

○厚生労働省告示第百六十三号

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第七条の規定に基づき、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（平成二十七年厚生労働省告示第四百六号）の一部を次の表のように改正する。

平成三十年三月三十日

厚生労働大臣 加藤 勝信

改正後	改正前
<p>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</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等</p> <p>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。</p> <p>(二)(一) (略)</p> <p>イ 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法</p> <p>イ 通年採用や秋季採用の積極的な導入</p> <p>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。</p> <p>ロ (略)</p> <p>(三) (五) (略)</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>(一) 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入</p>	<p>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</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等</p> <p>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。</p> <p>(二)(一) (略)</p> <p>イ 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法</p> <p>イ 通年採用や秋季採用の積極的な導入</p> <p>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を積極的に検討すること。</p> <p>ロ (略)</p> <p>(三) (五) (略)</p> <p>(新設)</p>

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。

