

**令和5年度全国キャリア教育・就職ガイダンス**

**新規学卒者等に対する就職支援**

**令和5年6月**

**厚生労働省人材開発統括官付**

**若年者・キャリア形成支援担当参事官室**

ひと、暮らし、みらいのために



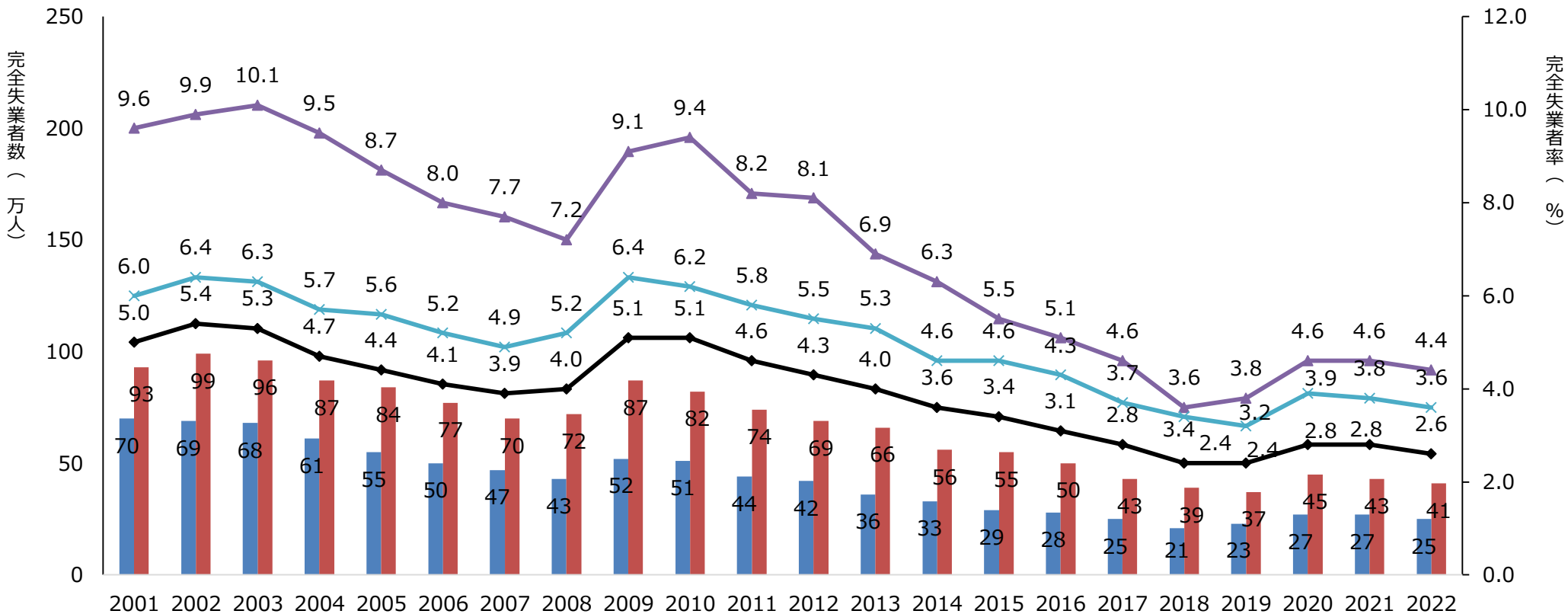
**厚生労働省**  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 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歳層のいずれも低い水準にある。
- 2022年の完全失業率は、15～24歳層で4.4%、25～34歳層で3.6%といずれも前年より0.2ポイント低下となった。

