

「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の一部を改正する告示（案）」に関する御意見募集（パブリックコメント）の結果について

令和3年4月30日
厚生労働省人材開発統括官付
若年者・キャリア形成支援担当参事官室

厚生労働省では、「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の一部を改正する告示（案）」について、令和3年3月1日（月）から令和3年3月30日（火）までご意見を募集したところ、計5件（うち今回のご意見募集と関係しないご意見が1件）のご意見をいただきました。

いただいたご意見を整理し、以下のとおり考え方を取りまとめましたので、公表いたします。

なお、ご意見については、本意見募集の対象となる事項についてのみ、適宜要約して掲載しています。

今回ご意見をお寄せいただいた方々のご協力に厚く御礼申し上げます。

| 番号 | ご意見の概要 | 考え方 |
|----|---|--|
| 1 | ・雇用機会の確保よりもインターンの指導マニュアルがあるかどうかが大切ではないか。見学だけでは実際に仕事をしたときにショックが大きい。仕事のどの部分を自分ができるのかを一緒に考える指導者が必要だと考える。 | ・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）において、インターンシップの実施体制の整備など、学生を受け入れる企業等における留意事項を示しており、本指針においては、この「基本的考え方」を踏まえた実施が求められること等としています。 |
| 2 | ・第一の2の表現（「言動について、必要な注意を払うよう配慮すること等が望ましい」）を例えば「言動について、必要な注意を払うこと等が望ましい」、 | ・第一の2は、事業主が行うことが望ましい取組を示すものですが、御指摘の表現は事業主が「言動について必要な注意を払う」ことについて「配慮すること」等が望 |

| | | |
|---|---|---|
| | 「言動について、必要な配慮をすること等が望ましい」との簡潔でわかりやすい表現にできないか。 | ましい取組であることを示すための表現であり、いただいた修正表現例とは意味が異なることから、そのように修正はしないこととします。 |
| 3 | ・パワーハラスメント等の発生における外部相談窓口の案内の義務化もあると良いのではないか。 | ・本指針のほか、事業主が雇用管理上講ずべき措置については、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）等において示されており、御指摘の趣旨についても、同指針等において、事業主はパワーハラスメント等の相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知を行わなければならない旨、既に示されています。 |
| 4 | ・第一の一の1に「及び個人情報の保護に関する法律等の法令」を明記してはどうか。 | ・本指針において、募集者等は「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」（平成11年労働省告示第141号）第四に基づき、求職者等の個人情報を適切に取り扱うこととされており、同指針第四において、職業紹介事業者等が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）に規定する義務を遵守しなければならない等の旨示されているため、ご指摘の表現は本指針には明記しないこととします。 |
| | ・第一の一の2に、ハラスメント防止 | ・本指針においては、就職活動中の学生や |

| | |
|---|--|
| <p>が念頭に置かれていることが分かるよう「ハラスメント防止その他に関して」を明示してはどうか。</p> <p>・第一の一の4にパワーハラスメント防止指針等に明記されている主要な対処措置を追記してはどうか。</p> <p>・第三に「個人情報の保護等に関する法律等の法令」を追記してはどうか。</p> | <p>インターシップを行っている者等に対する言動について「第三の一の雇用管理上の措置を講ずることと関連して」配慮すること等としており、本指針第三の一においては、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）等に基づき、事業主は、雇用管理上の措置を講ずることとしています。そのため、ハラスメント防止を念頭に置いた規定であることが明らかであるものと考えています。</p> <p>・御指摘の「主要な対処措置」については、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）等において既に示されており、就職活動中の者やインターシップを行っている学生等についても同指針等の対象となることから、本指針において同内容を改めて記載はしませんが、同指針等の趣旨を踏まえ「必要に応じて適切な対応を行うように努めること」と簡潔に規定することとします。</p> <p>なお、具体的なハラスメント対策については、リーフレット等を活用して周知に努めてまいります。</p> <p>・本指針においては、募集情報等提供事業者は、個人情報保護法に規定する義務を遵守しなければならないこと等としています。</p> |
|---|--|