

若者雇用 促進法 のあらまし

1 若者雇用促進法の概要 P2

- | | |
|-----------------|-----------------------------|
| (1) 基本的理念 | (6) 青少年雇用情報の提供 |
| (2) 関係者の責務・連携 | (7) 若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定制度 |
| (3) 事業主等指針 | (8) ジョブ・カードの普及促進 |
| (4) 青少年雇用対策基本方針 | (9) 地域若者サポートステーション |
| (5) 求人への不受理 | (10) 中退者への職業指導 |

2 若者の就職支援機関 P14

- (1) 新卒応援ハローワーク
- (2) わかものハローワーク
- (3) ジョブカフェ

3 参考資料 P17

- ・ 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、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
- ・ 職業紹介事業者の取扱範囲等の届出様式
- ・ 職業紹介事業者が求人を受け付ける際の自己申告書
- ・ 青少年雇用情報シートの記入例



1

若者雇用促進法の概要

少子化に伴い労働力人口が減少する中、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ことができる社会を築くことは、全員参加型社会の実現を図り、我が国全体の生産性の向上を図る上で、ますます重要な課題となっています。

若者雇用促進法は、若者の適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に規定した法律であり、平成27年10月1日から施行（一部、平成28年3月1日または平成28年4月1日から施行）されています。

若者の雇用・育成に関わる関係者の皆さまにおかれては、この法律をご理解いただくとともに、若者が次代を担う存在として活躍できる環境整備に向けて取組を進めていきましょう。

1 基本的理念（法第2条・第3条）

全ての青少年は、将来の経済及び社会を担う者ですから、その意欲・能力に応じて充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人として健やかに成育するように配慮されるものと位置づけています。

また、青少年である労働者は、将来の経済及び社会を担う者としての自覚を持ち、自ら進んで有為な職業人として成育するように努めなければならないことを規定しました。

2 関係者の責務・連携（法第4条～第6条）

若者が適切に職業選択を行い、能力や希望に応じた就職の機会を得るためには、国、地方公共団体、事業主のみならず、職業紹介事業者、募集受託者、募集情報提供事業者その他の関係者が適切に支援を行う必要があるため、若者雇用促進法においてこれらの関係者の責務や連携・協力について規定しました。

3 事業主等指針（法第7条）

関係者の責務に関して、事業主、職業紹介事業者、募集受託者、募集情報提供事業者その他の事業者が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、若者の雇用失業情勢等を考慮して、具体的に実施していただきたい事項を規定しました。

事業主等指針の概要は右の通りです。なお、指針全文についてはP17～22をご参照ください。

1. 事業主などが青少年の募集や採用に当たって講じるべき措置

- 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、労働条件などの明示などに関する事項を遵守すること。
- 固定残業代（名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金）を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示すること。
- 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、最大限の経営努力などを行うこと。
やむを得ない事情により採用内定の取消しを行う場合には、当該取消しの対象となった新規学校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こと。
- 事業主などは、青少年雇用情報の提供に当たって、次に掲げる事項に留意すること。
 - (一) ホームページなどでの公表、会社説明会での提供又は求人票への記載などにより、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。
 - (二) 学校卒業見込者などが具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
 - (三) 情報提供の求めを行った学校卒業見込者などに対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
 - (四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。
また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。
- 事業主は、既卒者についても、新規学校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とともに、当該条件の設定に当たって、既卒者が卒業後少なくとも3年間は応募できるものとするなどの措置を講じるよう努めること。

2. 事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置

- 事業主は、青少年の職場への定着を図り、その能力を有効に発揮することができるようにする観点から、研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高めるための措置を講じるように努めること。

Pick up!

固定残業代の表示について

求人票や募集要項における固定残業代の表示をめぐるトラブルが多く見受けられます。

こうしたトラブルを予防するため、固定残業代を採用する場合は、求人・募集の段階で、事業主等指針を踏まえた明示をしっかりと行うことが重要です。また、職業紹介事業者の皆さまも、求人を受け付ける際は、固定残業代の明示などが適切になされるよう働きかけを行いましょう。

3. 職業紹介事業者などが青少年の雇用機会の確保や職場への定着促進のために講じるべき措置

職業紹介事業者などは、次に掲げる措置を講じるよう努めるとともに、事業主などが募集に当たって遵守すべき事項（固定残業代の明示など）が適切に履行されるよう、必要な措置を講じること。

- 募集情報提供事業者は、募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。
 - (一) 青少年が適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報は分かりやすいものとする、提供する情報の量を適正なものとする、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うことなどについて配慮すること。
 - (二) 就職支援サイトを利用するに当たっての相談又は苦情について、利用者の視点に配慮し、適切に対応すること。
 - (三) 学生、生徒などを対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。
- 職業紹介事業者は、学校卒業見込者などの求人の申込みを受理する際に、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供するよう働きかけ、学校卒業見込者などに対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。
- 募集情報提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者などの募集を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。
- 職業紹介事業者においても、公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者などの求人は取り扱わないよう、職業紹介事業の取扱職種範囲などの届出を行うことが望ましいこと。

4 青少年雇用対策基本方針（法第8条）

若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上を図るための施策の基本となるべき事項を示したものです。

Pick up!

労働法制に関する知識等の周知啓発

若者の就職活動時や就職後のトラブル防止のためには、労働法制に関する知識等の理解を深めることが重要です。このため、法第26条に、国は学校と協力して、その学生・生徒に対し労働法制に関する知識等の付与に努めることを規定しました。

また、青少年雇用対策基本方針において、国は、

- ①都道府県労働局及び公共職業安定所による講師の派遣、労働法制に関する基礎的な知識をまとめた冊子の提供等を積極的に行うとともに、
- ②学校等に対し、職場体験等の前後や学生・生徒の進路決定の際など、適切な機会を捉えた労働法制に関する知識等の付与に係る取組を周知することとしています。

また、事業主等指針において、事業主が講ずべき措置として、新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいことが定められています。

5

求人の不受理（法第11条）

ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができます（求人不受理）。

新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあります。

そこで、ハローワークでは、平成28年3月1日から、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者等に紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けないこととしました（以下、「不受理」という）。

不受理となる対象と不受理期間

不受理となる対象

平成28年3月1日以降、労働基準法などの労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、公表されたりした場合に、新卒者等^{（※1）}であることを条件とした求人が不受理の対象となります。

1. 労働基準法と最低賃金法に関する規定（対象条項はP8を参照）

- (1) 1年間に2回以上同一条項の^{（※2）}違反について是正勧告を受けている場合
- (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



不受理期間 A

法違反が是正されるまで
+
是正後6カ月経過するまで

不受理期間 B

送検された日から1年経過するまで
(是正後6カ月経過するまでは
不受理期間を延長)

2. 男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定（対象条項はP8を参照）

- (1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合



不受理期間 A

法違反が是正されるまで
+
是正後6カ月経過するまで

※1 新卒者等の範囲は以下の通りです。

- ① 学校（小学校及び幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③ 上記新卒求人に応募できる①、②の卒業生及び修了者