完全失業者数（15～24歳） 完全失業者数（25～34歳） 完全失業率（全年齢）  
 完全失業率（15～24歳） 完全失業率（25～34歳）

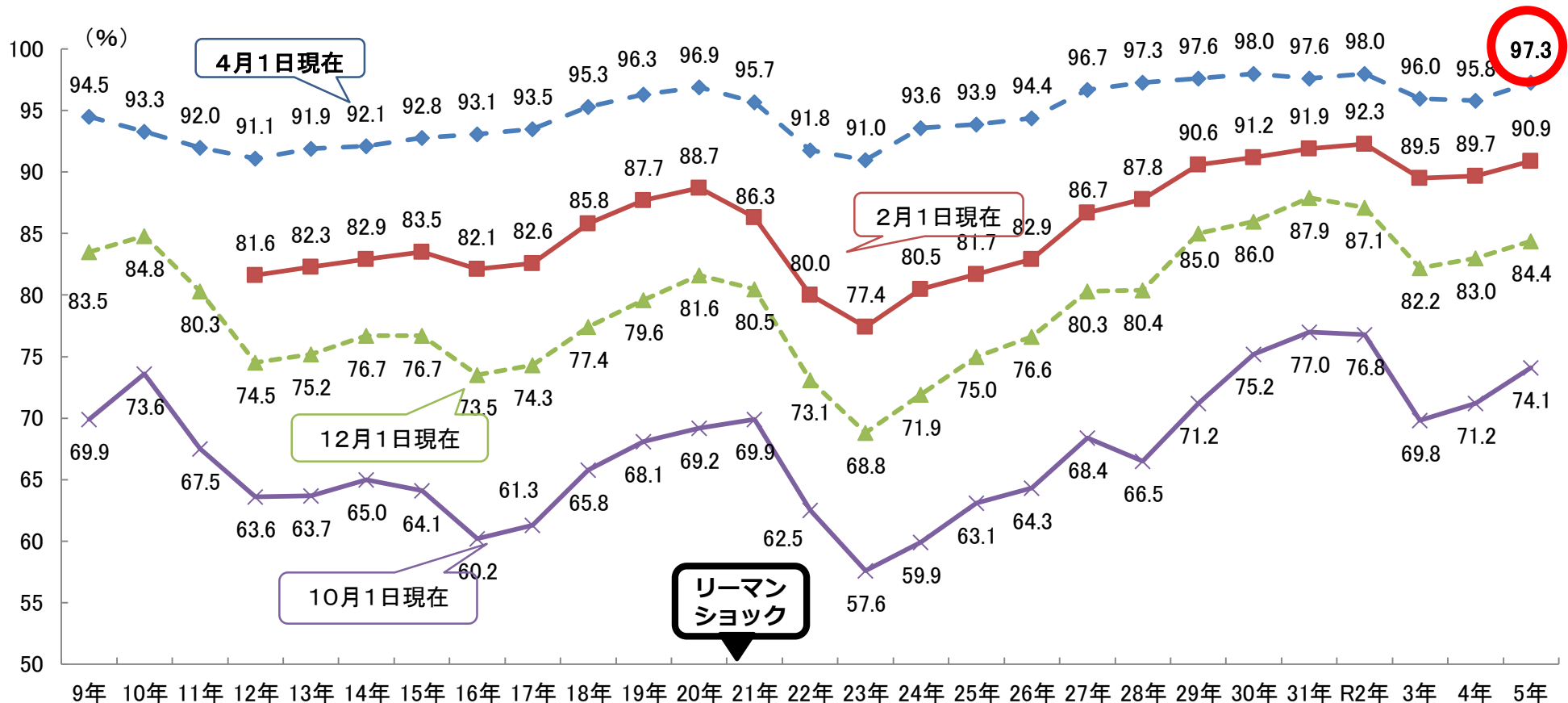


（資料出所） 総務省統計局「労働力調査」（基本集計）

（注） 完全失業率、完全失業者数は年平均。

# 新規大学卒業（予定）者の就職（内定）率の推移

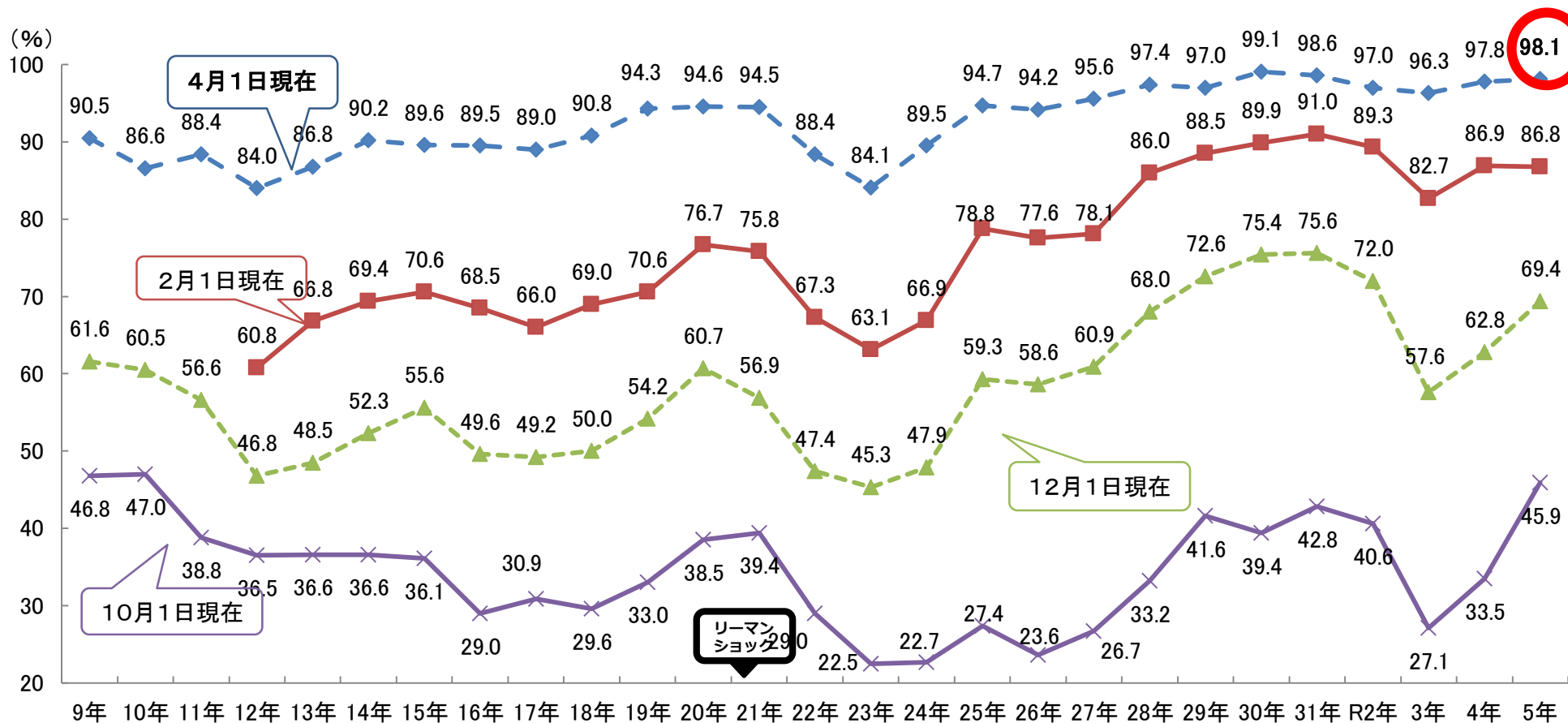
- R5.3月大学卒業者の就職率（4月1日現在）は97.3%
- 前年同期から1.5ポイント上昇。新型コロナウイルス感染症拡大前のR2.3月卒の98.0%（過去最高値）と比べても0.7ポイント差まで改善しており、過去5番目に高い水準。



(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。

# 新規短期大学卒業（予定）者の就職（内定）率の推移

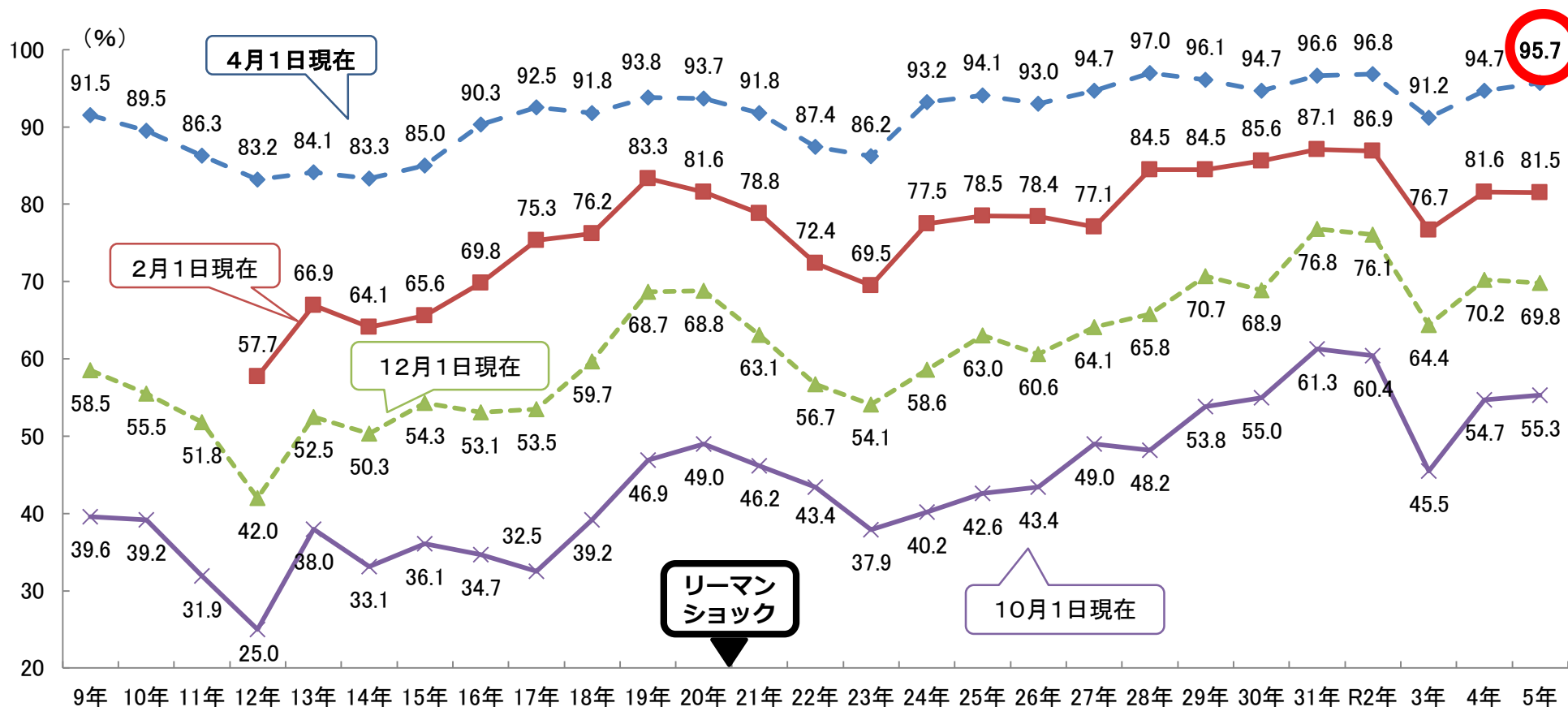
- R5.3月短期大学卒業者の就職率（4月1日現在）は98.1%
- 前年同期から0.3ポイント上昇。新型コロナウイルス感染症拡大前のR2.3月卒の97.0%と比べても1.1ポイント上昇しており、過去3番目に高い水準。



(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。

# 新規専門学校卒業（予定）者の就職（内定）率の推移

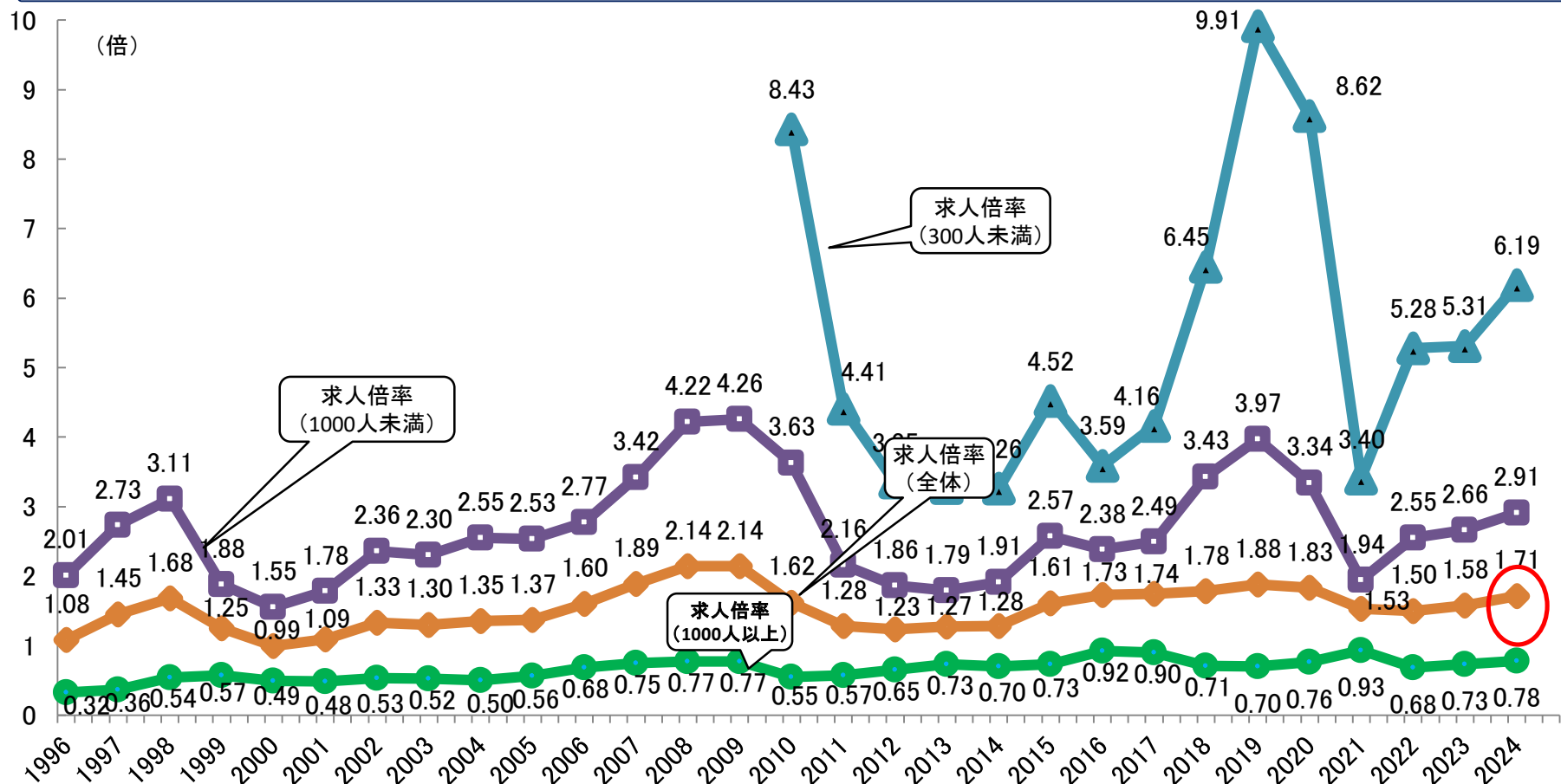
- R5.3月専門学校卒業者の就職率（4月1日現在）は95.7%
- 前年同期から1.0ポイント上昇。新型コロナウイルス感染症拡大前のR2.3月卒の96.8%と比べても1.1ポイント差まで改善しており、過去5番目に高い水準。



