

「雇用条件を軸としたマッチング
機能の普及に向けた提言」
のご紹介

JHRのミッション

JHRは雇用構造の変化や労働市場の
新たな要請にこたえ、健全かつ円
滑な次世代労働市場を創造する。

JHRの主な活動

労働政策委員会

業界横断的な調査研究、政策提言

- ✓ 職安法研究会
- ✓ 転職賃金相場2017

ソーシャル・バリュー推進委員会

業界全体の社会的地位向上

- ✓ 雇用条件を軸としたマッチング機能の普及に向けた提言
- ✓ 人材シナプス部会

議論の出発点と経緯

正規-非正規問題

- 差別的であり求職者の合理的な職業選択を阻害
- 2元的で「働き方改革」の流れを阻害

「多様な働き方」が進むと

- 従来の雇用形態の呼称では表現できない
- ミスマッチ、トラブルの増加

JHRのアプローチ

- 「多様な働き方」を労働市場を通じて推し進める

雇用条件のフレーム

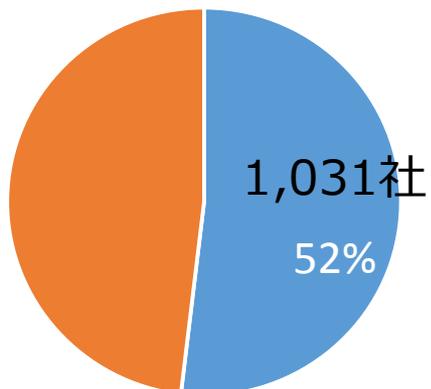
多様な働き方を「雇用契約期間」と「就労範囲」の2軸の雇用条件で整理



企業の実態

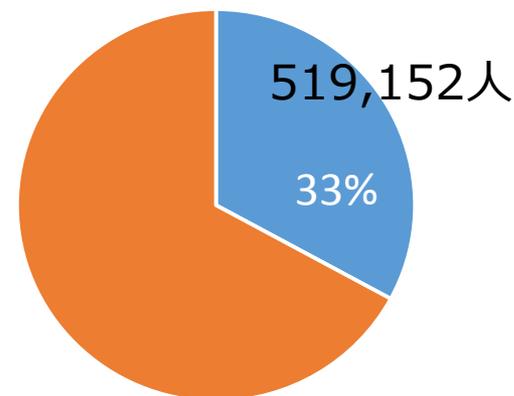
「多様な正社員」の雇用区分の
導入状況

全体 1,987社



「多様な正社員」の雇用区分で
働く割合

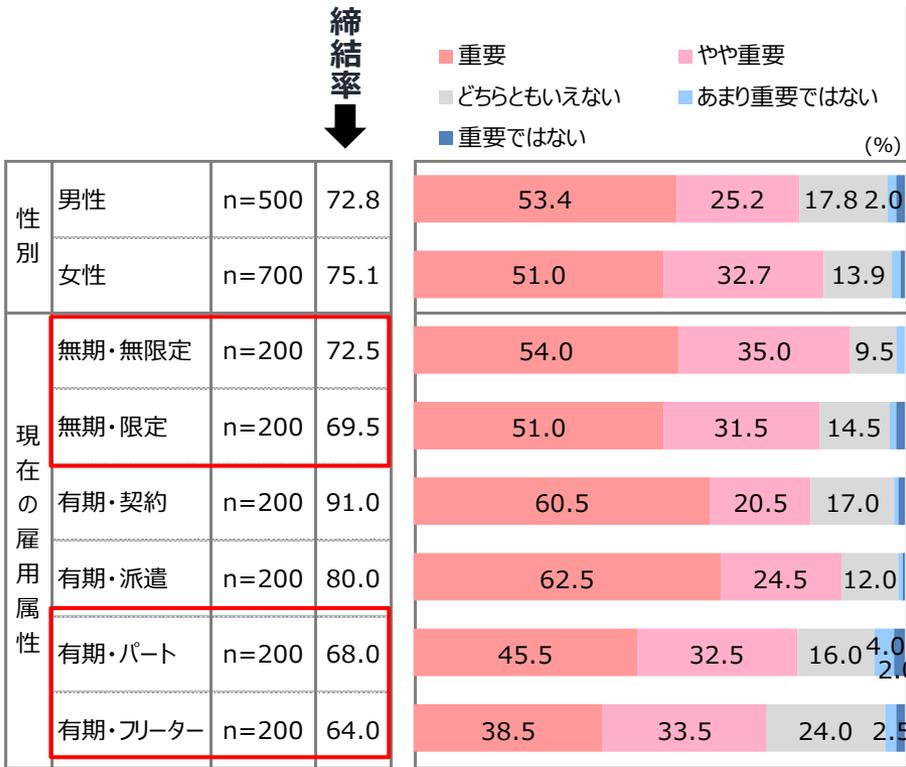
全体（無期雇用） 1,576,996人



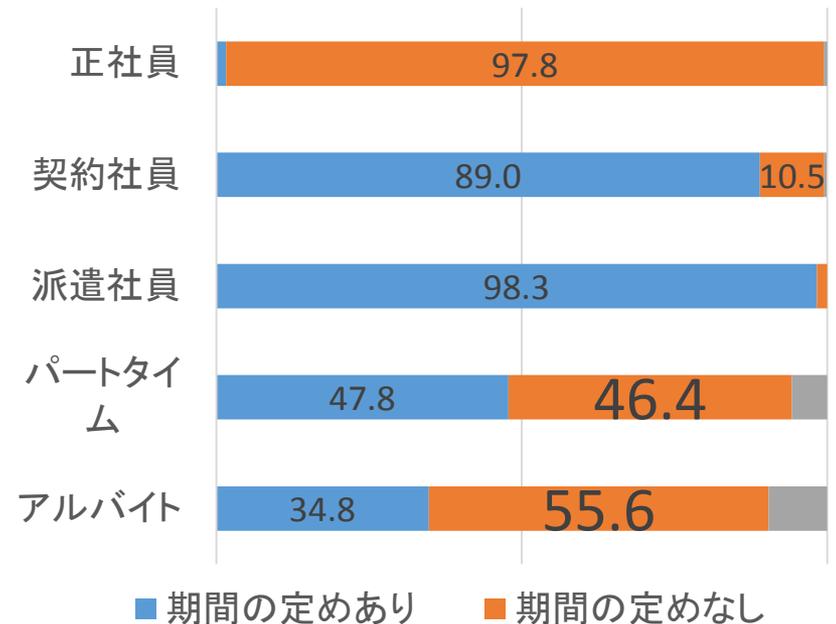
優秀な人材の確保/定着

雇用契約に対する求職者の認識

雇用契約書の締結有無と重要度

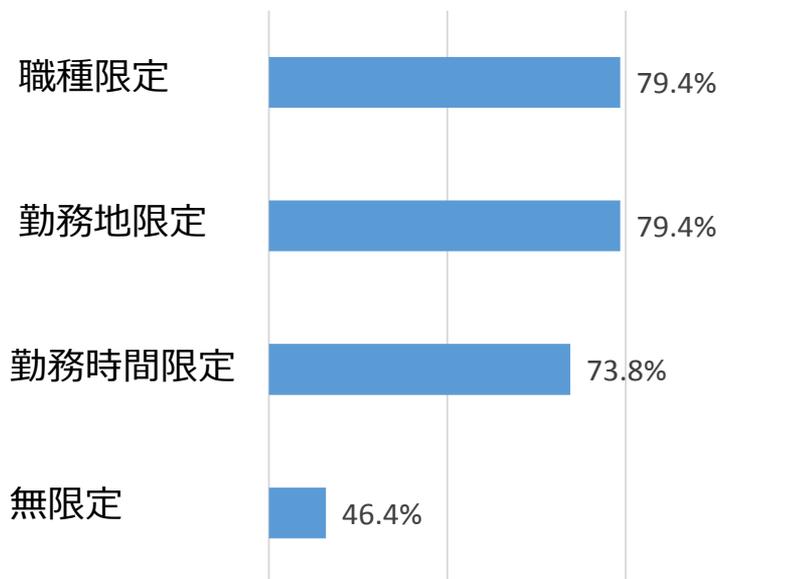


