

沖縄労働局発表
平成28年1月28日(木)

担当	沖縄労働局	職業安定部
	部長	松嶋 歩
	職業安定課長	城間 邦正
	電話	098-868-1655

「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

**ハローワークでは、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化します！**

沖縄県内の平成27年11月の有効求人倍率が0.91倍となるなど雇用情勢が着実に改善している中、沖縄労働局（局長 待鳥 浩二）は、関係機関及び団体等と連携しながら、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を応援するため、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、取組を強化します。

- 1 沖縄県内の平成27年11月末現在における不本意非正規雇用や未内定学生等の現状
 - (1) 正社員の有効求人倍率 ……0.36倍（前年同月0.30倍）
 - (2) 平成28年3月新規高卒者の就職内定率 ……53.8%（前年同月比1.6 P 上昇）
 - (3) 平成28年3月新規大卒者の就職内定率 ……39.7%（前年同月比1.6 P 低下）
- 2 取組期間
平成28年3月まで
- 3 取組期間
別紙のとおり

不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン

ハローワークが
応援します

沖縄労働局・ハローワークでは、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を応援するため、平成 28 年 3 月までを「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、取組を強化します！

1 事業主団体・事業所に対する働きかけ

沖縄県内の事業主団体等に対し、不本意ながら非正規雇用で働く方の正社員転換や、未内定者をはじめとする若者の正社員就職の実現に向けて、ハローワークが行う取組を周知するなどの働きかけを行うこととしています。働きかけの際には、正社員転換のためのキャリアアップ助成金や早期就職を図るためのトライアル雇用奨励金についての説明も併せて行います。

また、ハローワークでも各事業所に対して同様の働きかけを行うこととしています。

2 不本意ながら非正規雇用で働く方、未内定学生等に対する働きかけ

- (1) 将来の進路について悩んでいる方向けのリーフレット「正社員？フリーター？何が違うの??」（別添資料 1）を各市町村、学校、支援機関等に配布し、広く若者等に『那覇 わかもの支援コーナー』をはじめとするハローワークの相談窓口を周知し、利用勧奨を行います。
- (2) ハローワークでは、求職登録を行った未内定者全員に対して電話等による来所勧奨を実施するとともに、来所された方の状況に応じて、個別相談、職業訓練、応募書類作成支援、各種セミナー、職業紹介等を行い正社員就職に向けた支援を行います。
- (3) トライアル雇用奨励金の活用によるフリーター・ニート等の正社員就職の実現に向けた支援を行います。
- (4) 学校と連携して未内定の学生・生徒をもつ保護者に就職の現状に対する理解を求めるとともに、学生・生徒に対して新卒応援ハローワーク等による就職支援に係る啓発文書を送付し、支援を受けることを促します。
- (5) 就職活動の長期化、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の学生・生徒に対しては、那覇新卒応援ハローワーク等で臨床心理士による心理的ケアを実施します。
- (6) 平成 28 年 3 月に卒業予定の学生及び既卒 3 年以内の方を対象として、「若者応援宣言企業」(※)による就職面接会を開催します。

*詳細事項は、2 月中旬までに沖縄労働局 HP に掲載予定です。

3 「若者雇用促進法」の周知

平成 27 年 10 月 1 日付けで一部が施行されている「若者雇用促進法」に関して、次のパンフレットを用いて積極的な周知を行います。

◆周知するパンフレット（別添資料 2～5）

- ①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！
 - ②青少年の雇用の促進等に関する新たな指針が 10 月から適用されます！
 - ③新規学校卒業者を採用する際は労働関係法令の規定などをご確認ください
 - ④若者雇用促進法に基づく新たな認定制度が始まります！
- * 沖縄労働局HP、厚生労働省HPからも取得可能です。

※若者応援宣言企業・・・一定の労務管理の体制が整備されており、若者（35 歳未満）を対象とした求人を提出または募集を行っており、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する企業

