



兵庫労働局発表
平成28年1月29日(金)
午前8:30解禁

【担当】

職業安定部職業安定課
課長 足立 靖行
課長補佐 田中 綿二
電話 : 078-367-0802

「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」の実施について

雇用情勢が着実に改善する中、兵庫労働局（局長 中山 明広）は、『不本意ながら非正規雇用で働く方』の正社員転換や、未内定学生や進路未決定学生をはじめとする若者の正社員就職の実現に向けた取組を強力に推進するため、兵庫県をはじめとする関係機関及び団体等と連携しながら、平成28年3月末までを「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」の期間として、キャンペーンを実施します。

1 兵庫県内における正社員求人状況、大学・短期大学の就職内定状況

兵庫県内の正社員有効求人倍率については、12月が0.66倍と昨年同期比0.06ポイント増となり、6ヶ月連続して増加している状況となっており、全体的に堅調な動きがみられます。（添付資料1）

また、県下の大学、短期大学の平成28年3月卒業予定者の平成27年12月1日現在の就職内定状況を調査したところ、大学で67.8%（前年同期比0.6ポイント増）、短期大学で57.9%（前年同期比1.4ポイント増）と堅調に推移していますが、未内定学生の正社員就職実現への支援強化が重要となります。

2 兵庫労働局における取組

（1）関係団体・事業所訪問による要請

「兵庫正社員・待遇改善実現本部」（兵庫労働局と兵庫県が連携）は、雇用状況の改善がみられているこのタイミングを捉え、平成28年1月から3月までの期間「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」を実施します。

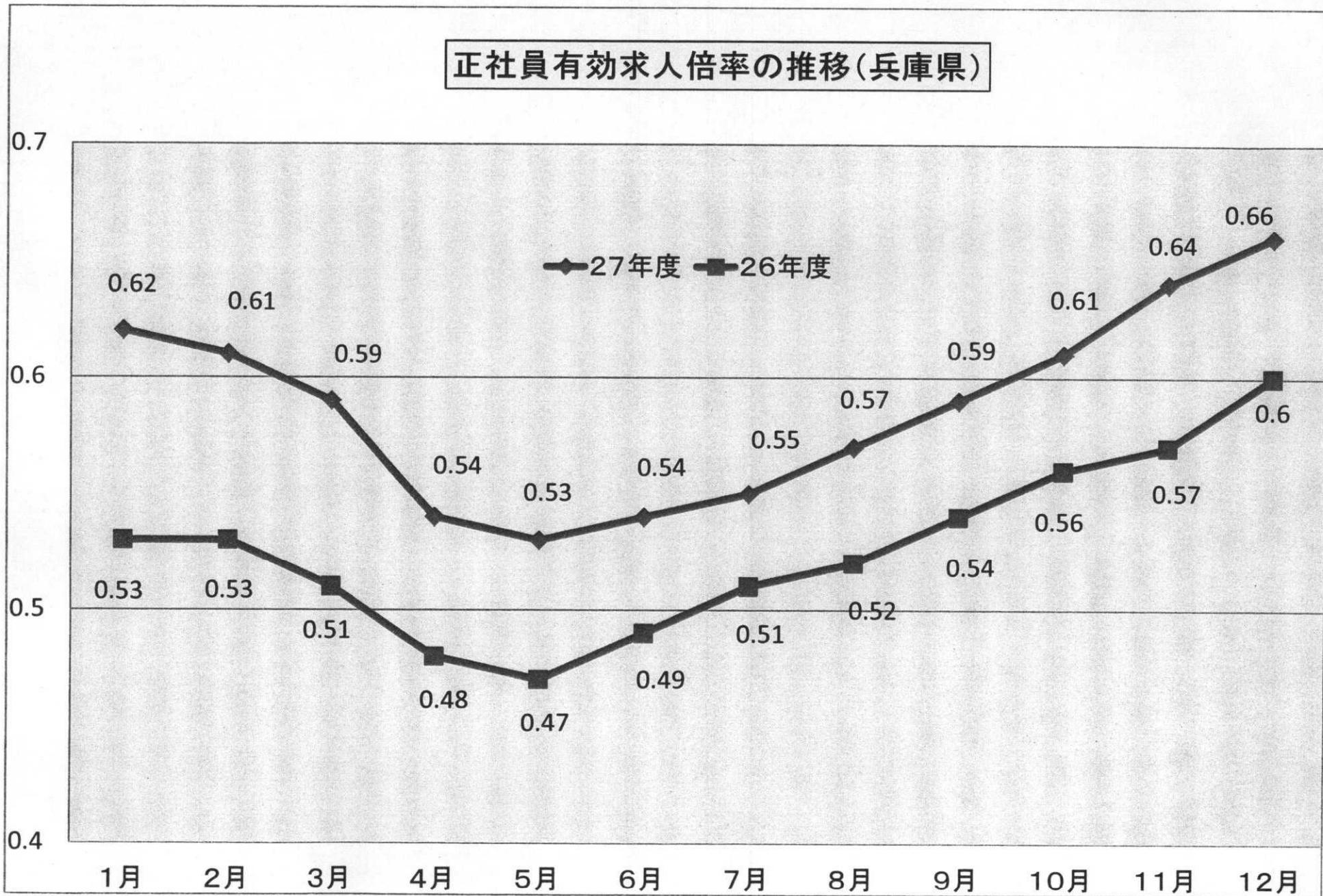
本キャンペーンにおいては、不本意ながら非正規雇用労働者として働いている方（添付資料2）の正社員転換に向けた協力要請、助成金制度の周知、改正された「若者雇用促進法」に基づく段階的に施行される新制度の周知啓発を中心に、県内各地域の主要な経営者団体、事業所、大学等に対し、労働局長をはじめとして、労働局・ハローワークの幹部職員が訪問のうえ、実施します。

