

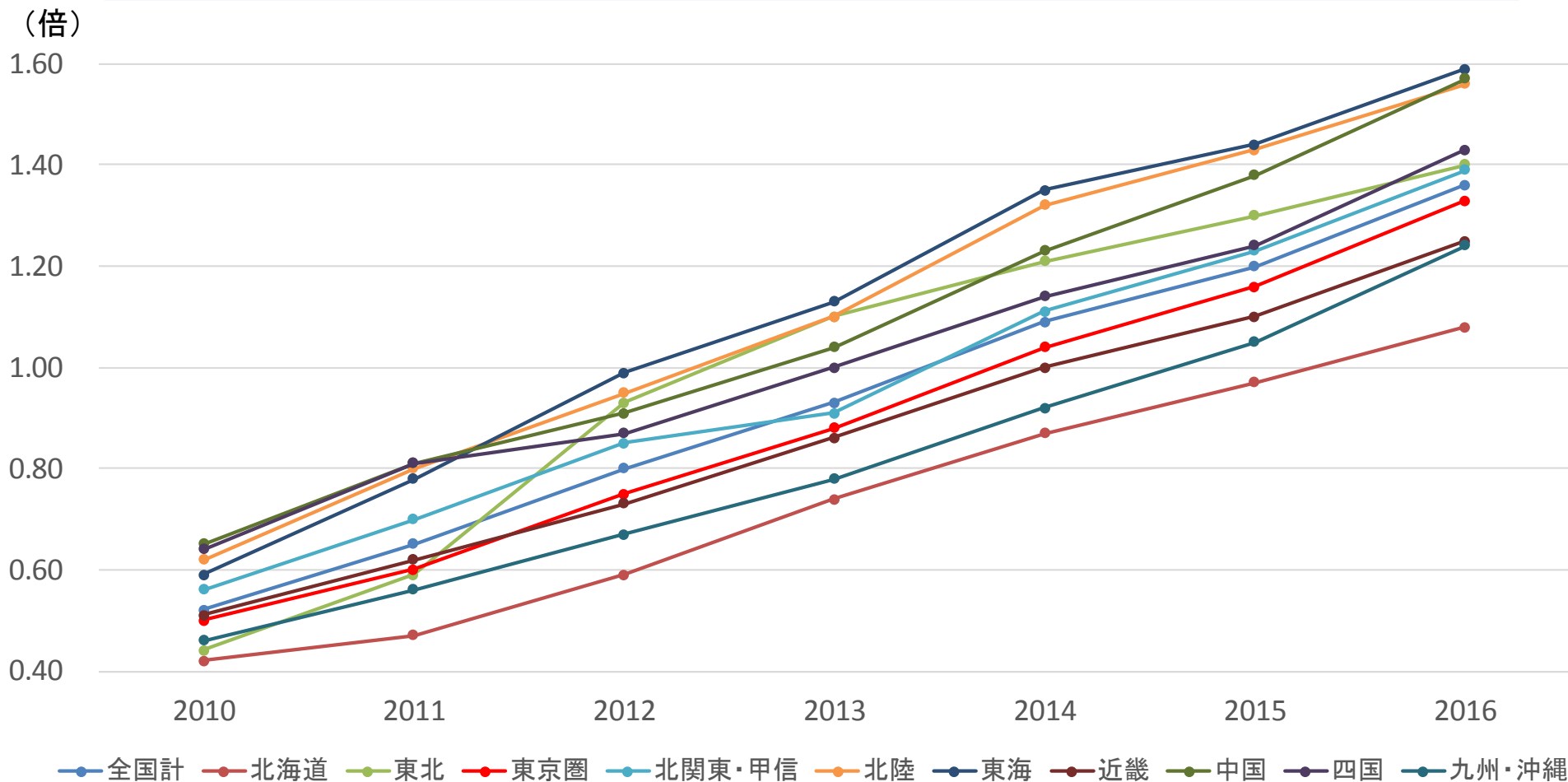
若者の雇用機会の創出に関する論点(案)

基礎資料

1. 基礎データ

地域別「有効求人倍率」

○ 有効求人倍率については、全国的に、改善が見られる。



出所：厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」

就業地別の求人数を用いた有効求人倍率(実際に就業する都道府県を求人地として集計した有効求人倍率)を使用。

北海道：北海道 東北：青森県，岩手県，宮城県，秋田県，山形県，福島県 東京圏：埼玉県，千葉県，東京都，神奈川県

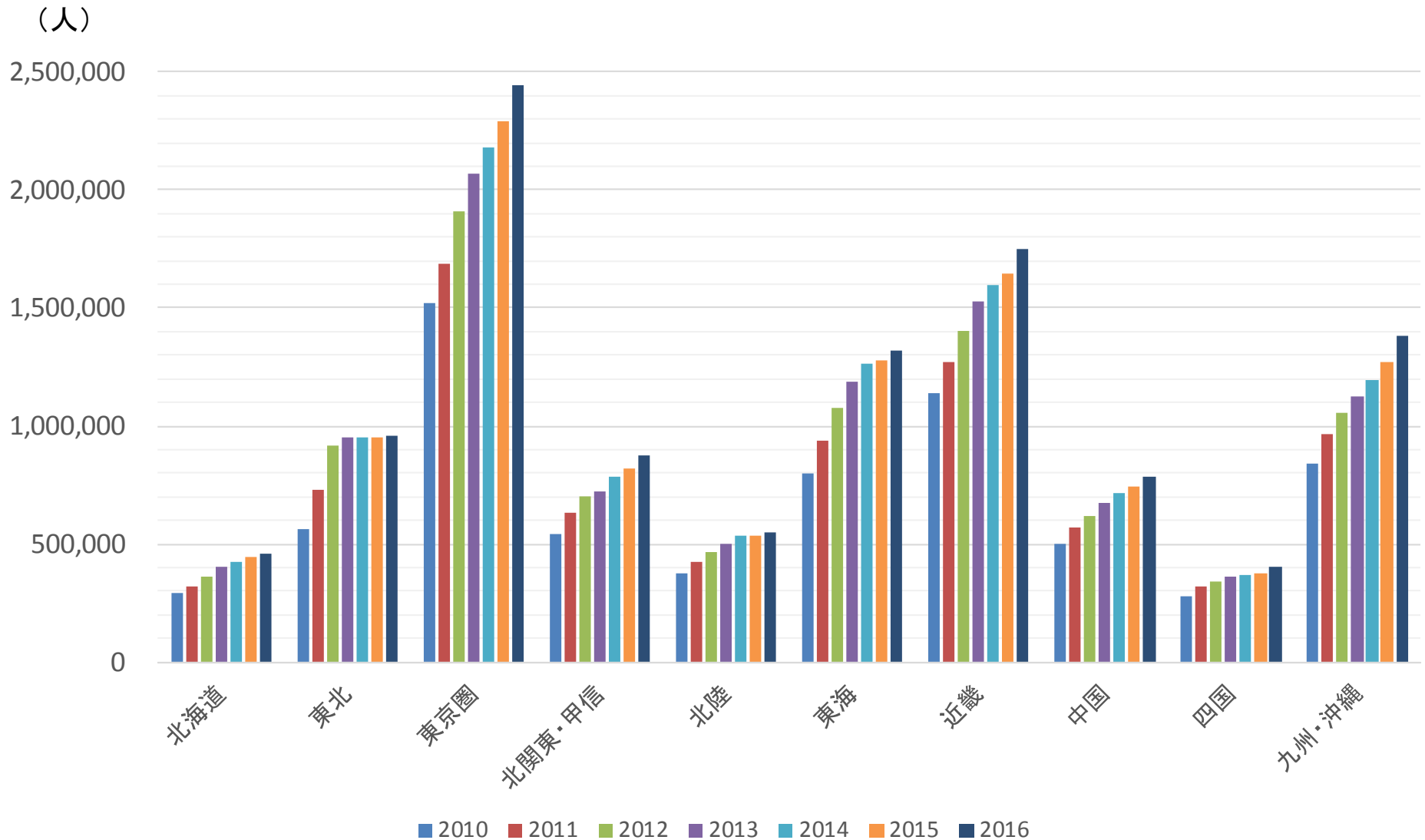
北関東・甲信：茨城県，栃木県，群馬県，山梨県，長野県 北陸：新潟県，富山県，石川県，福井県 東海：岐阜県，静岡県，愛知県，三重県

近畿：滋賀県，京都府，大阪府，兵庫県，奈良県，和歌山県 中国：鳥取県，島根県，岡山県，広島県，山口県

四国：徳島県，香川県，愛媛県，高知県 九州・沖縄：福岡県，佐賀県，長崎県，熊本県，大分県，宮崎県，鹿児島県，沖縄県

地域別「新規求人数」

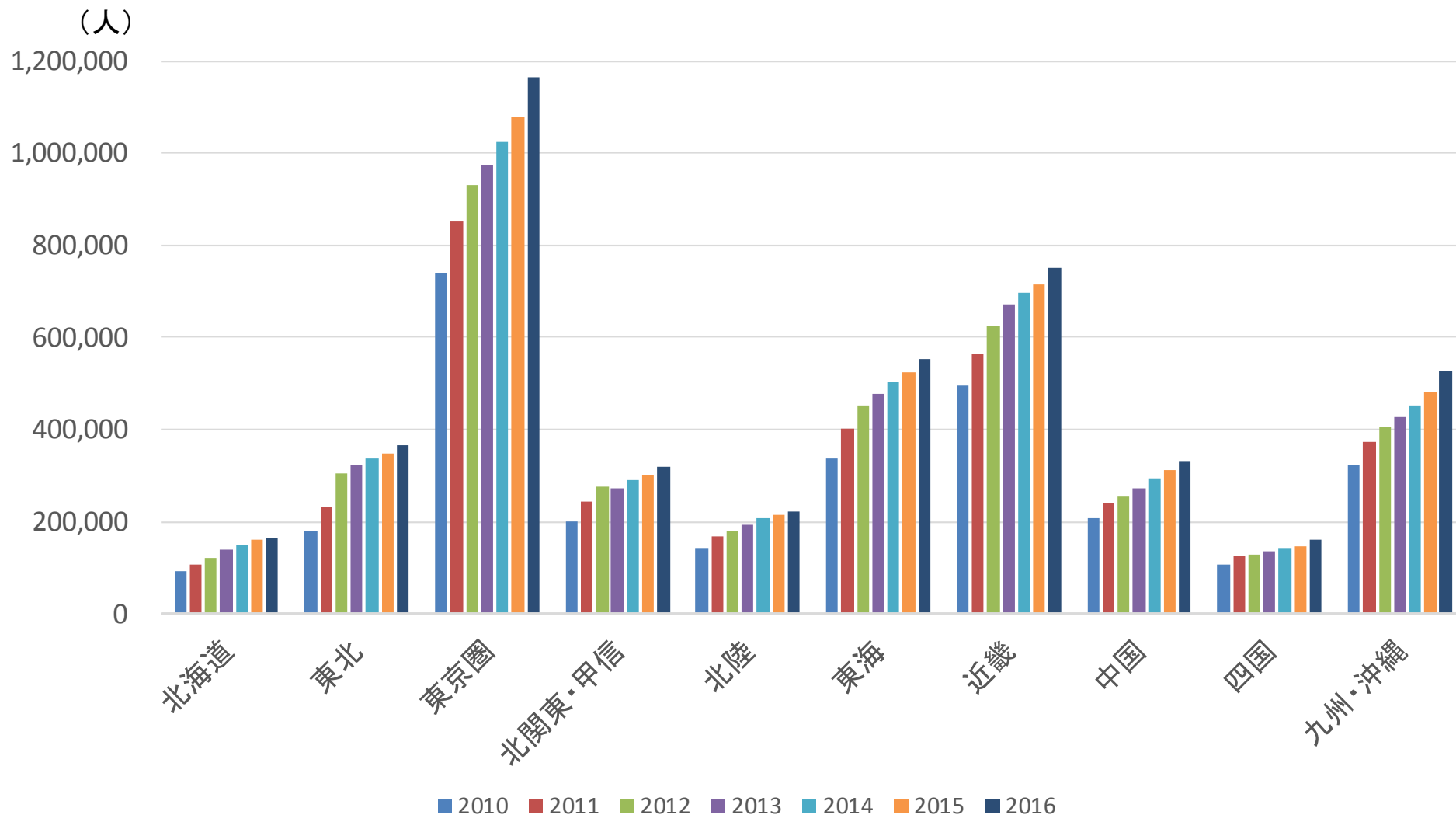
○ 新規求人数は、全国的に、増加傾向である。



出所：厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」
就業地別の新規求人数 (実際に就業する都道府県を求人地として集計した新規求人数)を使用。