(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。

# 従業員規模別大卒求人倍率の推移

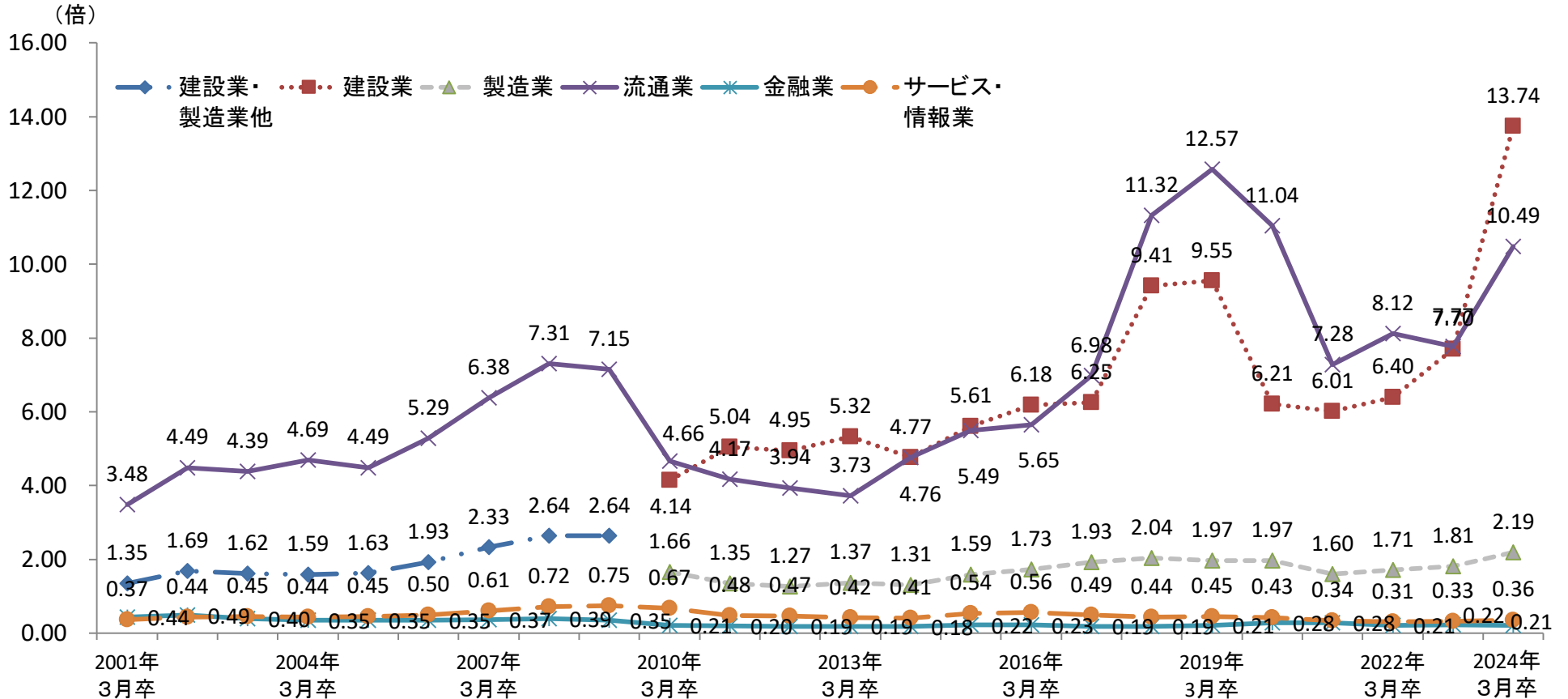
- 2024年3月卒業の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は、1.71倍(前年比0.13ポイント増)。
- 中小企業については、大企業と比較して求人倍率が高い。  
【2024年3月卒の大卒求人倍率】…従業員1,000人以上の企業:0.78倍、1,000人未満の企業:2.91倍、300人未満の企業:6.19倍
- 2024年3月卒の大卒求人総数は約77.3万人と増加(前年比9.3%増)
- 民間企業への就職希望者数は45.1万人と増加(前年比0.5%増)



(資料出所) リクルートワークス研究所「第40回ワークス大卒求人倍率調査(2024年卒)」 ※調査期間: 令和5年1月26日~3月2日 (3月卒)  
 (注) 2021年3月卒の求人倍率について、企業調査は2020年6月に実施されている。よってコロナ禍の影響を企業側が考慮した統計となっている。一方で従業員規模別・業種別の求人倍率集計に必要な学生側のデータは、3月時点の調査を使用しており、コロナ禍の影響が必ずしも反映されていない。つまり、コロナ禍の影響で学生が就職希望先などを変更しているケースが反映されていないため、解釈に注意が必要である。

# 業種別大卒求人倍率の推移

○ 2024年3月卒の業種別大卒求人倍率は、建設業が13.74倍(前年比6.04ポイント上昇)、流通業が10.49倍(前年比2.72ポイント上昇)と大きく倍率を伸ばしている一方で、金融業の求人倍率は0.21倍(前年比0.01ポイント低下)となっており、業種によって大きな差が見られる。

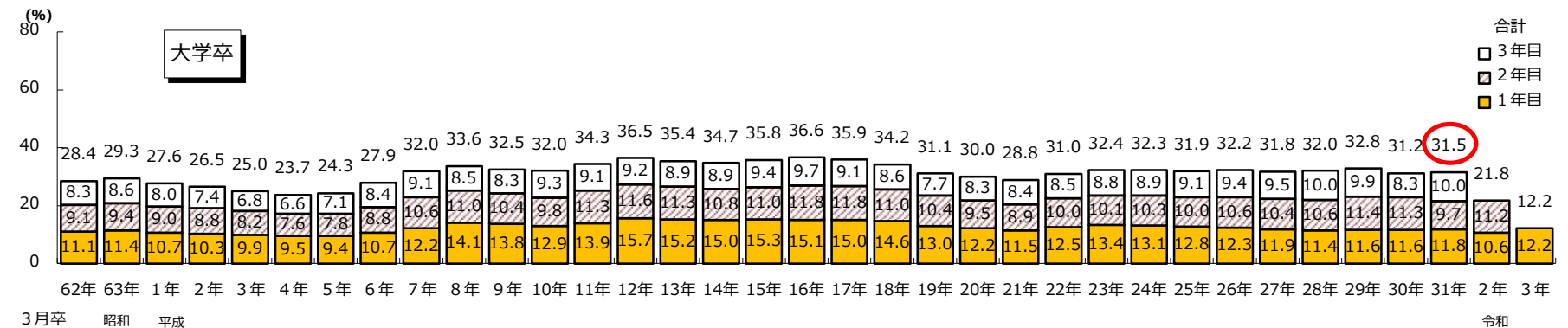
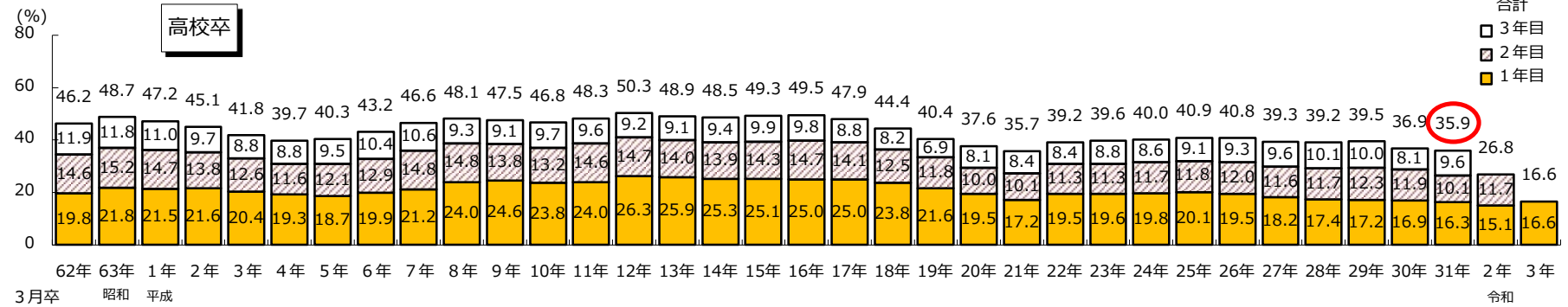
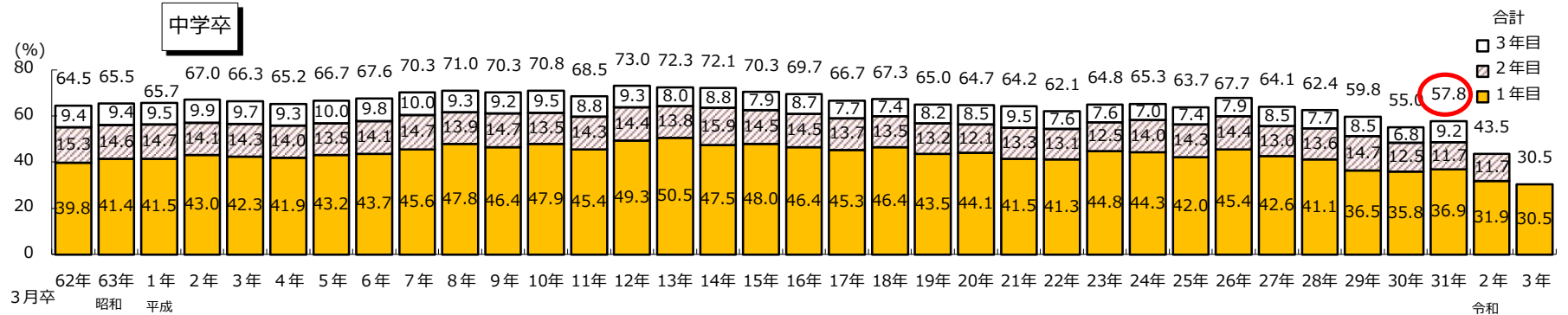