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～

俺、親に「やりたい
こと見つかるまで自由にさせて
くれ」って言ったけど、このまま
フリーター続けるのかなあ…

私、向いてる
仕事とか、やりたいこととか
分からないし、とりあえずフリーター
やってみようかなあ…

二人とも、フリーター
を選ぶのも悪くないけど、正社員と
どう違うのかは、ちゃんと知っておいた方
がいいぞ。「経験者は語る」だ。



島本拓海 (22歳)
主人公。
大学2年の夏に中退し、現在フリーター。
この先の仕事について悩んでいる。



吉村亜矢 (22歳)
島本の高校の同級生
で現在大学4年生。
やりたい仕事が見つか
らず、就職活動に行き
詰まりを感じている。



森崎祐介 (24歳)
島本の大学の先輩。
卒業後しばらくフリー
ターをしていたが、最
近正社員として就職
した。



霧島 新 (24歳)
島本の大学の先輩。
映画監督になる夢が
あり、バイトしながら
自主制作映画を撮っ
ている。



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare



●フリーターになった理由は？

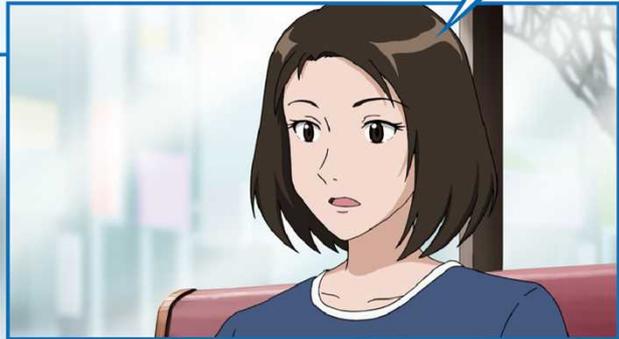
フリーターになった理由

「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」「学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから」といった理由がある一方で「なんとなく」フリーターを選択する人も一定程度存在します。

バイトしながら
自主制作映画を撮っている霧島
みたいなヤツもいるし、フリーターに
なる理由っていろいろあるんだよ



なんとなくって人も
けっこういるんだ。
私もそこに入るのかな



フリーターになった理由のうちもっとも重要な項目(%)

		仕事以外にしたいことがあるから	期間としての勉強や準備、修行	つきたい仕事のため	機会を待つための就職	つきたい仕事があるから	バイト・パートでアル	自分と合う仕事を見つけたため	正社員として採用されなかったから	学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから	なんとなく	正社員はいやだったから	家庭の事情で	自由な働き方をしたかったから	その他
男女計	2001	6.6	7.3	6.8	1.7	21.9	6.4	13.8	8.8	3.0	2.5	14.9	3.4		
	2006	13.5	15.9	19.1	7.1	9.4	12.6	2.0	4.8	9.9	5.1				
	2011	12.8	17.2	13.5	11.6	14.8	10.4	3.2	3.6	9.2	3.5				
男性	2001	8.3	7.0	5.8	0.1	24.1	5.0	15.5	9.7	1.1	2.6	12.6	5.2		
	2006	15.4	18.2	20.4	6.6	10.4	14.4	1.6	1.4	7.6	3.6				
	2011	16.0	17.6	15.8	10.4	15.0	12.8	1.9	1.6	5.3	3.5				
女性	2001	4.9	7.7	7.8	3.2	19.6	7.8	12.1	7.9	4.9	2.5	17.3	1.7		
	2006	11.6	13.6	17.8	7.6	8.4	10.8	2.4	8.2	12.2	6.6				
	2011	9.6	16.8	11.2	12.8	14.7	8.0	4.5	5.6	13.1	3.5				

注：無回答省略 2006年調査より「つきたい仕事のため」という一連の項目を、「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」に統合した



●このままフリーター でもいいのかな？

俺、フリーター3年目
だけど、それなりに生活できてるし、
このままでいいかも…

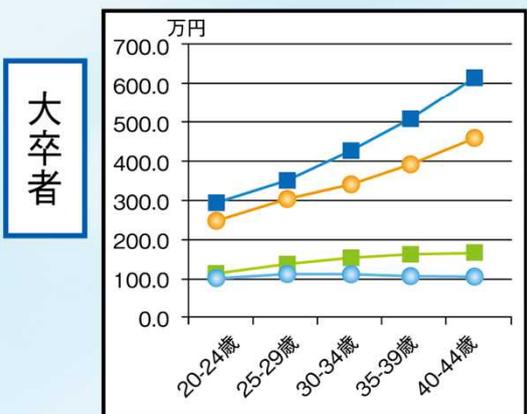
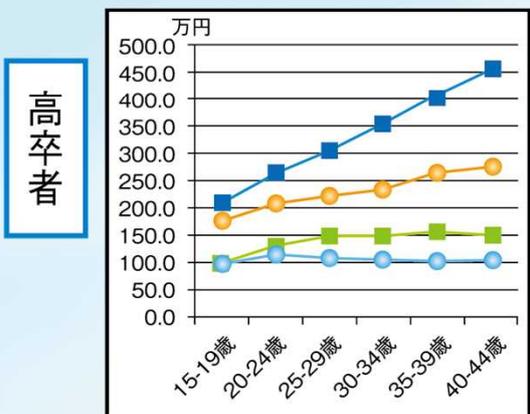
雇用形態別にみた年齢と年収・ 時間あたりの収入の関係

