

事業主の皆さまへ

新規学校卒業者等の採用枠拡大等のお願い

大寒の候 貴社ますますご盛栄のこととお喜び申し上げます。

事業主の皆さまには、日頃から東京労働局の雇用対策の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、本年3月の新規学校卒業者の就職内定率については、新規高等学校卒業者（11月末現在、東京都）が64.1%と前年同期を0.5ポイント上回る一方、新規大学卒業予定者（10月1日現在、関東地区）は61.0%と前年同期を1.9ポイント下回り、平成8年度の調査開始以来過去最低の水準になるなど、大変厳しいものとなることが強く懸念されるところです。

また、昨年3月の未就職卒業者は、全国で約7.5万人（大学等約6.6万人、高校約0.9万人で、対前年比約3.1万人増）にも上り、一旦卒業すると新卒者枠への応募機会が極めて限定されるため、正社員として就職することが困難になり、所謂フリーター等の非正規労働者として労働市場に滞留することも懸念されることです。

このような状況を踏まえ、厚生労働省、文部科学省及び経済産業省では、学校とハローワーク等とが連携し、「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」（平成22年9月10日閣議決定）に盛り込まれた新卒者対策を着実に実施し、一人でも多くの新規学校卒業者及び未就職卒業者の就職の実現に取り組んでおり、また、学生・生徒が卒業時において、社会人・職業人として企業に求められる必要な資質・能力を備えるよう、義務教育段階からのキャリア教育・職業教育を推進し、特に大学等においては、学生の就業力の育成を図る取組を強化していくこととしております。

事業主の皆さまには、景気の先行懸念など新規学卒者等の求人募集枠拡大に慎重にならざるを得ない事情も多々あるとは存じますが、このような厳しい時期こそ、将来の企業活力の維持及び経営の持続的発展を下支えする人材確保の好機であり、新規学卒者及び既卒者等に対する雇用の場の提供、並びに障害者の自立支援のための雇用の場の提供等、是非とも多面的かつ中長期的視点に立った人材戦略のもと、「平成23年3月新規学校卒業者求人（大学・短大・高校等卒業予定者求人）」、「一般中途採用求人」、及び「障害者求人」の募集枠拡大につきまして、何卒ご理解とご検討を賜りたいと存じます。

なお、卒業後3年以内の既卒者の正規雇用への移行を支援するため、今般の経済対策により創設された「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」等（同封のリーフレットをご参照ください。）については、採用後の研修・育成等戦力化のためのイニシャルコストの負担軽減を図る有効な制度となりますので、併せて活用に向けたご検討を賜ればと存じます。

また、事業主が新卒者等の募集・採用に当たり講ずべき措置として、「学校等の卒業者についても、少なくとも卒業後3年間は学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること」を努力義務と定めた「青少年雇用機会確保指針」（同封のリーフレットをご参照ください。）が平成22年11月15日付で改正されました。この点につきましても、事業主の皆さまのご理解、ご協力を重ねてお願いするものです。

追って、ハローワークでは、同封の「主な雇入助成金のご案内」のとおり、人材確保及び雇用維持に関する各種助成制度、並びに雇用管理の改善等に関するご相談を承るとともに、求人募集のご用命につきましては、同封の「求人情報連絡票」によりご一報をいただくと、ハローワークの担当職員が事業所に赴き求人をお預かりする訪問サービスも展開しておりますので、お気軽にご活用いただきますようお願い申し上げます。

末筆ながら、貴社ますますのご発展と事業主の皆さま、従業員の皆さまの今後のますますのご活躍とご健勝を祈念申し上げます。

主な雇入助成金のご案内

各種助成金制度のご案内は東京労働局ホームページ
<http://www.roudoukyoku.go.jp> をご覧ください。

※各種助成金には、支給要件がありますのでご注意ください。

平成23年1月現在

新卒者就職実現プロジェクト

○3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

【事業内容】

ハローワークが紹介する卒業後3年以内の既卒者を正規雇用に向けて育成するために、有期雇用（原則として3か月間）で雇入れ、その後、正規雇用に移行させた事業主に対し奨励金を支給します。