※2 同一条項とは項レベルまで同一のものをいい、例えば、労働基準法第37条第1項を1年に2回以上違反している場合をいいます。

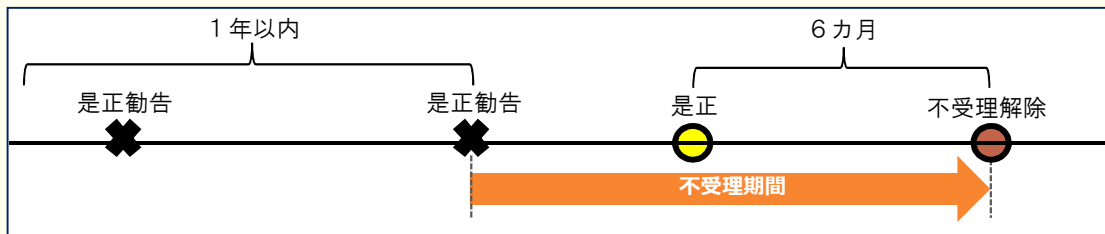
不受理期間

不受理期間については、以下の「不受理期間A」「不受理期間B」「不受理期間Bの特例」のとおり、違反の程度や内容によって定められています。

なお、事業主からハローワークへ既に提出済みの求人については、上記の不受理期間中は、ハローワークから求職者へ職業紹介を行いません。

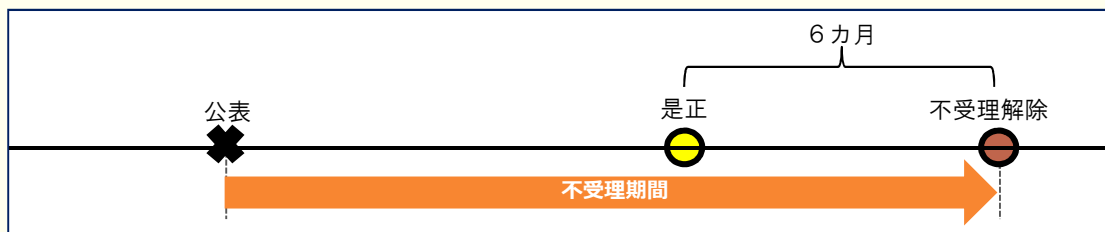
不受理期間 A 法違反が是正されるまでの期間に加え、是正後6カ月経過するまでの期間

1 (1) 1年間に2回以上の同一条項違反については是正勧告を受けた場合



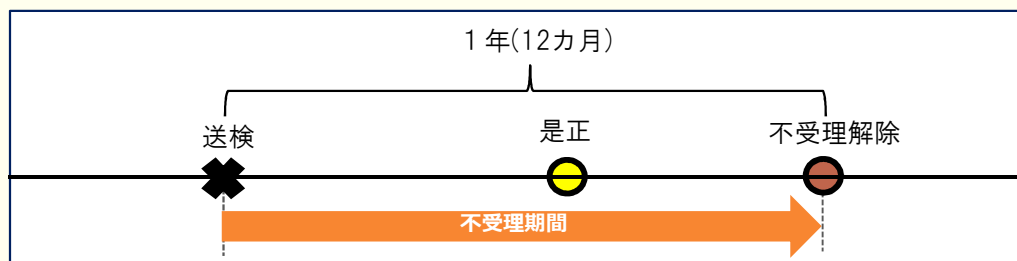
1 (2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合

2 (1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

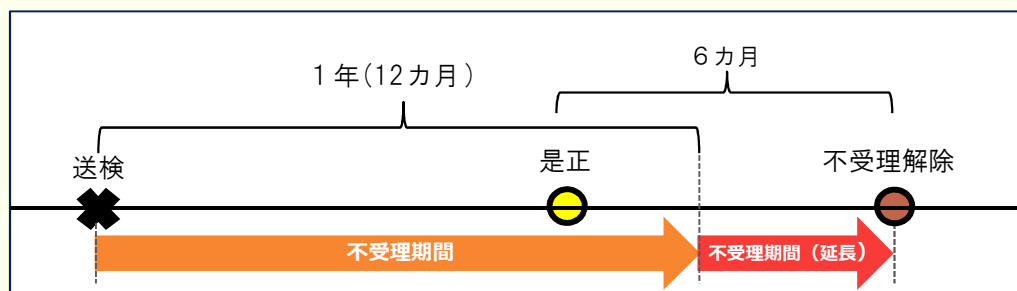


不受理期間 B 送検された日から1年経過するまでの期間 (是正後6カ月経過するまでは不受理期間を延長)

1 (3) 対象条項違反で送検され、公表された場合



ただし、送検から1年経過していても、是正から6カ月経過していない場合は、不受理期間が延長となります。

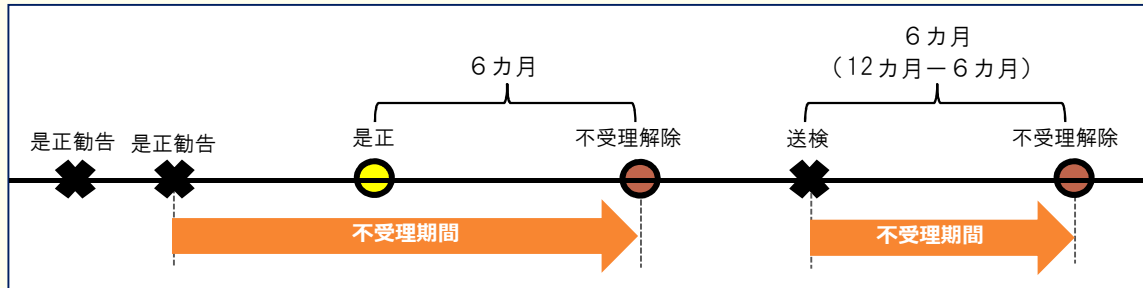


不受理期間 Bの特例

既に求人不受理となった事案について、後日送検され公表された場合で、かつ、送検前までに当該法違反が是正されている場合
是正から送検までの期間（上限6カ月）を1年（12カ月）から減じた期間

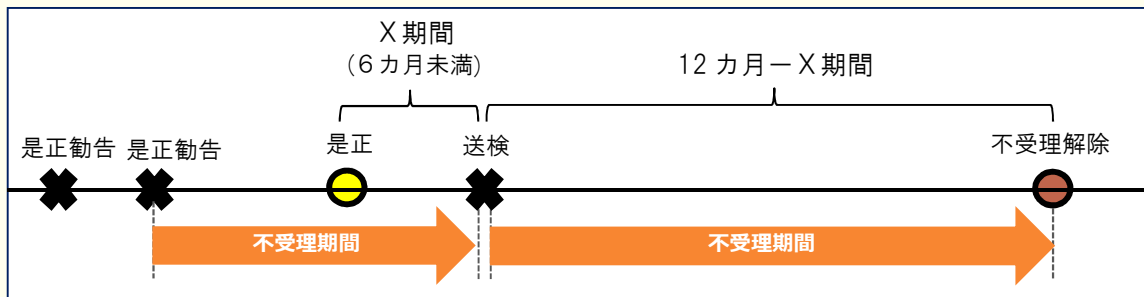
パターン1

既に是正してから6カ月経過し、不受理解除となっているので、送検された場合の不受理期間である1年（12カ月）から是正後の6カ月を差し引きます。



パターン2

1年（12カ月）から是正後の期間であるX期間を差し引きます。



職業紹介事業者における取扱い

職業紹介事業者（大学などを含む。以下同じ。）は、届出によって取り扱う業務の範囲を定めることが可能です。

大卒者の就職活動は、ハローワーク以外を活用するケースが多いため、職業紹介事業者もハローワークに準じた取組を行っていただくようお願いしています。

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、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(平成27年厚生労働省告示第406号)