(2) 各地域における取組

各ハローワークが中心となり、学卒未内定学生を対象とする「未内定就活生への集中支援 2016」として、当キャンペーンに連関する形で学卒ジョブサポーターによる個別支援、新卒応援ハローワーク等による各種啓発セミナーの開催、就職面接会の開催等を実施し、就職をあきらめさせない支援を集中的に実施します。

また、事業所が参考する各種会議開催時等を利用しての「若者雇用促進法」等各種法令の積極的な周知・啓発の徹底等を推進し、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援する「ユースエール認定企業」制度(添付資料3)や平成28年3月1日から施行される「職場情報提供制度」「ハローワークにおける新卒求人不受理制度」(添付資料4)等の円滑な運用に努めます。

資料1

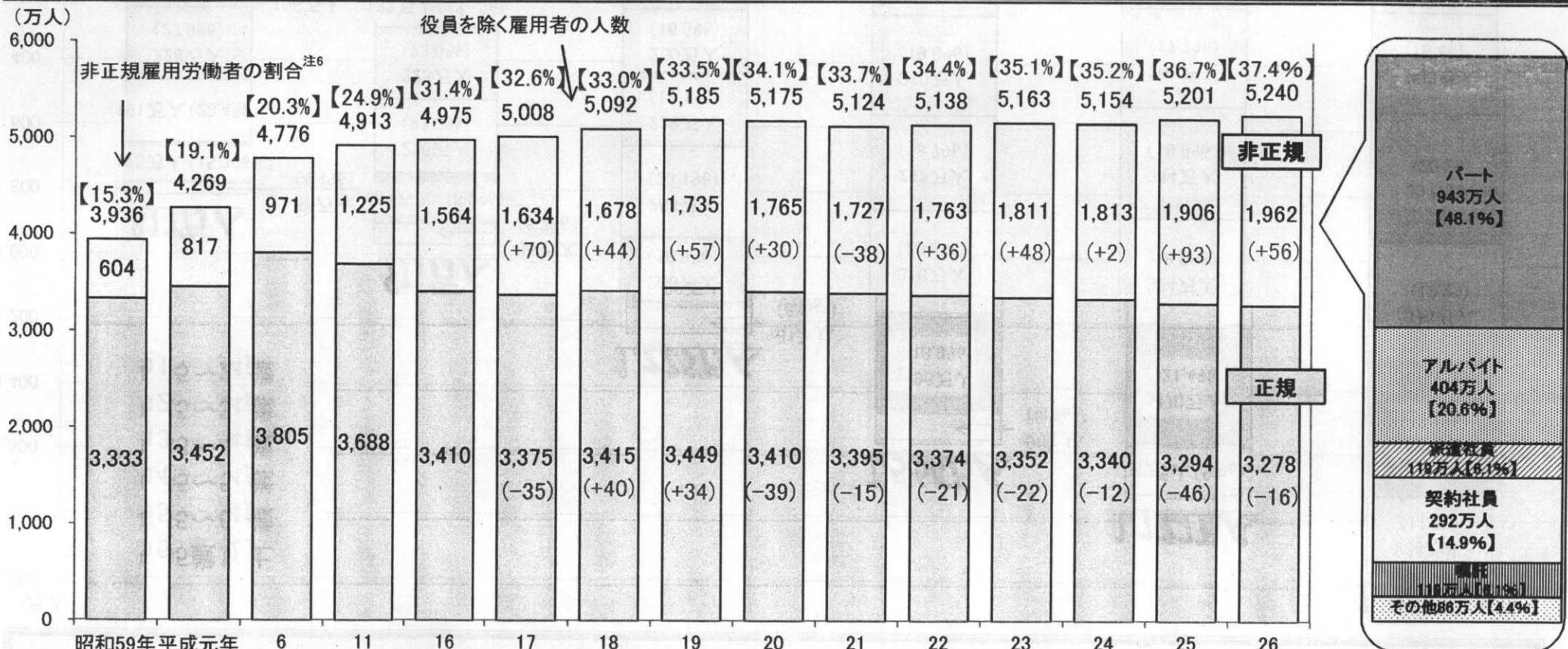


「非正規雇用」の現状と課題

資料2

【正規雇用と非正規雇用労働者の推移】

