資料4

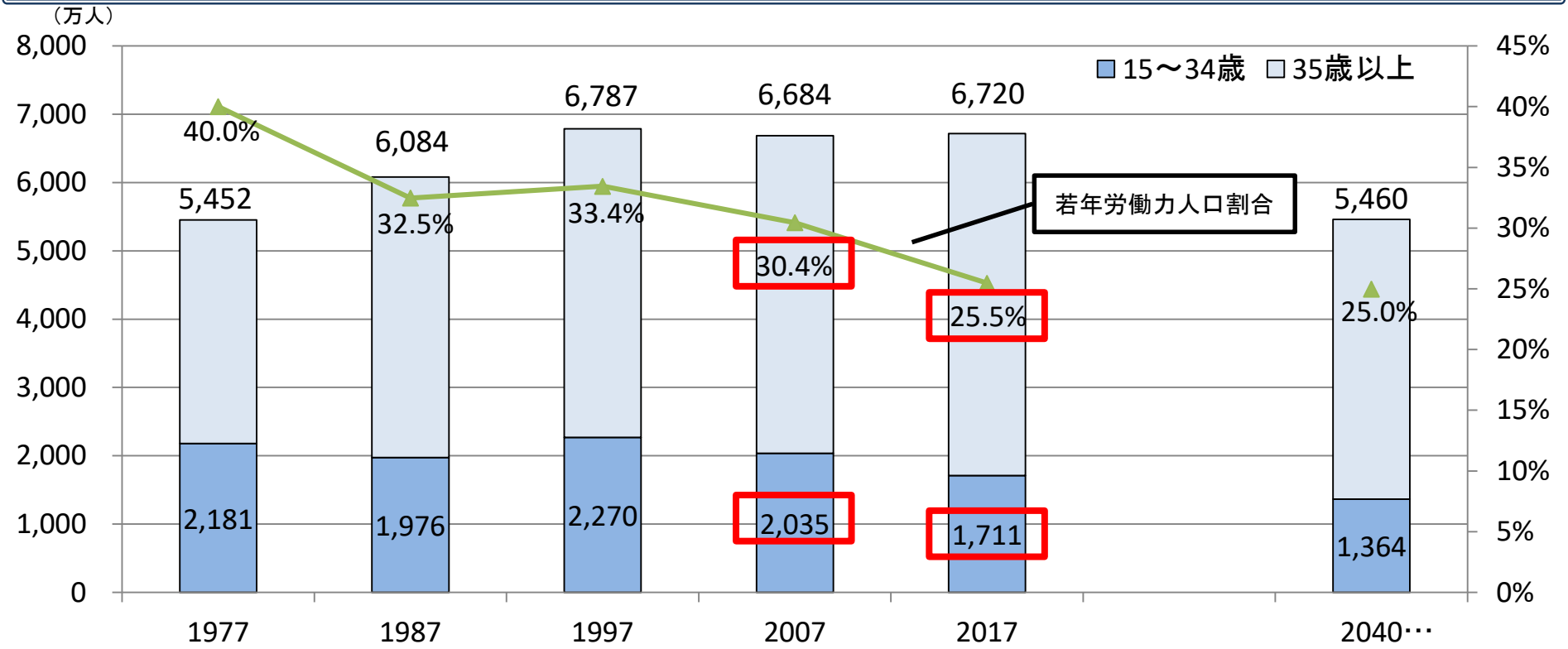
若年者雇用対策の現状等について

厚生労働省人材開発統括官

Ⅰ　若年者雇用労働市場の現状

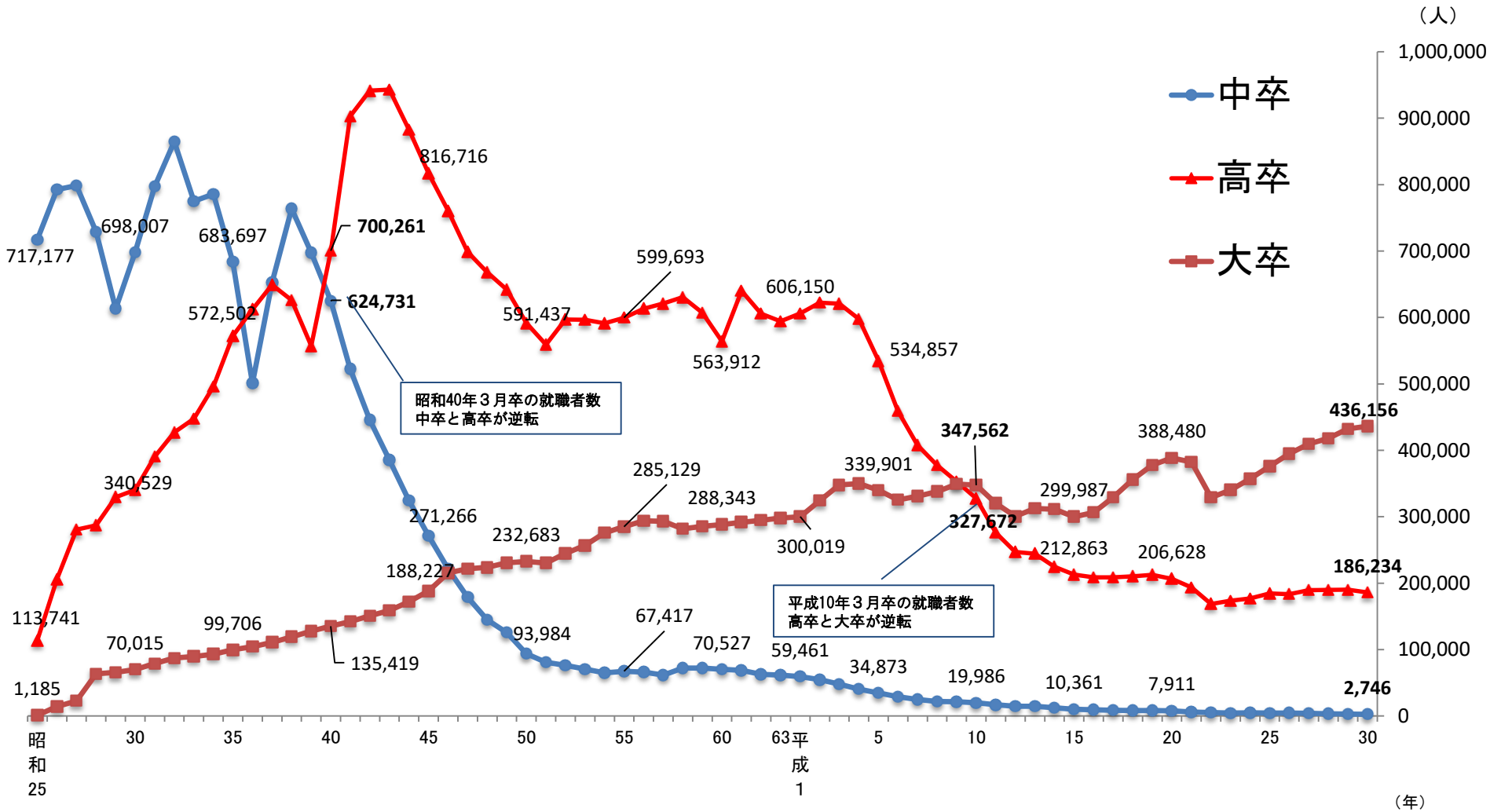
若年労働力人口の推移

○　若年労働力人口（15～34歳）は、2007年には2,035万人だったものが、2017年で1,711万人となっており、10年間で約320万人減少。
○　総労働力人口に占める若年労働力人口の割合も、2007年には30.4%だったものが、2017年には25.5%と、10年間で4.9ポイント減少。



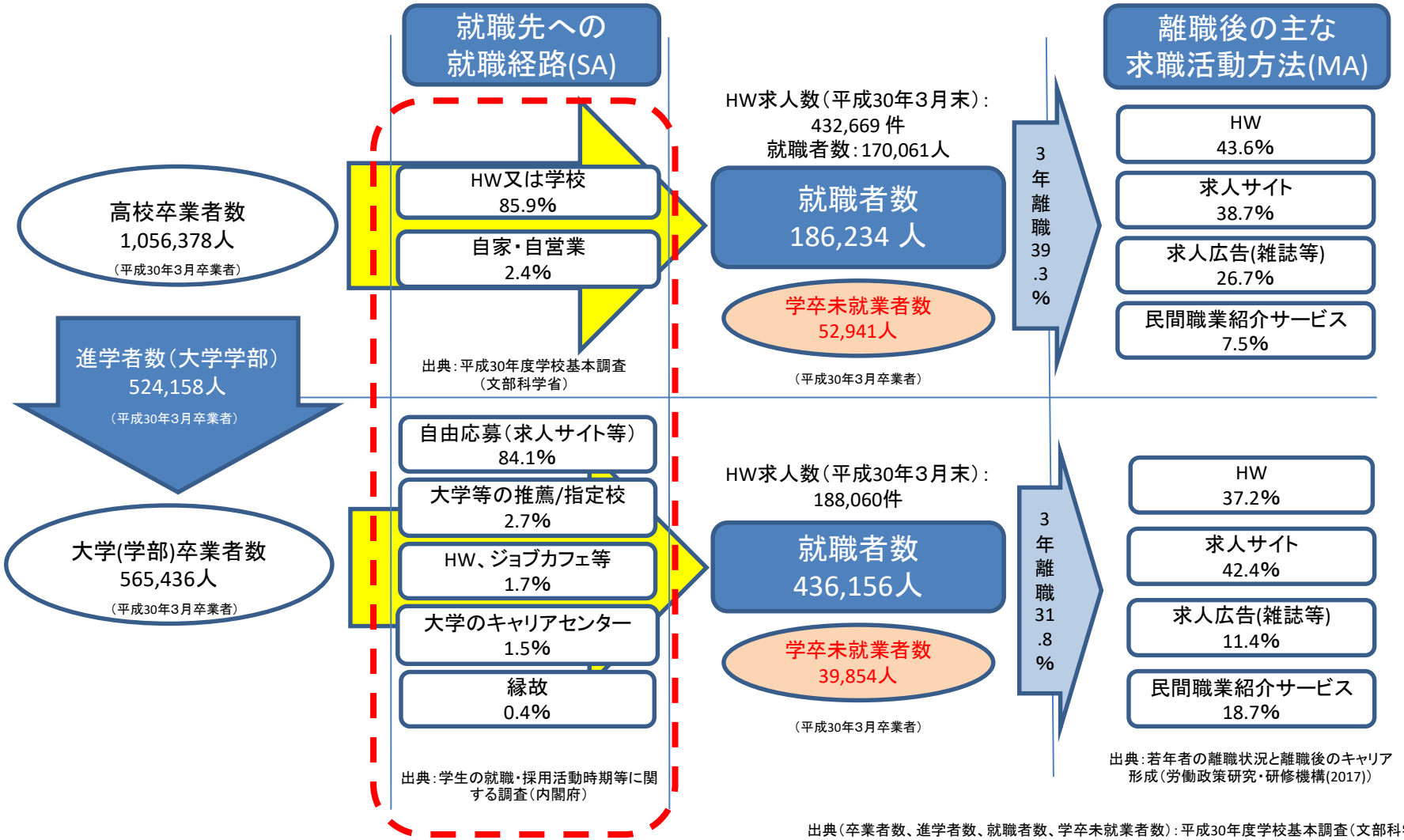
（資料出所）実績値は総務省「労働力調査（基本集計）」、2040年は（独）労働政策研究・研修機構推計
（注1）労働力人口は年平均
（注2）ゼロ成長・労働参加現状シナリオにて推計（ゼロ成長に近い経済成長で、性・年齢階級別の労働力率が2017年と同じ水準で推移すると仮定したシナリオ）
（注3）2017年1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口（旧基準）から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口（新基準）に切り替えた。これに伴い2010年から2016年までの数値については、比率を除き、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

学歴別就職者数の推移



（資料出所）文部科学省「学校基本調査」

新規学卒労働市場の全体概要



出典（卒業者数、進学者数、就職者数、学卒未就業者数）：平成30年度学校基本調査（文部科学省）
（HW求人数、就職者数）：職業安定業務統計（厚生労働省）

【参考】新規学卒者の就職経路

職業紹介機関等						縁故・出向等			
HW	HWIS	民間職業紹介サービス	学校	広告(求人サイト、求人情報誌等)	その他	縁故	うち前の会社	出向	出向先からの復帰
11.2%	1.9%	3.0%	35.7%	32.5%	5.3%	10.4%	0.0%	0.1%	0.0%

出典：平成29年雇用動向調査（厚生労働省）
※毎月勤労統計調査の再集計に伴い本調査も再集計した結果の数値

若年者を取り巻く雇用環境の変化

いわゆるリーマンショック時（平成20年秋～）は、急激に悪化した雇用失業情勢に対応するため、学卒未就職者、若年失業者を減らすことを最優先にマッチング支援を強力に実施。その後、若者を含め雇用失業情勢は全体として改善しているが、その中でも、就職実現に向け課題を抱えるフリーター等の不安定就労者や若年無業者（ニート）が相当数存在し、また、若年労働力人口が一貫して減少傾向にある中、よりきめ細かく質の高い就職支援が求められている。

