



# 若年者雇用対策

厚生労働省



「きみのチカラ、みらいのチカラ」



# I 若年者雇用をめぐる状況





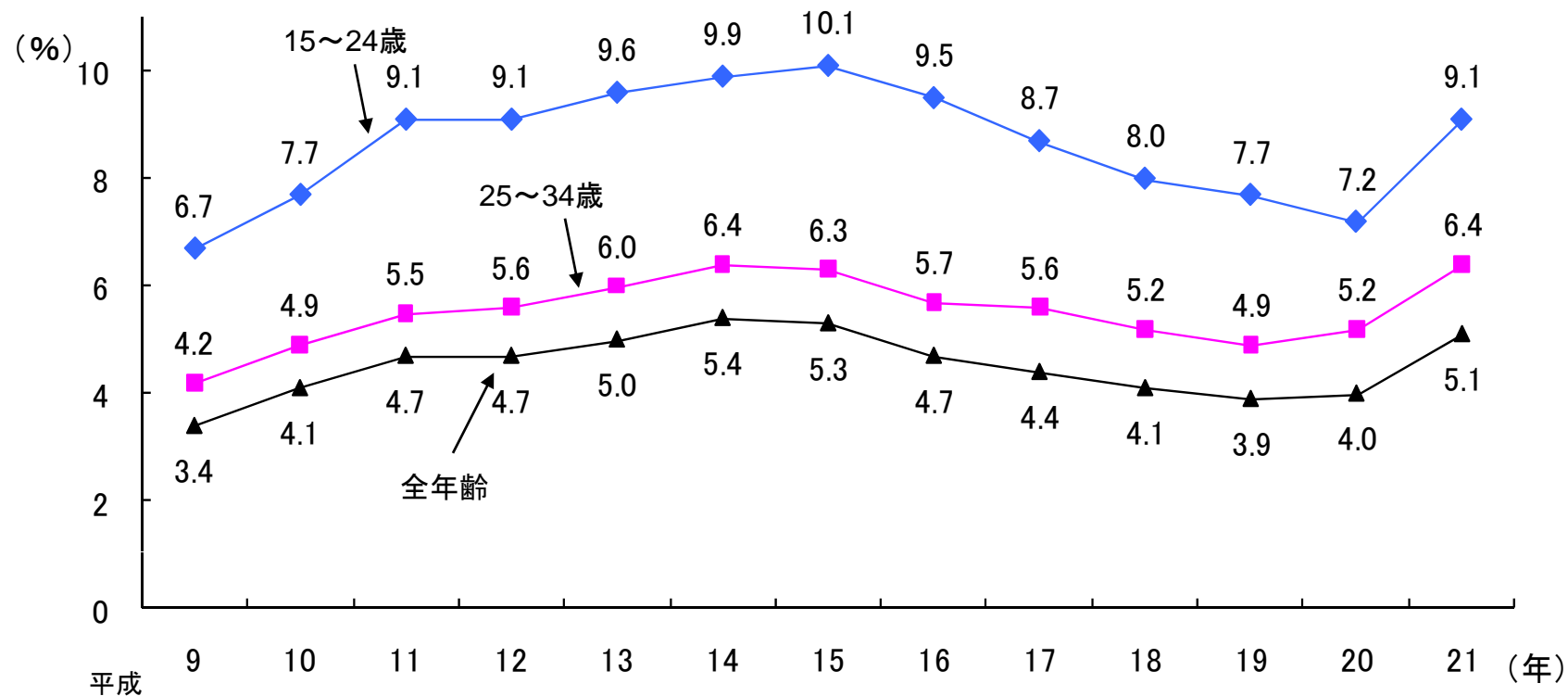
# 1 若年者雇用の状況



# 若年者の失業率の推移

- 24歳以下の若年者の完全失業率は、平成15年以降5年連続で改善していたものの、平成21年には9.1%と、前年より1.9ポイント上昇。
- 25～34歳層については、平成21年平均が6.4%と、前年より1.2ポイント上昇。

## 完全失業率の推移



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

(注) 完全失業率は年平均

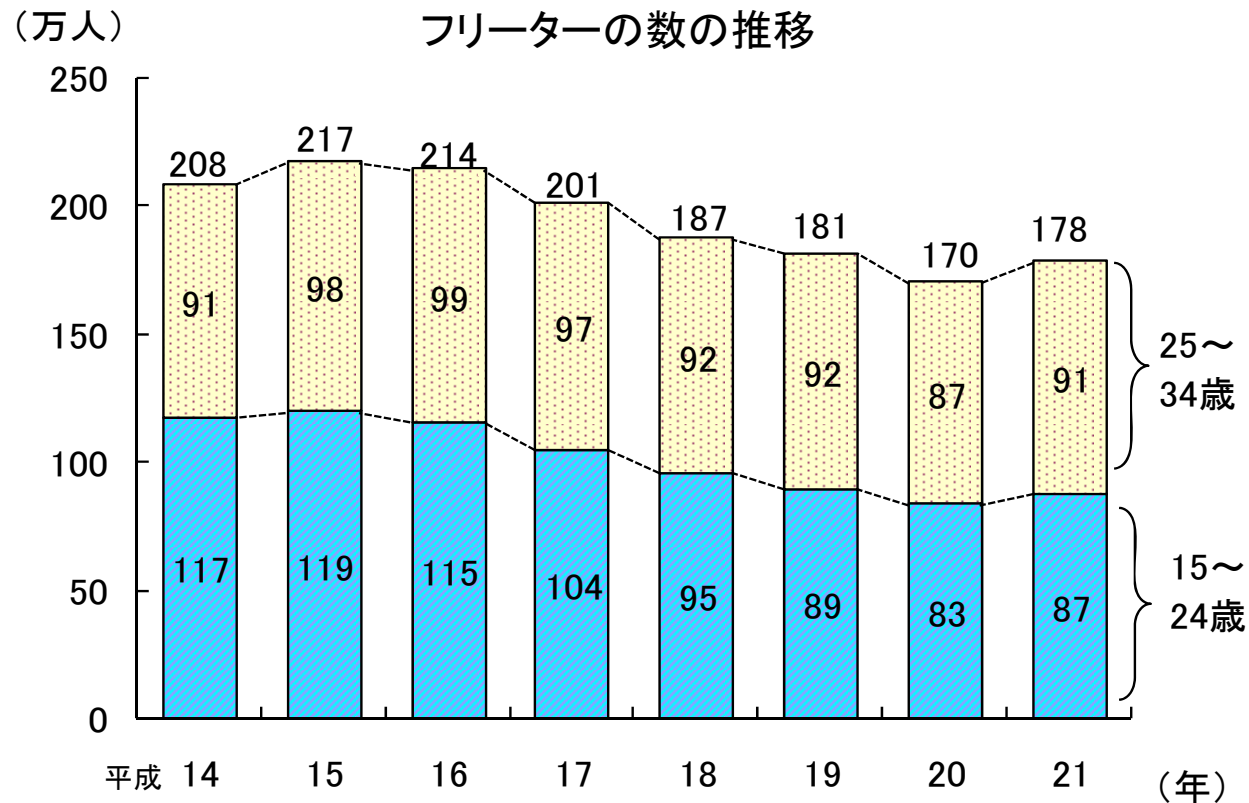


## 2 フリーターの状況



# フリーターの推移

○ いわゆる「フリーター」の数は、217万人(平成15年)をピークに 5年連続で減少したものの、平成21年には6年ぶりに増加。(平成21年178万人)



資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

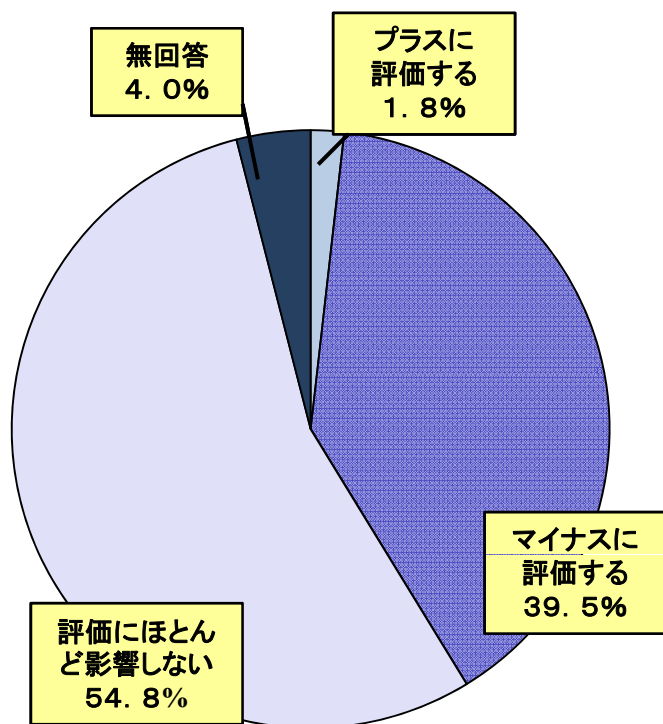
(注)「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、

- 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
  - 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
  - 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者
- の合計。

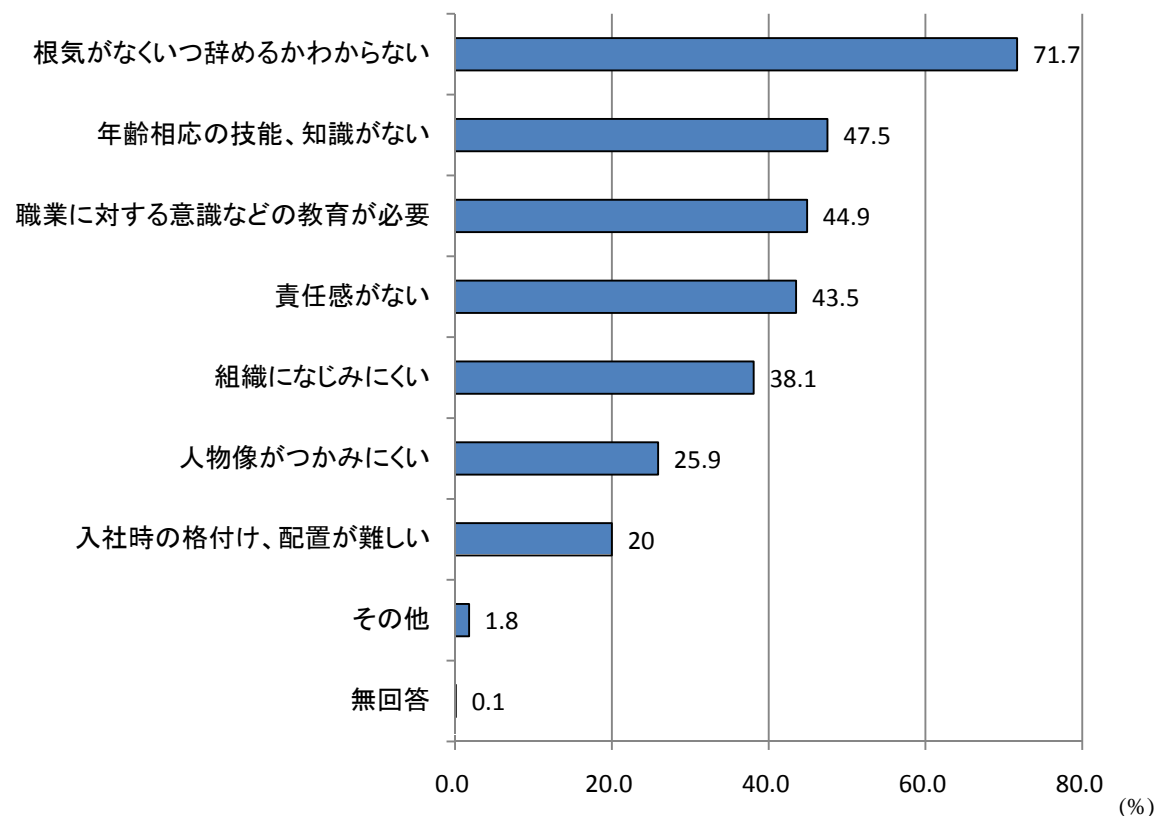
# フリーターであったことの評価

- フリーター経験をマイナスに評価する企業は全体の40%。一方、プラスに評価する企業は、2%と少数。
- 正社員登用時にフリーター経験をマイナスに評価する場合の理由は、「根気がなくいつ辞めるかわからない」「年齢相応の技能、知識がない」が多数。

