

**令和 6 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 6 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、くらし、みらいのために



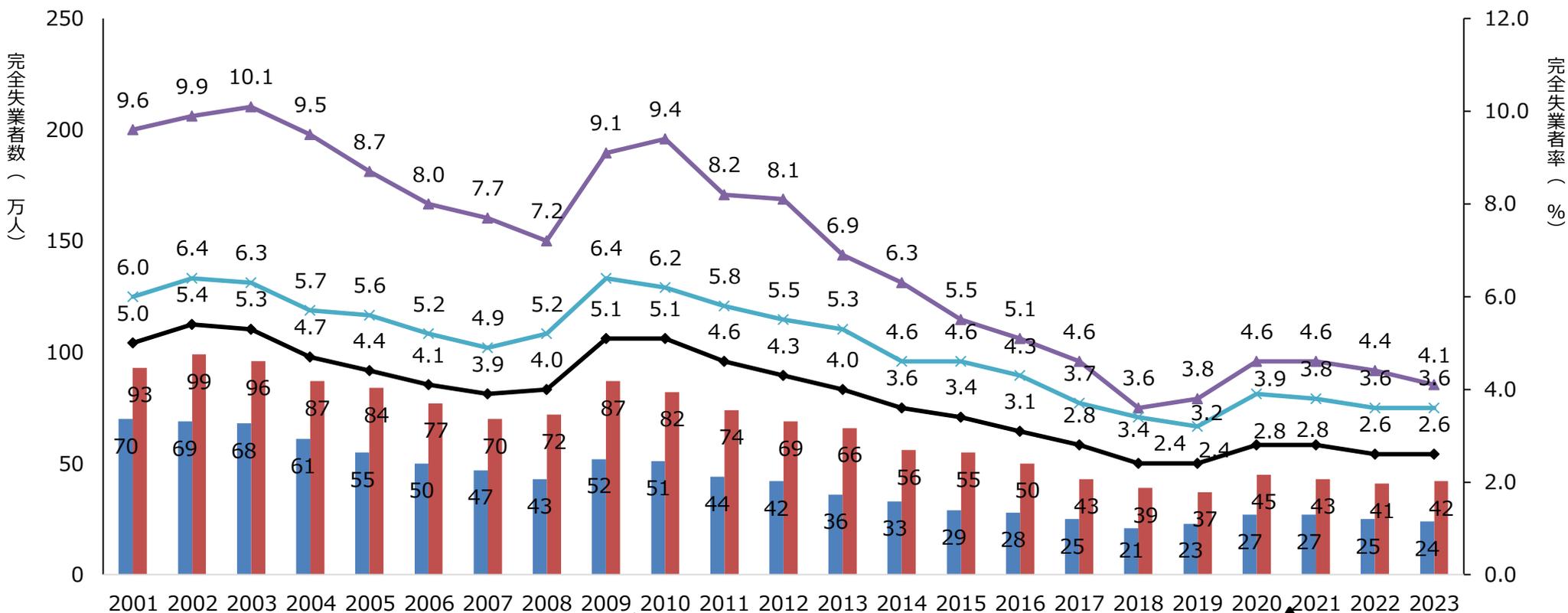
**厚生労働省**  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 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。
- 2023年の完全失業率は、15～24歳層は4.1%で前年より0.3ポイント低下し、25～34歳層は3.6%で前年と同水準となった。