地域別「正社員求人数」

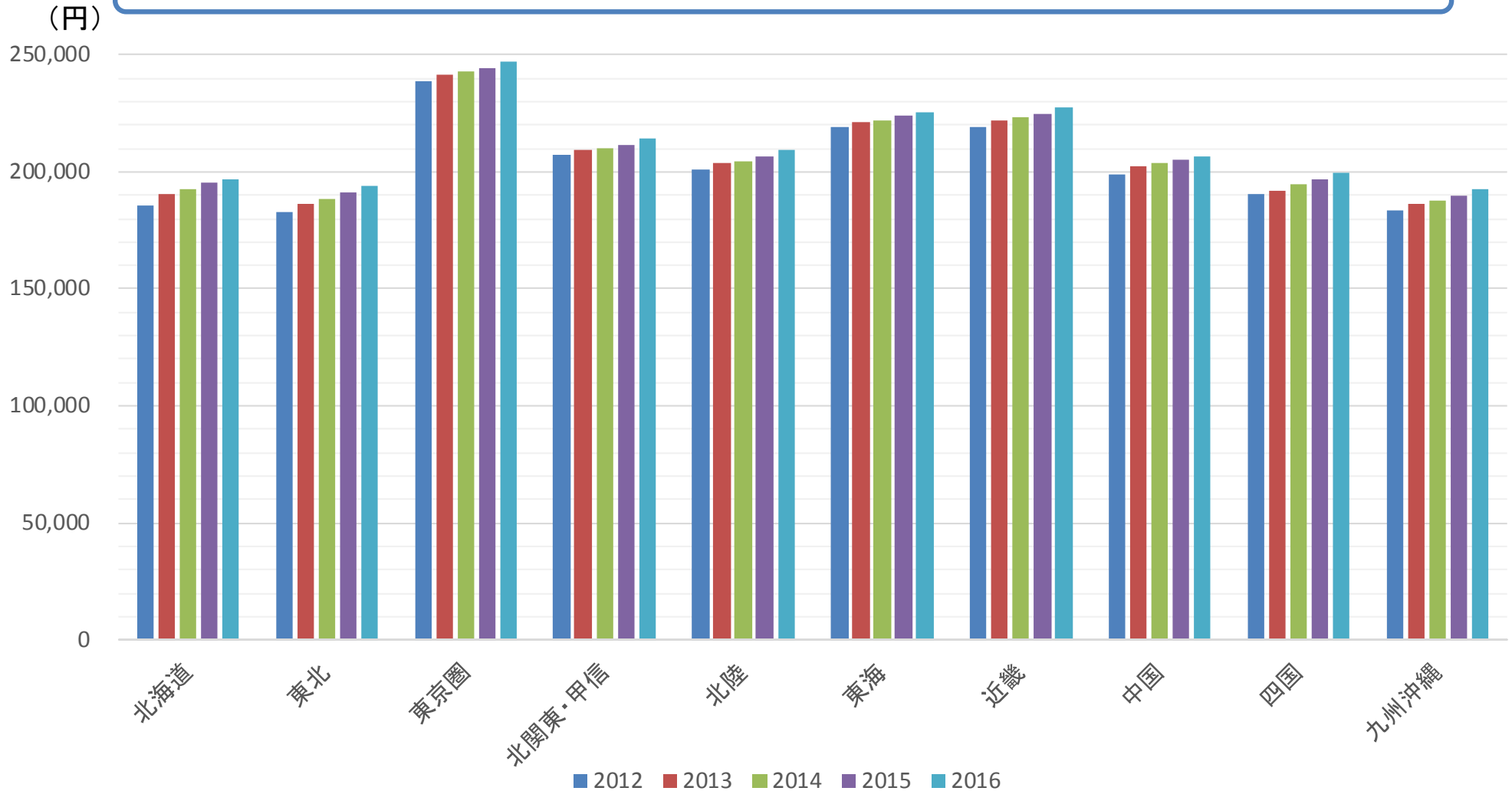
○ 正社員求人数は、全国的に、増加傾向である。



出所：厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」
受理地別の正社員求人数 (求人を受理した場所を求人地として集計)を使用。

地域別「求人平均賃金」の推移

○フルタイム労働者の求人平均賃金(月給)は、全国的に上昇傾向である。



出所：厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」

- (注) 1 公共職業安定所で受理したフルタイム労働者の求人票に記載された月給の平均を算出したものである。
2 常用雇用(雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているもの(季節労働を除く。))のフルタイム労働者を対象としている。
3 1求人票当たり1募集賃金として算出。なお、求人票には募集賃金の上限と下限を記載することとなっており、その平均額を1募集賃金として算出している。

地方から東京圏に転入した若年者の働き方の意識

- 東京圏転入の若年者(20~39歳)が現在(東京圏)の仕事を選ぶにあたって重視したことは、男女ともに「給与水準」や「自分の関心に近い仕事ができること」が高い(6割超)。また、男性では「企業の将来性」、女性では「一都三県で仕事をする」とする割合も高い。女性では、さらに「育児・介護の制度が充実していること」も一定程度重視。(図1)
- 東京圏転入者が地元の就職先を選ばなかった理由は、男女ともに「一都三県で仕事をしなかったから」が最も高い。また、男性では「希望する仕事が多かったから」が、女性では「一都三県で暮らしたかったから」も相当程度高い割合。女性では「親元や地元を離れたかったから」も高い割合。(図2)

図1 現在(東京圏)の仕事を選ぶにあたって重視したこと(複数回答)

