

ハローワークで新卒者の就職支援を進めています！

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、新卒者支援を進めています。

～新卒者（就職活動中の学生・既卒者）への支援を充実しました～

○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

全都道府県に、就職活動中の学生・既卒者の皆様が利用しやすい専門のハローワークとして、平成22年9月24日から「新卒応援ハローワーク」（平成23年7月1日現在57カ所）を設置しました。お気軽にご利用ください。

【実績】 平成22年度はのべ 228,952人が利用し、30,485人が就職決定（平成22年9月～23年3月末）
平成23年度はのべ 350,508人が利用、40,656人が就職決定（平成23年4月～23年11月末・速報値）

（主な支援メニュー）

- ・全国ネットワークによる豊富な求人情報の提供、職業紹介、中小企業とのマッチング、求人開拓、就職活動に役立つ各種セミナー
- ・就職までの一貫した担当者制による個別支援（求人情報の提供、就職活動の進め方、エントリーシートの添削、面接指導等）
- ・臨床心理士による心理的サポート

※ 新卒応援ハローワークの所在地・連絡先はこちら→ <http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/05.html>

○「ジョブサポーター」の倍増によるきめ細かな支援

「大卒・高卒就職ジョブサポーター」を倍増（928人→1,753人（経済対策（平成22年9月10日））→2,003人（緊急総合経済対策（平成22年10月8日））→2,103人（平成23年度一次補正）→2,203人（平成23年度三次補正））し、きめ細かな支援を行っています。

【実績】 平成22年度は59,903人（平成22年9月～23年3月末）の就職が決定。
平成23年度は90,238人の就職が決定。（平成23年4月～23年11月末・速報値。）

（大学・大学生等への主な支援内容）

大学等と連携した出張相談・就職支援セミナー、新卒応援ハローワークにおいて就職活動中の学生・既卒者への個別支援（エントリーシートの作成相談、面接指導、応募先の選定など）及び求人開拓等を実施

（高校・高校生への主な支援内容）

学校と密接に連携し、求人情報の提供、職業適性検査や各種ガイダンス・セミナー、求人開拓、未内定者に対する一貫した個別支援（職業相談、応募先の選定、面接指導等）等を実施



～3年以内の既卒者の新卒扱いの普及に取り組んでいます～

○「青少年雇用機会確保指針」を改正しました（「卒業後3年間は新卒扱い」を明記）

雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」（※1）を改正（平成22年11月15日）し、事業主が取り組むべき措置として、学校等を卒業後少なくとも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、厚生労働大臣より主要な経済団体等に協力を要請しました（※2）。また、労働局・ハローワークにおいても事業主の皆様への周知を進めていきます。

※1 雇用対策法第7条において事業主の努力義務として、「青少年の雇用機会の確保」が定められています。事業主が具体的に取り組むべき事項を定めたものが「青少年雇用機会確保指針」です。

※2 平成22年11月15日に245団体に厚生労働大臣より要請書を送付
（要請書全文：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000wgg1-img/2r9852000000wgut.pdf>）

○3年以内の既卒者を採用する企業への奨励金を創設しました

卒業後3年以内の既卒者を採用する事業主を支援するために、平成22年9月24日にこれらの方を採用する事業主への奨励金制度を創設しました。また、11月26日より長期に育成支援が必要な方への支援を充実させました。さらに、2月1日より、卒業前の未内定者にも特例的に適用いたしました（平成22年度限りの措置）

【実績】平成22年度は17,221人が雇用開始（平成22年9月24日～平成23年3月31日）
平成23年度は35,582人が雇用開始（平成23年4月1日～平成23年11月30日）

①3年以内の既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への奨励金（「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」）

卒業後3年以内の既卒者（高校・大学等が対象）を正規雇用へ向けて育成するため、まずは有期で雇用し、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支給。（平成22年9月24日～）【有期雇用（原則3か月）1人月10万円、正規雇用から3か月経過後に50万円】

