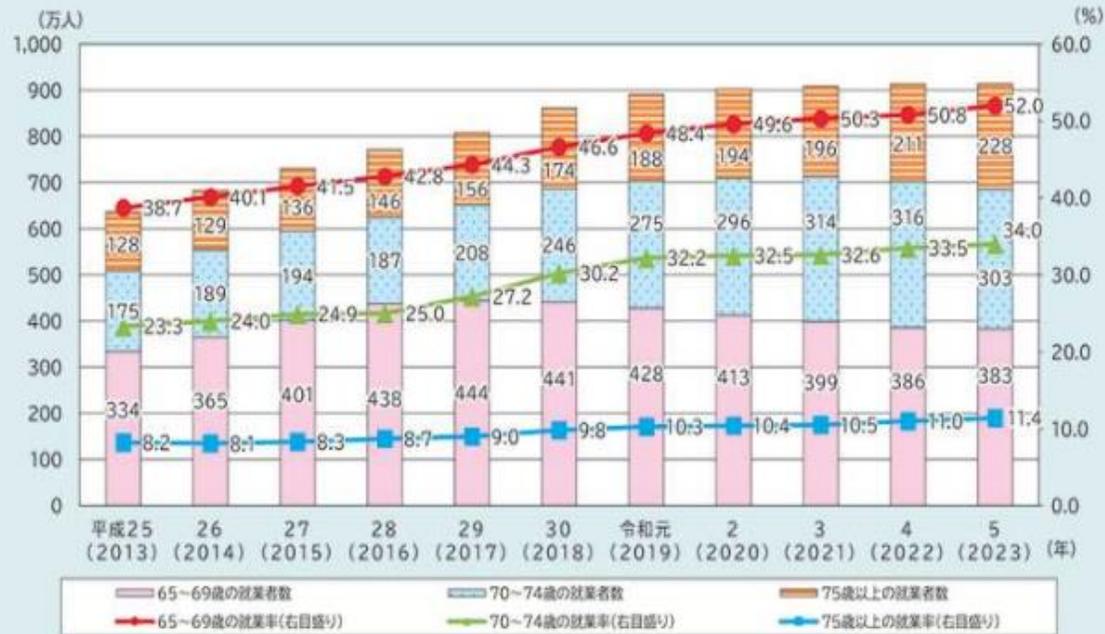


# 職業人生の長期化・多様な働き方が広がる中 での人材開発・キャリア形成 (ミドル世代以降、若年層について)

# シニア層の就業率、就業意識

- シニア層の労働参加率は年々上昇している。また、60歳以上で仕事をしている人の約9割が「70歳くらいまで」又はそれ以上まで働きたいと回答している。
- 60歳以上で仕事をしている理由として「仕事そのものが面白いから、自分の知識・能力を生かせるから」等、収入以外の理由が約5割になっている。

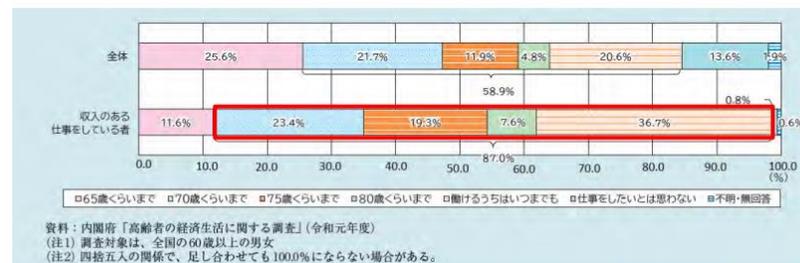
図1-2-1-4 年齢階級別就業者数及び就業率の推移



資料：総務省「労働力調査」  
 (注1) 年平均の値  
 (注2) 「就業率」とは、15歳以上人口に占める就業者の割合をいう。

## 高齢者の就業意欲

〇60歳以上で現在収入のある仕事をしている人の約9割が「70歳くらいまで」又はそれ以上まで働きたいと回答。



資料：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」(令和元年度)  
 (注1) 調査対象は、全国の60歳以上の男女  
 (注2) 四捨五入の関係で、足し合わせても100%にならない場合がある。

## 仕事をしている理由(性・年齢別)

〇60歳以上で現在収入のある仕事をしている人のうち、仕事をしている理由として「仕事そのものが面白いから、自分の知識・能力を生かせるから」等、「収入がほしいから」以外の理由が約5割。70代以上では更なる傾向。



資料：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」(令和元年度)  
 (注1) 調査対象は、全国の60歳以上の男女  
 (注2) 四捨五入の関係で、足し合わせても100%にならない場合がある。

# 労働力需給推計について

- ・ 就業者数については、今後2030年までは横ばいで推移し、その後減少に転じる（成長率ベースライン・労働参加漸進）。
- ・ 就業者の年齢構成については、2030年、2040年ともに就業者に占める60歳以上の割合が増加（成長率ベースライン・労働参加漸進）。

図 就業者数・就業率の見通し

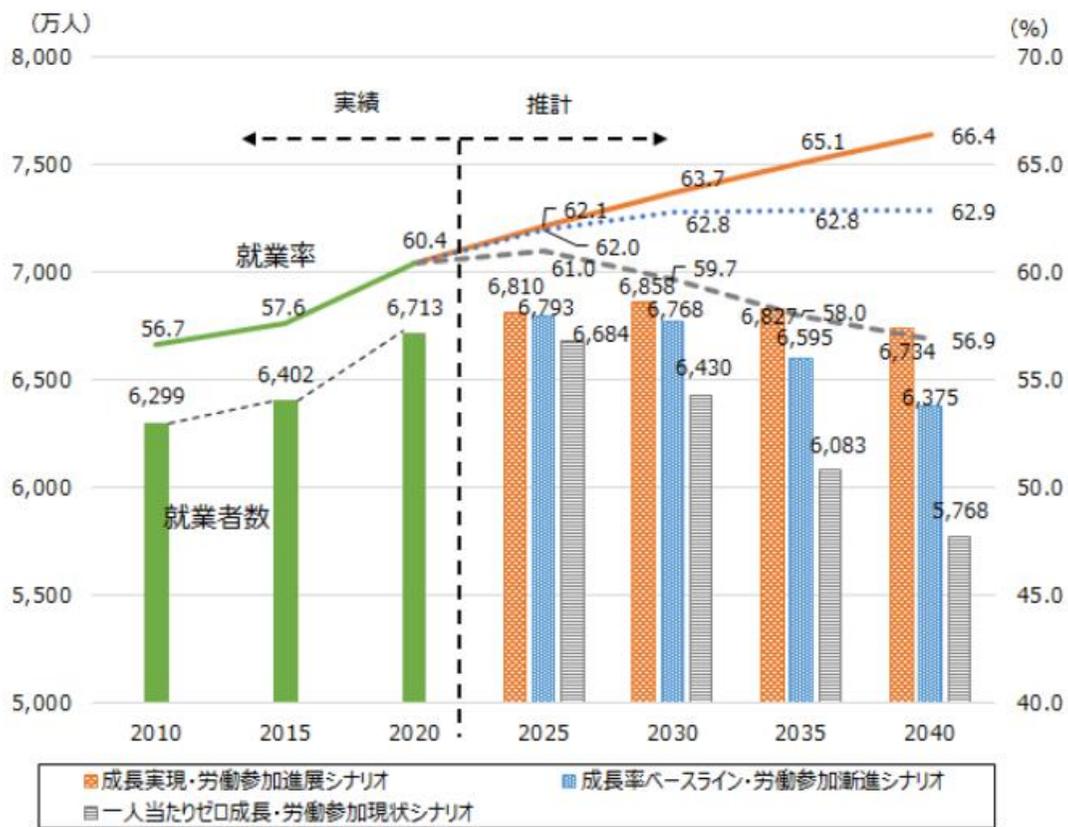
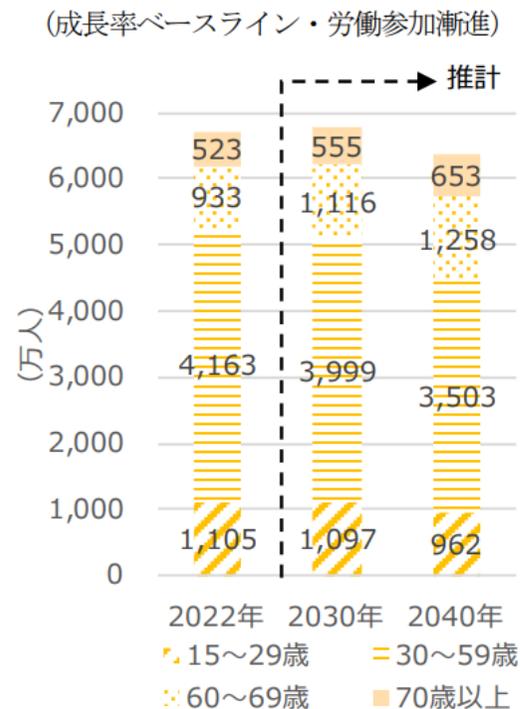


図 年齢階級別就業者数の見通し

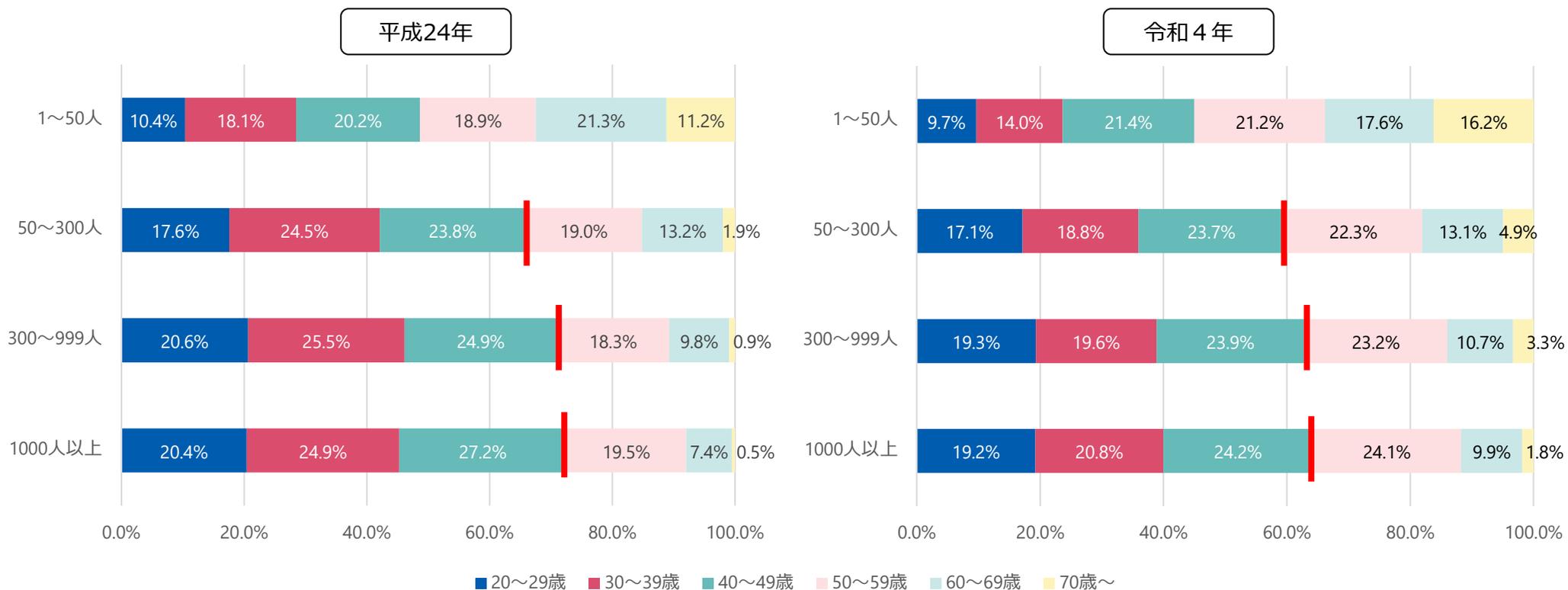


(資料出所) 「日本の将来推計人口 (令和5年推計)」等に基づき、(独) 労働政策研究・研修機構 (JILPT) において作成

# 従業員規模別の年齢構成

- 従業員規模が小さいほど、従業員の年齢構成は高くなっている。
- 平成24年から令和4年までの10年間で、従業員数50人以上の企業では、50歳以上の割合が増え、49歳以下の割合が減少している。70歳以上の割合はどの企業規模のカテゴリーでも増加。

## 従業員規模別の年齢構成

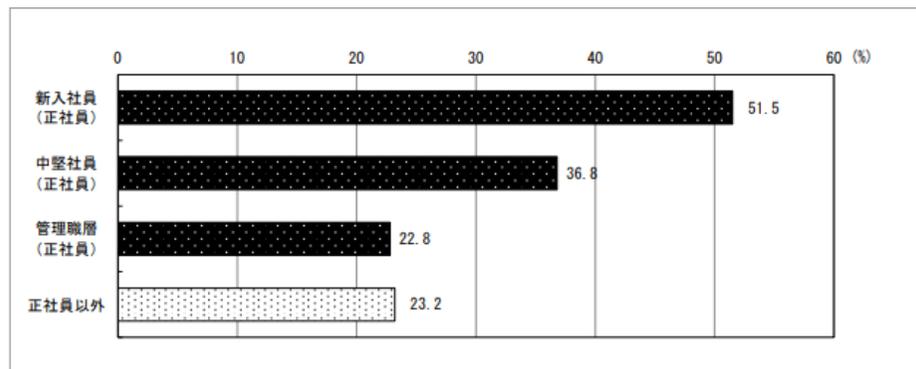


# 能力開発の実施状況（階層、年齢別：計画的なOJT,OFF-JT）

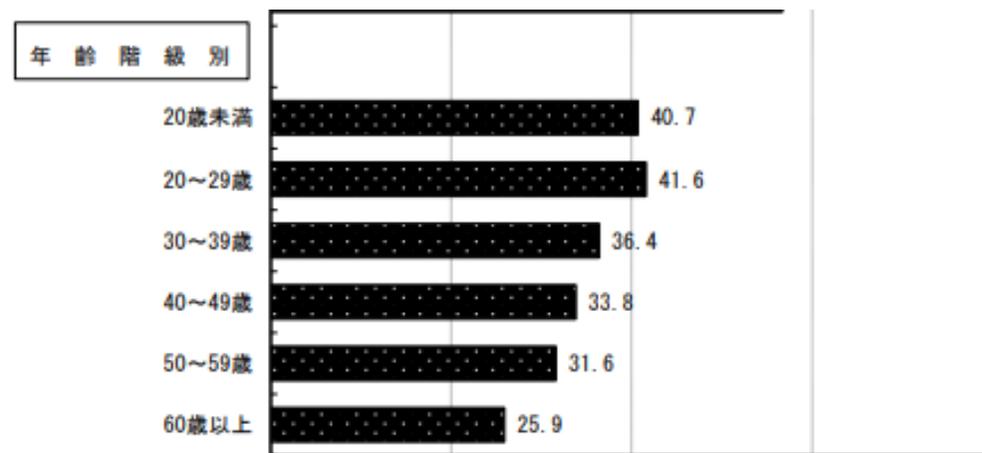
- 企業内の人材育成に関し、計画的なOJTの実施割合は、新入社員は5割を超えているが、中堅社員（4割弱）、管理職層（2割超）と役職が上がるにつれて、実施率が下がっている。
- OFF-JTについても、年齢階級が上がるにつれて、受講割が減っている。20代と50代では約10ポイントの差がある。

【計画的なOJTを実施した事業所】

図 29 計画的なOJTを実施した事業所（職層等別）



【OFF-JTを受講した割合】



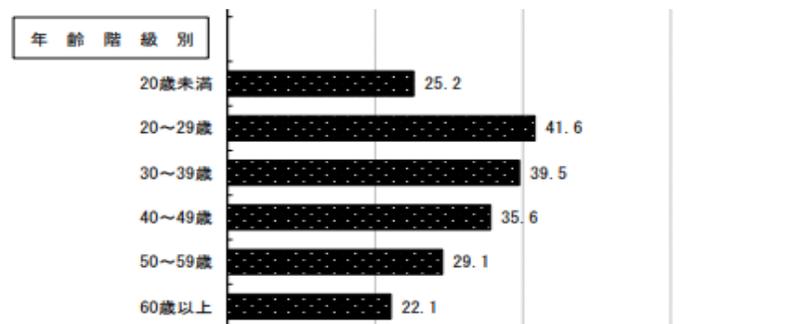
(出典) 令和5年度能力開発基本調査

(注) ここでの「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

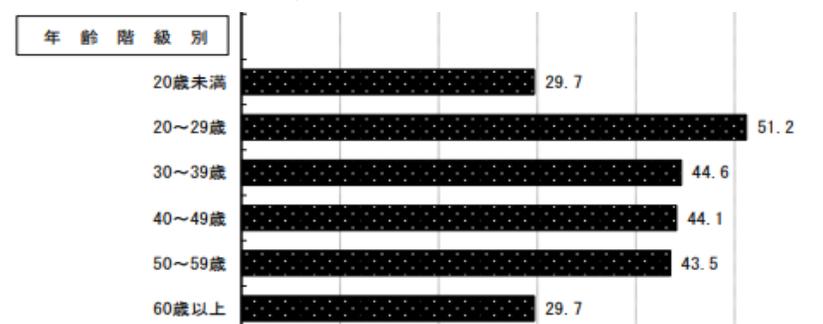
# 能力開発の実施状況（年齢別：自己啓発）

- 自己啓発の実施状況は20代以降、年齢が上がるにつれて実施割合が低くなっている。また、自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者の割合については、60歳以上で大きく落ち込む。
- 自己啓発を行う上で問題点は、若年層は「仕事・家事・育児により時間の余裕がない」「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切かわからない」「自分の目指すべきキャリアがわからない」といった理由の割合が高い。一方で、50歳以降は「適切な教育訓練機関が見つからない」「コース等の情報が得にくい」といった理由が若年層と比べて高くなっている。

自己啓発を行った者(個人調査)



自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者(個人調査)



