



厚生労働省における新規学卒者への就職支援等

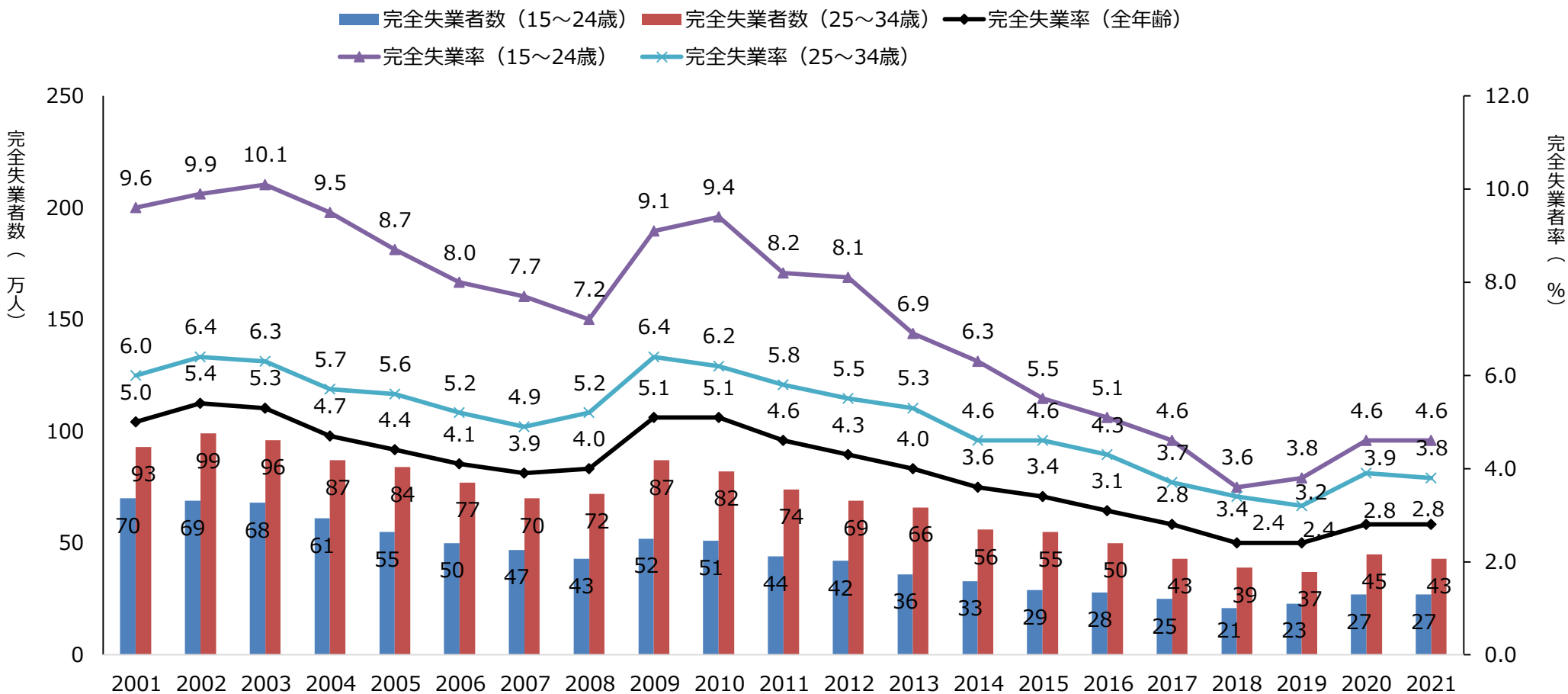
厚生労働省人材開発統括官
若年者・キャリア形成支援担当参事官室

令和4年6月

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。
- 2021年の完全失業率は、15～24歳層で4.6%と前年と同率、25～34歳層で3.8%と前年より0.1ポイント低下となった。

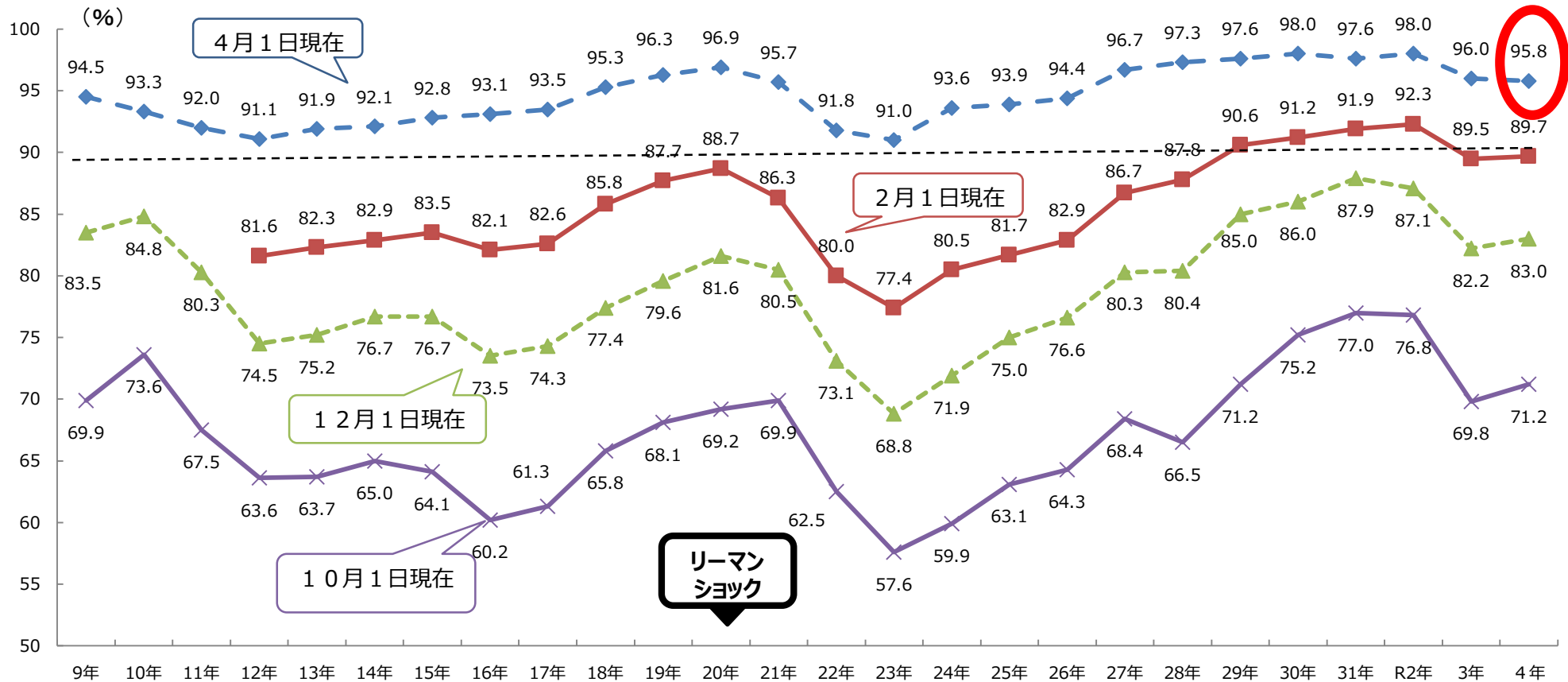


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

(注) 完全失業率、完全失業者数は年平均。

新規大学卒業（予定）者の就職（内定）率の推移

令和4年3月卒業の新規大学卒業者の就職率（令和4年4月1日現在）は95.8%と、対前年同期差▲0.2ポイントとなっている。



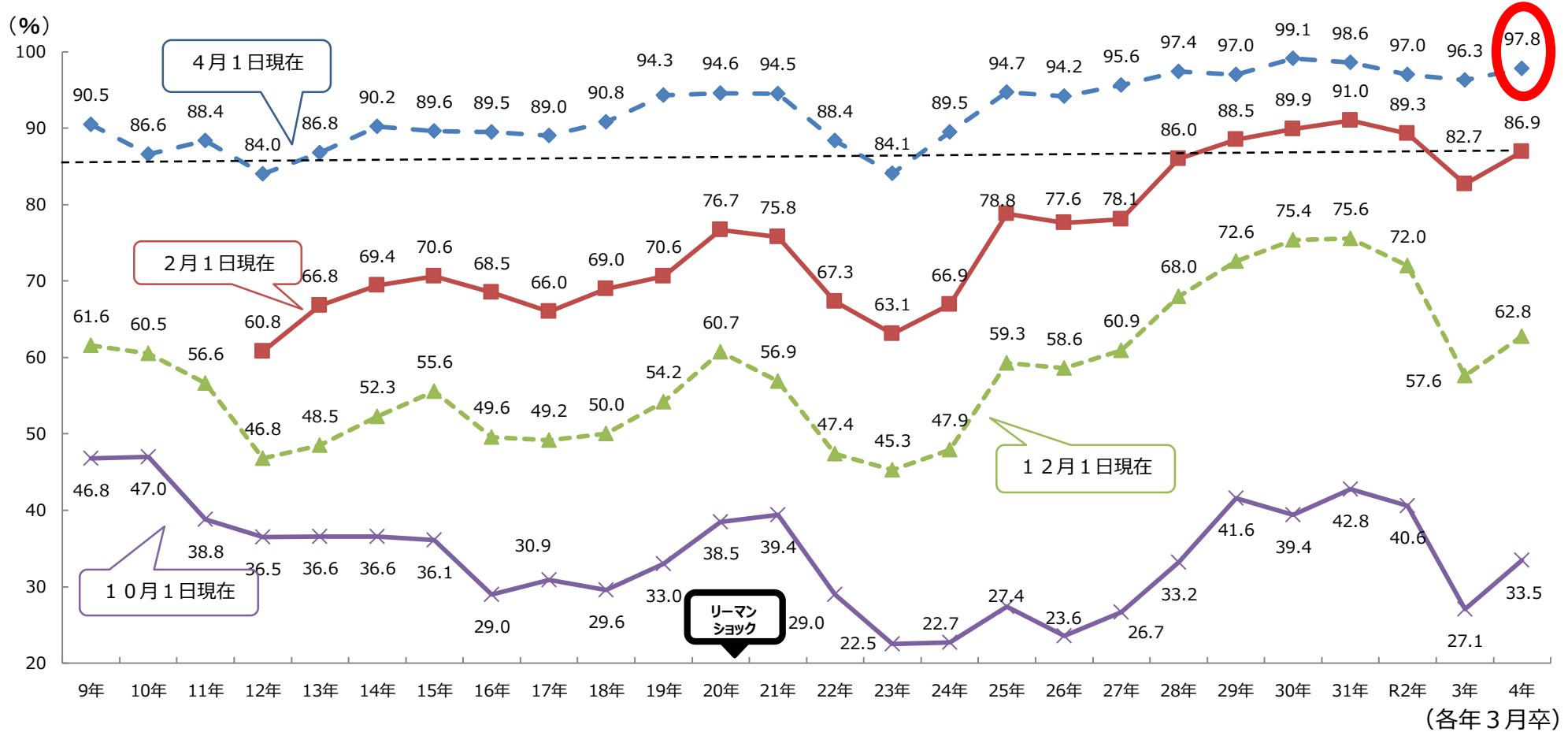
(資料出所) 「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」(厚生労働省・文部科学省)

