

長野労働局発表 27-66
平成 28 年 1 月 29 日

【担当】
職業安定部職業安定課
課長 久保 進
課長補佐 西澤 和巳
職業紹介主任 丸山 展弘
電話： 026-226-0865
F A X： 026-226-0157

「学卒正社員就職実現キャンペーン」の実施について

長野労働局（局長：岡崎直人）では、平成 27 年 10 月 13 日に「長野労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を設置して、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に向けて取り組んでいるところです。

その取組の一環として、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働きがいを持って仕事に取り組めるようにするため、3 月末までを「学卒正社員就職実現キャンペーン」期間として、長野県と連携のうえ、「未内定就活生への集中支援 2016」等の取組により、未内定者や進路未決定者（以下「未内定者等」という。）を始めとする若者の正社員就職の実現が図られるように支援を行います。

1 「未内定就活生への集中支援 2016」の実施（平成 28 年 3 月末まで）

(1) 未内定者等に「就職をあきらめさせない」ためのジョブサポーター等による個別支援の徹底

- ① 学校と連携した未内定者等に対する新卒応援ハローワーク等の利用勧奨の徹底
- ② 学校と連携したジョブサポーターによる出張相談の実施
- ③ 未内定者等のニーズに応じた個別求人開拓の実施

(2) 県下 6 ヶ所で就職面接会を集中開催

名 称	開 催 日	開 始 時 間	開 催 場 所
松本地区合同就職 面接会	2 月 2 日 (火)	13:00～16:00	ホテルブエナビスタ
上田地域就職面接会 ※	2 月 5 日 (金)	13:00～16:00	上田東急 R E I ホテル
佐久・小諸地区就職面接会 ※	2 月 17 日 (水)	13:30～16:00	ホテルゴールデンセンチュリー
北信地域合同就職 面接会	2 月 19 日 (金)	13:00～16:00	ホテルメルパルク長野
木曽地区就職面接会	2 月 25 日 (木)	13:30～15:30	木曽合同庁舎 2 階講堂
諏訪地域合同就職説明会 2017	3 月 11 日 (金)	13:30～16:30	マリオローヤル会館

※は高等学校生徒の参加も可

(3) 未内定者等の保護者に対する新卒応援ハローワーク等の活用の周知

未内定者等の保護者に啓発文書を送付することにより、就職の現状に対する理解を深めさせるとともに、未内定者等による新卒応援ハローワーク等の利用を促進

(4) 臨床心理士による未内定者等の心理的ケアの実施

就職活動の長期化や内定が得られないことによる心理的負担を軽減するため、ケアが必要な未内定者等に対して新卒応援ハローワークに配置している臨床心理士による心理的ケアの実施

2 主要経済団体等への学卒正社員就職実現に向けた要請

(1) 長野労働局幹部が主要経済団体等を訪問して以下について要請

- ① 未内定者等を含む新規学卒者の正社員としての採用の維持・拡大について働きかけ
- ② 若者の雇用管理の状況が優良な、地域の中小企業に対する若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定）の取得の促進（平成 27 年 10 月 1 日施行）
- ③ 平成 28 年 3 月から施行される若者雇用促進法に基づく職場情報提供制度及びハローワークにおける求人不受理制度の周知（平成 28 年 3 月 1 日施行）

【日時】

- ・ 一般社団法人長野県経営者協会
- ・ 長野県中小企業団体中央会
- ・ 一般社団法人長野県商工会議所連合会
- ・ 長野県商工会連合会

} 2 月中で調整予定

(2) ハローワーク所長等による地域レベルの事業主団体又は事業所への働きかけ

(参考資料)

- ・ 別添 1 平成 28 年 3 月新規高等学校卒業者の卒業年次別・ブロック別求人・求職・就職内定の状況
- ・ 別添 2 新規大学等卒業予定者就職内定状況
- ・ 別添 3 「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！」
- ・ 別添 4 「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！」

