

平成 30 年 5 月 22 日

山口県経営者協会

会長 楠 正夫 殿

多様な選考・採用機会の拡大に関する要請書

厚生労働行政の推進につきましては、日頃よりご協力を賜り感謝申し上げます。

平成 29 年 3 月 28 日に働き方改革実現会議において決定された「働き方改革実行計画」では、多様な選考・採用機会の拡大に向け、若年者雇用促進法の指針の改正と、転職者の受入れ促進のための指針の策定が掲げられております。

近年、職業キャリアが長期化し、働き方のニーズが多様化するとともに、急速な技術革新や産業・事業構造の変化により、転職・再就職はより一般的なものとなっております。企業の中途採用ニーズが高まる一方、労働者においても、希望する地域等において継続して働きたいというニーズや、自らの経験・能力を活かし、成長産業等への転職・再就職を通じてキャリアアップ・キャリアチェンジを図りたいというニーズが高まっております。

地域限定正社員制度の普及や、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立等が実現できれば、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るとともに、企業にとっても、産業・事業構造の劇的な変化の中において、必要な人材の確保や生産性の向上に大きく寄与することが期待されます。

こうした観点に立ち、厚生労働省におきましては、若者の雇用機会の確保及び職場への定着に関し、事業主等が適切に対処するための事項を示した若者雇用促進法の指針を改正するとともに、企業が転職・再就職者の受入れ促進のため取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した「年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を策定しました。

両指針については、周知啓発等を実施し、多様な選考・採用機会の拡大に向けて、地域限定正社員制度の導入や転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成を図ることとしております。

つきましては、貴団体におかれましても、両指針の趣旨を御理解いただくとともに、パンフレット（別添）もご活用いただき、貴団体の傘下団体・企業等に対する周知啓発に御協力の程、何卒よろしくお願い申し上げます。

山口労働局長

金刺 義行



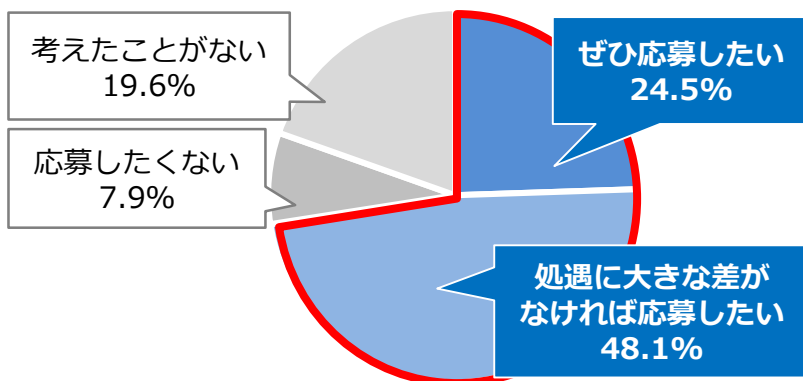
～若者雇用促進法に基づく指針が改正されました～

新規学卒者等の募集・採用にあたり、「地域限定正社員制度」の導入を検討しませんか？

学生たちの間では、多様なニーズが生まれています!!

新規大卒予定者の地域限定正社員に対する応募意向

72.6 %



就職活動を開始する時点で、地域限定正社員への応募意向がある学生は**72.6%**に上ります。

その一方、地域限定正社員を募集している企業は全国展開企業で**14.3%**、海外展開企業では**21.3%**です。

【出典】
JILPT 企業の多様な採用に関する調査(2017)
大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査(2017)

学生の多様なニーズに応え、企業の人材確保や職場定着を実現するため、主に下記2点について「若者雇用促進法に基づく指針」を改正しました。

※ 指針の改正について詳しくは、裏面をご参照ください。

1. 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

➤ 地域を限定して働ける勤務制度の導入

新規学卒者等が希望する地域で働き続けられるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること

→ こうしたニーズに応える環境作りに取り組むことで、**地域の事業運営を支える人材の確保や採用後の職場定着が期待できます。**

➤ キャリア展望に係る情報開示

新規学卒者等が適職を選択できるよう、採用後の就業場所等を限定した採用区分は、選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示に努めること

→ こうした情報開示に取り組むことで、**ミスマッチを理由とした早期離職の防止が期待できます。**

2. 通年採用や秋季採用の積極的な導入

春季の一括採用が雇用慣行として定着している中、「時間をかけて企業研究を行いたい」、「学業への支障や、留学、公務員試験とのスケジュールの重複を回避したい」といった学生の様々なニーズがあることを踏まえ、通年採用や秋季採用等、個々の事情に配慮した柔軟な対応を行うことについて積極的に検討すること

→ こうした様々なニーズに対応した採用活動により、**多様な人材の確保や採用後の早期離職の防止が期待できます。**

「若者雇用促進法に基づく指針」の改正について

「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者などをはじめ、関係者が適切に対処するための指針が、平成30年3月に改正されました。

今回の指針改正は、働き方改革実行計画に示された「単線型の日本のキャリアパスを変える取組」の一環として、新規学卒者等が希望する地域等で働くことができ、仕事と生活の調和が図られる環境を整備し、企業の人材確保や職場定着を実現することを目的としています。

指針本文（抜粋）

第二 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

三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

(二) 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ 通年採用や秋季採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

四 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を持つ企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

(二) キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

※指針の全体版については、以下の厚生労働省のホームページからご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>

【参考】地域限定正社員の導入に当たって

厚生労働省では、地域限定正社員をはじめとした「多様な正社員」に関して、労使等関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」をホームページで公表しています。

▶ 地域限定正社員の導入に当たっては、以下のページを参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tayounaseisyain.html>

詳しくは、最寄りの都道府県労働局職業安定部またはハローワークまでお問い合わせください。