(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)

新規短期大学卒業予定者の就職（内定）率の推移

令和4年3月卒業の新規短期大学卒業予定者の就職率（令和4年4月1日現在）は97.8%と、対前年同期差+1.5ポイントとなっている。

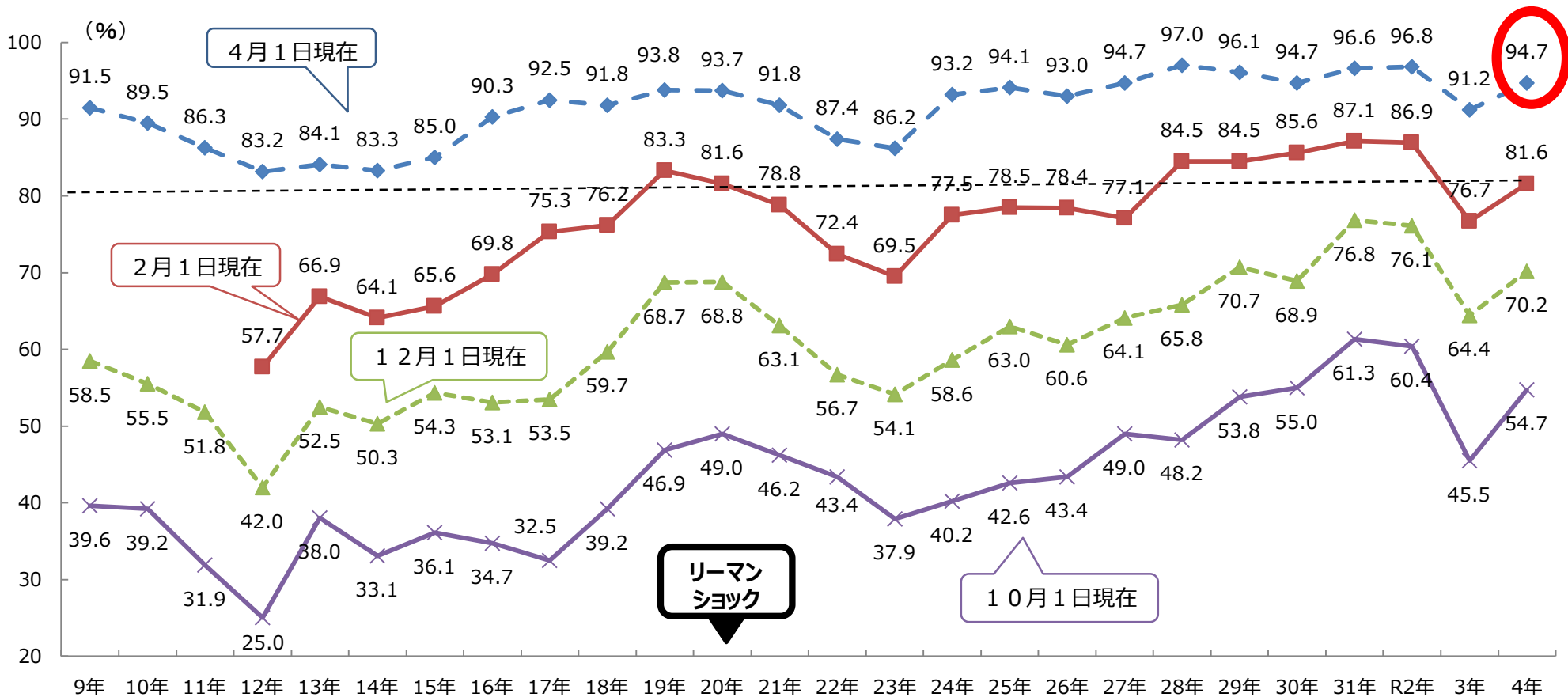


(資料出所) 「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」(厚生労働省・文部科学省)

(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。

新規専修学校（専門課程）卒業予定者の就職（内定）率の推移

令和4年3月卒業の新規専修学校（専門課程）卒業者の就職率（令和4年4月1日現在）は94.7%と、対前年同期差+3.5ポイントとなっている



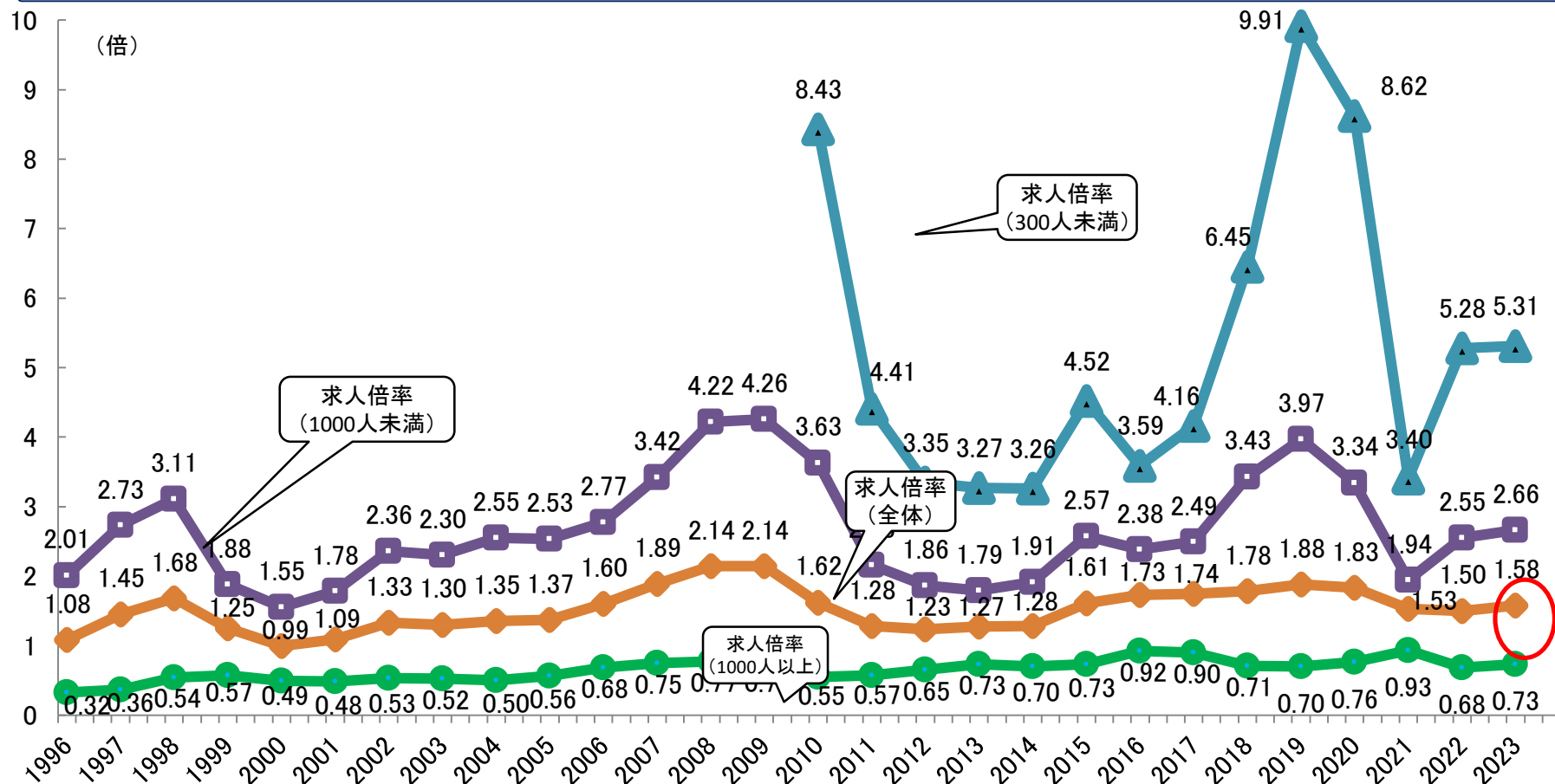
(各年3月卒)

