

## 若者の就職支援

<新卒応援ハローワークの様子>



- 新卒者の厳しい就職環境に対応し、新卒者支援を強化
- フリーターの正規雇用化の推進などにより、若者の安定的な雇用を確保

### ○新卒者への支援

- ・ **新卒応援ハローワーク**（平成26年9月現在、全国57か所）を拠点とし、大学等と連携した支援を実施
- ・ **ジョブサポーター**を活用し、学校訪問による未内定者の把握、求人開拓、職業相談・紹介を実施

〔 新卒応援ハローワーク : **利用者数** のべ**70.0万人**（25年度）  
ジョブサポーターによる支援 : **就職者数** **20.0万人**（25年度） 〕

### ○フリーター等の正規雇用化の推進

**わかものハローワーク**（平成26年9月、全国27か所）、  
わかもの支援コーナー・窓口（全国210か所）  
等において、正規雇用化のための一貫した支援を実施

#### ☆フリーター等の就職件数：

**19.5万人**（20年度）→ **21.1万人**（21年度）→ **24.4万人**（22年度）  
→ **25.0万人**（23年度）→ **30.2万人**（24年度）→ **30.1万人**（25年度）

## <若者の就職支援の具体的事例>

男性・22歳（23年3月大学卒）

希望職種：営業

直近の状況：大学卒業前の2月の時点で就職が決まらず、新卒応援ハローワークに来所

### ① 抱える課題

- 大学は体育学科を卒業。スポーツインストラクターを目指していたが、地元には希望職種がなかった
- 希望職種に対応した自己アピール手法が欠如
- 求人情報収集の方法がわからず、希望条件を決定できないこと
- 不採用が続いたことによる自信喪失（面接前の不安を主張）



### ② 支援内容・ポイント・経過 （新卒応援ハローワークで担当者制による支援を実施）

- 希望する地元の労働市場分析を支援し、自己理解及び自己決定による希望職種の選定を支援
- 履歴書、自己PR書の作成指導により、自己アピールのポイントを明確にさせて自信を付与（所属大学の就職支援室へ今更基本的な事柄を確認できないと躊躇していたため、基本から指導）
- 模擬面接の短期集中支援（応募求人の面接日程に合わせて、3日連続3回の集中支援）（ネクタイの結び方から、キーワードの書き出しなど初歩から指導）
- 改善されたポイントを伝え、自信を付与



### ③ 結果

- ・リネンサプライ業（従業員120人）の「営業職」として、正社員採用（月収17万円）

※支援期間約3ヵ月 後日、内定通知書が届いたとお礼のため来所

# 子育て女性等の就職支援

- 女性の潜在的な労働力を顕在化させ、子育て期など人生の各ステージを通じて女性が活躍できるよう支援



子ども連れでの職業相談の様子  
(マザーズハローワーク)

## マザーズハローワーク事業の推進



キッズコーナーの様子

- **マザーズハローワーク** (20箇所) [平成18年度より設置]
  - ・子育て女性等(※)に対する再就職支援を実施する専門のハローワーク。
- **マザーズコーナー** (160箇所) [平成19年度より設置]
  - ・マザーズハローワーク未設置地域であって、県庁所在地等中核的な都市のハローワーク内に設置する専門窓口。

