

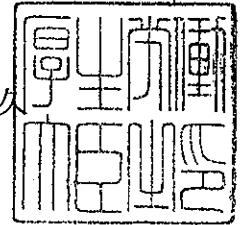
厚生労働省発職派0918第5号

平成27年9月18日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久



下記の事項について、貴会の意見を求める。

記

1. 青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則案要綱（別紙1）
2. 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案要綱（別紙2）
3. 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針案（別紙3）

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則案要綱

第一 認定事業主の申請手続等

一 認定の申請

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号。以下「法」という。）第十二条の認定を受けようとする事業主は、基準適合事業主認定申請書に、当該事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出しなければならないものとする。

二 認定の基準

法第十二条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとすること。

(一) 法第十二条の申請の時に、次のいずれかに該当すること。

イ 次に掲げる者（以下「学校卒業見込者等」という。）であることを条件とした公共職業安定所若しくは職業紹介事業者への求人申し込み又は学校卒業見込者等であることを条件とした労働者の募集を行っていること（通常の労働者として雇い入れることを目的とする場合であつて、(イ)、(ロ)若し

くは(ホ)の(1)若しくは(2)に規定する施設を卒業した者又は(ハ)若しくは(ニ)に規定する施設の行う職業訓練を修了した者が、当該卒業又は修了の日の属する年度の翌年度以降少なくとも三年間応募できるときに限る。)

(イ) 学校の学生又は生徒であつて、卒業することが見込まれるもの又は卒業したもの

(ロ) 専修学校の生徒であつて、卒業することが見込まれるもの又は卒業したもの

(ハ) 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第十五条の七第一項各号(第四号を除く

。)に掲げる施設(以下「公共職業能力開発施設」という。)の行う職業訓練を受ける者であつて、修了することが見込まれるもの又は修了したもの

(ニ) 職業能力開発総合大学の行う職業訓練を受ける者であつて、修了することが見込まれるもの又は修了したもの

(ホ) 次に掲げる者であつて、(イ)から(ニ)までに掲げる者に準ずるもの

(1) 各種学校に在学する者であつて、卒業することが見込まれるもの又は卒業したもの

(2) 学校又は専修学校に相当する外国の教育施設に在学する者であつて、卒業することが見込ま

れるもの又は卒業したもの

ロ 十五歳以上三十五歳未満の青少年（以下この二において「青少年」という。）であることを条件とした公共職業安定所若しくは職業紹介事業者への求人の申込み又は青少年であることを条件とした労働者の募集を行っていること（通常の労働者として雇い入れることを目的とする場合であつて、雇用対策法施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）第一条の三第一項第三号イからニまでのいずれかに該当するときに限る。）。

(二) 青少年である労働者の採用及び育成に積極的に取り組んでいること。

(三) 次のいずれにも該当すること。ただし、直近の三事業年度に採用した者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに公共職業能力開発施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）であつて通常の労働者として雇い入れたものに限る。以下「直近三事業年度新規学卒等採用者」という。）がない場合にあつては、イに該当することを要しないこと。

イ 直近三事業年度新規学卒等採用者の数に対する当該直近三事業年度新規学卒等採用者であつて直

近の三事業年度に離職したものの数の割合が五分の一以下であること。

ロ その雇用する労働者の育成に関する方針並びにその雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための計画を策定していること。

ハ 直近の事業年度において、その雇用する労働者（通常の労働者に限る。以下この二において同じ。）一人当たりの平均した一月当たりの所定外労働時間が二十時間以下であること又はその雇用する労働者の数に対するその雇用する労働者であつて平均した一週間当たりの労働時間が六十時間以上であるものの数の割合が二十分の一以下であること。

ニ 直近の事業年度において、その雇用する労働者に対して与えられた労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による有給休暇（以下「有給休暇」という。）の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合が十分の七以上であること又はその雇用する労働者一人当たりの取得した有給休暇の平均日数が十日以上であること。

ホ 次のいずれかに該当すること。ただし、その雇用する男性労働者のうち直近の三事業年度において配偶者が出産したもの及びその雇用する女性労働者のうち直近の三事業年度において出産したも

