

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

《障害者の雇用状況》 平成27年6月1日時点

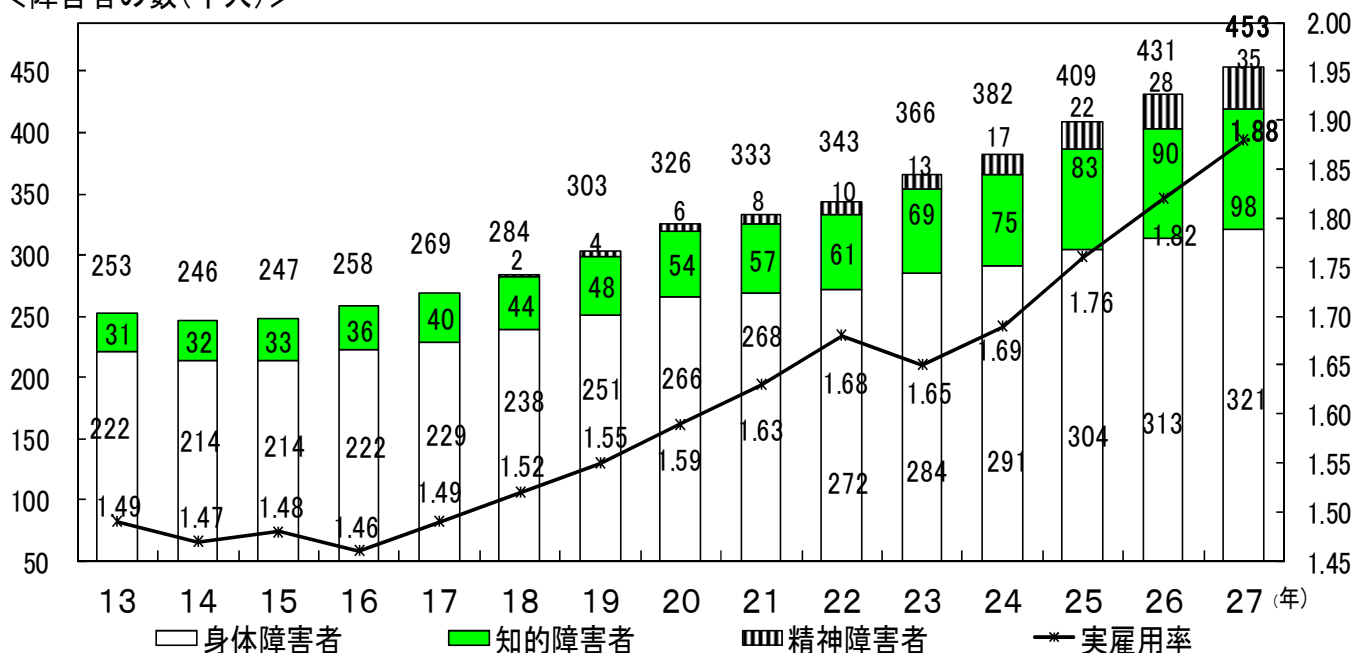
＜民間企業＞【法定雇用率2.0%】

○雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。

- ・雇用障害者数は43万3,133.5人、対前年5.1%（21,908.0人）増加
- ・実雇用率1.88%、対前年比0.06ポイント上昇

○法定雇用率達成企業の割合は 47.2%（前年比2.5ポイント上昇）

＜障害者の数(千人)＞



＜公的機関＞【同2.3%、都道府県などの教育委員会は2.2%】

※（ ）は前年の値

○雇用障害者数及び実雇用率

- ・ 国：雇用障害者数 7,371.5人（7,326.0人）
実雇用率 2.45%（2.44%）
- ・ 都道府県：雇用障害者数 8,344.0人（8,284.5人）
実雇用率 2.58%（2.57%）
- ・ 市町村：雇用障害者数 2万5,913.5人（2万5,265.0人）
実雇用率 2.41%（2.38%）
- ・ 教育委員会：雇用障害者数 1万4,216.5人（1万3,930.5人）
実雇用率 2.15%（2.09%）

《障害特性に応じた就労支援の推進について》

【現状】

平成30年度から精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とする改正障害者雇用促進法の施行に向けて、今後、精神障害者をはじめとする障害者の雇用促進を進めていくことが必要。

また、平成27年1月に難病の患者に対する医療等に関する法律(以下「難病新法」という。)が施行され、難病患者の社会参加の機会が確保されるよう、難病患者に関する関連施策の有機的な連携を図ることが求められている。

都道府県においても、事業主や関係団体等に対し、改正障害者雇用促進法の趣旨について理解を進めて頂くようお願いするとともに、精神障害者を含めた障害者の雇用促進にご協力いただきたい。

併せて、精神障害者の雇用を進めるためには、医療機関との連携が重要であるため、労働局・ハローワークと県立病院との連携推進についてもご検討いただきたい。

また、難病新法に基づき、都道府県との適切な連携や就労支援の強化に引き続き努めることとしており、ハローワークと難病・相談支援センターとの連携をはじめとして、難病患者の就労支援の推進にご協力いただきたい。

