



# 令和元年度全国キャリア・就職ガイダンス

令和元年6月11日

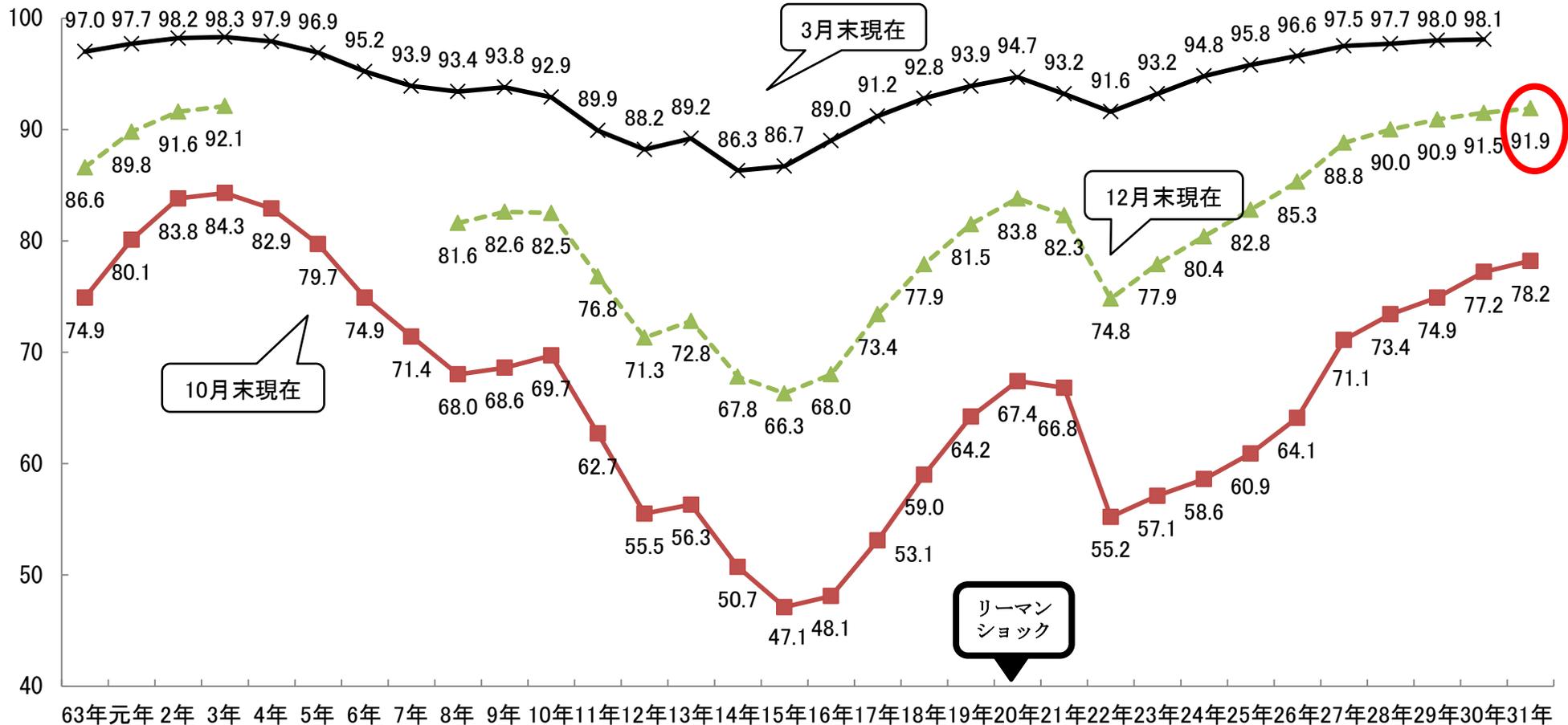
厚生労働省人材開発統括官

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

# 新規高校卒業(予定)者の就職(内定)率の推移

平成31年3月卒業の新規高校卒業予定者の就職内定率(平成30年12月末現在)は、9年連続で前年同期を上回った。

- ・ 就職内定率は91.9% ……前年同期比0.4ポイントの上昇
- ・ 就職内定者数は17万1千人 ……前年同期比0.3%の増



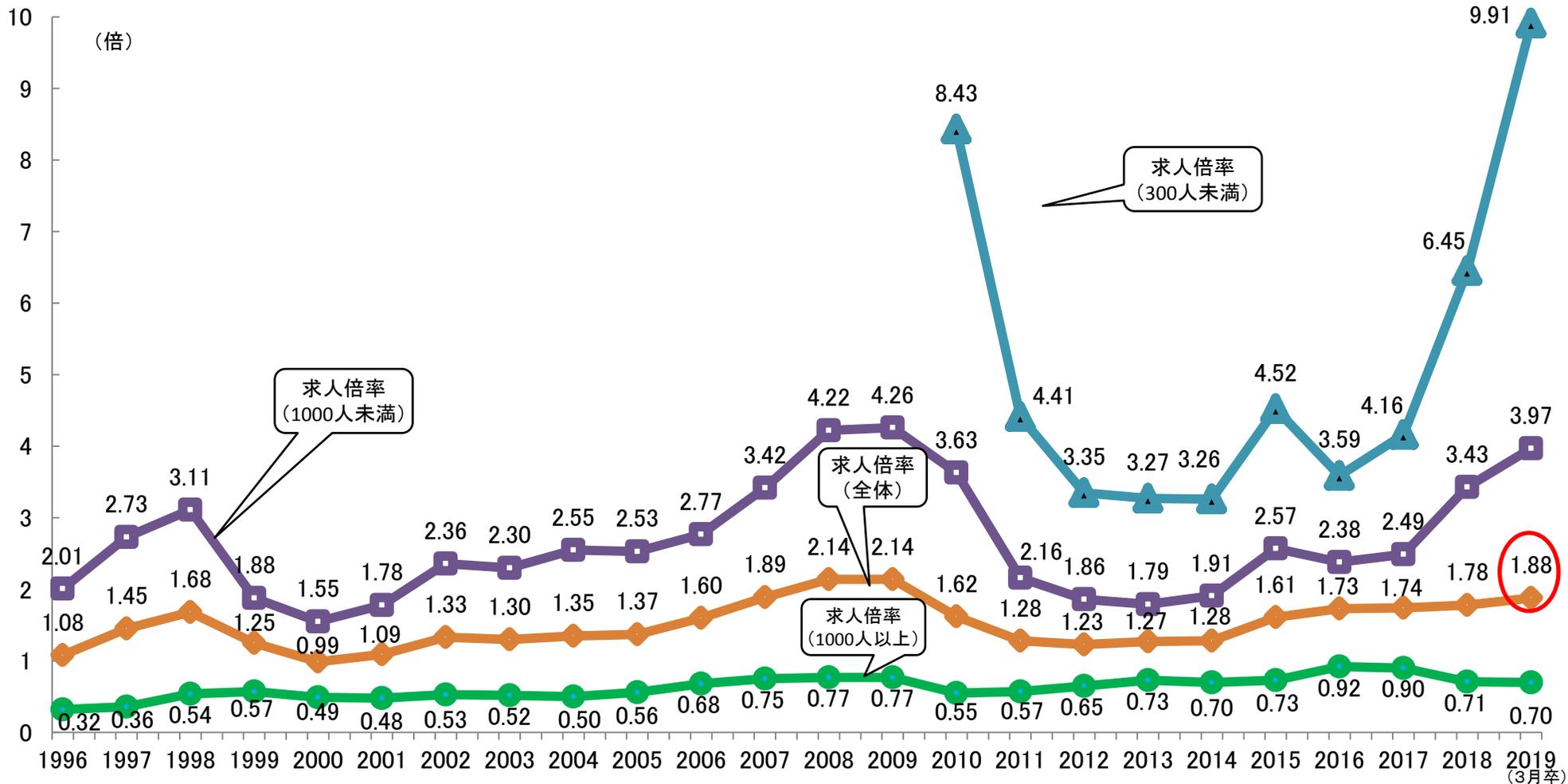
(資料出所) 高等学校卒業者の就職状況に関する調査(文部科学省)

(各年3月卒)

