



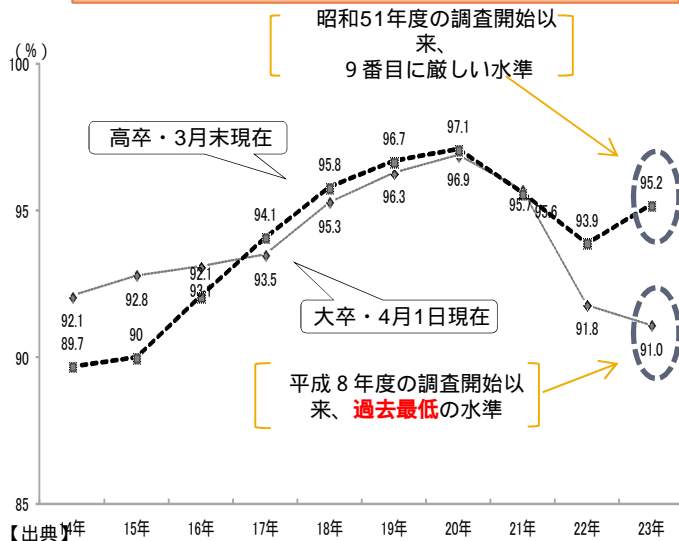
# 若年者雇用対策の現状と 今後の課題について

平成24年3月29日  
厚生労働省

# 若年者雇用対策の現状と対策

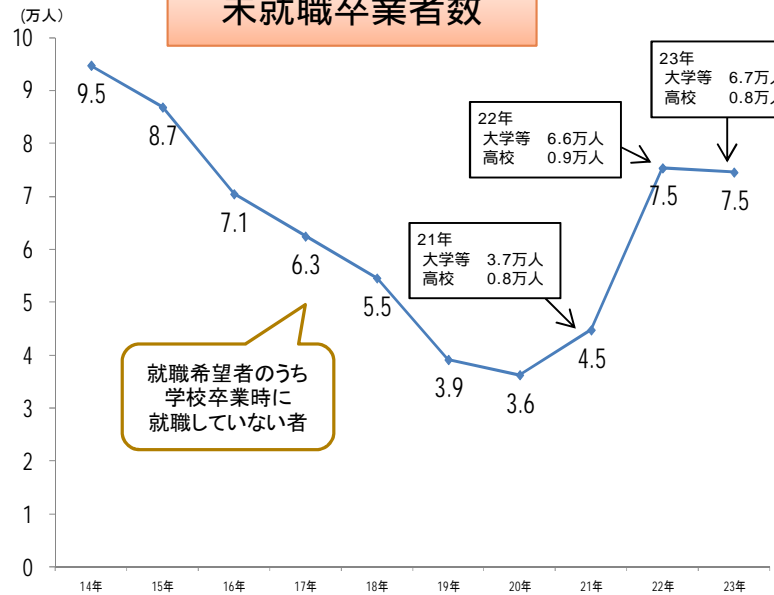
新卒者の就職環境は非常に厳しい。平成23年3月卒の大卒者の内定率は91.0%（過去最低）、大学等の未就職卒業生数も急増。このため、ハローワークで新卒者支援を強力に実施。

## 大卒・高卒就職内定率の推移



【出典】年 15年 16年 17年 18年 19年 20年 21年 22年 23年  
 「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）（各年3月卒）  
 内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合  
 「職業安定業務統計」（厚生労働省）  
 内定率とは、求職者に占める内定率取得者の割合  
 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

## 未就職卒業生数



【出典】  
 「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）（各年3月卒）  
 「職業安定業務統計」（厚生労働省）



【ジョブサポーターと学生の出張相談】



## 新卒者支援の取組内容（主なもの）

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」（平成24年2月24日現在57か所）を設置  
 学校等との連携の下、「ジョブサポーター」によるきめ細かな支援（ジョブサポーター配置人数：2,003人（23年度当初）  
 2,103人（23年度1次補正） 2,203人（23年度3次補正） 2,300人（24年度予算案））

【実績】就職決定者数：22年度（22年9月～23年3月末）59,903人、平成23年度（23年4月～24年2月末）139,100人  
 雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」を改正し、「3年以内の既卒者の新卒扱い」を事業主に要請

## 平成24年3月卒の新卒者の内定状況は改善しているものの、依然として厳しい

新規大卒者（2月1日現在）：就職内定率 80.5%（前年同期差3.1ポイント増） 就職内定者数 32万7千人（前年同期比6.5%増）

新規高卒者（1月末現在）：就職内定率 86.4%（前年同期差2.9ポイント増） 就職内定者数 14万3千人（前年同期比4.8%増）

## 文部科学省、厚生労働省、経済産業省（中小企業庁）が連携し、「卒業前最後の集中支援2012」を実施。 1月17日～3月末を集中支援期間とし、一人でも多くの学生・生徒が卒業までに就職できるよう支援。

未内定の学生・生徒を「ひとりにしない」ジョブサポーターや  
キャリアカウンセラー等の連携による個別支援の徹底  
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

中堅・中小企業中心の就職面接会の開催  
東京に新卒応援ハローワークを増設  
保護者を通じた未内定者への就職支援の周知



【新卒応援ハローワークでの求人検索・職業相談】



【東京新卒応援ハローワーク移転開所式  
（津田厚生労働大臣政務官による祝辞）】



【就職面接会の様子】

## 平成24年度予算(案): さらに新卒者への支援を強化(予定)

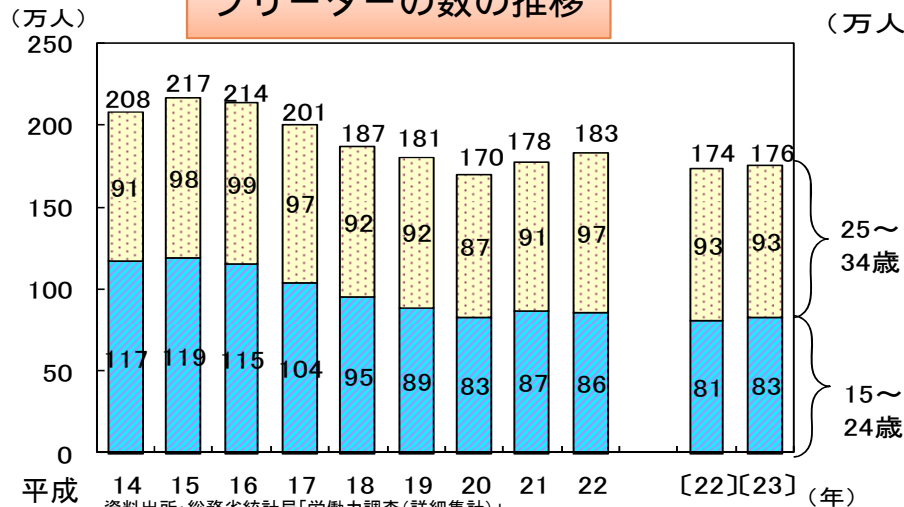
### 「大学生現役就職促進プロジェクト」 （40億円・新規）

ジョブサポーターの大学への恒常的な出張相談や、大学等の協力を得て、年度末時点の未内定者の全員登録・集中支援を徹底、学生の視野の拡大等による中小企業とのミスマッチ解消に取り組む

