

就職氷河期世代活躍支援「ふくしまプラットフォーム」 事業実施計画

第1 趣旨

いわゆる就職氷河期世代(概ね平成5年～平成16年に学校卒業期迎えた世代を指す。以下同じ。)は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。¹

これらの世代は雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。

このように、就職氷河期世代への支援は喫緊の課題であることから、「経済財政運営と改革の基本方針2019」(令和元年6月21日閣議決定。以下「骨太の方針」という。)において就職氷河期世代の活躍促進に向けた取組をとりまとめるとともに、「就職氷河期世代支援の推進に関する行動計画2019」(令和元年12月23日付け就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定。以下「行動計画」という。)が策定されたところである。

このため、福島県域における就職氷河期世代の支援に取り組む気運を醸成するとともに、活躍に向けた効果的な支援策のとりまとめ、各種施策の進捗管理等を統括することを目的として、福島労働局、福島県をはじめ、関係行政機関、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)、福島県内の経済団体、労働団体、支援団体等を構成員とする「就職氷河期世代活躍支援「ふくしまプラットフォーム」」(以下「ふくしまPF」という。)を令和2年7月10日に設置したところである。

「ふくしまPF」では、これまでの議論等を踏まえ、「事業実施計画」を策定し、就職氷河期世代の方々の活躍の機会が広がるよう、県内の気運を醸成し、各界が一体となって効果的かつ継続的な取組を推進していくこととする。

第2 実施期間

事業実施計画の期間は令和2年7月10日から令和5年3月31日までとする。

第3 現状と課題

就職氷河期世代には、就業状態等に応じ、①不安定な就労状態にある方、②長期にわたり無業の状態にある方、③社会参加に向けた支援を必要とする方等があり、就職や社会参加に向け抱える課題は、極めて個別的で多様であるとされている。

¹ 2020年4月1日時点において大卒で概ね38～49歳、高卒で概ね34～45歳に相当

これらの方の当面の目標は、働くことや社会参加など多様であり、それらの方が生活の基盤を置く地域の実情もまた多様であることから、個人の状況に応じた支援メニューを積極的に届けていかなければならない。そのため、個人が置かれている状況やニーズをしっかりと受け止めるという姿勢をより一層浸透させる必要があることを念頭に取り組んでいくことが不可欠である。

以下、支援対象像ごとに現状と課題を整理する。

1 不安定な就労状態にある方（不本意非正規雇用労働者等）

雇用情勢の改善が続き、就業者の数も増加傾向にあったが、福島県における「不安定な就労状態にある方」（35歳～44歳）は7,900人（人口比3.4%）²とされており、全国平均（人口比3.1%）より高い状況にある。

これまで、ハローワークと福島県のふるさと福島就職情報センター等との連携による相談支援や公的職業訓練の提供等により、不安定な就労状態にある方も含めた県内の求職者の就職支援を推進してきたところであるが、こうした状況にかんがみ、今後、不本意非正規雇用労働者等の正社員就職実現に向けた支援を一層充実・強化していく必要がある。

その際、個々の支援対象者の置かれた状況に応じたきめ細かな支援が求められること、マッチング支援にあたっては、例えば支援対象者の職歴だけでは判断できない適性や能力等が求人企業にも十分伝わるような工夫が求められることなどに留意する必要がある。

2 長期にわたり無業の状態にある方

福島県における「長期にわたり無業の状態にある方」（35歳～44歳）は7,784人（人口比3.3%）³とされており、全国平均（人口比2.3%）より高い状況にある。

これまで、国と県との連携により展開している「地域若者サポートステーション」において、一定期間無業状態にある15歳～39歳までの方の職業的自立に向けた支援（具体的には、心理相談も含めた個別相談、コミュニケーション能力向上のための研修、働く自信をつけるための就労体験など）を実施してきた。

今後は、これまでの取組で得られたノウハウを活かしつつ、就職氷河期世代全体をカバーする。加えて、潜在的な支援対象者へも支援を届けられるようにするため、支援対象者の把握や働きかけのための機能を強化していく必要があり、地域若者サポートステーションと関係機関による連携をより一層進めていくことが必要である。

² 出典：厚生労働省 都道府県別・就職氷河期活躍支援プログラム 対象者数推計表

「不安定な就労状態にある方」：現在非正規雇用で働いており、かつ、現在の雇用形態に就いている理由について「主に正規の職員・従業員の仕事がないから」と答えた者

³ 「長期にわたり無業の状態にある方」：無業者のうち求職活動をしていない者で、卒業者かつ通学していず、配偶者なしで家事を行っていない者。就業構造基本統計調査の公表値ではないため、JILPTが特別集計したデータを利用している。

3 社会参加に向けた支援を必要とする方（ひきこもりの状態にある方等）

ひきこもりの方等の社会復帰を支援するため、平成 26 年に県に設置された福島県ひきこもり支援センターのほか、県内各地の市町村、自立相談支援機関などでも相談に応じている。

福島県ひきこもり支援センターでは、第一次相談窓口として、平成 31 年度に延べ 820 件の相談に応じており、早期に適切な機関へつなぐなど、自立への支援に取り組んでいる。

