



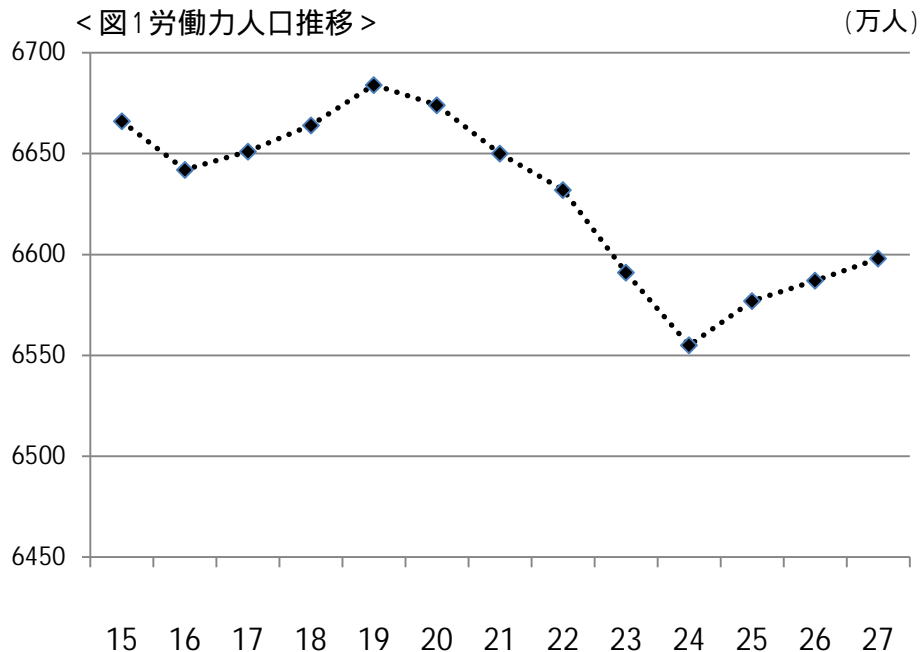
内閣府 規制改革会議 公開ディスカッション

日本商工会議所 配布資料

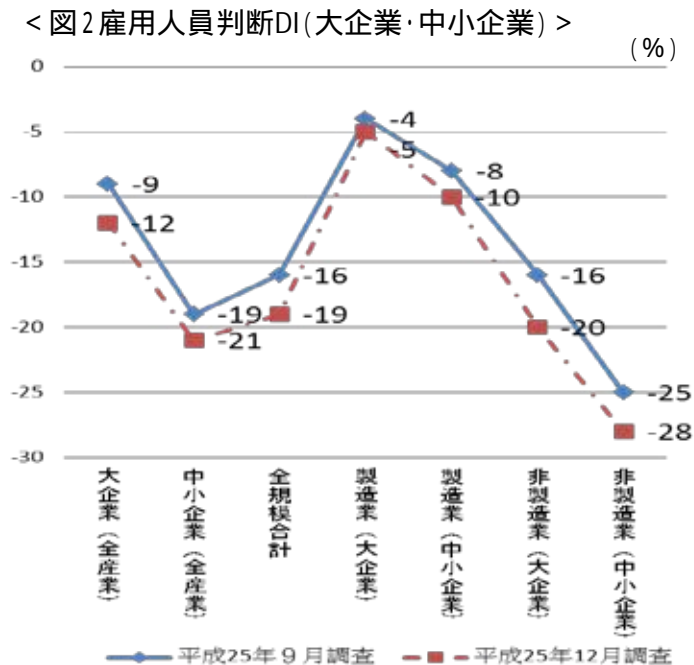
平成28年2月22日
日本商工会議所

1. 人手不足について

- 超高齢化、少子化により、労働力人口は減少傾向が続いている。
- 労働力人口の減少による、企業の人手不足感は企業規模や業種を問わず影響を与えており、改善に向けた対策は喫緊の課題。