○フリーターであったことの企業の割合



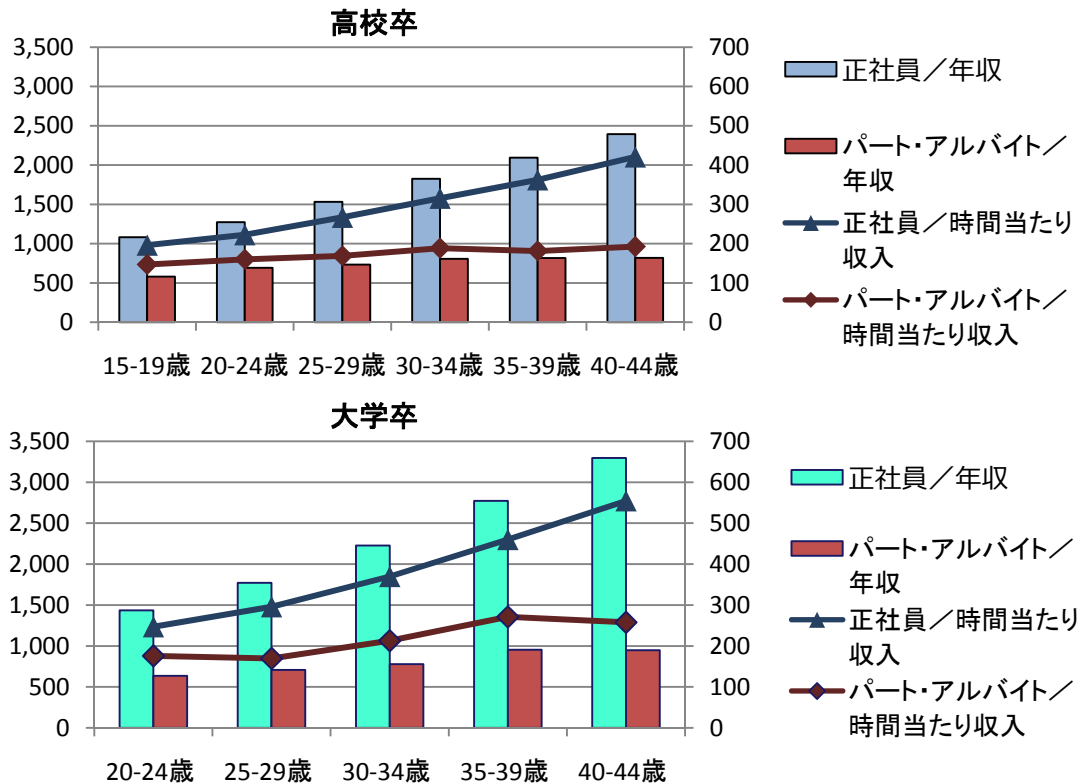
○フリーターであったことをマイナスに評価する理由（複数回答可）



# フリーターと正社員の生涯年収格差

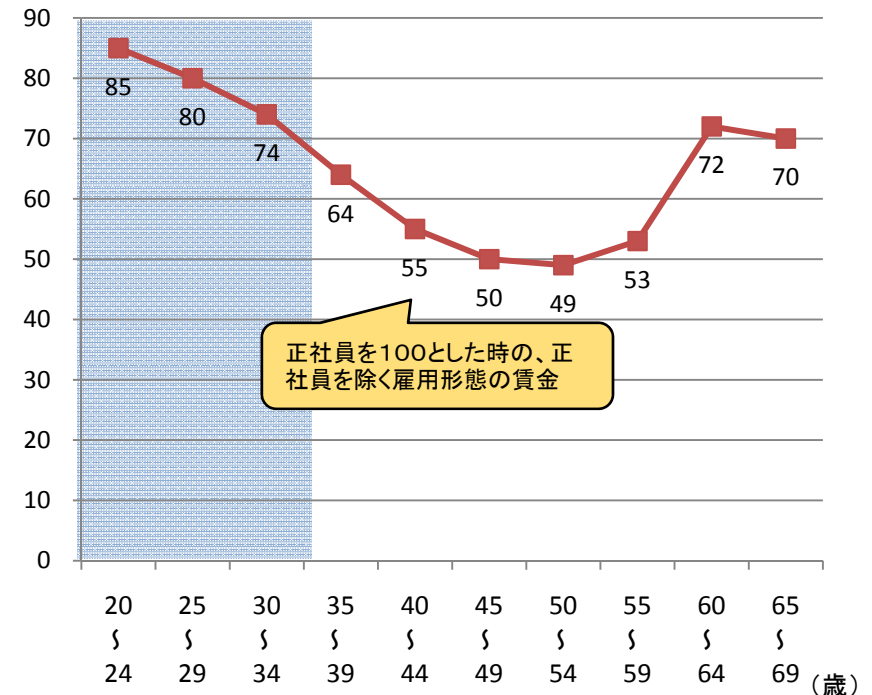
- 年齢が上がれば収入が増加する正社員に対して、パート・アルバイトはほとんど上がらず、横ばい状態となっている。
- 正社員と正社員以外の雇用形態との賃金格差が、年齢が高くなるにつれ広がっている（45～54歳では正社員の半分以下）。

学歴・雇用形態別の時間当たり収入、年収



※ 高校卒・大学卒ともに男性の数値。女性についても男性と同様の傾向がみられる。

正社員以外の雇用形態間賃金格差



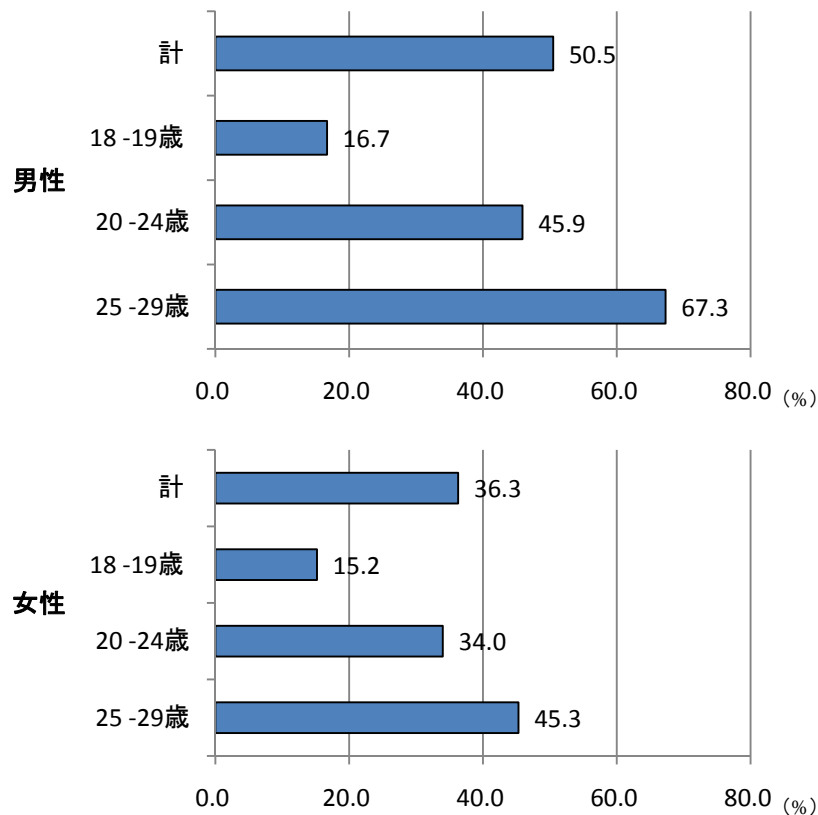
(資料出所)独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—」2009年

(資料出所)厚生労働省「平成21年賃金構造基本調査基本統計調査結果(全国)」

# フリーターが希望する就業形態

- 年齢が高いほど正社員になろうとしたことのある割合は高くなる。
- 現在フリーターでも、多くの人々が3年後には正社員・公務員を希望している。

フリーターから正社員になろうとしたことがある



現在の就業形態別 3年後に実現したい働き方

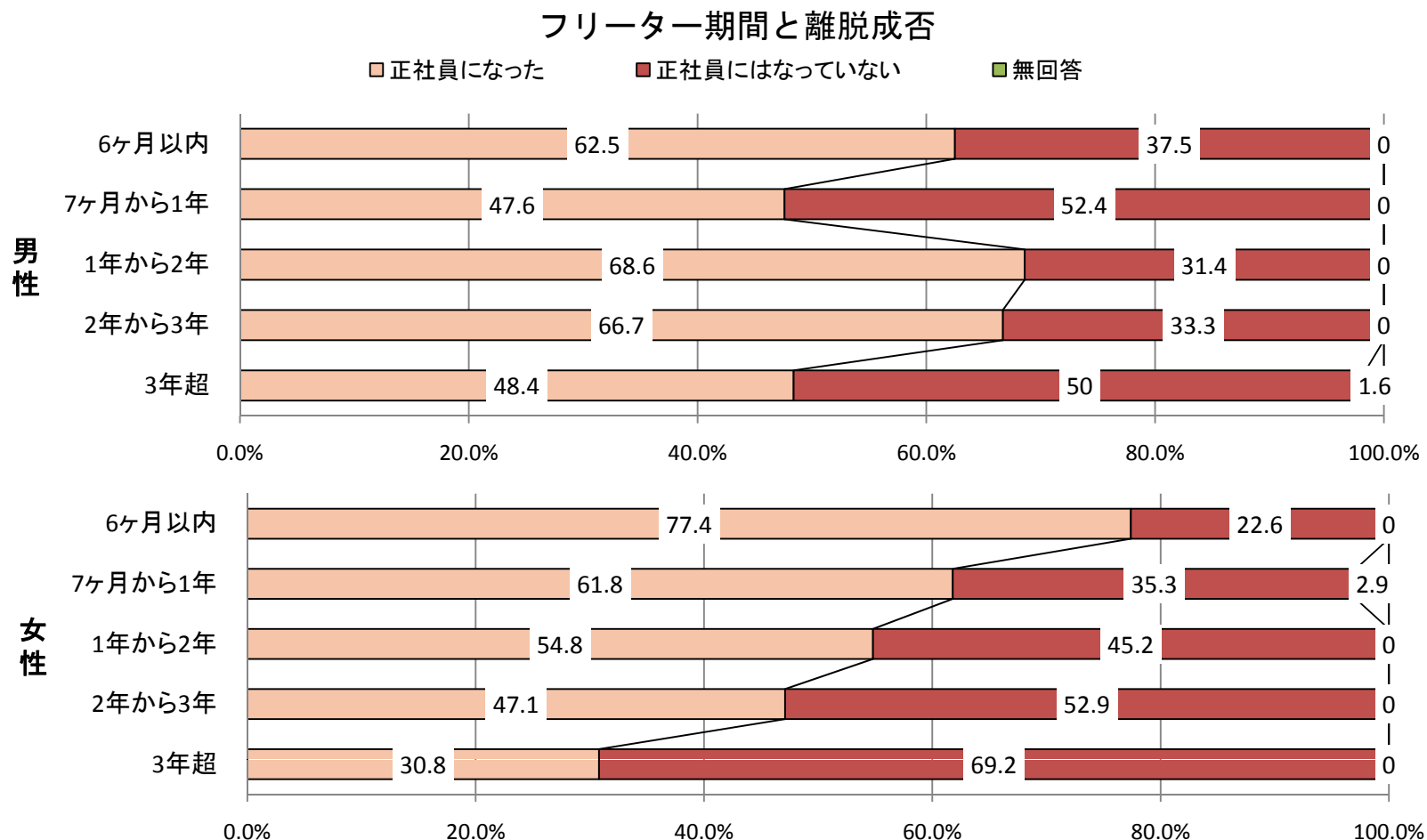
(単位:%)

		現在の就業形態			
		男性		女性	
		アルバイト・パート	契約・派遣等	アルバイト・パート	契約・派遣等
3年後に実現したい働き方	自営・家業	39.7	30.0	9.8	12.9
	アルバイト・パート	5.5	2.5	42.9	7.1
	派遣・契約	4.1	7.5	7.5	27.1
	正社員・公務員	45.2	52.5	30.8	44.3
	専業主婦・その他	5.5	7.5	9.0	8.6
	自営・家業、または正社員・公務員希望率	84.9	82.5	40.6	57.2

※ 調査対象者は東京都(島嶼除く)の18-29歳の若者計2000人(正規課程の学生、専業主婦を除く)。

# フリーターから正社員への転職状況

- フリーター期間が半年以内の場合、男性では約6割、女性では約8割が正社員になっている。
- フリーター期間が3年を超える場合、正社員になれた率は男性で約5割、女性で約3割であり、フリーター期間が長いと正社員になることが難しくなる。



(資料出所)独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援にむけて—」2006年  
 ※ 18~29歳、正規課程の学生、専業主婦を除く



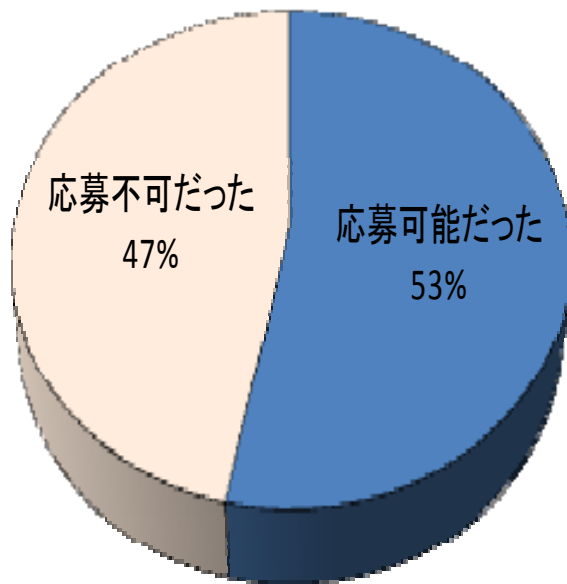
### 3 我が国の労働市場の特殊性(新規学卒一括採用)



