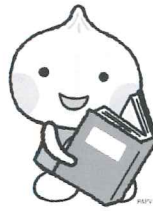




# ユニオニオンの若者雇用Q&A



Q 「若者は職場に定着しているの?」

A 「大卒で就職した若者の3割以上が3年以内に離職してしまっているよ。」

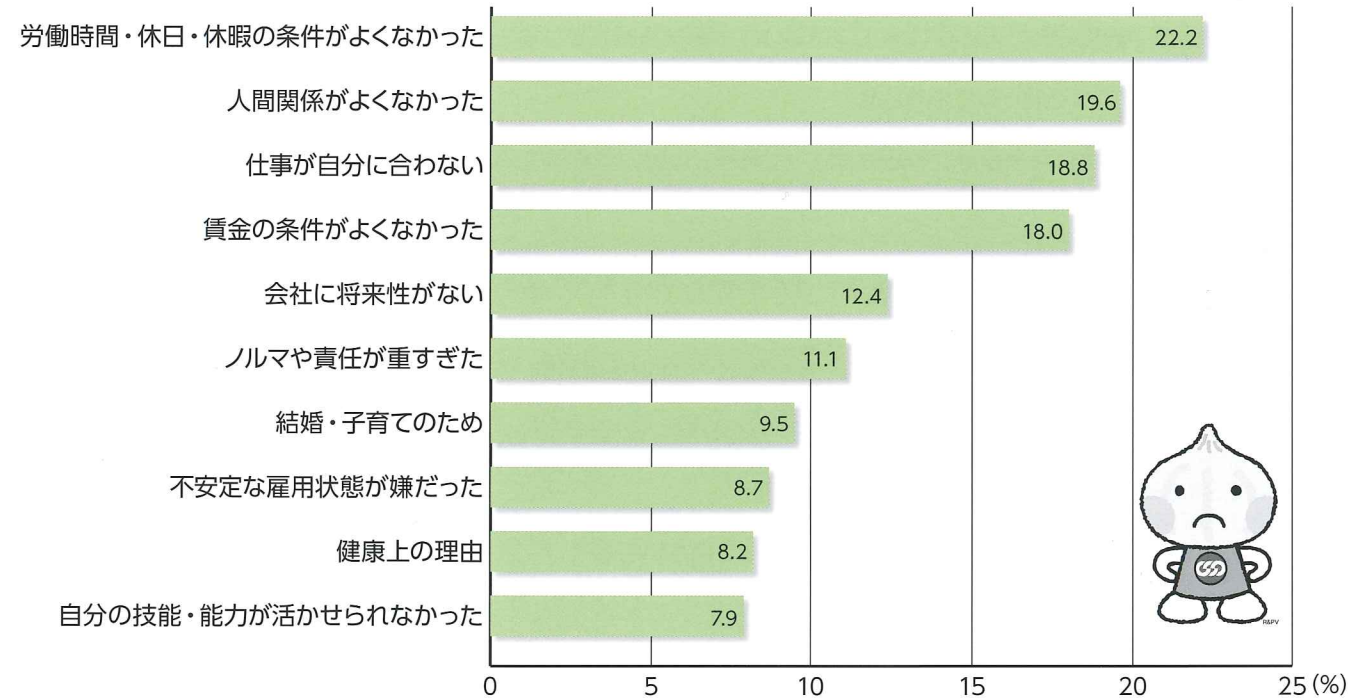


出所：厚生労働省「新規学卒者の在職期間別離職者数」(平成27年10月)

Q 「若者はなぜ自分から離職してしまうの?」

A 「就職する際のミスマッチや職場環境の問題が理由になることも多いよ。若者自身の問題とされがちだけど、決して若者だけの問題ではないよ。」

「初めて勤務した会社をやめた主な理由(複数回答)」



出所：厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」

# 若者雇用促進法のポイントと労働組合の取り組み

若者の雇用促進と職場定着のために  
職場での取り組みを進めましょう。

## 若者雇用促進法の主な内容

### 1 新卒者を募集する企業は職場情報の開示が求められます

●若者雇用促進法第13条、第14条

- ①すべての企業を対象に、「青少年雇用情報」の提供が努力義務となります。
- ②学校卒業見込み者等から求めがあった場合には「青少年雇用情報」の提供が義務となります。  
(a.募集・採用に関する状況、b.企業における雇用管理に関する情報、c.職業能力の開発・向上に関する情報)

※「青少年雇用情報」の解説は資料1

### 2 労働関係法令に違反した企業はハローワークでの新卒者求人申込みが不受理になります

●若者雇用促進法第11条

労働基準法や育児・介護休業法等に違反し、処分、公表等が行われた企業が学校卒業見込み者等を募集する求人は、一定期間ハローワークで不受理となります。

### 3 「ユースエール認定企業」制度がはじまりました



●若者雇用促進法第15条、第16条

「ユースエール認定企業」

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認定する制度が2015年10月よりスタートしました。「ユースエール認定企業」は商品や広告に認定マークを使用することができ、ハローワーク等で認定企業としてPRされるほか、各種助成金の加算を受けることができます。