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、職業紹介事業者においても、若者雇用促進法第11条に規定する公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第5条の5の規定の趣旨及び求職者の就業機会の確保に留意しつつ、若者雇用促進法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう、職業安定法第32条の12第1項(同法第33条第4項において準用する場合を含む。)又は同法第33条の2第5項に規定する職業紹介事業の取扱職種等の届出を行うことが望ましいこと。

【届出の例】

取扱職種の範囲等：以下に該当する求人者からの学校卒業見込者等であることを条件とした求人者は取り扱わない。

- 若者雇用促進法第11条によって、公共職業安定所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

求人不受理の対象となる規定

1. 過重労働の制限などに対する規定

長時間労働や賃金不払い残業などに関する法違反は、若者の円滑なキャリア形成に支障をきたす恐れがあるため、以下の規定を対象としています。

【具体的な対象条項】

- ・ 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）
- ・ 休憩、休日、年次有給休暇
（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項及び第7項）

※ これらの規定を労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。

2. 性別や仕事と育児などの両立などに関する規定

性別や仕事と育児などの両立を理由とした不適切な取扱いがなされる場合は、若者の継続就業が困難となることがあるため、以下の規定を対象としています。

【具体的な対象条項】

- ・ 妊娠・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3項）
- ・ 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）
- ・ 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（同法第16条、第16条の4、第16条の7において準用する場合を含む。）、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項、第16条の9、第17条第1項（同法第18条第1項において準用する場合を含む。）、第18条の2、第19条第1項（同法第20条第1項において準用する場合を含む。）、第20条の2、第23条、第23条の2、第26条、第52条の4第2項（同法第52条の5第2項において準用する場合を含む。））
- ・ 男女同一賃金の原則（労働基準法第4条）
- ・ 妊産婦の坑内業務の制限等
（労働基準法第64条の2（第1号に係る部分に限る）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項）

※ これらの規定を労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。

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

新卒採用においては、募集から採用・就業までの期間が長く、募集段階から労働条件に変更が生じやすいことから、就業前に労働条件を確認することが重要であるため、労働契約締結時の労働条件の明示規定を対象としています。また、年少者に関する労働基準の規定も対象としています。

【具体的な対象条項】

- ・ 労働条件の明示（労働基準法第15条第1項及び第3項）
- ・ 年少者に関する労働基準
（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）

※ これらの規定を労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。

6

青少年雇用情報の提供（法第13条・第14条）

新規学校卒業者の募集・求人申込みを行う事業主は、積極的に青少年雇用情報を提供するよう努めるとともに、応募者、応募の検討を行っている者、求人申込みをした公共職業安定所又は職業紹介事業者から求めがあった場合は、青少年雇用情報を提供しなければなりません。

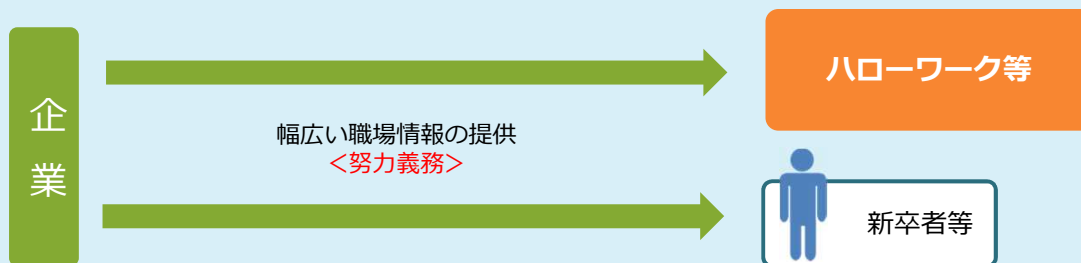
新規学校卒業段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みが創設されました。

企業にとっても、採用・広報活動を通じて詳しい情報を提供することによって、求める人材の円滑な採用が期待できます。

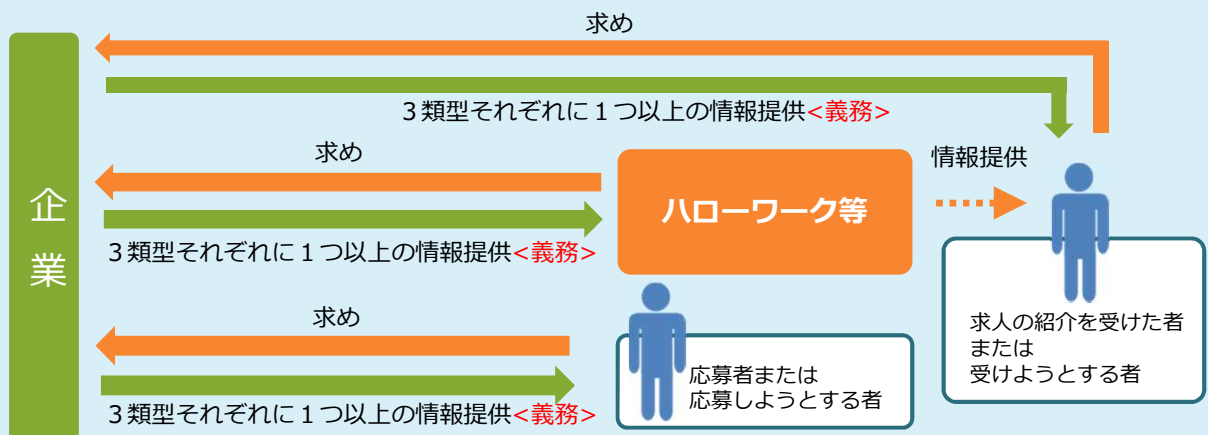
情報提供の仕組み

新卒者等^(※)であることを条件とした募集・求人申込みを行う場合に、情報提供が必要です。

■ 幅広い職場情報の提供が努力義務となります。



■ 応募者等や、求人申込みをしたハローワーク・職業紹介事業者（職業紹介事業者としての学校を含む）または求人の紹介を受けた者等から求めがあった場合は、次ページの（ア）～（ウ）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が義務となります。



指針(P19参照)において、情報提供項目(P10参照)の全てについて、ホームページでの公表、会社説明会での情報提供、求人票への記載などにより、積極的に情報提供を行うことが望ましいと定められています。

※ 新卒者等の範囲は以下の通りです。

ただし当該募集・求人の対象外となっている場合は、情報提供の求めを行うことができません。

- ① 学校（小学校及び幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学校の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③ 上記①、②の卒業者及び修了者

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
(ア) の参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供してください。	
(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況 ^{※1}	研修の有無及び内容 ^{※2}
	自己啓発支援の有無及び内容 ※ 教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度がある場合はその情報を含む。
	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 ※ セルフ・キャリアドック（定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み）がある場合はその情報を含む。
	社内検定等の制度の有無及び内容 ^{※3}
(ウ) 企業における雇用管理に関する状況	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）
	役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

