

就職氷河期世代活躍支援「かごしまプラットフォーム」第2回会議 議事録

令和2年11月11日(水)

開会に先立ち、司会進行役の横溝鹿児島労働局職業安定部長より、出席予定者の鹿児島県中小企業団体中央会の永田専務理事は所用により、欠席であることを述べる。

【開会】10:00

司会進行役による開会の宣言。

【主催者挨拶】10:00

開会にあたり、三輪鹿児島労働局長より挨拶。

「本日は、お忙しい中お集まりいただきありがとうございます。また、日頃より、鹿児島労働局の業務運営にご理解とご協力をたまわり、この場を借りて厚くお礼申し上げます。

就職氷河期世代活躍支援「かごしまプラットフォーム」につきましては、今年度第一四半期で第1回会議を開催する予定としておりましたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりまして、文書開催としたところであります。

さて、本日の会議でございますが、昨年5月29日に取りまとめられた「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づき、都道府県ごとに関係機関を構成員として、都道府県内の就職氷河期世代の活躍支援策を取りまとめ、進捗管理等をする「都道府県レベルのプラットフォーム」について、このプラットフォームで具体的にどう取り組んでいくかということ、かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン(案)という形でまとめましたのでご審議いただきたいと思います。

この支援プラン(案)では、就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後のニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により活躍の場を更に広げられるよう令和5年3月31日までの約3年間、計画的、集中的に取り組むべき内容が盛り込まれていますが、他方で、就職氷河期世代の方々は、それぞれに事情が多様であり、息長く支援していく必要がある場合も十分に想定されます。

今後、このプラットフォームを通じて、社会全体の気運醸成や好事例の横展開を図りつつ、全構成員一丸となって継続的な取り組みを推進できればと考えております。

また、この支援プランによって、支援の対象となっている方々が、様々な形での社会参加が可能な、開かれた社会を作っていくことが、本質的な到達点であると考えます。

この支援プラン(案)に基づく取り組みを通じ、この到達点に少しでも近づくことを期待しまして、冒頭の挨拶とさせていただきます。

本日は、よろしく申し上げます。

その後進行役より、事務局の鹿児島労働局のほか13の機関・団体の方々が出席しており、本来ならば出席者の紹介をするべきところだが、出席名簿をもって紹介に代えさせていただく旨説明。

さらに本日の会議はマスコミフルオープンで、配布資料についても公開してよろしいか出席者に伺い、了承された。

【議題（1）】10：04

\*司会より（1）就職氷河期世代活躍支援「かごしまプラットフォーム」設置要領の改訂について、事務局に説明を求めた。

●事務局の鹿児島労働局地頭訓練室長より説明。

「鹿児島労働局訓練室長の地頭です。本日はよろしくお願ひいたします。

それでは、「就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム設置要領の改定案」についてご説明させていただきます。

設置要領につきましては、文書開催となりました第1回プラットフォームの際に御提示したところですが、初めての顔合わせとなります今回、あらためてご提示及び今回改訂している部分のご説明をさせていただきます。

前回のご提示から、ご意見をいただき変更した部分ですが、まずは、2ページ

目の「3各構成委員の役割」の「（2）経済団体、労働団体等」の部分ですが、「イベント等で就職氷河期世代の積極的採用」としていたところ、より明確にするため、「採用イベント等で就職氷河期世代の積極的採用の働きかけ等」とし、併せて次の「企業内の正規雇用化促進」を「企業内の正規雇用化への働きかけ等」と変更しております。

もう1点ですが、1ページ目の朱書している部分、「2 構成員」の部分ですが、就職氷河期世代活躍支援において、対象者の一つである「社会参加に向けた支援を必要とする方、いわゆるひきこもり等の方々の支援については、被支援者に対し、一番身近である市町村の役割が重要であることから、まずは、オブザーバーとして当プラットフォームに参画していただきたく追加したところです。この改訂部分についてご審議願ひしたいと思います。」

\*司会より「ご質問等ございますでしょうか」と委員に伺ひ確認。

○九州経済産業局・西下参事官より「行政側で、経済局は他と比べた時に役割がないがそれでよろしいか確認したい」と質問。

●事務局より「九州経済産業局様の分は今回の設置要領には入っておりませんので、事務局側と経済局側とご相談させていただきたい」と回答。

○鹿児島県くらし保健福祉部・清藤次長より「文言だけです。市町村自治体と書かれていますが市町村と自治体は一緒じゃないか」と質問。

●事務局より「市町村だけで結構でした。訂正の上お送りします」と回答。

○鹿児島県経営者協会・濱上専務理事より「オブザーバーというのは…？」との質問あり。

●事務局より「本プラットフォーム上に於いては、その意見について、参考にして聞くという立場になりますのでここで具体的に何を、という事ではないのですが、今後は各オブザーバーの方々の意見を参考にしてそれぞれに進めていく、という立場になるかと思いません」と回答。

○同じく鹿児島県経営者協会・濱上専務理事より

「オブザーバーから構成員になるとか、抜けるとか、そのような事もあるか」と質問。

●事務局より「この文言にあります市町村。これに関しては非常に大事な部分ですので、今後うちとしては市町村…特に中核都市の鹿児島市さんとかは今後必要であれば、構成員として参加を求めて行きたいとは思っております」と回答。

\*司会より「ほかにご意見等ございますでしょうか」と委員に伺い確認。

「特になければ、この内容でご承認いただいたという事で本日付けをもって改定を進めさせていただきます。つきましては後日正式な設置要領を郵送させていただきますのでよろしく願いいたします」と発言。

#### 【議題（２）】 10：11

\*司会より（２）取組事例の説明について、事務局に説明を求めた。

●事務局の地頭訓練室長より説明。

「鹿児島労働局の訓練室長の地頭と申します。私の方から、就職氷河期世代活躍支援にかかる各制度についての説明をいたします。

資料２の１ページをご覧ください。

就職氷河期世代の方々への支援として、厚生労働省では、「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づき、各施策に取り組むこととしております。この１ページは後ほどご説明し、ご審議いただきます「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン」をとりまとめたものです。

支援対象者としては、①3つの類型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、社会参加に向けた支援を必要とする方となりますが、それぞれの支援対象者に対して官民一体となったプラットフォームによる取組を推進することとしております。

では、各施策についてご説明いたします、３ページをご覧ください。

就職氷河期世代の不安定な就労状態にある方につきましては、企業に評価されるような職務経歴に乏しい、正社員就職のためのスキルが足りない、今後の生活プランが立てられない

い、自分に自信が持てないなど様々な課題を抱えていらっしゃる状況があります。

鹿児島労働局では、令和元年12月ハローワーク鹿児島の付属施設「ワークプラザ天文館」とハローワーク国分に就職氷河期世代専門窓口として、「35歳からのステップアップコーナー」を設置し、このような一人一人が置かれている課題や状況に対応するため、専門窓口において、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓など、それぞれの専門担当者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施いたします。