(注) 平成3年度から平成6年度の4年間については、都道府県等の負担軽減を図るため年3回の調査を年2回として実施。

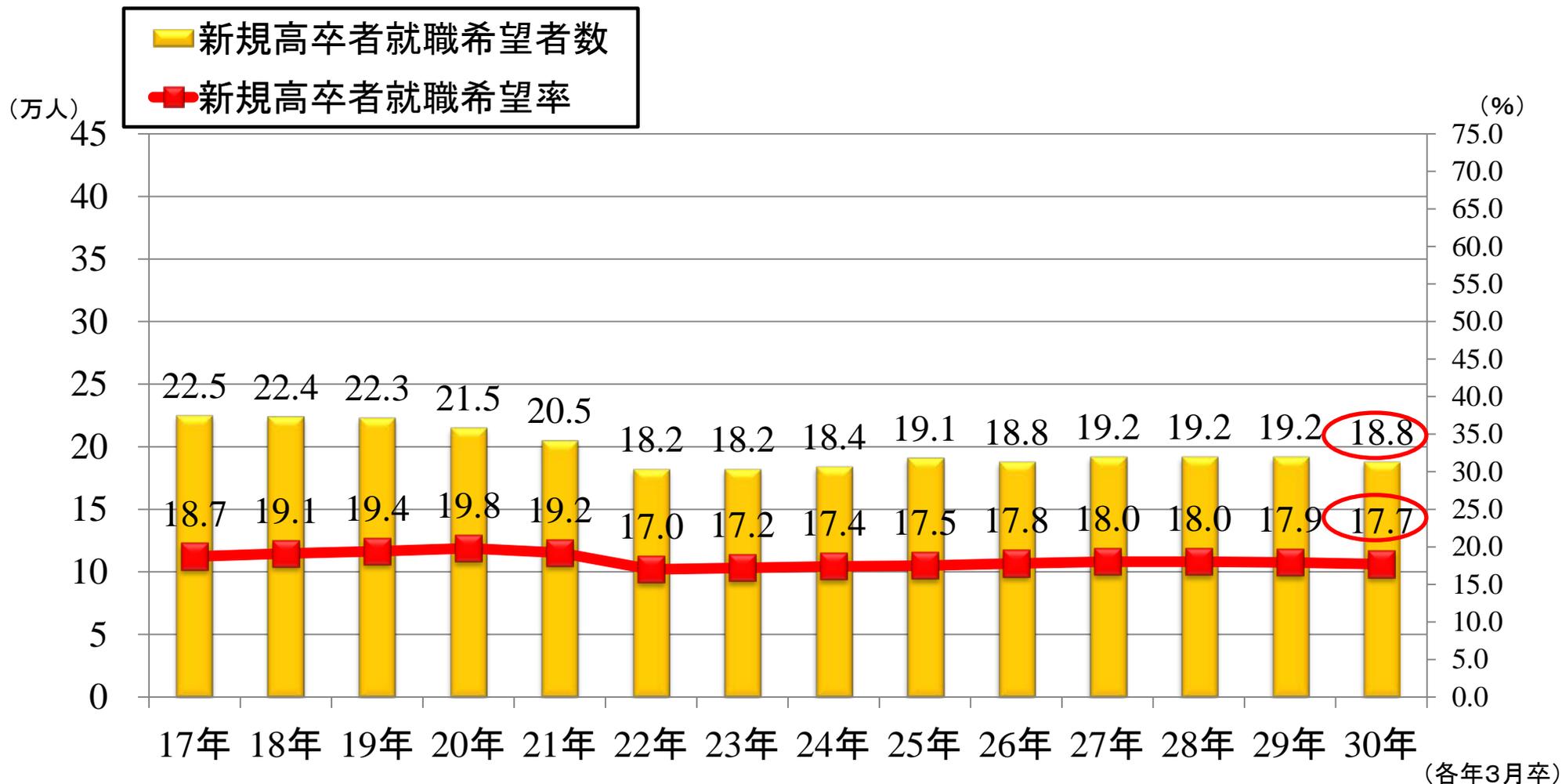
# 従業員規模別大卒求人倍率の推移

- 平成31年3月卒業の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は、1.88倍と高水準。
- 中小企業については、大企業と比較して求人倍率が高い。  
【平成31年3月卒の大卒求人倍率】…従業員1,000人以上の企業:0.70倍、1,000人未満の企業:3.97倍、300人未満の企業:9.91倍
- 平成31年3月卒の大卒求人総数は約81.4万人と増加(前年比7.7%増)
- 民間企業への就職希望者数は増加(前年比2.1%増)



# 新規高卒者の就職希望率等の推移

○ 平成30年3月新規高卒者の就職希望率は17.7%（前年度より0.2ポイント減）となっている。



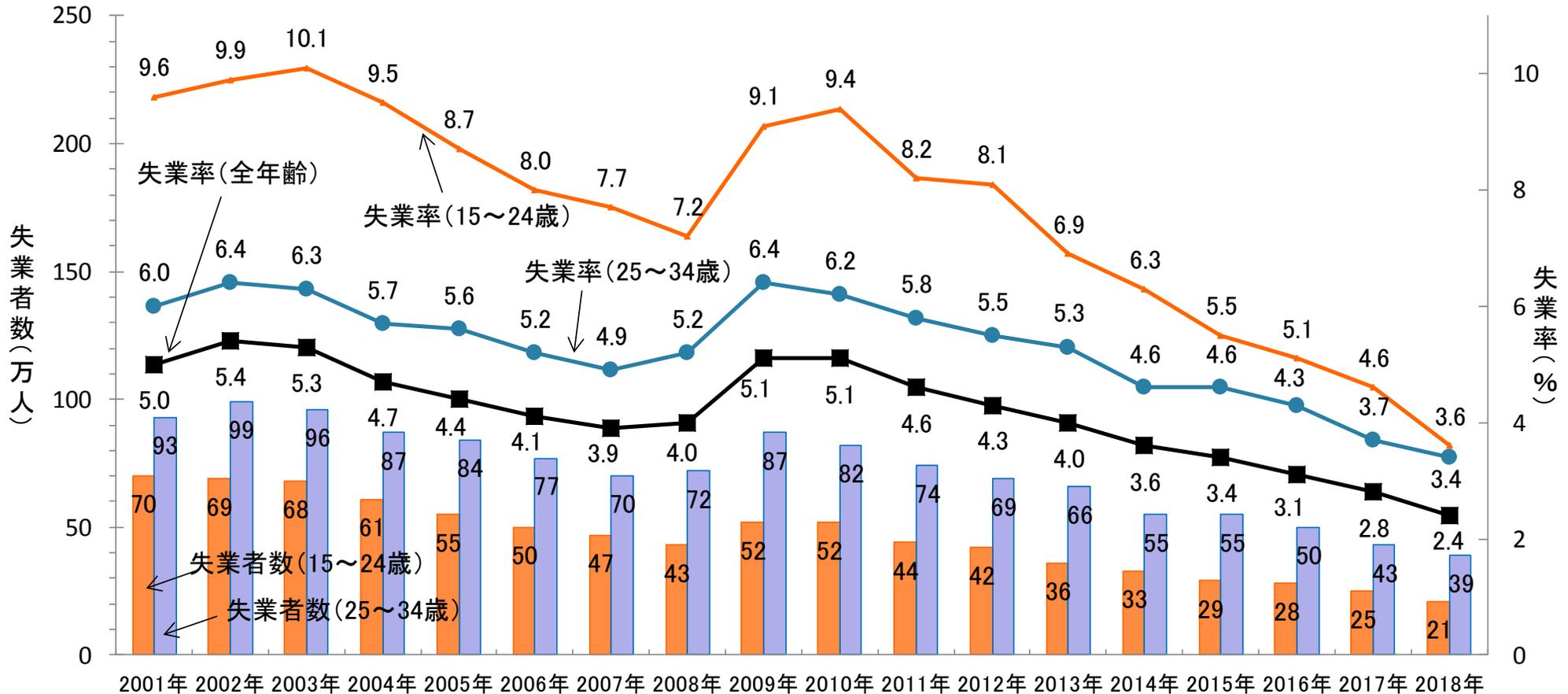
資料出所：「新規高等学校卒業者の就職状況に関する調査」(文部科学省)

(注)就職希望率は、各年3月末現在の数値。また、就職希望率は、卒業予定者数に占める就職希望者の割合。

# 若年者の完全失業率・完全失業者数の推移

若者を取り巻く雇用の現状・課題

- 若年者の完全失業率及び完全失業者数は、15～24歳層、25～34歳層のいずれも改善傾向にある。
- 2018年の完全失業率は、15～24歳層で3.6%と前年より1.0ポイント改善、25～34歳層で3.4%と前年より0.3ポイント改善となった。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

