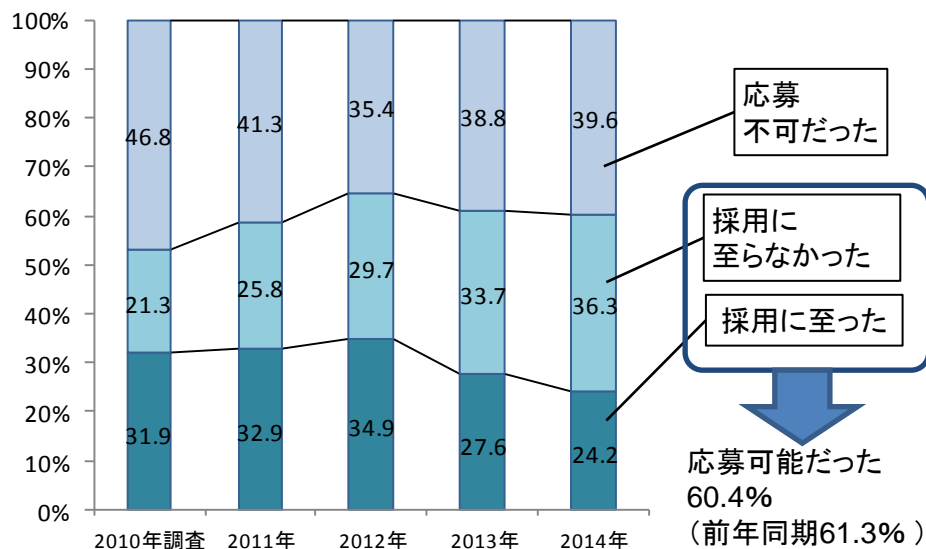


若年者雇用を取り巻く現状

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事業所は2014年調査で約60%となっている。
- 新卒者の採用枠で既卒者を受け入れる場合の応募可能な卒業後の経過期間が、2～3年以内とする事業所は2010年には12%であったが、その後急速に増え、半数以上となっている。

■ 新規学卒者採用枠での既卒者の応募受付状況



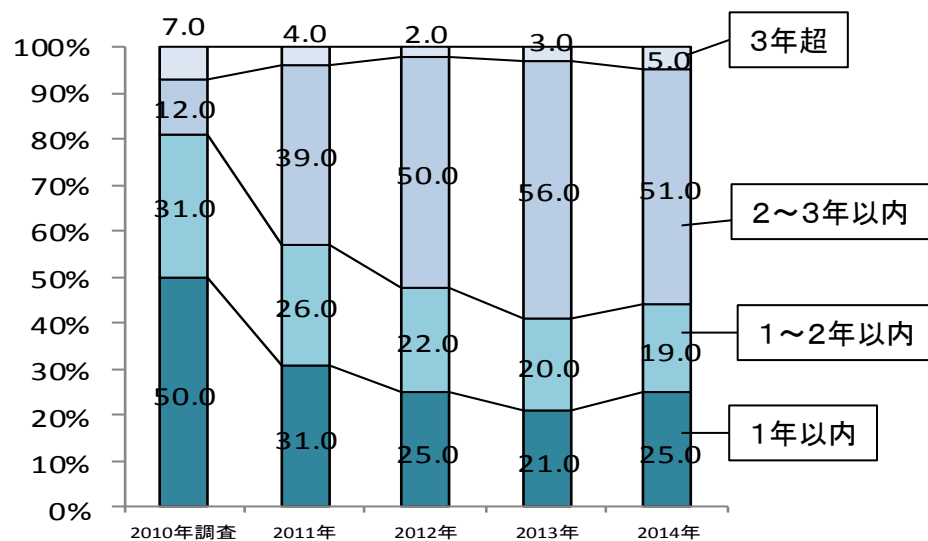
(資料出所) 厚生労働省

「労働経済動向調査」(平成26年8月)

(注) 過去1年間(平成25年8月～平成26年7月)の正社員の募集状況

(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。

■ 新規学卒者採用枠に応募可能な卒業後の経過期間



(資料出所) 厚生労働省

「労働経済動向調査(平成26年8月)」

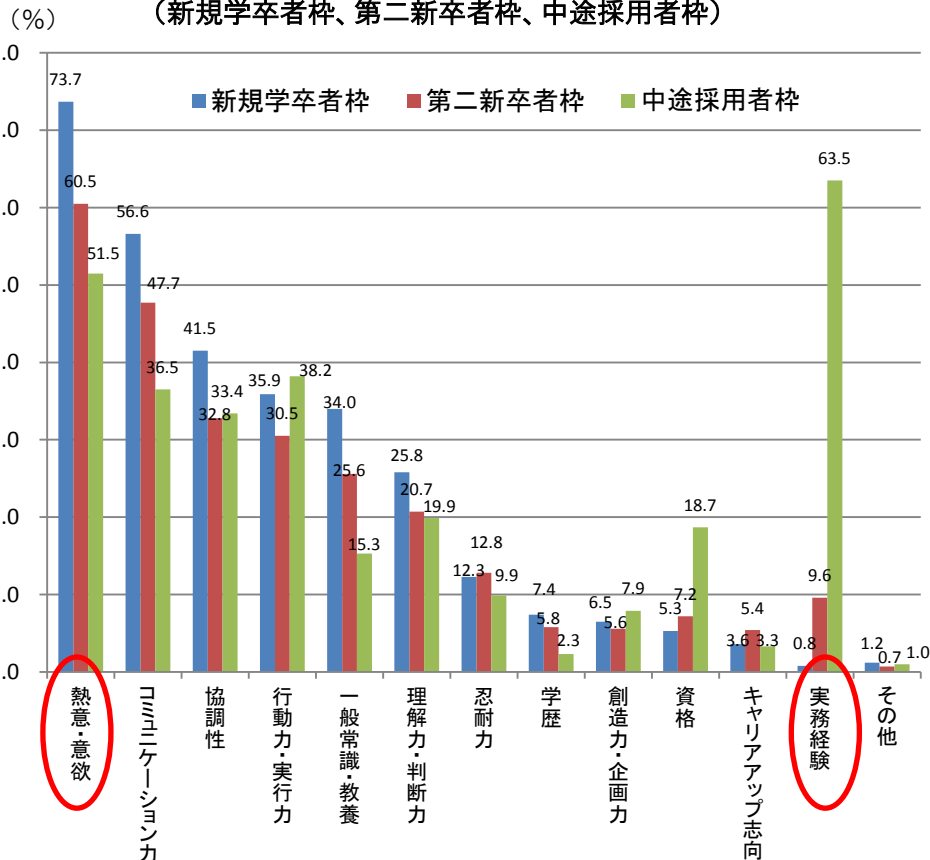
(注) 卒業後の経過期間に上限がある事業所を100として集計

(その他、卒業後の経過期間に上限はない事業所も約半数存在)