求人開拓については、支援対象者のニーズに沿った、就職氷河期世代に限定した求人の開拓に努めてまいります。また、就職氷河期世代を限定した募集・採用として、求人募集の年齢を、35歳以上55歳未満とする年齢指定の限定募集が可能となります。

この限定求人は、雇用期間の定めがないこと、経験者であることを条件としないことが要件となります。ハローワーク以外にも自社のホームページでの直接募集や求人広告、民間職業紹介事業者への求人の申込みも可能となっております。ただし、必ずハローワークへ同じ内容の求人を提出していることが条件となっております、令和5年3月31日までの措置となっております。

次をめぐっていただいて、

特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用コース）の活用になります。令和2年2月14日から新設された制度になります。ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介で、支援対象の方を、正規雇用労働者として雇い入れる事業主への助成になります。中小企業ですと、6カ月間を1期として1期30万円、2期までの助成になります。

ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介が要件となりますので、まずは求人をハローワークや民間の職業紹介事業者へ提出することから始まります。

その他の主な要件は、6ページをご覧ください。この助成金は新設といたしましたが、従来からあった安定雇用実現コースの要件を見直し、拡充したものになります。

まず年齢は就職氷河期世代の方が対象ということで、雇い入日時点の満年齢が35歳以上55歳未満の方です。

正社員の経験が過去5年間で通算1年未満かつ過去1年間に正規労働者として雇用されたことが無い方が対象となります。

現在の就業状態ですが、ここが大きな要件見直しになります。失業中の方だけではなく、非正規労働者として在職中の方も対象となります。

また、正社員転換を促進する助成金制度として、キャリアアップ助成金の活用の促進に努めます。

続きまして、9ページに飛びまして、キャリアアップ助成金についてですが、キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組に対して助成するものです。正社員転換として、正社員化コースの活用促進による正社員転換を促進いたします。

これは、後ほど説明いたしますK P Iにも設定しております。

有期契約労働者を正規雇用労働者に転換した場合、中小企業の場合、1人当たり57万円、生産性向上が認められる場合では72万円の助成となります。

受給までの基本的な流れとしましては、まずは計画書の作成提出から始まり、就業規則等の改定、そして、転換後6カ月経過後の申請、転換前より5%以上賃金の増額が認められることとなっています。正社員就職及び正社員転換の促進のために、これらの助成金活用の周知に努めてまいります。

ページをめくりまして、11ページです。

ここでは、1カ月から3カ月程度の短期間で資格取得可能な就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」について説明させていただきます。

「短期資格等習得コース」は、人材ニーズの高い業界団体などに委託する事業になるのですが、調達、契約はすべて厚生労働省本省が実施いたします。

本事業は、就職氷河期世代の求職者や非正規雇用労働者を安定就労につなげることを目的として、全国で、今年度からの実施されております。

受託団体としては、資料の中程、資格・技能例にありますとおり、建設、運輸、ITなどが想定されております。

受講の申込みは、ハローワーク経由や直接の申込、業界団体傘下の事業所からの送り出しを想定し、訓練のみならず、業界団体傘下の求人事業所において、半日から3日間程度の職場見学や職場体験、ハローワーク等と連携した就職支援を組み合わせるなどの、正社員就職を支援する出口一体型の訓練となっております。

また、本事業での訓練、職場見学・職場体験等については、職業訓練受講給付金の給付対象となります。

今後も鹿児島労働局・ハローワークでは就職氷河期世代支援窓口のみならず、全ハローワークにおいて、若者サポートステーションや管内自治体と連携しながら支援してゆくこととしております。非常に簡単ではありますが、私からの説明は以上です。」

#### 【県説明】 10：22

●事務局の鹿児島県雇用労政課坂口課長より説明。

「鹿児島県雇用労政課長の坂口と申します。よろしくお願ひ申し上げます。

引き続きまして「県及び県内市町村における取組状況等」についてご説明申し上げます。資料3をご覧ください。1ページをお開きください。

まず、「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」についてご説明申し上げます。

資料の「事業概要」の欄になりますが、国においては、「就職氷河期世代支援においては、地方公共団体において、当該地域における就職氷河期世代の方々の実態やニーズを踏まえ、地域の経済団体、就労、福祉等の関係機関、当事者団体や支援団体等が連携しながら取組を進めることが重要である」とし、先進的・積極的に就職氷河期世代への支援に取

り組む地方公共団体等を支援するとともに、優良事例を横展開することを目的に、令和元年度の補正予算において、「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」として30億円を措置したところです。

交付金の対象としては、資料の左側になりますが、

① 地域における就職氷河期世代の実態調査、ニーズ調査、効果検証

② 就職氷河期世代に特化した相談支援の実施などが対象例として記載されております。

事業スキームとしては、資料の右側になりますが、都道府県、(政令)指定都市を交付金計画提出の主体としつつ、交付決定された事業については、事業費の4分の3を交付するスキームとなっております。本県においては、県及び県内の市町村等の事業の全てを県でとりまとめた上で国に提出することとされております。

資料の2ページから4ページにかけては、これまでの国の交付決定状況を添付させていただいております。

2ページをご覧ください。第1次交付決定でございます。

こちらは3月31日及び4月1日に交付決定されておりますが、43自治体、60事業、事業費ベースで約10億円の採択となっております。

次に、3ページでございますが、第2次交付決定でございます。

こちらは、7月10日に交付決定されておりますが、27自治体、32事業、事業費ベースで約3億円の採択となっております。太線で囲っておりますとおり、鹿児島県と鹿児島市の事業がこの第2次交付決定の対象事業となっております。なお、県及び鹿児島市の事業の詳細については、後もってご説明申し上げます。

次に4ページでございますが、第3次交付決定でございます。

こちらは、10自治体、10事業、事業費ベースで約0.9億円の採択となっております。これまで、県内での取組促進のため、第3次募集まで行われている国の応募案内に合わせ、県から県内の全市町村に、周知するとともに活用促進を依頼してきているところで、国においては、今年度分については、今後は、応募期間は設けず、随時受付とする予定と聞いておりますが、今後、市町村等から相談があれば、しっかりと対応してまいりたいと考えているところでございます。次に、「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」の交付決定されている、県及び鹿児島市の事業について、ご説明申し上げます。

資料の5ページをご覧ください。

「就職氷河期世代就労促進・定着支援事業」でございます。これは、県の事業でございますが、今年度の補正予算で措置したものでございます。就職氷河期世代のうち、就労を希望しながら、様々な事業により就職活動を行えていない方、いわゆる”長期無業者”の方を中心に、就労促進及び就労定着に向けた支援を実施するものでございます。

具体的には、地域若者サポートステーション、いわゆる”サポステ”の受託機関に専任職員を配置し、サポステの支援システムを活用しつつ、

① キャリアコンサルティングなどによる専門的な相談、

- ② 職業適性検査，面接対応等の就労準備サポート，
- ③ 職場見学，カントリーワーク，体験就労
- ④ 就職活動への支援，就労後のフォローアップ などを行うこととしております。