【対象者】（平成22年度は平成20年3月以降の卒業者が対象）

中学、高校、短大、高専、大学（院）、専修学校等を卒業後3年以内の既卒者（40歳未満）で、安定した就労の経験がない者

【助成額】

有期雇用期間・・・月額10万円（有期雇用期間終了後）※正規雇用に移行しなかった場合も支給対象となります。

正規雇用へ移行・・・50万円（雇入れから3か月後）

※ハローワークに対象となる求人を出す必要があります。

○3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金

【事業内容】

ハローワークが紹介する卒業後3年以内の既卒者を正規雇用する事業主に対し奨励金を支給し、既卒者の新卒者枠による採用の拡大を図るものです。

【対象者】（平成22年度は平成20年3月以降の卒業者が対象）

短大、高専、大学（院）、専修学校等を卒業後3年以内の既卒者（40歳未満）で、安定した就労の経験がない者

【助成額】

100万円（雇入れから6か月後）※支給は雇用保険適用事業所単位で1事業所当たり1回（対象者1人）限りとなります。

※ハローワークに対象となる新規大卒者等求人及び一般求人を出す必要があります。

○3年以内既卒者育成支援奨励金

【事業内容】

成長分野等の中小企業事業主が、「育成計画書」及び「既卒者育成雇用求人」を提出し、ハローワークが紹介する卒業後3年以内既卒者を有期雇用（原則として6か月間）で雇入れ、「育成計画書」に基づく座学等により育成した上で、その後、正規雇用に移行させた事業主に対し奨励金を支給します。

【対象者】（平成22年度は平成20年3月以降の卒業者が対象）

中学、高校、短大、高専、大学（院）、専修学校等を卒業後3年以内の既卒者（40歳未満）で、安定した就労の経験がない者

【助成額】

有期雇用期間・・・月額10万円（有期雇用期間終了後）※正規雇用に移行しなかった場合も支給対象となります。

有期雇用期間の座学等に要した経費（3か月以内）・・・月額上限5万円

正規雇用へ移行・・・50万円（雇入れから3か月後）

○ 試行雇用奨励金（トライアル雇用）

【事業内容】

ハローワークが紹介する対象求職者を短期間（原則として3か月間）試行的に雇っていただき、その間、企業と労働者相互の理解を深め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを図るものです。

【対象者】

中高年齢者（45歳以上）・若年者等（40歳未満）・母子家庭の母・障害者等

【助成額】月額4万円×3か月 ※ハローワークにトライアル雇用の対象となる求人を出す必要があります。

○ 若年者等正規雇用化特別奨励金

【事業内容】

年長フリーター等を正規雇用する事業主に対し、一定期間ごとに引き続き正規雇用している場合に奨励金を支給します。

【対象者等】

① 直接雇用型

・雇入れ日現在の満年齢が25歳以上40歳未満の者

・雇入れ日前1年間に雇用保険の一般被保険者でなかった者、その他職業経験、技能、知識等の状況から奨励金の活用が適当であると安定所長が認める者

② トライアル雇用活用型

・ハローワークからの紹介によりトライアル雇用として雇入れ、トライアル雇用終了後引き続き同一事業所で正規雇用する場合

・トライアル雇用開始日の満年齢が40歳未満の者

・トライアル雇用開始日前1年間に雇用保険の一般被保険者でなかった者

③ 有期実習型訓練修了者雇用型

・有期実習型訓練修了者を正規雇用する場合

・有期実習型訓練修了後の雇入れ日現在の満年齢が25歳以上40歳未満の者

【助成額】

主な雇用維持助成金のご案内

○ 雇用調整助成金

【事業内容】

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を助成します。

【主な受給の要件】

- ① 雇用保険の適用事業主であること。
- ② ・売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値がその直前3か月又は前年同期に比べ5%以上減少していること。
・売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること（ただし、対象期間の初日が平成21年12月14日から平成22年12月13日までの間にあるものに限る。）
- ③ 休業等を実施する場合は、従業員の全一日の休業又は事業所全員一斉の短時間休業を行うこと。
（平成21年2月6日から当面の期間にあっては、当該事業所における対象被保険者等毎に1時間以上行われる休業（特例短時間休業）についても助成の対象となります。）
- ④ 出向を実施する場合は、3か月以上1年以内の出向等であること。
※助成金の対象となった出向の終了日の翌日から6か月を経ずに開始された再度の出向は助成金の対象となりません。