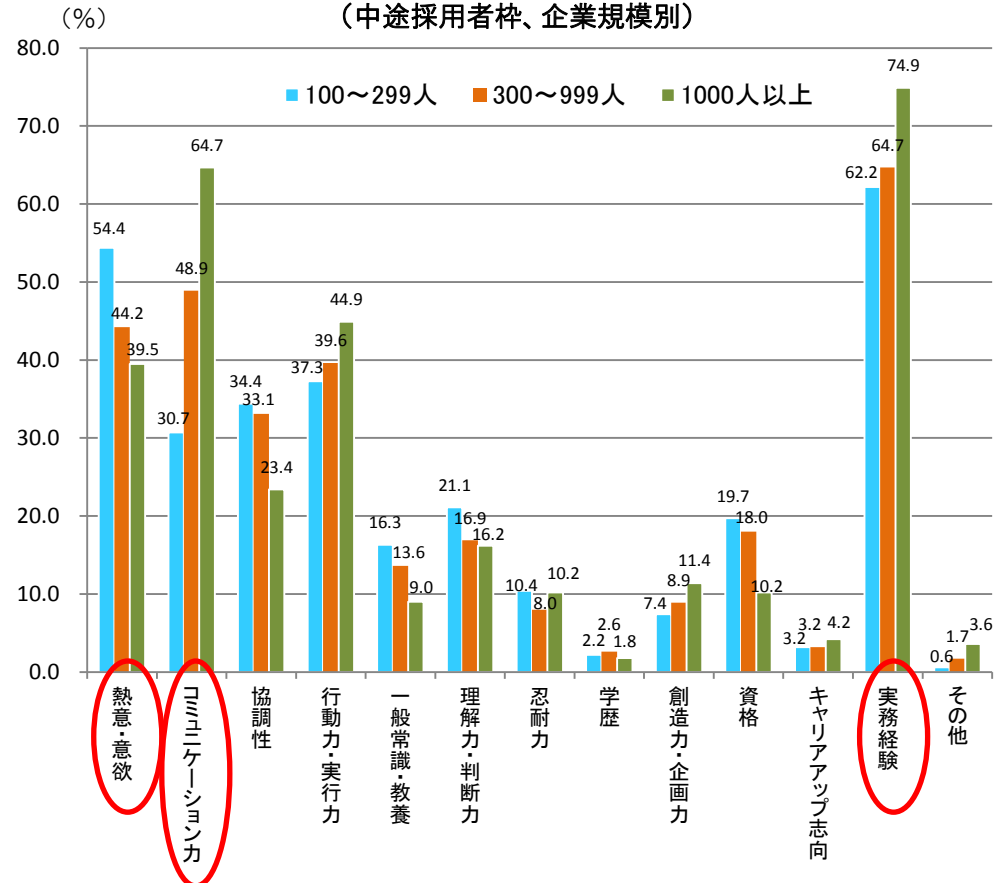
採用選考の際に重視する項目

- 採用選考の際に重視する項目として、新規学卒者枠では熱意・意欲が、中途採用者枠では実務経験が最も重視されている。第二新卒者枠は新規学卒者枠に準じた傾向があるが、実務経験等をより求める傾向も見られる。
- 中途採用者枠において、企業規模別での重視項目を比較すると、企業規模にかかわらず実務経験が重視されている。また、企業規模が大きくなるほどコミュニケーションを重視し、規模が小さいほど熱意・意欲を重視する傾向がある。

採用選考での重視項目(3つまでの複数回答)
(新規学卒者枠、第二新卒者枠、中途採用者枠)



採用選考での重視項目(3つまでの複数回答)
(中途採用者枠、企業規模別)



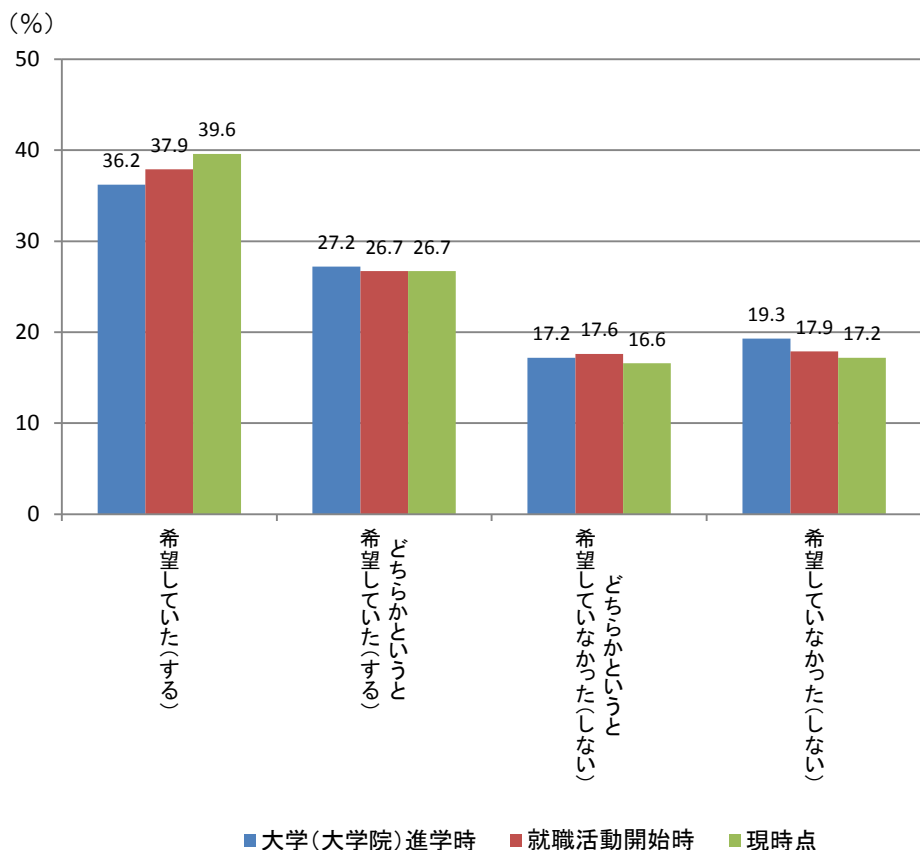
(資料出所) 企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査(独立行政法人労働政策研究・研修機構)(2008年)

(注)ここでの「新規学卒者枠」とは、「『新規学卒者』として採用する場合」と定義し、「第二新卒者枠」は、「第二新卒者の採用に関し、新規学卒者や中途採用者と同じ枠ではなく、別の枠(第二新卒者枠)で採用する場合」として
いる。なお、ここでの「第二新卒者」とは、それぞれの企業の中で第二新卒の定義がある場合にはその定義によるものとし、特に定義がない場合は、学校(高校、専門学校、短大、高専、大学、大学院)卒業後、おおむね
3年以内の者とした(学校卒業後すぐに就職する新卒者は除く。また、職務経験の有無は問わない)。

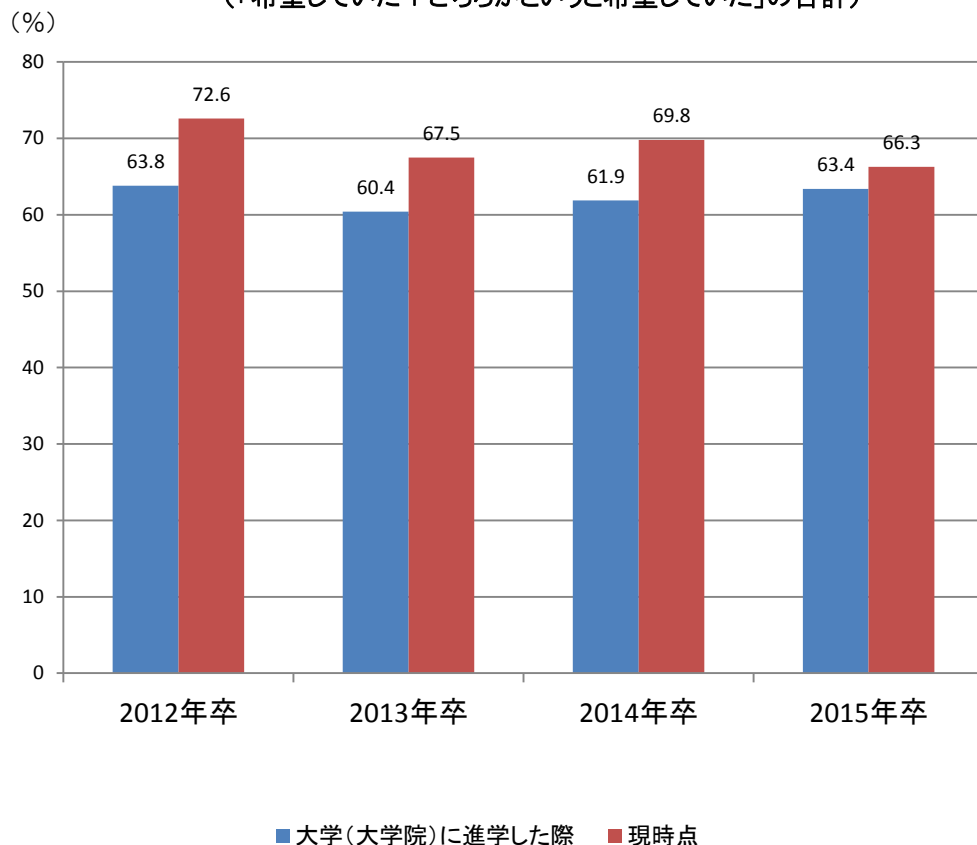
Uターン・地元就職に関する大学生等の意識①

- 地元・Uターン就職を希望する割合を、大学進学時、就職活動開始時、現在と比較すると、時間を追って現在に近づくほど地元就職の希望は高まる傾向がある。
- 過去数年について、大学(大学院)に進学した際と現時点の地元・Uターン就職希望割合を見てみると、大学進学時より現時点の方が地元就職希望は高くなっている。

Q: 地元(Uターンを含む)就職を希望しますか(していましたか)?