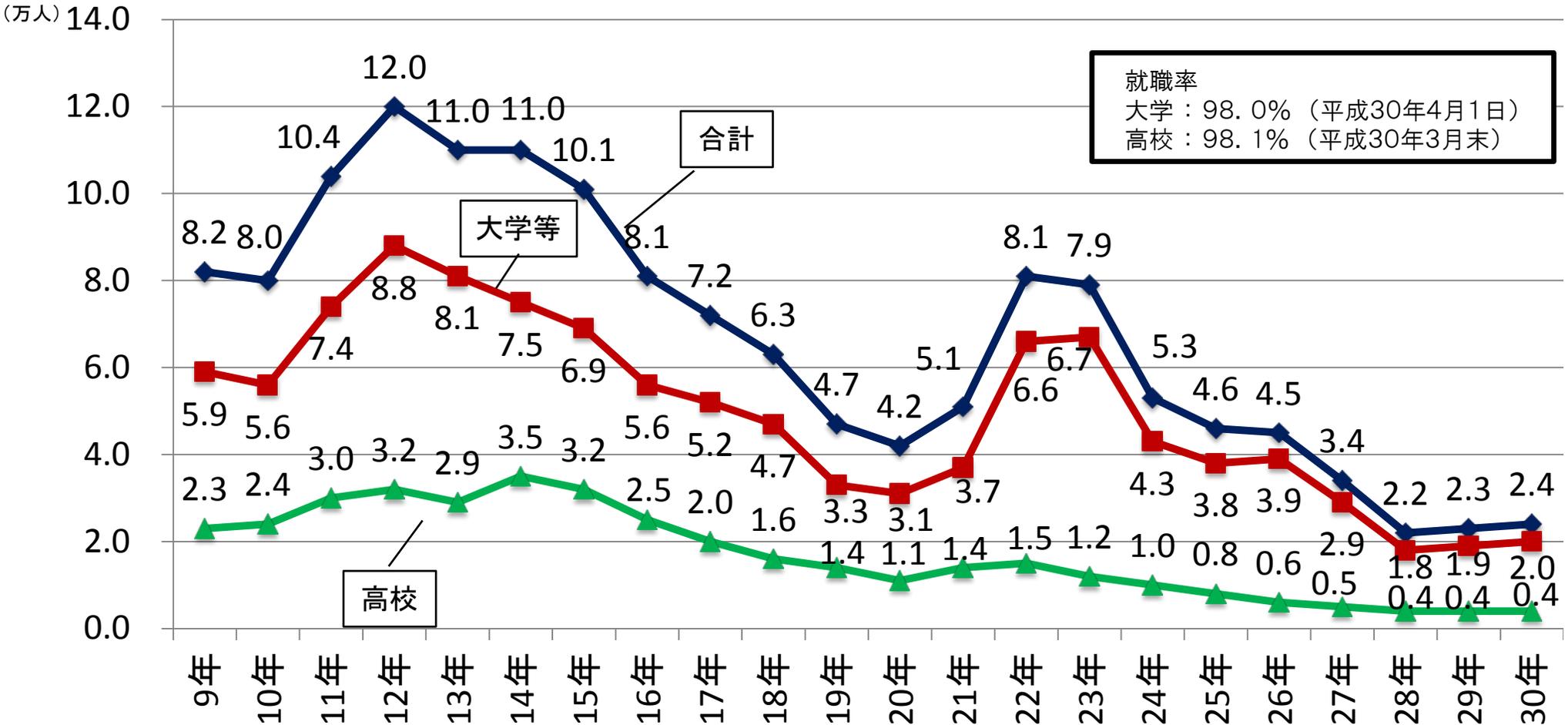
(注) 完全失業率、完全失業者数は年平均。

# 未就職卒業生数の推移

○ 就職希望者のうち、就職が決まらないまま卒業する者が約2.4万人存在。

【新規大卒者等(4月1日現在)】就職希望者のうち、内定が得られていない者:2.0万人(前年同期0.1万人増)

【新規高卒者(3月末現在)】 就職希望者のうち、内定が得られていない者:0.4万人(前年同期比同)



(資料出所)「大学等卒業者の就職状況調査」(厚労省・文科省)及び「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況に関する調査」(文科省)

※ 数値は就職希望者のうち、就職先が決定していない者(大学等については4月1日時点、高校については3月末時点)

※ 大学等の未就職卒業生数については、文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に「大学等卒業者の就職状況調査」結果(就職希望率、就職率)を乗じて推計した数値

# 若年者雇用対策について

## 新卒者等への就職支援

- ◆ 全都道府県にワンストップで新卒者を支援する「新卒応援ハローワーク」を設置（全国56か所）
  - ◆ 学校等との連携の下、「ジョブサポーター」（※）によるきめ細かな支援
- 【実績】 求人開拓数：約22.4万件（平成29年度） 就職決定者数：約19.7万人（平成29年度）
- ※『新卒者の就職支援』を専門とする職業相談員。企業の人事労務管理経験者などを採用。

### 【主な支援メニュー】

- 担当者を決めての個別支援（定期的な求人情報の提供、就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など）
- 職業適性検査や就職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナーなどの実施
- 在職者向け相談窓口、就職後の職場定着のための支援

個別支援による相談



## フリーター等への就職支援

### ◆ 「わかものハローワーク」、「わかもの支援コーナー」等の設置

フリーターの正社員就職の支援拠点として『わかものハローワーク』（全国28カ所）、『わかもの支援コーナー』等を設置（全国195カ所）。

【実績】 ハローワークにおけるフリーター等の正社員就職者数：約28.9万人（平成29年度）

### 【主な支援メニュー】

- 初回利用時のプレ相談の実施、担当者制によるマンツーマンでの個別支援
- 正社員就職に向けた就職プランの作成、職業相談・職業紹介
- 正社員就職に向けたセミナー、グループワーク等の各種支援メニュー
- 就職後の定着支援の実施 等

セミナーの様子



# ジョブサポーターによるきめ細かな支援の事例

- ハローワークでは、ジョブサポーターの支援により、平成29年度は約19.7万人が就職している。
- 以下に挙げる事例のように、相談者の抱える課題に応じたきめ細かな就職支援を行っている。

## (具体例)

テーマ・相談者の属性	～当初の希望と異なる業種への就職支援～ 21歳男性 私立文系大学4年生 希望職種:アパレル関係	～高専卒を強みに生かした就職活動～ 20歳男性 高専(機械工学科)卒業 →大学(理学部)中退 希望職種:営業	～専門職種への就職支援～ 23歳女性 大学4年生 希望職種:システムエンジニア
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>洋服やファッションに興味があり、アパレル企業を志望するも、服が好きという理由だけでは志望動機が書けず、最終選考まで残れない。</li> <li>コミュニケーションが苦手で、気に入らないことがあると顔に出てしまう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業希望で就職活動をしていたが、動機があいまいなため結果が出ず、自信を失う。</li> <li>大学中退という経歴がネックとなり、書類選考の段階から不利となっている。</li> <li>飽きっぽく、就職活動の方向性が定まっていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>システムエンジニアを志望するも、職種に対する専門知識が少なく、専門職として働くことのイメージがあいまい。</li> <li>今までの就職活動で内定を取れなかったことから、自己否定感が強く、自己PRを作成することができない。</li> </ul>
支援内容・ポイント・経過	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジョブサポーターと相談する中で、幼少期からの人生を振り返り、得意分野や価値観などに関する自己理解を深める。</li> <li>中学時代のエピソード(ロボット作りのコンテストで優勝)を思い出し、ものづくり分野への関心を発見。面接会で出会った、特殊機器を扱う企業の社風に強く共感し、入社意欲が高まる。</li> <li>同社は既に他の内定が決まっていたが、ジョブサポーターが採用担当に掛け合い、採用枠の追加を検討してもらい面接の予約を取り付けた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>やみくもに営業職に応募してきたが、ジョブサポーターとの相談により、高専卒を強みとしてとらえ直し、「機械工学系の技術営業で」と方向性が見えてきた。</li> <li>中退後のアルバイト経験により、コミュニケーション力を磨くことができたプラスにとらえ直すことができた。</li> <li>自分自身の強みへの気づきが進んだところで地元企業との交流会に参加したことで、事業主や採用担当者がどのような人材を求めているかを知ることができ、応募したいと思える企業にも出会えた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ジョブサポーターより、システムエンジニアに関する情報提供を行い、また情報処理系資格取得に向けてスケジュールを確認することで、業界の知識・イメージを膨らませた。</li> <li>自分をもっとPRしたいという気持ちを引き出すため、応募書類について「すでに良いものをさらに良くする」というスタンスで添削指導。自分の持っている強みを自覚。</li> <li>結果、企業への応募も意欲的になり、ハローワーク以外の就職支援サービスも積極的に活用するようになった。</li> </ul>
結果	特殊機器を扱う製造業の「製造職」 として採用(月収20万円) ※支援期間4ヶ月	電気機械メーカーの「ルート営業」(正社員) として採用(月収17万円) ※支援期間2ヶ月	情報処理サービス会社の 「システムエンジニア」として採用 ※支援期間4ヶ月

