

規制改革推進会議 第2回人材WG 御説明資料

「採用の在り方」に関する検討状況について

平成28年10月25日

厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課
若年者雇用対策室

「規制改革実施計画」（平成28年6月2日閣議決定）によって求められる事項

「規制改革実施計画」（平成28年6月2日閣議決定）（抄）

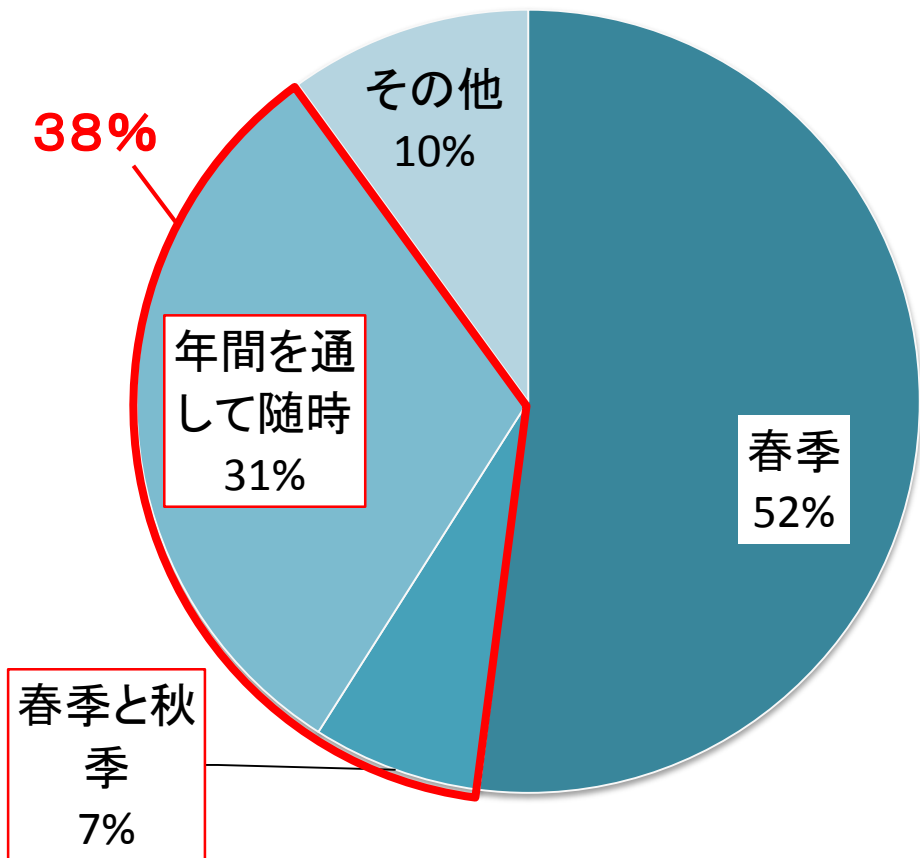
就職・転職が安心してできる仕組み作り

事項名	規制改革の内容	実施時期
採用の在り方	通年採用等の導入は、多様な働き方を推進していく観点からも重要である旨を明確にし、周知徹底を図ることで、通年採用等の積極的な導入を促す。	平成28年度措置