【助成額】

- ・休業 休業手当相当額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の2/3（上限あり）※1※2
支給限度額日数：3年間で300日（休業及び教育訓練）
- ・教育訓練 賃金相当額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の2/3（上限あり）※1※2
上記の金額に1人1日4,000円を加算
- ・出向 出向元で負担した賃金の2/3（上限あり）※1※2

※1 従業員の解雇等を行わない事業主に対しては助成率を上乗せ（2/3→3/4）

※2 障害のある方の休業等に対しても助成率を上乗せ（2/3→3/4）

○ 中小企業緊急雇用安定助成金

【事業内容】

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた中小企業事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を助成します。

【主な受給の要件】

- ① 雇用保険の適用事業主であること。
- ② ・売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値がその直前3か月又は前年同期に比べ5%以上減少していること。
（ただし直近の決算等の経常損益が赤字であれば5%未満の減少でも可）。
・売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること（ただし、対象期間の初日が平成21年12月2日から平成22年12月1日までの間にあるものに限る。）
- ③ 休業等を実施する場合は、従業員の全一日の休業又は事業所全員一斉の短時間休業を行うこと。
（平成21年2月6日から当面の期間にあっては、当該事業所における対象被保険者等毎に1時間以上行われる休業（特例短時間休業）についても助成の対象となります。）
- ④ 出向を実施する場合は、3か月以上1年以内の出向等であること。
※助成金の対象となった出向の終了日の翌日から6か月を経ずに開始された再度の出向は助成金の対象となりません。

【助成額】

- ・休業 休業手当相当額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の4/5（上限あり）※1※2
支給限度額日数：3年間で300日（休業及び教育訓練）
- ・教育訓練 賃金相当額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の4/5（上限あり）※1※2
上記の金額に1人1日6,000円を訓練費として別途加算
- ・出向 出向元で負担した賃金の4/5（上限あり）※1※2

※1 従業員の解雇等を行わない事業主に対しては助成率を上乗せ（4/5→9/10）

※2 障害のある方の休業等に対しても助成率を上乗せ（4/5→9/10）

事業主の皆様へ

大学等の既卒者を正規雇用する事業主の皆様を支援します！

新卒枠での
既卒者採用！

3年以内既卒者（新卒扱い） 採用拡大奨励金 のご案内

卒業後3年以内の大学等の既卒者も応募可能な新卒求人を、ハローワークまたは新卒応援ハローワーク（注）に提出してください。
3年以内既卒者を正規雇用した事業主の方に奨励金を支給します。

※ 当奨励金は、平成23年度までの時限措置です。

正規雇用での雇入れから6カ月経過後に100万円を支給

どんな人を雇い入れると奨励金が支給されるか

大学等を卒業後3年以内の既卒者で、雇入れ開始日現在の満年齢が40歳未満の者であり、1年以上継続して同一事業主の下で正規雇用された経験がない人。

- ※ 大学等とは、大学、大学院、短大、高専および専修学校等をいいます。
- ※ ハローワークまたは新卒応援ハローワークに求職登録をしている者で、公共職業安定所長が奨励金の活用が必要であると認めた者が対象となります。
- ※ 平成22年度においては、平成20年3月以降に大学等を卒業した者が対象となります。

奨励金の支給対象となる事業主

卒業後3年以内の大卒者等も応募可能な大学等求人を、ハローワークまたは新卒応援ハローワークに提出し、そこからの紹介により、卒業後3年以内の大卒者等を正規雇用として雇い入れた事業主。

- ※ 正規雇用として雇い入れるとは、「雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度である労働契約を締結し、雇用保険の一般被保険者（ただし1週間の所定労働時間が30時間未満の者は除く）として雇用する場合」を指します。