平成28年3月新規高等学校卒業者の卒業年次別・ブロック別 求人・求職・就職内定の状況

平成27年12月末日 現在

長野労働局職業安定部

		① 求人数		② 求職者数(人)				③ 就職内定者数(人)				④ 求人倍率		⑤ 就職内定率	
		(人)	前年比(%)	計	男	女	前年比(%)	計	男	女	前年比(%)	①/②(倍)	前年比(ポイント)	③/②(%)	前年比(ポイント)
卒業年次	23.3	2,749	8.6	2,609	1,601	1,008	6.9	2,181	1,364	817	11.1	1.05	0.01	83.6	3.1
	24.3	2,961	7.7	2,793	1,728	1,065	7.1	2,387	1,502	885	9.4	1.06	0.01	85.5	1.9
	25.3	3,429	15.8	3,058	1,827	1,231	9.5	2,595	1,573	1,022	8.7	1.12	0.06	84.9	▲ 0.6
	26.3	3,795	10.7	3,213	1,952	1,261	5.1	2,780	1,691	1,089	7.1	1.18	0.06	86.5	1.6
	27.3	4,702	23.9	3,267	1,990	1,277	1.7	2,925	1,787	1,138	5.2	1.44	0.26	89.5	3.0
	28.3	5,315	13.0	3,281	2,029	1,252	0.4	2,971	1,844	1,127	1.6	1.62	0.18	90.6	1.1
ブロック別	北信	1,775	17.5	897	522	375	5.0	818	470	348	6.9	1.98	0.21	91.2	1.6
	東信	893	11.2	563	343	220	1.3	499	304	195	1.8	1.59	0.15	88.6	0.5
	中信	989	8.3	761	509	252	▲ 3.8	668	453	215	▲ 3.7	1.30	0.15	87.8	0.1
	南信	1,658	12.3	1,060	655	405	▲ 0.6	986	617	369	1.0	1.56	0.18	93.0	1.4

(注) 求人数は、県内企業からの求人分のみ。

新規大学等卒業予定者就職内定状況

平成27年12月末日現在

【表 1】

長野労働局職業安定部

卒業年次	卒業 予定者数 (人)	就職希望者数(人)			就職内定者数(人)			就職内定率(%)		
		合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女
H21年3月	7,317	5,899	2,545	3,354	3,977	1,713	2,264	67.4	67.3	67.5
H22年3月	6,728	5,300	2,318	2,982	3,062	1,287	1,775	57.8	55.5	59.5
H23年3月	7,191	5,736	2,571	3,165	3,532	1,499	2,033	61.6	58.3	64.2
H24年3月	7,214	5,554	2,335	3,219	3,720	1,525	2,195	67.0	65.3	68.2
H25年3月	7,117	5,619	2,411	3,208	4,065	1,704	2,361	72.3	70.7	73.6
H26年3月	6,994	5,348	2,318	3,030	3,803	1,590	2,213	71.1	68.6	73.0
H27年3月	7,216	5,855	2,443	3,412	4,333	1,778	2,555	74.0	72.8	74.9
H28年3月	7,091	5,513	2,338	3,175	4,297	1,770	2,527	77.9	75.7	79.6
前年度比(%)	▲ 1.7	▲ 5.8	▲ 4.3	▲ 6.9	▲ 0.8	▲ 0.4	▲ 1.1	3.9	2.9	4.7