(資料出所) リクルートワークス研究所「第40回ワークス大卒求人倍率調査(2024年卒)」 ※調査期間: 令和5年1月26日~3月2日  
 (注) 2021年3月卒の求人倍率について、企業調査は2020年6月に実施されている。よってコロナ禍の影響を企業側が考慮した統計となっている。一方で従業員規模別・業種別の求人倍率集計に必要な学生側のデータは、3月時点の調査を使用しており、コロナ禍の影響が必ずしも反映されていない。つまり、コロナ禍の影響で学生が就職希望先などを変更しているケースが反映されていないため、解釈に注意が必要である。

(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

# 新規学卒就職者の離職状況

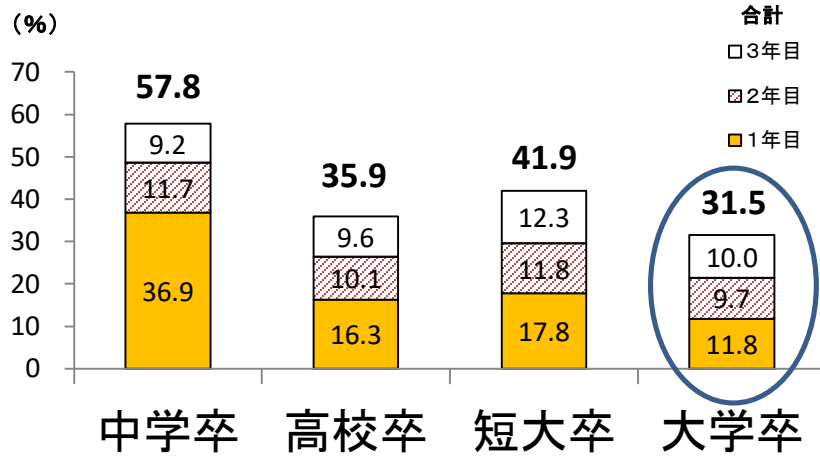
○ 卒業後3年以内に離職する者の割合は、中学卒で約6割、高校卒で約4割、大学卒で約3割となっており、特に1年以内の離職率が高くなっている。



