

茨城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

令和2年12月

# 目次

はじめに.....	1
第1 実施期間.....	2
第2 現状と課題.....	2
1 不安定な就労状態にある方.....	2
2 長期にわたり無業の状態にある方.....	2
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） ....	3
第3 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.....	4
(3) 取組に係るK P I .....	6
2 長期にわたり無業の状態にある方.....	6
(1) 目標.....	6
(2) 主な取組等.....	6
(3) 取組に係るK P I .....	7
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） ....	7
(1) 目標.....	7
(2) 主な取組等.....	7
(3) 取組に係るK P I .....	8
4 横断的な取組.....	8
(1) 目標.....	8
(2) 主な取組等.....	8
第4 推進体制・進捗管理.....	8
第5 地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業の実施.....	8

## はじめに

(茨城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策定趣旨)

就職氷河期世代（概ね平成 5 年から平成 16 年に学校卒業期を迎えた世代を指す。以下同じ。）は、現在 30 代半ばから 40 代半ば<sup>1</sup>に至っています。こ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、正規雇用を希望しながらも、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている方、長期間無業の状態にある方、社会参加に向けた丁寧な支援を必要とする方が、全国に 100 万人程度いるものと見込まれており、それぞれが様々な課題に直面している状況となっています。

これらは、個々人やその家族だけの問題ではなく、社会全体で受け止めるべき課題であり、我が国の将来に関わる喫緊の課題であることから、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「就職氷河期世代支援プログラム」（以下「プログラム」という。）を取りまとめました。プログラムでは、就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援による正規雇用化など同世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに具体的な数値目標を立てて 3 年間で集中的に取り組むこととしています。

さらに、3 年間の取組により、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こととされています。

本県においては、令和 2 年 8 月 7 日に県内の関係機関・団体等を構成員とする、「茨城就職氷河期世代支援プラットフォーム」（以下「茨城 P F」）という。）を設置し、就職氷河期世代への支援に係る課題やニーズについての認識を共有し、今後の支援等について意見交換をすることを通じて、同世代の支援に関する社会の関心を高めることとしています。また、就職氷河期世代の中には配慮すべき様々な課題を抱える方がいること等を踏まえ、画一的ではなく、地域の創意工夫も生かし、一人ひとりの事情や地域の実情に即した支援を構築し、積極的に届けていくこととしています。

---

<sup>1</sup> 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。

## 第1 実施期間

令和2年12月7日から令和5年3月31日までとする。

## 第2 現状と課題

「就職氷河期世代支援プログラム」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、それぞれの状態におかれた方の中でも、就職や社会参加に向けて抱える課題は、極めて個別的で多様であるとされている。

よって、個々人の状況を的確に捉え、生活している地域の実情などを踏まえ、一人ひとりの状況に応じたきめ細かい支援メニューを積極的に届けていくことが重要である。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

本県における「不安定な就労状態にある方」（35歳～44歳）は15,100人（人口比3.9%）とされており、全国平均（人口比3.1%）より高い状況にある<sup>2</sup>。

これまで、ハローワークといばらき就職支援センター等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を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、こうした状況に鑑み、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、個々の支援対象者に置かれた状況に応じたきめ細や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

本県における「長期にわたり無業の状態にある方」（35歳～44歳）8,623人（人口比2.2%）とされており、全国平均（人口比2.3%）より低い状況にある<sup>3</sup>。

---

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> 出典：脚注2と同じ

「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していない者で、卒業者かつ通学しておらず、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。

これまで、県内3か所の「地域若者サポートステーション（以下、「サポステ」という。）」において、一定期間無業状態にある15歳～39歳（令和2年度より49歳まで拡充）の方の職業的自立に向けた支援（具体的には、個別相談、コミュニケーション能力向上のためのプログラム、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、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、サポステ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）

ひきこもりの方の社会復帰を支援するため茨城県が民間支援団体へ委託して実施しているひきこもり相談支援センターでは、令和元年度に1,717件の相談に応じている。さらに、県内各地の市町村や自立相談支援機関においても、ひきこもりの方や生活困窮者など社会参加に向けた支援が必要な方の相談に応じている。

しかしながら、就労、就学、福祉的支援、医療機関での治療など、相談者のニーズや状態がそれぞれ異なっており、様々な分野の支援機関が連携して支援していくことや支援メニューを増やすことなどが課題となっている。

このため、人材の育成、ネットワークの構築などの取組を強化し、身近な市町村をはじめ、地域における相談支援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、ご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アウトリーチによる支援の充実を図る必要がある。