奨励金支給額

正規雇用での雇入れから6カ月経過後に、100万円を支給

- ※ 奨励金の支給は、雇用保険適用事業所単位で1事業所あたり1回限りとなります。

支給対象事業主となる要件

1. 雇用保険の適用事業主であること
2. ハローワークまたは新卒応援ハローワークに奨励金対象となる大卒等求人(および一般求人)を提出していること
3. ハローワークまたは新卒応援ハローワークの紹介により対象者を正規雇用として雇い入れ、引き続き6か月以上雇用保険被保険者として雇用する事業主であること
4. 雇用開始日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書を提出する日までの間に、事業所で雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。)を事業主都合により解雇等したことがないこと
5. 雇用開始日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書を提出する日までの間において、特定受給資格者となる離職理由で離職した者が3人を超えず、かつ、雇用を開始した日における被保険者数の6%に相当する数を超えていないこと
6. 対象者が、雇用開始日の前日から起算して過去1年間に関連会社等に雇用されており、新たに雇い入れられたものとして奨励金を支給するのは適当でないと判断されることがないこと
7. 奨励金の支給決定等に必要労働関係帳簿(出勤簿、賃金台帳、労働者名簿等)を整備・保管していること
8. 雇用開始日以降の対象者に支払うべき賃金について、支払期日までに支払っていること
9. ハローワークまたは新卒応援ハローワークの紹介時点と異なる条件で対象者を雇い入れ、その対象者に対して労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、その対象者から求人条件が異なることについて申出があった事業主でないこと
10. 奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度において、労働保険料の未納がないこと
11. 不正行為により他の奨励金および雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金の支給を受け、又は受けようとしたことにより、3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られていないこと
12. 雇用開始日の前日から起算して過去3年間に、対象者を雇用したことがないこと
13. 労働関係法令を順守し、適正な雇用管理を行っていること認められる事業主であること
14. ハローワークまたは新卒応援ハローワークから対象者の紹介を受ける前に、その対象者を雇用することを約している事業主ではないこと

奨励金支給の流れ

①ハローワークまたは新卒応援ハローワークへの求人の提出
(卒業後3年以内の大卒者等も応募可能とする新卒求人)

②ハローワークまたは新卒応援ハローワークからの職業紹介(採用面接)

③正規雇用の開始(採用決定、正規雇用の労働契約締結)

正規雇用開始から
6か月経過後

④事業所管轄ハローワークへ奨励金の支給申請

※6か月経過後の翌日から起算して1か月以内に提出

⑤奨励金(100万円)の支給

ご利用にあたっては、必ず事前に都道府県労働局、ハローワークまたは新卒応援ハローワークにお問い合わせください。(奨励金の支給にはその他にも一定の要件があります)



募集・採用に当たって

事業主の
皆さまへ

3年以内既卒者は 新卒枠で応募受付を!!

「青少年雇用機会確保指針」が改正されました

新卒者の就職環境は、大変厳しい状況になっています。

意欲・能力があるにもかかわらず、厳しい就職環境の時期に当たったため、在学中に就職が決まらず就職浪人する既卒者が数多い中、こうした人たちに新卒採用の門戸を閉ざすことは、企業にとっても大きな損失です。

このため、雇用対策法第7条および第9条に基づき、厚生労働大臣が定めた「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」※に、新卒採用に当たって、少なくとも卒業後3年間は応募できるようにすることなどが追加されました。

【事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置】

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業生についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業生が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

※ この指針は、事業主の皆さまが、適切に青少年の募集及び採用を行うことができるよう厚生労働大臣が定めたものです。本指針に沿って、学校等を卒業後少なくとも3年以内の方は新卒枠での応募受付を行うなど、若者の雇用機会の拡大にご協力お願いいたします。

(改正の詳細内容など、詳細は次ページ以降をご覧ください)

既卒者を採用する企業を支援する奨励金を創設しました

- ▶3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金 →大学等を卒業後3年以内既卒者を新卒枠で正規雇用した事業主に、正規雇用での雇い入れから6ヵ月経過後に100万円支給します。
- ▶3年以内既卒者トライアル雇用奨励金 →中学・高校・大学等を卒業後3年以内の既卒者を有期雇用で育成し、その後、正規雇用に移行させた事業主の方に奨励金を支給します。
 - ・有期雇用期間(原則3ヵ月):対象者1人につき月10万円
 - ・有期雇用終了後の正規雇用から3ヵ月経過後に50万円