- 非正規雇用労働者は、平成6年から平成16年までの間に増加し、以降現在まで緩やかに増加しています
(役員を除く雇用者全体の37.4%・平成26年平均)。



(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17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。

2) 平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。

3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

4) 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。

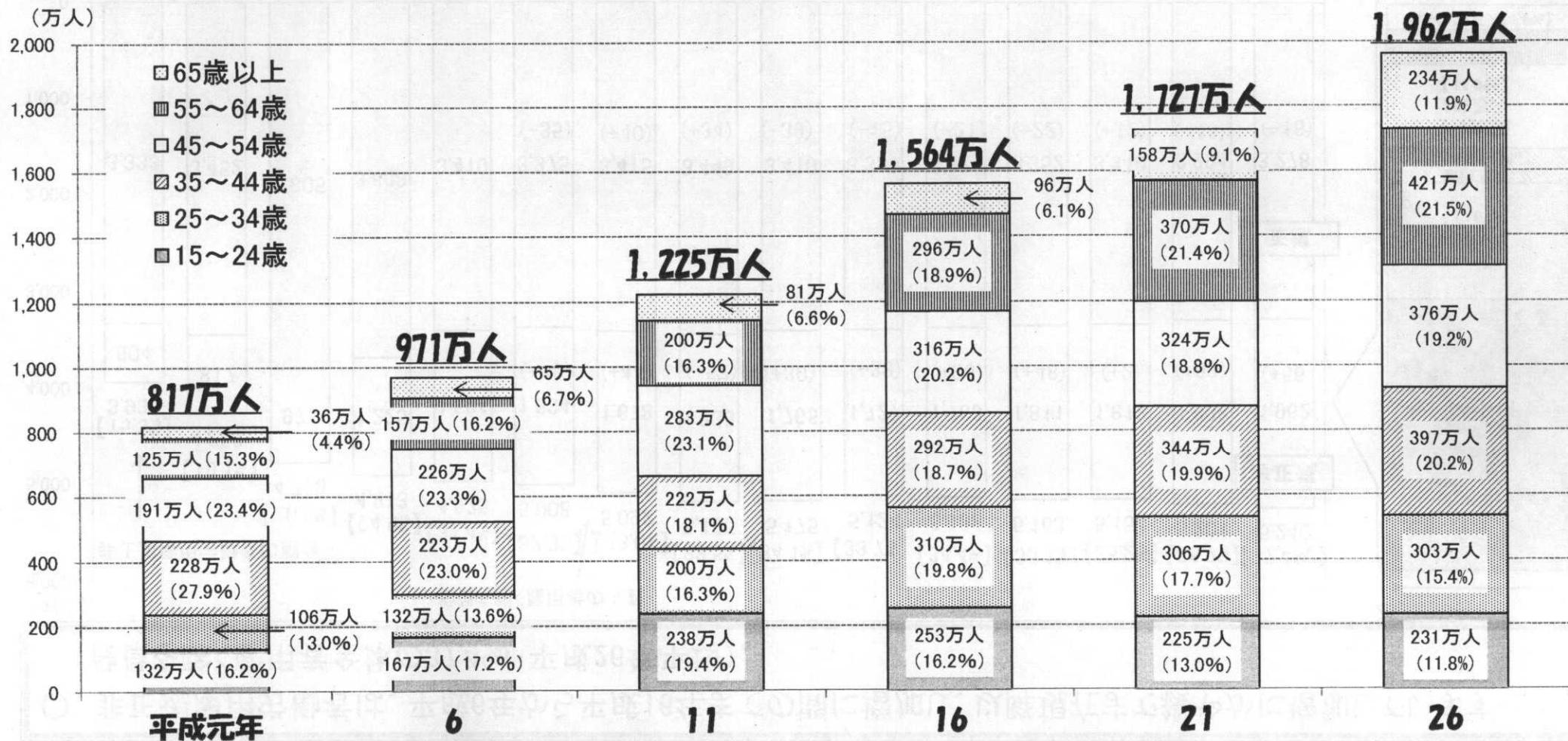
5) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