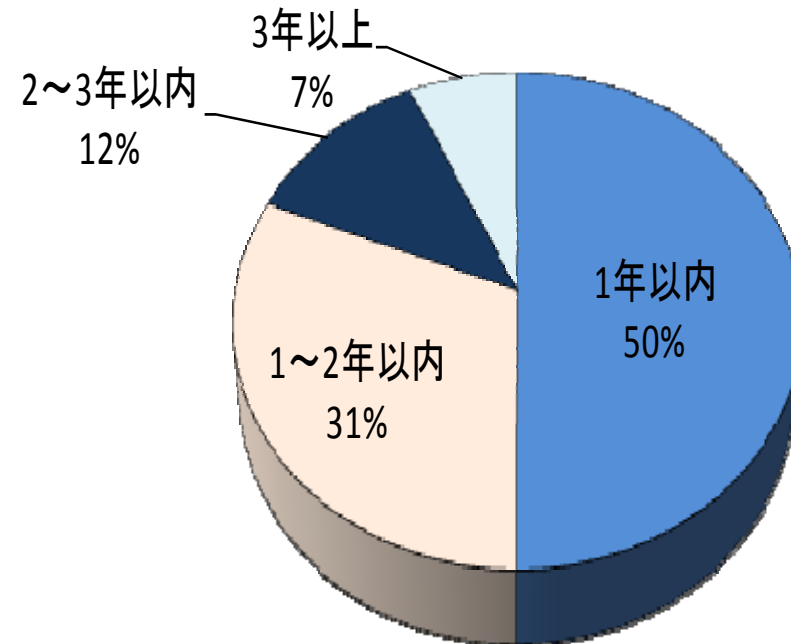
## 既卒者の募集状況

- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集した企業は約5割。
- 新卒者の採用枠で既卒者を受け入れる場合、卒業後3年以上の者も対象とする企業は1割未満。

新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況



新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期限



(注) 過去1年間に正社員の募集を行った事業所を100として集計。

(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査(平成22年8月)」

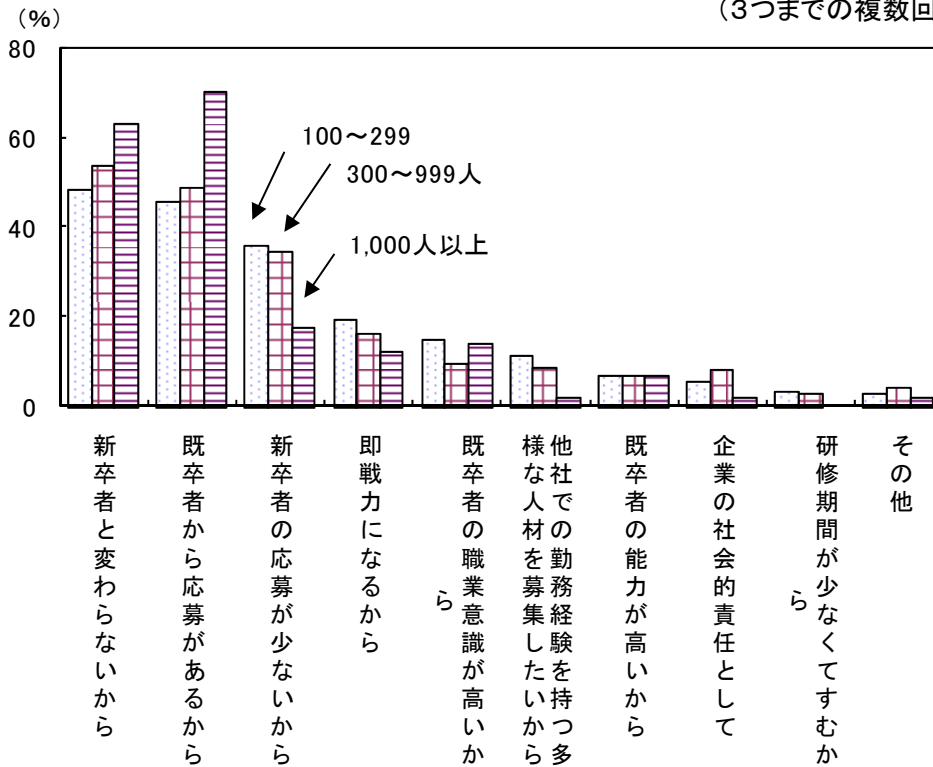
(注) 過去1年間(平成21年8月~平成22年7月)の正社員の募集状況

# 既卒者の募集理由と募集しない理由

○ 新規学卒者枠で既卒者を募集対象としない理由は、「新卒者で十分人員が確保できるから」。

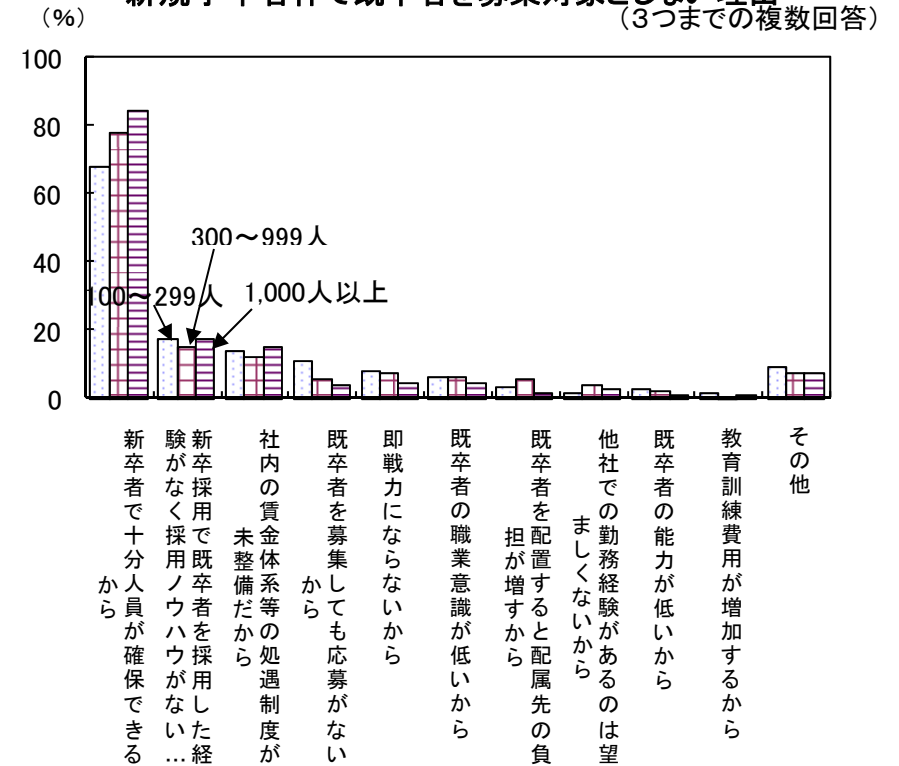
### 新規学卒者枠で既卒者を募集した理由

(3つまでの複数回答)



### 新規学卒者枠で既卒者を募集対象としない理由

(3つまでの複数回答)



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」(2008年4月)

(注) 過去1年間(平成18年9月~平成19年8月)の正社員の募集状況

# 大学生等の就職活動のルール

大学生等の就職・採用活動については、学校側が「申合わせ」、企業側（日本経団連）が「倫理憲章」を定めており、双方がこれを遵守することとなっている。

## 学校側の申合わせ（主な内容）

- ◆ 卒業・修了年次当初及びそれ以前は、学内及び学外で企業が実施する採用選考のための「企業説明会」（名称に関わらず、実質的に採用選考のための説明会を指す。）に対して会場提供や協力を行わない。
- ◆ 学校推薦は、原則として7月1日以降とする。
- ◆ 正式内定日は、10月1日以降である旨学生に徹底する。正式内定に至るまでの間においては、複数の内々定の状態が継続しないよう、学生を指導するとともに、9月30日以前の内々定は学生を拘束しないものである旨徹底する。

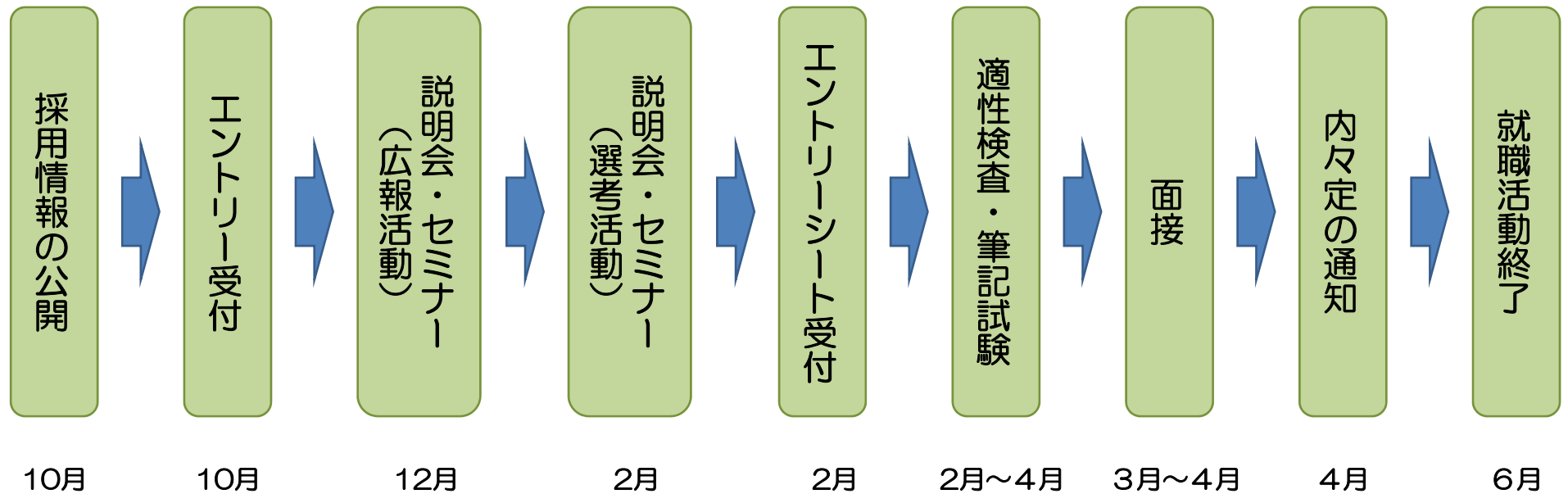
## 企業側の倫理憲章（主な内容）

- ◆ 卒業・修了学年の学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む。
- ◆ 正式な内定日は、10月1日以降とする。
- ◆ 卒業・修了年次当初及びそれ以前は、学内及び学外で企業が実施する採用選考のための「企業説明会」（名称に関わらず、実質的に採用選考のための説明会を指す。）に対して会場提供や協力を行わない。

※一種の紳士協定であり、「形骸化」による就職活動の早期化が問題として指摘されている。

※ハローワークにおいては、申合わせ及び倫理憲章の趣旨を尊重し、求人公開は卒業年の4月からとしている。

# 大学生の就職活動の標準的スケジュール



## 【就職活動の開始時期 (学部生)】

10月以前 21.3% 11月 18.7% 12月 15.5% 1月 10.3% 2月 11.5% 3月 6.1%

## 【最初の内々定の時期 (学部生)】

1月以前 8.7% 2月 13.6% 3月 25.2% 4月 25.1% 5月 7.9%

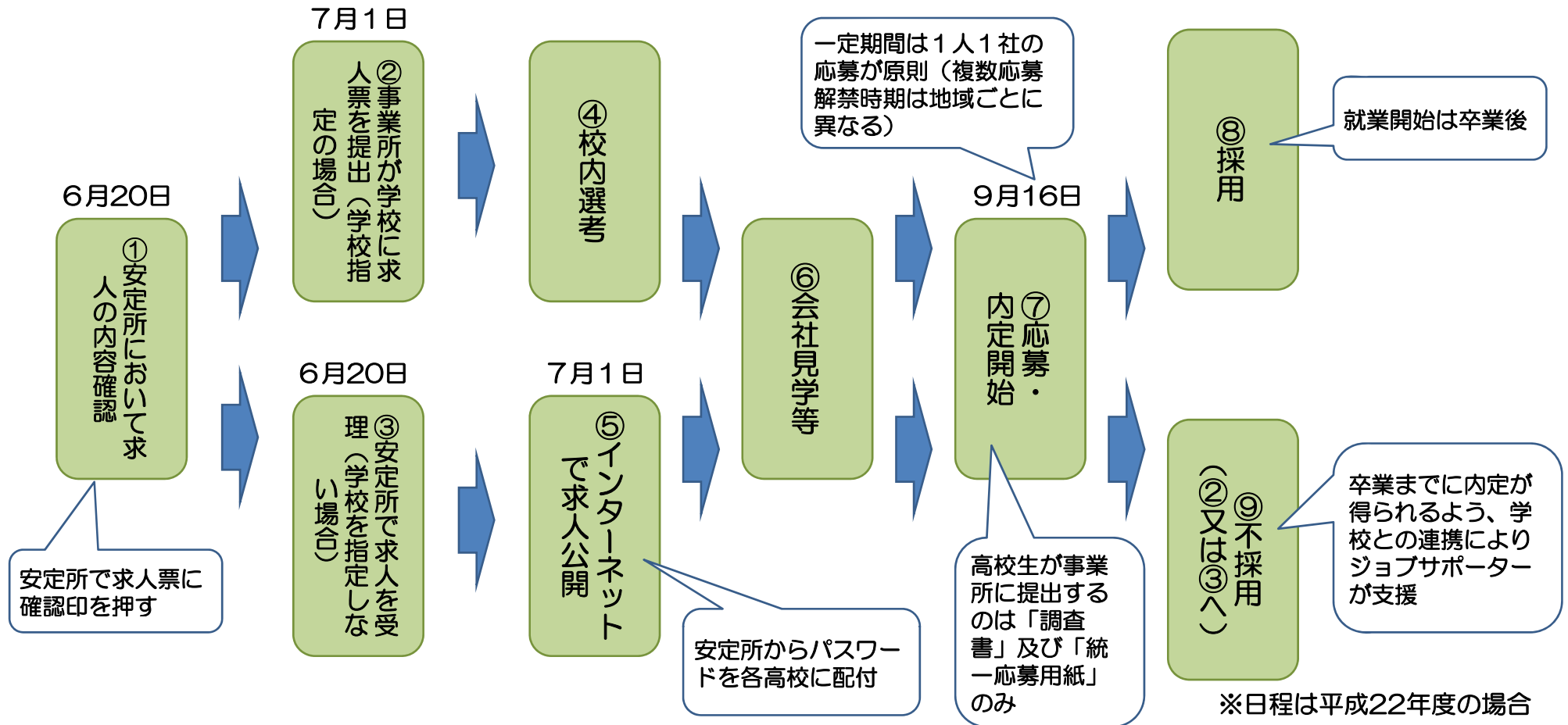
## 【内々定の集中している時期 (学部生)】

4月 16.9% 5月 28.6% 6月 12.9% 7月以降 32.2%

(文部科学省「平成22年度学生の就職・採用活動に関する調査」)