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）

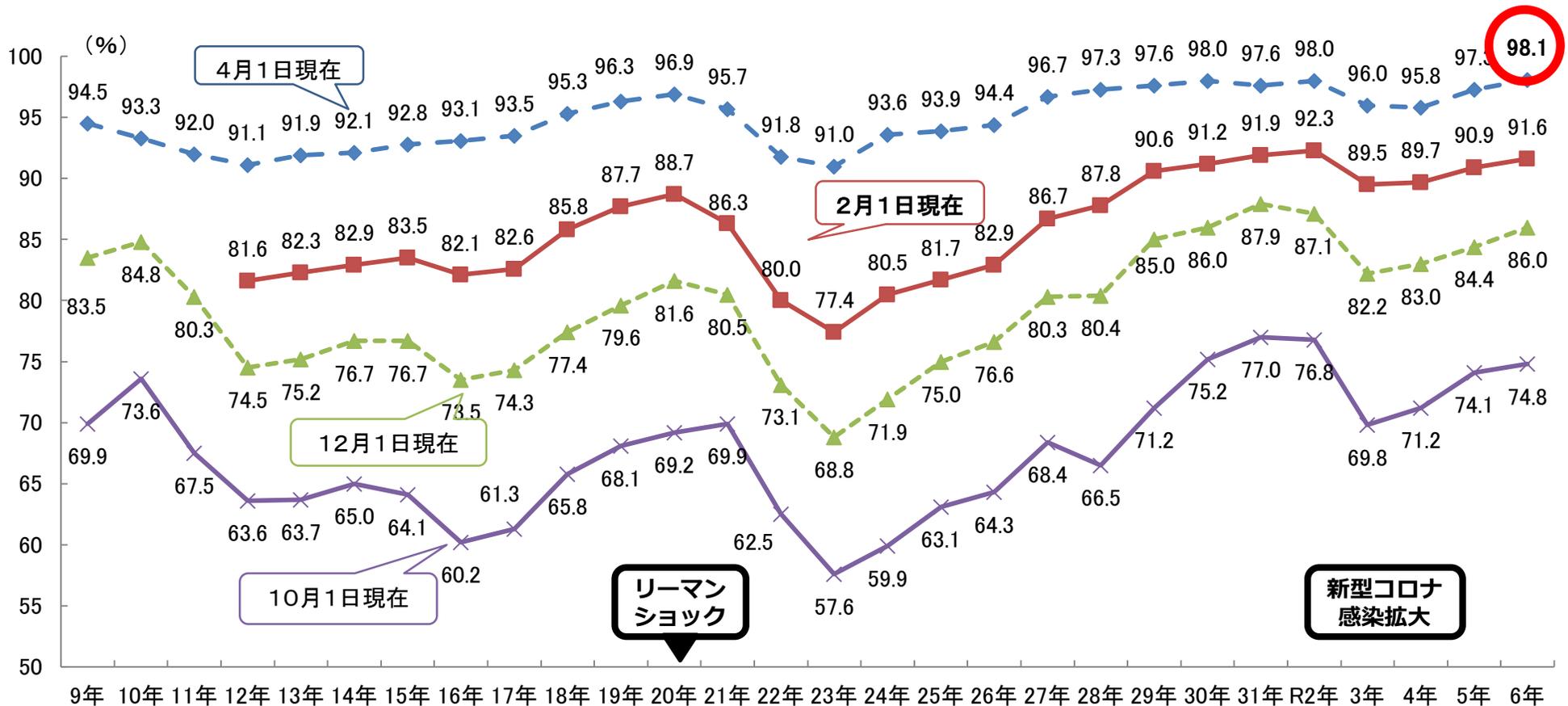
（注） 完全失業率、完全失業者数は年平均。

リーマンショック

新型コロナ感染拡大

# 新規大学卒業（予定）者の就職（内定）率の推移

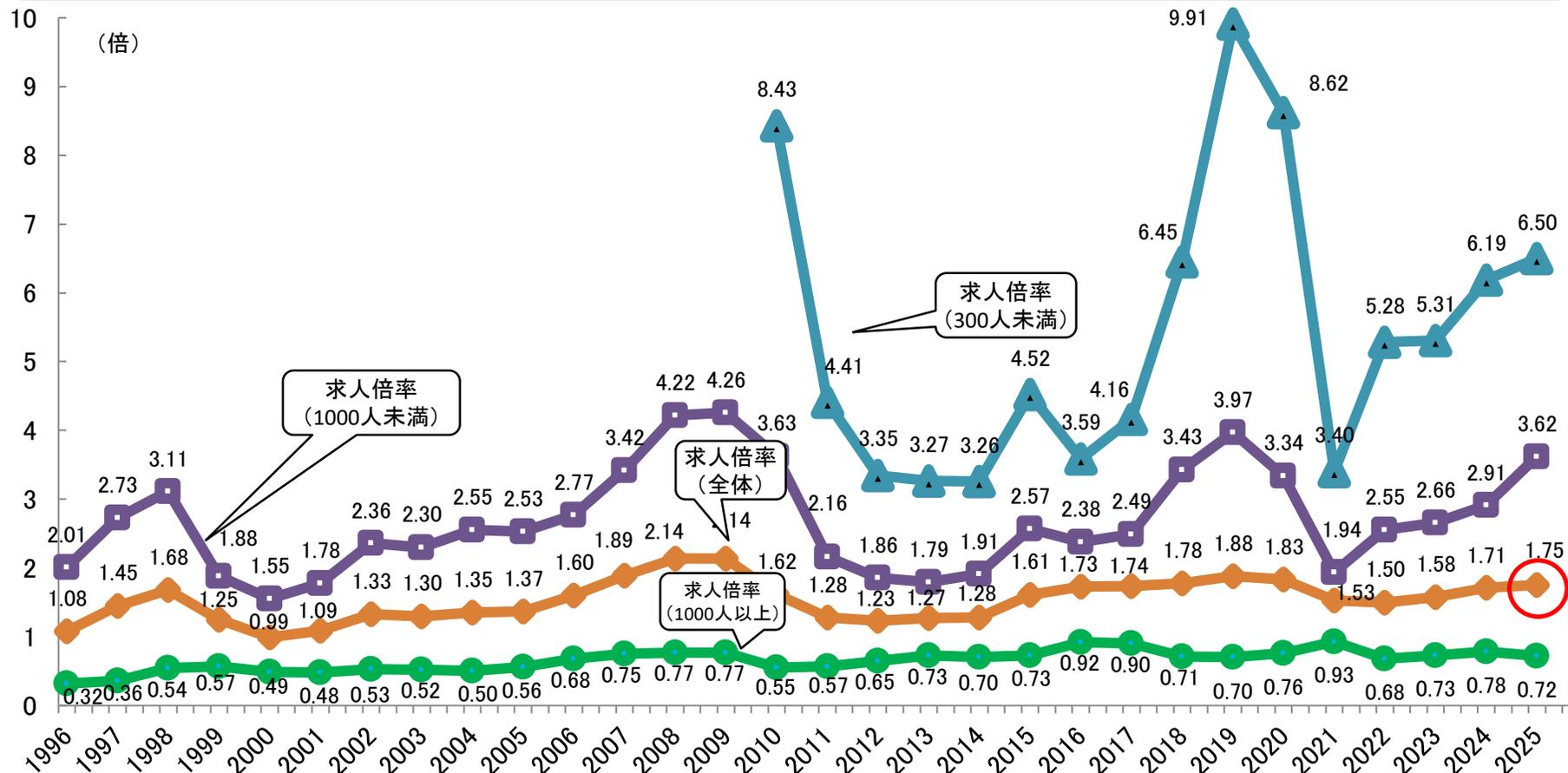
- R6.3月大学卒業予定者の就職率（4月1日現在）は**98.1%**
- 前年同期から**0.8ポイント上昇**。新型コロナウイルス感染拡大前の**R2.3卒の98.0%**と比べても**0.1ポイント上昇**しており、**過去最も高い水準**。



(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

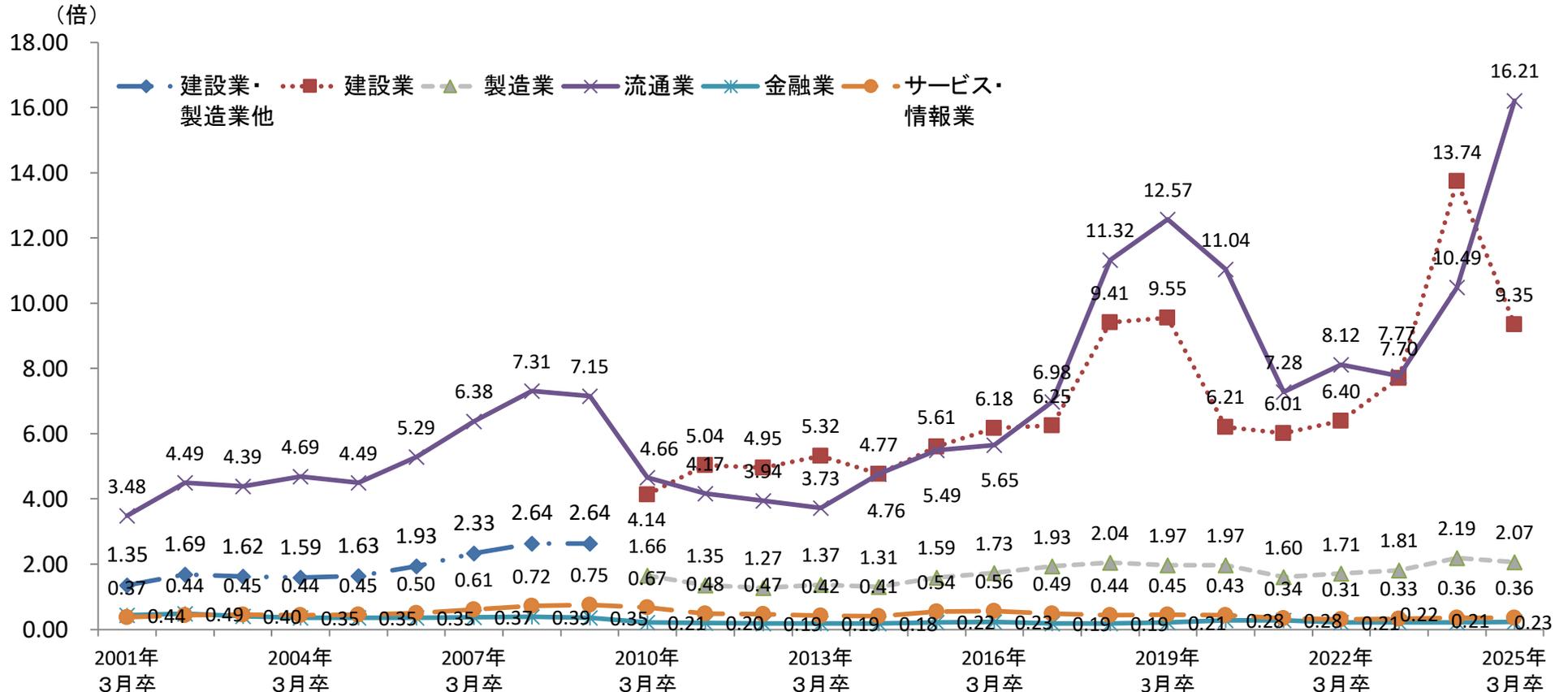
- 2025年3月卒業の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は、1.75倍。
- 中小企業については、大企業と比較して求人倍率が高い。  
【2025年3月卒の大卒求人倍率】…従業員1,000人以上の企業:0.72倍、1,000人未満の企業:3.62倍、300人未満の企業:6.50倍
- 2025年3月卒の大卒求人総数は約79.7万人と増加(前年比3.1%増)
- 民間企業への就職希望者数は増加(前年比0.9%増)



