



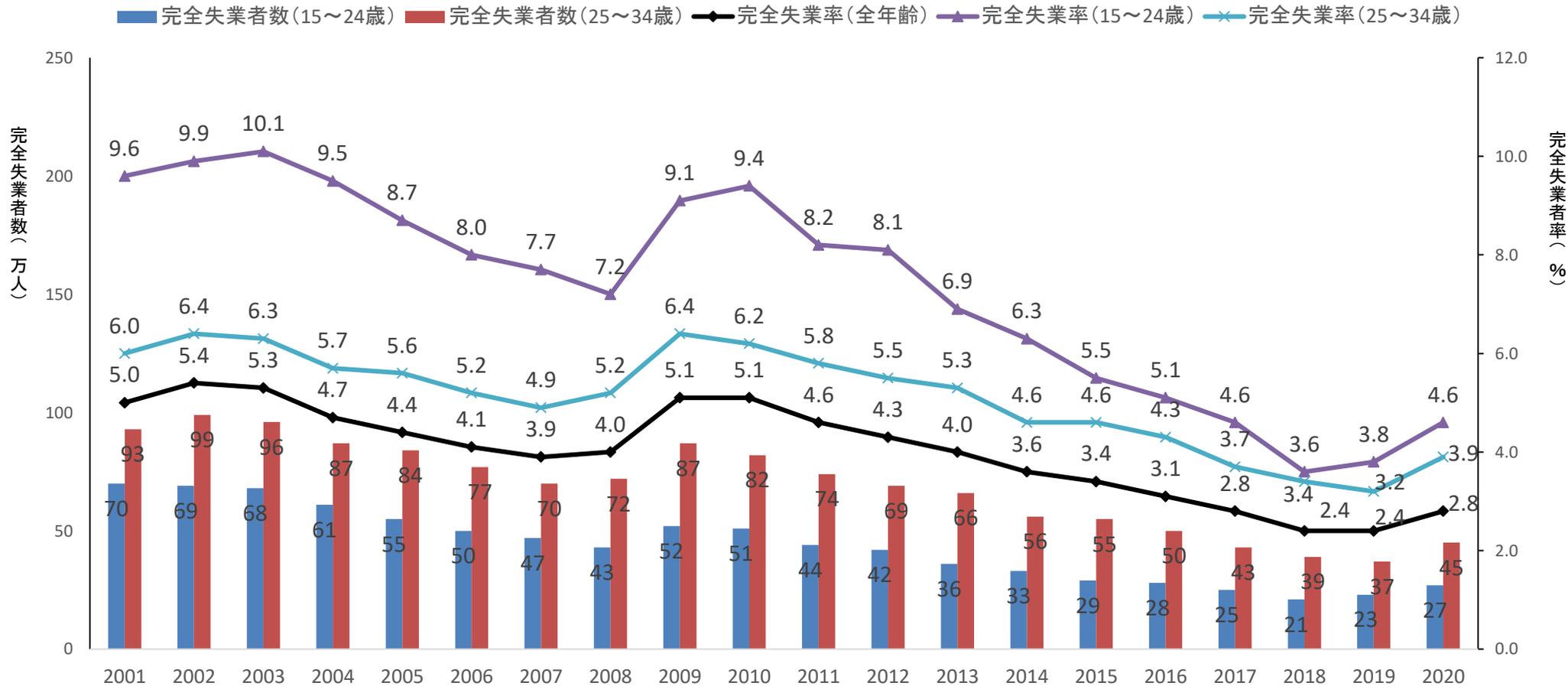
厚生労働省における新規学卒者への就職支援等

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

令和3年6月

若年者の完全失業率・完全失業者数の推移

- 若年者の完全失業率及び完全失業者数は、15～24歳層、25～34歳層のいずれも低い水準にある。
- 2020年の完全失業率は、15～24歳層で4.6%と前年より0.8ポイント上昇、25～34歳層で3.9%と前年より0.7ポイント上昇となった。