県内各市町村でも相談に応じているが、その対応や支援の仕方に課題を抱えている市町村が多いこと、また、就労、就学、福祉的支援、医療機関での治療など、ひきこもりの方ごとにニーズや状態が異なっており、様々な分野の支援機関が連携して支援していくことが重要であることから、人材の育成、ネットワークの構築などの取組を強化し、ひきこもりの方にとって身近な市町村をはじめ、地域における相談対応の充実を図る必要がある。

また、ひきこもりの方は、自らが相談窓口に出向くことが難しいケースが多く、家族からも相談がなされない場合があるため、ひきこもりに関する情報をいち早く把握することができる市町村等と連携して支援の充実を図る必要がある。

第 4 目標・主な取組等

第 3 で整理した現状と課題を踏まえ、「ふくしま P F」として今後、以下の通り目標を掲げ、取組を推進していく。

1 不安定な就労状態にある方

(1) 目標

国の就職氷河期世代支援プログラム⁴においては、3 年間の取組で就職氷河期世代の正規雇用者を 30 万人増やすことを目指すとされている。この 30 万人という目標を福島県の支援対象者規模に置き換えると約 4,375 人⁵となる。これを目安として、福島県においても、就職氷河期世代で不安定な就労状態にある方等の支援を強化し、正規雇用での就業の増加を目指す。⁶

(2) 主な取組等

【相談支援】

⁴ 「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）（抄）

支援対象としては、正規雇用を希望していながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも 50 万人）、就業を希望しながら、様々な事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など、100 万人程度と見込む。この 3 年間の取組により、これらの者に対し、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30 万人増やすことを目指す。

⁵ 出典：厚生労働省 都道府県別・就職氷河期活躍支援プログラム 対象者数推計表

「不安定な就労状態にある方」福島県 7,900 人/全国 541,700 人×100=0.0145837

30 万人（国の目標）×0.0145837=4,375.1 人≒4,375 人（福島県の 3 年間の目標）

⁶ 第 4 の 1 の支援対象者に係る目標として記載しているが、第 4 の 2 及び 3 の支援対象者で正規雇用を目指す方々も含む。

- ア ハローワーク福島に「就職氷河期世代専門窓口」を設置し、関係機関と連携しチーム支援を中心とした相談体制を整備する。(労働局)
- イ ふるさと福島就職情報センターにおいて、個別就職相談等による就職支援を実施する。(県)
- ウ 早期離職(安易な離職や不本意な離職等)の防止に向け、離職者及び企業に対する職場定着(フォローアップ)支援に取り組む。(経済団体、労働局、県)

【職業能力開発等に向けた支援】

- ア 求職者支援訓練について、「実践コース」の訓練期間の下限を緩和(現行3月以上を2月以上とする)したコースを設定・実施する。また、マルチジョブホルダー⁷や非正規雇用労働者など在职中の者等を対象とした訓練コースについて、訓練時間の下限を緩和(現行1日5時間以上を3時間以上に、1月100時間以上を80時間以上とする)したコースを設定・実施する。(労働局、機構)
- イ 生活福祉資金に、技能修得に向けた訓練期間中の生計を維持するための貸付メニューを追加する。(福島県社会福祉協議会)
- ウ 安定的な就労に資する資格取得などの支援を行う。(国)

【マッチング支援】

- ア 福島労働局にコーディネーターを設置し、経済団体との協力の下、ニーズに合わせた職場体験・職場実習機会を確保する。(労働局、経済団体等)
- イ 企業とのマッチングイベント(企業の説明会、就職面接会、職場見学会・体験会、セミナー等)を実施する。(経済団体、経済産業局、労働局、県、)
- ウ ハローワーク福島に「就職氷河期世代専門窓口」を設置し、関係機関と連携しチーム支援を中心とした相談体制を整備する。(労働局) ※再掲
- エ ふるさと福島就職情報センターにおいて、個別就職相談等による就職支援を実施する。(県) ※再掲

【地域の企業向けの支援】

- ア 就職氷河期世代の非正規雇用労働者の正規雇用促進を図るため、拡充される「トライアル雇用助成金」や「特定求職者雇用開発助成金」等の周知及び活用促進に連携して取り組む。また、企業内での正社員転換等の取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」や「人材開発支援助成金」等の周知及び活用促進に連携して取り組む。(経済団体、労働局、県)
- イ 積極的に就職氷河期世代を正社員採用・正社員転換する企業の開拓に取り組む。(経済団体、労働局、県)

(3) 取組に係るKPI

⁷ いわゆる兼業者で、本業も副業も雇用されている者。

正社員就職件数について、今後3年間で4,375件以上を目指す。⁸

2 長期にわたり無業の状態にある方

(1) 目標

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）を中心に、当事者や家族の希望に応じ、求職活動へ踏み出すための支援を行い、就労その他の職業的自立につなげることを目指す。