出所: 総務省「労働力調査(就業状態別15歳以上人口)」

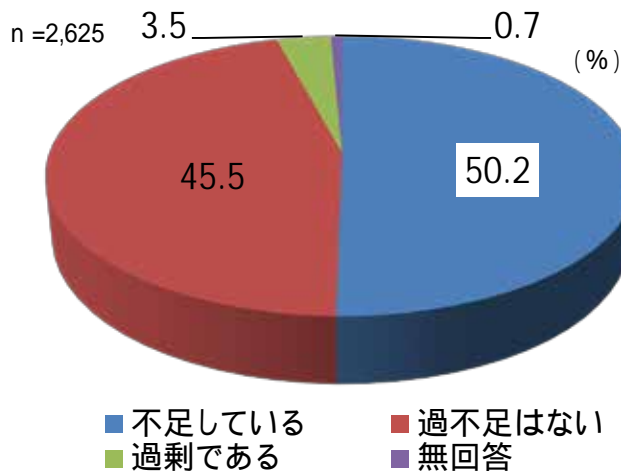


出所: 日銀短観 雇用人員判断 「過剰」 - 「不足」で計算

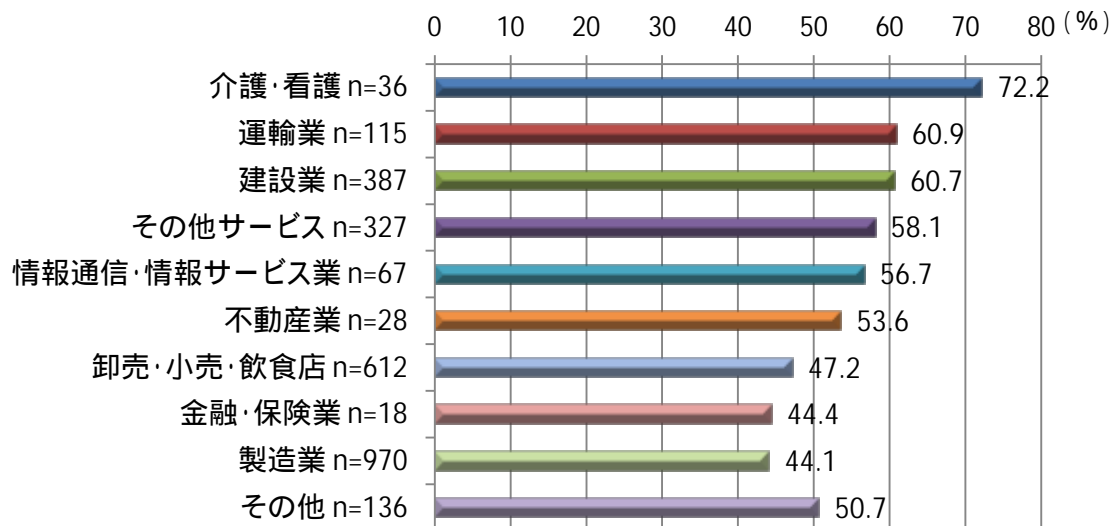
2. 人手不足について(日商調査)

- 日商調査が行った「人手不足への対応に関する調査」結果においても、回答企業の半数以上で人手が「不足している」と回答。
- 人手が不足している企業を業種別に見ると「介護・看護」「運輸業」「建設業」と続く。
- また、若年者を採用するための取り組みについて聞いたところ、「高卒、専門卒の新規学卒者の求人を積極的に行った」が最も多い結果となった。