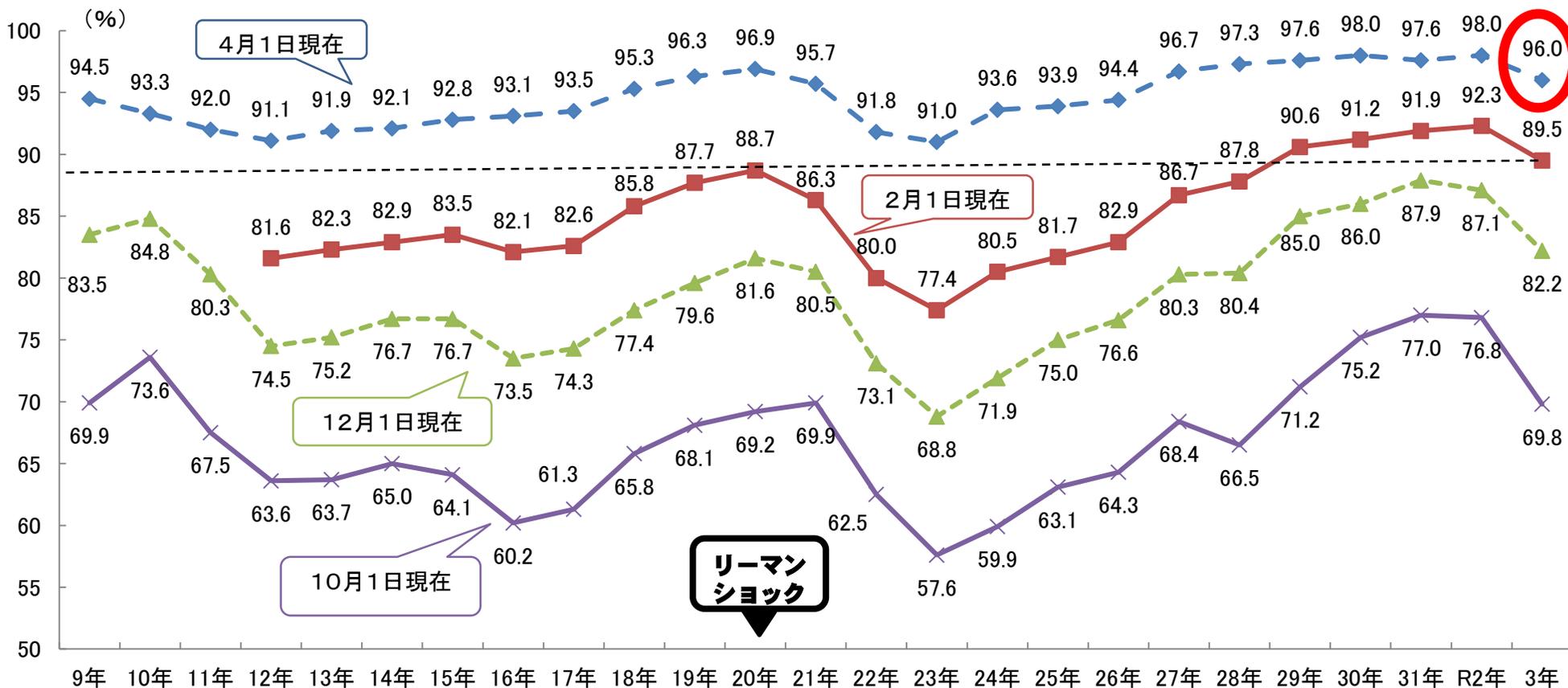


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

(注) 完全失業率、完全失業者数は年平均。

新規大学卒業者の就職(内定)率の推移

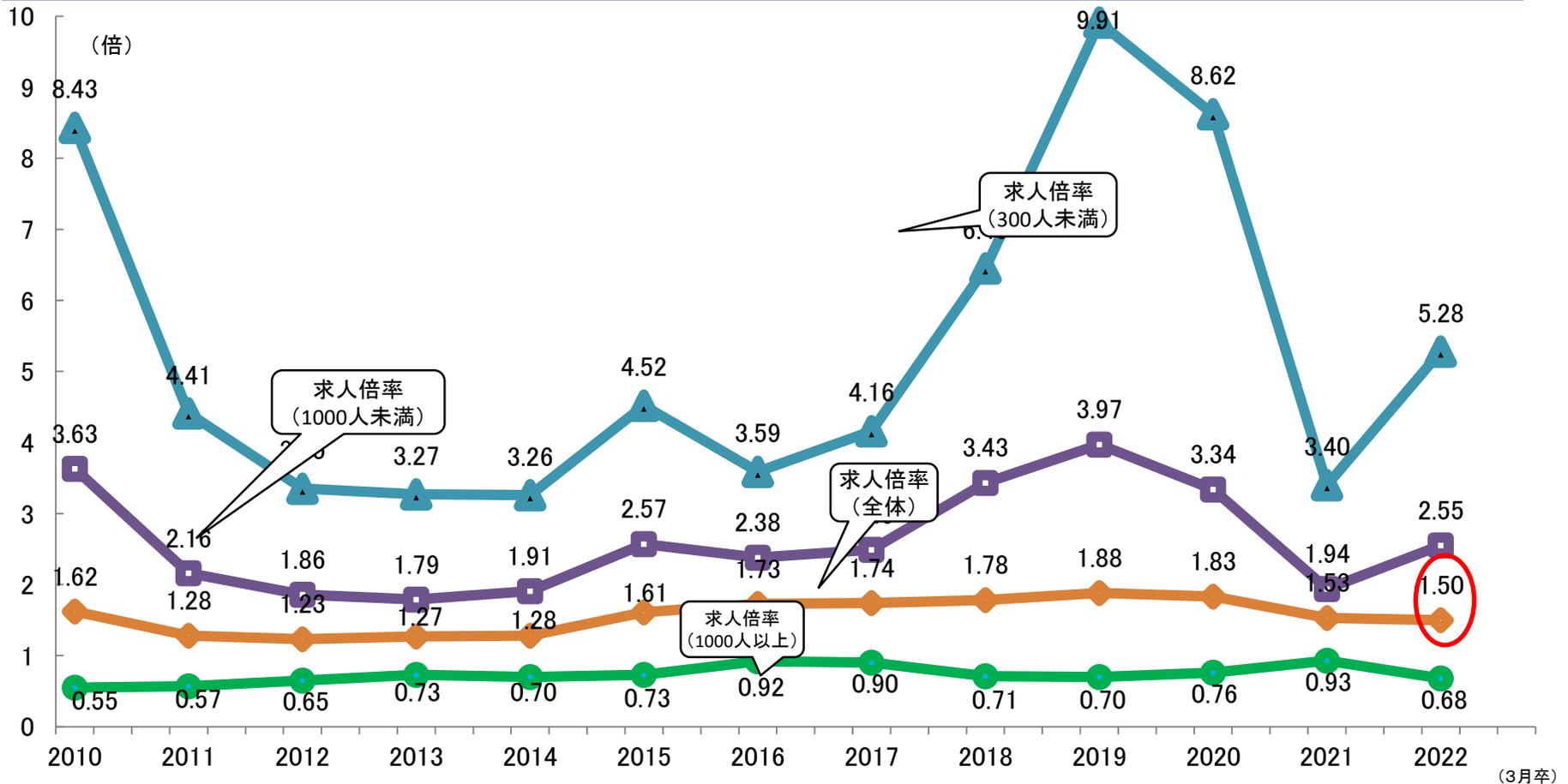
令和3年3月卒業の新規大学卒業者の就職率(令和3年4月1日現在)は96.0%(前年同
 期比▲2.0ポイント)となっている。



(資料出所)「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」(厚生労働省・文部科学省) (注)就職(内定)率とは、就職希望者に占める就職(内定)者の割合。 (各年3月卒)

従業員規模別大卒求人倍率の推移

- 2022年3月卒業の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は、1.50倍。
- 中小企業については、大企業と比較して求人倍率が高い。
【2022年3月卒の大卒求人倍率】…従業員1,000人以上の企業:0.68倍、1,000人未満の企業:2.55倍、300人未満の企業:5.28倍
- 2022年3月卒の大卒求人総数は約67.6万人と減少(前年比1.0%減)
- 民間企業への就職希望者数は増加(前年比0.6%増)