(2) 主な取組等

【相談支援】

ア サポステの支援対象年齢をこれまでの39歳までから49歳までに拡大しこれに併せ就職氷河期世代の無業者に対する相談体制を整備する。

（労働局、県）

- ・労働局：相談支援、職場体験・就職支援、定着・ステップアップ事業
- ・県：心理専門職による心理相談、研修事業（基礎能力習得研修、グループワーク、家族セミナー）、就労体験・ボランティア体験、交流スペースの確保

【関係機関へのアウトリーチ】

ア サポステの支援対象者の把握・働きかけのため、自立相談支援機関や福祉事務所、ひきこもり支援センター等の福祉機関等へのアウトリーチ型支援（出張支援）を実施する。（労働局、県）

【職場体験の機会の確保】

ア サポステで提供する「職場体験」等の受入れ先の拡大を図る。（労働局、県、経済団体）

(3) 取組に係るKPI

サポステの支援による進路決定者について、今後3年間で750人以上を目指す。⁹

3 社会参加に向けた支援を必要とする方（ひきこもりの状態にある方等）

(1) 目標

⁸ 実績については、福島労働局における34~49歳の「正社員雇用の機会に恵まれなかった方（雇入れ日前1年間に正社員として雇用されていない者、かつ、雇入れ日直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者等）」の正社員就職件数、各種の関係助成金による雇入れ数、正社員化の実績等により把握する。

⁹ サポステの支援の結果進路決定に至った方（34歳~49歳）を実績として把握する。

当事者及び家族のニーズや状態に応じ、支援が必要な方に確実に支援が届くよう、身近なところで相談し、支援を受けられる体制を整備するとともに、地域における様々な関係機関のネットワークを構築することによって、当事者が、社会とつながりながら地域生活を送ることができることを目指す。

(2) 主な取組等

【相談支援】

ア 当事者及び家族にとって身近な地域での相談・支援の充実を図るため、「福島県ひきこもり支援センター」は、福祉、心理などの多職種から構成されるチームを設置し、市町村が抱える困難ケースに対して専門的なアドバイスをを行う。(県)

イ 県や市の自立相談支援機関において継続的な相談支援の強化に努める。

【地域でのネットワーク形成】

ア それぞれの地域における、様々な関係機関のネットワーク構築の取組を強化するため、地域単位のネットワーク会議の設置に努めるとともに、この会議を就職氷河期世代活躍支援事業における地域プラットフォームとして位置づけ、「ふくしまPF」との連携を図る。(労働局、県、支援機関、家族会)

イ 当事者及び家族が身近なところで相談できるよう、市町村の相談窓口を明確化した上で、住民に周知を図るとともに、市町村圏域でのネットワークの構築に努める。(県、市町村)

(3) 取組に係るKPI

地域単位でのネットワーク会議（地域レベルのプラットフォーム）を、今後3年間で県内全域に設置することを目指す。

4 横断的な取組

(1) 目標

第4の1から3に記載した各種の取組等を着実に実施していくことと併せて、支援が必要な方等に支援を知ってもらい活用してもらうこと、取組の実施状況を検証して必要な向上を図っていくことが重要である。このため、「ふくしまPF」の構成員それぞれの強みを活かして、効果的かつ継続的な取組を推進していく。

(2) 主な取組等

ア 第4の1から3に記載した各種の取組等の周知や就職氷河期世代の方の活躍促進、その受け皿となる企業等の理解や受け入れ促進等に向けた気運

醸成を図るため、令和2年度中に「重点周知・啓発キャンペーン（仮称）」を行う。（「ふくしまPF」全構成員）

イ 第4の1から3に記載した各種の取組の成果等を把握・分析できるよう、必要なデータや支援事例等の収集・整理に努める。¹⁰（労働局、県）

ウ 県内の各市町村が実施する就職氷河期世代支援のための取組について情報収集を行い、必要な連携を図る。また、他都道府県における取組事例についても情報収集を行う。（労働局、県）

第5 地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業について

「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」を活用した事業（別添一覧）を実施することとする。

第6 推進体制・進捗管理方法

事業実施計画の効果的な推進を図るため、「ふくしまPF」事務局において進捗状況の把握及び管理を行い、「ふくしまPF」設置要領の5に規定する会議において公表する。

なお、その進捗状況等を踏まえ、必要に応じて計画内容を見直すこともあり得る。

第7 地域レベルのプラットフォームとの連携

「ふくしまPF」は、地域レベルのプラットフォームの効果的かつ円滑な運営のために、地域レベルのプラットフォームからの支援要請に対して適切に対応するとともに、好事例等の就職氷河期世代支援に関する情報についてはこれを共有し、双方緊密な連携を図ることとする。

第8 その他

事業実施計画の実施に当たり、課題、疑義等が生じた場合は、「ふくしまPF」内の関係機関で協議を行うとともに、国に対しても情報共有を行うこととする。

事業実施計画については、毎年度の実施状況を踏まえた見直しの他に、国から改めて示される都道府県計画の考え方を踏まえた見直しを行うことがある。

¹⁰ これにより就職氷河期世代への支援の充実を図るとともに、得られた知見等を他の世代への支援にも活かしていく。