

平成 28 年 4 月 15 日

各都道府県教育委員会高等学校主管課
各指定都市教育委員会高等学校主管課
各都道府県教育委員会中学校主管課
各指定都市教育委員会中学校主管課 御中
各都道府県私立学校主管課
附属学校を置く各国立大学法人附属学校事務担当課
構造改革特別区域法第12条第1項の認定を
受けた地方公共団体学校教育事務担当課

文部科学省初等中等教育局
高校教育改革プロジェクトチーム

青少年の雇用の促進等に関する法律における求人の不受理及び
青少年雇用情報の提供に係る取組等の推進について(依頼)

日頃より高校生等の就職支援等に際し、御尽力を賜り厚く御礼申し上げます。
さて、厚生労働省より、別紙のとおり、青少年の雇用の促進等に関する法律にお
ける、求人の不受理及び青少年雇用情報の提供に係る取組等について、改めて周
知の依頼がありました。特に、中学校及び高等学校における生徒への就職支援と
関連する内容は下記のとおりとなります。

ついては、各都道府県教育委員会におかれては、域内の市町村教育委員会及び
所管の学校に対して、各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、
各都道府県私立学校主管課及び構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた
地方公共団体学校教育事務担当課におかれては、所轄の学校及び学校法人等に対
して、各国立大学法人附属学校事務担当課におかれては、その管下の学校に対し
て、御周知いただくとともに、各学校において適切に御対応いただくよう、よろ
しくお取り計らい願います。

なお、下記の内容について御不明な点等がある場合には、所在地を管轄する公
共職業安定所にお問い合わせいただきますよう、併せて御周知をお願いします。

記

1. 求人の不受理に係る取組について

別紙の記1、別添1及び別添2にあるとおり、公共職業安定所においては、
一定の労働関係法令違反があった事業所を学校卒業見込者等に紹介することが
ないよう、当該事業所からの学校卒業見込者等であることを条件とした求人を

一定期間不受理とすることとした。新規中学校及び高等学校卒業見込者を対象とした求人にあたっては、事業所から学校へ求人申込みをする前に、公共職業安定所において、一定の労働関係法令違反がないか確認を行うので、学校における特段の対応は不要となるが、本取組の内容について承知いただきたい。

2. 青少年雇用情報の提供に係る取組について

別紙の記2、別添3にあるとおり、求人者は、学校卒業見込者等の求人申込みに当たり、学校等の職業紹介事業者に対して青少年雇用情報の提供が努力義務となるとともに、職業紹介事業者又はその紹介を受けようとする学校卒業見込者等の求めに応じた情報提供が義務付けられたので、各学校においては、以下の対応をお願いしたい。

(指定校求人の場合)

○ 企業が学校へ直接求人票を送付する指定校求人の場合は、青少年雇用情報についても併せて学校に送付するよう、公共職業安定所が当該求人の受理・確認の際に指導を行うこととしているが、あらかじめ情報提供がなされていない青少年雇用情報について、生徒から個別に照会があった場合、職業安定法第27条に基づく公共職業安定所業務の分担を行っている学校（以下、「27条校」という。）及び同法第33条の2に基づく無料職業紹介事業を行っている学校（以下、「33条の2校」という。）は、学校が生徒の要望を受けて、直接企業に対し青少年雇用情報の提供を求めている。また、職業安定法第26条に基づく公共職業安定所が職業紹介を行う学校（以下、「26条校」という。）は、学校が生徒の要望に基づき、公共職業安定所へ照会していただきたい。

(指定校求人以外の場合)

○ 学校を指定しない求人については、求人情報を閲覧した生徒が当該求人に係る青少年雇用情報を希望する場合は、26条校、27条校及び33条の2校のいずれの学校についても、学校が生徒の要望に基づき、公共職業安定所へ照会していただきたい。

なお、高等学校卒業見込者を対象とした求人の青少年雇用情報については、平成29年3月以降は高卒就職情報 WEB 提供サービスにて閲覧可能とすることが予定されているので留意いただきたい。

以上

【本件問合せ先】

文部科学省初等中等教育局高校教育改革PT
キャリア教育・進路指導担当
電話03-5253-4111（内線4728）

職派若発 0219 第 1 号

平成 28 年 2 月 19 日

文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課長 殿

文部科学省初等中等教育局児童生徒課長 殿

文部科学省高等教育局学生・留学生課長 殿

厚生労働省職業安定局

派遣・有期労働対策部

企画課若年者雇用対策室長

青少年の雇用の促進等に関する法律における
求人の不受理及び青少年雇用情報の提供に係る取組等の推進について

日頃より若年者雇用行政の推進に御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和 45 年法律第 98 号。以下「若者雇用促進法」という。）のうち、求人の不受理及び青少年雇用情報の提供に関する規定は平成 28 年 3 月 1 日から施行することとしていますが、これらの規定に基づく取組については中学校や高等学校、大学等（大学、高等専門学校、専修学校及び各種学校をいう。以下同じ。）の職業紹介事業者においても取り組んでいただきたい内容がございます。

その内容については下記のとおりとなりますので、貴職におかれましては、中学校、高等学校、大学等の職業紹介事業者への周知について、特段の御配慮をお願い申し上げます。

なお、中学校、高等学校及び大学等の職業紹介事業者において、下記の内容についてご不明な点等がある場合には、所在地を管轄する公共職業安定所にお問い合わせいただけますよう、あわせてのご周知をお願いいたします。