※子育て女性等とは、子育て中の女性のほか、子育て中の男性、子育てをする予定のある女性を含む。

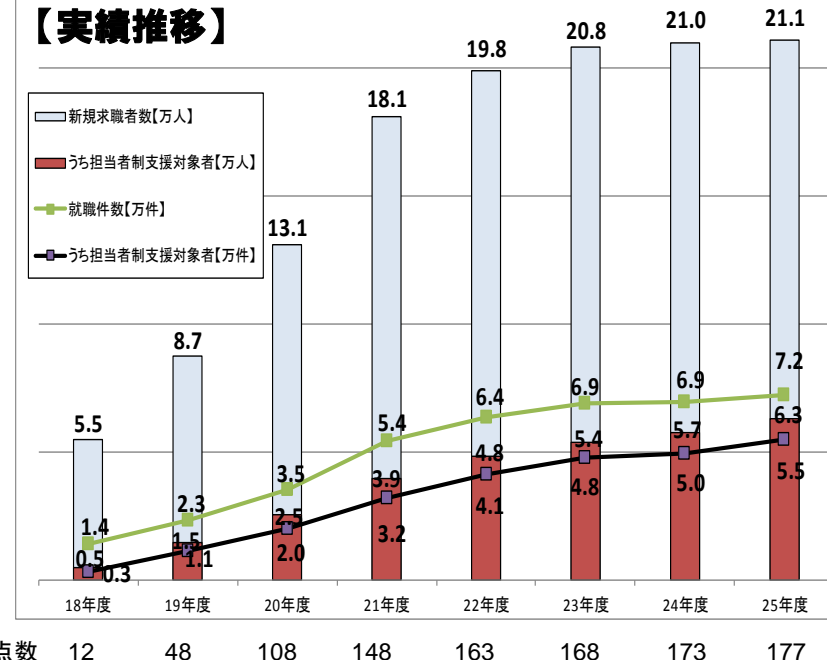
### 支援サービスの特徴

求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て女性等を対象に、利用しやすい環境を整備の上、きめ細かい就職支援サービスを提供。

- **総合的かつ一貫した就職支援**
  - ・担当者制・予約制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
  - ・再就職に資する各種セミナー(パソコン技能講習など)の実施
  - ・仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・提供
  - ・求職者の希望やニーズに適合する求人の開拓
- **地方公共団体等との連携による保育サービス関連情報の提供**

保育所、地域の子育て支援サービスに関する情報の提供や、地方公共団体の保育行政との連携による保育サービスの現状等に係る説明会の開催等
- **子ども連れで来所しやすい環境の整備**
  - ・セミナー受講時及び紹介面接時における子どもの一時預かり
  - ・職業相談中の子どもの安全面への配慮を施したキッズコーナーの設置や授乳スペースの確保
  - ・職業相談窓口へのベビーチェアの配置

### 【実績推移】



## <子育て女性等の就職支援の具体的事例>

女性・30代前半（配偶者・2歳の子供あり）

希望の就業条件： 家庭生活との両立のため、土日祝休み、定時退社が可能なフルタイム勤務

直近の状況： 介護職、行政機関の非常勤職員の経験有り

配偶者の転勤をきっかけに退職後、3年のブランクを経てマザーズコーナーに来所

### ① 抱える課題

- 育児について配偶者からの協力が得られないこと（このため、土日祝休み・定時退社可の就業を希望）
- 希望条件を満たす求人が少なく、応募機会が得られないこと



### ② 支援内容・ポイント・経過 （マザーズコーナーで担当者制の支援を実施）

情報提供を重ね、希望職種をとりまく職場環境と子育て女性の就労の現状について理解を促進

- フルタイムで働く場合、配偶者の理解と協力が得られない状況での就業継続は困難であることを説明し、希望条件に応じた適切な職種を提案
- また、前職での経験を生かせる介護関係の職種についても、希望条件である土日祝休みの求人がほとんどない現状を説明
- 希望条件を満たす行政機関での非常勤職員を希望していたものの、求人が少ないため、一般の事業所の求人も併せて提供し、応募をすすめる



### ③ 結果

- ・ 配偶者からの了解を得て、介護施設の「介護事務職」として、正社員採用

※支援期間2カ月

# 高齢者の就職支援

- 高齢者が意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、高齢者の就労を促進
- 希望者全員の65歳までの雇用確保を確実に進めるための支援や指導を実施



