

ぐんま中高年世代活躍応援プロジェクト協議会
事業実施計画

(計画期間：令和8年度)

ぐんま中高年世代活躍応援プロジェクト協議会

令和8年8月

目 次

I	はじめに	1
II	計画の策定趣旨等	
1.	計画の策定趣旨	2
2.	計画の位置づけ	2
3.	計画の推進体制	2
4.	計画の期間	2
5.	計画の目標及びK P I	2
(1)	支援対象者	2
(2)	目標	2
(3)	K P I	3
6.	計画の進行管理	3
III	具体的な取組	
1.	社会気運の醸成と効果的な周知・広報	4
(1)	効果的な周知・広報に向けた取組	4
2.	安定就職に向けた取組（不安定な就労状態にある方への支援）	4
(1)	相談体制の整備・充実	4
(2)	雇用機会の拡大・正社員転換等の促進	4
(3)	助成金を活用した正社員雇用の促進	5
(4)	職業訓練の活用	5
3.	就労その他の職業的自立につながる取組	
(長期にわたり無業の状態にある方への支援)		6
(1)	相談体制の整備・充実	6
(2)	職業的自立への支援	6
(3)	職場定着への支援	6
4.	社会参加の実現に向けた取組（社会参加に向けた支援を必要とする方への支援）	6
(1)	相談支援体制の充実	6
(2)	市町村 P F との連携	7

工程表（別表）

I はじめに

いわゆる就職氷河期世代に対し、政府は「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）において、「就職氷河期支援プログラム」を策定し、当該世代の安定就労の実現に向け、3 年間の集中的な支援に取り組む方針を打ち出した。さらに、「経済財政運営と改革の基本方針 2022」（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）において、令和 4 年度までの 3 年間の集中取組期間に続く令和 5 年度からの 2 年間を「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる方針が定められた。

この方針を踏まえた施策の具体化を図るため、本県においても、令和 2 年より「ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「ぐんま P F」という。）を設置し、官民が協働して県内の就職氷河期世代の支援に地域全体で取り組む気運を醸成するとともに、支援策を取りまとめ、進捗管理を行うこと等を通じて令和 6 年度までの約 5 年間の集中支援に取り組んできた。

さらに、「経済財政運営と改革の基本方針 2024」（令和 6 年 6 月 21 日閣議決定）では、令和 7 年度以降、「この世代への支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援する」とされた。これを受け、本県においても、就職氷河期世代を含めた不安定な就労を繰り返すなど就労支援が必要な中高年世代（以下「中高年世代」という。）へ支援対象を拡大し、引き続き官民一体となって中高年世代の安定就労の実現と活躍の場を広げるための支援に取り組むこととした。併せて、ぐんま P F はその名称を「ぐんま中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」（以下「ぐんま協議会」という。）に改めた。

今般、政府において「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」（令和 8 年 4 月 10 日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定）が策定され、当面、令和 10 年度までの 3 年間で集中的に取り組むこととされた。

これを踏まえ、ぐんま協議会においても、当該プログラムに基づき、地域における中高年世代の更なる活躍に向けた支援に取り組む必要があることから、様々な立場の構成員が中高年世代への支援に係る課題やニーズについて認識を共有し、今後の支援策等について意見交換を行うことを通じて、地域社会の関心を高めることとする。また、この世代の中には配慮すべき様々な事情を抱える方がいること等を踏まえ、画一的ではなく、地域の創意工夫も活かしながら、一人一人の事情や地域の実情に即した支援メニューを構築し、積極的に届けていくため、ぐんま中高年世代活躍応援プロジェクト協議会事業実施計画（以下「事業計画」という。）を策定する。

Ⅱ 計画の策定趣旨等

1. 計画の策定趣旨

中高年世代が抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえ、一人一人の状況に応じた支援に主体的に取り組むことにより、中高年世代の就職・正社員化、職場定着の促進及び多様な社会参加の実現を目指すこととする。

