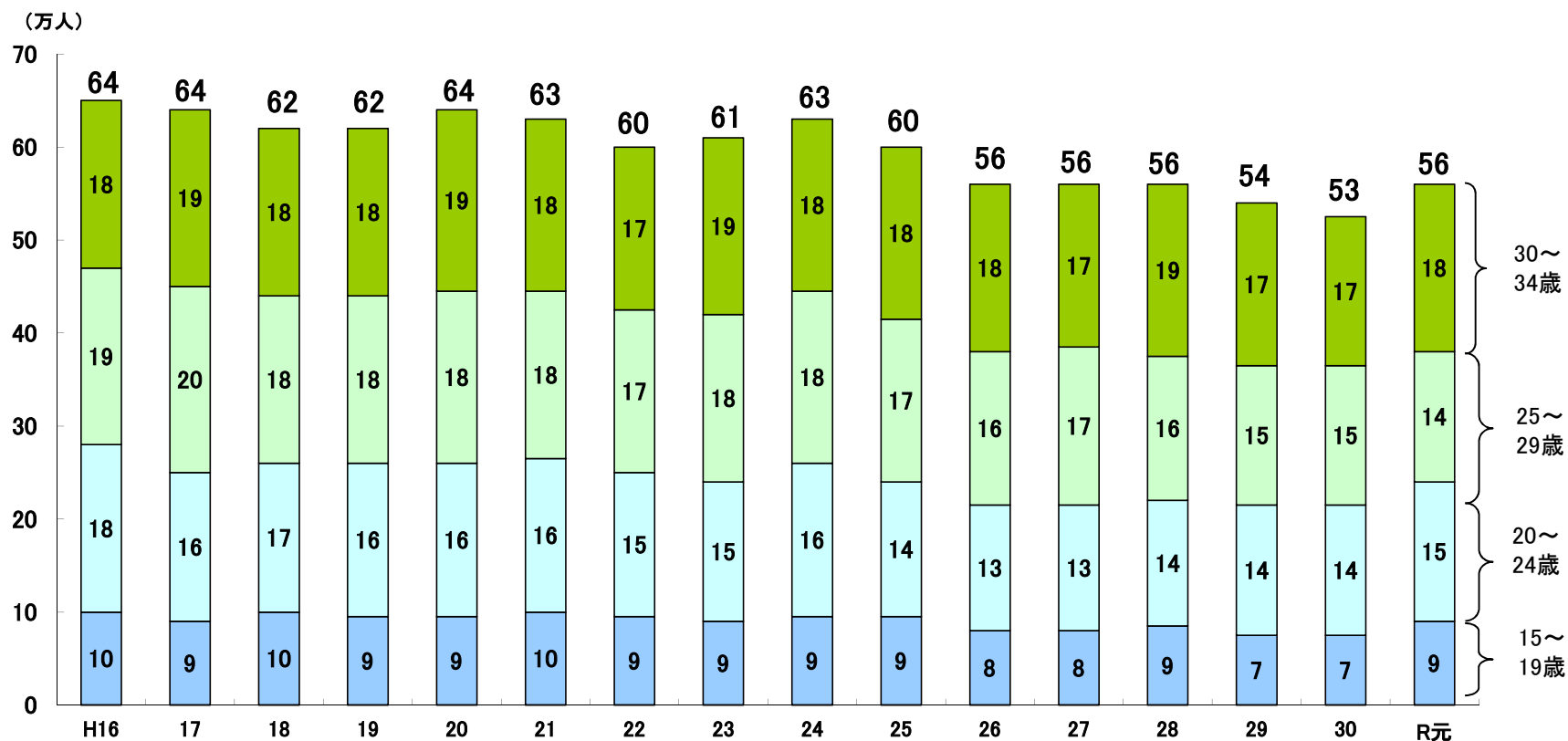
(※)平成30年より、「完全失業者」(1週間以内に求職活動を行った者)から「失業者」(1ヶ月以内に求職活動を行った者)に変更。これに伴い、非労働力人口の範囲も変更。

(注2) 平成23年調査結果は東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。

図表6－1

無業者(15～34歳)数の推移

○ 15～34歳のニート^(注)の数は、2014年(平成26年)以降、50万人台半ばで推移〔2019年(令和元年)56万人(前年比3万人増)〕。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

(注1) 「ニート」の定義は、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。

(注2) 統計処理の関係上、年齢区分毎の数値とその合計数が一致しないことがあり得るもの。

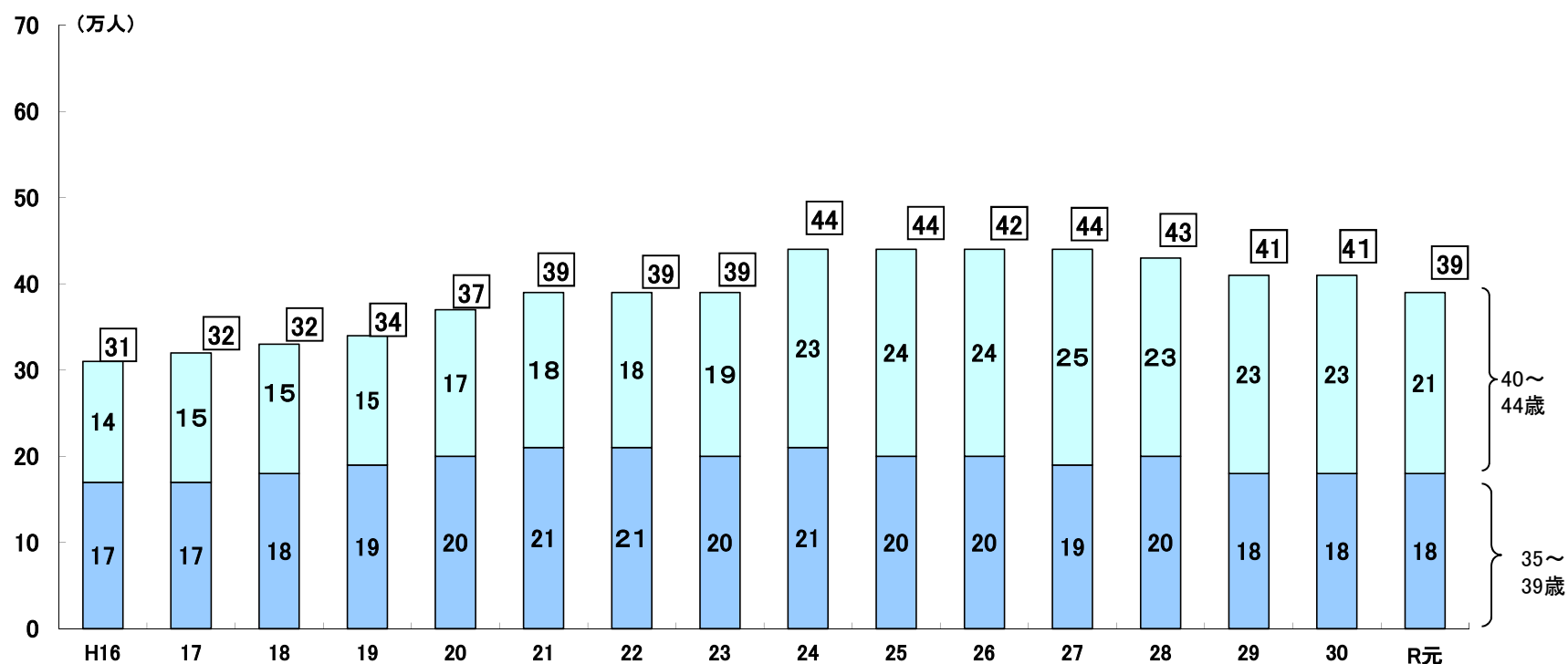
(注3) 2011年(平成23年)調査結果は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県、福島県を除く。

