

## 「就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム」第4回会議 議事録

令和3年11月16日（火）13時30分から15時

開会に先立ち司会進行役の滝浪訓練係長より、配布資料の確認と、新型コロナウイルスの感染予防のため予定より早く終了する可能性がある旨、述べる。

### 【開会】

司会進行役による開会の宣言。

### 【主催者挨拶】

開会にあたり、三輪鹿児島労働局長より挨拶。

「皆さん、本日はお忙しい中、ご参集いただきまして誠にありがとうございます。また、構成員の方々には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っており、この場をお借りしまし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、就職氷河期世代の活躍支援策をとりまとめ、かごしま就職氷河期世代活躍支援プランを昨年度とりまとめ、これに沿って取組みを行っているところです。令和2年度取組み状況につきましては、今年度第一四半期にご報告する予定にしておりましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響によりまして、文書開催とさせていただきます。皆さまには書面で取組み状況をご案内させていただいたところでございます。

さて、本日の会議でございますが、今年度の取組み状況をまずご報告をさせていただきます。続いて各支援機関の支援状況をご紹介いただく予定としております。構成員の皆様には、後ほど状況についてご確認いただき、それぞれのお立場で率直なご意見をお聞かせ願えればと思いますのでよろしくお願いいたします。

このかごしま就職氷河期世代活躍支援プランでは、就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後のニーズをふまえつつ、個人の状況に応じた支援により、活躍の場をさらに広げられるよう、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おりますが、今年度はこの中間年度でもありますので、取組みの進捗や方向性をご確認いただき、今後の期間において、プランの修正や取り組むべき課題等、確認してまいります。

このプラットフォームを通じて、社会全体の一層の気運醸成や好事例の横展開を図りつつ、構成員一丸となって継続的な取組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社会参加が可能となるよう、開かれた社会を作っていく、そういうことこそ、本質的な到達点と考えておりますので、引き続き、この支援プランに基づく取組みを通じて、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ご挨拶とさせていただきます。それでは本日はよろしくお願いいたします。

\* 司会進行役より、会議と配布資料は報道機関に公開とすることと、まだ全員揃っていないが本日は鹿児島県・鹿児島労働局の他 13 の機関・団体が出席しており、出席者名簿をもって委員紹介に代えさせて頂く旨、説明。

あわせて本日は事例紹介として鹿児島公共職業安定所長・かごしま若者サポートステーション様・かごしま子ども・若者総合支援センター様にもご臨席いただいていることも説明。

### 【議題 (1)】

\* 司会進行役より (1) 事業実施計画の取組状況について、事務局に説明を求めた。

#### ●事務局の鹿児島労働局内野室長より説明。

「鹿児島労働局訓練室の内野と申します。よろしくお願いたします。私からは鹿児島就職氷河期世代活躍支援プランの KPI 進捗状況と、鹿児島労働局・ハローワークの令和 3 年度就職氷河期世代活躍支援に向けた、主な取組についてご説明いたします。

まず KPI 進捗状況ですが、インデックスのついている資料 1 をお開きください。KPI 進捗状況です、この表の左から支援対象者の種別、目標値、取組開始から本年 9 月末までの進捗状況、取組開始は令和 2 年度取り組み開始から、今年の 9 月末までちょうど半分経過している、50%経過しているところです。一番右が達成状況と、これに対する評価です。

まず、支援対象者種別の 1、「不安定な就労状態にある方」に対しての取組みについてですが、ハローワーク紹介による正社員就職件数、こちらは最新数字が 8 月末ですが、達成状況は 69%、目標値に対して 69%ですので、順調に推移していると考えております。続いて「キャリアアップ助成金」、いわゆる企業内で非正規から正社員へ転換したことにより、助成するキャリアアップ助成金ですが、達成状況は 49%で、概ね順調に推移しております。これについても引き続き活用いただけますよう、企業への周知を進めてまいります。続いて支援対象者種別の 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」については、サポステ（かごしま若者サポートステーション）への相談状況が 44%の達成、サポステの支援での進路決定、これが 35%の達成、と少し弱い状況です。サポステが「若者サポート」という名称ですので氷河期世代支援も行っていることがまだ少し浸透していないことも考えておりますので、引き続き、対象者に届く周知を行ってまいります。また、地域の相談窓口となることが多い自治体・社会福祉協議会様などを訪問して、引き続き連携の依頼を継続してまいります。続きまして支援対象者種別の 3、「社会参加に向けた支援を必要とする方」については、各市町村にひきこもり相談窓口の設置がすみ、達成率は 81%の状況です。KPI 進捗状況は以上です。