正社員の場合は、年齢の上昇とともに年収も時間当たり収入も高くなる傾向があります。しかし、パート・アルバイトでは、10代も40代も年収・1時間あたり収入もほぼ変わりなく、賃金は正社員に比べて上がらない傾向があります。

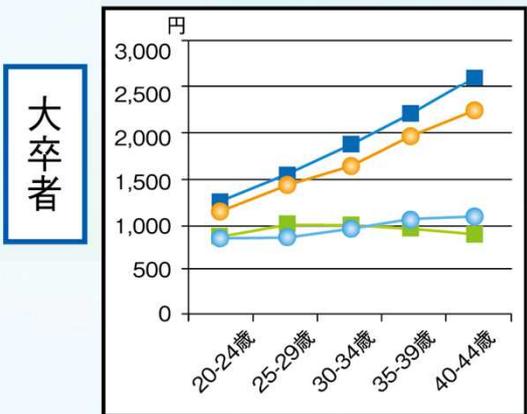
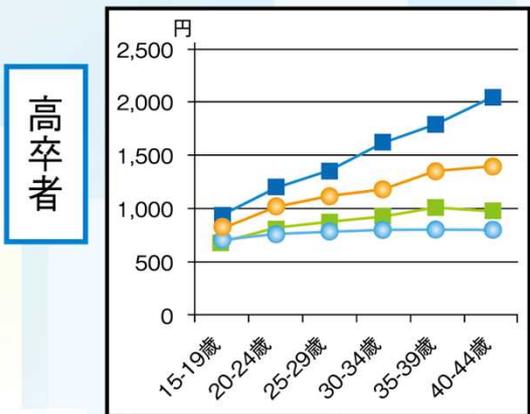


性、学歴、雇用形態別にみた年齢と年収・時間あたり収入の関係

年収
(主な仕事から)



1時間
あたり
収入



■ 男性・正社員 ● 女性・正社員
■ 男性・パート・バイト ● 女性・パート・バイト

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②
—平成24年版『就業構造基本調査』より—





●このままフリーター でもいいのかな？

非正規雇用労働者に適用される制度

正社員と比べて正社員以外の労働者は、「退職金制度」や「財形制度」などが適用されにくい傾向があります。

就業形態、現在の会社における各種制度等の適用状況別労働者割合

複数回答（単位：％）平成26年

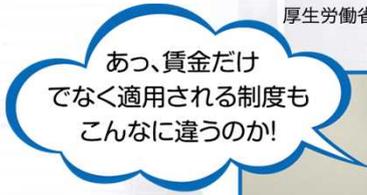
就業形態	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設の利用	自己啓発援助制度
正社員	92.5	99.3	99.1	29.9	80.6	48.3	86.1	54.2	36.8
正社員以外の労働者	67.7	54.7	52.0	5.0	9.6	6.4	31.0	23.8	10.1
出向社員	88.5	91.6	90.0	53.9	79.2	63.0	85.9	74.6	53.9
契約社員（専門職）	83.0	87.6	83.5	6.1	14.2	8.4	42.8	34.0	12.7
嘱託社員（再雇用者）	81.1	87.4	82.9	15.6	15.7	15.0	55.7	41.6	14.0
パートタイム労働者	60.6	37.6	35.3	1.5	4.3	3.1	23.9	17.6	7.3
臨時労働者	19.4	14.5	14.8	1.2	7.4	2.4	11.4	8.5	1.9
派遣労働者	83.8	81.1	76.5	3.6	10.9	4.0	15.8	26.6	13.2
登録型常時雇用	84.8	80.4	75.4	1.4	1.8	0.7	3.8	24.3	10.6
その他の	82.7	81.9	77.8	6.2	21.5	7.8	29.9	29.2	16.3
その他	83.1	82.3	80.0	5.4	12.0	5.3	42.6	26.7	9.7

厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

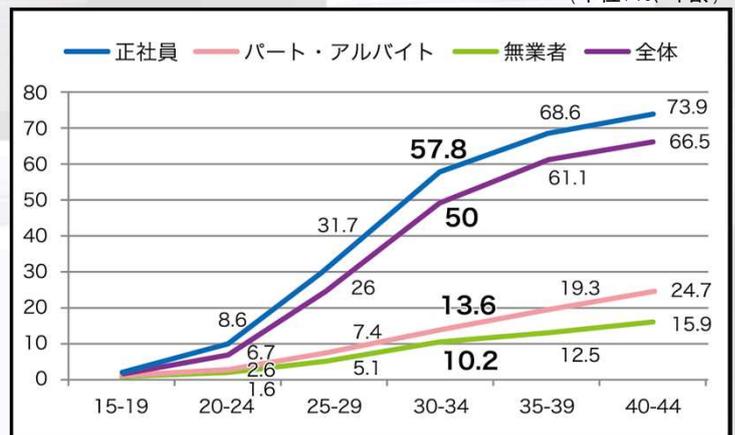
男性の雇用形態別の有配偶率

30歳代前半に有配偶率は50%と急激に高まりますが、パート・アルバイト、無業者では大きな伸びは見られません。

女性については、結婚や出産の結果、無業やパート・アルバイトなどの非正規雇用に変わる場合があり、男性とは傾向が異なるため、省略している。



（単位：％、年齢）



独立行政法人 労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版『就業構造基本調査』より—」



●フリーターは 職歴になる？

いろいろ経験して
みるのはいいことだけど、
正社員とフリーターとでは
企業での教育訓練の実施状況が
異なってくるんだよ。

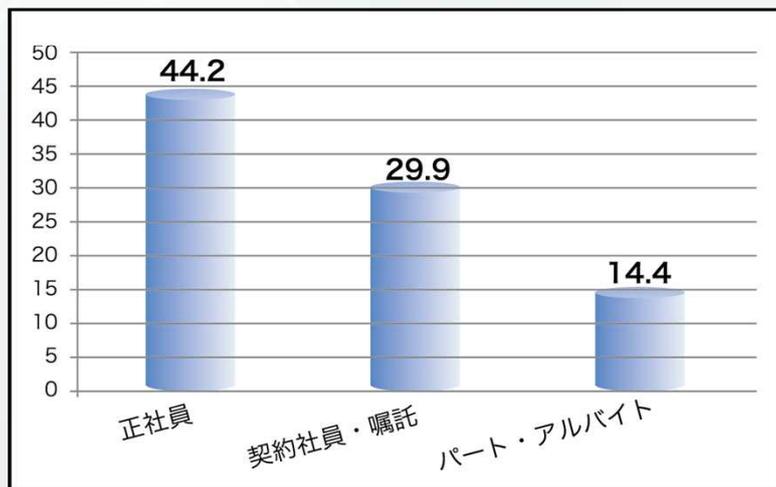
私、やりたい仕事って
分からないし、フリーターで
いろいろ経験してみて
やりたい仕事探そうかな・・・



フリーターの職業能力 形成

正社員とそれ以外の雇用形態では、勤務先による訓練の実施状況が異なります。最も実施率が高いのが、正社員(44.2%)で、次いで契約社員・嘱託(29.9%)となっており、パート・アルバイト(14.4%)が最も低い状況となっています。

就業状況別能力開発実施状況(%)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状② -平成24年版『就業構造基本調査』より-

フリーター経験を評価 しない理由

「根気がなくいつ辞めるかわからない」(約7割)が一番多く、その次に多いのは「年齢相応の技能、知識がない」、「職業に対する意識などの教育が必要」という回答です。

フリーター経験者は、企業によっては職業意識が不足していると評価される場合があります。

フリーター経験を評価しない企業の企業規模別理由割合

フリーターであったことをマイナスに評価する理由(複数回答、%)

