

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

- ① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。
▶ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
- ② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。
▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例
- ③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

- ① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。
- ② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

- ① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。
- ② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置付ける。(職業安定法改正)

2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1. (2)①及び②は平成28年3月1日、1. (3) ②、2. (2)及び(3)は平成28年4月1日)

適職選択のための取組促進～職場情報の積極的な提供～

- ・新規学校卒業者の卒後3年以内の離職率 大卒約3割、高卒約4割。(平成24年3月卒)
- ・15～34歳の不本意非正規の割合(20.3%)が他と比べて高い。

⇒ 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。
- また、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において、以下の全ての項目について情報提供することが望ましいこと等を定めている。

【提供する青少年雇用情報の具体的項目】

(ア)募集・採用に関する状況

過去3年間の新卒採用者数・離職者数、過去3年間の新卒採用者数の男女別人数、平均勤続年数

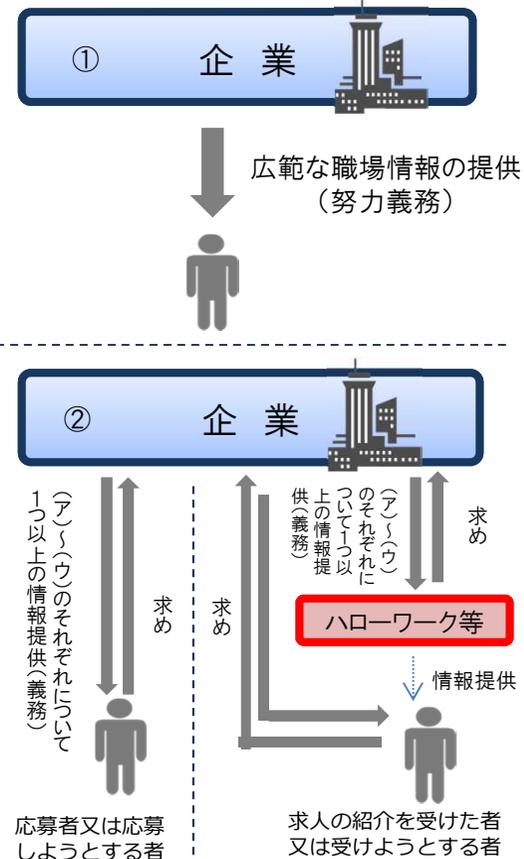
(イ)企業における雇用管理に関する状況

前年度の月平均所定外労働時間の実績、前年度の有給休暇の平均取得日数、前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)、役員及び管理的地位にある者に占める女性割合

(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況

研修の有無及び内容、自己啓発支援の有無及び内容、メンター制度の有無、キャリアコンサルティング制度の有無及び内容、社内検定等の制度の有無及び内容

〈情報提供のイメージ〉



適職選択のための取組促進～ハローワークにおける求人不受理～

- ・若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会問題化
 - 新卒時のトラブルは、職業生活にわたる段階的な職業能力の形成に大きく影響を及ぼすおそれ。
 - 一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所を新卒者に紹介しないよう対応。

不受理となるケース

(1) 労働基準法及び最低賃金法に関する規定

- ① 1年間に2回以上同一条項の違反について
是正指導を受けている場合
- ② 社会的影響が大きいケースとして公表された場合
- ③ 対象条項違反により送検され、公表された場合

(2) 男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定

- ① 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

<基本となる不受理期間>

法違反が是正されるまで
+ 是正後6カ月経過するまで

送検された日から1年経過するまで
(是正後6カ月経過するまで延長)

法違反が是正されるまで
+ 是正後6カ月経過するまで

不受理となる違反

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

1. 過重労働の制限等に関する規定
2. 仕事と育児等の両立等に関する規定
3. その他青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

として、以下に係る条項違反が求人不受理の対象。

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

適職選択のための取組促進～若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定制度～

- ・ 若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力がある中小企業でも、知名度等から若者の採用面に課題。
- ・ 大企業と比較して、中小企業は求人倍率が高い。(従業員300人未満:3.59倍 1,000人以上:0.92倍)



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

<認定基準>

| | | | |
|---|---|--|-----------------------|
| 1 | 学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること※1（既卒3年以内の者が応募可であることが必要。） | | |
| 2 | 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること | | |
| 3 | 右の要件をすべて満たしていること | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・ 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下 ・ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下又は週労働時間60時間以上の正社員割合が5%以下 ・ 前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上 ・ 直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※2 | |
| 4 | 右の雇用情報項目について公表していること | <ul style="list-style-type: none"> ・ 直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、35歳未満の採用者数・離職者数 ・ 研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合 ・ 前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別） | |
| 5 | 過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと | 9 | 暴力団関係事業主でないこと |
| 6 | 過去3年間に認定基準を満たさなくなったことにより認定を辞退していないこと | 10 | 風俗関係事業主でないこと |
| 7 | 過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと | 11 | 各種助成金の不支給措置を受けていないこと |
| 8 | 過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと | 12 | 重大な労働関係等法令違反を行っていないこと |

※1 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいう。

※2 男女ともに育児休業等の取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問。

<認定のメリット>

| | | |
|---|------------------------|--|
| 1 | ハローワークなどで重点的PRを実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待 ・厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」などにも企業情報を掲載し、企業の魅力を広くアピール |
| 2 | 認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能 | <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的に案内することで、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待 |
| 3 | 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能 | <ul style="list-style-type: none"> ・認定企業は、法に基づく認定マークを、商品や広告などに付けることが可能 ・認定マークを使用することで、法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピール |
| 4 | 若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算 | <ul style="list-style-type: none"> ・若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算 ①キャリアアップ助成金 ②キャリア形成促進助成金 ③トライアル雇用奨励金 ④三年以内既卒者等採用定着奨励金 |

<ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム>

全国のユースエール認定企業や若者応援宣言企業*の情報を掲載しているサイト。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、求職者に向けたメッセージ等を掲載することで積極的な企業情報の発信と若者とのマッチングを促進。

※若者応援宣言企業とは、若者雇用促進法に基づく認定基準は満たしていないものの、一定の要件を満たす若者の採用・育成に積極的な中小企業について、ハローワークが積極的にマッチング支援を行う事業。

URL : <https://www.wakamono-saiyou-ikusei.go.jp/search/service/top.action>

ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム

「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」



<認定マーク>



【認定マークの解説】

若葉の形は、若者がやる気に満ちあふれ、腕をふるう姿を、赤い丸はその活力を意味し、若い力で日本の活力を上昇させていくイメージを表現

【愛称（ユースエール）の解説】

若者（youth）を応援する（yellをおくる）事業主というイメージを表現