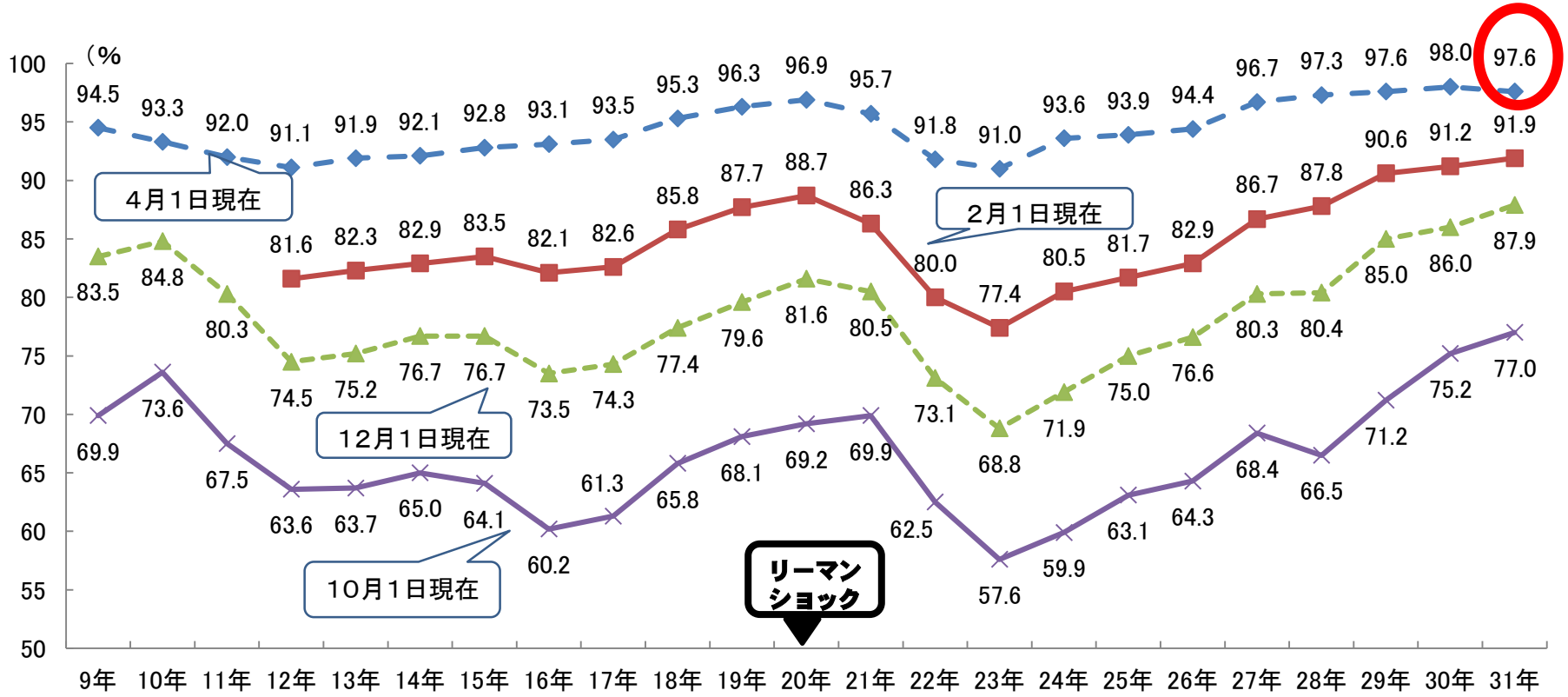
	【リーマンショック時の状況】（概ね平成22年時点で把握）	【直近の状況】
新規学卒者の就職状況	（新規大卒者）　＜平成23年3月卒業＞ 就職率：91.0% 未就職卒業者数（専修学校卒業者等を含む）：約6.7万人 （新規高卒者）　＜平成23年3月卒業＞ 就職率：93.2% 未就職卒業者数：約1.2万人	**～新規学卒者の就職率は過去最高水準～** （新規大卒者）　＜平成31年3月卒業＞（調査開始以降2番目の高水準） 就職率：97.6%　未就職卒業者数（専修学校卒業者等を含む）：約1.8万人 （新規高卒者）　＜平成31年3月卒業＞（調査開始以降2番目の高水準） 就職率：98.2%　未就職卒業者数：約0.3万人）
新規学卒者の就職後3年以内離職率	（新規大卒者）＜平成23年3月卒業＞ 就職後3年以内離職率：32.4% （新規高卒者）＜平成23年3月卒業＞ 就職後3年以内離職率：39.6%	**～新規学卒者の3年以内離職率は大卒3割、高卒4割で推移～** （新規大卒者）＜平成27年3月卒業＞ 就職後3年以内離職率：31.8% （新規高卒者）＜平成27年3月卒業＞ 就職後3年以内離職率：39.3%
若年者の失業状況	（15～24歳）　＜平成22年＞ 完全失業率：9.4%　　失業者数52万人 （25～34歳）　＜平成22年＞ 完全失業率：6.2%　　失業者数82万人	**～若年失業率はバブル期以来の低水準～** （15～24歳）　＜平成30年＞ 完全失業率：3.6%　　失業者数21万人 （25～34歳）　＜平成30年＞ 完全失業率：3.4%　　失業者数39万人
フリーター等（15～34歳で卒業後「パート・アルバイト」の者等）	（フリーター）　＜平成22年＞ 15～34歳のフリーター数：182万人 （フリーターと同等の不安定就労者）　＜平成22年＞ 35～44歳のフリーターと同等の者数：44万人	**～減少傾向だがペースは緩やか。中年齢層ではむしろ増加～** （フリーター）　＜平成30年＞ 15～34歳のフリーター数：143万人 （フリーターと同等の不安定就労者）　＜平成30年＞ 35～44歳のフリーターと同等の者数：52万人
若年無業者（ニート）（15～34歳で仕事を探さず家事・通学していない者等）	（若年無業者（ニート））　＜平成22年＞ 15～34歳の若年無業者（ニート）：60万人 （若年無業者（ニート）と同等の者）　＜平成22年＞ 35～44歳の若年無業者（ニート）と同等の無業者数：39万人	**～若年無業者数（ニート）は50万人台で高止まり。中年齢層ではむしろ増加～** （若年無業者（ニート））　＜平成30年＞ 15～34歳の若年無業者（ニート）：53万人 （若年無業者（ニート）と同等の無業者）　＜平成30年＞ 35～44歳の若年無業者（ニート）と同等の者数：40万人

新規大学卒業者の就職率の推移

平成31年3月卒業の新規大学卒業者の就職率（平成31年4月1日現在）は97.6%となり、調査開始以降2番目に高く、引き続き高水準。

- 就職率は97.6%…… 前年同期比0.4ポイントの低下
- 就職希望者数は約43万7千人…前年同期比　2.2%増
- 内定者数は約42万6千人 …… 前年同期比　1.6%増

※文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に本調査結果（就職希望率、就職率）を乗じて推計した数値

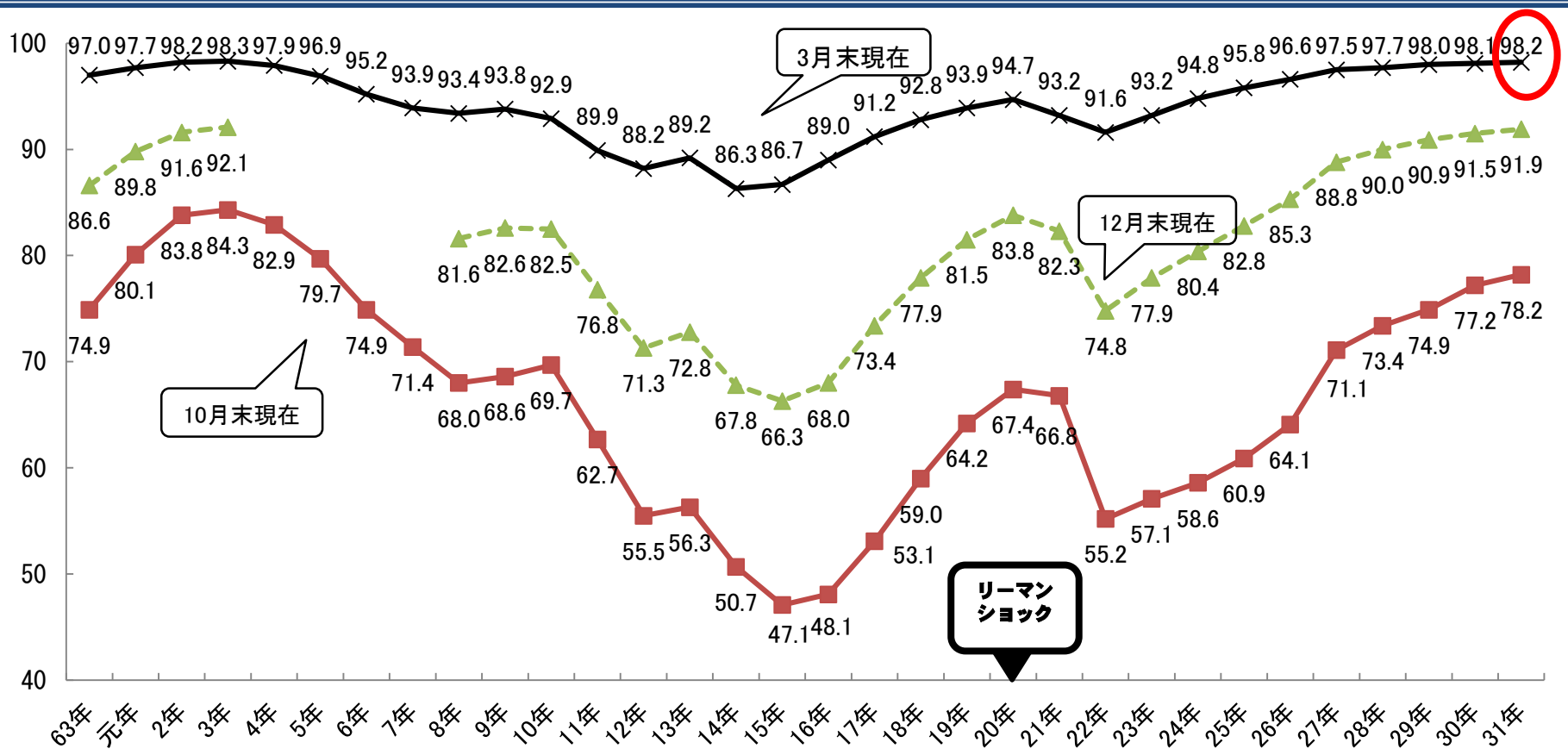


（資料出所）「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」（厚生労働省・文部科学省）　（注）就職（内定）率とは、就職希望者に占める就職（内定）者の割合。　（各年3月卒）