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年から増加に転じた。平成23年は176万人と、前年差2万人増(被災地を除く)。

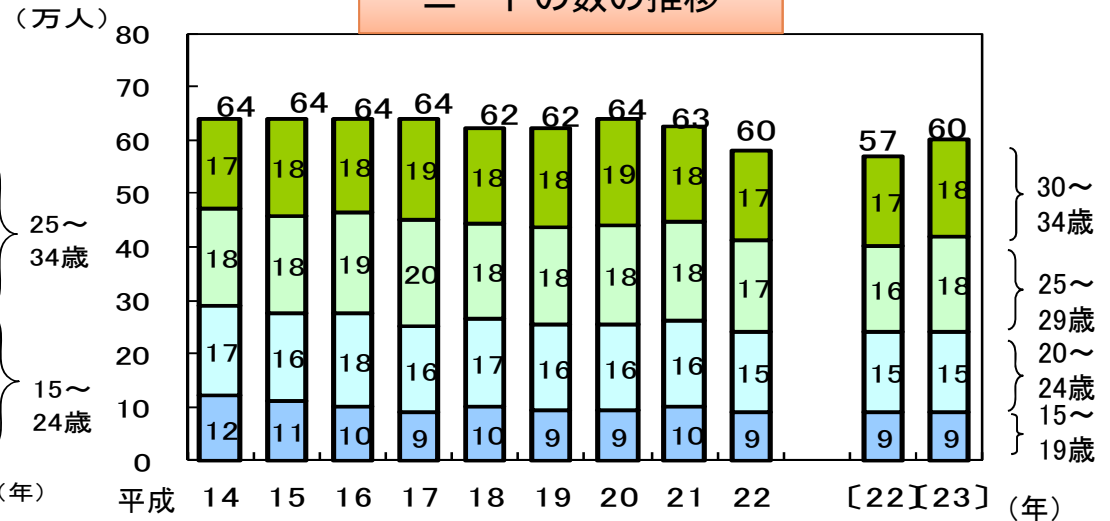
いわゆる「ニート」の数は、平成14年以降60万人台で推移。平成23年は60万人。

フリーターの数の推移



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、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、  
 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。  
 [注2][ ]を付した平成22年及び23年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

ニートの数の推移



資料出所:総務省統計局「労働力調査(基本集計)」  
 (注1)「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。  
 (注2)[ ]を付した平成22年及び23年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

### フリーター・ニートへの支援の取組内容(主なもの)

全国のハローワークで、フリーター等に対するきめ細かな職業相談・職業紹介等を実施。また、企業における3か月の試行雇用を行う「トライアル雇用」を活用し、正規雇用化を推進。

フリーター等の正社員経験の少ない若者に対して、きめ細かなキャリア・コンサルティング、実践的な職業訓練、訓練修了後の職業能力評価や職務経歴等のジョブ・カードへのとりまとめを通じて、ジョブカードを活用した支援による正社員としての就職の促進。

ニート等の若者の職業的自立を支援するため、地域若者サポートステーションで、キャリア・コンサルタント等による相談支援のほか、高校中退者等を対象とした訪問支援(アウトリーチ)による支援窓口への円滑な誘導等を行う事業を推進。

### 平成24年度予算(案):さらにフリーター等への支援を強化(予定)

#### 「若者ステップアッププログラム」(65億円・一部新規)

フリーター等に対して、個別支援などの専門的支援、トライアル雇用の活用や職業訓練の活用促進等により就職支援を一層強化拡大等による中小企業とのミスマッチ解消に取り組む。



# 「望ましい働き方ビジョン」の概要

～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する～

- 非正規雇用で働く労働者の雇用の安定や処遇の改善に向けて、公正な待遇の確保に必要な施策の方向性を理念として示す
- 有期労働契約法制等の議論の成果を盛り込みつつ、非正規雇用全体に共通する施策の方向性を示すことにより、将来的な取組みの指針とする  
本ビジョンでは、パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣労働者等の名称を問わず、広く「非正規雇用」を対象

## 労働市場の状況

人口減少社会、今後、就業者数は大幅減少

\* 今後10年で約400万人の減少

失業率は高止まり、「非正規雇用」は3割超

\* 非正規割合は、2010年で34.4%  
(2002年以降最高)

## 目指すべき方向

持続的な経済成長や  
社会保障制度の維持を  
「雇用」が下支え

「分厚い中間層」の復活

「全員参加型社会」の実現

「人材立国」の実現

「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現

\* 労働者の視点から、就労困難の要因を排除・労働の質の向上

<望ましくない状態>

非正規雇用の増加  
「雇用の安定」、「公正な処遇」が後退  
(ミクロの視点)

正規・非正規という  
二極化した考え方を超える

<望ましい状態>

「雇用の安定」  
「公正な処遇」  
「多様な働き方」

不安の増大  
消費活動の停滞  
デフレ

悪循環

経済活動の停滞  
(マクロの視点)

労働者のモラル  
アップ  
職業能力の向上

好循環

企業の生産性向上  
日本経済社会全体の発展

## 「非正規雇用」の現状と課題

【雇用形態に係る法制上の整理】

\* あくまで便宜上の整理

正規雇用

- ①期間の定めがない
- ②フルタイム
- ③直接雇用

満たさない場合

非正規雇用  
(正規雇用以外)

- ①有期契約労働者
- ②短時間労働者
- ③派遣労働者

「多様な正社員」  
(勤務地、業務等が限定)

- ④勤続年数に応じた待遇
- ⑤勤務地・業務の限定なし  
時間外労働あり

\* +④、⑤=「典型的正規雇用」、④、⑤を満たさない=「多様な正社員」

## 施策の基本姿勢

労働者の希望に応じて  
期間の定めのない雇用、直接雇用  
どのような働き方でも  
均等・均衡等公正な処遇の確保  
が雇用の在り方として重要

労働者の士気・能力向上により  
企業の生産性の向上  
日本経済社会全体の発展(好循環)

正規雇用の働き方も見直すことで、  
正規・非正規の連続性を確保

政労使の社会的合意の下社会全体で  
強力に取組を推進

## 施策の具体的方向性

若者に雇用の場を確保

- ・学校での働くことやルールの意識付け・啓発、キャリア教育の一層推進
- ・新卒者支援体制の構築
- ・求職者支援制度の活用、企業の雇入れ支援強化
- ・ニート対策の強化
- ・「若者雇用戦略」で、労使、教育界、政府一体で推進