(注4) 2017年(平成29年)1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口(旧基準)から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口(新基準)に切り替えた。これに伴い2010年(平成22年)から2016年(平成28年)までの数値については、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

図表6-2

無業者(35～44歳)数の推移

- 15～44歳の無業者の数は、90～100万人台で推移[2019年(令和元年)95万人(前年比2万人増)]。
- 現時点で就職氷河期世代の中心層である35～44歳の無業者の数は、約40万人程度。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

(注1) 「ニート」の定義は、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。これと同定義で35歳～44歳の無業者数を把握したもの。

(注2) 統計処理の関係上、年齢区分毎の数値とその合計数が一致しないことがあり得るもの。

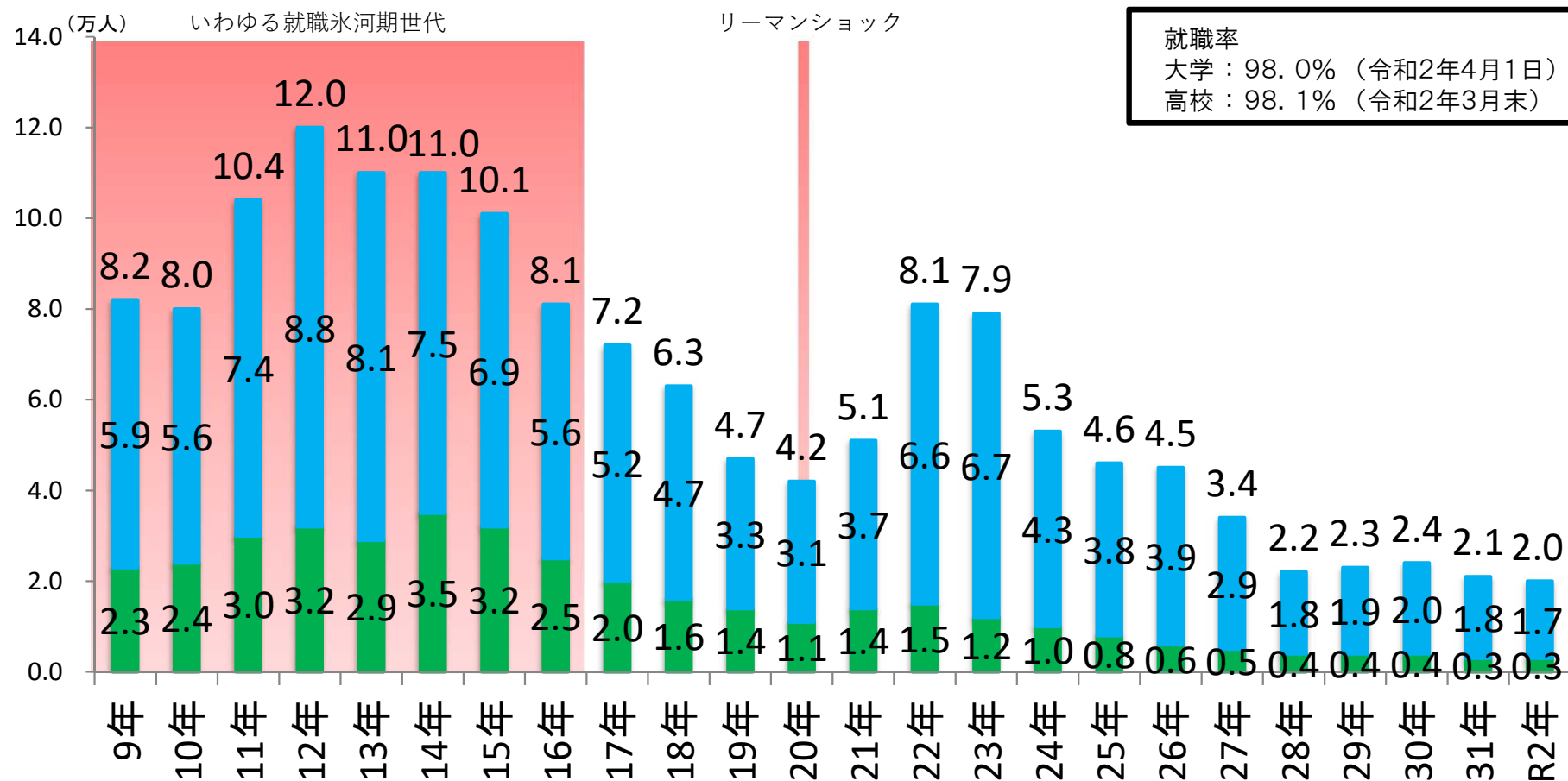
(注3) 2011年(平成23年)調査結果は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県、福島県を除く。

(注4) 2017年(平成29年)1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口(旧基準)から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口(新基準)に切り替えた。これに伴い2010年(平成22年)から2016年(平成28年)までの数値については、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

図表7

未就職卒業者の推移

- 今春大学を卒業した就職希望者の就職率は98.0%と過去最高水準であった
- 近年、未就職卒業者の数は約2万人程度まで減少してきているが、過去、いわゆる就職氷河期世代のピーク時は約12万人（平成12年）、リーマンショックのピーク時は約8万人（平成22年）であった