(資料出所) リクルートワークス研究所「第41回ワークス大卒求人倍率調査(2025年卒)」 ※調査期間: 令和6年1月25日~3月1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

○ 2025年3月卒の業種別大卒求人倍率は、流通業が16.21倍(前年比5.72ポイント上昇)、建設業が9.35倍(前年比4.39ポイント低下)と高い倍率となっている一方で、金融業の求人倍率は0.23倍(前年比0.02ポイント上昇)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41回ワークス大卒求人倍率調査(2025年卒)」 ※調査期間:令和6年1月25日~3月1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。

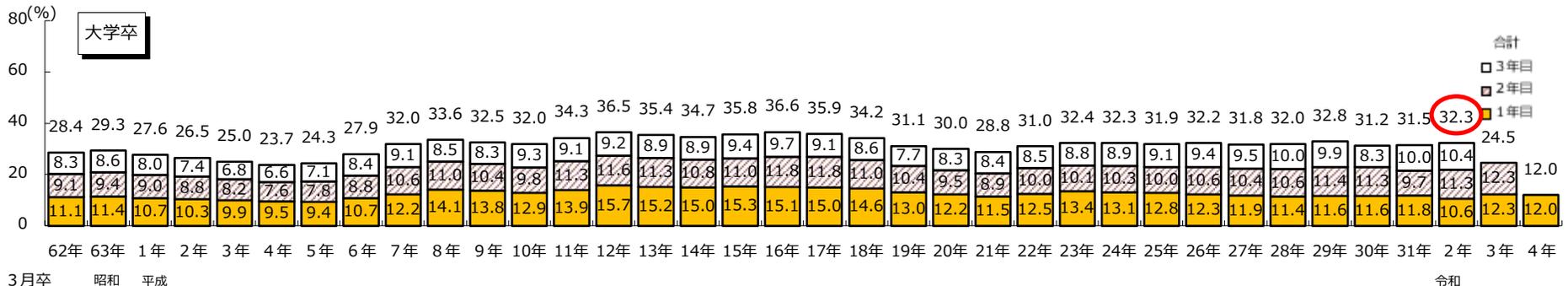
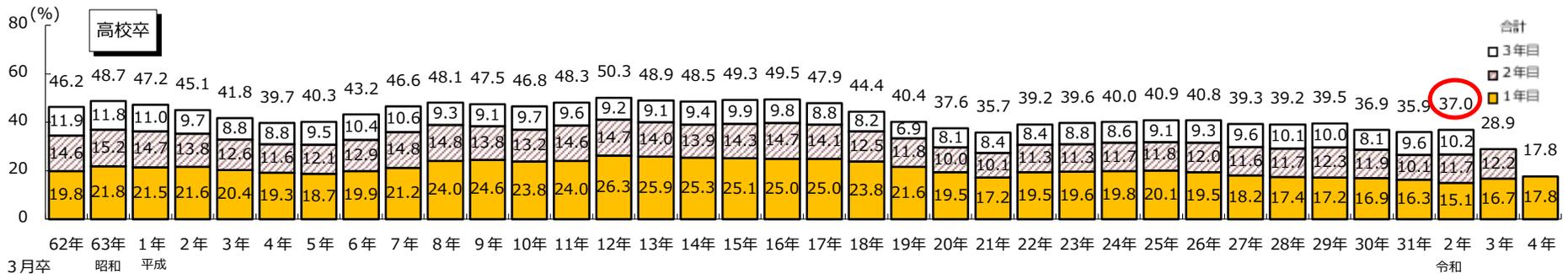
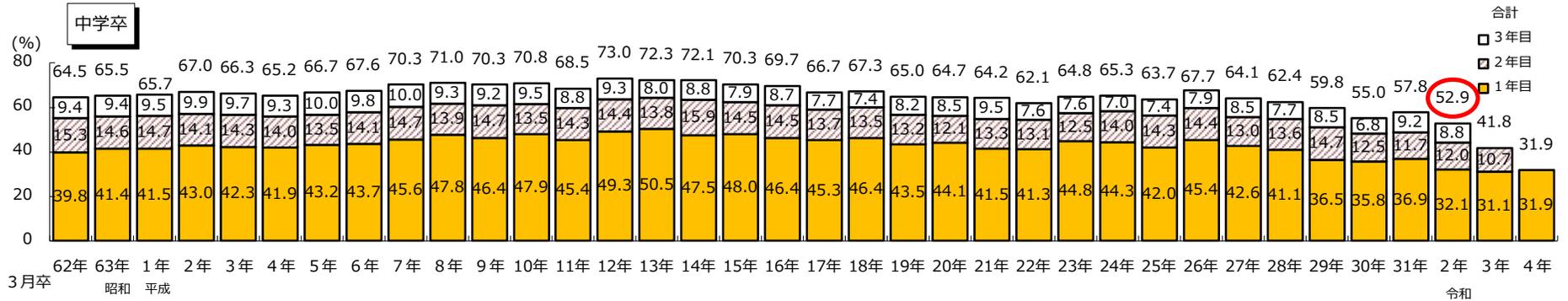
(注)業種区分の流通業、サービス・情報業の各内訳は以下の通り。

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5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。



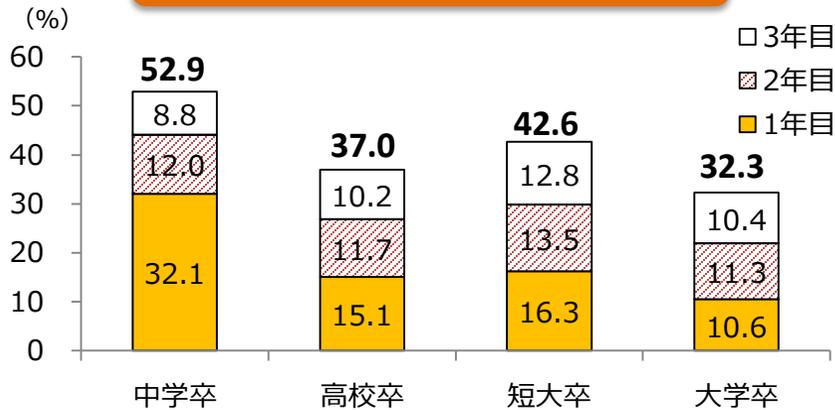
(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計