正規雇用・無期雇用への転換促進

- ・外部労働市場や同一社内での正規雇用に向けた支援の充実
- ・短時間労働者の正社員転換の推進
- ・派遣労働者の派遣先での無期直接雇用の推進
- ・有期労働契約の無期雇用化の促進等

中立的な税・社会保障制度の構築

- ・厚生年金、健康保険の適用範囲の拡大
- ・配偶者控除、社会保険の被扶養者認定の仕組み(103万円、130万円)の見直し
- ・社会保障・税の所得再分配機能の強化

公正処遇の確保  
不合理格差の解消

- ・事業主への助成、労働関係法令等遵守の周知・指導等の着実実施
- ・集团的労使関係システムの整備
- ・ハローワーク等での相談援助体制の構築
- ・企業評価の仕組み
- ・最低賃金の引上げ
- ・有期契約労働者の不合理な処遇の解消

均等・均衡待遇の効果的促進

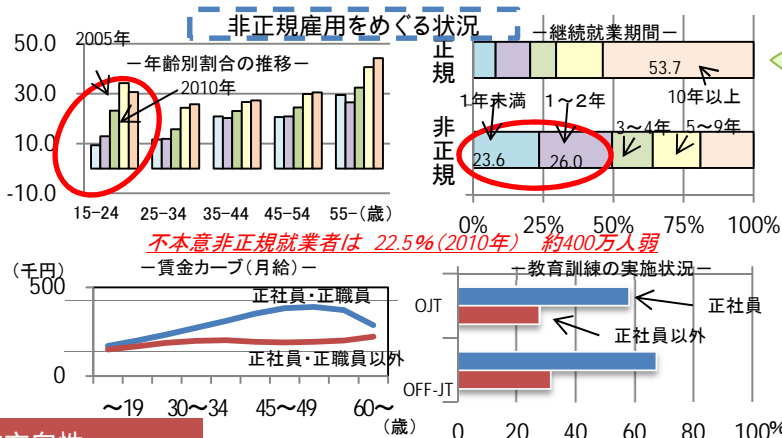
- ・「同一価値労働同一賃金」の考え方を尊重(性別等を生じさせない)しつつ日本の「均衡」によりアプローチ
- ・派遣労働者の均衡に配慮
- ・職務評価・職業能力評価の一層活用
- ・短時間労働者の均等・均衡待遇の一層促進

職業キャリアの形成の支援

- ・企業内訓練の強化
- ・キャリア・コンサルティングの活用促進
- ・ジョブ・カード制度の活用など社会全体の職業能力開発機会の確保
- ・求職者支援制度や公共職業訓練の推進(成長分野のほか、「ものづくり分野」も注目)

雇用のセーフティネット強化

- ・雇用保険の適用拡大、求職者支援制度の円滑な実施
- ・雇用調整助成金の活用
- ・福祉施策との連携による早期の再就職支援(特に住居・生活困窮者。多様な就労機会の確保も検討)
- ・統計の整備充実



【非正規雇用に共通する課題】

雇用が不安定  
経済的自立が困難  
職業キャリアの形成が不十分  
セーフティネットが不十分  
ワークルールの適用が不十分  
労働者の声が届きにくい

- \* 若者中心に、非正規状態が長期化
- \* 正規雇用にも長時間労働等の問題(ディーセント・ワークの点からの問題のほか、正規雇用への選択を狭めている)

# 今後の課題

## 学校から職場への円滑な移行

### 1 未内定者、中退者等の就職支援

#### (1) 未内定者、未就職者に対する就職支援

- ・全ての未内定者や未就職者を就職に結びつけるため、学校だけでなく、国が責任をもって未内定者や未就職者の就職支援を強力に進めることが必要。
- ・その際、大企業だけでなく採用意欲の高い中小企業とのマッチングを進めることが必要。

#### (2) 中退者等に対する就職支援

- ・支援が届きにくい中退者等のニート化の防止や早期の進路決定を図るため、アウトリーチ(訪問支援)を強力に進めるとともに、地域若者サポートステーション(以下「サポステ」という。)の実施体制の強化を図ることが必要。
- ・より多くの中退者が支援を受けられるよう、学校とハローワークやサポステとの、中退者等に関する情報についての連携が必要

### 2 キャリア教育の推進

- ・学校から職場へ円滑に移行するため、在学中から職業意識を涵養したり、仕事や企業、特に採用意欲の高い中小企業への関心を高めることが必要。
- ・このような観点から学生・生徒に対してキャリア教育を行うことができる専門人材の育成が必要。

## 若者のキャリア・アップ

### 1 フリーター等の正社員転換の促進

- ・非正規雇用については、一般に、雇用の安定、経済的自立、キャリア形成機会の観点から問題が指摘されており、また、ひとたび非正規雇用になると、なかなか正規雇用となることができない。このため、正規雇用を希望する若者がその希望を実現できるよう、正社員転換を強力に進めることが必要。

### 2 若年在職者等の人材育成の推進

- ・若者は日本の将来の社会、経済の担い手であり、社会保障の基盤や産業の発展のため、若年在職者等の人材育成が必要。特に、非正規雇用の若者はキャリア形成の機会が不十分であるため、その職業能力の開発への支援が必要。

# 参考資料

## 新卒者の就職支援 ... 7

- ・ハローワークでの新卒者への就職支援・・・ 7
- ・「大学生現役就職促進プロジェクト」の推進・・・ 9
- ・厚生労働省のキャリア教育施策・・・ 10
- ・キャリア・コンサルティングについて・・・ 11

## フリーター等への支援 ... 12

- ・フリーター等に対する正規雇用化の取組・・・ 12
- ・若年者トライアル対象者の拡充・・・ 13
- ・ジョブ・カード制度の概要・・・ 14
- ・地域若者サポートステーション事業・・・ 16

## 若年在職者等のキャリア形成支援 ... 19

- ・OJT、OFF-JTの実施状況・・・ 19
- ・在職者に対する能力開発への支援・・・ 20

# ハローワークで新卒者の就職支援を進めています！

ハローワークでは、将来の日本を担う新卒者が安定した仕事に就けるよう、新卒者・既卒者の就職支援を進めています。

## 「ジョブサポーター」の抜本的増員によるきめ細かな支援

「ジョブサポーター」を抜本的に増員（ ）、ハローワーク・新卒応援ハローワークで学校と連携したきめ細かな支援を行っています。

【就職者数】 平成22年度（平成22年9月～23年3月末） **59,903人** 平成23年度（平成24年2月末までの速報値） **139,100人**

※928人（平成22年度当初）→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）→2,300人（平成24年度（要求中））