続いて支援の取組状況をご説明いたしますが、私からは鹿児島労働局分につきましてご説明をいたします。資料はインデックスの資料 2 をお開きください。まず 1 番目、ハローワーク鹿児島ワークプラザ天文館とハローワーク国分に開設している、就職氷河期世代支援専門窓口の就職支援の取組みです。項目の中ほどの実績の欄ですが、今年度 9 月末まで

の新規登録者数が 647 人、正社員紹介就職者件数が 163 人です。令和 2 年度の実績、新規登録者が年間で 1100 人でしたので、9 月末の昨年年間数値比の 58% 程度、就職は昨年度が 283 人でしたので、9 月末で 57% と、どちらも昨年度を上回る数値で推移しております。支援対象者に対する主な取組としては、専属の相談員がマンツーマンでの職業相談をはじめ、就職の準備・応募書類作成・面接対策などを伝えるセミナーの開催や、就職に関する様々な情報を定期的に対象者あてに送付するなどで、行っております。定期的な情報提供につきましては、ハローワークに登録されただけでなかなか来なくなる方もいらっしゃいますので就職にむけてのモチベーション維持を図る点でも欠かさず行っております。

続いて 2 の求人の一層の確保です。恐縮ですが資料の 7 ページをお開き頂けますでしょうか。氷河期世代対象の求人の状況です。右上の表ですが、氷河期対象者に特定して募集されている求人、いわゆる世代限定求人といいますけれども、求人の申込件数が 69 件、業種は左の円グラフのとおりです。下の段はいわゆる氷河期世代を歓迎する求人、求人自体は通常の募集の求人です。いわゆる一般求人というものですが、これに氷河期の対象者の方も応募してください、とうたっていたいただいた求人として、これが現時点で 514 件という状況です。業種につきましては、特に限定求人がほぼ人手不足業界からの募集、となっているような状況です。これに対しまして氷河期世代対象者の状況ですが、この資料は裏面の 8 ページをお開きください。こちらはハローワークに登録をされている求職者、仕事を探している方の、氷河期世代の方の状況をまとめております。上の段のグラフは、男女別年齢区分別です。年齢は全年齢、同じような登録状況です。男女比では女性の登録が多い状況です。下のグラフが対象者の経験職種と希望している職種です。黄色が希望職種、青色が経験職種です。こちらの本人の希望にどのように沿うかが重要ではすけれども、ハローワークではこれに加えて、先ほどの求人とこちらの求職をいかに結びつけていけるか、についても力を入れておまして、特に未経験職種に飛び込みにくいという方に対しましては職業訓練や、職場実習制度を活用して、就職に結びつけることを進めております。またこれに関連してですが、9 ページにはハローワークが氷河期世代の方向けの求人のお願いに企業を訪問する際に持参している資料を添付しております。これは名瀬職安の分ですが、訪問して、企業の方からよく言われますのが、「今まで働いたことが無い方だと思っていたけれども、仕事の経験もある方がいるんだね」というようなことをよく言われるところです。就職氷河期の通常のイメージとして、ひきこもりの方といったようなイメージをお持ちの場合が多いということでございまして、このためにこういったチラシで説明をさせていただき、募集をかけていただく、というようなことを進めております。以前、構成委員の方から「就職氷河期世代の名称がイメージ的によくない」というご意見を頂いていたところですが、この言葉の認知がすでに進んでいることから、現時点ではこの言葉をそのまま使っており、企業の方にご説明する際に、どのような方がおります、というような説明を行うようにしているという所です。

資料戻りまして 2 ページの 3 からです。先ほどお伝えしましたキャリアアップ助成金や、

就職氷河期世代を雇い入れた際の助成金の支給状況です。各ハローワークでは、企業の皆様に周知を行いながら活用を図っております。

4は職業訓練です。未経験職種への職種転換や、スキルアップのための職業訓練について、ハローワーク窓口でご本人と相談しながら、対象者には積極的に活用を勧めております。