また，この交付金事業は，3ヵ年での事業実施とされており，事業計画では，3年目に就職氷河期世代の求職者を対象とした「合同企業説明会」の実施を予定しているところでございます。今年度は，事業費7,569千円，交付金額が5,673千円であり，次年度以降は記載のとおり計画しているところです。また，KPI，アウトカム指標としては，就職等進路決定した人数を3年間で20名と設定したところです。

資料の7ページをご覧ください。

「就職氷河期世代活躍支援事業」でございます。これは，鹿児島市の事業でございますが，この事業も，今年度の補正予算で措置されたものでございます。就職氷河期世代の実態を把握し，その結果を踏まえて，正規雇用化の促進を図ることを目的とし，具体的には，まず，今年度において，

- ① 3,000人を無作為抽出のうえ，
- ② 属性，就労状況，就労に対する意識などに関する実態踏査を実施，その上で，次年度以降に，「就職氷河期世代のための就業塾（仮称）」の開催し，

- ① 正規雇用を目指すためのセミナー
- ② 個別キャリアコンサルティング
- ③ 受講者同士のヒア・コーチング
- ④ メンターによる伴走型の支援

などの実施が予定されているところです。今年度は，事業費2,370千円，交付金額が1,777千円であり，次年度以降は記載のとおり計画しているところです。また，KPI，アウトカム指標としては，就業塾（仮称）参加者のうち，正規雇用就業者数を3年間で4名と設定しているところです。「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」を活用して今年度実施している県及び鹿児島市の事業に関する説明は以上でございます。次に，

「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」を活用してはおりませんが，就職氷河期世代の支援としての意味を持つ代表的な県の事業について説明させていただきます。

資料の9ページをお開きください。

「生活困窮者自立支援事業」についてご説明申し上げます。この事業は，生活保護には至っていない生活困窮者に対して「第2のセーフティネット」として包括的な相談支援等を行うもので，「包括的な相談支援」の欄にありますとおり，必須事業と任意事業があり，自立相談支援事業と住居確保給付金の支給が必須事業となっております。県内の実施状況としては，福祉事務所を設置していない20市町村については県が直営又は委託により，任意事業を含め実施しております。福祉事務所を設置している23市町村については直営又は委託により事業を実施しておりますが，任意事業を実施していない市町村もあり，そのような市町村には，地域ごとの協議会等で早期の実施を働きかけているところです。

資料の下段の表は「アウトリーチ等の充実による自立相談支援の機能強化」と記載されておりますが、自立相談支援事業について、今年度の国の予算において、就職氷河期世代をはじめとした社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする方への支援のため、自立相談支援機関にアウトリーチ支援員を配置するなどの経費について、新たな財政支援の仕組みが創設されたところであります。本県においては、同事業の委託先のひとつである「大隅くらし・しごとサポートセンター」にアウトリーチ支援員を配置する経費を（9月）補正予算で計上し、11月から同センターで1名が業務に当たっているところでございます。最後になりますが、資料の11ページをお開きください。

「ひきこもり対策推進事業」についてご説明申し上げます。県では、ひきこもり本人の自立を推進し、本人及び家族等の福祉の増進を図ることを目的に、平成22年7月に「ひきこもり地域支援センター」を設置し運営を鹿児島県青少年育成県民会議に委託しております。同センターでは、

- ① 本人及び家族からの相談対応、
- ② 対象者の状況に応じた専門機関等へのつなぎ、
- ③ 支援困難事例等に対するケア会議等の実施

などにより、関係者が連携してひきこもり本人等の複合的ニーズに対応しているところであります。関係者間のネットワークづくりとしては、公的機関18、民間団体7の計25の関係機関・団体からなる連絡協議会を設置しており、適切な支援を行うための日常的な情報交換等を行っているところであります。

同センターでは、ひきこもりに関するリーフレット等の作成や関係者の資質向上のための研修会等を実施し、普及啓発、情報発信に取り組んでいるところであります。また、ひきこもり対策の推進としては、県精神保健福祉センターにおける相談対応や各保健所における相談・訪問支援なども実施しているところでございます。

以上で、取組事例の説明を終わります。よろしくお願ひ申し上げます。」

#### 【議題（3）】10：34

\* 司会より議題（3）就職氷河期世代活躍支援「かごしまプラットフォーム」における「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン（案）」について事務局に説明を求めた。

#### ●事務局の地頭訓練室長より説明。

「鹿児島労働局訓練室の室長をしております地頭と申します。

それでは、「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン（案）」の内容について、私の方からご説明させていただきます。

使用する資料は、資料4のかごしま就職氷河期世代活躍支援プラン（案）になります。

まず、1ページをご覧ください。

「はじめに」の中で、就職氷河期世代の方々の定義と国及び鹿児島県における取組の方



針について記載しております。

就職氷河期世代については、概ね1993年（平成5年）から2004年（平成16年）に学校卒業期を迎えた世代とし、2020年4月1日現在で言いますと、大卒で概ね38歳から49歳、高卒で概ね34歳から45歳としています。

また、国の方針については、令和元年6月21日の「経済財政運営と改革の基本方針2019」いわゆる「骨太の方針2019」により、3年間で同世代の正規雇用者を30万人増やすことを目指す閣議決定がなされ、令和元年5月29日に「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」において3年間の集中支援のプログラムである「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」が示されました。

これを受けて、鹿児島県においては、「就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム」を設置し、このたびの支援プランの策定に至っております。

続きまして、2ページをご覧ください。

#### 1. かごしま就職氷河期世代活躍支援プランの計画期間及び進捗管理になります。

当支援プランの計画期間ですが、基本3年間の集中的取組みということですが、鹿児島県の場合は、当支援プラン（案）をご承認いただいた日から令和5年3月31日までの期間となります。

本日の会議において、当支援プラン（案）のご承認をいただいた場合は、令和2年11月11日から令和5年3月31日までということになります。

次に、当支援プランの進捗管理についてですが、4ページから9ページに記載しております、KPI、いわゆる重要業績評価指標や各構成員の取組について、プラットフォームの事務局である鹿児島労働局と鹿児島県において、その取組及び進捗を管理いたします。

その取組の進捗を踏まえ、今後の施策展開の方向性等を協議するために、毎年度かごしまプラットフォーム設置要領の5に規定する会議を開催し、その内容を公表してまいります。

なお、その進捗状況等を踏まえ、必要に応じて計画内容を変更する場合もございます。

かごしまプラットフォーム設置要領は、先ほどご説明いたしました資料1としてつけておりますのでご覧ください。

「5 プラットフォームの運営会議について」のとおり、取組事項等の協議のために、原則として年2回以上の協議の場を設けるとしております。

施策展開の方向性を協議するためには、ある一定期間の進捗状況を見る必要がありますので、年2回を考えております。

時期につきましては、後ほど、改めてご説明させていただきたいと思っております。

続きまして、支援プラン（案）2ページの「2 支援対象者」になります。

当支援プランにおける支援対象者を①から③の3つの類型に示しておりますが、現実に

は、そのお一人お一人が様々な課題を抱えていらっしゃる状況がありますので、個々人の状況に応じた支援というものを念頭に取組んで行くということの前提でご説明いたします。