### 【主な活動】

- 新卒者・既卒者向けの求人開拓（平成23年度（平成24年2月末まで）は **165,254人分** を開拓）
- 担当者制の個別支援（定期的な求人情報の提供、応募先の選定や就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など）
- 学校担当者制による、出張相談・就職支援セミナーなど学校のニーズに合わせた支援
- 職業適性検査や各種ガイダンス・セミナーなどの実施



【新卒応援ハローワークで相談】



【高校生を企業に引率】

## 文部科学省・経済産業省との連携による「卒業前最後の集中支援」（平成22年度からの取組）

卒業が迫った年度末には、卒業までの就職を目標に、学校等の協力を得て新卒応援ハローワークやハローワークへの未内定者の誘導、ジョブサポーターによる電話等での来所の呼びかけ・来所者への個別支援、面接会の集中開催などを実施。

平成22年度は**34,427人**が就職（23年2～3月）、さらに卒業後も3か月以内の就職を目指し集中的に支援、6月末までに**19,815人**が就

## 保護者への働きかけも進めています！

労働局等から学生・生徒の保護者に、就職をあきらめないこと、中小・中堅企業にも目を向けること、新卒応援ハローワークやハローワークを積極的に活用することなどを呼びかける啓発文書を送付。平成23年度（平成24年2月末まで）の送付件数は**85,985件**。

## 「地域若者サポートステーション」との連携によるニート等の若者の就職支援に取り組んでいます！

就労準備ができたニートなどの若者を「地域若者サポートステーション」と連携し、ジョブサポーター等がケースワーク方式で支援。



## 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「新卒応援ハローワーク」を設置しました（平成22年9月24日～、平成24年2月1日現在57カ所）。

【利用者数(延べ)】 平成22年度(平成22年9月～23年3月末) **228,952人** 平成23年度(平成24年2月末までの速報値) **507,039人**

【就職者数】 平成22年度(平成22年9月～23年3月末) **30,485人** 平成23年度(平成24年2月末までの速報値) **63,082人**



【新卒応援ハローワークの風景】

### 【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
- 就職活動に役立つ各種セミナー
- 担当者を決めての個別支援(定期的な求人情報の提供、応募先の選定や就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など)
- 臨床心理士による心理的サポート

## 「3年以内既卒者の新卒扱い」の普及に取り組んでいます！

雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」( )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**、労働局・ハローワークにおいて事業主への周知を進めています。

※ 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」が定められており、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。

## 新卒者と中小・中堅企業とのマッチングに取り組んでいます！

新卒者が中小・中堅企業の人事担当者に直接、仕事の内容・魅力などを直接確認・応募できるように、企業説明会や就職面接会を開催しています。**平成23年度(12月末まで)は530回実施。**

さらに、高校生を対象に、学校推薦開始前の職場見学会や企業経営者などによる仕事についての講演会(キャリア探索プログラム)、職場体験受け入れ先の開拓支援などを行っています。

【左:企業説明会】【中:キャリア探索プログラム】【右:高校生の職場体験】



# 「大学生現役就職促進プロジェクト」の推進 ～第2のロスジェネ発生の阻止～

< 1 大学生に関わる客観的情勢 > (資料出所)文部科学省「学校基本調査」  
 進学率の向上(大学・短大進学率)  
 平成元年度 30.5% 平成23年度 54.5%(+24ポイント)  
 新規就職者に占める大卒者の比率の上昇  
 【平成元年3月卒】大卒1(30万人)：高卒2(61万人) → 【平成23年3月卒】大卒2(34万人)：高卒1(16万人)

< 2 大学生の意識及び就活の現状 >  
 依然続く大企業指向 (資料出所)リクルートワークス調査：平成24年3卒  
 中小企業求人倍率(300人未満) 3.35倍  
 大企業求人倍率(1000人以上) 0.65倍 (注) 従業員規模別就職希望者数については、大学3年生・大学院1年生の2月の時点での調査に基づき推計したものの。  
 ネット就活の一般化  
 ・就職に関する情報の収集が容易になり、企業への応募に係る手間も著しく軽減する一方、次のような事例も発生。  
 ・100社にネットでエントリーを行ったが内定がまったくもらえない。  
 ・大学やハローワークの支援を受けず、ネットのみで就職活動を行った結果、不採用に係る問題点の把握・改善がいつまでも行えない。

< 3 現状を放置した場合 >  
 フリーター等非正規労働者の増大(フリーター数：平成20年 170万人 平成22年 183万人)  
 第2のロスジェネレーション発生の懸念

未就職卒業生数	平成19年度 7万1千人	平成22年度 10万7千人
大学内定率	平成19年度 96.9%	平成22年度 91.0%
大卒求人倍率	平成20.3卒 2.14	平成24.3卒 1.23

< 4 今後の対策 >  
 第二のロスジェネレーションの発生を阻止するため、学生に対するマンツーマン支援の徹底や中小企業への視野の拡大によるミスマッチの解消の促進が急務  
 大学等とハローワークが連携して「大学生現役就職促進プロジェクト」を実施  
 ・大学との連携強化によるジョブサポーターの大学への出張相談の恒常化  
 ・大学から新卒応援ハローワークへ切れ目のない支援を継続するための年度末時点未内定者の全員登録・ジョブサポーターによる徹底した集中支援  
 ・求人開拓の強化(魅力ある求人の開拓、企業の詳細情報の提供)  
 ・早期に中小企業に視野を広げる卒業年次前からの企業説明会の開催



ジョブサポーターによる大学への出張相談のイメージ

(参考)ジョブサポーターの支援により、平成22年度(22年9月～23年3月)は59,903人、平成23年度(23年4月～23年9月)は63,028人の就職が決定

# 厚生労働省のキャリア教育施策

## キャリア・コンサルタントの養成

個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談（キャリア・コンサルティング）を行う専門人材。必要に応じ、適性検査等のツールを活用する等により、キャリア形成支援を実施。

キャリア・コンサルティング技能士（1級・2級）、標準レベルキャリア・コンサルタント及び登録キャリア・コンサルタントからなる。

全国で約7万人（平成22年度末）。ハローワークなどの公的就職支援機関や大学のキャリアセンター、企業等が主な活躍の場。最近は、小・中・高のキャリア教育をサポートしている者もいる。

中教審答申（平成23年1月）、大学等設置基準改正（平成23年4月施行）を受け、平成23年7月より、キャリア・コンサルタントの能力要件に「学校教育制度、キャリア教育に関する理解」を追加し、全てのキャリア・コンサルタントが、学校で活躍するためのベースとなる力を身につけるようになった。

## キャリア教育専門人材養成事業

本格的な進路決定の前段階にある中高生を対象とするキャリア教育の充実を図るため、キャリア・コンサルタント、NPOスタッフ、教員等を対象に研修を実施。職業適性テスト等、労働行政がこれまで作成してきたツールや蓄積してきた専門的なノウハウを活かし、キャリア教育の企画・運用を担う人材を養成している。

