

就職氷河期世代の人材活用 ～企業を元気にする 12 の好事例集～



はじめに

「就職氷河期世代の採用が企業を元気にする」
そんな話を見聞きしたことはありませんか？

本誌では、
就職氷河期世代の人材活用が
さらなる成長につながった
企業の取組事例を紹介しています。

『会社の将来を背負って立つ人材が欲しい』

『職場に新風を吹き込みたい』

『人材不足を解消したい』

——このような悩みを抱える
皆さんのヒントになれば幸いです。

.....

目 次

.....

1. 就職氷河期世代について	P4
2. 就職氷河期世代の採用等に係る好事例集	P5
就職氷河期世代の採用のメリットと採用・定着・育成のポイント	P6
事例1：社会福祉法人敬寿会（医療・福祉）	P8
事例2：NMS株式会社（サービス業）	P10
事例3：山九株式会社（運輸業・プラントエンジニアリング）	P12
事例4：草竹コンクリート工業株式会社（製造業）	P14
事例5：株式会社minitts（宿泊業・飲食サービス業）	P16
事例6：株式会社サンビルド（サービス業）	P18
事例7：アイテック株式会社（電気・ガス・熱供給・水道業）	P20
事例8：株式会社藤城運輸（運輸業・郵便業）	P22
事例9：株式会社一ノ坪製作所（製造業）	P24
事例10：特定非営利活動法人鳥取青少年ピアサポート（医療・福祉）	P26
事例11：ニッソーケイビ株式会社（サービス業）	P28
事例12：社会福祉法人山麓会（医療・福祉）	P30
就職氷河期世代の採用等のQ&A	P32
活躍する就職氷河期世代の声をご紹介します！	P33
3. 就職氷河期世代の採用や処遇向上を行う際に 活用できる制度(助成金等)の紹介	P36

本誌活用のフローチャート

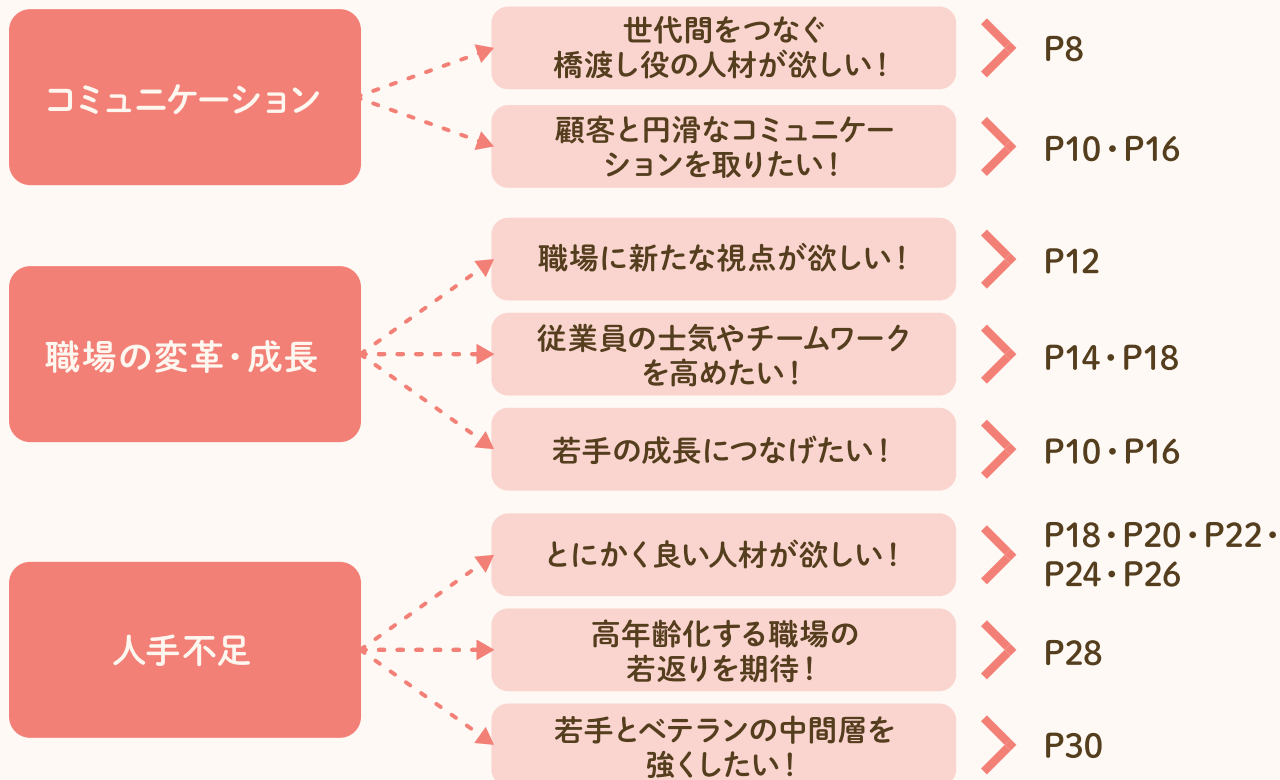
Check! //

企業が活用できる
制度は P36 を
参照ください!

企業のお悩み解消編

ヒントが
見つかる!

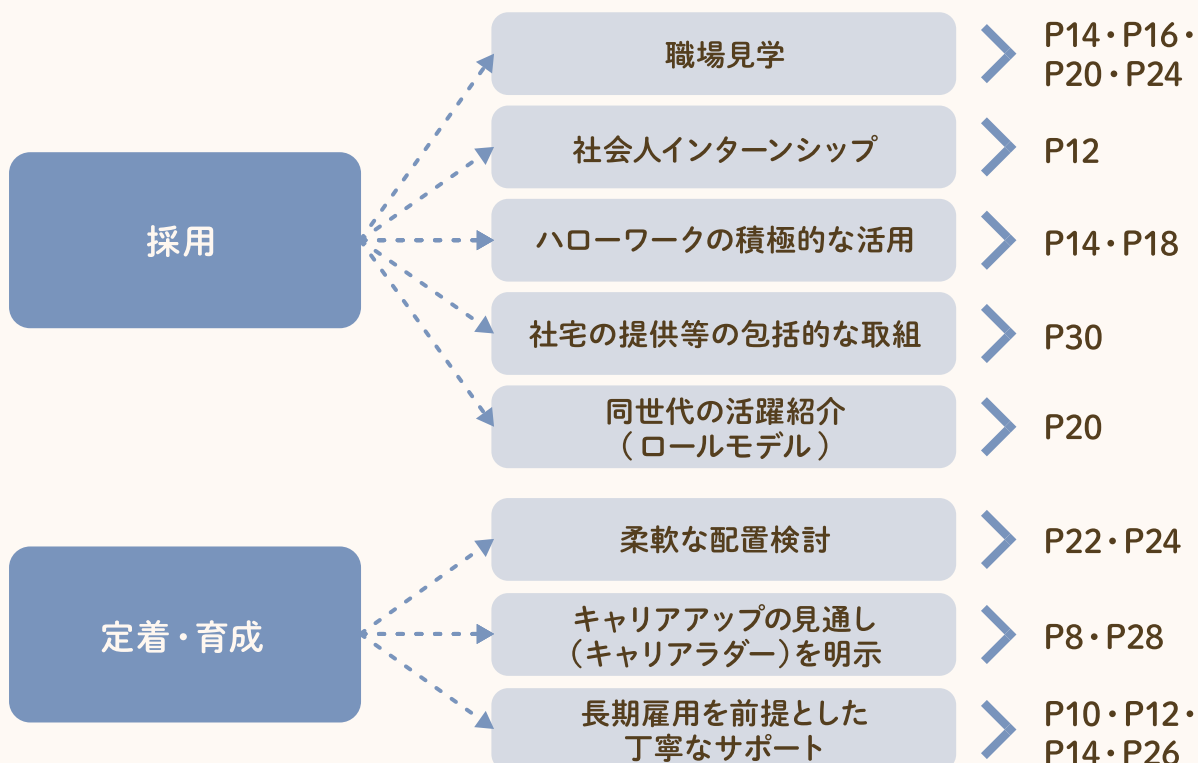
好事例



就職氷河期世代活躍の秘訣編

ヒントが
見つかる!