（資料出所）「大学等卒業者の就職状況調査」（厚労省・文科省）及び「高等学校卒業（予定）者の就職（内定）状況に関する調査」（文科省）

※ 数値は就職希望者のうち、就職先が決定していない者（大学等については4月1日時点、高校については3月末時点）

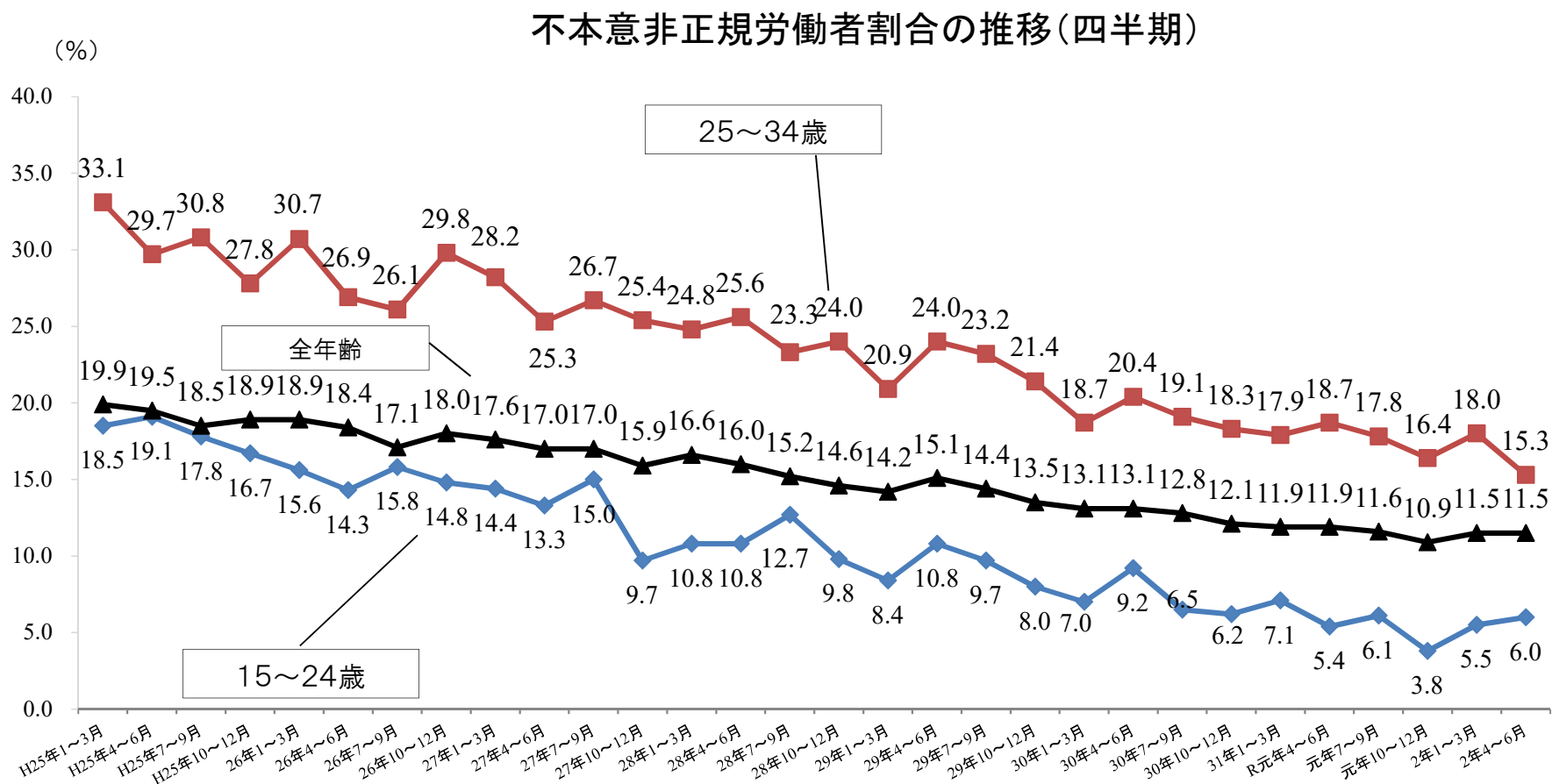
※ 大学等の未就職卒業者数については、文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に「大学等卒業者の就職状況調査」結果（就職希望率、就職率）を乗じて推計した数値

（各年3月卒）

図表8

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。



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。

図表9

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ー『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

高校中途退学者数 約4.9万人(在籍者の1.4%) 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」より

大学中途退学者数 約7.9万人(在籍者の2.7%) 文部科学省「学生の中途退学や休学等の状況について」(平成26年)より

上記調査結果の比率で就業したと仮定すると、約3.7万人の高校中退者、約4.9万人の大学中退者が中退直後にアルバイト・パートまたは契約・派遣等の非正規として雇用されていると推計される。

図表10

若者雇用促進法の施行状況

1. 職場情報の提供

◆ハローワークの学卒求人に係る状況(令和元年6月末時点)

○職場情報の開示を行っている求人の割合	99.7%
○全項目の開示を行っている求人の割合	89.3%

(出所)厚生労働省によるハローワーク求人の調査対象求人件数:150,433件)

【参考】上記のうち、職場情報の開示を行っていない求人の9月時点の状況は以下のとおり(対象求人件数:463件)

開示済み	341件
指導中	108件
無効求人	14件

◆民間の新卒専用就職サイトにおける状況(令和元年8月末時点)

○職場情報の開示を行っている求人の割合	100.0%
○職場情報開示項目の平均記入率(平均年齢を除く)	55.3%

(出所)公益社団法人全国求人情報協会調べ(対象求人件数:67,813件)

2. ハローワークにおける求人不受理

○求人不受理の取扱件数 : 633事業所(令和2年2月末時点)