6) 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。

「非正規雇用」の現状と課題

【非正規雇用労働者の推移(年齢別)】

- 近年、非正規雇用労働者に占める65歳以上の割合が高まっています。



(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表、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(新基準)に切替え集計した値。

2)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

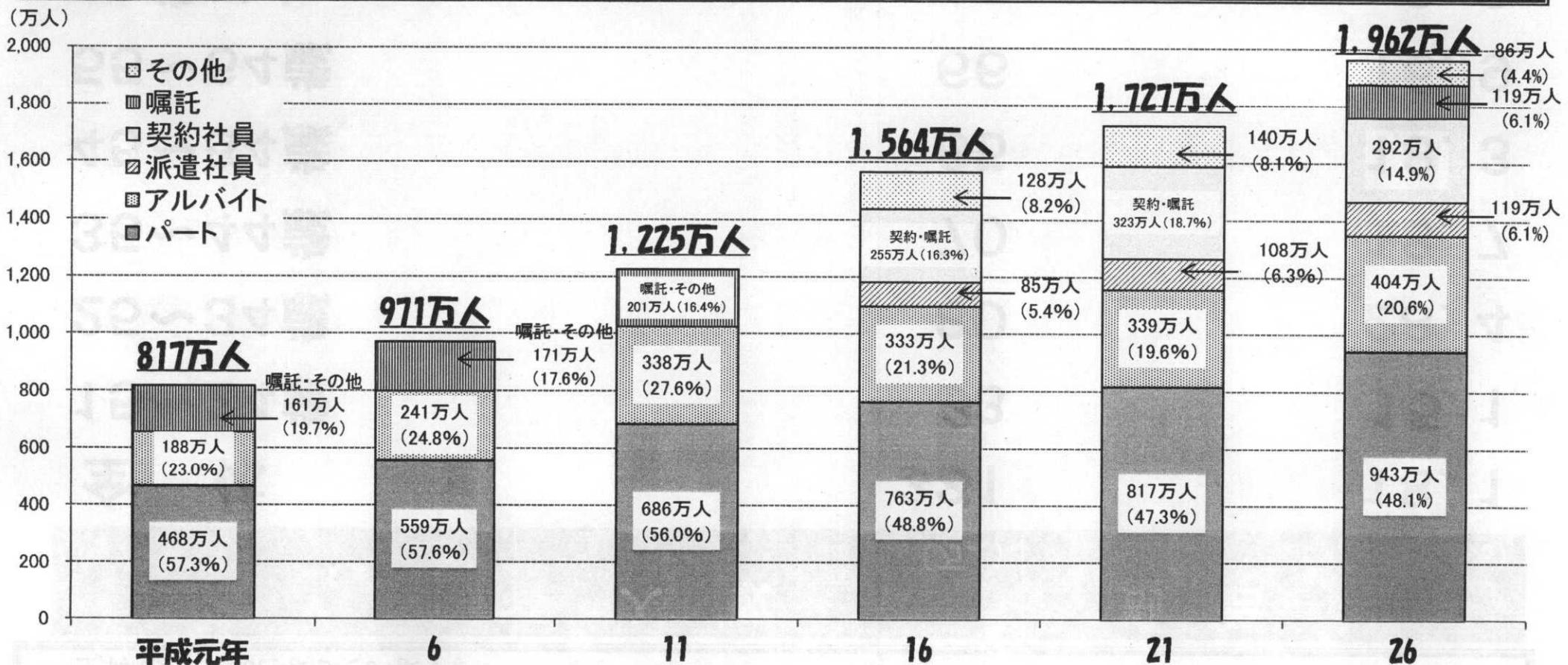
3)非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

4)割合は、非正規雇用労働者全体に占める各年齢層の割合。

「非正規雇用」の現状と課題

【非正規雇用労働者の推移(雇用形態別)】

- また、雇用形態別にみると、近年、パート、アルバイトが増加しています。



(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(新基準)に切替え集計した値。

2) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

3) 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。

4) 平成11年以前では、非正規雇用労働者の内訳は、「パート」「アルバイト」「嘱託・その他」。

5) 平成16、21年では、非正規雇用労働者の内訳は、「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約」「嘱託」「その他」。