(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。

従業員規模別大卒求人倍率の推移

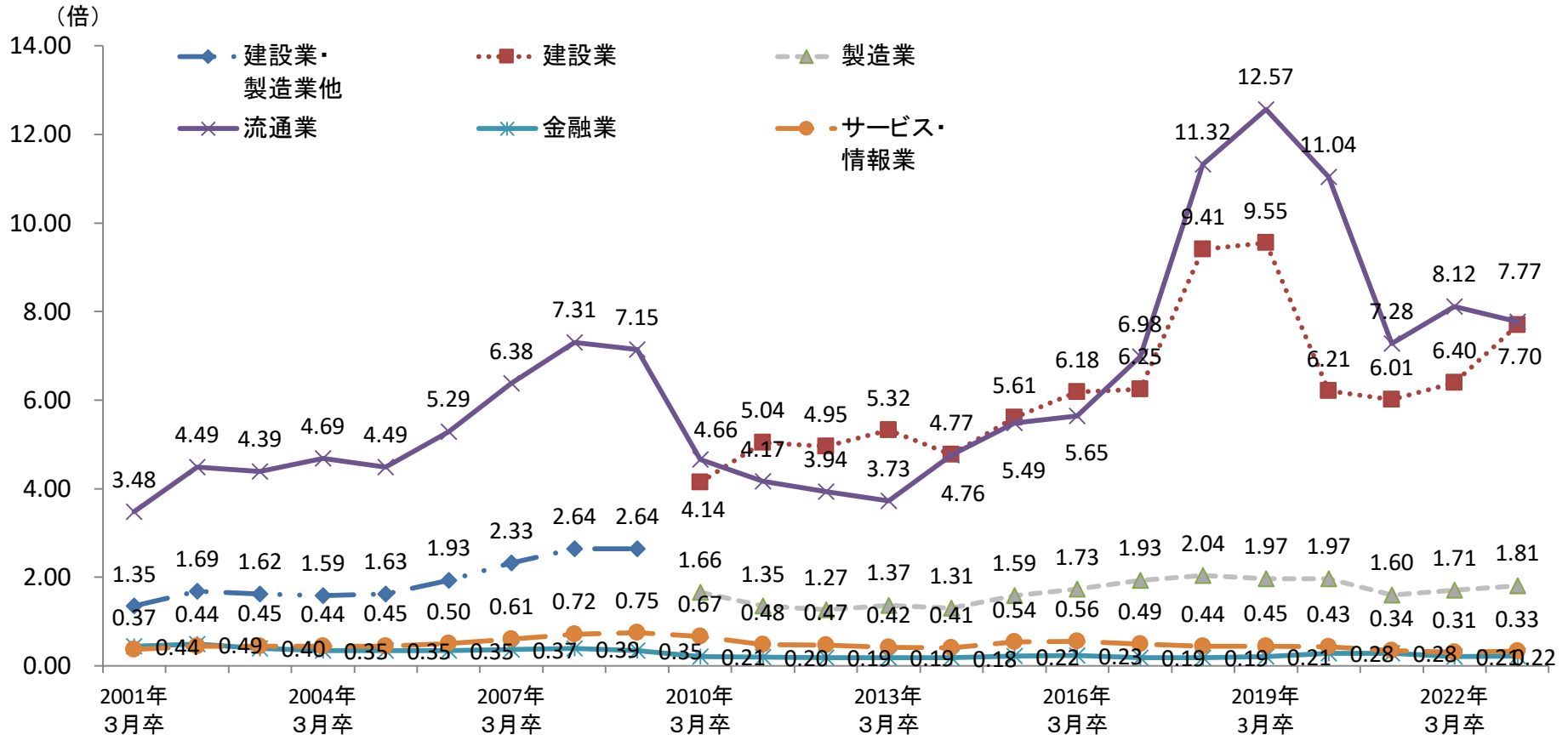
- 2023年3月卒業の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は、1.58倍。
- 中小企業については、大企業と比較して求人倍率が高い。
【2023年3月卒の大卒求人倍率】…従業員1,000人以上の企業:0.73倍、1,000人未満の企業:2.66倍、300人未満の企業:5.31倍
- 2023年3月卒の大卒求人総数は約70.7万人と増加(前年比4.5%増)
- 民間企業への就職希望者数は減少(前年比0.3%減)



(資料出所) リクルートワークス研究所「第39回ワークス大卒求人倍率調査(2023年卒)」 ※調査期間: 令和4年1月27日~3月4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

○ 2023年3月卒の業種別大卒求人倍率は、建設業が7.70倍、流通業が7.77倍と高い倍率となっている一方で、金融業の求人倍率は0.22倍となっており、業種によって大きな差が見られる。

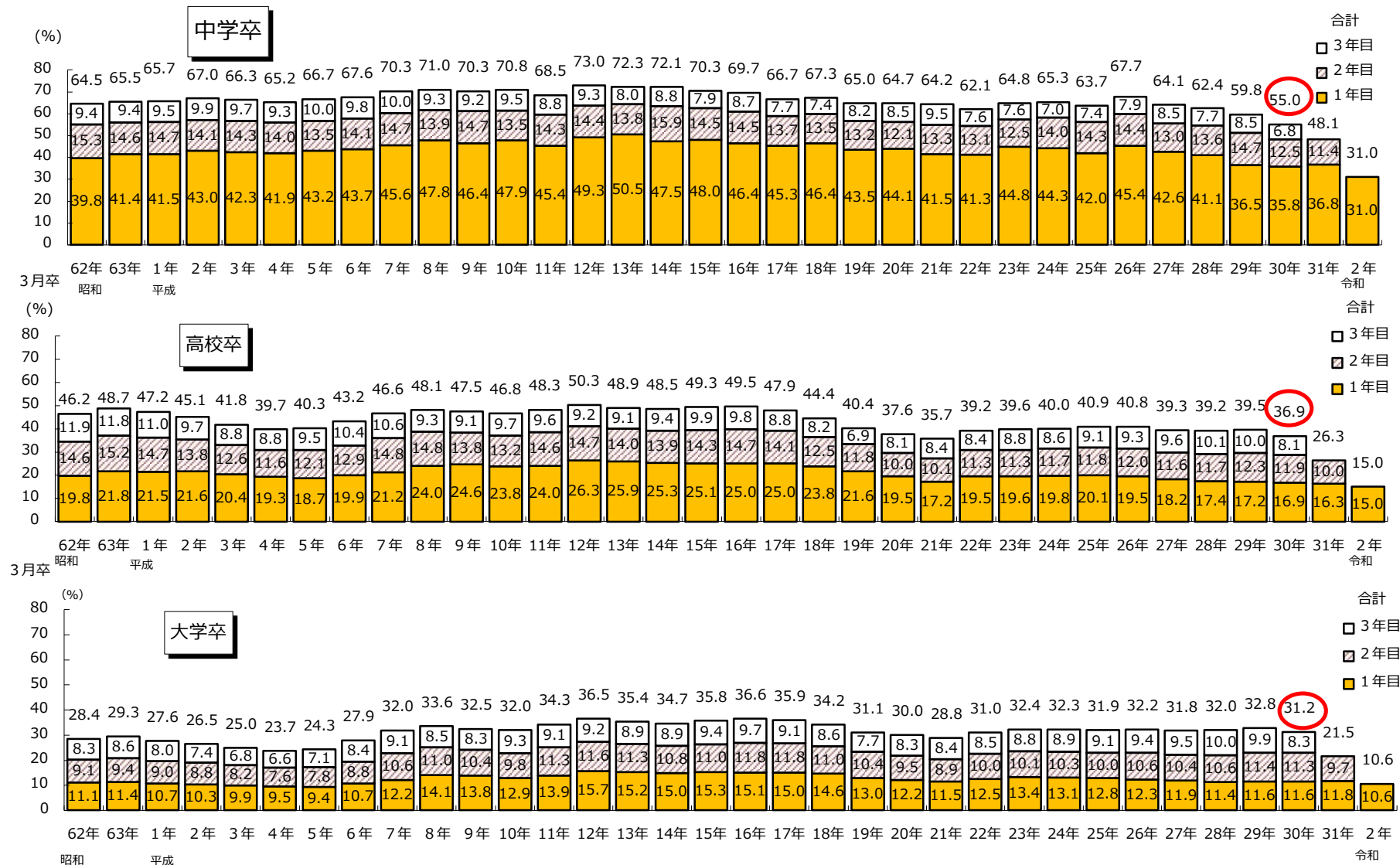


(資料出所) リクルートワークス研究所「第39回ワークス大卒求人倍率調査(2023年卒)」 ※調査期間:令和4年1月27日~3月4日
 (注)2021年3月卒の求人倍率について、企業調査は2020年6月に実施されている。よってコロナ禍の影響を企業側が考慮した統計となっている。一方で従業員規模別・業種別の求人倍率集計に必要な学生側のデータは、3月時点の調査を使用しており、コロナ禍の影響が必ずしも反映されていない。つまり、コロナ禍の影響で学生が就職希望先などを変更しているケースが反映されていないため、解釈に注意が必要である。

(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。



3月卒

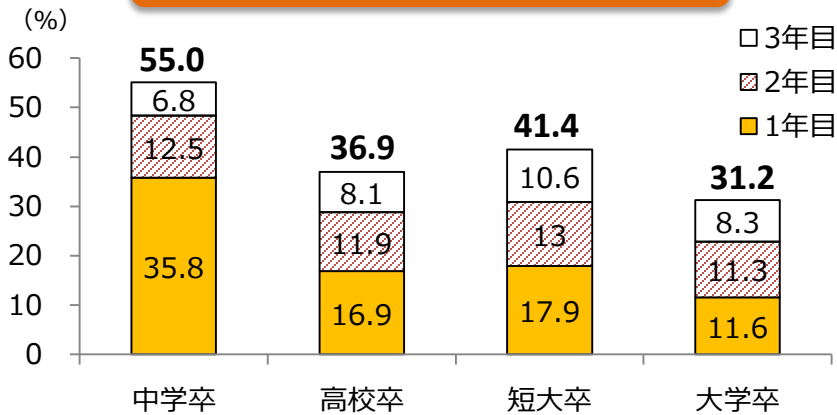
(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計