(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。

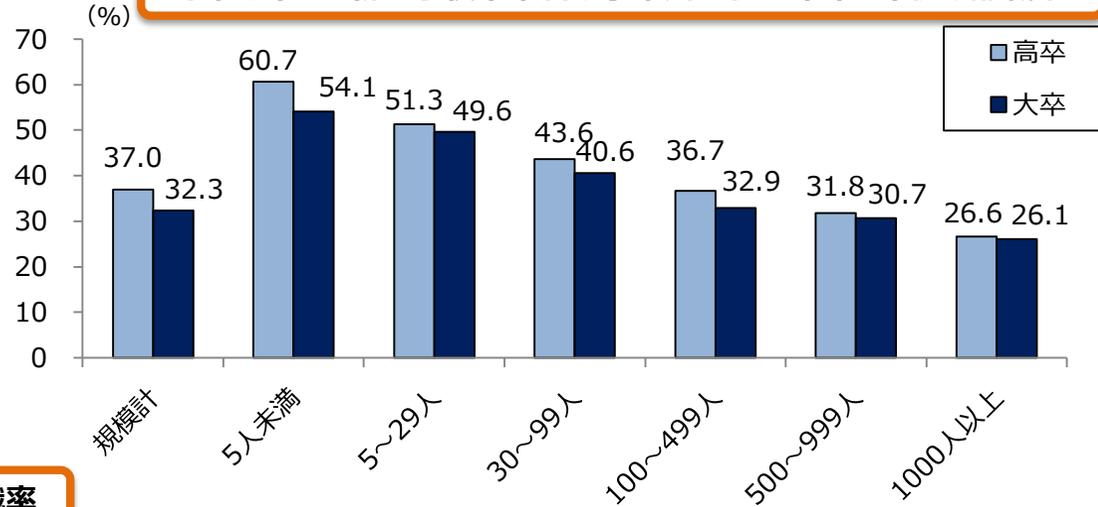
# 新規学校卒業者の離職状況（令和2年3月卒業生）

○ 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5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。

