若者の皆さまへ

若者雇用促進法のあらまし

1　若者雇用促進法の概要 …… P2

（1）　基本的理念
（2）　関係者の責務・連携
（3）　事業主等指針
（4）　青少年雇用対策基本方針
（5）　求人の不受理
（6）　青少年雇用情報の提供
（7）　若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定制度
（8）　ジョブ・カードの普及促進
（9）　地域若者サポートステーション
（10）　中退者への職業指導

2　若者の就職支援機関 …… P14

（1）　新卒応援ハローワーク
（2）　わかものハローワーク
（3）　ジョブカフェ

3　参考資料 …… P16

・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
・求人申込書（青少年雇用情報）の記入例
・青少年雇用情報シートの記入例

厚生労働省　都道府県労働局　ハローワーク

PL300330開若02

1 若者雇用促進法の概要

若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる社会を築くことは、全員参加型社会の実現を図り、将来の我が国の社会・経済が発展する上で、ますます重要な課題となっています。

若者雇用促進法は、就職準備段階から就職活動時、就職後のキャリア形成までの各段階において、総合的かつ体系的な若者雇用対策を行うための法律であり、平成27年10月１日から施行（一部、平成28年３月１日または平成28年４月１日から施行）されています。この法律を理解した上で、各種施策を積極的に利用し、希望に応じたキャリアを実現しましょう。

1 基本的理念（法第２条・第３条）

全ての青少年は、将来の経済及び社会を担う者ですから、その意欲・能力に応じて充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人として健やかに成育するように配慮されるものと位置づけています。

また、青少年である労働者は、将来の経済及び社会を担う者としての自覚を持ち、自ら進んで有為な職業人として成育するように努めなければならないことを規定しました。

2 関係者の責務・連携（法第４条～第６条）

若者が適切に職業選択を行い、能力や希望に応じた就職の機会を得るためには、国、地方公共団体(特定地方公共団体を含む。)、事業主のみならず、職業紹介事業者、募集受託者、募集情報提供事業者等のその他の関係者が適切に支援を行う必要があるため、若者雇用促進法においてこれらの関係者の責務や連携・協力について規定しました。

3 事業主等指針（法第７条）

関係者の責務に関して、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者、募集受託者、募集情報提供事業者その他の事業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、若者の雇用失業情勢等を考慮して、具体的に実施すべき事項を規定しました。

事業主等指針の概要は右の通りです。なお、指針全文についてはP16～23をご参照ください。

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。

Pick up! 固定残業代の表示について

求人票や募集要項における固定残業代の表示をめぐるトラブルが多く見受けられます。

「固定残業代制」（名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働等に対して定額で支払われる割増賃金）が取られている場合は、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業代に相当する残業時間や金額、その時間を超えて残業した場合に超過分を支払わなければならないとされています。

固定残業代をめぐるトラブルを予防するため、固定残業代を採用する場合は、求人・募集の段階で、事業主等指針を踏まえた明示をしっかりと行うよう、厚生労働省は事業主等への周知を行っています。

３．特定地方公共団体及び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

特定地方公共団体及び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こと、提供する情報の量を適正なものとすること、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）相談窓口の明確化など、青少年からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。
  （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。
- 特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、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するよう働きかけ、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、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、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。
- 特定地方公共団体及び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。

4　青少年雇用対策基本方針（法第８条）

若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上を図るための施策の基本となるべき事項を示したものです。

Pick up!　労働法制に関する知識等の周知啓発

若者の就職活動時や就職後のトラブル防止のためには、労働法制に関する知識等の理解を深めることが重要です。このため、法第26条に、国は学校と協力して、その学生・生徒に対し労働法制に関する知識等の付与に努めることを規定しました。

また、青少年雇用対策基本方針において、国は、

①都道府県労働局及び公共職業安定所による講師の派遣、労働法制に関する基礎的な知識をまとめた冊子の提供等を積極的に行うとともに、

②学校等に対し、職場体験等の前後や学生・生徒の進路決定の際など、適切な機会を捉えた労働法制に関する知識等の付与に係る取組を周知することとしています。

また、事業主等指針において、事業主が講ずべき措置として、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が定められています。

5　求人の不受理（法第１１条）

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ます（求人不受理）。

新卒一括採用の慣行の中で、新卒時のトラブルは、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等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としました。

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P6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．職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定（対象条項はP6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の卒業者及び修了者

※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。

求人不受理の対象となる規定

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．仕事と育児などの両立などに関する規定

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】

・出産等を理由とする不利益取扱の禁止等
（男女雇用機会均等法第9条第１項、第２項及び第３項、第11条の２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、第12条第１項、第16条、第16条の3第１項、第16条の4、第16条の6第１項、第16条の7、第16条の 10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条、第52条の4第２項、第52条の5第２項）
・所定外労働等の制限
（育児・介護休業法第16条の8第１項、第16条の9第１項、第17条第１項、第18条第１項、第19条第１項、第20条第１項、第23条第１項、第２項及び第３項、第26条）
・妊産婦の坑内業務の制限等
（労働基準法64条の2第1号、第64条の3第１項、第65条、第66条、第67条第２項）
・男女同一賃金の原則
（労働基準法第4条）
・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）
※　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、労働者の募集及び求人の申込み並びに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、職業安定法第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。）、第2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）

職業紹介事業者における取扱い

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、不受理の取扱いに関しては、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ています。

▼詳しくは以下をご参照ください。
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000110447.pdf