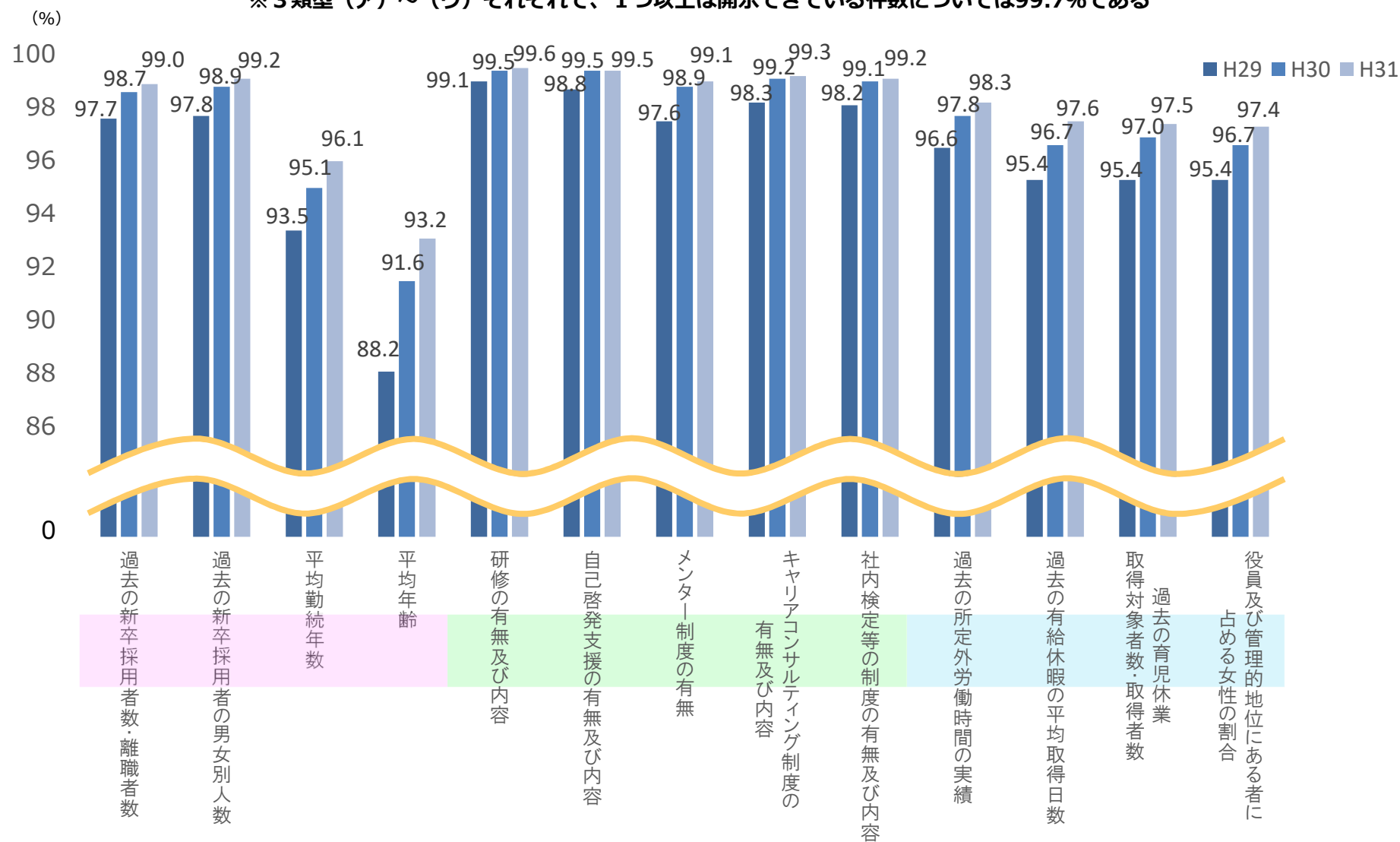
3. ユースエール認定制度

○ユースエール認定企業 : 731社(令和2年8月末時点)

