

1

若者雇用

青少年の雇用の促進等に関する法律が施行

「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案」が9月11日に衆院会議において全会一致で原案どおり可決、成立した。青少年の雇用促進を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、適職選択の支援や職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に講ずるもの。勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部を改正し、法律の名称を「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）とする抜本的な改正で、10月1日から3段階で施行される。主な内容は以下のとおり。

職場情報の積極的な提供を

新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とし、応募者等からの求めがあった場合は①募集・採用に関する状況、②労働時間などに関する状況、③職業能力の開発・向上に関する状況、の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務付ける。①は、過去3年間の採用者数及び離職者数や平均勤続年数など。②は、前年度の育児休業や有給休暇の取得状況、所定外労働時間の実績、管理職の男女比など。③は、導入研修や自己啓発補助制度の有無などが例示されている。施行は2016年3月。

ハローワーク求人申し込み不受理も

新卒時のトラブルは職業生涯にわたるキャリア形成に大きく影響を及ぼす恐れがあるとして、一定の労働関係法令違反の事業所を新卒者に紹介することがないように、ハローワークは当該事業所からの求人申し込みを受理しない

ことができる。考えられるケースとして、労働基準関係法令の賃金、労働時間等関係で、同一条項の違反について繰り返し是正指導を受けた場合や、男女雇用機会均等法や育児介護休業法で違反し公表に至った場合などが挙げられる。施行は2016年3月。

中小企業の認定制度をスタート

青少年に係る雇用管理の状況が優良な300人以下の中小企業を対象として新たな認定制度を設ける。同様の取り組みとして「若者応援宣言事業」を実施しているが、新制度は一定の数値基準を定め、当該基準を満たしていることを厚生労働大臣が認定するもの。

認定基準として、①新卒採用者の離職率が20%以下、②労働者の職業能力開発等を促進するための計画を策定している、③月平均所定外労働時間が20時間以下または週平均労働時間が60時間以上の者の割合が5%以下、④有給休暇の取得率が70%以上または取得日数が10日以上、⑤（直近3事業年度の）男性育児休業者が1人以上または女性の育児休業等の取得率が75%以上、などの数値要件を課しており、且つ、自社のホームページにおいて同様の情報を公表していることも要件となる。認定を受けた事業主のメリットとしては、ハローワークでの重点PRや認定企業限定の就職面接会への参加、自社商品等への認定マークの使用で企業のイメージアップや優秀な人材の確保につながる事が期待されることに加え、若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算も受けられる。施行は2015年10月。

キャリア・コンサルタントの登録制度を創設

キャリア・コンサルタントについては、質・量の確保を図る観点から登録制度が創設された。まず、キャリア・コンサルタント試験は厚生労働大臣が行う国家試験となり、合格者は同省の名簿に登録されることによりキャリア・コンサルタントとなることができる。登録を受けた者は、5年毎に更新を受けなければ期間の経過によって効力を失う。また、「キャリア・コンサルタントとは、その名称を用いてキャリア・コンサルティングを行うことを業とするもの」であるとして、名称を独占するとともに、キャリア・コンサルタントでない者はキャリア・コンサルタント又はこれに紛らわしい名称を用いてはならないとした。2016年4月施行。

このほか、いわゆるニートなどの青少年に対し、地域若者サポートステーションを整備する形で職業生活における自立支援を展開。各学校では、学生や生徒に対して地域の雇用環境や就職に向けての心構えと併せ、労働関係法令（ワークルール）の基礎知識について周知するため、ハローワークなどから講師を派遣することもできる。

また、職業安定法を改正して、ハローワークが学校と連携して職業指導を行う対象に「中退者」を含めることも盛り込まれている。

さらに、職業能力開発促進法の一部改正として、ジョブカードの普及・促進や、対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備も行われる。

（調査・解析部）