続きまして3ページの5は、労働局から事業委託による事業展開です。対象者へのセミナーによるアプローチ、様々な業種への企業訪問による職場見学、また、企業の皆様への働きかけとして採用担当者向けのセミナーなどを実施しております。

6はサポステ事業の委託です。かごしま若者サポートステーションの委託ですが、就職に向けての準備が必要な方、いわゆる長期無就業者、長くブランクがある方などに対して継続的なカウンセリング、適正検査などの実施による就職に向けての支援を実施しております。

7については市町村との連携です。当局では、プラットフォーム事務局として、各市の福祉分野、ひきこもり相談窓口を訪問して支援の連携などを呼び掛けておりまして、労働局・ハローワークなどとネットワークの形成を取り組んでいきたいと考えているところです。

最後に添付しましたリーフのご案内をさせていただきます。6ページは、氷河期支援の取組みの周知リーフの新しいバージョンです。各市町村・支援団体・また構成委員の皆様にも送付させていただきますので、ぜひご活用いただければと思います。ページ飛びまして11ページからは、事業所向けの職場実習の受入のお願いリーフと職場実習のメリットなどを記載した周知リーフです。今後、これを使いまして、企業の皆様に受入のご検討、支援対象者にはこの制度を活用しての就職活動を進めていきたいと考えておりますので、構成委員の皆様にも周知へのご協力をお願いしたいと考えております。駆け足でしたが、労働局からは以上です。

#### ●鹿児島県雇用労政課より説明。

それでは引き続きまして、鹿児島県の取組みですけれども、まずは鹿児島県の中で雇用労政課が担当している部分を説明します。資料はお手元のインデックス資料3の1ページをご覧ください。左側「就職氷河期世代就労促進・定着支援事業」が雇用労政課の所管となっております。先ほどから名称がでております、地域若者サポートステーション、この運営を国のほうから受託している、NPO法人様と県が委託契約を締結しまして、サポートステーションに相談から就職までの支援を一貫して行う専任の職員を配置することで、就職氷河期世代の就労や定着を支援するものでございます。(1)の相談支援の状況につきまして、家族からの相談も含めて368件でございます。この事業のKPIとしましては、年間600件でございますので、概ね達成できるものと考えております。相談方法の内訳としましては、来所が191件、電話が126件、相談者の自宅への訪問が51件でございます。(2)就労定着支援の状況ですが、①から④の支援を行うことで、41名の方が就職活動を行い、その結果として13名の方が就職、1名の方が職業訓練受講に結びついております。求職活動者数のKPIが年間60人、訓練も含めた進路決定人数のKPIが年間20人ですので、こちらのほうも概

ね達成できるものと考えております。雇用労政課の取組みとしては以上なのですが、資料の3ページをご覧ください。こちらのほうは鹿児島市で実施されている「鹿児島市就職氷河期世代活躍支援事業」でございます。国の交付金を当課から県補助金として鹿児島市に交付していることから、雇用労政課からあわせてご説明申し上げます。就職氷河期世代の実態を把握したうえで、正規雇用化の促進を図ることを目的としておられます。令和3年度および4年度は正規雇用を目指している就職氷河期の方を対象に正規雇用を目指すためのセミナー、個別キャリアコンサルタント、受講者同士のピア・コーチング、メンターによる伴走型の支援などを実施いたします。本年度のセミナー実施状況につきましては、平日コースと、日曜コースを記載されているような日程と定員で実施いたしました。セミナー修了者数はそれぞれ4名と6名でございます。鹿児島市のKPIといたしましては、セミナー参加者のうち、正規雇用就業者数を年度末までに2名となっており、現在アフターフォローを実施されているところでございます。以上、鹿児島市の状況も含めまして、雇用労政課からの報告を終わります。(発言中のKPIは、かごしま就職氷河期世代活躍支援プランのKPIではなく、鹿児島県及び鹿児島市の目標値。)