図表11－1

若者雇用促進法に基づく職場情報の 提供状況割合（ハローワーク調査）の過去3年の推移

※3類型（ア）～（ウ）それぞれで、1つ以上は開示できている件数については99.7%である



（ア）募集・採用に関する状況

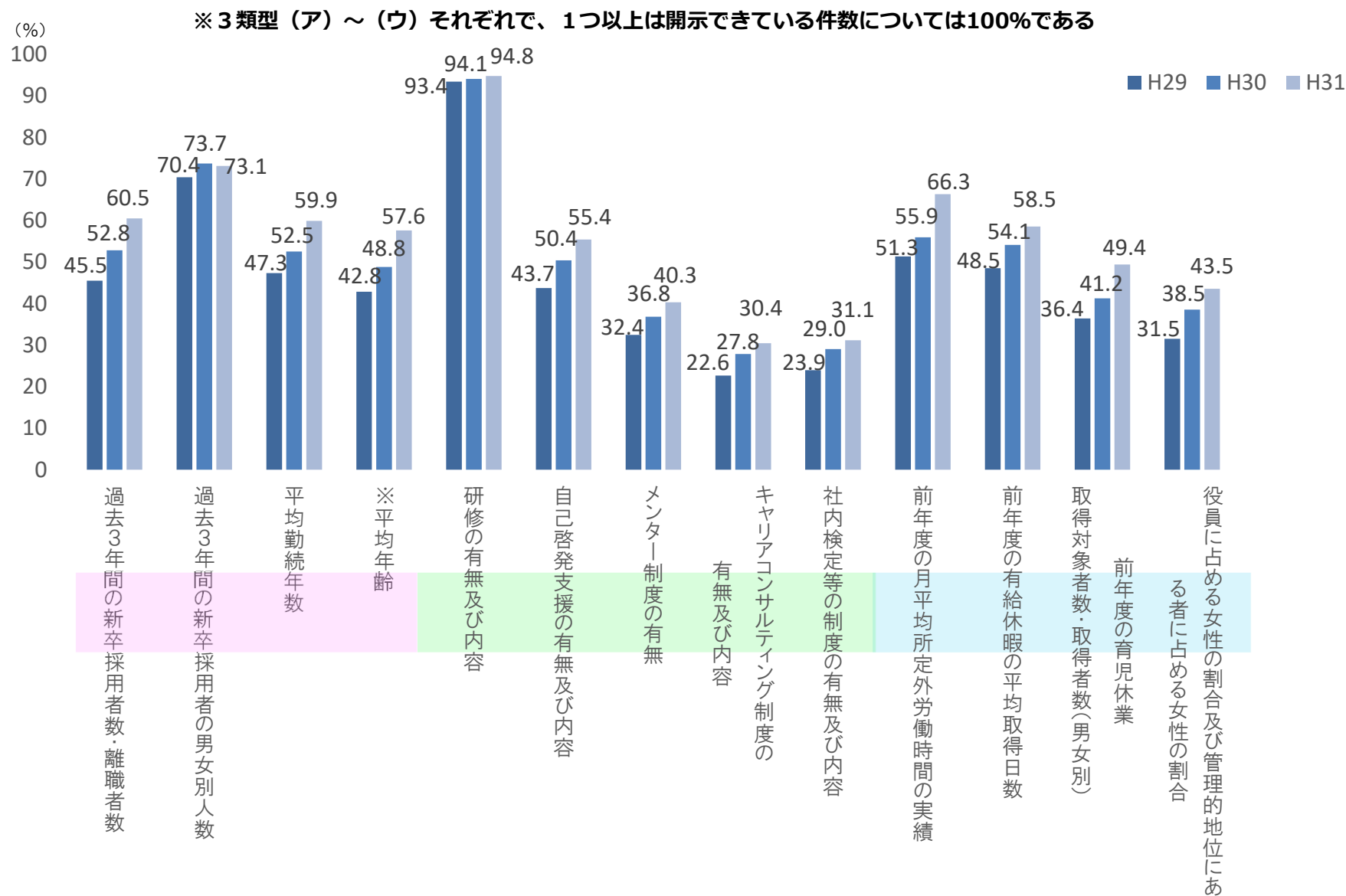
（イ）職業能力の開発・向上に関する状況

（ウ）企業における雇用管理に関する状況

（出所）厚生労働省によるハローワーク求人の調査（平成29～令和元年6月末時点）

図表11－2

若者雇用促進法に基づく職場情報の 提供状況割合（企業調査）の過去3年の推移

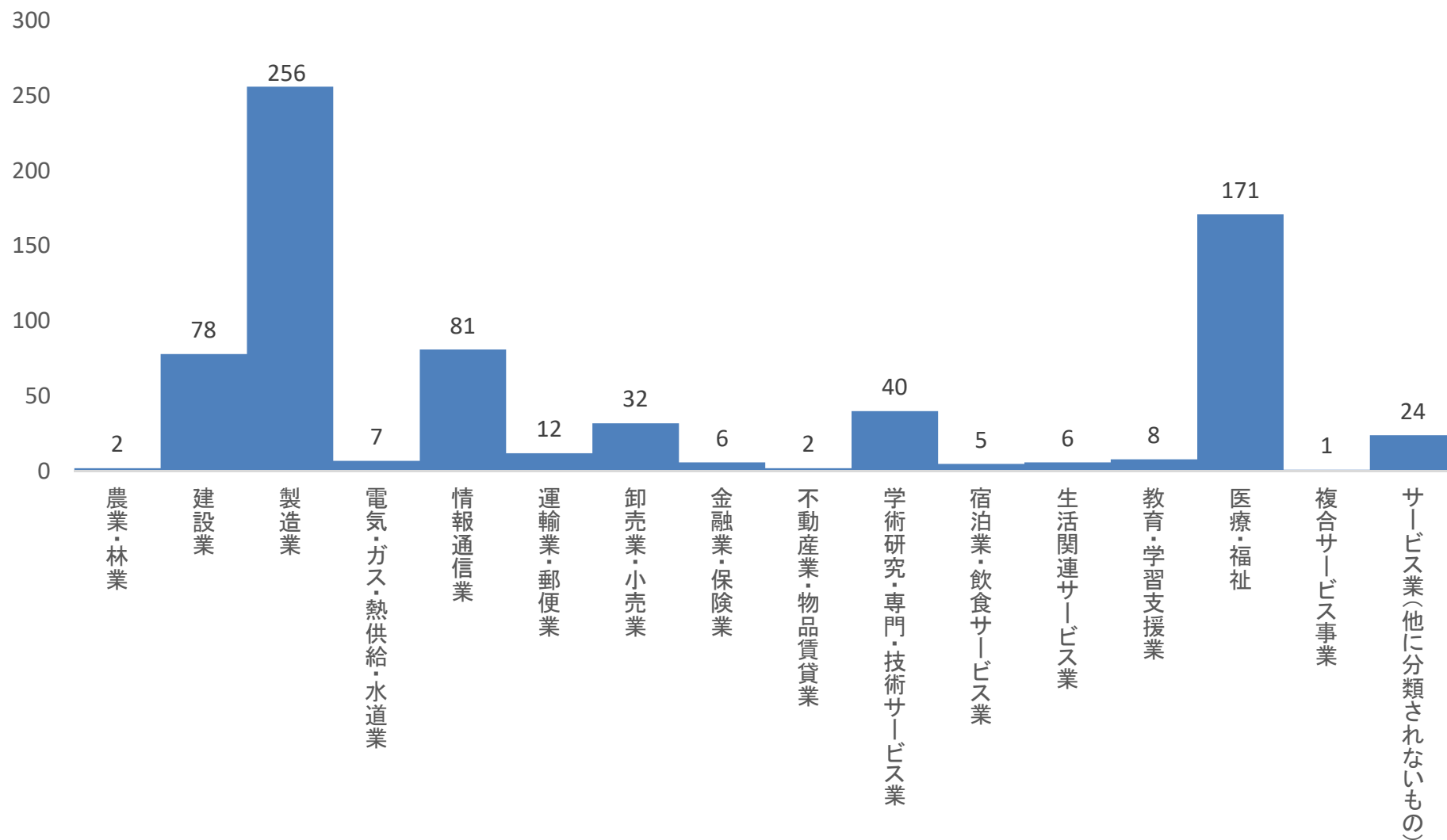


※平均年齢：一部企業推計のため参考値

（出所）公益社団法人全国求人情報協会調べ（H31 対象求人数：67,813件）

図表11－3

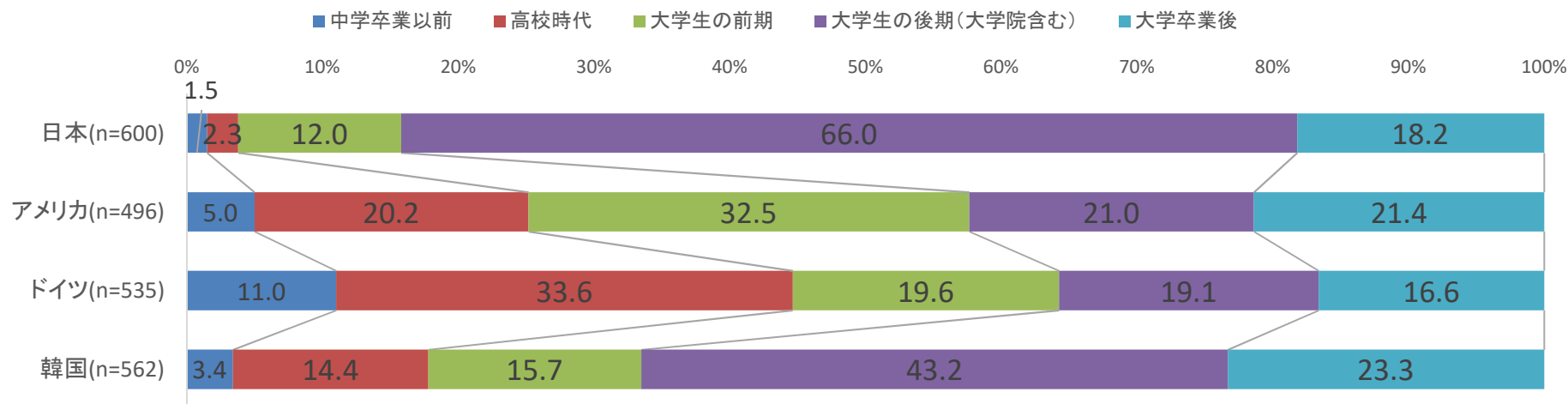
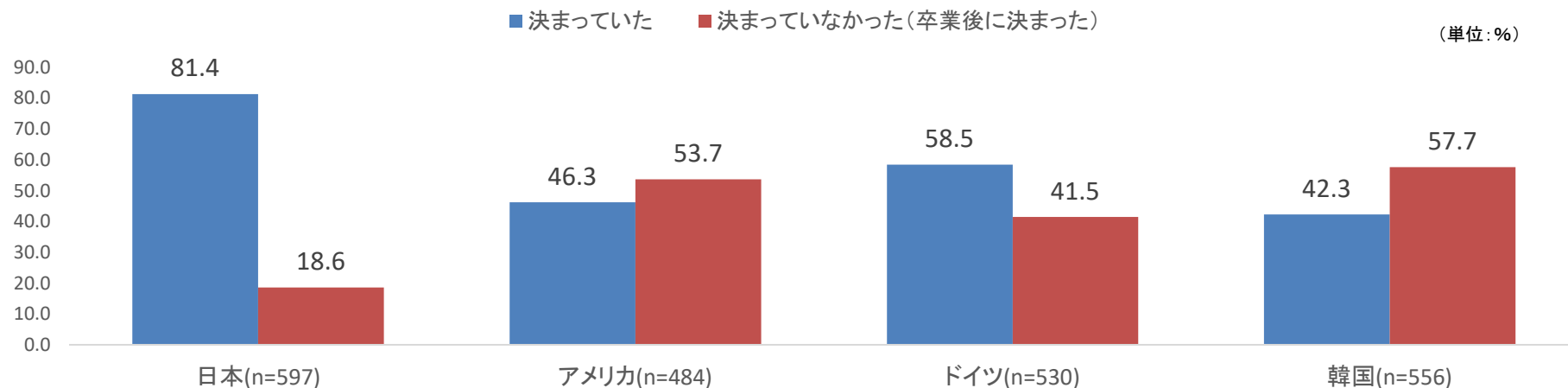
産業分類別ユースエール認定企業数(令和2年8月末時点)



(出所)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集計

図表13・14

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)

図表15

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

出典: リクルートワークス研究所 「Global Career Survey」

図表16

各国における若年者の失業率(平成30年)