2. 計画の位置づけ

政府の「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」等を踏まえ、本県における中高年世代に対する支援に関する総合的な計画を策定する。

3. 計画の推進体制

群馬労働局、群馬県、県内市町村、就労支援機関、労働団体、経済団体、報道機関等を構成員として、群馬県内の中高年世代の活躍支援策のとりまとめ、進捗管理等を統括する「ぐんま協議会」を設置し、これらの構成員が一体となって、福祉と就労をつなぐ地域レベルのプラットフォーム（以下「市町村PF」という。）と連携を図りながら、中高年世代に対する取組を推進する。

4. 計画の期間

事業計画は年度単位とし、令和8年度の1年間とする。

5. 計画の目標及びKPI

（1）支援対象者

支援対象とする中高年世代を次の3類型に分類し、対象者の特性に応じた支援を実施する。

① 不安定な就労状態にある方

➢ 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方や求職中の方など

② 就業を希望しながら長期にわたり無業の状態にある方

➢ 統計上、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない方など

③ 社会参加に向けた支援を必要とする方

➢ ひきこもり状態にある方、生活困窮者、社会参加を希望する長期無業者、孤独を感じている方など、就労支援だけでなく、社会参加に向けた支援を必要としている方

（2）目標

中高年世代の3類型（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及び③社会参加に向けた支援を必要とする方それぞれの希望に応じた支援を通じ、正規雇用者を1年間で3, 295人（※）増やすことを目標とする。なお、②長期にわたり無業の状態にある方については、「働く」ことに対する自信や意欲が不足するなど

、求職活動に踏み出すまでの支援が必要と考えられることから、当事者や家族の希望に応じ、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）を活用して、就労その他の職業的自立支援につなげることを目標とする。

また、③社会参加に向けた支援を必要とする方については、一人一人の状況に合わせた支援体制の充実を図ることを目指す。

（※）群馬労働局における令和８年度の就職氷河期世代を含む中高年世代の正社員就職目標件数
＋ジョブカフェぐんま内の中高年齢者向け就職支援相談窓口における令和８年度の正社員
就職目標件数

（３）ＫＰＩ

（２）で設定した目標を達成するため、各取組に対して可能な範囲でＫＰＩ（※）を設定することとする。なお、各取組のＫＰＩは別表の工程表のとおり。

（※）重要業績評価指標（Key Performance Indicator）の略称。目標達成度合いを測る補助指標のこと。

6. 計画の進行管理

本計画の着実な推進のため、別表の工程表により進行管理を行うこととし、工程表に記載する取組の進捗状況を確認し、次年度以降の施策の推進に努めるものとする。

Ⅲ 具体的な取組

1. 社会気運の醸成と効果的な周知・広報

(1) 効果的な周知・広報に向けた取組

中高年世代の当事者やその家族、関係者に対して、「ぐんま協議会」における様々な取組を周知するほか、群馬県全体で同世代に対する支援を盛り上げていく気運の醸成を図るため、次の広報活動を実施する。

- ① ぐんま協議会の各構成機関において、「事業計画」における取組内容について、各市町村、傘下機関・団体及び群馬県民に対して周知するため、県・市町村広報誌や新聞記事・広告、SNS等あらゆる手段を活用した広報を展開する。【全機関・団体】
- ② 市町村ＰＦと連携し、群馬県全体への気運の醸成を図る。【労働局・県】

2. 安定就職に向けた取組（不安定な就労状態にある方への支援）

(1) 相談体制の整備・充実

ア ハローワークの需給調整機能を活用し、以下の就労支援を実施する。【労働局】

- ① 中高年世代の多様なニーズに対応した職業相談・職業紹介を行うため、限定求人・歓迎求人の開拓、求職者への情報提供、就職面接会の開催等を行う。
- ② ハローワーク前橋・高崎・太田・沼田に専門窓口（ミドルシニア専門窓口）を設置し、一人一人が抱える課題や状況を踏まえ、専門の相談員が関係機関と連携しつつ職業相談・職業紹介から就職後の定着支援までの一貫した支援を実施する。
- ③ 求職者本人の状況やニーズにより、地域の経済団体、支援機関、求人者などと連携し、職場見学等の機会を提供し、安定した就職に結びつける。