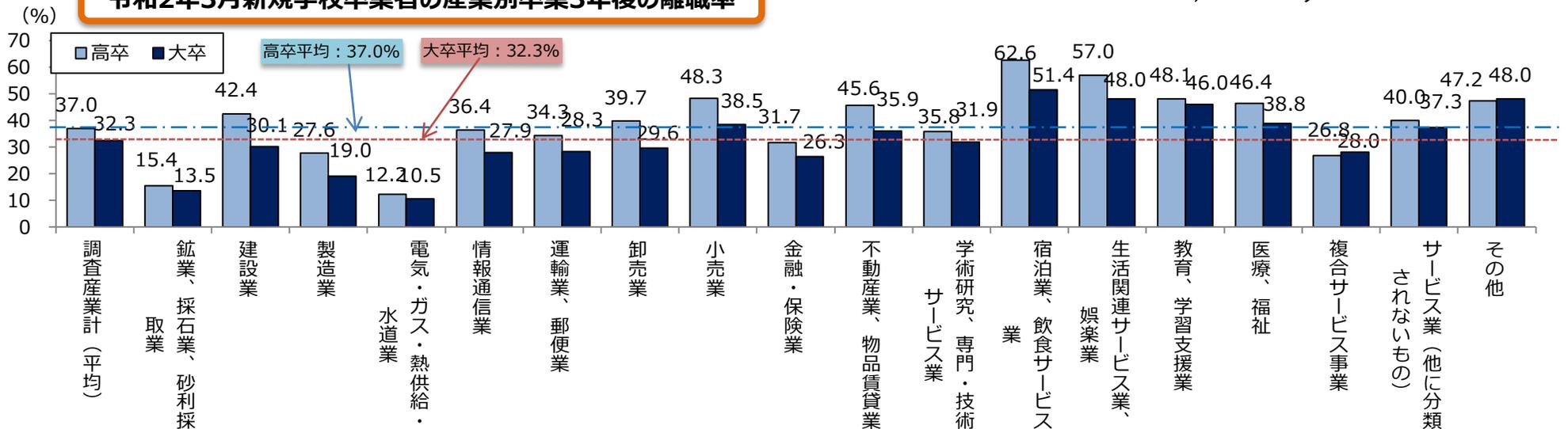
令和2年3月新規学校卒業者の離職率



令和2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



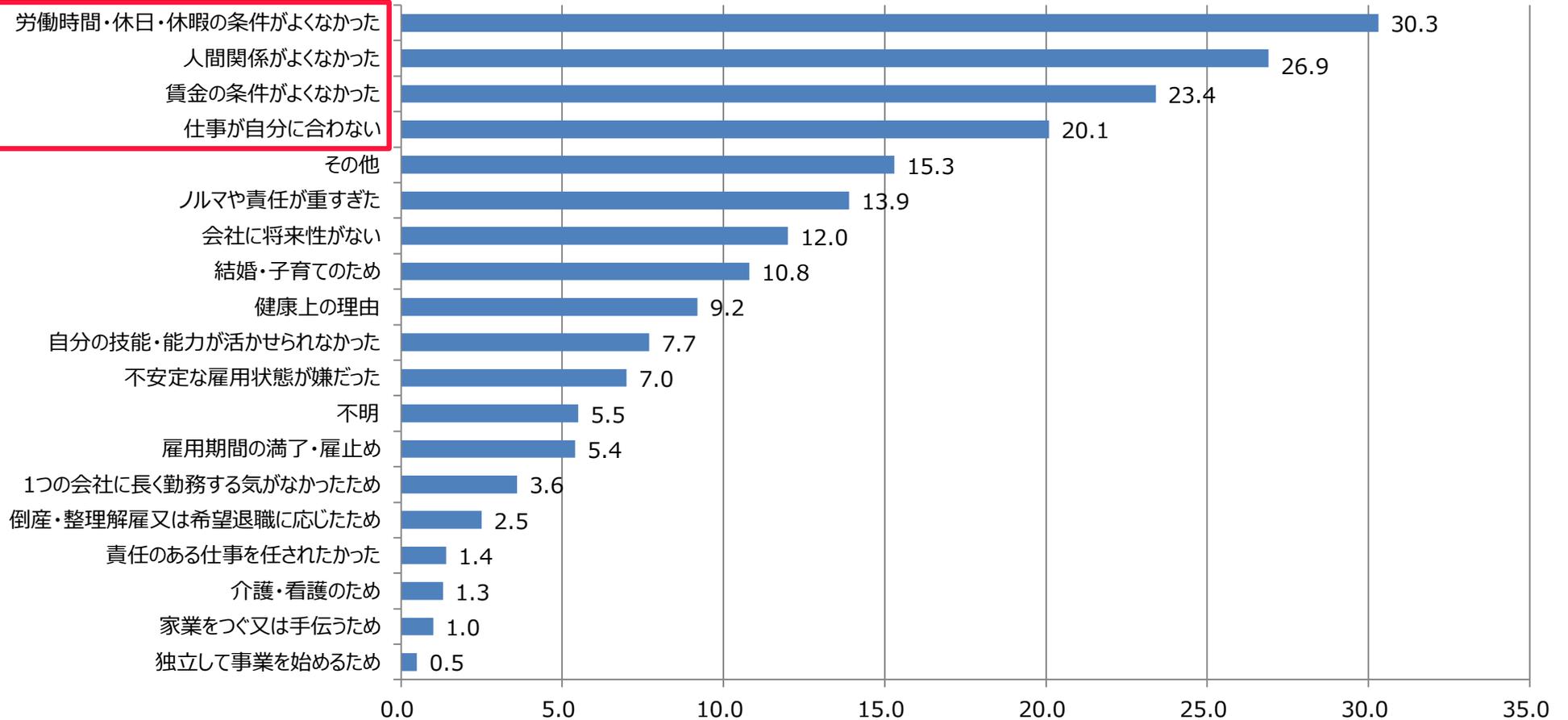
令和2年3月新規学校卒業者の産業別卒業3年後の離職率



# 若者の離職理由

- 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。

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）

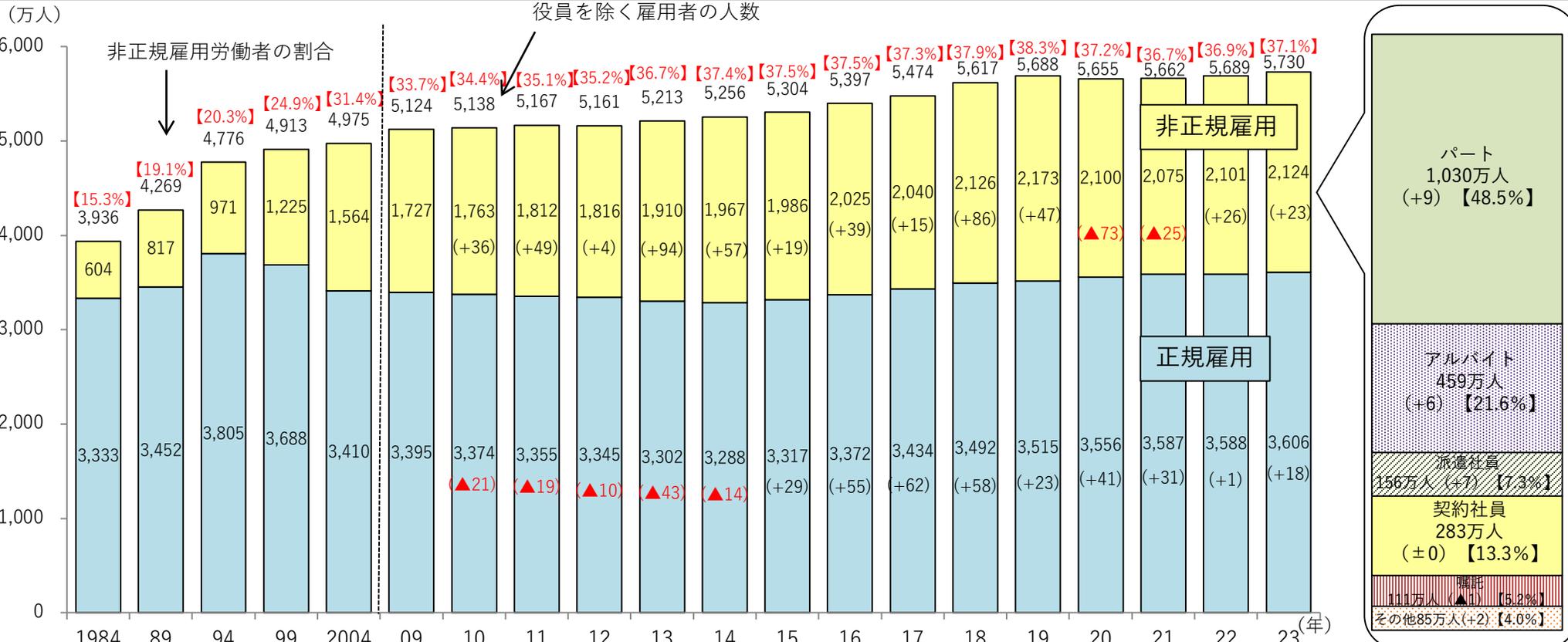


(注) 前職の雇用形態については、正社員以外も含む。

(資料出所) 厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」

# 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 正規雇用労働者は3,606万人（2023年平均。以下同じ）。対前年比で9年連続の増加（+18万人）。
- 非正規雇用労働者は2,124万人。2010年以降増加が続き、2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加(+23万人)。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は37.1%。前年に比べ0.2ポイントの上昇。