6 青少年雇用情報の提供（法第１３条・第１４条）

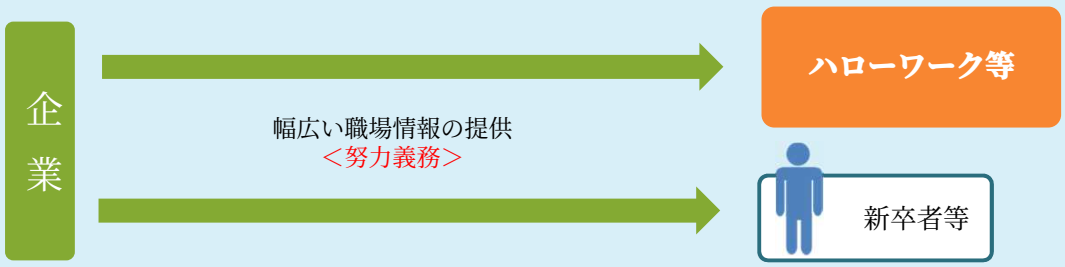
新規学校卒業者の募集・求人申込みを行う事業主は、積極的に青少年雇用情報を提供するよう努めるとともに、応募者、応募の検討を行っている者、求人申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者から求めがあった場合は、青少年雇用情報を提供しなければなりません。

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、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創設されました。

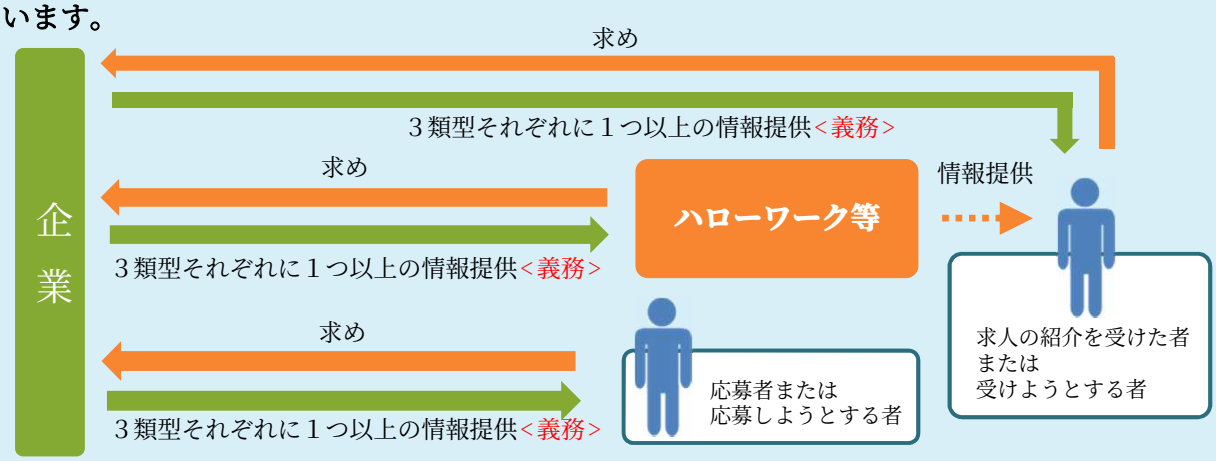
応募段階で企業の就労実態等の職場風土を十分に理解した上で、自分に合った就職先を選択できるよう、青少年雇用情報の提供の仕組みを活用しましょう。

情報提供の仕組み

■ **新卒者等（※）の募集を行う企業に対しては、幅広い職場情報の提供が努力義務とされています。**



■ **応募者等や、求人申込みをしたハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者（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、企業に義務づけられています。**



指針(P19参照)において、情報提供項目(P8参照)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。

ハローワークでは新卒求人の申込みを受理するに当たり、求人申込書に「青少年雇用情報欄」（P25参照）を設け求人者に対して全ての項目の情報提供を求めることとしています。

※　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※1	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※2	研修の有無及び内容
	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　法令で定める情報提供項目ではありませんが、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するよう、企業に推奨しています。

※２　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」として情報提供されます。

※３　業界団体等が実施する検定を活用する場合も「有」として情報提供されます。

情報提供における留意事項

１．募集・求人を行う雇用形態の区分に応じ、企業全体の雇用形態別（※）の情報が提供されます。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よう、企業に推奨しています。

※　いわゆる正社員の募集・求人については、正社員である労働者に関する情報が提供されます。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の募集・求人については、正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報が提供されます。

※　（ウ）の「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」については、募集・求人の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なります。

２．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。

企業に情報提供を求める方法

企業が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り、自主的・積極的に情報提供を行うことが望ましいとされていますが、あらかじめ公表されていない場合は、以下の方法で情報提供を求めることができます。

① 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（※）をする。

※　ここでいうプレエントリーとは、正式な応募の前に、採用情報・資料を請求するために、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指します。

② 以下の事項をメールまたは書面にて企業に対して伝える。

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

ただし、説明会や面接等の場面では、（エ）のみを口頭にて企業に伝えることで、情報提供を求めることができます。また、事前に企業へ履歴書を提出している場合等においては、電話にて（ア）から（エ）の事項を企業に対して伝えることで、情報提供を求めることができます。

③ ハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者（学校を含む）が取り扱っている求人については、当該ハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者から企業に求めてもらう。

ご自身で企業に情報提供を求めることもできます。その場合、②と同じ方法で企業に求めることになります。

※　情報提供の仕組みは、新卒者等の適職選択と、企業が求める人材の円滑な採用を支援することを目的とするものです。就労実態等の職場情報提供の仕組みを通じて、就職活動を行う皆さまと企業の双方向の理解が深まるよう、丁寧なコミュニケーションを心がけましょう。また、企業から提供された情報について、転用するといったこと（例えば、ＳＮＳへの投稿など）のないよう、適切に取り扱ってください。