平成22年度：高校のキャリア教育を担う人材を対象（48回、1,557人受講）

平成23年度：中学のキャリア教育を担う人材を対象（15回、1回2日、622人受講）

平成24年度【予定】：大学等のキャリア教育を担う人材を対象（全国18箇所程度）

# キャリア・コンサルティングについて

## キャリア・コンサルティングの概要

「キャリア・コンサルティング」とは個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談のこと。

「キャリア・コンサルタント」とはキャリア・コンサルティングを担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習修了者等である「登録キャリア・コンサルタント」からなる。

平成22年度末のキャリア・コンサルタント数は、約70,000人。

これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

### キャリア・コンサルティングの一般的な流れ

①自己理解 ②仕事理解 ③啓発的経験

- ・興味・適性・能力等の明確化、職業経験の棚卸し
- ・労働市場、企業等に関する情報提供
- ・職務に求められる能力、キャリアルート等の理解

④ 今後の職業生活設計、目標の明確化等に係る 意思決定

- ・キャリアプランの作成
- ・能力開発・教育訓練等に関する情報提供

⑤ 職業選択・求職活動、能力開発等の方策の実行

↓ 方策の実行(活動)状況を把握しつつ、必要に応じてサポート

⑥ 新たな仕事への適応

⇩ 異動、昇進、就職、転職等

職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる段階的な職業能力の形成＝キャリア形成

## 主なキャリア・コンサルティング施策

### ハローワーク等におけるキャリア形成支援

ハローワークや訓練実施機関における求職者や訓練受講者等に対するキャリア・コンサルティングの実施（ジョブ・カードを活用したものを含む）

### 企業内におけるキャリア形成支援

企業の人事担当者等に対する導入レベルのキャリア・コンサルティング講習の実施

企業内の職業能力開発のプランづくりに対する助言、事例収集を通じた相談支援、情報提供等の実施

従業員がキャリア・コンサルティングを受けることを支援する事業主に対するキャリア形成促進助成金の支給

キャリア形成支援企業の好事例表彰(24年度～(予定))

### 教育機関におけるキャリア形成支援

キャリア教育に携わる者を対象にキャリア教育プログラムの企画・運営等を担える専門人材養成のための講習の実施  
キャリア教育推進連携シンポジウムの開催（厚労省・文科省・経産省共催）

### キャリア・コンサルタントの養成等

キャリア・コンサルティング技能検定、一定の基準を満たす民間のキャリア・コンサルタント能力評価試験の指定によるキャリア・コンサルタント養成

ジョブ・カード交付を担うキャリア・コンサルタント養成  
キャリア・コンサルティングの普及促進、キャリア・コンサルタントのレベル向上のための調査研究、キャリア・コンサルタントに対する専門的助言・指導の実施



## フリーター等に対する正規雇用化の取組

### 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等

全国のハローワークにおいて、支援対象者一人ひとりの課題に応じ、就職活動に関する個別相談・指導助言、継続的な求人情報の提供、面接会の開催、職業相談・職業紹介、職場定着支援など、必要に応じて担当者制により、正規雇用化のための一貫した支援を実施。



ハローワークに設置されたフリーター向けの窓口

### ジョブカフェにおける支援

都道府県が主体となって、若年者に対する就職関連サービスをワンストップで提供するセンター（通称・ジョブカフェ）において、地域の実情に応じ、適性判断、カウンセリング、セミナー、職業紹介等を実施。〔平成21年4月1日現在 46都道府県87カ所〕（40都道府県でハローワークを併設）

### トライアル雇用制度の活用による就職促進

ハローワークの紹介により、企業における3カ月の試行雇用を行う「トライアル雇用」（1人4万円、最大3ヶ月）の活用により、正規雇用化を促進。

（注）就職氷河期世代が40代前半に到達することから、平成24年度から奨励金の支給対象年齢を40歳未満から45歳未満に拡充

### ジョブ・カード制度等による若者の職業能力開発機会の提供

フリーター等の正社員経験の少ない若者に対して、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練等を提供。



## 若年者等トライアル対象者の拡充

フリーター数については、平成15年の217万人をピークに、平成20年まで5年連続で減少したものの、平成21年から増加に転じ、平成22年には183万人となっている。

現在、就職氷河期世代が40歳に突入しており、40代前半の不安定就労者については、新規学卒時に正社員として就職できず、職業経験やスキルを身につける機会が少ない等により、正社員となることがさらに困難であることから、就職支援を強力に行っていく。

このため、39歳までの対象である若年者等トライアル雇用を44歳まで対象者を拡充し、就職氷河期世代の年長フリーター等が正規雇用への転換が促進されるための出口支援を行うこととする。

○対象者 : 44歳以下の若年者等で次のいずれかに該当する者

学卒未就職者等、職業経験のない者。

従前に経験のない職種に就くことを希望する者

過去の相当期間において短時間の就業及び転職を繰り返していたが、今後は長期的に安定した就業を希望する者

過去の相当期間において離職している者

○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。

○要対人員37,741人(うち40歳～44歳拡充分 5,291人)

39歳以下の若年者等  
が対象

44歳以下の若年者等  
まで対象者を拡充

23年度

24年度

## ジョブ・カード制度の概要

### 背景

就職氷河期に正社員での就職ができずフリーターを続ける若年者、子育て終了後の女性、母子家庭の母等の非正規労働者は、

- ・ 職業能力形成機会に恵まれない（＝職業能力の不足）、
- ・ 非正規での職業経験を重ねても企業に働きぶりや職業能力向上の度合いについての評価をしてもらえない