### 4 学生等に対してワークルール教育を実施することが国の努力義務となりました

●若者雇用促進法第20条

国が学校と協力して、学生等に対して職業生活において必要な労働に関する法令の知識を付与することが努力義務となりました。

# 労働組合の取り組みポイント

## 1 職場情報の提供

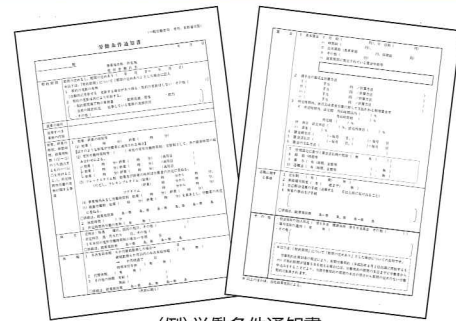
若者の雇用ミスマッチ防止に向け、以下の対応を会社に求めましょう。

- ①応募者等に対する「青少年雇用情報」の開示（求めがなくても）
- ②労働組合に関する情報（労働組合の名称、上部団体など）の開示
- ③学校卒業見込み者等から求めがあった場合、「青少年雇用情報」と以下の項目の提供  
（前年度の応募者数・面接者数・採用者数、採用基準、求める人材像、選考のポイント、従業員に占める正規雇用と非正規雇用の人数、正規雇用への転換制度の有無と実績、従業員の男女比率、出産後の女性の就業継続の状況）  
※若者雇用促進法が適用除外となっている国、地方自治体の職場においても①～③の対応を求めましょう

## 2 若者の職場定着に向けた環境整備

若者の職場定着に向け、職場で以下の内容を確認しましょう。

- （募集・採用時）
- ①実際の就労前に労働条件が明示されているか
  - ②労働条件が書面で交付されているか
- （採用後）
- ①長時間労働（個人および職場単位）が慢性化していないか
  - ②休日出勤が常態化していないか
  - ③有給休暇が取得しやすいか
  - ④男女とも出産・育児に関する制度を利用できるか
  - ⑤職場でハラスメントがないか
  - ⑥若者が職場の悩みを相談できるか



（例）労働条件通知書

## 3 「ユースエール認定企業」制度の活用

若者が安心して働き続けられる職場環境の整備に向け、以下のように取り組ましましょう。

- ①従業員規模に関わらず、「ユースエール認定企業」制度の基準を満たす
- ②認定基準を満たしている中小企業（従業員300人以下）では、「ユースエール認定企業」制度の申請を行う

## 4 求人情報の適切な明示

求人情報をめぐるトラブルが数多く発生しています。以下の対応を会社に求めましょう。

- ①求人票への労働条件の適切な表示
- ②固定残業代が設定されている場合、固定残業代が何時間分なのか等の表示
- ③試用期間の明示

## 5 労働組合の新入組合員教育の充実

労働組合としても若者の定着に向け、以下の取り組みを行いましょう。

新入組合員への教育実施時には、労働組合に関してだけでなく、賃金、労働時間、休憩・休日、割増賃金、年次有給休暇、就業規則等、ワークルールについて紹介しましょう

### 資料 1

## 青少年雇用情報

- 新卒者等を募集する企業は「青少年雇用情報」の提供が努力義務となります
- 学校卒業見込み者等からの求めがあった場合には以下の(1)～(3)までの類型ごとに1つ以上の情報を提供しなければなりません

### (1) 募集・採用に関する状況

- ・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

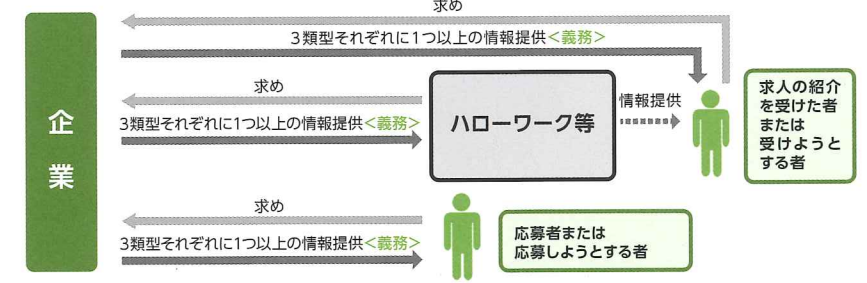
### (2) 企業における雇用管理に関する状況

- ・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)
- ・役員及び管理的地位にある者に占める女性割合

### (3) 職業能力の開発・向上に関する状況

- ・研修の有無及び内容
- ・自己啓発支援の有無及び内容  
（※教育訓練休暇制度等に係る情報を含む）
- ・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
- ・社内検定等の制度の有無及び内容

■応募者等や、求人申込みをしたハローワーク・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、上記の(1)～(3)の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が義務となります。



出所：厚生労働省「就労実態等に関する職場情報を応募者に提供する制度リーフレット」

### 資料 2

## 若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」制度の認定基準

### （認定基準）

- 1 学卒求人等、若者対象の正社員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 以下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者の離職率が20%以下
  - ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下
  - ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上
  - ・直近3事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上
- 4 以下の雇用情報項目について公表していること
  - ・直近3事業年度の新卒者等の採用者数・離職者数・男女別採用者数、35歳未満の採用者数・離職者数
  - ・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
  - ・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合
  - ・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)
- 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
- 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
- 9 暴力団関係事業者でないこと
- 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 重大な労働関係法令違反を行っていないこと等