(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。

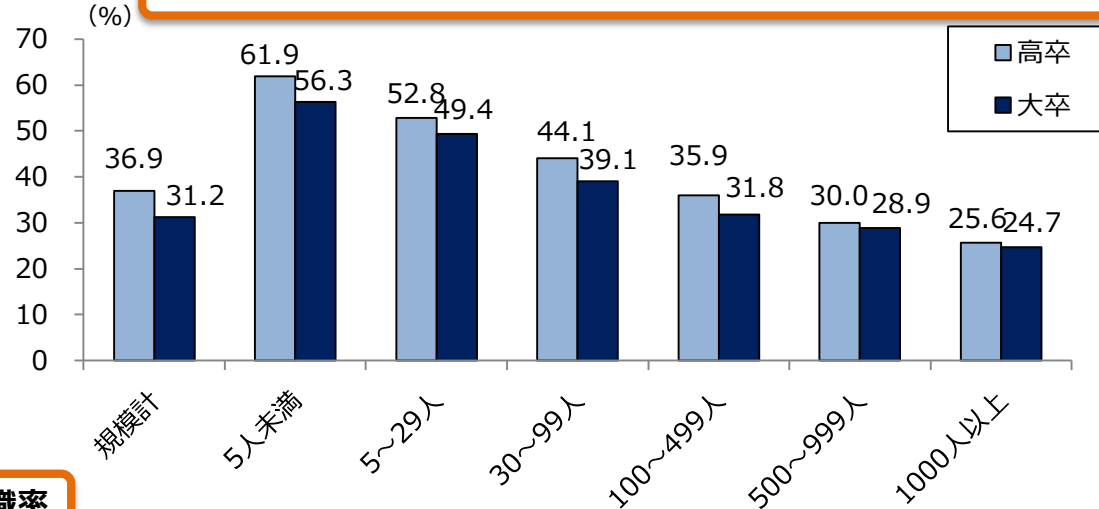
新規学校卒業者の離職状況（平成30年3月卒業生）

○ 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3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。