ハローワークの相談窓口

ハローワークでは情報提供の仕組みに関して、ご相談をお受けしています。

例えば、以下のようなケースでお困りの場合は、最寄りのハローワークへご相談ください。

- 企業に対して情報提供を求めたにも関わらず、情報が提供されない場合
- 特定の項目の職場情報を求めたにも関わらず、それとは異なる情報が提供された場合
- 求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いがされた場合
- 職業紹介事業者が取り扱う求人に関し、職業紹介事業者から情報提供がされない場合
- 就職支援サイトに情報が掲載されていない場合　など

Q　「求めを行ったことを理由とする不利益な取扱い」として企業がとるべきではない行為とはどのようなものですか？

A　企業は様々な採用選考基準で採否を判断しており、不採用となったことのみで、不利益な取扱いがされたとはいえませんが、法の趣旨に鑑み、不利益取扱いを行っていると疑われるようなものも含め、以下のような行為は行わないよう、ハローワークでは企業への周知を行っています。

【典型的な不利益取り扱いの例】

・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。

【不利益取扱いが疑われるような紛らわしい例】

・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。

7 若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定制度（ユースエール認定制度）（法第１５条～第１７条）

若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業（※）を厚生労働大臣が認定します。

※常時雇用する労働者が300人以下の事業主

認定を受けた企業の情報発信などを支援することで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチングの向上を図っていきます。

認定基準

1	学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること	
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	・「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※3
		・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が１人もいないこと
		・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※4
		・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※5
4	右の青少年雇用情報について公表していること	・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、平均継続勤務年数
		・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・社内検定等の制度の有無とその内容
		・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）、役員・管理職の女性割合
5	過去３年間に認定企業の取消を受けていないこと	
6	過去３年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※6	
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	
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※7	
9	暴力団関係事業主でないこと	
10	風俗営業等関係事業主でないこと	
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	

※１　少なくとも卒業後３年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※２　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います。

※３　直近３事業年度の採用者数が３人または４人の場合は、離職者数が１人以下であれば、可とします。

※４　有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という３つの条件を満たす休暇について、労働者１人あたり５日を上限として加算することができます。

※５　男女ともに育児休業など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とします。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とします。

※６　３、４の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から３年以内であっても再申請が可能です。

※７　離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消します。

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。
マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しており、認定企業は毎事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることとなっているため、いつから認定基準を満たし続けている企業なのかマークから分かります。

＜認定マーク＞

どんなユースエール認定企業があるのかを知るには

若者雇用促進総合サイト

厚生労働省が運営する、全国のユースエール認定企業等の情報を検索できるサイトです。
個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、メッセージ等の企業情報や採用情報が閲覧できます。

https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action

ハローワークインターネットサービス・ハローワークの求人情報提供端末

ハローワークに求人を提出しているユースエール認定企業については、ハローワークインターネットサービスの求人情報検索機能やハローワーク内に設置されている求人情報提供端末で求人の内容等を検索することができます。

【インターネットサービスでの検索方法】
① 求人情報の種類（学卒、一般）を選択
② 詳細検索条件のフリーワードで「ユースエール認定企業」と入力
③ その他、必要に応じて他の詳細条件を設定した上で、検索をクリック

【求人情報提供端末での確認方法】
① 「特化求人設定」から「ユースエール認定企業」を検索
② ユースエール認定企業の求人票を表示させ、画面下側の「事業所情報表示」を選択

https://www.hellowork.go.jp/servicef/130020.do?action=initDisp&screenId=130020

各都道府県労働局・ハローワークが開催する企業説明会や就職面接会

ハローワークに求人を提出しているユースエール認定企業については、各都道府県労働局・ハローワークが開催する企業説明会や就職面接会に優先的にご参加頂いていますので、ぜひ説明会、面接会に足を運んでみてください。

8 ジョブ・カードの普及促進（法第２１条）

国は、青少年の職業能力の開発及び向上を図るため、地方公共団体その他の関係者と連携し、青少年に対して、職務経歴等記録書の普及の促進等その他必要な措置を総合的かつ効果的に講ずるように努めます。

ジョブ・カードとは

職業能力開発促進法第15条の4第1項に基づき、厚生労働大臣が定める職務経歴等記録書のことをいいます。

ジョブ・カードは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、

- **「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツール**及び
- **「職業能力証明」のツール**

として、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用することができます。

ジョブ・カードの概要や活用方法、活用によるメリットなどをジョブ・カード制度総合サイトに掲載しています。是非ご覧ください。

ジョブ・カード制度総合サイト：https://jobcard.mhlw.go.jp/

9 地域若者サポートステーション（法第２３条・第２４条）

国は、地方公共団体と協働して、働くことに悩みを抱えている若者に対し、地域若者サポートステーション（通称：サポステ）において、その特性に応じた相談や職業生活における自立支援を行います。

サポステでは、仕事に就いておらず、家事も通学もしていない15歳～39歳までの若者に対し、就職に向けた様々なサポートを行っています。

こんな悩みを抱えた方をサポート

- **働きたいけどどうしたらいいのかわからない･･･**
- **ブランクがあって就職活動が不安･･･**
- **コミュニケーションが苦手･･･**
- **応募しているけどなかなかうまくいかない･･･**

主なサポート内容

相談支援	一人一人に応じた専門的な相談、支援計画の作成
各種プログラム	コミュニケーション訓練など就労に向け踏み出すためのプログラム
職場体験	体験の振り返りなど、スタッフによるフォローも実施
就職後の相談	職場への定着やより安定した就労形態へのステップアップ支援

