

## 行政説明

厚生労働省 職業安定局 若年者雇用対策室 室長補佐 和田山 純一

皆さま、おはようございます。ただ今、ご紹介いただきました、厚生労働省若年者雇用対策室の和田山と申します。どうぞよろしく申し上げます。本日お集まりの皆さまがたにおかれましては、日頃より若者の雇用対策にご理解とご協力を賜りますこと、この場をお借りして感謝申し上げます。本日、私のほうからは、大きく二つ、ご説明させていただきます。一つ目が、若者の雇用に関する現状や雇用対策について。それから、青少年の雇用の促進に関する法律。この2点につきましてご説明させていただきます。限られた時間でございますので、ポイントを絞ってご説明させていただきます。

それではまず、新規大学卒業者の就職状況についてであります。先ほど、文部科学省さんのほうからご説明がありましたので、詳細は割愛させていただきますが、非常に高い就職率になっております。このように高い就職率になっている要因ではありますが、全国のハローワークからの報告などをまとめますと、最近の景気回復に伴いまして、企業から多くの求人が出されているというような状況と、それに伴います人手不足を背景により、多くの求人が出されているということが要因と考えられ、その中で学生がたくさんある求人の中から、産業や職種などの選択肢が増え、希望どおりの就職ができていないのかと考えております。この先の景気動向にもよるかと思いますが、今後も引き続き関係機関と連携などをして、高い内定率となるように支援をしてまいりたいと思っております。

それでは、厚生労働省において実施しております、若年者雇用対策についてご紹介いたします。お手元の資料62ページからです。厚生労働省としましては、若年者雇用対策として、新規学卒者等を支援する「新卒応援ハローワーク」と、正社員を目指すフリーターなどを支援する「わかものハローワーク」の設置をしております。大学生に関するものが、この新卒応援ハローワークですが、そこに配置されているジョブサポーターを中心に支援を取り組んでいるところです。

主な支援メニューとしましては、担当者を決めた個別支援の実施、職業適性検査、求職活動に役立つガイダンスやセミナーなどを実施しているところでもあります。それから、就職後の職場定着も大事ということで、定着に関する支援も実施しているところでもあります。それから下段が正社員を目指すフリーターの支援でございます。「わかものハローワーク」を設置し、正社員就職に向けた支援を実施しているところでございます。本日午後からの情報交換の場におきまして埼玉、東京、神奈川、千葉それぞれのジョブサポーターがおりますので、常日頃、大学、学生それから企業の皆さまがたと向き合い就職支援を担当しているジョブサポーターとぜひ情報交換の場でお話をいただければと思っております。

次に、若者雇用促進法について、ご説明させていただきます。若者雇用促進法、正式には「青少年の雇用の促進等に関する法律」というものであります。こちら、平成27年から

公布され、順次、支援を実施しているものであります。この法律ができたきっかけについてご説明させていただきますと、まずは労働力人口です。若い方の人口が減少しているということで、先ほど来、ご説明があったと思いますが、ご覧の資料 64 ページが総務省のほうの調査になります。こちら 10 年に 1 回の調査であり、直近 2014 年のデータとなっております。ご覧のとおり、2004 年 2165 万人いた若年労働力人口、10 年間で 430 万人減少しており、2030 年の推計では、さらに 270 万人が減少するのではないかと予測されているところであります。

それからもう一つ、不本意非正規の状況であります。これも、法律ができた一つの理由です。左側が 3 年以内離職率の状況となっており、大学生で言うと、約 3 割の方が 3 年以内で離職しているという状況でございます。右側が早期離職を契機に、不本意ながら非正規で働く方が多いというデータです。特に若い方が多いというデータが見受けられます。卒業後、正規雇用で働いていた方が、離職を機にやむを得ず、派遣などの非正規雇用に流れている状況があるということが分かります。このような方々が、本来希望する働き方で能力を発揮していただくということが重要です。若者が減少していくと、企業側から見れば、人材確保が、非常に重要となりますが、学生側から見れば、就職活動において、産業・職種などの選択肢が増え、より良い就職先を見極めることができるという点では良いかもしれませんが、今後の日本経済を支える若者が減少していく中で、安定した雇用に就いていただき、能力を向上させて、働きがいを持って仕事に取り組んでいける社会が構築できるようにしていくことが重要でございますし、企業の生産性向上を図るという意味でも重要ではないかということでございます。

このような観点で若者雇用促進法がつくられました。法律の内容でございますが、具体的には、①から③が主たる内容となっております。一つ目が「職場情報の積極的な提供」でございます。それから二つ目が「ハローワークにおける求人不受理」。三つ目が「ユースエール認定制度」です。まず、「職場情報の積極的な提供」についてご紹介します。新卒段階でのマッチングの向上を図るため、新卒者の募集を行う企業に対しまして、企業規模を問わず、職場情報について幅広い提供を努力義務化するというものを設けました。それから、求人への応募者、または応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申し込みを行い、ハローワークから求めがあった場合は、3 類型ごとに一つ以上の情報の提供を義務化するというものを設けさせていただきました。

情報提供の項目は、66 ページの下段になっております。3 類型というのが、(ア)・(イ)・(ウ)です。(ア)が募集・採用に関する状況です。何人採用されたとか、何人離職したかということ。このような情報の提供をお願いしたいということです。それから(イ)が職業能力開発・向上に関する情報でございます。就職したらどんな研修があるのかとか、ということをお知らせしたいというものであります。それから、(ウ)が企業における雇用管理に関する状況でございます。残業時間の実績であるとか、休暇の取得日数であります。こういったところを広く情報提供していただきたいというものを、法律の指針に項目とし

て設けさせていただいたものであります。

それから、次が「ハローワークにおける求人不受理」でございます。ハローワークには、企業から申し込みがあった場合には、求人を受理するという原則があります。しかしながら、ここ数年、よく耳にすることがあったと思いますが、若者の使い捨てが疑われる企業、報道などではブラック企業などといわれていますが、こういったものが社会問題化されました。新卒採用時のトラブルというのは、その後の職業生活における、段階的な職業能力の形成に大きく影響を及ぼすということは、いうまでもありません。このため、一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所から、求人を受理しないということを法律のほうに明記させていただきました。内容がとても複雑でございますので、後で資料をご覧くださいればと思いますが、1年間に2回以上、一定の条項に違反して是正勧告を受けた場合には、求人を不受理にするというものを設けているものであります。

それから最後、三つ目ですが、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業に対しまして、認定制度を設ける「ユースエール認定制度」でございます。若者の雇用管理が優良な中小企業に厚生労働大臣の認定制度を創設しているものでありまして、直近で申し上げますと、約200社近くが認定を受けております。200社、随分、少ないんじゃないかと感じる方もおられますが、制度自体ができて間もないということもあり、われわれも今後ますます、この制度PRしていきたいと思っています。認定のメリットといたしましては、企業のほうに認定マークのほうを設けさせていただきまして、ハローワークでの重点的なPRや、助成金の加算措置などありますので、こちらのほうも後ほど、お手持ちの資料のほうでご確認いただいて、問い合わせ等は最寄りのハローワーク、労働局、厚生労働省のほうにいただければと思います。

駆け足ではございましたが、私の説明は以上でございます。今後とも、若者の雇用支援へのご理解、ご協力につきまして、どうぞよろしく願いいたします。ご清聴ありがとうございました。