記

1 求人の不受理に係る取組について

別添 1 のとおり、公共職業安定所においては、一定の労働関係法令違反があった事業所を学校卒業見込者等（若者雇用促進法第 11 条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下同じ。）に紹介することがないよう、当該事業所の学校卒業見込者等であることを条件とした求人（以下「学校卒業見込者等求人」という。）を一定期間不受理とするこ

となりました。

一方、学校卒業見込者等の就職活動については、公共職業安定所以外に大学等の職業紹介事業者（職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 4 条第 7 項に規定する職業紹介事業者をいう。以下同じ。）を活用する者も多いため、「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関係者が適切に対処するための指針」（平成 27 年厚生労働省令告示第 406 号。以下「指針」という。）において、「学校卒業見込者等の適職選択の観点から、職業紹介事業者においても、法第 11 条に規定する公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第 5 条の 5 の規定の趣旨及び求職者の就業機会の確保に留意しつつ、法第 11 条の規定に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人を取り扱わないよう、職業安定法第 32 条の 12 第 1 項（同法第 33 条第 4 項において準用する場合を含む。）又は同法第 33 条の 2 第 5 項に規定する職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましいこと。」とされているところです。

このため、大学等の職業紹介事業者におかれましては、このように対応いただく場合は、別添 2 のとおり、職業安定法第 33 条の 2 第 5 項等の規定に基づき、取り扱う職業紹介の範囲について届出を行っていただくとともに、学校卒業見込者等求人を受け付ける際には別添 2 のチェックシートを活用していただき、公共職業安定所が求人不受理とすることができる求人者に該当するか否かを確認の上、該当する場合は当該求人を不受理としていただくこととなりますので、よろしくお願いいたします。

2 青少年雇用情報の提供に係る取組について

別添 3 のとおり、求人者は、学校卒業見込者等求人の申込みに当たり、その申込みに係る職業紹介事業者に対して青少年雇用情報の提供が努力義務となるとともに、職業紹介事業者又はその紹介を受けようとする学校卒業見込者等の求めに応じた情報提供が義務付けられることとなりました。

この取組が推進されるよう、公共職業安定所では、別添 4 を活用し、学校卒業見込者等求人の受理時に、求人者に対して全ての青少年雇用情報を求めることとしております。大学等の職業紹介事業者が学校卒業見込者等求人の申込みを受理する際には、次に掲げる指針の事項について留意の上、別添 4 を活用し、積極的な情報提供を行っていただきますよう、よろしくお願いいたします。なお、指針については、別添 5 をご参照下さい。

- ① 若者雇用促進法第 14 条の趣旨に沿って、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報の提供を働きかけ、学校卒業見込者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。
- ② 求人の申込みを受理する段階で情報提供がなされない青少年雇用情報について、学校卒業見込者等から職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、若者

雇用促進法第 14 条の趣旨に沿って、職業紹介事業者から求人者に対して当該照会に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。この場合において、当該照会を行った学校卒業見込者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。

なお、公共職業安定所で受理した新規大学等卒業者対象求人の青少年雇用情報については、公共職業安定所の求人情報提供端末で閲覧可能なほか、平成 29 年 3 月以降は高卒等就職情報 WEB 提供サービスにて閲覧可能とすることを予定しています。

新規中学校卒業者や新規高等学校卒業者を対象とした求人の青少年雇用情報の取り扱いについては、企業が学校へ直接求人票を送付する指定校求人の場合は、青少年雇用情報についても併せて学校に送付するよう、公共職業安定所が当該求人の受理・確認の際に指導を行うこととしております。あらかじめ情報提供がなされていない青少年雇用情報について、生徒から個別に照会があった場合、職業安定法第 27 条に基づく公共職業安定所業務の分担を行っている学校（以下、27 条校という。）及び職業安定法第 33 条の 2 に基づく無料職業紹介事業を行っている学校（以下、33 条の 2 校という。）は、学校が生徒の要望を受けて、直接企業に対して照会のあった青少年雇用情報の提供を求めさせていただきますよう、よろしくお願いいたします。また、職業安定法第 26 条に基づく公共職業安定所が職業紹介を行う学校（以下、26 条校という。）は、学校が生徒の要望を受けて、公共職業安定所へ照会いただくようお願いいたします。但し、本取り扱いは生徒が公共職業安定所へ直接照会することを妨げるものではありません。

また、学校を指定しない求人については、平成 29 年 2 月末までの間においては、求人情報を閲覧した生徒が当該求人に係る青少年雇用情報を希望する場合は、26 条校、27 条校、33 条の 2 校のいずれの学校についても、学校が生徒の要望を受けて、公共職業安定所へ照会いただくようお願いいたします。但し、本取り扱いは生徒が公共職業安定所へ直接照会することを妨げるものではありません。なお、新規高等学校卒業者を対象とした求人の青少年雇用情報について、平成 29 年 3 月以降は高卒等就職情報 WEB 提供サービスにて閲覧可能とすることを予定しています。

青少年雇用情報を活用し職業紹介を行っていただくよう、よろしくお願いいたします。

平成28年3月1日からハローワークでは 労働関係法令違反があった事業所の 新卒求人は受け付けません！

新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあります。

そこで、ハローワークでは、平成28年3月1日から、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けません（以下、「不受理」という）。

不受理となる対象と不受理期間

不受理となる対象

平成28年3月1日以降、労働基準法などの労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、公表されたりした場合に、新卒者等（※1）であることを条件とした求人が不受理の対象となります。