好事例



就職氷河期世代について

01

「就職氷河期世代」とは？

本誌では、バブル崩壊後の 1990 ～ 2000 年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代のことを「就職氷河期世代」とします。2021 年度現在では、およそ 30 代後半から 50 代前半の世代です。

02

就職氷河期世代を取り巻く環境

就職氷河期世代が置かれている環境は様々ですが、中には、バブル崩壊後の厳しい雇用環境の中で希望する就職ができず、現在も不本意な就労状況に直面している方もいます。

そこで、国は、就職氷河期世代の活躍の場を広げていく種々の取組を行っています。

03

就職氷河期世代の活躍の場を広げていく動き

厚生労働省では、就職氷河期世代の方々の、就職・正社員化の実現、多様な社会参加の実現を目指した様々な取組を実施しています。

就職氷河期世代の活躍支援のための助成金

厚生労働省は各種助成金を整備し、就職氷河期世代の積極採用や人材育成の後押しをしています。

詳細は本誌の 36 ～ 39 ページ及び厚生労働省ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/for-business/



就職氷河期世代限定・歓迎求人

労働者の募集・採用に当たっては、原則として年齢制限を設けることはできませんが、就職氷河期世代（35 歳以上 55 歳未満）で正社員雇用の機会に恵まれなかった方を対象とする求人募集が可能となりました。この求人を活用することで、当該世代の従業員が少ない企業・法人では組織の年齢構成のバランスを考慮した採用を行うことが可能になります。

詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000595961.pdf>



就職氷河期世代の採用等に係る好事例集

ここからは、様々な地域、業種の企業等において実施されている、
就職氷河期世代の採用や処遇向上に係る12の取組事例を紹介します。
どの事例においても、就職氷河期世代の活躍を後押しする種々の工夫がなされていますので、
自社にて取組を行う際に参照ください。

事例	内容	業種	従業員数	所在地	掲載ページ
1	就職氷河期世代が若手とベテランをつなぎ、より業務が円滑に (社会福祉法人敬寿会)	医療・福祉	923名	山形県	P8
2	就職氷河期世代が橋渡し役を担い、従業員やサービス利用者とのやり取りが円滑に (NMS株式会社)	サービス業	7名	京都府	P10
3	異業種からの転職者が、職場に新たな視点をもたらし人材の多様性につながる (山九株式会社)	運輸業・プラントエンジニアリング	12,453名	東京都	P12
4	未経験者として入社した就職氷河期世代の成長が、職場の士気を高め活気をもたらす (草竹コンクリート工業株式会社)	製造業	106名	奈良県	P14
5	就職氷河期世代の見せる落ち着きや他者に寄り添う姿が若手層の成長を後押し (株式会社minitts)	宿泊業・飲食サービス業	12名	京都府	P16
6	就職氷河期世代の人材は、会社の経営を中心的に支えることになる宝の原石 (株式会社サンビルド)	サービス業	48名	福島県	P18
7	就職氷河期世代の活躍が同世代のさらなる採用を呼び込む好循環 (アイテック株式会社)	電気・ガス・熱供給・水道業	2,100名	大阪府	P20
8	就職氷河期世代は経験豊富、仕事を安定してこなすことができる貴重な即戦力 (株式会社藤城運輸)	輸業・郵便業	154名	愛知県	P22
9	新しい業種にチャレンジした就職氷河期世代が、社会経験を活かしてチームをけん引 (株式会社ノ一坪製作所)	製造業	101名	奈良県	P24
10	長期的視点で強みを引き出し、組織の「人財」へと成長 (特定非営利活動法人鳥取青少年ピアサポート)	医療・福祉	約35名	鳥取県	P26
11	従業員の高齢化が進む中、就職氷河期世代の採用で職場が若返り明るい雰囲気 (ニットーケイビ株式会社)	サービス業	145名	愛知県	P28
12	就職氷河期世代の採用で、手薄であった中堅層の人材確保、組織体制を強化 (社会福祉法人山麓会)	医療・福祉	155名	大阪府	P30

就職氷河期世代の採用のメリットと 採用・定着・育成のポイント

1. 就職氷河期世代の採用のメリット

コミュニケーションを円滑化

若手世代とベテラン世代、そのジェネレーションギャップに頭を悩ませてはいませんか。就職氷河期世代が橋渡し役となり、世代間のコミュニケーションを円滑にします。

事例1

社内のコミュニケーションに限らず、就職氷河期世代は、その社会経験や人生経験を活かしながら、顧客やサービス利用者とのコミュニケーションも円滑にします。

事例2

事例5

職場に変革・成長をもたらす

異業種からの転職も多い就職氷河期世代。職場に新たな視点をもたらし、人材の多様性につながります。

事例3

新しい職場や未経験の分野にチャレンジする就職氷河期世代もいます。その姿に職場の仲間が刺激され、チームの士気や一体感が高まります。

事例4

事例6

就職氷河期世代の見せる落ち着きや他者に寄り添う姿を見て若手層が成長します。また、就職氷河期世代の中には後進育成に目が向いている人もいます。

事例2

事例5

人手不足を解消

就職氷河期世代は社会経験や人生経験が豊富な人も多く、安定して仕事を任せることのできる即戦力。今後、会社の中で中心的な年齢層となる就職氷河期世代の採用で、企業にとって欠くことのできない貴重な人材を確保できます。

事例6

事例7

事例8

事例9

事例10

従業員の高年齢化が進む企業にとっては、就職氷河期世代は「若手」人材。就職氷河期世代の加入で、職場が若返ります。

事例11

若手層とベテラン層のちょうど中間にあたる従業員層が薄い企業も少なくないはず。そのような企業にとって、組織体制の強化につながります。

事例12

2. 就職氷河期世代の 採用・定着・育成のポイント

採用

特に異業種からの転職者や未経験者の場合、**職場見学や社会人インターンシップ**といった仕組みを利用することで、**ミスマッチのない採用**が行えます。業務内容を明確に伝えることがポイントです。

事例3

事例4

事例5

事例7

事例9

求人票を出すだけでなく、**ハローワークを活用し、企業説明会や面接会を開催**することで、**就職氷河期世代の採用がより行いやすくなる**ことが考えられます。

事例4

事例6

NPO 法人と連携するなどして、**雇い入れと同時に居住場所を提供する**といった**包括的な仕組みを持つ**ことで、より安心して働く環境が提供できます。

事例12

就職氷河期世代の応募者に対して、**既に活躍している同世代の従業員の事例を紹介**することで、仮に新しい環境に飛び込む就職氷河期世代であっても、**不安を軽減し、挑戦を後押し**することができます。

事例7

定着・育成

未経験者の場合は**様々な部署で OJT を行った上で適材適所に配置**したり、**本人の仕事の適正と希望とに照らし合わせて配置換え**を行ったり、柔軟に配置を検討していくことも工夫の一つです。

事例8

事例9

キャリアアップの見通し(キャリアラダー、キャリアのはしご)を明確に示し、キャリアアップのために手厚いサポートを行うことで、モチベーションが高まり、活躍をより後押しできると考えられます。

事例1

事例11

長く勤めてもらうことを前提とし、処遇を見直したり、資格取得やスキルアップのためのサポートをすることで、就職氷河期世代が一生の仕事を見つけ、活躍していくことを促します。

事例2

事例3

事例4

事例10

【社会福祉法人敬寿会】

就職氷河期世代が若手とベテランをつなぎ より業務が円滑に



企業概要

【所在地】 山形県

【事業内容】 医療、福祉 / 介護サービス

【従業員数】 923 名



地域福祉に貢献することを運営方針としている。



採用の背景

- 平成6年7月に山形で発足した社会福祉法人です。特別養護老人ホームを中心に、高齢者福祉・医療・保育事業を運営しています。
- 職種によって人員が充足しているものと不足しているものがあり、介護職員が若干、人員不足の状況にあります。
- 新卒採用者よりも中途採用者の方が圧倒的に多く、外国人労働者についても一定数採用しています。

就職氷河期世代を 採用したところ

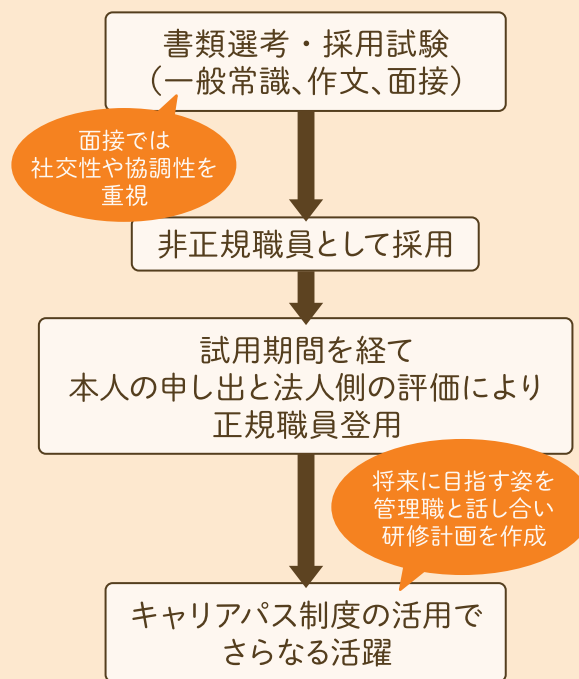


HINT!