※1 制度として就業規則等に規定されているものでなくても、継続的に実施していて、そのことが従業員に周知されていれば、「有」として構いません。

※2 研修の内容は、具体的な対象者や内容を示してください。

※3 業界団体等が実施する検定を活用する場合も「有」として構いません。

情報提供における留意事項

- 企業全体の雇用形態別^(※)の情報を提供してください。また、採用区分や事業所別などの詳細情報についても、追加情報として提供することが望まれます。
 - ※ いわゆる正社員として募集・求人申込みを行う場合は、正社員である労働者に関する情報を提供してください。また、期間雇用者や派遣労働者等、いわゆる正社員以外の雇用形態で募集・求人申込みを行う場合は、正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報を提供してください。
 - ※ (ウ)「役員に占める女性割合及び管理的地位にある者に占める女性割合」については、募集・求人申込みを行う雇用形態に関わらず、企業に雇用される全ての労働者に関する情報としてください。
- 企業グループ全体として募集・求人申込みを行い、「グループ傘下の各企業への配属は入社時点で決定する」といったような採用形態の場合は、配属の可能性のある企業それぞれについての情報を提供してください。
- 海外支店等に勤務している労働者については除外した情報としてください。
- 最新の情報を提供してください。

情報提供の方法

以下の方法により情報提供を行ってください。

- ① ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載などによる、自主的・積極的な情報提供
- ② 応募者等から個別の求めがあった場合は、メールまたは書面による情報提供

※ ①によりホームページに掲載している場合は、情報そのものの提供に代えて、掲載箇所を示すことでも構いません。

ハローワークでは、新卒求人申し込みを受理するに当たり、「青少年雇用情報シート」（P27参照）により、求人者に対して全ての青少年雇用情報の提供を求めています。事業主、職業紹介事業者、募集情報提供事業者においても、「青少年雇用情報シート」を活用する等により、積極的な情報提供に取り組みましょう。

情報提供が義務となる「求め」の方法

以下の事項を企業に対して伝えること＝「情報提供の求め」となります。

- ① 氏名
- ② 連絡先（住所又はメールアドレス）
- ③ 所属学校名、在学年又は卒業年月
- ④ 情報提供を希望する旨

※ 公共職業安定所、職業紹介事業者は、④のみを求人者に伝えることで「求め」となります。

※ 説明会や面接等のほか、事前に企業へ提出している履歴書等により本人確認を行うことができる場合等においては、口頭（電話も含む）により情報提供の求めを行うこともできます。この場合は、企業からの情報提供についても口頭により行うことができます。



就職情報サイト経由や企業の採用ホームページ等で、いわゆるプレエントリー（正式な応募の前段階において、採用情報の提供や資料請求を目的として、特定の企業に対して氏名、学校名、連絡先等を登録すること）をした場合も「求め」となります。

「求め」を行ったことを理由として不利益な取扱いをしてはなりません。

【典型的な不利益取扱いの例】

・ 情報提供を求めた者に対してのみ、説明会等の採用選考に関する情報を提供しないこと。

【不利益取扱いを疑われるおそれがあるため、行わないことが望ましい例】

・ 説明会において、情報提供を求める行為をマイナスに評価している言動を行うこと。
・ 面接において、当該応募者が情報提供を求めた事実に触れること。

全ての青少年雇用情報をあらかじめ公表できない場合でも、採用・広報活動におけるトラブル防止のため、ホームページに「情報提供を求めたことにより、採用選考過程において不利に取り扱われることはありません」と記載する等、明確に発信することが望まれます。

ハローワーク の相談窓口

ハローワークでは青少年雇用情報の提供に関して、応募者や職業紹介事業者などからのご相談をお受けしています。トラブルが起きた際は、最寄りのハローワークへご相談ください。

7

若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定制度（ユースエール認定制度） （法第15条～第17条）

若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業（※）を厚生労働大臣が認定します。
※常時雇用する労働者が300人以下の事業主

認定を受けた企業の情報発信などを支援することで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチングの向上を図っていきます。

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者の離職率が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等の取得者が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、有給休暇の年平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）
5	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
6	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
7	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	
8	暴力団関係事業主でないこと	
9	風俗営業等関係事業主でないこと	
10	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
11	重大な労働関係法令違反を行っていないこと	

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が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等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」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年度間はこの要件を不問とします。

※ **認定企業は毎事業年度ごとに上記の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ます。**

<認定マーク>



- ・ユースエール認定企業は、商品や広告などに認定マークを使うことができます。
- ・マーク中の「〇〇年度認定」の表示により、いつから認定基準を満たし続けている企業なのかが分かります。
- ・ユースエール認定企業以外が認定マークや紛らわしいマークを使用した場合は30万円以下の罰金の対象となりますので、ご注意ください。

認定企業に
なるためには

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。

※ 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できる場合があります。

認定を受けることによるメリット

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、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の実施	「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」（以下の囲みを参照）などにも企業情報を掲載しますので、貴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。
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 ④三年以内既卒者等採用定着奨励金

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 P.12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 P.12の認定基準のうち、4の情報を公表することが必要です。

ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム

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。

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



8

ジョブ・カードの普及促進（法第21条）

国は、青少年の職業能力の開発及び向上を図るため、地方公共団体その他の関係者と連携し、青少年に対して、職務経歴等記録書の普及の促進等その他必要な措置を総合的かつ効果的に講ずるよう努めます。

ジョブ・カードとは

職業能力開発促進法第15条の4第1項に基づき、厚生労働大臣が定める職務経歴等記録書のことをいいます。

ジョブ・カードは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、

- ・「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツール及び
- ・「職業能力証明」のツール

として、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用することができます。

ジョブ・カードの概要や活用方法、活用によるメリットなどをジョブ・カード制度総合サイトに掲載しています。是非ご覧ください。

ジョブ・カード制度総合サイト：<http://jobcard.mhlw.go.jp/>



9

地域若者サポートステーション（法第23条・第24条）

国は、地方公共団体と協働して、働くことに悩みを抱えている若者に対し、地域若者サポートステーション（通称：サポステ）において、その特性に応じた相談や職業生活における自立支援を行います。

サポステでは、仕事に就いておらず、家事も通学もしていない15歳～39歳までの若者に対し、就職に向けた様々なサポートを行っています。

こんな悩みを抱えた方をサポート

- 働きたいけどどうしたらいいのかわからない…
- ブランクがあって就職活動が不安…
- コミュニケーションが苦手…
- 応募しているけどなかなかうまくいかない…

主なサポート内容

相談支援	一人一人に応じた専門的な相談、支援計画の作成
各種プログラム	コミュニケーション訓練など就労に向け踏み出すためのプログラム
職場体験	体験の振り返りなど、スタッフによるフォローも実施
就職後の相談	職場への定着やより安定した就労形態へのステップアップ支援

サポステでは職場体験の受入先を探しています

ご協力いただける方、詳しい話を聞きたい方はサポステまでご連絡下さい。

お近くのサポステは、**サポステネット**で探せます。

<http://www.saposute-net.mhlw.go.jp>



中退者への就職支援を強化するため、①学校とハローワークが連携し、職業指導等を行う対象として、中退者を明記するとともに、②学校が届出により無料職業紹介事業を行う場合の職業紹介の対象範囲にも、中退者を追加しました。

Pick up!