1. 労働基準法と最低賃金法に関する規定（対象条項はP4を参照）

- (1) 1年間に2回以上同一条項の（※2）違反について是正勧告を受けている場合
- (2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合



不受理期間 A
法違反が是正されるまで
+
是正後6カ月経過するまで

- (3) 対象条項違反により送検され、公表された場合



不受理期間 B
送検された日から1年経過するまで
(是正後6カ月経過するまでは、
不受理期間を延長)

2. 男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定（対象条項はP4を参照）

- (1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合



不受理期間 A
法違反が是正されるまで
+
是正後6カ月経過するまで

※1 新卒者等の範囲は以下の通りです。

- ① 学校（小学校及び幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学校の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③ 上記新卒求人に応募できる①、②の卒業生及び修了者

※2 同一条項とは項レベルまで同一のものをいい、例えば、労働基準法第37条第1項を1年に2回以上違反している場合をいいます。



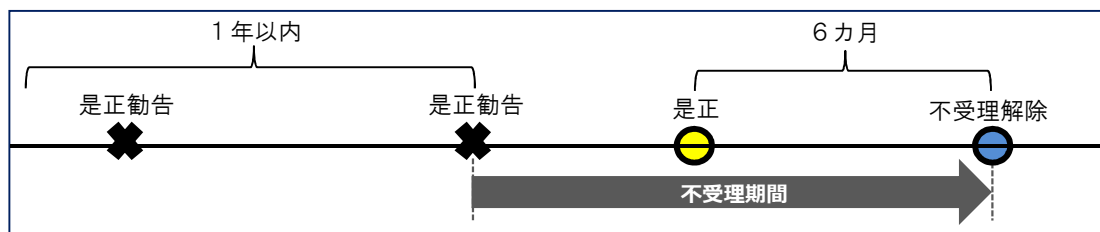
不受理期間

不受理期間については、以下の「不受理期間 A」「不受理期間 B」「不受理期間 B の特例」のとおり、違反の程度や内容によって定められています。
 なお、事業主からハローワークへ既に提出済みの求人については、上記の不受理期間中は、ハローワークから求職者へ職業紹介を行いません。

◆ 不受理期間 A ◆

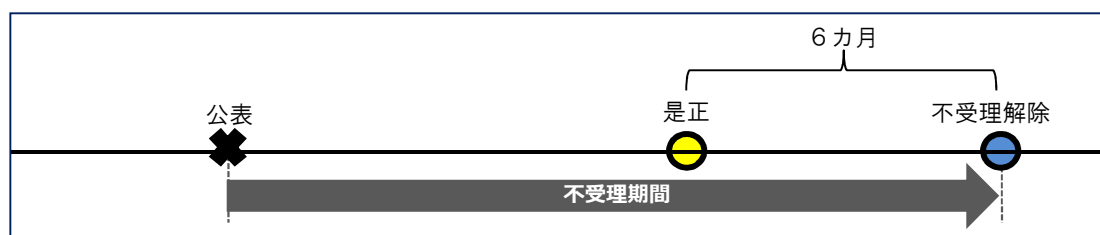
法違反が是正されるまでの期間に加え、
 是正後 6 カ月経過するまでの期間

1 - (1) 1 年間に 2 回以上の同一条項違反については是正勧告を受けた場合



1 - (2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合

2 - (1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

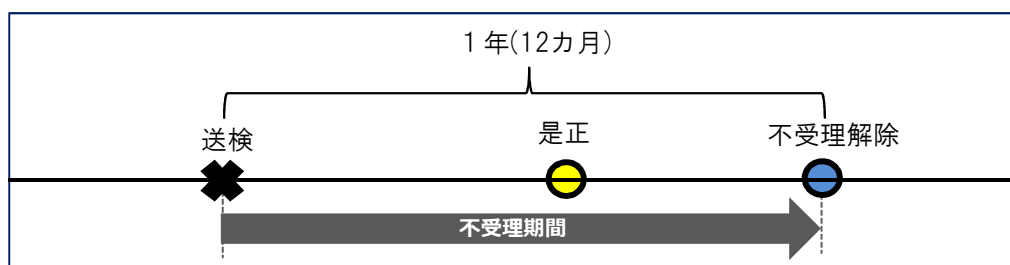


◆ 不受理期間 B ◆

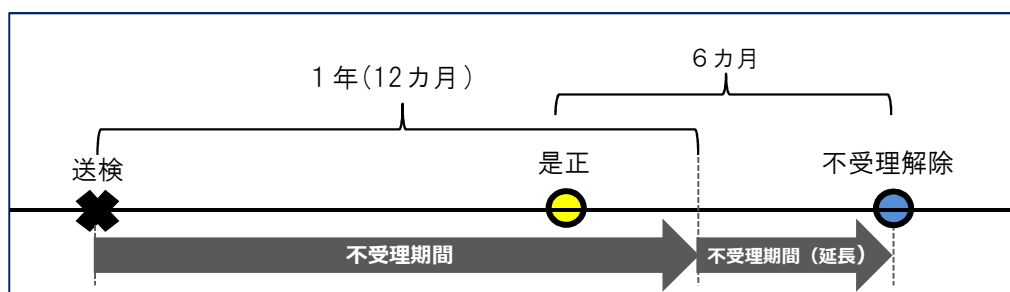
送検された日から 1 年経過するまでの期間
 (ただし、是正後 6 カ月経過するまでは、不受理期間を延長)