のがない場合にあつては、育児休業等に関する制度を設けていれば足りること。

(イ) 直近の三事業年度において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがあること。

(ロ) その雇用する女性労働者であつて直近の三事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて直近の三事業年度において育児休業等をしたものの数の割合が四分の三以上であること。

(四) インターネットを利用する方法その他の適切な方法により、次に掲げる全ての事項を公表していること。

イ 直近三事業年度新規学卒等採用者の数及びそのうち直近の三事業年度に離職した者の数

ロ 男女別の直近三事業年度新規学卒等採用者の数

ハ 直近の三事業年度に採用した青少年である労働者（直近三事業年度新規学卒等採用者を除く。）の数及びそのうち直近の三事業年度に離職した者の数

ニ その雇用する労働者の平均継続勤務年数

ホ その雇用する労働者に対する研修の内容

へ その雇用する労働者が自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助の有無並びにその内容（チに掲げる事項を除く。）

ト 新たに雇い入れた新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度の有無

チ その雇用する労働者に対してキャリア・コンサルティングの機会を付与する制度の有無及びその内容

リ その雇用する労働者に対する職業に必要な知識及び技能に関する検定に係る制度の有無並びにその内容

ヌ その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度における平均した一月当たりの所定外労働時間

ル その雇用する労働者一人当たりの直近の事業年度において取得した有給休暇の平均日数

ヲ 育児休業の取得の状況として、次に掲げる全ての事項

(イ) その雇用する男性労働者であつて、直近の事業年度において配偶者が出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数

(ロ) その雇用する女性労働者であつて、直近の事業年度において出産したものの数及び当該事業年度において育児休業をしたものの数

ワ 役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

(五) 次のいずれにも該当しない者であること。

イ 法第十四条の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して三年を経過しない者（当該取消しの前日に五による申出をした者（ロからトまでに掲げる者に該当することにより(五)の基準に該当しなくなった旨の申出をした者を除く。）を除く。）

ロ 過去三年間に職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）第三十五条第二項第二号の規定による取消し又は撤回（当該取消し又は撤回の対象となつた者の責めに帰すべき理由によるものを除く。）を行つた者

ハ 過去一年間に労働者に対する退職の勧奨又は労働者の解雇（労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く。）を行つた者

ニ 暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者（以下「暴力団員等」という

。）、暴力団員等がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者

ホ 風俗営業又は性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者

へ 偽りその他不正の行為により雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金（以下「雇用関係助成金等」という。）の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金等の支給要件を満たさなくなった者

ト 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者

三 厚生労働大臣の定める表示を付することのできる商品等

法第十三条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとすること。

- (一) 商品
- (二) 役務の提供の用に供する物
- (三) 商品、役務又は事業主の広告
- (四) 商品又は役務の取引に用いる書類又は電磁的記録

- (五) 事業主の営業所、事務所その他の事業場
- (六) インターネットを利用する方法により公衆の閲覧に供する情報
- (七) 労働者の募集の用に供する広告又は文書

四 毎事業年度の報告

認定事業主（法第十三条第一項に規定する認定事業主をいう。以下同じ。）は、毎事業年度終了後一月以内に、認定状況報告書に第一の一の書類を添えて所轄都道府県労働局長に提出しなければならないものとする。ただし、やむを得ない理由により当該一月以内に認定状況報告書を提出できないと所轄都道府県労働局長が認めた場合には、この限りではないものとする。

五 所轄都道府県労働局長に対する申出

認定事業主は、第一の二の基準に適合しなくなったときは、所轄都道府県労働局長にその旨を申し出ることができるものとする。

第二 承認中小事業主団体の申請手続等

一 承認中小事業主団体の範囲

法第十五条第二項の厚生労働省令で定めるものは、事業協同組合、事業協同組合小組合、協同組合連合会等とすること。

二 一般社団法人の要件

法第十五条第二項の厚生労働省令で定める要件は、その直接又は間接の構成員の三分の二以上が中小事業主である一般社団法人とすること。

三 承認中小事業主団体の基準

法第十五条第二項の厚生労働省令で定める基準は、同項の相談及び援助として、同条第一項の青少年の募集及び採用を担当する者の確保を容易にするための事例の収集及び提供に係る事業を実施していること等とすること。