自己啓発を行う上での問題点

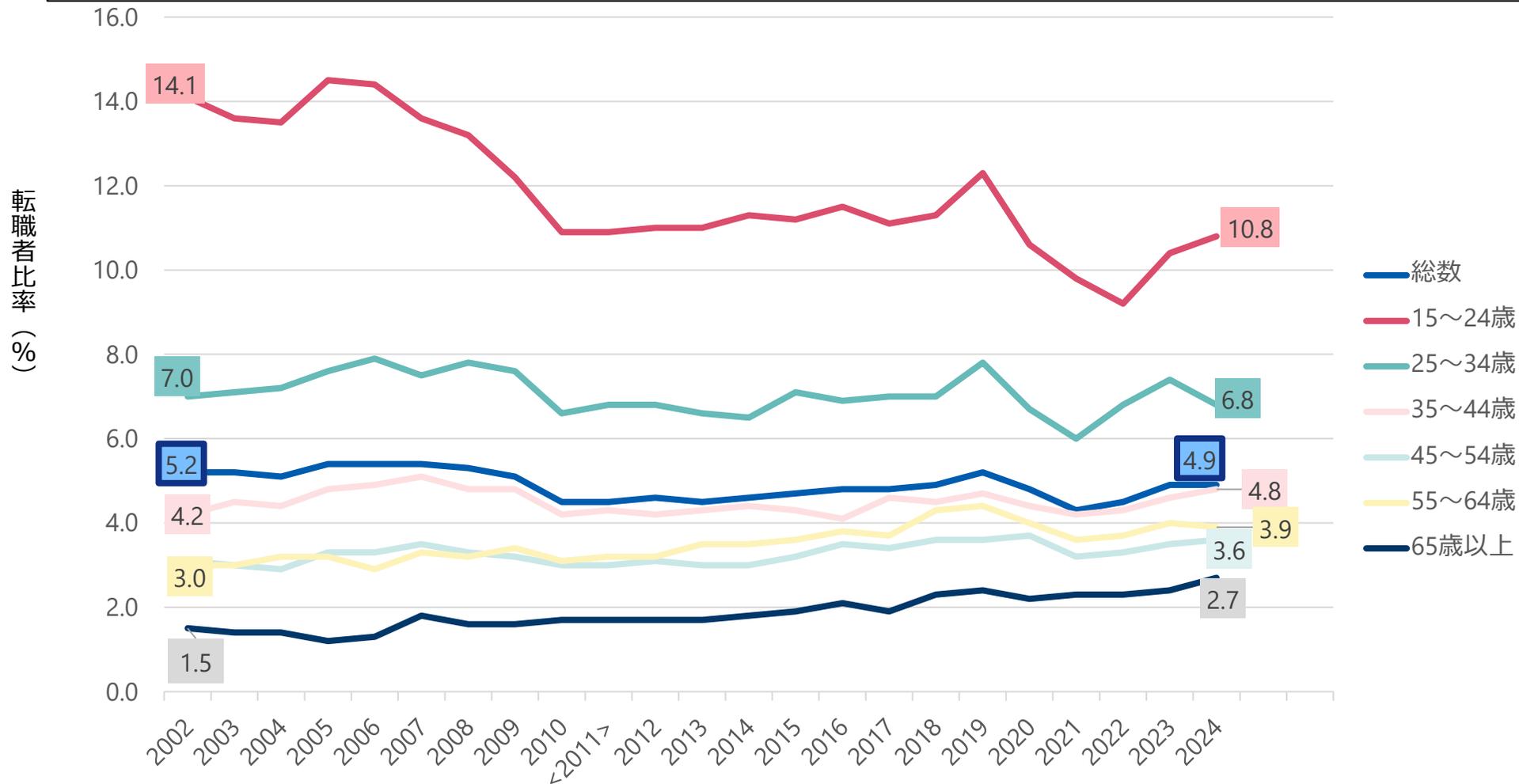
	自己啓発を行う上で問題を感じる		自己啓発を行う上での問題点（複数回答）										特に問題はない	不明
	割合 (%)	割合 (%)	仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない	家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない	休暇取得・定時退社・早退・短時間勤務の選択等が会社の都合でできない	適切な教育訓練機関が見つからない	費用がかかりすぎる	コース等の情報が得にくい	コース受講や資格取得の効果が定かでない	自己啓発の結果が社内で評価されない	どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切かわからない	自分の目指すべきキャリアがわからない		
総数	80.0	(100.0)	(52.4)	(29.5)	(9.2)	(16.0)	(28.0)	(13.6)	(12.2)	(15.7)	(25.6)	(22.0)	18.8	1.2
年齢階級														
20歳未満	52.8	(100.0)	(31.6)	(4.6)	(3.9)	(5.2)	(43.3)	(4.3)	(21.7)	(10.6)	(37.2)	(37.4)	45.9	1.3
20～29歳	81.4	(100.0)	(55.8)	(14.7)	(6.1)	(11.4)	(29.5)	(13.4)	(12.1)	(13.3)	(32.2)	(32.2)	17.8	0.8
30～39歳	85.7	(100.0)	(58.1)	(39.4)	(10.5)	(13.9)	(26.5)	(11.3)	(11.3)	(16.6)	(25.5)	(25.2)	13.5	0.7
40～49歳	83.8	(100.0)	(55.5)	(40.0)	(9.1)	(15.2)	(28.1)	(12.7)	(10.8)	(16.7)	(25.0)	(18.6)	15.3	0.9
50～59歳	79.5	(100.0)	(47.0)	(22.5)	(9.9)	(19.1)	(28.5)	(16.1)	(12.9)	(14.8)	(22.2)	(17.4)	19.3	1.3
60歳以上	60.6	(100.0)	(35.5)	(15.4)	(10.9)	(26.2)	(26.7)	(17.7)	(17.0)	(17.2)	(23.4)	(16.2)	36.0	3.5

注：1）（ ）は自己啓発に問題を感じる労働者計をそれぞれ100とした割合である。

# 年齢階級別の転職者比率の推移

◆ 年齢階級別の転職者比率の長期推移をみると、

- ・ 全体は概ね横ばい。34歳までの若年層は他の年齢階級よりも高い比率だが、微減傾向。
- ・ 一方、45歳以上のミドルシニア層では緩やかな上昇傾向。特に65歳以上の転職者比率が伸びてきている。

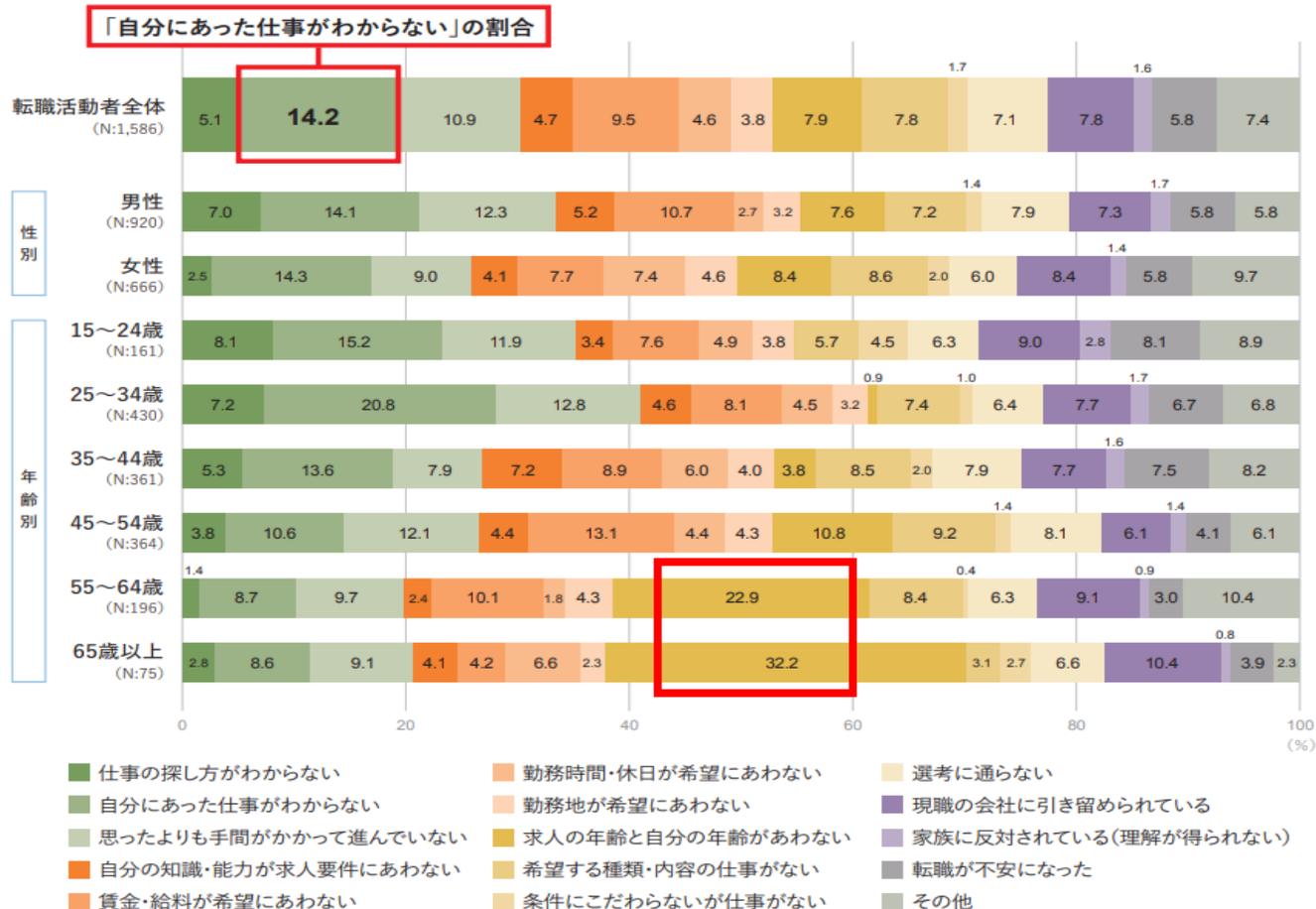


(資料出所) 総務省「労働力調査」

(注) 「転職者比率」とは、調査期間中における就業者に占める転職者の割合をいう。

# 労働移動の現状：転職活動者がまだ転職していない理由（性別・年齢別）

- ◆ 「転職活動者がまだ転職していない理由」をみると、
  - ・ 転職活動者全体では、「自分にあった仕事が見つからない」、「仕事の探し方がわからない」など、転職活動に関する理由が3割以上を占めている。
  - ・ また、55～64歳、65歳以上では、「求人との年齢と自分の年齢があわない」と回答する者が2～3割を占めている。



# 技能継承の取組

- 技能継承の取組状況について、「若年・中堅への教育訓練によるノウハウ伝承」、「技能・ノウハウのマニュアル・データベース化」、「仕事のやり方設計の変更」、「技能ノウハウの絞り込み」など積極的な対策は、事業所規模が大きい方が進んでいる。
- 一方で、離職割合が高い事業所はこれらの対策や「雇用延長や再雇用による退職者の指導者としての活用」を実施している割合が低い。

	事業所計	取組を行っている	技能継承の取組状況（複数回答）										不明	
			退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している	新規学卒者の採用を増やしている	中途採用を増やしている	不足している技能を補うために契約社員、派遣社員を活用している	事業所外への外注を活用している	技能継承のための特別な教育訓練により、若年・中堅層に対する技能・ノウハウ等伝承している	退職予定者の伝承すべき技能・ノウハウ等を文書化、データベース化、マニュアル化している	高度な技能・ノウハウ等が不要なように仕事のやり方、設計等を変更している	伝承すべき技能・ノウハウ等を絞り込んで伝承している	特に何の取組も行っていない		
総数	100.0	85.1	(100.0)	(48.9)	(33.1)	(55.7)	(25.4)	(17.1)	(20.0)	(19.8)	(11.8)	(17.5)	14.6	0.3
企業規模														
30～49人	100.0	80.9	(100.0)	(44.3)	(24.9)	(54.3)	(19.0)	(20.9)	(14.3)	(17.0)	(10.3)	(17.8)	18.6	0.5
50～99人	100.0	86.4	(100.0)	(50.1)	(33.9)	(55.7)	(21.3)	(19.9)	(15.5)	(15.4)	(10.0)	(16.3)	13.4	0.1
100～299人	100.0	88.4	(100.0)	(51.9)	(37.0)	(59.0)	(31.0)	(17.6)	(23.7)	(20.5)	(12.2)	(19.7)	11.6	-
300～999人	100.0	92.7	(100.0)	(51.1)	(43.2)	(53.5)	(31.3)	(14.5)	(23.2)	(23.4)	(11.6)	(16.1)	7.3	-
1,000人以上	100.0	82.6	(100.0)	(49.1)	(32.6)	(56.0)	(27.9)	(12.2)	(25.0)	(23.8)	(14.4)	(17.2)	16.7	0.7
離職率階級														
離職者なし	100.0	84.8	(100.0)	(49.6)	(25.7)	(47.4)	(28.2)	(19.3)	(27.3)	(17.9)	(14.8)	(19.5)	15.2	-
～2%未満	100.0	95.1	(100.0)	(56.9)	(38.4)	(52.8)	(24.7)	(17.6)	(33.8)	(28.8)	(11.7)	(25.1)	4.8	0.1
2～5%未満	100.0	87.2	(100.0)	(50.5)	(36.2)	(50.2)	(28.7)	(17.8)	(22.8)	(23.5)	(9.9)	(18.8)	12.4	0.4
5～10%未満	100.0	88.9	(100.0)	(54.4)	(33.7)	(52.9)	(25.0)	(18.7)	(19.7)	(24.2)	(14.1)	(20.0)	10.3	0.8
10～20%未満	100.0	83.5	(100.0)	(46.4)	(31.8)	(61.2)	(24.5)	(17.7)	(18.3)	(15.4)	(9.4)	(13.9)	16.5	0.0
20～30%未満	100.0	81.2	(100.0)	(43.4)	(34.1)	(64.3)	(22.8)	(11.5)	(12.8)	(11.7)	(14.3)	(14.1)	18.8	-
30%以上	100.0	79.8	(100.0)	(38.5)	(32.0)	(63.2)	(21.2)	(12.5)	(12.8)	(15.0)	(10.4)	(14.8)	20.2	-

注：1）（ ）は技能継承の取組を行っている事業所計をそれぞれ100とした割合である。

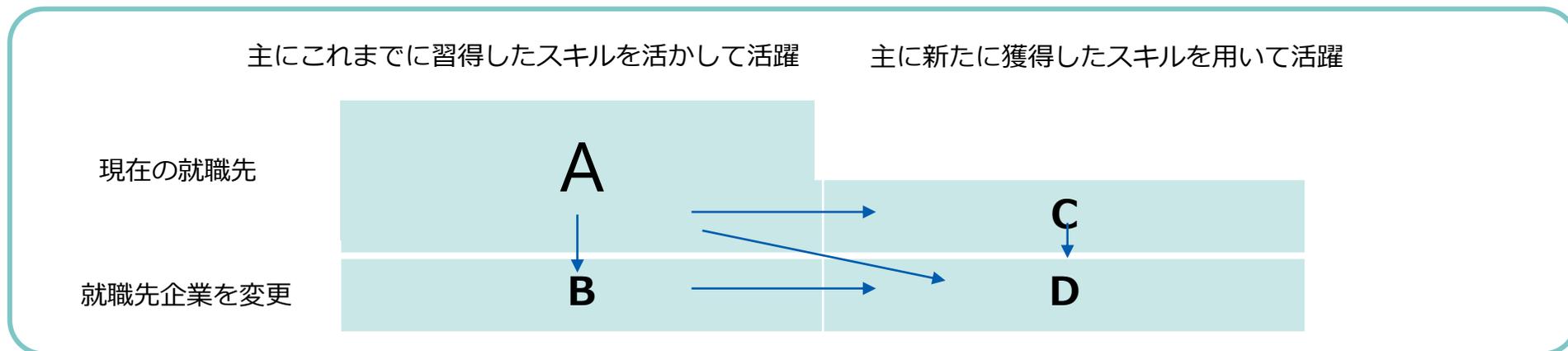
2）「離職率階級」は、「離職率階級 正社員または正社員以外」による割合である。

# 1. ミドル世代以降の能力開発



# ミドル世代以降の人材開発・キャリア形成について（人材開発の課題の整理）

## 【局面の場合分け】



## 【直面する人材開発関連の主な課題】

世代共通		<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織内における役割の変化への対応が求められる。</li> <li>・若年層と比べてOJT/OFF-JTの受講機会が減少する。</li> <li>・デジタル化等への変化への対応が求められる。</li> </ul>
A	管理・経営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職としてのマネジメントスキルが求められる。</li> <li>・経営層としての能力が求められる。</li> </ul>
	専門・指導	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術進展へのキャッチアップが求められる。</li> <li>・後進への指導スキルの向上が求められる。</li> <li>・伝承すべき技能について、ノウハウのマニュアル化など技能承継の対応が求められる。</li> </ul>
B	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職種により労働需要に差があり、新たな就職先を見つけるのが困難な可能性がある。</li> <li>・スキルへの適切な評価がなく処遇が低下する可能性がある。</li> <li>・新たな組織文化・組織特有の技術等へ適応が求められる。</li> </ul>
C	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな業務を行うためのスキル習得が必要になるが、一般的に若年層と比べてOJT/OFF-JT受講機会は減少している。</li> <li>・社内で求められる新たな業務が本人の適性に合致しない可能性がある。</li> </ul>
D	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢が高いことと、未経験という条件が重なることで、希望する職種によっては、職を探すことが困難な可能性がある。</li> <li>・入社後、十分なOJT/OFF-JTの機会を得られない可能性がある。</li> </ul>

# 生産性向上支援訓練（ミドルシニアコース）の概要

(参考) ミドルシニアコース実績  
R5 : 9,647人、R4 : 9,488人、R3 : 6,986人  
※45歳未満の方も計上しています。

人手不足の深刻化や技術革新が進展する中、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成し、企業の労働生産性を高めていくことに加えて、70歳までの就業機会の確保に向けて企業を支えるミドルシニア世代の役割の変化へ対応できる能力や技能・ノウハウを継承する能力を育成することが重要。

この課題を踏まえ・・・生産性向上支援訓練の新たなメニューとして  
令和2年度から「ミドルシニアコース」を開始し、中高年齢層の従業員の“生涯キャリア形成”を支援！！

## ミドルシニアコースの概要

ミドルシニアコースでは、“従業員のモチベーションの維持”、“後輩への技能継承”など、企業の定年延長や継続雇用等における課題の解決に効果的なカリキュラムをご用意しています。

### ○訓練で習得できる要素

- |             |             |
|-------------|-------------|
| 【役割の変化への対応】 | 【技能・ノウハウ継承】 |
| ・求められる役割の理解 | ・作業手順の作成方法  |
| ・メンタリング など  | ・研修技法 など    |

以上の要素を含んだカリキュラム全**17**コースで中高年齢層のベテラン従業員の人材育成を支援！！

- |               |                |
|---------------|----------------|
| ○受講対象者        | ○訓練日数          |
| 45歳以上の従業員の方推奨 | 概ね1～5日（6～30時間） |

- 受講料（1人あたり・税込）  
3,300円～6,600円

- 訓練会場  
訓練会場を自社会議室にすることが可能です  
(企業に講師を派遣します)



## ミドルシニアコースの訓練内容

- ・ミドルシニア世代の従業員に、今後のキャリアについて考えさせたい
- ・ミドルシニア世代の従業員に、組織の中で求められている役割を理解させたい
- ・従業員の経験を活かした後輩従業員への指導方法を学ばせたい

### 分野

### コース

役割の変化への対応（全**8**コース） 令和5年度受講者数：7,081人

- ・後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割
- ・中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成
- ・SNSを活用した相談・助言・指導
- ・フォロワーシップによる組織力の向上 など

- ・ミドルシニア世代の従業員が持つ技術やノウハウを見える化したい
- ・技能継承の指導者の「教える」スキルを向上させたい
- ・ミドルシニア世代の従業員を講師として、研修や勉強会を開催したい

### 分野

### コース

技能・ノウハウ継承（全**9**コース） 令和5年度受講者数：2,566人

- ・ノウハウの継承のための研修講師の育成
- ・クラウドを活用したノウハウの蓄積と共有
- ・作業手順の作成によるノウハウの継承
- ・効果的なOJTを実施するための指導法 など

- 40代後半以降の中高年齢層を対象に、同世代の抱える課題等についての経験交流を図りつつセカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるよう、47都道府県に設置しているキャリア形成・リスキリング支援センターにおいて四半期に一度、年4回、1回あたり4回連続のセミナーを毎回10名程度で開催。  
(キャリア形成・リスキリング推進事業において実施)