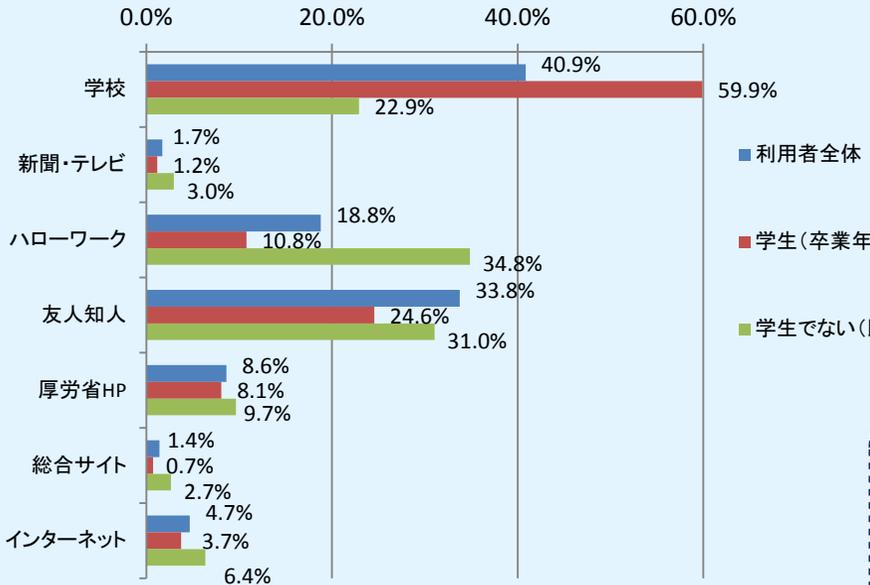
～大学との密接な連携体制を構築しています～



大学等から未内定者に新卒応援ハローワークを積極的に周知。大学生の利用者のうち約60%が大学等からの送り込みにより、新卒応援ハローワークに来所。

【実績（平成29年）】  
大学生等の新規求職者数 110,801人

新卒応援ハローワークを知ったきっかけ



出所：人材開発統括官業務統計「新卒応援ハローワーク利用者アンケート調べ」(31年2月)

新卒応援ハローワークと大学の連携状況



出所：人材開発統括官業務統計「大学との連携状況」(30年11月)  
(※) 大学が開催する面接会等へのジョブサポーターの派遣、参加企業のあっせんなど

新卒応援ハローワークと大学との連携が進み、平成30年11月末時点で 751大学※（平成29年11月現在では726大学）が新卒応援ハローワークと連携し、学生の就職支援をしている。

※1大学に複数の校舎があり、それぞれ別の新卒応援ハローワークと連携している場合は、別の大学としてカウント。

# 就職後の職場定着のための支援

○ 新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク等において、就職から職場定着までの一貫した支援を展開(平成26年度から)

## 就職支援

- 新卒応援ハローワーク  
全国56カ所  
新卒者（既卒3年以内以内の者を含む）  
の正社員就職を支援
- わかものハローワーク等  
全国28カ所  
フリーター等不安定就労の期間が長い方  
等の正社員就職を支援

### 主な支援内容

- 担当者制による個別支援
  - 就職相談
  - 職業紹介
- 各種セミナー・就職面接会等の開催

など

就  
職



## 定着支援

### 主な支援内容

- 就職支援における「担当者制」を活かしての継続支援
- 在職者のフォローアップ
  - 事業所訪問等による  
雇用管理上の課題の把握  
→定着指導

従来、ハローワークは就職までの支援に重点をおき、就職後の支援は限定的。

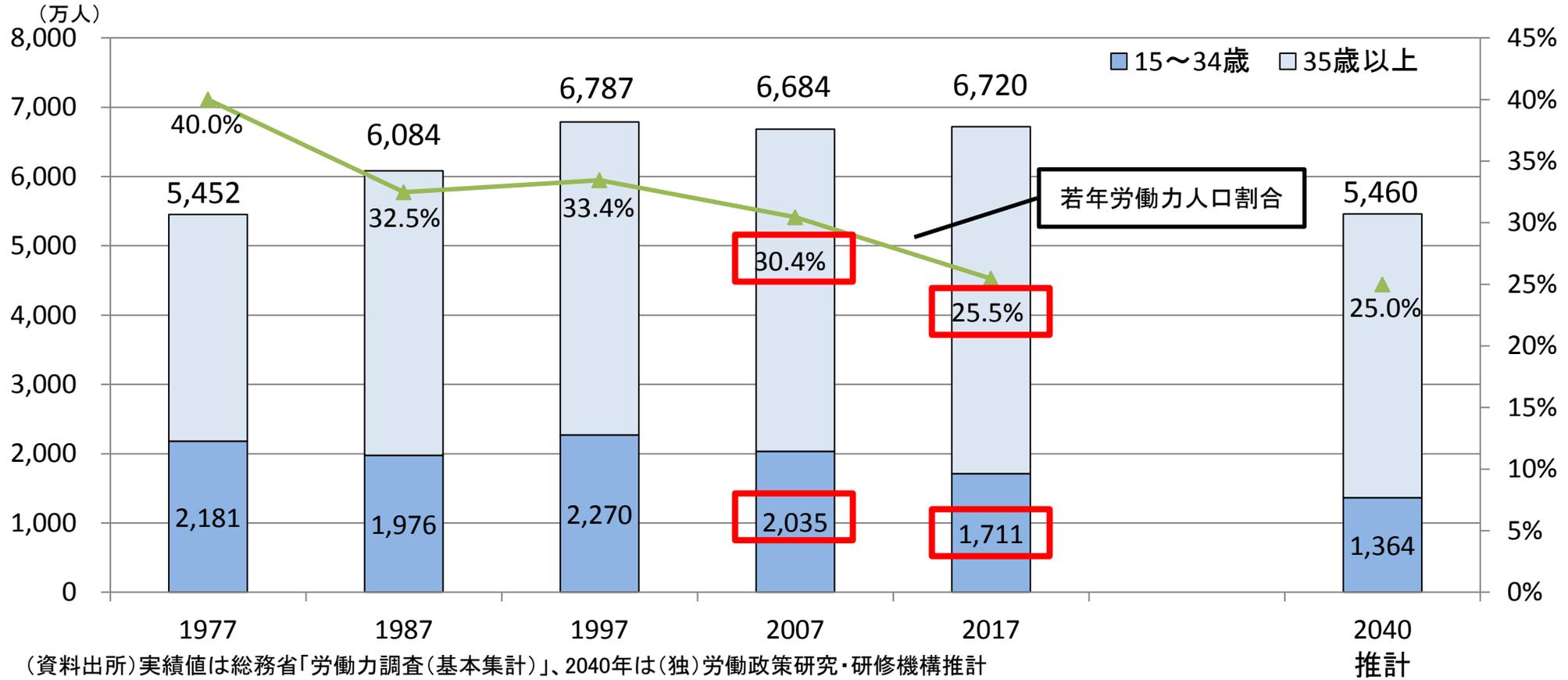
- 若者の早期離職  
新規学卒者の卒業後3年以内の離職率（平成27年3月卒業者）  
高校卒：39.3%  
大学卒：31.8%
- 特にハローワークの主な利用層である中小企業で離職率が高い傾向

# 青少年の雇用の促進等に関する法律

## ～若者雇用促進法～

# 若年労働力人口の推移

- 若年労働力人口(15～34歳)は、2007年には2,035万人だったものが、2017年で1,711万人となっており、10年間で約320万人減少。
- 総労働力人口に占める若年労働力人口の割合も、2007年には30.4%だったものが、2017年には25.5%と、10年間で4.9ポイント減少。



(資料出所)実績値は総務省「労働力調査(基本集計)」、2040年は(独)労働政策研究・研修機構推計

(注1)労働力人口は年平均

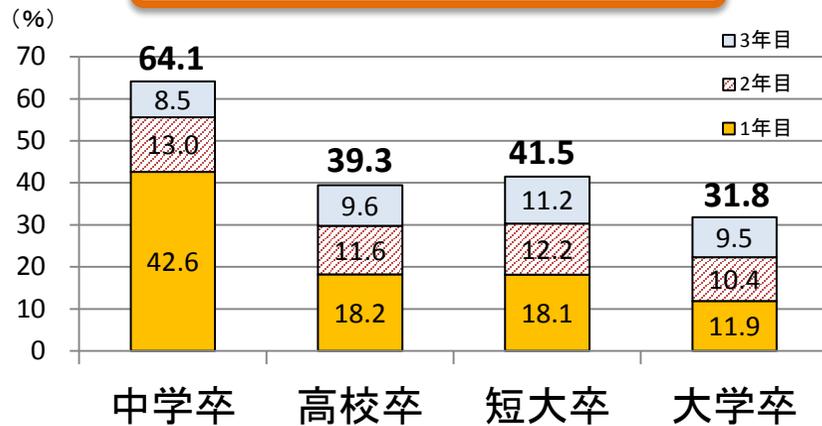
(注2)ゼロ成長・労働参加現状シナリオにて推計(ゼロ成長に近い経済成長で、性・年齢階級別の労働力率が2017年と同じ水準で推移すると仮定したシナリオ)

(注3)2017年1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口(旧基準)から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口(新基準)に切り替えた。これに伴い2010年から2016年までの数値については、比率を除き、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