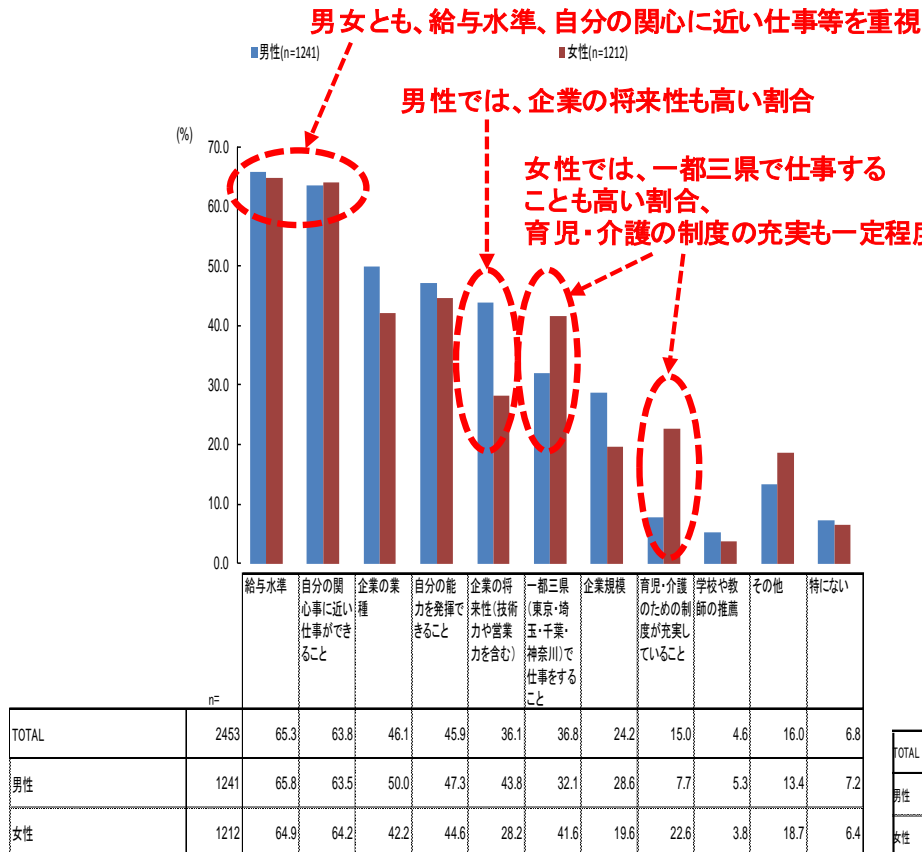
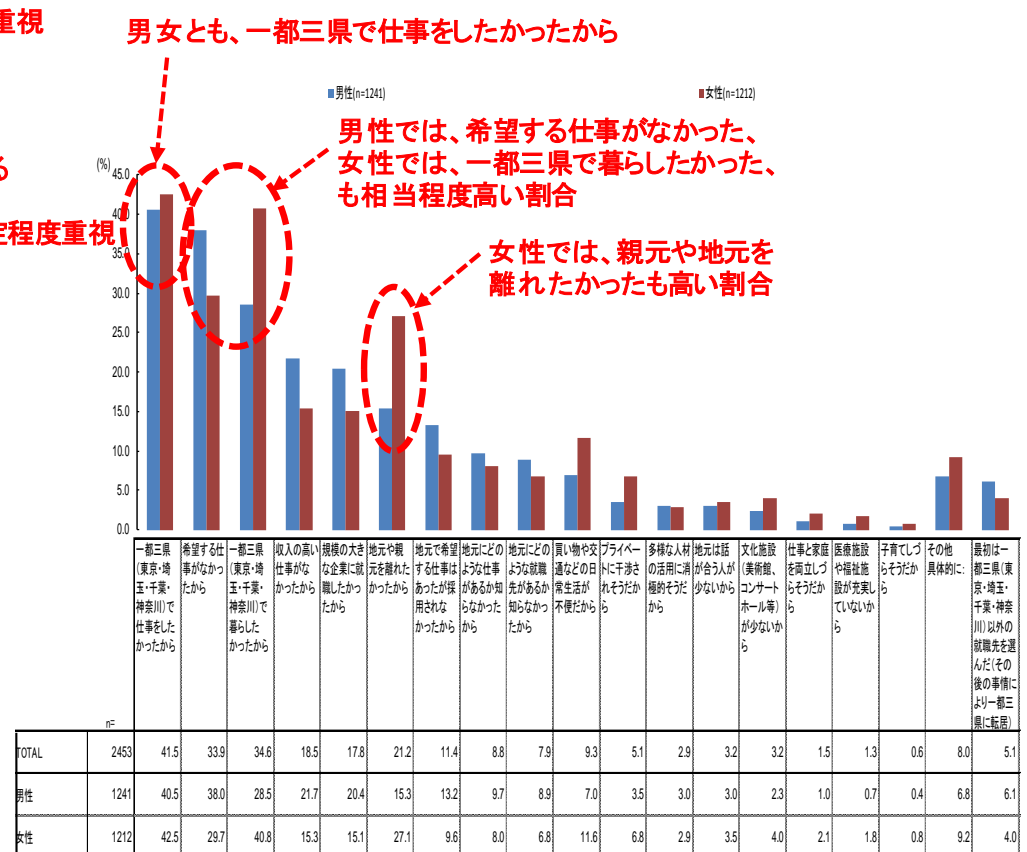
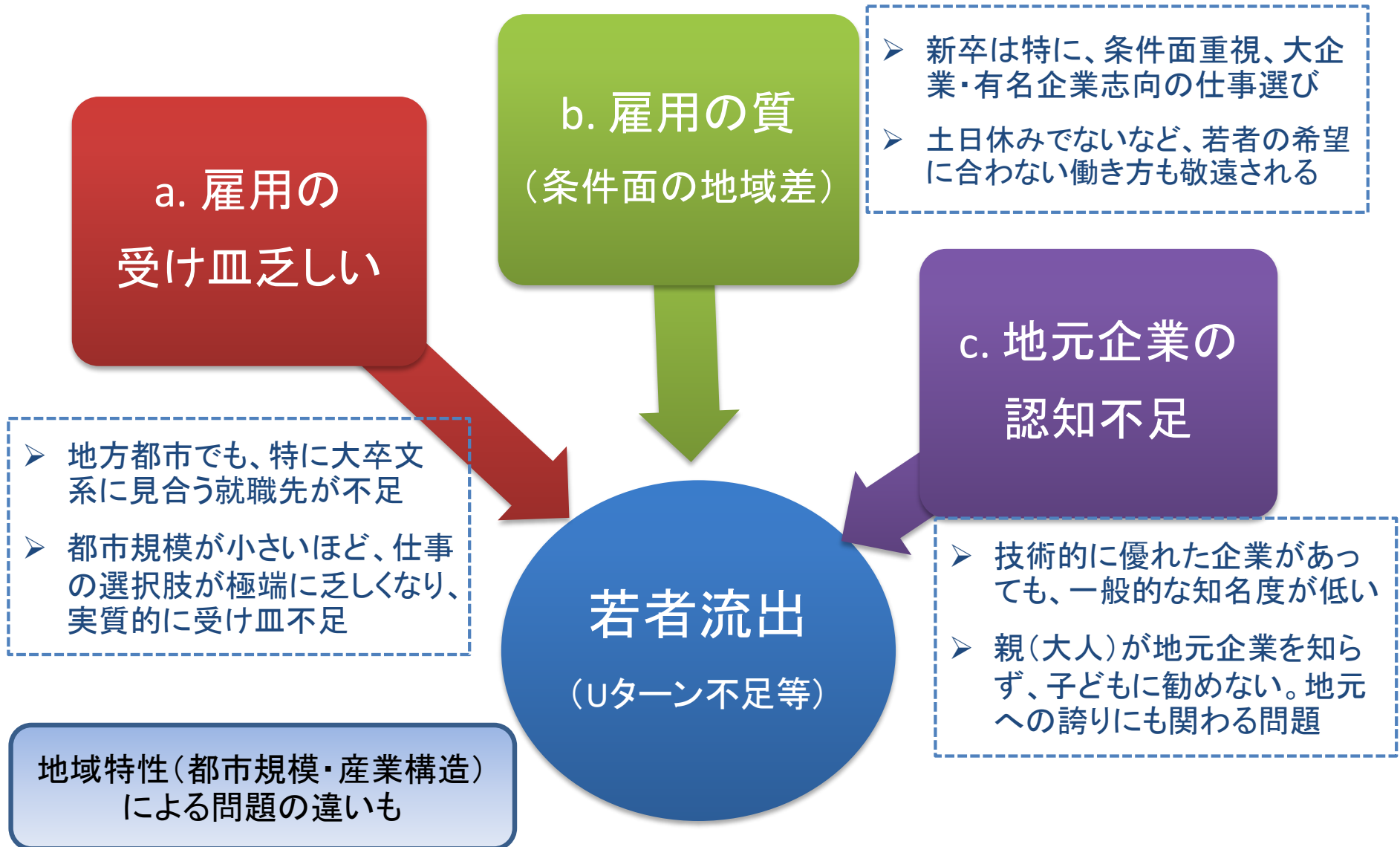


図2 地元の就職先を選ばなかった理由(複数回答、抜粋)



若者定着・還流にあたっての「仕事の壁」

(地方における聞き取り調査から)



2. 魅力のある良質な雇用機会の創出・確保に向けて

基本目標（成果指標、2020年）

① 地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする

- ◆若者雇用創出数(地方)
2020年までの5年間で30万人 現状:9.8万人
- ◆若い世代の正規雇用労働者等の割合
2020年までに全ての世代と同水準
15～34歳の割合:93.6%(2015年)
全ての世代の割合:94.0%(2015年)
- ◆女性の就業率 2020年までに77%
:71.6%(2015年)

主要施策とKPI

○農林水産業の成長産業化

- ・6次産業化市場10兆円 :5.1兆円(2014年度)
- ・農林水産物等輸出額 1兆円:7,451億円(2015年)

○観光業を強化する地域における連携体制の構築

- ・訪日外国人旅行消費額8兆円 :3兆4771億円(2015年)

○地域の中核企業、中核企業候補支援

- ・3年間で2,000社支援
ローカルイノベーション分野で、地域中核企業候補の平均売上高を5年間で3倍(60億円)
- ・雇用数8万人創出 :0.1万人(2015年度)

主な施策

①生産性の高い活かに溢れた地域経済実現に向けた総合的取組

- ・地域の技の国際化(ローカルイノベーション)、地域の魅力のブランド化(ローカルブランディング)、地域のしごとの高度化(ローカルサービスの生産性向上)
- ・事業承継円滑化のため税理士の知見をM&Aに活用する実証的事業
- ・地域経済を牽引する地域未来牽引事業を支援するため、法的枠組みをはじめ、新たな税制・補助制度、金融、規制緩和など、様々な政策手段を組み合わせ、集中的に支援

②観光業を強化する地域における連携体制の構築

- ・日本版DMO候補法人登録制度の効果的運用による優良事例の横展開等の実施、DMOの安定的な財源確保の検討
- ・スポーツツーリズムの推進、古民家等の歴史的資源の活用
- ・観光消費拡大等のための受入環境整備

③農林水産業の成長産業化

- ・「農林水産業・地域の活力創造プラン」を改訂(生産資材価格引下げ、流通・加工構造の改革、生乳流通改革、土地改良制度の見直し、収入保険制度の導入、輸出インフラの整備)
- ・在外公館、ジャパンハウスも活用した農林水産物・食品の輸出拡大
- ・農工法の見直し等において、地方創生に資する、農泊やサテライトオフィス、ICT、バイオマス、日本版CCRCを追加

④地方への人材還流、地方での人材育成、雇用対策

- ・プロ人材の還流の加速化、都市部大企業との連携強化による多様な人材交流

地域資源を活用した「しごと」づくり

一次産品や観光資源、スポーツ資源、ものづくり技術など、**優れた地域資源を活用した魅力ある「しごと」の創出を進める。**

以下のような具体的施策に対し、「しごと」づくりへの挑戦を地方創生推進交付金等により支援する。

ローカル・ブランディング（地域の魅力のブランド化）

- ▶ 民間投資を呼び込める先導的地域商社事業の開始・拡大
- ▶ 日本版DMOを核とした「稼ぐ力」のある観光地域づくり
- ▶ 地域の農林水産物・食品の輸出拡大および世界への魅力発信



冷凍補助装置を活用したブランド牡蠣（島根県海士町）

ローカル・イノベーション（地域の技の国際化）

- ▶ 地域の中核企業候補等が取り組もうとする先導的プロジェクトに対するグローバル・ネットワーク協議会※1等による事業化戦略・販路開拓支援



炭素繊維市場作りの一翼を担う小松精練の“fa-bo”（石川県小松市）

ローカル・サービス生産性の向上（地域のしごとの高度化）

- ▶ スポーツを核にエリア集中的な投資を促す「スポーツまちづくり」
- ▶ サービス生産性向上に向けた各種取組※2への支援



©政策投資銀行
スポーツ資源を中核としたまちづくり

地域経済を牽引する事業への投資促進

ソーシャルベンチャー※3の活用促進

プロフェッショナル人材の獲得支援

※1 国際市場に通用する事業化等に精通した専門家であるグローバル・コーディネーターを組織化した推進組織。

※2 サービス大賞等を通じた先進事例の普及、サービス人材の育成、サービス生産性向上に取り組む自治体の連携促進等

※3 補助金依存体質に陥らないよう、社会性と事業性の両立を目指し、明確なビジネスモデルと堅実な事業ガバナンスによって民間の資金を呼び込める持続可能な社会的事業を開発・実施する事業者

創業・事業承継補助金

- 新たに創業する者や事業承継を行う者に対して、その創業等に要する経費の一部を助成し、新たな需要や雇用の創出等を促す。

【補助対象者】 「新たに創業する者（※公募開始時点から新たに創業する者）」又は「事業承継を行う者」

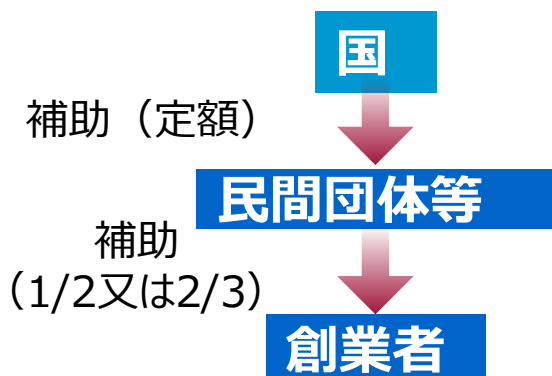
【補助対象事業】 既存技術の転用、隠れた価値の発掘を行う新たなビジネスモデルにより、需要や雇用に創出する事業

【補助対象経費】 人件費、事業費（申請書類作成経費、店舗等借入費、旅費、謝金等）、委託費

【補助上限】 100万円又は200万円(※事業承継の場合は200万円又は500万円)