地元(Uターンを含む)就職希望の割合
(「希望していた+どちらかというところ」と「希望していた」の合計)

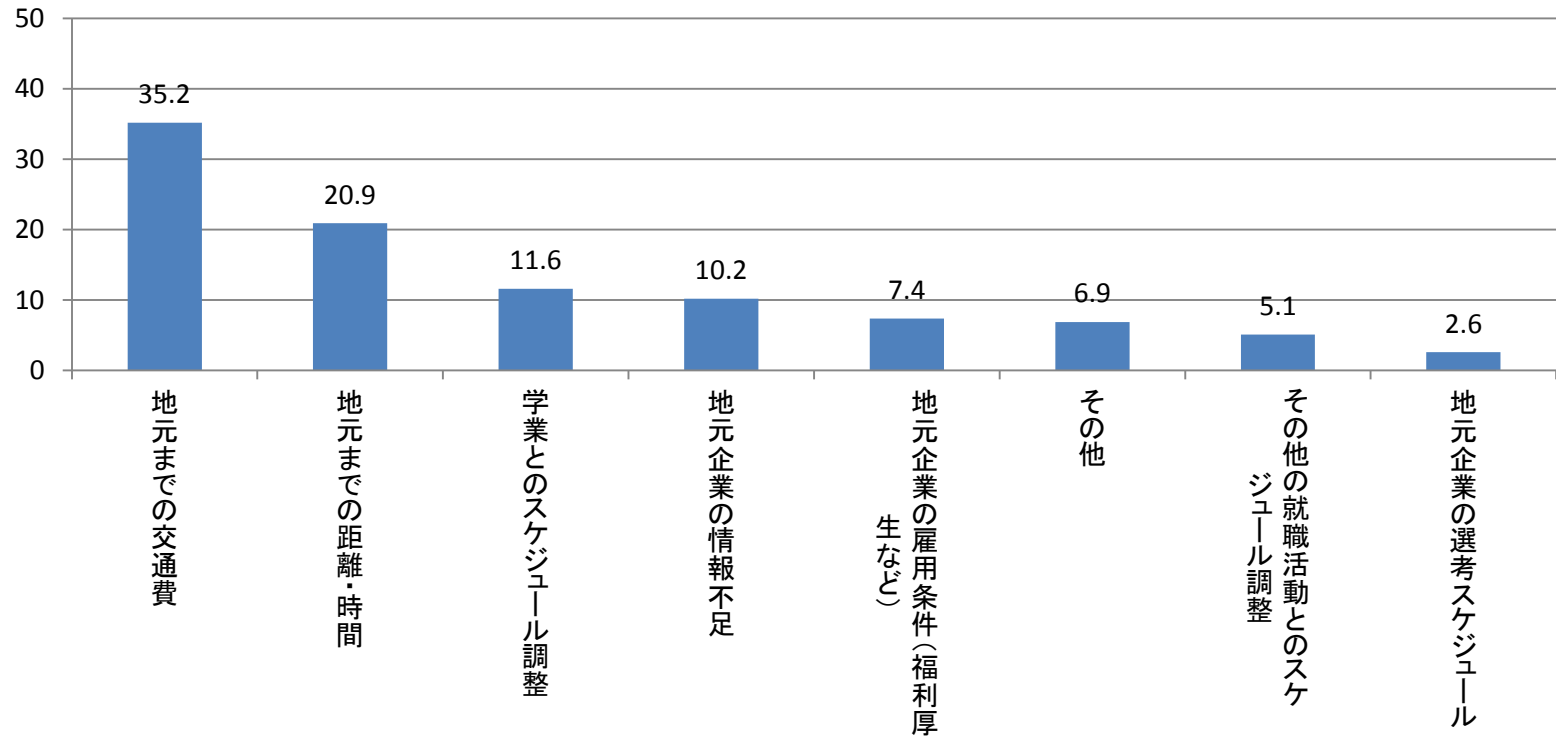


Uターン・地元就職に関する大学生等の意識②

- 地元企業への就職活動で最も障害に感じていることは、「地元までの交通費(35.2%)」が最も多く、次いで「地元までの距離・時間(20.9%)」、「学業とのスケジュール調整(11.6%)」、「地元企業の情報不足(10.2%)」となっている。

Q: 地元以外に進学している方: 地元企業への就職活動で最も障害に感じていることはどのようなことですか？

(%)



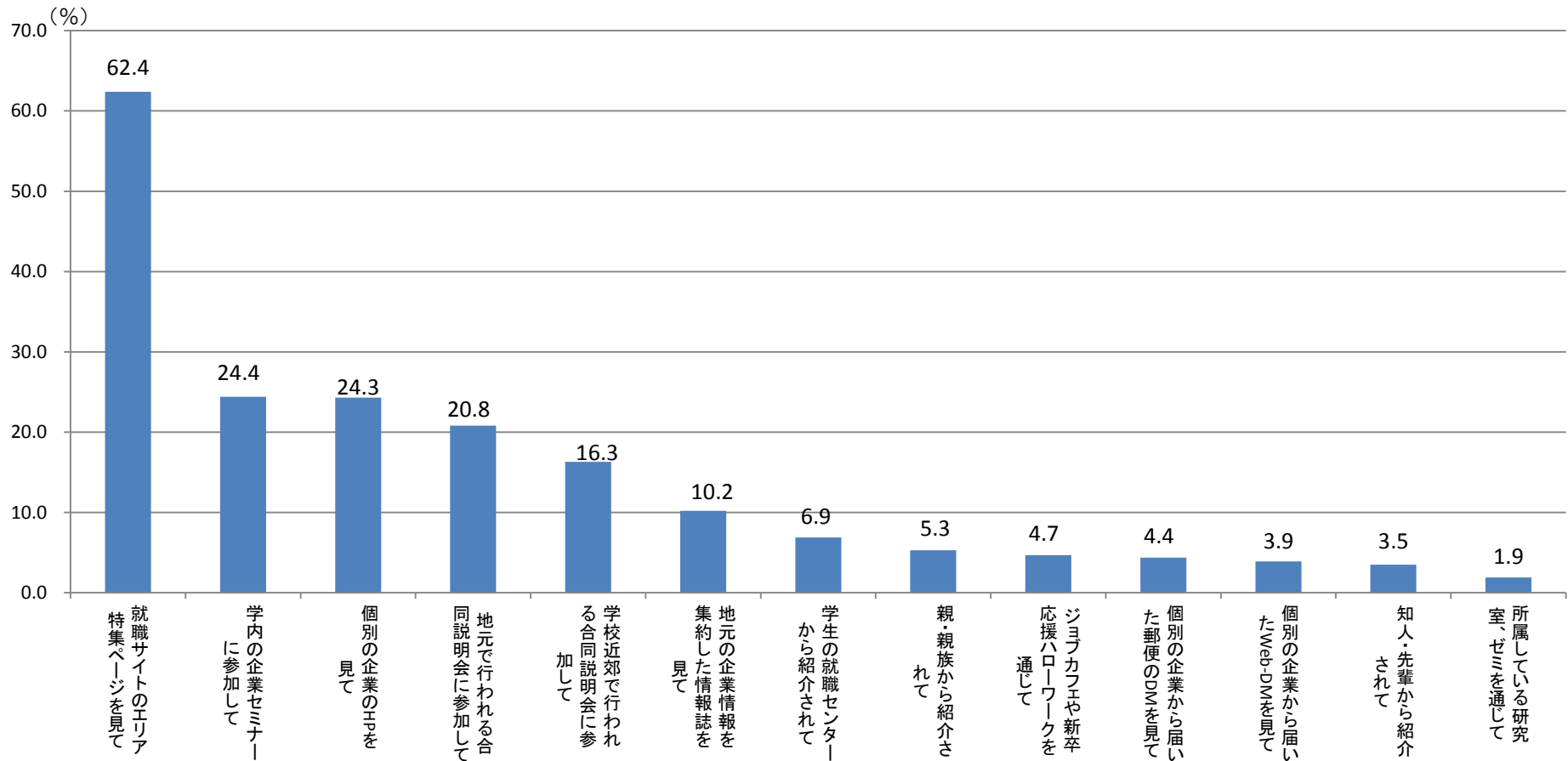
(資料出所) 2015年卒マイナビ大学生Uターン・地元就職に関する調査

調査実施期間: 2014年4月30日～5月14日 / 調査対象: 2015年卒業予定の全国大学4年生及び院2年生のマイナビ会員 4,964名

Uターン・地元就職に関する大学生等の意識③

○ 地元企業の企業情報の入手手段としては、「就職サイトのエリア特集ページを見て(62.4%)」が最も多く、次いで「学内の企業セミナーに参加して(24.4%)」、「個別の企業のHPを見て(24.3%)」、「地元で行われる合同説明会に参加して(20.8%)」となっている。

Q:どのような方法で地元(Uターン先)の企業情報を得ましたか(得る予定ですか)?