就職氷河期世代の 活躍がもたらす好影響

- 就職氷河期世代のような中間層が入職することで、組織内に変化が現れます。
- 年配の職員も、就職氷河期世代が橋渡しをするような役割を担うことで、年の離れた若手職員ともよりスムーズにコミュニケーションをとることができます。

就職氷河期世代の 活躍のみちすじ



取組内容

- 採用ではハローワークや人材紹介会社を活用する他、既存の従業員からの紹介や、法人のホームページ上での募集を通して行っています。
- 資格取得の支援として、資格取得のための研修は就業時間内に受講可能としています。また、資格取得のための費用補助も行っています。
- キャリアパス制度があり、上位職を目指す道筋を明確にしています。また、年に2回、施設長が職員と面談を持つ機会を設けて希望するキャリアを確認し、より本人の希望に即した教育支援や配置が行えるよう検討しています。

採用に成功した秘訣！

～取組の中で工夫していること～

- 就職氷河期世代は入退職といった出入りが比較的多い世代ですが、これから管理・役職者に就任するなど、上を目指し、将来的に法人を支えていく層でもあります。そのような期待を持って、その世代の育成を進めている所です。
- 無業の状態であった方や未経験の方であっても、意欲があれば採用しています。就職氷河期世代に限ったことではありませんが、無資格者が入職した場合に、例えば施設で勤務していると周りに有資格者が多い環境であるため、自分も資格を取得しようという意欲がわき、スキルアップにつながることも考えられます。



POINT!

この事例のポイントはココ！

上位職へのキャリアアップに向けて目指す道を

明らかにし、手厚いサポートを実施

就職氷河期世代が橋渡し役を担い 従業員やサービス利用者とのやり取りが円滑に



企業概要

- 【所在地】 京都府
- 【事業内容】 サービス業
/ 主に介護事業等
- 【従業員数】 7名



採用の背景

- 業務の中心は介護事業。現在は会社の立ち上げ期であり、少しずつ許認可を取りながら、事業を進めています。従業員は正規職員の他、数名のヘルパーが登録して働いています。
- 就職氷河期世代よりも上の世代のヘルパーと、下の世代のヘルパーとの橋渡し役を担う人材を期待して、事務職の採用活動を行いました。

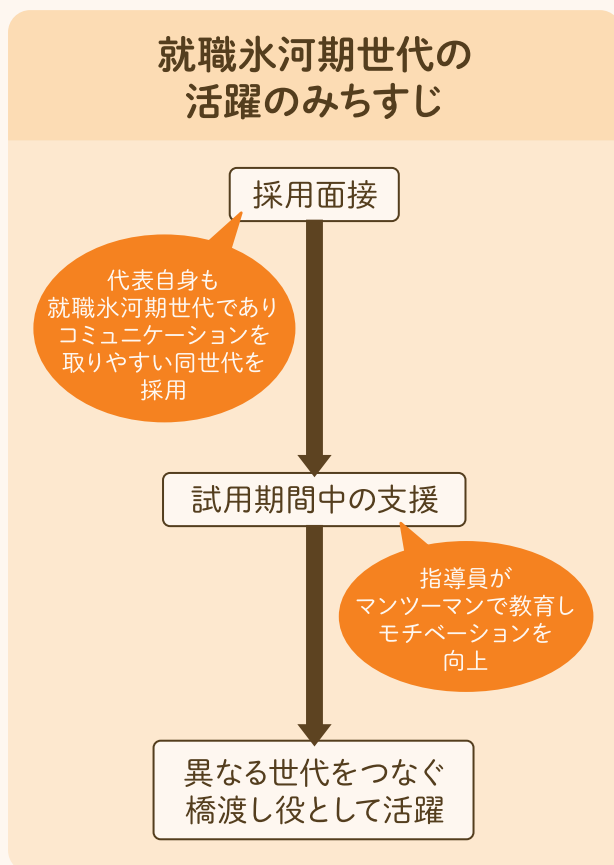
就職氷河期世代を 採用したところ



就職氷河期世代の 活躍がもたらす好影響

- 異なる世代の従業員をつなぐ役割を担ってくれています。また、介護サービス利用者から見れば就職氷河期世代は子と同世代。親子のような関係で話が合いやすく、コミュニケーションが活発になっています。
- 若い世代の育成・教育にまで目が向いており、組織の成長に一役買ってくれています。

就職氷河期世代の 活躍のみちすじ



取組内容

- 基本的にはハローワークで採用活動を行っており、就職氷河期世代限定求人も活用しました。その他、SNS や自社のホームページでも募集を行っています。
- 面接では事務経験と共に、コミュニケーション能力を重視します。
- 毎月実施する研修の他、週1回は必ず正規職員で会議を開くようにしています。会議の主導者を都度変えることにより会社の理解を深めてもらいながら、スタッフ間のコミュニケーションを図っています。

採用に成功した秘訣！

～取組の中で工夫していること～

- 就職氷河期世代の中には、不景気を経験した中で得た知恵を持っており、より心が強い人が多いように感じます。そのような人には、背中を押せば自分から動いていける人が多いと思うので、一歩踏み出せるように後押しすることを心がけています。
- 後押しする際、特に入社後間もない頃には、失敗を恐れることがないようにポジティブ思考を意識して、「もし失敗しても大丈夫だ」と伝えるようにしています。



POINT!

この事例のポイントはココ！

入社後の指導係によるマンツーマンのサポートで、

本人のやる気を後押し

異業種からの転職者が、職場に新たな視点をもたらし人材の多様性につながる



企業概要

【所在地】 東京都

【事業内容】 運輸業、プラントエンジニアリング
/主に物流やプラントの建設工事、メンテナンス

【従業員数】 12,453 名



政府が進める就職氷河期世代支援プログラムに賛同し、独自の採用施策を展開。



採用の背景

- プラントで工事監督を担う人手において不足感がありました。また、年齢別に従業員を見ると、就職氷河期世代の従業員数が少ない状況がありました。
- 中途採用では、同業種から転職してきた就職氷河期世代の定着率が他の世代の転職者よりも高いことから、非正規で働いている方や異業種で働いている方、未経験者も含めてこれまでと違ったソースから活躍してもらえる人材を採用したいと考えていました。

就職氷河期世代を 採用したところ

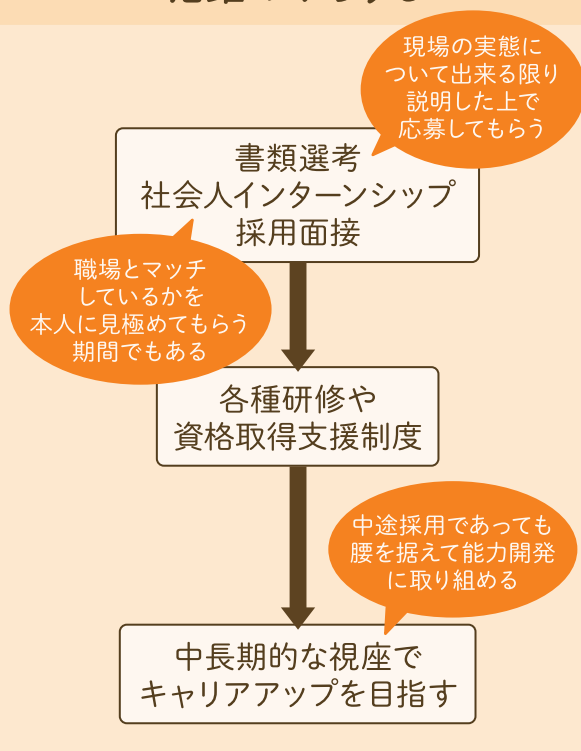


HINT!