※ あらかじめハローワークへの求人提出が必要です。ご利用に当たっては、事前にハローワークへご相談ください。

厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所



(H22.11.15)

[主な改正点]

改正 その1

新卒者の採用枠に、学校等を卒業後少なくとも3年間は応募できるようにすることが追加されました。

【事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置】

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとられることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業生についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業生が学校等の卒業後少なくとも3年間は応募できるものとする。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

改正 その2

若者がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発・向上を図る場合に、安定した職業に就く機会を提供することが追加されました。

【事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置】

四 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性或能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。また、青少年がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発及び向上を図る場合には、安定した職業に就く機会を提供すること。

ジョブ・カード制度の詳細情報はこちらをご覧ください。

(http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html)

改正 その3

若者が職業能力の開発・向上についての目標を定めるために、本人の希望に応じて必要な情報提供や相談機会の確保などを行うこと、またその際に、職業能力評価基準等を活用することが追加されました。

【事業主が定着促進のために講ずべき措置】

二 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置

(三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報の提供、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。

職業能力評価基準の詳細情報はこちらをご覧ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/index.html>)

■ 雇用対策法(昭和41年法律第132号)

第7条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならない。

第九条 厚生労働大臣は、前二条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

青少年の雇用機会の確保等に関して 事業主が適切に対処するための指針

(平成十九年厚生労働省告示第二百七十五号)

1 趣旨

この指針は、雇用対策法第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、事業主が青少年の有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。

2 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正當な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

一 ミスマッチ防止の観点から、募集及び採用の時点において、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業生についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業生が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

三 学校等の新規卒業予定者等の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋期採用の導入等を積極的に検討すること。

四 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。また、青少年がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発及び向上を図る場合には、安定した職業に就く機会を提供すること。

なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示し、いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましい。

また、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うものとする。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

さらに、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。また、やむを得ない事情により採用内定取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

3 事業主が定着促進のために講ずべき措置

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場への定着を図る観点から、次に掲げる措置を講ずるよう努めなければならない。

(一) 青少年が、採用後の職場の実態と入社前の情報に格差を感じることをないよう、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

(二) 意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討すること。

二 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図る観点から、職業に必要な実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが重要であることにかんがみ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) OJT（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）及びOFF-JT（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）を計画的に実施すること。

(二) 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

(三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報の提供、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。

**卒業後も就職活動を継続中の
新規学卒者の方(高校・大学等を卒業後3年以内の方)を
有期雇用で育成し、正規雇用する事業主の方を支援します！**

3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

卒業後も就職活動を継続中の新規学卒者の方(高校・大学等を卒業後3年以内の方)を正規雇用へ向けて育成するために、まずは有期雇用(原則3ヵ月)で雇用し、その後、正規雇用に移行させる事業主の方に奨励金を支給します。

有期雇用期間(原則3ヵ月):対象者1人につき月額10万円、
有期雇用終了後の正規雇用での雇入れ:対象者1人につき50万円

※ 当奨励金は、平成23年度までの時限措置です。

支給対象事業主

既卒者トライアル求人をハローワークまたは新卒応援ハローワーク(注)に提出し、ハローワークまたは新卒応援ハローワークからの紹介により、原則3ヵ月間の有期雇用として雇入れ、その後正規雇用で雇入れた事業主。

※ 「既卒者トライアル求人」とは、高校・大学等を卒業後3年以内で、現在も就職活動を継続中の方を対象に、その後の正規雇用を視野に入れた3ヵ月以内の有期雇用契約を行う求人です。

※ 「正規雇用する場合」とは、「雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度である労働契約を締結し、雇用保険の一般被保険者(ただし、1週間の所定労働時間が30時間未満の者を除く)として雇用する場合」を指します。

対象となる未内定新卒者の条件

以下のいずれにも該当し、正規雇用の実現のためには既卒者トライアル雇用を経ることが必要であると公共職業安定所長が認める者。

- 平成20年3月以降の新規学卒者(※)で就職先が未決定の者で、ハローワークまたは新卒応援ハローワークに求職登録を行っている者(平成22年度の新規学卒者については、卒業日の翌日以降に本制度を利用できます)。
※ 中学校、高校、高専、大学(大学院、短大を含む)、専修学校等の新規学卒者が対象です。
- 卒業後安定した職業に就いた経験がない者(1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない者)。
- 雇入れ開始日現在の満年齢が40歳未満の者。