# 高校生の就職活動のルール

高校生の職業紹介は、安定所と学校との連携により実施しており、国（厚労省、文科省）、高校（全国高等学校長協会）、主要経済団体（日本経団連、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）の申し合わせにより、以下のとおり求人の手続きや応募のスケジュール等が厳格に定められている。





## 4 新卒者の状況

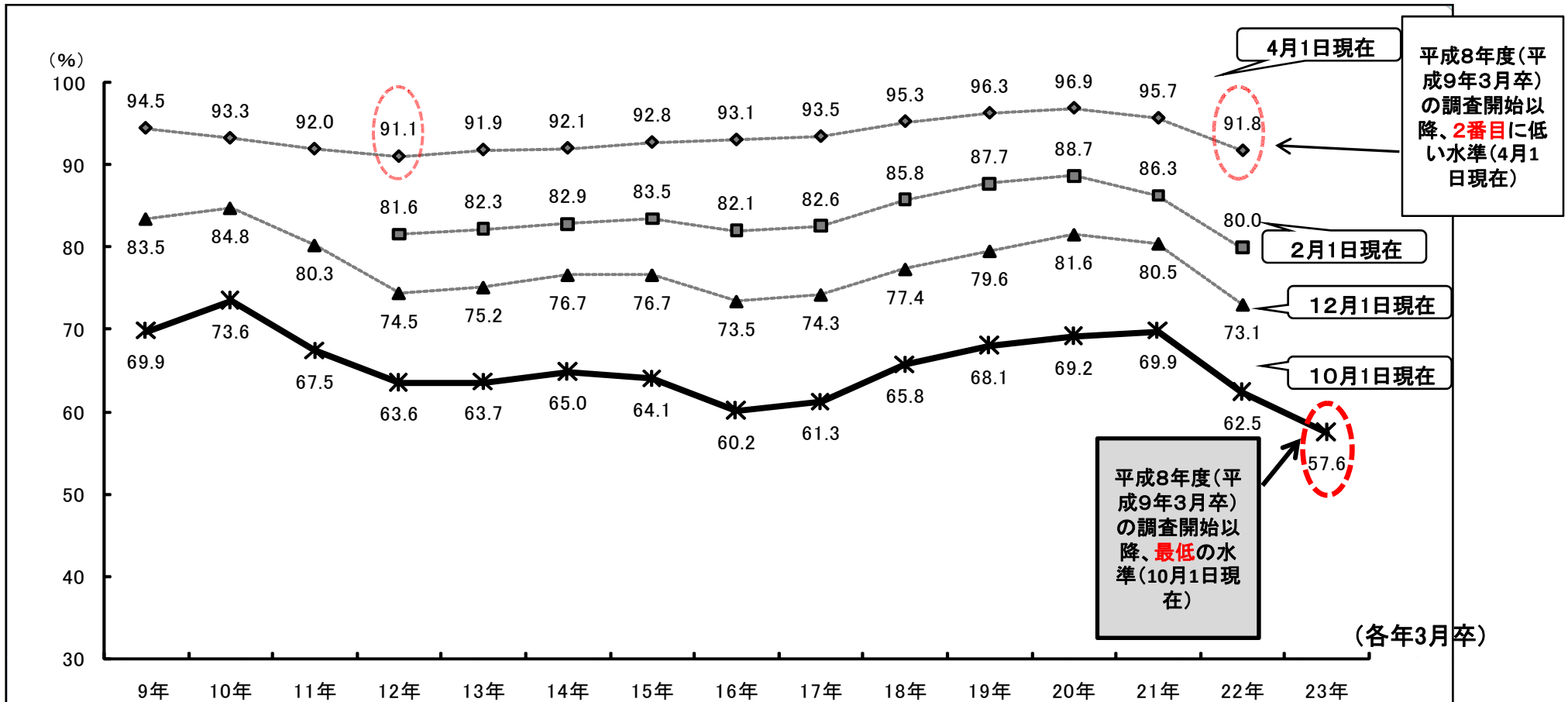


# 新規大学卒業者の就職状況の推移と見込み

○ 今春の新規大卒者の就職環境は、厳しい状況（10月1日現在）。

- ・ 就職内定率は57.6%。前年同期差は4.9ポイント減。
- ・ 就職内定者数は23万6千人（前年同期比12%減）

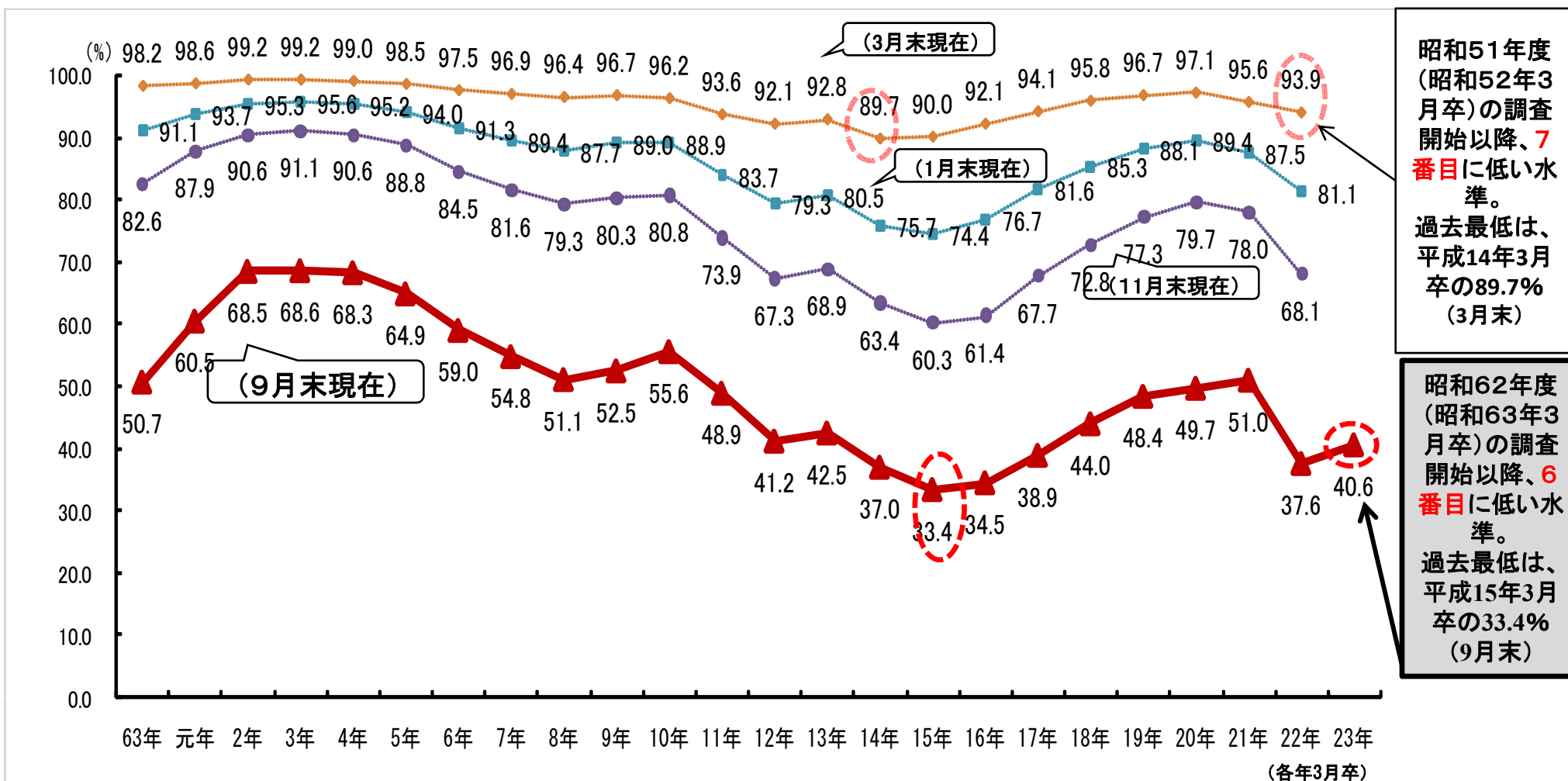
※ 文部科学省「学校基本調査」（速報値）から推計した卒業予定者数に本調査結果（就職希望率、就職内定率）を乗じて推計した数値



(資料出所)「大学等卒業予定者就職内定状況調査」(厚生労働省・文部科学省)  
 (注)内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。

# 新規高校卒業者の内定率の推移

- 来春の新規高卒者の就職環境は、厳しい状況（9月末）。
  - ・ 就職内定率は40.6%。前年同期差は3.0ポイント上回る。
  - ・ 就職内定者数 7万1千人（前年同期比7.2%増）



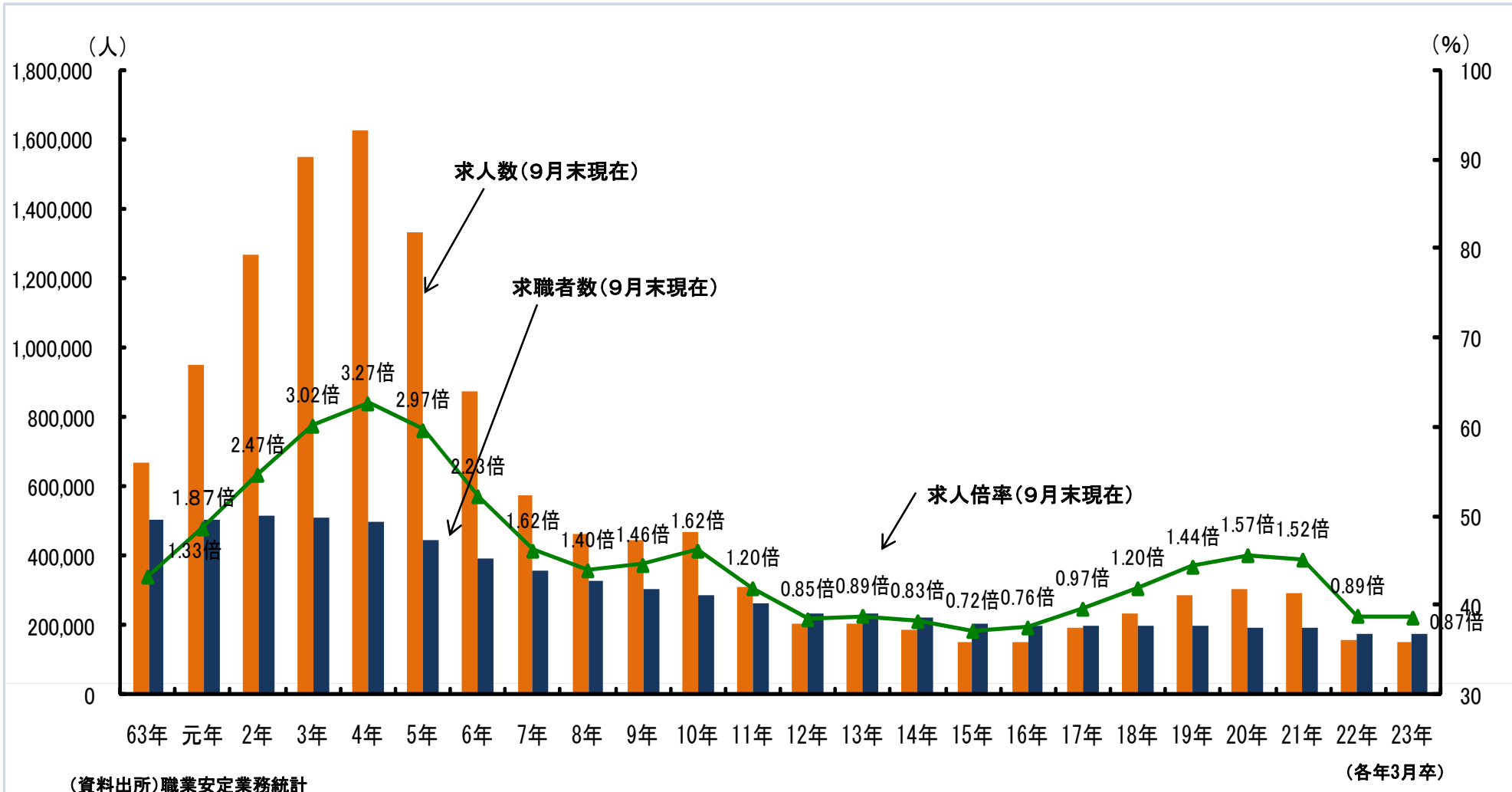
昭和51年度（昭和52年3月卒）の調査開始以降、7番目に低い水準。過去最低は、平成14年3月卒の89.7%（3月末）