～サポステは全国に～

お近くのサポステは、サポステネットで探せます。

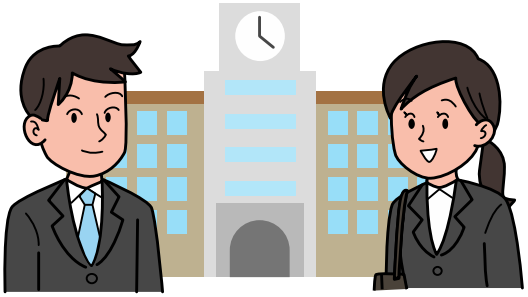
http://saposute-net.mhlw.go.jp

サポステ 地域若者サポートステーション

10　中退者への職業指導（職業安定法第２６条）

　ハローワークでは、学校と連携して、就職しようとする学生や生徒のみなさんに対して、就職に関する講習やアドバイス、情報提供を行い、能力に適する職業選びをサポートしたり、その職業に対する適応力を高めたりする支援（職業指導等）を実施しています。
　中退者への就職支援を強化するため、①学校とハローワークが連携し、職業指導等を行う対象として、中退者を明記するとともに、②学校が届出により無料職業紹介事業を行う場合の職業紹介の対象範囲にも、中退者を追加しました。

　学校を中退された方で、就職をお考えの方は、まずは新卒応援ハローワークにお気軽にご相談ください。



2 若者の就職支援機関

若者の就職を支援するため、国や都道府県は、以下のような支援機関を設置しています。
お近くの機関に、お気軽にご相談ください。

1 新卒応援ハローワーク

新卒応援ハローワークは、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生さんや、卒業後未就職の方の就職を支援する専門のハローワークです。
以下のサービスをすべて無料で行っています。

■全国各地の求人情報（仕事情報・企業情報）が検索できます
地元企業の求人はもちろんのこと、全国の求人も探すことができます。自分の希望に合った仕事があるか、ぜひ探してみてください。また、仕事を探す上で悩みや疑問が生じたら、窓口でご相談ください。

■仕事探しに関する相談を随時受付中です
「いい求人はないのかな？」「希望の求人があるけど、どうやって応募したらいいの？」「仕事を探す上での疑問を解消したい」など、仕事探しに当たっての各種相談を受けています。
また、エントリーシート・履歴書の作成相談や、面接指導も受け付けています。
その他、臨床心理士による心理的サポートも行っています。

■就職フェアや各種セミナーを開催しています
年間を通じて、就職面接会や就職活動に役立つセミナーなどのイベントを開催しています。

■既卒者の就職を支援する各種制度も揃っています
ハローワークでは、卒業後も就職活動を継続中の方々の就職の実現について、支援を行っています。

このほか、在職者向け相談窓口、就職後の職場定着のための支援も行っています。

▼全国の新卒応援ハローワークはこちらからご覧いただけます。
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000176272.pdf

Pick up! 大卒等就職情報WEB提供サービスについて

本サイトでは、企業情報・新卒求人情報のほかイベントなどの御案内を行っています。

○求人情報をさがす
ハローワークに提出されている学生・既卒者向け新卒求人情報の検索ができます。

○イベント情報
全国の新卒応援ハローワークなどが開催するイベント情報（就職面接会、会社説明会、各種講座）を掲載しています。
開催地域ごとにイベント情報を検索することもできます。

▼大卒等就職情報WEB提供サービスはこちらからご覧いただけます。
http://job.gakusei.go.jp/

2 わかものハローワーク

不安定就労の期間が長い方や安定就労の経験が少ない方等を対象に、正規雇用による就職支援等を行うわかものハローワーク、わかもの支援コーナー、わかもの支援窓口を全国に設置しています。
以下のサービスをすべて無料で行っています。

■全国各地の求人情報（仕事情報・企業情報）が検索できます
地元企業はもちろん、全国の求人を探すことができます。
求人情報はご自宅でも、ハローワークインターネットサービスから検索できますが、わかものハローワーク・支援コーナー・支援窓口では、インターネット上では公開していない求人も用意しています。ぜひご利用ください。

■仕事探しに関する相談を受け付けています
応募の仕方、仕事の探し方、仕事への不安など、仕事探しに当たっての疑問や悩みが生じた場合は、いつでも相談に応じます。また、履歴書などの作成相談や面接指導も行っています。

■担当者制による個別支援を行います
専門の職員があなたの担当者として、個別支援を行います。
・初回の利用時に、あなたの状況に合わせ、正規雇用就職に向けた支援プランを作成します。専門の職員と二人三脚で就職を目指しましょう。
・早期就職実現のために、専門の職員がきめ細かい職業相談や紹介、アドバイスを行います。

■各種セミナー、グループワークに参加できます
正規雇用に向けた就職に役立つセミナーや、仕事を探している方同士が交流しながら学ぶグループワークなどに参加することもできます。

■就職後のフォローも行います
就職後の定着支援や、若者の「使い捨て」が疑われる企業などに関する相談も実施しています。

個別支援や履歴書の書き方指導などは、事前の予約が必要な場合があります。

▼全国のわかものハローワーク、わかもの支援コーナーはこちらからご覧いただけます。
※　わかもの支援窓口は、各都道府県労働局にお問い合わせください。
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000160253.pdf

3 ジョブカフェ

若者がそれぞれのニーズに応じた支援を受けるために必要な相談などをワンストップで受けられるサービスセンターです。
都道府県が運営しているため、施設ごとにサービス内容は異なりますが、主に就職セミナー、職場体験、カウンセリング、職業相談などのサービスを受けることができます。
また、ハローワークと併設し、職業紹介を行っている施設もあります。