1 - (3) 対象条項違反で送検され、公表された場合

送検から 1 年経過するまでは不受理期間となります。



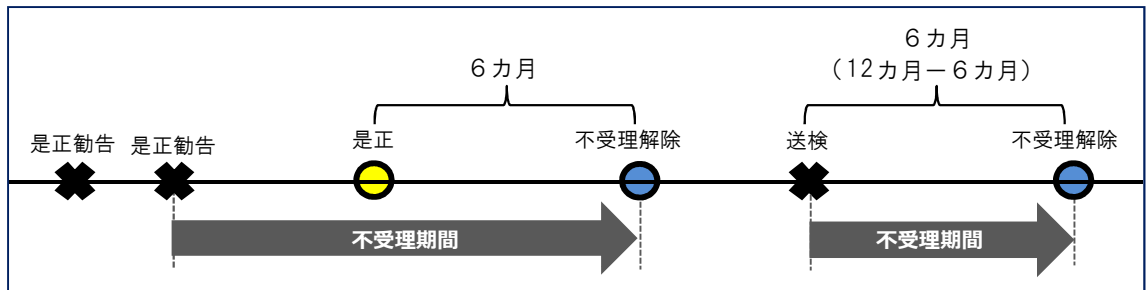
ただし、送検から 1 年経過していても、是正から 6 カ月経過していない場合は、不受理期間が延長となります。



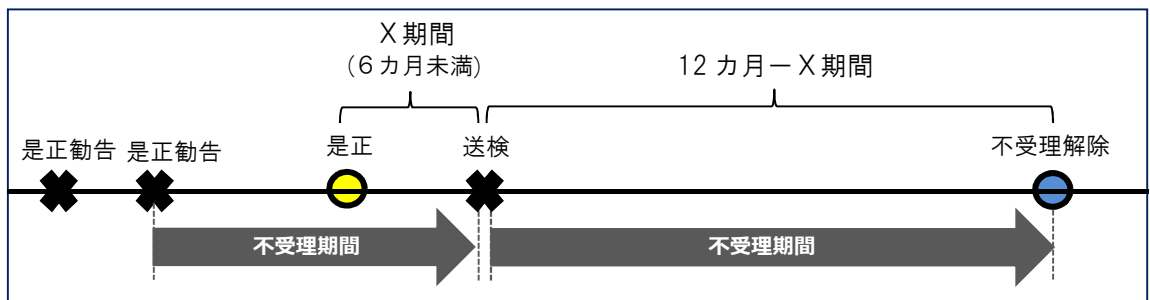
◆ 不受理期間 B の特例 ◆

既に求人不受理となった事案について、後日送検され公表された場合で、かつ、送検前までに当該法違反が是正されている場合
是正から送検までの期間（上限 6 カ月）を 1 年（12 カ月）から減じた期間

パターン 1：既に是正してから 6 カ月経過し、不受理解除となっているので、送検された場合の不受理期間である 1 年（12 カ月）からは是正後の 6 カ月を差し引きます。



パターン 2：1 年（12 カ月）からは是正後の期間である X 期間を差し引きます。



職業紹介事業者における取扱い

職業紹介事業者（大学などを含む。以下同じ）は、届出によって取り扱う業務の範囲を定めることが可能です。

大卒者の就職活動は、ハローワーク以外を活用するケースが多いため、職業紹介事業者もハローワークに準じた取組を行っていただくようお願いします。

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（平成27年厚生労働省告示第406号）

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、職業紹介事業者においても、若者雇用促進法第11条に規定する公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第5条の5の規定の趣旨及び求職者の職業機会の確保に留意しつつ、若者雇用促進法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう、職業安定法第32条の12第1項（同法第33条第4項において準用する場合を含む）又は同法第33条の2第5項に規定する職業紹介事業の取扱職種等の範囲等の届出を行うことが望ましいこと。

1. 過重労働の制限などに対する規定

長時間労働や賃金不払い残業などに関する法違反は、若者の円滑なキャリア形成に支障をきたす恐れがあるため、以下の規定を対象としています。

【具体的な対象条項】

- ・ 強制労働の禁止（労働基準法第5条）
- ・ 賃金関係（最低賃金、割増賃金等）
（労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項）
- ・ 労働時間（労働基準法第32条）
- ・ 休憩、休日、年次有給休暇
（労働基準法第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項及び第7項）

※これらの規定を労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。

2. 性別や仕事と育児などの両立などに関する規定

性別や仕事と育児などの両立を理由とした不適切な取扱いがなされる場合は、若者の継続就業が困難となることがあるため、以下の規定を対象としています。

【具体的な対象条項】

- ・ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等
（男女雇用機会均等法第9条第1項～第3項）
- ・ 性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等
（男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第1項）
- ・ 妊娠中、出産後の健康管理措置（男女雇用機会均等法第12条、第13条第1項）
- ・ 育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等
（育児・介護休業法第6条第1項、第10条(同法第16条、第16条の4、第16条の7において準用する場合を含む。)、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項、第16条の9、第17条第1項(同法第18条第1項において準用する場合を含む。)、第18条の2、第19条第1項(同法第20条第1項において準用する場合を含む。)、第20条の2、第23条、第23条の2、第26条、第52条の4第2項(同法第52条の5第2項において準用する場合を含む。))
- ・ 男女同一賃金の原則（労働基準法第4条）
- ・ 妊産婦の坑内業務の制限等
（労働基準法第64条の2(第1号に係る部分に限る)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項）

※これらの規定を労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。

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

新卒採用においては、募集から採用・就業までの期間が長く、募集段階から労働条件に変更が生じやすいことから、就業前に労働条件を確認することが重要であるため、労働契約締結時の労働条件の明示規定を対象としています。また、年少者に関する労働基準の規定も対象としています。