	根気がなくいつ辞めるかわからない	年齢相応の技能、知識がない	職業に対する意識などの教育が必要	責任感が ない	組織にな じみにく い	人物像が つかみに くい	入社時の 格付け、 配置が難 しい	その他	無回答
計 (n=1288)	71.7	47.5	44.9	43.5	38.1	25.9	20.0	1.8	0.1
〈規模別〉									
100~299人 (n=932)	73.1	46.2	43.9	44.6	39.4	28.6	18.6	2.0	0.1
300~999人 (n=255)	72.2	49.0	47.1	42.7	35.7	19.6	23.5	0.8	0.0
1000人以上 (n=101)	58.4	55.4	48.5	34.7	32.7	15.8	24.8	2.0	0.0
〈フリーター採用の有無〉									
採用した (n=152)	77.0	44.7	42.1	54.6	36.8	25.7	7.9	2.0	0.0
採用していない (n=1123)	71.1	47.8	45.3	41.6	38.5	25.8	21.9	1.8	0.1

注) フリーターの採用にあたって、フリーターであったことを「マイナスに評価する」と回答した企業を対象に集計。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」

やりたいことを
探して職を転々として
いると、根気がなく見られて
しまうのね・・・





フリーターから 正社員になるには？

やりたい仕事が見つかったら、
正社員でそれを続けたいけど、
フリーターから正社員って
なれるのかしら…

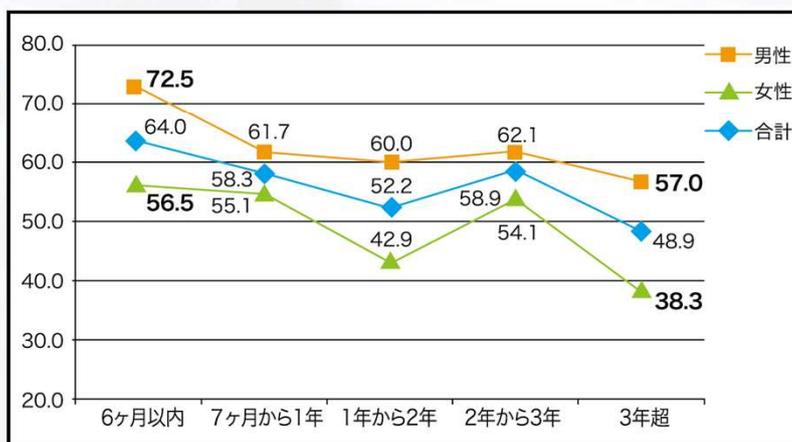
フリーター期間別にみた正社員になれた者の割合

フリーター期間が半年以内の場合、男性では約7割、女性では約6割が正社員になっているが、フリーター期間が3年を超える場合、正社員になれた男性は約6割、女性では約4割。フリーター期間が長くなるほど、正社員への転換が難しくなる傾向にあります。



十分なれるけど、
そのためには、フリーターのときに
何を学び、どう動くかが
重要なんだよ。

フリーター期間別正社員になれた者の割合 (%)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開
—『第3回若者のワークスタイル調査』から—



企業からみたフリーター経験の評価

フリーター経験から得たことがきちんと説明できること、類似の職種であること、一つの企業で継続的に勤務していることなどが評価される傾向にあります。

規模別に見たフリーター経験の評価 (%)

	全体 (N)	フリーター経験であっても、募集する職種と関連があればプラスに評価する	フリーター経験であっても、フリーター間の通算期間が一定期間にとどまっているのであればプラスに評価する	フリーター経験であっても、1つの企業に継続して勤務している期間が一定期間あるのであればプラスに評価する	フリーター経験であっても、フリーターとしての転職回数がある一定回数以内にとどまっているのであればプラスに評価する	フリーター経験であってもその経験から何を学んでどのように活かしていくかが明確に説明できている場合はプラスに評価する	フリーター経験の内容や期間に関わらず、マイナスに評価する	評価にほとんど影響しない	無回答
全体	100.0 (1764)	38.2	8.4	25.5	8.6	39.9	4.8	24.4	4.5
30~49人	100.0 (686)	40.8	9.6	28.4	9.6	40.7	4.5	23.0	4.8
50~99人	100.0 (560)	39.3	7.5	24.8	8.4	39.3	4.5	24.6	3.9
100~299人	100.0 (415)	34.7	8.0	24.6	8.2	40.5	5.3	26.7	3.1
300人以上	100.0 (101)	28.7	5.9	12.9	5.0	35.6	6.9	22.8	10.9