就職氷河期世代の 活躍がもたらす好影響

- 就職氷河期世代には、新卒の定期採用で入社した従業員とは違った経験をしてきた人がおり、職場に新たな視点を持ち込んでくれます。
- 就職氷河期世代という労働力を新たに開拓していこうとする姿勢は、現場の人手不足を会社全体で解消しようとする前向きな姿として従業員に伝わっていると考えます。

就職氷河期世代の 活躍のみちすじ



取組内容

- ハローワークや自社のホームページ、有料求人媒体、人材紹介会社を利用して採用活動を行っています。特に、自社ホームページには、就職氷河期世代の人材を採用するための特設ページを作成しました。
- 就職氷河期世代の応募者は、書類選考の後、必要に応じて社会人インターンシップに参加してもらった上で面接選考に進みます。
- 長期雇用を前提とした給与体系・雇用制度のもと、未経験者であっても独自の教育制度により技能や技術の習得が可能です。

採用に成功した秘訣！

～取組の中で工夫していること～

- 就職氷河期世代の中には、社会環境により正規雇用恵まれてこなかった人もおり、どうしても短期的な勤務の繰り返しになってしまう人がいることを認識しています。転職や離職までの期間が短い場合であっても、採用段階でその原因が社会環境によるものであるかを確認し、長期で働く意欲のある方を積極的に採用していきたいと考えています。
- 即戦力採用と比べ、未経験の場合は年齢と能力にギャップを感じ本人が不安に思うことがあるかもしれませんが、65歳に定年が延長され、70歳までの再雇用制度も導入したため、能力向上を行う機会をより長く、多く提供できるようになりました。



POINT!

この事例のポイントはココ！

社会人インターンシップでミスマッチを防止、

長期雇用を前提にキャリアアップを支援

【草竹コンクリート工業株式会社】

未経験者として入社した就職氷河期世代の成長が、職場の士気を高め活気をもたらす



企業概要

【所在地】 奈良県

【事業内容】 製造業 / 主に公共事業向けの
コンクリート製品の製造等

【従業員数】 106 名



「人と地球の未来のために」、
「人に役立つ製品づくり」



採用の背景

- コンクリート製品の製造と共に、それ用の型枠や金属製部品を製作しています。工場の仕事を担う従業員は、土木、建築、電気、機械、造園等、様々な職種に渡ります。
- 工場の従業員において人手が不足しており、新卒採用とは別に、中途採用を随時行っています。なお、工場の従業員は中途採用者が多数を占めます。

就職氷河期世代を 採用したところ



就職氷河期世代の 活躍がもたらす好影響

- 未経験者として入社した就職氷河期世代の従業員が専門知識を身に着け、経験を重ねた今は、後輩への指導役を担う貴重な人材に成長しました。
- その様子を知る同僚も刺激を受け、互いに切磋琢磨し、職場の士気が高まっています。

就職氷河期世代の 活躍のみちすじ

採用面接、職場見学

仕事の大変さと共に面白さを感じてもらい
ミスマッチを防ぐ

マンツーマンでの指導
キャリアアップのための資格取得支援
社内研修の開催

理解を深め
専門的な知識を
身に着けることで
やる気アップ

知識や技能が高まり
後輩の指導役に

取組内容

- 本社が所在する都道府県その他、工場が所在する都道府県など、勤務地が複数あるため、それぞれの地域のハローワークを活用し、求人票を出したり合同説明会に参加したりしています。
- 中途採用を行う際、入社後のミスマッチを避けるため、採用面接時に工場見学や作業の一部体験を実施しています。
- 専門的な仕事のため、入社後はマンツーマンで OJT を行う教育係を付けてサポートしています。また、業務に必要な資格を取得するための支援も行っています。

採用に成功した秘訣！

～取組の中で工夫していること～

- 各地のハローワークを活用して求人票を出すのはもちろんのこと、ハローワークの個別面接会や都道府県の合同説明会などの話があれば積極的に参加するようにしています。
- 仕事の面白さを感じてもらうまでが頑張りどころ。採用時から入社後に至るまで、仕事内容の実際を工場見学・作業体験も加えて丁寧に説明し、理解を深めてもらえるようにしています。
- 専門的な知識を身に着けると仕事が面白くなると考え、OJT や必要となる資格取得の支援に力を入れ、やる気を引き出せるように意識しています。従業員の職種は様々ですが、それぞれの仕事に必要な知識、スキル、資格を得ることができるように仕組みを備えています。



この事例のポイントはココ！

専門家を育てるための手厚いサポートで、

未経験者の成長・活躍を後押し

就職氷河期世代の見える落ち着きや 他者に寄り添う姿が若年層の成長を後押し



企業概要

【所在地】 京都府

【事業内容】 宿泊業、飲食サービス業
/ 主に飲食サービス

【従業員数】 12 名



一日 100 食限定であることを店名にも表現。
「百」に人偏がつくのは人を大切にする会社
でありたい、という想いの現れ。



採用の背景

- 一日 100 食限定というコンセプトで食事を提供する飲食店です。
- このコンセプトが、フードロスの削減のみならず、提供する食事の数が決まっており、日々の業務が一定で残業もないため、突発的な対応が求められる働き方に困難さを感じる人も働きやすい環境整備に繋がりました。

就職氷河期世代を 採用したところ

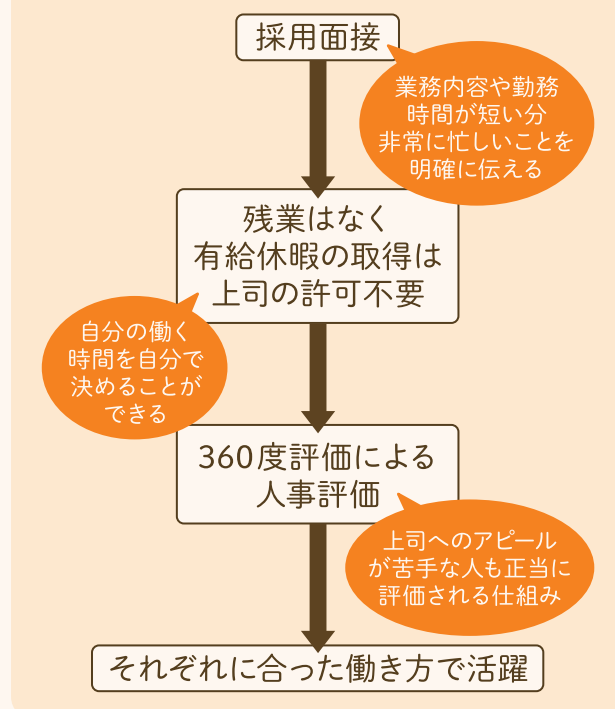


HINT!

就職氷河期世代の 活躍がもたらす好影響

- 就職氷河期世代の人の中には、苦しい経験をしてきたからこそ人の痛みがわかり、他者に寄り添うこともできる人が多いです。そんな姿を見て成長する若い従業員がいます。
- 就職氷河期世代の人は落ち着いており、様々な属性のお客様の対応も、大きなトラブルなく対応できることが多いと感じています。

就職氷河期世代の 活躍のみちすじ



取組内容

- ハローワークを経由した採用のみを行っています。
- 書類選考をせず、じっくり1時間をかけて面接を行います。
- 入社後に就業規則で定めた資格に合格した場合は報奨金を出しています。
- 360度評価を行っています。上司や自己評価のみならず、同僚や部下、お客様の口コミ等も踏まえて評価を行っています。

採用に成功した秘訣！

～取組の中で工夫していること～

- 想像していたよりも忙しかったという理由から、入社して数日で退職した人がいました。その時の反省から、面接時に、業務内容と共に、忙しい職場であることをしっかりと説明するようにしています。
- 採用面接の際には、面接日に勤務する従業員と事前に打ち合わせを行い、お迎えやお茶出し等、従業員が何等かの形で応募者と接する機会を作っています。働く上で人間関係は重要な要素であるため、応募者と毎日一緒に働けそうか、印象を聞くようにしています。
- 従業員がよい働きをしてくれた時には、皆の前で称賛するようにしています。その方がのびのびと働き、自己肯定感が高まり生き生きと働くことに繋がっていくものと考えています。



POINT!