【平成28年度厚生労働省関連施策】

① ハローワークにおける精神障害者への専門的支援の強化

精神障害者雇用トータルサポーターによる精神障害者に特化したきめ細やかな就労支援を実施するとともに、職場定着支援などの事業主に対する支援の抜本的強化を図る予定。

② 精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業

精神科医療機関と連携し、医療機関とハローワークの事業協定を締結し、チーム支援による就労支援を実施。

③ 難病患者への支援策の着実な実施


難病のある者への就労支援のニーズの高まりを踏まえ、ハローワークに配置する「難病患者就職サポーター」の増員を行うほか、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」により、難病のある者を雇用し、適切な雇用管理を行った事業主に対する助成を行い、就労支援を推進する予定。

《地域の関係機関との連携等による「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への移行推進》

【現状】

企業の採用ニーズに対応するためには、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等を利用する障害者本人の企業での就労に対する不安や企業の障害者雇用に関する不安を解消し、雇用への移行を推進することが必要。

また、障害者の就職者数の増加に伴い、職場定着支援を必要とする障害者も増加していることを踏まえ、職場定着支援を強化することが必要。



都道府県においても、「福祉」、「教育」、「医療」の各分野の関係機関に対して、それらの機関を利用している障害者であっても、自身の能力を発揮して一般企業で働くことができるという認識を浸透させて頂くようお願いしたい。

また、関係機関が就職準備段階から連携することにより、職場定着につなげていけるよう、都道府県を始めとする自治体が所管する機関にも御協力をいただきたい。

【平成28年度厚生労働省関連施策】

① 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施

企業と障害者の相互理解を促進するためには、職場実習が有効。

都道府県労働局に専門のコーディネーターを全国に配置し、都道府県労働局が中心となって、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターを含む福祉、教育、医療等の関係機関と連携し、職場実習を推進する事業を引き続き実施する予定。

② 障害者就業・生活支援センターの職場定着支援の強化


精神障害者や発達障害者などの職場定着支援を推進するため、障害者就業・生活支援センターの実施体制を拡充するとともに、職員の処遇を改善し、適切な人材の配置に努める。

また、職場定着について高度な知識・経験を有する主任職場定着支援担当者を20名から40名に増員する予定。

《公的機関における障害者雇用の促進》

【現状】

平成27年の障害者雇用状況においては、教育委員会を除く都道府県機関における達成割合は93.6%。一方、都道府県教育委員会における達成割合は59.6%で平成26年より改善したものの引き続き達成に向けた取組が必要。



改善している教育委員会は、都道府県幹部自らの取組みによる効果大きい。引き続き、教育委員会と知事部局の橋渡しや取組みへのアドバイスが必要。

また、市区町村においても未達成の機関があることから、都道府県から障害者の採用の働きかけを行うなど、地域の公的機関全体として法定雇用率が達成されるよう、積極的な取組をお願いしたい。

【教育委員会の事例】

教育委員会における障害者雇用の積極的な取組みについて、労働局長から直接要請を受けた知事が、関係部局に強い指示を出したことによって、平成24年6月1日時点で53名の不足であったものが、平成25年6月1日には15人まで改善された。さらに予算枠を確保した平成26年6月1日時点においては、不足数0となり雇用率が達成された。