イ 若年者に対する総合就職支援施設として県が運営する「群馬県若者就職支援センター（ジョブカフェぐんま）」や若年層及び子育て中の女性に対する総合就職支援施設として前橋市が運営する「ジョブセンターまえばし」内等に専門相談窓口を開設し、カウンセリングから職業紹介、定着後のフォローアップまで、相談者のニーズに即した就労支援を実施するとともに、「ジョブセンターまえばし」内において交流スペースを設置し、登録者が自由に利用でき、登録者同士の情報交換や簡単な書類作成を行える場を提供する。【県・市】（群馬県中高年齢者就職支援事業・まえばし就活キャリア・リスタート支援事業）

(2) 雇用機会の拡大・正社員転換等の促進

「ぐんま協議会」構成各機関・団体の連携により、次の取組を実施し、中高年世代の雇用機会の拡大・正社員転換等を促進する。【全機関・団体】

- ① 中高年世代を対象とした限定求人や歓迎求人の開拓・確保
- ② 中高年世代を対象とした就職面接会等の開催と積極的な参加勧奨
- ③ 中高年世代の非正規雇用労働者に係る正社員転換の積極的な実施の働きかけ

- ④ 地方公務員の中途採用について、中高年世代の応募が可能となる受験条件となるよう、年齢制限の撤廃等受験要件緩和の要請

（３）助成金を活用した正社員雇用の促進

職業経験の不足等から安定した就職が困難な求職者等を雇い入れた事業主に支給する助成金や、就職後、企業内での実践的な訓練を実施する事業主に支給する助成金の活用を通じて、正社員転換の促進を図る。【労働局】

① 中高年世代の正社員就職の促進

「特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）」及び一定期間施行雇用する事業主に対して助成する「トライアル雇用助成金」を広く周知し、活用の促進を図る。

② 有期雇用労働者等の正社員転換の促進

有期雇用労働者や派遣労働者の正社員転換への促進を図るため、有期雇用労働者等の企業内でのキャリアアップを促進する取組を実施した事業主に対して助成する「キャリアアップ助成金」を広く周知し、活用の促進を図る。

③ 在職労働者に対する効果的な職業能力開発の促進

事業主が雇用する労働者に対し職業訓練を計画的に実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する「人材開発支援助成金」を広く周知し、活用の促進を図る。

（４）職業訓練の活用

不安定な就労状態にある方や、就職を希望しながら長期にわたり無業の状態にある方、社会参加に向けた支援を必要とする方等に対して、就職に向けて不足している職業能力の養成や資格の取得ができる実践的な職業訓練、社会人として必要な基礎的能力を補うための職業訓練等の実施を促進する。【労働局・県・機構】

① 実践的な職業訓練の実施等による職業能力開発機会の提供

雇用のセーフティネットとして、求職者の就職を支援するための求職者支援訓練を積極的に周知し有効に活用する。

地域の求人・求職ニーズを踏まえて、中高年世代を含む求職者の安定就職に必要な職業能力の習得を支援するための訓練を実施する。

② 社会人として必要な基礎的能力やコミュニケーション能力等を向上させるため、「求職者支援訓練」の基礎コースや、施設内訓練の「橋渡し訓練（就職能力向上講習付きコース）」の活用促進や、訓練内容の充実を図る。

③ 希望者ごとのニーズに沿った職場実習・体験先を開拓し、正社員就職を目指す「企業実習付き訓練」の活用促進や、充実を図る。

④ パート、アルバイト、派遣社員等の非正規雇用労働者が、働きながらキャリアアップに役立つ知識を学び、正社員化を目指す「働きながら学びやすい職業訓練」の活用を促進する。