等により、正社員就職が困難

厳しい雇用情勢が続く中、これらに加え広く求職者を対象に安定的な雇用への移行を促進することが必要

### 求められる対策

これらの者に対して、正規雇用等の安定的な就職につなげるためのキャリア・コンサルティングや実践的な職業訓練、訓練修了後の能力評価等による就職支援が必要

### ジョブ・カードを活用した3段階の支援による安定した雇用への移行

#### キャリア・コンサルティング

これまでの職務経験、資格取得、企業にPRできる自分の強み等を振り返り、就業の目標・希望を明確化

#### 実践的な職業訓練

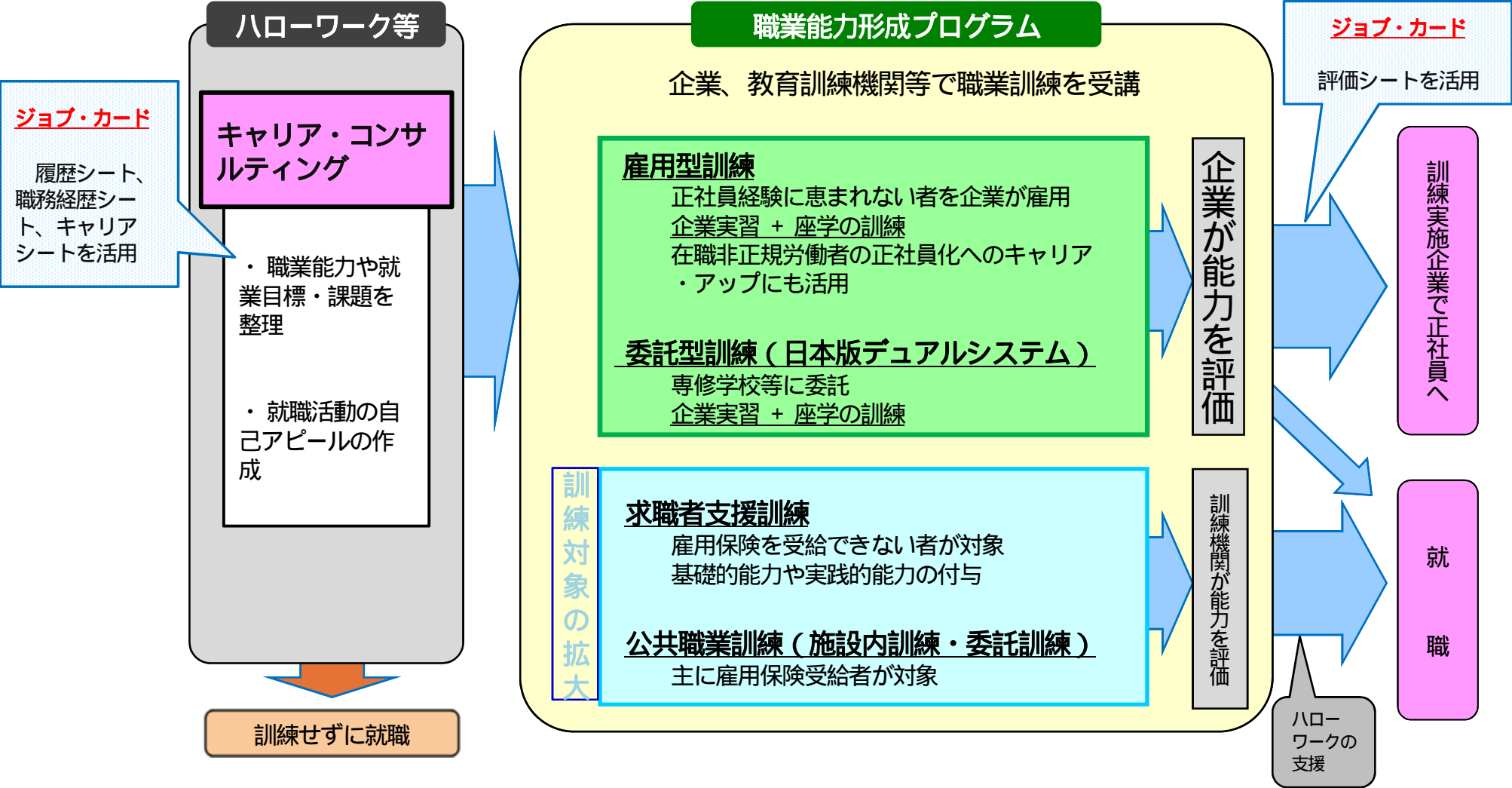
OJTとOff-JTを組み合わせた職業訓練等によって、企業が求める実践的な能力を習得する

#### 訓練修了後の能力評価

企業や訓練機関による客観的な能力評価によって、自分の職業能力を理解する。  
企業へのアピールに活用

就職

# ジョブ・カード制度の活用による就職促進の流れ



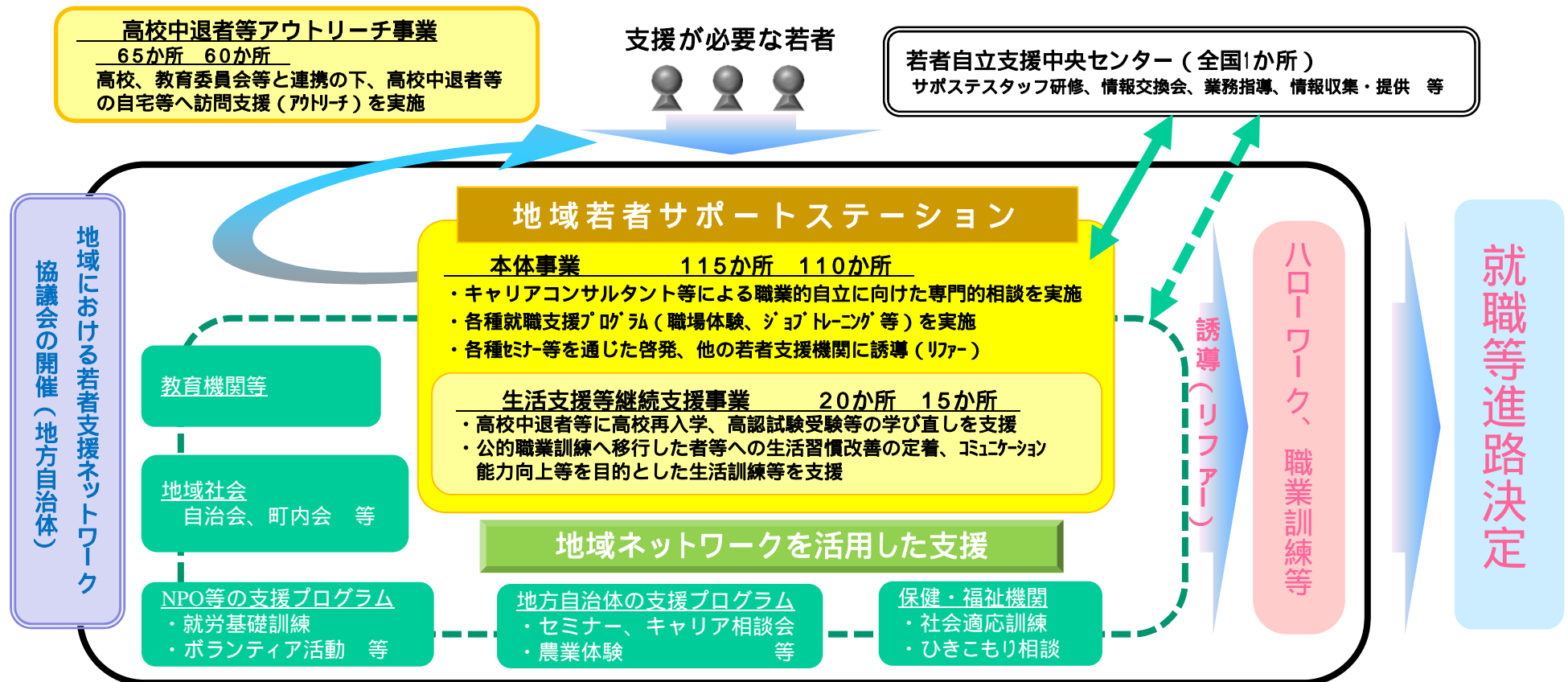
# 地域若者サポートステーション事業（ニート等の若年者の職業的自立支援の強化）

24年度予定額 20億円（20億円）

ニート等の若者の自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じて個別・継続的に包括的な支援を行うことが必要。  
このため、地方自治体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築し、その拠点として「地域若者サポートステーション」（愛称：サポステ）を運営し、ニート等の縮減を図る（平成18年度から事業開始。若年無業者の支援に関するノウハウを有する民間の団体へ事業委託。）。

