

募集・採用に当たって

事業主の
皆さまへ

3年以内既卒者は 新卒枠で応募受付を!!

「青少年雇用機会確保指針」のご案内

新卒者の就職環境は、大変厳しい状況になっています。

意欲・能力があるにもかかわらず、厳しい就職環境の時期に当たったため、在学中に就職が決まらず就職浪人する既卒者が数多い中、こうした人たちに新卒採用の門戸を閉ざすことは、企業にとっても大きな損失です。

このため、雇用対策法第7条および第9条に基づき、厚生労働大臣が定めた「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」※に、新卒採用に当たって、**少なくとも卒業後3年間は応募できる**ようにすることが定められています。

【事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置】

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、

・ **学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。**

・ **当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。**

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、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。

※ この指針は、事業主の皆さまが適切に青少年の募集及び採用を行うことができるよう、厚生労働大臣が定めたものです。

本指針に沿って、学校等を卒業後 **少なくとも3年以内の方** は新卒枠での応募受付を行うなど、若者の雇用機会の拡大にご協力お願いいたします。

(指針の詳細は次ページ以降をご覧ください)

厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所



(平成十九年厚生労働省告示第二百七十五号)

この指針は、雇用対策法第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、事業主が青少年の有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

一 ミスマッチ防止の観点から、募集及び採用の時点において、業務内容、勤務条件、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。

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、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 学校等の新規卒業予定者等の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋期採用の導入等を積極的に検討すること。

四 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。また、青少年がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発及び向上を図る場合には、安定した職業に就く機会を提供すること。

なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示し、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当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、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。

また、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ものとする。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

さらに、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。また、やむを得ない事情により採用内定取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場への定着を図る観点から、次に掲げる措置を講ずるよう努めなければならない。

(一) 青少年が、採用後の職場の実態と入社前の情報に格差を感じることをないよう、業務内容、勤務条件、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。

(二) 意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討すること。

二 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図る観点から、職業に必要な実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが重要であることにかんがみ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) OJT（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）及びOFF-JT（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）を計画的に実施すること。

(二) 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

(三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報の提供、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こと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。

Q.

新卒に限定せず、既卒者の応募も受け付ける
ことで、感じているメリットはありますか？

「幅広く、多様な人材から
応募が期待できる」

「卒業後1～2年経過し、
自分の適性を見直して応募する
ため、就労意識が高い」

A.

「自己研鑽をしている人や
資格を保有している人を
採用できる」

「社会の厳しさを知っている分、
入社後の辞退が少ない」

※全国のハローワークで既卒者を新卒扱いで採用した事業主の皆さまからいただいたご意見です。

グローバル人材の育成や
多様な経験の評価にご協力ください！

- ・ 学生が安心して留学し、国際経験を積めるよう、通年採用や
秋季採用を積極的にご検討ください。 (指針 第2の三)
- ・ 採用にあたり、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、
将来性も含めた長期的な視点で判断をお願いします。

(指針 第2の四)

■雇用対策法(昭和41年法律第132号)

第7条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならない。

第9条 厚生労働大臣は、前二条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。