6) 平成26年では、非正規雇用労働者の内訳は、「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約」「嘱託」「その他」。

7) 割合は、非正規雇用労働者全体に占める雇用形態別の割合。

「非正規雇用」の現状と課題

【不本意非正規の状況】

- 正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者(不本意非正規)の割合は、非正規雇用労働者全体の18.1%となっています。

	人 数 (万人)	割 合 (%)
全 体	331	18. 1
15~24歳	33	15. 1
25~34歳	80	28. 4
35~44歳	70	18. 7
45~54歳	65	18. 3
55~64歳	66	16. 9
65歳以上	19	8. 8

(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成26年平均) 第II-16表

注) 1)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

2)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。

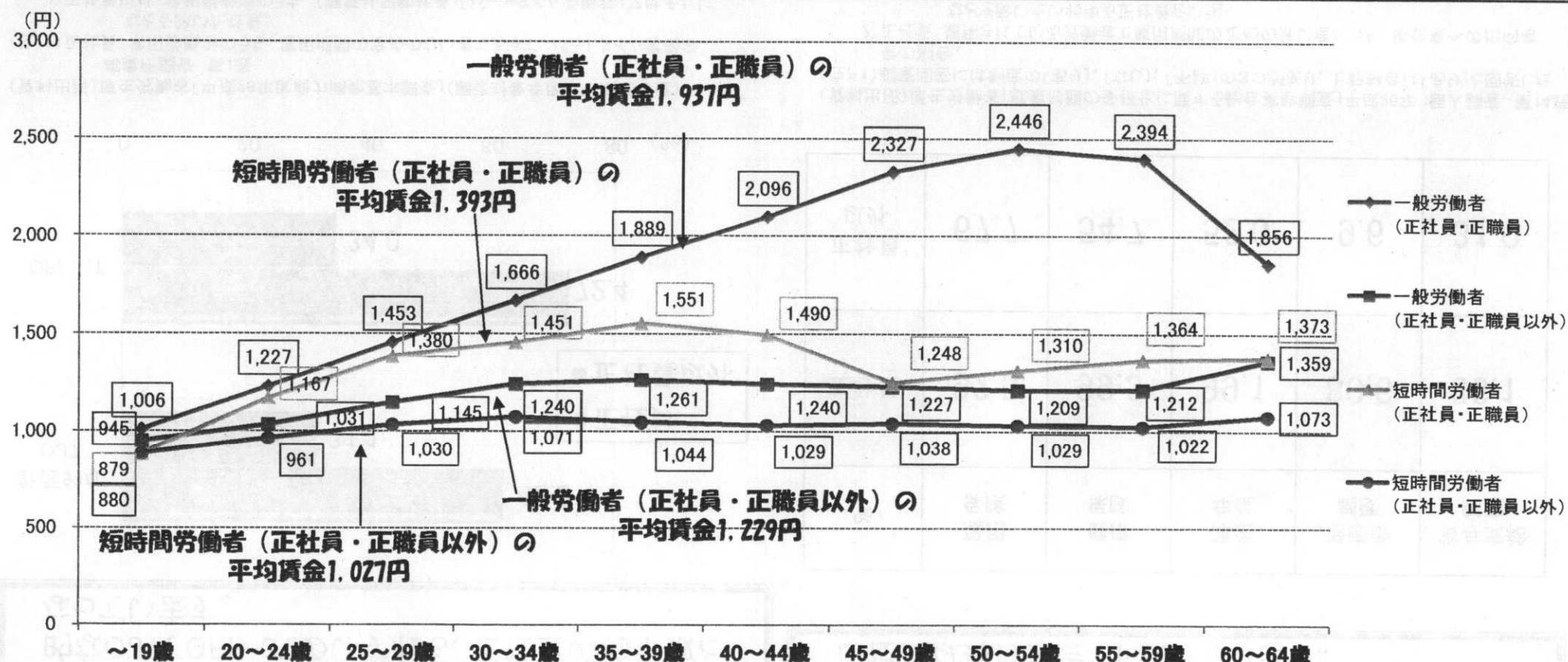
3)不本意非正規:現職の雇用形態(非正規雇用)について主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規雇用労働者のうち、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、回答をした者の数を分母として算出している。