トライアル雇用開始者数 31,631人（平成23年4月1日～11月30日）

②長期に育成支援が必要な3年以内の既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への奨励金（「既卒者育成支援奨励金」）

長期の育成支援が必要な既卒者（高校・大学等が対象）を有期雇用し、育成のうえ正規雇用に移行させる成長分野（健康、環境分野及び関連するものづくり分野）の中小企業の事業主に対し、ハローワークにおいて支給。（平成22年11月26日～）【①に加え、有期雇用期間を原則3か月のOFF-JT期間を含む原則6か月に延長。さらにOFF-JT期間は各月5万円を上限に教育訓練経費の実費を上乗せ】

既卒者育成雇用開始者数 49人（平成23年4月1日～11月30日）

③新卒扱いで3年以内の既卒者を採用する企業への奨励金（「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」）

卒業後3年以内の既卒者（大学等が対象）も応募可能な新卒求人を出し、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支給。（平成22年9月24日～）【正規雇用から6か月経過後に100万円、1事業所1回限り】

採用者数 3,902人（平成23年4月1日～11月30日）

～未内定のまま卒業された方に対する支援も継続しています～

卒業後も、引き続き新卒応援ハローワーク、ジョブサポーター等による支援を継続しています。

● 平成23年4月～6月の実績

平成23年3月卒の未内定卒業者について、19,815人の就職が決定

事例1

大学を1年で退学し、社会人を経験した後、他の大学に再入学し卒業したAさん。他の既卒者と比べて年長であることや社会人経験があることから、背伸びした発言・態度が顕著だった。

当初は自分の考えに固執し、ジョブサポーターのアドバイスに聞く耳を持たず、来所回数も減ってきたが、郵送による求人情報の提供や電話による来所勧奨などを粘り強く継続。次第に「謙虚さ」や「素直さ」の重要性を本人も気づき、強みである「押しの強さ」「打たれ強さ」で力を発揮できる職種は一般的な営業職ではないかとのアドバイスを聞き入れるようになった。

その結果、ジョブサポーターとの相談回数75回、職業紹介回数44回を経て、人材ビジネスの営業社員として採用となった。

事例2

大阪の大学に通いながら大阪での就職を目指していたBさん。在学中に採用が決まらず、卒業後は実家のある福岡で就職活動を続けていた。

福岡の企業に応募するものうまくいかず、従来の希望であった「大阪で就職したい」という気持ちが強くなり、「福岡新卒応援ハローワーク」に相談。ジョブサポーターは履歴書添削、面接アドバイスなど継続的な個別支援をしながら大阪の企業を紹介するが、面接の日程調整に苦戦し、また福岡からの応募を懸念する企業もあり、なかなか採用に至らず。このためジョブサポーターと相談し、大阪で2週間程度の集中した就職活動を決意。担当ジョブサポーターから連絡を受けた大阪新卒応援ハローワークは、面接企業の選定・紹介等大阪滞在中のBさんを集中的に支援。大阪滞在中に7社面接を受け、金属製品卸売の中小企業に採用。現在、営業職として勤務している。

事例3

大学在学中には5社ほど事務で応募したが採用が決まらず、今年3月に大学を卒業したCさん。北海道の新卒応援ハローワークに来所。初回来所時は身だしなみが子供っぽい印象だったため、アドバイスを実施。

翌月来所時に、担当のジョブサポーターが素敵になったねと伝えると、Cさんは自分を覚えてくれていたことに感激し、信頼関係も築くことができた。また、書類なども丁寧に作るなど、なんでも器用にこなせるようだが、本人にその自覚がないことから、何度も相談を繰り返すことにより自信を持たせ、Cさんに自分の新たな一面を気付かせた。

さらに、グループワーク等の支援で自らどんどん行動できるようになり、その結果、希望職種の幅を広げ、食品製造会社に採用となった。