

青少年雇用対策基本方針の主な進捗状況

※グレーアウト部分は、総論的な方針に関する内容です。

行番号	方針の記載内容（抜粋）	実績	課題と対応 (開議決定等で言及されている場合には本文追記)
1	第2 青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項等		
2	2 学校卒業見込者等の就職活動、マッチング、職場定着等に向けた支援		
3	(1) 在学段階からの職業意識等の醸成		
4	<p>在学段階は、社会・職業生活への移行の前段階であり、職業人生における初期キャリアの形成に向け、勤労観、職業観等の職業意識といった将来の進路決定・就職に向けた基盤が形成される重要な時期である。</p> <p>文部科学行政においても、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（平成23年1月中央教育審議会答申）により、「キャリア教育は、キャリアが子ども・若者の発達の段階やその発達課題の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくことを踏まえ、幼児期の教育から高等教育に至るまで体系的に進めること」、「職業能力の開発・向上の促進等を担う厚生労働省や、企業やNPO等の民間主体の組織・人材の育成等を担う経済産業省等の関係府省間での連携・協力を図ること」等の方針が示されるとともに、大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）等が改正され、全ての大学等に社会的・職業的自立に関する指導等の実施のための体制整備が求められることとなった。</p> <p>また、学校等の卒業者の早期離職や一定数の青少年がフリーター、ニート等になっていることなど、学校等から社会・職業生活への移行が必ずしも円滑に行われていない状況が見られる中、社会に出てから顕在化するこれらの問題に対する事後的な対応にとどまらず、未然に防止するための対策としても、在学段階から次の①から③まで等の体系的なキャリア形成支援の充実が求められる。</p>		
5	① キャリア教育の推進を通じた職業意識の形成支援		
6	<p>学校等におけるキャリア教育の推進に当たり、公共職業安定所は、職場体験・インターンシップの受入企業の開拓、地域の様々な産業で働いている社会人を講師とした職業講話、自己や仕事に関する理解を深める授業・ガイダンスの実施、青少年が希望する地域の職業情報・雇用情報の提供等、積極的な協力を努める。</p>	<p>○ 学校在学中の早期段階から、就職への十分な動機付けや職業・企業に対する理解、選択能力の向上を図るため、ハローワークの職員や民間のキャリアコンサルタント等を学校に派遣して、学生・生徒の職業意識の形成や円滑な就職活動を促進する講義を実施している。</p> <p>【職業意識形成支援事業】※ハローワーク職員等により実施。 令和3年度 実施回数：7,097回、参加者数：166,413人 令和4年度 実施回数：6,287回、参加者数：291,641人 令和5年度 実施回数：6,162回、参加者数：281,572人</p> <p>※ 職業意識形成支援事業については、労働局間での取組のばらつきが大きいことを踏まえ、令和5年度から各都道府県労働局の取組事例を共有することで他局の例も参考にできるようにした。</p> <p>【就職ガイダンス事業】※民間団体への委託により実施。 ・キャリア形成支援期コース 令和3年度 実施回数：742回、受講者数：37,668人 令和4年度 実施回数：734回、受講者数：37,329人 令和5年度 実施回数：714回、受講者数：33,833人 ・就職活動準備支援期コース 令和3年度 実施回数：1,049回、受講者数：28,156人 令和4年度 実施回数：1,033回、受講者数：27,638人 令和5年度 実施回数：883回、受講者数：26,277人</p>	<p>○ 引き続き、「職業意識形成支援事業」及び「就職ガイダンス事業」により学校在学中の早期段階からの職業意識形成支援を実施する。</p> <p>○ 職業意識形成支援事業について、今後は、学生・生徒のみならず保護者に対する職業意識形成支援にも積極的に取り組む。</p> <p>○ 就職ガイダンス事業について、令和7年度は以下の取組により受講者増を図ることとしている。 ①大学生向けテキストを中心に抜本的見直しを行い、より効果的なカリキュラムとする。 ②労働局・ハローワークを通じた周知・広報のみならず、受託者の創意工夫による周知・広報を積極的に行う。</p>
7	<p>職場体験・インターンシップは、キャリア教育の一環として行われることが基本であり、その趣旨に沿った適正な形で実施されるよう、事業主等への周知徹底を図っていく。</p>	<p>○ 毎年、「就職・採用活動日程に関する要請」（内閣官房、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省の連名で要請）において、産学の共通理解に基づくインターンシップ等の適切な実施について、経済団体等に対し傘下企業への周知を依頼している。</p> <p>○ 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（文部科学省、厚生労働省及び経済産業省合意）を令和4年6月13日付けで改正し、令和6年度以降の大学、大学院修士課程、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者を対象に、令和5年度以降に実施するインターンシップについて、一定の要件を満たせば、そこで取得した学生の情報を広報活動・採用選考活動の開始後に使用することを可能とし、関係府省連名で経済団体等に、傘下企業への周知を依頼した。</p>	<p>○ インターンシップ等を契機として要請よりも早期に実質的な採用選考活動が行われる事例や、通常の学事日程を考慮しないインターンシップ等により、学生の学修時間等の確保に支障が生じる事態も指摘されている。</p> <p>○ こうした事例も踏まえつつ、適切な形でインターンシップ等が実施されるよう、引き続き経済団体等への要請を通じて、事業主等への周知徹底を図る。</p>
8	<p>キャリア教育の推進に当たっては、学生が、インターンシップ、キャリア教育等の状況、自らの目標等を記入するキャリア・プランニングのツールとしてジョブ・カードを活用することが求められている。このため、関係各府省と連携して、在学段階からジョブ・カードが活用されるよう、利用の促進・周知を図っていく。</p>	<p>○ キャリア形成・リスキリング推進事業等において、ジョブ・カードを活用した就職準備のためのセミナーを学校で実施する等、在学段階からジョブ・カードが活用されるよう、利用の促進・周知を図った。</p>	<p>○ 引き続き、キャリア形成・リスキリング推進事業において、ジョブ・カードを活用して学生に対する就職指導等を行う学校への支援等を実施する。</p>