アニメ「僕らの明日」（フリーターの現状に関する若者への周知・広報事業）

近年、フリーター数が180万人前後で推移しています。フリーターという働き方を選択する理由は様々ですが、フリーター期間が長期化するほど正社員への転換は困難となっています。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省では、フリーターから正社員に転換した方の体験談や、正社員として就職を目指す方が利用できる就職支援機関を紹介するための動画とパンフレットを作成しました。

動画とパンフレットは以下のサイトからご覧いただけます。



・アニメ「僕らの明日」

<https://www.youtube.com/watch?v=6FlegzNFek4>



●フリーターになった理由は？

●フリーターになった理由

「つまらない仕事のため退職や転職、新卒採用として「学生募集」など、生活のために一時的に働く必要があったから」といふ理由がある一方でなんとフリーターを退職する人も一定数存在します。

●フリーターになった理由の男女別の割合（％）

性別	希望しない仕事のため	希望する仕事がないため	希望する仕事があるが、希望する条件を満たさないうえに収入が低い	希望する仕事があるが、希望する条件を満たさないうえに収入が低い	希望する仕事があるが、希望する条件を満たさないうえに収入が低い	希望する仕事があるが、希望する条件を満たさないうえに収入が低い	希望する仕事があるが、希望する条件を満たさないうえに収入が低い	希望する仕事があるが、希望する条件を満たさないうえに収入が低い	希望する仕事があるが、希望する条件を満たさないうえに収入が低い	希望する仕事があるが、希望する条件を満たさないうえに収入が低い			
男性	2007	6.0	7.2	6.9	17.7	21.8	5.2	13.8	4.8	3.2	2.1	14.8	2.4
女性	2007	13.5	10.9	10.5	10.1	10.1	7.1	0.4	10.0	0.0	4.0	13.0	2.1
2011	12.9	13.2	12.2	12.2	12.8	11.8	10.4	10.4	3.2	3.0	3.2	12.5	2.5
男性	2007	4.3	7.2	5.8	0.1	24.1	5.0	10.5	9.7	1.1	2.6	12.6	2.2
女性	2007	15.4	10.2	10.4	0.4	20.4	6.6	10.2	14.4	1.6	1.4	7.6	3.6
2011	14.0	11.6	11.6	0.4	19.8	6.4	10.2	12.8	1.8	1.8	3.2	8.2	3.5
男性	2007	4.9	7.7	7.8	3.2	19.2	7.8	12.3	7.9	4.3	2.5	17.3	1.7
女性	2007	11.9	13.9	12.6	17.8	7.9	6.4	10.8	7.4	4.0	6.0	12.7	4.4
2011	9.5	10.8	10.8	11.2	12.8	14.7	8.0	4.5	5.0	13.1	3.5	12.5	3.5

注：調査対象は2006年以降の「希望しない仕事のため」、「希望する仕事がないため」、「希望する仕事があるが、希望する条件を満たさないうえに収入が低い」の3つの理由でフリーターになった人です。



・パンフレット

「正社員？フリーター？何が違うの？～将来の進路について悩んでいる方へ～」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000105821.pdf>

2

若者の就職支援機関

若者の就職を支援するため、国や都道府県は、以下のような支援機関を設置しています。

1 新卒応援ハローワーク

大学院・大学・短大・高専・専修学校等の学生とこれらの学校を卒業した方の就職を専門的にサポートするため、全国に新卒応援ハローワークを設置しています。

主な支援メニューとしては、

- ① 全国ネットワークによる豊富な求人情報の提供・職業紹介・中小企業とのマッチング
- ② 職業適性検査や求職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナーなどの実施
- ③ 担当者制による個別支援（定期的な求人情報の提供、応募先の選定や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）
- ④ 臨床心理士による心理的サポート
- ⑤ 在職者向け相談窓口、就職後の職場定着のための支援

などがあります。

▼全国の新卒応援ハローワークはこちらからご覧いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/a1/5a.pdf>



2 わかものハローワーク

不安定就労の期間が長い方や安定就労の経験が少ない方等を対象に、正規雇用による就職支援等を行うわかものハローワークを全国に設置しています。

主な支援メニューとしては、

- ① 担当者制による職業相談
 - ② グループワーク等の集団指導
 - ③ 各種セミナー、就職面接会の開催
 - ④ 模擬面接、履歴書作成、職業相談
- などがあります。



▼全国のわかものハローワークはこちらからご覧いただけます。

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku_jouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000083788.pdf

3 ジョブカフェ

若者がそれぞれのニーズに応じた支援を受けるために必要な相談などをワンストップで受けられるサービスセンターです。

都道府県が運営しているため、施設ごとにサービス内容は異なりますが、主に適性判断、就職セミナー、職場体験、カウンセリング、職業相談などのサービスを受けることができます。

また、ハローワークと併設し、職業紹介を行っている施設もあります。

▼全国のジョブカフェはこちらからご覧いただけます。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/jobcafe.html



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、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

(平成27年厚生労働省告示第406号)

第一 趣旨

この指針は、青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第4条及び第6条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、職業紹介事業者等（法第4条第2項に規定する職業紹介事業者等をいう。以下同じ。）その他の関係者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、これらの者が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。

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

一 労働関係法令等の遵守

事業主、募集受託者（職業安定法（昭和22年法律第141号）第三十九条に規定する募集受託者をいう。（一）イ及びホにおいて同じ。）、求人者及び青少年の募集を行う者は、青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるようにするためには、労働条件等が的確に示されることが重要であることに鑑み、次に掲げる労働条件等の明示等に関する事項を遵守すること。

（一）募集に当たって遵守すべき事項

- イ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は、職業安定法第5条の3第1項の規定により、青少年の募集に当たり、募集に応じて労働者になろうとする青少年に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「労働条件等」という。）を明示しなければならないこと。
- ロ 求人者は、職業安定法第5条の3第2項の規定により、青少年を対象とした求人者の申込みに当たり、公共職業安定所又は職業紹介事業者（同法第4条第7項に規定する職業紹介事業者をいう。以下同じ。）に対し、労働条件等を明示しなければならないこと。
- ハ イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、職業安定法第5条の3第3項の規定により、次に掲げる事項については、書面の交付等により行わなければならないこと。
 - （イ） 青少年が従事すべき業務の内容に関する事項
 - （ロ） 労働契約の期間に関する事項
 - （ハ） 就業の場所に関する事項
 - （ニ） 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
 - （ホ） 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当を除く。）の額に関する事項
 - （ヘ） 健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項
- 二 広告等により青少年の募集を行う者は、職業安定法第42条の規定により、当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする青少年に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならないこと。
- ホ 青少年の募集を行う者、募集受託者及び求人者（以下この（一）において「募集者等」という。）は、イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。
 - （イ） 明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。
 - （ロ） 求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年（（ハ）及び（ヘ）において「求職者等」という。）に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