まず、①は、不安定な就労状態にある方ですが、正規雇用を希望しながら非正規雇用で働いている方、つまり非正規で働いていらっしゃる在職者の方ということになります。それから前職が非正規雇用で、正規雇用を希望する失業中の方などを対象として支援してまいります。

それから、②は、長期にわたり無業の状態にある方として、無業の方の中でも求職活動を行っておらず、家事も通学もしていない方を対象として支援してまいります。

最後に、③は、社会参加に向けた支援を必要とする方として、ひきこもり状態にある方や生活困窮に陥っている方など、就労支援だけでなく、保健医療や福祉的な支援を必要としている方の支援をしてまいります。

以上の方々が、当支援プランにより支援を行っていく方々ということになります。

続きまして、3ページをご覧ください。

「3 鹿児島県の現状と目指すべき方向性」になります。

まず、鹿児島県内の支援対象者の現状につきましては、総務省の「就業構造基本統計調査（2017年）」を基にした推計によりますが、不安定な就労状態にある方を5,100人、長期にわたり無業の状態にある方を4,199人と推計しています。

社会参加に向けた支援を必要とする方については、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ため、今後、当支援プランの期間内に支援対象者の実態やニーズを明らかにしてまいります。

そして、不安定な就労状態にある方、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について、現実には、明確に区分できない場合も想定されることから、当事者やその家族に対し、関係機関が連携して、柔軟な支援を行ってまいります。

さらに、就労や処遇の改善、社会参加を促す中で、必要な人に必要な支援が届く体制の構築のために、かごしまプラットフォームの構成員のみならず、他の関係機関へも働きかけ、連携して取組んでまいります。

続きまして、4ページをご覧ください。

「4 目標、KPI及び取組」になります。

ここからが、当支援プランの令和5年3月までの目標、KPI、取組になります。先ほどの取組事例と重複する部分もありますがご容赦ください。

支援対象者別に目標、KPI、取組を記載し、各取組の最後にカッコ書きで取組の主たる構成員を記載しております

KPIにつきましては、同ページの下部に、その説明を記載しておりますが、通常、重

要業績評価指標と訳され、目標の進捗を把握するための指標ということになります。

まず、(1) 不安定な就労状態にある方についてですが、目標は「正規雇用を希望しながら不安定な就労状態にある方について現状よりも良い処遇を目指すため、支援対象者の正規雇用者数を、3年間で、2, 700人増やすことを目標としています。

2, 700人の算出方法は、同ページの下部に記載しております。総務省「就業構造基本統計調査(2017年)」等を基にした推計値がベースになりますが、先程、鹿児島県内の不安定な就労状態にある方の推計値を5, 100人としました。全国では541, 700人の推計となっています。よって、不安定な就労状態にある方の鹿児島県における全国に占める構成比は0.9%となりますので、国の目標である「3年間で30万人増」に0.9%を乗じた2, 700人の増加が、鹿児島県における、不安定な就労状態にある方に対しての、3年間の目標となります。

ちなみに、この不安定な就労状態にある方の目標はすべての都道府県において、同様の方法により設定されます。

続きまして、KPIですが、目標の2, 700人増については、3年後の調査においてその進捗が明らかになりますので、都道府県においては、具体的な取組実績の進捗を、KPIにより各年度において把握していくこととなります。

KPIは目標に掲げる数値や状態に向けて、施策の実績が上がっているかどうかを把握し、評価する指標であるため、KPIの数値の積み上げが、目標の数値と直接一致しないことをご承知ください。KPIは2つ掲げております。

算出方法ですが、就職氷河期世代について、過去5年間の数値の平均増加率や実績等を勘案し算出しております。

目標の1つ目は、ハローワーク紹介による正社員就職件数です。ハローワークでは、不安定就労者と長期無業者、ひきこもりの方など幅広く支援しており、その区分が難しいことから、今回の支援対象者を全部ふくめておりますが、ハローワークが毎年設定しておりますハローワーク評価の「就職氷河期対象者のハローワーク紹介による正社員就職数」の3年間の目標値、5, 500件としております。

2つ目は、キャリアアップ助成金活用による正社員転換数です。

この助成金の中には、在職の非正規労働者を正社員に転換する正社員コースがあり、この活用による正社員転換数を3年間で2, 500人としております。

この2点が、不安定な就労状態にある方のKPIになりますが、そのKPIの達成に向けての取組をご説明したいと思います。

まずは、相談体制の充実として、3つの取組を掲げております。

1つ目の取組として、鹿児島労働局の取組になりますが、ハローワーク鹿児島及び国分に「就職氷河期世代専門窓口」として、「35歳からのステップアップコーナー」を設置

し、専門担当者で構成するチームによる個別支援、マッチングから就職後の職場定着に至る支援に取り組むこととしております。

2つ目の取組として、鹿児島労働局と鹿児島県商工労働水産部の取組になりますが、国と県が一体的に就職支援に取り組むために商工会議所ビル（アイムビル）施設である、キャッチワークかごしまとヤングハローワークの活用による支援も行っております。カウンセリングから職業紹介、就職後のフォローアップまでワンストップで提供いたしております。

職業訓練の実施・強化、スキルアップ支援になります。

2つの取組を掲げております。

1つ目の取組として、鹿児島労働局の取組になりますが、公共職業訓練に関する情報提供、アドバイス及び受講あっせんへの取組になります。

2つ目の取組として、鹿児島労働局、熊本県商工労働水産部、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の取組になりますが、支援対象者のスキルアップや新たなキャリアへの挑戦にとって、公共職業訓練は重要な役割を果たすものと考えますが、その訓練コース等の設定にあっても、就職氷河期世代の方々にとって、正社員就職のために資する内容とするよう努めます。

今年度は、就職氷河期世代活躍支援の訓練コースとして、「介護職員初任者研修対応コース」、「生活援助従事者研修コース」、「医療事務従事者対応コース」設定および設定予定です。

続きまして、5ページになりますが、就職、正社員への転換支援になります。

1つ目の取組として、鹿児島労働局と鹿児島県商工労働水産部の取組になりますが、企業説明会や就職面接会等、双方の機関が必要に応じて連携のうえ、支援対象者に対するマッチングイベントの開催に取り組めます。