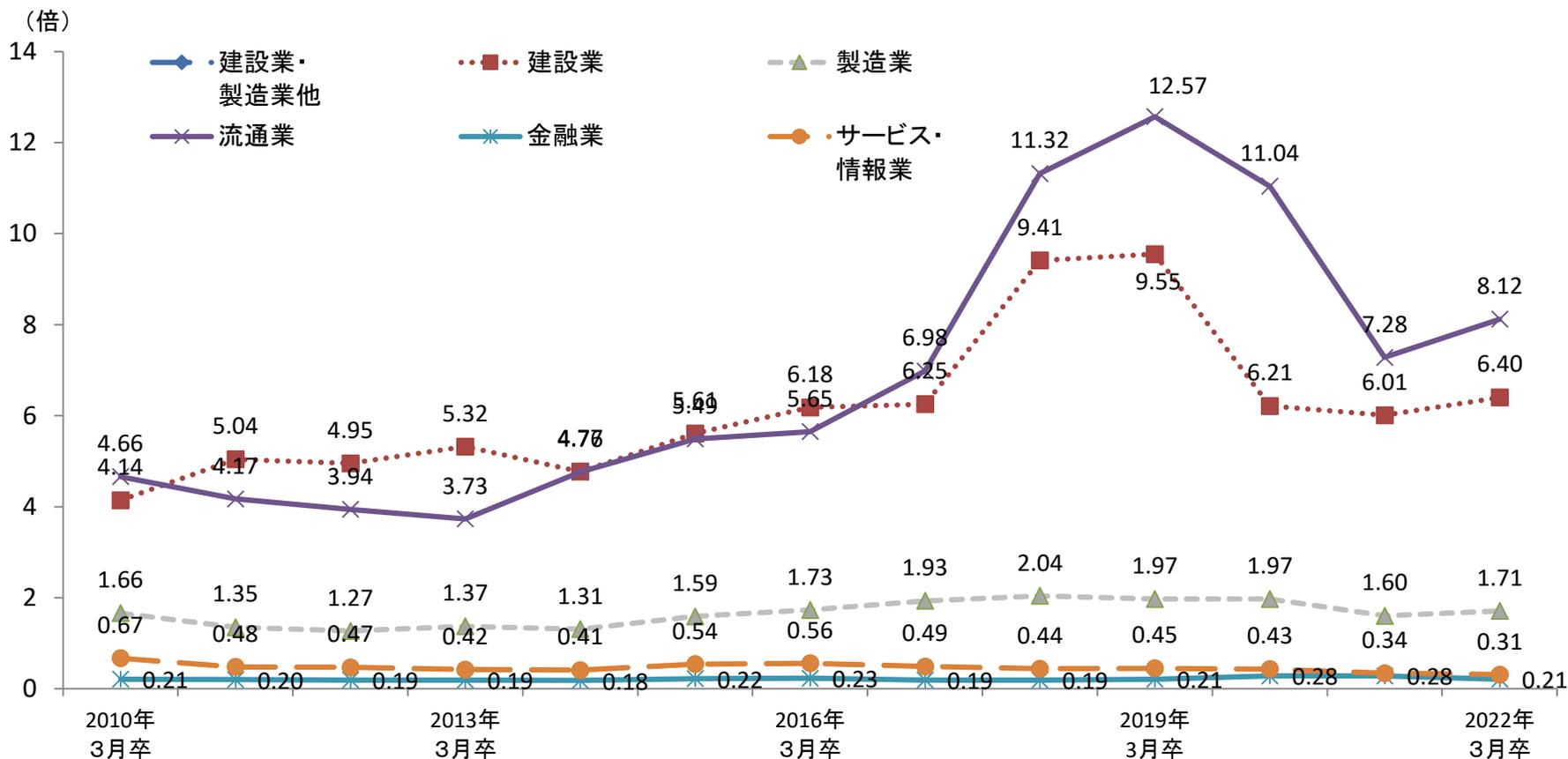


(資料出所) リクルートワークス研究所「第38回ワークス大卒求人倍率調査(2022年卒)」

※調査期間: 令和2年1月30日~3月6日、6月9日~6月23日(求職者(学生)のデータは、3月時点の数値を使用しており、必ずしもコロナの影響が反映されていないため、注意が必要)

業種別大卒求人倍率の推移

○ 2022年3月卒の業種別大卒求人倍率は、建設業が6.40倍、流通業が8.12倍と高い倍率となっている一方で、金融業の求人倍率は0.21倍となっており、業種によって大きな差が見られる。



(資料出所) リクルートワークス研究所「第38回ワークス大卒求人倍率調査(2022年卒)」

※調査期間:令和2年1月30日~3月6日、6月9日~6月23日(求職者(学生)のデータは、3月時点の数値を使用しており、必ずしもコロナの影響が反映されていないため、注意が必要)

(注)業種区分の流通業、サービス・情報業の各内訳は以下の通り。

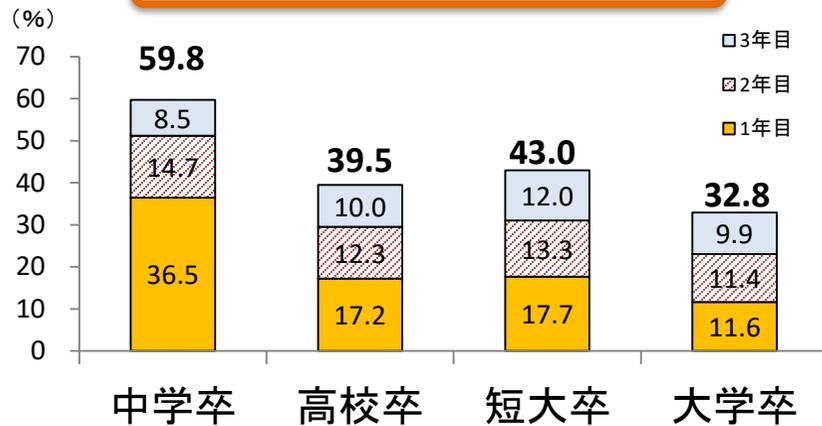
流通業: 商社、百貨店、スーパー、専門店

サービス・情報業: 通信、放送業、情報サービス・調査業、不動産、鉄道、道路旅客運送業、道路貨物運送業、倉庫業、旅行業、海運・航空・その他の運輸業、電力・ガス・水道・エネルギー、飲食店、旅館、ホテル、レジャー、医療・福祉、教育・学習支援、広告代理業、その他のサービス業等

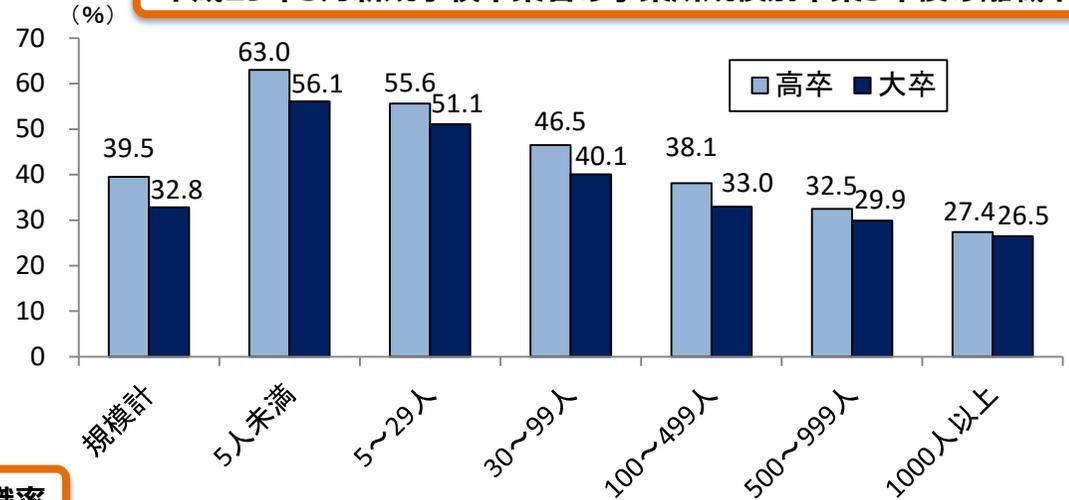
新規学校卒業者の離職状況(平成29年3月卒業者)