(参考)

就職氷河期支援プログラム対象者数推計 (単位：人)

	35～44歳人口	①不安定な就労状態にある方 (人口比)	②長期にわたり無業の状態にある方 (人口比)	対象者計 ①+② (人口比)
茨城県	387,100	15,100 (3.9%)	8,623 (2.2%)	23,723 (6.1%)
全国	17,306,000	541,700 (3.1%)	391,660 (2.3%)	933,360 (5.4%)

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

※上記推計においては、ひきこもりの方など社会参加に向けた支援を必要とする方は、対象者個人ごとに抱える事情や状態が異なり、就労を目指すことが必ずしも本人にとって望ましいとは限らず、就労支援の対象として数量的にとらえることに、そもそもなじまないことから推計対象としていない。

### 第3 目標・主な取組等

現状と課題を踏まえ、茨城PFとして今後、以下の通り目標を掲げ、取り組みを推進していく。

#### 1 不安定な就労状態にある方

##### (1) 目標

就職氷河期世代で不安定な就労状態にある方等への支援を強化し、正規雇用者を3年間で7,500人増やす※ことを目標とする。

併せて、職場定着に向けた支援を実施し、安定就労の実現を目指す。

※国の目標<sup>5</sup>に準拠

##### (2) 主な取組等

〈相談・マッチング支援〉

ア ハローワーク水戸及びハローワーク土浦に就職氷河期世代支援窓口「ミドル世代支援コーナー」を設置し（令和2年1月6日に先行設置）、専門担当者で構成する就職支援チームによる伴走型支援を実施する。

また、就職氷河期世代を対象とした限定求人、歓迎求人の開拓・確保及び同世代の不安定就労者・無業者に対する就職支援について県内ハローワーク全体として取り組む。【労働局】

イ ハローワーク水戸、ハローワーク日立及びハローワーク土浦、ハローワーク龍ヶ崎に設置している臨床心理士等による巡回相談窓口において、就職氷河期世代に対する心理面を中心とした相談支援を行う。【労働局】

ウ 民間事業者のノウハウを活かした就職支援等を行う。【労働局】

---

<sup>5</sup> 「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年間の取り組みにより、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。

エ いばらき就職支援センターにおいて、就職氷河期世代を対象とした就職相談、キャリアカウンセリング等を実施するとともに、専任のキャリアカウンセラーを配置することにより、正社員就職を支援する。【県】

オ 県内企業等とのマッチングイベント（企業説明会、就職面接会、職場見学会・体験会、セミナー等）を実施する<sup>6</sup>。

【経済団体、業界団体、経済産業局、労働局、県】

#### 〈職業能力開発等に向けた支援〉

ア 正規雇用化等の安定雇用に有効な資格取得等に資するカリキュラムや短期間（1から3か月）での資格取得と職場見学会等を組み合わせた「出口一体型」の職業訓練「短期資格等習得コース」を実施する。【労働局、業界団体】

イ 求職者支援訓練について、就職氷河期世代や非正規雇用労働者など、安定就労を目指す方々へ実践的な技能を習得し就職に直結する資格を取得できる、介護分野などの「実践コース」について、訓練時間を短縮（現行3か月以上を2か月以上とする）したコースを設定する。【労働局、機構】

ウ 県立産業技術短期大学校及び県立産業技術専門学院（5か所）において、企業が求める即戦力となりうる専門知識・技能を習得するための職業訓練を実施する。【県】

エ ハローワーク等で求職申込を行っている離職者等を対象に正社員再就職に向けた支援を行うため、専修学校などに委託して職業訓練を実施する。【県】

オ 技能取得経費及びその期間中の生計を維持するために必要な経費等を対象とした生活福祉資金<sup>7</sup>の活用の周知を図る。【社会福祉協議会】

#### 〈職場定着支援〉

ア 早期離職（安易な離職や不本意な離職等）の防止に向け、就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、労働団体、業界団体、支援機関、労働局、県】

イ ハローワーク水戸及びハローワーク土浦の就職氷河期世代支援窓口「ミドル世代支援コーナー」において、就職者及び企業への定期的な状況確認、必要な調整等を行い、職場定着に向けた伴走型の支援を実施する。【労働局】