●鹿児島県社会福祉課より説明。

続きまして、社会福祉課よりご説明申し上げます。資料3の1ページをご覧ください。右側の「生活困窮者に対する相談体制の機能強化」の(1)アウトリーチ支援員の配置につき、相談支援業務につきましては通常通りですが、ひきこもりの方でなかなか窓口に来られない方のために「アウトリーチ支援員」、相談支援員がご自宅まで行って、支援を行うというものでございます。就職氷河期世代活躍支援の一環としまして、新たな補助事業が始まりまして、県では昨年度1名、今年度2名のアウトリーチ支援員の配置を行っているところでございます。(2)自立相談支援従事者に対する人材養成研修ですが、生活困窮者自立支援事業の担当者に対して、県のほうで資質向上のための研修を行っております。今年度は6月9日に行いまして、研修実施と情報共有をはかったところでございます。(3)人員体制やオンライン化等の環境整備ですが、コロナ渦で生活困窮者自立支援機関の業務が増えておりまして、人員体制の強化であったり、あるいは対面の相談支援が難しい状況でオンラインでの相談支援を進めるにあたり、新型コロナウイルス感染症セーフティネット交付金が昨年度創設されまして、それを繰り越しての今年度も活用できるということになり、4つの市と県の3委託先で、機能強化事業を実施している所です。社会福祉課からは以上でございます。

●鹿児島県障害福祉課より説明。

県障害福祉課が担当しております、ひきこもり対策に関するご説明を申し上げます。資料3の2ページをご覧ください。県ではひきこもり本人の自立を推進し、ご本人・家族に福祉

の増進を図ることを目的とし、平成22年7月に県庁前・青少年会館の中にひきこもり地域支援センターを開設しております。本日は次の議題でひきこもり地域支援センターから事例紹介がありますので、センターの詳細については割愛させていただきます。開設以来、電話・来所・巡回相談など、広く県民からの相談に対応して、支援を行っているところでございます。令和3年度の主な取組としては、「ひきこもり支援に係る相談支援の充実」としまして2つの項目、ひきこもり地域支援センターの機能強化として今年度からコーディネーターを2名体制としまして、相談に従事しております。今年4月から9月末まで350件程度の相談を受けておりました、内訳は資料のとおりとなっております。2つ目は市町村におけるひきこもり相談窓口の設置に向けた周知でございます。KPIでは43の市町村すべての相談窓口を設置する、となっておりますが、9月現在ではまだ35市町村にとどまっております。窓口の必要性について機会をとらえて自治体に周知を図っていきたいと思います。「ひきこもり支援に関わる人材育成・資質向上」につきましてひきこもり地域支援センター及び県精神保健福祉センター主催の研修会を年に3回ほど予定をしております。今年度はコロナの影響で、年度の後半部分で予定をしております。地域において、ひきこもり支援を行っている保健・福祉分野の関係者を対象に、引き続き研修を行っていく予定です。以上で終わります。

\* 司会進行役より九州経済産業局に説明を求めた。

●九州経済産業局地域経済部地域経済課 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と申します。資料4を横にご覧ください。産業人材政策担当参事官T、このTはチームのTです。産業人材政策担当参事官チームでは、産業人材の確保をミッションといいますか、目指しております。単に人材を採用するというだけではなく、九州企業の問題を解決する人材の確保を目指して日々仕事をしております。その中で就職氷河期世代の方も多様な人材の中の一つの人材たりうるということで、仕事をしております。1ページ目の右側「多様な人材確保」の上のほう「大型建設機械レンタル事業者」に就職氷河期の事例を一つ、上げております。右側は【大型建設機械レンタル事業者・事例紹介：資料1ページ参照】左側は就職氷河期ではありませんが【アパレルメーカー・事例紹介：資料1ページ参照】令和3年度もこのような事例を増やしていくことを目標といたしまして、2ページ目です。「人材戦略パッケージプログラム」とはセミナー・ワークショップを通じて各企業の方の課題を整理し、問題を解決して、マッチングにつなげるということで取り組んでおります。3ページをご覧ください。パッケージ事業の中で企業向けのワークショップ3段階①②③のうち、多様な人材にフォーカスするワークショップ②と③で人材プールのカテゴリとして「就職氷河期世代人材」を企業の方にその魅力を理解してもらう内容であります。また、労働局様には就職氷河期世代人材採用について様々な施策があることから、ワー