国	失業率(%)		
	全年齢計	15～24歳	25～34歳
日本	2. 4	3. 8	3. 4
アメリカ	3. 9	8. 6	3. 9
イギリス	4. 2	11. 6	3. 8
フランス	8. 7	20. 1	10. 3
ドイツ	3. 4	6. 2	4. 2
カナダ	5. 8	11. 1	5. 6
イタリア	10. 6	32. 2	15. 9
韓国	3. 8	10. 5	6. 6
スウェーデン	6. 3	16. 8	6. 5
スペイン	15. 3	34. 3	17. 6

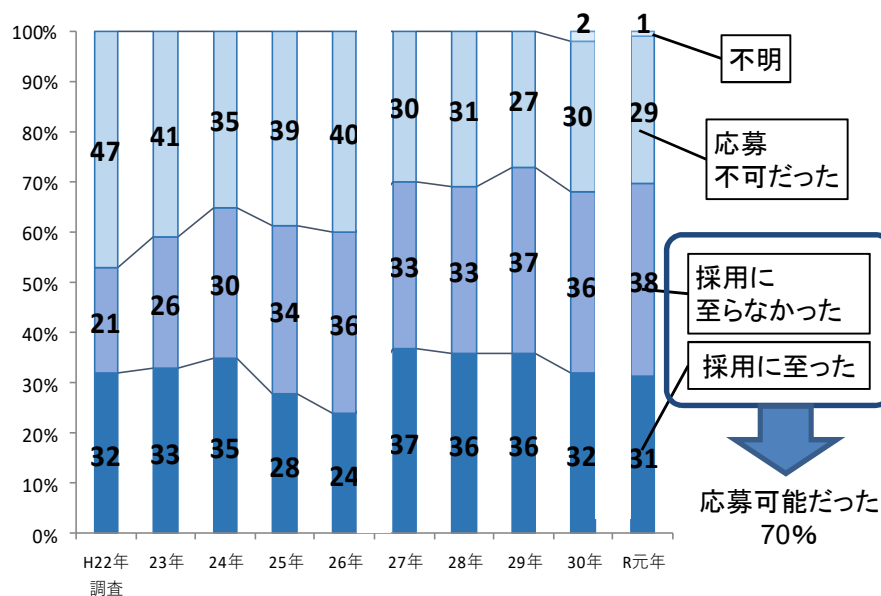
(資料出所) [OECD.Stat "LFS by sex and age – indicators"](#) 2019年6月現在

図表17

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令和元年調査で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平成22年には64%であったが、令和元年には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)」

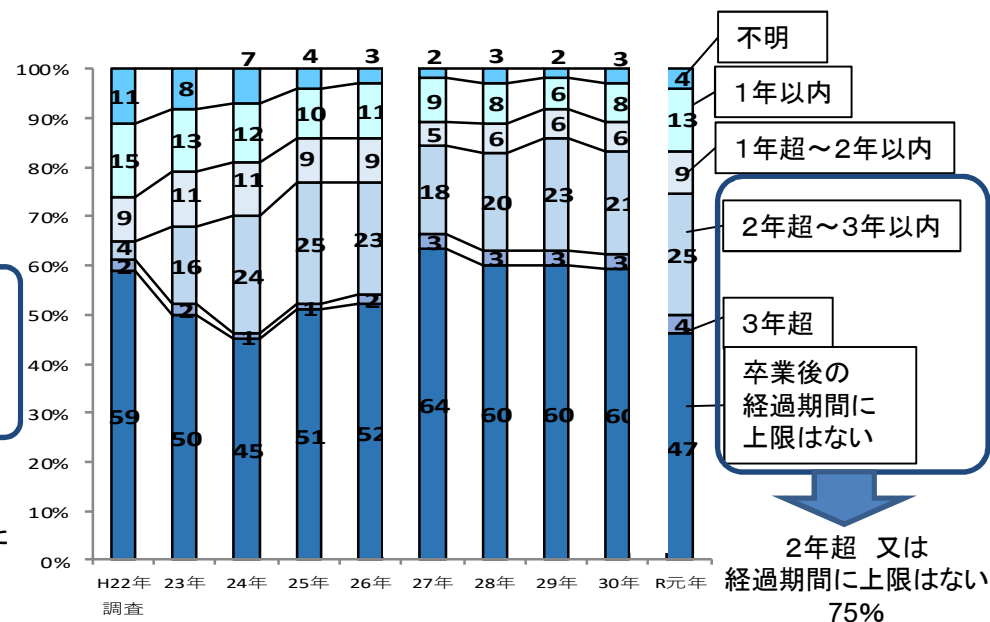
(注) 2010~2018年は過去1年間に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所を、2019年は前年度に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所を100として集計。

(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。

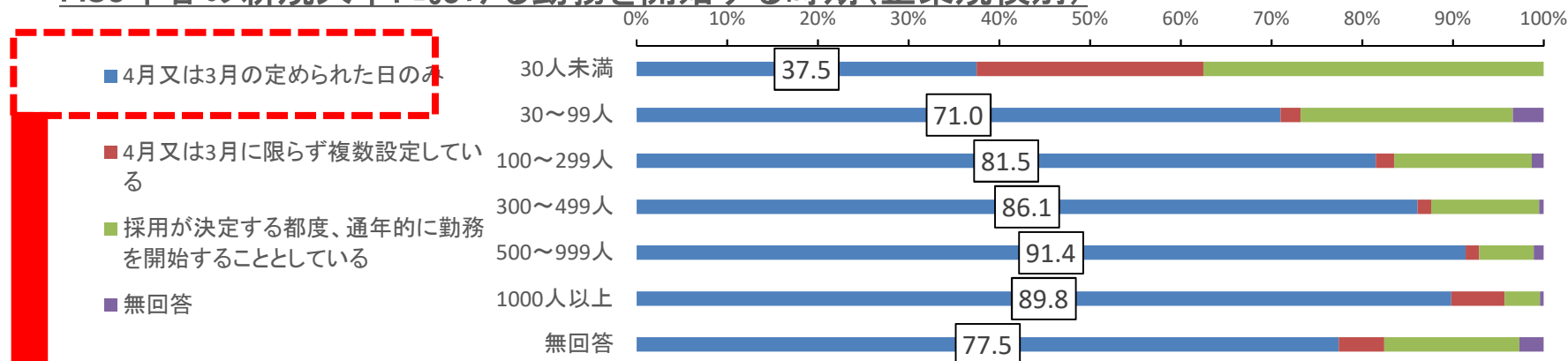
(注) 労働経済動向調査をもとに人材開発統括官にて加工して作成。

図表18－1

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）



複数回の採用や通年採用を実施しない理由（複数回答）

	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

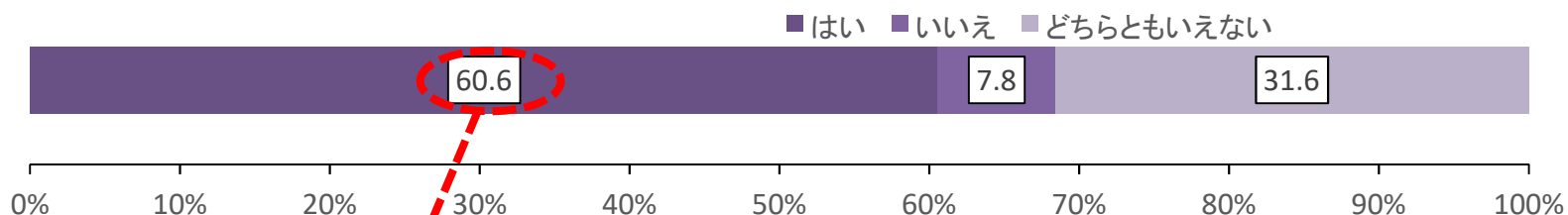
資料出所：JILPT調査シリーズ179（2018年3月）企業の多様な採用に関する調査