また、鹿児島労働局としては、職場見学会・体験会、セミナーなどの実施も検討してまいります。

支援対象者の状況やニーズ、また、求人企業のニーズ等の状況に応じて、マッチングイベントの時期や内容、規模等、今後計画していくこととなります。

また、イベント開催については、構成員の皆様のご協力が必要不可欠ですので、イベント開催の際にはご協力のほどよろしくお願いいたします。

2つ目の取組として、鹿児島労働局の取組になりますが、特定求職者雇用開発助成金やキャリアアップ助成金等、助成金活用による正社員就職及び正社員転換の取組になります。

3つ目の取組として、鹿児島労働局と鹿児島県商工労働水産部の取組になりますが、就職氷河期世代を対象とした求人募集、正社員化を含む処遇改善、職場定着支援や職場体

験・実習等の機会確保を含む受入体制整備マッチングイベント等の取組について、業界団体や企業等へ要請を行ってまいります。また、不安定就労状態にある方の正社員採用、正社員転換について好事例の収集に努め、その提供を行ってまいります。

4つ目の取組としては、鹿児島県経営者協会、鹿児島県商工会議所連合会、鹿児島県中小企業団体中央会、鹿児島県商工会連合会、経済4団体に取組んでいただきたい内容とし、企業における就職氷河期世代を対象とした求人募集、正社員化を含む処遇改善、職場定着支援や職場体験・実習等の機会確保を含む受入体制整備等に取り組んでいただきますようお願いするとともに、それらを取り組むにあたり、必要な施策については、かごしまプラットフォームへご提案をいただきますようお願いいたします。

5つ目の取組としては、日本労働組合連合会かごしま県連合会様に取組んでいただく内容になります。

加盟労働組合を通じて、在職する就職氷河期世代の非正規労働者の正社員化を含む処遇改善の働きかけをお願いいたします。

以上が、不安定な就労状態にある方への、3年間の支援の目標とKPI、取組になります。

続きまして、(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への支援になります。資料4の支援プラン(案)の6ページになります。

まず、目標ですが、長期にわたり無業の状態にある方については、その個々人の抱える様々な課題の解決のために、長期間の支援も想定されることから、3年間という期間の中で、数値化した目標を設定するのではなく、方向性を示す目標として、次の目標を設定しました。

「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の状態にある方については、働くことや社会参加を促す中で本人にあった形で支援を行う必要があることから、地域若者サポートステーションを中心とし関係機関と連携した職業的自立支援につなげることを目標とする。」ということ掲げました。

従来から、若年無業の方々の職業的自立支援の拠点として、実績を上げてこられたサポステを中心に関係機関が連携するという支援になります。

KPIについては2つ掲げています。

1つ目は、サポステにより実施した相談件数を設定しています。これは、令和元年度の件数をベースに、3年間で3,000件の相談を実施するという設定です。

2つ目は、サポステの支援により就労・職業訓練等につながった件数を設定しています。こちらも令和元年度の実績件数をベースに、3年間で450件就労・職業訓練等につなげるという設定です。

続きまして、具体的な取組ですが、まず、相談体制の充実になります。鹿児島労働局、鹿児島県商工労働水産部・くらし保健福祉部の取組になります。

若者サポートステーションについては、先ほど、鹿児島県から説明があり、また、後ほど鎌田委員からも説明いただきますが、サポステは現在、鹿児島市と、サテライトとして、霧島市、奄美市と県内3カ所に設置しております。

サポステについては、その機能が強化され、昨年度までの39歳までを支援対象者として支援していましたが、今年度より、10歳拡大され、49歳までの無業者の方を支援しています。

そして、福祉関係機関（自立相談支援機関や福祉事務所、ひきこもり地域支援センター等）への出張相談実施により、支援対象者の方を把握し、ハローワークやキャッチワークかごしま等と連携のうえ、個々人の状況に対応した、きめ細かな職業的自立支援につなげてまいります。

続きまして、職場体験・見学、就労に向けた支援についてです。

1つ目の取組として、鹿児島労働局と鹿児島県商工労働水産部、くらし保健福祉部の取組になりますが、対象者のニーズの把握に努め、ニーズに沿った就職準備セミナーや職場見学・体験等の実施について、サポステとの連携も視野に入れつつ、その実施に努めてまいります。

2つ目の取組として、鹿児島労働局、鹿児島県商工労働水産部・くらし健康福祉部の取組になりますが、長期にわたる無業の状態にある方に係る職場定着支援や職場体験・実習等の機会確保を含む受入体制整備等の取組について、業界団体や企業等へ要請を行ってまいります。

3つ目の取組として、鹿児島県経営者協会様、鹿児島県商工会議所連合会様、鹿児島県中小企業団体中央会様、鹿児島県商工会連合会様、経済4団体様へ取組んでいただく内容となります。

長期にわたり無業の状態にある方について、職場定着支援や職場体験・実習等の機会確保を含む受入体制整備等の取組の推進をお願いいたします。

また、それらを取組むにあたり、必要な施策については、かごしまプラットフォームへご提案いただきますようお願いいたします

最後になりますが、4つ目の取組として、7ページをご覧ください。

多様な働き方の推進に関する取組になります。

支援対象者の中には、正社員としての就労や会社で働くことを希望しない、あるいは、なじまない方もおられると考えられます。

働き方改革やワークライフバランスの普及啓発等を通じて在宅勤務などの多様な働き方の推進も図って参りたいと考えております。

続きまして、(3) 社会参加に向けた支援を必要とする方、ひきこもりの方等への支援について説明させていただきます。

まずは、目標ですが、当事者やその家族の希望に応じ、市町村における居場所の整備、その他対象者の状態に合わせた支援を行うための多様な取組を推進し、社会とのより太いつながりが生まれることを目標としています。

就労、就職ということだけではなく社会とのより太いつながりを目指すということです。

K P Iとしては、県内全市町村でのひきこもり相談窓口の設置としており、取組としては、大きく4つの方向性があります。

まず、最初の方向性が、1つ目の方向性としましては、相談体制の充実になります。

最初の取組として、自立相談支援機関に、訪問による相談支援を行うアウトリーチ支援員を配置して、ひきこもり家庭に対する訪問支援体制を強化して行きたいと考えています。

次に、お住まいの地域で容易に相談できる環境整備をするために、市町村での相談窓口を明確化し、相談窓口を住民へしっかり周知することを取組んでまいります。

次の取組として、ひきこもり地域支援センターの機能を強化して、市町村の窓口、そしてひきこもりの支援に関わる関係機関に対して、専門的なアドバイスをしっかりと行っていきたくと考えています。

4つ目のひきこもりの状態にある方やその家族からの相談等に対応するため、市町村レベルのプラットフォームを設置について、県内各市町村に働きかけてまいります。

2つ目の方向性として、相談支援にかかる人材育成、資質向上となります。

取組としては、自立相談支援機関の相談支援員に対して、資質向上のための養成研修などしっかり行っていきます。

8ページになりますが、3つ目の方向性として、職場体験・見学、就労に向けた支援になります。

社会参加に向けた支援を必要とする方に、職場体験や職場実習等の機会確保及び受入れ後の職場定着支援などの受入体制整備について、業界団体や企業等へ要請を行って、好事例の収集、提供など支援を行っていきたくと考えています。