3. 就労その他の職業的自立支援につなげる取組（長期にわたり無業の状態にある方への支援）

（1）相談体制の整備・充実【労働局・県】

中高年世代のうちサポステの対象年齢である49歳までの方に対する専門的知見を積極的に活用したカウンセリング、セミナーの実施等により、中高年世代の無業者に対する相談体制を整備する。

また、福祉的相談の入口から職業的自立への移行を推進するため、これまで以上に福祉施策担当機関と連携を図り、無業者本人及びその支援に当たる福祉関係機関等へのアウトリーチを実施しサポステの利用につなげる。

加えて、「働く」ことに対する自信や意欲が不足しており求職活動に踏み出すまでの支援が必要と思われるハローワークの利用者には、サポステを利用しやすくなるようハローワークにおける出張相談を定期的の実施する。

（2）職業的自立への支援【労働局・県・経済団体】

サポステにおける専門的知見を積極的に活用し、就職を通じた職業的自立に向け、企業における職場体験、県の事業である「ジョブ・トレーニング」等を活用するとともに、ハローワーク（公的職業訓練）やハローワークの支援につなげる。

なお、職場体験を実施する企業の開拓については、労働局・経済団体等が協力して、県内企業への協力依頼を行う。

（3）職場定着への支援【労働局】

就労に結びついた方が働き続けられる環境を整備するため、ハローワークやサポステにおいて、企業や本人への定着支援を実施する。

また、ハローワークの「ミドルシニア専門窓口」においては、職業的自立を促進するため、就職前の段階から就職に向けた各種セミナーを実施するとともに、事業主に対して中高年世代の特性を踏まえた求人募集や職場定着に関する相談助言等の支援も実施する。

4. 社会参加の実現に向けた取組（社会参加に向けた支援を必要とする方への支援）

（1）相談支援体制の充実【県】

こころの健康センター内のひきこもり支援センターにおいて、相談支援、広域的居場所づくり事業を行うとともに、支援者への研修及び支援のほか、支援者間の連携及び情報共有等により、市町村等の「ひきこもり相談窓口」における相談支援体制の充実を図る。

また、生活困窮者自立相談支援機関において、相談支援のほか、ハローワークや就労準備支援事業者等の関係機関と連携して、本人の状況に応じた段階的な支援を行うことで、就労自立に限らず、社会的自立、日常生活自立に結びつける。

更に、群馬県孤独・孤立支援ポータルサイトを通じて、支援機関の情報提供等を行う。

(2) 市町村ＰＦとの連携【労働局・県】

市町村ＰＦにおける好事例や課題等を収集の上、ぐんま協議会内で情報共有し、課題の解決に向けた好事例の全県的波及を図るための必要な検討を行うとともに、市町村ＰＦに還元する。

ぐんま中高年世代活躍応援プロジェクト協議会事業実施計画 工程表

- 【事業実施目標】
- ① 不安定な就労状態にある方への支援目標：正規雇用者を1年間で3,295人増やすこと。
 - ② 長期にわたり無業の状態にある方への支援目標：地域若者サポートステーションを活用して、就労その他の職業的自立支援につなげること。
 - ③ 社会参加に向けた支援を必要とする方への支援目標：一人一人の状況に合わせた支援体制の充実を図ること。