この事例のポイントはココ！

**時間をかけた採用面接で目の前の本人を知り、
業務内容を明確に説明しながらミスマッチを防ぐ**

【株式会社サンビルド】

就職氷河期世代の人材は、今後、会社の経営を中心的に支えることになる宝の原石



企業概要

【所在地】 福島県

【事業内容】 サービス業／建設用仮設資材
リース業、運輸業及び警備業

【従業員数】 48 名



職場の先輩と検定試験に向けた特訓を行う様子。



採用の背景

- 交通誘導警備、雑踏警備及び施設巡回警備を行っています。ベテラン警備員は多いのですが、会社の将来を支えていく次の世代が足りないと感じていました。
- 荒波に揉まれてきた氷河期世代の中から優秀な人材を掘り起こすべく、採用を進めてきました。

就職氷河期世代を 採用したところ



就職氷河期世代の 活躍がもたらす好影響

- 本人にやる気があり、会社も活躍の場を提供できる。その相乗効果で、みるみるうちにスキルアップし活躍している就職氷河期世代の従業員がいます。将来を背負って立つダイヤモンドの原石を探し当てたような気がしています。
- 就職氷河期世代の従業員が資格取得に向けて頑張る姿に感化され、自然と職場での応援体制ができ、従業員の一体感も増しました。

就職氷河期世代の 活躍のみちすじ

〈採用〉

ハローワークと協働し
ミニ面接付きの企業説明会を実施

警備業界の
理解を深めてもらうため
多数の仕掛け

働く意思の強い
有望人材を発掘し
個別に勧誘

有望人材を個別に勧誘し採用

〈処遇向上〉

様々な現場経験の機会を提供し
やる気の向上、正社員登用

職場の上司や先輩が
一丸となり
資格取得をサポート

国家資格を取得し
現場の責任者として活躍

取組内容

- ハローワークの担当者と密に相談し、ハローワークを会場にして会社説明会を開催しました。
- 説明会では、警備業の内容、交通誘導業務の実技披露、現役警備員からの実情説明や質疑応答を行い、希望者に対するミニ面談会も行いました。
- 今回採用した方は、警備員として様々な現場を経験し、水を得た魚のように仕事にやりがいを感じて活躍したことから、半年後には、正社員として登用するに至りました。その後、国家資格の取得を支援指導した結果、検定に合格し、現在は、現場の責任者を任されるまでになりました。

採用に成功した秘訣！

～取組の中で工夫していること～

- ハローワークには、日頃からよく顔を出して求人登録をする他、求人担当者と就職氷河期世代の採用対策について相談しています。そのやりとりを重ねる中でハローワークとの関係性が密になり、当社独自の企業説明会をハローワークと共催することができました。
- 説明会は、とりあえず参加してみようという求職者が多かった中で、働く意欲を強く感じる方が面接会に参加していました。その方の意欲に惹かれ、個別に仕事内容や働き方を説明しながら、粘り強く勧誘を続けた結果、社員として採用することが出来ました。



POINT!

この事例のポイントはココ！

**日頃のコミュニケーションを活かしてハローワークと協働し、
独自の企業説明会・面接会を開催**

就職氷河期世代の活躍が 同世代のさらなる採用を呼び込む好循環



企業概要

【所在地】 大阪府

【事業内容】 電気・ガス・熱供給・水道業
/ 主に環境インフラの管理・運営

【従業員数】 2,100 名



経営理念である「進化と変革」の言葉通り、就職氷河期世代を活用した会社の進化と変革が行われている。



採用の背景

- 浄水設備や水道処理設備、廃棄物処理設備の管理・運営を民間に委託するケースが増えており、業務を受託し施設の運転維持管理や設備の補修保全を行う当社において人手が不足しています。
- 従業員の年齢構成に偏りはありませんが、同業他社に比べればやや高齢者が多く、70 歳を超えて働いている方もいます。中途採用者はおおむね従業員の8割程度を占めます。

就職氷河期世代を 採用したところ



HINT!

就職氷河期世代の 活躍がもたらす好影響

- 就職氷河期世代の求職者の数が多く、この世代をターゲットとして採用活動を行うことで、より多くの人材を集めることが出来ると感じています。
- 就職氷河期世代の採用が増えると、その年齢層の従業員が活躍するエピソードが増えて事例を紹介しやすくなるので、同世代の人の採用実績が増えています。

就職氷河期世代の 活躍のみちすじ

〈採用〉

書類選考・採用面接と共に
職場見学

働く場所の
雰囲気を前もって伝え
早期離職を防止

スキルアップや
キャリアアップを
会社が後押し

各種研修と
資格取得のための勉強会

〈処遇向上〉

昇給率の引き上げ

処遇の見直しで
モチベーション
アップ

就職氷河期世代のロールモデルに

取組内容

- 定期的な採用は、ハローワークや職業訓練校に求人票を出しています。就職氷河期世代を対象とする合同企業説明会にも参加しています。就職氷河期限定求人を活用することもあります。
- 就労期間の間隔が空いている場合には、職場見学を提供しています。
- 中途採用者である就職氷河期世代の従業員は新卒者と比べると昇給率が低かったのですが、評価を十分に反映するために昇給率を引き上げました。

採用に成功した秘訣！

～取組の中で工夫していること～

- 就職氷河期世代の方が未経験で入社する場合、今から新しい仕事を習得し長く勤めることができるのか不安を感じる場合があるかも知れませんが、30代～50代からスタートしても、この先5年、10年と長く続けることの出来る仕事と考えます。そのことが伝わるよう、同世代の中途採用者で入社後に長く勤めたり活躍したりしている人の例を紹介しています。
- 給与のうち資格手当の占める割合が大きいため、勉強会を開くなどして資格取得のためのサポートを行っています。また、勉強に対して苦手意識がある人には、比較的取得しやすい資格を紹介して取得を勧めるようにしています。



この事例のポイントはココ！

同世代の活躍を紹介することで、

就職後の不安を軽減

就職氷河期世代は経験豊富、仕事を安定してこなすことができる貴重な即戦力



企業概要

- 【所在地】 愛知県
- 【事業内容】 運輸業、郵便業
/ 門前倉庫業等
- 【従業員数】 154 名



最初の冷凍車導入時に考案されたペンギンマークは現在 4 代目。社のイメージキャラクターとして全国各地を走っている。



採用の背景

- 容器メーカー工場の門前倉庫業を行っています。その他、食品メーカーの業務請負、食品の仕分け作業、スーパーに発送するための店舗仕分け等を行っています。
- 部署によって差はあるものの人手不足感があります。必要最小限の人数で業務を行っている状況で、特に人が足りない部署があれば一時的に人を配置したりして対応しています。

就職氷河期世代を採用したところ



就職氷河期世代の活躍がもたらす好影響

- 就職氷河期世代の中には、さまざまな経験が豊富で落ち着いた方も多い印象を持っています。そのため、安定して仕事を任せることが出来ると考えています。
- これまで人手不足のために既存の従業員への負担が大きかったところ、就職氷河期世代の人材を貴重な新しい戦力として大変期待しています。

就職氷河期世代の活躍のみちすじ

ハローワークや
既存従業員からの紹介

採用面接

複数の転職
経験があっても
理由を確認
してから判断

勤務開始直後の面接による
フォローアップ

別の職場に
適性があれば
希望に応じて
配置転換も可能

適材適所でチームの中心的存在に

取組内容

- 中途採用については、ハローワークの紹介か従業員からの紹介により行っています。
- 入社後には定期的に面接を行い、業務の習得状況や困ったことはないかを丁寧に確認するようにしています。
- 本人の希望や適性にあわせ、配置換え等のオプションも用意しています。

採用に成功した秘訣！

～取組の中で工夫していること～

- 転職回数が複数ある方も中にはいますが、その回数だけで判断することはせず、離職の理由を確認するようにします。企業の倒産やコロナウイルス感染症拡大の影響等、会社都合や社会情勢などが理由であればマイナス要因として捉えることはせず採用を進めます。
- 仮に入社時点の業務に適応することが難しい場合や、職場での人間関係が理由で仕事を続けることが難しいと感じる場合には、別の業務ラインに異動してもらうなど、選択肢を示しながら本人と話し合っ解決を目指していきます。



POINT!