《障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務について》

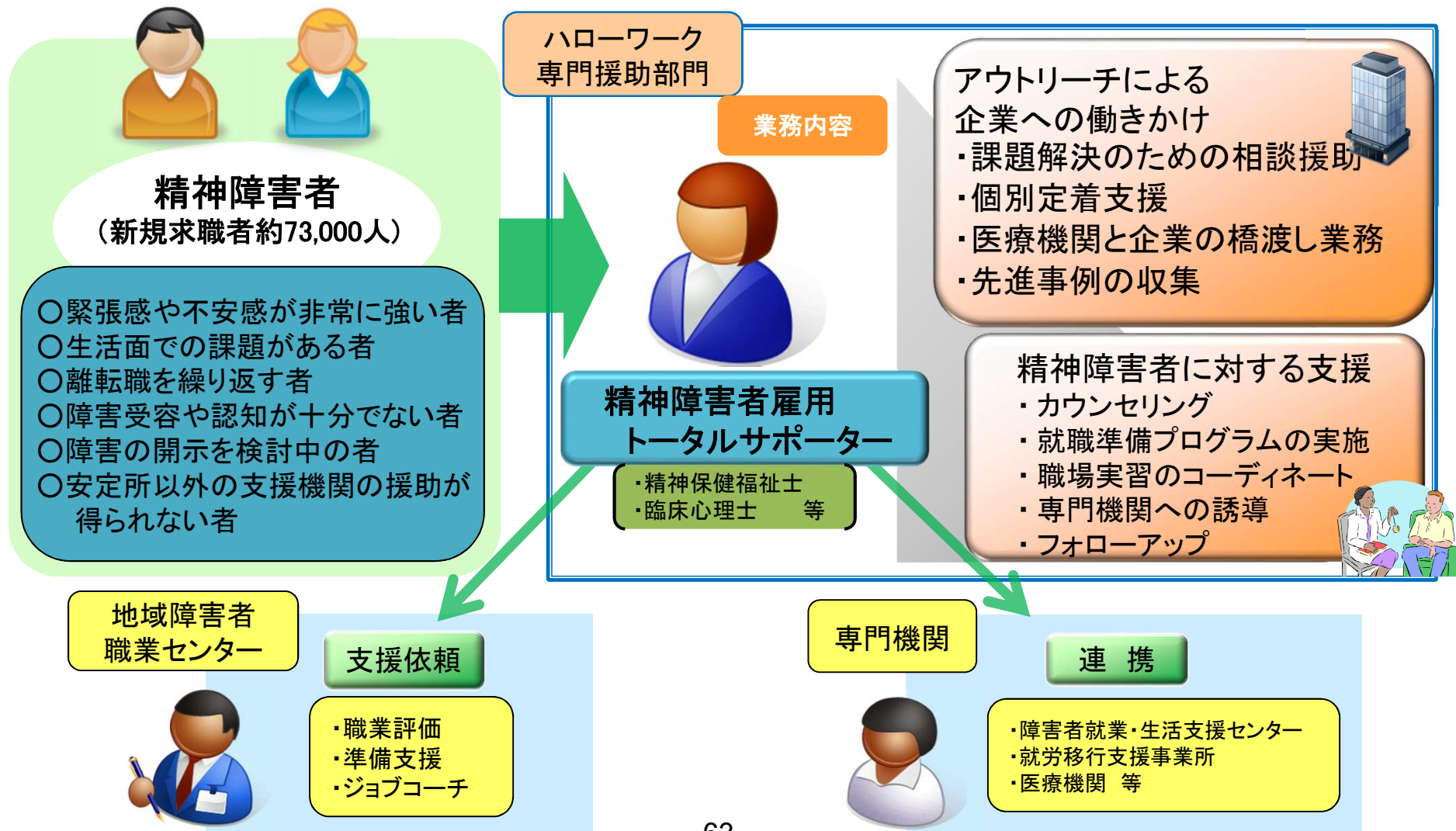
この4月に施行される、雇用分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務については、昨年3月に「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を策定した後に、円滑な施行に向け、事例集等の公表を順次行ってきたところである。

現在、各労働局において、管内の事業主、就労支援機関等への説明会等を精力的に実施しているが、各都道府県においてもこれらの周知の取組へのご協力をお願いしたい。

精神障害者雇用トータルサポーターについて

概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、企業に対して精神障害者の雇用に関する意識啓発などの業務を実施

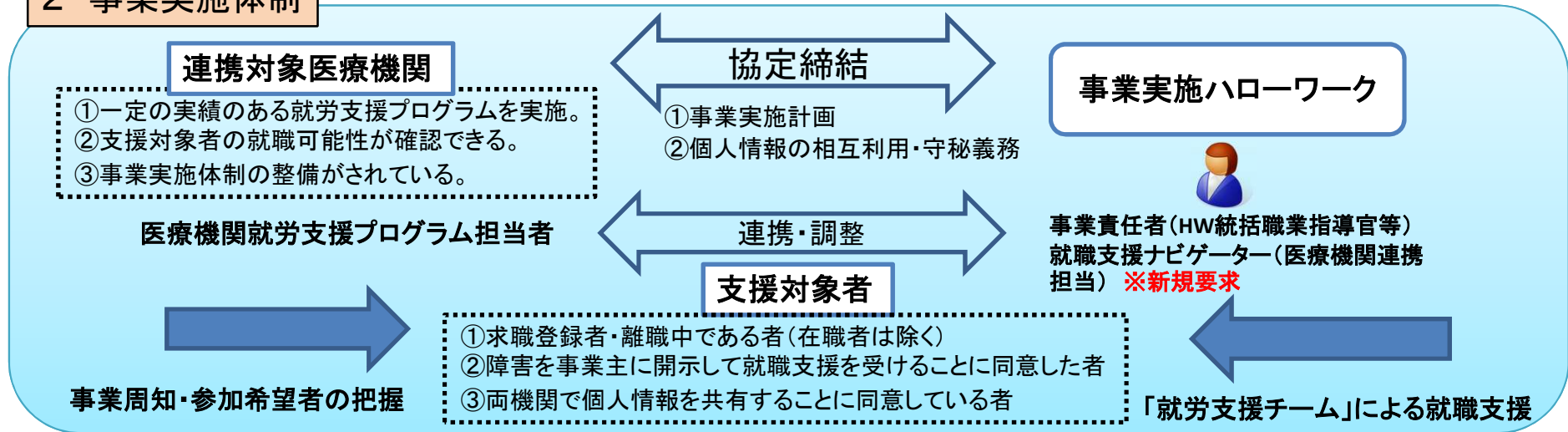


精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の実施について(28年度新規事業)

1 目的

都市部のハローワークにおいて、就労支援プログラム等を実施する医療機関と連携したモデル事業を実施し、当該医療機関との信頼関係を構築するとともに、地域の他の医療機関に対してもハローワークでの取組状況について普及・啓発を図り、医療機関との連携を推進することとする。