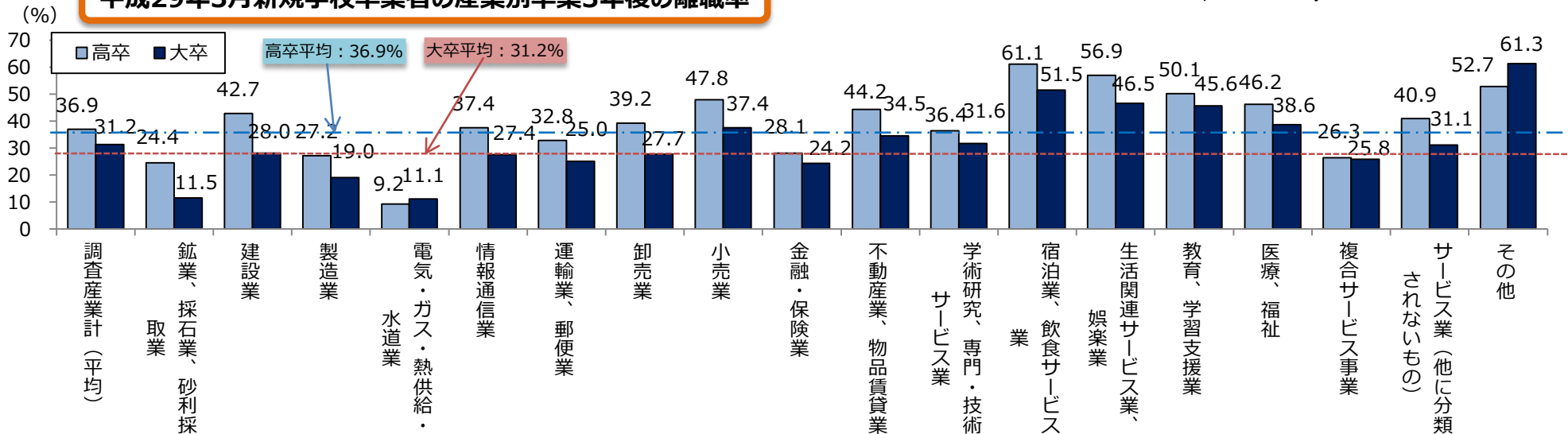
平成30年3月新規学校卒業者の離職率



平成30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

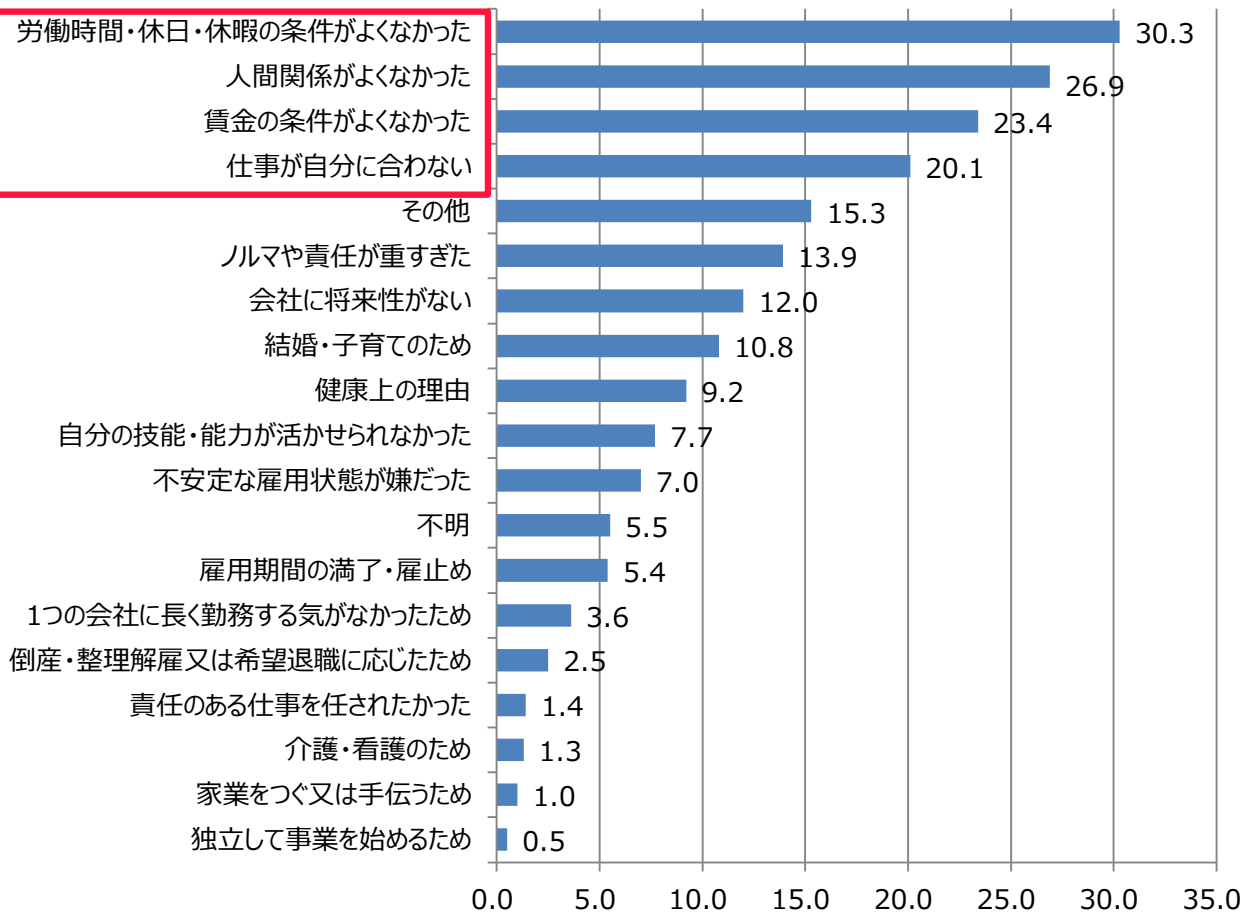


（資料出所）厚生労働省職業安定局集計

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。

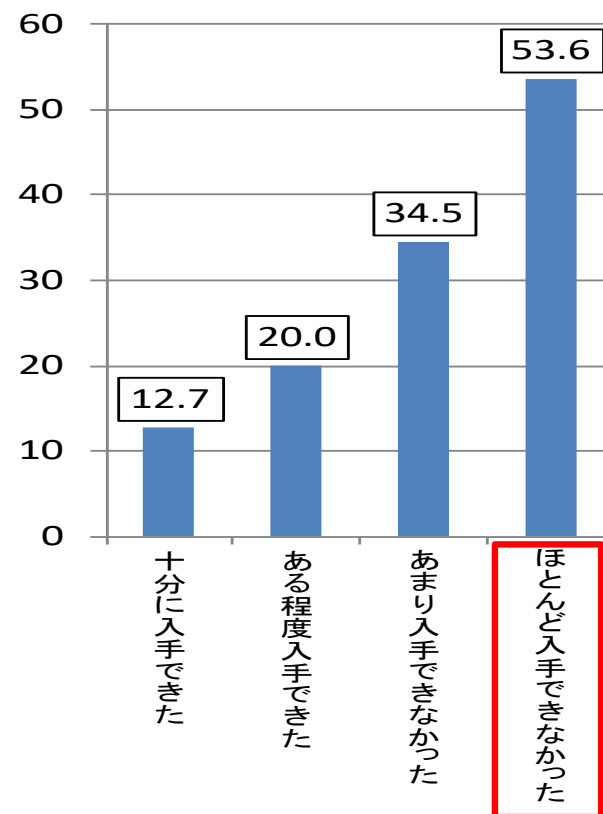
初めて勤務した会社をやめた主な理由（複数回答3つまで）



(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」

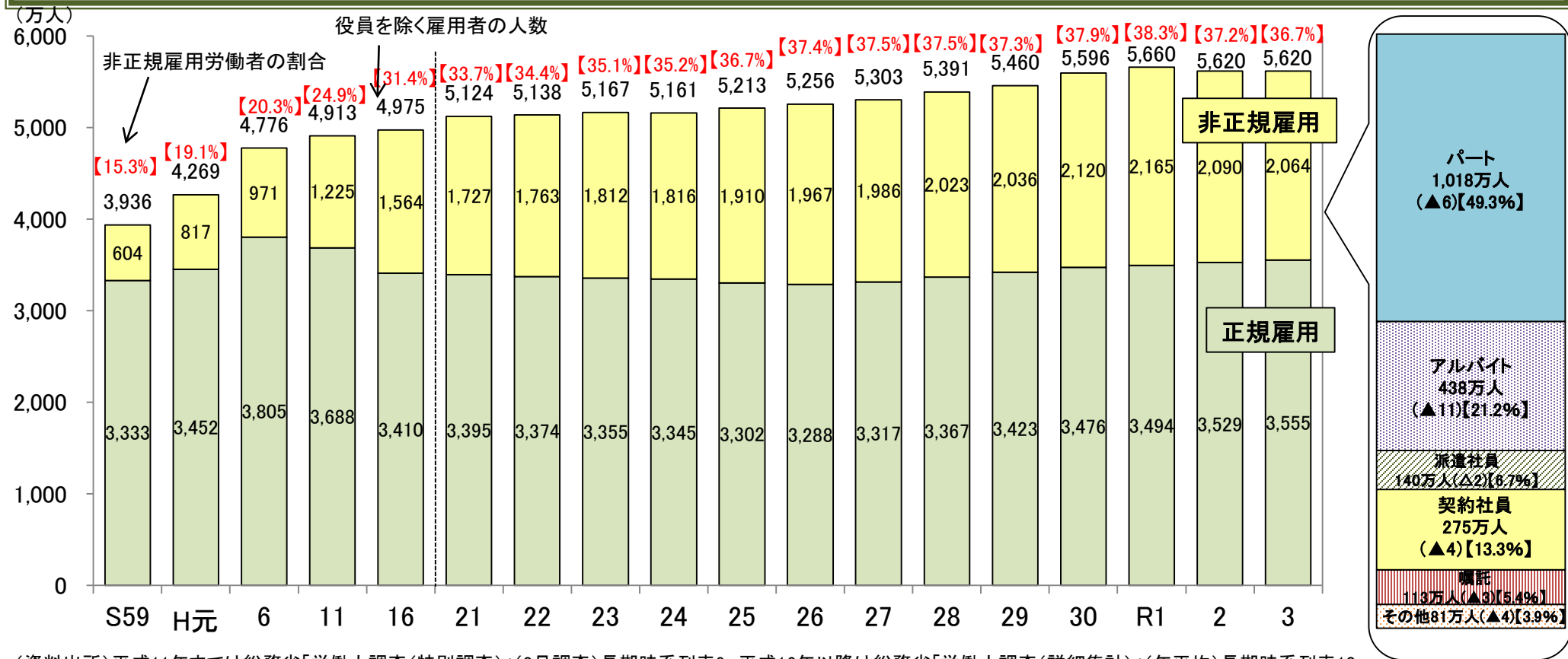
「現在の会社に就職する際の情報入手状況別」 転職したいと思うことが「しばしばある」と 回答した者の割合



(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

- 非正規雇用は、平成6年から以降令和元年まで緩やかに増加するも、**令和2年には2,090万人と11年ぶりの減少。**
令和3年においては2,064万人(36.7%)と減少傾向が続いている。
- 正規雇用は、**平成26年までの間に緩やかに減少していたが、平成27年に8年ぶりにプラスに転じ、7年連続で増加。**

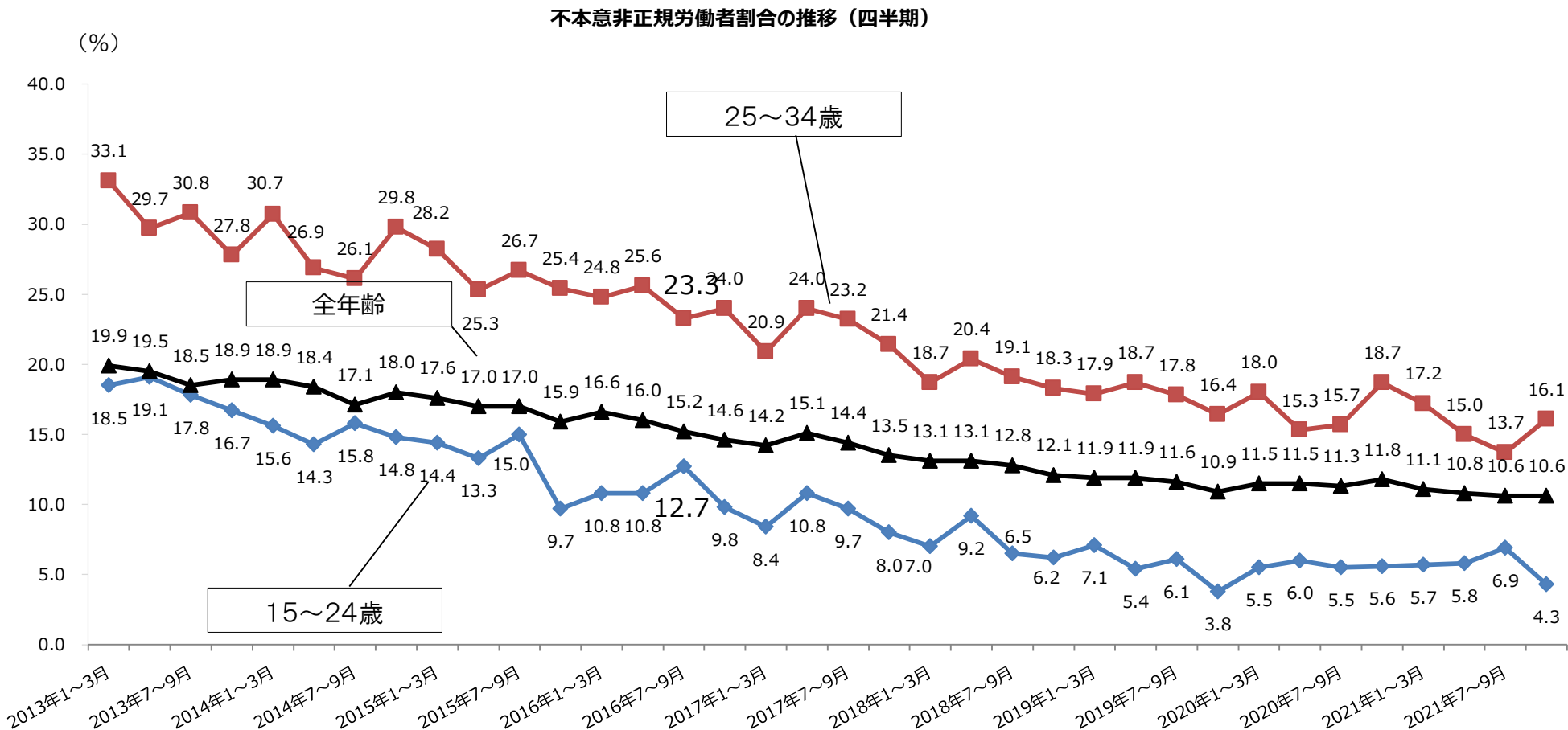


(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 平成21年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2) 平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 3) 平成23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(平成27年国勢調査基準)。
 4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 5) 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。
 6) 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。
 7) 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16.3万人**（令和3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。