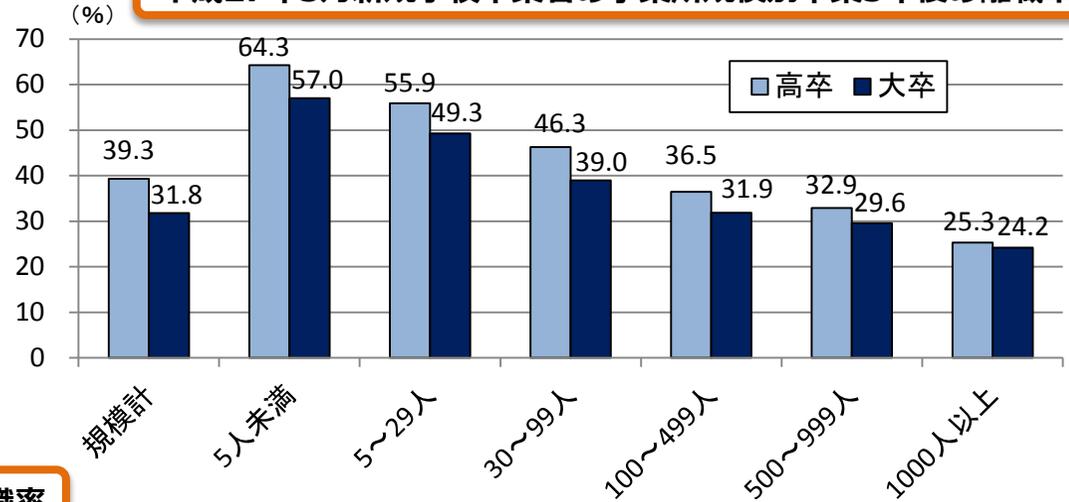
# 新規学校卒業者の離職状況(平成27年3月卒業者)

○ 新規学卒者の離職状況について、産業別・事業所規模別の離職率を公表(平成30年10月)。公表した離職率データについては、事業所規模が大きいほど離職率が低い等の傾向が見られた。

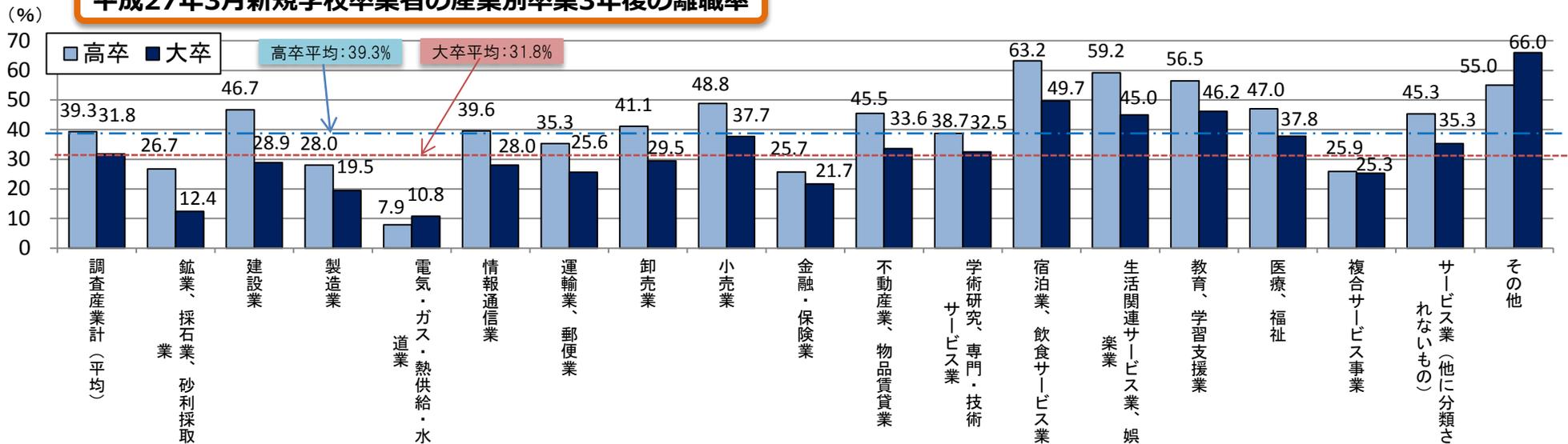
平成27年3月新規学校卒業者の離職率



平成27年3月新規学校卒業者の事業所規模別卒業3年後の離職率



平成27年3月新規学校卒業者の産業別卒業3年後の離職率



# 「不本意非正規」の状況(男女計・年齢別)(平成28年→平成30年)

- 15～34歳の不本意非正規労働者の割合は全体と比べて高くなっている。
- 15～34歳の不本意非正規労働者の割合は、全体を上回るペースで減少している。

	人数 (万人)			割合 (%)		
	平成28年	平成29年	平成30年	平成28年	平成29年	平成30年
総数	297	273 (▲24)	255 (▲18)	15.6	14.3 (▲1.3)	12.8 (▲1.5)
15～34歳	89	78 (▲11)	66 (▲12)	18.2	16.2 (▲2.0)	13.0 (▲3.2)
25～34歳	64	57 (▲7)	47 (▲10)	24.3	22.4 (▲1.9)	19.0 (▲2.0)
15～24歳	25	21 (▲4)	19 (▲2)	11.1	9.3 (▲1.8)	7.3 (▲3.4)

(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均) 第Ⅱ-16表

注) 1)非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

2)不本意非正規:現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

3)割合の( )で示した数値は、対前年比。

# 若者雇用促進法

## (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

### 若者雇用促進法の主な内容

#### ① 職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。

➤ 提供する情報:(ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況

#### ② ハローワークにおける求人不受理(平成28年3月1日施行)

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を受け付けない仕組みを創設した。

➤ 不受理の対象: ○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、  
(1)1年間に2回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合  
(2)違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合  
(3)対象条項違反により送検され、公表された場合

○職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定について  
(1)法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

#### ③ ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

➤ メリット : ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる

➤ 認定基準 : ・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること  
・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下  
・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)について公表している



等 <認定マーク>



## 情報提供項目

(ア) 募集・採用に関する状況	過去3年間の新卒採用者数・離職者数
	過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数
	※参考値：平均年齢(可能であれば情報提供)
(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況	研修の有無及び内容
	自己啓発支援の有無及び内容
	メンター制度の有無
	キャリアコンサルティング制度の有無及び内容
	社内検定等の制度の有無及び内容
(ウ) 企業における雇用管理に関する状況	前年度の月平均所定外労働時間の実績
	前年度の有給休暇の平均取得日数
	前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)
	役員及び管理的地位にある者に占める女性割合 ★

※ 職場情報は、★以外の項目については、通常の労働者に係る募集・求人の場合は通常の労働者に係る企業単位の情報、通常の労働者以外の労働者に係る募集・求人の場合は通常の労働者以外の労働者に係る企業単位の情報とする。

## 情報提供方法等

- 学校卒業見込者等が情報提供を求める場合、メール又は書面その他適切な方法により、①氏名及び住所又はメールアドレス、②学校名及び在学年又は卒業年月、③情報提供を希望する旨を企業に明示する。
- 企業の情報提供は、メール、インターネット、書面その他適切な方法により行う。

# ハローワークにおける求人不受理

・若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会問題化

- 新卒時のトラブルは、職業生活にわたる段階的な職業能力の形成に大きく影響を及ぼすおそれ。
- 一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所を新卒者に紹介しないよう対応する必要。
- 若者雇用促進法にハローワークにおける求人不受理が規定。

## 不受理となるケース

(1) 労働基準法及び最低賃金法に関する規定

- ① 1年間に2回以上同一条項の違反について  
是正指導を受けている場合
- ② 違法な長時間労働を繰り返している企業として  
公表された場合
- ③ 対象条項違反により送検され、公表された場合

(2) 職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定

- ① 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

### <基本となる不受理期間>

法違反が是正されるまで  
+ 是正後6ヵ月経過するまで

送検された日から1年経過するまで  
(ただし、是正後6ヵ月経過するまで延長)

法違反が是正されるまで  
+ 是正後6ヵ月経過するまで

## 不受理となる違反

○新卒一括採用という雇用慣行や心身の発達過程及び家族形成期にあるといった青少年に固有の事情を踏まえ、

1. 過重労働の制限等に関する規定
2. 仕事と育児等の両立等に関する規定
3. その他青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

として、以下に係る条項違反が求人不受理の対象。

- ✓ 賃金、労働時間等関係
- ✓ 労働条件明示関係
- ✓ 均等関係
- ✓ 両立関係
- ✓ 年少者の労働条件関係

## 対象条項

### 【具体的な対象条項】

#### (1) 過重労働の制限等に関する規定

- ・ 強制労働の禁止（労働基準法第5条）
- ・ 賃金関係（最低賃金、割増賃金等）（労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項）
- ・ 労働時間（労働基準法第32条、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）、第141条第3項）
- ・ 休憩、休日、有給休暇（労働基準法第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項）

#### (2) 仕事と育児等の両立等に関する規定

- ・ 出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（男女雇用機会均等法第9条第1項、第2項及び第3項、第11条の2第1項）
- ・ 妊娠中、出産後の健康管理措置（男女雇用機会均等法第12条、第13条第1項）
- ・ 育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等（育児・介護休業法第6条第1項、第10条、第12条第1項、第16条、第16条の3第1項、第16条の4、第16条の6第1項、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条、第52条の4第2項、第52条の5第2項）
- ・ 所定外労働等の制限（育児・介護休業法第16条の8第1項、第16条の9第1項、第17条第1項、第18条第1項、第19条第1項、第20条第1項、第23条第1項、第2項及び第3項、第26条）
- ・ 妊産婦の坑内業務の制限等（労働基準法64条の2第1号、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項）
- ・ 男女同一賃金の原則（労働基準法第4条）
- ・ 性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等（男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第1項）