【補助率】 創業1/2、事業承継2/3

支援スキーム



平成29年度事業のポイント

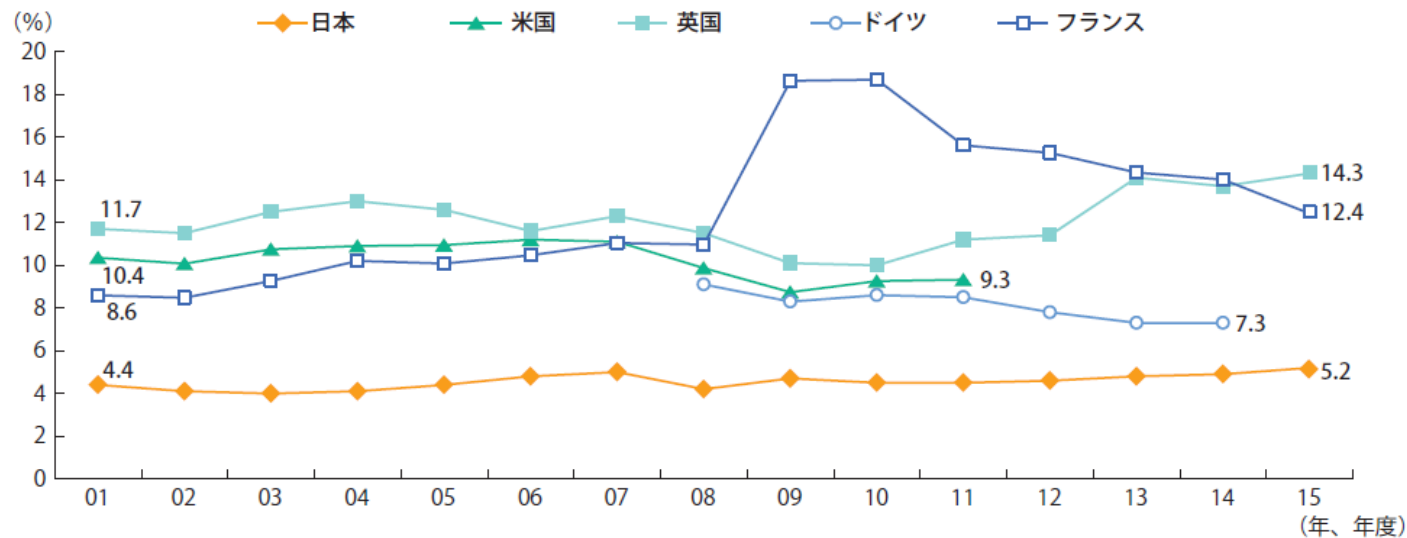
補助対象者を、平成28年度要件（産業競争力強化法に基づく認定市区町村で創業を行う者、創業予定の認定市区町村又は当該認定市区町村の認定連携創業支援事業者による認定特定創業支援事業を受ける者）に加えて、下記要件を満たす者とする。（創業のみ）

- 補助事業期間中に一人以上の雇用を行う者。
- 100万円を超える補助については、金融機関の外部資金調達を行う者。

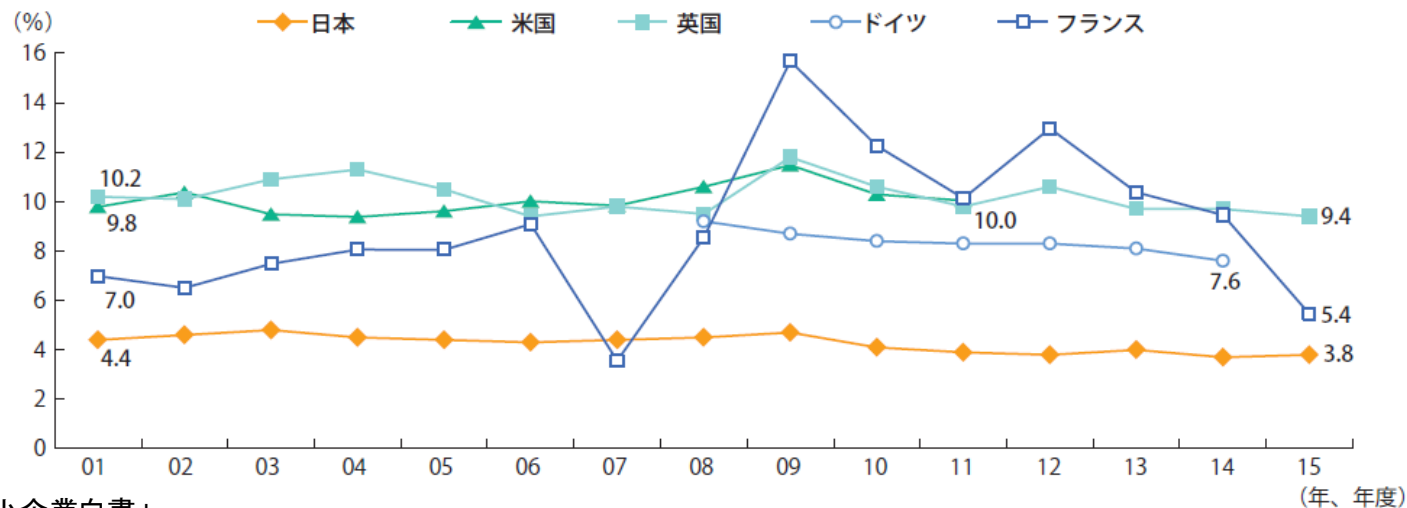
創業をめぐる現状（開廃業率の国際比較）

我が国の開業率は、近年、4～5%で推移しており、欧米の半分程度にとどまっている。平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」においても、こうした問題意識から、「開業率・廃業率が米国・英国レベル（10%台）になることを目指す」としている。

(1) 開業率



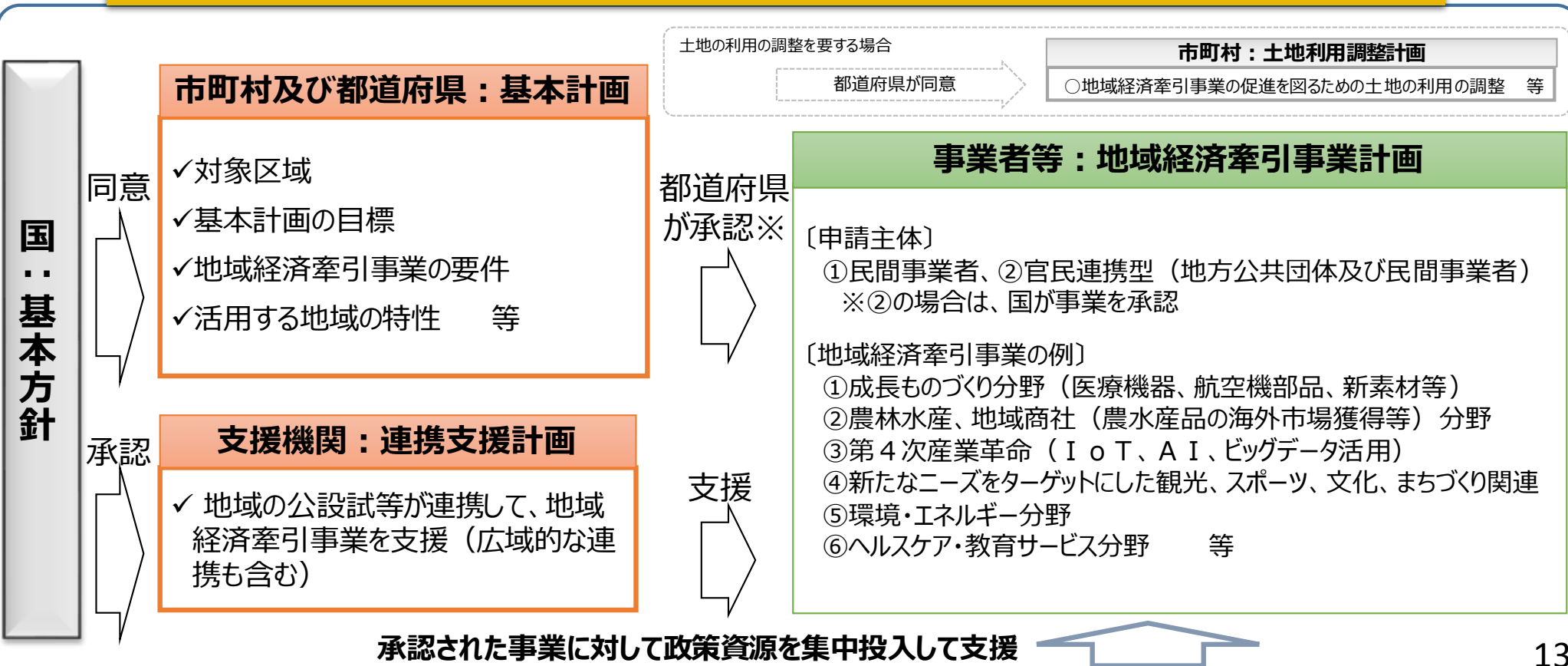
(2) 廃業率



地域未来投資促進法の基本枠組み

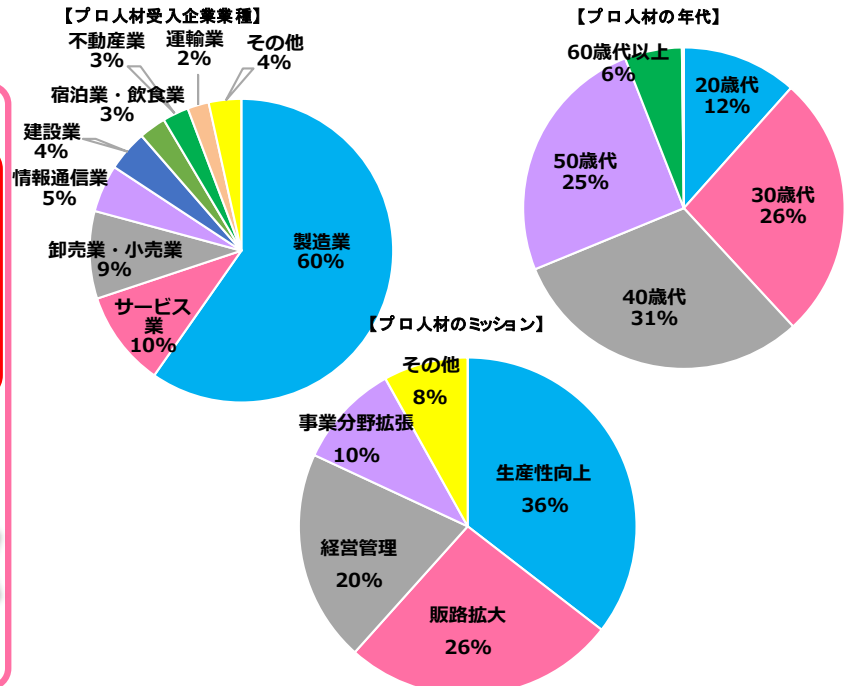
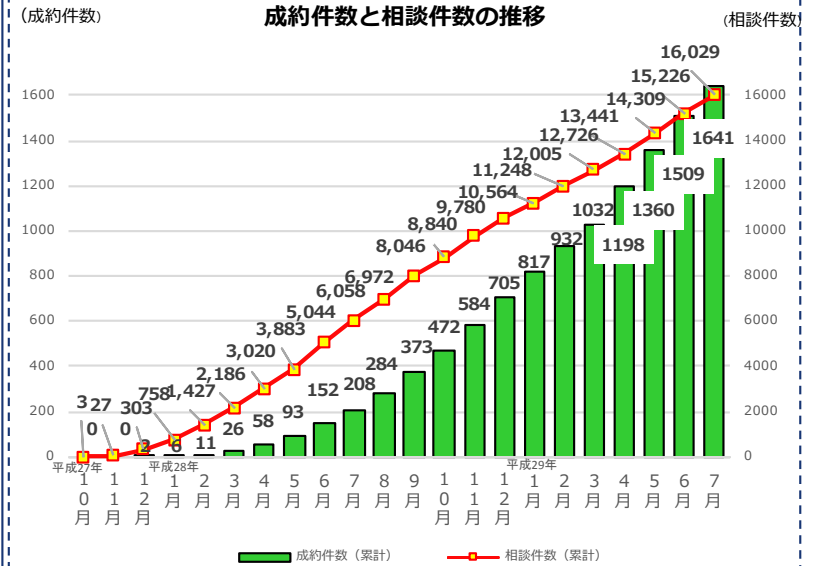
- 地域の特性を生かして高い付加価値を創出し、地域の事業者に対する経済的波及効果を及ぼすことにより**地域経済を牽引する事業（「地域経済牽引事業」）**を促進し、地域の成長発展の基盤強化を図るため、事業者等が作成する当該事業に係る計画を承認する制度を創設し、計画に係る事業を支援する等の措置を講ずる。