【具体的な対象条項】

- ・ 労働条件の明示（労働基準法第15条第1項及び第3項）
- ・ 年少者に関する労働基準
（労働基準法第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条）

※これらの規定を労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。

労働関係法令違反があった事業所を 新卒者などに紹介しないでください

新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあります。

そこで、ハローワークでは、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けないことにしました。

また、職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが指針（※1）によって定められました。

職業紹介事業者の皆さまには、次のような取組をお願いします。

- ① 職業安定法第32条の12第1項等の規定に基づき、取扱職種の範囲等について以下の例を参考に、管轄の都道府県労働局（※2）に届出を行ってください。
- ② 学校卒業見込者等の求人を受け付ける際には、裏面のチェックシートを活用し、公共職業安定所が求人不受理とすることができる求人者（求人を出したい事業主）に該当するか否かを確認してください。該当する場合は、その求人を受け付けないよう、ご対応をお願いします。

【届出を行う求人者の例】

取扱職種の範囲等：以下に該当する求人者からの学校卒業見込者等であることを条件とした求人は取り扱わない。

- 若者雇用促進法第11条によって、公共職業安定所が求人不受理とすることができる求人者に該当する旨の自己申告があった求人者

届出様式については、都道府県労働局（※3）にお問い合わせください。

- （※1）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（平成27年厚生労働省告示第406号）

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、職業紹介事業者においても、若者雇用促進法第11条に規定する公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第5条の5の規定の趣旨及び求職者の職業機会の確保に留意しつつ、若者雇用促進法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう、職業安定法第32条の12第1項(同法第33条第4項において準用する場合を含む)又は同法第33条の2第5項に規定する職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましいこと。

- （※2）職業安定法第33条の2の規定に基づき、無料職業紹介事業を行う学校等の皆さまは、ハローワークに届出を行ってください。

- （※3）職業安定法第33条の2の規定に基づき、無料職業紹介事業を行う学校等の皆さまは、ハローワークにお問い合わせください。



自己申告書

私どもは、この求人申込みの時点において、ハローワークにおける求人不受理の対象となる以下のいずれにも該当いたしません。

事業所名 _____

事業所所在地 _____

代表者名 _____ (印)

以下の内容に該当する場合は、チェック欄にレ点（「✓」）を記入してください。
なお、平成28年3月以降に以下の違反行為のうち1つでも該当する場合は、ハローワークにおける求人不受理の対象となります。

チェックシート

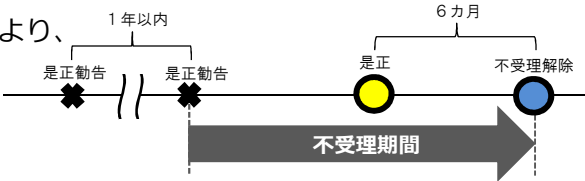


対象条項など、求人不受理制度の内容について厚生労働省のリーフレット『労働関係法令違反があった事業所の新卒求人は受け付けません！』（LL280127派若01）により確認し、理解しました。 ※このリーフレットは厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

1. 労働基準法及び最低賃金法関係

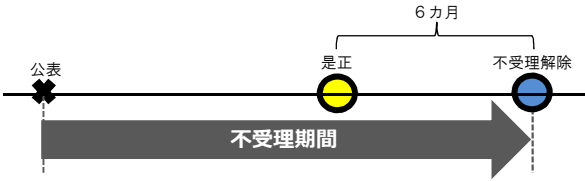
(1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 是正してから6カ月が経過していない。



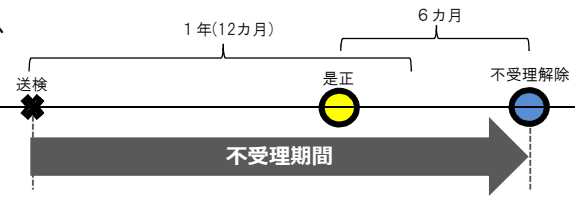
(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 是正してから6カ月が経過していない。



(3) 対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され、

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 送検後1年が経過していない。
☐ c 是正してから6カ月が経過していない。

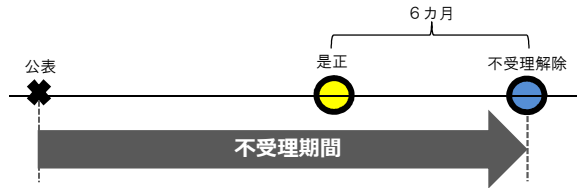


2. 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法関係

(1) 対象条項違反の是正を求める勧告に従わず、企業名が公表（※）され、

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 是正してから6カ月が経過していない。

※男女雇用機会均等法第30条または育児・介護休業法第56条の2の規定による。



3. 項目1及び項目2共通

(1) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、
①労働基準監督署による是正勧告、
②雇用均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