2 事業実施体制



3 事業内容等

- 主治医等として医療機関の関与は継続。就労支援の観点から支援対象者を医療機関からハローワークに引き継ぐ。
- 支援方法については、「**チーム支援事業**」を活用し、支援期間は原則6ヶ月以内とする。
- 想定される支援内容は次のとおり。
 - ①職業相談・紹介、キャリアコンサルティング、就職ガイダンス(履歴書の書き方等)、職業訓練あっせん等の就労支援サービス
 - ②職場実習等の機会の積極的な提供
 - ③3ヶ月目と支援期間終了時に医療機関側の担当者を含めたケース会議の開催
 - ④職場定着支援等のフォローアップ支援の実施

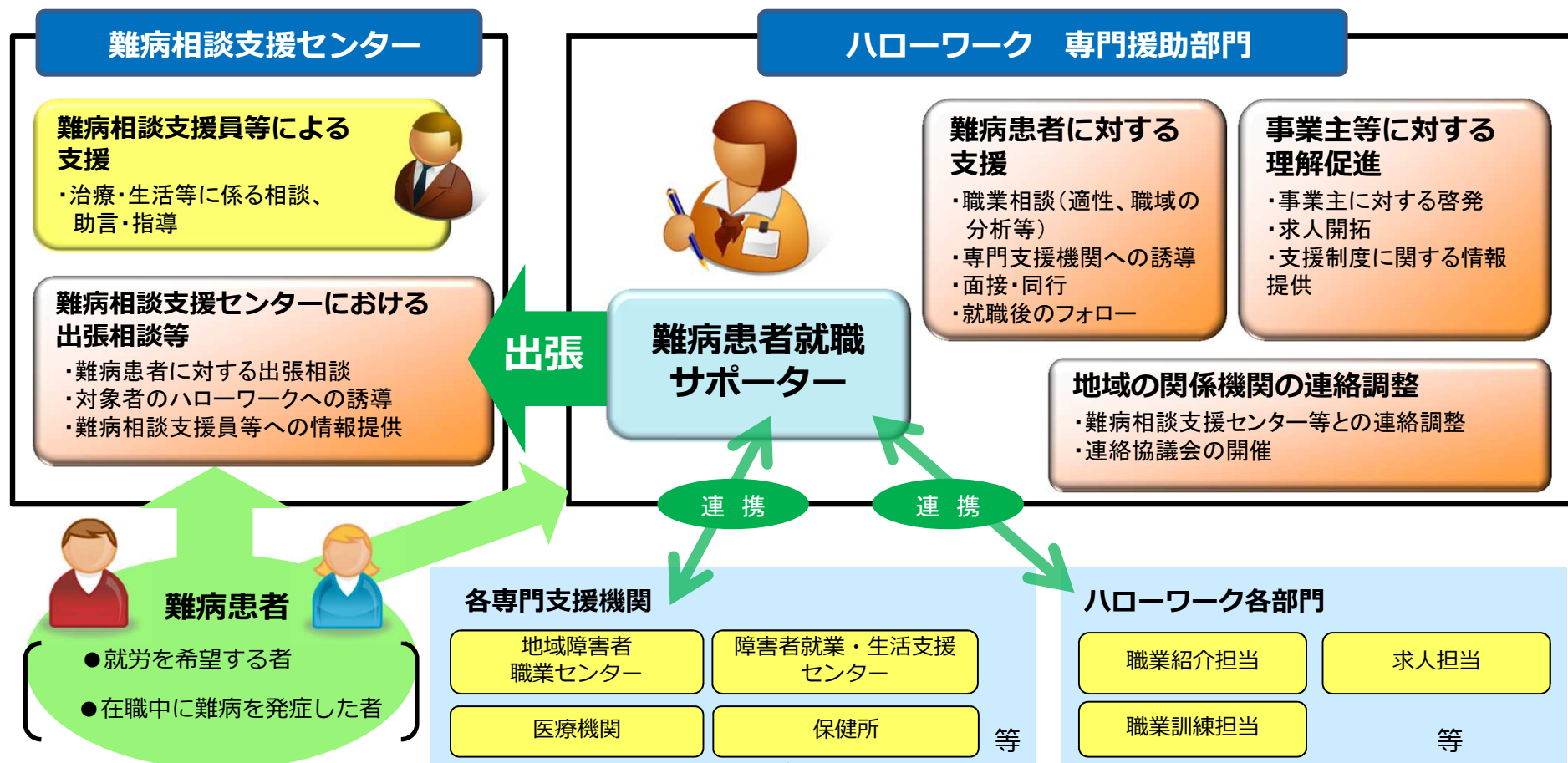
4 実施労働局

北海道、青森、宮城、栃木、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、長野、岐阜、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、福岡、長崎、熊本及び鹿児島(22局)

難病相談支援センターと連携した就労支援の実施

ハローワークに「**難病患者就職サポーター**」(※)を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な就労支援を行う。

- ※ 配置数 : 全国47人(H27) → **全国49人(H28予定)**
- 配置場所 : ハローワークの専門援助窓口
- 採用要件 : 難病患者の相談に関する業務経験1年以上等



