

働き方改革実行計画を踏まえた  
「多様な選考・採用機会の促進」  
に関する検討状況等について

⑬ 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

**【働く人の視点に立った課題】**  
35歳～44歳のフリーター等の数は60万人前後で高止まり。  
2014年:61万人、2015年:57万人、2016年:60万人

**就職氷河期**(1990年代前半～2000年代前半卒業者)に**正社員就職に至らなかった者は不安定な就労を続けているケースが多い。**  
・就職氷河期世代の就職活動期に、若年無業者(※)の数は、大きく増加  
1996年:40万人 → 1999年:48万人 → 2002年:64万人(2016年:57万人)  
(※)15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者  
・就職氷河期世代で正社員希望者数(2015年)完全失業者:27万人 非労働力人口:15万人

**高校中退者は、就職・キャリアアップにおいて不利な立場にある。**  
・就職内定率(2016年) 高校新卒者:約9割 ⇔ 中学新卒者:約3割  
・高卒資格が必要と考える高校中退者の割合(2010年):78.4%

**地元就職を希望する新規大卒者等の受け皿が不十分。** ※東証一部上場企業  
・地元就職を希望の大学生等の割合(2017年卒):65%  
・地域限定採用を実施している企業の割合:19.4%(※)  
・地方独自採用を実施している企業の割合:9.4%(※)

**【今後の対応の方向性】**  
就職氷河期世代の正社員化に向けた集中的な支援を行うとともに、高校中退者やひきこもりの若者等に対し、教育・就労にわたる切れ目ない支援を提供し、就労・自立の実現につなげる。また、多様な採用機会を拡大し、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

**【具体的な施策】**  
**(就職氷河期世代への支援)**  
・就職氷河期に就職時期を迎え、現在もフリーター等として離転職を繰り返す方の正社員化に向けて、短期・集中セミナーの実施、わかものハローワークにおける就職支援、事業主への助成措置の創設など、個々の対象者に応じた集中的な支援を行う。  
・雇用保険法を改正し、倒産・解雇等により離職した若者に対する基本手当の所定給付日数を上げる。

**(高校中退者等に対する就労・自立支援)**  
・図書館等を活用して高校中退者等の高卒資格取得の学習相談・支援を行うモデルを構築する。また、教育委員会や学校、地域若者サポートステーション等の連携を強化し、就労・自立に向けた切れ目ない支援体制を構築する。

**(多様な選考機会の促進)**  
・希望する地域等で働ける勤務制度の導入等を促進するため、若者雇用促進法の指針を改正し、経済界に要請する。また、学生の地元での就職活動を促進するため、東京圏在住の地方出身者等に対し、地元企業でのインターンシップを支援する。

**(若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化)**  
・職業安定法を改正し、ハローワークや職業紹介事業者の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、実際の労働条件と異なる求人情報を提供しないこと等を内容とする業務運営の指針を策定するとともに、必要に応じて指導等を実施できるよう、法整備を行う。  
・高等学校・大学等と労働局が連携し、学生・生徒に対する労働関係法令や相談・通報窓口等の周知徹底を図る。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、労働者を守る労働ルールの周知を行うよう要請する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
就職氷河期世代への就職支援		【正社員化に向けたパッケージ支援】											若年層(25-34歳)の不本意非正規雇用労働者の正社員就職の推進
		セミナー・就職支援・助成金メニューの追加											
高校中退者等に対する就労・自立支援		【地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進】											モデルの普及・全国展開
		学習相談・支援を行う地域モデル構築 切れ目ない支援体制構築 地域モデルの構築											
多様な選考機会の促進	指針改正	経済界への要請											若年雇用促進法の見直しを検討
	まとめ	地元就活支援コラボプロジェクトの実施											
		地方企業へのインターンシップを活用した人材還流促進策の実施											
労働関係法令等の周知・徹底		新卒応援ハローワーク等による地方への就職支援体制の整備											若者の地方への更なる正社員就職促進
		学生向け労働法教育プログラム・ポータルサイト等の充実・周知				労働法教育プログラム・ポータルサイト等の活用促進				労働関係法令等の周知・学習について更なる取組みを推進			
		労働条件相談ほっとラインの拡充・周知											

若年層(25-34歳)の不本意非正規雇用労働者の割合:28.4%(2014年平均) →2020年 半減

学習相談事業を利用した高校中退者等のうち、  
・高卒認定試験又は高等学校を受験した者の割合:2019年度に80%  
・高卒認定試験に合格した者の割合:2019年度に30%

地方創生インターンシップの参加者受入企業数(2016年 6,441社)を2020年に2倍

# 「多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会」の開催

## 開催経緯

「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、「単線型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、労働者が自分にあ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。」とされており、さらに、「若者雇用促進法に基づく指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進」、「年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受入れ促進のための指針を策定」することとされた。このため、厚生労働省からの要請を受け、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)において、多様な選考・採用機会の拡大に向けた実態把握、論点の整理を目的として検討会を開催したものの。