○ 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(令和2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。

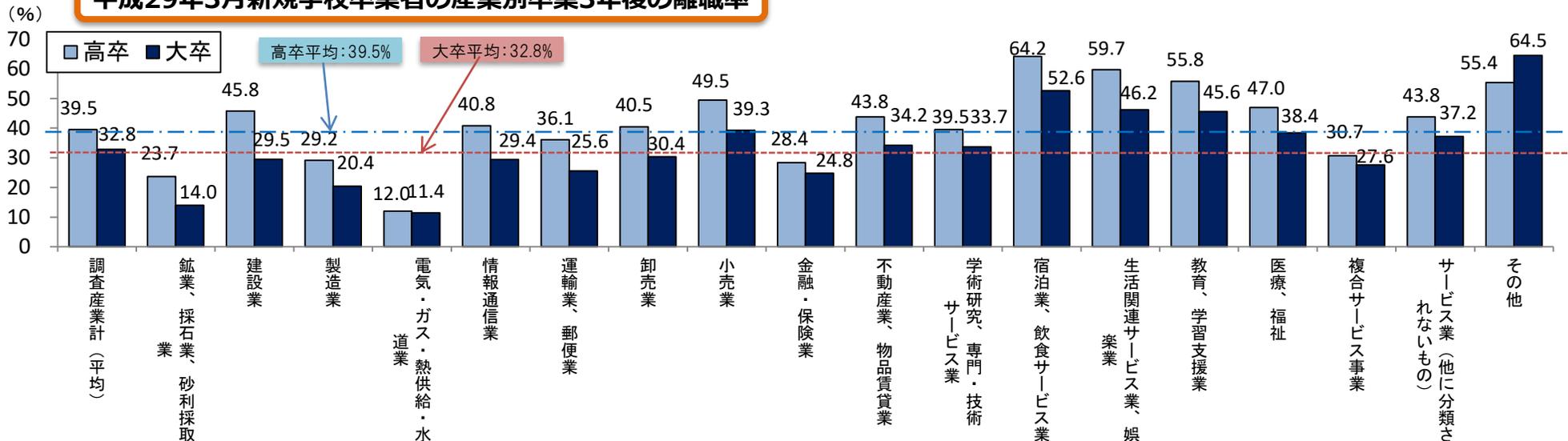
平成29年3月新規学校卒業者の離職率



平成29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

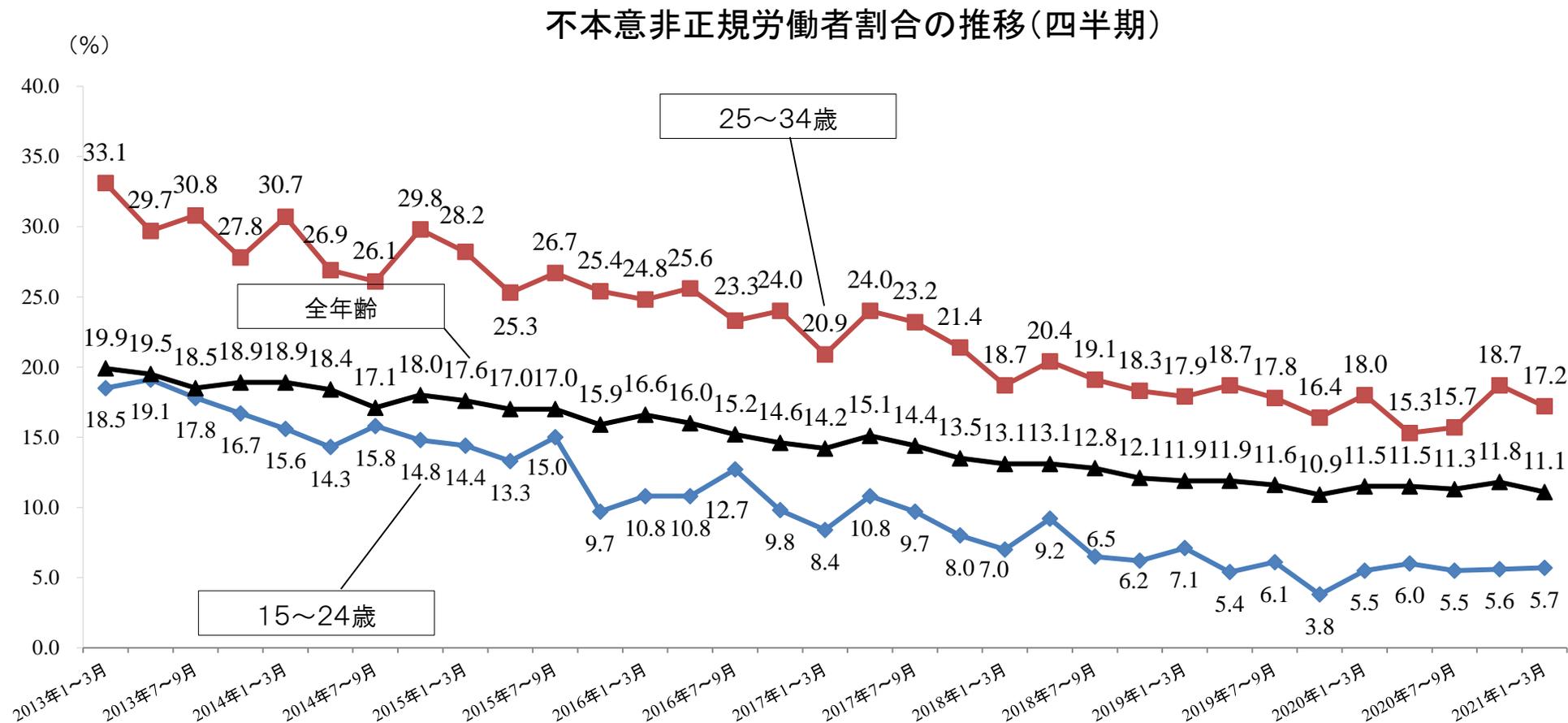


平成29年3月新規学校卒業者の産業別卒業3年後の離職率



若年層の不本意非正規労働者割合の推移(四半期)

○ 若年層の不本意非正規労働者割合の推移は、15～24歳層、25～34歳層いずれも低下傾向。



資料出典：総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注) 不本意非正規の割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態について主な理由に関する質問に対して回答した者のうち、当該回答が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合として算出。値は原数値。不本意非正規のデータは、平成25年1月から調査。

若者の就職支援対策について

全都道府県に設置している「新卒応援ハローワーク」における就職支援

全都道府県に、就職活動中の学生・既卒者が利用しやすい専門のハローワークとして「新卒応援ハローワーク」を設置。

(平成22年9月24日設置、令和3年4月1日現在56カ所)

【利用者数（延べ）】平成28年度 **約51.3万人** 平成29年度 **約44.9万人** 平成30年度 **約39.9万人** 令和元年度 **約36.3万人** 令和2年度 **約32.4万人**