発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

1 趣旨

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。

また、いわゆる難病のある人は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。

このため、発達障害者及び難病のある人の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用し、雇用管理等について配慮を行う事業主に対する助成を行う。



2 内容

(1) 対象事業主

発達障害者又は難病のある人※1を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年(中小企業2年)

(3) 支給金額

50万円(中小企業の場合 120万円)※2

※1 治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者(障害者総合支援法の対象疾病を基に設定(平成27年7月~))

※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は4回)に分けて支給する。

福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

企業と障害者やその保護者、就労支援機関・特別支援学校・大学・医療機関等の教職員等の企業での就労に対する不安感等を払拭させるとともに、企業での就労への理解促進を図るため、地域のニーズを踏まえて次の取り組みを実施。

○就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーの助言等による企業理解の促進

○関係機関への職場実習協力事業所情報の提供、実習受入の依頼等による障害者に対する職場実習の推進

都道府県労働局による事業計画の策定

- 地域の関係機関による雇用移行推進連絡会議を設置し、意見を聴取
- 地域の状況・ニーズを踏まえた、事業の効率的、効果的な実施に係る企画立案

都道府県労働局による事業の実施

企業就労理解促進事業

- 就労支援機関、特別支援学校、大学、医療機関等を対象とした就労支援セミナー
- 障害者とその保護者等を対象とした事業所見学会
- 就労支援機関や特別支援学校・大学等の職員、企業の人事担当者等を対象とした事業所見学会
- 障害者就労アドバイザーによる就労支援機関、特別支援学校、大学、医療機関等への助言

一般雇用の理解促進

障害者に対する職場実習推進

- 職場実習協力事業所の開拓
- 関係機関への職場実習協力事業所の情報提供
- 一定の場合に、実習者の損害保険手続き、協力事業所への謝金支払、実習を補助する実習指導員の派遣
- 職場実習のための合同面接会の実施

職場実習の推進

※ 平成28年度予算案では、就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）を47局に配置予定

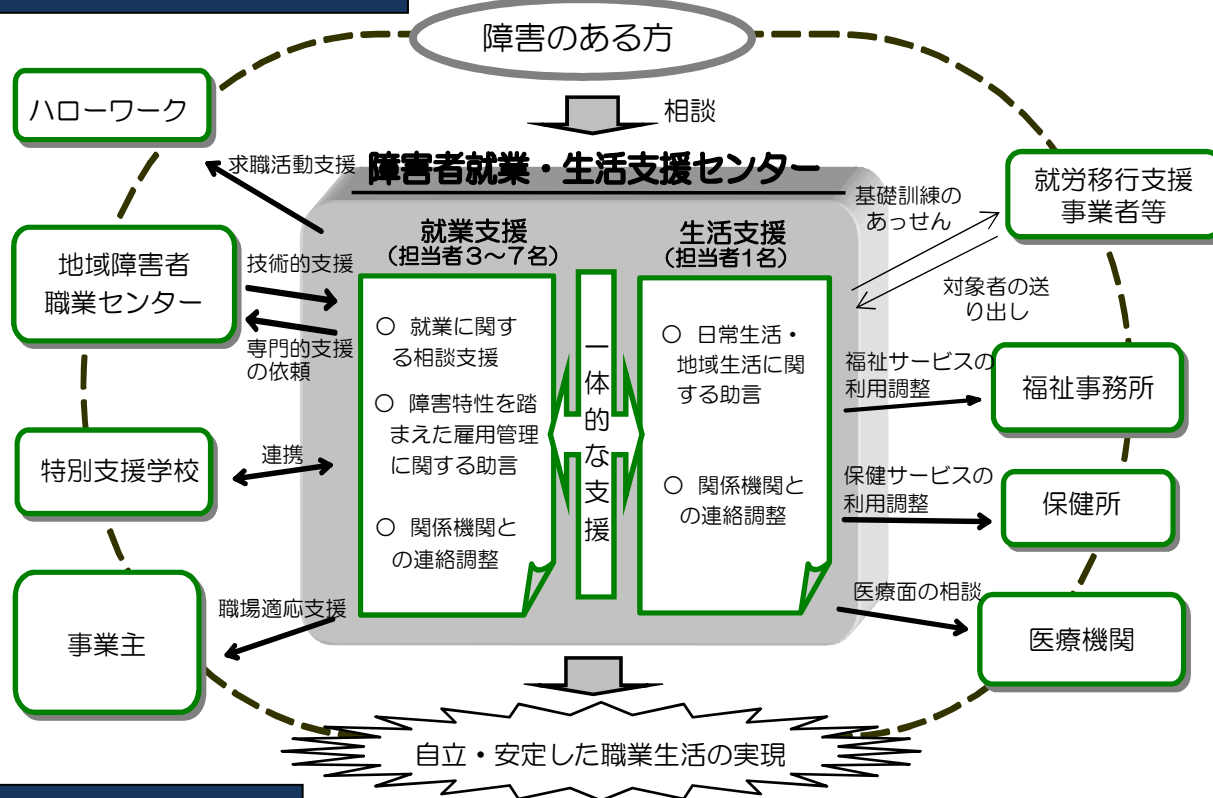
5

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の実施体制を拡充する

平成28年度 332センター

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

センター窓口での相談や、職場・家庭訪問等を実施。

<就業面の支援>

- ・就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
- ・就職活動の支援、職場定着に向けた支援
- ・障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所への助言
- ・関係機関との連絡調整