この事例のポイントはココ！

本人の仕事の適性を見極めて

働き続けることのできる配置を柔軟に検討

【株式会社一ノ坪製作所】

新しい業種にチャレンジした就職氷河期世代が 社会経験を活かしてチームをけん引

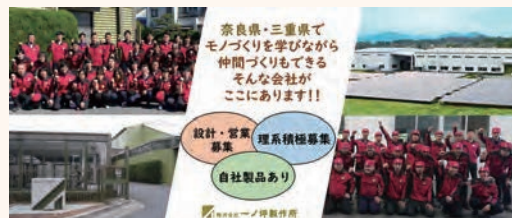


企業概要

【所在地】 奈良県

【事業内容】 製造業 / オフィス家具製造等

【従業員数】 101 名



就職氷河期世代と共に一致団結した社員達!!



採用の背景

- オフィス家具事業を中心とし、自社商品の開発やラックや収納ボックスなどの製造、金属加工を行っています。
- 社長が掲げた従業員 200 名、売上 60 億円という目標に向けて、人員を拡大していきたいと考えています。
- 入社後は長く勤めてもらいたいという思いがあり、将来的には正規職員の雇用を増やしていきたいと考えています。

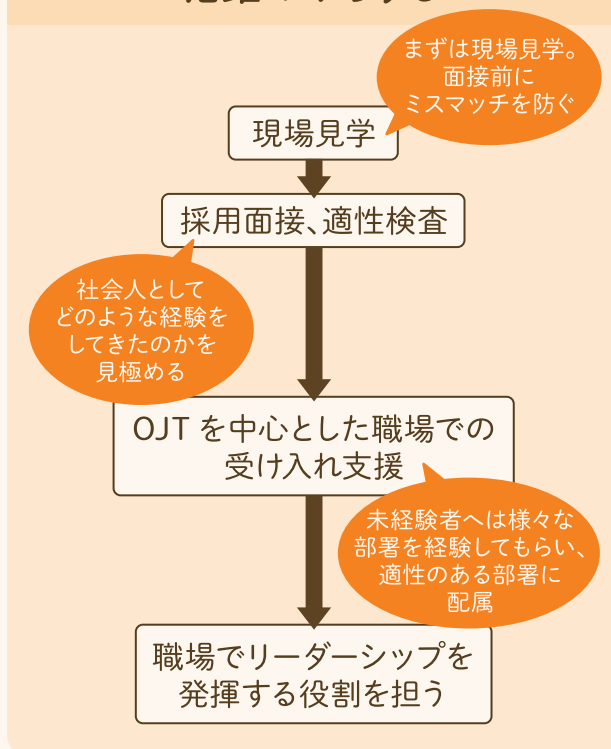
就職氷河期世代を 採用したところ



就職氷河期世代の 活躍がもたらす好影響

- 前職では今と違う職種で働いていた中途採用者であっても、広く社会経験として得たものが今の職場で活かされ、入社2年目でグループリーダーになった方がいます。
- 中途採用者として入社した就職氷河期世代の中で、退職せず勤務し続けている方は、つらい時期を乗り越えた辛抱強さがあると感じます。

就職氷河期世代の 活躍のみちすじ



取組内容

- 未経験者の方の場合、面接を行う前にまずは現場を見てもらい、納得いただいたら採用面接等に進む流れを取っています。
- 採用後は、OJT を行いながら職場に受け入れます。未経験者には様々な部署を経験してもらい、適性のある部署に配属します。
- 本人の希望に応じて資格取得のための講習等を会社で費用負担しています。

採用に成功した秘訣！

～取組の中で工夫していること～

- 採用面接の短い時間で会社や仕事のことを分かってもらうのは容易なことではありません。そのため、職場見学などの機会を提供し、双方の理解を深めるよう心掛けています。
- 未経験者の場合は、面接の前に現場を見学してもらい、納得した上で次の採用ステップ(面接、適性検査)に進んでもらっています。また、未経験者に対しては、OJT を中心とした職場での支援を行い、様々な部署を経験してもらった後、適性のある部署に配属しています。



この事例のポイントはココ！

未経験者には様々な部署でOJTを行い、

適性のある部署へ配属

【特定非営利活動法人鳥取青少年ピアサポート】 長期的視点で強みを引き出し 組織の「人財」へと成長



企業概要

- 【所在地】 鳥取県
- 【事業内容】 医療、福祉
/ ひきこもり支援事業
- 【従業員数】 約 35 名



法人のロゴマーク。「誰もが当たり前で生きる
こと」を法人として目指している。



採用の背景

- 福祉サービス事業を営んでいる特定非営利活動法人です。
- ひきこもりや不登校支援から活動がスタートし、その後に障害福祉サービスを併設しました。
誰もが当たり前で暮らせる地域社会（共生社会）の実現の一助となればと継続運営を目指して
います。

就職氷河期世代を
採用したところ



就職氷河期世代の 活躍がもたらす好影響

- 仕事を通して本人の生まれ持った強みが
引き出されることで、仕事の能力と合わ
さって、職場で欠かすことのできない「人
財」となっています。

就職氷河期世代の 活躍のみちすじ

自立支援プログラムへの参加

本人の状況や
ペースに合わせた
柔軟な環境づくり

非正規職員として採用

コミュニケーション能力や
支援者としての能力が向上

本人の意思確認

継続的に働く意欲、
生活力の向上

正職員への転換

取組内容

- 当法人では、ひきこもり者社会参加・自立支援プログラムを通して、ひきこもり状態にある方への支援を行っています。このプログラムに参加し、当法人に非正規職員として入職した方を、正規職員に転換しました。また、他社(企業)への就職に進んだ人もいます。
- 当該職員のコミュニケーション能力、支援者として寄り添う力等が法人の求める水準まで達した時期と、本人が正規職員への転換を希望する時期が重なったため、処遇向上を行なうこととなりました。

採用に成功した秘訣！

～取組の中で工夫していること～

- 正規職員に転換した当初は、仕事の内容を本人のペースや状況にあわせるよう心掛け、柔軟な環境づくりを図りました。
- 処遇向上を行った後、フォローアップの期間が短かったり、短期間のうちに求めるものの期待が大きくなったりすると、就労を継続していくことに息苦しさを感じる方もいるかもしれません。特に、就労に向けて何らかの支援が必要とされる場合には、寛容的で押し付けのない、‘待ちながらの支援’を継続していくことで、自己肯定感や達成感、自信の醸成をしていくことが重要であると考えています。



この事例のポイントはココ！

**焦らず寛容的な長期サポートで、
法人で活躍する貴重な「人財」へと成長**

【ニットーケイビ株式会社】

従業員の高齢化が進む中、就職氷河期世代の採用で職場が若返り明るい雰囲気



企業概要

【所在地】 愛知県

【事業内容】 サービス業 / 主に施設常駐
警備や鉄道施設の警備等

【従業員数】 145 名



Nitto Security Patrols

会社や工場、学校など様々な人が出入りする場所で、安心して働いたり勉強したりできるよう警備を行っている。



採用の背景

- 列車見張り員を中心とした鉄道施設の工事現場での業務の需要が高まり、その需要を満たすほど十分な人手がなく、年間を通じて採用活動を行っています。
- 若い従業員もいますが、全体として高齢の従業員、特に 60 代の従業員が多い職場です。ほぼ全員が中途採用者です。

就職氷河期世代を 採用したところ

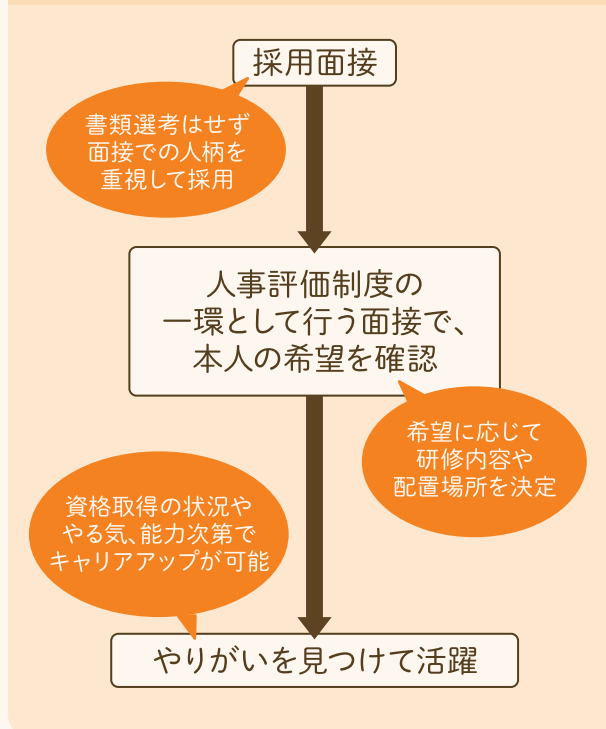


HINT!