枠組みのイメージ



プロフェッショナル人材事業

- 各道府県は、潜在成長力ある地域企業に対し、プロフェッショナル人材の採用支援活動を行う、「プロフェッショナル人材戦略拠点」を設置し、平成28年1月頃から、本格的に活動を開始した。
- 各拠点は、地域企業の経営者を対象に、成長戦略や人材戦略への関心を引きつけるセミナー等の活動を展開しつつ、成長が期待される企業に個別に接触し、経営者に「攻めの経営」と新たな事業展開を促すことで、プロ人材に対する有望かつ明確なニーズを発掘し、人材市場に発信する。
- 地域金融機関や各種支援機関等とも、有望企業の発掘やその成長戦略の策定などで積極的に連携。各地の拠点同士で協力しながら、都市部の大企業との人材交流の拡大や、地方創生インターンシップ事業との連携、都市部のプロ人材に対する地域経済の潜在力アピールなどの活動を展開。日本人材機構や、人材ビジネス事業者とも密接に連携しつつ、様々な形で、プロ人材の還流実現に取り組む。



「地域アプローチ」による少子化対策・働き方改革

◎出生率や出生率低下要因、「働き方」等に大きな地域差

- ◆合計特殊出生率：東京都1.24⇔沖縄県1.95(H28) 豊島区(東京都)0.81⇔伊仙町(鹿児島県)2.81(H20-24)
- ◆第一子の平均出産年齢(H27)：東京都32.2歳⇔佐賀県、宮崎県29.3歳
- ◆週60時間以上働く雇用者の割合(H24)：東京都11.2%⇔鳥取県、沖縄県7.1%

地方の特性に応じた対策(「地域アプローチ」)の展開が重要

◎地域の「見える化」の推進－「地域指標」の公表－

- ・出生率に関する各指標や「働き方」の実態を地域別に分析した「地域指標」を公表

◎地域の実情に応じた「働き方改革」の推進

- ・自治体がリーダーシップを発揮し、地域関係者が取り組むことを関係府省一体となって支援

地域働き方改革会議

各地域に設置(自治体、労使団体等が参加)

支援

地域働き方改革支援チーム

関係府省・有識者からなるチーム

◎地域の先駆的・優良事例の横展開

- ・地域では、働き方改革など独自の取組を推進。こうした先駆的・優良事例の普及を図る。

地域アプローチによる働き方改革 「包括的支援」 + 「アウトリーチ支援」

- 地域の企業や従業員を対象とした、労働時間等の職場環境、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、両立支援の整備など「働き方」に関する包括的支援をワンストップで行う拠点を地域の政労使等が連携して設置し、「働き方改革」に地域ぐるみで取り組み、働き方改革の取組が生産性の向上や質の高い労働者の確保につながる等といった好循環につなげる。

地域働き方改革会議 (※)

取組の決定

※自治体、経済団体、労働団体、労働局の代表等で構成

地域働き方改革包括支援センター

(ワンストップセンター)

企業や従業員に対する働き方改革の取組をワンストップで支援

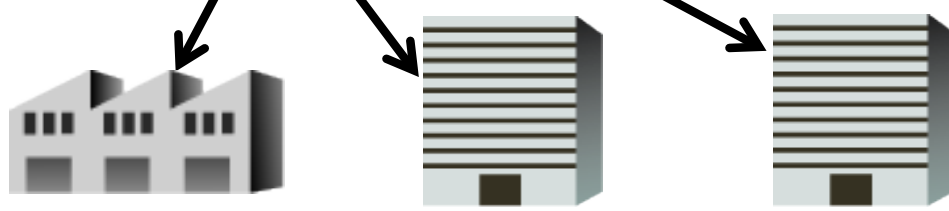
労働局
と連携

<アウトリーチ支援>

働き方改革アドバイザーを養成・確保
企業に対する相談支援、優良事例の紹介、各種助成措置の活用アドバイス、セミナー開催など、きめ細かな支援。

<企業認証>

優良企業を認証し、成功事例として公表するほか、入札等で優遇。



地方創生推進交付金の活用

+ 既存施策・助成金の活用等

全国の実況

地域働き方改革包括支援センター (ワンストップセンター)

平成28年度
16県

平成29年度
20県

アウトリーチ支援

○働き方改革アドバイザーの養成

平成28年度
3県

平成29年度
8県

○働き方改革アドバイザーの派遣

平成28年度
36県

平成29年度
43県

3. 東京に本社を持つ大企業等の取組について

本社機能の一部地方移転と地方採用

1. これまでの本社機能地方移転の推移

		2002年	2011年	2012年
① 調達本部	【調達統括】 (東京→石川)	→		
② コマツウェイ 総合研修センタ	【教育(人事)】 (東京→石川)		→	
③ グローバル販生 オペレーションセンタ	【生産管理統括部門】 (東京→大阪)		→	
④ 人事部小山分室	【福利厚生(人事)】 (東京→栃木)			→

石川での雇用増加数は、購買・教育部門合わせて累計150名。

国内外の社員の研修センタ利用は、年間約3万人、過去6年間累計で174,702人(2011~16)




2. 事業所別(地方)採用実績(2011-2017)

	大分 (開発)	石川 (工場)	大阪 (工場)	茨城 (工場)	栃木 (工場)	福島 (工場)	神奈川 (工場)	合計
高卒	8	180	153	78	213	35	26	693
専門・短大	0	9	4	13	1	0	10	37
高専	6	22	15	13	52	6	9	123
大卒	0	44	25	18	42	9	12	150
合計	14	255	197	122	308	50	57	1003

大卒の地方採用は、全国累計で150人(2011~17)

石川では、地元 大学等から過去累計44人を採用

参考1) コマツ地域別出生率及び女性既婚率(30歳以上)

本社(東京)	大阪・北関東地区	石川地区
		
コマツの既婚女性社員の子供の数		
・東京	:0.9人(管理職では1.0人)	
・大阪/北関東	:1.3~1.5人(日本の平均)	
・石川	:1.9人(管理職では2.6人)	

<女性社員既婚率>

- ・石川地区 :80%
- ・大阪/北関東 :70%
- ・東京 :50%

参考2) 石川の経済効果

- ① 地元ホテルや飲食店の活用 ※厨房・宿泊施設を持たない
 - ・ホテル・温泉宿泊(年間約23,300泊)
 - ・昼食(年間約19,500食)
 - ・飲食店利用 ※首都圏から5店出店

経済効果(累計)
約33億円
(年間約7億円)
- ② 交通機関の利用(小松空港/北陸新幹線)
- ③ 観光や土産の購入
- ④ ボランティア活動
 - ・NPOによる公共施設の整備
 - ・新入社員による市内施設清掃

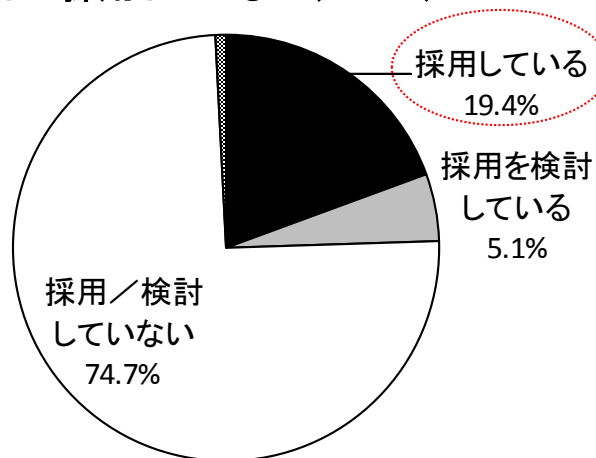
*利用者143,000名
外国人8,100名(約6%)

大卒文系の就職の受け皿をめぐって

—勤務地限定正社員・地方拠点採用の現在—

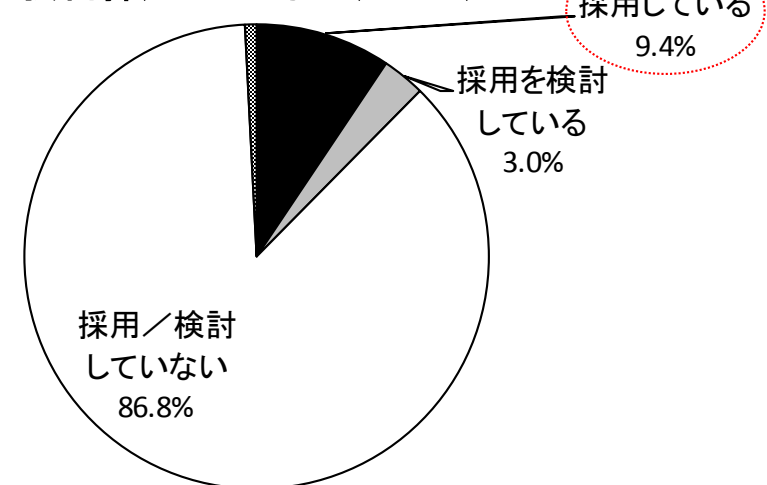
- 大卒文系の新卒就職の受け皿・・・大企業の地方拠点に潜在的な受け皿 (ex. 製造業の地方工場、地方中核都市にある支社・支店)
- 「勤務地限定正社員」「地方拠点採用」: 現在の広がりは限定的

図3. 大卒の新卒者を勤務地限定正社員として採用しているか (N=371)



- 業種別にみると、金融・保険業、店舗を有する企業で採用・検討が進んでいる
- 職種別では、事務職、販売職が相対的に多い
- 大半のケースで文系学部卒が採用対象

図4. 大卒の新卒者を地方拠点で独自採用しているか (N=371)