奨励金支給額

- 有期雇用期間(原則3ヵ月)・・・対象者1人につき月額10万円(最大30万円)
- 有期雇用終了後の正規雇用での雇入れ・・・対象者1人につき50万円
(正規雇用から3ヵ月経過後に支給)

※ 有期雇用終了後、対象者が正規雇用へ移行しなかった場合でも、原則として有期雇用期間は奨励金の支給対象となります。

(注) 新卒応援ハローワークとは、学生及び既卒者の就労を支援する専門のハローワークです。

支給対象事業主となる要件

1. ハローワークまたは新卒応援ハローワークに奨励金の対象となる求人を出し、ハローワークまたは新卒応援ハローワークの紹介により対象者を雇い入れた事業主
2. ハローワークまたは新卒応援ハローワークから既卒者トライアル雇用対象者の紹介を受ける前に、その対象者を雇用することを約していないこと
3. 雇用保険の適用事業の事業主であること
4. 既卒者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日から既卒者トライアル雇用を終了した日までの間に、事業所において雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を事業主の都合により解雇等したことがない事業主
5. 既卒者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日から既卒者トライアル雇用を終了した日までの間に、事業所において特定受給資格となる離職理由で離職した者が3人を超えず、かつ、雇用を開始した日における被保険者数の6%に相当する数を超えていないこと
6. 既卒者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、既卒者トライアル雇用の対象者を雇用したことがないこと
7. 既卒者トライアル雇用の対象者が、既卒者トライアル雇用開始日の前日から起算して過去1年間に、関連会社等に雇用されており、新たに雇い入れられたものとして奨励金を支給するのは適当でないとは判断されることがないこと
8. 奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度において、労働保険料の未納がないこと
9. 既卒者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して3年前の日から奨励金の支給決定日までの間に、不正行為により他の奨励金および雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金の不支給措置を受けたことがないこと
10. 奨励金の支給決定等に必要な労働関係帳簿(出勤簿、賃金台帳、労働者名簿等)を整備・保管していること
11. 既卒者トライアル雇用期間中の対象労働者に支払うべき賃金について、支払期日までに支払っていること
12. 労働関係法令を順守し、適切な雇用管理を行っていることと認められる事業主であること
13. ハローワークまたは新卒応援ハローワークの紹介時点と異なる条件で対象者を雇い入れ、その対象者に対して労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、その対象者から求人条件が異なることについて申出があった事業主でないこと