【表 2】

項目	年度/月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
卒業予定者数 (人)	21.3	7,348	7,331	7,317	7,281	7,213	7,103
	22.3	6,777	6,727	6,728	6,708	6,667	6,514
	23.3	7,244	7,211	7,191	7,078	6,980	6,894
	24.3	7,302	7,231	7,214	7,167	7,120	7,012
	25.3	7,148	7,124	7,117	7,082	7,019	6,908
	26.3	7,060	7,008	6,994	6,974	6,854	6,790
	27.3	7,387	7,336	7,216	7,170	7,126	6,977
	28.3	7,159	7,136	7,091			
就職希望者数 (人)	21.3	5,962	5,916	5,899	5,822	5,707	5,513
	22.3	4,924	5,321	5,300	5,225	5,129	4,943
	23.3	5,811	5,784	5,736	5,541	5,403	5,280
	24.3	5,644	5,581	5,554	5,520	5,467	5,330
	25.3	5,666	5,675	5,619	5,565	5,446	5,394
	26.3	5,426	5,377	5,348	5,520	5,437	5,376
	27.3	5,742	5,869	5,855	5,822	5,803	5,741
	28.3	5,411	5,577	5,513			
就職内定者数 (人)	21.3	2,977	3,585	3,977	4,290	4,619	5,114
	22.3	2,222	2,718	3,062	3,416	3,804	4,492
	23.3	2,647	3,109	3,532	3,964	4,308	4,903
	24.3	2,666	3,282	3,720	4,085	4,533	5,005
	25.3	2,853	3,604	4,065	4,395	4,713	5,095
	26.3	2,756	3,340	3,803	4,246	4,585	5,061
	27.3	3,155	3,837	4,333	4,752	5,065	5,485
	28.3	3,049	3,869	4,297			
就職内定率 (%)	21.3	49.9	60.6	67.4	73.7	80.9	92.8
	22.3	45.1	51.1	57.8	65.4	74.2	90.9
	23.3	45.6	53.8	61.6	71.5	79.7	92.9
	24.3	47.2	58.8	67.0	74.0	82.9	93.9
	25.3	50.4	63.5	72.3	79.0	86.5	94.5
	26.3	50.8	62.1	71.1	76.9	84.3	94.1
	27.3	54.9	65.4	74.0	81.6	87.3	95.5
	28.3	56.3	69.4	77.9			

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、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。
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できます。
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年度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」をご覧ください。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カ月間）。

<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、要件確認のため、事業年度終了後1カ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

<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。

ユースエール認定企業PRシート													
企業名	(フリガナ) カスミガセキセイサクショ 霞ヶ関製作所			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)			(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」を社是としています。共感して下さる方のご応募をお待ちしています。 (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れば丁寧に教えますので、何でも聞いて下さい！ 求める人物像・選考基準 ものづくりに興味のある方。協調性と意欲、向上心のある方。自ら考え行動できる方。まじめで集中力のある方。 福利厚生制度 各種社会保険完備、財形貯蓄制度、勤続表彰、単身用住宅 インターンシップ受入 (可) 否 ・実施できる内容: 現場での実務研修 ・受入可能時期: 1月 ・受入人数: 20 職場見学・職場体験の受入 (可) 否 ・実施できる内容: 会社概要の説明 ・受入可能時期: 12月 ・受入人数: 10 出張講話の可否 (可) 否 求人番号 1111111111 1111111111 非正規の職場情報※4 女性育児休業取得率50% 所定外労働時間実績5時間 備考						
	募集状況 ※2	前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前				3年度前			
	採用者数	(男性) 10	10	10	(女性) 10	10				10			
	定着者数	(合計) 20	20	20	20	20				20			
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									
前年度の育児休業の取得状況 ※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									
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												
自己啓発支援制度	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	社内検定制度(品質)										
企業HP	http://www.mhlw.go.jp/												
企業採用ページ	http://www.mhlw.go.jp/												

※1 新規学校卒業生及び既卒3年以内の者で新規学校卒業生と同等の処遇を行う正社員に就職した者。
 ※2 正社員の募集を行った年度に○を付している。
 ※3 直近の3事業年度の取得実績について記載。【男性】育児休業等の取得者数/配偶者が出産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 非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、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への不受理【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。

(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

※この法律の全体については、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>

詳しくは、最寄りの都道府県労働局職業安定部またはハローワークまでお問い合わせください。