四 承認中小事業主団体の申請等

法第十五条第二項の規定により承認を受けようとする者は、その旨及び三の基準に係る事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならないものとする等法第十五条第一項の規定に基づく委託募集に関し、所要の規定を設けること。

第三 その他

- 一 この省令は、平成二十七年十月一日から施行すること。
- 二 その他所要の規定の整備を行うこと。

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案

要綱

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 トライアル雇用奨励金制度の改正

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号。以下「青少年雇用促進法」という。）第十二条の認定を受けた事業主が三十五歳未満の者を雇い入れた場合には、当該労働者一人につき月額五万円を支給するものとする。

二 キャリアアップ助成金制度の改正

(一) 正規雇用等転換

青少年雇用促進法第十二条の認定を受けた事業主が三十五歳未満の者に対して、次に掲げる措置を講じた場合、対象労働者一人につき次に掲げる額を加算するものとする。

イ 有期契約労働者等の正規雇用労働者への転換又は雇入れ 十万円

ロ 有期契約労働者等の無期契約労働者への転換又は雇入れ 五万円

ハ 無期契約労働者等の正規雇用労働者への転換又は雇入れ 五万円

(二) 勤務地限定正社員等への転換等

青少年雇用促進法第十二条の認定を受けた事業主が、次に掲げる場合の区分に応じ、次に掲げる額を加算するものとする。

イ 有期契約労働者等を勤務地限定正社員若しくは職務限定正社員へ転換し、又はこれらの者として雇い入れるための制度を整備し、三十五歳未満の者に対して適用した場合 一の事業所につき十万円

ロ 三十五歳未満の有期契約労働者等を勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員へ転換し、又はこれらの者として雇い入れた場合 対象労働者一人につき十万円

ハ その雇用する通常の労働者であつて三十五歳未満の者を短時間正社員へ転換した場合又は新たに短時間正社員を雇い入れた場合 対象労働者一人につき十万円

三 キャリア形成促進助成金制度の改正

青少年雇用促進法第十二条の認定を受けた事業主が雇用契約を締結後五年を経過していない労働者で

あつて、三十五歳未満のものに若年人材育成型訓練を受けさせる場合は、当該訓練の運営に要した経費等に対する助成の割合を二分の一（中小企業事業主にあつては、三分の二）とすること。

第二 その他

- 一 この省令は、平成二十七年十月一日から施行すること。
- 二 その他所要の規定の整備を行うこと。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針案

第一 趣旨

この指針は、青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第四条及び第六条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、職業紹介事業者等（法第四条第二項に規定する職業紹介事業者等をいう。以下同じ。）その他の関係者が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、これらの者が講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。

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

事業主、青少年の募集を行う者、募集受託者（職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）

第三十九条に規定する募集受託者をいう。（一）のイ及びホにおいて同じ。）及び求人者は、青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるようにするために、労働条件等が的確に示されることが重要であることに鑑み、次に掲げる労働条件等の明示等に関する事項を遵守する

こと。

(一) 募集に当たって遵守すべき事項

イ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は、職業安定法第五条の三第一項の規定により、青少年の募集に当たり、募集に依じて労働者になろうとする青少年に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「労働条件等」という。）を明示しなければならないこと。

ロ 求人者は、職業安定法第五条の三第二項の規定により、青少年を対象とした求人者の申込みに当たり、公共職業安定所又は職業紹介事業者（同法第四条第七項に規定する職業紹介事業者をいう。以下同じ。）に対し、労働条件等を明示しなければならないこと。

ハ イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、職業安定法第五条の三第三項の規定により、次に掲げる事項については、書面の交付等により行わなければならないこと。