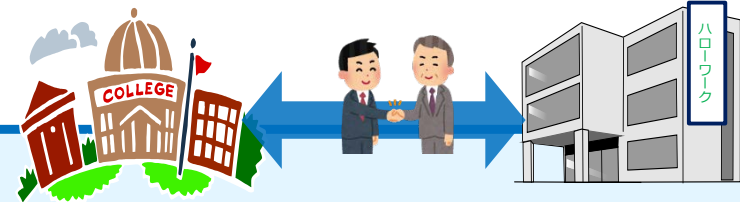
【主な支援メニュー】

- 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



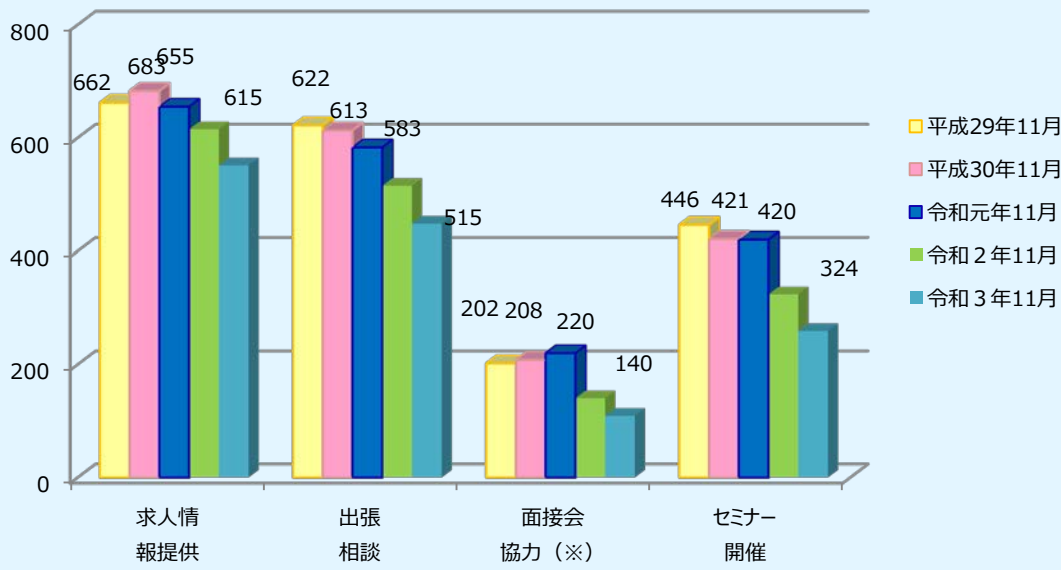
～大学等との密接な連携体制を構築しています～



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。

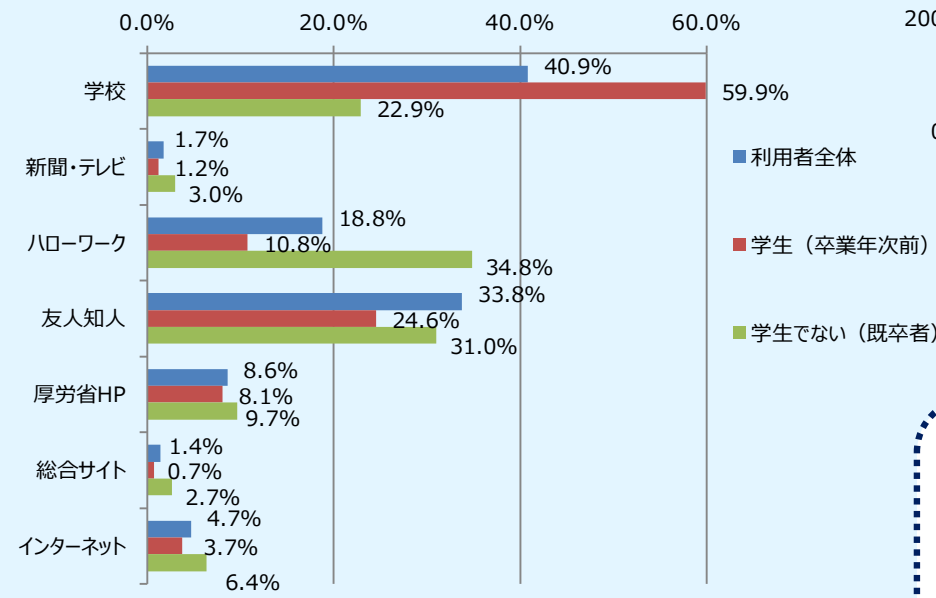
【実績（令和3年度）】
大学生等の新規求職者数 **84,867人**

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

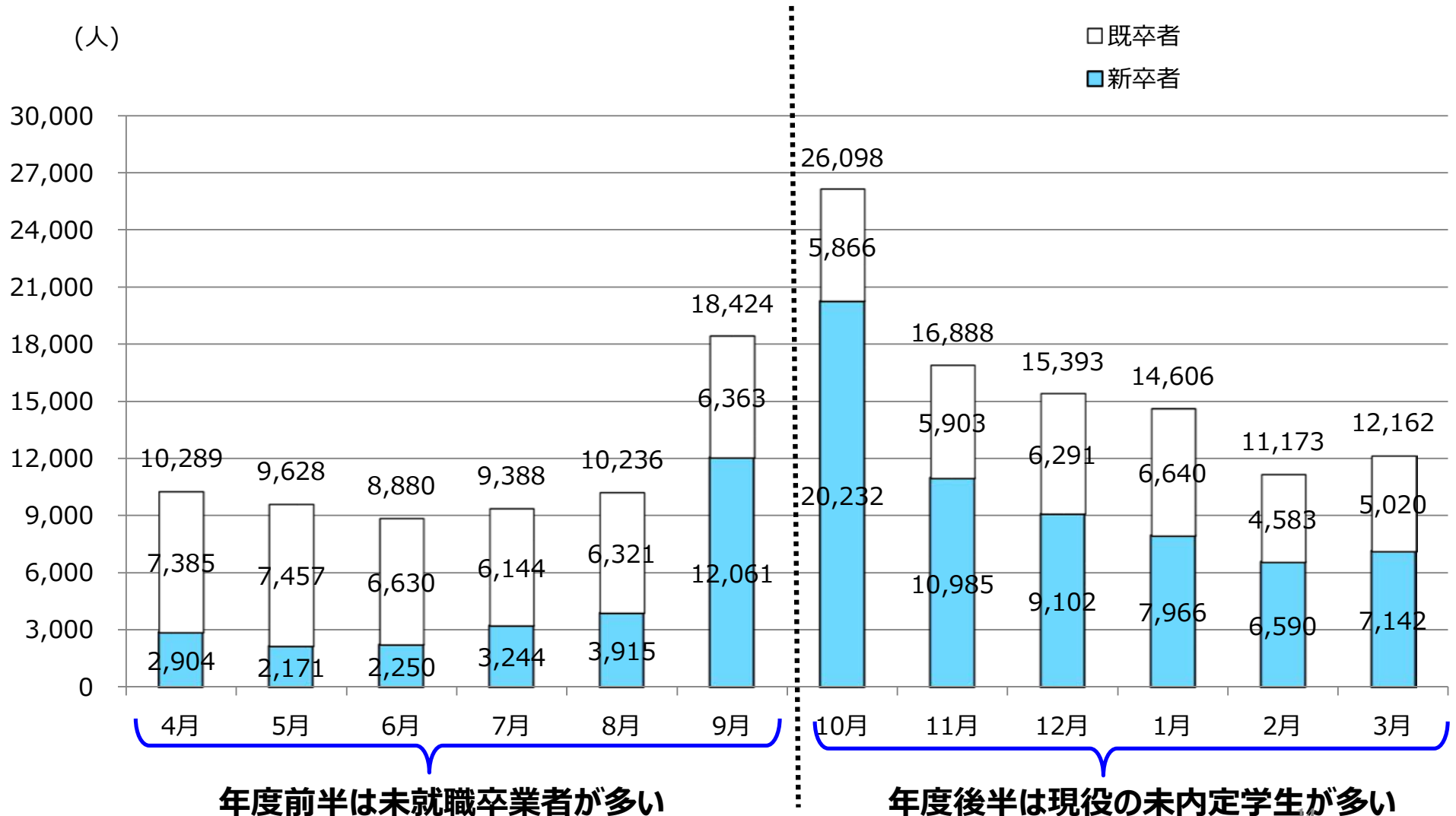


出所：人材開発統括官業務統計「新卒応援ハローワーク利用者アンケート調査」（平成31年2月）

新卒応援ハローワークと大学との連携が進み、令和3年11月末時点で**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3年度実績：年度合計163,165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

労働関係法令に関する教育・啓発は、労働関係法令を知らないために発生する様々な問題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を高めるために重要であり、文部科学省と連携して取り組んでいる。

(参考) 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。

労働法教育に係る取組

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 知って役立つ労働法 Q&A』)を作成・配布。HPに掲載。

【令和2年度実績】約816,000部



○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。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2年度末現在】e-ラーニングシステム登録者数:約8,400名

○スマートフォンアプリ「労働条件(RJ)パトロール!」

労働条件に関する法律の知識について、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2年度実績】アクセス数約122万回



○「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・配付。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。



【令和元年度作成分】全国の高等学校等
約6,700箇所に対し、約39,800部発送

【令和2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始めの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・配付。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。



【令和元年度作成分】全国の大学等約5,100箇所に対し
約20,900部発送

【令和2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）

学校への講師の派遣

○大学・高等学校等への労働局職員の派遣

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。

- ・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2年度実績】 実施校：224校／実施回数：253回／参加者数：約21,300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2年度実績】 実施校：226校／実施回数：332回／参加者数：約26,100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2年度実績】 実施校：189校／実施回数：250回／参加者数：約11,000人（いずれも延べ数、中学、高等学校、大学等合算数）

（参考）文部科学省の取組

平成29年、30年に改訂された学習指導要領において、主に中学校社会科や高等学校公民科の内容の充実が図られた。中学校社会科では、「社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善」について扱うこととされた。高等学校では、公民科に新設された必修科目「公共」において、「職業選択、雇用と労働問題」、「少子高齢社会における社会保障の充実・安定化」が盛り込まれた。

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！！

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等に配置（令和4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、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。



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、就職活動やその支援に関するさまざまな活動をサポート

job tag (職業情報提供サイト (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)、「知識」等の観点から職業情報を「見える化」し、就職活動や企業の採用活動等を支援するサイトです。

まだ就業経験のない方や再就職先を探している方などが、どんな職業があるのか、いろいろな切り口から探したり、その職業ではどんな仕事内容・作業が一般的に行われ、どんなスキルや知識、興味、価値観を持った方が働いているのか調べることができ、向いているかどうかなどを検討することができます。

また、求職者への職業相談・職業紹介を行う方、学生のキャリア形成を支援する方、企業内の人材活用に取り組む方に活用していただける様々な機能も搭載しています。

◎約500の職業について、業務内容(動画有り)はもちろん昨今の動向や労働条件まで紹介。

◎どのようなスキル・知識、学歴、興味・価値観を持った人が働いているかわかります。

◎職業興味検査等の適職探索ツールで、自己分析から自分に適した職業までわかります。

◎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調べられます。

◎労働法の基礎知識、業種や職種を切り口とした関連図など、便利な情報を多数掲載。

■イメージ検索 (地図)

地図のイラストを選択するだけで該当する職業を提示

●イメージ検索 (地図)



■業種・職種を知る

「B to B (企業間で行われる仕事)」「IT・通信」「金融」「医療・看護」「介護」「事務」「営業」など、さまざまな切り口別に職業を紹介

B to Bへの回りが少ない職業

業種	職種	職業	職業	職業	職業	職業	職業	職業	職業
製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業
建設業	建設業	建設業	建設業	建設業	建設業	建設業	建設業	建設業	建設業
情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業
金融業	金融業	金融業	金融業	金融業	金融業	金融業	金融業	金融業	金融業
医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉
教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育
公務	公務	公務	公務	公務	公務	公務	公務	公務	公務
サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業

IT関連の仕事 (業界別) - 知らない職業を探してみよう

業種	職種	職業	職業	職業	職業	職業	職業	職業	職業
製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業
建設業	建設業	建設業	建設業	建設業	建設業	建設業	建設業	建設業	建設業
情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業	情報通信業
金融業	金融業	金融業	金融業	金融業	金融業	金融業	金融業	金融業	金融業
医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉	医療・福祉
教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育	教育・保育
公務	公務	公務	公務	公務	公務	公務	公務	公務	公務
サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業	サービス業

