

**北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム
事業実施計画書**

令和2年9月

北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム

目次

第1	趣旨	1
第2	実施期間	1
第3	現状と課題	1
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）	2
2	長期にわたり無業の状態にある方	3
3	社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方（ひきこもりの方等）	3
第4	目標・主な取組等	4
1	不安定な就労状態にある方	4
(1)	目標	4
(2)	主な取組等	5
(3)	取組に係るK P I	7
2	長期にわたり無業の状態にある方	8
(1)	目標	8
(2)	主な取組等	8
(3)	取組に係るK P I	8
3	社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方（ひきこもりの方等）	8
(1)	目標	8
(2)	主な取組等	9
(3)	取組に係るK P I	9
4	対象横断的な取組	9
(1)	目標	9
(2)	主な取組等	9
第5	推進体制・進捗管理方法	10
第6	市町村プラットフォームとの連携	10
第7	その他	10

第1 趣旨

バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期（概ね平成5年から平成16年）に学校卒業期を迎えた、いわゆる「就職氷河期世代」¹においては、卒業時、不安定な就労や無業に移行したこと、本来の希望と乖離した条件等で就職せざるを得なかったことによる早期離転職などが端緒となり、今なお、不安定就労等を余儀なくされている方も少なくない状況にある。

こうした状況を踏まえ、令和元年5月、厚生労働省においては、「就職氷河期世代活躍支援プラン」（以下「厚労省支援プラン」という。）が策定され、6月には、「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月閣議決定）において「就職氷河期世代支援プログラム」が示されたところであるが、就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足、加齢に伴う様々な就業制約等。）を踏まえつつ、その実効性を高めるためには、官民共働による一元的な推進体制を構築し、これら世代への支援に社会全体で取り組む気運を醸成することが必要である。

このため、厚労省支援プラン等も踏まえて、北海道域における就職氷河期世代の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、北海道労働局、北海道をはじめ、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。）、北海道内の経済団体、労働団体、支援団体等を構成員とする「北海道就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「北海道PF」という。）を令和2年7月20日に設置した。

ついでには、北海道PFとして「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、道内の気運を醸成し、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9月28日から令和5年3月31日までとする。

第3 現状と課題

厚労省支援プランによると、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

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

別的で多様であるとされている。

北海道 PF では、次の共通認識を持って、支援策を展開する。また、施策の展開に当たっては、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。

- ・この世代の方々が置かれている状況は、新卒一括採用や長期雇用を重視する日本的雇用慣行と当時の景気低迷があいまって特定の世代に不利益をもたらした構造要因によるところが大きいことを理解しつつ、その活躍支援に積極的に取り組む必要がある
- ・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が必要である

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）

北海道における「不安定な就労状態にある方」（35歳～44歳）は23,300人（人口比3.4%）²とされており、全国平均（人口比3.1%）並みの状況にある。

これまで、ハローワークと北海道就業支援センター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道内の求職者の方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。

この世代の特徴としては、

- ・正社員としての就業が困難であったことから、若年期に企業内訓練を通じたスキル形成が図られず、継続就業に課題を抱える方が多い
- ・企業側から「根気がなくいつ辞めるかわからない、年齢相応のスキルがない」との先入観を持って評価される場合もあり、正社員化に向けてのハードルが高い
- ・本人のあきらめ（自己責任論、無力感、資力他）により他人に援助を求めない方も多く、支援機関による適切な支援に繋がりにくい

といったことが挙げられる。

このため、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

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

「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。

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。

また、この世代の非正規労働者の方々は、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を強く受けている可能性が高い。就労は単に生活の糧を得る手段ではなく、地域と人々をつなぐものであり、この世代の働きづらさを抱える方々が就労の場から切り離され孤立することを防止し、生活を維持・安定させるための支援を行うことが重要である。

2 長期にわたり無業の状態にある方

北海道における「長期にわたり無業の状態にある方」（35歳～44歳）は18,493人（人口比2.7%）³とされており、全国平均（人口比2.3%）よりやや高い状況にある。

これまで、国と道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。また、支援対象者のご家族の方の交流の場を設けるなど家族向けのセミナーも提供してきている。

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できるように、令和2年4月からは支援対象者の対象年齢がこれまでの39歳までから49歳までに引き上げられている。

今後も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。

3 社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方（ひきこもりの状態にある方、生活困窮に陥っている方など）

国が実施した調査結果から推計すると、本道の15歳から64歳のひきこもりの方は、約4.7万人に上る⁵。

³ 出典：脚注2と同じ。

⁴ 「ひきこもり」とは、仕事や学校に行かず、かつ家族以外の人と交流をほとんどせずに、6ヵ月以上にわたって概ね家庭にとどまり続けている状態。（出典：厚生労働省「ひきこもりの評価・支援に関するガイドライン」）

⁵ 平成27年12月内閣府「若者の生活に関する調査（ひきこもりに関する実態調査）」
平成30年12月内閣府「ひきこもりに関する調査」
上記調査結果を基に、道内人口で按分