地方就職希望者活性化事業

首都圏等に設置する2カ所の「地方就職支援コーナー」を拠点とする「送出地」の広域職業紹介機能と、地方等就職希望者の「受入地」での情報発信機能との有機的な連携を図り、「送出地」と「受入地」が一体的に地方等就職希望者への支援を行い、全国ネットワークを活用した首都圏等からの人材の労働移動を促進し、地域雇用の活性化を図る。

1 地方等就職希望者への支援

○地方就職支援コーナーでの支援

- ・地方等就職希望者の個々のニーズに応じた職業相談員（地方就職支援担当4名）によるきめ細かな相談援助、職業紹介及び地域の生活関連情報を提供
- ・首都圏等の大学等に対し各地域で実施する就職面接会等の就職関連情報の提供や大学等の情報を道府県事務所へ提供

○受入地での支援

- ・道県労働局に配置する雇用対策専門支援員（24名）が道府県と連携し地域雇用開発に関する情報収集・提供等を行う
- 1) 道県内の地方等就職に資する未充足求人情報等の取りまとめを行い、地方就職支援コーナーや道県のU・Iターン窓口への情報提供
- 2) 地方等就職に有益な労働市場情報・生活関連情報等の収集
- 3) 地域雇用開発関連事業の道県に対する情報提供や事業主等に対する相談援助

○道府県の出先機関との連携強化

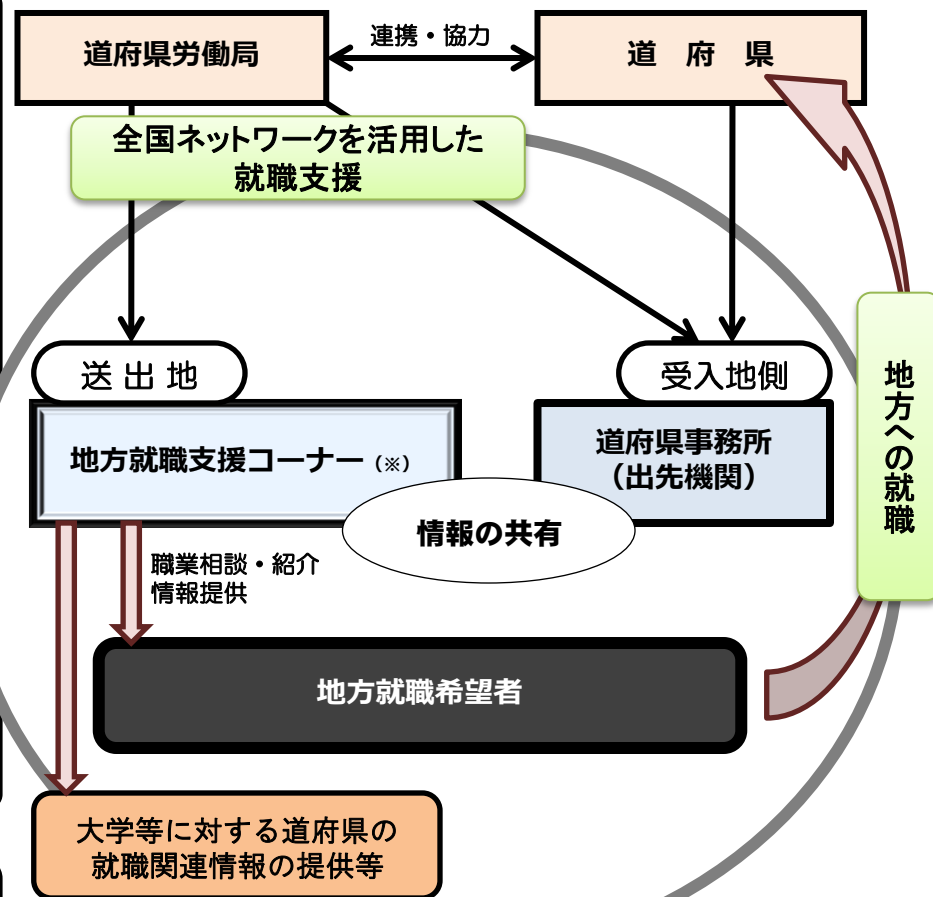
- ・地方就職支援コーナーと道府県事務所との連絡会議を年2回実施

2 地方合同就職面接会の開催

国と地方公共団体とが連携し、地域の実情に応じた「地方就職希望者」と「地方企業」との合同面接会の開催

3 地方人材還流支援相談会の開催

ふるさと回帰フェア期間中、首都圏在住の地方等就職希望者を対象に、生活関連情報等も含めた就職相談を行う「地方人材還流支援相談会」の開催



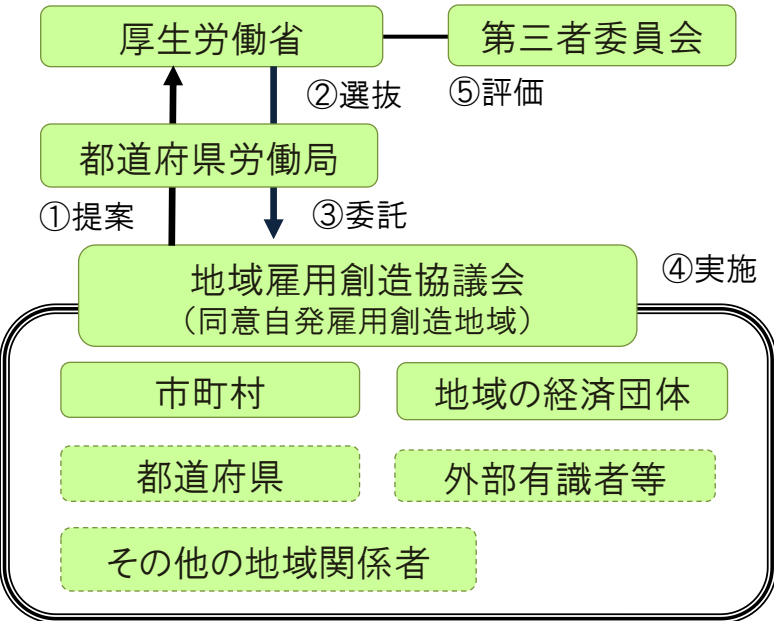
※ 平成25年度：地方就職支援コーナー2カ所の内訳：東京都（品川所）、大阪府（ハローワークプラザ難波）

実践型地域雇用創造事業

《概要》

- 雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組を支援
- 地方公共団体の産業振興施策や各府省の地域再生関連施策等との連携の下に、地域の協議会が提案した雇用対策に係る事業構想の中から、コンテスト方式により雇用創造効果が高いと認められるものや波及的に地域の雇用機会を増大させる効果が見込まれる地域の産業及び経済の活性化等に資すると認められるものを選抜し、当該協議会に対しその事業の実施を委託

実施スキーム



事業内容

地域の特性を活かした重点事業分野を設定(複数可)のうえ、地域の創意工夫による以下の雇用対策事業を策定、実施

①雇用拡大メニュー(事業主向け)

新規創業、新分野への進出、事業の拡大など地域における雇用機会の拡大を図る
例:創業や事業拡大に必要な技術、ノウハウを提供するセミナー等

②人材育成メニュー(求職者向け)

地域の人材ニーズ等を踏まえた地域求職者の能力開発や人材育成を図る
例:スキルアップ研修、職場体験(地域内企業、求職者等のニーズ、シーズに合った就職等に有益なもの)等

③就職促進メニュー

上記①②のメニューを利用した事業主・求職者などを対象に地域求職者の就職促進を図る
例:求人情報の収集・提供、就職面接会の開催等

④雇用創出実践メニュー

上記②で育成した求職者を雇用し、地域の産業及び経済の活性化等に資する事業を行うことにより、波及的な雇用機会の増大を図る
例:地域ブランド商品の開発、販路拡大、観光誘客等

実施期間

同一地域における事業期間は3年度以内

事業規模

1地域あたり各年度2億円(複数の市町村で実施する場合は2.5億円)を上限

対象地域

- ① 1又は複数の市町村であること
- ② 最近3年間(平均)及び最近1年間の地域の有効求人倍率が全国平均(1を超える場合には1.0.67(1の2/3)未満である場合には0.67)以下であること

戦略産業雇用創造プロジェクトの概要

概要(要件等)

- 雇用情勢の厳しい都道府県が提案する事業から、コンテスト方式により、産業政策と一体となった雇用創造効果が高いプラン(雇用創出目標等を設定)を選定。プランを選定された都道府県は、地域の関係者(自治体、企業、教育・研究機関等)で構成する協議会を設置した上で事業を実施(既存の協議会の活用等も可能)。
- 実施期間は最大3年間。国は、都道府県に対し、①～③の費用の一部(④は10割)を補助(年間上限10億円)。
- 多くの都道府県で戦略的産業分野と位置付けられ、良質で安定的な雇用を生み出す製造業を中心に想定。