- (ハ) 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
 - (ニ) 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。
 - (ホ) 賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。
 - (ヘ) 明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、労働条件等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。
 - (ト) 青少年の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うに当たって労働条件等の事項の一部を別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。
- ヘ 青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下このへにおいて「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このへにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。
- ト ミスマッチ防止の観点から、募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、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青少年又は公共職業安定所若しくは職業紹介事業者に対し明示するよう努めること。
- チ 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して青少年の募集を行った場合は、職業安定法第65条第8号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

(二) 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

- イ 事業主は、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よう努めること。採用内定者に対しては、書面により、採用の時期、採用条件、採用内定の取消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。
 - ロ 事業主は、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の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該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、当該取消し又は繰下げの対象となった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こと。
- ハ 労働契約の締結に当たっては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項の規定により、事業主は、青少年に対して、労働基準法施行規則（昭和22年厚生労働省令第23号）第5条第1項各号に掲げる事項として次に掲げる事項を明示しなければならないこと。この場合において、(イ)から(ヘ)までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）については、書面の交付により明示しなければならないこと。
- なお、これらの明示された労働条件が事実と相違する場合においては、同法第15条第2項の規定により、青少年は、即時に労働契約を解除することができることに留意すること。
- (イ) 労働契約の期間に関する事項
 - (ロ) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
 - (ハ) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
 - (ニ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労

- 働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (木) 賃金（退職手当及び(チ)に規定する賃金を除く。以下この(木)において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
 - (へ) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
 - (ト) 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
 - (チ) 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当並びに最低賃金額に関する事項
 - (リ) 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
 - (ヌ) 安全及び衛生に関する事項
 - (ル) 職業訓練に関する事項
 - (ヲ) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
 - (ワ) 表彰及び制裁に関する事項
 - (カ) 休職に関する事項

二 労働条件の明示に関し、労働基準法第15条第1項の規定に違反した場合は、同法第120条第1項の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

ホ 締結された労働契約の内容である労働条件の変更に当たっては、労働契約法（平成19年法律第128号）第8条の規定により、原則として、青少年及び事業主の合意が必要であること。なお、就業規則を変更することにより、青少年の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更する場合においては、同法第9条及び第10条の規定を遵守すること。

二 青少年雇用情報の提供

マッチングの向上のためには、労働条件等に加えて、職場における就労実態に係る情報の提供が重要であることに鑑み、事業主等は、法第13条及び第14条に規定する青少年雇用情報の提供に当たっては、次に掲げる事項に留意すること。

- (一) ホームページ等での公表、会社説明会での提供又は求人票への記載等により、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。
- (二) 学校卒業見込者等（法第11条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下同じ。）が具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
- (三) 情報提供の求めを行った学校卒業見込者等に対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
- (四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

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) 学校等の卒業者の取扱い

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。

(二) 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ 通年採用や秋季採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者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、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。

ロ 青少年が希望する地域における就職機会の提供

青少年が希望する地域において就職し、安定的に働き続けることができるよう、国や地方公共団体等の施策を活用しながら、いわゆるU I Jターン就職等による就職機会の提供に積極的に取り組むことが望ましいこと。

(三) 職業経験が少ない青少年等に対する就職機会の提供

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、トライアル雇用、雇用型訓練等の積極的な活用により、当該青少年の適性、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。

(四) 選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準

いわゆるフリーター等についても、その選考に当たっては、その有する適性、能力等を正當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、留学経験や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こと。

(五) インターンシップ・職場体験の機会の提供

青少年の職業意識の形成支援のため、事業主においても、学校や公共職業安定所等と連携して、インターンシップや職場体験の受入れを行うなど、積極的に協力することが望ましい。

なお、インターンシップに関しては、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成9年9月18日文科科学省・厚生労働省・経済産業省策定）を踏まえた実施が求められること及びインターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。

第三 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うこと。また、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、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示

青少年が採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることをないよう、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) 不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等

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、正社員への登用が与えられるような仕組みを検討すること。

(三) 労働法制に関する基礎知識の付与

青少年の労働法制に対する理解促進は、事業主にとっても職場環境の改善やトラブルの防止等に資するものであることを踏まえ、新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。

二 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り、その有する能力を有効に発揮することができるようにする観

点から、職業能力の開発及び向上に関する措置を講ずることが重要であることに鑑み、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44年法律第64号）第10条の2第2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、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度、企業内におけるキャリアパス等についての必要な情報の提供、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。また、青少年が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、配置その他の雇用管理について配慮すること。
- (四) 青少年の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、必要に応じて、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与、始業及び終業時刻の変更、勤務時間の短縮の措置等の必要な援助を行うこと。
- (五) 各企業における活用状況を踏まえて、必要に応じて、ジョブ・カード（職業能力開発促進法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書をいう。第四の六において同じ。）を、青少年が職業生活設計及び職業能力の証明のツールとして活用するための支援を行うこと。
- (六) 青少年の職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、職業能力開発促進法第11条の事業内職業能力開発計画の作成や同法第12条の職業能力開発推進者の選任を行うこと。

第四 職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置

青少年の就職支援並びに職業能力の開発及び向上に携わる主な関係者として、職業紹介事業者等は、青少年が安定的な就業機会を得て、職場定着及びキャリアアップを実現できるよう、次に掲げる措置を講ずるよう努めるとともに、第二の一の(一)に掲げる事項が適切に履行されるよう、必要な措置を講ずること。

一 青少年の主体的な職業選択・キャリア形成の促進

職業紹介事業者、募集に関する情報を提供することを業として行う者（三及び四において「募集情報提供事業者」という。）及び地域若者サポートステーションは、青少年自身が主体的に職業選択やキャリア形成を行えるよう、青少年の希望等を踏まえながら、個々の状況に応じた支援を行うことが望ましいこと。

二 中途退学者及び未就職卒業者への対応

学校等を中途退学した者（以下この二において「中途退学者」という。）や、卒業時まで就職先が決まらなかった者（以下この二において「未就職卒業者」という。）については、個々の事情に配慮しつつ希望に応じた就職支援が必要である。

このため、中途退学者について、職業紹介事業者及び地域若者サポートステーションは、学校等及び公共職業安定所と協力しつつ相互に連携し、中途退学者の個々の状況に応じた自立支援を行うとともに、自らの支援内容が中途退学者に対して効果的に提供されるようにすること。また、未就職卒業者について、職業紹介事業者は、学校等及び新卒応援ハローワークと協力し、個別支援や面接会の開催など、卒業直後の支援を充実すること。

三 募集情報提供事業者による就職支援サイトの運営

事業主が募集情報提供事業者の就職支援サイトを活用して募集活動を行う場合において、募集情報提供事業者は、当該募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。

イ 青少年が適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報はわかりやすいものとする、提供する情報の量を適正なものとする、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うこと等について配慮すること。

ロ 就職支援サイトを利用するに当たっての相談又は苦情について、利用者の視点に配慮し、適切に対応すること。

ハ 学生、生徒等を対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。

四 青少年雇用情報の提供

(一) 職業紹介事業者（職業安定法第33条の2第1項の規定により無料職業紹介事業の届出を行った場合は、学校等も含まれることに留意すること）は、学校卒業見込者等求人（法第11条に規定する学校卒業見込者等求人をいう。以下同じ。）の申込みを受理する際に、法第14条の趣旨に沿って、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供しよう働きかけ、学校卒業見込者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