## 実施予定内容、対象者等（第1回目の4回連続セミナーについて（予定））

対象者：正規雇用で継続的に働いてきた方、非正規雇用で働いてきた方、子育て等が一段落し今後新たに就労を希望する方等

テーマ	概要
<b>第1回 キャリアの振り返り</b>	<b>ライフラインチャートでこれまでの振り返る</b> ～ジョブ・カードを作成する～ 人生100年時代においての自分の現在地を知り、ワークを通してこれまでのキャリアを振り返り、棚卸しを行います。ご自身の「価値観」「興味・関心」「強み」の再確認を行いながら、グループディスカッションを通してご自身にとっての今後の充実した人生とは？を考えます。
<b>第2回 リスキリングの方向性検討</b>	<b>Will・Can・Mustの明確化</b> ～中長期的なキャリアビジョンを描く～ キャリアを考える上で重要な3つの要素である「Will（やりたいこと）」「Can（できること）」「Must（やるべきこと）」を、ワークやディスカッションを通して明確化し、仕事に対するモチベーションを再確認します。その上でご自身のなりたい姿に向けて必要なリスキリングの方向性を検討します。
<b>キャリアコンサルティング①</b> ～第1回・第2回の講座の気づきをより深める～	
<b>第3回 マネープランについて学ぶ</b>	<b>キャリアとマネーは両輪</b> ～年金と保険の理解と実践的なマネープランの作成～ 人生100年時代において誰もが抱える不安のひとつ、将来に向けたお金についての課題を抽出・可視化するための「マネープラン」の作成について学びます。「マネープラン」を検討するためのツール（シミュレーションシート）の作成方法を学び、プランの見直しのポイントなどをディスカッションを通して考えます。
<b>第4回 多様なキャリアデザイン</b>	<b>多様なキャリアの選択肢を探る</b> ～中長期的なキャリアプランニング～ 定年後・雇用延長後のキャリアは多様化しており、副業、兼業、サードプレイス、UIターン、介護と仕事との両立など、多様なキャリアデザインの選択肢があります。ワークとディスカッションを通して自分らしい働き方について考え、今後のキャリアプランニングを仲間と一緒に探求していきます。

**キャリアコンサルティング②** ～第3回・第4回の講座で考えたプランをより深め、今後の取り組みを設定する～

## 1 事業の目的

生成AIを含むデジタル人材の育成が急務である中、IT人材に転職を目指す者のうち中高年齢者は、公的職業訓練等を修了し一定のスキルを得ても未経験のため就職率が低い傾向(※)があり、OFF-JTだけでは不十分で実務経験が必要とされている。

このため、実務経験を補うための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を把握し、より効率的・効果的な支援の在り方を検証する。(令和6年度及び令和7年度)

※ 公共職業訓練修了後の就職率 全体20歳代68.2%、デジタル65.7%、**全体35歳以上63.0%、デジタル53.5%** (令和3年度 公共職業訓練(都道府県分))

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

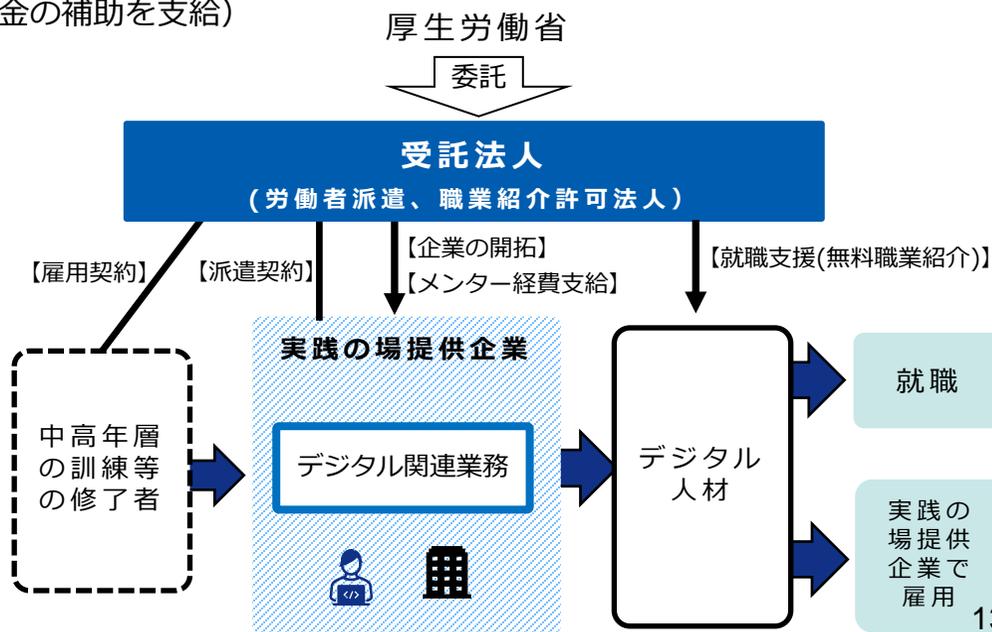
対象者：**35歳以上であり過去1年以内の**公的職業訓練等の**デジタル関係教育訓練の修了者。**

実践の場提供企業：職業訓練で得たデジタル関係の技能を活用できる業務を提供する企業  
(3～6ヶ月。国からはメンター経費、派遣料金の補助を支給)

受託法人：対象者の募集、実践の場提供企業の開拓、  
実践の場終了後の就職支援 etc

事業の流れ：

- ① 受託法人が対象者を募集。実践の場の開拓。
- ② 対象者と実践の場のマッチング。
- ③ 労働者派遣のスキームを用いて「実践の場」にて実務経験を得る。
- ④ 実践の場で得た経験を携えて就職活動。

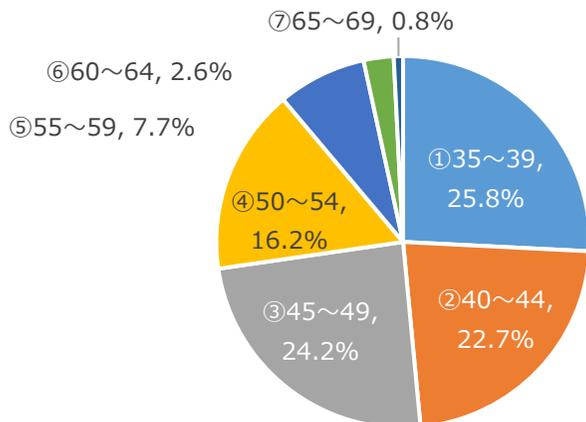


# 実績（令和7年2月時点）

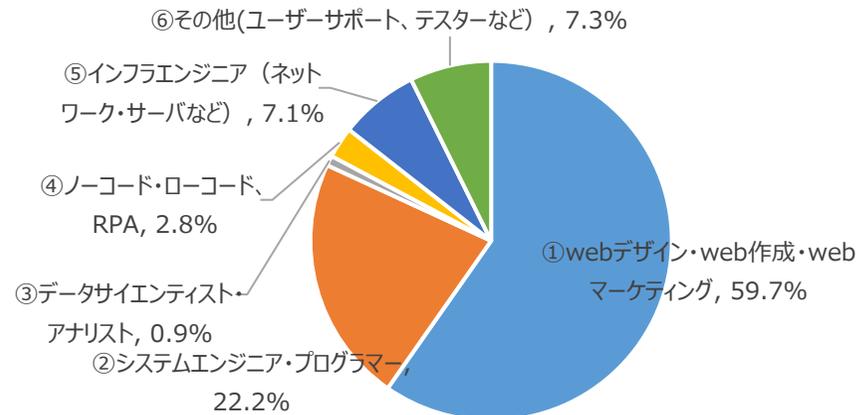
登録者（1,331人）

【令和7年2月末現在】

## <年齢区分別>

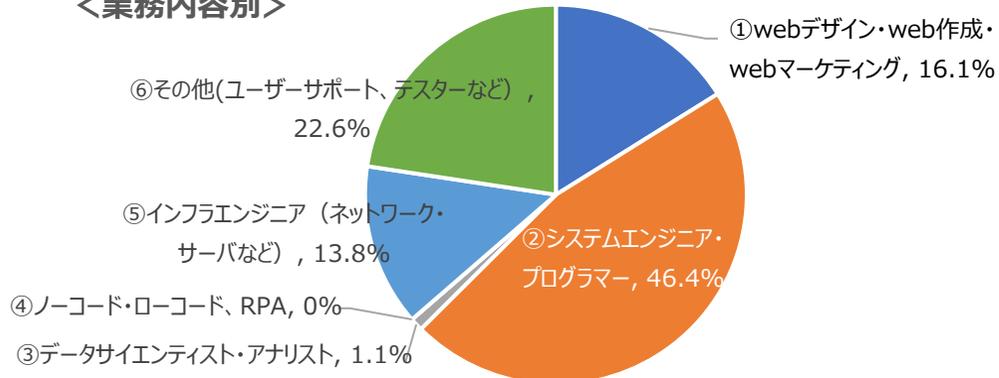


## <訓練内容別>



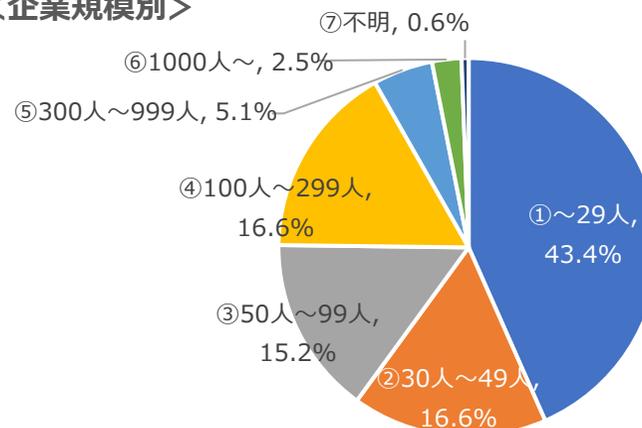
実践の場開拓（人数：638人）

## <業務内容別>



実践の場開拓（企業数：355件）

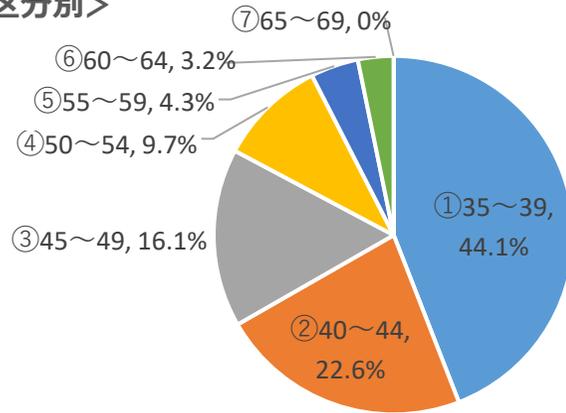
## <企業規模別>



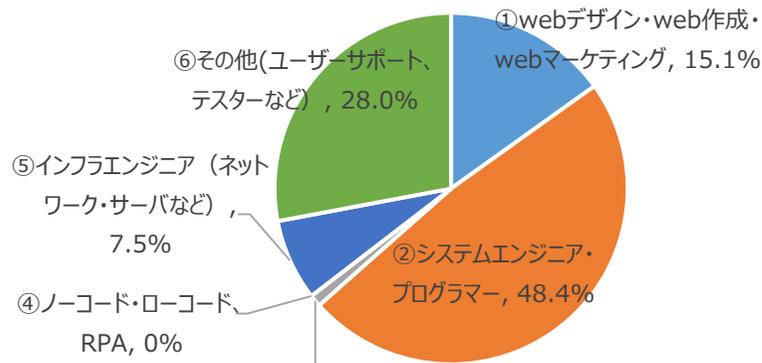
# 実績（令和7年2月時点）

## 「実践の場」決定者（93人）

### <年齢区分別>



### <業務内容別>



### <45歳以上の「実践の場」決定者>

	職種	年齢	訓練区分	「実践の場」の職種
1	事務	49	①webデザイン・web作成・webマーケティング	Webマーケティング・Web制作
2	IT（テスト・評価）	55	⑤インフラエンジニア（ネットワーク・サーバなど）	システムエンジニア
3	事務	52	⑥その他（ユーザーサポート、テスターなど）	テスト・評価・QA
4	事務	45	⑥その他（ユーザーサポート、テスターなど）	テスト・評価・QA
5	Web制作	45	②システムエンジニア・プログラマー	プログラマー
6	事務	47	⑥その他（ユーザーサポート、テスターなど）	ユーザサポート・ヘルプデスク
7	ヘルプデスク	47	①webデザイン・web作成・webマーケティング	ユーザサポート・ヘルプデスク
8	ユーザーサポート	46	⑤インフラエンジニア（ネットワーク・サーバなど）	ユーザサポート・ヘルプデスク
9	プログラマー	57	⑥その他（ユーザーサポート、テスターなど）	ITインストラクター
10	事務	45	⑥その他（ユーザーサポート、テスターなど）	映像・音響・ゲーム制作
11	事務	46	①webデザイン・web作成・webマーケティング	Webマーケティング・Web制作
12	ECサイト運営	46	①webデザイン・web作成・webマーケティング	Webデザイン・制作
13	システムエンジニア	50	①webデザイン・web作成・webマーケティング	ITインストラクター
14	事務	64	⑥その他（ユーザーサポート、テスターなど）	ITインストラクター
15	IT（テスト・評価）	45	①webデザイン・web作成・webマーケティング	ユーザサポート・ヘルプデスク
16	システムエンジニア	62	①webデザイン・web作成・webマーケティング	ITインストラクター
17	IT（ヘルプデスク）	59	⑤インフラエンジニア（ネットワーク・サーバなど）	ユーザサポート・ヘルプデスク
18	IT（ヘルプデスク）	50	⑤インフラエンジニア（ネットワーク・サーバなど）	ユーザサポート・ヘルプデスク
19	WEB制作	45	①webデザイン・web作成・webマーケティング	システムエンジニア
20	プログラマー	45	②システムエンジニア・プログラマー	システムエンジニア
21	事務	54	⑤インフラエンジニア（ネットワーク・サーバなど）	プログラマー
22	事務	54	⑤インフラエンジニア（ネットワーク・サーバなど）	プログラマー
23	事務	55	④ノーコード・ローコード、RPA	プログラマー
24	テレオペレーター	53	④ノーコード・ローコード、RPA	プログラマー
25	ヘルプデスク	49	⑤インフラエンジニア（ネットワーク・サーバなど）	システムエンジニア
26	PMO	62	②システムエンジニア・プログラマー	システムコンサルタント・プロジェクトマネジメント
27	IT（ヘルプデスク）	48	⑤インフラエンジニア（ネットワーク・サーバなど）	ユーザサポート・ヘルプデスク
28	IT（ヘルプデスク）	54	②システムエンジニア・プログラマー	ユーザサポート・ヘルプデスク
29	事務	54	⑥その他（ユーザーサポート、テスターなど）	カスタマーサポート
30	事務	54	①webデザイン・web作成・webマーケティング	WEBデザイナー
31	ITエンジニア	48	②システムエンジニア・プログラマー	ソフトウェア開発業務（デベロッパ/開発）

# 女性デジタル人材育成プラン（令和4年男女共同参画会議決定）

## はじめに

### ・コロナ下における女性の就労支援

コロナは特に女性の就業面に大きな影響を与え、非正規雇用労働者への厳しい影響は今なお継続。他方で、情報通信業はコロナ下においても雇用が増加し、その他の業種でもデジタル人材の需要が高まる中で、女性のデジタルスキルの向上と就労支援が重要。

### ・女性の経済的自立

人生100年時代を迎える中、女性が長期的に経済的自立ができるよう、中高年の女性を含め、新たなスキルを習得する必要。また近年、若い女性が地方から大都市へ流出する傾向があり、女性がのびのびと力を発揮できるよう、地域における雇用創出が重要。

### ・デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消

現状、IT技術者や、新たな就業獲得に向けた公的職業訓練のITコースの利用率は、いずれも女性割合が少ない。デジタル人材の需要が高まる中、男女間の偏りの解消に向け取組を進める必要。

図1. 女性の産業別就業者数の前年、前々年同期差

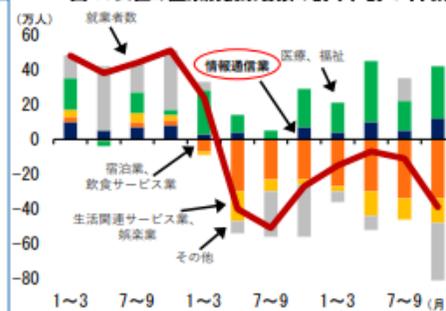


図2. 地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合

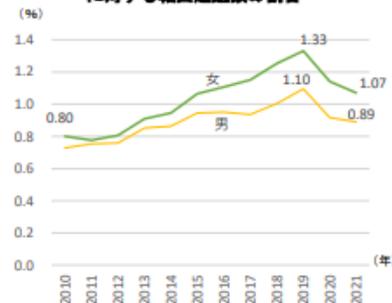


図3. IT技術者の男女比率

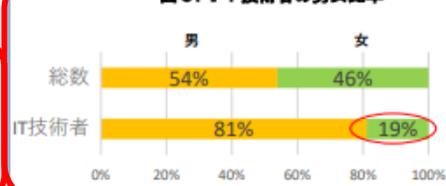
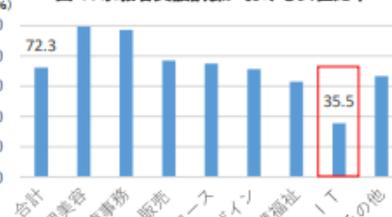


図4. 求職者支援訓練における女性比率



## 本プランの趣旨

### デジタル人材育成の全体取組

政府全体のデジタル人材育成の取組として、**デジタルを活用し地域の課題解決を牽引する高レベルなスキルを持った専門人材である「デジタル推進人材」の育成・確保**という目標を掲げ、男女問わず取組を推進。

### 女性デジタル人材育成プラン

コロナ下で厳しい状況にある女性の就業獲得や所得向上に向けて、**就労に直結するデジタルスキルを身に付けた女性デジタル人材育成の加速化**という目標を掲げ、特に女性を対象とした取組を積極的に実施。  
(対象例) コロナの影響による失業や減収で苦しんでいる女性  
育児・介護等により就労に時間的・場所的制約がある女性  
デジタル分野の仕事は未経験でスキルアップしたい女性 等

専門性を高め、所得を更に引き上げていくためにスキルアップを継続  
(「デジタル推進人材」の育成・確保と本プランは地続きの関係にある)

## 本プランのポイント

### デジタルスキル向上とデジタル分野への就労支援という両面の視点から具体策を盛り込んだ総合的な対策

- 基礎的なデジタルリテラシー獲得の支援など、**デジタル分野への間口を広く取り、女性の参入を促進。**
- 育児・介護等でフルタイムの仕事が出来ない女性も、柔軟な働き方でデジタル就労ができる環境を整備。
- 自治体や企業等に対して周知・啓発を強力に行うことで、全国各地域へ官民連携の取組を横展開。

(備考) 図1は総務省「労働力調査(基本集計)」2021年10～12月期平均より作成。図2は総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」により内閣府で算出。図3は、厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より、一般労働者数と短時間労働者数の合計。IT技術者は、「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」、「その他の情報処理・通信技術者」の3職種を足し合わせたもの。図4は厚生労働省調べ。令和2年度実績。

# 人材開発支援助成金のご案内（令和7年度）

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

【助成対象（申請者）：雇用保険適用事業主 対象労働者：雇用保険被保険者】

（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練等			賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
			賃金要件等を満たす場合※6	賃金要件等を満たす場合※6	賃金要件等を満たす場合※6	賃金要件等を満たす場合※6		
① 人材育成支援コース	人材育成訓練	10時間以上のOFF-JTによる訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	45% (30%)※1	60% (45%)※1	-	-
	認定実習併用職業訓練※8	新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			70%※2	85%※2		
	有期実習型訓練	有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			45% (30%)	60% (45%)		
					75%※3	100%※3	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
② 教育訓練休暇等付与コース			-	-	30万円	36万円	-	-
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～※7	高度デジタル人材訓練	高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練	1,000円 (500円)	-	75% (60%)	-	-	-
	成長分野等人材訓練		1,000円※4	-	75%	-	-	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練※8	IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	60% (45%)	75% (60%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	定額制訓練	サブスクリプション型の研修サービスによる訓練	-	-	60% (45%)	75% (60%)	-	-
	自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練 (訓練費用を負担する事業主に対する助成)	-	-	45%	60%	-	-
	長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	1,000円※5 (800円)	-※5 (1,000円)	20万円	24万円	-	-
	教育訓練短時間勤務等制度		-	-	20万円	24万円	-	-
④ 事業展開等リスキリング支援コース 令和4年12月～※7			1,000円 (500円)	-	75% (60%)	-	-	-