資料 4 - 2

青少年雇用対策基本方針の主な進捗状況

※グレーアウト部分は、総論的な方針に関する内容です。

行番号	方針の記載内容（抜粋）	実績	課題と対応 (閣議決定等で言及されている場合には本文追記)
9	<p>ものづくり分野をはじめとする幅広い職業について理解を深め、就職前段階で適切な職業意識を持てるよう学校等と公共職業能力開発施設の連携により、学生、生徒等に対するものづくり体験、技能講習会等の実施を進める。</p>	<p>○ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置運営する職業能力開発大学校又は職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において、若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため、工業高校や高等専門学校、大学等と連携し、取組を実施。 【連携件数】令和3年度 245件、令和4年度 281件、令和5年度 289件 教育訓練等の実施：令和3年度 24件、令和4年度 55件、令和5年度 41件 研究発表会等での情報提供：令和3年度 11件、令和4年度 13件、令和5年度 14件 工業高校等の教員に対する研修等：令和3年度 6件、令和4年度 8件、令和5年度 6件 大学校等の施設・設備機器等の活用：令和3年度 4件、令和4年度 5件、令和5年度 4件 職業訓練指導員の派遣：令和3年度 149件、令和4年度 150件、令和5年度 170件 カリキュラム作成等の支援：令和3年度 2件、令和4年度 8件、令和5年度 3件 その他：令和3年度 49件、令和4年度 42件、令和5年度 51件</p> <p>○ 「教育分野のEdTechと職業訓練分野のデジタル化の相乗効果」と関連する連携取組事例 ・ポリテクカレッジにおいて開発した海洋ロボットを使用して、水槽内の映像を遠隔地に送信するプロジェクトを大学と共同で実施。（島根短大） ・県高等学校教育研究会工業部会と連携して、新たに情報系の授業を担当される教員へ体験授業を実施。（四国能開大） ・工業高校電子系科教員に対するRaspberry Piを用いた工作及び情報実習についての研修を実施し、その中でDXやIoTに関する指導方法の意見交換を実施。（滋賀短大）</p> <p>○ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、地域におけるものづくりに関する啓発のため、地域の関係機関、産業界、住民等と連携し「ものづくり体験教室」を開催。 【実績】 令和3年度 実施回数：90回、参加者数：4,415人 令和4年度 実施回数：161回、参加者数：10,414人 令和5年度 実施回数：283回、参加者数：20,690人</p>	<p>○ 引き続き、工業高校や高等専門学校、大学等と連携を図る。</p>
10	<p>保護者に対しても、保護者が時代に合った職業観を持ち、学校等におけるキャリア教育や学生・生徒自身の主体的な職業意識の確立について理解・協力してもらうことが望まれる。</p>	<p>○ 就職活動に対する保護者の認識が学生・生徒に及ぼす影響も大きいことから、職業意識形成支援事業において、保護者にも講座への参加を促し、保護者の職業意識形成支援にも積極的に取り組んでいる。 【職業意識形成支援事業における保護者参加者数】 令和3年度：3,607人 令和4年度：5,453人 令和5年度：4,850人</p> <p>※ 各都道府県労働局の職業意識形成支援事業における取組状況を見ると、局間でのばらつきが大きいことから、令和5年度から各都道府県労働局の取組事例を共有することで他局の例も参考にできるようにした。</p>	<p>○ 引き続き、学生・生徒のみならず保護者に対する職業意識形成支援にも積極的に取り組む。</p>
11 ② 関係者の連携によるキャリア教育推進の基盤整備			
12	<p>初等中等教育及び高等教育の各学校等による主体的な取組がより効果的に推進されるよう、その基盤として、各地域の地方公共団体、労使団体、企業、労働行政機関等関係機関の連携・協力が不可欠である。 その際、職業適性や興味に関する各種検査の活用、詳細な職場情報や地域の企業情報の提供、キャリアコンサルタント等の専門人材の活用、ジョブ・カードの普及等、労働行政機関の有するキャリア形成に資する資源や手法、人材等を広く提供し、活用の促進を図ることも重要である。</p>	<p>○ 公共職業安定所において、学生・生徒等が自己の特性（適性・能力等）を理解し、特性に応じた職業の選択がなされるようにするため、一般職業適性検査（GATB）等を就職希望者に実施し、検査結果を参考にしながら、職業に対する適性や準備性（職業選択への心構え等）を省みる機会を作るよう学校に助言している。</p> <p>○ 就職ガイダンス事業においては、民間のキャリアコンサルタントを各学校に派遣して、学生・生徒の円滑な就職活動を促進する講義を実施しているところ、この講義内において、新卒応援ハローワーク等をはじめとした相談支援窓口の周知や各種認定制度等に係る情報提供を行い、これら施策の活用促進を図っている。</p> <p>○ 厚生労働省が運営している職業情報提供サイト「job tag」について、学校での活用を促すよう文部科学省から自治体へ周知した。</p> <p>○ キャリア形成・リスキリング推進事業等において、ジョブ・カードを活用した就職準備のためのセミナーを学校で実施する等、在学段階からジョブ・カードが活用されるよう、利用の促進・周知を図った。</p>	<p>○ 引き続き、生徒が自己の特性に応じた職業の選択ができるようにするため、就職希望者に対して職業適性検査を実施するよう、学校に助言する。</p> <p>○ 学生等に対する職業意識の形成支援において、引き続き労働行政機関の有するキャリア形成に資する資源や手法、人材等を広く提供し、活用の促進を図る。</p> <p>○ 引き続き、文部科学省において、生徒が自己の在り方生き方を考え主体的な進路選択ができるよう、労働行政機関の有するキャリア形成に資する資源や手法、人材等の周知に努める。</p> <p>○ 引き続き、キャリア形成・リスキリング推進事業において、ジョブ・カードを活用して学生に対する就職指導等を行う学校への支援等を実施する。</p>
13 ③ 労働関係法令に関する知識等の周知啓発			
14	<p>青少年の就職活動時や就職後のトラブルの防止のためには、労働関係法令に関する理解を深めることが重要であり、都道府県労働局等と学校等との連携・協力により、学生・生徒に対して労働関係法令に関する知識等の周知を図ることが求められる。</p>		
15	<p>法において、学生・生徒に対する職業生活において必要な労働に関する法令に関する知識の付与に係る国の努力義務を規定していることも踏まえ、国は、都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所による講師の派遣、労働関係法令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、学校等に対しては、職場体験・インターンシップの実施の前夜や学生・生徒の進路決定の際など、適切な機会を捉えた労働関係法令に関する知識等の付与に係る取組の周知を図る。</p>	<p>○ 都道府県労働局の職員を講師として学校等に派遣するなど、各教育機関における労働関係法令の教育支援を行っている。 【中学校・高等学校等における講義への講師派遣等】 令和3年 実施校：272校、実施回数：311回、参加者数：約22,450人（延べ数） 令和4年 実施校：355校、実施回数：432回、参加者数：約31,720人（延べ数） 令和5年 実施校：687校、実施回数：532回、参加者数：約44,560人（延べ数）</p> <p>【大学等における講義への講師派遣等】 令和3年度 実施校：247校、実施回数：347回、参加者数：約34,400人（延べ数） 令和4年度 実施校：268校、実施回数：361回、参加者数：約30,000人（延べ数） 令和5年度 実施校：296校、実施回数：420回、参加者数：約33,500人（延べ数）</p> <p>○ 高校生及び大学生を主な対象として、インターネット上で労働関係法令の基礎知識を学ぶことができるサイト「e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法～Let's study labor law～」を公開している。 【登録者数】 令和3年度：約9,800人 令和4年度：約10,700人 令和5年度：約11,300人</p>	<p>○ 引き続き、学習教材の提供や都道府県労働局の職員の講師派遣等を通じて、各教育機関における労働関係法令の教育支援を行う。</p> <p>○ e-ラーニング教材についても、必要に応じコンテンツの見直しを図りつつ、引き続き公開を行う。</p>
16	<p>都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所は、労働に関するトラブルに適切に対処できるよう、都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナー等の相談窓口を周知する。</p>	<p>○ 都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所においては、民事的な労働トラブル等の相談があった場合、総合労働相談コーナー等の相談窓口を案内するとともに、これらの相談窓口については、労働者向けに作成、配布しているパンフレット、厚生労働省が運営しているポータルサイトやSNSの活用等により周知を行っている。</p>	<p>○ 都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所においては、引き続き労働トラブル等の相談があった場合、総合労働相談コーナー等の相談窓口を案内するとともに、引き続き、これらの相談窓口を周知する。</p>

青少年雇用対策基本方針の主な進捗状況

※グレーアウト部分は、総論的な方針に関する内容です。

行番号	方針の記載内容（抜粋）	実績	課題と対応 (閣議決定等で言及されている場合には本文追記)
17	(2) マッチングの向上等による学校卒業見込者等の職業生活への円滑な移行、適職の選択、職場定着等のための支援		
18	① 学校等から職業生活への円滑な移行のための支援		
19	学校等から職業生活への円滑な移行のため、公共職業安定所が学校等と連携・協力し、就職支援ナビゲーターによる大学等への出張相談、就職支援セミナー等、地域の学校等や学生・生徒等のニーズに応じた支援を行う。	<p>○ 全都道府県に、ワンストップで新卒者等の就職を支援する「新卒応援ハローワーク」（全国56か所）を設置し、就職支援ナビゲーターが大学等との連携の下、きめ細かな就職支援を行っている。 【新卒応援ハローワークにおける正社員就職者数】 令和3年度：83,402人 令和4年度：83,540人 令和5年度：80,783人</p> <p>【就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数】 令和3年度：163,165人 令和4年度：161,047人 令和5年度：157,612人</p>	<p>○ 新規学卒者の就職状況は改善する一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱える学生が顕在化している。このような就職に困難な課題を抱える学生に対する支援ニーズの高まりに対応するため、学校とハローワークの情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置しているところであり、引き続き、心理的サポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を集中的に実施するなど、就職に困難な課題を抱える学生に対する支援の充実・強化を図る。</p> <p>○ なお、少子化により今後学生数の減少が見込まれるとともに、就職活動に困難な課題を抱える学生に対するきめ細かな就職支援に重点化し、就職支援の質を確保する観点から、令和7年度から目標値を「正社員就職者数」から「（正社員）就職率」に変更すること等を検討している。</p>
20	特に、採用意欲が高く、青少年の雇用管理が優良な中小企業と、大企業志向の強い学校卒業見込者等との間にミスマッチが存在している状況を踏まえ、青少年の募集等に関する取組の実施状況が優良である等の事業主を法の規定に基づき認定する制度（以下「ユースエール認定制度」という。）により、中小企業の情報発信を支援し、企業規模等にとらわれない職業選択を促す。その際、大企業や知名度の高い企業を子どもに推奨する傾向があると言われる保護者の意識への働きかけも求められる。	<p>○ 若者の採用・育成に積極的で、雇用管理などの状況が優良な中小企業を「ユースエール認定企業」として認定するとともに、ハローワーク等での重点的なPRを行うなど認定企業の情報発信を強力に推進し、若者の適職選択や企業の人材確保を支援している。 【有効認定数】 令和3年度末： 912社 令和4年度末： 1,032社 令和5年度末： 1,259社 令和6年9月末：1,329社</p> <p>○ 認定企業の情報については、「若者雇用促進総合サイト」に掲載し、就職活動中の若者に向けた情報提供を行っているほか、令和4～5年度においては、「ユースエール特設サイト」において、保護者世代に向けた有識者インタビュー記事の公開により、認定制度の周知を行った。</p> <p>【参考】 若者雇用促進総合サイト https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action ユースエール特設サイト https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/youth-yell/landing/</p>	<p>○ ユースエール認定制度について、引き続き認定によるメリット（求人への応募の増加や職場定着率の向上、企業イメージの向上等）の発信により、認定企業数の増加に努めるとともに、積極的な情報発信により、若者と企業とのマッチングを促進する。 特に若者の制度に対する認知度の低さが課題であることから、SNSやインターネット広告・企業向け説明会等を活用した若者向けの周知広報や、学校現場における制度周知を重点的に行うことにより、認定制度の認知度の向上に取り組む。</p>
21	卒業間近になっても内定を得られていない学生・生徒に対しては、卒業までに内定を得られるよう、関係省庁との連携の下で、新卒応援ハローワーク等において毎年1月から3月までの期間に集中的に就職支援を行うとともに、就職先が決まらないまま卒業した者に対しても、新卒応援ハローワーク等において継続して就職支援を行う。	<p>○ 年度後半になっても内定が得ることができない学生に対し、大学のキャリアセンター等との連携を強化し、そのニーズに応じて、大学等を訪問しての出張相談やオンライン職業相談の充実、就職面接会の実施等を行っている。</p>	<p>○ 深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている。引き続き、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から新卒応援ハローワークの支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や、年度後半になっても内定を得ることができていない学生に対して、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施する。</p>
22	公共職業安定所は、学校卒業見込者等に対して就職支援を行う際に、トラブルに巻き込まれた際の相談窓口（都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナー等）について周知啓発を図る。	<p>○ 公共職業安定所において、リーフレット等により総合労働相談コーナー等の相談窓口の周知を行っている。また、採用内定又は採用内々定を行うことを引換えに、学生等の意思に反して就職活動の終了を強要するような行為（いわゆるオワハラ）については、学生等の職業選択の自由を確保する観点から行わないよう、関係府省連名で経済団体等に要請するとともに、オワハラを受けた学生等に対しては、都道府県労働局や新卒応援ハローワークに相談するようリーフレットを作成し、厚生労働省HPへの掲載や労働局・ハローワーク等を通じて周知している。</p>	<p>○ 引き続き、相談窓口を周知するとともに、オワハラの防止については、引き続き、関係府省連名で経済団体等へ要請するとともに、オワハラを受けた学生等に対する相談窓口についても周知啓発を図る。</p>
23	② 既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進		
24	学校卒業見込者の一括採用の仕組みについては、事業主にとっては、職業経験のない学校卒業見込者を集団的かつ集中的に正規雇用労働者として採用し、長期雇用の下でOJT等の企業内での訓練を実施しながら必要な知識・技能を習得させていくことが効率的であること、学校卒業見込者にとっても、失業状態を経ることなく円滑に社会・職業生活に移行できること等のメリットがあり、一定の合理性を持つ雇用慣行として広く定着してきたところである。		
25	一方、経済・社会環境及び労働市場の構造の変化の下、急激な雇用情勢の悪化等の影響により、就職先が決まらないまま卒業した者、次年度の就職活動のために学校等を留年した者、不本意ながら非正規雇用に就いた者、ミスマッチにより早期の離職を余儀なくされた者等が存在し、さらに、フリーター等の不安定な就業形態に就くことで、その後正規雇用に移行することがより困難となる状況が生じている。		
26	青少年の募集及び採用に当たって、卒業後の経過期間にとらわれることなく人物本位による正当な評価が行われるよう、法の規定に基づき厚生労働大臣が定める「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」（平成27年厚生労働省告示第406号）において、学校卒業見込者の採用枠について、既卒者が学校等を卒業後少なくとも3年間は応募できるものとする、できる限り年齢の上限を設けないようにすること等を定めたところである。この指針を活用し、事業主への周知啓発、指導を着実に実施することにより、学校等を卒業後の一定期間は「新卒」扱いとする、通年採用を拡大するなど、既卒者が正規雇用に応募する機会を広げる取組を促す必要がある。	<p>○ 毎年度、関係省庁が連名で、経済団体等に対して、左記指針も踏まえ卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるようにすること等を要請するほか、都道府県労働局においても積極的にリーフレット等を活用して働きかけている。</p>	<p>○ 意欲や能力のある有為な若者に応募の機会を幅広く提供することが重要であることから、引き続き、卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるようにすること等について、経済団体等に要請を行うとともに、リーフレット等を活用した積極的な働きかけを継続する。</p>