<生活面の支援>

- ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活に関する助言
- ・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- ・関係機関との連絡調整

【26年度実績】

支援対象者数 140,838人
定着率 75%

平成28年度の取組 (予定)

地域の支援機関の中心であるセンターの実施体制を拡充し、障害者や企業に対する支援の充実を図る

- 担当者の増員配置(1,026人→1,127人)
- 障害者の定着支援に豊富な経験を有する主任職場定着支援担当者の配置(全国20人→40人)
- 就業支援担当者の確保・定着を図るための処遇改善の実施(単価12,200円→13,600円/日)

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】。

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めない など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

《都道府県等と労働局・ハローワークの連携について》

○ 公共職業訓練(離職者訓練)及び求職者支援訓練を効果的に実施していくためには、都道府県、労働局・ハローワーク及び高齢・障害・求職者雇用支援機構の連携が必要不可欠。

○ 雇用対策実施にあたっては、職業訓練を十分活用していただきたい。

○ 適切な受講あっせんの推進について

適切な受講あっせんを行うにあたっては、求職者に対して、ハローワーク窓口における訓練内容や就職実績等の訓練コースに係る情報提供や訓練実施機関による説明会の開催が必要である。また、ハローワークにおける職業訓練への適切な誘導の実施のため、訓練実施施設の見学により、職員の資質向上に取り組んでいる。

このため、労働局・ハローワークからこうした取組に関する協力要請があった場合には引き続きご対応いただきたい。

○ 公共職業訓練受講者に対する就職支援の充実について

公共職業訓練受講者に対する就職支援については訓練実施施設及びハローワークが連携して実施しているところであるが、訓練修了後における就職支援の充実を図るため、訓練修了後の就職状況共有の取組のさらなる推進にご協力いただきたい。

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

◀ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善について ▶

- 雇用情勢が着実に改善しているこのタイミングをとらえ、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善を強力に推進することが重要。

昨年9月、厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」を立ち上げ、その後、都道府県労働局においても「本部」を設置し、地域における正社員転換・待遇改善の実現に向けた取組を強力に推進してきたところ。

- 1月中には、本省の「本部」にて今後5年間の非正規雇用対策に係る目標値や具体的な施策等を盛り込んだ「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定予定。

当該プランを参考に、3月中に各都道府県労働局の「本部」において、産業構造など地域の実情等を考慮した「地域プラン」を策定する予定としている。

- 「地域プラン」の実施など、各都道府県労働局の「本部」における取組の実施に当たっては、各都道府県をはじめとする関係団体との連携が非常に重要であるため、今後ともご協力をお願いしたい。

正社員転換・待遇改善実現本部

【趣旨】

「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）に、正社員転換や雇用管理改善の重要性が指摘され、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させていくことが盛り込まれたこと等を踏まえ、「正社員転換・待遇改善実現プラン（5カ年計画）」を策定するとともに、正社員転換・待遇改善等の雇用対策について、省をあげて取り組む。

1. 大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置

本部長 厚生労働大臣

本部長代理 厚生労働副大臣（労働担当）、厚生労働大臣政務官（労働担当）

事務局長 職業安定局長

構成員 労働基準局長、雇用均等・児童家庭局長、職業能力開発局長、政策統括官（労働担当）等

2. 正社員転換等を加速させるための「正社員転換・待遇改善実現プラン（5か年計画）」を策定（平成28年1月）。不本意非正規比率などに目標値を設定。

正社員転換・待遇改善実現チーム

主査 職業安定局長

各都道府県労働局に設置

〈協力要請・連携〉

- ・都道府県
- ・市町村
- ・事業主団体
- ・労働団体 等

都道府県正社員転換・待遇改善実現本部

（本部長 都道府県労働局長）

- 都道府県労働局においても、労働局長が陣頭に立って、地域における正社員転換・待遇改善等を強力に推進

正社員転換・待遇改善に向けた緊急対策（平成27年度内）

1. 経済界へ要請（平成27年10月）

- ・ 非正規労働者の正社員転換・待遇改善対策の実施について、経団連、中央会、日商に対し、要請

2. 正社員転換・待遇改善キャンペーン（平成27年10～12月）

- ・ 今国会で成立した、改正労働者派遣法、若者雇用促進法、女性活躍推進法の円滑な施行のための周知啓発の徹底、労働契約法の無期転換ルールの周知啓発の徹底等
- ・ 労働局、ハローワークの幹部等が業界団体・事業所を訪問し、又は、求人窓口等において、非正規労働者の正社員転換・待遇改善の周知啓発やそれにつながる助成金の活用促進等を働きかけ

3. 不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン(平成28年1～3月)

- ・ 若者雇用促進法に基づく職場情報提供制度及びハローワークにおける求人不受理制度の円滑な施行に向けて周知
- ・ 新卒応援ハローワーク等において、ジョブサポーター等による個別支援の徹底、就職面接会の積極的開催、中小企業と大学生等とのマッチング等の実施等

