

新卒者雇用に関する緊急対策について

平成22年8月30日
新卒者雇用・特命チーム

I. 新卒者雇用の現状と課題

(今春卒業の新卒者の就職環境)

今春の就職内定率は、新規大学卒業者で91.8%、新規高校卒業者で93.9%となっており、特に大学は前年から大きく減少し、ここ10年来で最も厳しい状況にある。また、未就職卒業者は、大学卒業者で約6.6万人（前年同期2.9万人増）、高校卒業者で約0.9万人（前年同期0.2万人増）となっており、合わせて約7.5万人にのぼっている。

さらに、こうした厳しい就職環境の中、就職をせずに留年等をした大学生は、対前年比で約1.8万人増加した。

(来春卒業の新卒者の就職状況の見込み)

こうした中、来春の新卒予定者の就職環境も厳しいことが見込まれている。来春の新規大学卒業者に対する民間企業の求人総数は、前年比19.8%のマイナスとなっており、新規高校卒業者の求人数についても大幅に減少する見込みである。

さらに、円高・株安などの経済情勢の更なる悪化も相まって、来春の就職内定率は、過去最悪となるおそれもある。

(緊急的対応の必要性)

従業員規模別の求人倍率を見ると、1000人以上企業が0.57倍であるのに対し、1000人未満企業は2.16倍、300人未満の中小企業では4.41倍となるなど、就職市場にはミスマッチが生じている。また、一方で、中小企業は、新卒者採用について、そのコストや短期間に限られた人数を面接採用するリスク等から、求人に積極的になれないという問題を抱えている。

このため、特に支援が必要な未就職卒業者と来春に卒業する者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、緊急に取り組むべき対策を次のとおりとりまとめ、9月初旬から直ちに取り組むこととする。

Ⅱ. 新卒者雇用に係る緊急の取組

1. 新卒者等に対する相談支援の強化

～ 大学におけるキャリアカウンセラーの倍増等

就職がうまくいかず、ひきこもり等になってしまう若者達も存在する。こうした若者達を社会的に孤立化させるのではなく、一人ひとりに対して、職業的自立・就職の支援から職場定着に至るまで支援を行っていくことが求められる。

このため、専門家により、カウンセリングや個々の能力や適性に合ったきめ細やかな就職支援を受けることのできる体制を整備する。

【具体策】

○ 面接会・「新卒応援ハローワーク」における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者等が利用しやすい専門の「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。

○ キャリアカウンセラー等の増員

大学・高等学校におけるキャリアカウンセラー等を増員など、学生の実態に即した就職支援の強化を図る。

○ 学生の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。

2. 求人意欲の高い中小企業と新卒者等の集中的なマッチングの促進

- ～ ジョブサポーター倍増による2万人のマッチング
- ～ 中小企業1万社をWeb等を活用してマッチング

求人意欲は強いが、新卒者採用を積極化できない中小企業等について、新卒者等に対して、その魅力を発信し、集中的にマッチングを実施する。

また、多人数の就職説明会だけでなく、個人の状況に応じ、少人数を対象とした丁寧なマッチングを行うことができる体制を整備する。

さらに、中小企業への就職については、保護者が消極的という面もあることから、保護者に対しても働きかけを行う。

【具体策】

○ ジョブサポーターによるきめ細かなマッチング

「大卒・高卒就職ジョブサポーター」を倍増し、雇用情勢の悪い地域を重点に配置する。これにより、1.5万件の求人を開拓し、学校と緊密な連携の下、きめ細かな職業相談・職業紹介により、2万人の正社員就職を実現する。

○ 「中小企業採用力強化事業」の拡充

1万件の求人を開拓し、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。

○ 「雇用創出企業」の発掘

採用意欲があり人材育成に優れる企業を「雇用創出企業」としてWEBページ等を通じて情報発信する。

○ 「新卒者就職応援プロジェクト」の拡充

中小企業において行う長期間のインターンシップについて拡充する。

○ 保護者への働きかけ

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。

3. インターンシップ・トライアル雇用の推進 ～ インターンシップ・トライアル雇用を3倍増

新卒者等が、中小企業やその業務内容への具体的なイメージを持ち、その就職意欲を高めるとともに、中小企業の新卒採用のコストやリスクを軽減するため、体験雇用（トライアル雇用）や職場実習（インターンシップ）の機会を大幅に拡充する。また、従来機会の少なかった留年生や大学4年生等についても、こうした機会を確保する。

【具体策】

○ 卒業後3年以内の既卒者に係る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。

○ 多様なインターンシップ機会の提供

ハローワークや中小企業団体等において、短期から半年までの多様なインターンシップ機会を提供する

○ 京都ジョブパーク方式の全国的展開

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生のトライアル雇用について、全国的に展開する。

○ NPO等による雇用の促進

新卒者等のトライアル雇用やインターンシップにおけるNPO等の社会的企業の活用を促進する。

4. 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

～ 国・地方・労・使・学校による5者協働体制の構築

地域により雇用状況は異なるため、関係機関の連携により、地域の実情に応じた施策を展開するとともに、新たな拠点を設け、新卒者等の的確な情報・支援が得られるワンストップ・サービスを推進する。

また、地域における各種施策に係る情報が新卒者等のみならず、採用意欲のある中小企業等に届くよう積極的な広報の展開を図る。

【具体策】

○ 「新卒者就職応援本部（仮称）」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（仮称）」を、全都道府県労働局に設置する。

○ 「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、関係機関が連携したワン・ストップ・サービスを推進する。

○ 国及び地域における広報の強化

5. 既卒者の新卒枠での採用促進

～ 新卒枠を卒業後3年間に拡大

新卒採用枠で既卒者を採用した企業は約5割にとどまっている現状を踏まえ、少なくとも卒業後3年間は、新卒一括採用の門戸が開かれよう、緊急に施策を講じる。

【具体策】

○ 「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。

○ 卒業後3年以内の既卒者を採用する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。