クショップ②の中で各地の労働局担当者にご足労いただきまして各会場で説明をして頂いております。九州 7 労働局の名義後援も拝受し、説明もいただきまして事業をおこなっているところがございます。ご協力を賜りましたことをこの場を借りて感謝申し上げます。4 ページ以降は今申し上げたセミナーやワークショップのチラシになっていますので、お時間のある時にお目通しください。以上です。ありがとうございます。

\* 司会進行役より「ご質問等ございますでしょうか」と委員に伺い確認。14:01

「後ほど思い当たる点がございましたら意見交換の場でもよろしいですでお伝えください」と発言。

### 【議題 (2)】

\* 司会進行役より 3 機関に事例紹介をお願いした。

#### ● 鮫島鹿児島公共職業安定所長より事例紹介。

ハローワーク鹿児島の鮫島です。現在、ハローワーク鹿児島で実施している就職氷河期世代活躍支援に向けたハローワーク鹿児島の取組状況について説明させていただきます。資料の方は紹介事例 1 とかいた 1 枚紙になります。35 歳からのステップアップ窓口ということで、天文館の商工会議所ビル 6 階の「ワークプラザ天文館」の中に設置しておりまして、就労・生活支援アドバイザー 1 名、就職支援コーディネーター 1 名、職業相談員 1 名の 3 名体制で支援を行っているところです。支援メニューにつきましては、チラシ中ほどに記載してございます。応募書類の添削から面接対策、心のケア、実習先の開拓、訓練などの勧奨などを行っております。昨年度 1 年間で 263 名、今年度 9 月末までで 157 名が、紹介就職に至ったところがございます。2 ページをご覧ください。就職氷河期の支援ツールを使って支援した事例を 2 例ほどご紹介いたします。【35 歳男性 就職氷河期世代活躍支援事業を利用した事例紹介 資料：裏参照】【44 歳男性 職業訓練を利用した事例紹介 資料：裏参照】事例発表は以上でございますが、私共は定期的に就職氷河期世代限定求人、歓迎求人一覧を発行しておりますが、窓口や事業所訪問などでこれらの求人勧奨を行っています。まだまだ求人の数、選択肢が少ない状況です。皆様におかれましては、人手不足業界などがございましたら、ハローワークの利用とともに、氷河期求人の提出についてもご勧奨頂ければありがたいと存じます。今後とも一人でも多くの方々が、社会でご活躍できますよう、支援を継続してまいります。

#### ● かごしま若者サポートステーション 山角統括コーディネーターより事例紹介。14:08

かごしま若者サポートステーションの山角と申します。今日はよろしくお願ひいたしま

す。今日は最近、私共のサポートステーションであった事例を出来るだけ具体的にご紹介できれば、と思います。【40歳男性 事例紹介 資料参照】このような事例が私共のまわりでよくありまして、一度の就職でつまづいて、うまくいかないということがあります。何らかの形で支援機関につながって、そこからは意外と早く、適切な支援をすればうまくいく、ということがよくあります。まわりにこのような事例等ありましたら是非ご紹介お願いいたします。事例紹介については以上です。ありがとうございました。