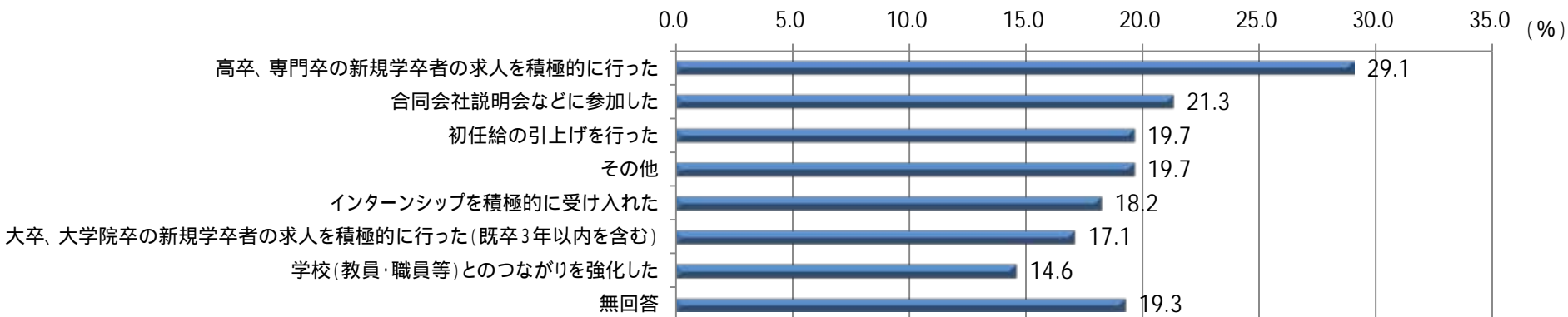
<図3 人員の過不足状況について>



<図4 「不足している」と回答した企業の割合 無回答除く> n=1,299



<図5 若年者を採用するための取り組みについて【複数回答】> n=2,625



3. 政府の対応について

- 採用時の企業側における情報提供のあり方については、政府において若年者雇用対策に向けた新法（「若者雇用促進法」）を昨年9月に制定。
- 新卒者の採用時において、新卒者からの求めに応じ3類型を企業側が提出することと定められた。

< 図6 若者雇用対策法 概要 >

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律の概要 （「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。

▶ 提供する情報：(ア) 募集・採用に関する状況、(イ) 労働時間等に関する状況、(ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況

② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。

▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例

③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の支援

① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の活用や職業訓練等の措置を講ずる。

② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設（地域若者サポートステーション）の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。

② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置づける。（職業安定法改正）

2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日（ただし、1. (2)①及び②は平成28年3月1日、1. (3) ②、2. (2)及び③は平成28年4月1日）

< 情報提供項目 >

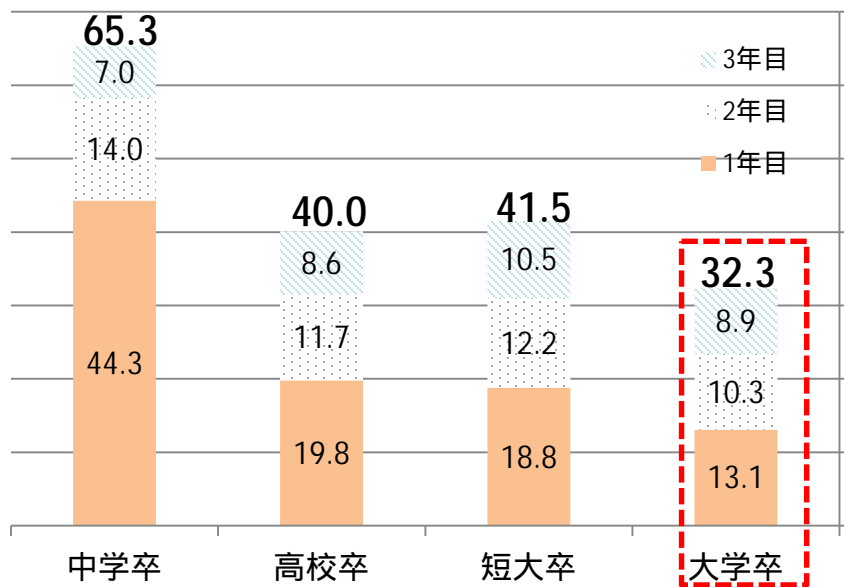
ア) 募集・採用に関する状況	過去3年間の新卒採用者数・離職者数 過去3年間の新卒採用者数の男女別人数 平均勤続年数
イ) 職業能力の開発・向上に関する状況	研修有無及び内容 自己啓発支援の有無及び内容 メンター制度の有無 キャリアコンサルティング制度の有無及び内容 社内検定等の制度の有無及び内容
ウ) 企業における雇用管理に関する状況	前年度の月平均所定外労働の実績 前年度の有給休暇の平均取得日数 前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別） 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