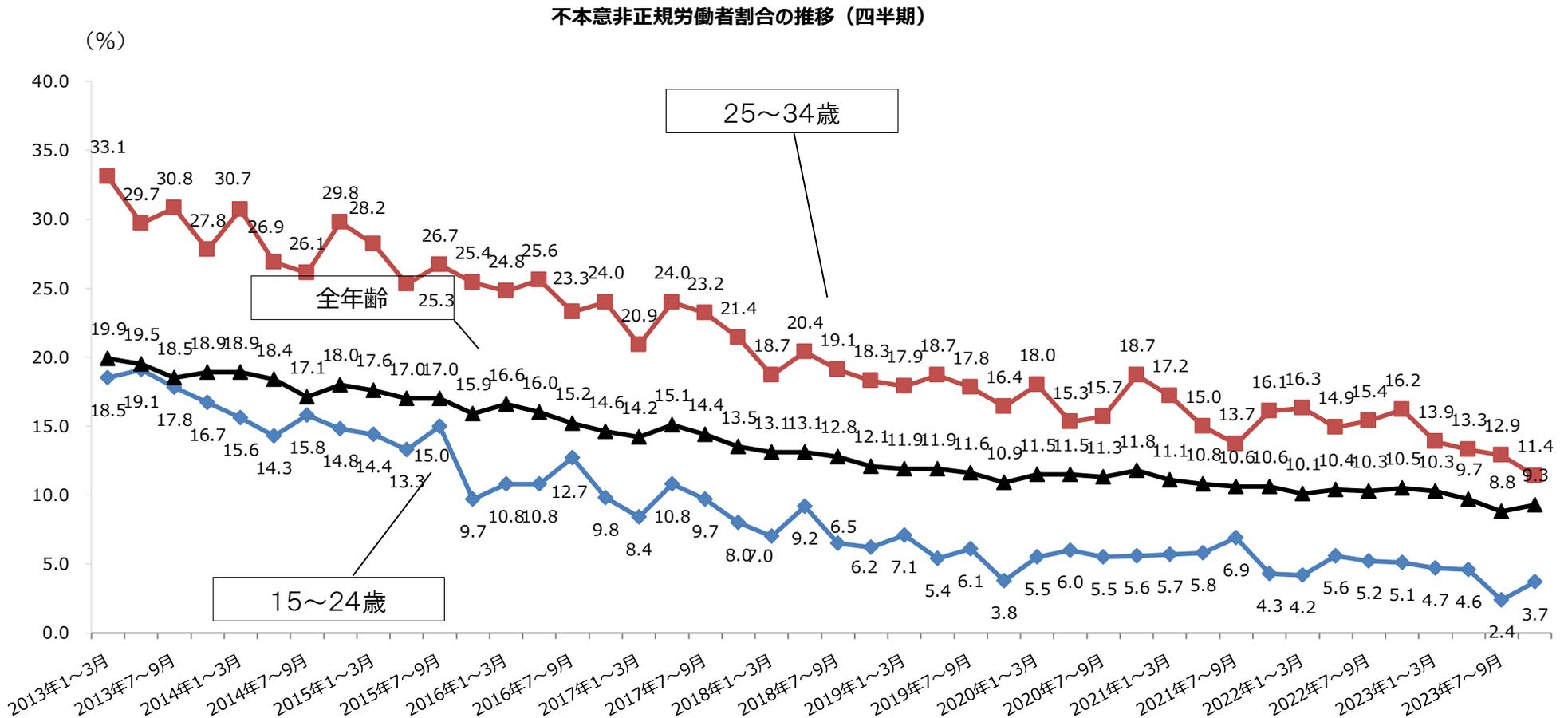


(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (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）」

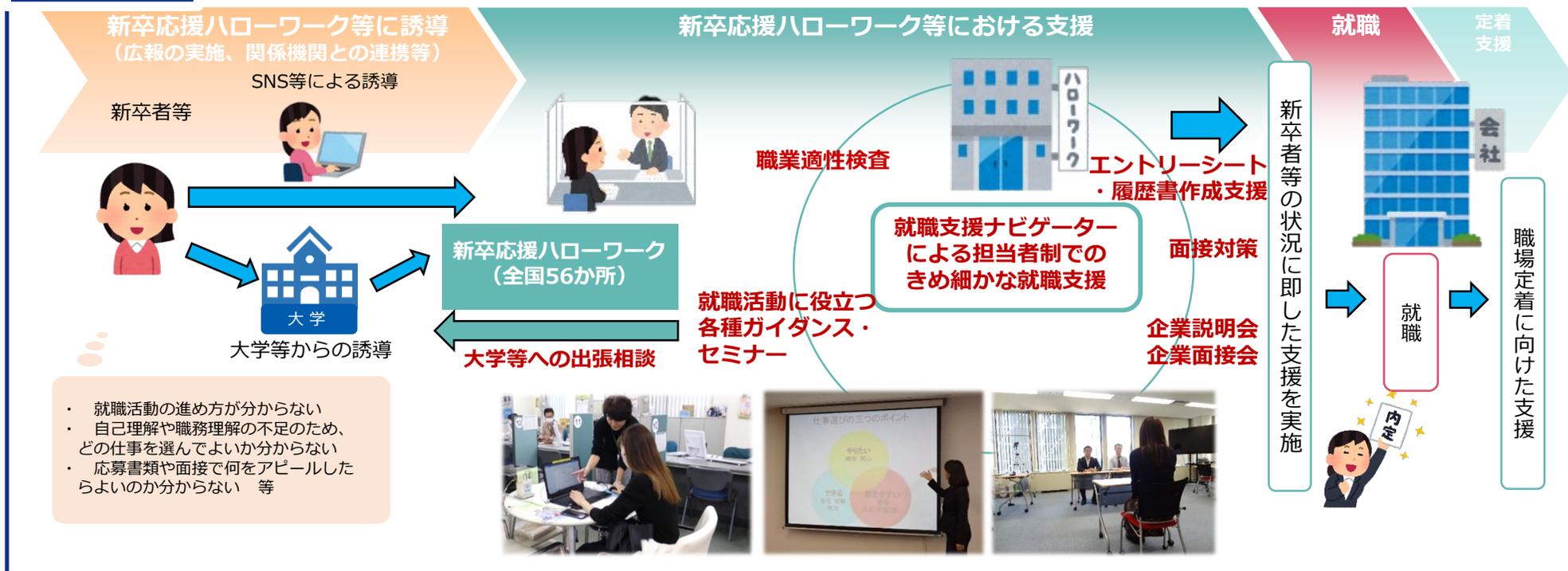
（注）不本意非正規の割合は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態について主な理由に関する質問に対して回答した者のうち、当該回答が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合として算出。値は原数値。不本意非正規のデータは、平成25年1月から調査。

# 新卒者等への就職支援

## 1 目的

- 少子化に伴い若年労働力人口が減少する中で、次代を担う若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいく社会を築くことは、我が国の経済社会の発展を図る観点からも重要な課題。
- また、新卒者の就職状況は改善する一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題といった深刻な課題を抱えた新卒者が一定数存在。企業における若年者の人材確保難や早期離職問題も顕在化。
- このため、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**」を設置し、**大学等との連携の下、きめ細かな就職支援を実施**することにより、新卒者等の安定就職と企業の人材確保を推進する。