4. 「正社員転換・待遇改善実現プラン（5か年計画）」の策定（平成28年1月）

- ・ 不本意非正規など目標値を設定
- ・ 今後5年間の正社員転換・待遇改善に向けた具体的施策の策定

正社員転換・待遇改善実現本部の今後の予定

平成27年 9月 **正社員転換・待遇改善実現本部**の設置

- ・ 大臣から、厚生労働省や都道府県労働局における対策の加速化のご指示
- ・ 「正社員転換・待遇改善に向けた緊急対策（平成27年度内）」の取りまとめ

平成27年 10月 **都道府県正社員転換・待遇改善実現本部**の設置

平成27年10月～平成28年3月 大臣指示を踏まえた「**正社員転換・待遇改善に向けた緊急対策**」を本省・各労働局で実施

- ・ 平成27年 10月 非正規労働者の正社員転換・待遇改善について、経済界へ要請
- ・ 平成27年 10～12月 正社員転換・待遇改善キャンペーン
- ・ 平成28年 1～3月 不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン

平成28年 1月 正社員転換・待遇改善実現本部で、**「正社員転換・待遇改善実現プラン」**を策定

平成28年 ～3月 都道府県正社員転換・待遇改善実現本部で、**「地域プラン（地域計画）（仮称）」**を策定

平成28年 4月～平成33年 3月
「正社員転換・待遇改善実現プラン」を実施
「地域プラン（地域計画）（仮称）」を実施

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

《新卒者等への就職支援》

- 平成27年3月卒業者の就職率は、新規高等学校卒業予定者の就職内定率は98.8%と前年同期比0.6ポイント上昇(平成27年3月末時点)し、平成4年3月卒業者以来23年ぶりの水準となっている。新規大学卒業予定者の就職内定率は96.7%と前年同期比2.3ポイント上昇(平成27年4月1日時点)し、平成20年3月卒業者以来7年ぶりの水準となっている。

※平成28年3月卒業予定者の就職内定率

高校:56.1%(前年同期比1.7ポイント上昇)(平成27年9月末時点)

大学:66.5%(前年同期比1.9ポイント減少)(平成27年10月1日時点)

- 新卒者専門の「新卒応援ハローワーク」等において、「ジョブサポーター」等によるきめ細かな支援を実施。
- 1月4日より実施している「未内定就活生への集中支援2016」について、引き続き、労働局・新卒応援ハローワーク等との連携・協力をお願いしたい。
- 今年度は中退者等に対し、就職支援機関等の周知用リーフレットを各労働局ごとに作成したため、周知・配付にあたってご協力のほどお願いしたい。
- 新規大学卒業者の採用・選考活動時期について、本年度から8月1日開始となっているところであるが、これについて見直しが行われ、平成28年度卒業予定者の採用・選考活動時期については6月1日開始とするよう、昨年12月10日に関係4府省から経済団体等に対し要請が行われたところである。この採用・選考活動開始時期の変更について周知・広報にご協力をお願いしたい。ハローワークにおいては、企業における採用・選考活動の開始時期とあわせ、6月より大卒等求人公開を開始する。

《フリーター等の正規雇用化支援》

- フリーター数は平成26年平均で179万人であり、近年は180万人前後を推移している状況である。引き続き、わかものハローワーク等によりフリーター等の正規雇用化を支援することが重要。
- 安易にフリーター等を選択・継続している若者がいると考えられることから、平成27年11月に、フリーターから正社員に転換した者の体験談や、正社員就職を目指す若者に対する支援機関を紹介する動画及びパンフレットを作成したところであり、フリーターの現状に関する若者への周知を実施している。周知・啓発にあたっては、都道府県や教育委員会等にもご協力をお願いしたい。
- ジョブカフェにおいて実施する「若年者地域連携事業」については、都道府県の意向を踏まえつつ地域の実情に応じた支援を実施する。実施方針等に関する労働局からの相談や、参加事業者への事業周知等について、ご協力をお願いしたい。

《若者雇用促進法の施行について》

- 若者の適職の選択及び職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずる勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律が昨年9月に国会において成立。
- 同法による改正後の若者雇用促進法では、若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度が10月から施行されているほか、本年3月より、新卒者を募集する企業に職場情報の提供を義務付ける仕組みや、一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所等についてハローワークで新卒求人を受け付けない仕組みが施行される。
- 学校については、職業紹介事業者の届出を行っている場合が多いため、求人者に対する積極的な職場情報の提供の働きかけや、ハローワークの求人不受理に準じた取扱いを実施していただきたく、教育部局における理解促進にご協力をお願いしたい。

- 同法に基づき、学生・生徒に対し労働関係法令の基礎知識を周知するため、学校の要望に応じてハローワークなどから講師を派遣し、講義を開催することとしている。都道府県や教育委員会等にも、これから社会に出て働くことになる学生・生徒の労働関係法令の習得に向けてご協力をお願いしたい。
- UIターン就職支援の中でも、認定企業の積極的な情報提供を行う予定であるため、地域における若者の雇用管理が優良な中小企業に対して認定取得を働きかけていただく等のご協力をお願いしたい。