事業内容

プロジェクトの対象となる産業分野を指定し、以下の雇用対策事業を策定、実施。

①地域マネジメント強化メニュー

地域の関係者のネットワーク構築、地域の人材ニーズの把握、人材確保のための取組等、地域で雇用が創造されやすい環境を整える。

②事業主向け雇用拡大支援メニュー

新規創業、新分野への進出、研究開発等による事業の拡大など地域の雇用機会の拡大を図る取組を支援。

③求職者向け人材育成メニュー

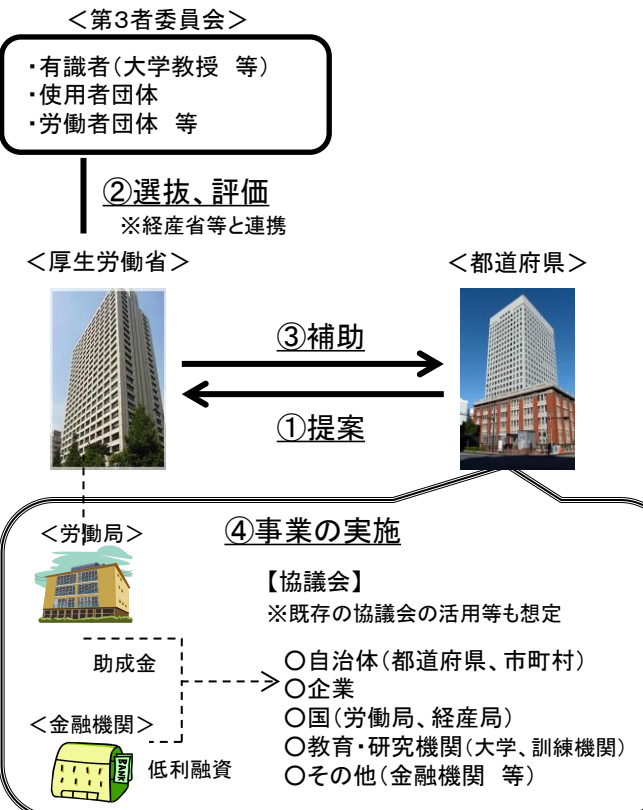
地域の人材ニーズを踏まえた人材育成等を実施し、地域の雇用につなげる。

④指定事業主雇入れ助成メニュー

指定された企業が施設整備と併せて雇入れを行った場合に、地域雇用開発助成金に上乗せする形で労働局を通じて助成を行う。

※上記のほか、指定事業主に対しては金融機関からの低利融資を受けられる支援等を実施。

事業スキーム

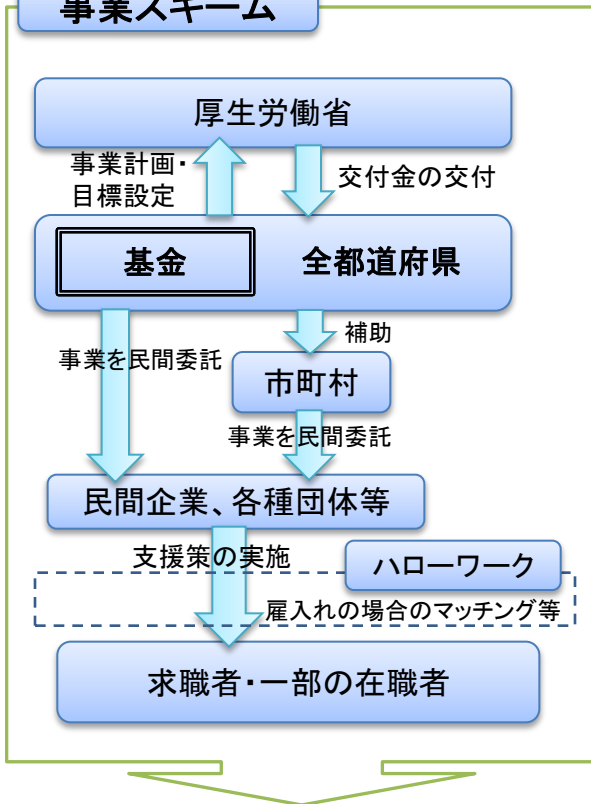


地域人づくり事業の概要

趣旨

- 地域経済を活性化し、「日本再興戦略」による経済成長を確実なものとするために、地域において、産業や社会情勢等の実情に応じた多様な「人づくり」により、若者や女性、高齢者等の潜在力を引き出し、雇用の拡大など「全員参加」を可能とする環境を整備するとともに、賃金の上昇や、家計所得の増大等処遇改善に向けた取組を推進。
- 都道府県に造成している基金を積み増し、「地域人づくり事業」を創設し、民間企業等の活力を用い、雇用の拡大及び処遇の改善に取り組む。

事業スキーム



地域の多様な「人づくり」を通じた
雇用拡大・賃上げ促進

概要

- 事業期間は、平成26年度末まで。
(ただし、平成26年度末までに開始した事業は平成27年度末まで。)
- 都道府県は、予め雇用拡大及び処遇改善に関する事業の到達目標を立て、その進捗を管理することが必要。

事業内容

地域のニーズに応じて、以下の雇用対策事業を計画・実施。受託事業主は、予め計画を立てて取り組むことが必要。

雇用拡大プロセス

…失業者(無業者)の就職に向けた支援

(例)

【雇入れを伴うもの】

- ① 未就職卒業生・出産により離職した女性を雇い入れての座学研修・企業実習／
- ② 高齢者等を雇い入れての介護補助事業等(支弁費用)人件費、研修費、企業実習受入経費

【雇入れを伴わないもの】

- ③ 人手不足分野のミスマッチ解消のための合同採用説明会／
- ④ 中小企業の情報発信／
- ⑤ 地域の実情に応じた就職支援セミナー
- ⑥ 生涯現役社会実現に向けた高齢者就業機会の掘り起こしとマッチング等(支弁費用)説明会経費、情報発信費、セミナー経費等

処遇改善プロセス

…在職者に対する処遇改善に向けた支援

(例)

- ① 【定着支援】に向けたメンタルトレーニング(若手社員向け)・雇用管理研修(管理者向け)／
- ② 非正規雇用労働者の【正社員化】に向けた生産性拡大に関するコンサルティング／
- ③ 【賃金上昇】を目的とした、海外販路拡大・グローバル人材育成のための国内外派遣等(支弁費用)研修費(講師謝金、アドバイス費用)等

※ 実施都道府県は、両プロセスの実施が必要。

地域雇用開発奨励金

地域雇用開発促進法に基づく雇用情勢の特に厳しい地域である雇用開発促進地域において、雇用開発に取り組み、事業所の設置・整備を行い、併せて地域求職者を雇い入れた事業主に対して、設置・整備費用及び増加した労働者数に応じて一定額を助成

助成金の内容

○ 事業所の設置・整備に伴い雇い入れた地域求職者により増加した労働者数(3人(創業は2人)以上)及び設置・整備費用に応じて、一定額を助成

○ 助成期間
1年ごとに3回の助成

(※)大規模雇用開発計画に係る特別措置
100人(200人)の雇い入れ及び設置・整備に要した費用が50億円の場合は1億円(2億円)の助成

(※)戦略産業雇用創造プロジェクト指定事業主に対する特例
雇入れ1人あたり 50万円

支給マトリックス

対象労働者の増加数及び設置・設備費用に応じて助成

(万円)

設置・整備費用	対象労働者の増加数(人)			
	3(2)~4	5~9	10~19	20~
300万円~ 1,000万円	50	80	150	300
1,000万円~ 3,000万円	60	100	200	400
3,000万円~ 5,000万円	90	150	300	600
5,000万円~	120	200	400	800

※ 創業の場合は、1回目の支給時に1/2の額を上乗せ

「地域しごと創生プラン」について

- 国民が安心して働き将来に夢や希望を持つことができるような魅力あふれる地方を創生するため、本プランによって、①地方に仕事をつくり安心して働けるようにするとともに、②地方への新しい人の流れをつくる。
- 従来の雇用失業情勢の悪い地域への対策の実績と経験を踏まえ、地方自治体や関係省とも協力して人口減少に伴う地方の新たな雇用課題に総合的に対応。

1 地域の「しごと」作り、「ひと」作りのための対策

- 地域だけでは解決が難しい雇用課題（地域資源を活用した産業で雇用を作りたい、地域ニーズに応じた人材育成プログラムを作りたいなど）について、国が二人三脚で対応。

- ・ 地域雇用課題解決事業（国と地方自治体が協力して知恵を出し、雇用課題の解決に向けてモデル事業を実施）
- ・ 地域創生人材育成プロジェクト（国と地方自治体が一緒に、地域ニーズに合った人材育成プログラムを開発）