- ☐ a 当該違反行為を是正していない。
☐ b 是正してから6カ月が経過していない。

事業主・職業紹介事業者等の皆さまへ

就労実態等に関する職場情報を 応募者に提供する制度が始まります！

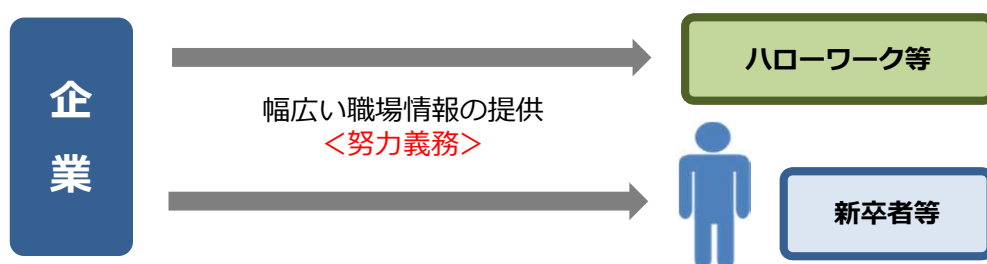
新規学校卒業段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みがスタートします。

企業にとっても、採用・広報活動を通じて詳しい情報を提供することによって、求める人材の円滑な採用が期待できます。

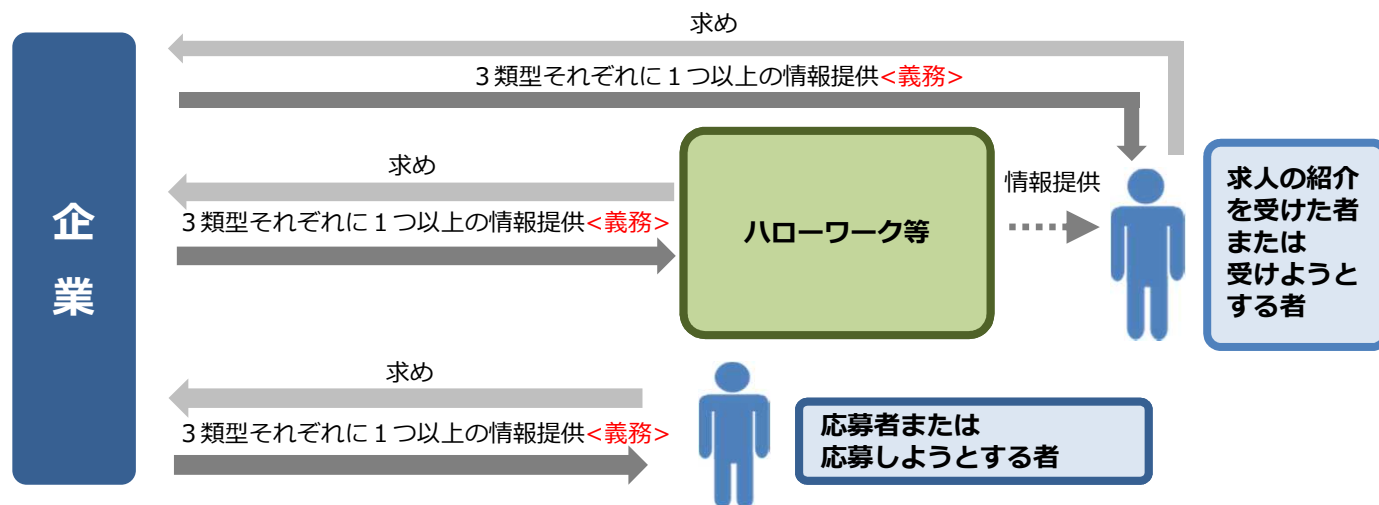
情報提供の仕組み

新卒者等（※）であることを条件とした募集・求人申込みを行う場合に、情報提供が必要です。

■ 幅広い職場情報の提供が努力義務となります。



■ 応募者等や、求人申込みをしたハローワーク・職業紹介事業者（職業紹介事業者としての学校を含む）または求人の紹介を受けた者等から求めがあった場合は、次ページの（ア）～（ウ）の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が義務となります。



指針（P 4 参照）において、情報提供項目（裏面参照）の全てについて、ホームページでの公表、会社説明会での情報提供、求人票への記載などにより、積極的に情報提供を行うことが望ましいと定められています。

※新卒者等の範囲は以下の通りです。

ただし当該募集・求人の対象外となっている場合は、情報提供の求めを行うことができません。

- ① 学校（小学校及び幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学校の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③ 上記①、②の卒業者及び修了者



情報提供項目

(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
(ア) の参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供してください。	
(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況※1	研修の有無及び内容※2
	自己啓発支援の有無及び内容 ※ 教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度がある場合はその情報を含む。
	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 ※ セルフ・キャリアドック（定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み）がある場合はその情報を含む。
	社内検定等の制度の有無及び内容※3
(ウ) 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

- ※1 制度として就業規則等に規定されているものでなくても、継続的に実施していて、そのことが従業員に周知されていれば、「有」として構いません。
- ※2 研修の内容は、具体的な対象者や内容を示してください。
- ※3 業界団体等が実施する検定を活用する場合も「有」として構いません。

情報提供における留意事項

1. 企業全体の雇用形態別（※）の情報を提供してください。また、採用区分や事業所別などの詳細情報についても、追加情報として提供することが望まれます。
※いわゆる正社員として募集・求人申込みを行う場合は、正社員である労働者に関する情報を提供してください。また、期間雇用者や派遣労働者等、いわゆる正社員以外の雇用形態で募集・求人申込みを行う場合は、正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報を提供してください。
※（ウ）「役員に占める女性割合及び管理的地位にある者に占める女性割合」については、募集・求人申込みを行う雇用形態に関わらず、企業に雇用される全ての労働者に関する情報としてください。
2. 企業グループ全体として募集・求人申込みを行い、「グループ傘下の各企業への配属は入社時点で決定する」といったような採用形態の場合は、配属の可能性のある企業それぞれについての情報を提供してください。
3. 海外支店等に勤務している労働者については除外した情報としてください。
4. 最新の情報を提供してください。