道内のひきこもり当事者団体によれば、就労からひきこもり状態に至るに際しては、職場の人間関係での悩みが主な原因となっており、自信や意欲を失い、人間関係で心に痛手を負った方々も多く、ひきこもり当事者が社会とつながりながら地域生活を生きやすく送るためには、個々の状況に合った支援を行うほか、居場所の確保や市町村プラットフォームの取組を行うことも重要である。

ひきこもり等の方の社会参加を支援するため、道が平成21年に設置した北海道ひきこもり成年相談センターのほか、札幌市ひきこもり地域支援センター、各市町村、自立相談支援機関などで相談に応じている。

北海道ひきこもり成年相談センターでは、ひきこもり本人又は家族等からの電話、来所、メール、訪問等による相談に応じるほか、相談内容等に応じた適切な支援を行うことができるよう、医療・保健・福祉・教育・労働機関等とのネットワークの構築、研修会開催などによる技術的支援等に取り組んでいる。また、道立精神保健福祉センター、保健所においても青年期親の会などの親（他家族を含む）を対象としたグループ支援も行っている。

さらに、各市町村でも相談に応じているが、ひきこもりの方は潜在化しやすく、支援機関や相談窓口につながらない、ひきこもり期間の長期化により問題が複雑化するなどの課題があり、様々な分野の支援機関が連携して支援を進めることが重要であることから、人材の育成、連携関係の構築などの取組を強化し、対象者にとって身近な相談対応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、北海道PF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⁶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北海道の支援対象者規模に置き換えると12,900人⁷となる。これを

15～39歳人口134.6万人（総務省：国勢調査（平成27年））×有効回答数に占める割合1.57%=2.1万人
40～64歳人口178.7万人（総務省：人口推計（平成30年10月））×有効回答数に占める割合1.45%=2.6万人

⁶ 「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）

支援対象者としては、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（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。

⁷ 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」北海道23,300人／全国541,700人×100≒4.3%

目安として、北海道においても、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⁸。

また、クラウドソーシング⁹による副業や起業等、多様な働き方を希望する方への支援体制の確立に向けて取り組んでいく。

(2) 主な取組等

【支援対象者の実態把握】

就職氷河期世代で不安定な就労状態にある方の特性分析等を行い、「ナッジ」¹⁰を活用した就職氷河期世代の行動変容に有効な手法を明らかにするための調査を計画初年度に実施する。(道)

【相談支援】

ア 札幌わかものハローワーク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。必要に応じ、担当職員が、企業面接や紹介する他の支援機関に同行するなど、伴走型の支援を行う。(労働局)

イ 「北海道就業支援センター(ジョブカフェ・ジョブサロン北海道)」に就職氷河期世代専門カウンセラーを配置するとともに、関係機関と連携してカウンセリング、各種セミナー、職場体験等による就職支援を実施する。(道)

ウ 35歳以上55歳未満で不安定就労期間が長い方等に対し、民間企業のノウハウを活かした成果連動型の委託事業「不安定就労者再チャレンジ支援事業」により、教育訓練から、就職あっせん、職場定着支援を実施し、安定就職に結びつける。札幌市、函館市、旭川市、帯広市で実施する。(労働局)

エ 札幌市就業サポートセンター及び各区あいワークの就労相談窓口において、多様なニーズにあわせた就職支援を行うほか、就職氷河期世代を対象としたセカンドキャリアセミナーを実施する。(札幌市)

【職業能力開発等に向けた支援】

ア 道内8カ所のMONOテク(高等技術専門学院)において、入校に当たり、

30万人(国の目標)×4.3%=12,900人(北海道の3年間の目標)

⁸ 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。

⁹ 群衆: Crowdと業務委託: Sourcingを組み合わせた造語

¹⁰ 行動インサイト(対象者の立場で、対象者のどのように思っているかという視点)の活用による「人々が自分にとってより良い選択を自発的に取れるように手助けする政策手法」

これまで「35歳未満」としていた「自己推薦選考（志望理由書と面接で選考）」の年齢制限を廃止するとともに、令和2年度から、一部の訓練科に、既卒者が入校しやすい「1年生課程」を併設し、専門的な技術や技能を身につけて就職しようとする方に職業訓練を実施する。（道）

イ 離職者等の再就職の促進を図るため、民間教育訓練機関に委託し職業訓練を実施、併せて、企業実習を組み合わせた実践的な職業訓練を実施する。

（道）

ウ 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¹¹や非正規雇用労働者など在職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）

エ 生活福祉資金の貸付により、技能修得に向けた訓練期間中の生計を維持するための支援を行う。（北海道社会福祉協議会）

オ 就職氷河期世代を含めた全世代を対象に、各種資格の取得支援をするため、通学及び通信講座を実施する。（札幌市）

【マッチング支援】

ア 札幌圏のハローワーク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）

イ 就職氷河期世代の不安定就労者を含む未就職者等の正社員化に向け、「座学と就業体験の一体的実施」や「合同企業説明会」を実施する。（道）

ウ 札幌わかものハローワーク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 「北海道就業支援センター（ジョブカフェ・ジョブサロン北海道）」に就職氷河期世代専門カウンセラーを配置するとともに、関連機関と連携してカウンセリング、各種セミナー、職場体験等による就職支援を実施する。

