



I 企業の取組み

1.若年者への就労機会提供や処遇制度などの見直し

潜在能力、適性なども適切に評価し、意欲のある若年者に就労の機会を提供していくことを検討

年齢などを軸とするいわゆる年功カーブを描く処遇制度から、「仕事・役割・貢献度」を基軸とした処遇制度へ見直し

パートやアルバイトといった有期雇用契約者から期間の定めのない雇用契約者(いわゆる正社員)への登用の仕組み

求人情報の信頼性の確保

2.トライアル雇用などの有効活用

現行トライアル雇用を活用し、適性や能力を見極めながら、求める人材を確保

実習と座学を並行的に行う実践型人材養成システムを積極的に活用し、新卒時特有のミスマッチを回避

訓練の受け入れなどを通じた、政府・成長力底上げ戦略によるジョブ・カード制度への協力

3.学校教育から労働市場への移行のサポート

新卒時の円滑な移行をサポートするためにインターンシップの受け入れへの積極的協力や職業観醸成プログラムへの協力

進路指導などを担当する学校の教職員の資質を高めるため、教職員の民間企業研修の積極的な受け入れ

II 政府による若年者雇用対策の強化

(1)ハローワークの見直し・機能強化

対象者を特化したサービスの提供

若年者向けワンストップ拠点の整備

学校の進路指導などの強化

職業紹介事業の民間開放

ICT活用、日曜開庁、民間ノウハウのフィードバックによるサービス向上

(2)民間のマッチング機能のさらなる活用

求職者からの手数料徴収の見直しなどにより有効活用をはかり、民間の高いマッチングを期待

常用への移行率の高い紹介予定派遣によるマッチング機会を拡大させるため、派遣期間を1年に延長するなど制度を柔軟化

(1)職業能力向上への取組み

公共職業訓練機関の活用促進

知識・技能にとどまらない幅広い訓練

公共職業訓練機関の民間委託拡大

大学・専門学校などの有効活用

在職者向けの職業訓練機会の確保

(2)就労促進型のセーフティネット構築

失業給付水準見直しによる早期就職へのインセンティブ拡大

必要に応じ、一般会計による雇用対策の実施を検討

「希望の国」の実現