

指針策定の狙い

- 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できれば、労働者にとっては自分に合った働き方を選択してキャリアを自ら設計できるようになり、企業にとっては急速に変化するビジネス環境の中で必要な人材を速やかに確保できるようになる。雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職を支援することは、国全体の労働参加率や生産性の向上につながる。
- 年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受け入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。
※ 働き方改革実行計画(抄)

転職・再就職拡大を進める主体

企業

- 人手不足の中で、事業承継や企業価値向上の担い手となる**中核人材**を求める中小企業。
- 産業・事業構造の劇的な変化の中で、必要な**専門性等を持つ人材**を速やかに採用したい企業。

労働者

- これまで培ってきた「**職務遂行能力**」や「**専門性**」を利用して、キャリアチェンジやキャリアアップを図りたい労働者。

転職市場

- 国等**
- 企業・労働者双方のニーズを踏まえて、年齢にかかわらず円滑な転職・再就職を支援する国等。

年齢にかかわらず活躍の可能性

- 中高年齢者の中途採用に前向きな企業の割合は、採用実績のない企業では3割程度だが、**採用実績がある企業では6割を超える。**
- 「専門性」だけでなく、職務経験により培われる土台となる「職務遂行能力」(コンピューターのOSに相当するもの)が、企業横断的に活躍するために重要であり、**職務経験が豊富な中高年齢者こそ転職後の活躍が期待される。**
- **異業種からの転職者であっても、同業種からの転職者と同様に活躍している。**
- 中途採用された中高年齢者が活躍している、**好事例を持つ企業の存在。**

転職指針の中核となる取組

① 機運の醸成

<国の取組>

- 転職市場に関する情報発信、職場情報の見える化の促進
- 多様な選考・採用機会の拡大に向けた機運の醸成

② 年齢にかかわらず適正な評価・採用

- 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化
- 中高年の中途採用に取り組む企業への助成等

<企業の取組>

- **必要とする職業能力の明確化及び職場情報等の積極的な提供**
- **職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価**
- **専門性の高い従業員の活躍機会の拡大**
- **公平かつ柔軟な処遇**
- **早期定着に向けた支援**
- **平素からの継続的な役割の明確化、職務遂行能力の把握**

<企業・国の取組>

- 労働者の主体的・継続的なキャリア形成の促進

転職・再就職拡大に向けた3ステップ

①

機運の
醸成

②

年齢にかかわらず
適正な評価・採用

③

採用後の
活躍支援

<国の取組>

○ 転職市場に関する情報発信、 職場情報の見える化の促進

- ・ 転職は新卒時等の企業と労働者のミスマッチの是正や、産業・事業構造が劇的に変化する社会におけるキャリア形成の手段の一つであること、転職市場が拡大していることなどについて、正確な情報発信を積極的に行う。
- ・ 職場情報や雇用管理の状況等が優良な企業の認定・表彰に関する情報の紹介など、総合的な情報提供を積極的に進める。
- ・ 企業や転職希望者に対して、中途採用の成功事例や中途採用者の円滑な職場定着・活躍のためのポイントを周知する。

○ 多様な選考・採用機会の拡大 に向けた機運の醸成

- ・ 指針の周知を図るため、経済団体等への要請を積極的に行うなど、官民を挙げて中途採用拡大の機運を醸成する。

○ 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化

- ・ 円滑な転職や合理的な処遇決定に向けて、各職種の賃金、働き方、職務遂行能力を含む職業能力等の見える化を促進する。また、労働者の専門性に加えて職務遂行能力の見える化を促進する。
- ・ 企業におけるセルフ・キャリアドックやジョブ・カードの活用等により、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する。

○ 中高年の中途採用拡大に取り組む企業への助成等

- ・ 中高年齢者の採用に取り組む企業に対する助成金等を活用し支援する。

<企業の取組>

○ 必要とする職業能力の明確化及び職場情報等の積極的な提供

- ・ 自社の現状や方向性等を踏まえ、必要とする専門性等の職業能力の水準、範囲等を明確に整理し、募集・採用を行う。

○ 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価

- ・ 転職者が活躍するためには、専門性に加えて、その土台となる異業種においても共通して発揮される職務遂行能力が重要である。こうした職務遂行能力は職務経験により培われるものであり、豊富な職務経験を持つ中高年齢者こそ企業・業種横断的な活躍が期待される。選考・採用に当たり、こうした職務遂行能力について適正な評価に努める。

○ 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大

- ・ 継続的な学び直しを通じた専門性の向上を図るため、費用面・時間面の負担軽減に努める。
- ・ 専門性を有する従業員を適正に処遇・評価できる職位等を導入するなど、プロフェッショナル人材の育成・活用に努める。
- ・ 高度に専門的な業務を切り出し、専門職等のウェイトを高めることを検討する。

○ 公平かつ柔軟な処遇

- ・ 中途採用者の賃金決定において、外部労働市場における賃金相場に加え、社内の賃金水準や個別事情も加味し、必要に応じて個別に労働契約を結ぶことにより、社内外で公平性を保つ処遇を柔軟に決定する。また、昇進・配置等の各処遇についても公平な処遇を行う。

○ 早期定着に向けた支援

- ・ 即戦力として中途採用する場合も含め、中途採用者が企業に適応し能力を十分に発揮し続けられるように、入社時における導入教育や社内人的ネットワーク形成の支援など、早期定着支援を積極的に行う。

○ 平素からの継続的な役割の明確化、職務遂行能力の把握

- ・ 中途採用者を含む自社の従業員が能力を十分に発揮し続けられるようにするため、従業員に求める役割の明確化や職務遂行能力の把握に平素から継続的に取り組む。

○ 労働者の主体的(自律的)・継続的なキャリア形成の促進

<企業・国の取組>

- ・ 早い段階から従業員に自身のキャリア形成を考えさせる機会や、自身の職業能力を把握させる機会を提供する。
- ・ 社内公募制度の導入など、従業員の主体的(自律的)なキャリア形成の意向に配慮した人事管理を行う。