昭和62年度（昭和63年3月卒）の調査開始以降、6番目に低い水準。過去最低は、平成15年3月卒の33.4%（9月末）

(資料出所)職業安定業務統計  
 (注)求職者数とは、学校又は公共職業安定所の紹介を希望する者の数

# 新規高校卒業者の求人・求職状況の推移

- 来春の新規高卒者の就職環境は、厳しい状況（9月末）。
  - ・ 求人倍率は0.87倍。前年同期差は0.02ポイント下回る。
  - ・ 求人数は15万1千人（前年同期比3.1%減）
  - ・ 求職者数は17万5千人（前年同期比0.7%減）



(資料出所)職業安定業務統計

(注)求職者数とは、学校又は公共職業安定所の紹介を希望する者の数

(各年3月卒)

# 新卒者の就職環境

○ 就職が決まらないまま卒業する者が約7.5万人存在。

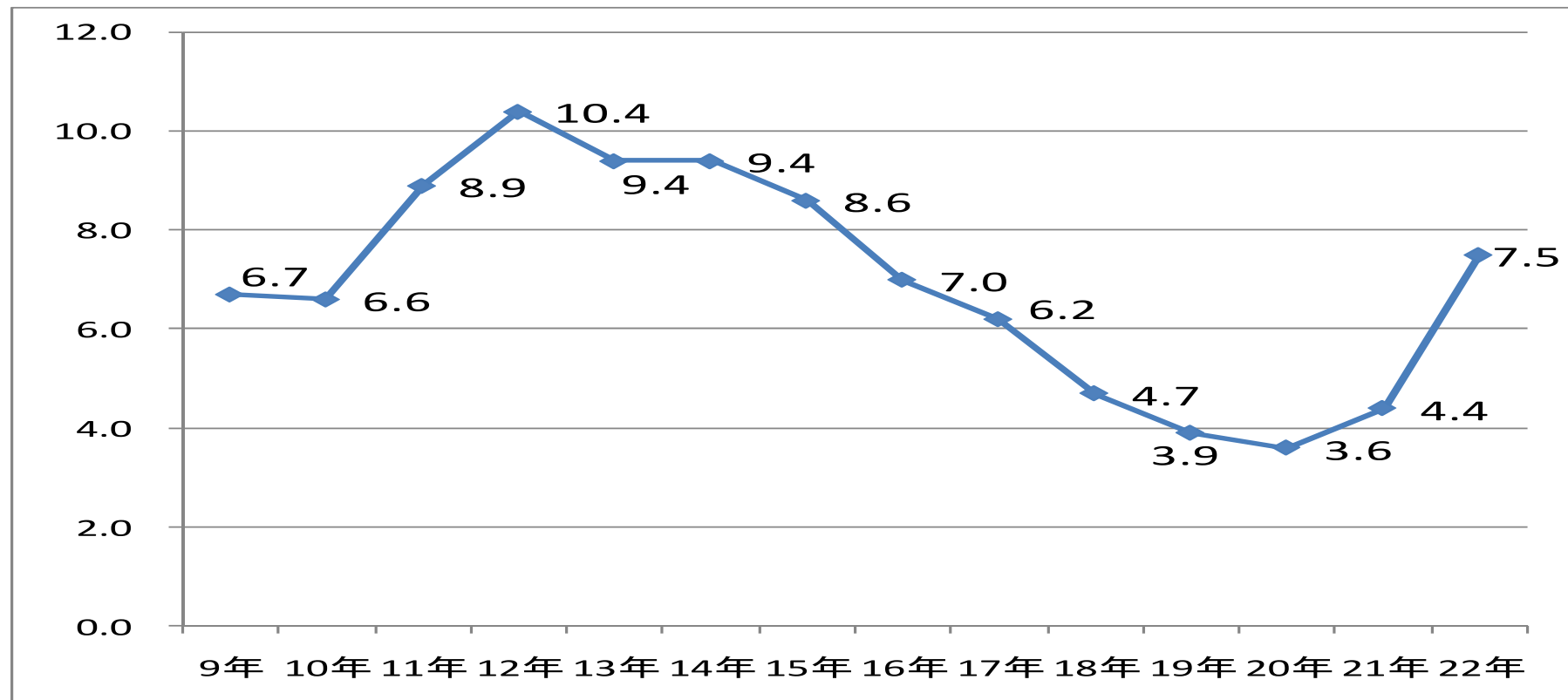
【新規大卒者等（4月1日現在）】就職希望者のうち、内定が得られていない者：6.6万人（前年同期2.9万人増）

【新規高卒者（3月末現在）】就職希望者のうち、内定が得られていない者：0.9万人（前年同期0.2万人増）

※ この他にも留年等の者が11.7万人（20年度から1.8万人増）

(万人)

未就職卒業生数





## Ⅱ 若年者雇用対策





# 1 平成23年度若年者対策(案)



# <平成23年度 若年者対策（案）>

## 1 新卒者、既卒者の就職支援

平成22年度に「経済危機対応・地域活性化予備費」及び補正予算により倍増した学卒ジョブサポーターを引き続き配置し、以下の支援を実施

### 学卒ジョブサポーターの活用等

- ◎ 高校・大学等と一体となった就職支援、中小企業とのマッチングの推進  
平成22年度に「経済危機対応・地域活性化予備費」及び補正予算により倍増した学卒ジョブサポーターを引き続き配置し、求人確保等就職面接会の開催への強力や大学主催の企業説明会等への出張による就職活動の相談等を実施する。
- ◎ 保護者等も含めた在学中からの就職に向けた支援  
学校との連携の下、保護者等も含めた在学中からの働く意義や職業生活についての講習、地元企業を活用した高校内企業説明会、関係者への積極的な情報発信等を実施する。

### 新卒者就職応援本部・新卒応援ハローワークの活用等

- 新卒者就職応援本部の活用促進  
地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」の活用を図り、地域の関係機関等の連携による新卒者・既卒者の就職支援を実施する。
- 新卒応援ハローワーク、新卒者就職実現プロジェクトの活用促進  
新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」の周知を進め、一層の活用促進を図り、新卒者・既卒者の就職を支援する。また、卒業後3年以内の既卒者の就職を促進するための奨励金を支給する「新卒者就職実現プロジェクト」の活用を図る。  
【新卒者就職実現プロジェクト】
  - ・ 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金：正規雇用から6か月後に100万円
  - ・ 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金：有期雇用（原則3か月）1人月10万円、正規雇用から3か月後に50万円
  - ・ 既卒者育成支援奨励金：有期雇用（原則6か月）1人10万円、そのうちOff-JT期間（3か月）は各月5万円を上限に実費を上乗せ、正規雇用から3か月後に50万円

## 2 フリーター等の正規雇用化の推進

- (1) ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化支援
  - ◎ 正規雇用で就職を希望するフリーター等に対して、担当者制による職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫した支援を徹底する。
- (2) ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援の実施
- (3) トライアル雇用制度等の助成制度の活用による就職支援
  - 若年者等トライアル雇用（1人4万円、最大3ヶ月）を活用し、若年者等（40歳未満）の正規雇用への移行を図る。
  - フリーター等を一定の有期雇用を経て正規雇用で採用する企業に対する若年者等正規雇用化特別奨励金の拡充（有期雇用1人月4万円・最大3か月、その後正規雇用に以降した場合：中小企業1人100万円、大企業1人50万円）等により、フリーター等の正規雇用化に向けた一層の取組の推進を図る。



## 2 新卒者、既卒者に対する就職支援



# 新成長戦略実現に向けた3段階構えの経済対策（抄）

（平成22年9月10日閣議決定）

## 新卒者雇用に関する緊急対策

特に支援が必要な未就職卒業者と来春に卒業する人を主たる対象として、求人意欲のある中小企業との間で、両方に対する支援を行いつつ、きめ細かく、丁寧なマッチングを集中的に実施するため、以下の対策を緊急に進める。

### <具体的な措置>

#### ○新たに緊急・重点的に取り組む対策

##### （ア）既卒者採用企業への奨励金の創設

卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人を提出し、既卒者を正規雇用する事業主に対し、ハローワークにおいて奨励金を支給する。

##### （イ）トライアル雇用を行う企業への奨励金の創設

卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため、有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる事業主に対し、ハローワークにおいて奨励金を支給する。

##### （ウ）「新卒者就職応援本部」の設置

地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」を、全都道府県労働局に設置する。

##### （エ）臨床心理士等による相談の導入

ハローワークが行う面接会や、「新卒応援ハローワーク」において、内定を得られず心理的な問題を抱える新卒者等に対し、臨床心理士等がそのサポートを行う。

#### ○新卒者等に対する相談支援の強化

##### （ア）キャリアカウンセラーの増員等による相談支援の強化

大学等におけるキャリアカウンセラーを倍増するとともに、高等学校におけるキャリアカウンセラーの配置を推進し、学生・生徒の実態に即した就職支援の強化を図る。

##### （イ）就業力を向上させるための支援プログラムの充実

産業界との連携による課題解決型授業など、学生の社会的・職業的自立に向けた就業力育成のための大学の取組を強化する。

##### （ウ）臨床心理士等による相談の導入（再掲）

##### （エ）大学等の就職支援担当者向けのメールマガジンの発行

大学等の就職支援業務担当者に対し、ハローワークで行っているサービスやイベント情報を定期的に提供するためのメールマガジンを発行し、情報提供を強化する。

## ○採用意欲の高い中小企業と新卒者等のマッチング促進

### (ア)ジョブサポーターによるきめ細かなマッチングの強化

「大卒・高卒就職ジョブサポーター」(928人)を倍増し、雇用情勢の悪い地域へ重点に配置することにより、1.5万件の求人を開拓し、2万人の正社員就職を実現する。

また、保護者に対し、中小企業への正社員就職の重要性を訴える啓発文書の送付等の働きかけを行う。

### (イ)「中小企業採用力強化事業」の拡充

対象企業の拡大により、1万人の求人を開拓し、中小企業と学生のマッチングについて、インターネット求人サイト等を活用して支援する。

### (ウ)「雇用意欲企業」の発掘・拡大

採用意欲があり人材育成に優れる企業をウェブページ等を通じて情報発信し、「雇用意欲企業」を発掘・拡大する。

## ○インターンシップ・トライアル雇用の促進

### (ア)トライアル雇用を行う企業への奨励金の創設(再掲)

### (イ)多様なインターンシップ機会の提供

ハローワークによる短期のインターンシップや、中小企業団体等による半年の多様なインターンシップ(新卒者就職応援プロジェクト)により、多様なインターンシップ機会を提供する。

### (ウ)京都ジョブパークモデルの全国展開

重点分野雇用創造事業を活用し、地方公共団体が主体となって行う京都ジョブパーク方式等による未就職卒業者のトライアル雇用について、全国的に展開する。

## ○関係機関の連携による地域の実情に応じた就職支援とワン・ストップサービスの推進

### (ア)「新卒者就職応援本部」の設置(再掲)

### (イ)「新卒応援ハローワーク」を拠点としたワン・ストップサービスの推進

全都道府県労働局に新卒者等が利用しやすい専門のハローワークを設置し、大卒就職ジョブサポーターによる就職支援を行う。

## ○既卒者の新卒枠での採用促進

### (ア)既卒者採用企業への奨励金の創設(再掲)

### (イ)「青少年雇用機会確保指針」の改正

雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」を改正し、卒業後3年間は新卒として応募できるようにすることを盛り込み、既卒者の新卒枠での採用が促進されるよう経済団体等に要請する。

# 円高・デフレ対応のための緊急総合経済対策（抄）

（平成22年10月8日閣議決定）

## 新卒者・若年者支援の強化

厳しい就職環境、雇用情勢が見込まれる中、新卒者・若年者対策を強化する。

### <具体的な措置>

#### ○「新卒者就活応援プログラム（仮称）」の実施等

##### （ア）新卒者就職実現プロジェクトの拡充

経済危機対応・地域活性化予備費において措置した「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」・「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」（「新卒者就職実現プロジェクト」）を拡充し、平成23年度末まで延長するとともに、長期の育成支援が必要な者への支援を行う。