（道）※再掲

オ キャリアコンサルティング等の就職支援、就職あっせん及び長期的な職場定着支援を一体的に実施し、安定した正社員就職を実現する「不安定就労者再チャレンジ支援事業」を実施する。（労働局）再掲

¹¹ いわゆる兼業者で、本業も副業も雇用されている者。

- カ 非正規労働者や正社員経験が少ない求職者等を対象として、社会人基礎力等を学べる座学研修と、企業と労働者の長いマッチング期間を設ける給付金付き職場実習を一体的に行うワークトライアル事業を実施する。（札幌市）
- キ 就労意欲のある就職氷河期世代を正規雇用につなげるため、マッチングイベント（合同企業説明会）を開催する。（経済産業局）

【地域の企業向けの支援】

- ア 就職氷河期世代の正社員就職・正社員転換の促進に資するよう、道内の中小企業等への専門家派遣による個別支援に取り組むほか、就職氷河期世代限定求人や職場体験の活用呼びかけなど必要な周知・啓発を実施。（道）
- イ 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、道、札幌市）
- ウ 企業の経営者及び管理者を対象に、就職氷河期世代の採用や活躍についての理解を促進させ、就労意欲ある人材を正規雇用につなげることを目的としたセミナーを実施する。（経済産業局）
- エ ア及びイの周知に用いる企業向けのわかりやすいリーフレットを作成する（労働局、道）

【支援機関間の連携】

- ア ハローワークにおいて、「北海道就業支援センター（ジョブカフェ・ジョブサロン北海道）」や自立支援機関等、関係機関との求職者支援に係るケース会議を積極的に実施する。また、ケース会議で把握された課題の解決を図るために必要な対応を行う。（労働局、道）

（３）取組に係るKPI¹²

- ・正社員就職件数について、今後３年間で12,900件以上を目指す¹³。
- ・就職氷河期世代の北海道就業支援センター利用数について、今後３年間で7,187件以上を目指す。

¹² 重要業績評価指標（Key Performance Indicator）の略。目標の進捗を把握するための指標。

¹³ 実績については、北海道労働局における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）」の正社員就職件数により把握する。

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、当事者やご家族の希望に応じ、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支援、職場体験・就職支援、定着・ステップアップ事業体制を整備する。（労働局）

【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）

【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、経済団体）

(3) 取組に係るKPI

- ・就職氷河期世代を含めたサポステの新規登録者について、今後3年間で2,700人以上を目指す。

3 社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方（ひきこもりの状態にある方、生活困窮に陥っている方など）

(1) 目標

ひきこもりの状態にある本人又はその家族等、生活困窮に陥っている方（以下「対象者」という。）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、対象者が、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 対象者にとって身近な地域での相談・支援の充実を図るため、市町村や自立相談支援機関などの関係機関を対象とした、人材の育成のための取組を強化する。(道)

イ 道や市の自立相談支援機関において継続的に訪問等を行うアウトリーチ支援員の配置など相談支援の強化に努めるとともに、直ちに就労する準備が整っていない方への支援を行う就労準備支援事業の実施など、ひきこもり家庭に対する支援を進める。(道、市)

【地域でのネットワーク形成】

ア 福祉と就労をつなぐ市町村プラットフォームの形成に向け、好事例の紹介など、市町村支援を図る。(労働局、道)

イ 対象者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。(道、市町村)

(3) 取組に係るKPI

- ・ 道内全市町村で相談窓口を明確化し、住民への周知の徹底を目指す。
 - ・ 国においては、就労準備支援事業を令和4年度から全ての自治体で実施することとしており、道内においても就労準備支援事業の実施を目指す¹⁴。
- (道、市)

4 対象横断的な取組

(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取組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、北海道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

¹⁴ 2020年7月現在では、19市。なお、町村部については道が実施主体となっており、2020年度、2総合振興局管内で実施予定。

醸成を図るため、委託事業「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援」を実施する。（北海道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¹⁵。（労働局、道）

ウ 道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、道）

第5 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、北海道PF事務局において進捗状況の把握及び管理を行い、北海道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6 市町村プラットフォームとの連携

北海道PFは、主に社会参加に向けた支援を必要とする方に対する支援に取り組む市町村プラットフォームの設置促進のため、想定構成員が加入し、ケース会議を行っている既存の会議体等の調査を行う。

また、市町村プラットフォームの効果的かつ円滑な運営のために、市町村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7 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、北海道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。

なお、事業実施計画の記載のうち、労働局、道及び市町村の取組に係る記載については、今後の予算審議等の状況により修正・変更等があり得る。

¹⁵ 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。