▼全国のジョブカフェはこちらからご覧いただけます。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/jobcafe.html

③ 参考資料

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）

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、特定地方公共団体（職業安定法（昭和22年法律第141号）第４条第８項に規定する特定地方公共団体をいう。以下同じ。）、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、義務教育学校、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、青少年の募集を行う者、募集受託者（職業安定法第39条に規定する募集受託者をいう。（一）において同じ。）及び求人者は、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項の規定に基づき、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「従事すべき業務の内容等」という。）を可能な限り速やかに明示しなければならないこと。

ロ　求人者は、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、特定地方公共団体又は職業紹介事業者（職業安定法４第条第９項に規定する職業紹介事業者をいう。以下同じ。）に対し、同法第５条３第２項の規定に基づき、従事すべき業務の内容等を明示しなければならないこと。

ハ　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、イ又はロにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。

（イ）　明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

（ロ）　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。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）第38条の３第１項の規定により同項第２号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は同法第38条の４第１項の規定により同項第３号に掲げる時間労働したものとみなす場合は、その旨を明示すること。

（ハ）　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。また、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（ハ）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（ハ）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。

（ニ）　期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試みの使用期間の性質を有するものであっても、当該試みの使用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試みの使用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

ニ　募集者等は、イ又はロにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。

（イ）　原則として、求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年（以下この（一）において「求職者等」という。）と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、ハ（ロ）後段及びハ（ハ）後段に係る内容の明示については、特に留意すること。

（ロ）　従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず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。

ホ　募集者等は、イ又はロにより従事すべき業務の内容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）　求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

（ロ）　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。

（ハ）　明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容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、従事すべき業務の内容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。

ヘ　広告等により青少年の募集を行う者及び募集受託者は、職業安定法第42条第1項の規定により、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。この場合において、募集に関する情報を提供することを業として行う者（以下このヘ及び第４において「募集情報提供事業者」という。）をして労働者の募集に関する情報を労働者となろうとする青少年に提供させようとするときは、当該募集情報提供事業者の協力を求めるよう努めること。

ト　求人者及び青少年の募集を行う者（以下この（一）において「求人者等」という。）は、職業安定法第５条の３第３項の規定に基づき、それぞれ、紹介された求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年（以下チ及びリにおいて「紹介求職者等」という。）と労働契約を締結しようとする場合であって、これらの者に対して同条第１項の規定により明示された従事すべき業務の内容等（以下この（一）において「第１項明示」という。）を変更し、特定し、削除し、又は第１項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する場合は、当該契約の相手方となろうとする青少年に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等（以下チにおいて「変更内容等」という。）を明示しなければならないこと。

チ　求人者等は、トの明示を行うに当たっては、紹介求職者等が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、次の（イ）の方法によることが望ましいものであるが、次の（ロ）などの方法によることも可能であること。

（イ）　第１項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。

（ロ）　労働基準法第15条第１項の規定に基づき交付される書面において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第１項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。

リ　求人者等は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか紹介求職者等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかにトの明示を行うこと。また、トの明示を受けた紹介求職者等から、第１項明示を変更し、特定し、削除し、又は第１項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。

ヌ　第１項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第１項明示を安易に変更し、削除し、又は第１項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。

ル　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。）については、特に配慮が必要であることから、第１項明示を変更し、削除し、又は第１項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること（ニ（ロ）により、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。）は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまでに、職業安定法第５条の３第１項及びトの明示が書面により行われるべきであること。

ヲ　職業安定法第５条の３第１項の規定に基づく明示が同法の規定に抵触するものであった場合、トの明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。

ワ　求人者等は、第１項明示を変更し、削除し、又は第１項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

カ　イ又はロ及びトにより従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、職業安定法第５条の３第４項の規定により、次に掲げる事項（ただし（リ）に掲げる事項にあっては、青少年を派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第２条第２号に規定する派遣労働者をいう。以下このカにおいて同じ。）として雇用しようとする者に限る。）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）　試みの使用期間に関する事項
（ニ）　就業の場所に関する事項
（ホ）　始業及び就業の時刻、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
（ヘ）　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
（ト）　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
（チ）　青少年を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
（リ）　青少年を派遣労働者として雇用しようとする旨

ヨ　イ又はロ及びトによる明示は、試みの使用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間が終了した後の従事すべき業務の内容等とが異なる場合には、それぞれの従事すべき業務の内容等を示すことにより行わなければならないこと。

タ　求人者等は、求職者等に対して第１項明示に関する記録を、当該明示に係る職業紹介又は青少年の募集が終了する日（当該明示に係る職業紹介又は青少年の募集が終了する日以降に当該明示に係る労働契約を締結しようとする者にあっては、当該明示に係る労働契約を締結する日）までの間保存しなければならないこと。

レ　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、特定地方公共団体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。

ソ　青少年の募集を行う者又は募集受託者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者になろうとする青少年からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

ツ　虚偽の広告をなし、若しくは虚偽の条件を掲示して青少年の募集を行った場合、又は虚偽の条件を提示して、公共職業安定所又は職業紹介を行う者に求人の申込みを行った場合は、職業安定法第65条第８号又は第９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順守すべき事項等

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の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の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
（ワ）　表彰及び制裁に関する事項
（カ）　休職に関する事項

ニ　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こと。

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の個々の事情に配慮した柔軟な対応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ＵＩＪ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、能力等を正当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こと。

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。

四　学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一)　地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