##### （イ）「新卒応援ハローワーク」の機能強化によるワン・ストップサービスの更なる推進等

「新卒者就職実現プロジェクト」も活用しつつ、新卒応援ハローワークにおいて、ジョブサポーターを増員し、採用意欲のある中小企業等とのマッチングや定着支援、面接会の開催など、ワン・ストップできめ細かな支援の充実を図る。

また、特に雇用情勢が厳しい沖縄県において新卒者に対する就職支援を重点的に行う。

#### ○若年者等正規雇用化特別奨励金の拡充

年長フリーター等の正規雇用を支援する「若年者等正規雇用化特別奨励金」のうち、「トライアル雇用活用型」の支給対象者（25～39歳）について、25歳未満の者も対象に含めるよう年齢枠を拡大する。

#### ○中小企業を中心とする企業と学生のミスマッチ解消

ジョブカフェにおける中小企業等向けの求人開拓を一層進めるとともに、中小企業等の魅力を発信する事業を強化する。

# 新卒者雇用に関する緊急対策

(3段階の経済対策(平成22年9月10日閣議決定)・緊急総合経済対策(平成22年10月8日閣議決定))

## 予備費 (3段階の経済対策)

ハローワーク又は高校・大学等に出向き、学生・生徒への就職活動の相談、職業適性検査、就職活動についてのセミナーの開催などの就職支援を実施。また、企業を訪問しての求人開拓、地域の中小企業と新卒者等とのマッチングを実施。

## 補正予算(緊急総合経済対策)

### ○「ジョブサポーター」の増員によるきめ細かな支援

【予備費17.1億円 平成22年8月31日から増員開始】  
「大卒・高卒就職ジョブサポーター」を増員(928人→1,753人)し、中小企業と新卒者等とのマッチングを集中的に実施。

大学等の卒業年次の在学生(留年生を含む)及び卒業後3年以内の既卒者等を対象に、全国ネットワークを活かした求人情報の提供、職業相談、職業紹介をはじめ、就職までの一貫した担当者制の支援、臨床心理士による心理的サポート、「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」や「3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」の活用促進、短期のインターンシップ機会の提供を実施。

### ○ワン・ストップできめ細かな支援の充実

【補正予算要求額 5.5億円】

ジョブサポーターを増員(1,753人→2,003人)し、定着支援や担当者制による個別支援の実施等により、ワン・ストップできめ細かな支援を充実。

### ○全都道府県にワンストップで新卒者を支援する「新卒応援ハローワーク」を設置

【予備費3.8億円 平成22年9月24日から実施】  
全都道府県労働局に、新卒者等が利用しやすい専門のハローワークとして、「新卒応援ハローワーク」(平成22年11月8日現在 55カ所)を設置し、大卒就職ジョブサポーターによるワンストップの就職支援を実施。

### ○臨床心理士等による心理的サポートを実施

【予備費1.1億円 平成22年9月24日から実施】  
ハローワークが行う面接会や、「新卒応援ハローワーク」において、内定を得られず心理的な問題を抱える新卒者等に対し、臨床心理士等がそのサポートを実施。

### ○「新卒者就職応援本部」を設置し、地域の実情を踏まえた就職支援を実施

【予備費2.6億円 平成22年9月24日から実施】  
全都道府県労働局に、ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」を設置し、地域の実情を踏まえた就職支援を実施。

( 続く )

予備費  
(3段構えの経済対策)

○新卒扱いで既卒者を採用する企業への奨励金を創設

【予備費 54億円 平成22年9月24日から実施】

【正規雇用から6か月経過後に100万円支給】

卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人を提出し、既卒者を正規雇用する事業主に対し、ハローワークにおいて「3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」を支給。

○既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への奨励金を創設

【予備費 64億円 平成22年9月24日から実施】 【有期雇用(原則3か月)

1人月10万円、正規雇用移行から3か月後に50万円支給】

卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため、有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる事業主に対し、ハローワークにおいて「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」を支給。

○未内定者・既卒者を対象に、短期のインターンシップ  
機会を提供

【予備費1.8億円 平成22年9月24日から実施】

未内定者(留年生含む)や卒業後3年以内の既卒者を対象に、ハローワーク及び新卒応援ハローワークにおいて、短期(最長1か月)のインターンシップ機会を提供。

○「青少年雇用機会確保指針」の改正(「卒業後3年間は新卒扱い」)

【平成22年11月15日改正】

雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」を改正し、卒業後3年間は新卒として応募できるようにすることを盛り込み、既卒者の新卒枠での採用が促進されるよう経済団体等に要請。

補正予算(緊急総合経済対策)

○23年度末まで延長

【補正予算要求額 156億円】

○23年度末まで延長・長期の育成支援が必要な者への支援の実施(拡充)

【補正予算要求額 224億円】

「既卒者育成支援奨励金」の創設

【補正予算額 112億円】

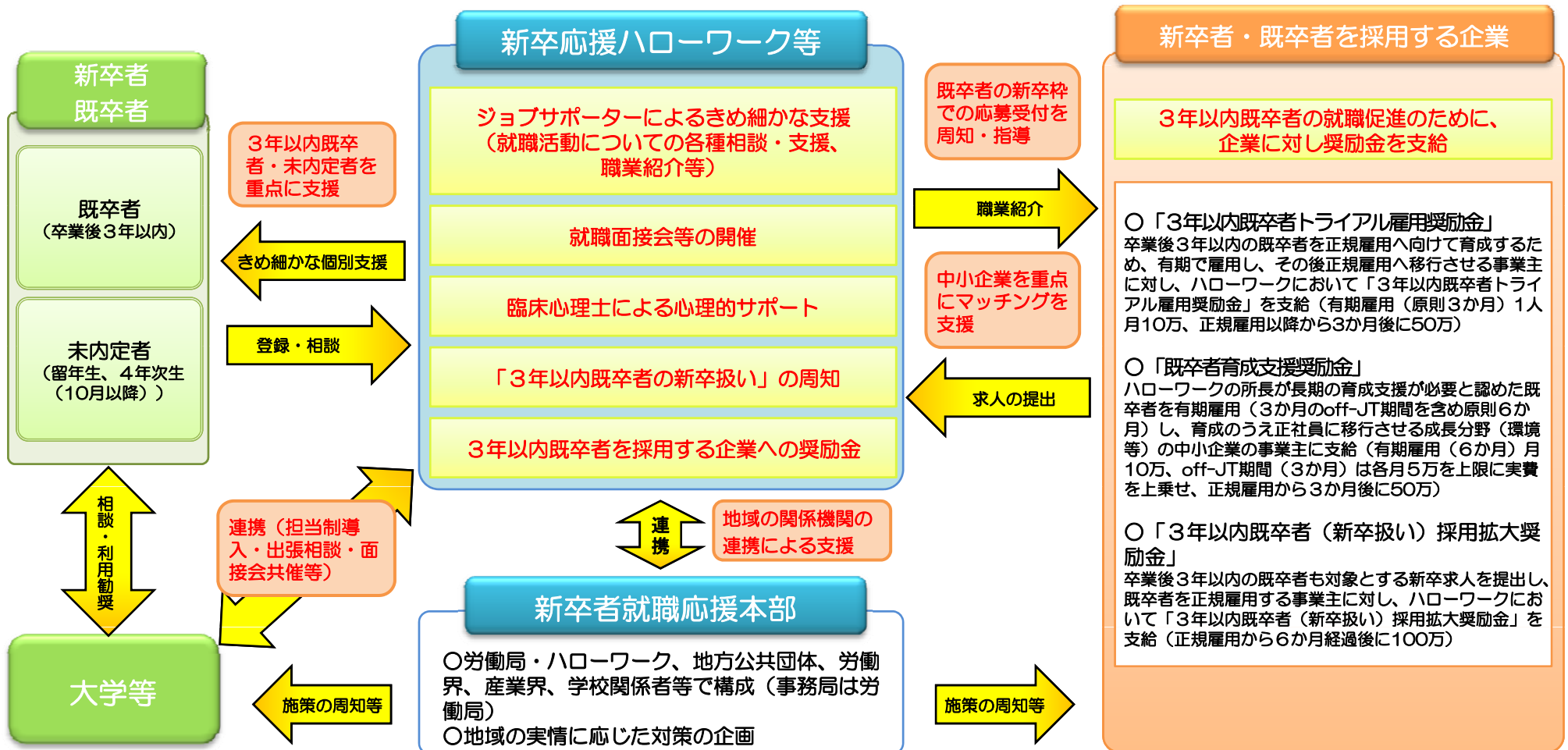
長期の育成支援が必要な既卒者を有期雇用(3か月のoff-JT期間を含め原則6か月)し、育成のうえ正社員に移行させる成長分野(環境等)の中小企業の事業主に支給。【有期雇用(6か月)月10万、Off-JT期間(3か月)は各月5万を上限に実費を上乗せ、正規雇用から3か月後に50万】

※このほか、大学等とハローワークの一体的就職支援(面接会の共催等)、大学等の就職支援担当者、新卒者、企業を対象にしたメルマガの発行、保護者等関係者への啓発文等の送付による働きかけの実施、新卒者に対する地域の中小企業PR(地元企業を活用した高校内企業説明会の実施等)などを実施。

# ハローワークにおける大学等の新卒者・既卒者支援の全体像

ハローワークにおいては、「経済対策」（平成22年9月10日閣議決定）及び「緊急総合経済対策」（平成22年10月8日閣議決定）に基づき、

- ①全国に新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」を設置
  - ②ジョブサポーターを倍増配置し、大学等とも連携し、新卒者・既卒者に対するきめ細かな支援を実施
  - ③3年以内既卒者を採用する企業への奨励金の創設
- などの新卒者・既卒者支援に取り組んでいます。



# 新卒応援ハローワークの設置による学生・既卒者への就職支援の強化

各都道府県労働局に、「新卒応援ハローワーク」（学生及び既卒者の就職を支援する専門のハローワーク）を設置し、大卒就職ジョブサポーターによる全国ネットワークの就職支援を行う。

**業務内容** 学生および卒業後3年以内の既卒者等を重点に、以下の内容を実施。

① 大学等との連携による支援(大学担当者制の導入)

- ・ 定期的な出張相談
- ・ 大学等と連携した就職面接会の実施
- ・ 大学の就職支援担当者への支援
- ・ 保護者への啓發文送付



応募先の選定等就職活動の進め方についての相談を実施

② 中小企業とのマッチングの強化

- ・ ジョブサポーターの事業所訪問により、希望する人材像を把握し、個別に求職者を選定しマッチング
- ・ ジョブサポーターが訪問した企業の詳細情報をまとめた冊子の配布



求人検索コーナーでは、インターネットにより全国の学卒用の求人情報を提供

③ 就職までの一貫した担当者制支援の充実

④ 他地域での就職を希望する利用者への支援

⑤ 臨床心理士による心理的サポート

⑥ 求人開拓の強化

⑦ 3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金及び3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の活用による既卒者の就職促進

# 高卒・大卒就職ジョブサポーターの活用による新規学卒者への就職支援

## ＜高校＞ 高卒就職ジョブサポーターが支援

高卒就職ジョブサポーターは、主として高校等に出向き、個別の職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫した就職支援を実施。

（ハローワークにおける主な支援内容）

- ① 適正な労働条件確保のための求人内容の確認、求人確保及び求人情報の提供
- ② 職業指導（職業適性検査、職業情報の提供等）
- ③ 就職面接会等の開催
- ④ 未内定者等に対する個別支援（職業相談・職業紹介）、保護者への周知・啓発



高校生を求人企業に引率

## ＜大学、短大、専門学校等＞ 大卒就職ジョブサポーターが支援

大卒就職ジョブサポーターは、大学等に対し、担当者制の導入等、学校と緊密な連携の下、大学訪問等による未内定者の早期把握、キャリアセンター担当者に対する支援、学生に対する個別支援（エントリーシート作成指導、面接指導、応募先の選定等）、就職面接会の開催支援等を実施。

また、新卒応援ハローワーク等において、以下の支援を実施。

（新卒応援ハローワーク等における主な支援内容）

- ① インターネットを通じた広域的な求人情報の提供、中小企業とのマッチング、求人開拓
- ② 就職支援セミナー、就職面接会等の開催
- ③ 希望者に対する個別支援（エントリーシート作成指導、面接指導、応募先の選定等）、保護者への周知・啓発



就職活動の進め方についての相談を実施

## 【就職支援体制の強化】

緊急雇用対策  
(平成21年10月23日)

緊急経済対策  
(平成21年12月8日)

経済対策  
(平成22年9月10日)

緊急総合経済対策  
(平成22年10月8日)

高卒就職ジョブサポーター	474人	→	532人 (+58人)	→	779人 (+247人)	→	1,084人 (+305人)	→	1,084人 (+0人)
大卒就職ジョブサポーター	56人	→	86人 (+30人)	→	149人 (+63人)	→	669人 (+520人)	→	919人 (+250人)
合計	530人	→	618人 (+88人)	→	928人 (+310人)	→	1,753人 (+825人)	→	<b>2,003人 (+250人)</b>