※1 正規雇用労働者等の場合の助成率 ※2 非正規雇用労働者の場合の助成率 ※3 正社員化した場合に助成 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成 ※5 有給休暇の場合のみ助成

※6 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算 ※7 令和8年度末までの時限措置 ※8 認定実習併用職業訓練、情報技術分野認定実習併用職業訓練については、15歳以上45歳未満が対象

## 2. 若年者の雇用・就労状況等について

# 若者の仕事観①

◆ 働く理由について、「稼ぐため」が増加する一方で、「自己実現・生きがい」は減少。

表 12 性、年齢階級・雇用形態、働いている理由別若年労働者割合

複数回答3つまで（単位：％）令和5年

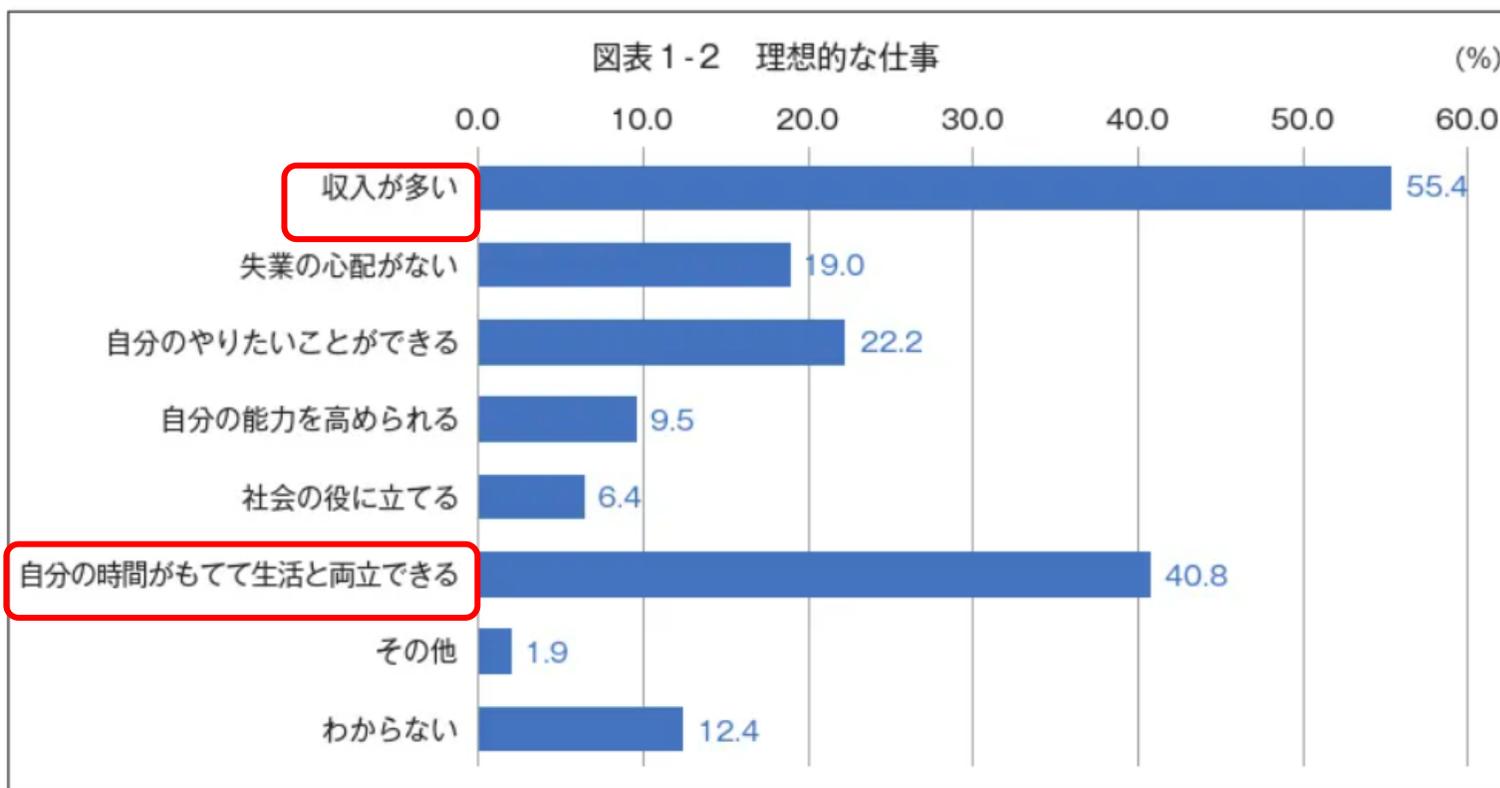
性、年齢階級・雇用形態	若年労働者計	主たる稼ぎ手として生活を維持するため	主たる稼ぎ手ではないが生活を維持するためには不可欠であるため	自分の学費や娯楽費を稼ぐため	自己実現のため	生きがい・社会参加のため	将来のための技能・技術の習得のため	自立のため	時間が余っているため	その他	不明
総数 <sup>1)</sup>	100.0	51.0	29.8	49.7	16.7	21.6	18.4	31.5	3.8	3.7	1.0
平成30年調査	100.0	49.9	32.3	46.6	17.3	23.4	18.0	30.2	3.6	4.7	0.4
平成25年調査	100.0	49.4	33.0	39.0	21.9	25.4	18.4	31.5	3.1	4.0	0.5
男	100.0	64.1	17.1	45.1	19.7	20.3	19.9	27.9	2.7	3.4	1.2
年齢階級											
15～19歳	100.0	12.6	18.8	69.6	8.7	9.5	21.1	23.8	9.7	2.4	6.7
20～24歳	100.0	43.9	23.3	54.2	22.1	18.5	24.5	36.2	3.6	2.6	0.7
25～29歳	100.0	73.6	16.4	44.0	17.4	20.7	20.2	28.3	2.5	3.7	0.6
30～34歳	100.0	79.5	12.7	35.5	22.2	22.7	16.3	21.5	1.2	4.0	1.0
女	100.0	39.5	41.0	53.6	14.0	22.7	17.1	34.6	4.8	3.9	0.8
年齢階級											
15～19歳	100.0	14.8	17.7	68.9	15.5	6.2	27.0	57.9	25.2	7.7	0.9
20～24歳	100.0	37.0	35.5	63.2	16.7	22.2	21.1	41.5	1.9	1.2	0.9
25～29歳	100.0	47.0	39.2	52.1	13.2	21.6	17.6	30.5	1.6	3.2	0.9
30～34歳	100.0	39.4	52.4	42.8	11.8	28.2	11.0	26.8	6.8	6.0	0.6

（資料出所）厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査の概況」

注：1)表側「総数」には、「年齢階級」不明が含まれる。

## 若者の仕事観②

- ◆ 「理想的な仕事を複数回答で確認したところ、「収入が多い」が最も多く 55.4%、以下、「自分の時間がもてて生活と両立できる」(40.8%)、「自分のやりたいことができる」(22.2%)、「失業の心配がない」(19.0%)であった。「自分の能力を高められる」(9.5%)、「社会の役に立てる」(6.4%)の割合は10%を下回っている。」

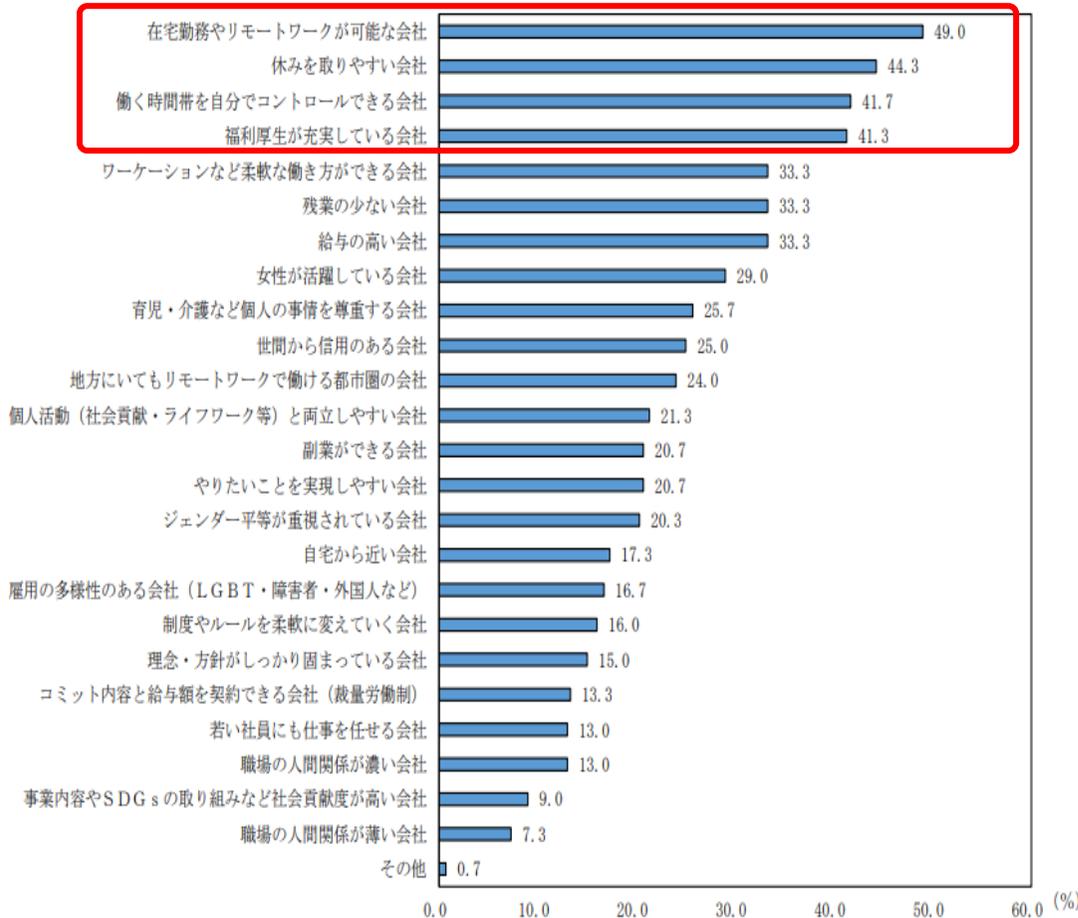


(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「生産性年次報告2023」  
※調査会社の登録モニター(20歳~39歳の男女)1,000名に対し2024年2月9日~2月12日にWEB調査したもの

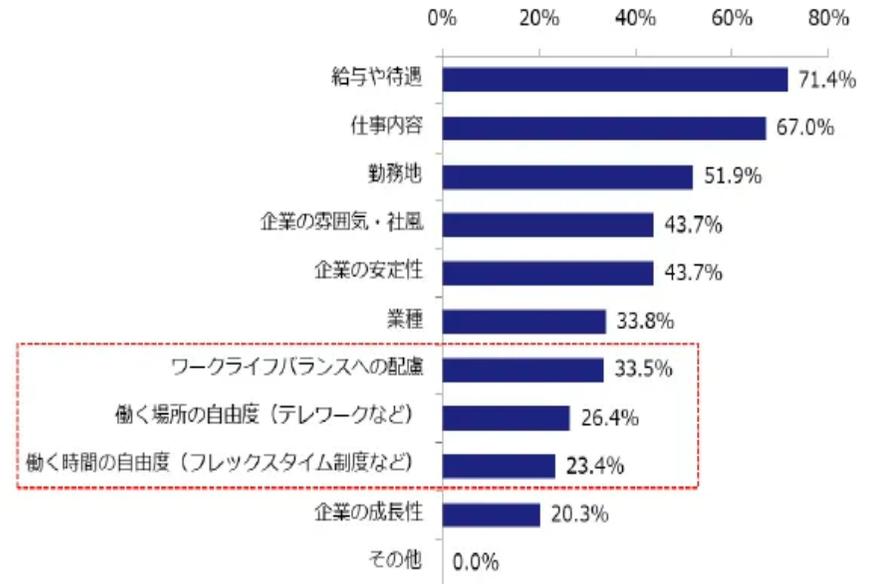
## 若年層が就職先に求めるもの

とりわけ、在宅勤務やリモートワーク、ワーケーションなどの柔軟な働き方に対する意識が高くなっている。

第1-3-12図 20代の学生が働きたいと思う会社



【図表1】就職活動で企業を選ぶ際に重視する条件



集計対象：全体（n=364）／複数回答

ザイマックス総研「首都圏就活生の企業選びに関する意識調査2024」より

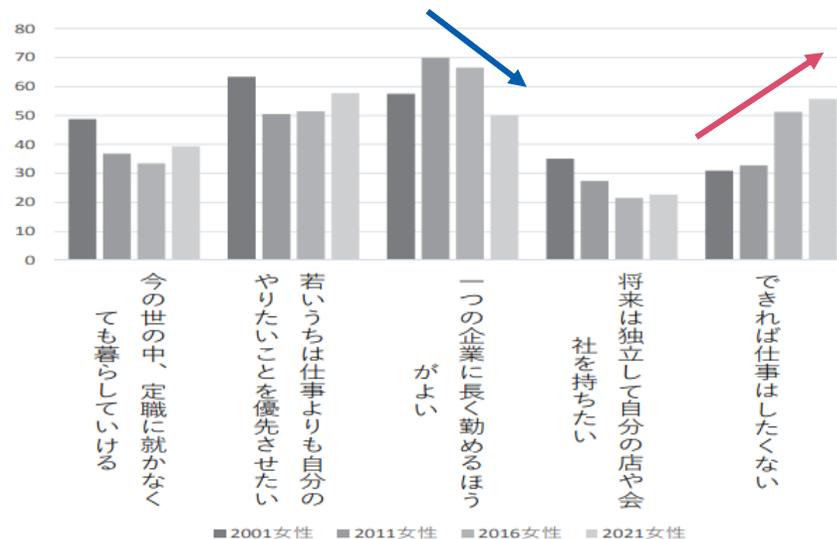
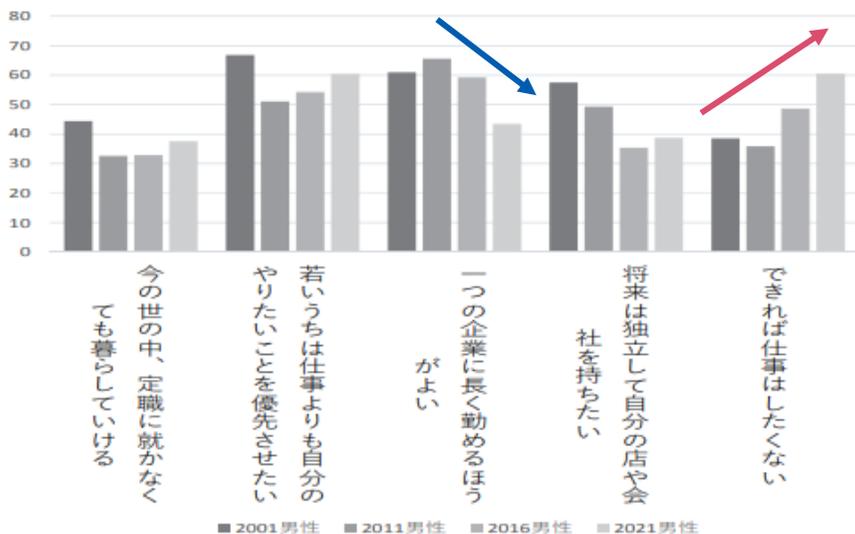
（備考）1. ビッグロブ株式会社「ニューノーマルの働き方に関する調査」（調査期間 2020年9月10日～14日）。

2. 回答者は、全国の20代の学生300人。複数回答。

# 若者の職業意識の変化

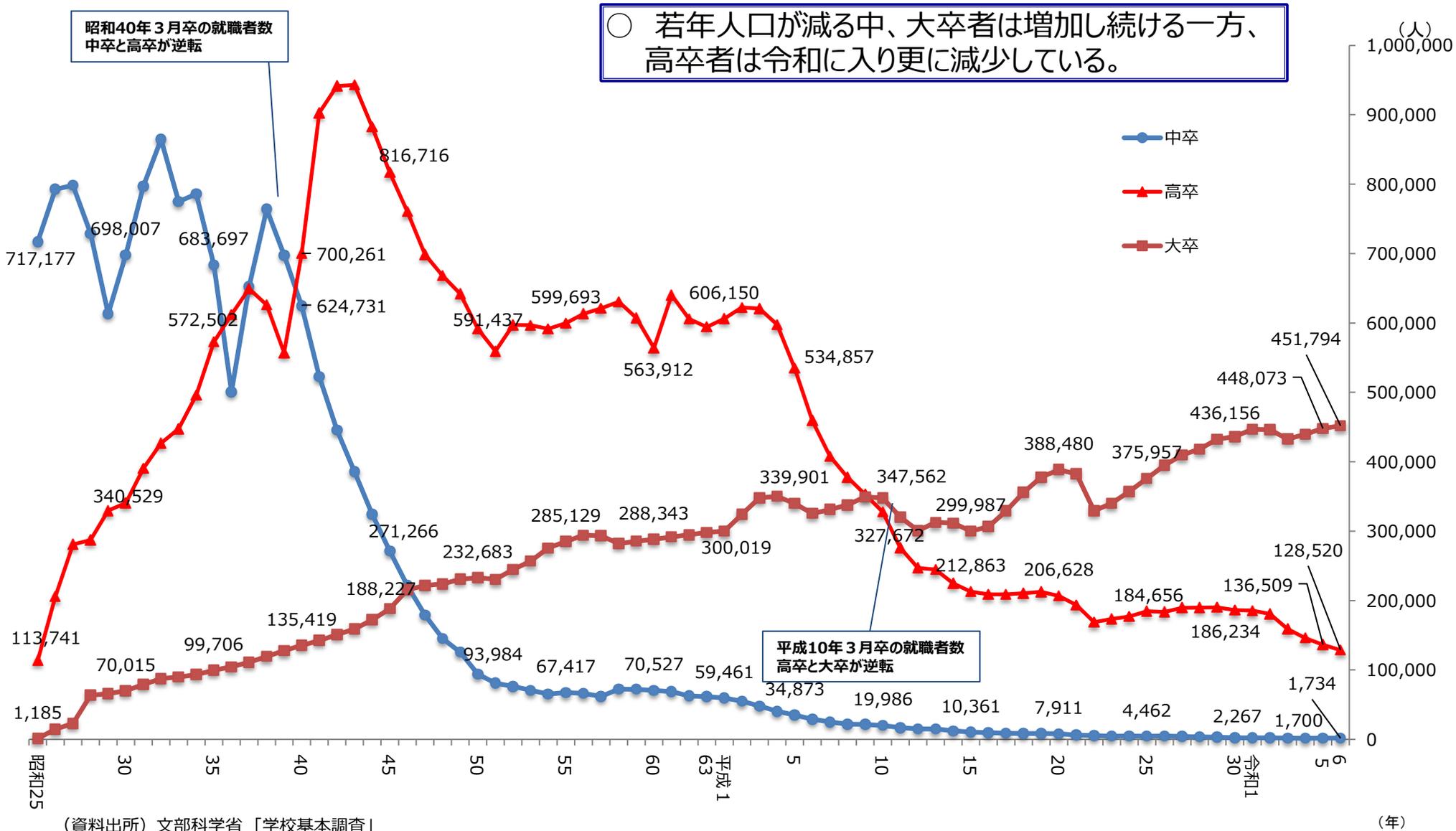
- ◆ 労働政策研究・研修機構（JILPT）の若者のワークスタイル調査によると、この20年間の若者の職業意識については、フリーター共感が低下し、「堅実化」の状況が継続してきたが、2021年に実施された第5回調査では傾向が大きく変化した。
- ◆ 具体的には、男女ともにフリーター共感意識（「今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける」「若いうちは自分のやりたいことを優先させたい」）は低下傾向にあったが反転した。一社志向（「一つの企業に長く勤める方がよい」）は大きく低下したが、独立志向は下げ止まったままである。他方で仕事離れ（「できれば仕事はしたくない」）が大きく上昇した。
- ◆ 特に**仕事離れと「堅実化」傾向の弱まりはこの20年間の観察において大きな変化**と捉えることができる。