平成24年度は、この設置拠点を拡充するとともに、高校中退者等を対象とした訪問支援（アウトリーチ）による学校教育からの円滑な誘導體制及び職業訓練に移行した者等の継続的支援を拡充するなど、ニート等の若者の職業的自立支援を強化することとする。

「新成長戦略」に掲げられた目標：「地域若者サポートステーションにおける就職等進路決定者数10万人」（2011年度から10年間）



【利用者数等】 平成23年4月～平成24年1月末の実績

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
就職等進路決定者数	650	1,930	2,925	4,660	6,742	9,765
のべ来所者数	35,179	144,171	202,112	273,858	364,288	375,959
サポステ設置箇所数	25	50	77	92	100	110



# ○地域若者サポートステーションの支援事例(厚生労働省)

## ほうふサポステ(山口県防府市)

サポステほうふでは、「働きたい」気持ちはあるけれど、様々な事情を抱えて、サポステを訪れる若者に対して、「働きたい」気持ちを大切にしながら原因や課題を考え、なにをすれば就職に少しでも近づいていくことができるか対策を検討し、相談者の行動化を促進するためのサポートを行っている。

### 【キャリア・カウンセリングの内容と効果】

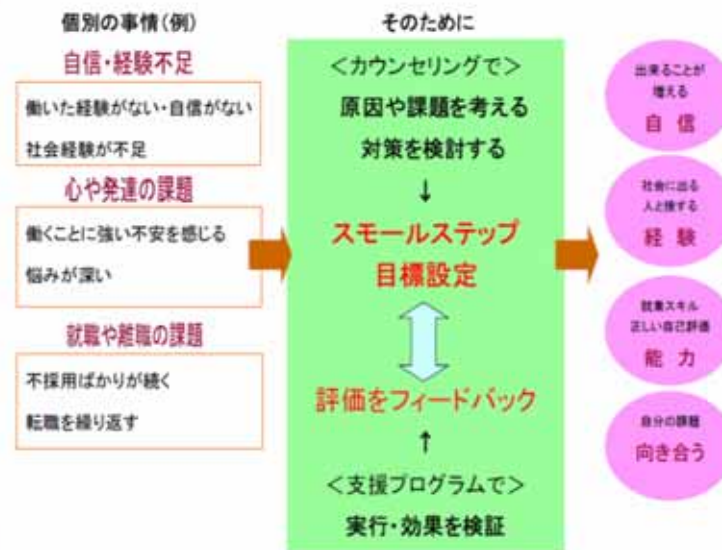
指導的なことではなく「自分で考え、自分で決めることができる」自立した職業人になる為、就職までの手助けを行う。目標・課題・対策を明確にし、スモールステップを設定、登録者と共有する。

### 【ハーブガーデン実習の内容と効果】

3ヶ月間のハーブガーデンでの農作業を通じ、就労するために必要なスキルを身につける。実習を通じて、社会人基礎力・生活態度・作業態度・対人関係などのスキルを磨く。定期的に自己評価・他者評価を実施、客観的な自己理解を促す。3ヶ月間の実習後は職場実習に参加し、外部の企業や施設で実践を行う。実習開始前に保護者を対象として事前説明会を実施。保護者との連携と理解を深める。

### 【職場実習の内容と効果】

- 1 福祉施設、一般企業での実習が可能。登録者の状況・課題にあわせて選択する。
- 2 事前に目標を立てて職場実習に参加することで、具体的な課題をクリアしていく。
- 3 福祉施設から一般企業と、段階を踏んで実習を経験することで、過剰な負荷がかかるとなく出来ることを増やしていく。未経験職種を実習で経験することで、適職かどうかの確認が出来る。



ハーブガーデン実習の風景



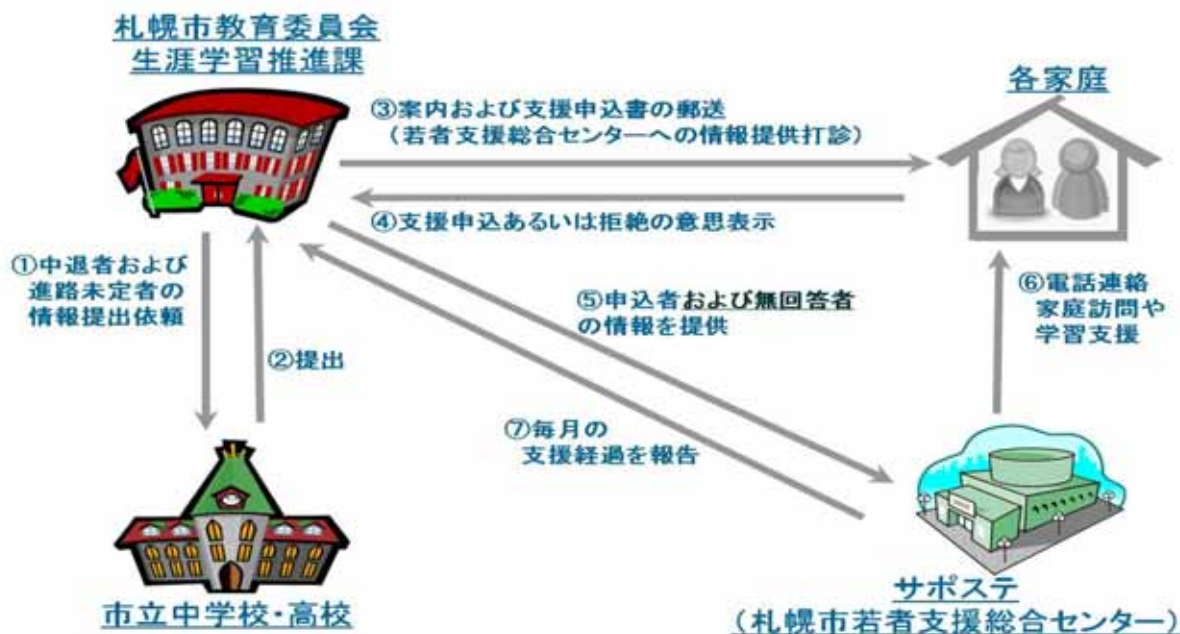
職場実習の風景



# 地域若者サポートステーションと学校との連携 (さっぽろ地域若者サポートステーションの事例)

● 事業受託団体:財団法人 札幌市青少年女性活動協会

## 中学校等卒業生等進路支援事業



- 本事業の特徴
- ・中学校卒業の者を対象としていること
  - ・教育委員会が学校から情報を集約していること
  - ・本人や保護者が拒否の意思表示をしない限り、個人情報サポステに提供されること