項 目		具体的な取組	K P I	実施主体
1. 社会気運の醸成と効果的な周知・広報				
(1) 社会機運の醸成と効果的な周知・広報に向けた取組 中高年世代の当事者やその家族、関係者に対して、「ぐんま協議会」における様々な取組を周知するほか、群馬県全体で同世代に対する支援を盛り上げていく機運の醸成を図る。	①ぐんま協議会の各構成機関において、「事業計画」における取組内容について、各市町村、傘下機関・団体及び群馬県民に対して周知するため、県・市町村広報誌や新聞記事・広告、ＳＮＳ等あらゆる手段を活用した広報を展開する。	-	全機関・団体	
	②市町村PFと連携し、群馬県全体への気運の醸成を図る。	-	労働局・県	
2. 安定就職に向けた取組（不安定な就労状態にある方への支援）				
(1) 相談体制の整備・充実 ア ハローワークの需給調整機能を活用した就労支援 イ 群馬県若者就職支援センター（ジョブカフェぐんま）やジョブセンターまえばしでの就労支援	ア ハローワークの需給調整機能を活用した就労支援の実施		労働局	
	①中高年世代の多様なニーズに対応した職業相談・職業紹介を行うため、限定求人・歓迎求人の開拓、求職者への情報提供、就職面接会の開催等を行う。	ハローワークにおける紹介就職件数：1,445件／月 ハローワークにおける紹介件数：4,837件／月		
	②ハローワーク前橋・高崎・太田・沼田に専門窓口（ミドルシニア専門窓口）を設置し、一人一人が抱える課題や状況を踏まえ、専門の相談員が関係機関と連携しつつ職業相談・職業紹介から就職後の定着支援までの一貫した支援を実施する。	専門窓口における紹介就職件数：269件／月 （①の内数）		
	③求職者本人の状況やニーズにより、地域の経済団体、支援機関、求人者などと連携し、職場見学等の機会を提供し、安定した就労に結びつける。	-		
	イ 若年者に対する総合就職支援施設である「群馬県若者就職支援センター（ジョブカフェぐんま）」内に中高齢者向け就職支援相談窓口を開設し、カウンセリングから職業紹介、定着後のフォローアップまでを実施する。	相談件数：1,500件／年	県	
(2) 雇用機会の拡大・正社員転換等の促進 「ぐんま協議会」の各構成機関・団体の連携により、次の取組を実施し、中高年世代の雇用機会の拡大・正社員転換等を促進する。	①中高年世代を対象とした限定求人や歓迎求人の開拓・確保。	-	全機関・団体	
	②中高年世代を対象とした就職面接会等の開催と積極的な参加勧奨。	面接会の開催：1件／年		
	③中高年世代の非正規労働者に係る正社員転換の積極的な実施の働きかけ。	-		
	④地方公務員の中途採用について、中高年世代の応募が可能となる受験条件となるよう、年齢制限の撤廃等受験要件緩和の要請。	-		
(3) 助成金を活用した正社員雇用の促進 職業経験の不足等から、安定した就職が困難な求職者等を雇い入れた事業主に支給する助成金や、就職後、企業内での実践的な訓練を実施する事業主に支給する助成金の活用を通じて、正社員転換の促進を図る。	①中高年世代の正社員就職の促進 「特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）」及び一定期間試用雇用する事業主に対して助成する「トライアル雇用助成金」を広く周知し、活用の促進を図る。	トライアル雇用助成金支給実績：20件 キャリアアップ助成金支給実績：300件 人材開発支援助成金支給実績：200件	労働局	
	②有期雇用労働者等の正社員転換の促進 有期雇用労働者等の正社員転換への促進を図るため、有期雇用労働者等の企業内でのキャリアアップを促進する取組を実施した事業主に対して助成する「キャリアアップ助成金」を広く周知し、活用の促進を図る。			
	③在職労働者に対する効果的な職業能力開発の促進 事業主が雇用する労働者に対し職業訓練を計画的に実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する「人材開発支援助成金」を広く周知し、活用の促進を図る。			
