

## 若者雇用対策の概要

「働き方改革」「少子化・子育て支援」「生産性向上」等の重要課題に対応するため、今年7月に厚生労働省の組織再編が行われました。この組織再編において、これまで職業安定局において取組を進めていた若者雇用対策が、新設された人材開発統括官に移管され、「人材開発」の視点と相まって総合的に取り組んでいくこととなりました。

今回は若者雇用対策の概要についてご紹介します。

### 1 若者雇用対策における 法制度について

平成27年9月18日に若者の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規定した法律である「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)が公布され、同年10月1日から段階的に施行されました。この若者雇用促進法では、次に紹介する①若者の適職選択に資

あることを条件とした募集・求人

申込みを行う場合に、幅広い職場情報の提供が努力義務となりました。また、応募者等、求人申込みをしたハローワーク・職業紹介事業者又は求人の紹介を受けた者から求めがあった場合は、下記の(ア)～(ウ)の3類型それぞれについて1つ以上の項目の情報提供が義務づけられています。

#### ■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

##### (イ) 職業能力の開発・向上に関する状況

研修の有無・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

##### (ウ) 企業における雇用管理に関する情報

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

職場情報を提供することにより、

①就職後の働き方に対するイメージがより具体的にわくことで、新卒者の応募意欲が高まり、求人への応募数が増加することや、②職場情報を事前に把握した上で入社が可能となり、入社後の定着率が向上すること、③企業情報の「見える化」が図られることで、透明性の高い企業との評価が得られ、企業イメージが向上することなどが期待されます。

##### (2) 新卒求人の不受理制度

近年、若者の「使い捨て」が疑われる企業が存在が指摘され、社会問題となっています。新卒一括採用という雇用慣行の下で、こうした求人に応募し、社会の入り口でトラブルに巻き込まれることは、キャリア形成のスタート時点でのつまずきとなり、若者の職業生活に長期的な影響を及ぼすおそれがあります。

このため、若者雇用促進法に基づき、ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所の新卒求人を一定期間受け付けない制度が、平成28年3月からスタートしました。

具体的には、

① 労働時間、休日、賃金等、過重

するよう、職場情報を提供する制度、  
② 一定の労働関係法令違反の求人者について、ハローワークでの新卒求人の不受理制度、  
③ 若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度に係る規定が盛り込まれており、これらの取組の促進を図っているところ。

#### (1) 職場情報提供制度

求人条件に加え、平均勤続年数や研修の有無・内容といった職場情報を提供する制度が、平成28年3月からスタートしました。

若者雇用促進法では、新卒者等

労働の制限等に関する規定

- ② 出産、育児・介護休業、性別等、仕事と育児等の両立等に関する規定

- ③ 労働条件の明示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

に違反した場合であって、是正勧告を受けたり、企業名が公表されたりした場合は、新卒者等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。

また、大学等を含む、ハローワーク以外の職業紹介事業者に対しても、ハローワークに準じた求人受理の取組にご協力いただけるよう努めているところです。

### (3) ユースエール認定制度

ユースエール認定制度は、若者雇用促進法に基づき、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。離職率や労働時間等について一定の基準を満たした中小企業を認定し、その情報発信等を後押しすることによって、仕事を探す若者とのマッチング向上を図ることがこの制度の目的です。

認定企業に対しては、ハローワークなどによる重点的PRの実施、認

定企業限定の就職面接会などへの参加、自社の商品、広告などへの認定

マークの使用、若者の採用・育成を支援する関係助成金における加算措置、日本政策金融公庫による低利融資や公共調達における加点評価などのメリットがあります。

平成29年8月末現在、ユースエール認定を受けている企業は全国で232社であり、その数は徐々に増えています。



ユースエール認定マーク

## 2

### ハローワーク等における若者の就職支援

- (1) 新規学卒者及び既卒者に対する就職支援

新規学卒者や既卒者の支援を専門に行うジョブサポーターを新卒心援ハローワーク等に配置し、担当者制を基本とした個別相談等によるきめ細かな就職支援を行うとともに、就職後の職場定着支援等の相談窓口

を設置し、就職活動から職場定着までの総合的なサポートを実施しています。

また、新規学卒者採用に当たって、卒業後少なくとも3年間は応募することができるよう取り扱うよう定めた若者雇用促進法に基づく「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」（平成27年厚生労働省告示第406号）の事業主への周知による既卒者の就職促進や、既卒者及び中途退学者の新卒での応募機会の拡大及び採用・定着の促進を図るため「特定求職者雇用開発助成金（二年内既卒者等採用定着コース）」を創設し、事業主に対する支援も実施しています。

- (2) フリーター等に対する正社員就職支援

フリーター等に対する正社員就職を支援するため、全国にわかものハローワーク、わかもの支援コーナーを設置し、担当者制による個別支援、正社員就職に向けたセミナーや職場定着支援を実施しています。

また、いわゆる就職氷河期に就職時期を迎え、その後長期にわたって

離転職を繰り返す長期不安定雇用者に対して、わかものハローワーク等において個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練への誘導強化等、集中的な支援を実施しています。また、こうした方を正社員として雇った事業主に対しては、「特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）」による支援も実施しています。

冒頭にご紹介した厚生労働省内の組織再編により、上記の若者雇用対策を含め、「雇用対策」の視点と「人材開発」の視点を有機的に組み合わせた総合的な施策の展開を図ることが可能となりました。

厚生労働省においては、今後とも、我が国の将来を担う若者が安心して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう取り組んでまいります。

