

若者の雇用機会の創出に関する論点

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」、「希望する仕事なかったから」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。

(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。

(主な意見)

- ・ 東京で採用して、自分の希望はほとんど言わないまま、どんな仕事をするか、どこで働くかもほとんどわからないままに、あなたはここへ行きなさいと言われて、わかりましたと言って赴任する。転勤命令も、かつては家庭の事情でなかなか断れず、単身赴任で行くというケースも多くあった。(中略)個人の人生を犠牲にするような雇用関係は、終身雇用的一方で起こっており、ここを変えるのが働き方改革ではないか。
- ・ 地方から出てくる学生あるいは親の気持ちが、とにかく大企業志向が強く、そのことが就職先の選択に大きく関係しているので、就職後の配属地域の実態がどうなっているのかということは国民によく知らせる必要がある。
- ・ 「学校を出た後にどんな働き方をするか」について、その多様性を大手企業が率先して広げていくのが重要ではないか。(中略)一人ひとりの生き方・働き方についてもっと尊重し、本人とコミュニケーションをとるような関係性の在り方をぜひ念頭に置いていただきたい。
- ・ 本社一括採用されている企業は結構多いのだが、製造業や建設業などは本社で一括採用しても、実際には地方にある工場や営業所に相当多数の社員を配置しているケースが非常に多いので、そのような業種などを中心にもっと地方採用を増やしていただいてはどうか。

(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。

(主な意見)

- ・ 支援対象施設の拡充や、対象区域の緩和に加えて、東京で育った学生や、東京の生活になじんだ学生を受け入れようとする、研究施設や生産施設だけでなく、社員寮や、女性の活躍の点から保育施設などの整備も大事なので、ぜひそういったものも税制の措置の対象にしていいただければと思う。

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。

(主な意見)

- ・ 私どもの地域貢献型入試が、ちょうど募集が終わって選考に入ったところである。将来地方に貢献したいという意欲を買って入学させて、地方関連の地方インターンシップを含めた教育をして就職まで面倒を見るというサイクルをつくるということで、若干名の募集でどれくらい応募者がいるかと思ったのだが、300数十名の応募があった。この応募者の40%以上が首都圏からの応募者で、自分は卒業したら地方に行きたいということであり、メインストリームにはならないと思うが、こういう学生もいるので、地方に行くのは地方出身の学生が一番大切だと思うが、そこだけに絞るとステレオタイプになっていくのではないか。
- ・ インターンシップが就職のためのインターンシップになりつつあるということを非常に懸念している。(中略)インターンシップ、イコール、就職ということにはならないようにしていただきたい。

(早い段階からの職業意識形成について)

- 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。

(主な意見)

- ・ 「早い段階からの職業意識形成・企業を知る機会の提供」について。これも非常に重要だと思っている。若者が地元や地方で働くという選択肢を視野に入れるためには、大学生では少し遅く、大学に入る前の段階で、簡易な見学会のようなものを中学生や高校生の間にしておくのがよいのではないか。就業体験のインターンシップとなると、企業、学生、双方にハードルが高く、一定期間働かせるとなると、それはできないという会社も多いので、中高生の間にそういった見学のような、よりライトなものに参加し、その先の発展系として大学生にインターンシップを進めていくというステップを作るとよいのではないか。

(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。

(主な意見)

- ・ 新卒一括採用で終身雇用に入っている人たちは、半分程度であり、それ以外に相当いろいろな人たちがいるはずなので、その人たちに対して、動くチャンスと機会さえ与えられれば、相当動く可能性はあるのではないかな。
- ・ 若者と言っても、30 代、40 代ぐらいの人たちも多くいるわけで、この人たちは、何かのきっかけで自立的に動く可能性も十分持っている。(中略) 地方の活性化を図るためにどういった人材が必要かといったときに、新卒の大卒だけにフォーカスするのは、それはそれで重要だが、少し焦点を絞り過ぎなのではないかな。