図表終-7 若者の職業意識の変化（抜粋）（単位：％）



（資料出所） 労働政策研究・研修機構（JILPT）「大都市の若者の就業行動と意識の変容-『第5回 若者のワークスタイル調査』から」

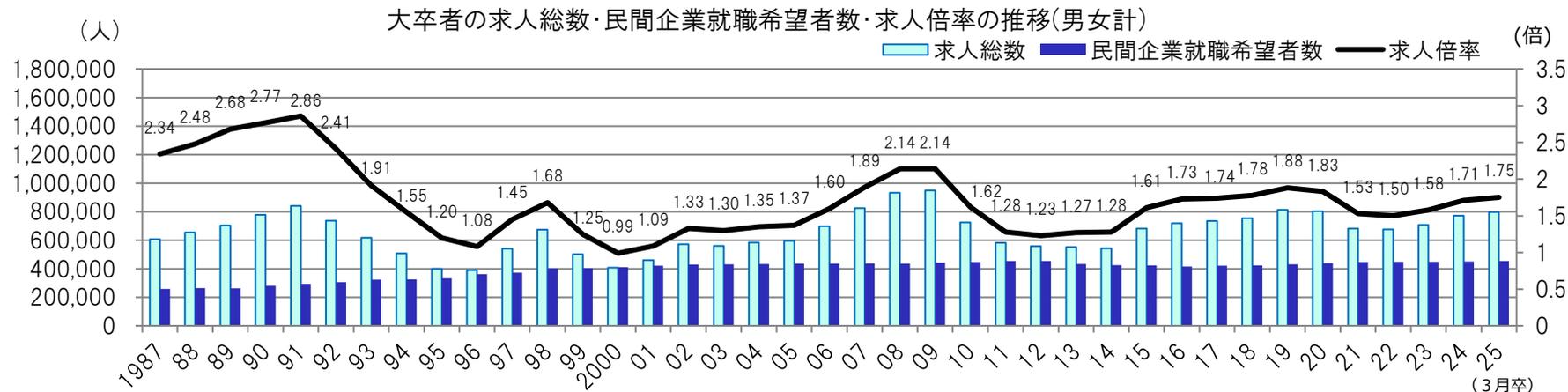
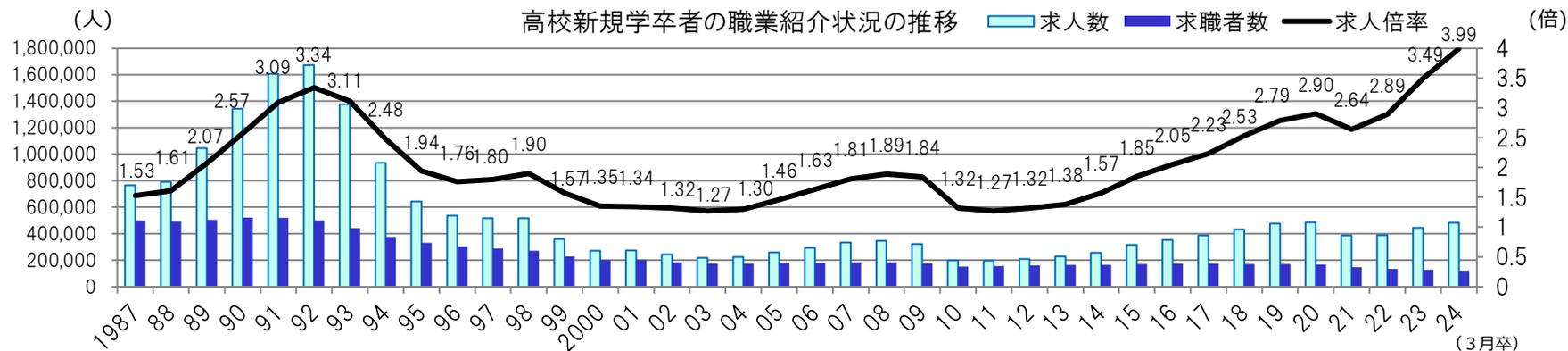
# 学歴別就職者数の推移



(注) 就職者数については集計項目の変更に伴い、中卒は平成30年度、高卒及び大卒は令和2年度から、就職者等のうち「自営業主等」、「無期雇用労働者」、「有期雇用労働者のうち雇用契約期間が一年以上、かつフルタイム勤務相当の者」、進学者のうち「就職している者」の計となっている。

## 新規学校等卒業者の求人倍率等の推移

○ 新規学校等卒業者の求人倍率をみると、バブル景気の頃には3倍前後あったものが、その後低下し、2000年代前半の景気の回復に伴う上昇と、2008年秋のリーマンショックの影響による低下を経て、2024年3月の高卒者に対する求人倍率は3.99倍、2025年3月の大学卒業予定者に対する求人倍率は1.75倍となっている。



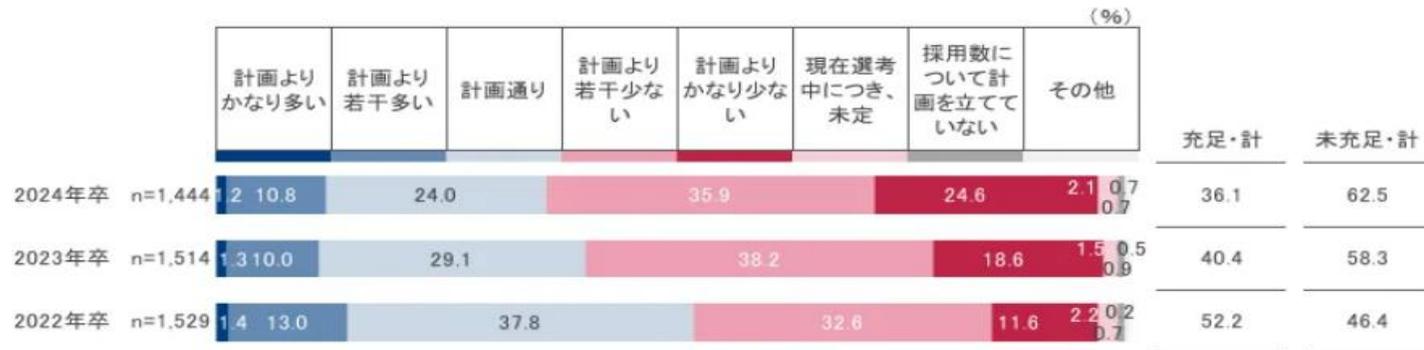
# 新卒採用の採用数の計画に対する充足状況

- ◆ 「採用予定数を充足できた」企業は36.1%（2023年卒差-4.3ポイント）と減少。「計画よりかなり少ない」が24.6%と3か年で増加。全ての従業員規模で「充足・計」の割合は4割未満。

## ■ 新卒採用の採用数の計画に対する充足状況 [12月時点]（該当卒年の採用実施企業／単一回答）

※「充足・計」は「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計

※「未充足・計」は「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」「採用数について計画を立てていない」「その他」の合計

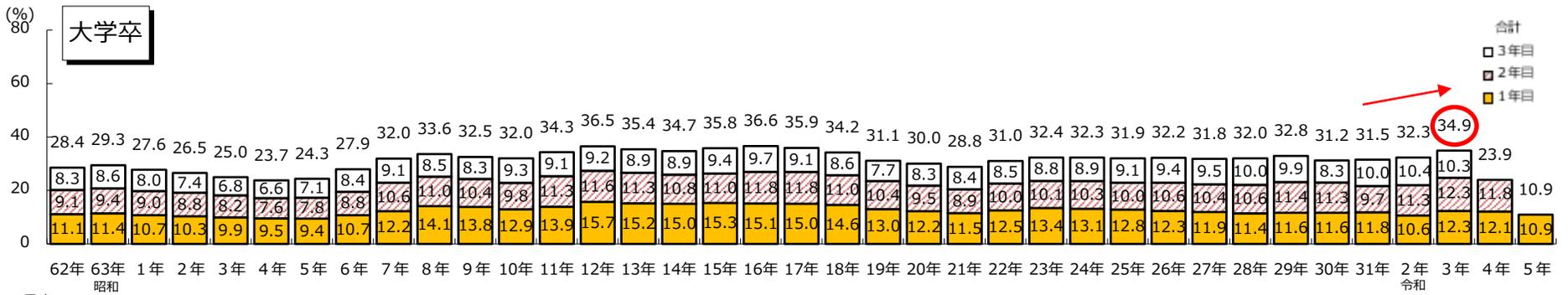
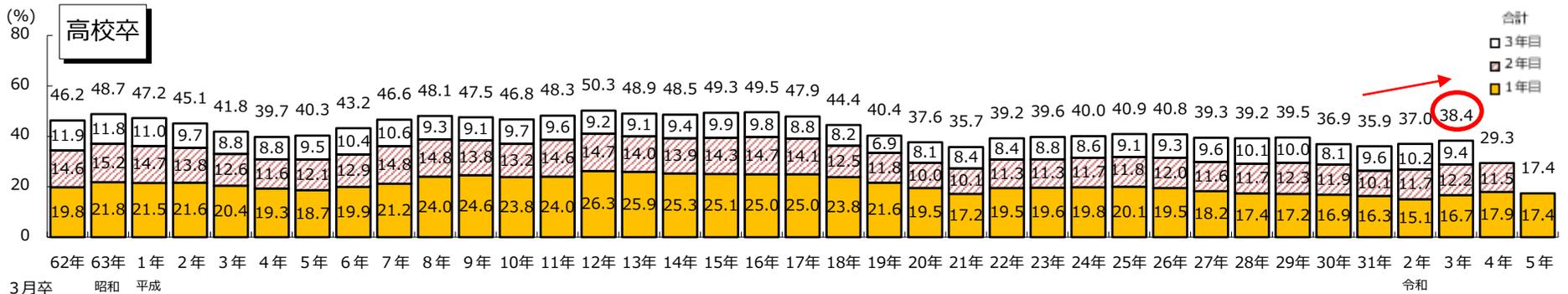
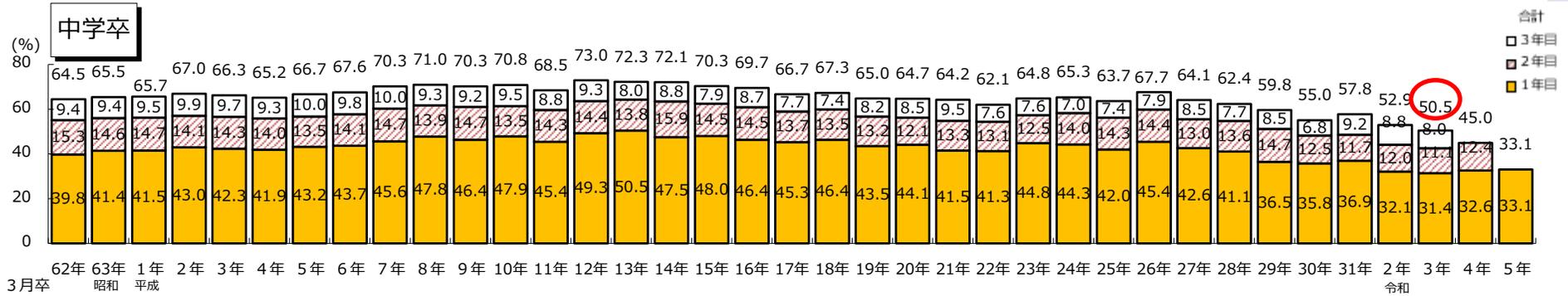


		n	計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り	計画より若干少ない	計画よりかなり少ない	現在選考中につき、未定	採用数について計画を立てていない	その他	充足・計	未充足・計	充足・計前年差
全体		n=1,444	1.2	10.8	24.0	35.9	24.6	2.1	0.7	0.7	36.1	62.5	-4.3
従業員規模別	300人未満	n=505	2.0	9.5	26.7	31.1	25.1	2.2	1.6	1.8	38.2	58.4	-3.0
	300～999人	n=494	1.0	10.3	22.9	39.3	24.5	1.4	0.4	0.2	34.2	65.2	-4.3
	1,000～4,999人	n=346	0.6	13.6	22.3	36.4	24.3	2.9	-	-	36.4	63.6	-4.5
	5,000人以上	n=92	1.1	10.9	22.8	40.2	23.9	1.1	-	-	34.8	65.2	-10.2
地域別	北海道・東北	n=137	1.5	13.1	22.6	29.9	27.0	2.9	1.5	1.5	37.2	59.9	3.0
	関東	n=588	1.4	11.2	26.7	36.6	21.4	2.7	-	-	39.3	60.7	-5.0
	中部・東海	n=281	1.4	9.3	23.1	37.0	25.3	1.8	1.4	0.7	33.8	64.1	-5.1
	関西	n=211	0.9	12.3	22.7	36.5	25.1	0.9	0.5	0.9	36.0	62.6	-2.3
	中国・四国	n=139	0.7	9.4	19.4	36.7	30.2	0.7	0.7	2.2	29.5	67.6	-6.1
	九州	n=88	1.1	8.0	21.6	34.1	29.5	2.3	2.3	1.1	30.7	65.9	-10.6

（資料出所）リクルート就職みらい研究所「就職白書2024」

# 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51%、高校卒で約38%、大学卒で約35%となっており、高校卒、大学卒において微増傾向にあるとともに、大学卒については、直近15年間で最も高くなっている。



(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計 (注) 「合計」の離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

# 若年労働者の定着のための対策

- ◆ 若年労働者の定着のための対策を行っている事業所の割合が上昇している中で、「仕事と家庭の両立支援」「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「配転・勤務地等人事面での配慮」などの対策を実施する事業所の割合が特に大きく上昇している。一方で、「教育訓練の実施・援助」はやや下降している。

表8 雇用形態、若年労働者の定着のために実施している対策別事業所割合

(単位：%) 令和5年

若年労働者の定着のために実施している対策（複数回答）

雇用形態	若年労働者の定着のための対策 1)		採用前の詳細な説明・情報提供	本人の能力・適性にあつた配置	職場での意思疎通の向上	仕事の成果に見合つた賃金	昇格・昇任基準の明確化	教育訓練の実施・援助	仕事と家庭の両立支援	女性の活躍に向けた支援 2)	配転・勤務地等人事面での配慮	有給休暇の積極的な取得奨励	労働時間の短縮・福利厚生の充実・職場環境の充実	その他
平成30年調査	[ 72.0 ]	100.0	52.0	53.5	59.0	36.0	25.1	49.5	28.4	20.6	22.9	37.8	36.6	2.6
平成25年調査	[ 70.5 ]	100.0	51.2	54.0	59.5	37.8	25.6	51.6	21.5	—	19.8	25.9	34.3	2.4

注：1) [ ]は、全事業所を100とした若年労働者の定着のための対策を行っている事業所の割合である。

2) 「女性の活躍に向けた支援」は、平成30年調査で追加した項目である。

# 企業のキャリアに関する姿勢と若者の受け止め

- ◆ 「入社先企業がキャリアについて考えてくれた」という学生は、そうでない学生に比べて、就業先に就職することの納得度が高いという結果も出ていることから、学生のキャリア設計に寄り添う視点で親身なコミュニケーションを図ることは、学生の就業意欲を高める可能性が示唆。
- ◆ 自社が提供できる成長・学習機会や人的ネットワークに関する説明を行ったり、学生の潜在的成長力や伸びしろを重視したりしている企業は、そうでない企業よりも、採用数が充足し、求める質の人材を採用できている傾向。

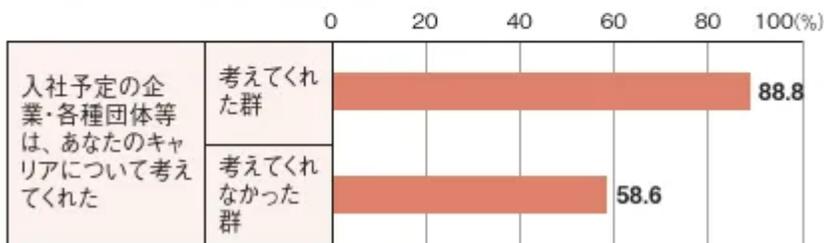
学生

入社先企業が「キャリアについて考えてくれた」学生は入社先に対する納得度が高い傾向

## ③ キャリアコミュニケーションと入社先企業への納得度

※就職先確定者／単一回答

※各項目の数値は入社予定の企業・各種団体等に就職することに対する納得度における「当てはまる」「どちらかという当てはまる」の計



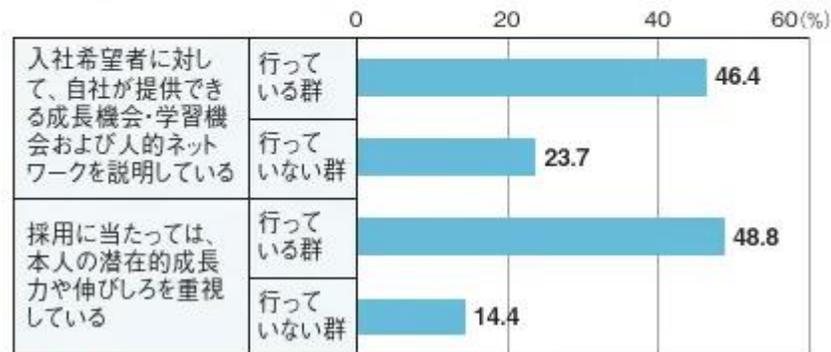
企業

キャリアコミュニケーション・伸びしろを重視する企業は採用が充足している傾向

## ① キャリアコミュニケーション・伸びしろ重視と採用充足

※新卒採用企業／単一回答

※各項目の数値は採用充足状況における「ある程度採用できている」「十分に採用できている」の計



出典①②：リクルート「企業の人材マネジメントに関する調査 2023」

# 初職を辞めた主な理由

- ◆ 初めて勤務した会社を辞めた理由としては、「賃金の条件がよくなかった」、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」、「人間関係がよくなかった」が高くなっており、また、「仕事が自分に合わない」、「1つの会社に長く勤務する気がなかった」が増加傾向。