図表18－2

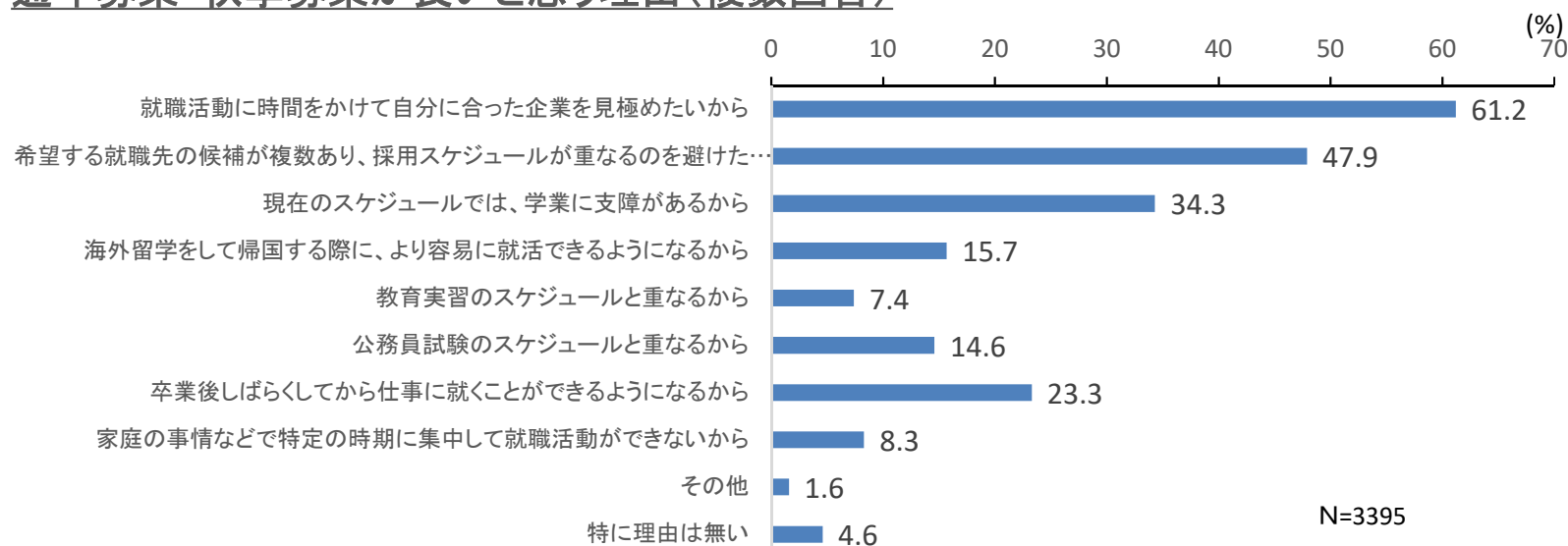
通年採用・秋期採用に関する企業側・学生側の意向

【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)

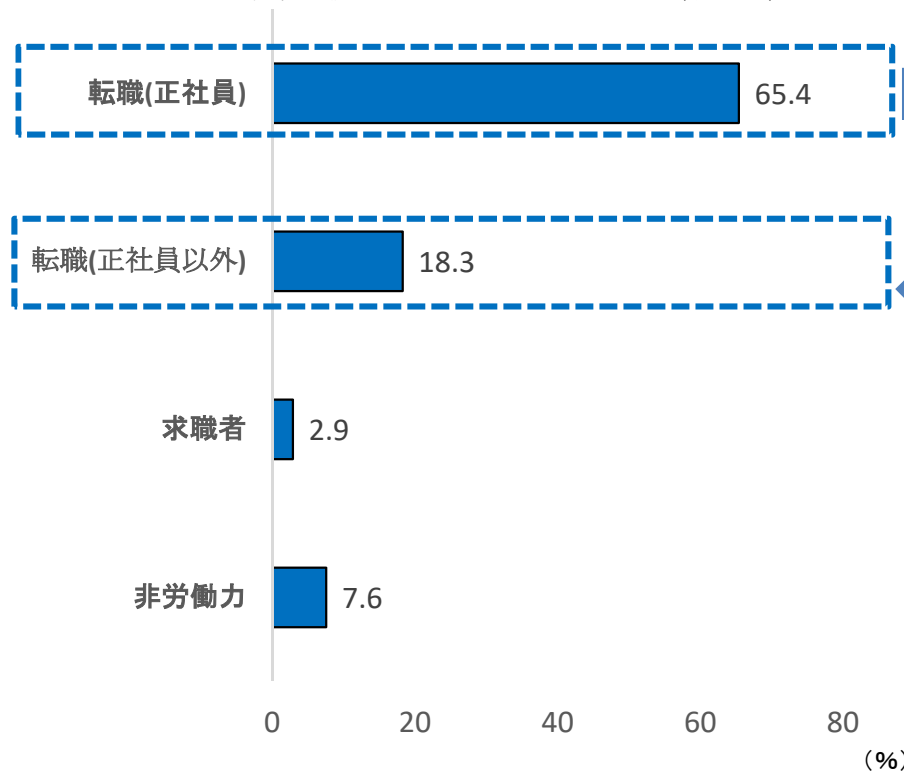


図表19－1

若者の離職後の状況（男性）

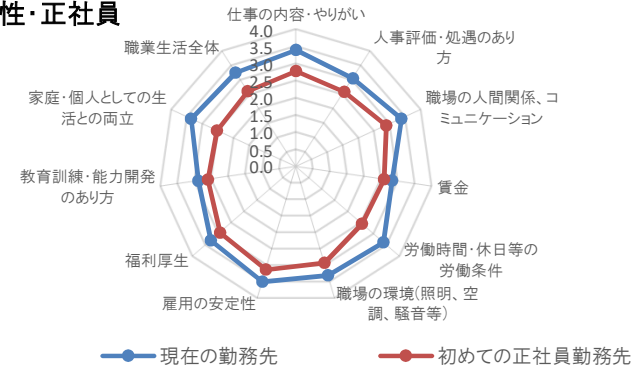
○正社員職を離職後正社員として転職した者について、初めての勤務先と現在の勤務先の職業生活の諸側面に対する満足感を比較
⇒転職により、男女ともに、今の勤務先のほうがすべての面で満足度が高い