青少年雇用対策基本方針の主な進捗状況

※グレーアウト部分は、総論的な方針に関する内容です。

行番号	方針の記載内容（抜粋）	実績	課題と対応 (閣議決定等で言及されている場合には本文追記)
27	③ マッチングの向上に資するための労働条件等の明示の徹底及び積極的な情報提供の促進		
28	<p>事業主から示される労働条件等は、学校卒業見込者等が就職先を決定する際の重要な情報であるが、募集時に示された労働条件等と労働契約の締結時に明示された労働条件等が異なるなど、労働条件等をめぐるトラブルが発生している現状に鑑み、職業安定法（昭和22年法律第141号）、労働基準法（昭和22年法律第49号）等の労働条件等の明示に関する規定等の周知徹底を図る。</p>	<p>○ 労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」の設置・運営事業を通じて、インターネットを活用した、労働条件の明示を含む労働基準法等に関する情報の発信を行っている。 【実績】（年度ごとアクセスユーザー数） ・令和3年度 労働者向けサイト：1,131,313人 事業者向けサイト：373,387人 ・令和4年度 労働者向けサイト：1,596,265人 事業者向けサイト：377,438人 ・令和5年度 労働者向けサイト：1,408,924人 事業者向けサイト：379,497人</p> <p>○ 「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」（平成27年厚生労働省告示第406号。以下「事業主等指針」という。）において、事業主等に対し、青少年の募集に当たって労働条件等の的確な表示に関する事項の遵守を求めており、ハローワーク等において求人者等への助言・指導等を実施している。 【実績】 令和3年度：口頭助言486件 令和4年度：口頭助言299件 令和5年度：口頭助言291件、指導票交付2件 令和6年度上半期：口頭助言3,600件 ※いずれも事業主等指針第二の1（一）に該当するもの。</p>	<p>○ 引き続き、インターネットを活用し、労働条件の明示を含む労働基準法等に関する情報の発信を行う。 ○ 事業主等指針に基づき、引き続き求人者等に対して必要な助言・指導等を実施していく。</p>
29	<p>また、労働条件等をめぐるトラブル等に対し、法令等に基づく行政指導を実施してもなお、個々の労働者と事業主との間の紛争が解決しない場合には、都道府県労働局による個別労働紛争解決制度等が利用できることを周知するとともに、公共職業安定所は必要に応じて相談等に適切に対応する。</p>	<p>○ 個別労働紛争解決制度等については、労働者、求職者及び事業主に向けたパンフレットを厚生労働省ウェブサイトに掲載するなどにより、周知を行っている。 ○ 公共職業安定所に対し個別労働関係紛争の相談が寄せられた場合には、公共職業安定所の所管に係るものについては公共職業安定所が対応するものとし、所管に係るもの以外のものについては総合労働相談コーナーや雇用環境・均等部（室）への取次ぎを行うこととしている。</p>	<p>○引き続き周知に取り組むとともに、公共職業安定所に対し個別労働関係紛争の相談が寄せられた場合には、総合労働相談コーナーや雇用環境・均等部（室）への取次ぎを実施していく。</p>
30	<p>マッチングの向上のためには、労働条件等に加えて、職場の就労実態に係る情報が提供される環境の整備が重要である。このため、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ついて履行の確保を図るとともに、公共職業安定所が学校卒業見込者等求人（同条第1項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に当たっては、求人者に対し、青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平成27年厚生労働省令第155号）第3条第1項に定める青少年雇用情報の全ての事項の提供を求めていく。</p>	<p>○ 事業主、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者に対して、ホームページやリーフレット等により青少年雇用情報の提供についての周知・啓発に取り組んでいる。</p> <p>○ また公共職業安定所においては、求人受理の際に、青少年雇用情報欄（新規中卒者については「青少年雇用情報シート」）の全ての項目の記入を依頼している。全ての項目の記入が難しい場合であっても、青少年雇用情報の提供の趣旨を説明し、3類型それぞれについて1項目以上の情報提供の義務の履行に止まらない積極的な情報提供を求人者に働きかけている。 【安定所求人（高卒・大卒）における青少年雇用情報提供状況（いずれも6月末時点）】 ・各項目の平均記入率（平均年齢を除く。） 令和3年：98.1% 令和4年：98.2% 令和5年：98.7% 令和6年：98.9% ・全項目記入率（平均年齢を除く。） 令和3年：88.2% 令和4年：88.9% 令和5年：92.0% 令和6年：92.9%</p>	<p>○ 青少年雇用情報の提供は若者の適職選択に資するための重要な制度であることから、公共職業安定所において、引き続き求人受理時に、青少年雇用情報欄の全ての項目の記入を依頼する等の取組を行っていく。 ○ 民間求人については、項目により開示率の差が大きくなっていることから、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）で規定する努力義務を踏まえた可能な限り多くの情報提供について引き続き周知・啓発を行う。 ※（公社）全国求人情報協会 2023年度モニタリング結果より</p>
31	<p>また、公共職業安定所においては、青少年雇用情報の求めを行ったことを理由とした不利益取扱いに係る相談への対応、学校卒業見込者等が具体的な情報の求めを行った場合の事業主への対応その他青少年雇用情報の提供の仕組みが学校卒業見込者等の適職の選択に有効に機能するために必要な取組を進める。</p>	<p>○ 各公共職業安定所（新卒応援ハローワークを含む。）の学卒担当部門に「青少年雇用情報の提供に関する相談窓口」を設置し、安定所求人以外に係る応募者等や職業紹介事業者からの相談を含め、青少年雇用情報に係る相談を受け付けることとしている。また、必要な場合には、各安定所において、募集者等に対して法第28条に基づく助言・指導及び勧告を行うこととしている。 【相談、助言・指導等実績】 令和3～5年度：相談0件、助言・指導等0件</p>	<p>○ 公共職業安定所において、引き続き相談窓口の設置により、青少年雇用情報の提供に係る相談を受け付けるとともに、必要に応じて助言・指導等を実施していく。</p>
32	<p>なお、青少年雇用情報の提供は、学校卒業見込者等の適職の選択のための措置であり、事業主及び学校卒業見込者等の双方に適正な対応が求められることについて周知を図っていく。</p>	<p>○ 事業主及び学校卒業見込者等の双方に対して、リーフレット等により青少年雇用情報の提供に係る適正な対応について周知を行っている。</p>	<p>○ 引き続き、事業主及び学校卒業見込者等の双方に対して、リーフレット等により青少年雇用情報の提供に係る適正な対応について周知を行っていく。</p>
33	④ 労働関係法令違反が疑われる企業への対応		
34	<p>労働基準法等の労働関係法令違反が疑われる事業場については、労働基準監督機関等による監督指導等を行っていくほか、社会的に影響力の大きい企業において違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた場合には、都道府県労働局長から経営トップに対し全社的な是正を図るよう指導を行うとともに、その事実を公表するなど、実効性のある取組を行っていく。</p>	<p>○ 労働基準監督署においては、労働基準関係法令違反が疑われる事業場については、監督指導を行っている（※1）。また、社会的に影響力の大きい企業において違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた場合には、都道府県労働局長からの指導及びその事実の公表を行っている（※2）。 【※1 定期監督等実施状況】 令和3年：122,054件 令和4年：142,611件 令和5年：139,215件</p> <p>【※2 企業名公表実施状況】 令和3年度：1件 令和4年度：0件 令和5年度：0件</p>	<p>○労働基準監督署においては、事業場で労働基準関係法令の遵守の徹底が図られるよう、引き続き監督指導を徹底する。</p>
35	<p>公共職業安定所において、労働基準監督機関等との連携の下、職業安定法第5条の6に規定する求人不受理の措置を着実に実施していく。</p>	<p>○ 公共職業安定所において、求人企業に対する制度の周知に取り組むのと併せ、労働基準監督機関等との連携の下、職業安定法第5条の6に規定する求人不受理の措置を適切に行っている。</p>	<p>○ 引き続き、求人企業に対する制度の周知に取り組むとともに、求人不受理の措置を徹底する。</p>