#### (3) その他青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

- ・ 労働条件の明示（労働基準法第15条第1項及び第3項、職業安定法第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。）、第2項及び第3項）
- ・ 年少者に係る労働基準（労働基準法第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条）

※労働基準法の規定については、労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。

※男女雇用機会均等法の規定については、労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。

※育児・介護休業法の規定については、労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合も含む。

# ユースエール認定制度

認定企業数: 585社(平成31年2月28日現在)

- ・ 若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力がある中小企業でも、知名度等から若者の採用面に課題。
- ・ 大企業と比較して、中小企業は求人倍率が高い。(従業員300人未満: 9.91倍 1,000人以上: 0.70倍)

(資料出所) リクルートワークス研究所 「第35回ワークス大卒求人倍率調査(2019年卒)」 ※調査期間: 2018年2月9日～3月16日

➡ 若者雇用促進法に、以下の基準を満たす中小企業(※)を厚生労働大臣が認定する制度を創設し、認定を受けた企業の情報発信を後押しすることにより、若者の適職選択や当該企業が求める人材の円滑な採用を支援する。

(※) 常時雇用する労働者の数が300人以下

## <認定基準>

1	学卒求人※ <sup>1</sup> など、若者対象の正社員※ <sup>2</sup> の求人申込みまたは募集を行っていること(既卒3年以内の者が応募可であることが必要。)		
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること		
3	右の要件をすべて満たしていること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること</li> <li>・ 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※<sup>3</sup></li> <li>・ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと</li> <li>・ 前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上または年間取得日数が平均10日以上※<sup>4</sup></li> <li>・ 直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※<sup>5</sup></li> </ul>	
4	右の雇用情報項目について公表していること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数</li> <li>・ 研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容</li> <li>・ 前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合</li> </ul>	
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	9	暴力団関係事業主でないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことにより認定を辞退していないこと※ <sup>6</sup>	10	風俗関係事業主でないこと
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ <sup>7</sup>	12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※<sup>1</sup> 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要。

※<sup>2</sup> 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者(役員を除く)に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者のこと。

※<sup>3</sup> 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば可。

※<sup>4</sup> 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができる。

※<sup>5</sup> 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可。また、「くるみん認定」(子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業)を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年間はこの要件は不問。

※<sup>6</sup> 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能。

※<sup>7</sup> 離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消し。

## <認定のメリット>

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待</li> <li>・厚生労働省が運営するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などに企業情報を掲載し、企業の魅力を広くアピール</li> </ul>
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	<ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的に案内することで、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待</li> </ul>
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	<ul style="list-style-type: none"> <li>・認定企業は、法に基づく認定マークを、商品や広告などに付けることが可能</li> <li>・認定マークを使用することで、法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピール</li> </ul>
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算</li> <li>①キャリアアップ助成金 ②人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金） ③トライアル雇用助成金</li> <li>④特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース） ⑤三年以内既卒者等採用定着奨励金</li> </ul>
5	日本政策金融公庫による低利融資	<ul style="list-style-type: none"> <li>・株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用することが可能</li> </ul>
6	公共調達における加点点評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公共調達のうち、各府省が価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点点評価（「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」）</li> </ul>

## <若者雇用促進総合サイト>

若者雇用促進総合サイトは、学生たちが就職活動を行う際に役立つ、以下の情報をまとめたポータルサイトです。

- ① 登録企業の就労実態等の職場情報
- ② ユースエール認定企業などの各種認定の取得状況
- ③ 国が実施する若者雇用関連施策
- ④ 国や地方自治体が運営する就職相談窓口
- ⑤ ユースエール認定企業に対するインタビュー

若者雇用促進総合サイト **検索**

URL : <https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>



## <認定マーク>



### 【認定マークの解説】

若葉の形は、若者がやる気に満ちあふれ、腕をふるう姿を、赤い丸はその活力を意味し、若い力で日本の活力を上昇させていくイメージを表現

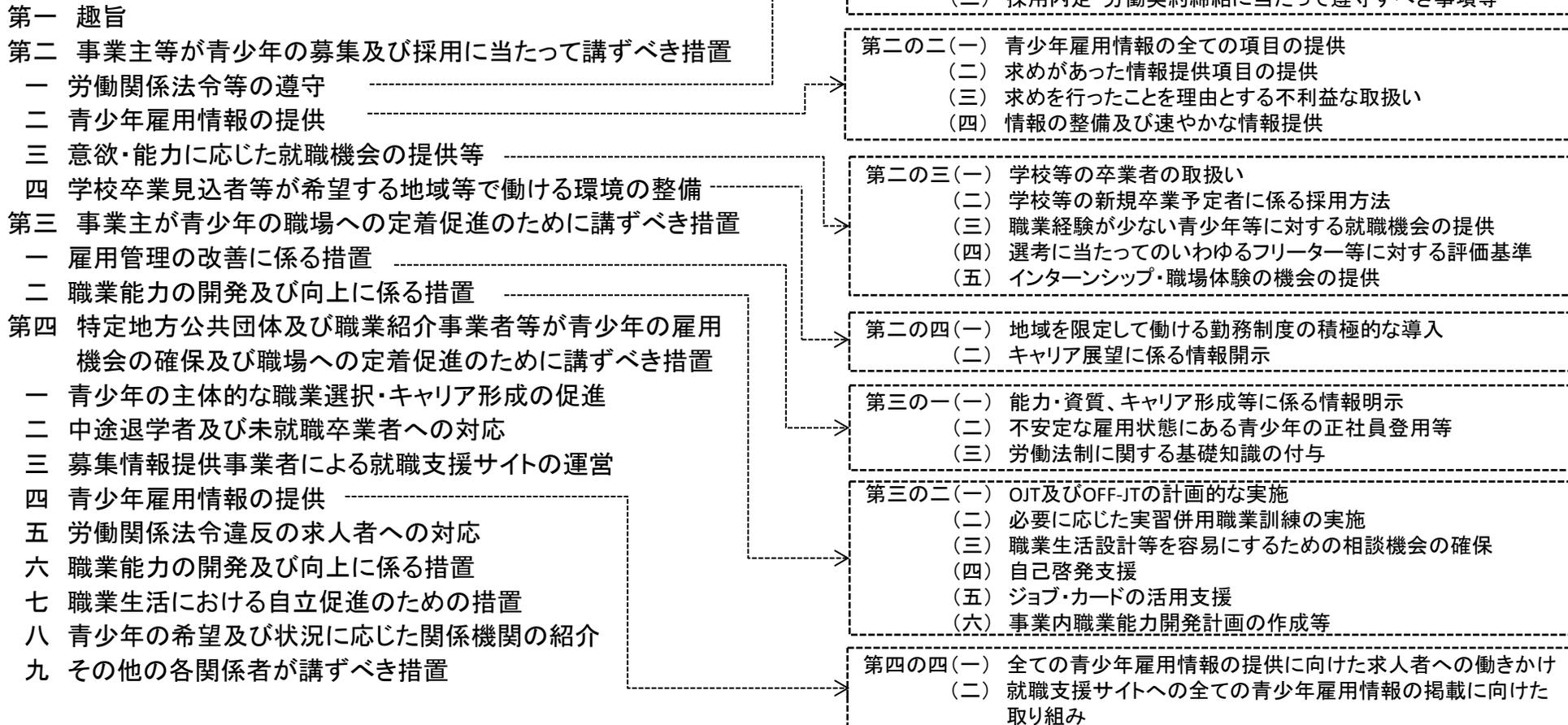
### 【愛称（ユースエール）の解説】

若者（youth）を応援する（yellをおくる）事業主というイメージを表現

# 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概要

- ・「青少年の雇用の促進等に関する法律」第7条に基づき、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厚生労働大臣が策定
- ・雇用対策法に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」は廃止する