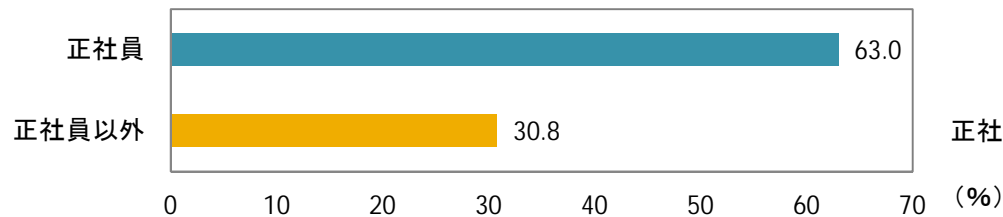
平成23年に中学校から教育委員会に情報提供があったのは18件。18件全てをサポステに提供。  
(必ずしも全ての中学校・高校が全進路未決定者等の情報を提供しているわけではない。)

# OJT、OFF-JTの実施状況

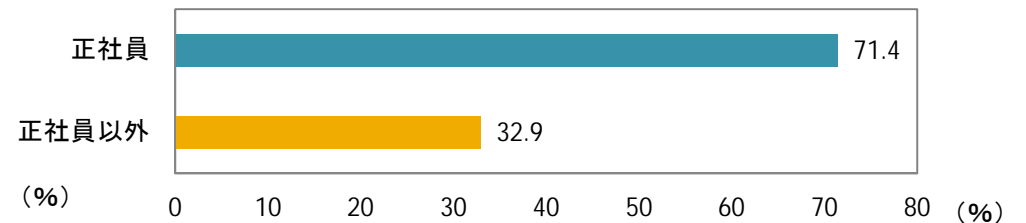
計画的なOJT、OFF-JTともに、正社員に対しては7割前後の事業所が実施しているが、正社員以外に対しては3割と低い水準にとどまっている。

企業規模別に見ると、計画的なOJT、OFF-JTともに企業規模が小さいほど実施した事業所が少ない。

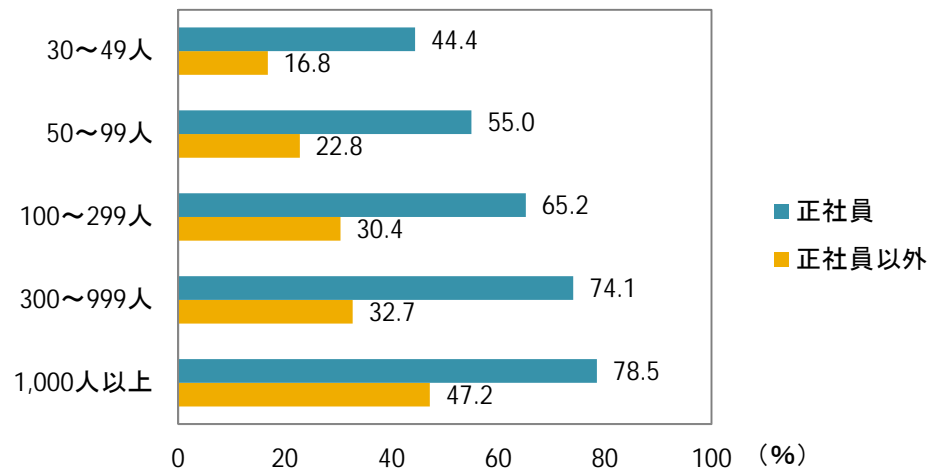
計画的なOJTを実施した事業所(総数)



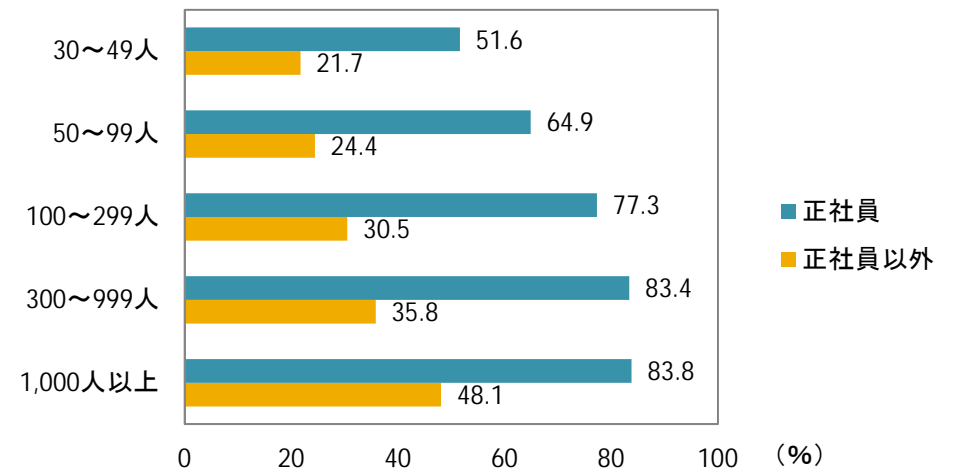
OFF-JTを実施した事業所(総数)



計画的なOJTを実施した事業所(産業・規模別)



OFF-JTを実施した事業所(産業・規模別)



(資料出所) 厚生労働省「平成23年度能力開発基本調査」  
 (注) 調査対象年度は平成22年度

# 在職者に対する能力開発への支援

## 在職者訓練

国・  
都道府県が  
実施

- 国及び都道府県は、公共職業能力開発施設で在職者訓練を実施。
  - ・国・・・ 民間教育訓練機関では実施することが困難な高度なものづくり分野における技能及び知識を習得させるための職業訓練を実施。
  - ・都道府県・・・ 地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施。

## 認定職業訓練

事業主等の  
取組を支援

- 事業主等の行う職業訓練のうち、一定の水準をみたすものは、都道府県知事の認定を受けることができる。
- 認定職業訓練を行う中小企業事業主等に対し、訓練経費等を補助する。

## キャリア形成促進助成金

- 事業主が、雇用する労働者に対し、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援を推進した場合に、訓練経費や訓練中の賃金等を助成する。

## 教育訓練給付

労働者の  
取組を支援

- 労働者が自ら費用を負担して厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合に、教育訓練に要した費用の2割(上限額10万円)に相当する額を支給する。