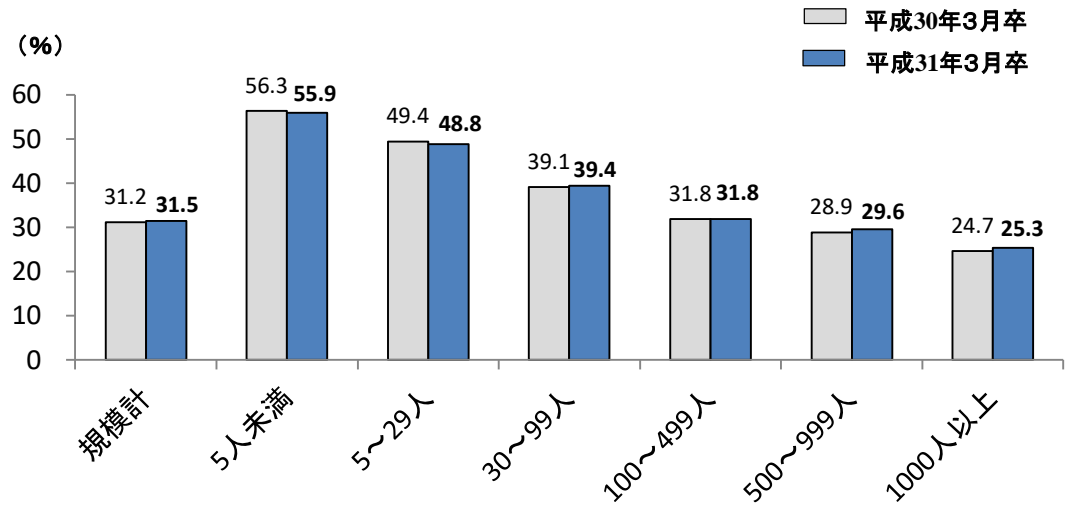


# 新規大卒就職者の離職状況(平成31年3月卒業者)

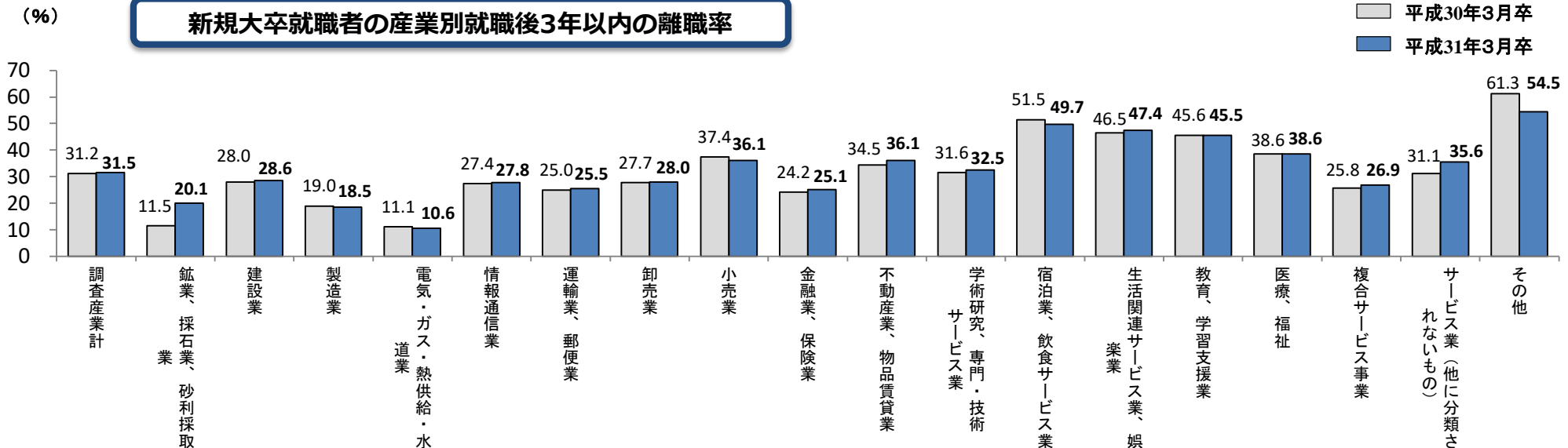
## 平成31年3月新規学卒就職者の離職率



## 新規大卒就職者の事業所規模別就職後3年以内の離職率



## 新規大卒就職者の産業別就職後3年以内の離職率



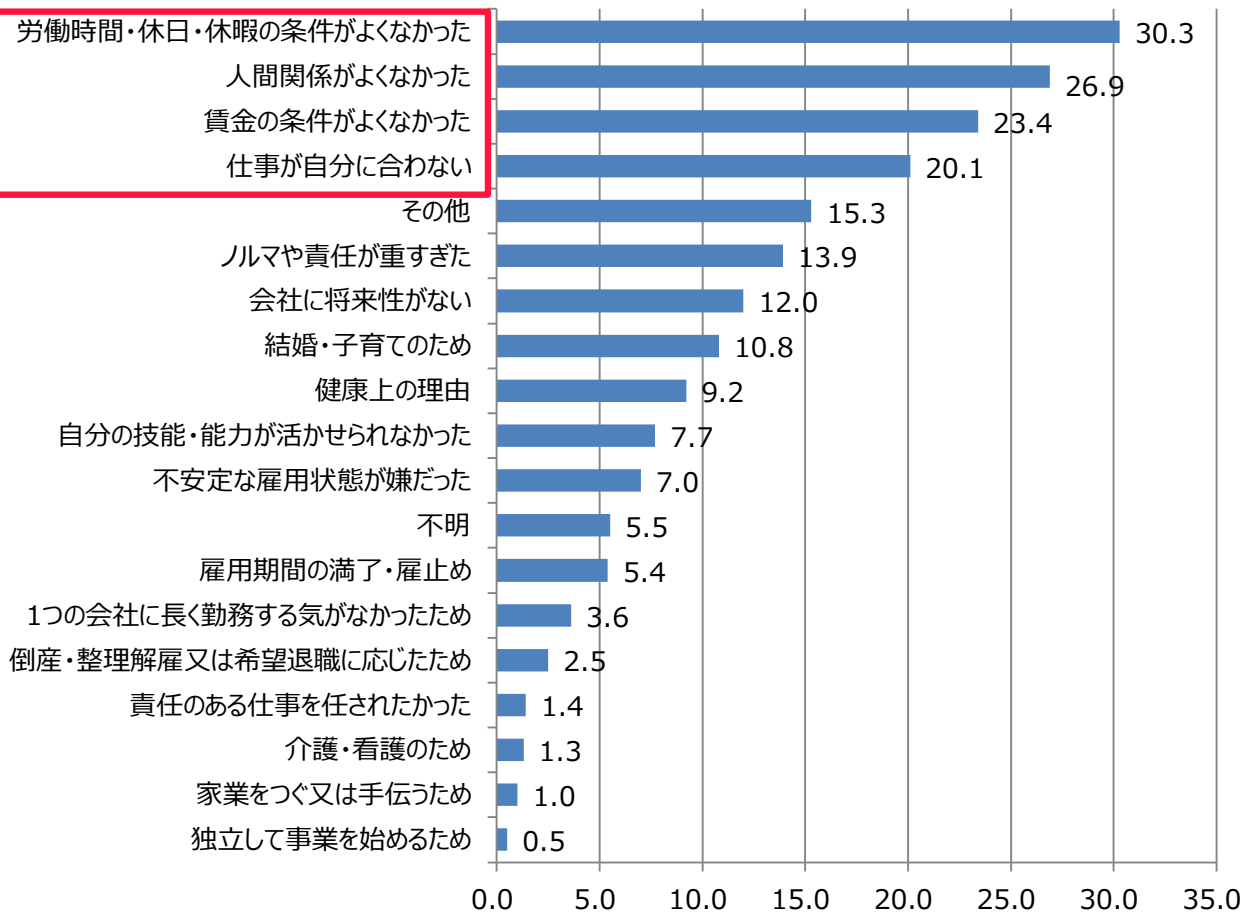
(資料出所)厚生労働省職業安定局集計

(注)「合計」の離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

# 若者の離職理由及び情報入手状況と転職希望との関係

- 初めて勤務した会社をやめた主な理由として、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」「人間関係がよくなかった」「賃金の条件がよくなかった」「仕事が自分に合わない」などが挙げられている。
- 現在の会社に就職する際の情報入手状況を「ほとんど入手できなかった」場合、転職希望が高まる傾向にある。

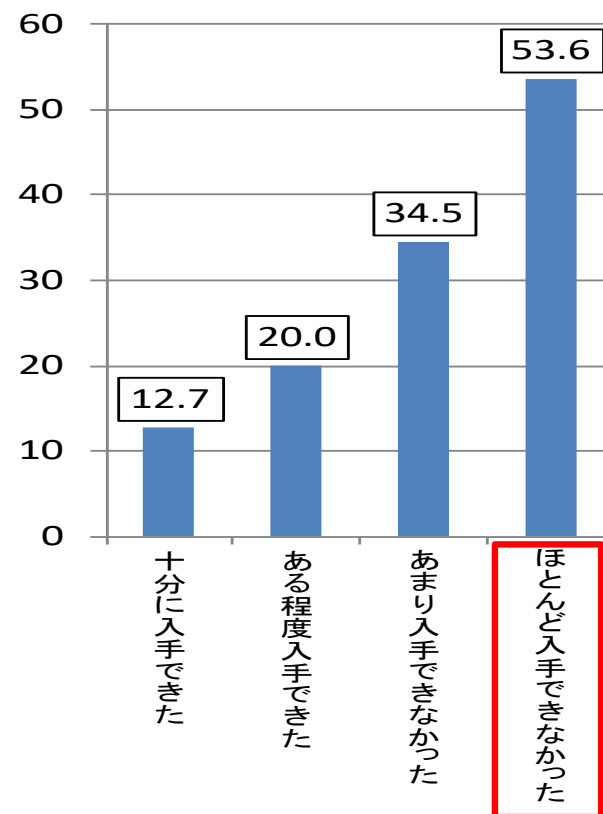
## 初めて勤務した会社をやめた主な理由（複数回答3つまで）



(注) 前職の雇用形態については、正社員以外も含む。

(資料出所) 厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」

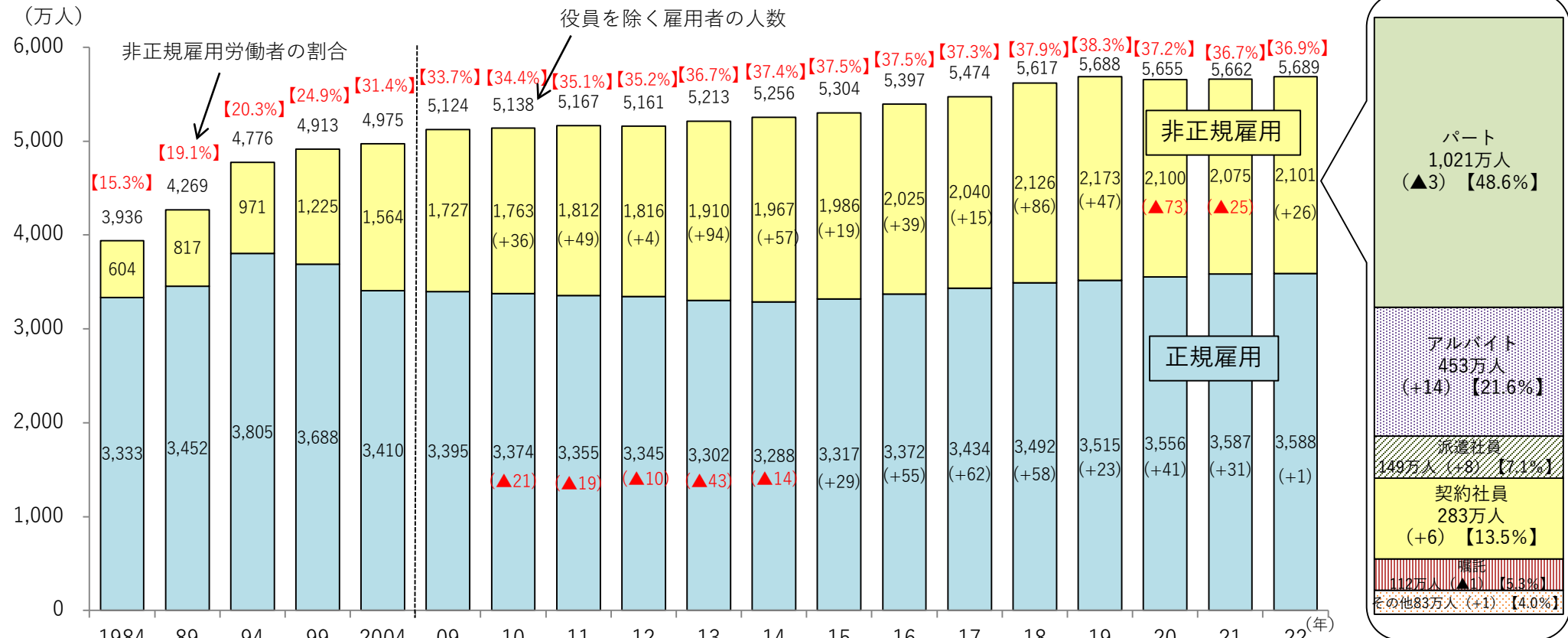
## 「現在の会社に就職する際の情報入手状況別」 転職したいと思うことが「しばしばある」と 回答した者の割合



(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構  
「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)

# 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 正規雇用労働者は3,588万人（2022年平均。以下同じ）。対前年比で8年連続の増加（+1万人）。
- 非正規雇用労働者は2,101万人。2010年以降増加が続き、2020年以降は減少したが、2022年は増加（+26万人）。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は36.9%。前年に比べ0.2ポイントの上昇。