3年以内既卒者トライアル雇用実施計画書の記入上の注意点

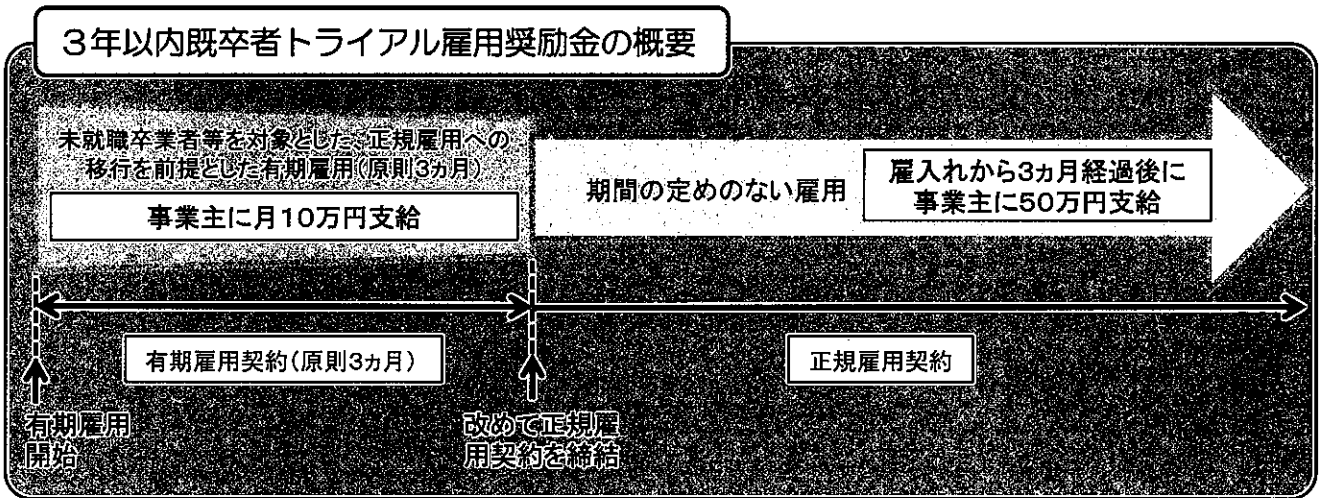
1. ①、②欄は次により記入してください。
 - (1) 既卒者トライアルを実施する事業所が支社・営業所等事業主と異なる場合には、①欄には事業主について記入し、②欄には既卒者トライアル雇用を実施する事業所について記入してください。
 - (2) ②欄の「雇用保険適用事業所番号」欄には、既卒者トライアル雇用を実施する事業所の番号を記入してください。また、企業の他の事業所(本社等)で一括して雇用保険に加入している場合には、当該加入している事業所に係る番号を記入してください。
2. ③欄は対象者の氏名・生年月日及び既卒者トライアル雇用開始日時点の満年齢を記入してください。
3. ④欄は最終学歴に該当する番号に○を付けてください。この場合、「1. 大学等卒業者」は、大学、大学院、短期大学、高等専門学校、職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校、専修学校等のことをいいます。
4. ⑤欄は既卒者トライアル雇用の開始日及び終了予定日を記入してください。
5. ⑥欄は紹介状裏面の求人番号を記入してください。
6. ⑦欄は既卒者トライアル雇用期間中に対象者のために実施する指導・研修、正規雇用への移行に有効な措置及び既卒者トライアル雇用を実施する場所を具体的に記入してください。
7. ⑧欄は既卒者トライアル雇用を終了した後、正規雇用に移行するための条件を具体的に記入してください。条件については、「やる気があること」等のように、事業主の主観的な判断によるのではなく、「業務についての当該事業所において基礎的とされる知識を身につけること」、「業務を円滑に遂行できると認められること」等具体的な判断基準を記入してください。
8. ⑨欄は既卒者トライアル雇用期間中の労働条件を記入して下さい。
9. ⑩欄は本計画について、公共職業安定所から問い合わせをする場合の連絡先となる担当者の方について記入してください。
10. ⑪欄は既卒者トライアル雇用を実施した対象者本人の確認欄です。本人が当該計画書の内容を確認し記名押印又は署名するようにしてください。(※対象者が未成年の場合は、保護者等の記名又は署名も必要です。)