- 地方自治体が地域の特性を踏まえて行う雇用創出や人材育成を、国がしっかりと支援。

- ・ 地域しごと創生事業
（自治体の創意工夫を活かした人材育成や雇用創出などの計画的な取組を国が財政面で支援）



2 地域に必要な「ひと」を還流させるための対策

- 地域に必要な人材を積極的に呼び込むため、国が大都市圏を中心に、
 - ① 地域の「暮らし」や「しごと」の魅力を広めて地方就職への意識を高めるとともに、
 - ② 地方就職希望者に対してきめの細かい相談支援を行い、自治体の移住相談窓口やワンストップ支援窓口、ハローワーク等に丁寧につないでいく。

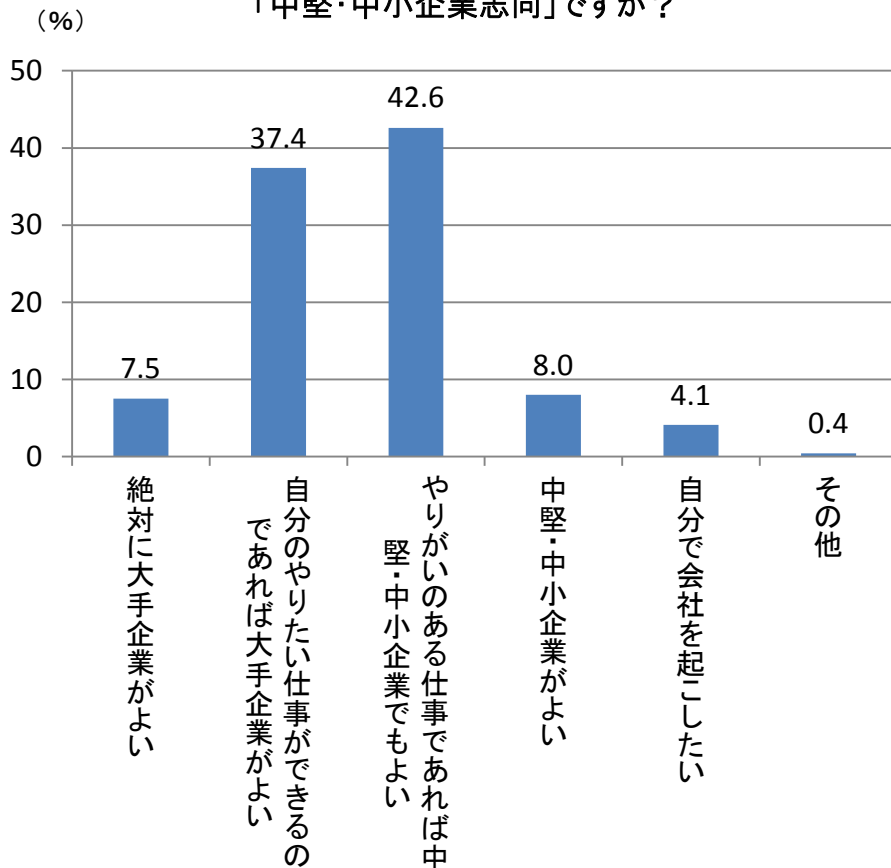
- ・ 地域人材還流促進事業（UIターンを促進）



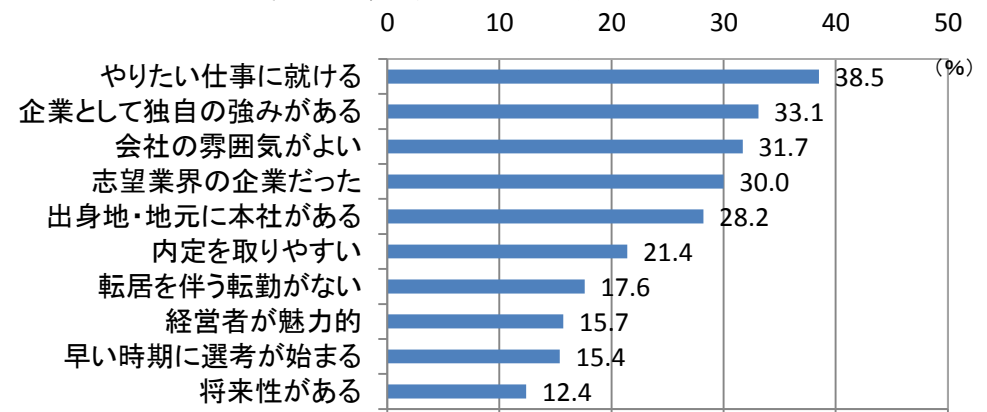
企業規模に関する大学生等の意識

- 企業規模について、「やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい(42.6%)」が最も多く、次いで「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい(37.4%)」となっている。「絶対に大手企業がよい」とする志向は1割未満。
- 中小企業を受けた理由で最も多いものが「やりたい仕事に就ける(38.5%)」であり、受けていない理由で最も多いものが「知名度が低い(35.3%)」となっている。

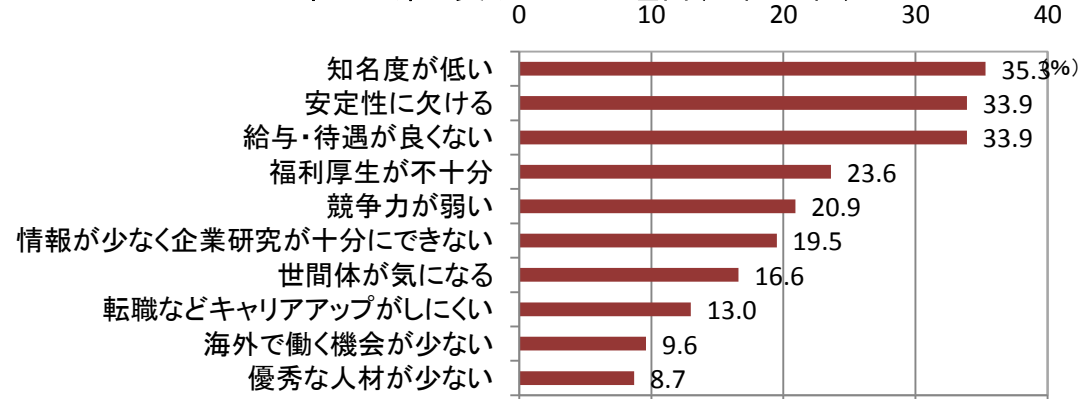
Q:あなたは「大手企業志向」ですか、それとも「中堅・中小企業志向」ですか？



中小企業を受けた理由(上位10位)



中小企業を受けていない理由(上位10位)



主要国の主な若年者雇用対策について① アメリカ

市場原理重視かつ自助原則の国柄であり、若年者のみに焦点を当てた雇用対策は少ないものの、「ジョブ・コア」に対して約14.7億ドル(2013会計年度)の予算を投入、年間の平均参加者数は4万人強。

施策名	対象者	支援期間	支援内容	手当・助成金等
ジョブ・コア(※1)	以下の要件全てに該当した者 ・16～24歳であること ・低所得であること ・学校を中退した、家出したなどの不利な立場にあること	平均1年程度 (最大2年)	・社会的に不利な立場にある青少年等に合宿訓練を実施し、規律と技能・知識を習得させるアメリカ最大規模の若年者教育・職業訓練プログラム	・受講費用は居住費・食費等を含め無料 ・毎月小遣いが支給される
労働力投資法若年プログラム(※2)	14～21歳の基礎能力が欠如(読み書きや数学等)した者等	各地域の労働力投資委員会にて決定	・就職や進学のための支援プログラム ・各地域の労働力投資委員会にて決定	・プログラムに対して連邦政府が給付金を提供

(資料出所)

※1・・・厚生労働省「海外情勢報告」(2013年、2007～2008年)

※2・・・厚生労働省「海外情勢報告」(2013年)

主要国の主な若年者雇用対策について② イギリス

2012年から、悪化が続く若年者の失業対策として、既存の就労支援プログラムをパッケージ化した「ユース・コントラクト」が施行されている。

施策名	対象者	支援期間	支援内容	手当・助成金等
ユース・コントラクト(※1) : 主なプログラムは以下の通り				
ワークプログラム	年齢に関わらず長期失業者や就職困難な者を対象 ※18～24歳の若者を対象にした場合、上乘せの取組あり	労働市場から離れていた度合いに応じて2年まで	・就職及び就職後の定着支援を民間業者に委託して実施(支援内容は委託先業者による)	委託先業者への報酬は実績による ・プログラムの参加者の受託を受けた場合→初期報酬 ・参加者の就労が一定期間経過した場合→就労成果報酬 ・参加者が引き続き就労している場合(4週ごとに支払われる(最長2年))→就労維持報酬 ※ 18～24歳の若者を対象にした場合、雇用した事業主に対する助成あり
養成訓練制度	16歳以上のフルタイムの学生でない者 ※新規採用者のみならず在職者も対象とできる	1～3年	・職場実習型訓練を行い、訓練参加者は国家認定資格の取得を目指す ・政府が所管する組織「全国養成訓練制度サービス」において、事業主、訓練生双方の相談に乗るとともに、事業主と訓練生のマッチングも行う	訓練を実施した事業主への助成 ・訓練生が16～18歳の場合100%、19～24歳の場合50%、25歳以上は態様に依りて助成 ・従業員250人未満の事業所が初めて若年労働者に養成訓練を実施する場合は上乘せ助成あり
【参考】コネクションズ・サービス(※2)	13～19歳のすべての若者	20歳に達するまで	・若者の全ての問題(教育、職業選択、差別、健康問題、ドラッグ、家族関係等)に対する総合的な支援を実施 ・専門領域の違いを超えた支援体制と、パーソナルアドバイザーのネットワークにより支援	相談費用は無料