新規高校卒業者の就職率の推移

平成31年3月卒業の新規高校卒業予定者の就職率（平成31年3月末現在）は、9年連続で前年同期を上回った。

- 就職率は98.2%・・・・・・・・・前年同期比0.1ポイントの上昇
- 就職者数は18万4千人・・・・ 前年同期比0.1%の減

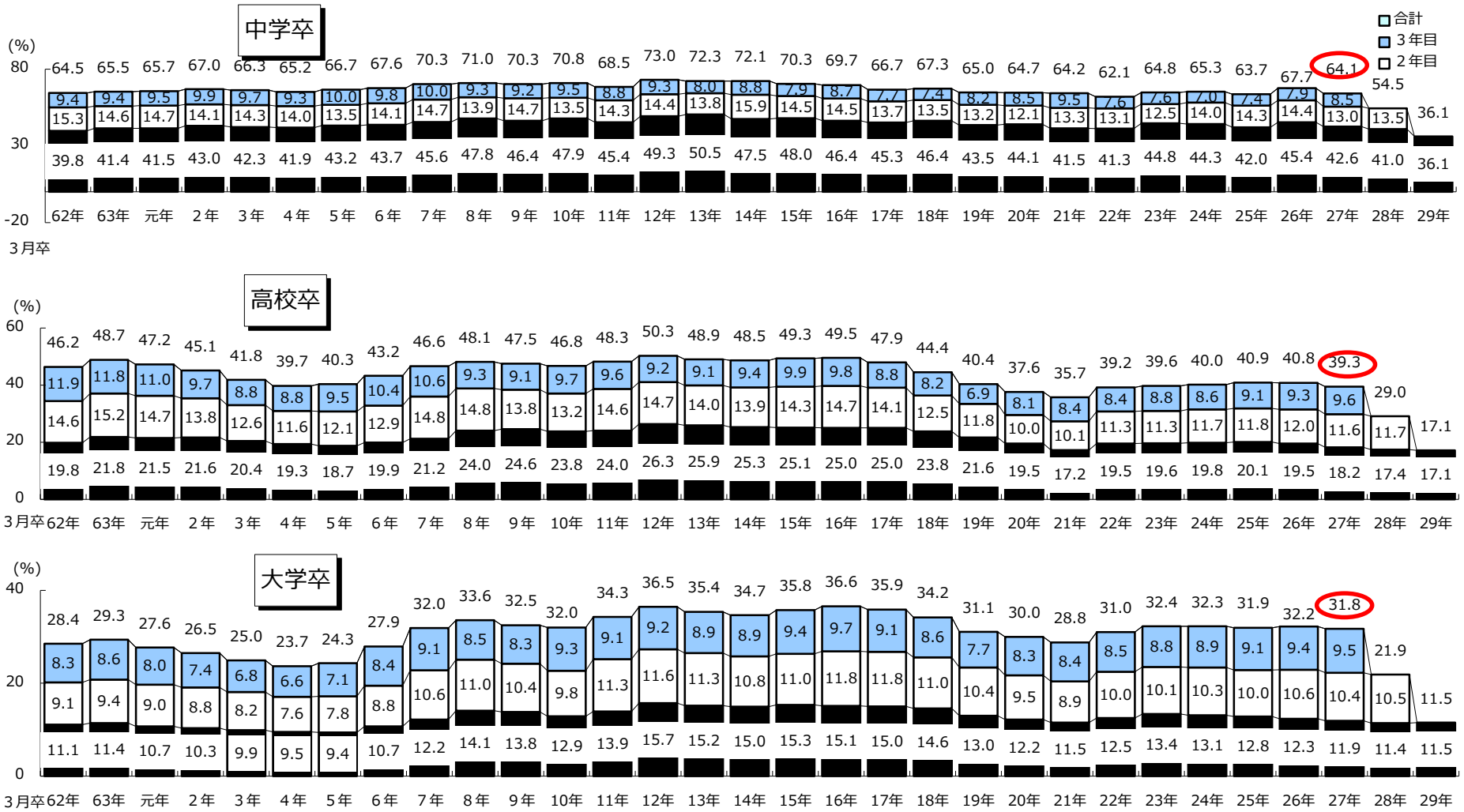


（資料出所）高等学校卒業者の就職状況に関する調査（文部科学省）　（各年3月卒）

（注）平成3年度から平成6年度の4年間については、都道府県等の負担軽減を図るため年3回の調査を年2回として実施。

新規学卒就職者の離職状況

○　卒業後３年以内に離職する者の割合は、中学卒で約６割、高校卒で約４割、大学卒で約３割となっており、特に１年以内の離職率が高くなっている。



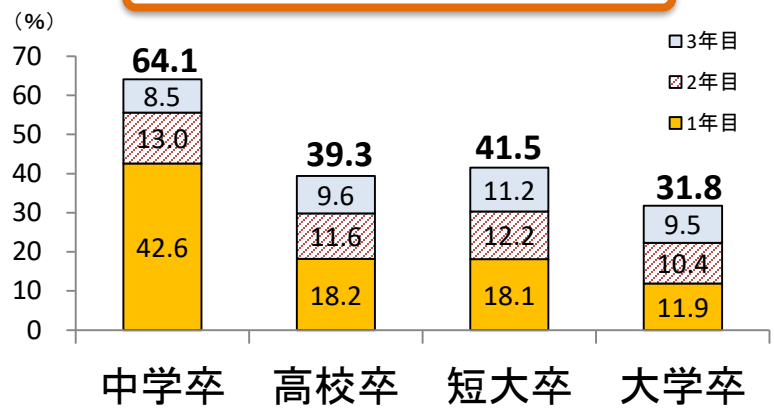
（資料出所）厚生労働省職業安定局集計

（注）3年目までの離職率は四捨五入の関係で、合計と一致しないことがある。

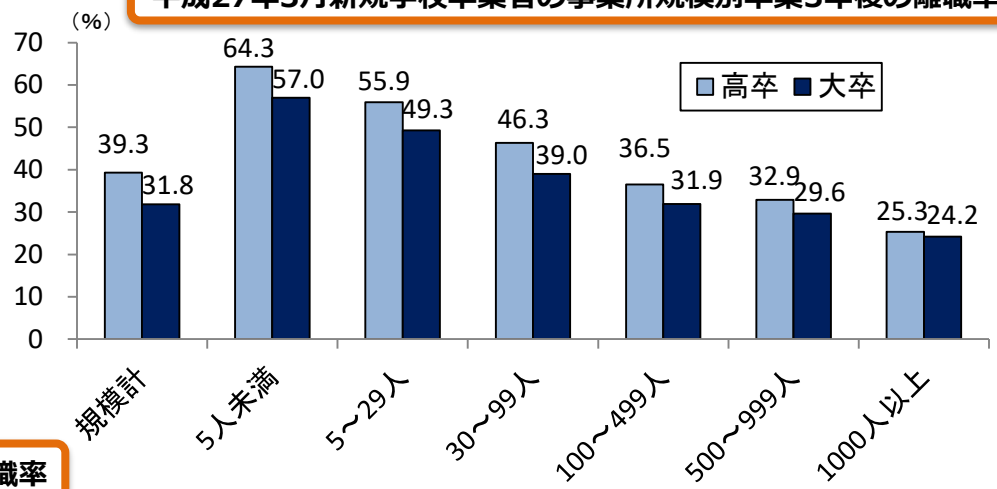
新規学校卒業者の離職状況（平成27年3月卒業者）

○ 新規学卒者の離職状況について、産業別・事業所規模別の離職率を公表（平成30年10月）。
公表した離職率データについては、事業所規模が大きいほど離職率が低い等の傾向が見られた。

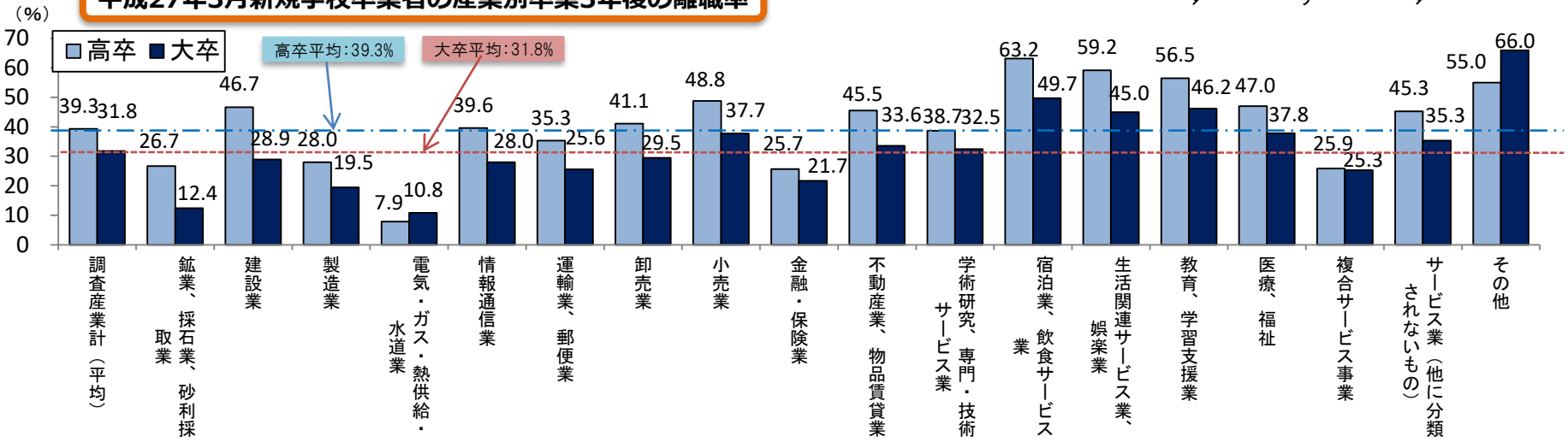
平成27年3月新規学校卒業者の離職率



平成27年3月新規学校卒業者の事業所規模別卒業3年後の離職率



平成27年3月新規学校卒業者の産業別卒業3年後の離職率



（資料出所）厚生労働省職業安定局集計

「初めての正社員勤務先」で正社員として働くことを辞めた理由

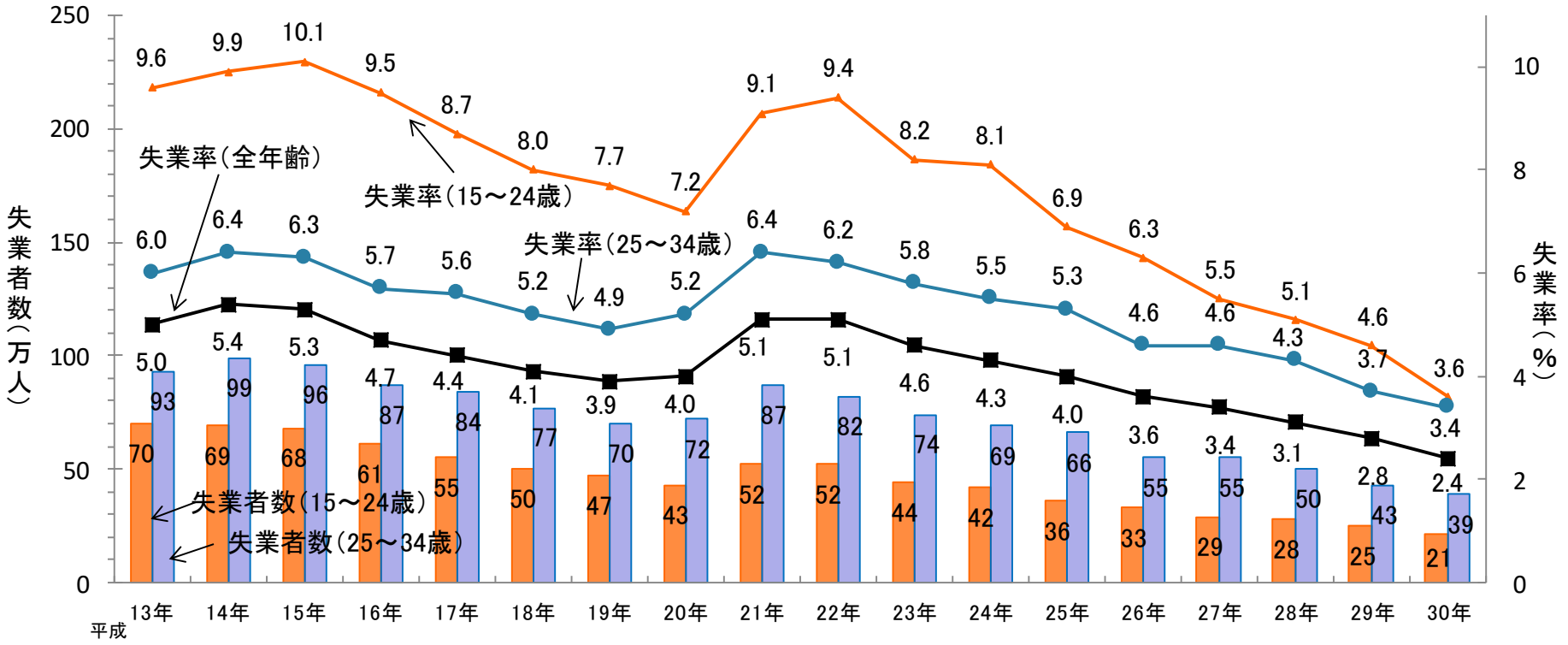
初職勤続期間3年以内 （高卒、専門学校卒、短大･高専卒、大卒、大学院卒）

	男性	女性
キャリアアップするため	22.6	13.7
希望する条件により合った仕事が他に見つかったため	14.4	14.3
仕事が上手くできず自信を失ったため	22.5	19.8
学校で学んだことや、自分の技能・能力が活かせられなかったため	8.8	9.1
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	26.0	23.0
ノルマや責任が重すぎたため	15.3	20.4
会社に将来性がないため	21.7	16.3
賃金の条件がよくなかったため	26.0	24.2
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため	**29.3**	**31.0**
結婚・出産のため	2.8	22.9
介護・看護のため	1.2	1.0
人間関係がよくなかったため	**26.8**	**29.6**
肉体的・精神的に健康を損ねたため	**26.5**	**31.1**
通勤困難であるため	3.9	4.1
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	6.4	2.4
その他	1.5	0.9
計	100	100

（資料出所）（独）労働政策研究･研修機構 調査シリーズNo.191
若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）」（2019年）

若年者の完全失業率・完全失業者数の推移

○　若年者の完全失業率及び完全失業者数は、15～24歳層、25～34歳層のいずれも改善傾向にある。
○　平成30年の完全失業率は、15～24歳層で3.6%と前年より1.0ポイント改善、25～34歳層で3.4%と前年より0.3ポイント改善となった。