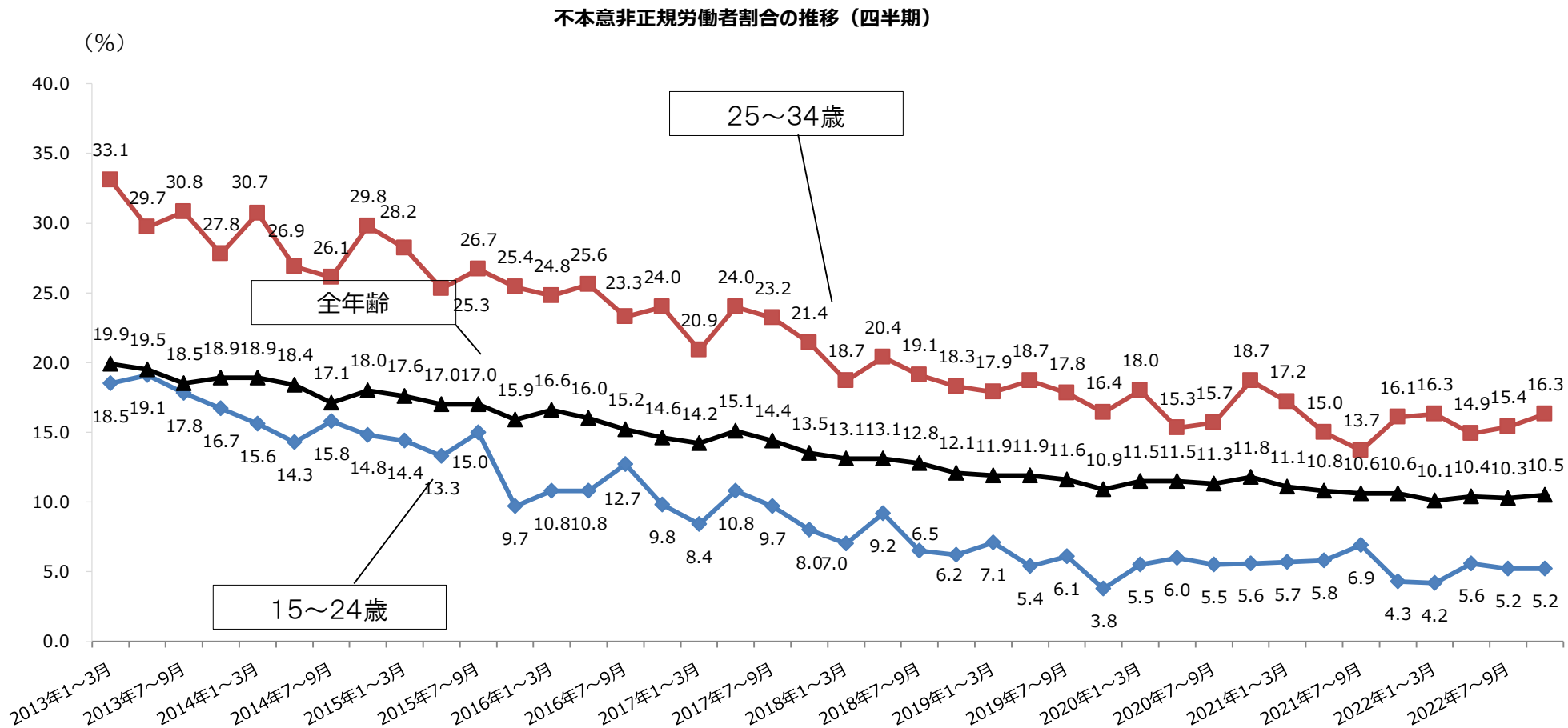


(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。  
 5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。  
 6) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。  
 7) 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。  
 8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

# 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。

# 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等を支援する「**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、「**就職支援ナビゲーター**」(※)によるきめ細かな支援  
【実績】就職決定者数：**約16.1万人**（令和4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



# 新卒応援ハローワークにおける支援内容

## すべて無料。初回の予約は不要

- ・大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や、これらの学校を卒業した方を対象に、それぞれの方に応じた支援を無料で実施。初回は基本的に予約は不要。

## 仕事探しに関する相談を随時受付

- ・求人や応募方法、仕事を探す上での疑問など、仕事探しに当たっての各種相談を受け付け

## 専門の相談員が、担当者制で個別に支援

- ・新卒の就職活動を専門とする就職支援ナビゲーターが、担当者制で個別相談を実施。
- ・臨床心理士による心理的サポートも実施。
- ・エントリーシート・履歴書の作成相談や、面接指導も受け付け。

## 就職フェアや各種セミナーを開催

- ・年間を通じて、就職面接会や就職活動に役立つセミナーなどのイベントを開催。

初来所  
↓  
活動  
スタート

企業への  
応募

採用

### 求職者登録、個別相談

- ・初回は、基本的に予約不要
- ・2回目以降は、ナビゲーターによる担当者制で支援開始

### 自己分析、各種セミナーの受講

就職活動の進め方講座、ビジネスマナー講習、面接基本対策講座、グループディスカッション、身だしなみ講座、職業適性検査等

### 企業説明会を通じた業界研究

### 情報収集、求人検索

### 企業へのアプローチ

### 応募書類や面接の準備、支援

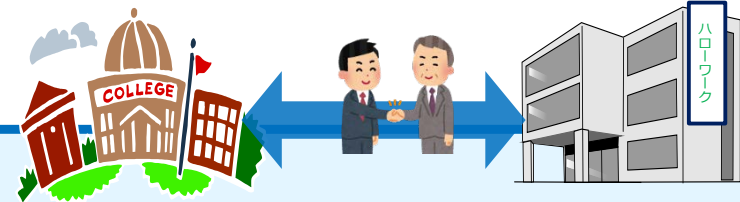
履歴書やエントリーシートの作成をサポート、面接練習

### ミニ面接会や合同面接会の開催

### 就職後の相談、定着支援

就職後も、職場環境や人間関係、昇進などの悩みについて相談を受け付け

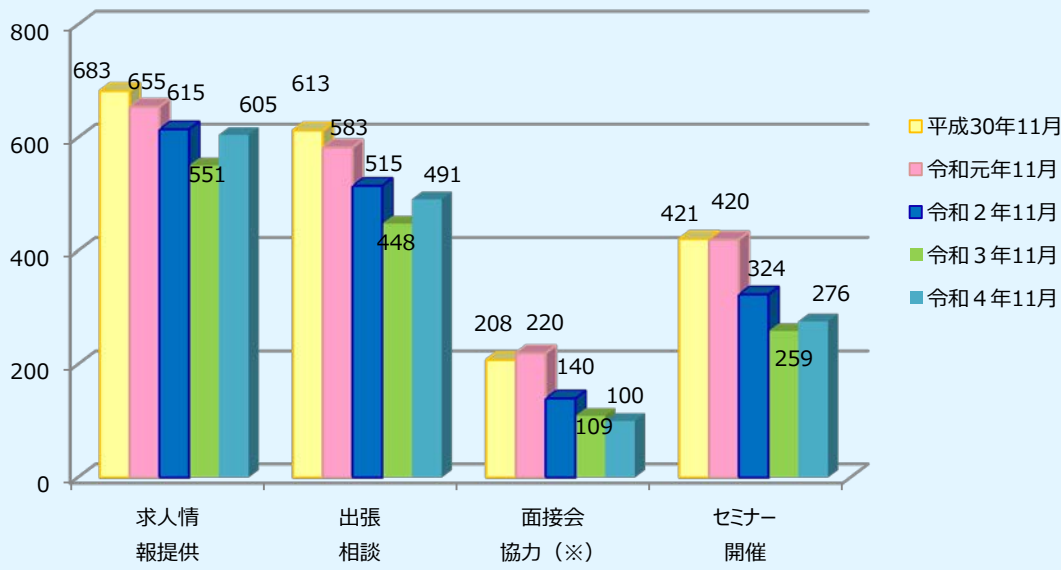
～大学等との密接な連携体制を構築しています～



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。大学生等の利用者のうち約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。

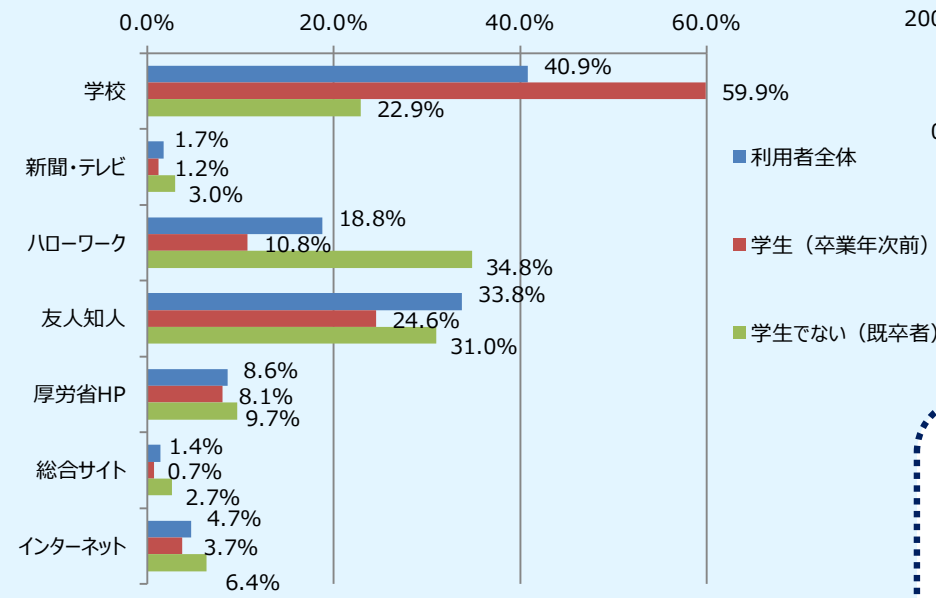
【実績（令和3年度）】  
大学生等の新規求職者数 **84,867人**

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」（令和4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