青少年雇用対策基本方針の主な進捗状況

※グレーアウト部分は、総論的な方針に関する内容です。

行番号	方針の記載内容（抜粋）	実績	課題と対応 (閣議決定等で言及されている場合には本文追記)
36	⑤ 就職後の職場適応・職場定着のための支援		
37	公共職業安定所は、学校卒業見込者等について就職後においてもその状況把握に努め、職場適応のための相談対応等、職場定着に向けた支援を行うとともに、事業主に対し、個々の状況に応じて助言・指導等により雇用管理の改善を促していく。	<p>○ 卒業後3年以内の離職率が大学生で約3割、高卒者で約4割となっている状況を踏まえ、職場定着に関する取組を強化し、新卒応援ハローワークにおいても在職者相談窓口を設置しての相談、就職者への能動的な連絡・継続的な支援等を行っている。</p> <p>【新卒者等の職場定着に向けた支援実施件数（対就職者）】 令和3年度：33,537件 令和4年度：30,592件 令和5年度：30,119件</p> <p>【新卒者等の職場定着に向けた支援実施件数（対企業）】 令和3年度：13,037件 令和4年度：10,394件 令和5年度：9,451件</p>	○ 若者の離職については様々な理由があるものの、安易な離職は、職業経験の蓄積・職業能力の向上を阻害するおそれがあることから、引き続き職場定着に対する取組を強化する。
38	青少年の早期離職の防止・職場定着の促進を図る観点からも、入職後早期におけるキャリアコンサルティングの機会の提供を行うとともに、メンタルヘルス不調の発生防止、不調者への適切な対応、職場復帰の支援等、職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図り、青少年が心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる職場環境を整備していく。	<p>○ キャリア形成・リスキリング推進事業等を通じ、企業におけるセルフ・キャリアドックの導入を支援するとともに、労働者個人が、夜間・休日やオンラインも含め、キャリアコンサルティングを利用できる環境を整備している。</p> <p>【キャリアコンサルティング提供人数】 令和3年度：18,103人 令和4年度：7,494人 令和5年度：24,860人</p> <p>○ 事業場におけるメンタルヘルス対策は、事業者によるメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）を強化する観点から、ストレスチェック制度（ストレスチェック及び面接指導、集団ごとの集計・分析、その結果に基づく職場環境の改善等）の推進等により、その取組の促進を図っている。また、働く人のメンタルヘルス対策のポータルサイト「こころの耳」において、企業におけるメンタルヘルス対策の取組事例を提供するとともに、若年労働者に関するページを設け、若年労働者の特性を踏まえた職場のメンタルヘルス対策の情報を提供している。さらに、若年労働者を含む労働者に対するメール・電話・SNSによる相談対応等の支援を行っている。加えて、全国の新卒応援ハローワーク及びわかものハローワークにおいて、若年労働者に対する当該ポータルサイトの周知を実施している。</p>	<p>○ キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取り組みに対する支援を強化する。</p> <p>○ キャリア形成・リスキリング推進事業を推進し、夜間・休日、オンラインを含め労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用できる機会を引き続き提供する。</p> <p>○ 『経済財政運営と改革の基本方針2024』（令和6年6月21日閣議決定）において、「多様な人材が能力を発揮しつつ、安心して働くことができるよう、高齢者の活躍に取り組む企業の事例集の展開、高齢者の労働災害防止のための環境整備を推進するとともに、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策を強化する」とされている。</p>
39	⑥ 入職後早期に離転職する青少年に対するキャリア自律に向けた支援		
40	様々な事由により早期に離転職する青少年もいることから、そのような場合であっても、長期的・安定的に職業人生をより豊かに送ることができるよう、新卒応援ハローワーク等における職業相談の実施に加え、入職後早期におけるキャリアコンサルティングの機会の提供等により、キャリア自律に向けた支援を行う。	<p>○ 入職後早期に離職した若者に対しては、新卒応援ハローワーク等において、きめ細かな就職支援を実施している（新卒応援ハローワークは既卒3年以内の者も利用可能。）。</p> <p>○ キャリア形成・リスキリング推進事業等を通じ、企業におけるセルフ・キャリアドックの導入を支援するとともに、労働者個人が、夜間・休日やオンラインも含め、キャリアコンサルティングを利用できる環境を整備している。</p> <p>【キャリアコンサルティング提供人数】 令和3年度：18,103人 令和4年度：7,494人 令和5年度：24,860人</p>	<p>○引き続き、新卒応援ハローワーク等において、きめ細かな就職支援を実施する。</p> <p>○ 引き続き、キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取り組みに対する支援を強化する。併せて、労働者個人がキャリアコンサルティングを利用できる機会を提供する。</p>
41	ユースエール認定制度をはじめとした雇用管理の状況等が優良な企業の認定・表彰に関する状況や時間外労働の状況等の企業の職場情報を青少年がワンストップで閲覧できる職場情報総合サイト（しよくばらぼ）等を通じて、職場情報の見える化を促進する。	<p>【しよくばらぼの年間アクセス件数】 令和3年度：2,440,408件 令和4年度：2,440,131件 令和5年度：2,668,972件</p> <p>【若者雇用促進総合サイト総ページビュー数】 令和3年度：339,834PV 令和4年度：516,237PV 令和5年度：562,558PV</p>	<p>○ 引き続き、しよくばらぼを通じて職場情報の提供を進める。</p> <p>○ なお、同サイトでは現在、厚生労働省が運用している既存の3サイト（※）に掲載されている企業の情報を転載しているが、令和6年度中にそれ以外の企業も掲載できるように改修を行う予定である。</p> <p>※若者雇用促進総合サイト、女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろば</p> <p>○ 若者雇用促進総合サイトについても、利便性向上に向けた改修等を進めつつ、更なる活用を促していく。</p>
42	青少年が持つ職業スキルや経験等を生かした就職活動や企業の採用活動が行えるように職業情報の見える化を進めるため、職業情報提供サイト（日本版O—NET）において、広く求人企業・求職者等に職業情報を提供することにより、効果的なマッチングを図る。	<p>【job tagの掲載職業数】 令和3年度：511職業 令和4年度：521職業 令和5年度：531職業</p> <p>【job tagの年間アクセス件数】 令和3年度：5,146,213件 令和4年度：16,248,427件 令和5年度：21,977,736件</p>	○ 年々アクセス件数が増加しているところであり、引き続き、積極的な周知を行い、活用促進を図っていく。

