

若者の雇用機会の創出に関する論点（案）

まち・ひと・しごと創生基本方針2017（抜粋）

（平成29年6月9日閣議決定）

2. 地方への新しいひとの流れをつくる

① 地方創生に資する大学改革

【具体的取組】

◎ 若者の雇用機会の創出

- ・ 地元企業等に就業した者の奨学金返還支援制度の全国展開、地方創生インターンシップの推進を行うとともに、地方拠点強化の加速策を講じるなど、学生の地方への還流や定着の促進に向けた取組を促進するとともに、若者の雇用創出のための取組を更に進める。
- ・ 東京に本社を持つ大企業等に対し、企業の本社機能の地方移転、地方における採用の拡大（本社一括採用の変更）、地域限定社員制度の導入等を促す。

1. 基本的な認識

- 雇用情勢は着実に改善しており、有効求人倍率はすべての都道府県で1倍を超えている状況。また、正社員求人や賃金についても増加傾向で推移している。
- 一方で、地方から東京圏に転入した若者が地元の就職先を選ばなかった理由として、「一都三県で仕事をしたかったから」、「希望する仕事が多かったから」等の回答割合が高く、若者は、地方には、魅力のある良質な雇用機会が十分にはないとの認識を持っている。



- 地方における若者の受け皿となるような魅力ある雇用機会の創出が引き続き必要ではないか。
- 地方に魅力ある雇用機会を創出するためには、東京に本社を持つ大企業等の取組も求められるのではないか。
- また、現状でも地方において良質な雇用機会を提供している企業も多数存在するが、こうした魅力ある企業を学生等が知る機会の提供、学生等の地方還流を推進するための取組等が必要ではないか。

2. 魅力のある良質な雇用機会の創出・確保に向けて

<参考> まち・ひと・しごと創生総合戦略（2016改訂版）（平成28年12月22日閣議決定）（抄）

1. 基本的な考え方

3. まち・ひと・しごとの創生と好循環の確立

（1）しごとの創生

地域に根付いたサービス産業の活力、生産性の向上、雇用のミスマッチに対する経済の状況や変動に応じた円滑な対応など、「雇用の質」の確保・向上に注力する。特に、若い世代が地方で安心して働くことができるようになるためには、「相応の賃金」+「安定した雇用形態」+「やりがいのあるしごと」といった要件を満たす雇用の提供が必要となる。労働力人口の減少が深刻な地方では、こうした「雇用の質」を重視した取組こそが重要であり、経済・産業全体の付加価値や生産性の継続的に向上につなげていくことが必要となる。

（産官学連携による中核的な産業の振興と専門人材の育成）

- 首長のリーダーシップの下で推進される産官学連携の取組においては、地域の魅力ある良質な雇用機会の創出に資するよう、地域の中核的な産業の振興やその専門人材育成等を行う優れた取組を重点支援することが重要ではないか。

（若者の起業・創業）

- 大学や地域において、起業・創業にチャレンジするような学生をどのように育てていくかということが重要ではないか。
- 現在、起業・創業を支援するための取組として創業補助金等の支援措置があるが、今後社会全体の創業機運の醸成等を図るために、どのような取組が考えられるか。

（地域未来投資法の活用等による地域中核企業の成長促進）

- 意欲ある地域企業による「稼ぐ力」の強化に向けた挑戦を後押しすることで、地域にしごとを創出し、良質な雇用を確保することが重要である。

このため、例えば本年度に成立した「地域未来投資促進法」などを活用し、潜在成長力のある中堅・中小企業の振興等の取組を一層推進する必要があるのではないか。

(プロフェッショナル人材の地方での活用促進)

- 潜在成長力のある地域企業に対し、「攻めの経営」への転身を促すことで、地域に魅力あるしごとを創出し、良質な雇用を確保することが重要である。

地域企業が、「攻めの経営」の実現に必要なプロフェッショナル人材を確保できるよう、一層支援していく必要があるのではないかと。

(地域アプローチによる働き方改革)

- やりがいを持って仕事をする上では、企業が「働き方改革」に取り組み、若者にとって魅力ある職場環境を整備することが重要である。企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の見直しなど、各地域の実情に応じた働き方改革を進めるための取組を全国的に推進していくために、どういうことが必要か。

3. 東京に本社を持つ大企業等の取組について

<参考> 働き方改革実行計画（工程表）（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）（抄）

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

・希望する地域等で働ける勤務制度の導入等を促進するため、若者雇用促進法の指針を改正し、経済界に要請する。

(大企業等の取組促進)

- 地方における魅力のある雇用機会の創出にあたっては、東京に本社を持つ大企業等が、自らが意識を変え、行動に移すことが重要である。

この観点から、大企業等が本社機能の一部を地方に移転することが期待されるが、それを促すためにどのような取組が考えられるか。

- 大企業等が本社一括採用を変更し、地方における採用を拡大することが期待されるが、それを促すためにどのような取組が考えられるか。
- 大企業等が地方において地域限定社員制度の導入等を行うことが効果的であると考えられるが、それを促すためにどのような取組が考えられるか。

(地方拠点強化税制について)

- 企業の本社機能移転等の加速化を図るために、地方拠点強化税制について、更なる拡充を図ることが必要ではないか。

4. 早い段階からの職業意識形成・企業を知る機会の提供

(地方創生インターンシップ事業について)

- 東京圏在住の地方出身学生の地方還流や地元在住学生の地方定着を促進するため、産官学を挙げて、地元企業でのインターンシップの実施等を支援する「地方創生インターンシップ事業」については、ポータルサイトの拡充、地方公共団体と首都圏の大学との緊密な連携体制の構築を促進するためのプラットフォーム形成や先導的な取組への支援等の取組を推進していくこととしている。

地元企業でのインターンシップをさらに活性化するためには、どのような取組が考えられるか。

(早い段階からの職場意識形成について)

- 地元への愛着はUターン希望を左右する、地元から転出する前に地元企業を知る機会があると後々のUターン希望につながる、といった指摘がある。

中高生等の早い段階から職業意識形成を図り、地元で暮らすことの魅力や地元企業の魅力等について知らせるため、どのような取組が考えられるか。

(地方の中小企業の情報発信の支援について)

- 地方の中小企業は大企業等と比べて相対的に情報発信力が限られている。

例えば、若者の採用に熱心な企業の認定制度やインターンシップのプログラム作りの支援など、地方の中小企業の魅力等が大学生等に伝わるようにするために、どのような取組が考えられるか。

5. 学生等の地方還流促進

(奨学金返還支援制度等について)

- 地方大学等への進学、地元企業への就職や、都市部の大学等から地方企業への就職を促進するための奨学金返還支援制度について、現在 24 県（見込みを含めると 28 県）で制度が設けられている。

地元就職の促進の観点から、この取組を全国展開していく必要があるが、そのためにどのような取組が考えられるか。

- 東京圏と地方の大学生の対流・交流に関する取組を行っている大学は比較的限られている。今後、東京圏の学生に地域の魅力の認識を深めることや、地方大学に進学する誘因をもたらすために、どのような取組が考えられるか。

6. 魅力ある良質な雇用機会へのマッチング

(関係機関の連携によるマッチング支援)

- 大学生等が地方において希望に応じた就職を実現できるよう、大学、国（ハローワーク）、自治体等の関係者の連携が重要であると考えられるが、どのような取組が考えられるか。