## 2 概要



## 3 実績

新卒者等の正社員就職者数：約15.8万人（令和5年度）

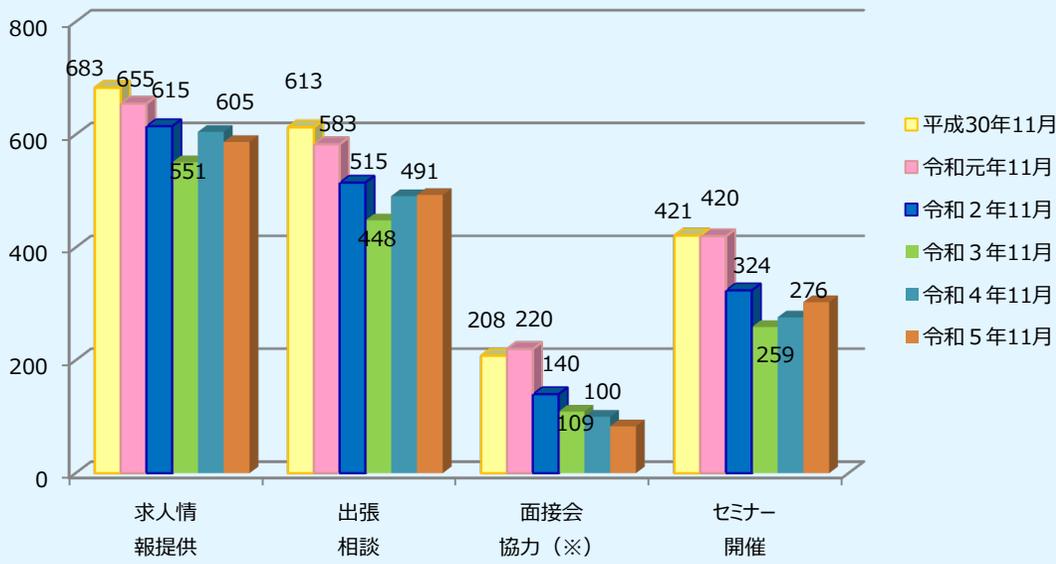
～大学等との密接な連携体制を構築しています～



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。

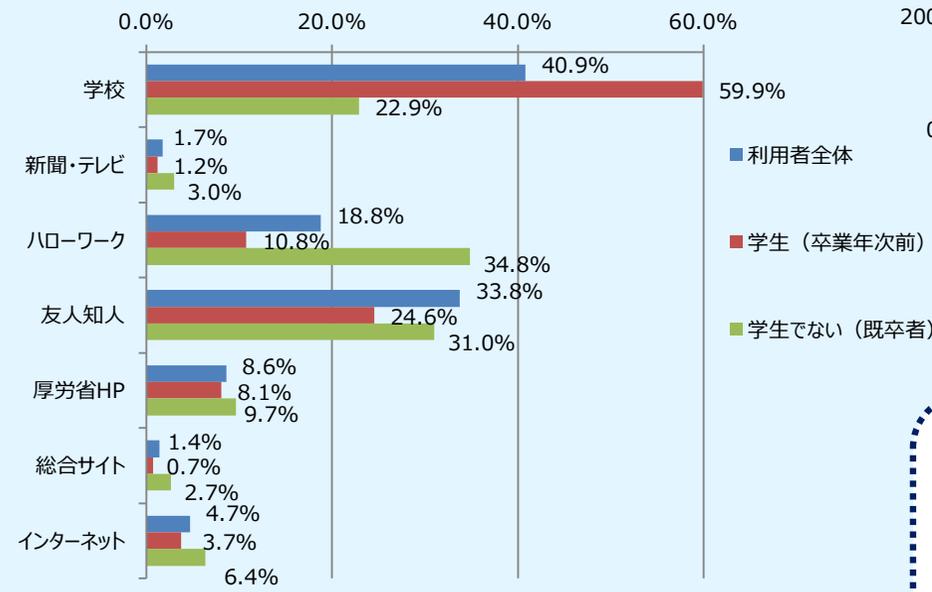
【実績（令和4年度）】  
大学生等の新規求職者数 **74,328人**

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

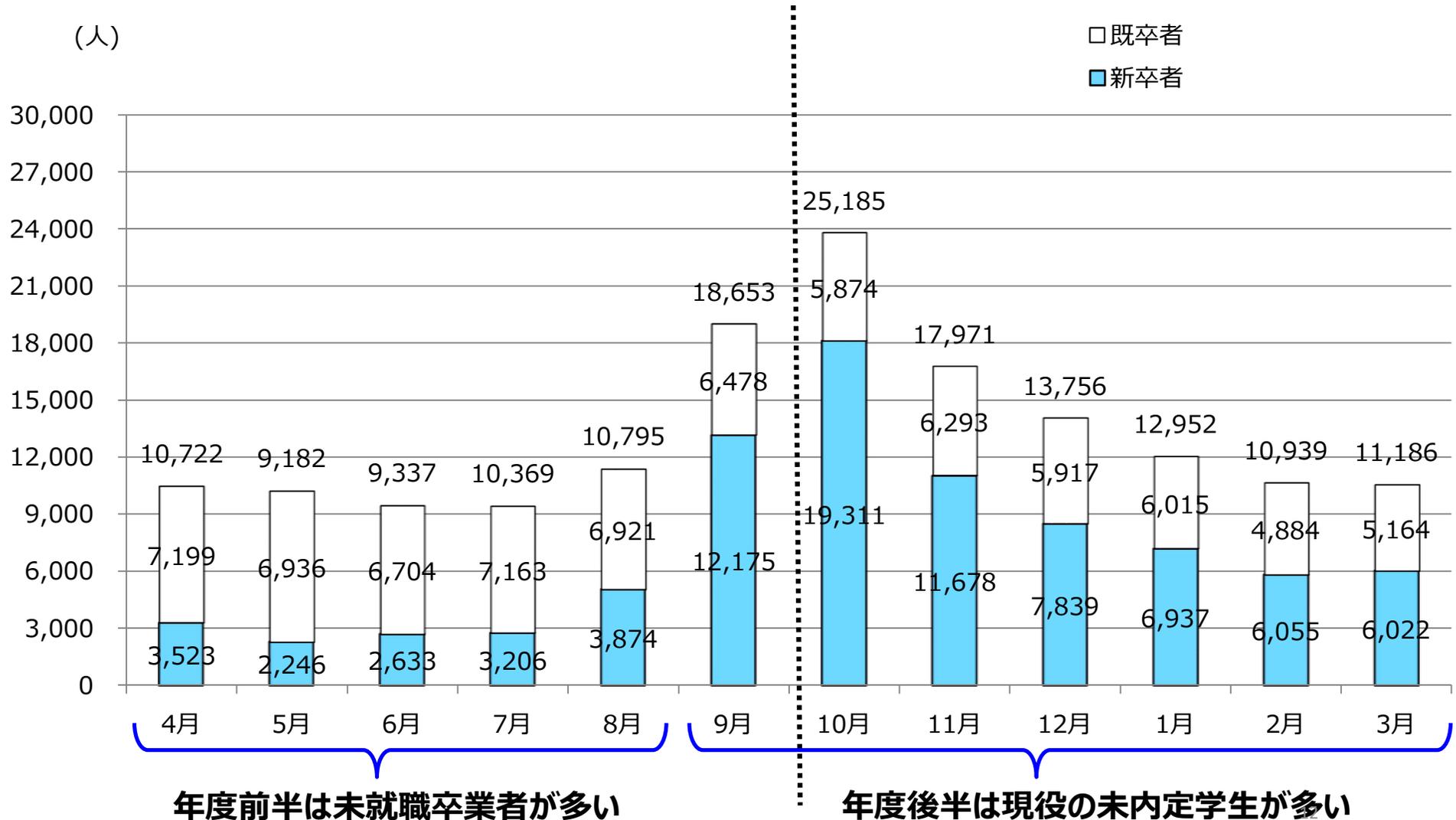


出所：人材開発統括官業務統計「新卒応援ハローワーク利用者アンケート調べ」（平成31年2月）

新卒応援ハローワークと大学との連携が進み、令和5年11月末時点で**692大学**（令和4年11月現在では697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5年度実績：年度合計157,612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
  - ・就職に関する啓発文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4年度実績】約12,000箇所<sup>1</sup>に約602,000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4年度末現在】e-ラーニングシステム登録者数：約10,700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4年度実績】アクセス数：約159万回

※「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4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4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4年度実績】 実施校：355校／実施回数：432回／参加者数：約31,720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4年度実績】 実施校：304校／実施回数：400回／参加者数：約31,900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。

