

## 資料1 「若者雇用促進法に基づく指針」の改正

平成30年3月改正

## 「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。

具体的には、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。

## 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

## 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

## 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

## 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。

## (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。

※指針の全体版は、以下の厚生労働省のホームページに掲載。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>

## 資料2 「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」

平成30年3月  
公布・施行

## 転職指針の背景とポイント

## 指針策定の背景

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って、企業・労働者双方において中途採用・転職・再就職ニーズが高まっています。このため、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められています。

## 指針のポイント（企業の取組）

転職・再就職者の受入れ促進のため、企業に望まれる基本事項は、主に「募集・採用」「入社後の活躍支援」「専門性等をもつ従業員の活躍推進」の3つに関する取組です。

## （1）募集・採用に関する取組

- イ 必要とする職業能力等の明確化、職場情報等の積極的な提供
  - 自社の現状や目指している方向性等を踏まえ、必要とする職業能力の水準、範囲等を明確に整理した上での募集・採用。中途採用者が担当する業務を具体的なタスクに分解。
  - 賃金等の労働条件や職務内容に限らず、期待する役割、職場情報、企業文化等の積極的な情報提供。
- ロ 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価
  - 専門性に加えて、その土台となる業種・職種にかかわらず共通して発揮される職務遂行能力が重要。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労働者の企業・業種横断的な活躍が期待される。こうした職務遂行能力についても適正な評価を実施。
- ハ 元の業種・職種にかかわらずない採用
  - 業種・職種にかかわらず共通して発揮される職務遂行能力に着目した、元の業種・職種にかかわらずない募集・採用。
- ニ 必要とする職業能力等を持つ人材の柔軟な採用
  - 自社から転職（退職）した者等、社内・社外双方の経験を有している人材を積極的に評価し、再入社を可能とする制度を検討。
  - 既に他の企業等において就労中で、自社において副業・兼業としての就労を希望する人材を中途採用する場合は、就業時間や健康確保など、その人

材に関し労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか確認することに留意。

## （2）入社後の活躍支援に関する取組

- イ 公平かつ柔軟な処遇
  - 中途採用者の賃金決定においては、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などの方法によって、公平な処遇を柔軟に決定。
- ロ 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、入社時における社内人的ネットワーク形成の支援等、早期定着支援を積極的に実施。
- ハ 従業員に求める役割の明確化、職業能力の継続的な把握
  - 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、従業員に求める役割の明確化や職業能力の把握を平素から継続的に実施。

## （3）専門性等をもつ従業員の活躍促進に関する取組

- イ 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大
  - 従業員の継続的な学び直しを通じた専門性の向上を図るため、従業員の学び直しに関する費用面・時間面の負担を軽減。
  - 専門性を有する従業員を適正に評価・処遇し、プロフェッショナルな人材の育成・活用。
  - 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。
- ロ 従業員の主体的（自律的）・継続的なキャリア形成の促進
  - 早い段階から、従業員が自身のキャリア形成を考えられる機会や、自身の職業能力を把握できる機会を提供。
  - 社内公募制度を導入するなど、従業員の主体的（自律的）なキャリア形成の意向にも配慮した人事管理。
  - 他企業への出向や他部門への異動の経験を積極的にキャリアパスに組み込むなど、職場環境や職務内容の変化に柔軟に対応し活躍できる人材の育成。
  - 転職者本人とかかわりのない取引先等への転職を禁止する競業避止義務については、長期・広範なものとならないよう合理的な範囲に設定。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200616.html>