(二)　キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

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のないよう、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、キャリアコンサルティング（職業能力開発促進法第二条第五項のキャリアコンサルティングをいう。）を受ける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　特定地方公共団体及び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、特定地方公共団体及び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に努めるとともに、第２の１の（１）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

特定地方公共団体、職業紹介事業者、募集情報提供事業者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、卒業時までに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、特定地方公共団体、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、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、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させること。

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。

（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わかりやすいものとすること、提供する情報の量を適正なものとすること、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。

（二）　相談窓口の明確化等、当該事業に係る労働者となろうとする青少年からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

（三）　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)　特定地方公共団体及び職業紹介事業者（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するよう働きかけ、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、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、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特定地方公共団体又は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、特定地方公共団体又は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、特定地方公共団体及び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、職業安定法第29条第３項、第32条の12第１項（同法第33条第４項及び第33条の３第２項において準用する場合を含む。）又は第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。

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

特定地方公共団体、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。

求人申込書（青少年雇用情報）の記入例

事業主に対し、以下のような書き方を推奨しています。

数値を算出して記入する項目については、小数点第２位を切り捨て、小数点第１位まで記入してください。

1．募集・採用に関する情報

①②新卒者等の採用者数／離職者数

新卒者のほか、新卒者と同じ採用枠で採用した既卒者など、新卒者と同等の処遇を行うものを含みます。

直近で終了している事業年度を含む３年度間についての状況を記入してください。離職者数は、各年度の採用者数のうち、記入日現在における離職者数を記入してください。

③平均継続勤務年数

労働者ごとの雇い入れられてから記入日の時点までに勤続した年数を合計した値を、労働者数で割って算出します。

参考値：従業員の平均年齢
若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の項目ではありませんが、参考値として、記入日時点での平均年齢も可能な限り記入してください。