(イ) 青少年が従事すべき業務の内容に関する事項

(ロ) 労働契約の期間に関する事項

(ハ) 就業の場所に関する事項

(ニ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事

項

(ホ) 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当を除く。）の額に関する事項

(ヘ) 健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項

二 広告等により青少年の募集を行う者は、職業安定法第四十二条の規定により、当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする青少年に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならないこと。

ホ 青少年の募集を行う者、募集受託者及び求人者（以下この(一)において「募集者等」という。）は、イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

(イ) 明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

(ロ) 求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年（ハ及びヘにおいて「求職者等」という。）に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

(ハ) 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

(二) 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。

(ホ) 賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。

(ヘ) 明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、労働条件等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。

(ト) 青少年の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うに当たって労働条件等の事項の一部を別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

へ 青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下このへにおいて「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このへにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金

を追加で支払うこと等を明示すること。

ト ミスマッチ防止の観点から、募集者等は、青少年の募集又は求人への申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は公共職業安定所若しくは職業紹介事業者に対し明示するよう努めること。

チ 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して青少年の募集を行った場合は、職業安定法第六十五条第八号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

(二) 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

イ 事業主は、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。採用内定者に対しては、書面により、採用の時期、採用条件、採用内定の取消事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

ロ 事業主は、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。

また、やむを得ない事情により採用内定の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、当該取消し又は繰下げの対象となった者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。

ハ 労働契約の締結に当たっては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項の規定により、事業主は、青少年に対して、労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生労働省令第二十三号）第五条第一項各号に掲げる事項として次に掲げる事項を明示しなければならないこと。この場合において、（イ）から（へ）までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）については、書面の交付により明示しなければならないこと。なお、これらの明示された労働条件が事実と相違する場合においては、同法第十五条第二項の規定により、青少年は、即時に労働契約を解除することができることに留意すること。

（イ） 労働契約の期間に関する事項

（ロ） 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

（ハ） 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

（ニ） 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに

労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

- (ホ) 賃金（退職手当及び(チ)に規定する賃金を除く。以下この(ホ)において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
 - (ヘ) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
 - (ト) 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
 - (チ) 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当並びに最低賃金額に関する事項
 - (リ) 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
 - (ヌ) 安全及び衛生に関する事項
 - (ル) 職業訓練に関する事項
 - (ヲ) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
 - (ワ) 表彰及び制裁に関する事項
 - (カ) 休職に関する事項
- ニ 労働条件の明示に関し、労働基準法第十五条第一項の規定に違反した場合は、同法第二百一十条第一項の規定により、罰則の対象となることに留意すること。
- ホ 締結された労働契約の内容である労働条件の変更に当たっては、労働契約法（平成十九年

法律第二百二十八号）第八条の規定により、原則として、青少年及び事業主の合意が必要であること。なお、就業規則を変更することにより、青少年の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更する場合には、同法第九条及び第十条の規定を遵守すること。

二 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

(一) 学校等の卒業者の取扱い

意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。

また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

(二) 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ 通年採用や秋季採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。

ロ 青少年が希望する地域における就職機会の提供

青少年が希望する地域において就職し、安定的に働き続けることができるよう、国や地方公共団体等の施策を活用しながら、いわゆるUIJターン就職等による就職機会の提供に積極的に取り組むことが望ましいこと。

(三) 職業経験が少ない青少年等に対する就職機会の提供

職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、トライアル雇用、雇用型訓練等の積極的な活用により、当該青少年の適性、能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。

(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

いわゆるフリーター等についても、その選考に当たっては、その有する適性、能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活

動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。

(五) インターンシップ・職場体験の機会の提供

青少年の職業意識の形成支援のため、事業主においても、学校や公共職業安定所等と連携して、インターンシップや職場体験の受入れを行うなど、積極的に協力することが望ましいこと。

なお、インターンシップに関しては、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成九年九月十八日文科科学省・厚生労働省・経済産業省策定）を踏まえた実施が求められること及びインターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。

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

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うこと。また、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示

青少年が採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることをないように、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

(二) 不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等

意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用が与えられるような仕組みを検討すること。

(三) 労働法制に関する基礎知識の付与

青少年の労働法制に対する理解促進は、事業主にとっても職場環境の改善やトラブルの防止等に資するものであることを踏まえ、新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。