情報提供の方法

以下の方法により情報提供を行ってください。

- ① ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載などによる、自主的・積極的な情報提供
 - ② 応募者等から個別の求めがあった場合は、メールまたは書面による情報提供
- ※ ①によりホームページに掲載している場合は、情報そのものの提供に代えて、掲載箇所を示すことでも構いません。

情報提供が義務となる「求め」の方法

【応募者や応募しようとする者の場合】

応募者や応募しようとする者が、メールまたは書面等により以下の事項を企業に対して伝えることで「求め」となります（※）。

- ① 氏名
- ② 連絡先（住所またはメールアドレス）
- ③ 所属学校名、在学年または卒業年月
- ④ 情報提供を希望する旨

※ 説明会や面接等のほか、事前に企業へ提出している履歴書等により本人確認を行うことができる場合等においては、口頭（電話も含む）により情報提供の求めを行うこともできます。
この場合は、企業からの情報提供についても口頭により行うことができます。



就職情報サイト経由や企業の採用ホームページ等で、いわゆるプレエントリー（正式な応募の前段階において、採用情報の提供や資料請求を目的として、特定の企業に対して氏名、学校名、連絡先等を登録すること）をした場合も「求め」となります。

【ハローワーク、職業紹介事業者の場合】

ハローワークや職業紹介事業者は、上記④のみを求人者に伝えることで「求め」となります。

※ ハローワークでは求人受理に際し、「青少年雇用情報シート」を活用して求人者に情報提供を求めることとしています。また、職業紹介事業者等にも「青少年雇用情報シート」を活用いただくよう推奨しています。

「求め」を行ったことを理由として不利益な取扱いをしてはなりません。

【典型的な不利益取扱いの例】

- ・ 情報提供を求めた者に対してのみ、説明会等の採用選考に関する情報を提供しないこと。

【不利益取扱いを疑われるおそれがあるため、行わないことが望ましい例】

- ・ 説明会において、情報提供を求める行為をマイナスに評価している言動を行うこと。
- ・ 面接において、当該応募者が情報提供を求めた事実に触れること。

全ての青少年雇用情報をあらかじめ公表できない場合でも、採用・広報活動におけるトラブル防止のため、ホームページに「情報提供を求めたことにより、採用選考過程において不利に取り扱われることはありません」と記載する等、明確に発信することが望まれます。

<参考>

「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」における関連規定

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として、指針に以下が規定されていますので、指針に沿った適切な対応を行ってください。

<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（指針第二の二）>

- (一) ホームページ等での公表、会社説明会での提供又は求人票への記載等により、青少年雇用情報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。
- (二) 新卒者等が具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
- (三) 情報提供の求めを行った新卒者等に対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
- (四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。
また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

<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（指針第四の四）>

- (一) 職業紹介事業者は、新卒者等求人の申込みを受理する際に、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供しよう働きかけ、新卒者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。
求人者の申込みを受理する段階で提供がなされていない青少年雇用情報について、新卒者等から職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、職業紹介事業者から求人者に対して当該紹介に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。この場合において、当該照会を行った新卒者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。
- (二) 募集情報提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、新卒者等募集を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

詳しくは、都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。
また、この制度に関してご相談がある場合は、最寄りのハローワークへご連絡ください。

青少年雇用情報シート(企業全体での【 正社員 / 正社員以外 】に関する情報です)

別添4

※海外支店等に勤務している労働者については除外した情報となります

事業所名		求人番号			記入日:
------	--	------	--	--	------

1 募集・採用に関する情報		企業全体の情報			【 】に関する情報		
①	直近3事業年度の新卒者等の採用者数	前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前
	直近3事業年度の新卒者等の離職者数	前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前
②	直近3事業年度の新卒者等の採用者数(男性)	前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前
	直近3事業年度の新卒者等の採用者数(女性)	前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前
③	平均継続勤務年数						
※	従業員の平均年齢 (参考値として、可能であれば記載してください。)						

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

①	研修の有無及びその内容	有 ・ 無	
②	自己啓発支援の有無及びその内容	有 ・ 無	
③	メンター制度の有無	有 ・ 無	
④	キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	有 ・ 無	
⑤	社内検定等の制度の有無及びその内容	有 ・ 無	

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

企業全体の情報		【 】に関する情報	
①	前事業年度の月平均所定外労働時間		
②	前事業年度の有給休暇の平均取得日数		
③	前事業年度の育児休業取得者数／出産者数	女性	男性
④	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合	役員	管理職

※ ④については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

雇用保険適用事業所番号

青少年の雇用の促進等に関する 新たな指針の適用が始まりました！

「青少年の雇用の促進等に関する法律」が平成27年9月18日に公布されました。この法律に基づき、事業主などの責務や関係者相互の連携・協力に関して、事業主や職業紹介事業者などをはじめ、関係者が適切に対処するための指針を定めました。（平成27年10月1日から適用。平成28年3月1日一部追加適用）

～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～
【平成二十七年厚生労働省告示第四百六号】

※ この指針の適用に伴い、「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（平成十九年厚生労働省告示第二百七十五号）」は廃止しました。