出所：厚生労働省 若年者雇用対策室資料を事務局にて改定

4. 若年者の離職問題について

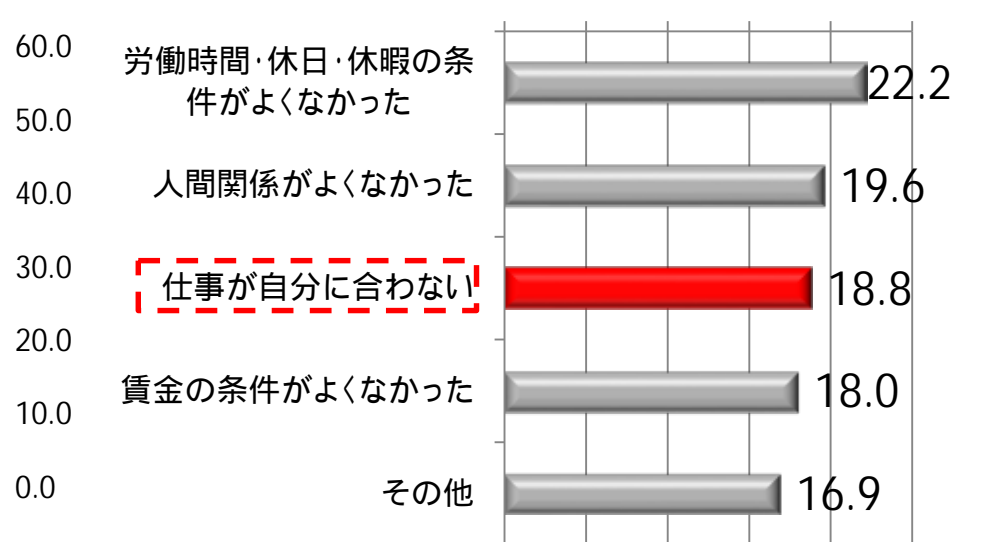
- 新卒者の3年以内離職率を見ると、高校卒で4割、大学卒で3割が離職している。
- また、厚生労働省調査（若年者雇用実態調査）では、「初めて勤務した会社をやめた理由」として「仕事が自分に合わない」といった回答が上位に挙がっている。
- このような問題の解決策としては、企業情報の提供により、企業と求職者のミスマッチを防ぐことが重要。
- しかしながら、企業規模により状況が異なることから、離職率等数値化された情報のみに力点を置くことは望ましくない。

< 図7 新規学卒者の3年以内離職率無業者の推移 (H24) >



出所: 厚生労働省 若年者雇用対策室資料を事務局にて改定

< 図8 初めて勤務した会社をやめた主な理由 (上位5項目を抽出) >



出所: 厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査(個人調査)」

5. 商工会議所の取組みについて

- 全国の各地商工会議所では、インターンシップ支援や合同会社説明会の開催などを通じて、企業と求職者の支援を実施している。
- 企業情報の提供も然ることながら、まずは、企業と求職者のマッチングの場を設けることが優先であり、その支援も併せて必要。

< 東商リレーションプログラム >



学生を前に挨拶する前田委員長(株資生堂相談役)

東京商工会議所は、就職活動が始まる大学3年生からではなく、早い段階で学生の職業観の醸成や、企業についての理解を深め、入社後のミスマッチなどを防ぐことを狙いに、「東商リレーションプログラム」を平成27年度から実施。目的に賛同する企業と大学との仲介役を担っている。

リレーションプログラム 受入企業：9社
同連携大学：5校

< 桑名方式インターンシップ(デュアルシステム) >



実際に企業の機械を使って作業を体験する様子

平成8年に、桑名商工会議所が橋渡し役となり、桑名工業高校の生徒が地域企業に出向く「産業現場実習(インターンシップ)」がスタート。高い技術力を持つ社員の指導を仰ぎ、現場実習を通じて日頃学んだ技術をより高め、地域企業の重要性を知ることによって職業観・勤労観を醸成する取組みは「桑名方式インターンシップ(デュアルシステム)」と呼ばれ、商工会議所・企業・学校が一体となった事業として注目を集めた。

三重県商工会議所連合会では、同方式を広めるため、企業、高校、行政など地域のキャリア教育機関が一同に会する「キャリア教育推進地域連携会議」を発足させ、現在では9地域に拡大。