<sup>6</sup>それぞれの機関・団体での後援・共催を含む。

<sup>7</sup>低所得者等を対象とした生活再建のための資金等を貸し付ける制度。

〈企業向けの取組〉

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、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ついて、連携して取り組む。また、企業内での正社員転換等の取り組みを促進するため、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ついて、連携して取り組む。【経済団体、業界団体、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、業界団体、労働局、県】

ウ ハローワーク水戸にコーディネーターを配置し、経済団体の協力の下、求人者、求職者等の関係者・当事者のニーズを踏まえた職場体験・職場実習機会を確保する。【労働局、経済団体】

(3) 取組に係るK P I

○正社員就職件数について、今後3年間で6,000件以上を目指す<sup>8</sup>。

○企業内の正社員転換数について、今後3年間で1,500件以上を目指す<sup>9</sup>。

2 長期にわたり無業の状態にある方

(1) 目標

サポステを中心に、利用者やその家族の希望に応じ、就労その他の職業的自立に繋げることを目指す。

(2) 主な取組等

〈相談支援〉

ア サポステの支援対象年齢がこれまでの39歳までから49歳までに拡大されたことを受け、新たな年齢層を含めた就職氷河期世代の無業者に対して、必要な支援を届けるための周知を図る。【サポステ、労働局、県】

イ サポステとハローワークの連携を強化し、両者が持つ専門的知見や支援メニューの活用により、支援対象者の就職による職業的自立の実現に向けた支援を実施する。【サポステ、労働局、県】

---

<sup>8</sup>実績については、ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついた不安定就労者・無業者（35～54歳）といばらき就職支援センターでの正社員就職決定者（35～54歳）の合計により把握する。

<sup>9</sup>実績については、茨城労働局のキャリアアップ助成金による正社員転換数（35～54歳）により把握する。



〈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。

【サポステ、労働局、県、経済団体、業界団体】

〈職場定着への支援〉

ア ハローワークやサポステによる電話や企業訪問等による就職後の定着サポート、仕事のステップアップ相談を実施する。【サポステ、労働局、県】

### (3) 取組に係るKPI

○就職氷河期世代を含めたサポステの支援による就職件数について、今後3年間で282人以上を目指す。

## 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

個々人の状況やニーズを把握し、家族を含めた継続的な支援を各地域で実施していく体制を整備し、すべての方が社会とつながりながら生活することを目指す。

### (2) 主な取組等

〈支援対象者の把握、相談体制の充実〉

ア 茨城県ひきこもり相談支援センターや自立相談支援機関等でのひきこもり相談により、ひきこもり状態にある方の実態やニーズを把握する。【県】

イ ひきこもり状態にある方やその家族が、お住まいの地域で容易に相談できる環境を整備するために、市町村への相談窓口設置の働きかけや関係機関での相談窓口を明確化した上で、広報等により住民への周知を図る。【県・市町村】

ウ 市町村や支援機関などの職員の資質向上を目的としたひきこもり支援研修を企画し、人材の育成に取り組む。【県】

〈一般就労に向けた日常生活自立・社会自立・就労自立のための支援〉

ア 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を茨城県及び7市（古河市・石岡市・牛久市・つくば市・ひたちなか市・筑西市・かすみがうら市）で実施する。【県・市】

<sup>11</sup> 主に、社会参加に向けた支援を必要とする方の支援プラン作成等に関する情報共有や対応方針の検討等を行う場としての機能を持つ。個別ケースの支援プランの作成のために関係者が集う既存の会議体（支援調整会議、地域ケア会議）等を想定。

〈地域ネットワークの形成・活用〉

ア 福祉と就労をつなぐ地域におけるネットワーク<sup>11</sup>を活用するとともに、市町村プラットフォームの設置を促進し、各地域における福祉機関と就労支援機関等の連携を強化する。【労働局、県】

(3) 取組に係るKPI

○県内全市町村で相談窓口を設置し、住民への周知の徹底を目指す。

4 横断的な取組

(1) 目標

第3の1から3に記載した各種の取り組み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、取り組み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、茨城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り組みを推進する。

(2) 主な取組等

ア 支援対象者やその家族等に対し、各構成員が有する様々なルートを通じて各種支援策の周知を行う。【全構成機関】

イ 茨城PFにおける取組の成果把握のためのデータや支援事例等の収集・整理に努め、茨城PFで共有する。【労働局、県】

第4 推進体制・進捗管理

事業実施計画の効果的な推進を図るため、茨城PF事務局（労働局、県）において、各取り組み等の進捗状況の把握及び管理を行い、茨城PFの会議に報告の上、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5 地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業の実施【別表】