- 製造業、大企業、研究所や工場を有する企業で地方拠点採用が行われている

データ(スライド4,5): 「大卒新人採用の多様化に関する実態調査」(JILPT, 2014)。東証一部上場企業1,773社対象。回収率20.9%

勤務地限定正社員という受け皿の可能性

—採用方法の見直し必要だが、企業にメリットも—

- 企業にとっての利点も・・・両立支援や地域人材確保のメリット大きい
- 地方拠点に採用権限がない問題・・・採用基準を統一する必要のほか、地方拠点のマンパワー不足も理由(ヒアリング調査より)

図5. 勤務地限定正社員を採用する理由・目的(N=91)

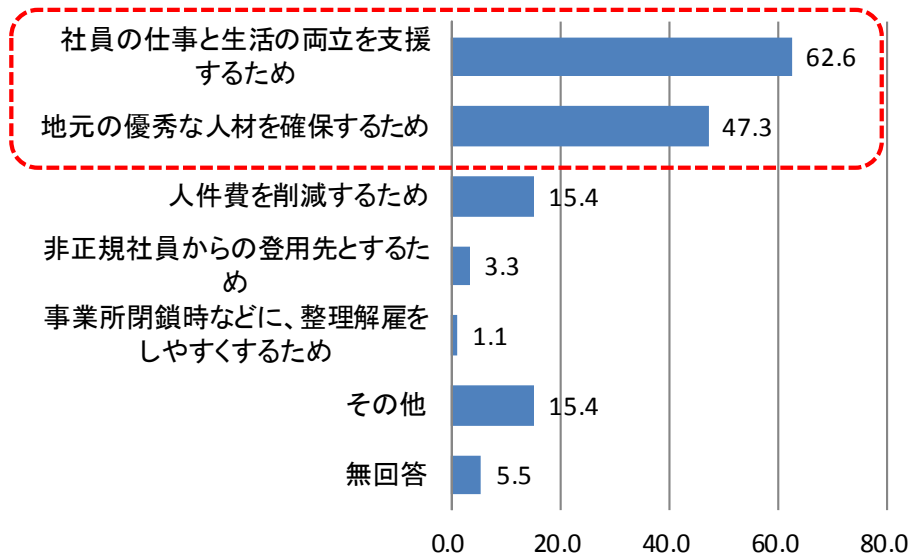
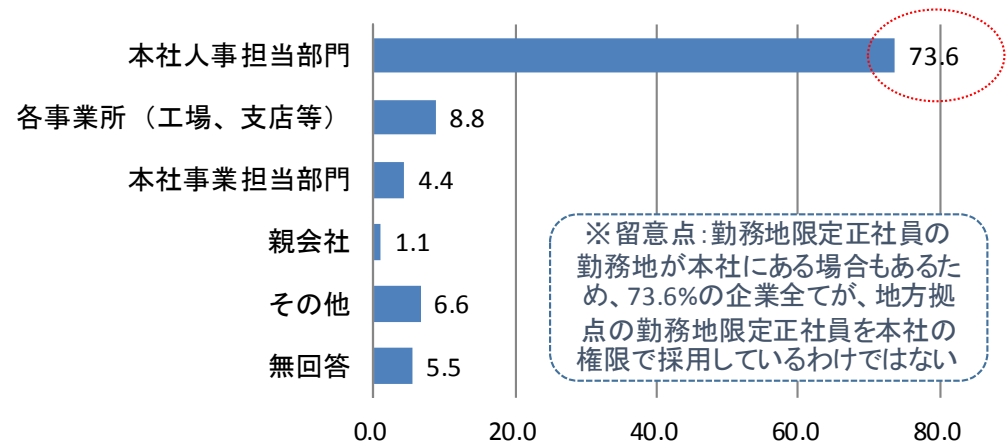


図6. 勤務地限定正社員の採用権限の所在(N=91)



⇒本社一括採用が根強い中、地方での新卒の受け皿創出のためには、企業の採用方法の見直しが必要

16 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

【働く人の視点に立った課題】
35歳～44歳のフリーター等の数は60万人前後で高止まり。

2014年:61万人、2015年:57万人、2016年:60万人

就職氷河期(1990年代前半～2000年代前半卒業者)に正社員就職に至らなかった者は不安定な就労を続けているケースが多い。

- ・就職氷河期世代の就職活動期に、若年無業者(※)の数は、大きく増加
1996年:40万人 → 1999年:48万人 → 2002年:64万人(2016年:57万人)
- (※)15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者
- ・就職氷河期世代で正社員希望者数(2015年)完全失業者:27万人 非労働力人口:15万人

高校中退者は、就職・キャリアアップにおいて不利な立場にある。

- ・就職内定率(2016年)
高校新卒者:約9割 ⇔ 中学新卒者:約3割
- ・高卒資格が必要と考える高校中退者の割合(2010年):78.4%

地元就職を希望する新規大卒者等の受け皿が不十分。

- ※東証一部上場企業
- ・地元就職を希望の大学生等の割合(2017年卒):65%
- ・地域限定採用を実施している企業の割合:19.4%(※)
- ・地方独自採用を実施している企業の割合:9.4%(※)

【今後の対応の方向性】

就職氷河期世代の正社員化に向けた集中的な支援を行うとともに、高校中退者やひきこもりの若者等に対し、教育・就労にわたる切れ目ない支援を提供し、就労・自立の実現につなげる。また、多様な採用機会を拡大し、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

【具体的な施策】

(就職氷河期世代への支援)

- ・就職氷河期に就職時期を迎え、現在もフリーター等として離転職を繰り返す方の正社員化に向けて、短期・集中セミナーの実施、わかものハローワークにおける就職支援、事業主への助成措置の創設など、個々の対象者に応じた集中的な支援を行う。
- ・雇用保険法を改正し、倒産・解雇等により離職した若者に対する基本手当の所定給付日数を上げる。

(高校中退者等に対する就労・自立支援)

- ・図書館等を活用して高校中退者等の高卒資格取得の学習相談・支援を行うモデルを構築する。また、教育委員会や学校、地域若者サポートステーション等の連携を強化し、就労・自立に向けた切れ目ない支援体制を構築する。

(多様な選考機会の促進)

- ・希望する地域等で働ける勤務制度の導入等を促進するため、若者雇用促進法の指針を改正し、経済界に要請する。また、学生の地元での就職活動を促進するため、東京圏在住の地方出身者等に対し、地元企業でのインターンシップを支援する。

(若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化)

- ・職業安定法を改正し、ハローワークや職業紹介事業者の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、実際の労働条件と異なる求人情報を提供しないこと等を内容とする業務運営の指針を策定するとともに、必要に応じて指導等を実施できるよう、法整備を行う。
- ・高等学校・大学等と労働局が連携し、学生・生徒に対する労働関係法令や相談・通報窓口等の周知徹底を図る。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、労働者を守る労働ルールの周知を行うよう要請する。

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
就職氷河期世代への就職支援	【正社員化に向けたパッケージ支援】 セミナー・就職支援・助成金メニューの追加	若年層の不本意非正規雇用労働者の正社員就職の推進											
		若年層の不本意非正規雇用労働者の正社員就職の割合:28.4%(2014年平均) → 2020年 半減											
高校中退者等に対する就労・自立支援	【地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進】 学習相談・支援を切れ目ない支援体制行う地域モデル構築 地域モデルの構築	モデルの普及・全国展開											
		学習相談事業を利用した高校中退者等のうち、高卒認定試験又は高等学校を受験した者の割合:2019年度に80% → 高卒認定試験に合格した者の割合:2019年度に30%											
多様な選考機会の促進	検討会指針とりまとめ 改正 経済界への要請 地元就活支援コラボプロジェクトの実施	若年雇用促進法の見直しを検討											
		学問関係法令等の周知・徹底											
労働関係法令等の周知・徹底	地方企業へのインターンシップを活用した人材還流促進策の実施 新卒応援ハローワーク等による地方への就職支援体制の整備 学生向け労働法教育プログラム・ポータルサイト等の充実・周知 労働法教育プログラム・ポータルサイト等の活用促進	事業検証等を踏まえ、必要な取組を推進											
		労働関係法令等の周知・学習について更なる取組みを推進											
		労働条件相談ほっとラインの拡充・周知											

4. 早い段階からの職業意識形成・企業を知る機会の提供

地元企業の認知不足も対処すべき課題

—地元愛とともにUターン希望を左右—

- 地元への愛着はUターン希望を左右(家族・友人ネットワークの影響も)
- 転出前に地元企業を知る機会があると、後々のUターン希望に
⇒働く場を知ることが愛着の土台となり、Uターン希望に(※計量分析より)

図7. 出身市町村へのUターン希望
—出身地への愛着有無別—
【出身県外居住者】

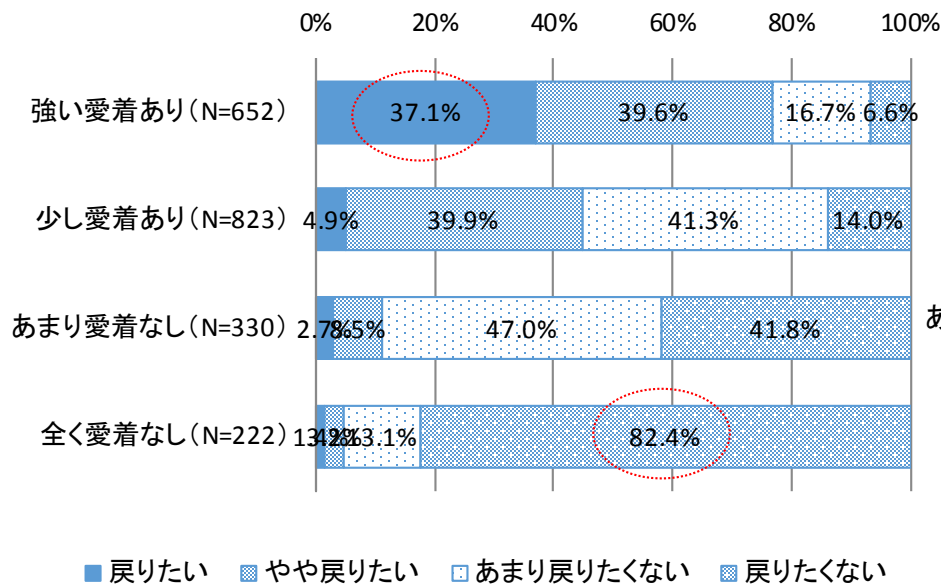
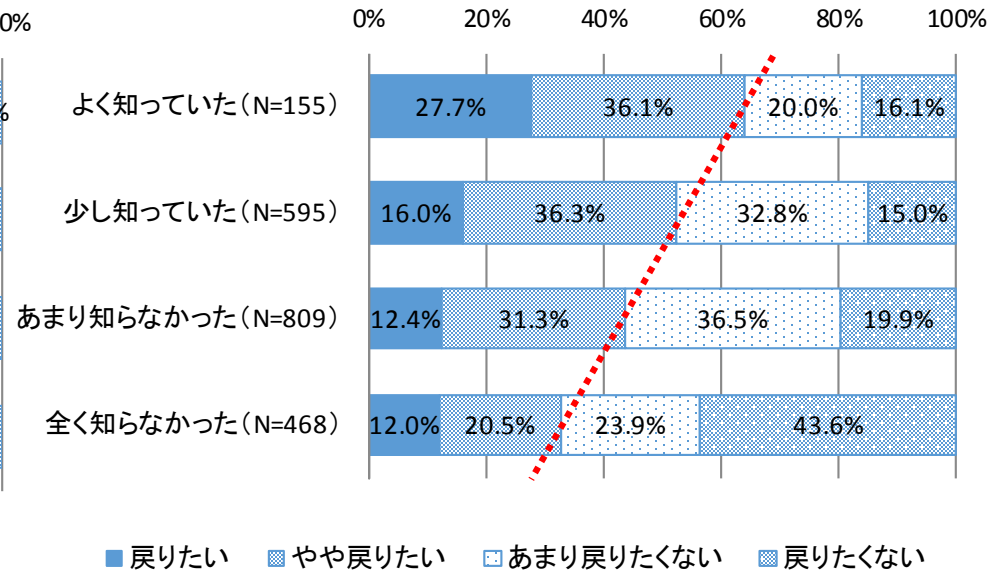