●かごしま子ども若者総合相談センター

(ひきこもり地域支援センター) 藤原センター長より事例紹介。14:18

かごしま子ども・若者総合相談センター ひきこもり地域支援センター、センター長の藤原と申します。よろしくお願ひいたします。1枚目のレジュメについてご説明をさせていただきます。1番目ですが、当センターは平成22年にかごしま子ども若者総合相談センターひきこもり地域支援センターを一体的に運用する形で設立しました。かごしま子ども若者総合相談センターは39歳以下、ひきこもり地域支援センターは年齢を問わず、40歳以上の方でもご相談は可能ということになっております。レジュメの下に三つ折りのリーフレットとA4 1枚のチラシを入れております。今年度作り直している途中のチラシです。三つ折りのリーフレットについては、子ども若者にも目に届きやすくしたい、少し雰囲気を変えていきたいというのもあって、裏面真ん中下にもあるように、デザインを鹿児島大学の学生さんで構成されている「KADAI INFO デザイン部」にお願いし、作り直している途中です。チラシの方はどこに相談していいかわからない時に、まず当センターに相談していただけるように「誰かに聴いてほしいことがある」というキャッチコピーを使って広報していきたいと思っております。当センターは様々な相談の最初の受け皿、といいますか入口として使っていただき、センターだけでは解決できないことは、県内各市町村にある支援機関やNPO等の団体さんにご協力いただき、ご本人の生活を支える、ということを目指しております。2番目の就職氷河期世代の相談ということですが、センターはほとんどが家族からの相談になります。特徴としまして、なかなか本人に会えないことが挙げられます。ご本人に会えればちょっとしたサポートで就職や色々な居場所につながっております。【30代女性事例紹介 レジュメ参照】【40代男性 事例紹介 レジュメ参照】【50代男性 事例紹介 レジュメ参照】この50代男性の事例ですが、30代40代の方々が支援を得られずに年を重ねるとどうなるのか、という点で、県外から家族の介護のために帰ってきて、働かないまま5年10年過ぎてしまうということがあります。家族の年金で細々と暮らしてはいける、いわゆる8050問題ですね。働きたい気持ちはあるが、一步踏み出すことが出来ない。家族にまた何かあったら自分が仕事を辞めなければならない。無理して働く必要があるのか、という思いもあつつつ、社会や人に対する不信感があり、働けない自分は価値がない、と自己肯定感が低い方が本当に多いと感じます。私たちがその自己肯定感をどう高めていくか。人の役に立つというか、自分自身が安心できる場所を確保する。そのうえで働くことにより、多

くの人がいる中に入っていき、というステップを踏んでいく支援をしていきます。私どものセンターは自己肯定感、自己効力感、自分自身が何かしらの役に立っているという実感ですね、それを高めていくために継続的な関わりをしておりますが、私たちだけで支援ができるわけではないので、ある程度の見通しが立ってきたときに、サポートステーションさんや自立相談支援機関におつなぎして、一緒に関わっていき、ゆるやかにフェードアウトしていく、住んでいる所と近いところで支援が受けられるように支援をしていきます。3つ目の関係機関との連携です。上二つの丸は飛ばしますけれども、先ほど資料3の方でひきこもり支援に関わる人材育成資質向上というご説明が障害福祉課さんからありましたが、今年度社会福祉課さんと共同で自立相談支援従事者要請研修を担っている企画会議の皆さんと合同で人材養成研修の企画・運営というのをいたしました。最後の資料に入っております「令和3年度ひきこもりに関する支援者のための研修会 ひきこもり支援における支援ネットワークについて」というテーマで12月8日、研修会を鹿児島県青少年会館大ホールで実施いたします。センターの機能が県内に一か所ということもあり、私たちが出向いていけない地域の方々の支援を、地元の市町村のひきこもり相談窓口の皆さんとこれから鹿児島県における支援ネットワークでどんな支援が必要なのか、私たち自身もスキルアップを図っていきたいということで、このような研修会を企画しております。③社会参加に向けた支援を必要とする方への支援、ということで、センターの取組みについてご紹介させていただきました。以上になります。ありがとうございました。

\* 司会進行役より、事例紹介についてご質問等ないか委員に伺い確認。

#### 【意見交換】

\* 司会進行役より、意見交換に入る旨、発言。

#### ● 鹿児島労働局 横溝職業安定部長より

鹿児島労働局の横溝と申します。私から2点ほど発言させていただきます。まず1点目が就職氷河期世代職場実習・体験についてでございます。先ほどハローワーク鹿児島より事例紹介をさせていただきましたが、やはりコロナの影響により、実施があまり進んでいない状況でございます。この職場実習・体験につきましては、氷河期世代の応募者にとっては不安の軽減、受入事業所にとっては適性の確認、人材の見極めなど、双方にメリットがあるものとなっております。また、人手不足への対応にもつながればとも考えており、今後一層の活用を推進していくこととしております。構成員の皆様におかれましては、特に経済団体の皆様には参加企業への周知を、従前もさせていただきましたが、改めてお願いをさせていただくとともに、支援機関の皆様にも、支援対象者への制度の紹介をしていただきますようよろしくお願い申し上げます。2点目ですが、市町村プラットフォームの設置についてでございます。市町村プラットフォームにつきましては、現在、県内において設置の状況と認識を