表17 性・年齢階級・最終学歴・雇用形態・初めて勤務した会社での勤続期間階級、最終学校卒業後初めて勤務した会社をやめた主な理由別在学していない若年労働者割合

(単位：%) 令和5年

性・年齢階級・ 最終学歴・雇用形態・ 初めて勤務した会社での勤続期間階級	初めて勤務した会社を 辞職した 若年労働者計	初めて勤務した会社をやめた主な理由（複数回答3つまで）																		不明
		仕事が自分に合わない	自分の技能・能力が 活かせられなかった	責任のある仕事を 任されたかった	ノルマや責任が 重すぎた	会社に将来性がない	賃金の条件が よくなかった	労働時間・休日・休暇 の条件がよくなかった	人間関係が よくなかった	不安定な雇用状態が 嫌だった	健康上の理由	結婚、子育てのため	介護、看護のため	独立して事業を 始めるため	家業をつぐ又は 手伝うため	1つの会社に長く勤務 する気がなかったため	希望退職に応じたため	倒産、整理解雇又は 雇止め	雇用期間の満了・ 雇止め	
総数 <sup>1)</sup>	[ 42.7 ] 100.0	21.7	6.9	1.4	15.2	11.5	21.8	28.5	26.4	5.8	9.4	12.1	0.9	0.3	1.0	5.5	3.0	3.0	16.1	6.3
平成30年調査	[ 47.4 ] 100.0	20.1	7.7	1.4	13.9	12.0	23.4	30.3	26.9	7.0	9.2	10.8	1.3	0.5	1.0	3.6	2.5	5.4	15.3	5.5
平成25年調査	[ 47.2 ] 100.0	18.8	7.9	1.8	11.1	12.4	18.1	22.1	19.5	8.7	8.2	9.5	0.9	0.9	1.1	4.0	4.4	4.5	17.0	9.7
男	[ 38.6 ] 100.0	24.8	8.6	1.5	14.8	14.3	23.5	27.2	26.0	5.0	8.5	6.1	0.7	0.7	1.2	4.9	2.5	3.9	17.3	6.8
女	[ 46.3 ] 100.0	19.4	5.7	1.4	15.6	9.4	20.4	29.5	26.7	6.3	10.1	16.5	1.0	0.1	0.9	5.9	3.4	2.4	15.1	5.9

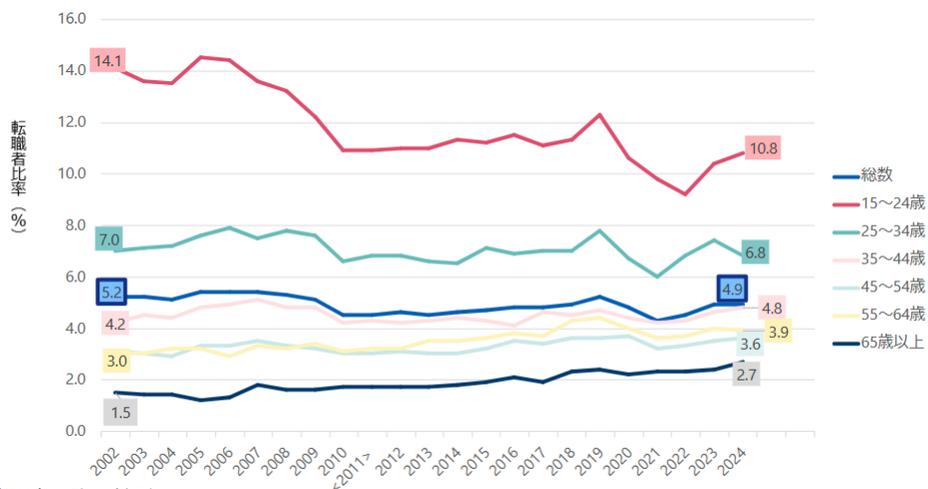
注：[ ]は、在学していない若年労働者を100とした初めて勤務した会社をやめた若年労働者の割合である。

1) 表側「総数」には、「年齢階級」「雇用形態」「初めて勤務した会社での勤続期間階級」不明が含まれる。

(資料出所) 厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査の概況」

# 若者の転職について①

- ◆ 転職者の比率を長期的にみると、15～24歳は低下傾向、25～34歳は横ばい。
- ◆ キャリア形成の初期段階である20代の異業種への転職割合は50%を超えており、異職種への転職割合も40%を超えている。どちらも他の年代より高くなっている。



(資料出所) 総務省「労働力調査」  
 (注) 「転職者比率」とは、調査期間中における就業者に占める転職者の割合をいう。

6

## 異業種への転職

	2024年転職者全体	(1500)	44.1
	2023年転職者全体	(1500)	45.6
	2022年転職者全体	(1500)	47.1
性別	男性20代	(292)	50.3
	男性30代	(313)	44.4
	男性40代	(261)	34.1
	男性50代	(130)	46.9
	女性20代	(210)	53.8
年代	女性30代	(117)	41.0
	女性40代	(123)	43.1
	女性50代	(54)	22.2
現在の職種	営業	(216)	43.5
	企画・経営・管理・事務	(378)	61.1
	サービス職	(384)	32.6
	クリエイター・エンジニア	(236)	36.4
	技能工・建築・土木	(147)	43.5
	コンサルタント・専門職	(79)	41.8
転職の満足度	満足している	(648)	42.9
	満足していない	(276)	45.7
			(%)

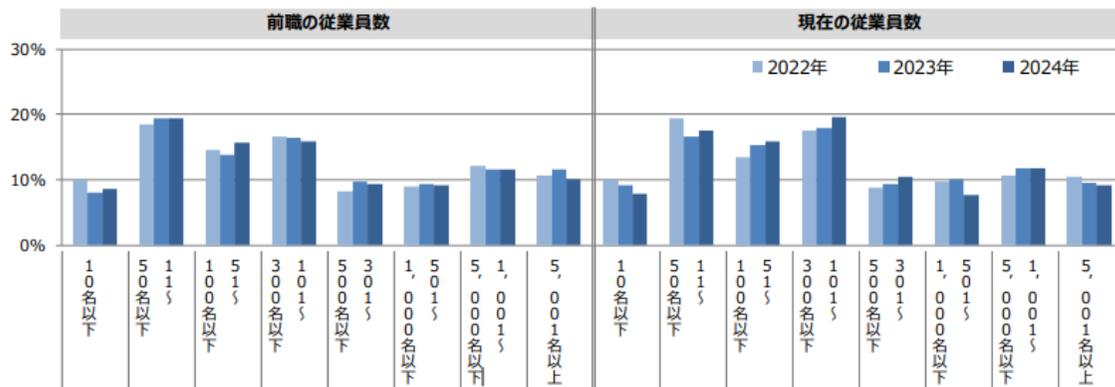
## 異職種への転職

	2024年転職者全体	(1500)	34.5
	2023年転職者全体	(1500)	35.7
	2022年転職者全体	(1500)	35.6
性別	男性20代	(292)	41.8
	男性30代	(313)	36.4
	男性40代	(261)	26.4
	男性50代	(130)	30.0
	女性20代	(210)	45.7
年代	女性30代	(117)	28.2
	女性40代	(123)	28.5
	女性50代	(54)	16.7
現在の職種	営業	(216)	22.7
	企画・経営・管理・事務	(378)	38.1
	サービス職	(384)	36.5
	クリエイター・エンジニア	(236)	31.8
	技能工・建築・土木	(147)	35.4
	コンサルタント・専門職	(79)	40.5
転職の満足度	満足している	(648)	30.7
	満足していない	(276)	42.4
			(%)

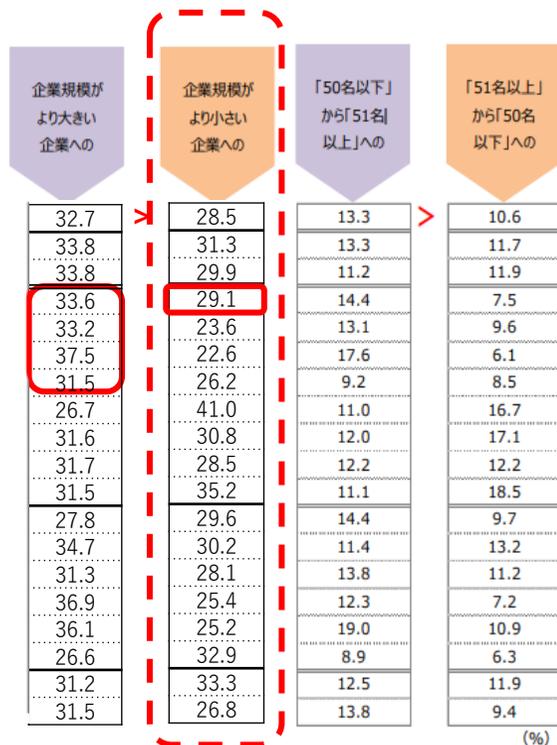
# 若者の転職について②

- ◆ 転職については、全体的には企業規模が大きい企業への転職が多い。企業規模がより小さい企業への転職について、20代は他の年代よりも割合が高くなっている。

Q. 前職の勤務先の従業員数と、現在の勤務先の従業員数を、それぞれお選びください



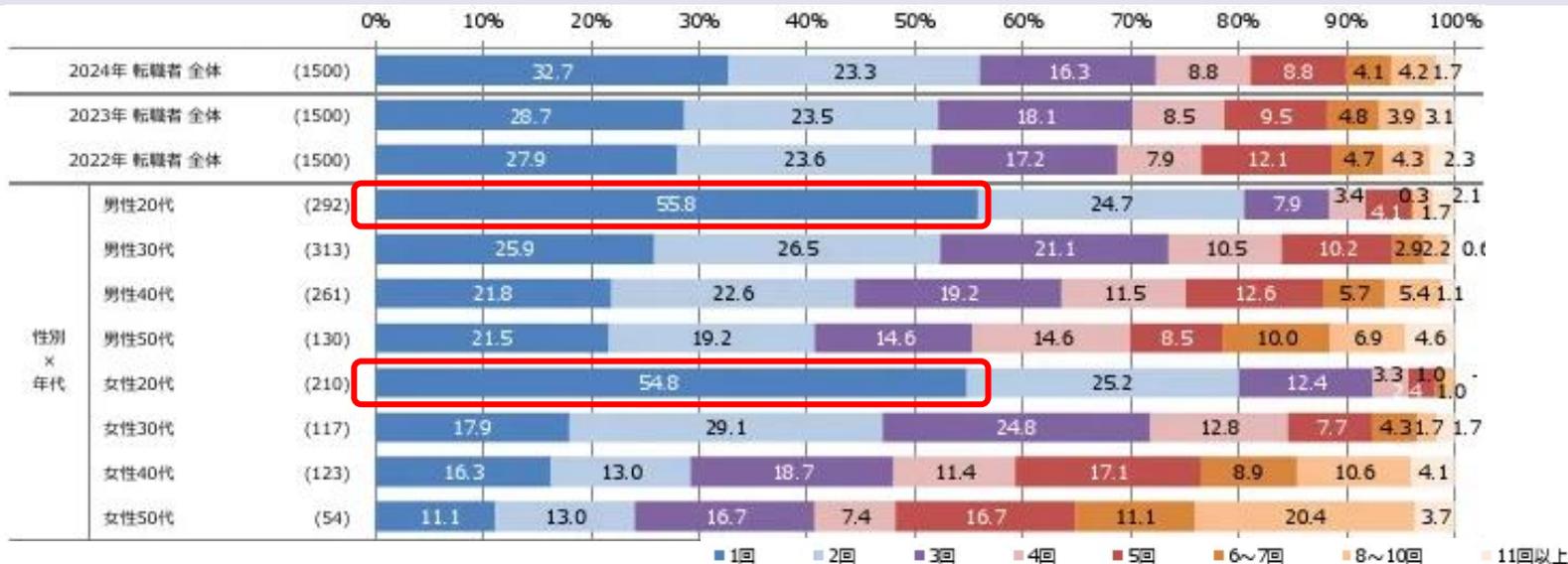
		前職の従業員数									現在の従業員数														
		10名以下	50名以下	101名以下	100名以下	300名以下	1001名以下	500名以下	3001名以下	1,000名以下	5,000名以下	1,0001名以上	5,0001名以上	10名以下	50名以下	101名以下	100名以下	300名以下	1001名以下	500名以下	3001名以下	1,000名以下	5,000名以下	1,0001名以上	5,0001名以上
2024年 転職者 全体 (1500)		8.7	19.4	15.7	15.9	9.3	9.1	11.7	10.1	7.9	17.5	15.8	19.6	10.4	7.7	11.8	9.3								
2023年 転職者 全体 (1500)		8.0	19.4	13.8	16.5	9.7	9.4	11.6	11.5	9.2	16.7	15.3	17.9	9.4	10.1	11.8	9.5								
2022年 転職者 全体 (1500)		10.2	18.5	14.5	16.7	8.3	9.0	12.2	10.6	10.1	19.3	13.4	17.5	8.7	9.8	10.7	10.5								
性別 × 年代	男性20代 (292)	9.9	17.5	14.4	16.8	7.9	8.6	11.0	14.0	6.8	13.7	16.1	21.6	11.6	7.5	12.7	9.9								
	男性30代 (313)	8.6	19.2	16.9	13.4	10.5	10.9	12.8	7.7	6.7	17.6	16.3	18.8	10.2	10.5	10.5	9.3								
	男性40代 (261)	8.4	22.6	13.4	16.1	9.6	8.0	11.9	10.0	6.5	13.0	17.6	22.2	11.1	6.5	12.6	10.3								
	男性50代 (130)	11.5	15.4	22.3	16.9	5.4	7.7	12.3	8.5	5.4	20.8	16.9	20.0	6.9	8.5	15.4	6.2								
	女性20代 (210)	7.1	15.7	12.4	14.3	11.4	13.3	14.3	11.4	10.5	18.1	15.2	16.7	7.1	9.0	11.4	11.9								
	女性30代 (117)	9.4	23.9	15.4	19.7	7.7	6.0	8.5	9.4	9.4	29.1	12.0	17.1	10.3	3.4	12.0	6.8								
	女性40代 (123)	6.5	28.5	13.0	17.9	9.8	6.5	8.1	9.8	12.2	22.8	14.6	17.1	12.2	5.7	8.1	7.3								
	女性50代 (54)	5.6	9.3	31.5	16.7	13.0	7.4	11.1	5.6	9.3	13.0	13.0	22.2	18.5	5.6	11.1	7.4								
現在の職種	営業 (216)	7.4	19.0	14.4	11.6	7.9	12.0	15.3	12.5	6.0	15.7	18.1	19.9	4.6	9.7	15.7	10.2								
	企画・経営・管理・事務 (378)	8.7	18.0	16.4	15.3	8.2	8.5	12.4	12.4	8.7	19.8	10.8	18.0	10.8	7.1	13.2	11.4								
	サービス職 (384)	9.4	21.1	17.7	14.8	10.9	9.1	10.2	6.8	9.9	18.0	20.1	19.0	11.2	6.0	7.0	8.9								
	クリエイター・エンジニア (236)	6.4	13.1	16.5	19.9	11.0	11.0	11.4	10.6	3.4	11.0	14.8	20.8	16.5	7.2	16.9	9.3								
	技能工・建築・土木 (147)	12.2	30.6	12.9	18.4	6.8	4.1	7.5	7.5	10.2	24.5	20.4	15.6	7.5	8.8	8.2	4.8								
コンサルタント・専門職 (79)	8.9	11.4	12.7	16.5	8.9	12.7	13.9	15.2	6.3	11.4	15.2	25.3	10.1	11.4	11.4	8.9									
転職の満足度	満足している (648)	8.0	17.9	14.0	15.4	8.0	9.6	14.7	12.3	9.0	16.4	16.4	18.1	9.9	7.4	13.0	10.0								
	満足していない (276)	8.3	22.5	16.7	15.2	10.1	9.8	10.1	7.2	7.2	19.2	17.8	18.5	11.2	9.1	9.1	8.0								



# 転職の回数

- ◆ 2019年と2024年を比べると、20代の転職者の中で、転職回数が1回である割合が下降し、複数回転職を経験している割合が高くなっている。

転職回数  
(2024年)



転職回数  
(2019年)



(資料出所) マイナビ「転職動向調査2025年版、2020年版」

# 転職準備活動の内容

- ◆ 転職にあたって、「特に何もしていない」割合が6割程度を占める一方、資格の取得などスキルアップやキャリアコンサルティングを行った割合は多くはなく、平成27年と比べても大きく変わっていない。
- ◆ また、20代前半は、「産業・職業に関する情報などの収集をした」が低くなっている。

表18 性・年齢階級・最終学歴・現在の勤め先の就業形態、転職準備活動の内容別転職者割合

(単位：%) 令和2年

性・年齢階級・ 最終学歴・ 現在の勤め先の 就業形態	転職者計	転職準備活動の内容(複数回答)										特に何も して いない	不明
		転職準備活動 を行った <sup>1)2)</sup>	職業能力を 向上させる ため公共の 施設を利用 した	資格、知識 等を取得す るため学校 等に通った	資格、知識 等を取得す るため通信 教育等で勉 強した	今の会社で 役立つ資 格・免許を 取得した	就職ガイダ ンスや通 性・通職診 断等を受け た	キャリアコ ンサルティ ングを受け た	産業・職業 に関する情 報等の収集 をした	その他			
総数	100.0	30.9 (100.0)	( 7.6)	( 9.8)	( 10.3)	( 13.9)	( 12.9)	( 16.0)	( 42.9)	( 22.4)	66.1	3.0	
前回(平成27年)総数	100.0	31.3 (100.0)	( 11.8)	( 12.7)	( 8.3)	( 16.2)	( 16.3)	( 15.5)	( 38.7)	( 18.6)	61.6	7.1	
男	100.0	33.7 (100.0)	( 7.0)	( 8.2)	( 8.0)	( 15.7)	( 11.8)	( 15.6)	( 46.8)	( 22.2)	63.2	3.1	
女	100.0	27.1 (100.0)	( 8.5)	( 12.6)	( 14.1)	( 10.9)	( 14.8)	( 16.6)	( 36.4)	( 22.8)	70.0	2.9	
15～19歳	100.0	7.2 (100.0) *	( -)	( -)	( -)	( 1.5)	( -)	( -)	( 26.5)	( 72.1)	90.8	2.0	
20～24歳	100.0	28.9 (100.0)	( 9.0)	( 17.8)	( 2.6)	( 17.0)	( 19.7)	( 18.5)	( 20.6)	( 31.0)	67.7	3.3	
25～29歳	100.0	35.0 (100.0)	( 8.3)	( 6.4)	( 7.8)	( 11.3)	( 25.8)	( 22.8)	( 49.1)	( 12.7)	63.2	1.8	
30～34歳	100.0	40.5 (100.0)	( 4.9)	( 9.5)	( 12.9)	( 11.8)	( 14.2)	( 19.7)	( 51.4)	( 19.1)	57.5	2.0	
35～39歳	100.0	32.5 (100.0)	( 10.5)	( 8.2)	( 9.8)	( 13.5)	( 10.2)	( 13.9)	( 43.0)	( 25.2)	63.4	4.1	
40～44歳	100.0	33.9 (100.0)	( 6.5)	( 12.9)	( 14.8)	( 14.7)	( 5.9)	( 9.4)	( 37.6)	( 29.3)	65.1	1.0	
45～49歳	100.0	25.2 (100.0)	( 12.5)	( 15.6)	( 15.9)	( 15.3)	( 7.9)	( 16.4)	( 32.3)	( 16.2)	70.1	4.7	
50～54歳	100.0	27.1 (100.0)	( 5.4)	( 5.3)	( 9.4)	( 10.0)	( 10.9)	( 15.0)	( 47.9)	( 25.2)	69.8	3.0	
55～59歳	100.0	25.4 (100.0)	( 4.5)	( 7.2)	( 9.5)	( 18.6)	( 5.5)	( 11.0)	( 50.4)	( 25.2)	69.5	5.1	
60～64歳	100.0	26.4 (100.0)	( 5.8)	( 7.3)	( 3.4)	( 22.6)	( 5.5)	( 10.7)	( 47.8)	( 20.7)	68.8	4.8	
65歳以上	100.0	10.2 (100.0)	( 4.5)	( 2.5)	( -)	( 21.5)	( -)	( -)	( 27.0)	( 59.9)	86.1	3.8	