(資料出所)

※1・・・厚生労働省「海外情勢報告」(2013年) ※2・・・厚生労働省「海外情勢報告」(2007～2008年)

主要国の主な若年者雇用対策について③ フランス

2012年4月に就任したオランド大統領は、公約として若年者を中心とした15万人の雇用創出を掲げ、従来からの若年雇用対策である「交互訓練契約」に加え、2012年8～9月には新たに「未来の雇用制度」「世代契約制度」を創設した。

施策名	対象者	支援期間	支援内容	手当・助成金等
交互訓練契約(※1)	16～25歳の若者	6ヵ月～3年	a) 見習い契約: 雇用主と見習い契約を締結し、企業内実習と見習い訓練センターでの職業訓練を組み合わせることで職業資格の取得を目指す b) 熟練化契約: 雇用主と労働契約を締結し、職業訓練を受けながらその職業資格に関連する仕事に従事	a) 雇用主に対し、労働者一人につき年額1,000ユーロを下限とする助成(地域圏議会が決定)、社会保険料雇用主負担の減免及び1,600ユーロの税額控除 b) 社会保険料雇用主負担の減免または同等金額の助成など
未来の雇用制度(※2)	16～25歳の若者で、居住する地域及び取得資格など総合的な事情から、「就職が特に困難」とされる者	1年以上3年以内	・統一参入契約(※)を利用し、資格を持たない又は低水準の資格しか持たない若年者を、職業訓練を行いつつ雇用する制度 ※ 事業者に公的な雇用助成金を支給して就職困難者の採用を促す制度	企業に対し以下の額を助成 ・非営利部門の事業所: 最低賃金の75% ・営利企業: 最低賃金の35%
世代契約制度(※3)	16～25歳の若者及び57歳以上の高齢者	3年	・若者を期間の定めのない労働契約で雇用し、当該若者の指導員となることを希望する高齢者と雇用主の三者で世代契約を締結する制度。若者の雇用促進と高齢者の雇用維持を目的とするもの。	a) 従業員300人未満の企業には、当該若者及び高齢者の賃金を助成 b) 従業員300人以上の企業には、世代契約に関する労使協定を締結することが義務づけられており、当該協定を締結できない場合は、低賃金労働者に対する社会保険料軽減措置の適用停止、及び賃金総額の1%に相当する分担金の徴収あり(助成は無し)

(資料出所)

※1・・・厚生労働省「海外情勢報告」(2013年) ※2・・・厚生労働省「海外情勢報告」(2013年) ※3・・・厚生労働省「海外情勢報告」(2013年)

主要国の主な若年者雇用対策について④ ドイツ

EU加盟国中では失業率は最も低い。若者雇用対策としては、学校から職業生活への円滑な移行を支援するための制度である職業教育訓練のデュアルシステムが主要なものである。

施策名	対象者	支援期間	支援内容	手当・助成金等
デュアルシステム(※1)	義務教育を修了した者や、大学入学資格を取得した者など	2年～3.5年	・事業所における実践的な職業訓練(週に3日から4日)と職業訓練校における理論教育(週に1日から2日))を並行して実施し、最終試験に合格した場合に職業訓練資格を取得	・職業訓練校での教育費用は州が負担 ・企業内での職業訓練費用は企業が負担(当該企業への就職義務は無し)
初期職業資格付与(※2)	職業紹介の見通しが困難な15～24歳の若者で、前年に職業教育訓練のポスト(※)を見つけられなかった者 など (※)デュアルシステムにおいて企業より提供される職業訓練ポスト	6～12ヵ月	・対象者が職業教育訓練ポストに就くための準備として、企業で基礎的な実習を行う場合に、当該対象者を受け入れる事業主に対して賃金を助成	・訓練生一人につき月額216ユーロを上限とする賃金を助成

(資料出所)

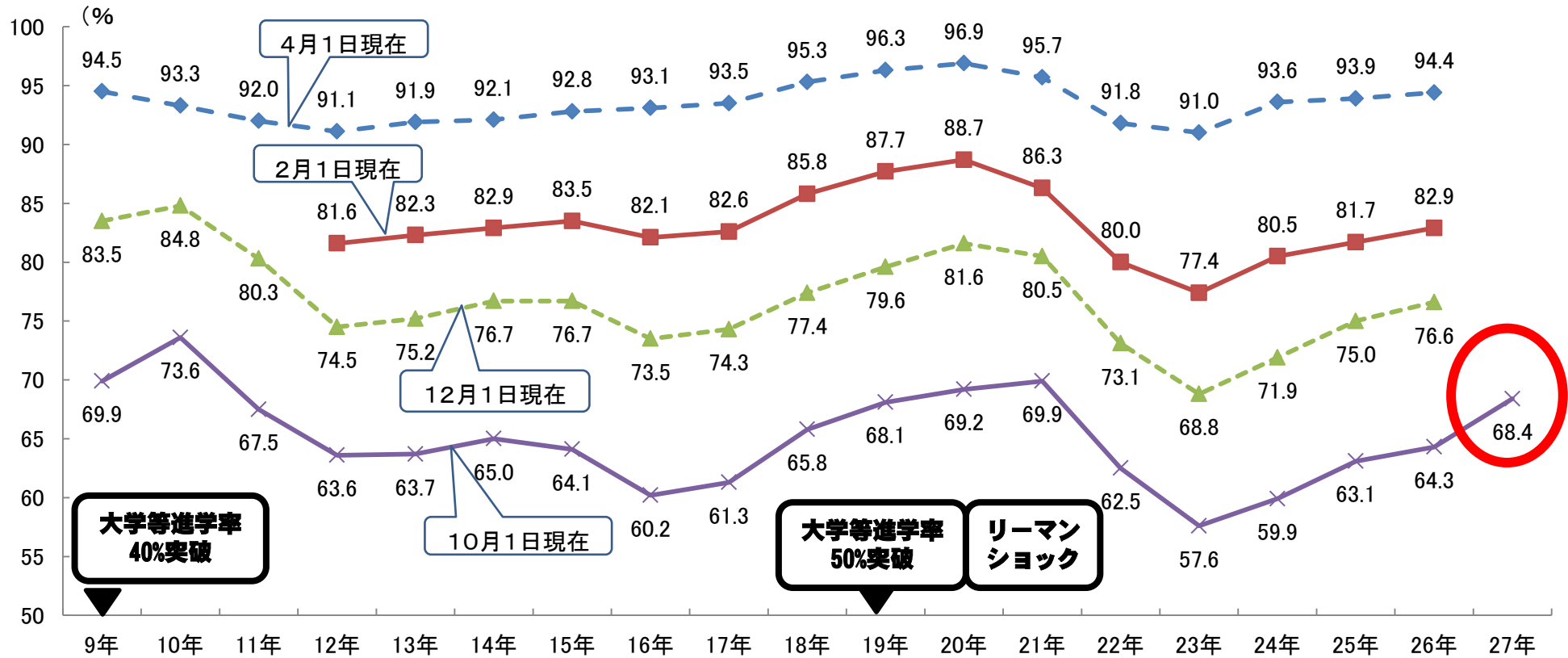
※1・・・厚生労働省「海外情勢報告」(2013年) ※2・・・厚生労働省「海外情勢報告」(2013年)

新規大学卒業者の内定率の推移

平成27年3月卒業の新規大卒者の就職内定率(平成26年10月1日現在)は、前年同期を上回り改善はしているものの、就職希望率が過去最高の高水準となっており、リーマンショック前の水準をわずかに下回っている状況である。

- ・ 就職内定率は68.4%……前年同期差は4.1ポイント増
- ・ 就職希望者数は約44万4千人…前年同期比 0.6%増
- ・ 就職内定者数は約30万4千人…前年同期比 7.2%増