平均勤続勤務年数及び平均年齢は、事業年度末時点、事業年度当初等、求人申込書記入日直近の数値としても差し支えありません。

3．職場への定着の促進に関する取組の実施状況

①前事業年度の月平均所定外労働時間･有給休暇の平均取得日数

算出方法はP4を参照してください。

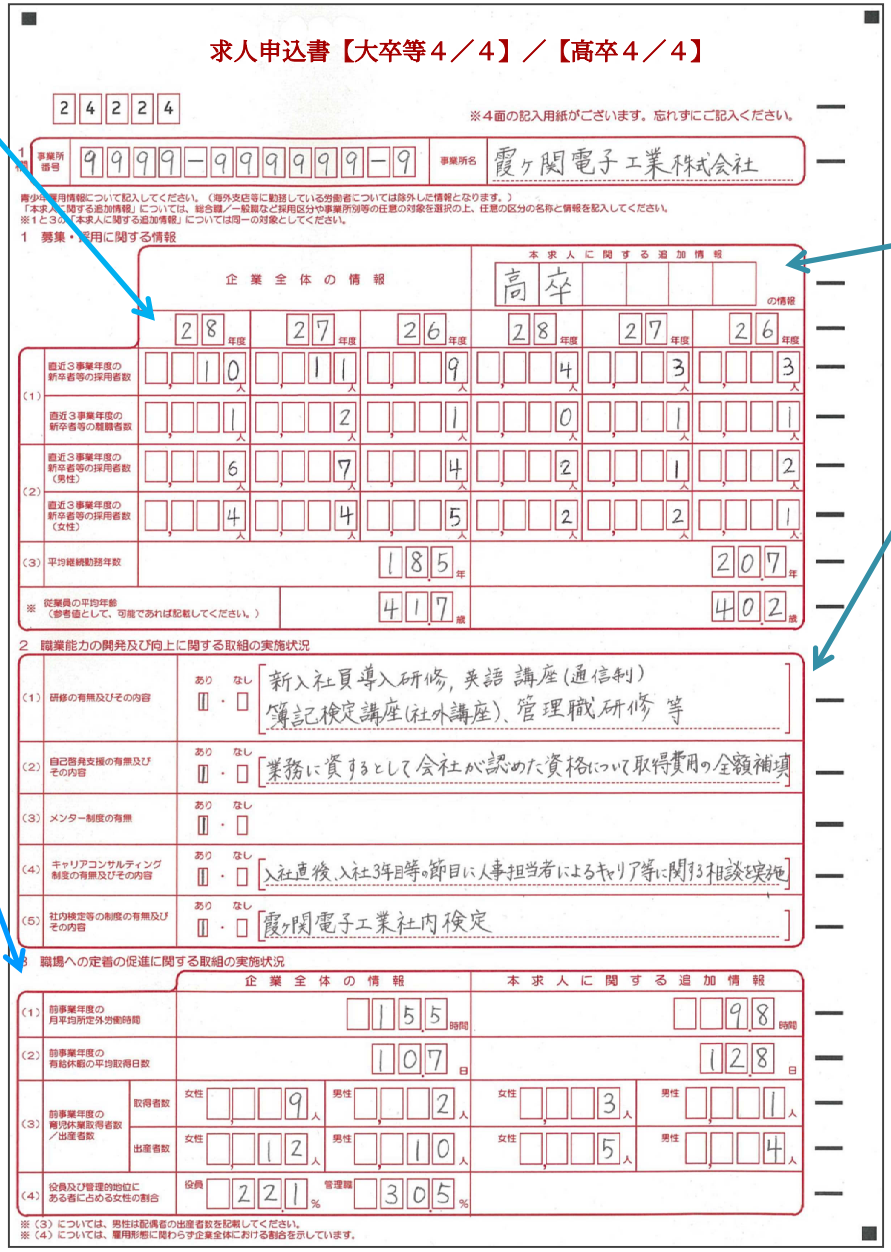
②③前事業年度の育児休業取得者数／出産者数

育児休業取得者数及び出産者数について、いずれも記載してください。
男性については、配偶者の出産者数を記載してください。

④役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合

求人区分に関わらず、貴社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。

＊「管理的地位にある者」とは、原則としていわゆる課長級以上が該当します。



求人申込書【大卒等４／４】／【高卒４／４】

24224　※４面の記入用紙がございます。忘れずにご記入ください。

1 事業所番号 99999-999999-9　事業所名 霞ヶ関電子工業株式会社

青少年雇用情報について記入してください。（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。）
「本求人に関する追加情報」については、総合職／一般職など採用区分や事業所別等の任意の対象を選択の上、任意の区分の名称と情報を記入してください。
※1と3の「本求人に関する追加情報」については同一の対象としてください。

1 募集・採用に関する情報

	企業全体の情報 28年度	27年度	26年度	本求人に関する追加情報 高卒 の情報 28年度	27年度	26年度
(1) 直近3事業年度の新卒者等の採用者数	10人	11人	9人	4人	3人	3人
(1) 直近3事業年度の新卒者等の離職者数	1人	2人	1人	0人	1人	1人
(2) 直近3事業年度の新卒者等の採用者数（男性）	6人	7人	4人	2人	1人	2人
(2) 直近3事業年度の新卒者等の採用者数（女性）	4人	4人	5人	2人	2人	1人
(3) 平均継続勤務年数	185年			207年		
※ 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。）	417歳			402歳		

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

		あり	なし	
(1)	研修の有無及びその内容	■	□	新入社員導入研修，英語講座（通信制）簿記検定講座（社外講座）、管理職研修 等
(2)	自己啓発支援の有無及びその内容	■	□	業務に資するとして会社が認めた資格について取得費用の全額補填
(3)	メンター制度の有無	■	□	
(4)	キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	■	□	入社直後，入社3年目等の節目に人事担当者によるキャリア等に関する相談を実施
(5)	社内検定等の制度の有無及びその内容	■	□	霞ヶ関電子工業社内検定

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		本求人に関する追加情報	
(1)	前事業年度の月平均所定外労働時間	155時間		98時間	
(2)	前事業年度の有給休暇の平均取得日数	107日		128日	
(3)	前事業年度の育児休業取得者数／出産者数 取得者数	女性 9人	男性 2人	女性 3人	男性 1人
(3)	前事業年度の育児休業取得者数／出産者数 出産者数	女性 12人	男性 10人	女性 5人	男性 4人
(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 221%	管理職 305%		

※（3）については、男性は配偶者の出産者数を記載してください。
※（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。

※１キャリアコンサルティング
労働者の職業の選択、職業生活設計または職業能力の開発や向上に関する相談に応じ、助言や指導を行うこと。

※２セルフ・キャリアドック
労働者が自らのキャリアや身に付けるべき知識・能力等を確認することを通じて主体的なキャリア形成を行うことを支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において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。

情報の範囲

求人区分に応じて、企業全体の正社員又は正社員以外※の情報を提供してください。

※ 正社員以外の情報は、 期間雇用者や派遣等、いわゆる正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報としてください。

本求人に関する追加の情報提供

企業全体の情報のほか、求人申込みを行っている採用区分（例：総合職／一般職）、学歴別（大卒／高卒）や事業所別、職種別などの情報についても、追加情報として極力記入してください。＊ 追加の情報については、 貴社の任意の区分の情報で構いません。

2．職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

・「あり」「なし」のどちらかを選択し、「あり」の場合は、その内容を右の欄に具体的に記入してください。
・制度として就業規則や労働協約に規定されていなくても、継続的に実施しており、かつそのことが従業員に周知されていれば「あり」と記入してください。

①研修の有無及びその内容

具体的な対象者、内容を示してください。全ての研修の内容を書き切れない場合は、主な研修の内容のみ記入してください。

②自己啓発支援の有無及びその内容

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、その情報を含めて記入してください。他には、配置等についての配慮、始終業時刻の変更、資格取得の費用補助等もこの欄に記入してください。

③メンター制度の有無

メンター制度とは、新たに雇い入れた新規学卒者等からの職業能力の開発及び向上その他の職業生活に関する相談に応じ、並びに必要な助言その他の援助を行う者を当該新規学卒者等に割り当てる制度のことです。

④キャリアコンサルティング※1制度の有無及びその内容

セルフ・キャリアドック※2を実施している場合は、その情報を含めて記入してください。 キャリアコンサルティングを実施する者が企業に雇用されているかどうか、また資格の有無は問いませんが、企業内の仕組みとして実施されていることが必要です。

青少年雇用情報シートの記入例

事業主に対し、以下のような書き方を推奨しています。

可能な限り全ての項目を記入していただくようお願いします。

全ての項目を記入することが難しい場合でも、情報提供の義務（以下のシートサンプルにおける１～３の３類型それぞれで１項目以上の情報提供）にとどまらない積極的な情報提供をお願いいたします。

１～３の類型とは、以下の情報を指します。

1　募集・採用に関する情報
2　職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況
3　職場への定着の促進に関する取組の実施状況

情報の範囲
求人区分に応じて、企業全体の正社員／正社員以外（※）別の情報を提供してください。

※　正社員以外の情報は、期間雇用者や派遣等、いわゆる正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報としてください。

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）

※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	株式会社 ハローワーク商事	求人番号	○○○○○-××××××	○○○○○-△△△△△△	受入日:2016/4/10