青少年雇用対策基本方針の主な進捗状況

※グレーアウト部分は、総論的な方針に関する内容です。

行番号	方針の記載内容（抜粋）	実績	課題と対応 (閣議決定等で言及されている場合には本文追記)
43	3 中途退学者・就職先が決まらないまま卒業した者に対する支援		
44	学校等を中途退学し、又は就職先が決まらないまま卒業したこと等を理由として、学校等から社会・職業生活への円滑な移行ができなかった者等については、個々の事情に配慮しつつ、希望に応じた就職支援等を行っていくことが必要である。		
45	中途退学者の中には安定的な就労に困難を抱える者が多い状況に鑑み、就職を希望する中途退学者に対しては、中途退学後に各支援機関の支援の谷間に陥ることのないよう、中途退学に際して、学校等、公共職業安定所、地域若者サポートステーション等が連携して、就職支援機関、職業訓練機関等に関する情報を提供し、継続的に支援を行っていく。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新卒応援ハローワーク等においては、関係機関と連携を図りつつ、中途退学者及び離学者を対象として、職業相談、職業訓練、学び直し支援等に係る相談先等を盛り込んだリーフレットを作成・配付し、当該情報が中途退学者及び離学者に確実に届き、適切な相談機関に誘導されるよう取り組んでいる。 ○ 地域若者サポートステーション事業における支援対象者の範囲について、学校教育に支障が生じないよう配慮した結果、原則、卒業・修了年度の1月以降から卒業・修了式に至る時期において、進路が未決定の在学生を含めることとした（令和2年度）。 ○ これを踏まえ、地域若者サポートステーションにおいては、高等学校等と連携を図りながら、高校中退者等のニーズに応じたアウトリーチ型の相談支援等を実施するとともに、令和3年度には当該支援等の好事例を関係機関へ周知を行い、潜在的な支援ニーズへの対応を図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中退者は、中退後に学校や就職支援機関の行う支援の狭間に落ちることにより、安定的な職業に就くことが困難であったり、就労に対する意欲を失いやすいといった様々な問題があることから、引き続き、中退の直前・直後を通じて適切に支援を実施する。 ○ 特に地域若者サポートステーション事業において、関係機関の緊密なネットワークの下、高校中退者等に対する切れ目ない就労支援を行う。
46	就職先が決まらないまま卒業した者については、卒業から就職までの期間が短いほど正規雇用労働者として就職する割合が高まる傾向がみられるなど、早期の就職実現が重要となっていることから、学校等、新卒応援ハローワーク等が連携し、公共職業安定所における個別支援や面接会の集中的な開催等により、卒業直後の支援の充実を図っていく。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 未就職卒業者については、新卒応援ハローワーク等と学校が連携し、未就職卒業者の情報共有を図るとともに、早期就職のための支援を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 未就職卒業者については、就職を諦めてしまう、又は安易にキャリアアップが困難と見込まれる働き方を選択することがないよう、学校との連携の下、卒業後も1日でも早く就職が実現できるよう、早期就職のための支援を引き続き実施する。

青少年雇用対策基本方針の主な進捗状況

※グレーアウト部分は、総論的な方針に関する内容です。

行番号	方針の記載内容（抜粋）	実績	課題と対応 (閣議決定等で言及されている場合には本文追記)
47	4 フリーターを含む非正規雇用で働く青少年の正規雇用化に向けた支援		
48	非正規雇用労働者の現状等に関する情報を青少年に提供することも含め、主体的に職業選択やキャリア形成を行えるように支援していく。	<p>○ 「職業意識形成支援事業」においては、ハローワーク職員や地元企業の人事担当者等が講師として学校を訪問し、学校の要望等を勘案した上で、地域の労働市場、様々な職業や産業の実態、働くことの意義や職業の社会的役割、多様な働き方に関する実態（非正規雇用労働者やニートの問題点等を含む。）、就職活動の進め方、自己理解や企業理解、面接対策等について講義・講話等を実施している。</p> <p>○ 「就職ガイダンス事業」においても、安易にフリーターを選択することを防ぐため、生徒・学生に対し、リーフレット等を活用して、フリーターと正社員の賃金や職業能力の形成等の違いを説明している。</p>	<p>○ 引き続き、「職業意識形成支援事業」において、学校の要望等を勘案した上で、必要な講義・講話等を実施し、安定雇用へ結びつける。</p> <p>○ 「就職ガイダンス事業」においても、引き続き、リーフレット等を活用し、非正規雇用労働者の現状等に関する情報提供を行うことにより、主体的な職業選択やキャリア形成を支援していく。</p>
49	不本意ながら非正規雇用で働いている青少年も多いことを踏まえ、わかものハローワーク等において、個々のニーズや課題に応じて、的確な就職支援を行うためのキャリアコンサルティング、就職活動の方法に関する助言・指導のほか、職業相談・職業紹介、職場定着、適切な職業訓練への誘導等の支援を行い、正規雇用への移行を促進していく。	<p>○ フリーター等については、わかものハローワーク（全国21か所に設置）等において就職支援ナビゲーター等による個別支援を実施し、正社員就職を支援している。</p> <p>【わかものハローワークにおける担当者制による就職支援を受けた者の就職率】</p> <p>令和3年度：77.3% 令和4年度：81.5% 令和5年度：84.7%</p> <p>【わかものハローワーク等を利用して正社員就職した者の割合】</p> <p>令和3年度：63.5% 令和4年度：69.2% 令和5年度：72.6%</p>	<p>○ 総務省「労働力調査」において、非正規雇用を選んだ主な理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」を選んだ、いわゆる「不本意非正規雇用労働者」の割合は低下傾向ではあるが、令和5年においても15～24歳層で4.1%、25～34歳層で13.1%存在することから、引き続き、わかものハローワーク等におけるきめ細かな就職支援を実施する。</p>
50	地域のニーズに応じた多様な就職支援メニューをワンストップで提供する取組（ジョブカフェ）など、都道府県等が中心となって、地域の関係機関との連携の下で青少年が利用しやすいサービスの提供を推進していくことが期待される。	<p>○ 都道府県が運営するジョブカフェ等において、若年失業者やフリーター等の若年者を広く対象に、職場見学会、企業説明会、各種セミナー、カウンセリング、職場定着支援等のメニューのうち、地域の実情に応じた必要なものを、都道府県と都道府県労働局が調整の上実施する「若年者地域連携事業」を47都道府県で実施している。</p> <p>【都道府県におけるジョブカフェ設置数】</p> <p>46都道府県103か所（令和6年4月現在）</p> <p>【就職者数】</p> <p>令和3年度：23,631人 令和4年度：25,369人 令和5年度：26,674人</p>	<p>○ 引き続き、「若年者地域連携事業」において、地域関係者との連携の下、個々の地域のニーズや課題に応じた様々な就職支援を行い、安定雇用へ結びつける。</p>
51	事業主に対しては、トライアル雇用、雇成型訓練、企業内での正規雇用への転換の取組等の青少年の正規雇用化に係る積極的な取組を促していく。	<p>○ 「トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）」において、職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用への移行を目的に一定期間（原則3か月）試用雇用する事業主に対して助成している。</p> <p>【トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支給決定件数 令和3年：3,355件 令和4年：2,544件 令和5年：2,154件 支給額 令和3年：3.6億円 令和4年：2.8億円 令和5年：2.3億円 	<p>○ トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）を活用した一定期間の試用雇用によって、事業主及び求職者双方が当該事業所における適性等を見極めることで、常用雇用移行時のミスマッチの防止を図っているところ。雇用状況の改善等に伴い利用実績が減少傾向にあるが、常用雇用移行率は大きく変動していない。引き続き、事業主に対してトライアル雇用助成金の周知啓発を行い、更なる活用促進を図る。</p> <p>○ 「不本意ながら非正規雇用で働いている青少年の割合」は減少しているものの、引き続き、希望する非正規雇用労働者の正社員転換を推進する必要があることから、キャリアアップ助成金（正社員化コース）については、正社員転換を更に推し進める観点から、令和5年度補正予算において、支給対象期間の拡充及び助成額の増額や対象となる有期雇用労働者の雇用期間の制限緩和等を行ったところであり、今後も更なる活用促進を図っていく。</p> <p>○ 『経済財政運営と改革の基本方針2024』（令和6年6月21日閣議決定）において、「非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、…を進める」とされている。</p>
52		<p>○ 「人材開発支援助成金」において、非正規雇用労働者を正規雇用労働者に転換することを目的として、「有期実習型訓練」等を実施する事業主に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している。</p> <p>【人材開発支援助成金（令和3・4年は特別育成訓練コース、令和5年は非正規雇用労働者を対象とした有期実習型訓練）】</p> <ul style="list-style-type: none"> 支給決定件数 令和3年：8,699件 令和4年：7,838件 令和5年：4,103件 支給額 令和3年：57億円 令和4年：50億円 令和5年：27億円 <p>※令和5年度以降は非正規雇用労働者への支援として「有期実習型訓練」で集計。</p> <p>「特別育成訓練コース」は、令和5年度以降、「人材育成支援コース」の「人材育成訓練（正規雇用労働者も対象）」と「有期実習型訓練（非正規雇用労働者が対象）」に分かれている。</p> <p>○ 有期雇用労働者等を正社員転換した事業主に対して、キャリアアップ助成金（正社員化コース）を支給している。</p> <p>【キャリアアップ助成金の活用により、有期雇用労働者等から正規雇用労働者等に転換した労働者数】</p> <p>令和3年度：108,876人 令和4年度：104,872人 令和5年度：87,694人</p>	<p>○ 人材開発支援助成金については、手続の簡素化や周知広報等により、利用者のニーズを踏まえた更なる活用を促している。</p> <p>○ 令和5年4月から、特別育成訓練コース、特定訓練コース、一般訓練コースを「人材育成支援コース」に統合し、OFF-JTの最低訓練時間数を10時間に統一、有期実習型訓練を除き雇用形態を問わず訓練の受講が可能とする要件の見直し等を図るとともに、統合にともなう様式・ルールの一斉化による利便性の向上を図ったところ。</p> <p>○ 『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版』（令和6年6月21日閣議決定）において、「昨年11月より、非正規雇用労働者の正規化を促進するキャリアアップ助成について、助成額を拡充するとともに、助成金の対象となる有期雇用労働者の要件を緩和した。この活用状況についてフォローアップし、更なる正規化の促進策を検討する。こうした取組により、不本意非正規雇用（正規雇用を希望している不本意の非正規雇用）の解消を図る。」とされている。</p>