3年以内既卒者トライアル雇用実施計画書

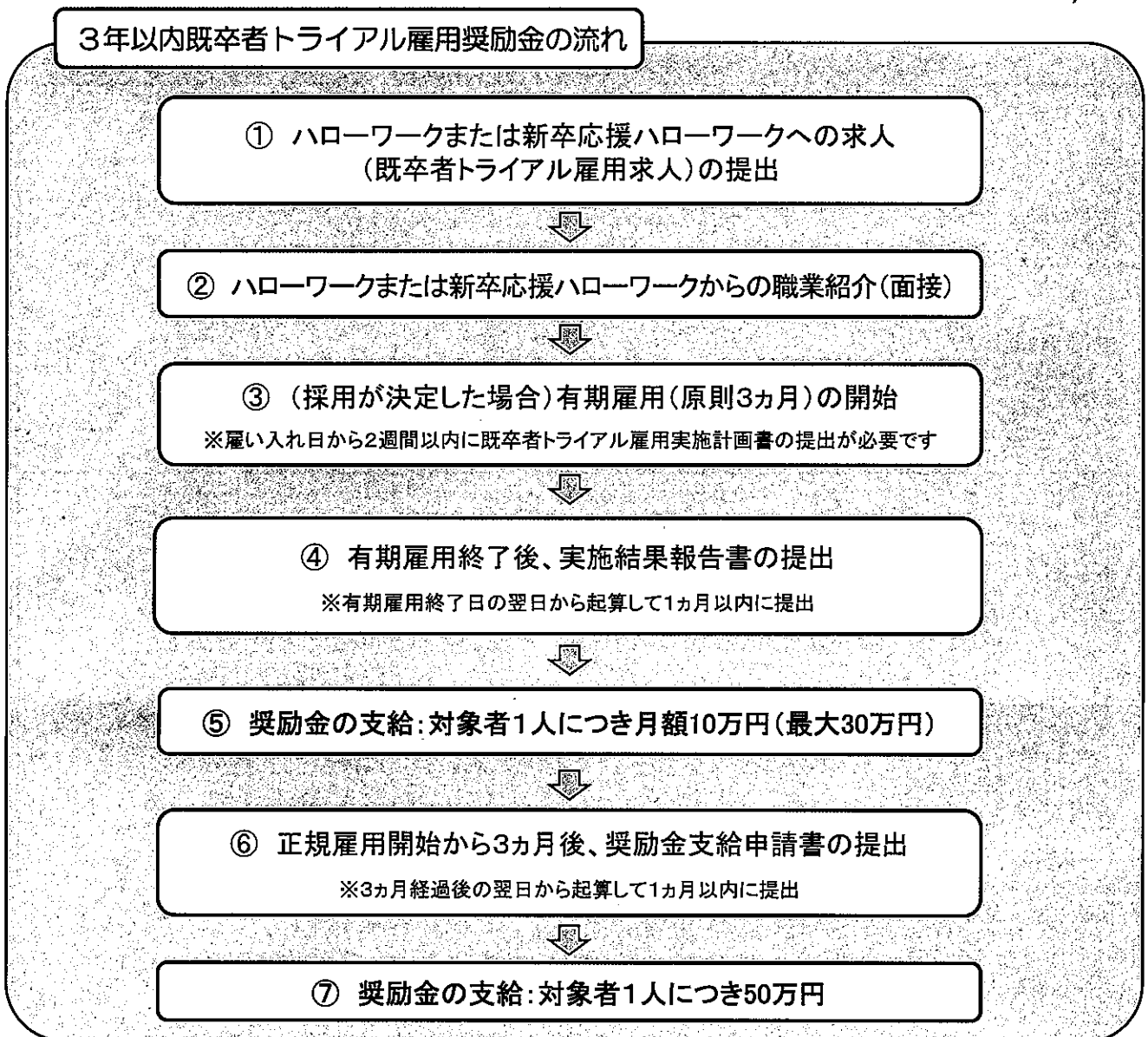
提出日 平成 年 月 日

①企業名		フガナ					
②既卒者トライアル雇用を行う事業所	名称(①と同じである場合は省略可)	フガナ				雇用保険適用事業所番号	
	所在地	(〒 -)				電話 ()	
③対象者氏名	フガナ				生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)	
④対象者種別 (いずれかに○)	1. 大学等卒業者 2. 高校卒業者 3. 中学卒業者						
⑤既卒者トライアル雇用期間	平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで	⑥既卒者トライアル雇用に係る求人番号					
	⑦既卒者トライアル雇用期間中に講じる措置の内容 (実施場所)		⑧正規雇用に移行するための要件				
⑨既卒者トライアル雇用期間中の労働条件	賃 金	基本給 月額・日額・時給 定額的に支払われる手当 1か月当たり					円 円
	就業時間	: から : まで 週休 日 1週間当たりの所定労働時間 (通常の労働者の1週間当たりの所定労働時間 時間)					時間
	その他	(補足説明:)					
⑩既卒者トライアル雇用に係る事務手続の担当者	氏名					役職	
	連絡先 (②の所在地と同じ場合は省略可)	(〒 -)				電話 () - (内線)	
⑪上記内容について、同意します。 (既卒者トライアル雇用対象者氏名) (保護者等氏名) ※対象者が未成年の場合に記載						公共職業安定所受理印 受理番号: 連絡先安定所:	
(備考)							

3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の概要



3年以内既卒者トライアル雇用奨励金の流れ



奨励金の支給には、他にも一定の要件があります。詳しくは、お近くの都道府県労働局、ハローワークまたは新卒応援ハローワークにお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク・新卒応援ハローワーク