

青少年雇用対策基本方針（概要）

背景

- ▶ 青少年の雇用の促進等に関する法律第8条第1項に基づき、青少年の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する施策の基本となる「青少年雇用対策基本方針」を厚生労働大臣が策定（平成28年4月1日から適用）
- ▶ 基本方針の運営期間は、平成28年度から平成32年度（令和2年度）までの5か年となっており、**令和2年度末で運営期間が終了することから、新たな基本方針を策定する必要がある。**

改正理由

昨年9月から本年10月にかけて、有識者7人から成る「今後の若年者雇用に関する研究会」が開催（※）され、同月に取りまとめられた報告書において、「**キャリア自律に向けた支援**」を**今後の若年者雇用施策の柱の1つとして位置付け**、

- ▶ 「特に入職後早期を念頭に、キャリアコンサルティング等を通じ、若者がキャリア自律によって長期的・安定的に職業人生をより豊かにし、その持てる能力を社会において有効に発揮できるように支援していくべき」
- ▶ 一方で、「新規学卒者は社会経験が不足しており、自分自身のみでキャリア自律を行うことは困難であることが多いため、キャリアコンサルティングを身近に受けられる社会インフラを整備する等自律したキャリアを歩むようサポートしていくことにも留意が必要」

とされたところである。

※平成27年の若年法改正法附則において、施行後5年を目途に見直しの検討を行うこととされている

主な改正箇所

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

様々な事由により早期に離転職する場合でも
長期的・安定的に職業人生を歩めることが大切

このため

- ▶ 職場情報・職業情報の見える化の促進
- ▶ **入職後早期におけるキャリアコンサルティングの実施**
- ▶ 新卒応援ハローワークにおける職業相談の実施等により、青少年のキャリア自律に向けた支援を行う。

職業人生を通じたキャリア形成支援

青少年の主体的なキャリア形成を促進する必要

このため

- ▶ **キャリア形成サポートセンターやオンラインの活用による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**
- ▶ 企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み（セルフ・キャリアドック）の導入
- ▶ 青少年の主体的なキャリア形成の意識醸成等により、キャリア形成支援を推進する。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響を含め、経済社会情勢の変化等に伴って、本基本方針の運営期間中に新たな施策が必要となる場合は、本基本方針の趣旨等を踏まえて機動的に対応するものとする。

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の一部を改正する件案（概要）

背景

- ▶ 青少年の雇用の促進等に関する法律第7条に基づき、「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」（以下「事業主指針」という。）が定められている。
- ▶ 事業主指針については、基本方針のような運営期間は設けられておらず青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関する事業主等が講ずべき措置について、随時改正を行っている。
- ▶ 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関し、近年、問題となった以下の留意事項について、今般、事業主等が講ずべき措置として新たに定めることとする。

主な改正箇所

募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報管理

○ 募集情報等提供事業者は、**職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針（※）第4に基づき、求職者等の個人情報を適切に取り扱う**こと。また、募集者等についても同様とすること。

- （※） 求職者等の個人情報の取扱いについて、
- 一 個人情報の収集、保管及び使用
 - 二 個人情報の適正な管理
 - 三 個人情報の保護に関する法律の遵守等に係る事項を規定。

公平・公正な就職機会の提供

○ 採用内定又は採用内々定と引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等の**青少年の職業選択の自由を妨げる行為等については、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から行わない**こと。

ハラスメント問題への対応

○ 事業主及びその労働者は、**就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮すること等が望ましい**こと。

○ 事業主は、**パワーハラスメント指針等に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント並びに妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずる**こと。

内定辞退等勧奨の防止

○ 採用内定者について、労働契約が成立したと認められる場合には、**当該採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから行わない**こと。