青少年雇用対策基本方針の主な進捗状況

※グレーアウト部分は、総論的な方針に関する内容です。

行番号	方針の記載内容（抜粋）	実績	課題と対応 (閣議決定等で言及されている場合には本文追記)
53	5 企業における青少年の活躍促進に向けた取組に対する支援		
54	(1) 青少年の雇用管理の改善に向けた支援		
56	<p>青少年の適切なキャリア形成の実現のためには、早期離職の防止の観点から入口段階でのマッチングの向上のための取組に加え、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するなど、企業内での適切な雇用管理を促進することが課題となっている。</p> <p>また、青少年にとって魅力のある職場となるよう、学校卒業見込者等募集（法第13条第1項に規定する学校卒業見込者等募集をいう。）及び学校卒業見込者等求人に当たって提供する青少年雇用情報の内容の充実やユースエール認定制度に係る認定の取得に向け、各企業において自主的に雇用管理の改善が図られることが期待される。</p>	<p>○ 青少年雇用情報の内容の充実やユースエール認定の取得によるメリット（求人への応募の増加や職場定着率の向上、企業イメージの向上等）をホームページやリーフレット等でPRすることにより、各企業における雇用管理改善の機運醸成を図っている。</p> <p>【有効認定数】 令和3年度末： 912社 令和4年度末： 1,032社 令和5年度末： 1,259社 令和6年9月末：1,329社</p>	<p>○ 引き続き、青少年雇用情報の提供制度やユースエール認定制度の趣旨について周知・啓発を行い、これらの活用を促すことにより、各企業における雇用管理改善の機運醸成を図る。</p>
57	(2) 青少年の採用及び育成に積極的な中小企業の情報発信のための支援		
58	<p>青少年の雇用管理に積極的に取り組みながらも、知名度等の点から青少年の採用に課題を抱える中小企業の情報発信を支援するため、ユースエール認定制度等を推進し、公共職業安定所等において重点的にマッチングを行っていく。</p>	<p>○ 若者の採用・育成に積極的で、雇用管理などの状況が優良な中小企業を「ユースエール認定企業」として認定し、「若者雇用促進総合サイト」に企業情報を掲載するとともに、ハローワーク等での重点的なPRを行うことにより、認定企業の魅力をアピールしている。また、労働局・ハローワークにおいて認定企業限定の就職面接会等を開催するなど、積極的なマッチングを行うことにより、企業の人材確保を支援している。</p> <p>【有効認定数】 令和3年度末： 912社 令和4年度末： 1,032社 令和5年度末： 1,259社 令和6年9月末：1,329社</p> <p>○令和6年度においては、新たなメリットとして、自治体における認定企業への優遇措置について一覧化し、厚労省HPへの掲載等を行うとともに、これらの活用を促している。</p>	<p>○ ユースエール認定企業のホームページ、SNS等を通じた情報発信に引き続き取り組むとともに、高等学校進路指導教諭、生徒、保護者向けの周知方法の強化を通じて学生への認知向上を図っていく。また、各労働局における企業向け支援の取組について好事例を収集・展開するなどを通じて、認定によるメリットの向上を図り、更なる制度の活用を促していく。</p>
59	(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の改善、多様なニーズに対応した働き方の実現		
60	<p>青少年が働きがいを持ちながら、ライフステージに沿って、希望に応じた働き方を選べるような環境づくりに取り組んでいくことが必要である。</p>		
61	<p>時間外・休日労働の削減、年次有給休暇・育児休業の取得の促進、自己啓発のための時間の確保への配慮等、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の改善に向けた企業における自主的な取組を促していくとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の円滑な導入の促進を図っていく。</p>	<p>○ 働き方改革の推進に取り組む中小企業を支援するため、働き方改革推進支援助成金において、時間外労働時間数の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う中小企業事業主を支援する。</p> <p>【働き方改革推進支援助成金】 ・支給決定件数 令和3年：6,614件 令和4年：5,789件 令和5年：4,095件 ・支給決定額 令和3年：57億円 令和4年：54億円 令和5年：50億円</p> <p>○ 年次有給休暇の取得の促進を図る環境整備のため、休暇を取得しやすい夏季、年末年始、ゴールデンウィークの他、年次有給休暇取得促進期間（10月）に、ポスター・リーフレットの作成・周知やインターネット広告の実施等、時季を捉えた集中的な広報を実施している。</p>	<p>○ 厚生労働省HP等を活用した周知広報、使用者団体を通じた周知、働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティング等の際の利用勧奨などにより、助成金の一層の利用促進を図る。</p> <p>○ 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年度8月2日閣議決定）において、2028年（令和10年）までに年次有給休暇取得率を70%以上とすることとされており（現状：62.1%（2022年））、引き続き、集中的な広報の実施等により年次有給休暇取得促進に向けた機運の醸成を図っていく。</p>
62		<p>○ 育児休業の取得促進に関する制度見直しとして、令和3年の育児・介護休業法改正により、 ・妊娠・出産等の申出時における育児休業制度の周知と意向確認の義務付け ・出生時育児休業（産後パパ育休）の創設 ・男性の育児休業取得率等の公表義務付け（従業員1,000人超）等を実施。</p> <p>○ 加えて、中小企業を対象とした、両立支援等助成金の拡充を図るとともに、個別の相談支援事業を実施。</p> <p>【育児休業取得率】 令和3年度 女性：85.1%、男性：13.97% 令和4年度 女性：80.2%、男性：17.13% 令和5年度 女性：84.1%、男性：30.1%</p>	<p>○ こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）において、男性の育児休業取得率を2025年までに50%、2030年までに85%にする目標が掲げられているとともに、以下に取り組むこととされている。</p> <p>①次世代育成支援対策推進法の期限を延長し、一般事業主行動計画に、数値目標の設定や、PDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付ける。 ②育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度について、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡充する。 ③子の出生直後の一定期間内に、両親が共に14日以上育児休業を取得した場合には、その期間の給付率を手取りで10割相当へ引き上げる。 ④中小企業に対する育児休業中の業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充や代替期間の長さに応じた支給額の増額を行う。 ⑤「くるみん認定」の取得など、各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等による実施インセンティブの強化を図る。</p> <p>○ 上記①、②及び③は令和6年の通常国会において法律改正で対応し、④及び⑤は令和5年度補正予算等で対応しているところ、改正法の着実な施行等に取り組む。</p>