【就職者数】平成28年度 **約9.8万人** 平成29年度 **約10.3万人** 平成30年度 **約9.7万人** 令和元年度 **約9.5万人** 令和2年度 **約8.7万人**

【主な支援メニュー】

- 全国ネットワークによる豊富な求人情報の提供・職業紹介・中小企業とのマッチング
- 職業適性検査や求職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナーなどの実施
- 担当者を決めての個別支援（定期的な求人情報の提供、応募先の選定や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）
- 臨床心理士による心理的サポート
- 在職者向け相談窓口、就職後の職場定着のための支援



「3年以内既卒者の新卒扱い」の普及

若者雇用促進法に基づく「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」において、事業主が取り組むべき措置として、**学校等を卒業後少なくとも3年間は新卒として応募できるようにすることを盛り込み**、労働局・ハローワークにおいて事業主へ周知。

新卒者等と中小企業とのマッチング支援

新卒者が中小・中堅企業の人事担当者に直接、仕事の内容・魅力などを直接確認・応募できるように、企業説明会や就職面接会を開催。

さらに、高校生等を対象に学校推薦開始前の職場見学会、ハローワーク職員や企業経営者などによる仕事についての講演会、職場体験受け入れ先の開拓支援などを実施（職業意識形成支援事業）。

【企業説明会】



【職業意識形成支援事業】



【高校生の職場体験】



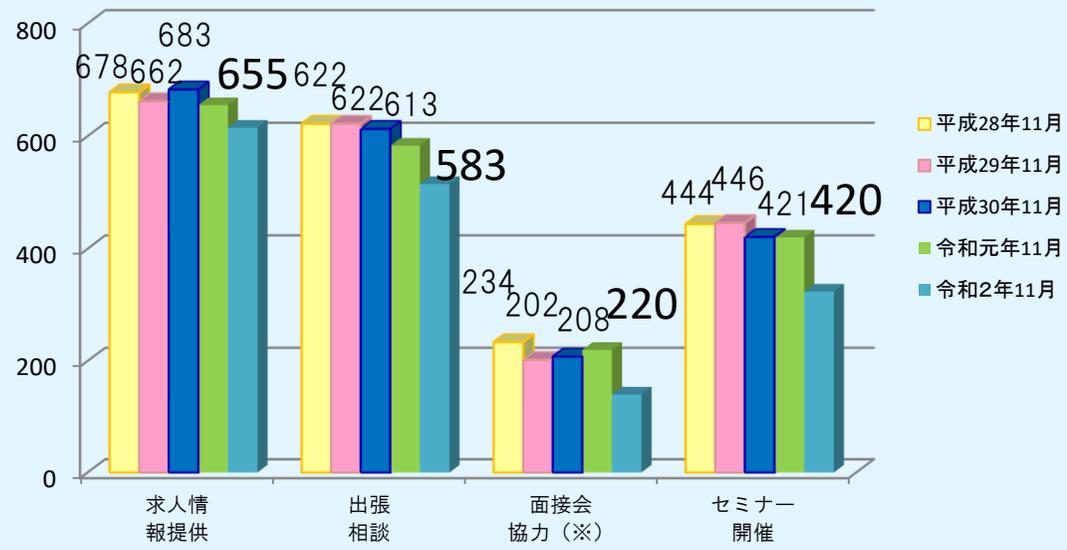
～大学との密接な連携体制を構築しています～



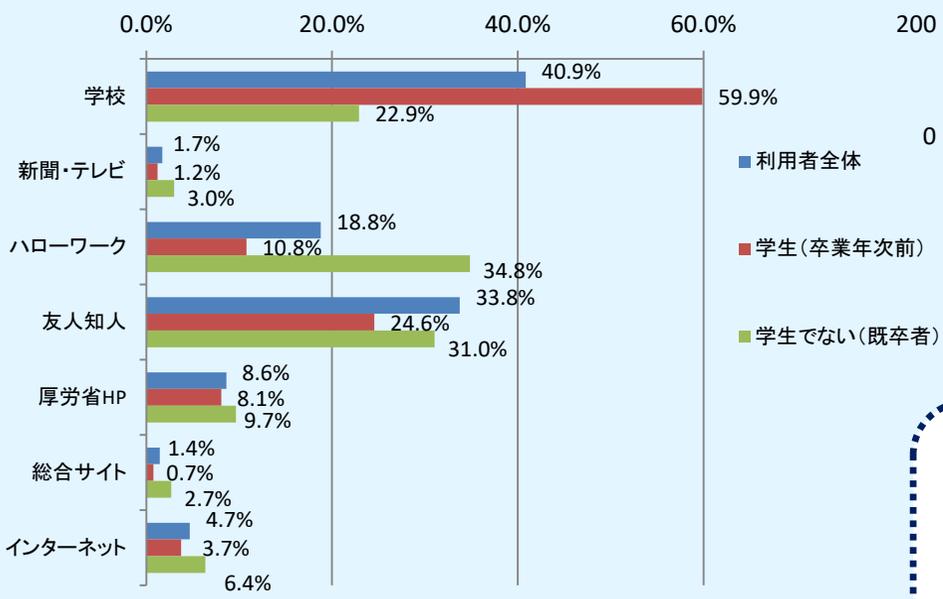
大学等から未内定者に新卒応援ハローワークを積極的に周知。大学生の利用者のうち約60%が大学等からの送り込みにより、新卒応援ハローワークに来所。

【実績（令和2年度）】
大学生等の新規求職者数 76,224人

新卒応援ハローワークと大学の連携状況



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「大学との連携状況」（令和2年11月）
（※）大学が開催する面接会等へのナビゲーターの派遣、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、令和2年11月末時点で 717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。

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）

新卒者・既卒者への就職支援

「就職支援ナビゲーター」によるきめ細かな支援

ハローワーク・新卒応援ハローワークが学校と連携し、「就職支援ナビゲーター」(※)によるきめ細かな支援を行う。

【就職者数】平成28年度約19.2万人 平成29年度約19.7万人 平成30年度約18.8万人 令和元年度約18.4万人 令和2年度約15.9万人

※ 『就職支援ナビゲーター』とは、新卒者・既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。全国のハローワーク・新卒応援ハローワーク等に配置。

【主な活動】

- 新卒者・既卒者向けの求人開拓。令和2年度は約14.9万人分を開拓
- 担当者制の個別支援（定期的な求人情報の提供、応募先の選定や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）
- 学校担当者制による、出張相談・就職支援セミナーなど学校のニーズに合わせた支援



【新卒応援ハローワークで相談】



【高校生を企業に引率】

○保護者への働きかけの推進

労働局等から学生・生徒の保護者に、就職をあきらめないこと、中小・中堅企業にも目を向けること、新卒応援ハローワークやハローワークを積極的に活用することなどを呼びかける啓発文書を送付。

