

# 青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針(概要)

雇用対策法の改正により、平成19年10月1日から、

- 若者の有する能力を正當に評価するための募集及び採用方法の改善
- その他の雇用管理の改善
- 実践的な職業能力の開発及び向上

を図るために必要な措置を講ずることにより、若者の雇用機会の確保等を図ることを事業主の努力義務化。

## 募集及び採用に当たって講ずべき措置

事業主は、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等にとらわれることなく、人物本位による正當な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

- 業務内容、勤務条件、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。
- 既卒者についても、新規学卒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。  
その際、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、既卒者が広く応募することができるよう検討すること。
- 新規学卒者等の採用時期について、通年採用や秋期採用の導入等を積極的に検討すること。
- 職業経験が少ないこと等により、当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、適性や能力等についての理解を深めることを通じて、安定した職業に就く機会を提供すること。

## 定着促進のために講ずべき措置

- 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若者が希望した場合に、正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討すること。
- 実践的な職業能力の開発及び向上を図るための措置（OJT及びOFF-JTの計画的な実施、実習併用型職業訓練の実施）を講ずるよう努めること。

- ◆ 募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示すること。
- ◆ フリーター等についても、適性や能力等を正當に評価するとともに、職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、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。
- ◆ 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こと。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、卒業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。