求人者の申込みを受理する段階で提供がなされていない青少年雇用情報について、学校卒業見込者等から職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、法第14条の趣旨に沿って、職業紹介事業者から求人者に対して当該照会に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。

この場合において、当該照会を行った学校卒業見込者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。

(二) 募集情報提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者等募集（法第13条第1項の学校卒業見込者等募集をいう。）を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

五 労働関係法令違反の求人者への対応

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、職業紹介事業者においても、法第11条に規定する公共職業安定所における求人者の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第5条の5の規定の趣旨及び求職者の就業機会の確保に留意しつつ、法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう、同法第32条の12第1項（同法第33条第4項において準用する場合を含む。）又は同法第33条の2第5項に規定する職業紹介事業の取扱職種の種類等の届出を行うことが望ましいこと。

六 職業能力の開発及び向上に係る措置

職業訓練機関は、青少年の個性に応じ、かつ、その適性を生かすよう、効果的に職業訓練を実施にすること。また、青少年の状況に応じた、ジョブ・カードを活用した円滑な就職に向けた支援を行うこと。

七 職業生活における自立促進のための措置

地域若者サポートステーションは、いわゆるニート等に対し、その特性に応じた適職（法第1条に規定する適職をいう。）の選択その他の職業生活に関する相談の機会、職場体験機会その他の必要な措置を講ずること。

八 青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介

職業紹介事業者、職業訓練機関及び地域若者サポートステーションは、青少年の希望及び状況に応じて、支援対象の青少年を適切な機関に紹介するなど、適宜連携しながら切れ目なく必要な支援が受けられるように配慮すること。

九 その他の各関係者が講ずべき措置

一から八までに定めるもののほか、他の法令、指針等に基づく措置にも留意しながら、全ての関係者は、青少年の希望及び状況に応じ、その雇用機会の確保及び職場定着の促進のために必要な支援を適切に行うこと。

職業紹介事業者の取扱範囲等の届出様式

1. 職業安定法第33条の2に基づき学校等が無料職業紹介事業を行う場合

(学校等) 無料職業紹介事業届出書(変更)			
(1) 届 出 者	A 氏名 学校等名 及び その長の氏名		* 公共職業安定所処理状況 (イ) 受理公共職業安定所名
	B 学校等の 所在地		公共職業安定所
(2) 事 業 所	A 名称		(ロ) 備考
	B 所在地		
(3) 変 更 内 容 及 び 理 由	A 届出者 B 事業所 C 取り扱うべき職業 紹介の範囲 D 業務運営規定 E 個人情報 適正管理規定		
上記のとおり届出事項に変更があったので届けます。			(ハ) ※ 受 付 印
平成 年 月 日			
公共職業安定所長 殿			
届出者氏名	印		

(注) 届出者氏名については、記名押印又は自筆による署名で記入すること。

2. 職業安定法第30条、第33条、第33条の3及び第33条の4に基づき有料・無料職業紹介事業を行う場合

有 料 ・ 無 料
 職 業 紹 介 事 業 許 可 証 再 交 付 申 請 書
 職 業 紹 介 事 業 変 更 届 出 書
 職業紹介事業変更届出書及び有料・無料職業紹介事業許可証書換申請書
 有料・無料・特別の法人無料・地方公共団体無料職業紹介事業取扱職種範囲等届出書
 特別の法人・地方公共団体無料職業紹介事業変更届出書

① 年 月 日

厚生労働大臣 殿

(ふりがな)

②申請・届出者 氏 名 印

1. 職業安定法第32条の4第3項の規定により下記のとおり再交付を申請します。
2. 職業安定法第33条第4項において準用する法第32条の4第3項の規定により下記のとおり再交付を申請します。
3. 職業安定法第32条の7第1項の規定により下記のとおり変更を届け出ます。
4. 職業安定法第33条第4項において準用する法第32条の7第1項の規定により下記のとおり変更を届け出ます。
5. 職業安定法第32条の7第4項の規定により下記のとおり変更届け出及び書換申請をします。
6. 職業安定法第33条第4項において準用する法第32条の7第4項の規定により下記のとおり変更届け出及び書換申請をします。
7. 職業安定法第33条第4項において準用する・第33条の3第2項において準用する・第33条の4第2項において準用する第32条の12第1項の規定により、下記のとおり取扱職種の範囲等を定めたので届け出ます。
8. 職業安定法第33条の3第2項において準用する法第32条の7第1項の規定により下記のとおり変更を届け出ます。
9. 職業安定法第33条の4第2項において準用する法第32条の7第1項の規定により下記のとおり変更を届け出ます。

記

③許可・届出番号	
④氏名又は名称 <small>(ふりがな)</small>	-----
⑤所 在 地 <small>(ふりがな)</small>	〒 □ □ □ - □ □ □ □ 電話 ()

⑥事業所	<small>(ふりがな)</small> 名 称 -----
	<small>(ふりがな)</small> 所在地 -----
⑦変 更 事 項	
⑧変 更 前	
⑨変 更 後	

⑩取扱職種の 範囲等		
⑪変更(廃止)年月日		
⑫職業紹介責任者	氏名	住所
⑬講習会受講 年月日・場所		
⑭変更(廃止)理由 再交付理由		
⑮備考		

なお、代表者については、職業安定法第32条第1項各号に掲げる欠格事由のいずれにも該当しないこと、職業紹介責任者については、未成年者に該当せず、かつ、同法第32条第1項第1号から第3号までのいずれにも該当しないことを誓約します。

職業紹介事業者が求人を受け付ける際の自己申告書

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となる以下のいずれにも該当いたしません。

事業所名 _____

事業所所在地 _____

代表者名 _____ (印)

以下の内容に該当する場合は、チェック欄にレ点（「✓」）を記入してください。
 なお、平成28年3月以降に以下の違反行為のうち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。

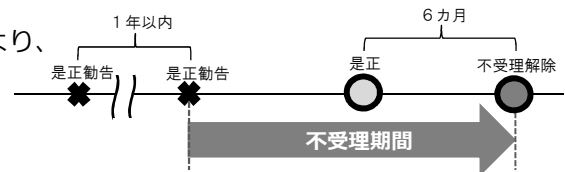
チェックシート

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！』（LL280127派若01）により確認し、理解しました。 ※このリーフレットは厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

1. 労働基準法及び最低賃金法関係

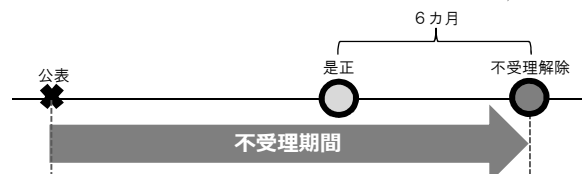
(1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

- 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。



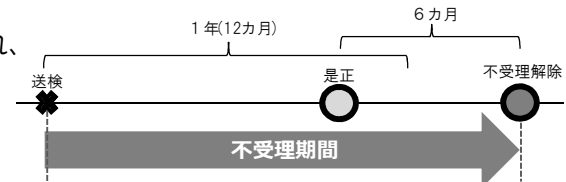
(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