就職氷河期世代の 活躍がもたらす好影響

- 当社はかねてより就労環境で苦勞されている方が報われるような環境作りをめざしてきました。就職氷河期世代の方が仕事の中でやりがいを見つけて活躍することは、この目的の実現につながります。
- 就職氷河期世代は社内では若い世代になるので、従業員の平均年齢が少し下がり、職場がぐっと明るくなりました。

就職氷河期世代の 活躍のみちすじ



取組内容

- ハローワークを活用して継続的に求人票を出したり、合同面接会に参加したりしています。就職氷河期世代限定求人を活用することもあります。また、求人特化型の検索エンジンも使っています。
- 事前に履歴書を確認することはせず、面接で人柄等を見て選考しています。
- 全員、正規職員での採用を前提としていますが、家族の介護等でより柔軟な働き方を希望する場合に対応できるよう人事評価制度を設けています。

採用に成功した秘訣！ ～取組の中で工夫していること～

- 現場警備員の階級やステップアップに必要な資格を明確にし、キャリアアップの見通しが立てられるようにしています。ただ、積極的に率先して仕事をこなす人も、自分のペースで仕事をしたいと考える人もいるので、その多様さを尊重しています。
- コミュニケーションを取りながらも過度なストレスにならない仕組みづくりをしたいと考え、人事評価制度を活用することにしました。人事評価制度の一環として行う面接の中で、本人の気持ちや事情などを汲み取るように意識し、会社の都合と本人の希望とのバランスを取りながら双方が納得できる働き方が実現できるよう、話をよく聞くようにしています。



POINT! この事例のポイントはココ！

**キャリアアップの見通しを示しながら、
本人の希望にあうよう多様な働き方の選択肢を提供**

【社会福祉法人山麓会】

就職氷河期世代の採用で、手薄であった 中堅層の人材確保、組織体制を強化



企業概要

【所在地】 大阪府

【事業内容】 医療、福祉 / 介護サービス

【従業員数】 155 名



『ひとり一人の思いを大切に、「安心」「安全」「安定」した生活を実現すること』を法人の理念として掲げている。



採用の背景

- 特別養護老人ホームを運営し、デイサービスセンター、ヘルパーステーション、居宅介護支援センター事業も行っています。
- 介護職が人手不足となっており、人材の確保が難しくなっています。また、介護職員の年齢が高齢化している状況で、60～65歳の世代の職員が退職した際に次の世代を担える人材がおらず、外国人労働者を採用しながら次の組織体制を考えているところです。

就職氷河期世代を 採用したところ

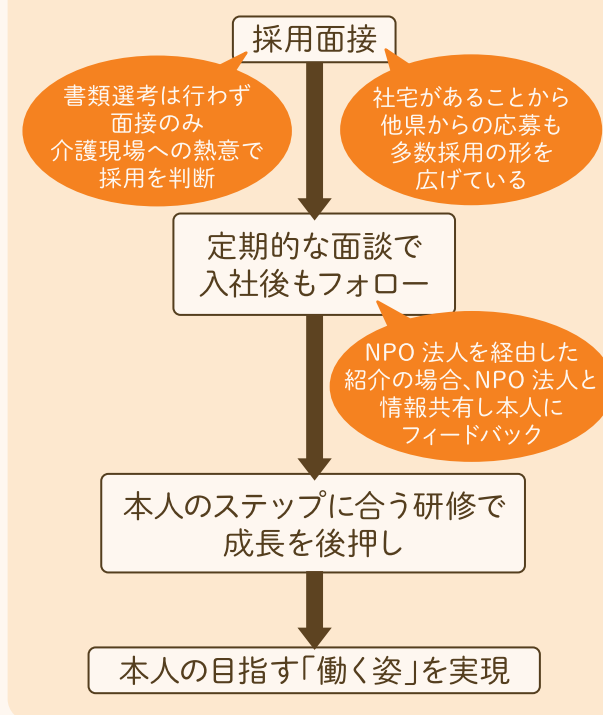


HINT!

就職氷河期世代の 活躍がもたらす好影響

- 就職氷河期世代は、従業員において高年齢層と若手層の中間にあたる層が薄いという課題を解決してくれる人材です。
- 就職氷河期世代として経験した苦労から、社会の中で貢献したいと考えている方も多いと思います。そのような想いが人に寄り添う福祉の仕事と上手くマッチし、活躍につながっています。

就職氷河期世代の 活躍のみちすじ



取組内容

- 採用は、ハローワークを活用したり、自社ホームページで募集したりする他、NPO 法人が実施している就職氷河期世代の方に対して就職と住居をセットで支援する事業にも参加しながら行っています。
- 採用では、書類選考は行わず面接のみで判断しています。また、未経験者・無資格であっても正規職員を前提として採用しています。
- どの職員にも、入社後は2週間に1度の面談を行っています。特に入社後から3か月までは丁寧にフォローしています。

採用に成功した秘訣！

～取組の中で工夫していること～

- 出来る限り長く勤めてもらいたいと考えて採用するものの、本人が無理しすぎることがないように、3 か月程度を目途にこの仕事を続けることが出来るかどうか、自分自身で判断してほしいと伝えています。
- 介護業界はさまざまな勤務形態があり、以前は4交代制のすべての勤務が可能な方のみを正規職員としていましたが、現在は、日勤、夜勤だけを行うという条件でも正規職員の採用を行っています。
- 同じ声掛けをしても、人によってはプレッシャーに感じてしまう場合もあります。就職氷河期世代は、就職活動等で苦労したり辛い経験をしてきた人が少なくない世代なので、そのことを念頭に置き、一人ひとりの考え方を重視しながら声掛けをしています。



POINT!

この事例のポイントはココ！

**NPO法人と連携し雇い入れと共に居住場所を
提供することで、安心して働ける環境を提供**

就職氷河期世代の採用等のQ&A

Q 就職氷河期世代の方を採用したいのですが、どのようにすればよいのでしょうか？

A 労働者の募集・採用に当たっては、原則として年齢制限を設けることはできませんが、就職氷河期世代(35歳以上55歳未満)で正社員雇用の機会に恵まれなかった方を対象とする求人募集を可能としております。就職氷河期世代の方の応募に限定した「限定求人」と就職氷河期世代の方の応募を歓迎する「歓迎求人」があります。
まずはお近くのハローワークにご相談ください。

<参考>

- ・就職氷河期世代限定求人について

<https://www.mhlw.go.jp/content/000595961.pdf>



- ・最寄りのハローワークはこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html



Q 就職氷河期世代を採用することで、企業にどのようなメリットがありますか？

A 就職氷河期世代の方々は、社会経験や人生経験が豊富なため、仕事を安定してこなすことができる即戦力となります。また、人材が不足がちである若手とベテランの間の中堅層が確保でき、組織体制を強化できることがメリットとして挙げられます。
詳細は、本誌の各事例をご参照ください。

Q 就職氷河期世代への支援をまとめて紹介したサイトはありますか？

A 就職氷河期世代の方々への支援をまとめた、特設サイトを開設しています。詳細は「就職氷河期世代活躍支援」特設サイトからご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/



Q 就職氷河期世代の採用等、地域で関係者が協力していると聞きました。
それはどのようなものですか？

A 都道府県ごとに、各都道府県内の就職氷河期世代の支援策を取りまとめ、社会全体で就職氷河期世代の支援に取り組む気運を醸成する「プラットフォーム」を設置しています。
詳細は、本誌の40ページをご参照ください。

Q 就職氷河期世代の方の採用、人材育成や正社員転換を行う場合等に利用できる助成金について教えてください。

A 就職氷河期世代の採用、人材育成や正社員転換を行う際、ご利用いただける主な助成金には以下のものがあります。

- ・特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)
- ・トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)
- ・人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)
- ・キャリアアップ助成金(正社員化コース)

詳しくは本誌36～39ページでご紹介しています。

活躍する就職氷河期世代の声をご紹介します！

1

応募したきっかけ



(女性・50代)