新たな指針のポイント

●印は平成27年10月1日適用 ○印は平成28年3月1日適用

1. 事業主などが青少年の募集や採用に当たって講じるべき措置

- 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、労働条件などの明示などに関する事項を遵守すること。
- 固定残業代（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）を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、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などを明示すること。
- 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取消しは無効とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。
やむを得ない事情により採用内定の取消しを行う場合には、当該取消しの対象となった新規学校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こと。
- 事業主などは、青少年雇用情報の提供に当たって、次に掲げる事項に留意すること。
 - （一）ホームページなどでの公表、会社説明会での提供又は求人票への記載などにより、青少年雇用情報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。
 - （二）学校卒業見込者などが具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
 - （三）情報提供の求めを行った学校卒業見込者などに対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
 - （四）情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。
また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。
- 事業主は、既卒者についても、新規学校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とともに、当該条件の設定に当たって、既卒者が卒業後少なくとも3年間は応募できるものとするなどの措置を講じるよう努めること。



2. 事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置

- 事業主は、青少年の職場への定着を図り、その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、研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高めるための措置を講じるように努めること。

3. 職業紹介事業者などが青少年の雇用機会の確保や職場への定着促進のために講じるべき措置

職業紹介事業者などは、次に掲げる措置を講じるよう努めるとともに、事業主などが募集に当たって遵守すべき事項（固定残業代の明示など）が適切に履行されるよう、必要な措置を講じること。

- 募集情報提供事業者は、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。
 - （一）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分かりやすいものとする、提供する情報の量を適正なものとする、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うことなどについて配慮すること。
 - （二）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。
 - （三）学生、生徒など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。

○職業紹介事業者は、学校卒業見込者などの求人の申込みを受理する際に、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供できるよう働きかけ、学校卒業見込者などに対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

○募集情報提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者などの募集を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

○職業紹介事業者においても、公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者などの求人は取り扱わないよう、職業紹介事業の取扱職種の範囲などの届出を行うことが望ましいこと。

※指針の全体版については、以下の厚生労働省のホームページからご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>

詳しくは、最寄りの都道府県労働局職業安定部またはハローワークまでお問い合わせください。



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

(平成二十七年厚生労働省告示第四百六号)

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4条及び第6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4条第2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、募集受託者（職業安定法（昭和22年法律第141号）第三十九条に規定する募集受託者をいう。（一）イ及びホにおいて同じ。）、求人者及び青少年の募集を行う者は、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は、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5条の3第1項の規定により、青少年の募集に当たり、募集に応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5条の3第2項の規定により、青少年を対象とした求人の申込みに当たり、公共職業安定所又は職業紹介事業者（同法第4条第7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5条の3第3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
- （二） 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 42 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。
- (ニ) 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。

ヘ 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（以下このヘにおいて「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（以下このヘにおいて「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 65 条第 8 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これらの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 22 年法律第 49 号）第 15 条第 1 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 22 年厚生労働省令第 23 号）第 5 条第 1 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(ヘ)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 15 条第 2 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
- (フ) 表彰及び制裁に関する事項
- (カ) 休職に関する事項

二 労働条件の明示に関し、労働基準法第 15 条第 1 項の規定に違反した場合は、同法第 120 条第 1 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 19 年法律第 128 号）第 8 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おいては、同法第 9 条及び第 10 条の規定を遵守すること。

二 青少年雇用情報の提供

マッチングの向上のためには、労働条件等に加えて、職場における就労実態に係る情報の提供が重要であることに鑑み、事業主等は、法第 13 条及び第 14 条に規定する青少年雇用情報の提供に当たっては、次に掲げる事項に留意すること。

(一) ホームページ等での公表、会社説明会での提供又は求人票への記載等により、青少年雇用情報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。

- (二) 学校卒業見込者等（法第 11 条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下同じ。）が具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
- (三) 情報提供の求めを行った学校卒業見込者等に対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
- (四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

三 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 U I J 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。

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9年9月18日 文部科学省・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 44 年法律第 64 号）第 10 条の 2 第 2 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の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 15 条の 4 第 1 項に規定する職務経歴等記録書をいう。第四の六において同じ。）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 11 条の事業内職業能力開発計画の作成や同法第 12 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 青少年の主体的な職業選択・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（三及び四において「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、青少年自身が主体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者への対応

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「未就職卒業者」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すること。

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し、提供する情報の量を適正なものとし、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 青少年雇用情報の提供

（一）職業紹介事業者（職業安定法第 33 条の 2 第 1 項の規定により無料職業紹介事業の届出を行った場合は、学校等も含まれることに留意すること）は、学校卒業見込者等求人（法第 11 条に規定する学校卒業見込者等求人をいう。以下同じ。）の申込みを受理する際に、法第 14 条の趣旨に沿って、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供できるよう働きかけ、学校卒業見込者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

求人者の申込みを受理する段階で提供がなされていない青少年雇用情報について、学校卒業見込者等から職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、法第 14 条の趣旨に沿って、職業紹介事業者から求人者に対して当該照会に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。

この場合において、当該照会を行った学校卒業見込者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。

- (二) 募集情報提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者等募集（法第 13 条第 1 項の学校卒業見込者等募集をいう。）を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

五 労働関係法令違反の求人者への対応

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、職業紹介事業者においても、法第 11 条に規定する公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第 5 条の 5 の規定の趣旨及び求職者の就業機会の確保に留意しつつ、法第 11 条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう、同法第 32 条の 12 第 1 項（同法第 33 条第 4 項において準用する場合を含む。）又は同法第 33 条の 2 第 5 項に規定する職業紹介事業の取扱職種等の範囲等の届出を行うことが望ましいこと。

六 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にすること。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。

七 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 1 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。

八 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。

九 その他の各関係者が講ずべき措置

一から八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。