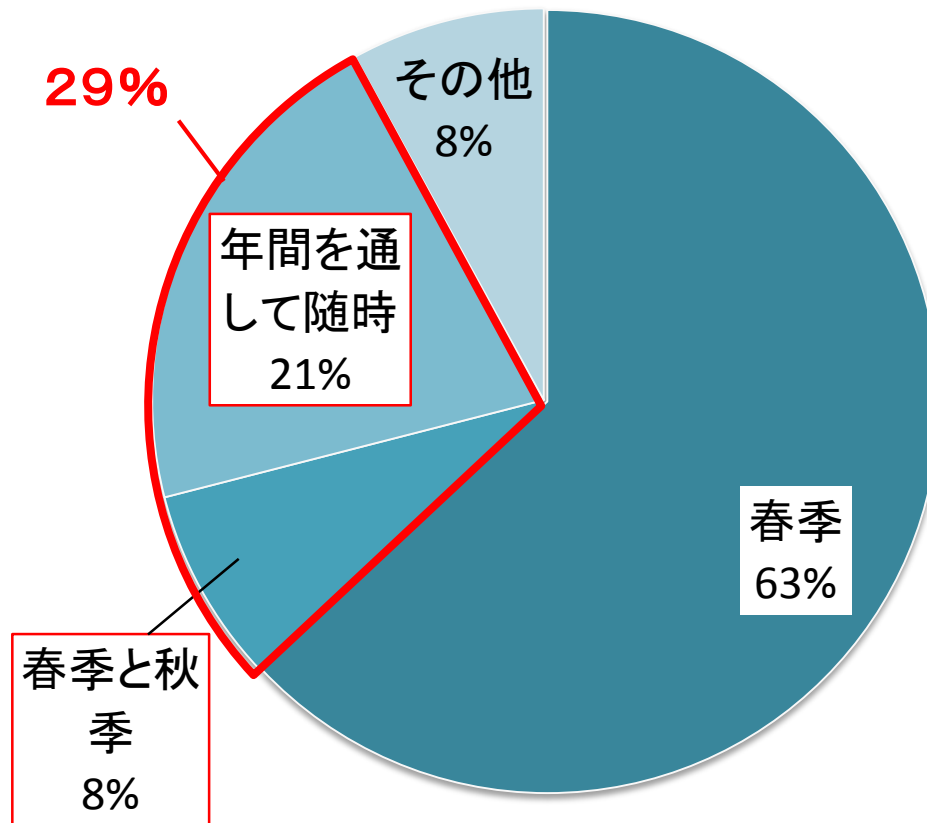
新卒採用の状況について①

過去1年間に新規学卒者採用枠で正社員を募集した事業所の募集時期

平成26年8月～平成27年7月



平成25年8月～平成26年7月



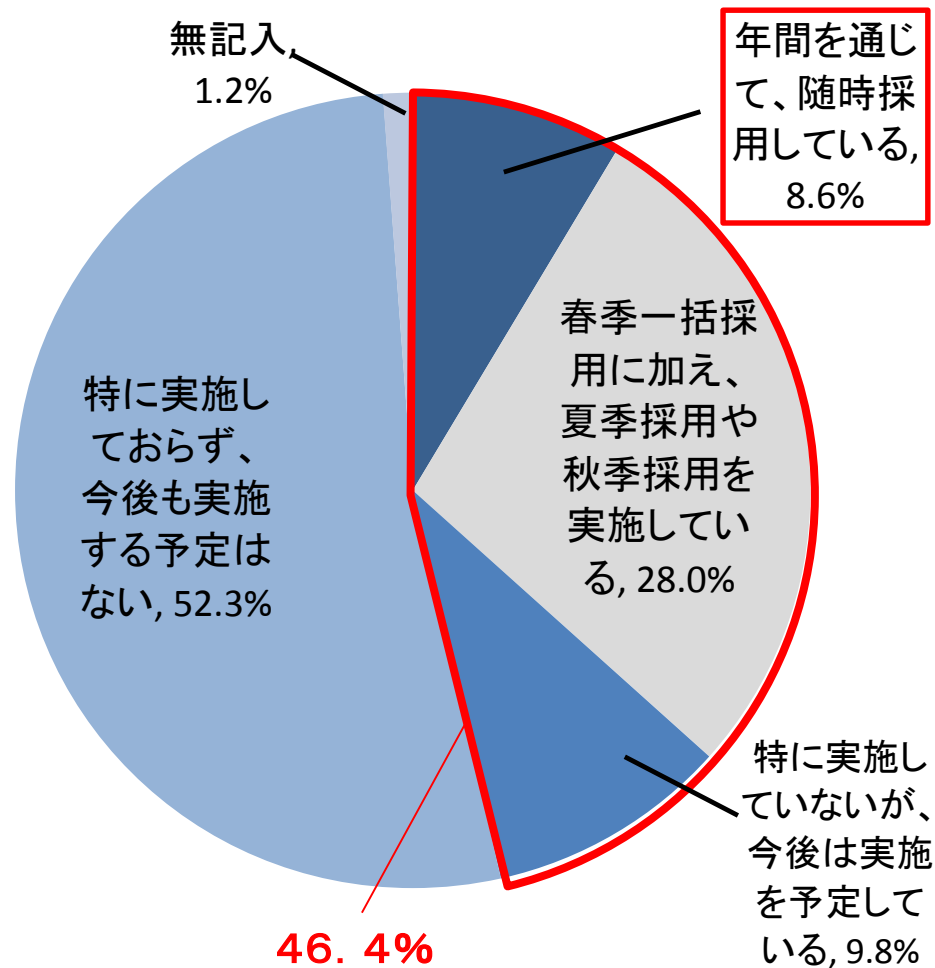
※30人以上の常用労働者を雇用する全国の民営事業所から抽出調査。

※有効回答数 平成27年8月調査:3,011事業所、平成26年8月調査:3,016事業所

出典:厚生労働省 労働経済動向調査(平成27年8月、平成26年8月)

新卒採用の状況について②

新卒者の通年採用の実施状況



日本経済団体連合会の企業会員のうち
1,310社を対象、660社回答

【企業規模別回答状況】

99人以下	16社	} 602社
100～299人	34社	
300～499人	35社	
500～999人	91社	
1000～2999人	222社	
3000～4999人	96社	
5000人以上	158社	
無記入	8社	

日本経済団体連合会 「『採用選考に関する指針』の手引き」(平成27年12月7日改訂)

6. 留学経験者などに対する多様な採用選考機会の提供

近年ではグローバル人材を求める観点から、留学経験者を対象に、一括採用とは別に採用選考機会を設けることも少なくない。今般の選考活動開始時期の見直しにあたって、留学すると不利になるといった認識が学生に生じることのないようにする観点から、別途の採用選考機会の設定をはじめ、留学経験者向けの様々な取組みを行っている企業は、自社の採用HPなどを活用しながら積極的な周知を行うことが求められる。

また、最近ではセメスター制からクォーター制に移行する大学があるほか、ギャップイヤーを導入する動きもある。今後とも多様な経験を経た学生が企業社会で活躍する道を開くため、一括採用のほかに夏季・秋季採用をはじめ、様々な募集機会を設けていくことが望ましい。

就職問題懇談会 「平成29年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について(申合せ)」

1. 就職・採用活動の円滑な実施について

(2) 企業等への配慮の要請

企業等が学期期間中に採用選考活動を実施する場合には、当該活動が学業の妨げとならないよう、以下の配慮を企業等に対して強く求める。

・学生の学修に十分配慮した形での採用選考活動の実施