1 募集・採用に関する情報		企業全体の情報			【○○区分】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 13人	2年度前 9人	3年度前 12人	前年度 5人	2年度前 3人	3年度前 5人
	直近3事業年度の新卒者等の離職者数	前年度 1人	2年度前 2人	3年度前 5人	前年度 0人	2年度前 0人	3年度前 1人
②	直近3事業年度の新卒者等の採用者数（男性）	前年度 8人	2年度前 6人	3年度前 7人	前年度 3人	2年度前 3人	3年度前 3人
	直近3事業年度の新卒者等の採用者数（女性）	前年度 5人	2年度前 3人	3年度前 5人	前年度 2人	2年度前 1人	3年度前 2人
③	平均継続勤務年数	18．5年			16．3年		
※	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。）	41．7歳			43．2歳		

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	新入社員導入研修、英語講座（通信制）、簿記検定講座（社外講座）、管理職研修　等
②	自己啓発支援の有無及びその内容	(有)・無	業務に資するとして会社が認めた資格について取得費用の全額補填
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	入社直後、入社3年目等の節目に人事担当者によるキャリア等に関する相談を実施
⑤	社内検定等の制度の有無及びその内容	(有)・無	自動車販売技能検定

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		【○○区分】に関する情報	
①	前事業年度の月平均所定外労働時間	15．5時間		21．2時間	
②	前事業年度の有給休暇の平均取得日数	10．7日		8．6日	
③	前事業年度の育児休業取得者数／出産者数	女性 9人／12人	男性 3人／50人	女性 6人／7人	男性 1人／19人
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 22．1%	管理職 30．5%		

※　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。

雇用強調適用事業所番号　1234-567890-1

追加の情報提供
求人申込みを行っている採用区分（例：総合職／一般職）や事業所別などの情報についても、追加情報として極力記入してください。

※　追加の情報については、貴社の任意の区分の情報で構いません。
※　複数区分での情報を提供される場合は、シートを追加してください。

1．募集・採用に関する情報に関すること

新卒者等
新卒者のほか、新卒者 と同じ採用枠で採用した既卒者など、新卒者と同等の処遇を行うものを含みます。

平均継続勤務年数
労働者ごとのその企業に雇い入れられてから記入日の時点までに勤続した年数を合計した値を、労働者数で割って算出します。

従業員の平均年齢
若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の項目ではありませんが、参考値として、記入日時点での平均年齢も可能な限り記入してください。

3．職場への定着の促進に関する取組の実施状況に関すること

月平均所定外労働時間・有給休暇の平均取得日数の対象者
管理的地位にある者については算出対象から除いて構いません。
また、有給休暇が付与されていない者については、有給休暇の平均取得日数の算出対象から除いて構いません。

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
求人区分に関わらず、貴社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。

※　管理的地位にある者とは、原則としていわゆる課長級以上が該当します。

2．職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況に関すること

制度として就業規則や労働協約に規定されていなくても、継続的に実施しており、かつそのことが従業員に周知されていれば「有」と記入してください。

研修の有無及びその内容

具体的な対象者または内容を示してください。全ての研修の内容を書き切れない場合は、主な研修の内容のみ記入してください。

自己啓発支援の有無及びその内容

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、その情報を含めて記入してください。他には、配置等についての配慮、始終業時刻の変更、資格取得の費用補助等もこの欄に記入してください。

キャリア・コンサルティング制度の有無及びその内容

セルフ・キャリアドック（※）がある場合は、その情報を含めて記入してください。キャリアコンサルティングを実施する者が企業に雇用されているかどうか、また資格の有無は問いませんが、企業内の仕組みとして実施されていることが必要です。

※セルフ・キャリアドック
労働者のキャリア形成における「気づき」を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において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。

社内検定等の制度の有無及びその内容

自社で実施する社内検定制度のほか、業界団体が実施する検定を活用する場合も「有」と記入してください。

若者雇用促進法の詳細に関するお問い合わせは

都道府県労働局職業安定部へ

［受付時間　8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）］

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011(709)2311	石　川	076(265)4427	岡　山	086(801)5103
青　森	017(721)2000	福　井	0776(26)8609	広　島	082(502)7831
岩　手	019(604)3004	山　梨	055(225)2857	山　口	083(995)0380
宮　城	022(299)8061	長　野	026(226)0865	徳　島	088(611)5383
秋　田	018(883)0007	岐　阜	058(245)1311	香　川	087(811)8922
山　形	023(626)6109	静　岡	054(271)9950	愛　媛	089(943)5221
福　島	024(529)5396	愛　知	052(219)5504～6	高　知	088(885)6051
茨　城	029(224)6218	三　重	059(261)2941	福　岡	092(434)9801～5
栃　木	028(610)3555	滋　賀	077(526)8609	佐　賀	0952(32)7216
群　馬	027(210)5007	京　都	075(241)3268	長　崎	095(801)0040
埼　玉	048(600)6208	大　阪	06(4790)6300	熊　本	096(211)1703
千　葉	043(221)4081	兵　庫	078(367)0800	大　分	097(535)2090
東　京	03(3512)1658	奈　良	0742(32)0208	宮　崎	0985(38)8823
神奈川	045(650)2800	和歌山	073(488)1160	鹿児島	099(219)8711
新　潟	025(288)3507	鳥　取	0857(29)1707	沖　縄	098(868)1655
富　山	076(432)2782	島　根	0852(20)7015		

《若者雇用促進法に関する情報は、こちら》
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html

《若者の就職支援に関する情報は、こちら》
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/index.html