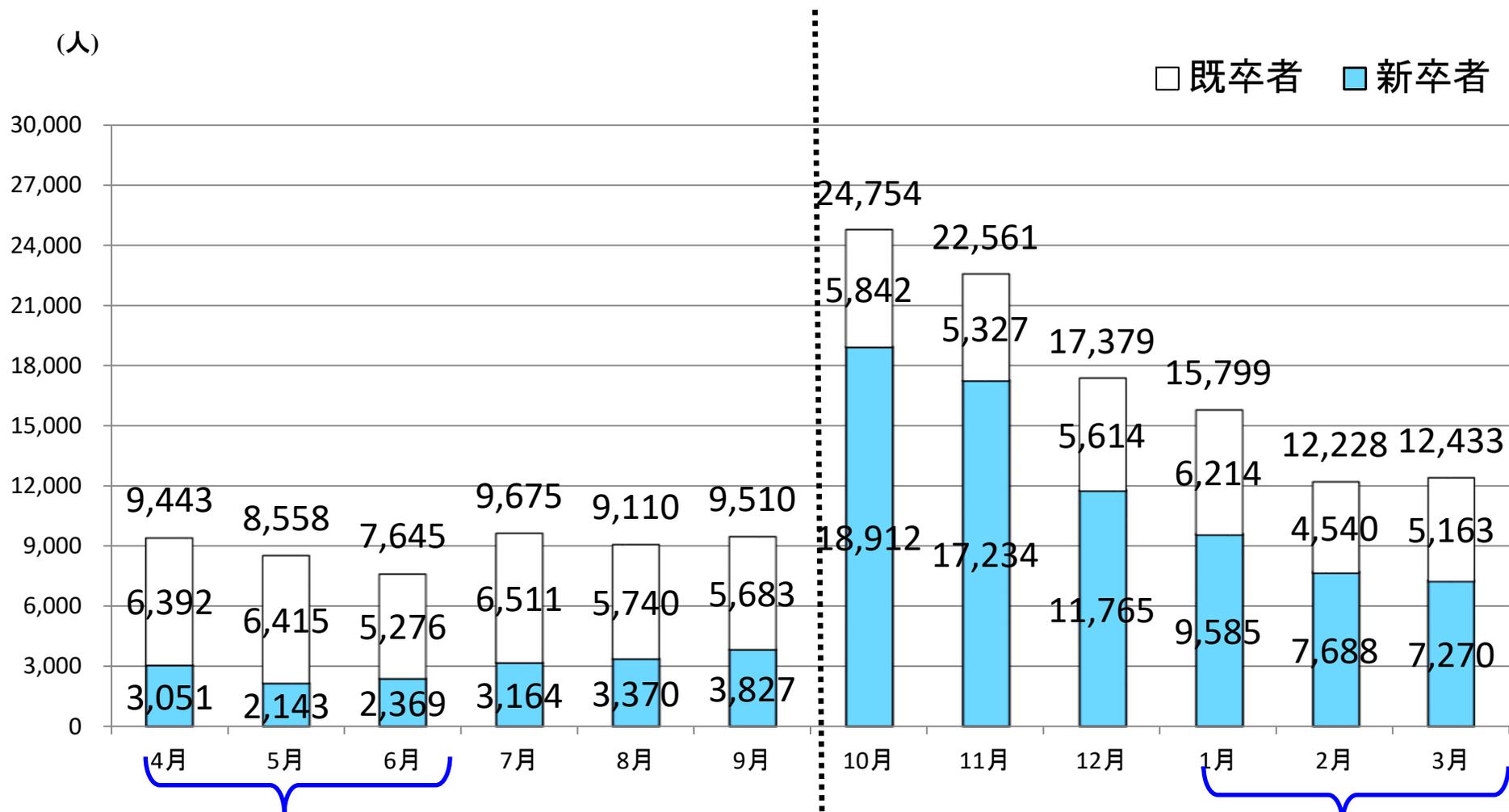
令和2年度の送付件数は約5.3万件。

○「地域若者サポートステーション」との連携によるニート等の若者の就職支援

就労準備ができたニートなどの若者を「地域若者サポートステーション」と連携し、ナビゲーター等がケースワーク方式で支援。

就職支援ナビゲーター支援対象 就職決定者数

令和2年度実績: 年度合計159,095人



年度前半は未就職卒業者が多い

年度後半は現役の未内定学生が多い

学生等に対する職業意識の形成支援等

職業意識形成支援事業

- 中学生から大学生までを対象とし、学生・生徒等が将来の進路選択やキャリア形成等に関して主体的に考える契機とするため、安定所職員や働く者等が職業等について、学校へ出向く等の方法により講義・講話を実施。
- 学生・生徒等の地元企業への理解促進を図り、地域における就職促進につながるよう、早い段階から地元企業の実態等について企業担当者から話を聞く場を設けることにより、学生・生徒等の職業意識形成支援を実施。
- その他、職場見学への協力要請や、保護者・教諭に対し、現在の就職環境や就職活動等について理解を深めるなどの職業意識形成支援事業を実施。

実績

【令和2年度実績】 ○ 実施校数:4,019校 ○ 実施回数:3,243回 ○ 参加者数:175,442人

就職ガイダンス事業

- 若年者が早期に離職することを防ぐとともに、卒業後安易にフリーター・ニートとなることを防止するためには、できるだけ早い段階から職業意識の形成を支援し、フリーターになった場合の不利な状況等について、事前の情報提供や指導・助言等を行うことが重要。そのため、民間委託により、中学生、高校生及び大学1～2年生等を対象に「就職ガイダンス」を実施。

【ガイダンスの内容】 地域の労働市場に関すること、社会人としての基礎的素養の向上、正社員とフリーターの違い 等

実績

【令和2年度実績】 ○ 実施回数:1,697回 ○ 参加者数:61,835人

労働法制周知事業

- 労働法制の基本的知識をまとめた「知って役立つ労働法」を作成し、学校・企業等で活用できるようHP等において周知。
- 労働法制の基礎知識の周知を図ることを通じ、労働者の関係法令の不知による問題事例の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資することを目的として、文部科学省の協力を得つつ、都道府県労働局長等の幹部職員が、講師として大学等を訪問し、セミナーや講義等を実施(要望に応じ、高校・中学等でも実施)。
- 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化の一環として、委託事業により、大学生等を対象とした労働条件セミナーを実施。

実績

【令和元年度実績】 ○ 実施校数:393校 ○ 実施回数:691回 ○ 参加者数:約61,540人 ※ 数値は延べ数

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）

新卒応援ハローワーク（全国56箇所）

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（全国25箇所）

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

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29年3月卒業者）

高校卒：39.5% 大学卒：32.8%

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

就職支援

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

定着支援

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

新たにハローワークで発達障害等の学生等への就職支援がスタートします！！

従来からのコミュニケーションが苦手などの就職活動の実施に困難を抱える学生等への就職支援に加えて、発達障害等のために専門的な就職準備支援が必要な学生を中心に、障害のある学生等に対して、新卒応援ハローワークの専門相談員による就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を開始しました。