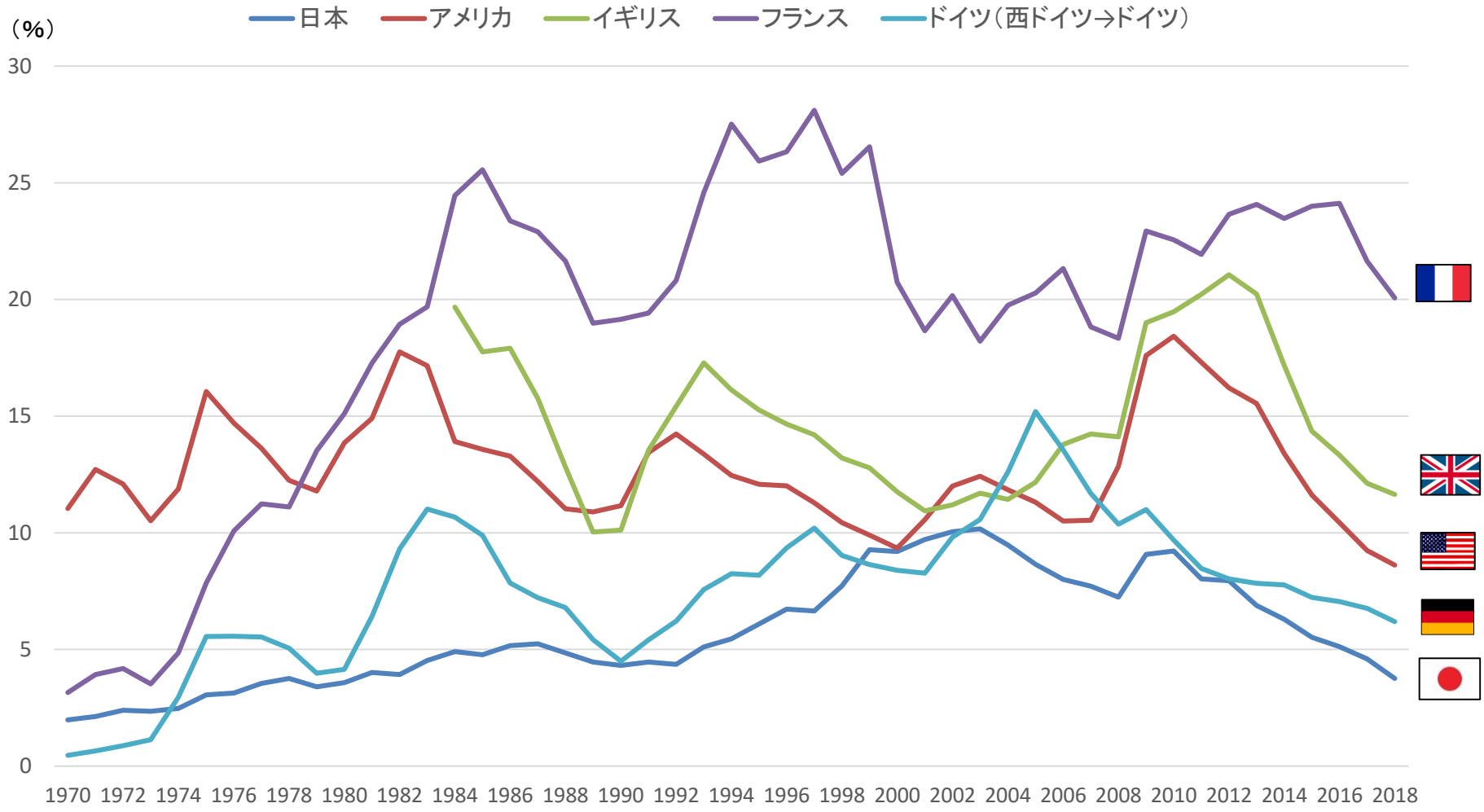
（資料出所）　総務省統計局「労働力調査」（基本集計）
（注）　完全失業率、完全失業者数は年平均。

各国における若年者の失業率（2018年）

国	失業率（%）		
	全年齢計	15～24歳	25～34歳
日本	2．4	3．8	3．4
アメリカ	3．9	8．6	3．9
イギリス	4．2	11．6	3．8
フランス	8．7	20．1	10．3
ドイツ	3．4	6．2	4．2
カナダ	5．8	11．1	5．6
イタリア	10．6	32．2	15．9
韓国	3．8	10．5	6．6
スウェーデン	6．3	16．8	6．5
スペイン	15．3	34．3	17．6

（資料出所）" OECD.Stat "LFS by sex and age - indicators

各国の若年失業率(15-24歳)の推移



出所：OECD database、Labor Force Statistics

フリーター・ニートの数の推移

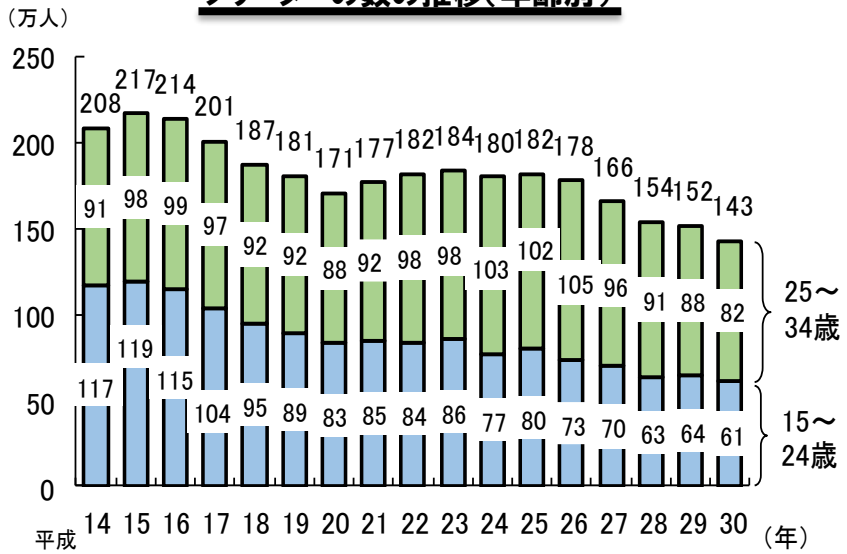
フリーター数は、平成30年で143万人

○ フリーター数は、平成30年で143万人と、5年連続で減少している。

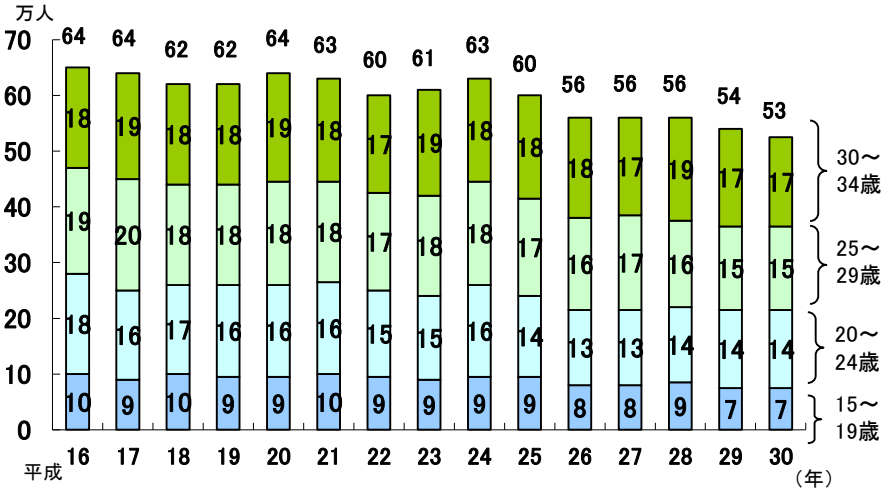
ニート数は、平成30年で53万人

○ 15～34歳のニート(注)の数は、平成26年以降、50万人台半ばで推移〔平成30年53万人(前年比▲1万人)〕。

フリーターの数の推移(年齢別)



ニートの数の推移(年齢別)



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注1) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。
1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
2 失業者(※)のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
(※)平成30年より、「完全失業者」(1週間以内に求職活動を行った者)から「失業者」(1ヶ月以内に求職活動を行った者)に変更。これに伴い、非労働力人口の範囲も変更。

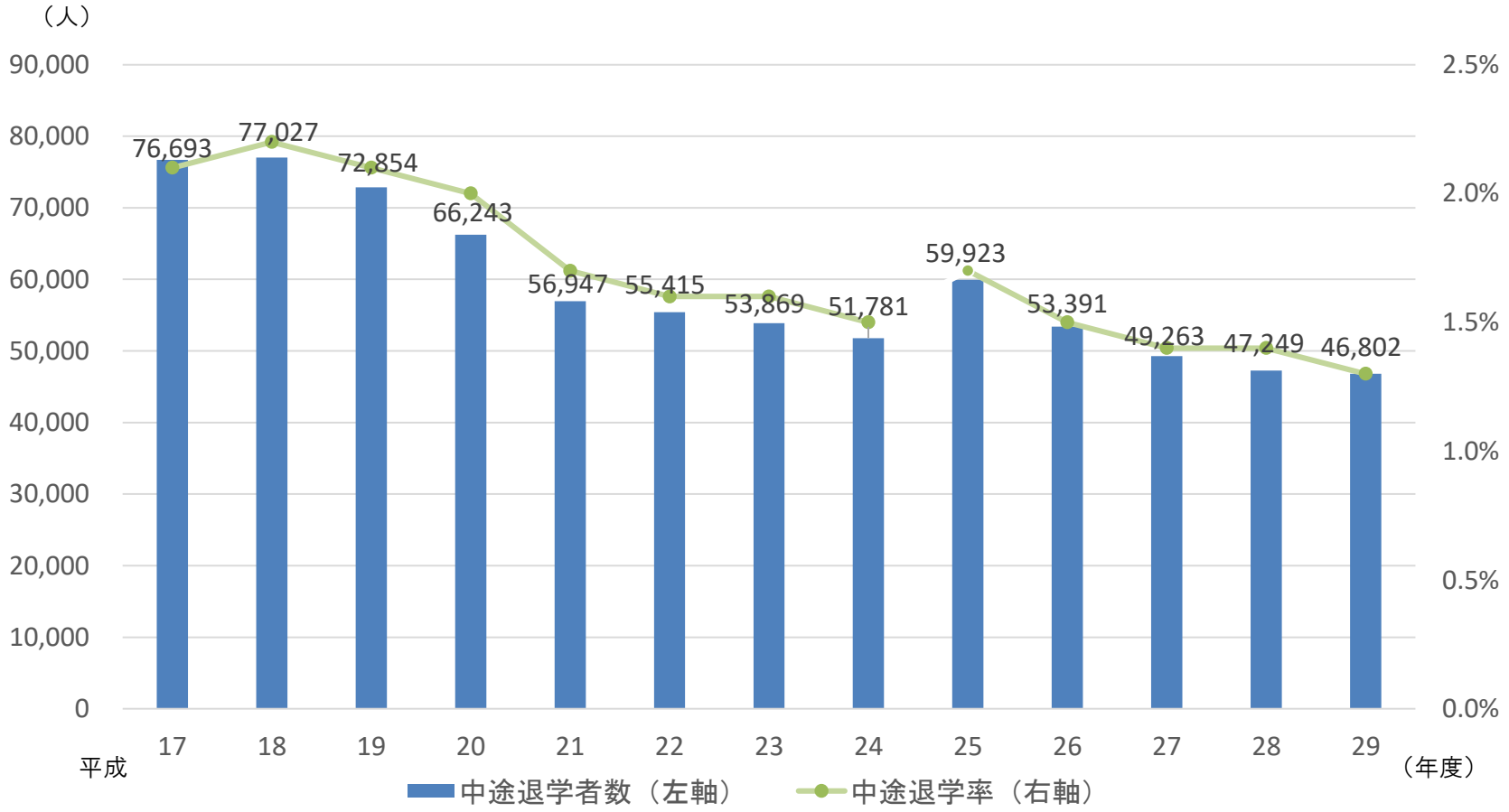
(注2) 平成23年調査結果は東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注1) 「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

(注2) 平成23年調査結果は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県、福島県を除く。

高等学校中途退学者数及び中途退学率の推移



※文部科学省「平成29年度 児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」7-1表をもとに作成。

※平成17年度から24年度は公私立高等学校・国立高等学校を調査。平成25年度からは高等学校通信課程も調査。

※中途退学率は在籍者数（4月1日現在）に占める中途退学者数の割合。

※高等学校には中等教育学校後期課程も含む。

学校中退直後の就業状況

○　高校を中途退学した直後の就業状況は「アルバイト・パート」が69.6%、「無職で何もしていない」が4.3%、大学等の高等教育を中途退学した直後の就業状況は「アルバイト・パート」が57.1%、「無職で何もしていない」が8.2%となっており、いずれも卒業者と比較すると高い。

離学直後の就業状況（学歴別）

	正社員（公務含む）	アルバイト・パート	契約・派遣等	自営・家業	失業	無職で何もしていない	無職で進学準備・結婚準備等	その他・在学中
中卒	4.3	60.9	0.0	4.3	8.7	8.7	8.7	4.3
高卒	46.1	33.0	8.2	2.6	3.0	3.0	3.0	1.1
専門卒	67.0	19.4	6.6	0.8	4.9	0.0	0.5	0.8
短大・高専卒	66.7	14.1	10.4	2.2	3.7	0.7	2.2	0.0
大学卒	77.0	9.9	5.4	1.1	2.8	0.8	2.6	0.3
大学院卒・中退	74.7	6.9	5.7	2.7	3.1	1.1	5.4	0.4
高校中退	6.5	69.6	6.5	8.7	0.0	4.3	2.2	2.2
高等教育中退	11.2	57.1	5.1	3.1	9.2	8.2	5.1	1.0
男女計	67.0	17.0	6.2	1.7	3.5	1.3	2.7	0.6

（資料出所）(独)労働政策研究・研修機構　労働政策研究報告書 No.199「大都市の若者の就業行動と意識の分化ー『第4回若者のワークスタイル調査』から」(2017)
※　調査対象者：東京都の25～34歳の男女

高校中途退学者数　約4.7万人（在籍者の1.3%）　文部科学省「平成29年度児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」より
大学中途退学者数　約7.9万人（在籍者の2.7%）　文部科学省「学生の中途退学や休学等の状況について」(平成26年)より

上記調査結果の比率で就業したと仮定すると、約3.6万人の高校中退者、約4.9万人の大学中退者が中退直後にアルバイト・パートまたは契約・派遣等の非正規として雇用されていると推計される。

Ⅱ－１　若年者雇用対策の現状
（青少年雇用促進法関係）

若者雇用促進法
（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

① 職場情報の積極的な提供（平成28年3月1日施行）

新卒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、若者雇用促進法において、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を創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、（ⅰ）幅広い情報提供を努力義務化、（ⅱ）応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。
➢ 提供する情報：（ア）募集・採用に関する状況、（イ）職業能力の開発・向上に関する状況、（ウ）企業における雇用管理に関する状況