(参考) 平成27年調査 年齢層別

20～24歳	100.0	26.6 (100.0)	( 14.5)	( 9.8)	( 7.5)	( 8.2)	( 21.8)	( 3.9)	( 33.8)	( 26.7)	66.7	6.7
25～29歳	100.0	43.6 (100.0)	( 13.3)	( 9.9)	( 7.7)	( 12.7)	( 22.4)	( 20.2)	( 36.5)	( 14.6)	52.8	3.7
30～34歳	100.0	31.9 (100.0)	( 8.6)	( 11.2)	( 7.8)	( 12.6)	( 19.0)	( 24.1)	( 43.0)	( 16.9)	65.4	2.7

(資料出所) 厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」、  
「平成27年転職者実態調査の概況」

注：1) ( ) 内の数値は「転職準備活動を行った」転職者を100とした割合である。

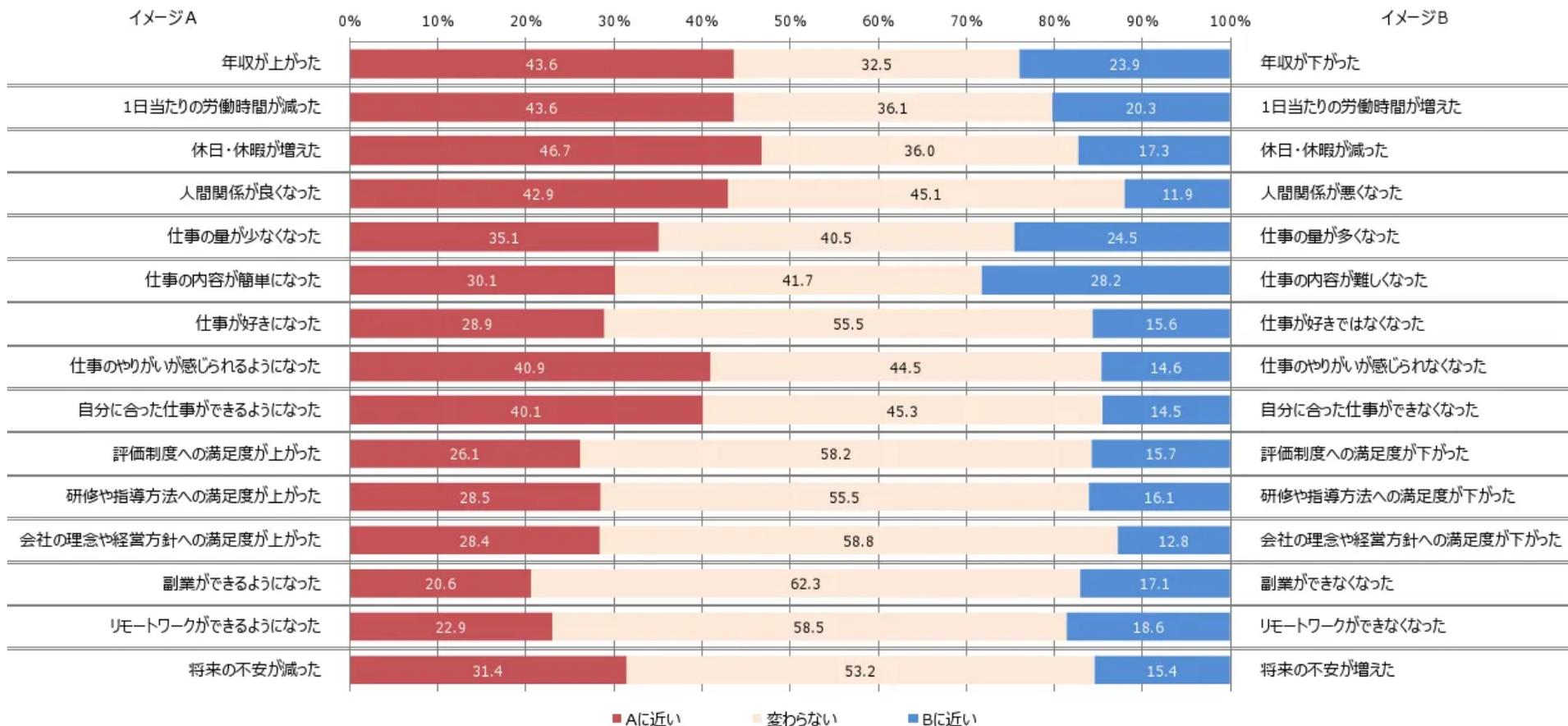
2) 「\*」はサンプル数が少ないものであるので注意を要する。

# 転職後の変化

◆ 転職後の変化としては、ポジティブな内容がネガティブな内容の割合を上回っている。

Q. 直近の転職後の変化について、AとBのどちらが当てはまりますか。

(n=1500)



# 転職前後の不満・不安の感じ方

- ◆ 転職前に「仕事内容」「働き方」「人間関係」「技能・キャリア形成」に不安・不満を感じていた者が、転職後に不満・不安を感じなくなった割合は、2～3割程度となっている。

図表 1-22\_1 転職前の不満の程度

		合計	Q13_1' 不満の程度／仕事内容 (3区分)		
			不安・不満を感じている	どちらとも言えない	不安・不満を感じていない
	全体	445	30.5	36.1	33.4
Q13SQ_1' 転職前の不満の程度／仕事内容 (3区分)	感じていた	217	47.0	23.5	29.5
	どちらとも言えない	151	11.9	67.5	20.5
	感じていなかった	77	20.8	13.0	66.2

図表 1-22\_2 転職前の不満の程度

		合計	Q13_2' 不満の程度／働き方 (時間、勤務形態、勤務地) (3区分)		
			不安・不満を感じている	どちらとも言えない	不安・不満を感じていない
	全体	445	29.5	34.0	36.5
Q13SQ_2' 転職前の不満の程度／働き方 (時間、勤務形態、勤務地) (3区分)	感じていた	230	46.5	20.4	33.0
	どちらとも言えない	142	10.6	64.1	25.4
	感じていなかった	73	19.2	16.4	64.4

図表 1-22\_3 転職前の不満の程度

		合計	Q13_3' 不満の程度／職場の人間関係 (3区分)		
			不安・不満を感じている	どちらとも言えない	不安・不満を感じていない
	全体	445	26.7	36.6	36.7
Q13SQ_3' 転職前の不満の程度／職場の人間関係 (3区分)	感じていた	217	44.2	23.0	32.7
	どちらとも言えない	149	13.4	65.1	21.5
	感じていなかった	79	15.2	13.9	70.9

図表 1-22\_4 転職前の不満の程度

		合計	Q13_4' 不満の程度／技能・キャリア形成 (3区分)		
			不安・不満を感じている	どちらとも言えない	不安・不満を感じていない
	全体	445	29.3	42.4	28.3
Q13SQ_4' 転職前の不満の程度／技能・キャリア形成 (3区分)	感じていた	201	54.2	25.4	20.4
	どちらとも言えない	190	12.1	67.9	20.0
	感じていなかった	54	16.7	20.4	63.0

(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「生産性年次報告」

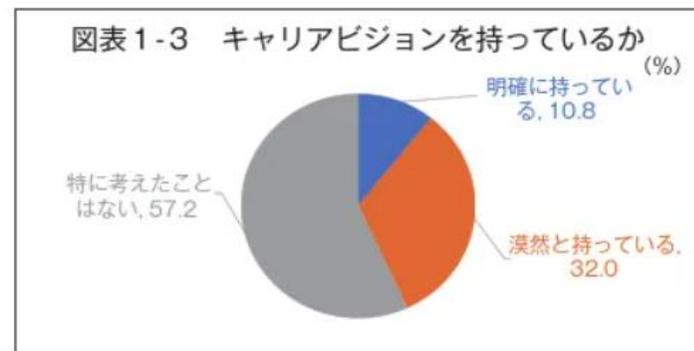
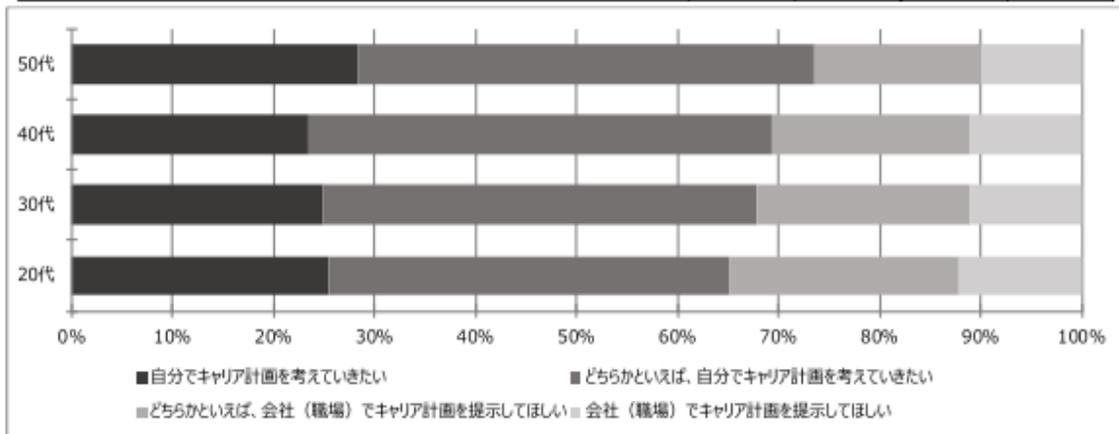
※調査会社の登録モニター (20歳～39歳の男女) 1,000名に対し2024年2月9日～2月12日にWEB調査したもの

# 若者のキャリア自律意識

- ◆ 生涯を通じたキャリア計画に関して、自分でキャリア計画を考えていきたいが、会社でキャリア計画を提示してほしいを上回るものの、世代別でみると、20代、30代は、40代、50代と比べて会社でキャリア計画を提示してほしい割合が高くなっている。
- ◆ 20代、30代を対象とした調査においては「キャリアビジョンを持っているか」どうか確認したところ、「特に考えたことはない」が最も多く（57.2%）なっている。

図表 4-2 年代別の生涯を通じたキャリア計画に関する意識

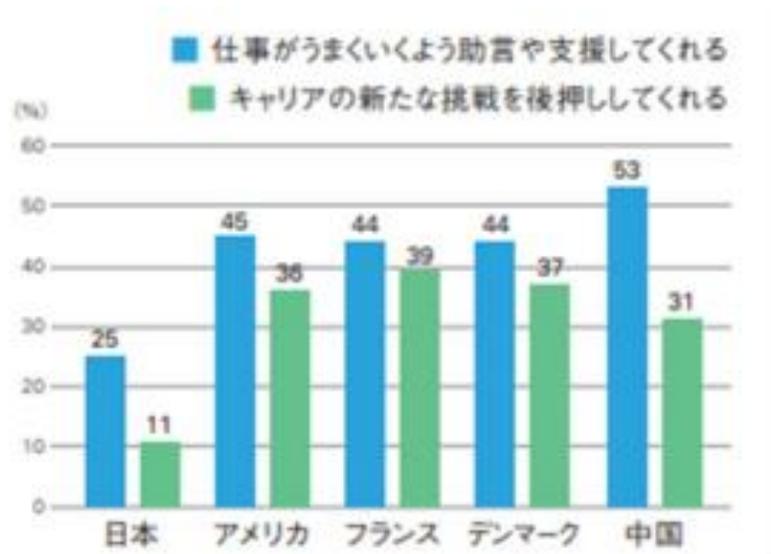
	20代	30代	40代	50代
自分でキャリア計画を考えていきたい	25.5%	24.9%	23.4%	28.5%
どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい	39.7%	43.0%	45.8%	45.1%
どちらかといえば、会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい	22.8%	21.1%	19.6%	16.4%
会社（職場）でキャリア計画を提示してほしい	12.1%	11.0%	11.1%	10.0%



(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「生産性年次報告」  
 ※調査会社の登録モニター (20歳～39歳の男女) 1,000名に対し2024年2月9日～2月12日にWEB調査したもの

(資料出所) JILPT「就業者のライフキャリア意識調査」(2021年)

- ◆ 「仕事がうまくいくよう助言や支援してくれる」人間関係の保有割合は海外の1/2であるのに加え、  
「キャリアの新たな挑戦を後押ししてくれる」人間関係の保有率はさらに低い1/3程



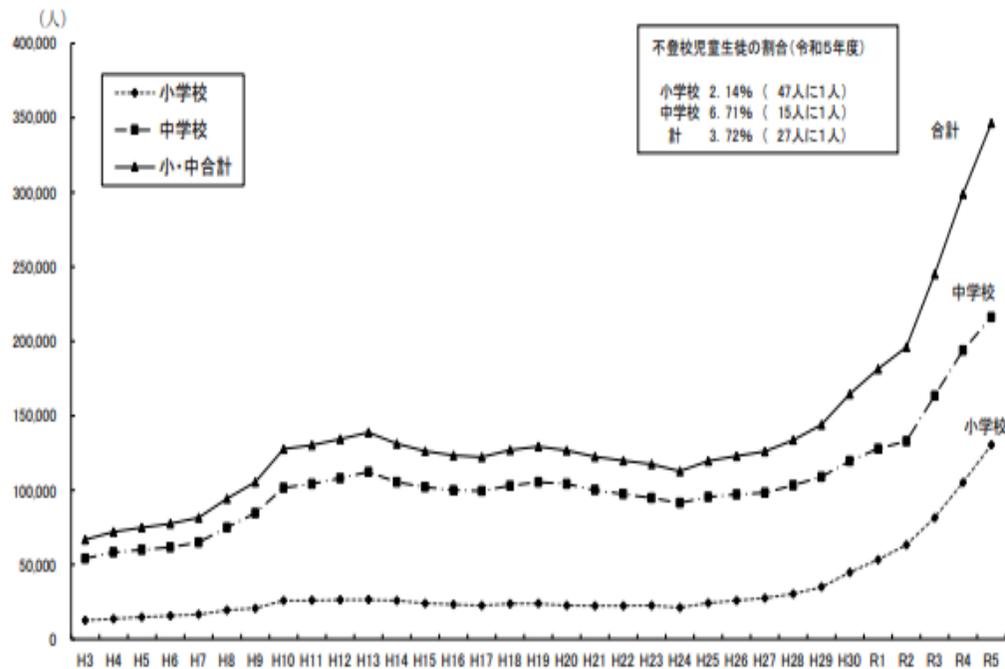
(資料出所) リクルートワークス研究所「5カ国リレーション調査」

(注) 「5カ国リレーション調査」の概要 日本・アメリカ・フランス・デンマーク・中国で、民間企業に雇用されて働く、最終学歴が大卒以上の30代、40代を対象とした調査。日本・アメリカ・フランス・中国は各国の首都もしくはそれに準じる都市部で、人口が少ないデンマークは全土で、2019年12月～2020年1月オンラインで調査を行った。有効回答数は、日本621名、アメリカ624名、フランス624名、デンマーク165名、中国629名の合計2663名。

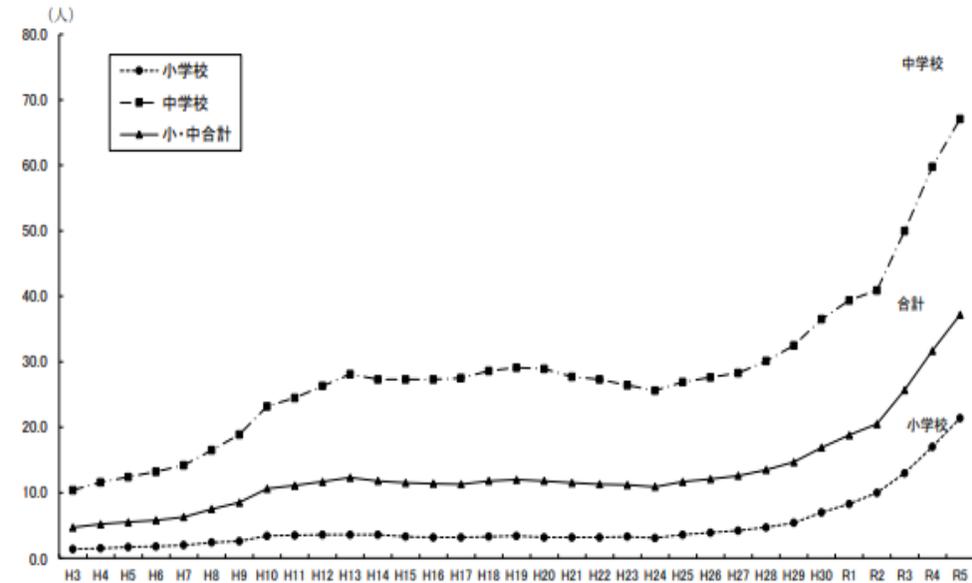
# 生徒等の状況について①（不登校数児童生徒数）

◆ 不登校児童生徒数は増加しており、小学生47人に1人、中学生は15人に1人が不登校になっている。

<参考2> 不登校児童生徒数の推移グラフ



<参考3> 不登校児童生徒の割合(1,000人当たりの不登校児童生徒数)の推移グラフ

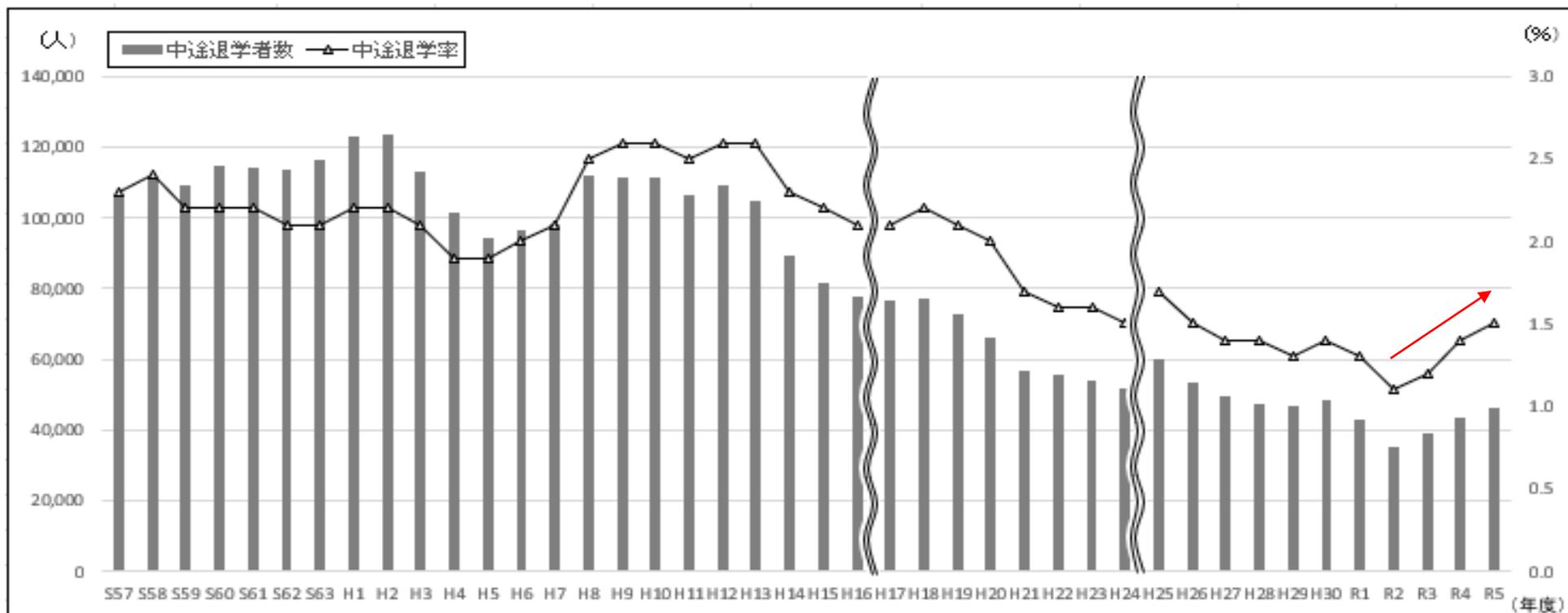


(注)調査対象:国公立小・中学校(小学校には義務教育学校前期課程,中学校には義務教育学校後期課程及び中等教育学校前期課程,高等学校には中等教育学校後期課程を含む。)