「非正規雇用」の現状と課題

【賃金カーブ(時給ベース)】

- 非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題があります。



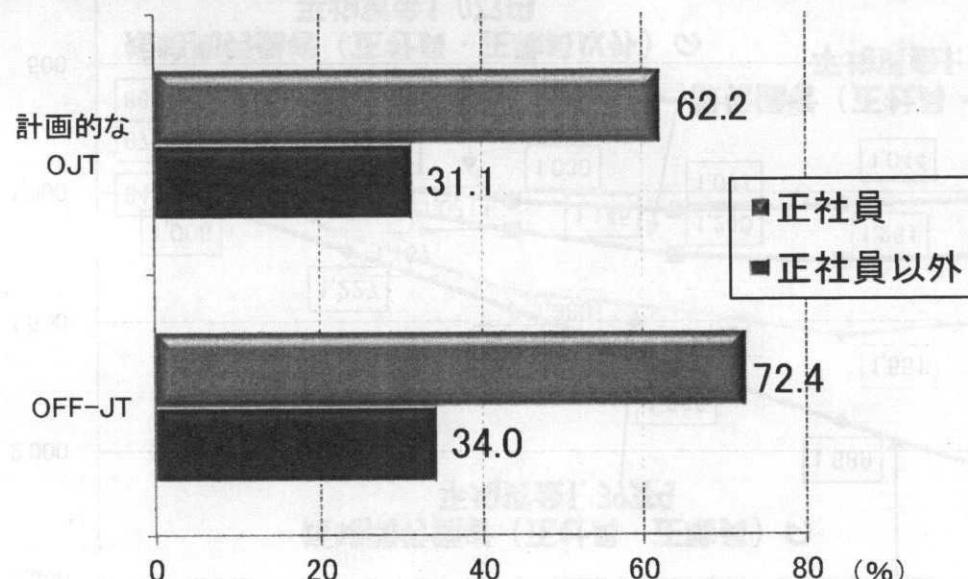
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成26年) 雇用形態別表:第1表

- (注) 1)賃金は、平成26年6月分の所定内給与額。
2)一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
3)一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。
4)短時間労働者：同一事業所の一般的労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
5)正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。
6)正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。

「非正規雇用」の現状と課題

【事業所における教育訓練の実施状況】

- 正社員に教育訓練を実施している事業所は、計画的なOJT、OFF-JTのいずれも、正社員の約半数となっています。



(資料出所)厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)

事業所調査 第1表

(注)1)正社員:常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員。

2)正社員以外:常用労働者のうち、「嘱託」「契約社員」「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている者など。派遣労働者及び請負労働者は含まない。

3)計画的なOJT:日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。
例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

4)OFF-JT:業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいう。
例えば、社内で実施(労働者を1カ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。

【各種制度の適用状況】

- 適用されている各種制度割合は、正社員に比べて正社員以外は大きく下回っています。

(%)	雇用 保険	健康 保険	厚生 年金	退職金 制度	賞与支給 制度
正社員	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1
正社員 以外	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0

(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」平成26年 個人調査 第14表

(注) 1)調査回答には制度の「あり」、「なし」、「不詳」の3つがあり、上記割合は「あり」と回答した者の割合。

2)正社員:雇用されている労働者で雇用期間の定めの無い者の中、他企業への出向者などを除いたいわゆる正社員をいう。

3)正社員以外:正社員以外の者で、「契約社員(専門職)」「嘱託社員(再雇用者)」「出向社員」「派遣労働者」「臨時労働者」「パートタイム労働者」「その他」である者。

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！

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を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度が平成27年10月からスタートしました。

認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになります。
企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1 ハローワークなどで 重点的PRを実施	「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できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」（4ページ参照）などにも企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールすることができます。
2 認定企業限定の就職面接会 などへの参加が可能	各都道府県労働局・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ご案内しますので、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を期待できます。
3 自社の商品、広告などに 認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進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できます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進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することができます。  ＜認定マーク＞
4 若者の採用・育成を支援 する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます。 ①キャリアアップ助成金 ②キャリア形成促進助成金 ③トライアル雇用奨励金 (裏面参照)

Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 裏面に記載されている認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。裏面の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことがあります。

また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。

詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。



<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	
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 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下 ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上 ・直近3事業年度において、男性労働者の育児休業などの取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上※3 	
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、35歳未満の採用者数・離職者数★ ・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・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合 ・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）★ 	
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って認定を辞退していないこと※4	
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また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	風俗営業等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	

※1 大卒等求人については、「既卒3年以内の既卒者の応募可」であることが必要です。

※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ます。

※3 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とします。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年間はこの要件を不問とします。