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「中小企業の『採用と定着』調査結果—速報版—」

フリーター経験も
どのような意識を持って
取り組んだかなどで評価される
ことがあるのね…





●公的機関では、どんなサポートをしてくれるの？

「わかものハローワーク」とは、正社員を目指す若者を対象にしたハローワークです。



僕が行ったのは、「わかものハローワーク」なんだ。



わかものハローワークでは、職業相談・職業紹介、就職支援セミナー等、正社員就職に向けた支援を行っています。担当者制による向き合い型の個別支援を行っており、仕事の紹介はもちろん、仕事の適性についての相談や応募書類の書き方、面接指導など、来訪者個人に応じたきめ細かな支援を行っています。



その他、パソコンで自分の特性を調べたり、仕事を探したりすることもできます。



俺、そういう場所があるって全然知らなかったです…!



就職支援セミナーの中には、わかものハローワークに通って正社員を目指している人たち同士で、就職活動をどう進めるかを話し合うグループワーク等もあります。自分の長所や短所、何が向いているのかなど、グループワークの仲間からいろいろなアドバイスをもらえます。



●公的機関では、どんなサポートをしてくれるの？

亜矢ちゃんみたいに
在学中の人には
「新卒応援ハローワーク」
があるよ

興味があったら
行ってみてよ。
無駄になることはないと思
うからさ

私達も行ってみます！



私は
「新卒応援ハローワーク」へ



僕は
「わかものハローワーク」へ



こちらのアニメも参考にして
就職について考えてみてね！

僕らの明日



厚生労働省動画チャンネル (You Tube) で、
アニメ『僕らの明日』がご覧いただけます。

お問い合わせは

公共職業安定所名	所在地	電話番号
那覇新卒応援ハローワーク	那覇市おもろまち1-3-25 ハローワーク那覇3階 学卒部門	098-866-8609 (45#)
那覇 わかもの支援コーナー	那覇市おもろまち1-3-25 ハローワーク那覇1階 職業相談第1部門	098-866-8606
沖縄 わかもの支援窓口	沖縄市住吉1-23-1 ハローワーク沖縄1階 職業相談第1部門	098-939-3202
名護 わかもの支援窓口	名護市東江4-3-12 ハローワーク名護1階 職業相談第1部門	0980-52-2810
ハローワーク宮古	宮古島市平良字下里1020 職業紹介部門	0980-72-3329
ハローワーク八重山	石垣市字登野城55-4 職業紹介部門	0980-82-2327

事業主等の皆さまへ

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

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

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。

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

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】

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。

事業主や職業紹介事業者などの皆さまへ

青少年の雇用の促進等に関する新たな指針が 10月から適用されます！

「青少年の雇用の促進等に関する法律」が平成27年9月18日に公布されました。この法律に基づき、事業主などの責務や関係者相互の連携・協力に関して、事業主や職業紹介事業者などをはじめ関係者が適切に対処するための指針を定め、平成27年10月1日から適用されます。

～ 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～

【平成二十七年厚生労働省告示第四百六号】

なお、この指針の適用に伴い、「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（平成十九年厚生労働省告示第二百七十五号）」は廃止します。

新たな指針のポイント

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。

事業主は、青少年の募集や採用に当たり、人物本位による正当な評価を行うための措置を講じるように努めること。

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、賃金不払いなど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ほか、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こと。

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。

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

青少年の就職支援や、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ことに携わる職業紹介事業者などは、青少年が安定的な就業機会を得て、職場定着やキャリアアップに向けた措置などを講じるように努めること。

指針の全体版については、以下の厚生労働省のホームページからご覧ください。

<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。

事業主の皆さまへ

新規学校卒業者を採用する際は 労働関係法令の規定などを確認してください

新規学校卒業者の就職は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものです。しかし、新規学校卒業者は、職業や職場に関する知識や経験に乏しく、適切な職業選択と円滑な就職を行うためには、関係者の助言や援助を必要とします。

このリーフレットは、平成27年9月に告示された「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）をもとに、新規学校卒業者の採用に当たり確認いただきたい事項をまとめたものです。