職場体験・見学先についてご協力いただくことが、非常に重要であると考えています。

1つ目の取組は、鹿児島労働局、鹿児島商工労働水産部、くらし保健福祉部行政側から見た取組でしたが、2つ目の取組は、鹿児島県経営者協会様、鹿児島県商工会議所連合会様、鹿児島県中小企業団体中央会様、鹿児島県商工会連合会様の経済4団体様からの職場体験・見学等の受入れに対してご協力をお願いしたいということです。

3つ目の取組では、日本労働組合連合会かごしま県連合会様からも、このような取組について、働きかけをいただきたいということに記載しています。

以上、社会参加へ向けた支援を必要とする方への説明になります。

続きまして、(4) 全支援対象者への共通の取組になります。取組主体も全構成員となります。

1つ目の取組は、就職氷河期世代活躍支援の取組みや活動について、市町村や各団体の構成企業、団体等へ積極的に周知・啓発を行い、就職氷河期世代の活躍支援の気運醸成を図る取組を全構成員が行うことを掲げました。

2つ目の取組は、支援対象者一人ひとりに各種施策や社会全体で支援するというメッセージを積極的に届けるために、あらゆる手段を活用し、本人はもとより、その家族、関係者への周知広報を全構成員が行うことを掲げました。

3つ目の取組として好事例の収集に努め、共有し、検討していくことを明記しました。皆様よろしくお願ひいたします。

資料9 ページの5「地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業」ですが、先ほど鹿児島県商工労働水産部から説明がありましたが、かごしまプラットフォーム構成員に対し、説明を行うこととしております、

支援プランの最後に、6として、かごしまプラットフォームと市町村プラットフォームとの連携を記載しています。今後設置されていくであろう市町村プラットフォームが様々な支援を取組む中で、かごしまプラットフォームへの協力や支援が必要となった場合は、かごしまプラットフォームとしては、でき得るかぎり協力や支援を行う旨を明記しました。また、好事例などの情報については、双方が共有し、緊密な連携を図っていくことを明記しました。」

\* 司会より「構成員の皆様のご意見を伺いたいと思います」と委員に伺い確認。

「現段階ではご意見がないようなので、先に進めさせていただきます」と発言。

【議題(3) 終了】 11:03

\* 司会より、かごしま若者サポートステーションの現在の取り組みについて、かごしま若者サポートステーション鎌田委員に説明を求めた。

説明を求める段階で、ご意見等あり委員より挙手あり。

鎌田委員の説明は、ご意見伺った後へ行う。

就職氷河期世代活躍支援「かごしまプラットフォーム」における「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン(案)」について質問あり。

○鹿児島県商工会連合会 瀬平専務理事より「ただ今のプランについて支援する側からの…こんな風にやってほしいと掲げてあるんですけども…支援の対象者の方々のニーズが大切じゃないかなと思ひまして、県の方から説明がありましたが、鹿児島市さんも実態調



査等をやられようとしておられて、このプランというのは対象になられる氷河期世代の方々の…実際何人いるかと書かれていますけれど…ニーズの調査はされた上でのプランという事で認識してよろしいでしょうか。地域別に…特に鹿児島県の状況、ニーズなどを把握されてプランとして書かれているかというのをお聞きしたい」と質問。

●事務局より「先ほど申しました3つの類型に分けて支援していくという事になります。不安定な就労状態にある方の場合は…これは主にハローワークに求職申し込みに来られた方中心だと思いますが…このような方はハローワークの窓口でその方のニーズをお聞きし、チーム支援によって進めていくという形になります。ただ、(2) 中長期にわたり無業の状態にある方また、(3) 社会参加に向けた支援を必要とする方、引きこもり等ですが、この方々に関してのニーズというのはなかなかつかみ切れない部分がございますので、そのニーズの把握も含めて今後支援をしていく形になります。場合によってはそのニーズによって、もっと具体的にやらないといけないという取り組みも出てくると思います。あるいは、この部分はそこまで（必要じゃ）ないよね、という、濃淡というのは当然出てくると思いますが、そのへんのニーズも含めて、今後の支援の取り組みとして、見直し等も図りながらやっていきたいと思います」と回答。

○鹿児島県商工会連合会 瀬平専務理事より「お聞きしたかったのは、このプランを作成するにあたって、ニーズ調査とかそういうものが事前に行われたのかどうか。今後ニーズ調査を行うとのことで、(今まで) そういうニーズ調査は行われていない、という事でしょうか」と質問。

●事務局より「具体的に申しますと、びちっとした形でのニーズ調査というのは…今まで様々な支援がございましたので、その延長という形になります。具体的にニーズ把握という点については動いてはおりません」と回答。

○鹿児島県商工会連合会 瀬平専務理事より「そうすれば、特に氷河期世代に特有なものというのがあるのかどうかわかりませんが、そのニーズが把握されないという支援をやっていったらいいのか、出せないんじゃないかと（笑）思われるんですよね。こちらから一方的にこういう支援をしますと言っても、相手の方たちからそんな支援は望んでいない。もっともっと別な事をやってほしいとか、そういうものがあるのではないかな、と思ったものですから、事前にニーズの調査をされて、おそらく鹿児島市さんはそういうのがあって、そういうニーズをとらえたうえで、支援をやっていこうという形でこういう計画をされているんじゃないかと思われたのですが、このプラン（笑）についてはそういうのがなされているのかな、と思ったものですから」と質問。

●鹿児島労働局 横溝職業安定部長より

「やはり国の組織、県単位では実態調査そのものをするにも、なかなか情報がない中で、難しいということがあります。今後、鹿児島市さんと色々と調査をやっていただけないか」と質問。

うことで、国の施策の方針としては、このような形を作っていくと。先ほど事務局の方も申し上げましたけど、適宜その都度出てきた要望を吸い上げて、そこで微調整をしていく必要がある。だからこの目標…プランが全てこの時点ですでに固まったものということではなくて、やはり個別のニーズを拾い上げて、新しいものをやる必要があれば、その都度お諮りして進めていく必要があるのかな、と思います」と回答。

○鹿児島県商工会連合会 瀬平専務理事より「はい、ぜひそのニーズ…相手が何を求めているかを把握したうえで、支援をすべきなのかなと思います。すみません、ありがとうございました」と発言。

\*司会より「他にご意見ございますでしょうか」と委員に伺い確認。

○日本労働組合総連合会鹿児島県連合会の日高事務局長より

「今日説明いただいた部分で言いますと現段階でできる施策であろうと思います。ただ、コロナの影響があって、ただ、コロナは悪い影響ばかりではなく、本文のなかにもいくつか、多様とか多様性とか多様な働き方とかという言葉がでてきていますように、いわゆるウィズコロナとかアフターコロナとかという言葉に象徴されるように、私どもからいうと働きかた。経営者のみなさんからいうと働かせかた。そこの改革が求められているし、急速に変わっていく可能性があると思います。先ほども申し上げましたが、今日（こんにち）段階しか書いていないものですから、近い将来相当な勢いで変わっていく…瀬平さんがおっしゃったようにニーズも変わっていくのかなと。それに則したものをどう構築していくかというところがまだ見えていないものですから、もう少しその部分についても今後を検討していくことを明確にしておくのも大切じゃないかな、と思っております」と発言。