## 検討事項

- 新規学卒採用及び転職者受入れの実態
- 転職・再就職者の採用機会の拡大に資する企業の具体的な取組事例
- 新規学卒採用で希望する地域等で働ける勤務制度導入等の取組事例
- 多様な選考・採用機会の拡大に向けた具体的な課題及び提言

## 検討会委員

海老原 嗣生	(株)ニッチモ代表取締役
大内 伸哉	神戸大学大学院法学研究科教授
小野 晶子	(独)労働政策研究・研修機構主任研究員
近藤 佑介	(株)オプトホールディング 執行役員ビジネスサービス本部長
坂本 泰	東日本旅客鉄道(株) 人事部業務革新・ ダイバーシティ推進グループ課長
◎佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
濱口 桂一郎	(独)労働政策研究・研修機構労働政策研究所長
古市 憲寿	慶應義塾大学SFC研究所上席所員

## 開催実績

- 第1回 平成29年8月3日(木)  
意見交換
- 第2回 平成29年8月22日(火)  
企業・有識者等からのヒアリング①【新卒】  
・常見陽平氏(千葉商科大学国際教養学部専任講師)  
・日比野勇志氏(野村證券(株)執行役員人事部長)
- 第3回 平成29年10月3日(火)  
企業・有識者等からのヒアリング②【転職】  
・齊藤安良氏((株)ニトリ人財開発部ゼネラルマネージャー)  
・駒村純一氏(森下仁丹(株)社長)
- 第4回 平成29年10月27日(金)  
企業・有識者等からのヒアリング③【転職】  
・中村天江氏(リクルートワークス研究所労働政策センター長)  
・田中久氏((公財)産業雇用安定センター業務部業務部長)
- 第5回 平成29年11月28日(火)  
JILPT企業・学生等調査中間報告  
報告書骨子案の検討
- 第6回 平成29年12月5日(火)  
報告書案の検討
- 第7回 平成29年12月12日(火)  
報告書とりまとめ

# 多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会報告書（概要）

## 現状・課題認識

- 我が国では、ICT・AI・IoT等の進展により、産業構造や各企業の事業構造の大きな変化が見込まれる。また、職業キャリアが長期化し、少子化や価値観の変化等を背景に働き方のニーズが多様化している。
- その中で、勤務地・勤務内容・勤務時間などに限定のある働き方についても、少子化や価値観の変化等といった背景や、両立支援の観点から、新規学卒の段階からニーズの高まりが見られる。
- また、転職・再就職においても、新卒就職時のミスマッチ是正のやキャリアアップ・キャリアチェンジのための転職、出産・育児に伴う退職後の再就職、老親介護等のための中高年齢者の転職・再就職など、一連の職業キャリアの中で、様々な場面において発生することが想定される。
- このような中で、企業と労働者双方のニーズに応え、年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大を図る必要がある。

## 目指すべき社会

- 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。
- 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。

## 基本的な考え方と具体的な取組

### 新卒者等

- 希望する地域等で働ける環境や仕事と生活の調和が図られる環境を整備し、企業の人材確保・職場定着を実現する。

#### <具体的な取組>

- 希望する地域で将来のキャリア展望が描ける募集・採用の仕組みを積極的に検討する
- 採用後の処遇や働き方、選択した採用区分ごとの具体的なキャリア展望等に係る情報開示に取り組む

#### <労働者のライフステージの例>

新卒就職

新卒就職時のミスマッチ  
是正の転職・再就職

出産・育児との両立

キャリアアップのための  
転職・再就職

老親介護等との両立

産業構造・事業構造の変化による転職・再就職

### 転職・再就職者

- 中高年齢者の採用実績のある企業は、採用実績のない企業に比べ、中高年齢者の中途採用に積極的になる。企業横断的に活躍するために必要な、異業種においても共通して発揮される能力は、職務経験により培われる。
- 職業キャリアが長期化し働き方のニーズが多様化する中で、年齢にかかわらず、職務経験が豊富な中高年齢者も、企業や業種を越えて活躍する社会を実現する。

#### <具体的な取組>

- 必要とする専門性や職業能力の水準等を明確に整理する
- 労働条件や職務内容、職場情報、企業文化等を提供する
- 元の職業・職種に関わらない募集・採用に取り組む
- 異業種でも発揮される職務遂行能力等の適正な評価を行う
- 社内・社外双方で公平性を保つ処遇を柔軟に決定する
- 即戦力採用であっても早期定着支援を積極的に行う
- 専門職のウェイトを高めていく



# 多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会報告書概要【新卒関係】

新卒者等  
にとって

「希望する地域等で働ける」  
「仕事と生活の調和が図れる」

## 【新卒者等の現状・課題】

- 地域限定等での就職を希望する者が多い一方、そうした働き方での就職が叶う者は少ない実態にある。

(就職活動時に限定正社員を希望する者の割合と希望が実現した者の割合)