雇用契約期間の認識



就労範囲に対する求職者ニーズ

「正社員」就労意向者が希望する
雇用条件



現在「無期-無限定」で働く求職者の
就労意向

(%)

| | 男性 | 女性 |
|--------------|------|------|
| 無期-無限定のみ | 5.6 | 1.1 |
| 無期-限定のみ | 24.4 | 21.5 |
| 無期-無限定+無期-限定 | 28.9 | 16.1 |
| 無期-限定+有期 | 6.7 | 23.7 |

提言の目的・狙い・拘束の程度

| | | |
|-------|---------------|---|
| 目的 | | <ul style="list-style-type: none">● 業界全体で重要な雇用条件（雇用契約期間と就労範囲）をマッチング機能として活用、普及させていく。 |
| 狙い | | <ul style="list-style-type: none">● 求人者に『働き方改革』を促し求職者に多様な働き方の選択肢を提供する。● 求人者、求職者双方の雇用契約に対する理解・認識を高める。 |
| 拘束の程度 | 各協会 | <ul style="list-style-type: none">● 各協会の事情を踏まえて必要な対応方針を検討。 |
| | 協会 会員 社 | <ul style="list-style-type: none">● 会員各社の自主的な判断、取り組みに委ねる。 <p>※導入する雇用条件や詳細の規定・運用ルールは各社の判断に委ねる。</p> |

導入に向けて

求職者に多様な働き方の選択肢を提供し、
応募効果を高めるために・・・

- 特集等の設置
- 求人情報/求人票の検索
- 求人情報/求人票への記載