二 職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図り、その有する能力を有効に発揮することができるようにする観点から、職業能力の開発及び向上に関する措置を講ずることが重要であることに鑑み、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) OJT（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）及びOFF-JT（業務の遂行の過程

外において行う職業訓練）を計画的に実施すること。

(二) 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

(三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度、企業内におけるキャリアパス等についての必要な情報の提供、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。また、青少年が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、配置その他の雇用管理について配慮すること。

(四) 青少年の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、必要に応じて、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与、始業及び終業時刻の変更、勤務時間の短縮の措置等に必要な援助を行うこと。

(五) 各企業における活用状況を踏まえて、必要に応じて、ジョブ・カード（職業能力開発促進法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書をいう。第四の四において同じ。）を、青少年が職業生活設計及び職業能力の証明のツールとして活用するための支援を行うこと。

(六) 青少年の職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、職業

能力開発促進法第十一条の事業内職業能力開発計画の作成や同法第十二条の職業能力開発推進者の選任を行うこと。

第四 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

青少年の就職支援並びに職業能力の開発及び向上に携わる主な関係者として、職業紹介事業者等は、青少年が安定的な就業機会を得て、職場定着及びキャリアアップを実現できるよう、次に掲げる措置を講ずるよう努めるとともに、第二の一の(一)に掲げる事項が適切に履行されるよう、必要な措置を講ずること。

一 青少年の主體的な職業選択・キャリア形成の促進

職業紹介事業者、募集に関する情報を提供することを業として行う者(三において「募集情報提供事業者」という。)及び地域若者サポートステーションは、青少年自身が主體的に職業選択やキャリア形成を行えるよう、青少年の希望等を踏まえながら、個々の状況に応じた支援を行うことが望ましいこと。

二 中途退学者及び未就職卒業生への対応

学校等を中途退学した者(以下この二において「中途退学者」という。)や、卒業時まで就職先が決まらなかった者(以下この二において「未就職卒業生」という。)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が必要である。

このため、中途退学者について、職業紹介事業者及び地域若者サポートステーションは、学校等及び公共職業安定所と協力しつつ相互に連携し、中途退学者の個々の状況に応じた自立支援を行うとともに、自らの支援内容が中途退学者に対して効果的に提供されるようにすること。また、未就職卒業者について、職業紹介事業者は、学校等及び新卒応援ハローワークと協力し、個別支援や面接会の開催など、卒業直後の支援を充実させること。

三 募集情報提供事業者による就職支援サイトの運営

事業主が募集情報提供事業者の就職支援サイトを活用して募集活動を行う場合において、募集情報提供事業者は、当該募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。

イ 青少年が適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報はわかりやすいものとする事、提供する情報の量を適正なものとする事、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うこと等について配慮すること。

ロ 就職支援サイトを利用するに当たっての相談又は苦情について、利用者の視点に配慮し、適切に対応すること。

ハ 学生、生徒等を対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。

四 職業能力の開発及び向上に係る措置

職業訓練機関は、青少年の個性に応じ、かつ、その適性を生かすよう、効果的に職業訓練を実施すること。また、青少年の状況に応じた、ジョブ・カードを活用した円滑な就職に向けた支援を行うこと。

五 職業生活における自立促進のための措置

地域若者サポートステーションは、いわゆるニート等に対し、その特性に応じた適職（法第一条に規定する適職をいう。）の選択その他の職業生活に関する相談の機会、職場体験機会その他の必要な措置を講ずること。

六 青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介

職業紹介事業者、職業訓練機関及び地域若者サポートステーションは、青少年の希望及び状況に応じて、支援対象の青少年を適切な機関に紹介するなど、適宜連携しながら切れ目なく必要な支援が受けられるように配慮すること。

七 その他の各関係者が講ずべき措置

一から六までに定めるもののほか、他の法令、指針等に基づく措置にも留意しながら、全ての関係者は、青少年の希望及び状況に応じ、その雇用機会の確保及び職場定着の促進のために必要な支援を適切に行うこと。