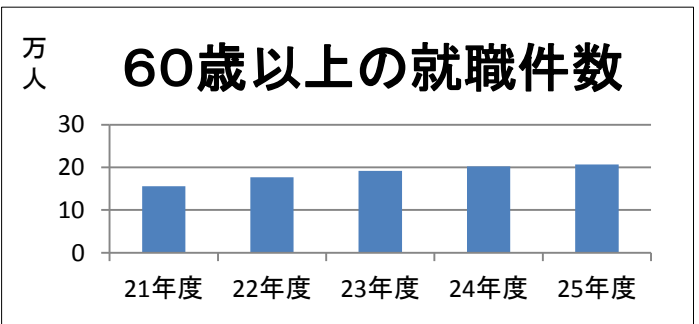
高年齢者就職面接会の様子

## ○就職支援

ハローワークにおいて高齢者に対するきめ細かな職業相談や職業紹介を実施

### ☆60歳以上の就職件数

15.6万人（21年度）→17.7万人（22年度）→19.2万人（23年度）  
→20.2万人（24年度）→20.7万人（25年度）



## ○高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの雇用確保措置

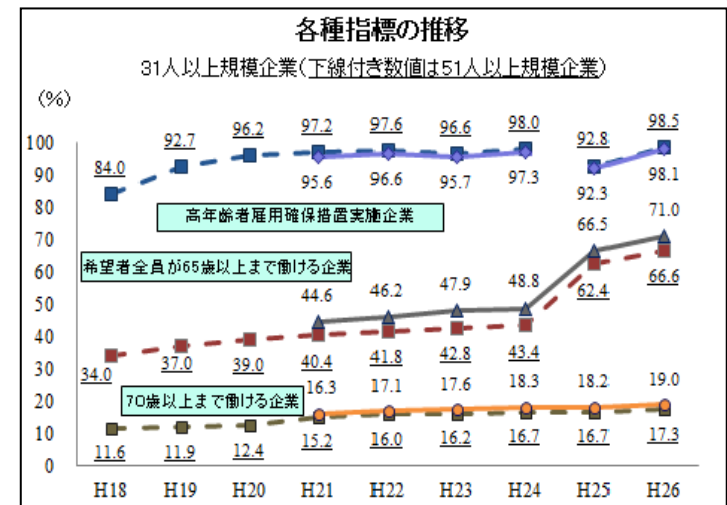
企業に対し、65歳までの雇用確保措置（①～③のいずれか）の導入に向けた相談・指導を実施

- ①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止

### ☆雇用確保措置導入済み企業の割合（31人以上規模の企業）

95.7%（H23）→97.3%（H24）→92.3%（H25）→98.1%（H26）

※平成25年4月に制度改正があったため、H24とH25の数値は単純には比較できない。



## <高年齢者の就職支援の具体的事例>

男性（59歳）

希望職種：調理長

直近の状況：正社員として約25年間勤務を続け、会社都合により退職

主な職歴：調理師、食品会社で食品調理等

### ① 抱える課題

- 転職経験はあるが、調理一筋のため、他職種への転職には不安がある
- 希望職種での就職活動が年齢等の理由で思うように進まない
- 他職種への転職をするにしてもどうしたらよいのか、どの職種を選んで良いのかがわからない



### ② 支援内容・ポイント・経過 （ハローワークの高年齢者総合相談窓口において、職業紹介・相談を実施）

- 様々な求人情報を取得して大まかな方向性を決定するための方法、助言を行う
- 子供2人が障害認定を受けており要介護であるため、介護職に興味を持つ
- 介護関連の職業訓練について、しっかり説明し検討することを勧めた。その後訓練窓口での相談も含め、アドバイスを行い公共訓練に入校。受講中にセミナーや受講後のあらたな求職者支援のアドバイス（自己分析、自己理解等）を行うことにより前向きになる
- 訓練修了後スキルアップにより自信が付き積極的な求職活動へと進み応募に至る



### ③ 結果

- ・ 職業訓練で学んだスキルを活かして「介護ヘルパー」（正社員）として採用（月給約16万円）

※支援期間6カ月