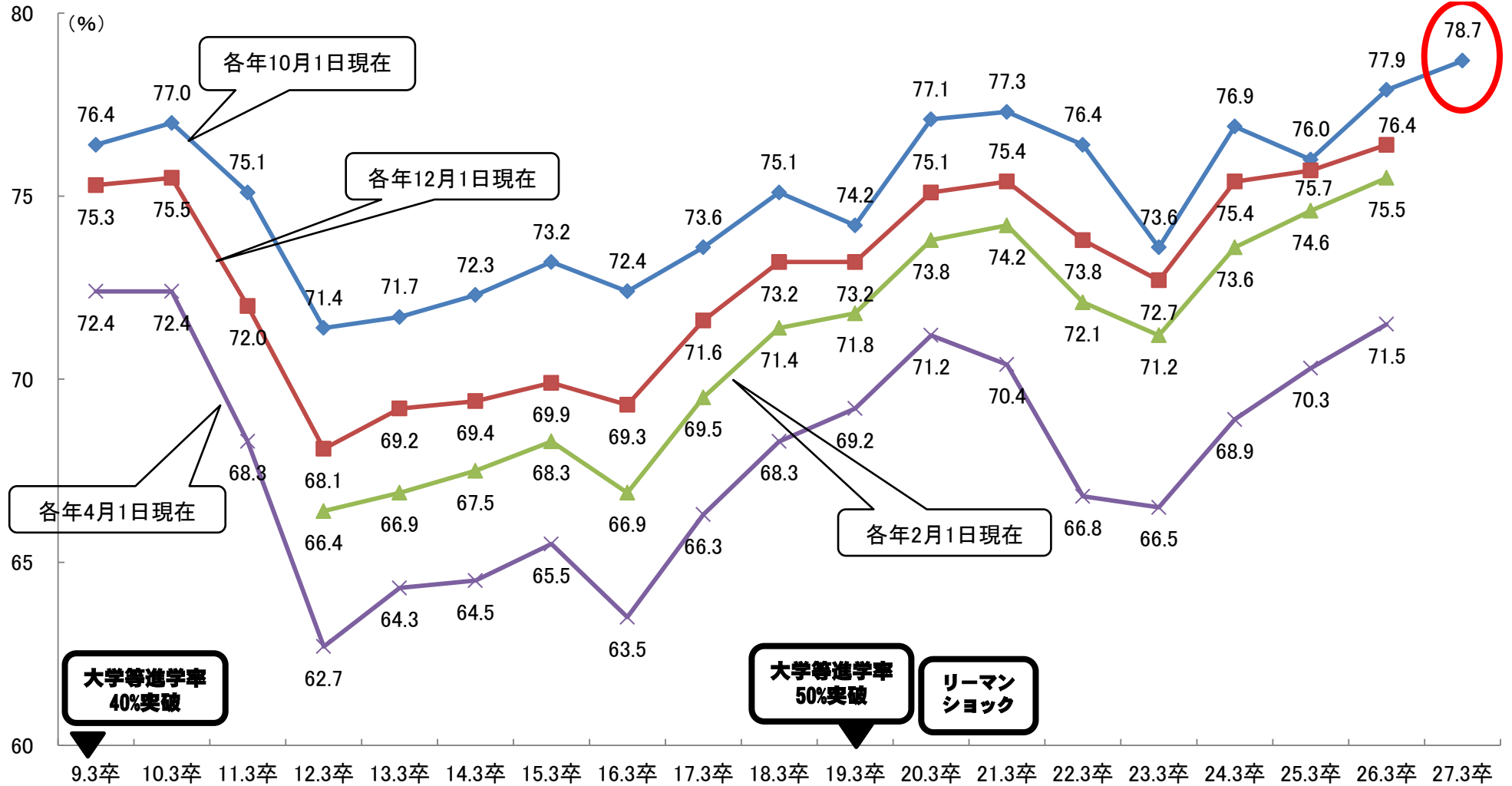
※文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に本調査結果(就職希望率、就職内定率)を乗じて推計した数値



(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。(各年3月)

新規大学卒業予定者の就職希望率の推移

平成27年3月新規大学卒業予定者の平成26年10月1日現在の就職希望率は78.7%(前年度差0.8ポイント増)となり、調査開始以降同時期で過去最高を記録。

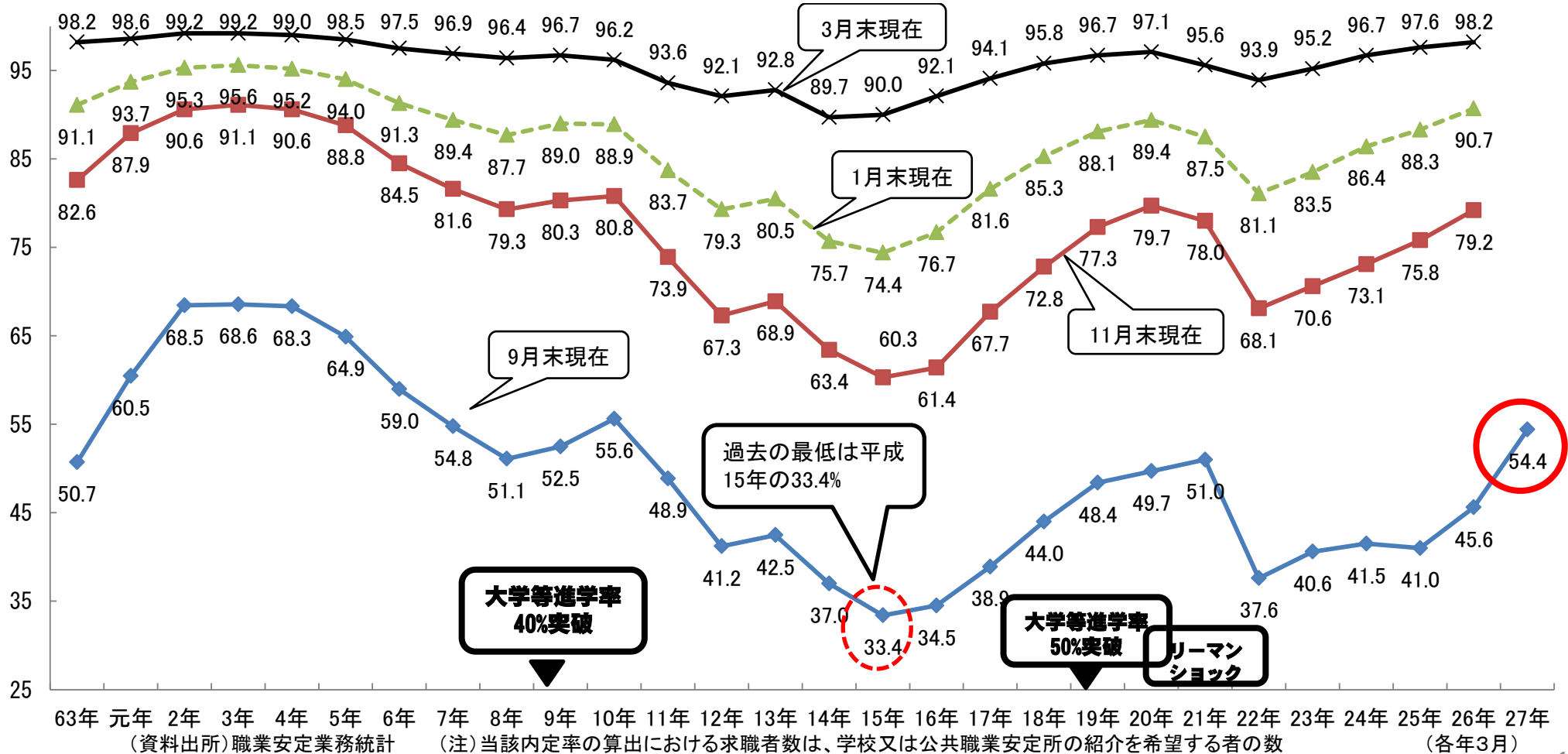


(資料出所)「大学等卒業予定者就職内定状況調査」(厚生労働省・文部科学省)

新規高校卒業者の内定率の推移

平成27年3月卒業の新規高卒者の内定率(平成26年9月末現在)は前年同期を上回り、平成10年3月卒業者以来の水準となり、就職環境は改善傾向にある。

- ・ 就職内定率は54.4% …… 前年同期差は8.8ポイント増
- ・ 就職内定者数は9万6千人 …… 前年同期比21.2%増



新規高校卒業者の求人・求職状況の推移

平成27年3月卒業の新規高卒者の就職環境は、求人倍率がリーマンショック前の水準に戻るなど改善傾向にある（9月末）。

- ・ 求人倍率は1.59倍。前年同期を0.37ポイント上回る。
- ・ 求人数は28万人（前年同期比32.6%増）
- ・ 求職者数は17万6千人（前年同期比1.5%増）