●鹿児島労働局の横溝職業安定部長より

「ご意見いただいたように、やはりコロナの感染者の増減によって、状況は日々変わっていくものでございます。もちろんコロナの状況が出る前は、人手不足の状況があり、経済団体の皆様にも雇い入れの検討をしていただけた措置があったと思うのですが、コロナになって、各事業所も雇用維持に努めている部分があって、新しい雇い入れが控えられている状況の中で、また就職氷河期がこのタイミングでいかなものかというご意見をいただくこともあるのですが、今回の対象者というのは非常に幅が広い…就職氷河期と一言で言っても、長期の無業・引きこもり・不安定就労者は、また違う支援が必要ですし、我々労働局が支援するにあたり、なかなか単独で支援するのは難しい。国だけの支援では到底立ち行かない部分があるので、各分野のエキスパートの方々にご協力をいただきながら一定程度の支援を3年間やっていく…ちょっと長い目では見ますけれども、そういった支援が必要なのかなと思っております」と回答。

○鹿児島県経営者協会 濱上専務理事より

「単純な質問で申し訳ないんですけど、県の雇用労政課の KPI という言葉…あまり聞きなれない言葉なんですけど…県の雇用労政課の KPI は 130 とか 44 とか 20 という数字ですよ。労働局さんのご説明では何千件という単位…。これはどう見ればいいんですかね」と質問。

●事務局の鹿児島県商工労働水産部 雇用労政課 坂口課長より

「資料 3 の 5 ページでご説明しますと、これはいわゆる交付金を活用した事業ということで、交付金を活用して専任職員をおいてと。で、この専任職員の活動の結果として、こういう所を目標にしていこうと。いう形で設定をしているものでございます。プランの方は全体の数字ということで、資料 4 の 6 ページに 9000 件とか 450 件という数字が入っているんですが、これはいわゆる就職氷河期世代支援、全体の中でこの数字を目指していこうと。という形で定義がなされているのかなあと認識をしているところでございます」と回答。

○鹿児島県経営者協会 濱上専務理事より

「例えば資料 4 の 4 ページで、キャリアアップ助成金活用による正社員転換数が 2,500 件、または支援対象者の正規雇用者数を 2,700 人増やすことを目標としている。ということは、県はこれだけの予算以外でも…ということなんですか」と質問。

●事務局の鹿児島労働局 地頭室長より

「就職氷河期世代の正規雇用者数を 2,700 人増やすという形なんですけど、今のご質問でいくと、こちらの定着支援事業の数字との兼ね合い…ということでしょうか」と確認。

○鹿児島県経営者協会 濱上専務理事より

「単純に資料 4 の 4 ページに正規雇用者数を 2,700 人増やす、と書いてありますよね。増やす、と。先ほど、県の雇用労政課の方は、これは県全体だと思いますけれども、結果、資料 3 の 5 ページに、就職等進路決定した人数が 20 人と。これはちょっと幅があるなあと思ったもんですから」と質問。

●事務局の鹿児島県雇用労政課 坂口課長より

「県の資料の方の、資料 3 の 5 ページの方の。これはあくまで長期無業者の方の就労支援と。というのを中心に考えておるところでございます。ですからプランの方で申し上げますと、完全にもちろんリンクはしていないわけですが、関連する項目としては 6 ページ（資料 4）の方の数字が、どちらかという県の事業と関連するところ、ということになるかと思っております」と回答。

\*司会より「ほかにご意見ございますでしょうか」と委員に伺い確認。

○鹿児島県商工会議所連合会 三宅中小企業支援センター長より

「今の経協からのご意見と似ているんですが、KPIを出すからには、あまり関連性がない、良くわかりにくいなあと思います。県の数値目標と国が出されている、この、数字は、あまり整合性がとれていない…関連していますとおっしゃいますけれども、ちょっと整合性が取れていないのとわかりにくいなあというのがあります。この数字がどこからでているかと、単純に3年間なら150だったり、年間150だったり、年間3000だったり、なかなかわかりにくいというのがあります。それから資料4の7ページ(3)、これはひきこもりの方ですからKPIが非常に難しいのはよくわかるんですが、これはKPIではないんじゃないかと。目標は目標として立てるのは良いことだと思うんですけど、相談窓口の設置は、淡々と窓口が設置されるべきで、KPIとはちょっと違うんじゃないかなと。すみません、あまり詳しくわからない中でのご意見というか、質問でした。よろしくお願ひします」と質問。

●事務局の鹿児島労働局 地頭室長より

「(2)の就業を希望しながら長期にわたり無業の状態にある方のKPIについては、県がワーカーズコープさんに委託している就職氷河期世代就労促進・定着支援事業とは別としまして、サポステ全体として現在、相談件数が年間3000件ということです。令和元年度で3000件ほどございますので、その3年分というとらえ方でございます。こちらの雇用労政課の事業とは別のものという考え方で、全く別ではないんですけど、この事業は全体の一部と考えていただければ。この表の下の方、サポステの支援により進路決定につながった件数、も全く同じ考え方でございまして、この数字の一部が就職氷河期世代就労促進・定着支援事業の数字として上がってくるととらえていただければ、と思います。(3)のひきこもり相談窓口の設置についてのKPIにつきましては…」と辻課長補佐へ。

●事務局の鹿児島県くらし保健福祉部障害福祉課 辻課長補佐より

「県の障害福祉課です。7ページのひきこもり窓口の設置につきましては、SOSを出しにくい方が多く、支援のスタートラインに立つこと自体が難しいということでございます。ということで、市町村における設置目標が全43市町村、となっておりますけれども、今21市町村しかないということで、まずは、そのなかなか支援の対象になっていない方に対して、くみ取って支援していけるような方向性を作っていくことが大事ではないかなあと。そういう意味でこの目標を案として出させていただいたということでございます。またご意見をふまえて、考えていこうと思います」と回答。