未内定就活生への集中支援2016

新卒者の就職環境は順調に回復している状況にありますが、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省は、未内定の学生・生徒が1人でも多く卒業までに就職できるよう、平成28年1月から3月末までを集中支援期間とし、「未内定就活生への集中支援2016」を実施します。

関係各省の連携による主な取組

未内定・進路未決定の学生・生徒に「就職をあきらめさせない」ための ジョブサポーターと大学の就職相談員等との連携による個別支援の徹底（文科・厚労*）

新卒応援ハローワークのジョブサポーターと大学の就職相談員の連携を一層密にする等、学校の協力により、未内定等の学生・生徒の情報を学校と新卒応援ハローワーク等で共有し、ジョブサポーターが電話等により新卒応援ハローワーク等の利用を未内定等の学生・生徒に対して呼びかけるなどにより、一貫した就職支援を行います。

大学等との連携強化による学卒正社員化に向け、以下について集中的かつ効果的に取り組みます。

- ・ 未内定学生や進路未決定学生に対する新卒応援ハローワーク等の利用勧奨の徹底
- ・ 正社員就職に係る情報を届けるための出張相談の実施
- ・ 出張相談会等を活用した「地方就職の魅力PR」や「フリーターの現状」についての周知

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/dl/5a.pdf>

中堅・中小企業中心の就職面接会の開催（厚労*・経産）

未内定等の学生・生徒のために、中堅・中小企業を中心とした就職面接会等を開催します。

また、若年者のためのワンストップサービスセンター（通称：ジョブカフェ）において、未内定等の学生・生徒向けにカウンセリング等を実施するとともに、就職面接会等を開催します。

就職面接会等の開催スケジュールは、大卒等就職情報WEB提供サービスで検索できます。

(<http://job.gakusei.go.jp/service/231030.do?action=initDisp&screenId=231030>)

各地のジョブカフェのホームページは、以下ホームページをご覧ください。

(http://www.meti.go.jp/policy/jobcafe/jobcafe_all.html)

中小企業と大学生等とのマッチング等の実施（地域中小企業人材バンク事業） （文科・厚労・経産*）

地域人材コーディネート機関が大学・ハローワーク等と連携し、中小企業と大学生等の交流の場の設定から新卒者等の採用・定着までを一貫して支援する体制を構築しており、これを活用して、3月末までに未内定者が参加できる合同説明会を開催し、未内定の学生の採用・定着に努めます。

中小企業人材バンク事業（<http://www.chusho-jinzaibank.jp/>）

保護者を通じた未内定等の学生・生徒への就職支援の周知（文科・厚労*）

学校と連携し、未内定等の学生・生徒をもつ保護者に就職の現状に対する理解を求めるとともに、学生・生徒に対して新卒応援ハローワーク等の就職支援について、啓発文書の送付により周知し、支援を受けることを勧めてもらいます。

臨床心理士による未内定の学生・生徒の心理的ケアの実施（厚労）

就職活動の長期化、内定が得られないことによる心理的負担を軽減するため、ケアが必要な未内定の学生・生徒に対しては、新卒応援ハローワーク等に定期的に配置する臨床心理士による心理的ケアを実施します。

民間就職情報サイトによるジョブサポーター・新卒応援ハローワーク等の周知（厚労）

主要な民間就職情報サイトに対し、ジョブサポーターや新卒応援ハローワーク等の支援の周知のためのバナー掲載について協力を要請し、協力を得て、未内定等の学生への周知を徹底します。

（平成28年1月以降、協力いただく予定の就職情報サイト（運営会社名五十音順 敬称略））

- | | |
|--|---------------------------|
| ○「就活ラボ2016」： https://www.ac-lab.jp/2016/top/index.php | （運営）株式会社 アクセスヒューマネクスト |
| ○「朝日学情ナビ2016」： http://www.gakujo.ne.jp/2016/index.aspx?p0=99 | （運営）株式会社 学情 |
| ○「Re就活」： http://re-katsu.jp/career/index.aspx | （運営）株式会社 学情 |
| ○「就職ウォーカーNet2016」： http://www.s-walker.net/2016/ | （運営）株式会社 ジェイ・ブロード |
| ○「ダイヤモンド就活ナビ2016」： https://navi16.shukatsu.jp/16/ | （運営）株式会社 ダイヤモンド・ヒューマンリソース |
| ○「日経就職ナビ2016」： https://job.nikkei.co.jp/2016/top/ | （運営）株式会社 日経HR、株式会社 ディスコ |
| ○「ブンナビ！2016」： https://bunnabi.jp/2016/index.php | （運営）株式会社 文化放送キャリアパートナーズ |
| ○「マイナビ2016」： http://job.mynavi.jp/2016 | （運営）株式会社 マイナビ |
| ○「リクナビ2016」： https://job.rikunabi.com/2016/ | （運営）株式会社 リクルートキャリア |
| ○「就職エージェント」： http://www.s-agent.jp/ | （運営）株式会社 ネオキャリア |