② ハローワークにおける求人不受理（平成28年3月1日施行）

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者など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仕組みを創設した。

➢ 不受理の対象：〇労働基準法と最低賃金法に関する規定について、
（1）1年間に2回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合
（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

〇職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定について
（1）法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

③ ユースエール認定制度（平成27年10月1日施行）

若者雇用促進法において、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について、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を創設した。

➢メリット　：ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる
➢認定基準：・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
・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）について公表している　等

<認定マーク>

適職選択のための取組促進～職場情報の積極的な提供～

・新規学校卒業者の卒後3年以内の離職率　大卒約3割、高卒約4割。（平成27年3月卒）
・15～34歳の不本意非正規の割合（13.0%）が全体と比べて高い。（平成30年）

⇒　新卒段階でのミスマッチ解消が重要。特に、新卒者は就労経験が少なく、情報の収集・活用面で未熟であることから、職場の就労実態に係る職場情報の提供により適職選択を支援することが必要。

職場情報の積極的な提供の促進

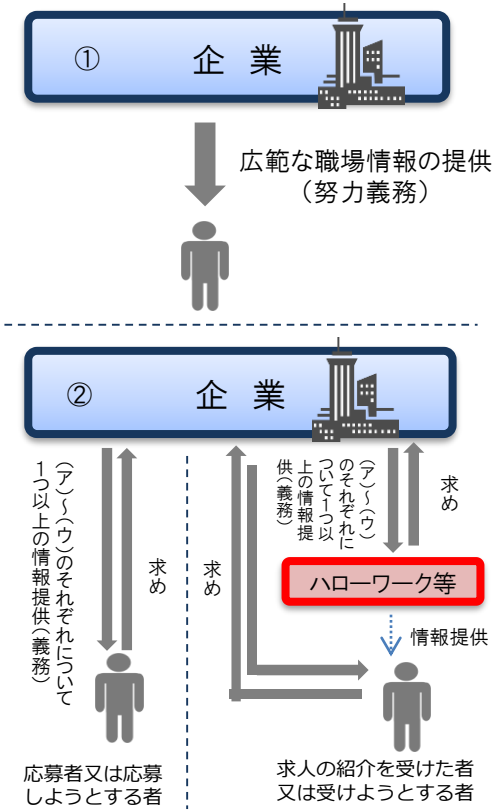
○　新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、
　①　以下の（ア）～（ウ）の職場情報について幅広い提供を努力義務化。
　②　求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、以下の（ア）～（ウ）のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務化。

○　積極的な職場情報提供の取組を促すため、若者雇用促進法に基づく事業主等指針で、
　①　事業主等は以下の全ての項目の情報提供をすることが望ましいこと
　②　職業紹介事業者は新卒求人の受理時に、求人者に以下の全ての項目の情報提供を求めることが望ましいこと等を定めている。（事業主等指針第二の二及び第四の四）

【提供する青少年雇用情報の具体的項目】

（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
（イ）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）、役員及び管理的地位にある者に占める女性割合
（ウ）職業能力の開発・向上に関する状況
　研修の有無及び内容、自己啓発支援の有無及び内容、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、社内検定等の制度の有無及び内容

〈情報提供のイメージ〉



ハローワークにおける求人不受理

・若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会問題化
→ 新卒時のトラブルは、職業生活にわたる段階的な職業能力の形成に大きく影響を及ぼすおそれ。
→ 一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所を新卒者に紹介しないよう対応する必要。
→ 若者雇用促進法にハローワークにおける求人不受理が規定。

不受理となるケース

＜基本となる不受理期間＞

（1） 労働基準法及び最低賃金法に関する規定

① 1年間に2回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合
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

→ 法違反が是正されるまで
＋是正後６ヵ月経過するまで

③ 対象条項違反により送検され、公表された場合

→ 送検された日から１年経過するまで
（ただし、是正後６ヵ月経過するまで延長）

（2） 職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定

① 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

→ 法違反が是正されるまで
＋是正後６ヵ月経過するまで

不受理となる違反

〇新卒一括採用という雇用慣行や心身の発達過程及び家族形成期にあるといった青少年に固有の事情を踏まえ、

1. 過重労働の制限等に関する規定
2. 仕事と育児等の両立等に関する規定
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

として、以下に係る条項違反が求人不受理の対象。

✓ 賃金、労働時間等関係　✓労働条件明示関係　✓均等関係　✓両立関係
✓ 年少者の労働条件関係

ユースエール認定制度

・ 若者の採用･育成に積極的に取り組み、実力がある中小企業でも、知名度等から若者の採用面に課題。
・ 大企業と比較して、中小企業は求人倍率が高い。（従業員300人未満：8.62倍　1,000人以上：0.76倍）

（資料出所）リクルートワークス研究所 「第36回ワークス大卒求人倍率調査（2020年卒）」 ※調査期間：2019年1月31日～3月7日

➡ 若者雇用促進法に、以下の基準を満たす中小企業（※）を厚生労働大臣が認定する制度を創設し、認定を受けた企業の情報発信を後押しすることにより、若者の適職選択や当該企業が求める人材の円滑な採用を支援する。

（※）常時雇用する労働者の数が300人以下

＜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（既卒３年以内の者が応募可であることが必要。）	
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	・「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※3 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が１人もいないこと ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上または年間取得日数が平均10日以上※4 ・直近３事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が１人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※5
4	右の雇用情報項目について公表していること	・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、平均継続勤務年数 ・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・社内検定等の制度の有無とその内容 ・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）、役員・管理職の女性割合

5	過去３年間に認定企業の取消を受けていないこと	9	暴力団関係事業主でないこと
6	過去３年間に認定基準を満たさなくなったことにより認定を辞退していないこと※6	10	風俗関係事業主でないこと
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	11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
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※7	12	重大な労働関係等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。
※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、派遣契約で業務に従事する者は除きます。
※３ 直近３事業年度の採用者数が３人または４人の場合は、離職者数が１人以下であれば可。
※４ 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という３つの条件を満たす休暇について、労働者１人あたり５日を上限として加算することができる。
※５ 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。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年度間はこの要件は不問。
※６ 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。
※７ 離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消し。

若者雇用促進法の施行状況

1. 職場情報の提供

◆ハローワークの学卒求人に係る状況（令和元年6月末時点）

○職場情報の開示を行っている求人の割合	99．7%
○全項目の開示を行っている求人の割合	89．3%

（出所）厚生労働省によるハローワーク求人の調査対象求人件数：150,433件）

【参考】上記のうち、職場情報の開示を行っていない求人の9月時点の状況は以下のとおり（対象求人件数：463件）

開示済み	341件
指導中	108件
無効求人	14件

◆民間の新卒専用就職サイトにおける状況（平成30年5月末時点）

○職場情報の開示を行っている求人の割合	100．0%
○職場情報開示項目の平均記入率（平均年齢を除く）	50．6%

（出所）公益社団法人全国求人情報協会調べ（対象求人件数：83,678件）

2. ハローワークにおける求人不受理

○求人不受理の取扱件数　：　544事業所（令和元年6月末時点）

3. ユースエール認定制度

○ユースエール認定企業　：　564社（令和元年7月末時点）

若者雇用促進法（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）の全体像

第1章　総則

・目的（第1条）
青少年について、適職の選択（▸第3章）並びに職業能力の開発及び向上に関する措置（▸第4章）等を総合的に講ずることにより、雇用の促進等を図ることを通じて、▸青少年がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、＜中目的＞
▸もって福祉の増進を図り、＜大目的1＞　▸あわせて経済及び社会の発展に寄与する　＜大目的2＞

・基本的理念（第2・3条）　・事業主等の責務（第4条）　・国及び地方公共団体の責務（第5条）　・関係者相互の連携及び協力（第6条）
・厚生労働大臣は、事業主等の責務等に関し、関係者が適切に対処するための「事業主等指針」を定める。（第7条）

第2章　青少年雇用対策基本方針

・厚生労働大臣は、施策の基本となるべき方針（「青少年雇用対策基本方針」）を定める。（第8条）

第3章　適職の選択に資する措置

＜事業主の責務（第4条第1項）関係＞

職業の選択に資する情報の提供

・職業の選択に資する情報の提供（第13・14条）
⇒　新卒者の募集を行う企業に対し、（ⅰ）幅広い情報提供の努力義務、（ⅱ）応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務付け
➢（ア）募集・採用に関する状況、（イ）職業能力の開発・向上に関する状況、（ウ）企業における雇用管理に関する状況

＜国の責務（第5条第1項）関係＞

適職の選択を可能とする環境の整備

・職業指導等（第9・10条）

・求人不受理（第11条）
⇒　ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所の新卒求人を一定期間受け付けない

・国と地方公共団体の連携（第12条）

・基準に適合する事業主の認定（第15～17条）
⇒　若者の雇用管理が優良な300人以下企業へのユースエール認定制度

第4章　職業能力の開発及び向上に関する措置

＜事業主の責務（第4条第1項）関係＞

職業能力の開発及び向上に関する措置

・職業訓練又は教育を受ける青少年に対する配慮（第22条）

＜国の責務（第5条第1項）関係＞

職業能力の開発及び向上を図るために必要な施策

・啓発活動（第20条）
・職業訓練等の実施（第21条）

第5章　職業生活における自立促進のための措置

＜国の責務（第5条第1項）関係＞

福祉の増進を図るために必要な施策

・職業生活における自立の支援（第23条）
⇒　国は、無業青少年に対し、職業生活における自立を支援するための施設の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

・求人者等に対する指導及び援助（第25条）
⇒　無業青少年の適職紹介等に当たっての指導・援助

第6章　雑則

・労働に関する法令に関する知識の付与（第26条）
・報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第28条）
⇒　厚生労働大臣は、この法律の施行に際し必要があると認めるときは、事業主、職業紹介事業者等、求人者及び労働者の募集を行う者に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

第7章　罰則

・第16条第2項に違反し、紛らわしい表示をした者
30万円以下の罰金（第37条第1号）（ユースエール認定企業関係）
・第28条の報告をせず、又は虚偽の報告をした者
20万円以下の過料（第39条）

～若者の職業的自立支援～

地域若者サポートステーション事業

○ 若者の数が減っているにもかかわらず、若年無業者（ニート※１）の数は近年、50万人台半ばで高止まりしている。

○ これらの者の就労を支援することは、若者の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要。

○ このため、若年無業者等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「**地域若者サポートステーション**」（※２）において、地方自治体と協働し（※３）、職業的自立に向けての専門的相談支援、高校中退者等に対する切れ目ない支援、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラム等を実施。

○ さらに、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）や「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）等を踏まえ、高校中退者等へのアウトリーチ型の就労支援の充実、「就職氷河期世代」にあたる無業者への支援のモデルの開発 、定着・ステップアップ支援の強化に取り組む。

（※１　15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者　※２　H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるＮＰＯ法人等　実施。15～39歳対象　※３　地方自治体から予算措置等）

ハローワーク

サポステの支援がないと求職活動を行うのは困難なケース

職業相談・紹介

地方自治体

地域若者サポートステーション177（175）箇所

※　うち34（30）箇所は常設サテライトとして設置

地域若者サポートステーション事業

就労に向けた支援

○サポステ相談支援事業

・職業的自立に向けての専門的相談支援（個別相談・プログラム等）を実施
・IT技術（スカイプ等）を活用した相談環境を整備【充実】
・高校中退者等のニーズに応じたアウトリーチ型の相談等を実施
・人材不足の業種・職種等におけるサポステ利用者の個々のニーズに即したOJTとOff-JTを組み合わせた職場体験プログラムを実施
・就職した者への定着・ステップアップ相談を実施
・就職氷河期無業者サポートプログラム（平成30年度）を拡充し、基礎自治体の生活困窮者自立支援スキームとサポステ事業の一体的支援窓口を整備、概ね40代半ばまでの無業者を対象に、原則ワンストップ型で必要な支援・プログラムを提供（12箇所のサポステで実施）

○若年無業者等集中訓練プログラム事業

合宿形式を含む集団的プログラムにより、就職活動や職業生活に必要な実践的な知識・能力の獲得に向けた集中的な訓練を実施（一部のサポステで実施）

若者自立支援中央センター（全国１か所）
サポステスタッフ研修、調査・研究、情報収集・提供、　等

・他の支援機関との連携・リファー
・高校等からの支援対象者に係る情報提供

地域社会
自治会、町内会等

商工会・商店街　高校等教育機関　企業（職場体験先）　NPO等　公民館　保健・福祉機関

就職（進路決定）

【サポステの実績（平成30年度末現在）】

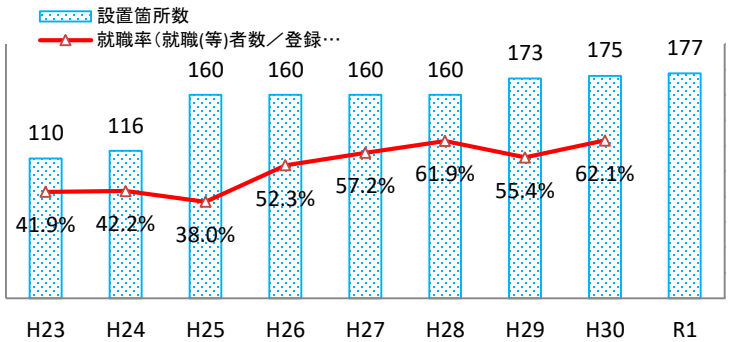
○平成18年事業開始以来の進路決定者数（累計）　**135,493人**

○うち、「新成長戦略」に基づく政府目標「進路決定者数10万人」（平成23～32（令和２）年度に対する進捗状況　**118,586人**

→目標達成

平成30年度地域若者サポートステーション事業の実績

進路決定者数(人)	うち就職等者数(人)	登録者数(人)	就職等率(%)	総利用件数(件)	相談件数(件)	セミナー等参加者数(人)
10,197	10,104	16,271	62.1%	484,139	305,858	178,281