じょぶタグ

jobtag

<https://shigoto.mhlw.go.jp>



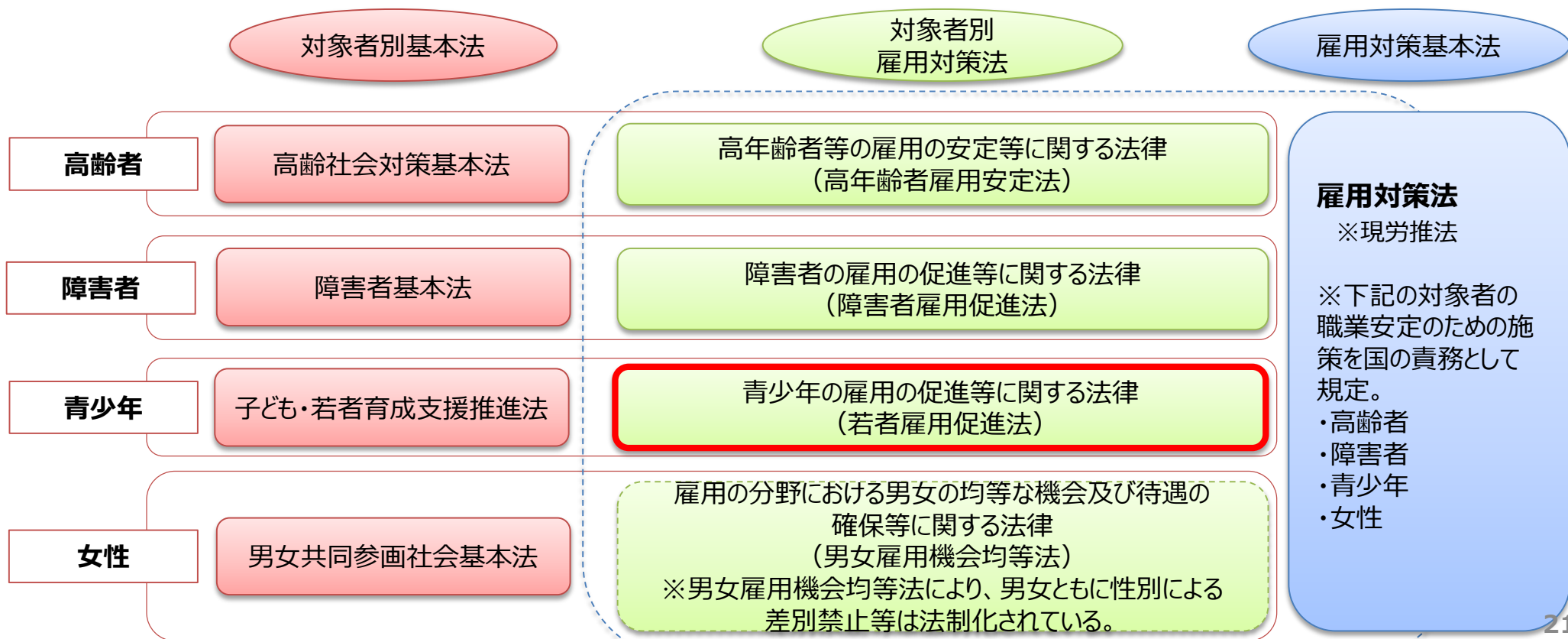
青少年の雇用の促進等に関する法律

～若者雇用促進法～

若者雇用促進法の制定の背景

- ・雇用対策法は、高齢者、障害者、青少年、女性の職業安定のための施策を国の責務として規定していた。
- ・しかし、これらの者について対象者別基本法は制定されていたが、対象者別雇用対策法は青少年についてのみ制定されていなかった。

➡ 労働政策審議会 職業安定分科会 雇用対策基本問題部会等の議論を経て、若者雇用促進法が制定された。



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



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30年3月卒)
- ・25～34歳の不本意非正規の割合(15.6%)は全体(10.7%)と比べて高い。(令和3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

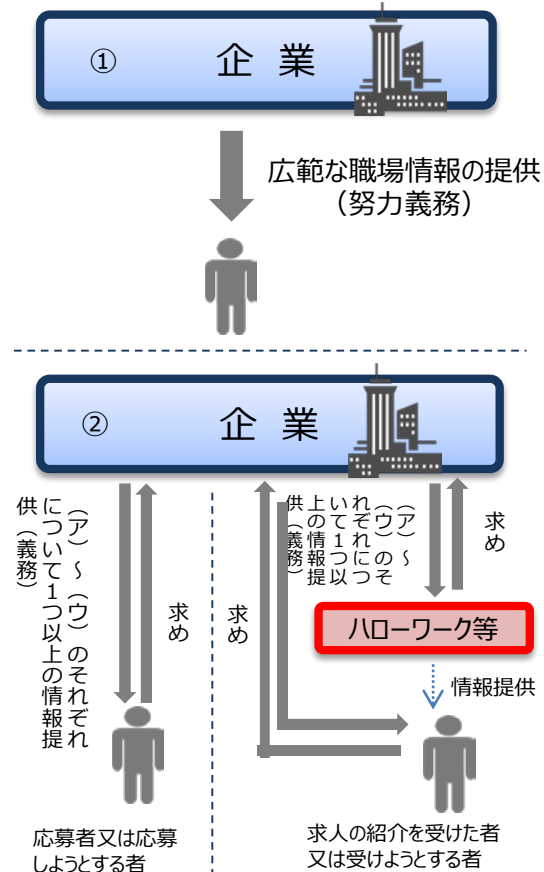
(イ) 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況

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〉



職場情報の積極的な提供

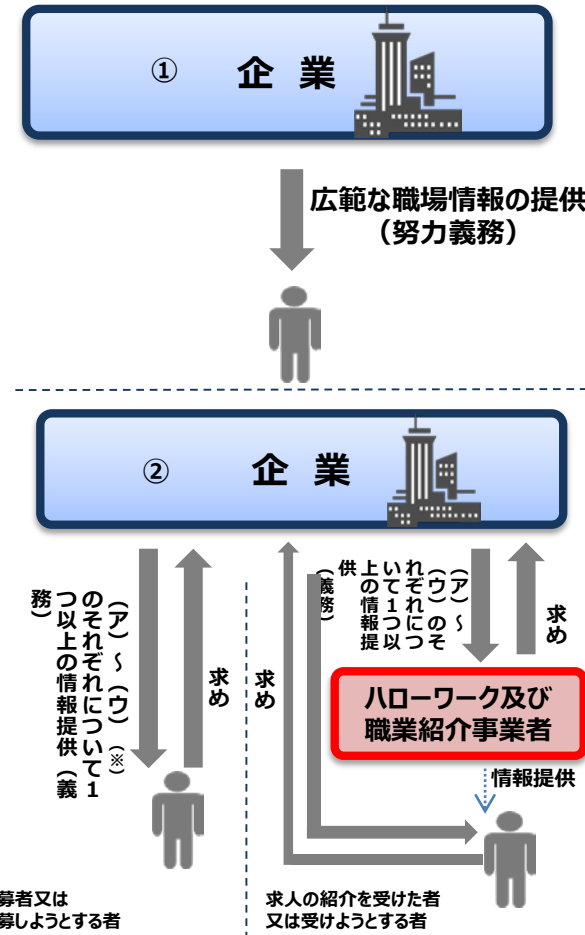
- ・新規学校卒業者の卒後3年以内の離職率 大卒約3割、高卒約4割。
(平成30年3月卒)
- ・25～34歳の不本意非正規の割合(約15.6%)は全体(約10.7%)と比べて高い。(令和3年)

- 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

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 ★

※ 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か月経過するまで

送検された日から1年経過するまで
(ただし、是正後6か月経過するまで延長)

法違反が是正されるまで
+ 是正後6か月経過するまで

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。

特定地方公共団体及び職業紹介事業者における求人不受理

学校卒業見込者等の就職活動については、ハローワーク以外に職業紹介事業者等を活用する者が多い。

▶ 特定地方公共団体及び職業紹介事業者は取扱職種範囲等の届出により、ハローワークに準じた取組を行うよう促す。
(事業主等指針第四の五)

○ 特定地方公共団体及び職業紹介事業者においても、不受理対象事業所からの学校卒業見込者等求人を取り扱わないようにするため、若者法に基づく事業主指針（大臣告示）

に以下を盛り込むとともに、

- ・ 届出の例を参考に、職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行い、ハローワークに準じた取組を行うこと
 - ・ チェックシートを活用し、ハローワークが不受理とすることができる求人者に該当するか否かを確認すること
- などを関係団体等へ周知し、取組を促進。

◀届出の例▶

以下に該当する求人者からの求人は取り扱わない。

- 若者雇用促進法第11条によりハローワークが求人不受理とすることができる求人者に該当する旨の自己申告があった求人者。

自己申告書

平成 年 月 日

私どもは、この求人申込みの時点において、ハローワークにおける求人不受理の対象に該当いたしません。
*ハローワークにおける求人不受理の対象とは、以下のチェックシートのチェック欄に1つでも該当する場合をいいます。

事業所名 _____
事業所所在地 _____
代表者名 _____ (印)

対象条項など、求人不受理制度の内容について厚生労働省のリーフレット『労働関係法令違反があった事業所の新卒求人は受け付けません！』（LL291115第01）により確認し、理解しました。

チェックシート

以下の求人不受理の対象に該当する場合は、チェック欄にし点（「✓」）を記入してください。
なお、以下のうち1つでも該当する場合は、ハローワークにおける求人不受理の対象となります。

1. 労働基準法および最低賃金法関係

(1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。

(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。

(3) 対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され

a 当該違反行為を是正していない。
 b 送検後1年が経過していない。
 c 是正してから6カ月が経過していない。

2. 職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法関係

(1) 対象条項違反の是正を求める勧告又は改善命令に従わず、企業名が公表され、

a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。

※職業安定法第48条の3第3項、男女雇用機会均等法第30条または育児・介護休業法第56条の2の規定による。

3. 項目1および項目2共通

(1) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、

①労働基準監督署による是正勧告、
②常給調整事業課（登）による助言や指導、勧告、
③雇用均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

a 当該違反行為を是正していない。
 b 是正してから6カ月が経過していない。

28

若者雇用促進法に基づくユースエール認定

「ユースエール認定」とは、若者雇用促進法に基づき、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である中小企業を対象に、厚生労働大臣が認定する制度（平成27年10月創設）。

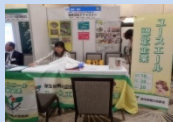
認定企業に対し、情報発信等のメリットの付与を通じ、若者の適職選択や当該企業が求める人材の円滑な採用を支援。

