b　大学新卒者等に対する就職支援の実施

大学新卒者等の支援の拠点である学生職業センター等において、大卒就職ジョブサポーター等が各地域の大学等の積極的訪問、未内定学生等の状況の把握等を行うとともに、大学新卒者等に対して学生職業センター等への誘導を図りつつ、必要に応じて担当者制による職業相談・職業紹介等の就職支援を行う。

また、「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」（平成十九年厚生労働省告示第二百七十五号）についての周知・啓発、指導を通じ、大学新卒者等を対象とする求人について、既卒者も応募可能となるよう働きかけを行うなどにより、既卒者の応募機会の拡大を図るとともに、具体的な企業事例等を全国的に広く発信する。

イ　未就職卒業者に対する就職支援の強化

未就職卒業者については、一か月の体験雇用（有期雇用）として未就職卒業者を受け入れた事業主に対して新卒者体験雇用奨励金を支給（月額八万円）することにより、未就職卒業者に対して、希望職種の選択肢を広げ、その後の正規雇用への移行を支援する新卒者体験雇用事業、緊急人材育成支援事業の活用による未就職卒業者を対象とした訓練コースの設置及び訓練・生活支援給付に係る対象者の拡充、重点分野雇用創造事業の活用による未就職卒業者への雇用機会の確保等の支援策を効果的に活用し、本人の希望を踏まえた支援に適切につなげ、安定した雇用への移行を支援する。

また、上記各種支援を活用するほか、学校等と密接に連携しながら、ハローワーク等において、引き続き、個々の未就職卒業者の状況に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介等を行うことにより、できるだけ早期に安定した雇用に就くことができるよう支援する。

ウ　学校段階からの職業意識形成支援の積極的推進

中高生を対象としたキャリア探索プログラム等を積極的に実施するとともに、高校生向け就職ガイダンスについて就職希望者が多い学校を中心に引き続き実施する。

また、これらの事業については、各地域でより実効ある取組が推進されるよう、教育委員会、経済団体等の関係機関による協議の場を活用するなど、各地域内において密接な連携を図る。

エ　採用内定取消し事案等への対応

現下の厳しい雇用失業情勢の下、再び採用内定取消し及び入職時期繰下げが発生することのないよう、平成二十一年一月に公布、施行された職業安定法施行規則の一部を改正する省令等に基づき、事前通知制度や企業名公表制度をはじめ、「新規学校卒業者の採用に関する指針」を広く周知するとともに、採用内定取消し等を行おうとする事業主に対する回避等についての指導の徹底を図る。

「フリーター等正規雇用化プラン」の推進

ア　フリーター等正規雇用化支援事業

ハローワークにおいて、就職氷河期に正社員になれなかった二十五歳から三十九歳までの若者（以下「年長フリーター等」という。）を重点に、支援対象者一人一人の課題に応じて、就職活動に関する個別相談・指導助言、求人の確保、グループワーク方式による就職活動方法等の習得、模擬面接、職業相談・職業紹介、職場定着からなる支援メニューを組み合わせ、担当者制により正規雇用化に向けた一貫した支援を実施する。

イ　ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援

若年者に対する幅広い就職支援メニューをワンストップで提供するために、都道府県が設置する若年者に対するワンストップサービスセンター（通称ジョブカフェ）における取組について、都道府県をはじめ、経済団体等関係機関との連携の下、企業説明会や各種セミナーの開催等を行う若年者地域連携事業を実施するとともに、都道府県からの要請に基づき、ハローワークを併設し、職業相談・職業紹介を実施する。

ウ　若年者等試行雇用制度等の助成制度の活用による就職促進

職業経験、技能、知識の不足により就職が困難な若年者等について、若年者等試行雇用奨励金（一人につき四万円、最大三か月）を活用し、一定期間（原則三か月）試行的に雇用することにより、業務遂行に当たっての適性や能力などを見極めるとともに、求職者及び求人者の相互理解を促進し、その後の正規雇用への移行を図る。

また、正社員としての就業経験が少なく、就職が困難な年長フリーター等を積極的に正規雇用する事業主等に対して、若年者等正規雇用化特別奨励金を支給（中小企業一人につき百万円、大企業一人につき五十万円）することにより、年長フリーター等の雇用機会の確保を図る。

エ　若者へ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、八㈡に掲げるジョブ・カード制度による職業能力開発機会を提供し、正社員への移行を促進する。

また、これまでに各種業界団体及び民間教育訓練機関と共同で開発したカリキュラム等を活用し、常用雇用に有用とされる資格等必要な職業能力を習得するための年長フリーター等の非正規労働者を対象とする職業訓練コース（再チャレンジコース）について、訓練期間を拡充し、民間教育訓練機関等へ委託して実施することにより、常用雇用化対策の強化を図る。

オ　若者の応募機会拡大に向けた企業の取組の促進

「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」に基づき、若者の応募機会の拡大を図るため、事業主への指針の周知・啓発、指導を徹底するとともに、若者の人材確保に悩む企業等に対する相談・助言を実施する。

㈢　ニート等の若者の職業的自立支援の強化

ニート等の若者に対する地域の支援拠点として地方公共団体との協働により設置している地域若者サポートステーションについて、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の体制整備、合宿型若者自立プログラムの積極的展開など、職業的自立支援施策の切れ目無い効果的な推進を図る。

都道府県労働局及び公共職業安定所においても、これらの事業の周知・普及に努めるなど、効果的・総合的な支援が図られるよう配慮する。

三　女性の就業希望の実現

少子化に伴う本格的な人口減少が見込まれる中、女性労働力の活用は一層重要となっている。

女性の労働力人口は平成二十一年には二千七百七十一万人となり、前年に比べると九万人増加した。また、労働力率は四十八・五％となり〇・一ポイント上昇し、年齢階級別労働力率のM字型カーブの底（三十五歳～三十九歳）の値も、六十四・九％から六十五・五％と前年に比べ〇・六ポイント上昇した。

一方、直近の出生動向基本調査（平成十七年）によると、第一子出産前後の女性の継続就業率は三十八・〇％にとどまり、継続就業を希望しながらも、出産・育児等により離職する女性が依然として多いことや、就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくい状況がみられる。

このため、ポジティブ・アクションや仕事と家庭の両立支援対策を推進すること等により、女性が就業意欲を失うことなく、その能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要である。また、一旦離職すると再就職・再就業が困難になっていることから、出産・育児等により離職した女性について、その能力を活かした再就職・再就業を支援していくことが重要である。