＊ 平成27年度より、「就職者」について雇用保険被保険者になり得る就職者に限定、さらに平成29年度より、雇用保険被保険就職であることを書類により確認できる場合に限定
＊ 平成30年度より、「就職等」とし、雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び公的職業訓練スキームへの移行も含めて評価

青少年の雇用の促進等に関する法律　（昭和45年5月25日法律第98号）　（抄）

附　則

（検討）

第二条　政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附帯決議（１／２）

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議　（平成27年4月16日）参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、青少年の募集等を行う事業主に対して積極的な職場情報の提供を促すとともに、職場情報の提供を求めた応募者等に対する事業主による不利益な取扱いを防止するため、事業主に対する指導を徹底すること。
また、職業紹介事業者に対しても、求人事業主に職場情報の提供を積極的に求めるよう促すこと。さらに、国及び地方公共団体についても、青少年雇用の主要な担い手であることに鑑み、職場情報の積極的な提供が行われるようにすること。

二、事業主に対する職場情報の提供の義務付けについては、情報の提供を求めることができる応募者等の範囲及び情報の提供を求める方法について、青少年の適職の選択に資するとの本法の趣旨が十分に担保されるものとすること。また、応募者等が具体的な項目についての情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、応募者等が求めた情報を提供するよう事業主に促すこと。

三、労働者の募集に関する情報を提供する事業者は、青少年の適職の選択に資するよう事業を運営すべきであることに鑑み、労働者の募集に関する情報を提供する事業者に対し、募集を行う事業主に職場情報の積極的な提供を求めること、青少年に提供する情報の内容及び量が適当なものとなるよう配慮すること、青少年からの相談及び苦情に適切に対応すること等を積極的に周知し、指導すること。

四、一定の労働関係法令違反の求人者に対する公共職業安定所（ハローワーク）における求人不受理については、学校卒業見込者等求人に限定されることから、法の施行状況を踏まえ、不受理とする求人者の範囲及び不受理の対象となる求人の範囲の拡大を検討すること。また、職業紹介事業者については、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいこと及びそのための具体的方法を青少年の雇用の促進等に関する法律第七条の指針（大臣指針）に明記するとともに、その周知徹底を図ること。

五、青少年の職場への定着の促進等に関する取組の実施状況が優良な事業主の認定制度については、現行の「若者応援宣言」事業との違いを明確にし、青少年の適職の選択に混乱を生じさせないよう周知を徹底すること。また、基準を満たさない企業が認定されたり、基準を満たさなくなった企業の認定が維持されたりすることがないよう、厳格な運用に努めるとともに、施行後の状況、効果等について検証を行い、制度の信頼性及び有用性を向上させる取組を進めること。一方で、優良な中小企業が正しく評価されるよう、認定企業に対するインセンティブの拡充を図ること。

附帯決議（２／２）

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議　（平成27年4月16日）参議院厚生労働委員会

六、青少年に対し労働関係法令等に関する知識を付与するに当たっては、関係省庁が連携して確実な知識の習得を確保し得る施策を講じることとし、学校教育における活用可能な教材及びツールの開発・提供、教職員研修の確保と必要な支援の提供、学校でのハローワーク職員等の外部講師等の受入れ及び職場体験前後など適切な時期におけるワークルールに係る教育の実施の促進等に取り組むこと。また、学校を退学した者に対しては、ハローワークや地方公共団体等関係者の連携において、労働関係法令等に関する知識を習得する機会が提供されるよう努めること。

七、地域若者サポートステーションについては、地域における無業青少年の職業的自立の支援の拠点として重要な役割を担っていることに鑑み、質の高い支援を継続的に提供できるよう、安定的な財源の確保等に努めること。

八、キャリアコンサルタントを登録制とし名称独占とするに当たっては、その資質を担保するため、キャリアコンサルティングに必要な知識及び技能を確実に判定できるよう、キャリアコンサルタント試験の内容及び難易度について十分検討すること。また、就職活動に行き詰まり精神的に追い詰められる求職者が多い現状に鑑み、キャリアコンサルタントが、メンタルヘルスに関する知識を持ち、必要な場合は求職者に医師等への相談を勧められるよう、キャリアコンサルタントに対する教育及び情報提供を行うこと。

九、青少年が就職先の企業を選択するに当たっては、就業実態に即した正確な労働条件が企業等から示されることが重要であることから、青少年の募集採用段階における労働条件をめぐるトラブルを防止するため、固定残業代に係る割増賃金の計算の方法等、求人票等に具体的に明示すべき事項を大臣指針で明記するとともに、その周知徹底を図ること。また、固定残業代等において、求人票等に明示された労働条件と就業実態が相違する問題が依然多発している現状に適切に対処するため、その実態把握、裁判例の整理、法改正を含む対応策の検討を行うこと。さらに、ハローワークが青少年の相談等に適切に対応できる体制を整備すること。

十、青少年が安心して職業を選択できるよう、違法な長時間労働の繰り返しが認められる場合など若者の「使い捨て」が疑われる企業であって、社会的に影響力の大きい場合は、労働基準監督機関が是正を指導した段階で企業名を公表するなど、実効性のある取組を行うこと。

右決議する。

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、特定地方公共団体、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概要

・「青少年の雇用の促進等に関する法律」第7条に基づき、事業主、特定地方公共団体、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に必要な指針を厚生労働大臣が策定

・雇用対策法に基づく「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」は廃止する

指針の概要

第一　趣旨

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

二　青少年雇用情報の提供

三　意欲・能力に応じた就職機会の提供等

四　学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

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

二　職業能力の開発及び向上に係る措置

第四　特定地方公共団体及び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

一　青少年の主体的な職業選択・キャリア形成の促進

二　中途退学者及び未就職卒業者への対応

三　募集情報提供事業者による就職支援サイトの運営

四　青少年雇用情報の提供

五　労働関係法令違反の求人者への対応

六　職業能力の開発及び向上に係る措置

七　職業生活における自立促進のための措置

八　青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介

九　その他の各関係者が講ずべき措置

第二の一（一）　募集に当たって遵守すべき事項
（二）　採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

第二の二（一）　青少年雇用情報の全ての項目の提供
（二）　求めがあった情報提供項目の提供
（三）　求めを行ったことを理由とする不利益な取扱い
（四）　情報の整備及び速やかな情報提供

第二の三（一）　学校等の卒業者の取扱い
（二）　学校等の新規卒業予定者に係る採用方法
（三）　職業経験が少ない青少年等に対する就職機会の提供
（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
（五）　インターンシップ・職場体験の機会の提供

第二の四（一）　地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入
（二）　キャリア展望に係る情報開示

第三の一（一）　能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示
（二）　不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等
（三）　労働法制に関する基礎知識の付与

第三の二（一）　OJT及びOFF-JTの計画的な実施
（二）　必要に応じた実習併用職業訓練の実施
（三）　職業生活設計等を容易にするための相談機会の確保
（四）　自己啓発支援
（五）　ジョブ・カードの活用支援
（六）　事業内職業能力開発計画の作成等

第四の四（一）　全ての青少年雇用情報の提供に向けた求人者への働きかけ
（二）　就職支援サイトへの全ての青少年雇用情報の掲載に向けた取り組み

Ⅱ－２　若年者雇用対策の現状
（若年者雇用対策関係）

新卒応援ハローワークの概要

新卒応援ハローワーク（全国56か所）

（平成22年度より設置）

（支援対象者）

◆　大学・短大・専修学校等新卒者及び未就職卒業者（卒業後概ね3年以内の者）

※大学等の連携の下、特に以下の課題を抱える学生等を重点に支援

・通常の採用選考スケジュールの下で、就職活動に乗り遅れてしまった、コミュニケーション等に困難を抱える等により、内定に至っていない学生等

・自己理解・仕事への理解等の不足により、就職決定に至ってない卒業後3年以内の者

（主な支援メニュー）

新卒者等が就職実現に向け抱える課題に着目した以下の支援メニュー

◆　ジョブサポーター（※）による担当制のきめ細かな支援

※『新卒者等の就職支援』を専門とする職業相談員。企業の人事労務管理経験者などを採用。

【実績】就職決定者数：約１８.８万人（平成３０年度）

◆　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
◆　応募希望企業の属性に応じてカスタマイズされた個別面接指導（模擬面接）
◆　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（ビジネスマナー等）
◆　企業説明会等によるマッチングの機会の提供
◆　就職後の職場定着のための支援
◆　大学等へ定期的に訪問し出張相談。職業意識形成に関する学内でのセミナーの開催
◆　全国ネットワークを活かしたＵＩＪターン就職支援　等

※以上の支援を常時、効果的に展開するため、個室型の相談ブース、企業説明会の会場等の庁舎環境を整備

わかものハローワーク等の概要

◆ 「わかものハローワーク」、「わかもの支援コーナー」等の設置（平成24年度より設置）

フリーターの正社員就職の支援拠点として『わかものハローワーク』（全国28カ所）、『わかもの支援コーナー』等（全国195カ所）を設置し、**就職支援ナビゲーター**が中心となり以下の支援を実施。

【対象者】おおむね45歳未満で正社員就職を希望する求職者であり、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

【実績】ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用就職者数：約２４.６万人（平成３０年度）

【主な支援メニュー】

- ○ 初回利用時のプレ相談の実施、担当者制によるマンツーマンでの個別支援
- ○ 正社員就職に向けた就職プランの作成、職業相談・職業紹介
- ○ 正社員就職に向けたセミナー、グループワーク等の各種支援メニュー
- ○ 就職後の定着支援の実施　　等

セミナーの様子

◆ 「就職支援ナビゲーター」の配置

- ○ 若年者の採用・就職活動等に精通した専門の職業相談員として、わかものハローワーク等に配置。
- ○ キャリアコンサルタント等の有資格者や企業の人事労務管理経験者等を採用。
- ○ 全国に計２９４名配置（令和元年度現在）。

Ⅲ　若年者雇用慣行について

新卒一括採用について

○ 「新卒一括採用」とは：企業が計画的・継続的に、卒業予定の学生・生徒に対象を限定し（＊近年は概ね既卒3年以内の者を対象に含む場合も多いもの）募集・選考を行い、卒業時（通常春季）に一括して採用を行う慣行。大企業を中心とした、基幹人材を基本的にこうした新卒採用及びその計画的養成により賄う人事方針（中途採用等は新卒採用の未充足、見込を上回る転職等が発生した場合のあくまで補充的位置づけ）としての側面を指す場合も多いもの。

○ 新卒一括採用は、日本独特の企業の募集採用慣行であり、この慣行により一般の労働市場とは別に新卒者の労働市場が成立。そのため、実務に直結したスキルのない新卒者であっても、学校卒業時に失業を経ることなく就職することが可能。また、企業にとっては、募集選考、教育訓練等を計画的・効率的に行うことが可能。

※毎年度の変動はあるものの、大学生だけで40万人以上が安定的に就職（就職希望者の9割以上が卒業時に就職）
※我が国の若年層の失業率が諸外国に比べて低く抑えられていることにつながっていると考えられる。
15～24歳層の失業率：日本 3.8%、アメリカ 8.6%、イギリス 11.6%、フランス 20.1%、ドイツ 6.2%、カナダ11.1%、イタリア 32.2%、韓国10.5% 、スウェーデン16.8%、スペイン34.3%
（出典：OECD.Stat2018）

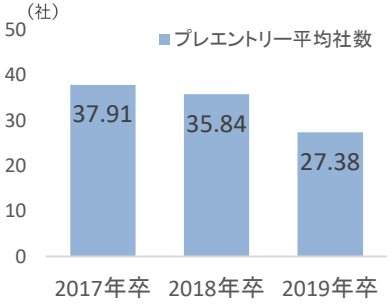
○ 一方、学校卒業時に希望に即した就職ができなかった者（典型的には、就職環境が特に厳しい時期に卒業を迎えた者）や、様々な事情により転職を希望する者にとって、就職機会が制約される、また、企業の立場でも、新卒一括採用に偏ると、結果として能力を備えた転職者等の採用機会を逸す等のデメリットも。