(資料出所) 文部科学省「令和5年度 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果について」

## 生徒等の状況について②（高等学校中途退学者数及び中途退学率）

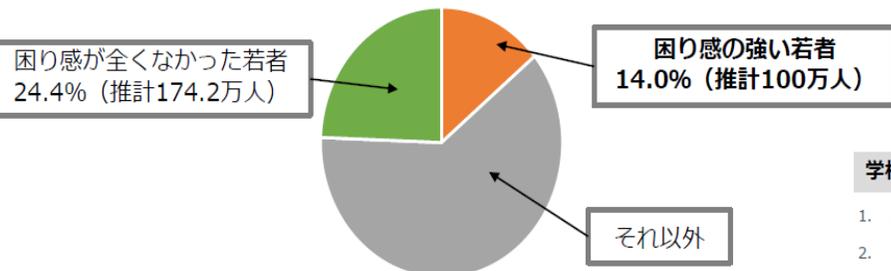
- ◆ 高等学校の中途退学者数及び中途退学率は、令和2年度を境に増加傾向。



(資料出所) 文部科学省「令和5年度 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果について」より抜粋

# 困り感の強い若者① (日本財団「発達特性のある学生の「困り感」実態調査より)

◆ 発達障害と診断を受けている者以外にも、学校生活、日常生活で困りごとを抱える若者は一定割合存在。



※ 困り感の強い者 = 下記項目で8以上に該当のある者

(回答者のうち、医療機関で発達障害の診断をされたことがある者は5.1%)

## 学校生活での困りごと

- 必要な単位の把握や履修登録等の手続きが難しく、一人でできなかった
- 時間割を組むことが苦手だった
- メンタルの不調で授業に出られないことがよくあった
- 授業に集中できないことがよくあった
- 教科書など大切なものを持っていくことを忘れてしまうことがよくあった
- 授業など大事な予定を忘れてしまったり、遅刻してしまったりすることがよくあった
- 提出物の期限や授業内で小テストがあることなどを忘れることがよくあった
- 先生からの指示について、意図や内容が十分に読み取れないことがよくあった
- レポート提出と個人の予定などの優先順位をつけられずに、レポート提出ができないことがよくあった
- 人前で発表することがとても苦手だった
- 黒板に書かれない、先生が話すだけの授業を理解することが難しかった
- 授業についていくことが難しく、単位をとれないことがあった
- 授業など長時間座っていなければいけないときに、じっと座っていることが難しかった
- 手書きで文章を書くことが極端に遅い
- 教科書や資料を読むことが極端に遅い
- 計算をすることが極端に苦手
- 自分の考えをまとめることや言語化することが苦手
- 大学内で居場所がないと感じていた
- ゼミなど少人数で話しあうときに、ほとんど話すことができなかった

## 日常生活での困りごと

- 趣味などに集中しすぎて朝起きることが難しく、大事な予定に支障をきたすことがよくあった
- 掃除や整理整頓が極端に苦手
- 周りの人が盛り上がりすぎて話しているときに話に入れないことがよくあった
- 知り合いの発言などにかっとなってしまい、大きな声を出してしまうことがあった
- ストレートすぎる物言いをしてしまい、話している相手に不快な思いをさせてしまうことがあった
- 自分の発言で周りの人が黙ってしまうことがよくあった
- 悩み事を話せる友人がいなかった
- 自分に自信がない
- アルバイトをしたかったが、嫌な思いをするかもいけないと思い、できなかった
- アルバイトで、ミスをしてしまうことが多く、注意されることがよくあった
- アルバイトで、指示された内容がわからずに戸惑ってしまうことがよくあった
- アルバイトで、複数の指示をこなすことができずパニックになることがあった
- アルバイトを、閉店など雇用側以外の理由で、クビになったことがある

(資料出所) 日本財団「発達特性のある学生の「困り感」実態調査  
調査時期：2024年11月  
調査対象：全国の20～25歳

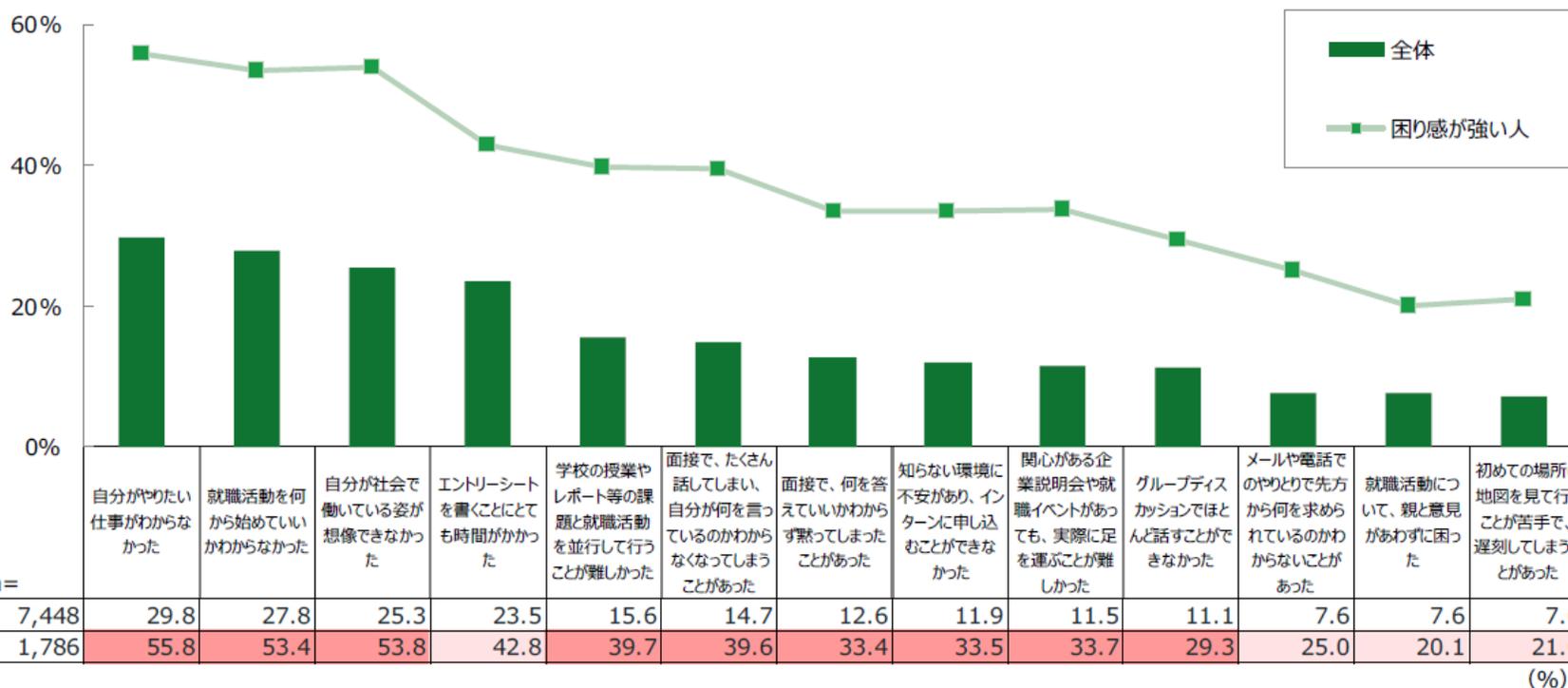
一次調査	有効回収数	WB補正後 サンプル数※1
男性	3,876s	8,853s
女性	13,522s	8,545s
合計	17,398s	17,398s

※1 R.2年国勢調査の構成比に補正

## 困り感の強い若者② (日本財団「発達特性のある学生の「困り感」実態調査より)

◆ 日常・学生生活において困り感が強い学生は、就職活動時に対しても困難を経験する割合が高くなる。

Q あなたは、就職活動時に以下のようなことを感じたり、経験したことがありますか。(MA)



(資料出所) 日本財団「発達特性のある学生の「困り感」実態調査  
 調査時期：2024年11月  
 調査対象：全国の20～25歳

# 若年者の雇用に関わる主な施策

## 在学中

## 就職活動

## 就職後

○ジョブカードの活用

- 職業意識形成事業、就職ガイダンス事業（学校等に、HW職員やキャリアコンサルタントを派遣しての講義等を通じた、生徒等への職業意識の形成支援）
- 労働関係法令に関する知識の普及・啓発
- 新卒応援ハローワーク等と学校等との連携（企業と進路指導担当との情報交換会等）

- 新卒応援ハローワーク等における支援（新卒及び既卒3年以内の者に対する担当者制によるきめ細かな就職支援）

- 学び・学び直しガイドライン、青少年雇用対策基本方針等による企業内におけるキャリアコンサルティングの機会の提供の促進

- キャリア形成・リスキリング推進事業による、個人に対するキャリアコンサルティングの機会の提供、企業に対する従業員のキャリア形成に関する支援

- わかものハローワーク等における支援（フリーター等に対する担当者制によるきめ細かな就職支援）

- 若者に対する企業情報の見える化
  - ・ユースエール認定制度（若者の採用・育成に積極的な企業の大企業認定）
  - ・職場情報提供制度（新卒段階でのミスマッチによる早期離職防止のための就労実態等の情報開示）

- 若年者地域連携事業（地元自治体と連携したジョブカフェ等における都道府県の強みや特色を生かした事業の実施）

- 公的職業訓練（学卒者訓練を含む）

- 教育訓練給付
- 人材開発支援助成金

- 地域若者サポートステーションにおける支援（若年無業者等に対する職業的自立に向けた就労支援）

色：施策の主な目的

職業意識等の形成

マッチング支援

職業能力の修得、スキルアップ

職業生活における自立促進

# 学生等に対する職業意識の形成支援

若者の早期離職や学校等を卒業後に安易にフリーターやニートになることを防止するため、学生・生徒の職業意識を計画的、自律的に形成していくことが重要。

そのため、各都道府県労働局では、地域の実情や学校からの要望等を勘案し、民間委託も活用しながら、学校在学中の早期段階から学生・生徒の職業意識が形成されるよう各種支援を実施。

## 職業意識形成支援事業（ハローワーク等）

**講師** ハローワーク職員、地元企業の人事担当者 等

**対象** 小学生 ～ 大学生

- 学校における講義を実施
  - ・地域の労働市場、職業・産業の実態、働くことの意義
  - ・就職活動の進め方、ビジネスマナー、面接指導
  - ・適性検査の実施、個別相談、グループワーク等
- 地元企業の担当者を講師とした説明会の開催
  - ・地元企業による魅力発信、企業が求める人物像や社会人になるため取り組むべきことなどを説明
- 学校が行う職場見学への協力、支援（事業所の確保等）
- 保護者・教諭に対する職業意識の形成
  - ・就職に関する啓発文の発送やセミナーの開催（保護者）
  - ・雇用情勢等に関する情報交換会の開催（教諭）



## 就職ガイダンス事業（民間委託）

**講師** キャリアコンサルタント等の有資格者

**対象** 中学生 ～ 大学生（2年生）

- 就職ガイダンスの実施
  - ・「キャリア形成支援期コース」
    - 中学生、高校1、2年生6～11月、大学1、2年生を対象として職業意識の啓発、職業選択、キャリアプランの検討を行うためのガイダンスを実施。
  - ・「就職活動準備支援期コース」
    - 高校2年生12月～高校3年生9月を対象として就職活動直前時期に面接対策（自己PRや志望動機にかかる準備等）の就活ノウハウに重点を置いたガイダンスを実施。

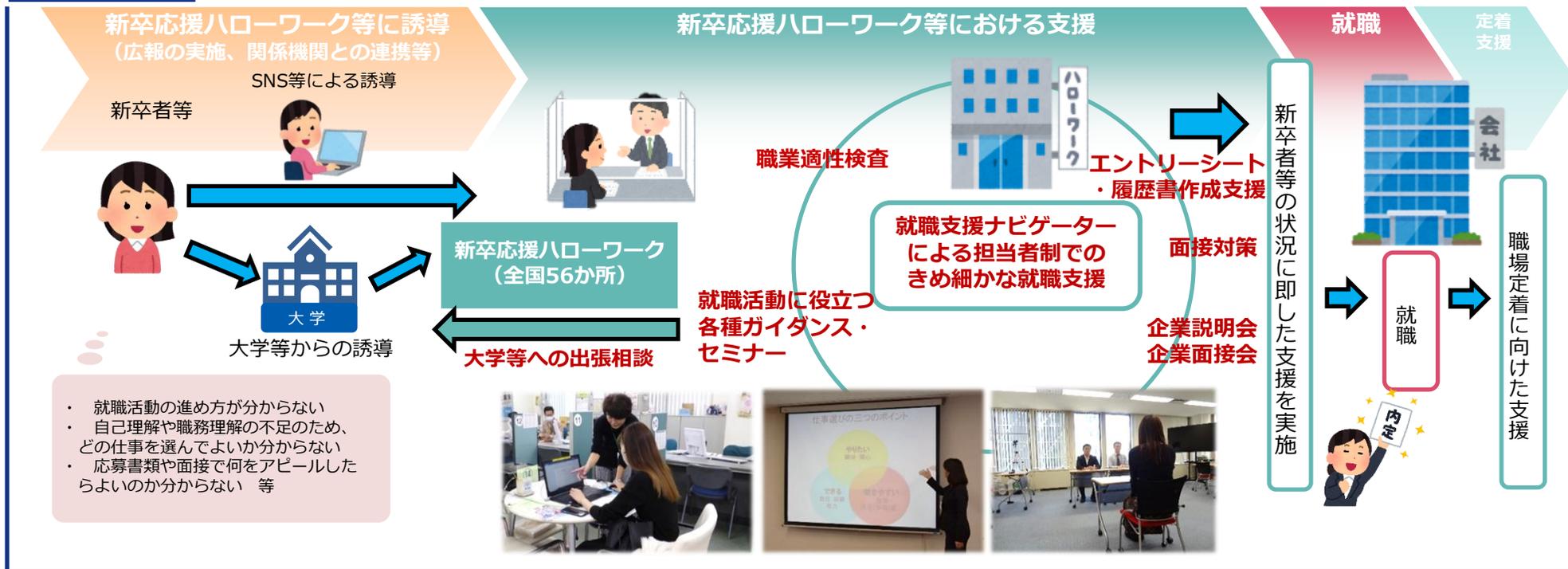


# 新卒者等への就職支援

## 1 目的

- 少子化に伴い若年労働力人口が減少する中で、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職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいく社会を築くことは、我が国の経済社会の発展を図る観点からも重要な課題。
- また、新卒者の就職状況は改善する一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題といった深刻な課題を抱えた新卒者が一定数存在。企業における若年者の人材確保難や早期離職問題も顕在化。
- このため、全都道府県にワンストップで新卒者等を支援する「**新卒応援ハローワーク**」を設置し、**大学等との連携の下、きめ細かな就職支援を実施**することにより、新卒者等の安定就職と企業の人材確保を推進する。

## 2 概要



## 3 実績

新卒者等の正社員就職者数：約15.8万人（令和5年度）

# 「ユースエール認定企業」の認定

- 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があり、大企業と比較して、中小企業は求人倍率が高い。
- 若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度を活用し、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業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することとしている。
- 令和6年度はリーフレット・ポスター配布等を行い、事業主・学生等へ認定制度の認知度を高め、引き続き若者の就職を支援していくことにより、若者等の多様な働き方を促進する。

## ユースエール認定

- ◆ 若者の採用・育成に積極的で、一定の基準を満たす中小企業を厚生労働大臣が認定
- ◆ 認定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



### <認定実績>

令和6年3月末時点：1,259社

### <認定基準>

- 若者対象の正社員求人・募集を実施
- 詳細な企業情報・採用情報を公表※1
- 一定の労務管理体制の要件を満たしている※2 等

### <認定事務・職場定着指導>

都道府県労働局における認定要件審査業務、職場定着支援等

### <支援策>

1. ハローワークなどで重点的PRを実施
2. 認定企業限定の就職面接会などの開催
3. 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
4. 日本政策金融公庫による低利融資
5. 公共調達における加点評価 等

### ※1【主な公表項目】

- ① 新卒者等の採用者数・離職者数  
男女別採用者数
- ② 研修内容
- ③ 月平均の所定外労働時間  
有給休暇の平均取得日数 等

### ※2【ユースエール認定企業の 主な労務管理体制の要件】

- ・直近3事業年度の新卒者等の正社員離職率が20%以下
- ・月平均所定外労働時間が20時間以下であり、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平均取得率が70%以上
- ・直近3事業年度で女性労働者の育児休業等取得率が75%以上 等

## 若者雇用促進総合サイト

- ◆ サイトの運用・保守を通じ、就職活動を行う若者を対象に、若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業のPR及び同法に基づく企業の青少年雇用情報の掲載等を実施

### <主なサイト機能>

- 企業情報検索
- 就職に関する相談・援助を行う窓口検索
- 認定制度等の案内 等



中小企業の情報発信を後押しすることで、若者と中小企業とのマッチングを促進

# 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。(令和3年3月卒)
- ・25～34歳の不本意非正規の割合(12.7%)は全体(8.7%)と比べて高い。(令和6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。

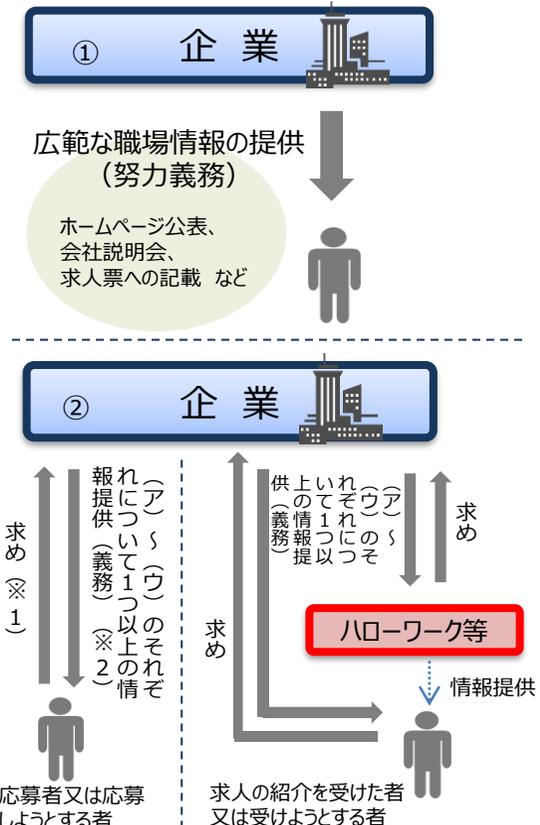
## 職場情報の積極的な提供の促進

- 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・過去3年間の新卒採用者数・離職者数</li> <li>・過去3年間の新卒採用者数の男女別人数</li> <li>・平均勤続年数、</li> <li>※参考値：平均年齢(可能であれば情報提供)</li> </ul>
(イ) 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の有無及び内容</li> <li>・自己啓発支援の有無及び内容</li> <li>・メンター制度の有無</li> <li>・キャリアコンサルティング制度の有無及び内容</li> <li>・社内検定等の制度の有無及び内容</li> </ul>
(ウ) 職場への定着の促進に関する取組の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前年度の月平均所定外労働時間の実績</li> <li>・前年度の有給休暇の平均取得日数</li> <li>・前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)</li> <li>・役員及び管理的地位にある者に占める女性割合</li> </ul>

### 〈情報提供のイメージ〉



- ※1) メールまたは書面等で①氏名及び住所又はメールアドレス、②学校名及び在学年又は卒業年月、③情報提供を希望する旨を企業に明示  
 ※2) メール、インターネット、書面その他適切な方法により行う