図8. 出身市町村へのUターン希望
—高校時代までの地元企業の認知程度別—
【出身県外居住者】



どのように地元企業を知るのか

—都市規模による相違—

- 地方の大都市では、マスメディアで地元企業を知ったケース多い
 - 中小都市、都市部から離れた地域では、企業見学・職場体験も有効
 - 都市部から離れた地域では、家族・友人等の情報も重要
- (※地元企業の認知程度自体に、出身の都市規模による差は見られない(図表略))

表1. 地元企業を知ったきっかけ—出身地域類型別—(出身県外居住者)

	学校の行事 (企業見学 等)	職業体験	働いている 人の話を個 人的に聞く 機会	マスメディア (新聞・TV 等)	あなた自身 の情報収集	自治体が発 行する広報 誌	地域で行わ れたイベント (展示会等)	家族・親族 からの情報	友人・知人 からの情報
地方の大都市 (N=372)	34.7%	20.7%	16.7%	27.4%	28.2%	10.8%	7.8%	37.1%	20.2%
地方の中小都市 (N=304)	49.7%	24.7%	15.8%	17.8%	26.6%	9.5%	8.6%	36.8%	21.1%
都市部から離れた 地域(N=69)	46.4%	24.6%	15.9%	15.9%	26.1%	8.7%	8.7%	44.9%	29.0%

注:ここでの「大都市」は政令市や県の中心都市を含む都市圏域。「中小都市」はそれ以外の都市圏域。「都市部から離れた地域」は都市圏外の地域

若者の県内就職促進の取組【山口県】

【山口県が抱える課題】

《企業》

県内に、売上100億円
を超える企業が80社以上

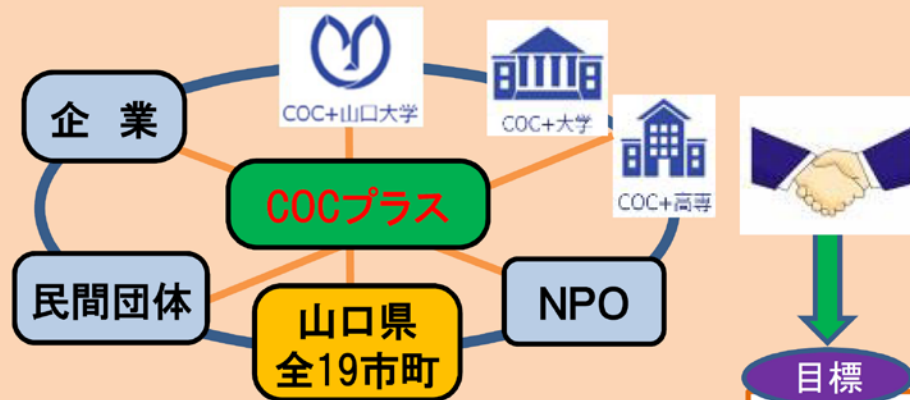
《学生》

山口大学(県外出身者が7割以上)では、
県内企業の認知度が低い

【1～3年生】 全く知らない:35%
1～5社しか知らない:57%

【山口県の取組】

やまぐち未来創生人材育成・
定着促進事業（COC+事業）



- 地元企業が求める人材の育成プログラム
⇒「やまぐち未来創生リーダー」の育成
- インターンシップ推進体制の強化 等

山口県の取組

◎やまぐち中小企業魅力情報発信！ 若者定着の促進

- ◆「企業PR動画」、「やまぐち業界マップ」
- ◆「県内企業魅力体験レポート」
- ◆保護者向け「子どもの就職ハンドブック」
- ◆企業見学バスツアー、学内企業セミナー
- ◆企業サポーター(3名)の配置
- ◆「やまぐち地域就職説明会」 など

◎やまぐちインターンシップ等の推進

- ◆コーディネーターによるマッチング
- ◆要望を踏まえたインターンシップ実施
- ◆見学ツアーやインターンシップへの参加学生への旅費の助成 など

若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定(ユースエール認定企業)

- ・ 若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力がある中小企業でも、知名度等から若者の採用面に課題。
- ・ 大企業と比較して、中小企業は求人倍率が高い。(従業員300人未満:6.45倍 1,000人以上:0.71倍)

➡ 若者雇用促進法に基づき以下の基準を満たす中小企業を厚生労働大臣が認定する制度を創設し、認定企業の情報発信を後押しすることにより、若者の適職選択や当該企業が求める人材の円滑な採用を支援する。(平成27年10月創設)

<認定基準>

1	学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること (既卒3年以内の者が応募可であることが必要。)		
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること		
3	右の要件をすべて満たしていること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・ 直近3事業年度の正社員として就職した新卒者等のうち同期間に離職した者の割合が20%以下 ・ 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ・ 前事業年度の正社員の有給休暇の付与日数に占める取得日数の平均が70%以上または取得日数の平均が10日以上 ・ 直近3事業年度で、男性労働者の育児休業などの取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上 	
4	右の雇用情報項目について公表していること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・ 研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容 ・ 前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合 	
5	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	7	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
6	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと	8	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと 等

<認定のメリット>

1	ハローワークなどで 重点的PRを実施	2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能		
4	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算 ①キャリアアップ助成金 ②人材開発支援助成金(旧キャリア形成促進助成金) ③トライアル雇用助成金 ④3年以内既卒者等採用定着奨励金(平成29年5月より特定求職者雇用開発助成金(3年以内既卒者等採用定着コース))		
5	株式会社日本政策金融公庫(中小企業事業・国民生活事業)において実施している「地域活性化・雇用促進資金(企業活力強化貸付)」を利用する際、基準利率から-0.65%での低利融資を受けることが可能		
6	公共調達のうち、各府省が価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式・企画競争方式)を行う場合は、契約内容に応じて加点評価(「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」)		

<認定マーク>

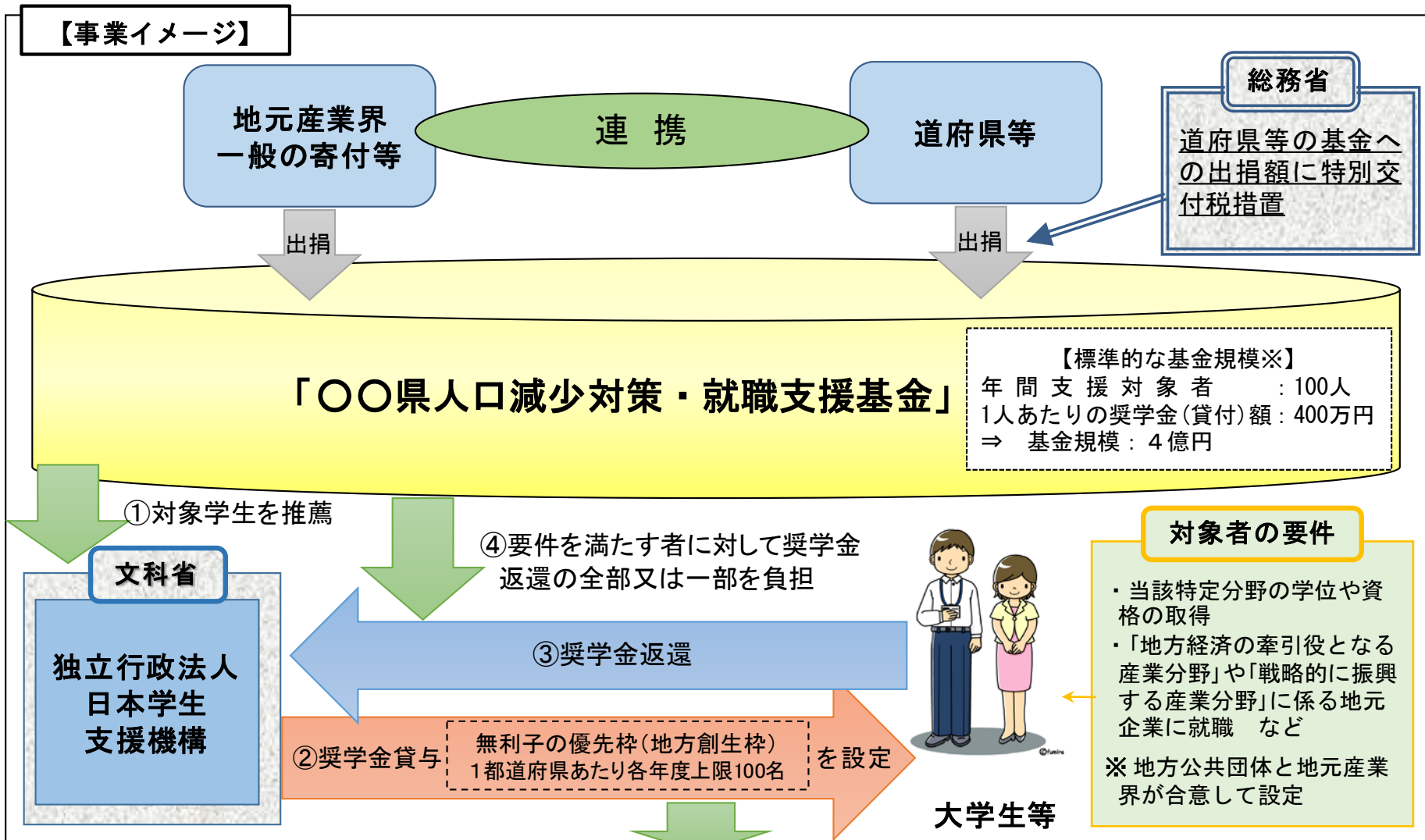


<目安値及び実績>

目標:1000社(「正社員転換・待遇改善実現プラン」において平成28年度から32年度までの5年間の目標として設定)
 実績:209社(平成29年6月末時点)

5. 学生等の地方還流促進

「奨学金」を活用した大学生等の地方定着の促進



地方大学等への進学、地元企業への就職や、都市部の大学等から地方企業への就職を促進

※奨学金返還支援制度を設けているのは24県(青森県、岩手県、秋田県、山形県、福島県、栃木県、新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、岐阜県、三重県、兵庫県、和歌山県、鳥取県、島根県、山口県、徳島県、香川県、高知県、長崎県、宮崎県、鹿児島県)