## 指針の概要

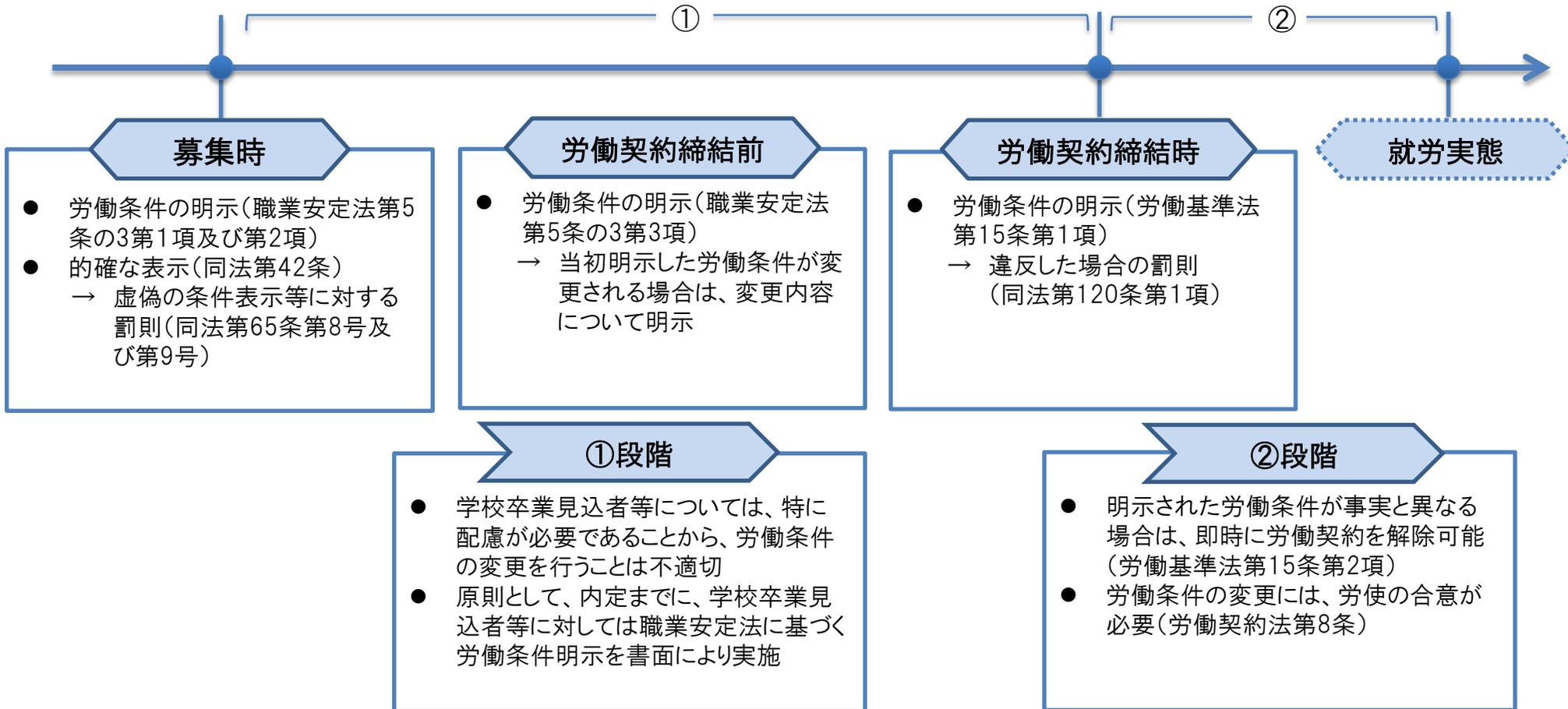


# 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針概要①

## 第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

### 一 (一) 募集に当たって遵守すべき事項

○ 事業主等は、労働条件等の明示等に関する以下の労働関係法令等の規定を遵守すること。



# 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概要②

## 一 (二) 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

- ・ 採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。
- ・ 書面により、採用の時期、採用条件及び採用内定の取消事由等を明示するとともに、学校等を卒業することを採用の条件とする場合は、内定時に明示すること。
- ・ 採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。
- ・ やむを得ない事情により採用内定の取消し、入職時期の繰り下げを行う時は、当該取消しの対象となった新規卒業予定者の就職先の確保に最大限努力するとともに、当該取消し又は繰り下げの対象となった者からの補償等の要求に誠意を持って対応すること。

## 二 青少年雇用情報の提供

- ・ ホームページ等での公表、会社説明会での提供、求人票への記載等により、全ての項目を情報提供することが望ましいこと。
- ・ 具体的な項目について情報提供の求めがあった場合、特段の事情がない限り、求めがあった項目を提供することが望ましいこと。
- ・ 情報提供の求めを行った者に対して、求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
- ・ 予め提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、求めがあった場合、速やかな情報提供に努めること。

# 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概要③

## 三（一） 学校等の卒業者の取扱い

- ・ 新規卒業予定者の募集を行うに当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。また、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

## 三（二） 新規卒業予定者に係る採用方法

- ・ 通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。
- ・ 国・地方公共団体等の施策を活用しながら、いわゆるUIターン就職等による就職機会の提供に積極的に取り組むことが望ましいこと。

## 三（四） 選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準

- ・ いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。

## 三（五） インターンシップ・職場体験の機会の提供

- ・ 学校や公共職業安定所等と連携し、インターンシップや職場体験の受入れを行う等の積極的な協力が望まれること。インターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。

※「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(平成9年9月18日 文部科学省・厚生労働省・経済産業省策定)を踏まえた実施が求められる。

# 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概要④

## 第三 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

### 一 雇用管理の改善に係る措置

- ・事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うとともに、雇用管理の改善に努めること。
- ・採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることはないよう、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。
- ・不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用が与えられるような仕組みを検討すること。
- ・新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。

### 二 職業能力の開発及び向上に係る措置

- ・OJT及びOFF-JTを計画的に実施するよう努めること。
- ・実習併用職業訓練を必要に応じ実施するよう努めること。
- ・青少年の希望等に応じ、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うよう努めること。また、配置その他の雇用管理について配慮すること。
- ・必要に応じ、教育訓練休暇の付与、始業及び終業時刻の変更、勤務時間の短縮の措置等の必要な援助を行うよう努めること。
- ・各企業の状況を踏まえ、必要に応じ、ジョブ・カードを職業生活設計及び職業能力証明のツールとして活用するための支援を行うよう努めること。
- ・事業内職業能力開発計画の作成や職業能力開発推進者の選任を行うよう努めること。

# 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概要⑤

## 第四 特定地方公共団体及び職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置

特定地方公共団体及び職業紹介事業者等は、青少年が安定的な就業機会を得て、職場定着及びキャリアアップを実現できるよう、次の措置を講ずるよう努めるとともに、第二の一の(一)に掲げる事項が適切に履行されるよう、必要な措置を講ずること。

### 二 中途退学者及び未就職卒業者への対応

- ・ 中途退学者について、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び地域若者サポートステーションは、学校等及び公共職業安定所と協力しつつ相互に連携し、中途退学者の個々の状況に応じた自立支援を行うとともに、自らの支援内容が中途退学者に効果的に提供されるようにすること。
- ・ 未就職卒業者について、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、学校等及び新卒応援ハローワークと協力し、個別支援や面接会の開催など、卒業直後の支援を充実させること。

### 三 募集情報提供事業者による就職支援サイトの運営

- ・ 就職支援サイトで提供する情報はわかりやすいものとし、提供する情報の量を適正なものとし、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うこと等について配慮すること。
- ・ 相談窓口の明確化等、当該事業に係る労働者となろうとする青少年からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。
- ・ 学生、生徒等を対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。

# 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概要⑥

## 四 青少年雇用情報の提供

- ・ 特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、新卒求人を受理する際に、青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供するよう働きかけることが望ましいこと。個別に照会を行った学校卒業見込者等について、求人者に明示する必要はないことに留意すること。
- ・ 募集情報提供事業者は、就職支援サイトに、新卒者募集を行う企業の青少年雇用情報が可能な限り全ての項目について掲載されるように取り組むこと。

## 五 労働関係法令違反の求人者への対応

- ・ 公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの新卒求人は取り扱わないよう、職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましいこと。

## 六・七 職業能力の開発及び向上に係る措置・職業生活における自立促進のための措置

- ・ 職業訓練機関は、青少年の個性に応じ、かつ、その適性を生かすよう、効果的に職業訓練を実施すること。また、青少年の状況に応じた、ジョブ・カードを活用した支援を行うこと。
- ・ 地域若者サポートステーションは、いわゆるニート等に対し、その特性に応じた適職の選択その他の職業生活に関する相談の機会、職場体験機会その他の必要な措置を講ずること。

## 八 青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介

- ・ 特定地方公共団体、職業紹介事業者、職業訓練機関及び地域若者サポートステーションは、青少年の希望及び状況に応じて、支援対象の青少年を適切な機関に紹介するなど、適宜連携しながら切れ目なく必要な支援が受けられるように配慮すること。

# 青少年雇用対策基本方針概要

- ・ 「青少年の雇用の促進等に関する法律」第8条第1項に基づき、適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する施策の基本となる「青少年雇用対策基本方針」を厚生労働大臣が策定(平成28年4月1日より適用)
- ・ 本方針の運営期間は、平成28年度から平成32年度までの5か年とする
- ・ 第9次勤労青少年福祉対策基本方針(平成23年厚生労働省告示第149号)は廃止する

## 基本方針の概要

はじめに

### 第一 青少年の職業生活の動向

- 一 青少年を取り巻く環境の変化
- 二 青少年等の現状

### 第二 青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき事項

- 一 青少年雇用対策の方向性
- 二 学校卒業見込者等の就職活動からマッチング・職場定着までの支援
  - (一) 在学段階からの職業意識等の醸成
    - ① キャリア教育の推進を通じた職業意識の形成支援
    - ② 関係者の連携によるキャリア教育推進の基盤整備
    - ③ 労働法制に関する知識等の周知啓発
  - (二) マッチングの向上等による学校卒業見込者等の職業生活への円滑な移行、適職の選択及び職場定着のための支援
    - ① 学校等から職業生活への円滑な移行のための支援
    - ② 既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進
    - ③ マッチングの向上に資するための労働条件等の明示の徹底及び積極的な情報提供の促進
    - ④ 労働関係法令違反が疑われる企業への対応
    - ⑤ 就職後の職場適応・職場定着のための支援