※4 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です。

★ 3ページに説明

<若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置について>

各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧いただきか、各都道府県労働局へお問い合わせください。

URL : http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_kyufukin/

雇用関係助成金

検索



1. キャリアアップ助成金

認定企業が35歳未満の有期契約労働者などを正規雇用などへ転換する場合、1人当たり最大50万円のところ、10万円を加算し60万円を支給する。

◆支給額は企業規模などにより異なる。また、「多様な正社員コース」を活用した場合も10万円の加算措置あり。

2. キャリア形成促進助成金

認定企業が「若年人材育成コース」（採用後5年以内の35歳未満の若年労働者に対して職業訓練を実施）を活用した場合、経費助成率を最大1/2から2/3に引き上げる。

◆助成率は企業規模などにより異なる。

3. トライアル雇用奨励金

認定企業が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円を支給する（最長3ヶ月間）。

<事業年度末に認定申請を行う事業主の方へ>

-ご注意-

認定に当たっては認定日における直近の事業年度で要件を満たしている必要があります。要件確認のため、事業年度終了後1ヶ月以内に確認書類を提出していただく必要があります。

また、事業年度が3月末の事業主の方が3月に認定を受けた場合、新事業年度が開始した4月に改めて確認書類の提出が必要となります。

認定申請に当たっては各企業の事業年度も勘案の上、申請を行っていただくようお願いします。

<認定マークについて>

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。

認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかがマークから分かります。



<認定マーク>

Q 新設企業などこれから認定取得を目指している企業への措置はありますか？

A 若者雇用促進法に基づく認定基準（数値基準等）を満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業について、都道府県労働局、ハローワークが積極的にマッチング支援を行う事業として「若者応援宣言企業」という制度があります。

若者応援宣言企業になるためには、

- ①若者対象の正社員求人・募集を行っており、②若者の採用・育成に積極的に取り組み、
③一定の労務管理体制の要件を満たし※1、④通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報※2を公表することが必要です。

※1 前ページの認定基準のうち、5以降の基準を満たすことが必要です。

※2 前ページの認定基準のうち、4の★の情報を公表することが必要です。

Q 「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがありますか？

A 若者応援宣言企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	若者の職場定着が期待	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できます。これによって、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	ハローワークなどで重点的PRを実施	厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」(4ページ参照)などに企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加の機会が増加	就職面接会などの開催についてハローワークから積極的にご案内するので、若年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できます。
4	「若者応援宣言企業」の使用が可能	「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。*

* 「若者応援宣言企業」を宣言できる期間は原則、宣言した日が属する年度の末日までです。

継続して「若者応援宣言企業」を宣言する場合は、改めて求人などを提出し、宣言基準の確認を受けてください。

!! 若者応援宣言企業は、ユースエール認定企業と違い、助成金の加算措置が受けられないほか、認定マークも使用することができません。

＜「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」について＞

全国のユースエール認定企業や若者応援宣言企業の情報を掲載しているサイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、求職者に向けたメッセージなどを掲載することで、積極的な企業情報の発信と若者とのマッチングを促進していきます。