事業主の皆さまには、新規学校卒業者を採用する際、このリーフレットや関係法令などを参考に、適正な募集・採用に努めていただくようお願いいたします。

1. 募集・労働契約締結に当たって遵守すべき事項など

事業主は、労働条件の明示など、労働関係法令などの規定を遵守してください。

募集時	<p>労働条件を明示してください（職業安定法第5条の3）</p> <p>業務内容などを平易な言葉で的確に表示してください（同法第42条）</p> <p>虚偽の条件表示などに対しては罰則があります（同法第65条第8号）</p> <p>職業安定法に基づく大臣指針により、以下の点に配慮してください</p> <ul style="list-style-type: none"> ・募集の段階で、労働条件を変更する可能性があるときは、その旨を併せて明示してください ・明示した労働条件が変更になったときは、求職者に対して速やかに通知してください
労働契約締結時 または 締結後	<p>労働条件を明示してください（労働基準法第15条第1項）</p> <p>違反した場合は罰則があります（同法第120条第1号）</p> <p>明示された労働条件が事実と異なる場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます（同法第15条第2項）</p> <p>労働条件の変更には、労使の合意が必要です（労働契約法第8条）</p>

2. 採用内定に当たって遵守すべき事項など

- (1) 採用内定を行う際は、確実な採用の見通しに基づいて、採否の結果を明確に伝えてください。
- (2) 採用の時期や採用条件、採用内定取消事由などは、文書で明示してください。また、学校などの卒業が採用条件となる場合は、内定時に明示してください。

（裏面に続く）



- (3) 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がなく、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効となりますので、十分にご留意ください。
- (4) やむを得ない事情により採用内定の取消しや入職（入社）時期の繰り下げを行うときは、新規卒業予定者の就職先の確保に最大限努力するとともに、該当者からの補償などの要求に誠意を持って対応してください。

3．学校などの卒業者の取扱い

新規卒業予定者の募集を行うに当たっては、学校などの卒業者が、卒業後少なくとも三年間は応募できるようにしてください。また、できる限り年齢の上限を設けないようにし、年齢の上限を設ける場合には、青少年が広く応募できるよう検討してください。

4．新規卒業予定者に関する採用方法

- (1) 通年採用や秋季採用の導入などを積極的に検討してください。
- (2) 国・地方公共団体などの施策を活用しながら、いわゆるUIターン就職などによる就職機会の提供に積極的に取り組んでください。

5．インターンシップ・職場体験の機会の提供

学校や公共職業安定所（ハローワーク）などと連携し、インターンシップや職場体験の受入れを行うなどの積極的な協力をお願いします。なお、インターンシップや職場体験であっても、労働基準法などの労働関係法令が適用される場合もあるので、ご注意ください。

「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26年4月8日 文部科学省・厚生労働省・経済産業省）を踏まえて実施してください。

6．その他

前述のほか、事業主は以下の点についてご注意ください。

- ・募集・採用計画の立案に当たっては、毎年の募集・採用人数が大きく変動しないよう、入職後の人材育成など雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画などに基づいて、必要な人材だけを採用してください。
- ・当該年度の具体的な募集・採用計画の立案に当たり、中長期的な人事計画などの下、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状況などを十分見極めた上で、募集・採用人数を決定してください。
- ・募集・採用人数の計画決定に当たり、「若干名」、「〇人以内」など不明確な表現、実際の採用計画を超えた人数の募集などは避け、採用人数を明確にしてください。
- ・やむを得ない事情により採用内定の取り消しまたは入職（入社）時期の繰り下げを行う場合は、あらかじめハローワークに通知してください。

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

若者雇用促進法に基づく 新たな認定制度が始まります！

～平成27年10月1日からスタート～

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厚生労働大臣が認定し、これらの企業に対して情報発信を後押しすることなどにより、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向上を図ります。

Q 認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A 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	ハローワーク等で重点的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等に関するポータルサイト ¹ 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、広告などに付けることができます ² 。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措置を活用する際、一定額が加算されます。 キャリアアップ助成金 キャリア形成促進助成金 トライアル雇用奨励金 (裏面の参考情報参照)

1 ポータルサイトは、11月頃の公開を予定しています。

2 認定マークについては、現在検討中です。決定次第、厚生労働省から発表します。(11月頃公表予定)

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けます。
詳細については、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、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること ²
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	重大な労働関係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。

< 参考：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等を正規雇用等へ転換する場合、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）。

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。