正社員離職者の調査時の状況（男性）

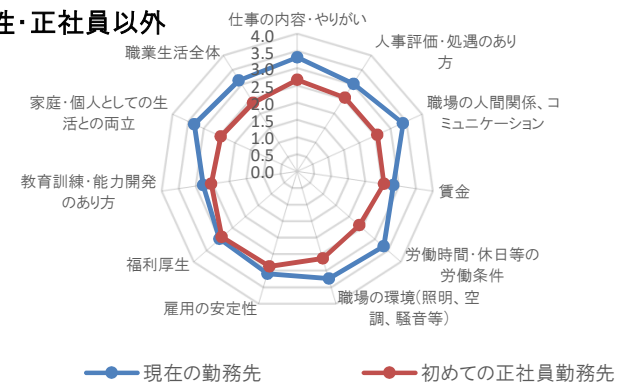


初めての正社員勤務先を離職後に、正社員へ転職した者の職業生活の満足度の比較

男性・正社員



男性・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）

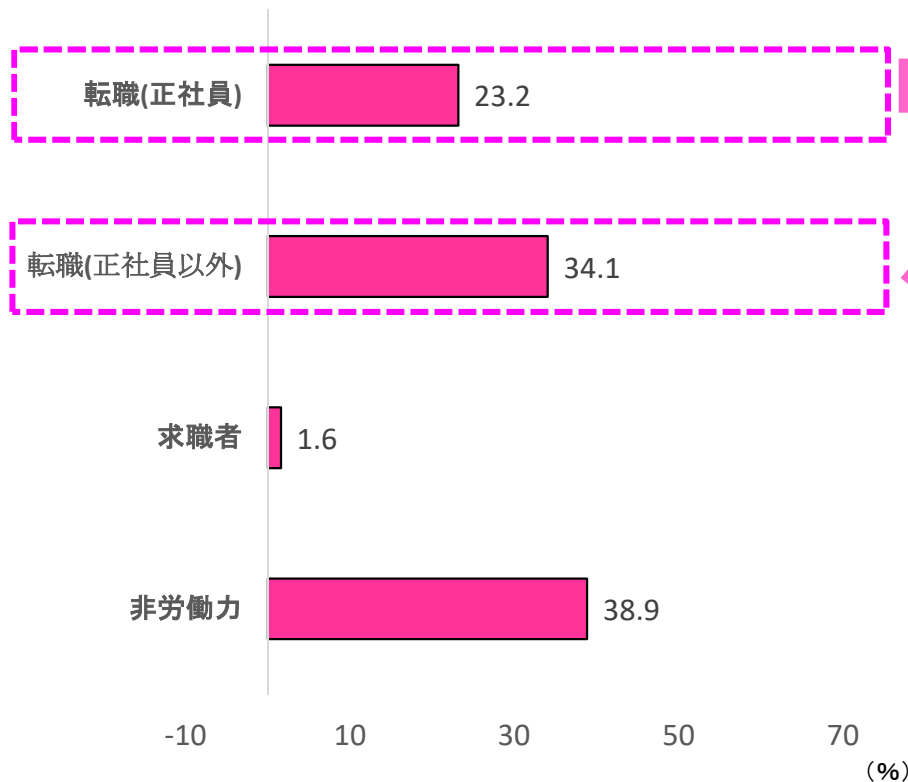
※（独）労働政策研究・研修機構が実施したWebモニターアンケート調査の結果をもとに、厚生労働省が図表を作成。

図表19－2

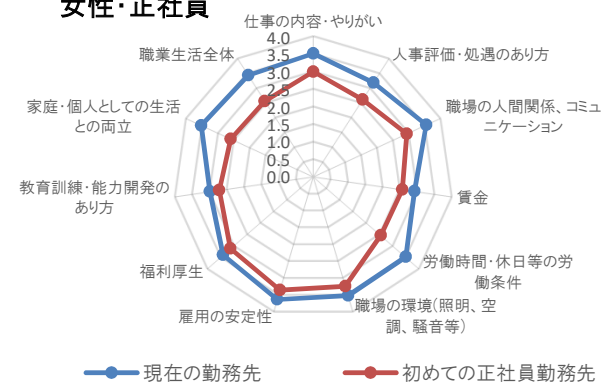
若者の離職後の状況(女性)

○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

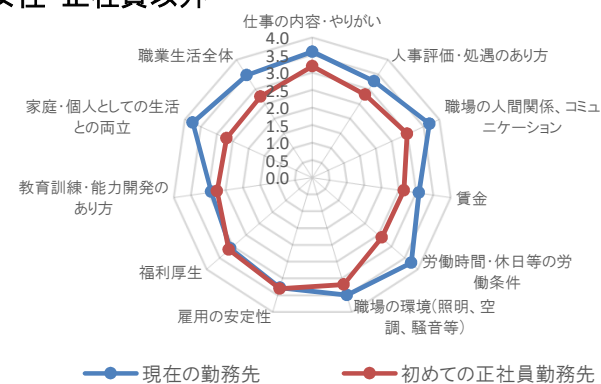
正社員離職者の調査時の状況(女性)



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

図表20

若者の職場でのコミュニケーションについて

○「初めての正社員勤務先」へ入職後3ヶ月間に経験した職場でのコミュニケーションを新卒就職者と既卒就職者と比べると、会社の人(上司・先輩など)から若者に働きかけるコミュニケーションは、男女とも全学歴で新卒就職者の方が経験者の割合が高い。

○また、会社の人から若者への働きかけは、おおむね新卒就職者の勤続を促す傾向があるが、既卒就職者に対しては離職傾向と関連する場合もある。

		高校卒				専門・短大・高専卒				大学・大学院卒			
		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者		新卒就職者		既卒就職者	
		離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
業務を実際に行 う中で、仕事を教 えてくれた	男性	66.7	73.3	68.9	51.8	65.3	74.6	63.6	52.9	67.5	71.7	55.6	63.2
	女性	78.9	79.5	76.7	60.0	83.3	81.1	61.9	68.9	78.0	80.5	74.0	65.8
ほかの事業所・ 部署の従業員に 紹介してくれた	男性	25.7	37.2	22.5	23.0	31.9	39.3	45.5	33.3	37.5	43.2	33.3	34.8
	女性	34.7	39.3	27.4	28.3	33.3	33.3	33.3	26.2	47.5	46.4	36.4	38.4
顧客や取引先の 人に紹介してくれ た	男性	11.1	12.2	17.2	15.1	20.8	22.4	27.3	19.6	28.0	27.9	24.7	22.4
	女性	22.1	15.6	24.0	18.3	21.3	16.4	19.0	27.9	33.3	26.5	26.0	27.4
歓迎会を開いてく れた	男性	37.2	49.1	25.8	25.2	50.7	53.2	33.3	43.1	57.5	61.0	34.6	47.8
	女性	54.5	58.2	34.2	36.7	62.6	66.2	32.1	45.9	67.2	71.9	49.4	49.3

注) 高校卒には、専門学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

単位: %

注) 離職者と勤続者の5ポイント以上ある場合に、太字＋下線で示した。

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)

※「新卒勤続者」とは、最終学歴の学校を卒業した月あるいはその翌月末までに「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職、「既卒就職者」とは、最終学歴の学校を卒業した翌月末より後に「初めての正社員勤務先」へ正社員として入職

※「勤続者」とは、調査時点において「初めての正社員勤務先」で勤務を継続している者、「離職者」とは、調査時点において「初めての正社員勤務先」を離職している者