授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複する場合は、学生からの求めに応じ、個別的な採用選考日時の変更など必要な対応を明示的に行うこと。また、土日祝日や平日の夕方の活用も取り入れるなど、学生の学修環境を損なうことのないよう極力柔軟に対応すること。

・採用選考開始日より前に採用選考活動を実施しないよう徹底すること

青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号) (抄)

(事業主等の責務)

第4条 事業主は、青少年について、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善、職業の選択に資する情報の提供並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を講ずることにより、雇用機会の確保及び職場への定着を図り、青少年がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければならない。

(関係者相互の連携及び協力)

第6条 国、地方公共団体(特定地方公共団体を含む。)、事業主、職業紹介事業者等、教育機関その他の関係者は、第二条及び第三条の基本的理念にのっとり、青少年の福祉の増進を図るために必要な施策が効果的に実施されるよう、相互に連携を図りながら協力するように努めなければならない。

(指針)

第7条 厚生労働大臣は、第4条及び前条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者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。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等
その他の関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第406号）

第二 事業主等が青少年の募集及び採用にあたって講ずべき事項

三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

（二）学校等の新規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を積極的に検討すること。

現在の検討状況（平成28年度措置）

- 通年採用等の積極的な導入に係る周知徹底を図るためのリーフレットを作成する。
- 厚生労働省において、経済団体等に対して周知を行う予定。
- 都道府県労働局において、地域の経済団体等に対して周知を行う予定。
- ハローワークにおいて、学卒求人の申込みを行う事業所に対して周知を行う予定。