（注）ジョブサポーターには、大学等での就職支援担当や企業の人事労務担当の経験者、キャリアカウンセラーの資格を有する者等がなっている。

## 「新卒者就職応援本部」の設置

47都道府県労働局に、ハローワーク・労働局を中心とした地域における新卒者の就職支援についての企画・調整を行う「新卒者就職応援本部」を設置した。

### 【構成機関】

- ・ ハローワーク・労働局
  - ※ 本部長：都道府県労働局長、事務局長：都道府県労働局職業安定部長
- ・ 地方公共団体
- ・ 学校関係者
- ・ 産業界
- ・ 労働界

### 【実施内容】

- ・ 地域における新卒者支援の実施状況の把握
- ・ 地域における新卒者の就職状況等の調査・把握
- ・ 事業主団体等への「就職実現プロジェクト」(※)の周知・啓発
  - ※ 新規学卒時に正規雇用として就職できなかった者を採用した企業に対し、奨励金を支給
- ・ 事業主団体等への「新卒者企業実習推進事業」(※)の実施についての調整
  - ※ 短期のインターンシップの機会を提供
- ・ 事業主団体等への雇用対策法に基づく指針の改正等についての周知・啓発
- ・ 事業主団体への採用拡大の要請 等

# 青少年の雇用機会の確保等に関して 事業主が適切に対処するための指針（抜粋）

（平成19年厚生労働省告示第275号）

※平成19年10月1日施行

## 第二 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

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。

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも3年間は応募できるものとすること。【下線部を平成22年11月15日に追加】

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

## 【根拠法令】 雇用対策法（抜粋）（昭和41年法律第132号）

雇用対策法とは、労働者が自らの能力を有効に発揮し、その雇用の安定が図られるよう、国が講ずる雇用に関しての必要な施策等を規定しているもの

第七条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならない。

第九条 厚生労働大臣は、前二条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

# 3年以内<sup>(※)</sup>の既卒者を採用する事業主への 奨励金の創設（概要）

※ 平成22年度は平成20年度以降の卒業生。平成23年度は平成21年度以降の卒業生

	助成金名称	目的	対象事業主	対象求職者	助成内容
①	3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金	新卒枠で既卒者も受付を行うように、採用慣行を変える	3年以内既卒者を新卒枠で正社員採用する事業主	大学（大学院）、短大、専修、高専の卒業生	新卒枠で正社員採用した場合、6か月後に100万円（雇用保険適用事業所単位で1回限り）
②	3年以内既卒者トライアル雇用奨励金	はじめは有期雇用とすることで、採用のハードルを下げる	3年以内既卒者をはじめにトライアル雇用（原則3か月の有期雇用）し、その後正社員に移行させる事業主	大学（大学院）、短大、専修、高専、高校、中学の卒業生	トライアル雇用期間（上限3か月）は1人月10万円、正社員移行から3か月後に1人50万円（最大1人80万円）
③	既卒者育成支援奨励金	① はじめは有期雇用とすることで、採用のハードルを下げる ② 既卒者の能力開発を進める ③ 成長分野の中小企業での既卒者の雇用を進める	長期の育成支援が必要な3年以内既卒者をはじめにトライアル雇用し、育成（OFF-JT）のうえ正社員に移行させる成長分野（健康、環境分野および関連するものづくり分野）の中小企業の事業主	大学（大学院）、短大、専修、高専、高校、中学の卒業生	②に加え、トライアル雇用期間を3か月以内のOFF-JT期間を含む原則6か月間に延長。さらにOFF-JT期間は各月5万円を上限に実費を上乗せ支給（最大1人125万）

## 要注意！ 主な要件

- 雇用保険の適用事業主で、労働法令（労働基準法等）違反や事業主都合の解雇がないこと。
- あらかじめハローワークに求人を提出し、ハローワークによる職業紹介を経て雇い入れること（ハローワークの職業紹介以前に内定がある場合は支給対象外）。
- 以前雇用した者を再度雇い入れること場合は支給対象外

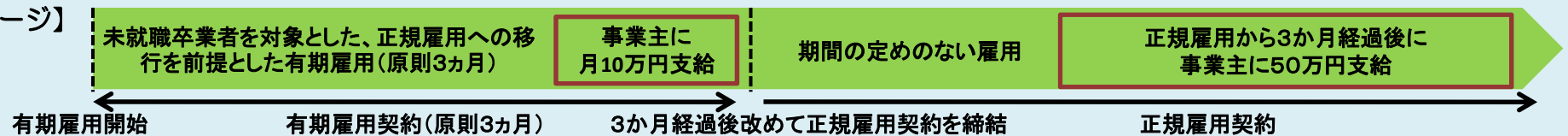
## 新卒者就職実現プロジェクト（詳細）

### 1. 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金〔経済対策、予備費〕

卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため有期雇用で雇用し、その後正規雇用へ移行させる事業主に対し、「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」を支給し、新卒者の受入れに係る負担を軽減し、採用インセンティブを高めるとともに、正規雇用への移行の促進を図る。

- ① 対象者：未内定の大学生、高校生等（平成20年3月以降の卒業生→平成23年度は平成21年3月以降の卒業生）
- ② 支給対象事業主：奨励金の対象となる求人を出し、ハローワークまたは新卒応援ハローワークからの紹介により、原則3カ月の有期雇用を経て未就職卒業者を正規雇用として雇入れた事業主
- ③ 支給額等：(i) 有期雇用期間・・・対象者1人につき月額10万円（有期雇用期間は原則3カ月間。有期雇用期間終了後に支給）  
(ii) 有期雇用終了後の正規雇用での雇入れ・・・対象者1人につき50万円（正規雇用から3カ月経過後に支給）

#### 【支給イメージ】



1. の対象者のうち、長期の育成支援が必要な者

### 3. 既卒者育成支援奨励金〔緊急総合経済対策、補正予算〕

新卒者の就職環境は極めて厳しいことから、繰り返し応募を行っても採用に至らない者など、長期の育成支援が必要な既卒者を有期雇用し、育成のうえ正社員に移行させる成長分野（健康、環境分野および関連するものづくり分野）の中小企業の事業主に対し、「既卒者育成支援奨励金」を支給する。

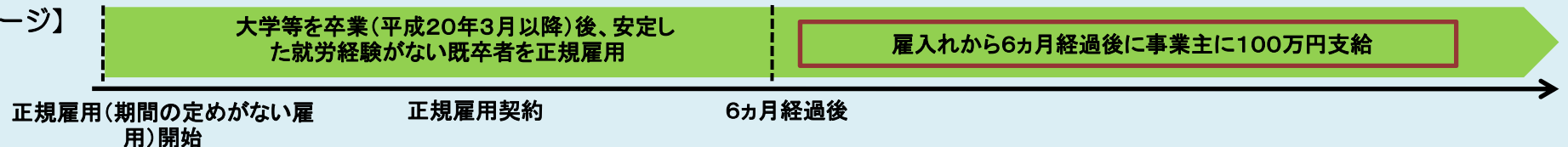
※上記1. ③に加え、有期雇用期間を3カ月以内のOFF-JT期間を含む原則6カ月間に延長。さらにOFF-JT期間は各月5万円を上限に実費を上乗せ支給。

### 2. 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金〔経済対策、予備費〕

ハローワークにおいて、事業主に対し既卒者の応募機会の拡大の周知・啓発を行うとともに、卒業後3年以内の大卒者等も対象とする新卒求人を提出し、既卒者を正規雇用する事業主に対し、「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」を支給する。これにより、既卒者の新卒者枠による採用の普及促進を図る。

- ① 対象者：大学等を卒業後、安定した就労の経験がない既卒者（平成20年3月以降の卒業生→平成23年度は平成21年3月以降の卒業生）
- ② 支給対象事業主：卒業後3年以内の既卒者（平成20年3月以降に卒業）も対象とする求人を出し、ハローワークまたは新卒応援ハローワークからの紹介により、卒業後3年以内の既卒者を正規雇用として雇入れた事業主
- ③ 支給額等：正規雇用での雇入れから6カ月経過後に、100万円を支給

#### 【支給イメージ】



# 高校生に対する就職ガイダンス

- 就職を希望する新規高校卒業予定者等を対象に、地域の労働市場の状況や就職活動の進め方等を説明するほか、就職後に必要となる労働関係法令の基礎知識、正社員とフリーターとの働き方・賃金の違い等の情報を正確に提供することによって、円滑な就職活動を促進し、若年者の早期離職や、安易にフリーター・ニート化することを防止。

## 〔ガイダンスの内容例〕

- ・ 地域の労働市場に関すること
- ・ 就職活動の進め方、面接等への対応策
- ・ 社会人としての基礎的素養の向上
- ・ 労働関係法令の基礎知識
- ・ 正社員とフリーターの働き方、生涯賃金等の違い
- ・ 万一離職して就職活動を行う場合の支援窓口 など

## 〔平成21年度実績〕

### 実績

○ 実施回数：811回

○ 実施校数：1,186校

○ 参加者数：36,995人

# 中高生に対する職業意識の形成支援

## キャリア探索プログラム

- ハローワークにおいて、企業で働く者などを講師として中学校や高校等に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して生徒に理解させ、自ら考えさせる「キャリア探索プログラム」を実施。

### 〔テーマの例〕

- ・仕事の実態(仕事の内容、やりがい・苦勞する点、将来の展望、労働条件等)
- ・新卒者の労働市場、雇用情勢と今後の展望
- ・企業が求める人材像
- ・就職に向けての心構え
- ・適職選択のポイント など



キャリア探索プログラムの風景

### 実績

〔平成21年度〕

- 実施校数:3,740校
- 実施回数:3,842回
- 参加者数:333,376人

## ジュニア・インターンシップ

- 主として高校生を対象に、在学中に生徒が就業体験を通じて、自らの適性と職業の関わりを深く考える契機とする「ジュニア・インターンシップ」を実施。

日程例	内容例
事前講習(半日)	・実習に当たっての心構え、留意点(守秘義務、事故防止、ビジネスマナー等) ・地域の産業や職業の状況
就業体験実習(3日)	・オリエンテーション(会社・業務の概要、職場のルール、留意事項等) ・業務の基本的指導、事業所での実習
事後講習(半日)	・実習報告、感想・反省点の振り返り 等



花屋での就業体験の風景

### 実績

〔平成21年度実績〕

- 実施校数:758校
- 事業所数:19,863社
- 参加生徒数:43,356人

## 活用事例（ジョブサポーター）

### 【中小企業のPR・マッチング事例】

#### 〔事例1〕

自社のHPに採用情報を掲載しているA会社（地元の中小企業）に対して、ジョブサポーターが訪問し、具体的にどのような人材を求めているのか意向を確認したところ、英語の出来る大学新卒者を採用したいことがわかり、新卒応援ハローワークにも求人募集を出してもらった。

新卒応援ハローワークでは、県内の外語大のキャリアセンターからの依頼により、内定の決まらない学生Bさんの相談を受けていた。Bさんが英語が得意なこと、実家からの通勤圏内の企業を探していたことから、A会社を紹介し、マッチングに成功した。

#### 〔事例2〕

新卒応援ハローワークを訪れた学生Cさんは、どの会社に応募すればよいかわからず悩んでおり、ジョブサポーターに個別相談を受けることにした。D会社（印刷業）に興味を持つものの、求人票の情報だけでは仕事の内容や会社の雰囲気十分に理解できなかった。

このため、ジョブサポーターが情報収集のためD会社を訪問し、人事担当者からのコメント、自社製品（印刷物）や事務所の写真、パンフレットなどを求人票と併せてPR資料として掲示することにした。この結果、

Cさんのみならず、新卒応援ハローワークを訪れる多くの学生がD会社に応募するようになり、予定人数を

### 【大学との連携の強化事例】

#### 〔事例1〕

E大学では、キャリアセンターにおけるキャリアカウンセリングを強化することとしたが、ノウハウがなかった。そこで、新卒応援ハローワークの大卒就職ジョブサポーターが、E大学からの要請により、持ち回りで、大学のキャリアセンターに週3日間出向き、担当者制の個別相談を実施している。

また、新卒応援ハローワークで募集している新卒者、既卒者向けの地元企業の求人をE大学を含む地元の大学に提供し、マッチングにも力を入れている。

### 〔事例2〕

F大学では、カリキュラムにキャリア教育の講座を設けており、新卒応援ハローワークに対して、講師を依頼。日頃からF大学を訪問している大卒就職ジョブサポーターが、本格的な就職活動に入る学生を対象に、就職活動への心構え、新卒応援ハローワークの利用方法などに関するセミナーを開催。

参加した大半の学生は、在学中にハローワークが利用できるとは知らなかった、今後はジョブサポーターに相談してみたいなどの感想を寄せている。

## 活用事例（3年以内既卒者を採用する事業主への奨励金）

### 【3年以内既卒者トライアル雇用奨励金を活用した事例】

#### 〔事例1〕

Gさん（平成22年3月大学卒業）は、在学中から就職活動を続けていたが、就職が決まらないまま卒業し、ハローワークに来所。希望する職種が漠然としていたため、ジョブサポーターによる個別相談や職業適性検査を行うことにより、本人の自己理解が進み、仕事の興味分野（美術・文芸・デザイン系）や職種（事務職よりも販売職）が明確になった。

