⑤　就職後の職場適応・職場定着のための支援

地方運輸局は、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。

長期間陸上の日常生活から隔離されるという海上労働の特殊性を考慮し、船内労働環境の改善・向上、メンタルヘルスに関する情報提供、健康相談、保健指導等を実施し、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

船員教育訓練機関等を中途退学し、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、船員教育訓練機関等から社会・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、船員教育訓練機関等、地方運輸局が連携して、就職支援機関、船員教育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、船員教育訓練機関等や地方運輸局が連携し、面接会の開催等により、卒業直後の支援の充実を図っていく。

四　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　青少年の採用及び育成に積極的な中小企業の情報発信のための支援

青少年の雇用管理に積極的に取り組みながらも、知名度等の点から青少年の採用に課題を抱える中小企業については、地方運輸局において重点的にマッチングを行っていく。

㈡　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の改善、多様なニーズに対応した働き方の実現

青少年が働きがいを持ちながら、ライフステージに沿って、希望に応じた働き方を選べるような環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

具体的には、所定時間外労働の削減、年次有給休暇・育児休業の取得の促進、自己啓発のための時間の確保への配慮等、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の改善に向けた企業における自主的な取組を促していくとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の円滑な導入の促進を図っていく。

五　船員に関する資格の取得等の促進

海技免許等を中心とした資格を取得することは、就職に有利となるだけでなく、職業人生における明確な指標となるとともに、青少年の職業能力を適正かつ客観的に評価されることにつながり、円滑なマッチングを促し、就職の可能性をより高めることとなる。

このため、船員教育訓練を積極的に活用し、青少年のモチベーションの向上や、キャリア形成、キャリアアップに資するよう、地方運輸局は、海技大学校における上級の海技資格の取得や通信教育等や民間養成施設における六級海技士資格の短期取得等について積極的に周知し、青少年の海技免許等の取得の促進を図っていく。

また、スキルの向上等を目指す青少年船員に対しては、船員雇用促進センターが実施する技能訓練を通じた新たな資格の取得等について、引き続き支援する。

一方、コミュニケーション能力の不足、人間関係への不安、仕事への理解不足等、最近の青少年の特徴や抱える課題等を踏まえ、地方運輸局はインターンシップ、出前講座等により、先輩船員等と接し、直接話を聴ける機会を増やすことで、社会人・職業人として必要な基礎的能力の習得や職業意識の醸成を図りつつ、きめ細かな職業指導等を併せて行う。

○国土交通省告示第六百四十三号

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）第八十五条の二第二項の規定により読み替えて適用する同法第三十六条第一項の規定に基づき、船員及び船員になろうとする者である障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針を次のように定め、公布の日から適用する。

平成二十八年四月十一日

国土交通大臣　石井　啓一

船員及び船員になろうとする者である障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針

第１　趣旨

この指針は、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第６条第１項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関して、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第85条の２第２項の規定により読み替えて適用する法第36条第１項の規定に基づき、法第34条及び第35条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

第２　基本的な考え方

全ての事業主は、法第34条及び第35条の規定に基づき、船員の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。以下同じ。）に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならず、また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、船員が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）である。

また、障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の船員であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要である。

第３　差別の禁止

１　募集及び採用

(1)　「募集」とは、船員を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、船員になろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含む。

(2)　募集又は採用に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、12に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ　障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。

ロ　募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ　採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。