青少年雇用対策基本方針の主な進捗状況

※グレーアウト部分は、総論的な方針に関する内容です。

行番号	方針の記載内容（抜粋）	実績	課題と対応 (閣議決定等で言及されている場合には本文追記)
63	6 職業能力の開発及び向上の促進		
64	(1) 職業訓練の推進		
65	公共職業訓練として実施している日本版デュアルシステム等の主として青少年を対象とした訓練メニューや、企業内での実習と教育訓練機関等での座学等を組み合わせて実施する雇用型訓練を引き続き推進する。	<p>○日本版デュアルシステム（公共職業訓練活用型）の実施状況（受講者数） 令和3年度：5,466人（高障求機構2,021人、都道府県3,445人） 令和4年度：4,921人（高障求機構2,004人、都道府県2,917人）</p> <p>○ 「人材開発支援助成金」において、青少年を含む雇用した従業員を対象とした企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学等（OFF-JT）を組み合わせた雇用型訓練を実施する事業主に対して、訓練経費及び訓練期間中の賃金の一部等を助成している。 【有期実習型訓練（R3・R4は特別育成訓練コース）の実績】 ・支給決定件数 令和3年：8,699件 令和4年：7,838件 令和5年：4,103件 ・支給額 令和3年：57億円 令和4年：50億円 令和5年：27億円 ※「特別育成訓練コース」は、令和5年度以降、「人材育成支援コース」の「人材育成訓練（正規雇用労働者も対象）」と「有期実習型訓練（非正規雇用労働者が対象）」に分かれている。</p> <p>【認定実習併用職業訓練】 ・支給決定件数 令和3年：1,252件 令和4年：899件 令和5年：1,430件 ・支給額 令和3年：28億円 令和4年：21億円 令和5年：27億円</p>	<p>○ 引き続き、若年者や職業能力形成機会に恵まれなかった者を対象に、日本版デュアルシステムの活用促進を図る。</p> <p>○ 引き続き、企業における、青少年を含む雇用した従業員を対象にした雇用型訓練による人材育成の取組を支援していく。</p>
66	産業界や地域のニーズを踏まえて産学官による地域コンソーシアムを構築し、就職の可能性をより高めるための職業訓練コースの開発・検証を行い、不安定な就労を繰り返す青少年の安定的な就職の実現等にも活用する。	<p>○ 公共職業訓練（委託訓練）（地域レベルのコンソーシアムによる開発実施コース）について、各地域において年度毎に2コース（2種類）を上限としていたところ、令和3年度からこのコース数制限を当面の間廃止することとした。また、地域職業能力開発促進協議会が令和4年10月より法定化されたことも踏まえ、令和5年度より「地域職業能力開発促進協議会による職業訓練の開発実施コース」とコース名を変更した。</p> <p>【地域職業能力開発促進協議会による職業訓練の開発実施コースのコース数及び受講者数】 令和3年度：コース数5コース、受講者数90人 令和4年度：コース数4コース、受講者数56人 令和5年度：コース数1コース、受講者数20人</p>	<p>○活用実績が低調なため、都道府県に対し再周知を図る等、更なる活用促進を図る。</p>
67	離職後、相当な期間が経過した青少年や一度も就労したことのない青少年等雇用保険を受給できない青少年に対しては、求職者支援訓練により早期の就業に向け引き続き支援する。	<p>【求職者支援訓練受講者数】 令和3年度：28,260人（うち基礎コース5,217人、実践コース23,043人） 令和4年度：40,289人（うち基礎コース6,230人、実践コース34,059人） 令和5年度：44,698人（うち基礎コース6,019人、実践コース38,679人）</p> <p>【求職者支援訓練就職率】 令和3年度 基礎コース：53.9%、実践コース：60.0% 令和4年度 基礎コース：57.1%、実践コース：59.0% 令和5年度 基礎コース：59.9%、実践コース：60.2%</p>	<p>○ 引き続き、離職後、相当な期間が経過した青少年等に対して、求職者支援訓練により早期の就業に向けた支援を行う。</p>
68	職業訓練の実施に当たっては、対象となる青少年が職業経験の不足等により、職業能力が十分に形成されていない現状にあることに鑑み、訓練の受講前にキャリアコンサルティングを行うことにより、職業能力開発の課題や目標を明確にした上で適切な訓練へ誘導することが重要である。	<p>○ キャリア形成・リスキリング推進事業等を実施し、職業訓練の受講前にキャリアコンサルティングを利用できる環境の整備を推進している。 【訓練前キャリアコンサルティング実施人数】 令和3年度：75,128人 令和4年度：73,467人 令和5年度：74,054人</p>	<p>○ 引き続き、キャリア形成・リスキリング推進事業において、訓練受講前キャリアコンサルティングを実施する。</p>
69	訓練中についても、コミュニケーション能力の不足、人間関係への不安、仕事への理解不足等、最近の青少年の特徴や抱える課題等を踏まえ、社会人・職業人として必要な基礎的能力の習得や職業意識の醸成を図りつつ、きめ細かな職業指導等を併せて行う。	<p>○ 就業経験が乏しい等、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対して、働き方のキャリアビジョンや訓練志望動機を再確認しながら、コミュニケーション能力やビジネスマナー等の基礎的能力を習得することで職業意識を向上し、公共職業訓練（実践的な職業訓練の受講を円滑にするための「橋渡し訓練」）を実施した。 【橋渡し訓練コース数及び受講者数】 令和3年度 コース数：273コース、受講者数：2,959人 令和4年度 コース数：289コース、受講者数：3,275人 令和5年度 コース数：302コース、受講者数：3,452人</p> <p>○ 社会人としての基礎的な技能などを付与するため、専ら就職に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を付与するため求職者支援訓練において基礎コースを実施した。 【求職者支援訓練受講者数】 令和3年度：28,260人（うち基礎コース5,217人） 令和4年度：40,289人（うち基礎コース6,230人） 令和5年度：44,698人（うち基礎コース6,019人）</p>	<p>○ 引き続き、就業経験が乏しく、又は職業能力形成機会に恵まれなかった者であって、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対しては、平易かつ基礎的な訓練内容であって、職業能力形成プログラムによる実践的な職業訓練等への「橋渡し訓練」を実施する。</p> <p>○ 引き続き、社会人としての基礎的な技能などを付与するため、専ら就職に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を付与するため求職者支援訓練において基礎コースを実施する。</p>

青少年雇用対策基本方針の主な進捗状況

※グレーアウト部分は、総論的な方針に関する内容です。

行番号	方針の記載内容（抜粋）	実績	課題と対応 (閣議決定等で言及されている場合には本文追記)																		
70	<p>企業内の青少年の育成については、景気の動向、企業の業績等に関わらず、事業主が中長期的な視点で人材への投資を行うことができるよう、引き続き、助成金、認定職業訓練制度等により必要な支援等を行う。</p>	<p>○ 「人材開発支援助成金」において、青少年を含む労働者の職業訓練等に取り組む等事業主に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している。</p> <table border="1" data-bbox="914 310 1397 390"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> <th>令和5年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>支給決定件数</td> <td>31,136件</td> <td>26,943件</td> <td>38,190件</td> </tr> <tr> <td>支給額</td> <td>191億円</td> <td>152億円</td> <td>197億円</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 「認定訓練助成事業費補助金」において、青少年を含む労働者に対して認定職業訓練を実施する中小事業主等への補助を実施している。 【認定訓練助成事業費補助金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練施設数 令和3年度：1,028施設 令和4年度：1,022施設 令和5年度：978施設 訓練生数（補助対象） 令和3年度：33,170人 令和4年度：33,374人 令和5年度：33,443人 		令和3年度	令和4年度	令和5年度	支給決定件数	31,136件	26,943件	38,190件	支給額	191億円	152億円	197億円	<p>○人材開発支援助成金について、引き続き、手続きの簡素化や周知広報等を進め、利用者のニーズを踏まえた活用を促進していく。</p> <p>○雇用保険法施行規則の規定に基づき、都道府県が事業主等に補助した額（2／3）の1／2を国が補助しているが、都道府県の財政上の制約により、都道府県の補助額が2／3に満たない場合が多く、認定職業訓練を実施する事業主等の負担が生じているため、引き続き、十分な財源を確保していただくよう都道府県に対して働きかけていく。</p>						
	令和3年度	令和4年度	令和5年度																		
支給決定件数	31,136件	26,943件	38,190件																		
支給額	191億円	152億円	197億円																		
71	(2) 職業能力検定の活用の促進																				
72	<p>職業に関する知識や職歴がない青少年にとって、技能検定を中心とした職業能力検定は、目指すべき職業能力開発の明確な指標となるものであり、また、いわゆるキャリアラダー（職務やこれに応じた職業能力をレベルごとに応じて階層化することにより、労働者がはしごを昇るように着実に職業能力を高め、キャリアの向上を図る道筋としての役割を果たすものをいう。）としての機能も有する。また、青少年の職業能力の見える化を進めることは、青少年の実践的な職業能力が適正かつ客観的に評価されることにつながり、円滑なマッチングに資するものである。</p>																				
73	<p>技能検定制度について、青少年のモチベーションの向上やキャリアアップに資するよう、青少年を主な対象とした技能検定3級の対象職種の拡大など、積極的にその設定を進めるとともに、学校教育等との連携を通じた青少年に対する技能検定の積極的な活用促進を図っていく。</p>	<p>○ 技能検定職種の等級については、産業界のニーズも踏まえつつ、令和元年度から鉄筋施工職種（鉄筋施工図作成作業）の3級を新設した。また、令和6年度から追加した林業職種においても3級を設定した。</p> <p>○ 平成29年度後期から、若年者の受検手数料を減免する措置を行い、青少年の受検支援に努めている。</p>	<p>○ 各種技能競技大会や併催イベントを通じて技能士の地位向上にむけた取組を実施し、若年受検者の更なる増加に向けた広報啓発の推進を検討。</p>																		
74	<p>今後も雇用吸収力の増大が見込まれ、青少年のキャリア形成上の課題がより顕在化している対人サービス分野等に重点を置いて、業界内共通の職業能力を評価する技能検定の職種の整備等を進める。</p>	<p>○ 令和3年度に眼鏡作製職種、令和7年度に林業職種を技能検定制度に追加した。</p>	<p>○ 職種・作業の新設・統廃合や等級・試験基準等の見直しに努める。</p>																		
75	(3) 職業人生を通じたキャリア形成支援																				
77	<p>青少年の中には、職業経験が少ないなど、独力でキャリア形成を図ることが困難な者も少なくならず存在する。こうした者のキャリア形成を支援するため、入職後早期のうちから企業内外を問わず必要な時にキャリアコンサルティングを受けられるよう、キャリア形成・リスキリング支援センター及びキャリア形成・リスキリング相談コーナーやオンラインを活用し、キャリアコンサルティングをより身近に受けられる環境の整備に取り組む。</p>	<p>○ キャリア形成・リスキリング推進事業等を通じ、企業におけるセルフ・キャリアドックの導入を支援するとともに、労働者個人が、夜間・休日やオンラインも含め、キャリアコンサルティングを利用できる環境の整備を推進している。 【キャリアコンサルティング提供人数】 令和3年度：18,103人 令和4年度：7,494人 令和5年度：24,860人</p>	<p>○ キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施を通じ、企業の取組に対する支援を強化する。 ○ キャリア形成・リスキリング推進事業を推進し、夜間・休日、オンラインを含め労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用できる機会を引き続き提供する。</p>																		
78	<p>青少年のキャリアプランの作成及びこれに基づく職業能力開発の支援を行うため、職業人生の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を企業内に設けるセルフ・キャリアドックの導入並びにキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進する。</p>	<p>○ 各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置し、キャリアコンサルタントによる企業訪問を通じ、セルフ・キャリアドックの導入等、企業におけるキャリアコンサルティングを推進するための支援を実施している。 【セルフ・キャリアドック導入支援】</p> <table border="1" data-bbox="928 1423 1258 1472"> <thead> <tr> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> <th>令和5年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>112</td> <td>64</td> <td>155</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ ジョブ・カードに関する活用ガイド（冊子）を作成・配布するとともに、ジョブ・カードをオンライン上で登録できるサイト「マイジョブ・カード」を令和4年10月に開設するなど、利便性の向上、普及促進の取組を行っている。</p> <p>○ 各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置するとともに、当該センター及び全国のハローワークにキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置し、ジョブ・カードを活用して採用活動（応募書類等）、従業員の人材育成（リスキリングを含む）、評価を実施する企業への支援や、ジョブ・カードを活用して学生に対する就職指導等を行う学校への支援等を実施している。 【キャリア形成・リスキリング事業におけるジョブ・カード作成支援者数】</p> <table border="1" data-bbox="928 1633 1258 1675"> <thead> <tr> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> <th>令和5年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>51,302</td> <td>19,630</td> <td>59,811</td> </tr> </tbody> </table> <p>【ジョブ・カード作成者数（年度別）】</p> <table border="1" data-bbox="928 1724 1258 1766"> <thead> <tr> <th>令和3年度</th> <th>令和4年度</th> <th>令和5年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>295,662</td> <td>262,507</td> <td>288,161</td> </tr> </tbody> </table> <p>【ジョブ・カード作成者数（累計）】 3,721,156人（令和6年8月末現在（速報値））</p>	令和3年度	令和4年度	令和5年度	112	64	155	令和3年度	令和4年度	令和5年度	51,302	19,630	59,811	令和3年度	令和4年度	令和5年度	295,662	262,507	288,161	<p>○ セルフ・キャリアドックについては、キャリア形成・リスキリング推進事業において、導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取組に対する支援を強化する。</p> <p>○ 「マイジョブ・カード」については、令和6年度より、社会人の学びのポータルサイト「マナパス」と「マイジョブ・カード」の連携に向けた改修を行い、「マナパス」に登録された学習履歴情報を「マイジョブ・カード」に反映させることができるようにする。 引き続き、デジタル技術の進展を踏まえた「マイジョブ・カード」の利便性向上を検討・推進し、利用促進に取り組む。</p> <p>○ このほか、引き続き、キャリア形成・リスキリング推進事業において、ジョブ・カードを活用する企業や学校への支援等を実施する。</p> <p>○ 『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版』（令和6年6月21日閣議決定）において、「キャリアコンサルティングの取組を官民で我が国全体に広げていくことが重要である」とされている。</p>
令和3年度	令和4年度	令和5年度																			
112	64	155																			
令和3年度	令和4年度	令和5年度																			
51,302	19,630	59,811																			
令和3年度	令和4年度	令和5年度																			
295,662	262,507	288,161																			