- 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、

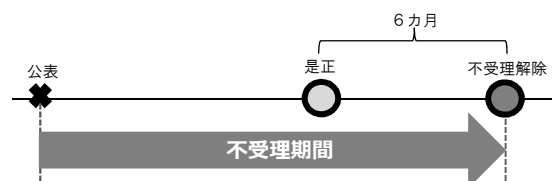
- a 当該違反行為を是正していない。
 b 送検後1年が経過していない。
 c 是正してから6カ月が経過していない。



2. 男女雇用機会均等法及び育児・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。



※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及び項目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。

青少年雇用情報シートの記入例

可能な限り全ての項目を記入していただくようお願いいたします。

全ての項目を記入することが難しい場合でも、情報提供の義務（以下のシートサンプル）における1～3の3類型それぞれで1項目以上の情報提供（ことばまらない積極的な情報提供）をお願いいたします。

情報の範囲

求人区分に応じ、企業全体の正社員/正社員以外（※）別の情報を提供してください。

※ 正社員以外の情報は、期間雇用者や派遣等、いわゆる正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報としてください。

1. 募集・採用に関する情報

新卒者等
求人区分のほか、新卒者と同じ採用枠で採用した既卒者など、新卒者と同等の処遇を行うものを含みます。

平均継続勤務年数
労働者ごとのその企業に雇われられた日から記入日の時点までに勤務した年数を合計した値を、労働者数で割って算出します。

従業員の平均年齢
若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の項目ではありませんが、参考値として、記入日時点での平均年齢も可能な限り記入してください。

2. 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況に関すること

制度として就業規則や労働協約に規定されていなくても、継続的に実施しており、かつそのことが従業員に周知されていれば「有」と記入してください。

研修の有無及びその内容

具体的な対象者または内容を示してください。全ての研修の内容を書き切れない場合は、主な研修の内容のみ記入してください。

自己啓発支援の有無及びその内容

教育訓練休暇制度、教育訓練時間割、業務時間がある場合は、その情報を含めて記入してください。他には、配置等についての配属、始業時刻の変更、資格取得の費用補助等もこの欄に記入してください。

キャリア・コンサルティング制度の有無及びその内容

セルブ・キャリアドック（※）がある場合は、その情報を含めて記入してください。キャリアコンサルティングを実施する者が企業に雇用されているかどうか、また資格の有無は問いませんが、企業が、また資格の有無は問いませんが、企業内の仕組みとして実施されていることが必要です。

※ セルブ・キャリアドック
労働者のキャリア形成における「気づき」を支援するため、年齢、就業年数、役職等の項目において定期的にキャリアコンサルティングを受けられる機会を設定する仕組み。

1～3の類型とは、以下の情報を指します。

- 募集・採用に関する情報
- 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況
- 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

青少年雇用情報シート(企業全体での「正社員」/正社員以外)に関する情報(です)

※ 海外支店等には適用しない労働者については除外した情報となります

事業所名	株式会社	業種	〇〇〇〇〇-〇〇〇〇〇-〇〇〇〇〇-〇〇〇〇〇-〇〇〇〇〇-〇〇〇〇〇	記入日	2019/4/10
1 募集・採用に関する情報	企業全体の情報				
① 最近3事業年度の新卒者等の採用者数	13人	9人	12人	5人	3人
② 最近3事業年度の既卒者等の採用者数	1人	2人	5人	0人	1人
③ 最近3事業年度の派遣者等の採用者数(男性)	8人	6人	7人	3人	3人
④ 最近3事業年度の派遣者等の採用者数(女性)	5人	3人	5人	2人	1人
⑤ 平均継続勤務年数	18.5年				
※ 従業員の平均年齢(労働者として可成り採用されている限り)	41.7歳				
2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況	100区分別に関する情報				
① 研修の有無及びその内容	有	無	有	無	有
② 自己啓発支援の有無及びその内容	有	無	有	無	有
③ メンター制度の有無	有	無	有	無	有
④ キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	有	無	有	無	有
⑤ 社内検定等の制度の有無及びその内容	有	無	有	無	有

① 研修の有無及びその内容
新入社員研修、英語研修(通訳研修)、筆記検定講座(資格講座)、管理職研修等

② 自己啓発支援の有無及びその内容
業務に関するとして会社が認めた資格について取得費用の全額補償

③ メンター制度の有無
入社直後、入社3年目等の節目に人事担当者によるキャリア等に関する相談を実施

④ キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容
自動車販売技能検定

⑤ 社内検定等の制度の有無及びその内容

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

① 前事業年度の月平均所定外労働時間	15.5時間				
② 前事業年度の有給休暇の平均取得日数	10.7日				
③ 前事業年度の育児休業取得者数/出産者数	9人/12人	3人/50人	女性	6人/7人	1人/19人
④ 役員及び管理職的地位にある者に占める女性の割合	22.1%	30.5%	管理職		

※ ④については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

追加の情報提供

求人申込みを行っている採用区分(例:総合職/一般職)や事業所別などの情報についても、追加情報として極力記入してください。

※ 追加の情報については、貴社の任意の区分の情報で構いません。

※ 複数区分での情報を提供される場合は、シートを追加してください。

3. 職場への定着の促進に関する取組の実施状況に関すること

月平均所定外労働時間・有給休暇の平均取得日数の対象者

管理的地位にある者については算出対象から除いて構いません。また、有給休暇が付与されていない者については、有給休暇の平均取得日数の算出対象から除いて構いません。

役員に占める女性割合及び管理職的地位にある者に占める女性割合

求人区分に関わらず、貴社に雇用される全ての労働者に関する情報としてください。

※ 管理的地位にある者とは、原則としていわゆる課長級以上が該当します。

社内検定等の制度の有無及びその内容

自社で実施する社内検定制度のほか、業界団体が実施する検定を活用する場合も「有」と記入してください。

若者雇用促進法の詳細に関するお問い合わせは
都道府県労働局職業安定部へ

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011(709)2311	石川	076(265)4427	岡山	086(801)5103
青森	017(721)2000	福井	0776(26)8609	広島	082(502)7831
岩手	019(604)3004	山梨	055(225)2857	山口	083(995)0380
宮城	022(299)8061	長野	026(226)0865	徳島	088(611)5383
秋田	018(883)0007	岐阜	058(245)1311	香川	087(811)8922
山形	023(626)6109	静岡	054(271)9950	愛媛	089(943)5221
福島	024(529)5396	愛知	052(219)5504～6	高知	088(885)6051
茨城	029(224)6218	三重	059(261)2941	福岡	092(434)9801～5
栃木	028(610)3555	滋賀	077(526)8609	佐賀	0952(32)7216
群馬	027(210)5007	京都	075(241)3268	長崎	095(801)0040
埼玉	048(600)6208	大阪	06(4790)6300	熊本	096(211)1703
千葉	043(221)4081	兵庫	06(4790)6300	大分	097(535)2090
東京	03(3512)1658	奈良	0742(32)0208	宮崎	0985(38)8823
神奈川	045(650)2800	和歌山	073(488)1160	鹿児島	099(219)8711
新潟	025(288)3507	鳥取	0857(29)1707	沖縄	098(868)1655
富山	076(432)2782	島根	0852(20)7015		

«若者雇用促進法に関する情報は、こちら»

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

«若者の就職支援に関する情報は、こちら»

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/index.html