認定基準

1	学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込み又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	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;">満右 たの す要 こ件 とを 全 て</td> <td> <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 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 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 </td> </tr> </table>	満右 たの す要 こ件 とを 全 て	<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 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 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
満右 たの す要 こ件 とを 全 て	<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 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 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 		
4	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;">て報右 いをの る公雇 こ表用 とし情</td> <td> <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 </td> </tr> </table>	て報右 いをの る公雇 こ表用 とし情	<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
て報右 いをの る公雇 こ表用 とし情	<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		
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		
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		
8	過去1年間に事業主都合による解雇又は退職勧奨を行っていないこと		
9	暴力団関係事業主でないこと		
10	風俗関係事業主でないこと		
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと		
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと		

認定企業開拓のため労働局の取組

- 都道府県労働局・ハローワークによる企業訪問等を通じた制度周知・認定取得の勧奨
- 面接会、ガイダンスなどでの参加企業・学生への制度周知
- 認定企業に対する認定通知書交付式の実施
- 地元紙、ケーブルテレビ等、マスコミを巻き込んだ周知を実施



認定企業のメリット

- ハローワークなどで重点的PRを実施
- 認定企業限定の就職面接会などへの参加
- 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
- 日本政策金融公庫による低利融資の利用が可能
- 公共調達における加点評価

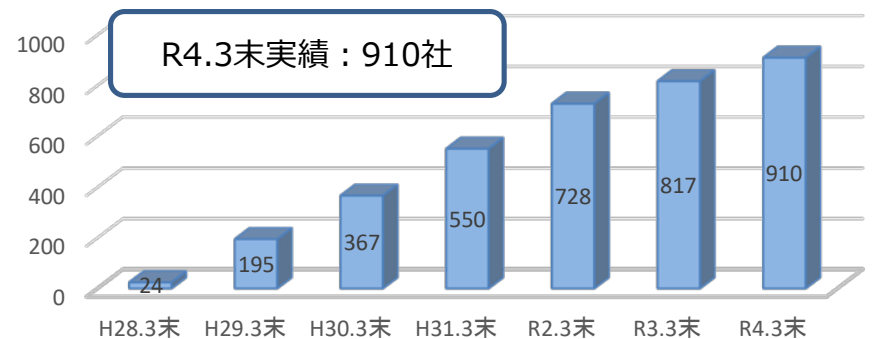
<認定マーク>



【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

認定件数の実績



若者雇用促進総合サイト

「若者雇用促進総合サイト」では、就職活動を行う若者や人材確保に取り組む企業を対象に、ユースエール認定企業の情報や認定企業に対するインタビューなど、マッチングの向上に役立つ情報を掲載している。



若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定（ユースエール認定企業）

「ユースエール認定企業」とは、若者雇用促進法に基づき、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である中小企業を対象に厚生労働大臣が認定した企業。（平成27年10月創設）

認定企業の情報発信等のメリットの付与を通じ、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。

<主な認定基準>

- 直近3事業年度の、新卒者などの正社員の離職率が20%以下。
- 前事業年度の、正社員の月平均の所定外労働時間が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いない。
- 前事業年度の、正社員の有休休暇の年平均取得率が70%以上又は、年平均取得日数が10日以上。
- 直近3事業年度の男性労働者の育児休業取得者が1人以上又は、女性労働者の育児休業取得率が75%以上。 など

<認定企業のメリット>

- ハローワークなどで重点的PRを実施。
- 認定企業限定の就職面接会などへの参加。
- 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能。
- 日本政策金融公庫による低利融資の利用が可能。
- 公共調達における加点評価。



<認定マーク>

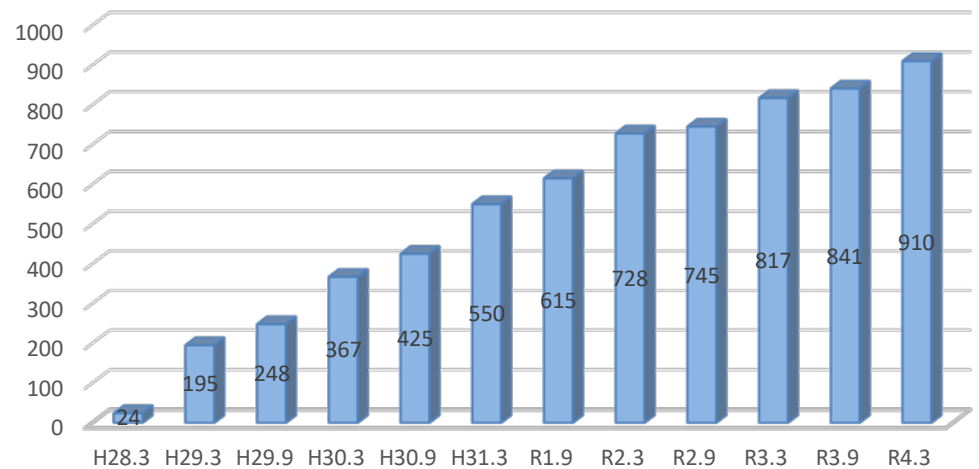
認定企業開拓のため労働局の取組

- 都道府県労働局・ハローワークによる企業訪問等を通じた制度周知・認定取得の勧奨。
- 面接会、ガイダンスなどでの参加企業・学生への制度周知。
- 認定企業に対する認定通知書交付式の実施。
- 地元紙、ケーブルテレビ等、マスコミを巻き込んだ周知を実施。

面接会でのユースエール認定企業の広報



ユースエール認定件数実績



<実績>

実績：910社（令和4年3月末時点）

<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評価	<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」）

<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 国や地方公共団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

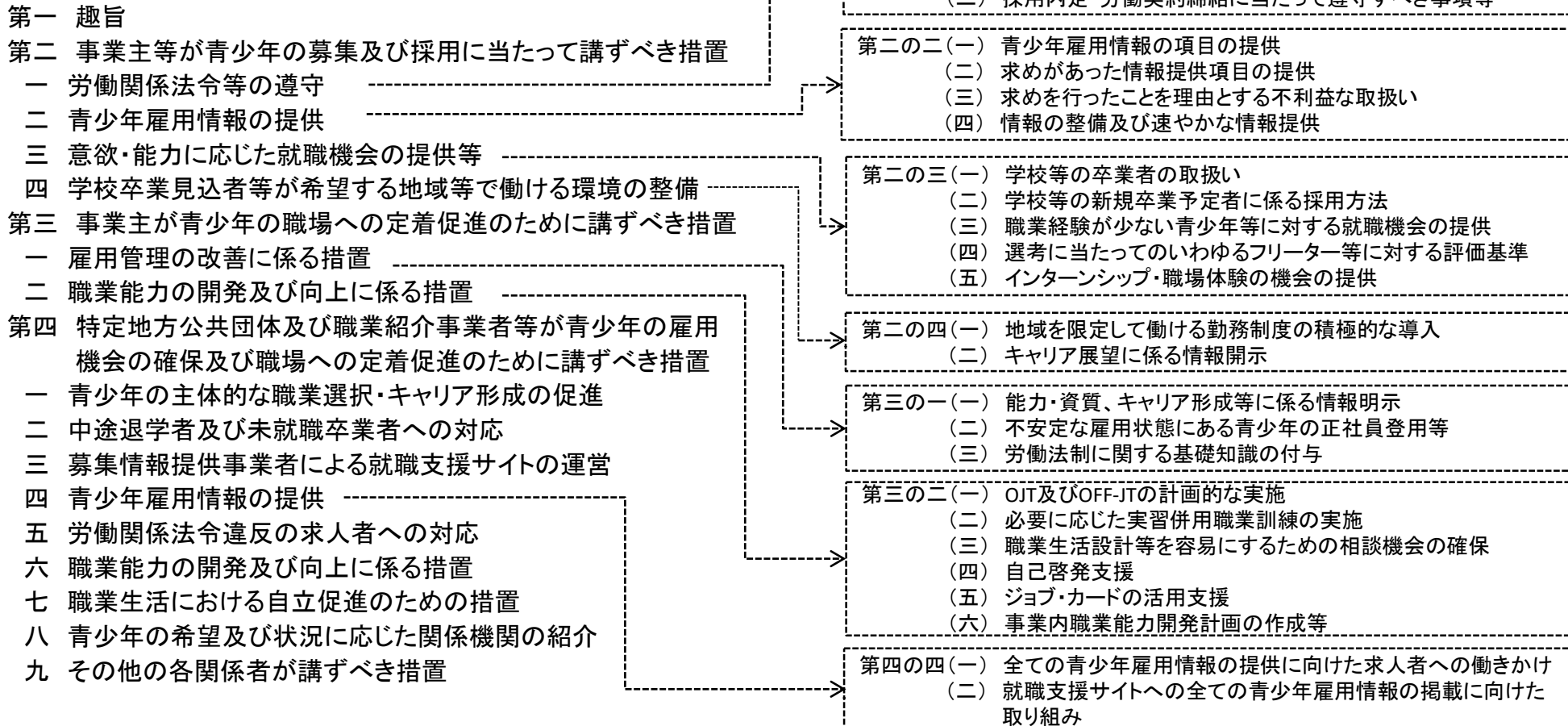
【愛称（ユースエール）の解説】

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



背景

- ▶ 青少年の雇用の促進等に関する法律第7条に基づき、「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」（以下「事業主指針」という。）が定められている。
- ▶ 事業主指針については、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関する事業主等が講ずべき措置について規定されており、**近年、問題となった以下の留意事項について、今般、事業主等が講ずべき措置として新たに定めた。**告示日：令和3年4月30日

主な改正箇所

募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報管理

- 募集情報等提供事業者は、**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。**また、募集者等についても同様とすること。
(※) 求職者等の個人情報の取扱いについて、
 - 一 個人情報の収集、保管及び使用
 - 二 個人情報の適正な管理
 - 三 個人情報の保護に関する法律の遵守等に係る事項を規定。

公平・公正な就職機会の提供

- 採用内定又は採用内々定と引替えに、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等の**青少年の職業選択の自由を妨げる行為等については、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。**

ハラスメント問題への対応

- 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等が望ましいこと。**
- 事業主は、**パワーハラスメント指針等に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント並びに妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。**

内定辞退等勧奨の防止

- 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、**当該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。**