青少年雇用対策基本方針の主な進捗状況

※グレーアウト部分は、総論的な方針に関する内容です。

行番号	方針の記載内容（抜粋）	実績	課題と対応 (閣議決定等で言及されている場合には本文追記)
79	<p>青少年の主体的なキャリア形成の意識の醸成を図るとともに、これら一連の取組の普及を進めることが重要である。これらの取組を通じて、青少年自身が仕事へのやりがいをより感じられるようになることのほか、生産性が向上すること、職場定着が図られること等が期待される。</p>		
80	<p>これらは、企業にとっても有益であることから、企業自身がキャリアコンサルタントを配置するなどにより青少年の自律的なキャリア形成ができる環境を整えることが重要である。</p>		
<p>7 ニート等の青少年に対する職業生活における自立促進のための支援</p>			
82	<p>将来の労働力を確保する等の観点から、就業、通学及び職業訓練の受講のいずれもしていない青少年であって、職業生活を円滑に営む上での困難を抱えるニート等と呼ばれる青少年に対し、その特性に応じた適職の選択等の職業生活に関する相談の機会の提供、職業生活における自立を支援するための施設の整備等の必要な質の高い支援を継続的に提供する。</p>		
83	<p>ニート等の青少年の支援の拠点である地域若者サポートステーションにおいて、公共職業安定所、地方公共団体等の関係機関との連携を通じた情報提供等や職場体験の充実を図ることにより就職に向けた支援を行うとともに、就職した者に対する職場定着支援等を実施する。</p>	<p>【地域若者サポートステーション事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職等率（※） <ul style="list-style-type: none"> 令和3年度：68.8% 令和4年度：73.2% 令和5年度：71.7% ・定着・ステップアップ支援を受けた者のうち、就職後6か月経過時点で就労している者の割合 <ul style="list-style-type: none"> 令和3年度：78.3% 令和4年度：78.9% 令和5年度：79.3% <p>※ 就職等（雇用保険被保険者就職に加え、地域若者サポートステーションによるステップアップのための支援を継続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の受講）に至った者を新規登録者数で除して得た割合</p>	<p>○ 地域若者サポートステーション事業の支援対象者には、多くの引きこもり経験者が含まれており、人間関係のトラブル等により、心の不調がある者又は自信を喪失している者が多いことに加え、最近では発達障害が疑われる方からの相談が増加していることが課題となっている。これを踏まえ、公認心理師等のメンタルヘルスの専門知識を有する相談員の配置等により就労支援体制の強化を行っていく。</p> <p>○ 『経済財政運営と改革の基本方針2024』（令和6年6月21日閣議決定）において、「自殺総合対策大綱に基づく施策や、地域若者サポートステーションの就労支援体制の強化など引きこもり支援を着実に推進する。」とされている。</p>
84	<p>各地域若者サポートステーションが有するノウハウや経験の普及、研修体制の整備、好事例の周知、支援を行う専門人材の育成等に努める。</p>	<p>○ 若者自立支援中央センター事業において、支援員のための支援員（スーパーバイザー）を配置し、新規受託団体や実績が低調な団体に対する技術的助言や相談支援に従事する相談員のスキル向上を目的とした研修の実施、支援の好事例の収集及び各機関への横展開等を実施している。</p>	<p>○ 引き続き、支援員のための支援員（スーパーバイザー）を配置し、各地域若者サポートステーションが有するノウハウや経験の普及、研修体制の整備、好事例の周知、支援を行う専門人材の育成等に努める。</p>
<p>8 地域における青少年の活躍促進</p>			
86	<p>青少年が希望する地域において就職することができるよう、国、地方公共団体、事業主、大学等が連携し、地域の募集・求人情報の収集、提供等の必要な取組を進めることにより、いわゆるUIJターン就職を積極的に支援していく。</p> <p>なお、支援の際には、地域における良質な雇用機会の確保のほか、青少年自身による起業等も含めた多様な選択肢があり得ることに留意することが必要である。</p>	<p>○ 学生等に対しては、新卒応援ハローワーク等において、大学等の所在地とは異なる地域で就職を希望する学生等への支援が可能である旨を周知しつつ、ユースエール認定企業をはじめとする地域の魅力ある中小企業の情報をはじめ、就職希望地域に係る求人情報、企業立地等の産業動向に係る情報や生活関連情報等を提供するとともに、就職希望地の新卒応援ハローワーク等の担当者による個別支援を実施している。</p> <p>○ 「若年者地域連携事業」においても、自治体との連携のもと、学生等の帰省時期を活用した地元就職に関するセミナーの実施や地域の企業情報の提供によるUIJターン就職に係る支援等を行っている。</p> <p>○ 「地方就職希望者活性化事業」においては、ウェブサイトや大学内外でのセミナー等における地方企業の紹介、インターンシップ、企業説明会といった地方就職関連情報の提供等を通じた潜在的な地方就職希望者の掘り起こし・動機付けを行うとともに、ハローワークの全国ネットワークを活用し、専門の相談員によるきめ細かな職業相談等を実施することでUIJターン就職への支援を行っている。</p>	<p>○ 引き続き、学生等に対しては、都市部と地方の新卒応援ハローワーク等が連携して、都市部の学生を含めた求職者に対して、地方の企業情報の提供や、若者の採用を希望する地方の企業に対して、合同説明会の開催、求人充足に向けた相談・助言等の支援を実施していく。</p> <p>○ 「若年者地域連携事業」においては、都道府県と連携の下、引き続き、地域の企業情報の提供等によるUIJターン支援を実施していく。</p> <p>○ 「地方就職希望者活性化事業」においては、全国のハローワークや道府県、大学等とも連携を取りながら、引き続き、潜在的な地方就職希望者の掘り起こし・動機付けやきめ細かな職業相談等によるUIJターン就職への支援を実施していく。</p>
<p>9 青少年福祉施策の実施</p>			
88	<p>青少年が自律的に職業生活設計を行い、仕事に対する意識改革に取り組み、充実した職業生活を送ることができるよう地域の関係者の意識啓発等を行うっていくことは、引き続き重要である。</p> <p>地方公共団体、勤労青少年福祉に係る支援機関等が中心となって、地域の実情を踏まえた青少年の福祉の増進に係る事業を実施していくことが期待される。</p>	<p>○ 勤労青少年に関係する団体を支援する観点から、当該団体に対して厚生労働省としての後援や大臣表彰等を行っている。</p> <p>【各種実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・後援実績 <ul style="list-style-type: none"> 大臣賞杯交付 <ul style="list-style-type: none"> 令和3年度：4件 令和4年度：5件 令和5年度：5件 統括官賞交付 <ul style="list-style-type: none"> 令和3年度：2件 令和4年度：2件 令和5年度：2件 	<p>○ 引き続き、要請に応じ、勤労青少年に関係する団体について厚生労働省として適切な協力を行っていく。</p>