大学生等の就職・採用選考活動の現状

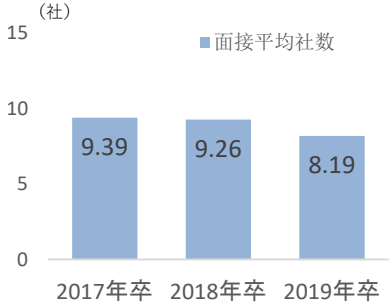
（学生調査）

■就職活動プロセス毎の実施状況

□プレエントリー



□面接などの対面の選考



※各プロセスを実施した学生の平均数

（資料出所）「就職白書2019」（株式会社リクルートキャリア）

（学生調査）

■内定を取得した企業の総数（卒業年次12月時点で内定を取得している学生が対象）

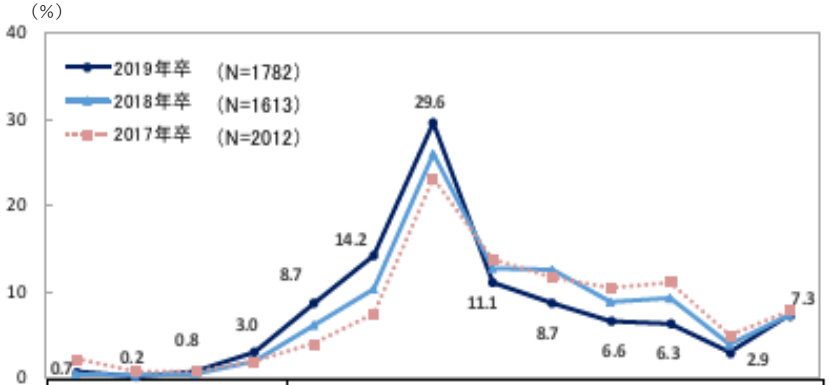
（%）

		N	1社	2社	3社	4社	5社	6社以上	平均社数
全体	2019年卒	1701	40.0	26.0	18.0	6.4	4.6	5.1	2.36社
	2018年卒	1542	40.4	24.1	19.3	7.1	3.8	5.2	2.54社
	2017年卒	1886	45.0	25.2	14.2	5.9	5.5	4.1	2.22社
	2016年卒	1750	45.8	25.1	14.6	5.8	4.6	4.1	2.17社
	2015年卒	1998	50.0	25.6	12.9	5.2	4.2	2.1	2.02社

（資料出所）「就職白書2019」（株式会社リクルートキャリア）

（学生調査）

■入社予定企業・組織等を確定した時期の割合

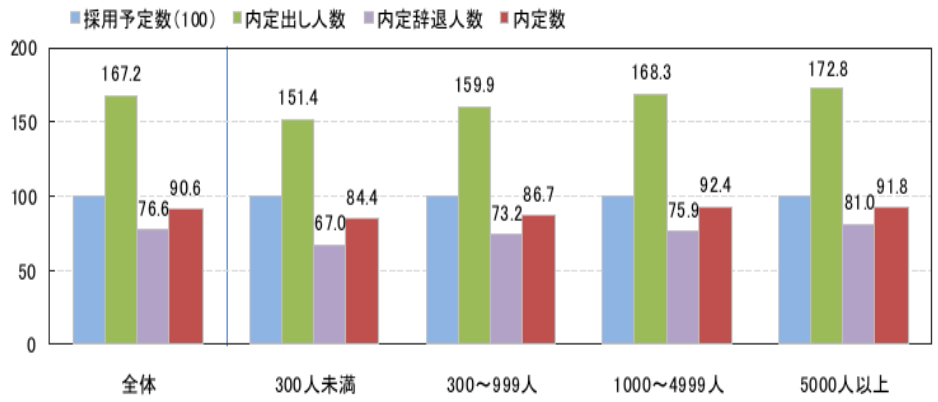


	卒業年次前年				卒業年次								
	12月以前	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降
2019年卒	0.7	0.2	0.8	3.0	8.7	14.2	29.6	11.1	8.7	6.6	6.3	2.9	7.3
2018年卒	0.5	0.2	0.5	1.9	6.1	10.2	26.1	12.7	12.5	8.8	9.2	3.8	7.3
2017年卒	2.2	0.8	0.8	1.9	4.0	7.5	23.2	13.8	11.7	10.4	11.1	4.9	7.8

（資料出所）「就職白書2019」（株式会社リクルートキャリア）

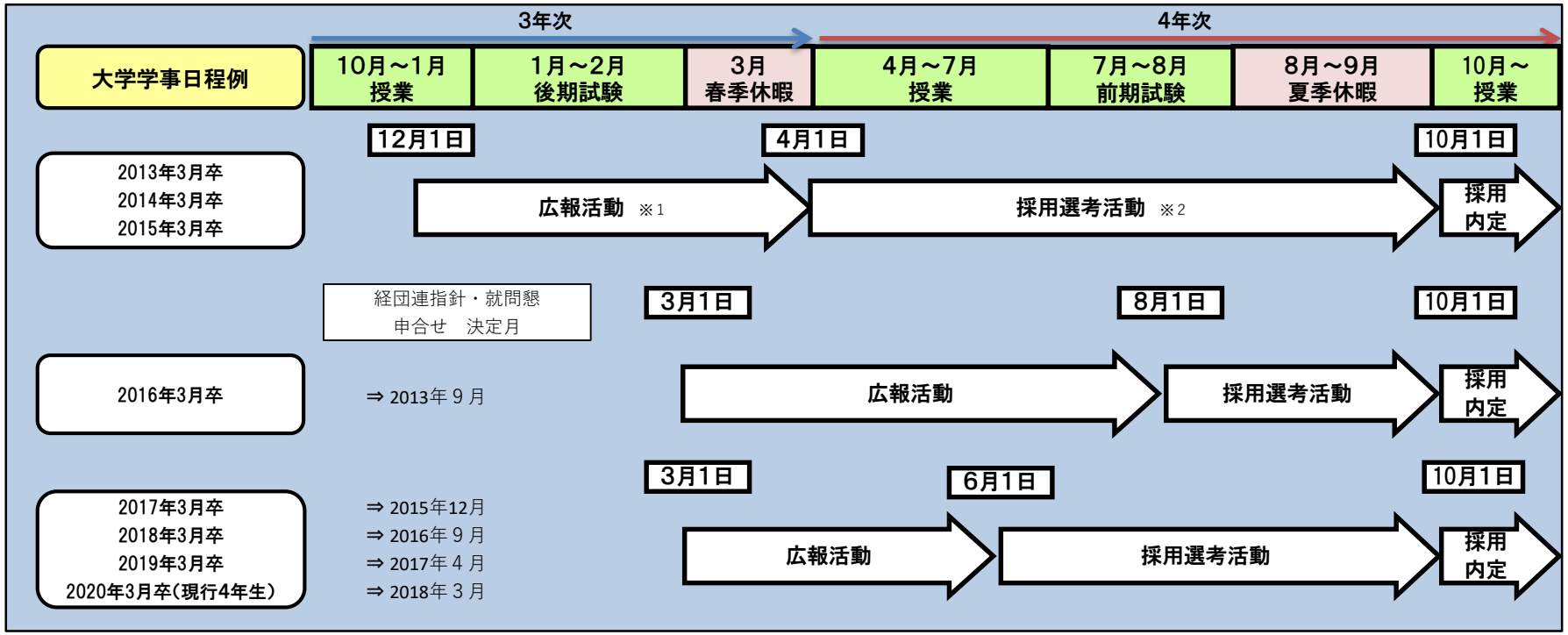
（企業調査）

■「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および内定数の割合

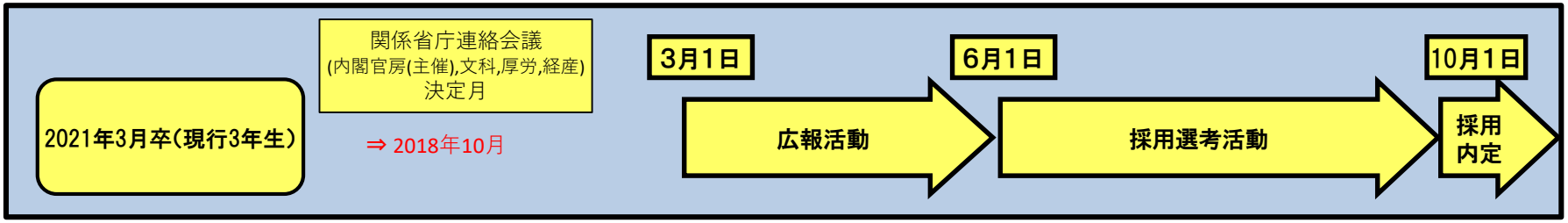


（資料出所）「就職白書2019」（株式会社リクルートキャリア）

新規大学卒業予定者等の就職・採用活動開始時期について



＜新たに政府が関係省庁連絡会議を開催し、以下の日程を決定＞



※１　広報活動：採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。
※２　採用選考活動：採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。
※３　2022年３月卒以降の就職・採用活動日程については、2019年度以降、改めて検討。なお、当面は現行の日程を変更する必要が生ずる可能性は高くないであろうという認識を、関係省庁連絡会議で共有。

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議のとりまとめ　ポイント

- 学生の就職・採用活動日程（いわゆる「就活ルール」）については、今般の経団連の「指針」に関する方針決定等を受け、**学生が抱える不安を解消**し、**学修時間を確保**しながら**安心して就職活動に取り組むことができる**ようにすることが重要。
- このため、政府としては、これまでと同様、**今年度末を目途に、2020年度（2021年３月）に卒業予定の学生の就職・採用活動について、経済団体等への要請**を行う。その際、日程については、**現行と同じ日程（広報活動3月、採用選考活動６月）の遵守を要請**する。
- **2021年度（2022年３月）以降に卒業予定の学生**の取り扱いは、**来年度以降に改めて検討**（これまでもルールは毎年度決定）。なお、現時点においては、急なルールの変更は学生に混乱を生じさせるおそれがあること、企業の新卒一括採用を基本とした雇用慣行の見直しには一定の時間を要すること等を踏まえると、**当面は現行の日程を変更する必要が生ずる可能性は高くない**であろうとの認識を共有。
- **学生が在学中にしっかりと学業に専念**し、**その成果が企業の採用活動において十分に活用**されていくという環境を整えるため、**今後、大学側と企業側双方の取組が重要**であるとの認識を共有。

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議

第１回：平成30年10月15日
第２回：　　10月29日

議　長	内閣官房副長官補
構成員	内閣官房内閣審議官
	文部科学省高等教育局長
	厚生労働省人材開発統括官
	経済産業省経済産業政策局長
オブザーバー	日本経済団体連合会事務総長
	就職問題懇談会座長

＜就職・採用活動日程のルール＞

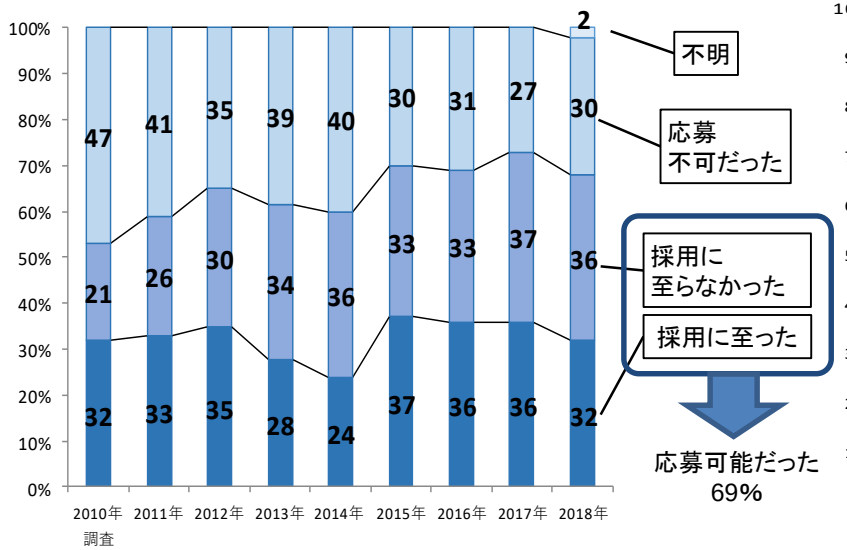
2019年度卒までは、①経団連が「指針」を策定し、②大学側（就職問題懇談会）が「申合せ」を行い、③関係省庁（内閣官房、文科省、厚労省、経産省）が連名で経済団体等に対して遵守等を要請、というプロセスで策定されてきた。
今回は2020年度卒の日程を関係省庁連絡会議において検討。

卒業時期	広報活動（卒業前年度）	選考活動（卒業年度）
2014年度（2015年3月）	12月	４月
2015年度（2016年3月）	３月	８月
2016年度（2017年3月） 2017年度（2018年3月） 2018年度（2019年3月） 2019年度（2020年3月）現４年生	３月	６月
2020年度（2021年3月）現３年生	**３月**	**６月**
2021年度（2022年3月）現２年生以降	来年度以降に検討	

既卒者の募集状況

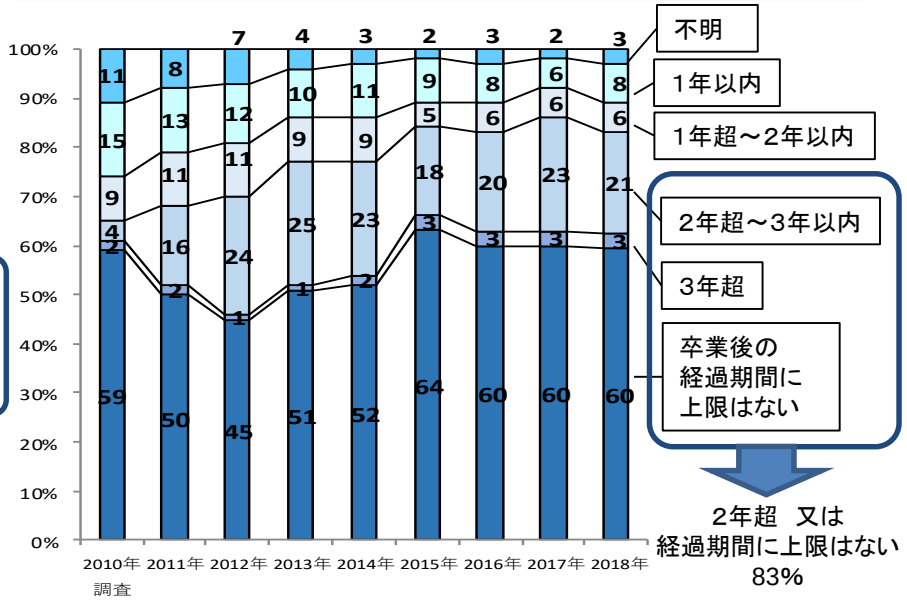
○　新規学卒者採用枠で既卒者を募集した事業所は2018年調査で69%となっている。
○　新卒者の採用枠で既卒者を受け入れる場合の応募可能な卒業後の経過期間が、2年超又は経過期間に上限はないとする事業所は2010年には64%であったが、その後増加し、83%となっている。