	地域限定	職務限定	勤務時間限定
希望割合	72.6%	58.0%	51.8%
実現割合	28.6%	24.3%	4.4%

- 採用後において、正社員の39.6%が「できれば転勤はしたくない」と考えている。
- 生活(結婚、育児、介護等)と仕事の両立が可能な働き方ニーズの拡大。(2013年卒:20.6%⇒2018年卒:26.2%)
- 労働条件や仕事内容のミスマッチ等を理由に、大卒の32.2%、高卒の40.8%が就職後3年以内に離職。

企業に  
とって

「各地域で人材確保の機会が広がる」  
「採用後の職場定着が期待できる」

## 【企業の現状・課題】

- 新卒正社員採用予定人数に占める地域限定正社員の割合は限定的であり、魅力ある地域の雇用の受け皿が不足。  
※全国・海外展開企業の新卒者等採用予定者に占める地域限定正社員の割合は4.0%
- 一方、地域限定正社員制度を導入した企業の理由として、「地域密着型の経営のため」とする企業が19.2%あり、地域特性・地域ニーズに対応できる人材ニーズも一定数存在。
- 中小企業においては、発信力の弱さから、その魅力が伝わりにくく、人材確保が困難。
- 新卒一括募集スケジュール以外の時期に募集機会を設けていない企業が23.4%存在。

## 【多様な選考・採用機会の拡大に向けた方策】

### 【企業に求める取組】

- 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は、当該地域における選考・採用活動の実施に加え、当該地域に限定して働ける勤務制度等、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・採用の仕組みを積極的に検討する。
- 新卒者等の募集・採用においては、新卒者等が適切に企業や採用区分を選択できるよう、採用後の処遇や働き方、選択した採用区分ごとの具体的なキャリア展望等に係る情報開示に積極的に取り組む。
- 画一的な募集スケジュールでの対応が困難な新卒者等に対して、企業にとって過度な負担とならない範囲で個々の事情に配慮した柔軟な対応を行う。

### 【新卒者等に求める取組】

- 新卒者等においては、在学中から携わりたい仕事や働き方を十分に吟味するとともに、採用後のキャリア展望に係る情報も収集し、企業だけでなく働き方にも着目して、継続的・主体的にキャリア選択を行う。

### 【国の取組】

- 地域限定正社員制度等を導入し、人材確保や職場定着の成果を上げている企業の好事例を収集・周知する。
- 新卒者等にとって、それぞれの地域における就職・キャリアアップが具体的な選択肢となるよう、地域において働き方改革に取り組んでいる中堅・中小企業の魅力や、生活の場としての地域の魅力等を併せて発信する。
- 新卒者等が地域の労働市場の状況、地域限定正社員等を選択した場合のキャリア展望等に対する理解を深められるよう、学校等と連携し、より早期からの職業意識形成支援に取り組む。

# 參考資料

# 若者雇用促進法 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

## 若者雇用促進法の主な内容

### ① 職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。

➢ 提供する情報：(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

### ② ハローワークにおける求人不受理(平成28年3月1日施行)

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

➢ 不受理の対象：○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、  
(1)1年間に2回以上同一条項の違反について是正勧告を受けている場合  
(2)違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合  
(3)対象条項違反により送検され、公表された場合

○男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定について  
(1)法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

### ③ ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

➢ メリット：ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる

➢ 認定基準：  
・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること  
・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下  
・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)について公表している



等 <認定マーク>

# 若者雇用促進法に基づく指針について

## 指針の根拠法：若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）

第四条 事業主は、青少年について、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善、職業の選択に資する情報の提供並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を講ずることにより、雇用機会の確保及び職場への定着を図り、青少年がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければならない。

2 特定地方公共団体（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第八項に規定する特定地方公共団体をいう。以下同じ。）並びに職業紹介事業者（同条第九項に規定する職業紹介事業者をいう。第十四条において同じ。）、募集受託者（同法第三十九条に規定する募集受託者をいう。第十三条において同じ。）、労働者の募集に関する情報を提供することを業として行う者並びに青少年の職業能力の開発及び向上の支援を業として行う者（以下「職業紹介事業者等」という。）は、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着が図られるよう、相談に応じ、及び必要な助言その他の措置を適切に行うように努めなければならない。

第六条 国、地方公共団体（特定地方公共団体を含む。）、事業主、職業紹介事業者等、教育機関その他の関係者は、第二条及び第三条の基本的理念にのっとり、青少年の福祉の増進を図るために必要な施策が効果的に実施されるよう、相互に連携を図りながら協力するように努めなければならない。

第七条 厚生労働大臣は、第四条及び前条に定める事項についての必要な措置に関し、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に必要な指針を定め、これを公表するものとする。

## 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の概要

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等が講ずべき措置を大臣告示として定めたもので、以下の構成となっている。

- I 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置
- II 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
- III 職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置