	主な申請要件	募集人数	返還支援要件	返還支援の上限
1. 青森県	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者が青森県の住民であること ・大学の第1学年に入学見込みであること ・学業、人物ともに優秀で、かつ健康であること ・経済的理由により就学が困難であること 	100人	卒業後1年以内に青森県内に居住、就業してから3年経過すること。	100万円
2. 岩手県	<ul style="list-style-type: none"> ・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子・有利子)の貸与者 ・応募日から2年以内に卒業見込みの大学生等又は県外で就業している35歳未満の者 ・卒業後に県内で就業・居住等 	50人程度	8年以上岩手県内の対象分野(自動車、医療・福祉機器、航空機等)・業種の企業(ものづくり企業)へ就業する見込みがあり、県内に居住。	250万円等
3. 秋田県	<ul style="list-style-type: none"> ・(独)日本学生支援機構奨学金、(公財)秋田県育英奨学金貸与者ほか ・卒業後に県内で就業・居住等 	設定せず	1年以上県内に就業、居住。2年目から支援開始。	60万円
4. 山形県	<ul style="list-style-type: none"> ・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子)貸与希望者、貸与者 ・県内高校等の卒業見込み・既卒者 ・県内外の大学等進学予定・在籍者 ・県内の商工、農林水産、建設、医療等対象産業分野への就業希望者 	300人	卒業後6ヶ月以内に県内に居住かつ就業し、引き続き3年経過すること。	124.8万円
5. 福島県	<ul style="list-style-type: none"> ・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子)貸与者 ・大学等を卒業後、半年以内に製造業等支援対象産業の県内事業所に正規職員として就職かつ県内定住予定者 	50人程度	卒業後、5年間対象産業分野の県内事業所に就業かつ、県内に定住した場合、支援開始。	2年間の貸与額等
6. 栃木県	<ul style="list-style-type: none"> ・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子)、栃木県育英会一般奨学金貸与者 ・大学等の卒業の1つ前の年次に在籍 ・県内に事業所がある製造業への就職希望者 ・県内定住予定者 	50人	卒業後、県内製造業に就職・県内居住。就業の翌年度から支援開始(8年間)。	150万円
7. 新潟県	<ul style="list-style-type: none"> ・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子・有利子)、新潟県奨学金等の貸与者 ・県内高校等卒業の30歳未満の者で、4年制大学卒業後、県外で3年以上の就業経験者(大学院等卒業の場合は1年以上) ・県内転入後半年以内での県内企業への正規雇用者等 	設定せず	県内に居住・就業。就業翌年度から支援開始	120万円
8. 富山県	<ul style="list-style-type: none"> ・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子)、富山県奨学金 ・県外理工系大学院2年生、県外薬学部6年生 ・県内居住希望者 	30人	平成30年度: H30年4月末までに県内登録企業へ就業・県内居住。就業年度から支援開始。	貸与総額
9. 石川県	<ul style="list-style-type: none"> ・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子・有利子)貸与者 ・理系大学院をH30年3月以降に修了し、県内の機械、繊維、食品、情報産業等の中小企業への正規雇用者 	設定せず	対象事業所に3年間就業後、支援開始	100万円
10. 福井県	<ul style="list-style-type: none"> ・(独)日本学生支援機構奨学金(有利子・無利子)貸与者 ・県内に居住する見込みの者 ・卒業後、県内の農林漁業、建設業、薬剤師、看護職等への正規雇用での就業希望者 	40人	県内に居住・県内企業等に就業。就業の翌年度から支援開始。	100万円
11. 山梨県	<ul style="list-style-type: none"> ・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子)貸与者 ・卒業後、9月末までに、県内の製造業等の中小企業等の製造部門等への就職希望者 ・卒業後の10年間に8年以上県内で就業かつ居住見込 	35人	卒業後、9月末までに、対象業種に就業かつ県内に在住の場合、支援開始。	卒業前2年間の貸与額
12. 岐阜県	<ul style="list-style-type: none"> ・県外に住所を有し、かつ、県外の大学等に在学していること ・大学等を卒業した後に、県内で就業する意思があると認められること ・学業成績が優秀であると認められること ・経済的理由により就学が困難であると認められること。 	120人	卒業後、6月以内に、県内に居住・就業し、引き続き5年間居住・就業すると返還債務を免除。	貸与額全額

	主な申請要件	募集人数	返還支援要件	返還支援の上限
13. 三重県	・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子)貸与者 ・大学等の最終学年の1年前の学年以上の在学学生で、かつ、就職が決まっていない方 ・県内の規則で定める地域への定住を希望する方で、常勤雇用等として就業予定の方(公務員は除く)	20人	卒業後、就職し、指定地域に4年間居住すると支援開始。	100万円
14. 兵庫県	・従業員への奨学金返済負担軽減制度を有する県内中小企業 ・支援対象者は、対象企業に勤務する者で、正社員であること、県内事業所に勤務するものであること等の要件を満たす者	設定せず	就業する企業が返還支援制度を有しており、支援対象者要件を満たしていること	・本人返済額の1/3まで ・上限6万円又は企業の支援額の1/2まで
15. 和歌山県	・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子・有利子)等貸与予定者、貸与者 ・翌年度卒業見込の理工・情報・農学・薬学系の学部・研究科在籍者 ・県内製造業・IT産業への就職希望者	50人	卒業後、3年間、県内製造業・IT産業で就業後、支援開始	100万円
16. 鳥取県	・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子・有利子)、鳥取県育英奨学金等の貸与者 ・県内の製造業、IT企業、薬剤師の職域、建設業、建設コンサルタント業、旅館ホテル業、保育士・幼稚園教諭の職域への就業及び県内居住希望者	180人	県内の対象業種に就業・県内居住。 就業年度から支援開始	216万円
17. 島根県	・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子・有利子)、島根県育英奨学金貸与者 ・県内の中山間地域・離島の事業所への就職希望者 ・就職後に実務経験が必要となる国家資格等の取得を目指す	25人	卒業及び就業後、支援開始。 (国家資格等は必要な実務経験が経過するまでは支援継続し、受験後は合格の場合のみ支援継続(不合格の場合は一時停止。))	288万円等
18. 山口県	・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子)貸与者 ・理系大学院修士課程1年生又は薬学部5年生で、県内製造業に就業希望者	20人程度	県内製造業に就業。就業年度から支援開始。	211万円
19. 徳島県	・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子・有利子)貸与者等 ・卒業後に県内に定住希望かつ県内の事業所に正規雇用として就業希望者等	200人程度	3年間、県内で正規雇用で就業後、支援開始。	100万円
20. 香川県	・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子)貸与予定者又は貸与者 ・大学の理工学部系等へ進学予定又は在籍者	110人	卒業後、3年間県内居住、県内食品等業種に就業後、支援開始。	72万円
21. 高知県	・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子)貸与者 ・H28年度に卒業後、半年以内に県内で就業予定	30人	卒業後、4年間、県内で就業。5年目に支援。	180万円
22. 長崎県	・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子・有利子)等貸与予定者又は貸与者 ・大学等卒業後、県内の製造業、建設業、観光関連産業、保険業・金融業等への正規雇用で、高校3年生及び卒業まで1年以上ある大学生等の就業希望者	50人程度	県内の対象業種に正規雇用で就業・県内居住3年経過後に支援額の1/2を、6年経過した後に残りの1/2を支援する。	150万円
23. 宮崎県	・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子・有利子)、宮崎県育英資金、(公財)宮崎県奨学会奨学金貸与者 ・県内企業への就職希望者	80人	県内の対象企業に正規雇用で就職後、1年目、3年目、5年目に支援	150万円
24. 鹿児島県	・(独)日本学生支援機構奨学金(無利子)等貸与者 ・県内高校の卒業生等で、大学等進学予定者及び大学等卒業予定者等 ・卒業後、県内企業等への就業かつ県内居住希望者	100人程度	県内企業等に就業・県内居住	貸与総額

6. 魅力ある良質な雇用機会へのマッチング

大卒の就職率が調査開始以降過去最高の97.6%となるなど、大学生等(高校生も含む)の就職を取り巻く環境は改善しているものの、大学生等の希望に応じた雇用の受け皿が必ずしも十分とは言えず、また、就職活動に当たり支援を要する大学生等は依然として一定数存在している。このため、より円滑に大学生等が働きたい場所で就職活動を行えるよう、厚生労働行政と文部科学行政が都道府県レベルにおいても連携して支援し、それぞれの大学生等が望む働き方を実現する。

職業意識形成支援の時期

採用選考活動に向けた準備時期

採用選考活動の時期

厚生労働省・労働局・ハローワークの取組

地元の多様な雇用の受け皿の整備

新規

地域、職務等を限定した多様な正社員制度の導入や地方における採用の拡大(本社一括採用の変更)を進めるため、若者法指針を改正し、社会的気運を醸成する。

新卒応援本部等における支援関係者の意識共有

学校代表者、教育委員会等を構成員に含む新卒応援本部等において、地域の労働市場の状況等を共有し、必要な支援について共通認識を深める。

就職ガイダンス事業の拡充

拡充

高校生に対し、就職への動機付けや職業・企業に対する理解の向上のために、地域の労働市場・企業に関する知識付与等を行ってきたが、対象を大学1~2年生等にも拡大するとともに、ニーズに応じて企業実習機会を提供する。

地域の労働市場・企業に関する情報提供

大卒求人公開時期前倒し

新規

ハローワークが有する地元の求人について、大学生等の早期からの企業研究を支援するため、これまで6月としていた公開時期を4月に前倒しにする。

早期からの就職ニーズの把握

新規

大学生等が希望に応じた就職が実現できるよう、大学等と連携し早期から就職ニーズを把握する。
また、その際、大学等の所在地以外の就業場所へのUIターン就職を希望する大学生等も可能な限り把握し、ニーズに応じてLO活プロジェクト(※)等の関係施策と連携しながらハローワークの全国ネットワークを活用した就職支援の実施につなげる。

※東京圏・大阪圏に在住する地方就職を希望する若者の掘り起こし・動機付け・ハローワークへの誘導を実施。

求人動向の提供

就職希望者のニーズ動向

就職活動スタート時に適切な指導ができるよう、大学生等の就職ニーズを早期に把握し、求人動向を踏まえ希望に応じた就職が実現できるようサポートする。

ジョブサポーターによる就職支援

ジョブサポーターを配置し、担当者制による個別の就職支援を実施し、必要に応じて就職に関するセミナー等に誘導する。

新卒応援ハローワーク等におけるUIターン就職支援

拡充

LO活プロジェクト等の関係施策と連携しながら、ハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介、地域の生活関連情報の提供等を全国で行うことで、UIターン就職を強力に推進する。

ジョブサポーターによる大学等出張相談の実施

ジョブサポーターによる出張相談の実施、求人情報の提供等大学等のキャリアセンターにおける就職支援をバックアップする。

就職面接会等の開催

ジョブサポーターによる出張相談
ハローワークの有する求人情報
面接会、セミナーの開催協力

大学等の就職支援に加え、ジョブサポーターの出張相談の活用、新卒応援ハローワークへの誘導強化を図る。

定期的な内定状況の把握・内定後及び採用後の職場定着支援

文部科学行政
大学等の取組

高校生に加え大学1~2年生にキャリアガイダンス事業を活用することにより職業意識や地域の労働市場理解の向上を図る。