■　新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況



（資料出所）　厚生労働省「労働経済動向調査（平成30年8月）」
（注）過去1年間（平成29年8月～平成30年7月）の新規学卒者枠での正社員の募集状況
（注）過去1年間に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所を100として集計。
（注）構成比は小数点以下を四捨五入しているため、計は必ずしも100とはならない。
（注）2010年～2017年調査は、労働経済動向調査をもとに人材開発統括官にて加工して作成。

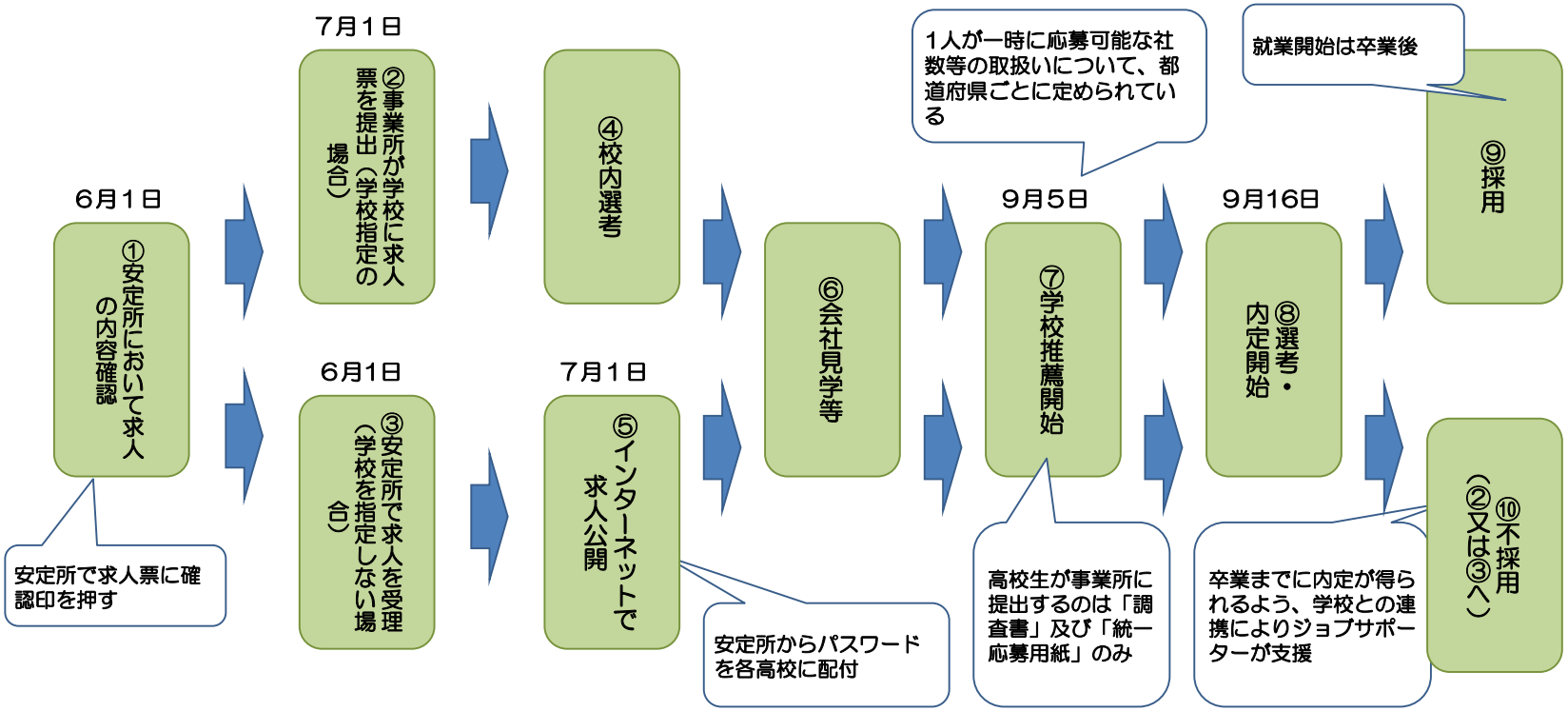
■　新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期間



（資料出所）　厚生労働省「労働経済動向調査（平成30年8月）」
（注）過去1年間に新規学卒者枠で正社員の募集を行った事業所のうち、
既卒者が応募可能だった事業所を100として集計。
（注）構成比は小数点以下を四捨五入しているため、計は必ずしも100とはならない。
（注）2010年～2017年調査は、労働経済動向調査をもとに人材開発統括官にて加工して作成。

高校生の就職・採用活動の年間スケジュール等

高校生の就職・採用活動の年間スケジュール等について、国（厚労省、文科省）、高校（全国高等学校長協会）、主要経済団体（経団連、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）の申し合わせにより、以下のとおり定められている。



※日程は平成31年度の場合

新規高等学校卒業者に係る就職慣行について

全国高等学校就職問題検討会議※1における申し合わせ事項

○求人申込みの手続きについて
- 求人申込を行おうとする事業所は、選考期日・求人内容等について安定所の確認を受けた後、学校に求人申込を行うこと
- ハローワークによる求人申込書の受付開始は6月1日以降とすること
- **企業による学校への求人申込及び学校訪問開始は7月1日以降とすること**

○新規高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日について
- 学校から企業への生徒の応募書類提出開始は9月5日以降とすること
- 企業による選考開始及び内定開始期日は9月16日以降とすること

○就業開始期日について
- 就業開始は卒業後とすること

○**新規高等学校卒業者の文書募集の取扱いについて**
- 文書募集を行うのはハローワークにおいて確認を受けた求人であること
- 応募の受け付けは学校又はハローワークを通じて行うこと
- 新規高等学校卒業者を対象とする文書募集の開始は卒業年の前年の7月1日以降とすること等

※1　全国高等学校長協会、主要経済団体（日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）、文部科学省、厚生労働省により構成

都道府県高等学校就職問題検討会議※2における申し合わせ事項

■各都道府県で申し合わせを行っている事項

○新規高等学校卒業者の応募・推薦について
- （例）　○月○日以降2社まで応募・推薦可能とし、それ以前の応募・推薦は1人1社とする

■地域の実情に応じて申し合わせを行っている事項の例

○企業の求人活動について
- （例）　**求人活動のために生徒の家庭を訪問することを禁止する**

○選考結果の通知について
- （例）　企業は選考日から概ね1週間以内に選考結果の通知を行うこと

○実習・研修について
- （例）　企業が卒業前に行う実習・研修は禁止する

※2　労働局、都道府県（学校主管部局、雇用対策主管部局）、学校側代表、産業界代表等により構成

政府方針等（若年者雇用対策関係）

まち・ひと・しごと創生総合戦略改訂２０１８（平成３０年１２月２１日閣議決定）（抄）

Ⅲ．今後の施策の方向

３．政策パッケージ

（２）地方への新しいひとの流れをつくる

（ウ）地方における若者の修学・就業の促進

【施策の概要】

地方における多くの若者が大学等への進学時と就職時に東京圏へ流出している。その要因には、地方に魅力ある雇用が少ないことのほか、地方の地域ニーズに対応した高等教育機関が十分とはいえないことが挙げられる。

また、東京都の大学進学者収容力は突出している上に、近年、東京23区の大学生は増加傾向にある。とりわけ、東京圏への転入超過数の約12万人（2017年）のうち、そのほとんどが15歳から29歳までの若者である。さらに、大学進学時の東京都への転入者は、就職時においても残留率が高い。

このため、若者の東京一極集中を是正し、地方への若者の流れを促進するため、本年６月に公布された地域における大学の振興及び若者の雇用機会の創出による若者の修学及び就業の促進に関する法律（平成30年法律第37号。以下「地方大学・産業創生法」という。）に基づき、地方大学・地域産業創生交付金による地域における大学振興・若者雇用創出の促進や、東京の大学の定員抑制及び地方移転の促進等を進めるとともに、引き続き地域産業の振興を担う高度な専門的職業人材の育成を行う大学、高等専門学校、専修学校、専門高校をはじめ高等学校の取組等を推進する。

また、東京圏の学生等のUIJターンにより地方企業への就職を促進するために、産官学を挙げて地元企業でのインターンシップを実施する「地方創生インターンシップ」等を推進する。

地方における魅力ある良質な雇用機会を創出・確保するため、地域における起業・創業を推進するとともに、地域経済牽けん引事業等を支援することにより地域の事業活動を活性化させ、潜在成長力のある地域企業の「攻めの経営」への転身を推進する。あわせて、若者にとって魅力ある職場環境を整備するため、地域の実情に応じた企業の「働き方改革」を推進する。

また、東京に本社を持つ大企業等について、本社機能の移転等による地方拠点強化や雇用の拡大を推進するとともに、地方採用の拡大に向けた取組を進める。

若者の地元への就職を促進するためには、地元の企業を知る機会を提供し、早い時期から職業に対する意識づくりをすることが重要であることから、国、地方公共団体等において地域の優良な中小企業の周知に取り組むとともに、国、地方公共団体、大学等が連携して学生等の就職支援、職業意識形成等を推進する。

さらに、早期の段階から、学校を核として、学校と地域が連携・協働した取組や地域資源をいかした教育活動を進めるとともに、郷土の歴史や人物等を取り上げた地域教材を用い、地域を理解し、愛着を深める教育により、地域に誇りを持つ人材の育成を推進する。

【主な施策】

(2)-(ウ)-⑧ 地方の企業を知る機会の提供、早い段階からの職業意識形成

地元の中小企業は大企業等と比べて相対的に情報発信力が限られているため、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度 等を活用して、地方の中小企業の魅力を若者に発信するとともに、地方公共団体が地元の優良企業を選定し、学生に紹介する取組を推進する。また、若者が地方において希望に応じた就職を実現できるよう、採用選考活動に至るまでのプロセスに合わせて、大学、国（ハローワーク）、地方公共団体等の関係者が連携した支援を行う。

また、地元への愛着がＵターン希望を左右するといった指摘があることから、中高生等の早い段階から職業意識形成を図り、地元で暮らすことの魅力や地元企業の魅力等が若者に浸透するよう地域社会全体で取組を推進する。

政府方針等（若年者雇用対策関係）

未来投資戦略２０１８（平成３０年６月１５日閣議決定）（抄）

Ⅱ．経済構造革新への基盤づくり
２－２．人材の最適活用に向けた労働市場改革
ⅱ）生産性を最大限に発揮できる働き方の実現
④多様な選考・採用機会の拡大

・若者雇用促進法に基づく指針や「年齢に関わりない転職・再就職者受入れ促進のための指針」の経済界への浸透を図り、企業に対し、新卒者等の個々の事情に配慮した通年採用や秋季採用の導入、転職・再就職の受入れなどの指針に基づく取組を促す。
・さらに、若者雇用促進法に基づく指針を踏まえ、新卒者等の中長期的なキャリア形成が可能な地域拠点を有する大企業等に対し、地域を限定して働ける勤務制度など新卒者等が希望する地域で将来のキャリア展望が描ける募集・採用の仕組みの導入を促す。

《ＫＰＩ》（工程表）
・２０２０年：２０～３４歳の就業率：７９％（２０１７年：７８．６％）

経済財政運営と改革の基本方針２０１８（平成３０年６月１５日閣議決定）（抄）

第２章　力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組
５．重要課題への取組
（２）投資とイノベーションの促進
②教育の質の向上等
新学習指導要領を円滑に実施するとともに、地域振興の核としての高等学校の機能強化、１人１社制の在り方の検討、子供の体験活動の充実、安全・安心な学校施設の効率的な整備、セーフティプロモーションの考え方63も参考にした学校安全の推進などを進める。
６．地方創生の推進
（１）中堅・中小企業・小規模事業者への支援
人材の確保に向けて、即戦力となる中核人材の確保を支援するとともに、若者・女性・高齢者などの潜在的労働力の活用を促進する。
（２）地方への新しいひとの流れつくる
若者をはじめ様々なライフステージに応じた移住・交流の推進を図るため、UIJターンを望む人材や、地域の女性・高齢者等が、地域で起業や中小企業等での事業継承、新規就業を円滑に実現できるよう、地方公共団体による全国規模のマッチングを支援する。

経済財政運営と改革の基本方針２０１９（令和元年６月２１日閣議決定）（抄）

第２章　Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくり
１．成長戦略実行計画をはじめとする成長力の強化
（２）全世代型社会保障への改革
② 中途採用・経験者採用の促進
人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要である。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る。