(4) 職業訓練の活用 不安定な就労状態にある方や、就業を希望しながら長期にわたり無業の状態にある方、社会参加に向けた支援を必要とする方等に対して、就職に向けて不足している職業能力の養成や資格の取得ができる実践的な職業訓練、社会人として必要な基礎的能力を補うための職業訓練等を促進する。	① 実践的な職業訓練の実施等による職業能力開発機会の提供 雇用のセーフティネットとして、求職者の就職を支援するための求職者支援訓練を積極的に周知し有効活用する。 地域の求人・求職ニーズを踏まえて、中高年世代を含む求職者の安定就職に必要な職業能力の習得を支援するための訓練を実施する。	公的職業訓練定員充足率 求職者支援訓練：66％以上 委託訓練：67％以上	労働局・県・機構	
	②社会人として必要な基礎的能力やコミュニケーション能力等を向上させるため、「求職者支援訓練」の基礎コースや、施設内訓練の「橋渡し訓練（就職能力向上講習付きコース）」の活用促進や、訓練内容の充実を図る。	-		
	③希望者ごとのニーズに沿った職場実習・体験先を開拓し、正社員就職を目指す「企業実習付き訓練」の活用促進や、充実を図る。	-		
	④パート、アルバイト、派遣社員等の非正規雇用労働者が、働きながらキャリアアップに役立つ知識を学び、正社員化を目指す「働きながら学びやすい職業訓練」の活用を促進する。	-		
3. 就労その他の職業的自立支援につなげる取組（長期にわたり無業の状態にある方への支援）				
(1) 相談体制の整備・充実	中高年世代のうちサポステの対象年齢である49歳までの方に対する、専門的知見を積極的に活用したカウンセリング、セミナーの実施等により、中高年世代の無業者に対する相談体制を整備する。また、福祉的相談の入口から職業的自立への移行を推進するため、これまで以上に福祉施策担当機関と連携を図り、無業者本人及びその支援に当たる福祉関係機関等へのアウトリーチを実施しサポステの利用につなげる。加えて、「働く」ことに対する自信や意欲が不足しており求職活動に踏み出すまでの支援が必要と思われるハローワークの利用者には、サポステを利用しやすくなるようハローワークにおける出張相談を定期的に実施する。	新規登録者件数：203件／年 アウトリーチ支援件数：100件／年	労働局・県	
(2) 職業的自立への支援	サポステにおける専門的知見を積極的に活用し、就職を通じた職業的自立に向け、企業における職場体験、県の事業である「ジョブ・トレーニング」等を活用するとともに、ハロートレーニング（公的職業訓練）やハローワークの支援につなげる。 なお、職場体験を実施する企業の開拓については、労働局・経済団体等が協力して、県内企業への協力依頼を行う。	ジョブトレーニング：120件／年	労働局・県・経済団体	
(3) 職場定着への支援	就労に結びついた方が働き続ける環境を整備するため、ハローワークやサポステにおいて、企業や本人への定着支援を実施する。また、ハローワークの「ミドルシニア専門窓口」においては、職業的自立を促進するため、就職前の段階から就職に向けた各種セミナーを実施するとともに、事業主に対して中高年世代の特性を踏まえた求人簿種や職場定借に関する相談助言等の支援も実施する。	-	労働局	
4. 社会参加の実現に向けた取組（社会参加に向けた支援を必要とする方への支援）				
(1) 相談支援体制の充実	こころの健康センター内のひきこもり支援センターにおいて、相談支援、広域的居場所づくり事業を行うとともに、支援者への研修及び支援のほか、支援者間の連携及び情報共有等により、市町村等の「ひきこもり相談窓口」における相談支援体制の充実を図る。 また、生活困窮者自立相談支援機関において、相談支援のほか、ハローワークや就労準備支援事業者等の関係機関と連携して、本人の状況に応じた段階的な支援を行うことで、就労自立に限らず、社会的自立、日常生活の自立に結びつける。 更に、群馬県孤独・孤立支援ポータルサイトを通じて、支援機関の情報提供等を行う。	-	県	
(2) 市町村PFとの連携	市町村PFにおける好事例や課題等を収集の上、ぐんま協議会内で情報共有し、課題の解決に向けた好事例の全県的波及を図るための必要な検討を行うとともに、市町村PFに還元する。	市町村PF設置主体による情報共有	労働局・県	