具体的な企業選びを行う中で、応募しようとする仕事が自分に向いているか、実務能力があるか、不安を感じていた。このため、既卒者トライアル雇用制度の活用を進めたところ、Gさんも前向きになり、呉服・和装小物の販売職にトライアル雇用で働き始め、3か月経過後に当該企業での正社員としての採用が決まった。

#### 〔事例2〕

Hさん（平成20年3月、栄養系の専門学校卒業）は、前職の栄養士（契約社員）の仕事を退職し、ハローワークに来所。当初は前職の職務経験から栄養士を希望していたが、ジョブサポーターによる個別相談を重ねるうちに、一般事務職への転職したいことが明確になった。

食品業界での知識はあるものの、一般事務の実務経験がないため、既卒者トライアル雇用の求人（飲料水メーカー・事務職）を紹介した。Hさんは、トライアル雇用を体験することで、栄養士の傍ら、在庫管理や電話対応、パソコン操作などを前職で行っていたことから、基礎的な事務スキルを活かして、今の仕事でやっていける自信をもち、当該企業での正社員としての採用に至った。

## 活用事例（3年以内既卒者を採用する事業主への奨励金）

### 【3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金を活用した事例】

#### 〔事例1〕

I会社（税理士事務所）は、以前からハローワークに大卒等求人を出しているが、応募対象者を既卒1年以内、かつ、会計処理や各種申告書・申請書の作成に関する高度な知識や資格を有している者に限定していたため、なかなか応募がなかった。

このため、新卒応援ハローワークが、I会社に対して、応募対象者を1年以内から3年以内に広げること、「税理士の単位を一つでも所持している者や、大学等で専門的な知識を身につけた者」など応募条件を緩和することをアドバイス。I会社は3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金を利用し、新卒応援ハローワークに求人を提出した。

また、Jさん（平成21年3月大学卒業）は、就職が決まらないまま卒業し、卒業後1年間は資格試験の受験を考えていたが、合格が難しいことから、就職活動に切り替えた。ジョブサポーターと相談し、自分の興味や適正から経理・会計の事務職を中心に会社を探し、I会社に応募、正社員就職に至った。

#### 〔事例2〕

K会社（文化財保護（防腐・防虫処理）業者）は、最近ハローワークに学卒求人を出していなかったが、奨励金の創設をきっかけに、新卒応援ハローワークから求人募集を依頼され、3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金を利用した求人募集を始めた。

また、Lさん（平成21年3月大学卒業）は、在学中はネット上でエントリーシートを送る就職活動しかしておらず、就職が決まらないまま卒業し、ピザの宅配のアルバイトを続けていた。このままフリーターになってしまうのではないかと不安から、新卒応援ハローワークに来所。新卒応援ハローワークで、

3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金を利用した求人があることを知り、K会社に応募し、正社員就職に至った。



### 3 フリーターの正規雇用化の推進



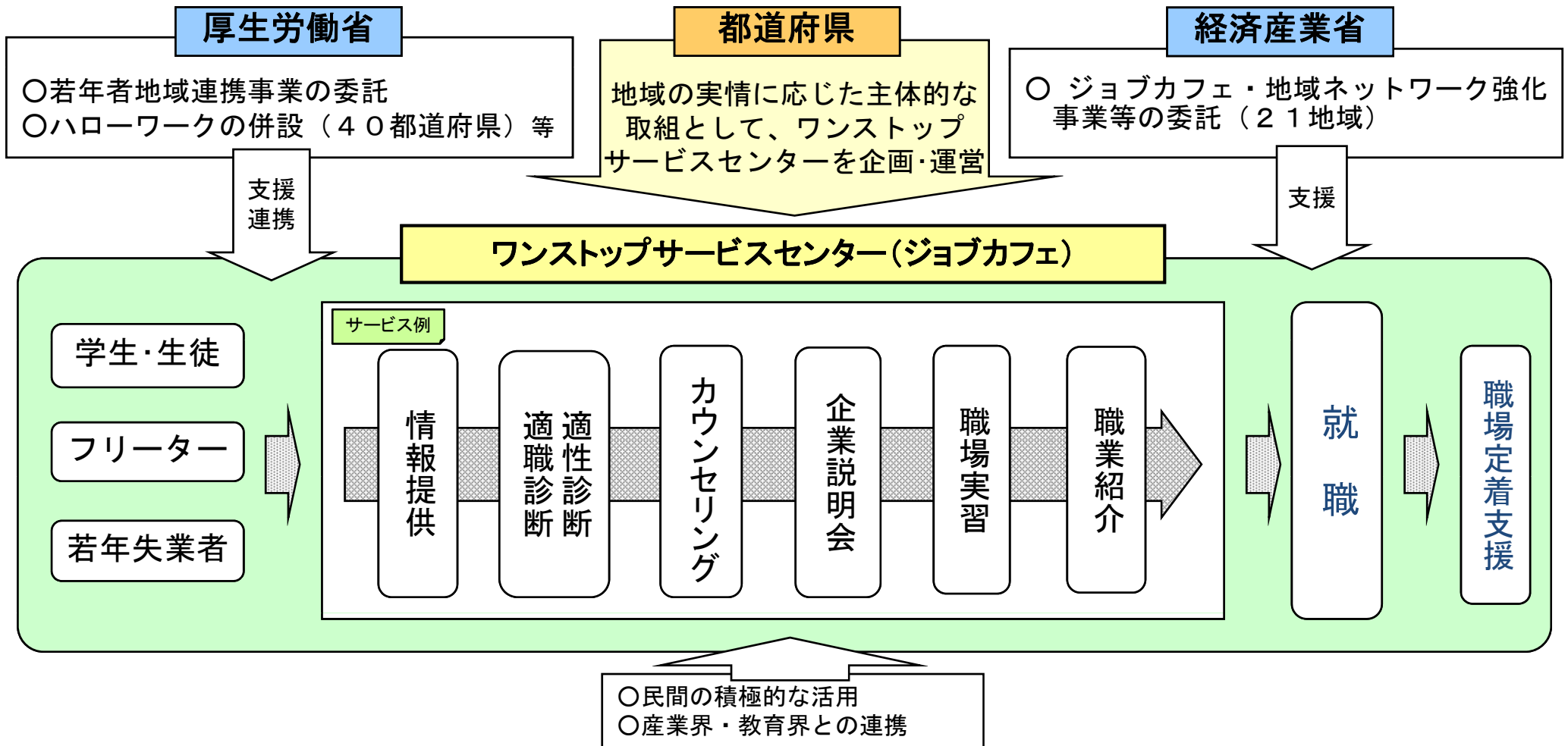
## ハローワークにおけるフリーター等正規雇用化支援事業

○ 全国のハローワークにおいて、広くフリーター等（30代後半の不安定就労者を含む）を対象に、支援対象者一人ひとりの課題に応じて以下の支援メニューを組み合わせ、必要に応じて担当者制による支援を実施することにより、正規雇用化に向けた一貫した就職支援を実施。

- ① 就職活動に関する個別相談・指導助言  
（フリーターとしての職務経験を活用した企業へのPR方法に係る助言など）
- ② フリーター向け求人の確保、継続的な求人情報提供
- ③ フリーター等を対象とした面接会の開催
- ④ 「ジョブクラブ」方式による主体的な就職活動の支援（18都道府県で実施）  
（年長フリーター等を対象に、10～15名程度の経験交流・グループワーク等により、適職の探求や就職活動方法の習得等を行う取組）
- ⑤ 職業相談・職業紹介
- ⑥ 職場定着支援  
（必要に応じて、グループワーク方式によるセミナーを開催し、在職者同士が職場の悩み・不安等を話し合うこと等を通じ、解決方法を見出したり、就業継続の動機付けを図ることを支援）

# ジョブカフェ

- 平成15年6月に策定された「若者自立・挑戦プラン」に基づき、都道府県の主体的な取組として、若者に対する幅広い就職関連サービスをワンストップで提供する施設。
- 46都道府県(90カ所)に設置。(平成22年4月現在)
- 平成21年度実績:利用者数192.6万人、就職者数9.0万人。

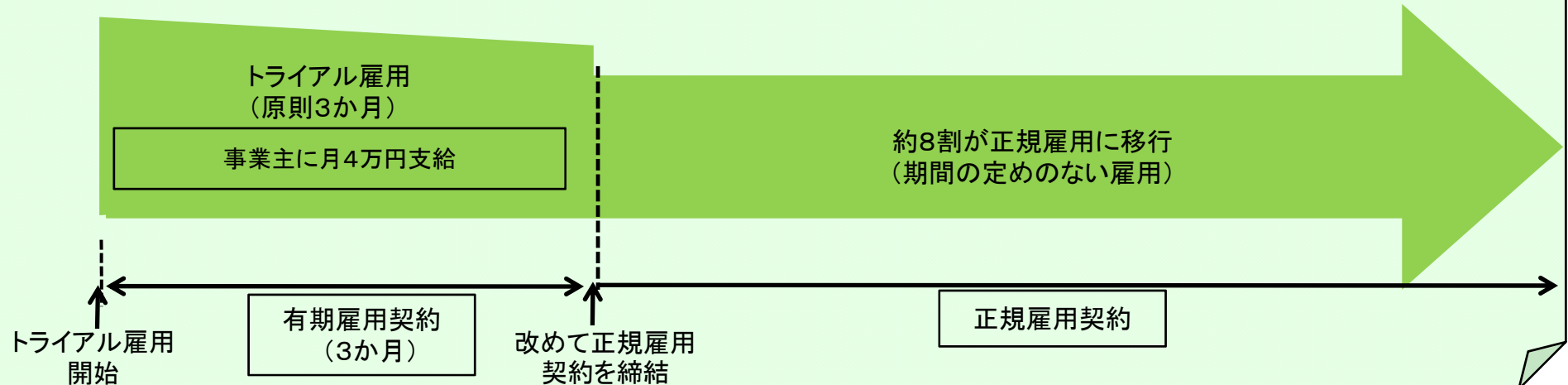


# 若年者等トライアル雇用

- 職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者について、一定期間(原則3か月)試行的に雇用することにより、業務遂行に当たっての適性や能力などを見極めるとともに、求職者及び求人者の相互理解を促進し、その後の正規雇用への移行を図るもの。試行雇用する事業主に対して「試行雇用奨励金」を支給。
- 対象者 : 職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者(40歳未満の者)
- 支給額 : 対象者1人につき、月額40,000円(支給上限は3か月)を事業主に支給。

## 実績

	開始者数	終了者数	正規雇用移行者数(移行率)
平成20年度	40,852人	33,689人	26,746人(79.4%)
平成21年度	52,852人	42,721人	33,725人(78.9%)



## 「若年者等正規雇用化特別奨励金」

- 正社員としての就業経験が少なく、就職が困難な年長フリーター等(25～39歳)について、求人枠を積極的に設けて正規雇用する場合に支給。

※下線が拡充部分

### ○ 対象者

#### ★ 40歳未満の年長フリーター等

拡充前: 25歳以上～40歳未満の年長フリーター等

拡充後: ①、③・・・25歳以上～40歳未満の年長フリーター等

②・・・40歳未満の年長フリーター等【下限年齢を撤廃】

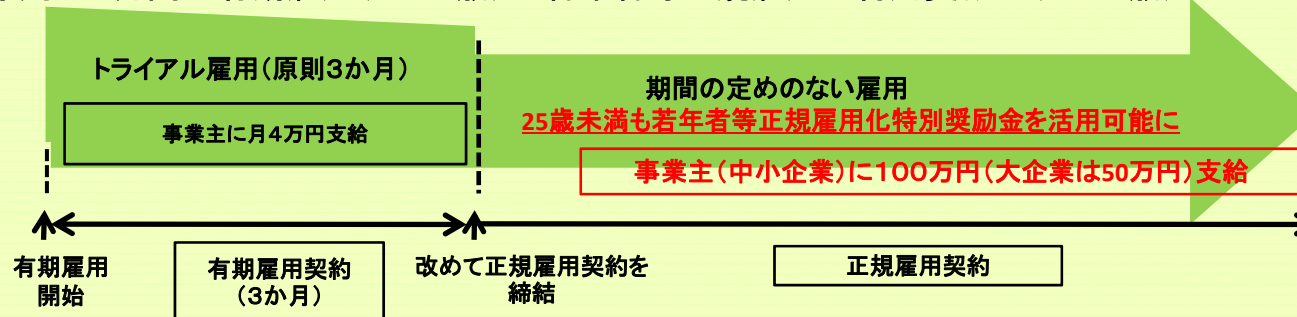
#### ① 直接雇用型

ハローワーク求人にも年長フリーター等枠を設けて、正規雇用する場合

#### ② トライアル雇用活用型

トライアル雇用を引き続き、正規雇用する場合

原則3か月間の有期雇用(～39歳)→若年者等正規雇用化特別奨励金(～39歳)



#### ③ 有期実習型訓練修了者雇用型

有期実習型訓練修了者を正規雇用する場合

#### ★ 採用内定を取り消された就職未決定者(40歳未満)

#### ④ 内定取消し雇用型

ハローワーク求人にも内定を取り消された就職未決定者枠を設けて、正規雇用する場合

- 支給額 : 対象者1人につき、中小企業100万円、大企業50万円

※ 正規雇用後、半年経過後に1/2、1年半経過後に1/4、2年半経過後に1/4ずつ支給

- 事業実施期間 : 平成23年度まで