

若者指針等規定事項（案）

1 若者の能力、経験の正当な評価及び採用機会の拡大等に係る努力義務について

事業主の努力義務として、若者について、能力を正当に評価するための募集方法の改善、実践的な教育訓練の実施その他の雇用管理の改善を図ることにより、雇用機会の確保を図ることを加える（※）とともに、国は事業主が適切に対処するために必要な指針を策定する。

※ 現行の事業主の責務規定が規定されている第6条、第7条の前後等に、新たに1条を追加。

【参考（規定ぶりの参考）】

（事業主の責務）

第六条 事業主は、事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止（以下「事業規模の縮小等」という。）に伴い離職を余儀なくされる労働者について、当該労働者が行う求職活動に対する援助その他の再就職の援助を行うことにより、その職業の安定を図るように努めなければならない。

第七条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない。

第十二条 厚生労働大臣は、第七条に定める事項に関し、事業主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。

2 指針規定事項

具体的な指針規定事項は、法改正後に職業安定分科会において検討されるものであるが、次の事項等を盛り込むことが考えられる。

① 対象となる若者の範囲

現行の若者対策の対象を勘案し、34歳以下の若者が対象。

なお、中学・高校卒業予定者については、企業・学校・行政による申し合わせにより就職ルールが定められており、これに関する部分は適用しない。（その他の申し合わせがある場合も同様）

② 基本的視点

新卒一括採用は定着しており、また、機能していると評価。

その上で、それに外れた者についても応募、採用の機会を増やす必要があり、そのための募集・採用の改善を盛り込む。

また、新卒一括採用された場合においても、定着率の問題等があり、能力開発等入職後の雇用管理も盛り込む。

③ 規定する主な内容

- ・ ミスマッチ防止、定着率向上の観点から、採用基準や職場で求められる能力・資質の明確化
- ・ 応募可能年齢の引き上げ、応募資格の既卒者への解放
- ・ 通年採用の導入
- ・ 人物本位での採用（能力、経験の正当な評価）
- ・ トライアル雇用や実習併用職業訓練の活用等有期雇用から正社員への登用制度の導入
- ・ 能力開発の推進