②　既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進

学校卒業見込者の一括採用の仕組みについては、事業主にとっては、職業経験のない学校卒業見込者を集団的かつ集中的に正規雇用労働者として採用し、長期雇用の下でＯＪＴ（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）等の企業内での訓練を実施しながら必要な知識・技能を習得させていくこと等が効率的であること、学校卒業見込者にとっても失業状態を経ることなく円滑に社会・職業生活に移行できること等のメリットがあり、一定の合理性を持つ雇用慣行として広く定着してきたところである。

一方で、社会・経済環境及び労働市場の構造の変化の下、急激な雇用情勢の悪化等の影響により、就職先が決まらないまま卒業した者、次年度の就職活動のために学校等を留年した者、不本意ながら非正規雇用に就いた者、ミスマッチにより早期の離職を余儀なくされた者等が存在し、さらに、フリーター等の不安定な就業形態に就くことで、その後正規雇用に移行することがより困難となる状況が生じている。

こうしたことから、青少年の募集及び採用に当たり、卒業後の経過期間にとらわれることなく人物本位による正当な評価が行われるよう、学校卒業見込者の採用枠について、既卒者が学校等卒業後少なくとも三年間は応募できるように努めること、できる限り上限年齢を設けないようにすること等について、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、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）に定めたところである。この指針を活用し、事業主への周知啓発、指導を着実に実施することにより、学校等卒業後の一定期間は「新卒」扱いとする、通年採用を拡大する等の既卒者が正規雇用に応募する機会を広げる取組を促す必要がある。

③　マッチングの向上に資するための労働条件等の明示の徹底及び積極的な情報提供の促進

事業主から示される労働条件等は、学校卒業見込者等が就職先を決定する際の重要な情報であるが、募集時に示された労働条件等と労働契約締結時に明示された労働条件等が異なる等、労働条件等をめぐるトラブルが発生している現状に鑑み、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）等の労働条件等の明示に関する規定等の周知徹底を図る。

また、労働条件等をめぐるトラブル等に対し、法令等に基づく行政指導を実施してもなお、個々の事業主と労働者の間の紛争が解決しない場合には、都道府県労働局による個別労働紛争解決制度等が利用できることを周知するとともに、公共職業安定所は必要に応じて相談等に適切に対応する。

さらに、マッチングの向上のためには、労働条件等に加えて、職場の就労実態に係る情報が提供される環境の整備が重要である。このため、法第十三条及び第十四条に規定する青少年雇用情報の提供について履行確保を図るとともに、公共職業安定所が学校卒業見込者等求人（法第十一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に当たっては、求人者に対して、全ての青少年雇用情報の提供を求めていく。

また、公共職業安定所においては、青少年雇用情報の求めを行ったことを理由とした不利益取扱いに係る相談への対応、学校卒業見込者等が具体的な項目の求めを行った場合の事業主への対応等その他青少年雇用情報の提供の仕組みが学校卒業見込者等の適職選択に有効に機能するために必要な取組を進める。

なお、青少年雇用情報の提供は、学校卒業見込者等の適職選択のための措置であり、事業主及び学校卒業見込者等の双方に適正な対応が求められることについて周知を図っていく。

④　労働関係法令違反が疑われる企業への対応

労働基準法等の法令違反が疑われる企業については、労働基準監督機関等において監督指導等を行っていくほか、社会的に影響力の大きい企業については、労働基準監督機関が是正を指導した段階で企業名を公表するなど、実効性のある取組を行っていく。

また、公共職業安定所において、労働基準監督機関等との連携の下、法第十一条に規定する求人不受理の措置を着実に実施していく。

⑤　就職後の職場適応・職場定着のための支援

公共職業安定所は、学校卒業見込者等について就職後においてもその状況把握に努め、職場適応のための相談対応等、職場定着に向けた支援を行うとともに、事業主に対し、個々の状況に応じて助言・指導等により雇用管理の改善を促していく。

青少年の早期離職の防止・職場定着の促進を図る観点からも、メンタルヘルス不調の発生の防止、不調者への適切な対応、職場復帰支援等、職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図り、青少年が心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる職場環境を整備していく。

三　中途退学者・就職先が決まらないまま卒業した者に対する支援

学校等を中途退学し、又は就職先が決まらないまま卒業したこと等を理由として、学校等から社会・職業生活への円滑な移行ができなかった者等については、個々の事情に配慮しつつ、希望に応じた就職支援等を行っていくことが必要である。

中途退学者の中には安定的な就労に困難を抱える者が多い状況に鑑み、就職を希望する中途退学者に対しては、中途退学後に各支援機関の支援の谷間に陥ることのないよう、中途退学に際して、学校等、公共職業安定所、地域若者サポートステーション等が連携して、就職支援機関、職業訓練機関等に関する情報を提供し、継続的に支援を行っていく。

また、就職先が決まらないまま卒業した者については、卒業から就職までの期間が短いほど正規雇用労働者として就職する割合が高まるなど、早期の就職実現が重要となっていることから、学校等、新卒応援ハローワーク等が連携し、公共職業安定所における個別支援や面接会の集中的な開催等により、卒業直後の支援の充実を図っていく。

四　フリーターを含む非正規雇用で働く青少年の正規雇用化に向けた支援

非正規雇用労働者の現状等に関する情報を青少年に提供することも含め、主体的に職業選択やキャリア形成を行えるように支援していく。

不本意ながら非正規雇用で働いている青少年も多いことを踏まえ、わかものハローワーク等において、個々のニーズや課題に応じて、的確な就職支援を行うためのキャリアコンサルティング、就職活動の方法に関する助言・指導のほか、職業相談・職業紹介、職場定着や適切な職業訓練への誘導等の支援を行い、正規雇用への移行を促進していく。

また、地域のニーズに応じた多様な就職支援メニューをワンストップで提供する取組（ジョブカフェ）など、都道府県等が中心となって、地域の関係機関との連携の下で青少年が利用しやすいサービスの提供を推進していくことが期待される。

事業主に対しては、トライアル雇用、雇用型訓練や企業内での正規雇用への転換の取組など、青少年の正規雇用化に係る積極的な取組を促していく。

五　企業における青少年の活躍促進に向けた取組に対する支援

㈠　青少年の雇用管理の改善に向けた支援

青少年の適切なキャリア形成の実現のためには、早期離職の防止の観点から入口段階でのマッチングの向上のための取組に加え、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するなど、企業内での適切な雇用管理を促進することが課題となっている。

また、青少年にとって魅力のある職場となるよう、学校卒業見込者等募集（法第十三条第一項に規定する学校卒業見込者等募集をいう。）及び学校卒業見込者等求人に当たって提供する青少年雇用情報の内容の充実や、法に基づく認定制度に係る認定の取得に向け、各企業において自主的に雇用管理の改善が図られることが期待される。

このため、企業の雇用管理の改善に向けて、離職率の高い業種について、雇用管理面での課題分析・改善等を促進するなど積極的な支援を行う。