「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」

URL : <https://www.wakamono-saiyou-ikusei.go.jp/search/service/top.action>

ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム

検索



〈企業情報（PRシート）例〉

このような情報がユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システムなどに掲載されています。

企業名		(フリガナ) カスミガセキセイサクショ 霧ヶ関製作所						写真1	写真2	写真3
所在地		111-1111 千代田区霞ヶ関0-0-0								
事業内容	金属・非金属材料を用いて、自動車部品のプレス、溶接、組立、塗装及び金型器具の設計・試作の加工から量産までの一貫生産を行っています。									
従業員数	200	事業所番号	2522-3456789							
正社員の募集、定着状況	新卒者等※1			新卒者等以外(35歳未満)			<p>(社長) 「最先端の技術と真心でお客様の信頼に応え、より良い社会に貢献する」を社風としています。共感して下さる方のご応募をお待ちしています。</p> <p>(先輩職員) 当社には若い人も多く、活気があります。社内はコミュニケーションが活発ですので、すぐに溶け込むことができると思います。分からないことがありますれば丁寧に教えてるので、何でも聞いて下さい！</p>			
	前年度	2年前	3年前	前年度	2年前	3年前				
	募集状況※2	○	○	○	○	○				
	(男性)	10	10	10	10	10				
	(女性)	10	10	10	10	10				
	(合計)	20	20	20	20	20				
採用者数	20	19	18	20	18	18				
平均継続勤務年数	20.5 年			前年度の有給休暇の平均取得日数		10 日／年				
前年度の育児休暇の取得状況※3	(男性)	1 人／10 人		前年度の月平均所定外労働時間		(月平均) 20.0 時間				
	(女性)	20 人／20 人								
役員・管理職の女性割合	(役員)	20.0 %		(管理職)	20.0 %					
研修制度	新人研修:入社前研修、各職場でのOJT社内教育、教育機関での講習受講)、安全教育									
自己負担支援制度	技能免許取得費用負担									
キャリア・コンサルティング制度	キャリア・コンサルティング									
メンター制度	(有)	無	社内検定制度	社内認定制度(基質)						
企業HP	http://www.kasumi-gasseki.jp/									
企業採用ページ	http://www.kasumi-gasseki.jp/recruit/									
①事業所PRシートをご覧になった方へ! この事業所PRシートは、35歳未満の方の対象とした内容(「ユースエール認定企業」となっています)。予めご了承下さい。 ○事業所番号、求人番号はパワーワークで求人を受理した場合に記載されます。なお、既に先定している場合、求人番号が空欄になるかリンク先においてその旨表示されます。										
※1 新規就校卒業者及び卒業3年以内の既新規就校卒業者と同等の待遇を行う正社員に就職をした者。 ※2 正社員の新規就職率について記載。 ※3 直近の3事業年度の取得実績について記載。【男性】育児休暇等の取扱い数／配偶者が出した男性労働者の数【女性】期間内の取得者数／出産した労働者数(対象者なしの場合は「—」)。 ※4 正規労働者の採用状況、有給休暇取扱状況、所定外労働時間実績等についての自由記述欄。										

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへ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）などが10月から順次施行されます！

青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行えるよう、勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部が改正され、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）などが平成27年10月1日から順次施行されます。

■ 適切な職業選択の支援、円滑な就職実現などに向けた取組の促進

1. 青少年の雇用の促進等に関する法律（勤労青少年福祉法の名称変更・一部改正） ＜若者雇用促進法＞

（1）関係者の責務の明確化と相互の連携

事業主、職業紹介事業者、国、地方公共団体など、青少年の雇用における関係者の責務を明確にし、相互に連携を図ります。【平成27年10月1日施行】

（2）適切な職業選択のための取組の促進

① 事業主による職場情報の提供の義務化【平成28年3月1日施行】

新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とし、応募者等からの求めがあった場合は、次の（ア）～（ウ）の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務付けます。

- （ア）募集・採用に関する状況
- （イ）労働時間などに関する状況
- （ウ）職業能力の開発・向上に関する状況

② 労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワークの新卒者向け求人の不受理【平成28年3月1日施行】

ハローワークは、一定の労働関係法令違反があった事業所などからの新卒者の求人申込みを受け付けないことができるようになります。

③ 優良な中小企業の認定制度の創設【平成27年10月1日施行】

青少年に関する雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設けます。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL270918派若01

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

- ① 国は、地方公共団体などと連携し、青少年に対し、職業訓練の推進、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及の促進など、必要な措置を講じるように努めます。
【平成27年10月1日施行】
- ② いわゆるニートなどの青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供や、職業生活における自立支援のための施設（地域若者サポートステーション）の整備などを行います。【平成28年4月1日施行】

2. 職業安定法の一部改正

- ハローワークが学校と連携して職業指導などを行う対象に、「中退者」を追加します。
【平成27年10月1日施行】

■ 職業能力の開発・向上の支援 （職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

今回の改正により、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）を法律上に位置づけます。それに併せて、より皆さまに活用していただけるよう、「ジョブ・カード」の様式を見直し、その普及に努めることとします。【平成27年10月1日施行】

ジョブ・カード制度について、詳しくは

厚生労働省 ジョブ・カード

検索



(2) キャリアコンサルタントの登録制の導入

職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家としての「キャリアコンサルタント」を国の登録制とし、名称独占（資格取得者のみ名乗ることが許される）や守秘義務を規定して、資質の確保を図ることにより、相談者がより安心してキャリアコンサルタントに相談できることとします。【平成28年4月1日施行】

キャリアコンサルタントについて、詳しくは

厚生労働省 キャリアコンサルタント

検索



(3) 対人サービス分野などを対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、検定職種ごとに、実践的な能力評価の実施方法を規定することで、対人サービス分野で働く人に対する技能検定を構築していきます。

【平成28年4月1日施行】

技能検定制度について、詳しくは

厚生労働省 技能検定制度

検索



※この法律の全文については、厚生労働省のホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>