- 三 中途退学者・就職先が決まらないまま卒業した者に対する支援
- 四 フリーターを含む非正規雇用で働く青少年の正規雇用化に向けた支援
- 五 企業における青少年の活躍促進に向けた取組に対する支援
  - (一) 青少年の雇用管理の改善に向けた支援
  - (二) 青少年の採用及び育成に積極的な中小企業の情報発信のための支援
  - (三) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の改善、多様なニーズに対応した働き方の実現
- 六 職業能力の開発及び向上の促進
  - (一) 職業訓練の推進
  - (二) 職業能力検定の活用の促進
  - (三) 職業人生を通じたキャリア形成支援
- 七 ニート等の青少年に対する職業生活における自立促進のための支援
- 八 地域における青少年の活躍促進
- 九 青少年福祉施策の実施

## はじめに

- ・ 青少年の対象年齢については、第9次方針において「35歳未満」としていたことを踏まえ、引き続き、「35歳未満」とするが、個々の施策・事業の運用状況等に応じて、概ね「45歳未満」の者についてもその対象とすることを妨げない。
- ・ 法第3条の「青少年である労働者」は、現に働いている者に限らず、求職者やいわゆるニート等の青少年も含まれる。

## 第二 青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき事項

### 二 学校卒業見込者等の就職活動からマッチング・職場定着までの支援

#### (一) 在学段階からの職業意識等の醸成

- ・ 学校等におけるキャリア教育の推進に当たり、公共職業安定所は、職場体験・インターンシップの受入企業の開拓、職業講話の実施等、積極的な協力を努める。職場体験・インターンシップが趣旨に沿った適正な形で実施されるよう、事業主等への周知徹底を図る。
- ・ 学校等による主体的な取組がより効果的に推進されるよう、各地域の地方公共団体、労使団体、企業、労働行政等関係機関の連携・協力の際、労働行政の有するキャリア形成に資する資源や手法、人材等を広く提供し、活用の促進を図る。
- ・ 学生・生徒に対して労働法制に関する知識等の周知を図るため、国は、都道府県労働局及び公共職業安定所による講師の派遣、労働法制に関する基礎的な知識をまとめた冊子の提供等を積極的に行う。また、都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所は、労働に関するトラブルに適切に対処できるよう、総合労働相談コーナー等の相談窓口を周知する。

### (二) マッチングの向上等による学校卒業見込者等の職業生活への円滑な移行、適職の選択及び職場定着のための支援

- ・ 学校等から職業生活への円滑な橋渡しのため、公共職業安定所が学校等と連携・協力し、地域の学校等や学生・生徒等のニーズに応じた支援を行う。法に基づく認定制度や若者応援宣言事業により、中小企業の情報発信を支援し、企業規模等にとらわれない職業選択を促す。
- ・ 学校卒業見込者の採用枠について、既卒者が学校等卒業後少なくとも3年間は応募できるように努めること等について定めた事業主等指針を活用し、既卒者が正規雇用に応募する機会を広げる取組を促す。
- ・ 募集時に示された労働条件等と労働契約締結時に明示された労働条件等が異なる等のトラブルが発生している現状に鑑み、職業安定法、労働基準法等の労働条件等の明示に関する規定等の周知徹底を図る。また、労働条件等をめぐるトラブル等に対し、行政指導の実施に加え、個別労働紛争解決制度等の周知、公共職業安定所での相談等への適切な対応を行う。

マッチングの向上のため、法第13条及び第14条に規定する青少年雇用情報の提供について履行確保を図るとともに、公共職業安定所が学校卒業見込者等求人の申込みを受理するに当たっては、全ての青少年雇用情報の提供を求める。また、公共職業安定所は、青少年雇用情報の求めを行ったことを理由とした不利益取扱いに係る相談等、青少年雇用情報の提供の仕組みが有効に機能するために必要な取組を進める。

- ・ 労働基準法等の法令違反が疑われる企業については、労働基準監督機関等において監督指導等を行うほか、公共職業安定所において、法第11条に規定する求人不受理の措置を着実に実施する。
- ・ 公共職業安定所は、学校卒業見込者について就職後においても相談対応等の職場定着に向けた支援を行うとともに、事業主に対し、個々の状況に応じて助言・指導等により雇用管理の改善を促す。

## 三 中途退学者・就職先が決まらないまま卒業した者に対する支援

- ・ 就職を希望する中途退学者に対しては、中途退学に際して、学校等、公共職業安定所、地域若者サポートステーション等が連携して、就職支援機関、職業訓練機関等に関する情報を提供し、継続的に支援を行う。
- ・ 就職先が決まらないまま卒業した者については、学校等、新卒応援ハローワーク等が連携し、個別支援や面接会の集中的な開催等により、卒業直後の支援の充実を図る。

## 四 フリーターを含む非正規雇用で働く青少年の正規雇用化に向けた支援

- ・ わかものハローワーク等において、個々のニーズや課題に応じた支援を行い、正規雇用への移行を促進する。
- ・ 事業主に対しては、トライアル雇用、雇用型訓練や企業内での正規雇用への転換の取組など、青少年の正規雇用化に係る積極的な取組を促していく。

## 五 企業における青少年の活躍促進に向けた取組に対する支援

### (一) 青少年の雇用管理の改善に向けた支援

- ・ 企業の雇用管理の改善に向けて、離職率の高い業種について、雇用管理面での課題分析・改善等を促進するなど積極的な支援を行う。

## 青少年雇用対策基本方針④

### (二) 青少年の採用及び育成に積極的な中小企業の情報発信のための支援

- ・ 青少年の採用に課題を抱える中小企業の情報発信を支援するため、法に基づく認定制度等を推進し、公共職業安定所等において重点的にマッチングを行う。

### (三) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の改善、多様なニーズに対応した働き方の実現

- ・ 所定時間外労働の削減、年次有給休暇・育児休業の取得の促進等、仕事と生活の調和の改善に向けた企業における自主的な取組を促すとともに、仕事と生活の調和のとれた働き方の円滑な導入を促す。

## 六 職業能力の開発及び向上の促進

### (一) 職業訓練の推進

- ・ 公共職業訓練として実施している青少年を対象とした訓練メニューや、雇成型訓練を引き続き推進する。
- ・ 産業界や地域のニーズを踏まえて産学官による地域コンソーシアムを構築し、職業訓練コースの開発・検証を行う。
- ・ 雇用保険を受給できない青少年に対しては、求職者支援制度により早期の就業を引き続き支援する。
- ・ 職業訓練の実施に当たっては、訓練受講前にキャリアコンサルティングを行うことにより、職業能力開発の課題や目標を明確にした上で適切な訓練へ誘導することが重要である。また、訓練中についても、社会人・職業人として必要な基礎的能力の習得や職業意識の醸成を図りつつ、きめ細かな職業指導等を併せて行う。
- ・ 企業内の青少年の育成については、引き続き、助成金、認定職業訓練制度等により必要な支援等を行う。

# 青少年雇用対策基本方針⑤

## (二) 職業能力検定の活用の促進

- ・ 技能検定制度について、青少年を主な対象とした技能検定3級の対象職種の拡大を進めるとともに、学校教育等との連携を通じた青少年に対する技能検定の積極的な活用促進を図る。
- ・ 今後も雇用吸収力の増大が見込まれ、青少年のキャリア形成上の課題がより顕在化している対人サービス分野等に重点を置いて、業界内共通の職業能力を評価する技能検定の職種の整備等を進める。

## (三) 職業人生を通じたキャリア形成支援

- ・ 求職者だけでなく、在職者も含めた青少年の主体的なキャリア形成を促進するため、教育訓練給付等の各制度の活用、企業への支援等により、青少年が能力開発を行う環境整備に取り組む。
- ・ キャリアコンサルタントの登録制度等を活用し、青少年のキャリア形成支援の機会の拡充に努める。
- ・ 青少年の職業能力開発、就職支援のため、定期的なキャリアコンサルティングやジョブ・カードの活用を促進する。

## 七 ニート等の青少年に対する職業生活における自立促進のための支援

- ・ ニート等の青少年に対し、地域若者サポートステーションにおいて、公共職業安定所、地方公共団体等との連携を通じた情報提供等や職場体験の充実を図ることにより就職に向けた支援を行うとともに、就職した者に対する職場定着支援等を実施する。

## 八 地域における青少年の活躍促進

- ・ 国、地方公共団体、事業主、大学等が連携し、地域の募集・求人情報の収集及び提供等の必要な取組を進めることにより、いわゆるUIJターン就職を積極的に支援していく。