あわせて、こうした障害のある学生等の雇い入れを行う企業に対して、発達障害の特性等の理解促進や雇用管理にあたっての相談・助言等を行っています。

大学等のご担当者等の皆さまへ

新卒応援ハローワークに配置している専門相談員（雇用トータルサポーター（※））が障害特性の理解と本人の強みを生かした職種選択等の支援をはじめとした専門的な支援を実施します。

【支援対象者】

大学等に在籍している学生等であって、ハローワークでの支援を希望する方のうち、次のいずれかに該当する方が対象としています。

- ① 発達障害等があり、障害特性に応じた専門的な就職準備支援が必要な者
- ② 発達障害等に限らず、障害があることを開示しての就職を希望している者

（※）雇用トータルサポーターは、北海道、栃木、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫、福岡の新卒応援ハローワークに配置（令和3年度）。

⇒ 障害のある学生等で、ハローワークでの障害特性に応じた専門的な就職支援を希望する方の誘導をお願いします。

また、大学等の担当職員の方に対して、発達障害等のある学生等への相談方法への助言、障害者の就労支援に係る各種制度や支援機関等の情報提供を行っているほか、ご要望に応じてセミナーも行ってまいります。

- ・就職支援ご担当者向けセミナーの開催（障害特性の理解促進、障害者の就労支援に係る各種制度や支援機関の情報等について）
- ・大学の教員セミナー向けセミナーの開催（支援が必要な学生の早期把握や特性理解について）

⇒ 詳しくは、新卒応援ハローワークまたはお近くのハローワークにご相談ください。

※ 雇用トータルサポーターが配置されている各都道府県では新卒応援ハローワークにて、それ以外の県では各ハローワークの障害者専門窓口にて対応してまいります。

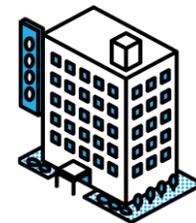
企業のご担当者の方へ

発達障害をはじめ、障害のある学生一人一人の特性を理解し、特性に応じた業務選定、雇用管理上の配慮のポイントを押さえることで、持てる能力を発揮し、特性が「強み」となって、職場の戦力として活躍いただくことが期待できます。

発達障害等の学生等の雇い入れにあたっては、以下の相談・助言を行っています。

- ・発達障害の障害特性の理解促進や支援策の紹介
- ・雇用管理に関する専門的な助言
- ・採用後の職場定着に向けた助言
- ・職場内の従業員への障害理解に向けた支援 等

⇒ 障害のある学生等の雇い入れにあたって、ご相談があれば、お近くのハローワークまでお問い合わせください。



青少年の雇用の促進等に関する法律

～若者雇用促進法～

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一定期間受け付けない仕組みを創設した。なお、職業安定法の改正により、令和2年3月30日以降は新卒求人に限らず「全ての求人」で、一定の労働関係法令違反の求人者からの求人を受理しないことが可能となった。

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、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>

職場情報の積極的な提供

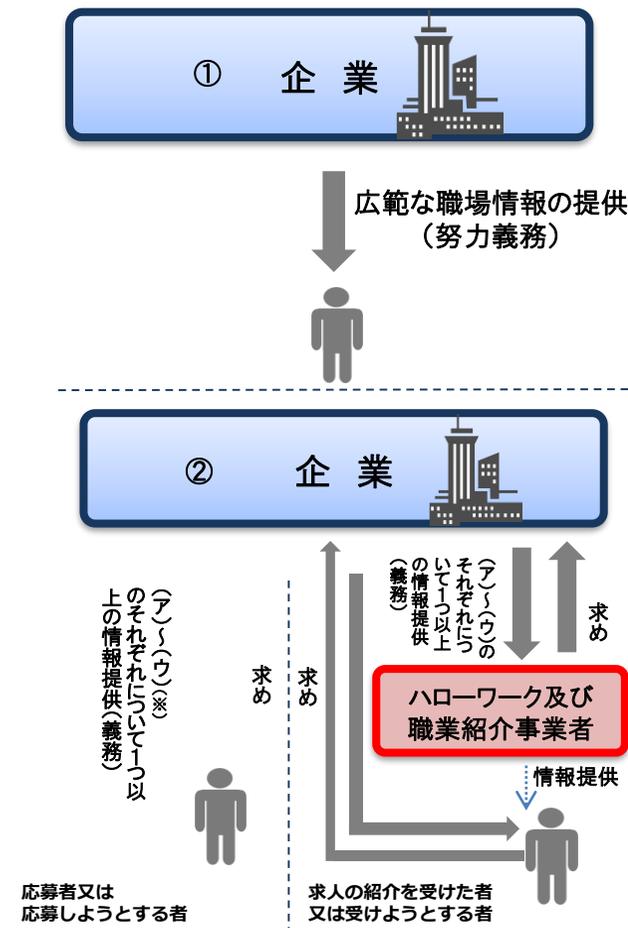
- ・新規学校卒業者の卒後3年以内の離職率 大卒約3割、高卒約4割。
(平成29年3月卒)
 - ・25～34歳の不本意非正規の割合(約16.8%)は全体(約11.5%)と比べて高い。(令和2年)
- 新卒段階でのミスマッチ解消が重要。
→ 新卒者は就労経験が少なく、情報の収集・活用面で未熟。
→ 職場の就労実態に係る職場情報の提供により適職選択を支援する必要。



若者雇用促進法に、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、

- ① 職場情報について幅広い提供を努力義務化。
- ② 求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク、職業紹介事業者(「ハローワーク等」)に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、3類型ごとに、1つ以上の情報提供を義務化。

〈情報提供のイメージ〉



※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

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。

ユースエール認定制度

認定企業数: 1,066社(令和3年4月30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: 3.40倍 1,000人以上: 0.93倍)

(資料出所) リクルートワークス研究所 「第37回ワークス大卒求人倍率調査(2021年卒)」 ※調査期間: 2020年6月9日～6月23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※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² 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"> ・ 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・ 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※³ ・ 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 ・ 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※⁴ ・ 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※⁵ 	
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"> ・ 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 ・ 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 ・ 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 	
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※ ⁶	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※ ⁷	12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※¹ 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。

※² 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をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※³ 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。

※⁴ 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。

※⁵ 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年度間はこの要件は不問。

※⁶ 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。

※⁷ 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"> 「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 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
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"> 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
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"> 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 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
4	日本政策金融公庫による低利融資	<ul style="list-style-type: none"> 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
5	公共調達における加点评価	<ul style="list-style-type: none"> 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评価（「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」）

<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

若者の募集・採用等に関する指針

ご対応いただきたい5つのポイントを紹介します



指針の全体版も
ご覧ください



若者雇用促進法に基づく指針とは

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

- ・「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）に基づき、**若者を募集・採用等する事業主などが講ずべき措置をまとめた指針**です。
- ・令和3年4月に改正し、**近年問題となった留意事項**について、事業主などが講ずべき措置を新たに定めています。

1 募集にあたっての労働条件の明示などの対応が必要です

- 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、**労働条件などの明示などに関する事項を遵守**すること。
- 明示する従事すべき業務の内容等は、**虚偽または誇大な内容としない**こと。
- **固定残業代**を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。

新規!!