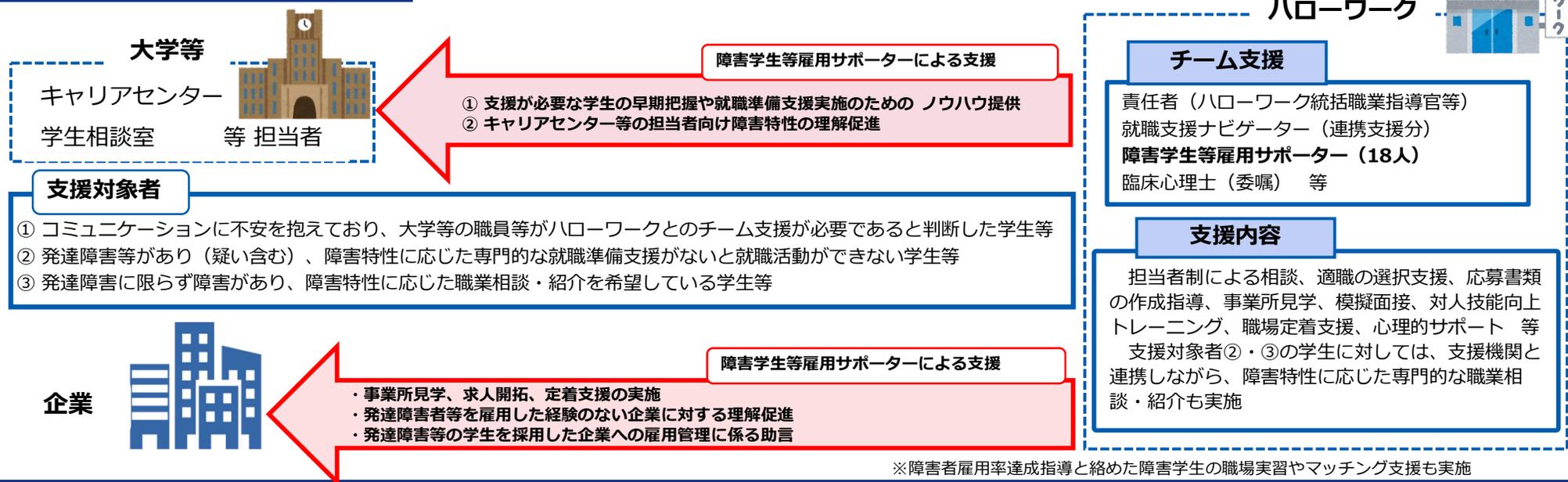
【令和4年度実績】 実施校：103校／実施回数：195回／参加者数：約15,000人（いずれも延べ数、中学、高等学校、大学等合算数）

# 就職活動に困難な課題を抱える障害のある学生等への就職支援

## 1 事業の目的

発達障害等のために専門的な支援がないと就職活動自体が困難な学生や、発達障害に限らず障害があり、障害特性に応じた就職支援を必要としている学生等への支援の実施のために、大学等と連携して支援が必要な学生等の早期把握を図るとともに、当該学生等に対する就職準備から就職・職場定着までの一貫したチーム支援を行う。

## 2 事業の概要・スキーム



## 3 実施主体等

- 就職活動に当たって課題を抱える学生等に対して、就職支援ナビゲーターが中心となって関係者がチームで支援を実施。なお、障害があり障害特性に応じた専門的支援が必要な学生等には障害学生等雇用サポーターによる個別支援を実施。
- 就職準備から就職支援、職場定着支援までのトータル支援を実施。
- ◆ 事業実績：雇用トータルサポーター（大学等支援分）の支援を終了した学生等のうち、就職した者の割合68.9%（令和4年度）
- 令和6年度からは、新たに「障害学生等雇用サポーター」を設置する。

# 職業情報提供サイト (job tag) について

「ジョブ」(職業・仕事)、「タスク」(作業)、「スキル」(技術・技能)等の観点から**職業情報を「見える化」し、求職者の就職活動等を支援するWebサイト**。求職者は自分にあった職業を見つけることができる。

※ 米国労働省が公開している職業情報データベース (O\*NET) を参考に、(独)労働政策研究・研修機構 (JILPT) で開発を行い、2020年3月から運用開始。

年間アクセス (PV) 件数 : 21,977,736件 (令和5年度)

掲載職業 (令和6年3月現在) : 531職業 ※ 厚生労働省編職業分類の小分類 (440分類) の約7割をカバー

※ 米国のO\*NETは900以上の職業を掲載

〔job tag へのリンク〕 <https://shigoto.mhlw.go.jp>



## 主な機能

### ○ 「職業情報」の検索・提供

職業情報を様々な切り口 (仕事の性質、スキル、職種カテゴリー、産業など) から検索可能

<職業情報の例>

プログラマー

(各職業に掲載している情報)

#### ① 一般的な仕事内容・作業

- ・ 仕事の内容を文章及び90秒程度の動画で紹介
- ・ その仕事に含まれるタスクの詳細やその実施率、重要度が見える化

#### ② 一般的な入職経路、学歴、関連資格、入職前後の訓練期間、入職前の実務経験

#### ③ 労働条件 (労働時間、賃金\*、平均年齢、一般的な就業形態)

\* 全国平均・都道府県別の平均年収やハローワークの求人賃金に加えて、全国の所定内給与額別の人数割合や年齢別の年収グラフを掲載することで、キャリアを蓄積した際の賃金水準が見える化。また、今後、スキルに応じた賃金水準を示していくことを検討。

#### ④ 労働市場の状況 (有効求人倍率、産業景況データ)

#### ⑤ その職業に就いている人のスキル、知識、アビリティ、興味、価値観

#### ⑥ 類似する職業 など

※ 職業に就くための学習の場 (職業訓練校、専門学校、大学、教育訓練給付等) のデータベースにリンク。

※ 掲載職業は、JILPT研究員、厚生労働省等で構成する研究会で選定し、その内容は、文献調査や企業や関係団体への訪問ヒアリング等により、現場の仕事の実態を収集して作成。(職業情報は、毎年10程度ずつ追加していく予定。)

### ○ 加えて、求職者がネット上でできる「自己診断ツール」「キャリア分析」や、企業が人材採用要件 (仕事内容、必要なスキルや知識等) を整理する機能なども搭載し、多様な活用が可能。

自己診断ツール : アンケートやテストを行い、回答者の仕事に対する興味、価値観、能力面の特徴などを浮き彫りにして、回答者に向いている職業を検索。

キャリア分析 : これまでの職歴と希望する職業のスキル等がマッチしているか、ネット上でわかる。



# job tagの活用イメージ

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。

## 学校等における活用イメージ

### —自己理解を促進する—

「**職業興味検査**」「**価値観検査**」「**職業適性テスト（Gテスト）**」を実施し、自身の興味関心や可能性に対する理解を促進する。

### —インターンシップの事前学習として活用する—

インターンシップの事前学習として、「**職業情報**」や「**職業動画**」を確認し、職業の具体的なイメージをつかみ、インターンシップに備える。

### —進路選択・就職活動のツールとして活用する—

「**職業情報**」から仕事に求められる資格や能力を知り、進路選択の参考にする。就職活動指導前などに、「**職業検索**」により専攻分野に関連する職業を調べる。

## 企業における活用イメージ

### —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る—

「**人材採用要件整理**」を活用し、求める人材が担う業務や必要なスキル等を明確化する。

### —自社の従業員の業務や募集する人材が担う業務への理解を促進する—

応募者に「**職業情報**」や「**職業動画**」を使って業務を説明する。

※引用・転載については、サイト利用規約を参照

### —採用した新規学校卒業者の育成方法を検討する—

採用後、「**人材活用シミュレーション機能**※」を使って不足しているスキルを確認し、研修等の育成方針を検討する。

※ 希望する人材像に求められるスキルと現状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