\*司会より「他にご意見ございますでしょうか」と委員に伺い確認。

\*司会よりかごしま若者サポートステーションの現在の取り組みについて、かごしま若者サポートステーション鎌田委員に説明を求めた。

【若者サポートステーション事業説明】 11：22

委員の鎌田統括コーディネーターより説明。

「若者サポートステーションの鎌田と申します。若者サポートステーションの事業は、NPO 法人ワーカーズコープが委託を受けて行っております。今年の8月から就職氷河期世代就労促進事業についても、同じ団体で県の雇用労政課から委託を受けております。この事業についても数値を把握しております。若者サポートステーションの事業と就職氷河期世代の方たちの年代は、年齢的に重なる部分がございます、一体となって運営をさせていただいております。資料の2ページ目ですが、全国177か所のサポステで支援対象者を…昨年度までは15歳から39歳までの方を対象としておりましたが、今年度から40歳代の方までも対象となっております。そのチラシが3枚目に添付しております。今年度から黄色い部分に文字を入れて広報をいたしております。支援の内容といたしましては裏面をご覧ください。利用登録をさせていただいてから心理テストを行ったり、将来の漠然とした不安傾向が強くて、なかなか就職活動ができない方、なかなかハローワークに直接行くというのが難しい方はこちらの方でカウンセリングをさせていただいております。職業適性検査であるとか、ジョブ・トレーニングなどを行っております。ジョブ・トレーニングができるというのが、本人たちの就労へのモチベーションにつながるのに大きいかなあと思います。4枚目が…先ほど出てきましたが…特に力を入れているのが、「長期にわたり無業の状態にある方」と「社会参加に向けた丁寧な支援を必要とする方」になります。これを広報するためのチラシが、次の青い資料になります。具体的な支援や手法については、ほぼサポステと同様になります。何が違うかといいますと、この委託を受けた事業については、専任でジョブ・トレーニングについていたりできる職員が配置されておりますので、そういった意味で丁寧な支援ができるかなと考えております。6枚目の最後の資料ですが、今年4月から10月までの利用者と就労者の状況でございます。これが35歳から49歳の方々の数値になります。だんだんと増えてきているかなあという所です。さらに関係機関と協力し、充実を図りまして、成果が上がるように努力してまいりたいと思います。

具体的な例を申し上げますと、学校卒業されてからすぐ就職されず、ずっとお家におられて、20数年お家におられて、これではいけないと活動を開始された方がいらっしゃったんですが、その方もこの中に入っております。あとは学校卒業されてすぐ就職し正規で10年頑張り、辞められてその後ひきこもられて10年弱仕事をされていなかった状況の方がいらっしゃって、その方も今月から就労を開始されているところです。

若者サポートステーションは場所としての機能はないんですね。就労に向けて動き出している方が対象となるので、その前の段階で場所であったりとか気軽に相談できる窓口というのが、もっとたくさんあると対象者の方々にとって良いのではという実感をもっております。電話でそのような相談を受けたりとか、それと、やはり鹿児島市内だけでなく、地方々でやはりそのようなニーズがあるのかなあ、ということで市町村にそういった

窓口があるといいのかな、と。数的にすごくあるのかというと、そこまでたくさんあるわけではないので、なかなかそれはすぐには難しいなという実感を持っているところです。以上、活動の説明を終わります」と発言。

\*司会より「順番はかわりますが」と説明し「就職氷河期世代活躍支援にかかる事業」について、九州経済産業局地域経済部 西下委員に説明を求めた。

【九州経済産業局 事業説明】 11:28

委員の西下産業人材政策担当参事官より説明

「九州経済産業局の西下です。本日はよろしくお願いたします。資料5になります。表紙を抜けていただきまして、私共、中小企業支援事業としてご説明いたします。まず私共九州経済産業局は人材…雇用事業ですね、に取り組む大きな目的、簡単に言いますと、中小企業の方が事業維持や発展のために良い人材を確保すると、企業の方からのアプローチということで実施しております。その目的におきまして、この青枠にあります「中小企業が必要とする人材像の明確化、人材発掘・確保を支援するため、セミナーや中小企業の魅力発信、マッチング会を実施」ということですね。この中小企業が必要とする人材集団の一つとして、就職氷河期向けの事業を行っているということでございます。

めくっていただきまして、令和2年度の私共の人材マッチング事業でございます。2本柱がございまして、下の方が就職氷河期世代を対象としたマッチング事業ということで、今対応しているところです。今回はPF事業が先行しておりました福岡・熊本に合わせて、次は鹿児島ということで実施いたします。10月なんです、中小企業経営者の意識改革セミナーをWEBで開催しております、就職氷河期世代を採用するメリットを理解するという、会社の経営者向けにセミナーを開催いたします。11月なんです、「就職氷河期世代キャリアデザイン講座」ということで…これは対面を予定しておりますが…これは逆に就職される氷河期世代の方に中小企業の魅力をわかってもらうセミナー。10月に経営者の方の意識改革、11月に氷河期世代に中小企業の魅力をわかってもらったうえで、一番下のマッチング会、ということで開催することにしております。めくっていただきまして、鹿児島におきましてはそのマッチング会を11月17日、来週なんです、サンプラザ天文館で開催しております。参加企業におきましては、20社のうち、今19社決まっておりますが、求職者…参加される方…にはまだ余裕がありますので、いろいろとお声掛けをお願いいたします。以上が氷河期世代の取り組みですが、あと経済産業省の令和3年度の概算要求の資料を下につけております。地域・中小企業・小規模事業者関係の概算要求の俯瞰図になります。めくっていただいて、その中で人材関係の事業が二つございまして、一つ目は「地域未来デジタル・人材投資促進事業」でございます。その中で右側③、戦略的ツール活用型若者人材移転支援事業ということで、概算要求しております。もう一つ、めくっていただきまして「中小企業・小規模事業者人材対策事業」でございまして、これ

は従来からのマッチング事業に使っていたお金になりまして、右側の事業イメージ（1）に地域中小企業人材確保支援等事業の黒ぼつの一番上ですが、就職氷河期世代が入っております、ここに先ほどのマッチングの予算として要求しております、令和3年度の予算が通りましたら、この予算を使って開催をしていく予定です。

以上、簡単ですが、取り組みと概算要求の説明を終わります」と発言。

**【議題（4）意見交換】 11：32**

\*司会より「これまでのご説明等、プランの内容等、意見の交換ということでさせていただきます。合わせて各団体において、就職氷河期世代の活躍支援に関する取り組みなどを実施されていまして、ご紹介いただければと思います。いかがでしょうか」と出席者に伺い・確認。

再度呼びかけたが、発言は特になく、

\*司会より「よろしいでしょうか。特に無いようであれば、鹿児島就職氷河期世代活躍支援プラン（案）については、基本的な方向性としては、ご了解をいただいたものといたしまして、詳細につきましては、本日いただきましたご意見等ふまえて、後日また郵送をさせていただきます。皆さん色々のご意見いただきましてありがとうございます。事業実施計画の期間については令和5年3月31日までといたします。この期間に、構成員の皆様方、関係機関の方々と連携をしながら、氷河期世代の方々への支援に取り組んでいくこととなりますので、どうぞよろしく願いいたします。最後に次年度の会議開催日程についてでございますが、令和3年度の第1回を令和3年5月に開催を計画しておりますが、開始時期についてご意見等ございましたらよろしく願いいたします。特に無いようであれば、来年度の第1回を令和3年5月に開催を予定、とさせていただきます。なお、状況によりましては、開催時期を変更させていただきますので、またご相談をさせていただきます」と発言。

**【閉会】 11:35**

司会進行役による閉会の宣言。

以上