- **職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針※第4に基づき、求職者等の個人情報を適切に取り扱うこと**

※「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」

固定残業代の詳細



労働関係法令の留意点



2 内定取消しは無効になることもあります

- 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取り消しは無効**とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。やむを得ない事情により採用内定取消しなどを行う場合には、**就職先の確保について最大限の努力**を行うこと。

※ 職業安定法施行規則第35条第2項では、採用内定取消しなどを行おうとする事業主は、所定の様式により、あらかじめ、公共職業安定所等に通知することとなっています。

新規!!

- **採用内定または採用内々定と引き替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要することなどの職業選択の自由を妨げる行為などは、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。**

新規!!

- 労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような**内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから行わないこと。**

3 就活生などに対するハラスメントにも注意してください

新規!!

- 事業主は、雇用する労働者が就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮することが望ましいこと。

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等は、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場でも問題化しています。

企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり**厳正な対応を行う旨などを、研修などを実施し社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること**等により、未然の防止に努めましょう。



4 「青少年雇用情報」の情報提供が必要です

- ホームページでの公表などで、**青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。**

青少年雇用情報とは

若者雇用促進法により、事業主は、応募者などに対して、**平均勤続年数や研修の有無と内容といった就労実態等の職場情報を提供する仕組み**があります。

職場情報は、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

(ii) 応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型(ア～ウ)ごとに

1つ以上の情報提供を義務

としています。

(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



5 卒業後3年以内の者も「新卒枠」での応募受付ができるよう努めてください

- 既卒者が卒業後少なくとも**3年間**は「**新卒枠**」に応募できるようにすることや、できる限り**上限年齢を設けない**ように努めること。
- **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よう努めること。



若者雇用促進法に基づく指針を改正しました

若者雇用促進法に基づく指針とは

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

- 「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）に基づき、**職業紹介事業者・募集情報等提供事業者などが講ずべき措置をまとめた指針**です。
- 令和3年4月に改正され、**近年問題となった留意事項**について、募集情報等提供事業者などが講ずべき措置を新たに定めています。



職業紹介事業者・募集情報等提供事業者の方へ 4つのポイントをご確認ください

指針の全体版も
ご覧ください



事業主が遵守すべき措置の適切な履行

- ✓ **事業主が募集に当たって遵守すべき事項**が適切に履行されるよう、**必要な措置を講じること**。

事業主が遵守すべき事項とは

- 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、**労働条件などの明示などに関する事項を遵守すること**。
- 明示する従事すべき業務の内容等は、**虚偽または誇大な内容としないこと**。
- 固定残業代を採用する場合は、**固定残業代**に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。
など

青少年雇用情報

- ✓ 自ら就職支援サイトを運営する場合は、事業主の**青少年雇用情報**について、可能な限り**すべての項目が掲載されるよう**取り組むこと。

青少年雇用情報とは

事業主は、応募者などに対して、平均勤続年数や研修の有無と内容といった就労実態等の職場情報を提供する仕組みがあります。

→詳しくはこちら



情報の提供に当たっての留意点

- ✓ 提供する情報は**分かりやすいもの**とすること。
- ✓ 若者からの**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。
- ✓ **学業への影響を考慮した適正な事業運営**を行うこと。

個人情報の適切な管理

新規

- ✓ 職業安定法に基づく**職業紹介事業者等指針***を踏まえ、個人情報の適切な管理を行うこと。

※「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」

●「情報の提供に当たっての留意点」「個人情報の適正な管理」は、募集情報等提供事業者のみの講ずべき措置

若者雇用促進法に基づく指針（一部抜粋）

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

青少年の就職支援並びに職業能力の開発及び向上に携わる主な関係者として、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、次に掲げる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。

一 青少年の主体的な職業選択・キャリア形成の促進

特定地方公共団体、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者、地域若者サポートステーション及びキャリア形成サポートセンターは、青少年自身が主体的に職業選択及びキャリア形成を行えるよう、青少年の希望等を踏まえながら、個々の状況に応じた支援を行うことが望ましいこと。

二 中途退学者及び未就職卒業者への対応

学校等を中途退学した者(以下この二において「中途退学者」という。)や、卒業時まで就職先が決まらなかった者(以下この二において「未就職卒業者」という。)については、個々の事情に配慮しつつ希望に応じた就職支援が必要である。

このため、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対して効果的に提供されるようにすること。また、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 募集情報等提供事業者による就職支援サイトの運営

事業主が募集情報等提供事業者の就職支援サイトを活用して募集活動を行う場合において、募集情報等提供事業者は、当該募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。

(一) 青少年が、適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報はわかりやすいものとする
こと、提供する情報の量を適正なものとする、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。

(二) 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。

(三) 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。

(四) 募集情報等提供事業者は、労働者になろうとする青少年の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、職業紹介事業者等指針第四の一を踏まえること。また、募集情報等提供事業者は、職業紹介事業者等指針第四の二を踏ま

新規 秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者になろうとする青少年の個人情報の適正な管理を行うこと。

なお、募集情報等提供事業者は、個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）第二条第五項に規定する個人情報取扱事業者（以下この四において「取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第四章第一節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

また、取扱事業者に該当しない場合であっても、取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

四 青少年雇用情報の提供

(一) 特定地方公共団体及び職業紹介事業者(職業安定法第三十三条の二第一項の規定により無料職業紹介事業の届出を行った場合は、学校等も含まれることに留意すること)は、学校卒業見込者等求人(法第十一条に規定する学校卒業見込者等求人という。以下同じ。)の申込みを受理する際に、法第十四条の趣旨に沿って、求人者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、学校卒業見込者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り施行規則第五条第一項に掲げる事項が掲載されるように取り組むこと。

求人者の申込みを受理する段階で提供がなされていない青少年雇用情報について、学校卒業見込者等から特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、法第十四条の趣旨に沿って、特定地方公共団体又は職業紹介事業者から求人者に対して当該照会に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。この場合において、当該照会を行った学校卒業見込者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。

(二) 募集情報等提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者等募集(法第十三条第一項の学校卒業見込者等募集をいう。)を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り施行規則第五条第一項に掲げる事項が掲載されるように取り組むこと。

五・六 略

七 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で紹介するなど、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。

八 略