しております。先ほど KPI の進捗でお伝えいたしましたが、不安定就労者への就労支援につきましては、数値的にみても取り組みは一定程度進んでいると考えております。また他方で一番難しい部分、いわゆるひきこもり状態にある方へのアプローチについては、特に地方部において、自治体・支援機関・ハローワーク・地元の企業などが連携できる体制、いわゆる市町村レベルのプラットフォームの必要性を考えております。恐縮ではございますが、支援者の立場で、かごしま子ども若者総合相談センターの藤原センター長、いかがお考えでございませうでしょうか。

●かごしま子ども若者総合相談センター 藤原センター長より

はい、ありがとうございます。先ほどからご紹介をさせて頂いておりますけれども、率直に申し上げますと、市町村単位でのプラットフォームは本当に必要であると私は感じております。昨年度、大隅の方で生活困窮者の支援にあたっていて、就職氷河期世代活躍支援プランのことも目にしていました。この体系図なども見させて頂いていたんですが、これが地元に近いところで支援があると、一体的な支援ができます。私たちが単独で地元企業さんにアプローチしていくのはやはり限界があります。自立支援機関の皆さんとお話をさせていただく時にもそうですが、ひきこもりの方々には本当に長期的な支援が必要で、それを一機関だけでやっていくのも本当に難しい。市町村役場だったり、保健士さんだったりとも連携しながらやっていくんですけど、平場の中でみんなて話し合う、話し合っていく場を確保するのは本当に難しい。いろんな協議会は確かにあって（笑）何とか協議会はたくさんあるんですけども、小さい街に行けば行くほど、その協議会に出てくる方々の顔ぶれはあまり変わらないという状況もあります。だからこそ、プラットフォームができて、氷河期世代の方のことをその中で話し合っていく、一人でも多くの方が社会の中で力を発揮できるような環境を整えていくことが必要じゃないかなと感じています。ひいては支援者側としても非常に助かる部分ではあるのかな、と感じてます。以上です。

●鹿児島労働局 横溝職業安定部長より

貴重な現場のご意見、ありがとうございます。現在の市町村レベルの対応状況につきましてはどのようなものか、くらし保健福祉部の伊地知次長、いかがでございませうでしょうか。

●鹿児島県 伊地知くらし保健福祉部次長より

鹿児島県くらし保健福祉部の伊地知でございます。先ほど市町村プラットフォームにつきまして、鹿児島県に設置がないというお話でございました。私共が確認している所では約半数程度の所で設置済みと市町村からのご回答を頂いております。あくまでもこれは国の基本的な考え方でございまして、市町村プラットフォームにつきましては、新たな会議体としてのプラットフォームを設けるまでもなく、既存の協議会とか、支援会議、地域ケア会議などを充てること、あるいはそのような会議体でなくても、適宜担当者が集まって連絡調整

をする、そういったこともプラットフォームの位置づけになると、国の方から言われている所でございます。私共は各種の研修会とか、関係の方々にプラットフォームの周知をして設置を働きかけているところでございます。市町村の窓口の方は福祉関係の方が多いため、どうしても労働分野とのつながりが薄い、と。今後また労働局さんのご協力を頂きながら、他県も進んでいるところがございますので、そういう所を参考にしながら、福祉分野と労働分野が、協力し合いながら、市町村レベルのプラットフォームの体制を整えていきたいと考えている次第でございます。以上でございます。

●鹿児島労働局 横溝職業安定部長より

非常に積極的なご意見、ありがとうございます。各地域におきましては、やはり福祉分野だけでなく、ハローワークはじめ、就労に関する機関など、地域企業との関係を構築する必要がございます、様々な対象者の支援に対応するために、やはり市町村プラットフォームの設置と KPI の設定が必要だと考えておりますので、県に労働局・ハローワークが連携し、協力していきたいと考えております。構成員の皆さまにおかれましても地域レベルでのプラットフォーム設置に向けて、ご協力をどうぞよろしくお願い申し上げます。私からは以上でございます。

\* 司会進行役より、進捗状況・事例紹介・意見交換全体を通してご質問やご意見等ありませんかと委員に伺い確認。発言はなく、意見交換については以上とする旨発言。

\* 司会進行役より、次回の第 5 回会議開催について、令和 4 年度の第一四半期（5 月または 6 月初旬）を計画している旨発言。

【閉会】

\* 司会進行役より、閉会の宣言。