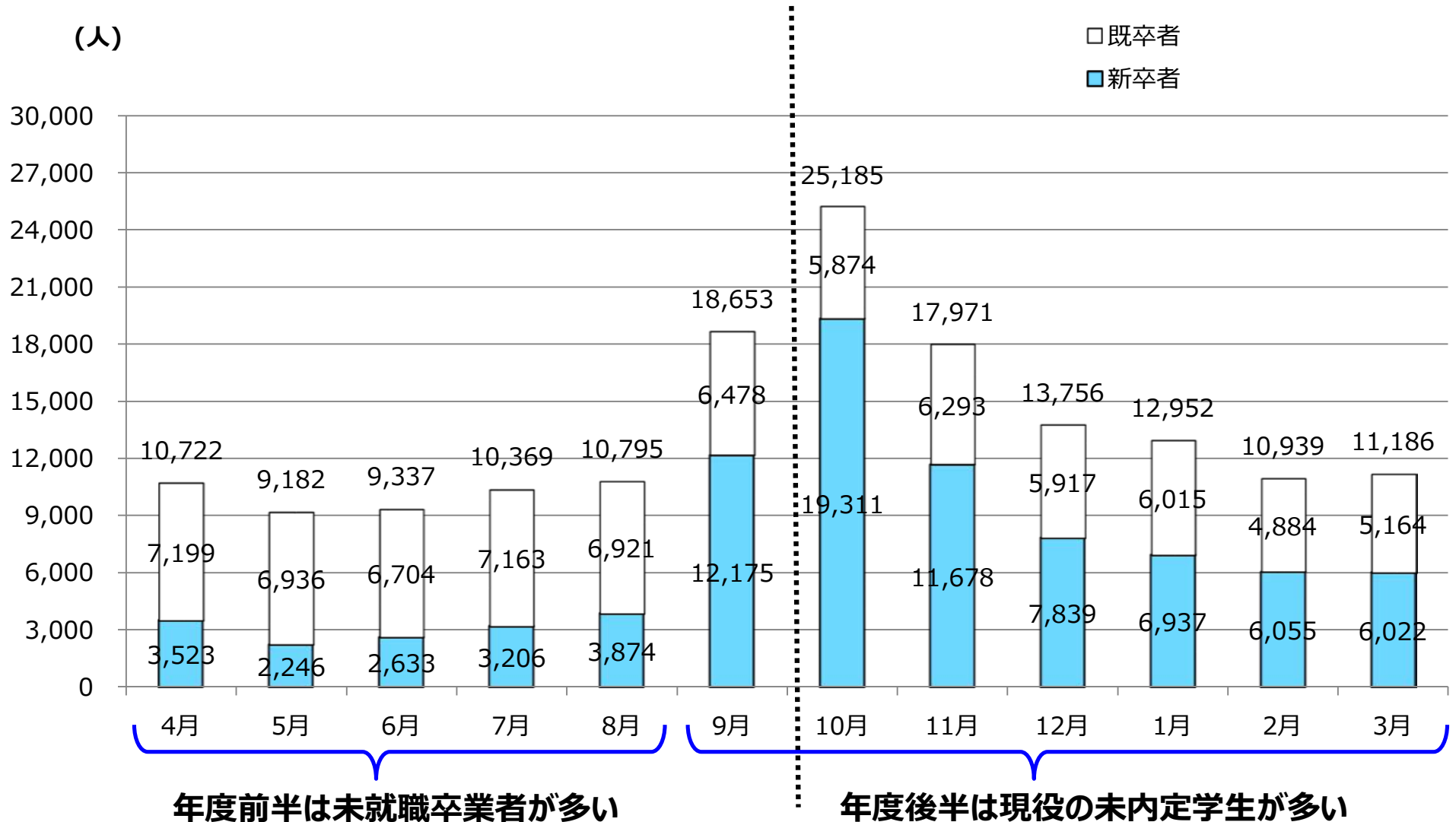


出所：人材開発統括官業務統計「新卒応援ハローワーク利用者アンケート調査」（平成31年2月）

新卒応援ハローワークと大学との連携が進み、令和4年11月末時点で**697大学**（令和3年11月現在では**660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。

# 就職支援ナビゲーター支援対象 就職決定者数

令和4年度実績：年度合計161,047人





# 学生等に対する職業意識の形成支援

若者の早期離職や学校等を卒業後に安易にフリーターやニートになることを防止するため、学生・生徒の職業意識を計画的、自律的に形成していくことが重要。

そのため、各都道府県労働局では、地域の実情や学校からの要望等を勘案し、民間委託も活用しながら、学校在学中の早期段階から学生・生徒の職業意識が形成されるよう各種支援を実施。

## 職業意識形成支援事業（ハローワーク等）

**講師** ハローワーク職員、地元企業の人事担当者 等

**対象** 小学生 ～ 大学生

- 学校における講義を実施
  - ・地域の労働市場、職業・産業の実態、働くことの意義
  - ・就職活動の進め方、ビジネスマナー、面接指導
  - ・適性検査の実施、個別相談、グループワーク等
- 地元企業の担当者を講師とした説明会の開催
  - ・地元企業による魅力発信、企業が求める人物像や社会人になるため取り組むべきことなどを説明
- 学校が行う職場見学への協力、支援（事業所の確保等）
- 保護者・教諭に対する職業意識の形成
  - ・就職に関する啓発分の発送やセミナーの開催（保護者）
  - ・雇用情勢等に関する情報交換会の開催（教諭）



## 就職ガイダンス事業（民間委託）

**講師** キャリアコンサルタント等の有資格者

**対象** 中学生 ～ 大学生（2年生）

- 就職ガイダンスの実施
  - ・「キャリア形成支援期コース」
    - 中学生、高校1、2年生6～11月、大学1、2年生を対象として職業意識の啓発、職業選択、キャリアプランの検討を行うためのガイダンスを実施。
  - ・「就職活動準備支援期コース」
    - 高校2年生12月～高校3年生9月を対象として就職活動直前時期に面接対策（自己PRや志望動機にかかる準備等）の就活ノウハウに重点を置いたガイダンスを実施。
- 企業実習の実施
  - ガイダンスと組み合わせた企業実習（短期就業体験3日程度）を実施



# 労働法教育の推進について

## 労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）（抜粋）

多様な就業形態が増加する中で、労働関係法令や各種ルールについて知ることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、高校生などの若年者に対して、労働関係法令や社会保障制度に関する教育を推進する。

## 労働関係法令についての分かりやすいハンドブックの作成や周知

### まんがが知って役立つ労働法

全国の高等学校、ハローワーク等に、働く際に知っておきたい労働関係法令等に関する基本的な知識を分かりやすく解説したハンドブック『これってあり？まんがが知って役立つ労働法Q&A』を作成・配布し、HPにも掲載。

【令和3年度実績】約12,000箇所<sup>1</sup>に約813,000部<sup>2</sup>を配布



### 知って役立つ労働法

就職を控えた学生や若者向けのハンドブック『知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～』を作成し、HPに掲載。

## 高校生や大学生を始めとする就職予定の方等を対象とした労働法に関するe-ラーニング教材等の公開や周知

### e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法～Let's study labor law～

インターネット上で、労働関係法令の基礎知識を学ぶことができるサイトを公開。

【令和3年度末現在】e-ラーニングシステム登録者数：約9,800名

### スマートフォンアプリ「労働条件（RJ）パトロール！」

労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の中に、労働条件に関する法律知識について、クイズを通して学習することができるスマートフォンアプリを公開。

【令和3年度実績】アクセス数：約113万回  
（「確かめよう 労働条件」のアクセス数）



## 高校、大学等の指導者用資料の作成・配布及び指導者向けセミナーの実施

- **「はたらくへのトビラ」  
～ワークルール20のモデル授業案**

高校生等に働く上で知っておいてほしい労働法や制度について、様々なテーマ、アプローチによる20のモデル授業案を内容とする指導者用資料を作成・配布し、HPにも掲載。また、これを活用した指導者向けセミナーを開催。

【令和3年度実績】  
高等学校職員等指導者を対象とした  
オンラインセミナーを開催（5回）



- **「働くこと」と「労働法」  
～大学・短大・高専・専門学校生に教えるための手引き**

大学生等がアルバイトや就職活動をする前など様々な機会を捉えて、労働法や制度について学習し、トラブル等で困ったときの対処法などを会得できるよう、多様な場面に応じた8テーマの授業案を内容とする指導者用資料を作成・配布し、HPにも掲載。また、これを活用した指導者向けセミナーを開催。

【令和3年度実績】  
大学教職員等指導者を対象とした  
オンラインセミナーを開催（5回）



## 学校への講師派遣等

- **大学・高等学校等への労働局職員の派遣等**

大学・高等学校等からの要望に応じて都道府県労働局長を始めとした労働局職員等を学校に派遣し、学生・生徒に対して労働関係法令等に関する講義を実施。また、労働関係法令などに関する基本的な知識を分かりやすく解説するセミナーを開催。