前職で長く非正規職員として勤務していました。正規職員への転換の希望も出していたのですが受け入れてもらえず、引っ越しを機に資格を活かせる正規職員の仕事を探しました。応募した会社がハローワークの就職氷河期世代限定求人を出していたので、それも応募するきっかけとなりました。

親族から人材を募集をしていると紹介を受け、興味を持ちました。当時就いていた仕事は夜勤もあり、このまま続けていくことに健康面の不安もありました。前職の知見を活かせる別の部署での採用が決まりました。



(男性・40代前半)



(男性・30代後半)

地元企業から別の会社に転職し、そこで20年近く働いていましたが、海外への転勤の話が出たことを機に退職。その後、今の会社に転職しました。前職でもフォークリフトを使った作業をしていたため、その経験を活かせる職場を探して今の会社を見つけました。

不況のため、勤務先の工場が突然閉鎖され、退職せざるを得ない状況になりました。子どもの頃から「社会に必要とされる仕事をしてみたい。」という思いが強く、そのような仕事を探したいと思いハローワークの説明会に参加しました。



(男性・30代後半)

2

入社してよかったこと



(女性・50代)

パートタイムで働いていた時の仕事とは内容が異なるため、一から勉強することになりましたが、会社の風通しがよく、人間関係もとてもよいので働きやすさを感じています。今までは月曜日を迎えるのが憂鬱でしたが、今はそういう気持ちは全くありません。

現在は日勤のみの働き方なので、前職での勤務と比べると体力も体調もとても良い状態で働くことができます。また、教育制度が充実しており、資格取得の支援など、会社の中で従業員を育てる制度がしっかり整っていることをありがたいと感じています。業務に必要な資格であれば会社からのサポートがあり、在宅における通信教育の補助なども行ってくれます。現在、会社からのサポートを受けながら資格取得に向けて勉強しているところです。



(男性・40代前半)



(男性・40代前半)

仕事を通して、利用者の方からお礼を言ってもらえる時があります。そのような時、自分が必要とされていると感じ、自信になり、自分も元気になります。そして、仕事のやりがいにもつながっていきます。自分自身が人と接することが好きなことと、今とは別の業界でしたが、前職にて培ったコミュニケーションスキルが、現在の仕事内容とマッチしていると感じています。

3

入社後の苦労やそれを克服した方法



(女性・50代)

今の仕事は前職とは全く異なる内容なので、特に仕事を覚えるまでに苦労しましたが、上司や同僚に一つ一つ教えてもらいながら乗り越えることができました。サービス利用者に対しても上司や同僚に対しても、コミュニケーションをとる際には、話をよく聞くことを心がけました。的確に相手のニーズを把握し、それに応えられるよう、今も意識しています。

勤務している施設にさまざまな状況の利用者がいるので、最初は仕事を続けていくことに対して少し不安を感じることもありましたが、一緒に入社した同僚や先輩に相談したり、利用者からお礼を言ってもらえたりしたことによって、自信をつけることができ、不安が減っていきました。



(男性・40代前半)



(男性・40代前半)

専門性が異なる各支店の業務を把握することが求められる部署に採用されました。前職とは異なる業務であり、また、コロナ禍で現場に行くこともできず、各支店の業務を理解することに苦労しました。そこで、週に1回の報告会に長く時間かけて、業務を行う上で苦労している点等について、上司に自分から相談することを心がけました。

前職での経験を生かしてフォークリフトで物資の運搬を行っていますが、運ぶものが異なると操縦する上での感覚も異なります。今の職場で改めて教えてもらったことをなるべく忠実にやるよう心掛け、徐々に慣れてきているところです。



(男性・30代後半)

このように、職場で活躍する就職氷河期世代の人材を採用することで、企業の成長へとつなげていきましょう！

就職氷河期世代の採用や処遇向上を行う際に活用できる制度(助成金等)の紹介

1. 各種助成金

※助成金制度は2022年4月時点の内容

1

特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）

概要

いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な方をハローワーク等の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成されます。

主な支給要件

雇入れ日において [1] から [4] のいずれにも当てはまる方を、ハローワークまたは職業紹介事業者などの紹介により正規雇用労働者として新たに雇用する事業主に助成金を支給します。

[1] 雇入れ日時点の満年齢が 35 歳以上 55 歳未満の方

[2] 雇入れの日の前日から起算して過去 5 年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、雇入れの日の前日から起算して過去 1 年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方

[3] ハローワークなどの紹介の時点で失業しているまたは非正規雇用労働者である方であつ、ハローワークなどにおいて、個別支援等の就労に向けた支援を受けている方

[4] 正規雇用労働者として雇用されることを希望している方

支給額

本助成金は、対象期間を6ヵ月ごとに区分し、一定額を支給します。支給額は企業規模に応じて1人あたり下表のとおりです。

企業規模	支給対象期間	支給額		支給総額
		第 1 期	第 2 期	
大企業	1 年	25 万円	25 万円	50 万円
中小企業	1 年	30 万円	30 万円	60 万円

※ 助成金の詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158169_00001.html

特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)

検索



2

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

概要	職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用した場合に助成するものであり、それらの求職者の適性或業務遂行可能性を見極め、求職者および求人者の相互理解を促進すること等を通じて、その早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。
主な支給要件	受給するためには、対象労働者[※]を次の要件によって雇い入れること等が必要です。 ● ハローワーク・紹介事業者等に提出された求人に対して、ハローワーク・紹介事業者等の紹介により雇い入れること ● 原則3か月のトライアル雇用をすること ● 1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度かつ30時間以上であること ※ 55歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者 等
支給対象期間	トライアル雇用に係る雇入れの日から最長3か月間を対象。 支給対象期間中の各月の月額合計額をまとめて1回で支給。
支給額	トライアル雇用労働者1人につき月額4万円。

※ 助成金の詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/newpage_16286.html

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

検索



3

人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）

概要

有期契約労働者に対して正社員転換又は処遇改善を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合に賃金と訓練にかかった経費の一部を助成するものです。

主な支給要件

主な事業主要件／労働者要件は以下のとおりです。

[1] 支給対象事業主

- ・ 訓練期間中の訓練受講者に対する賃金を適正に支払っている事業主であること
- ・ 労働局が行う実地調査に協力する事業主であること など

[2] 支給対象労働者

- ・ 訓練を実施する事業主に従来から雇用されている、または新たに雇い入れられた有期契約労働者等であること
- ・ 訓練を実施する事業主の事業所において、訓練の終了日または支給申請日に雇用保険被保険者であること など

支給額

訓練ごとに以下の助成が受けられます。

なお、〈〉は生産性の向上が認められる場合の額、()内は大企業の額です。

	賃金助成	経費助成	実施助成
一般職業訓練	1人1時間当たり 760〈960〉円 (475〈600〉円)	・ 正社員化した場合 70%〈100%〉 ・ 非正規の場合 60%〈75%〉	—
有期実習型訓練	同上	同上	10〈13〉万円 / 人 (9〈12〉)万円 / 人

※ 助成金の詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）

検索



概要	有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換（派遣労働者の場合は正社員として直接雇用）を実施した事業主に対して助成する制度です。
主な支給要件	● 非正規雇用労働者を正社員転換する制度（※）を就業規則等に規定していること ※ 派遣労働者を直接雇用する場合は、正社員として直接雇用する制度 ● 非正規雇用労働者として、6か月以上継続して雇用（※）していること ※ 派遣労働者の場合は6か月以上の派遣期間が必要 ● 正社員として6か月分の賃金を支給したこと ● 転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金と比較して、3%以上増額させていること など
支給額	有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に助成が受けられます。 なお、〈〉は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）内は大企業の額です。 有期 → 正規：1人当たり 57 万円〈72 万円〉 （42 万 7,500 円〈54 万円〉） 無期 → 正規：1人当たり 28 万 5,000 円〈36 万円〉 （21 万 3,750 円〈27 万円〉）

※ 助成金の詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

検索



2. 都道府県プラットフォーム 就職氷河期世代専門窓口

社会全体の
気運を高める取組

都道府県プラットフォーム

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協同スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを都道府県ごとに形成しています。

※各都道府県プラットフォームのページは厚生労働省ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/helpdesk/



就職氷河期世代の
安定就職を支援する取組

就職氷河期世代専門窓口

全国の主要なハローワーク92カ所に、就職氷河期世代の方々の安定就職を支援するための、就職氷河期世代専門窓口が設置されています。

※ 詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181329_00002.html