- 高等学校等における講義への講師派遣等（中学校、高等学校合算数）

【令和3年度実績】 実施校：272校／実施回数：311回／参加者数：約22,400人（いずれも延べ数）

- 大学等における講義への講師派遣等

【令和3年度実績】 実施校：281校／実施回数：384回／参加者数：約36,400人（いずれも延べ数）

- **中学校・高等学校等へのハローワーク職員の派遣**

中学校・高等学校等からの要望に応じてハローワークの職員を学校に派遣し、生徒に対して地域の雇用環境や就職に向けての心構えなどと併せて、労働関係法令の基礎知識について講義を実施。

【令和4年度実績】 実施校：207校／実施回数：297回／参加者数：約15,500人（いずれも延べ数、中学、高等学校、大学等合算数）

- **労働問題に関する有識者や過労死された方の遺族を講師として学校へ派遣**

過労死等の労働問題や労働条件の改善等について理解が深まるよう啓発するため、労働問題に関する有識者及び過労死された方の遺族を講師として学校に派遣。

【令和3年度実績】 実施校：113校／実施回数：196回／参加者数：約16,700人（いずれも延べ数、中学、高等学校、大学等合算数）

# ハローワークで発達障害等の学生等への就職支援を実施しています！！

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職場定着までの一貫した支援を実施しています。

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、障害特性に応じた就職支援を希望している者

（※）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、岐阜、愛知、京都、大阪、兵庫、福岡の新卒応援ハローワーク等に配置（令和5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おります。

- ・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います。

## 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、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。





# job tag (職業情報提供サイト (日本版O-NET))

～職業情報を「見える化」し、求職や採用に関するさまざまな活動をサポートします～

- 職業情報提供サイト (job tag (日本版O-NET)) は、「ジョブ」(職業、仕事)、「タスク」(仕事の内容を細かく分解したもの、作業)、「スキル」(仕事をするのに必要な技術・技能)等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するWebサイト。
- 約520の職業について、仕事の性質や内容、興味・価値観、資格、賃金等、利用者の立場や志向に合わせて、さまざまな方法で職業を検索できる。
- また、仕事の興味・価値観・能力面に関する診断テストから自己の適職を探索できる「職業興味検査」「価値観検査」「職業適性テスト(Gテスト)」も無料で受けることができる。

## 職業検索

**プログラマー**

職業別名: ソフトウェアテスト技術者  
職業分類: プログラマー  
関連する職業: 情報通信

どんな仕事?

システム開発において、システムエンジニア (SE) が作成した詳細設計に基づきプログラムを作成する。

システム開発の流れをみていくと、SEが顧客の要望をとりあげ、要件定義を行い、この要件定義に基づいて基本設計を行う。この基本設計を基に細部にまで実装方法を決定する詳細設計を行う。ここでも、上流工程と同等。

プログラマーは詳細設計に基づきコーディングし、プログラムを作成する。ここからを下流工程という。出来上がったプログラムを個別に動作させて確認を行う単体テスト、複数のプログラムを組み合わせて行う結合テスト、そしてシステムとして稼働させる統合テストを逐次とりながら、バグを修正する。バグがつかわれぬようを繰り返す上、修正し(デバッグ)、システムが完成する。最後にプログラムの結果を出力し、今後の保守に必要なコメント(説明したプログラムの説明、テスト結果等)を作成する。プログラマーの仕事である。

**職業統計データ**

職業者数 (注: 令和4年国勢調査の結果を基として作成) 労働時間 (注: 令和4年国勢調査結果を基として作成)

全国 **389,760** 人 全国 **167** 時間

賃金 (年収) (注: 令和4年国勢調査結果を基として作成) 年齢 (注: 令和4年国勢調査結果を基として作成)

全国 **550.2** 万円 全国 **38.1** 歳

賃金分布 (グラフ) ※全国のみ

ハローワーク求人統計データ

求人賃金 (月額) (令和4年) 有効求人倍率 (令和4年)

全国 **32.1** 万円 全国 **1.54**

## 職業興味検査

**職業興味検査**

この検査では、あなたの職業興味の特徴を調べる您可以通过。質問に答えると、興味のプロフィールが表示されます。

興味に関する診断テスト

仕事の内容について書かれている文を読み、少しでも興味を持てたり、やってみたいと思ったら「やりたい」を、全く興味を持てなかったら「やりたくない」と思ったら「やりたくない」を、どちらとも決められない場合は「どちらともいえない」を選んでください。答えが、仕事についてあなた自身の価値観の可視化や仕事の条件(得意、嫌む職種など)を定める必要はありません。その作業をやりたいかどうか、直感的に思ったまま回答しましょう。

Q1. 工場現場で、フルオーダーやクレーンを運転する

● やりたい ○ やりたくない ○ どちらともいえない

Q2. 数学や物理学で、科学の探究をする

● やりたい ○ やりたくない ○ どちらともいえない

Q3. 雑誌やパンフレットなどにイラストをかく

● やりたい ○ やりたくない ○ どちらともいえない

Q4. 動物の体温や血圧を測ったり、入院患者の世話をする

○ やりたい ● やりたくない ○ どちらともいえない

Q5. 社員として、会社の経営の仕事にあたる

○ やりたい ● やりたくない ○ どちらともいえない

Q41. コースを読み取り、テレビやラジオの番組の用意をする

○ やりたい ● やりたくない ○ どちらともいえない

Q42. 銀行で現金を支払ったり、受け取ったりする

○ やりたい ● やりたくない ○ どちらともいえない



**あなたの特徴**

内容	スコア	0	20	40	60	80	100
機械やものを対象とする具体的で実務的な仕事や活動が好き	78.57	[Progress bar]					
研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動が好き	78.57	[Progress bar]					
音楽、美術、文学等を対象とするような仕事や活動が好き	57.14	[Progress bar]					
人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動が好き	42.86	[Progress bar]					
企画・立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動が好き	28.57	[Progress bar]					
定まった方式や規則、習慣を重視したり、それに従って行うような仕事や活動が好き	42.86	[Progress bar]					

**プロフィールのうち、上から順に得点が高かった領域をみると…**

- 「機械やものを対象とする具体的で実務的な仕事や活動」: 機械や物などを扱ったり、運転したり、身体作業を行うような仕事や活動へ興味があるようです。
- 「研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動」: 調査や研究のように知識、情報、データを扱うような仕事や活動へ興味があるようです。

**得点が高かった領域のうち、2つの興味領域を使って職業のリストを作成します。**

得点が高かった領域のうち、2つの興味領域を使って職業のリストを作成しますが、同じ得点の領域がいくつかあるため、興味の高い順に2つの領域を選んでください。

# job tagの活用イメージ(学生に対する活用、企業における活用)

job tagは様々な場面で活用することができます。以下はその一例です。

## キャリアセンターなど支援の場において、学生に活用するイメージ

### —職業意識が不明確で就職活動が進まない学生に対して—

「**職業興味検査**」などの適職診断ツールと一緒に実施し、検査で提示された様々な職業について具体的な仕事の内容を動画で確認しながら学生の反応を見ることで、「**興味関心のあること**」「**出来そうなこと**」を把握する。

### —求めている労働条件と希望する職業の実態にギャップがある学生に対して—

「**職業情報**」から労働条件(年収や労働時間など)の客観的データを確認することにより、学生に希望する**職業の実態について理解を促す**。

### —就職活動の中でつまづきを感じている学生に対して—

「**職業適性テスト(Gテスト)※**」を使用し自身の適職を探ることにより、就職可能性に気づき、**自己肯定感を取り戻す**。

※ 検査の結果として表示される能力面の特徴から適職を探索することができるテスト

## 企業における活用イメージ

### —自社の業務や求人を行う業務が学生に理解されにくい場合—

応募者にjob tagの「**職業情報**」や「**動画**」を使って業務を説明する。

### —求める人材像について業務担当と人事担当(採用担当)で適確な意思疎通を図りたい場合—

job tagの「**職業情報**」を基に、現場が求めるスキル等を明確化する。

### —採用した新規学校卒業者の人材定着を図りたい場合—

採用後、job tagの「**人材活用シミュレーション機能※**」を使って社員の不足スキルを確認し、研修内容を検討する。

※ 職業に求められる一般的なスキルと社員のスキルを比較できる機能

# 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・向上に関する取組の実施状況、(ウ) 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

### ② 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、公共調達における加点評価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>

# 適職選択のための取組促進～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31年3月卒)
- ・25～34歳の不本意非正規の割合(15.6%)は全体(10.3%)と比べて高い。(令和4年)

⇒ 新卒段階でのミスマッチ解消が重要。特に、新卒者は就労経験が少なく、情報の収集・活用面で未熟であることから、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ことが必要。

## 職場情報の積極的な提供の促進

- 新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、
  - ① 以下の(ア)～(ウ)の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、以下の(ア)～(ウ)のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務化。
- 積極的な職場情報提供の取組を促すため、若者雇用促進法に基づく事業主等指針で、
  - ① 事業主等は以下の全ての項目の情報提供をすることが望ましいこと
  - ② 職業紹介事業者は新卒求人の受理時に、求人者に以下の全ての項目の情報提供を求めることが望ましいこと等を定めている。(事業主等指針第二の二及び第四の四)

### 【提供する青少年雇用情報の具体的項目】

#### (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

#### (イ) 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況

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) 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

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

### 〈情報提供のイメージ〉

