

就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム

第5回会議議事録

開催日 令和4年6月20日（月）

会 場 鹿児島合同庁舎3階 第2会議室

(事務局)

定刻前ではございますが、皆さまお揃いのため、ただいまから「就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム」第5回会議を開催いたします。

私は、本日の会議の進行を務めさせていただきます鹿児島労働局訓練室の河野と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、開会にあたりまして、労働局長の中所から、ごあいさつを申し上げます。

(鹿児島労働局 中所労働局長)

労働局長の中所でございます。

本日は、お忙しい中、プラットフォーム会議にご出席いただき、誠にありがとうございます。

また、委員の皆さまには、日頃より労働行政の運営に多大なるご理解、ご協力を賜り、この場をお借りしまして、厚くお礼申し上げます。

さて、就職氷河期世代への支援につきましては、令和元年6月に閣議決定された「骨太の方針」において、「就職氷河期世代支援プログラム」として取りまとめられ、令和2年度から3年間の集中的な取組により、この世代の正規雇用者数を国全体で30万人増やすことを、目標として掲げておりました。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和3年度までの2年間の正規雇用者数が全国的に伸び悩んだことから、5月に開催された全国プラットフォームにおきまして、今年度までの3年間は集中取組期間の「第1ステージ」と位置づけ、来年度からの2年間で「第2ステージ」として、これまでの施策の効果も検証しながら、目標達成に向けて、改めて就職氷河期世代の支援に取り組むこととされ、今年7日に閣議決定された「骨太の方針」にも盛り込まれたところでございます。

皆さまには、令和2年にプラットフォームを設置して以来、いろいろと支援対象者の正規雇用化に向けてご尽力いただいているところですが、このような事情をご理解の上、令和7年3月末までの間、引き続き、より一層の連携にご協力くださいますよう、お願い申し上げます。

また、鹿児島県の雇用情勢につきましては、令和4年4月の有効求人倍率が1.35倍と、6年にわたって1倍台を維持しており、従来からの人手不足の業種や、新型コロナの影響を強く受けていた業種からの求人増など、持ち直しの動きが続いています。

一方で、求職者につきましては、依然として就職活動に慎重な姿勢が一部で見られており、引き続き、新型コロナが雇用に与える影響を注視してまいりたいと考えています。

有効求人倍率が、このような水準で推移している背景としましては、雇用調整助成金の特例措置など、雇用維持に関する施策によるところが大きいと捉えておりますが、先ほど申し上げましたとおり、一部の業種では、コロナ禍においても、人手が不足している状況が続いていることから、就職氷河期世代の方々が地域社会で活躍することができるよう、支援を加速させていくことが、ますます重要となっております。

本日は、前年度の取組状況や、今年度の支援の内容等につきまして、それぞれご報告いただ

き、委員の皆さまから、ご意見などを賜りたいと思っております。

せっかくの機会でございますので、皆さまの活発なご議論をお願いしまして、私からのあいさつとさせていただきます。

どうぞ、よろしくお願いいたします。

(事務局)

議事に先立ちまして、ご出席の皆さまをご紹介すべきところですが、時間の都合もございません。誠に恐縮ではございますが、お配りしています出席者名簿と座席図により、ご紹介に代えさせていただきます。

また、本日は事例紹介として、構成員のほかに、ハローワークかごしま・ワークプラザ天文館の職員も出席しておりますので、よろしくお願いいたします。

なお、本日、商工会連合会の瀬平委員は、都合により欠席となりましたので、ご了承ください。

本日の会議は、報道機関にも公開としています。配付資料についても公開いたします。

また、会議の内容につきましては、厚生労働省に報告の上、後日、労働局ホームページに議事録を掲載しますので、併せてご了承ください。

それでは早速ですが、議事に入らせていただきます。

まずは、「事業実施計画の進捗状況及び今後の取組」につきまして、事務局から説明させていただきます。はじめに鹿児島労働局、次に鹿児島県の順で説明をお願いいたします。

(鹿児島労働局 廣瀬訓練室長)

労働局訓練室の廣瀬と申します。

私からは、「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン」における KPI の進捗状況と、労働局・ハローワークでの令和 3 年度の取組実績、今後の支援内容などについて、ご説明申し上げます。

まず、「資料 1」をお開きください。

KPI の進捗状況になりますが、先に、2 枚目の資料をご覧くださいませでしょうか。こちらは、5 月に開催された全国プラットフォームの資料の一部になります。一番下の「④今後の取組方針」の箇所をご覧ください。

先ほど、局長からも申し上げましたが、新型コロナの影響で、社会経済活動が大きく制限された中、労働者の雇用を維持するための施策を強力に推し進めてきたこともあり、全国的に氷河期世代の正規雇用化の実績が芳しくなかったことから、今年度末までの 3 年間とされていた集中取組期間を、さらに令和 6 年度末まで 2 年間、延長することとなりました。令和 5 年度からの「第二ステージ」では、さらに効果的・効率的な支援を実施し、当初の目標である「正規雇用者数 30 万人」の達成に向けて、改めて取り組むこととされたところでございます。

恐れ入りますが、資料は 1 枚戻っていただきまして、「KPI の進捗状況」のページをお開きください。

この KPI は 3 年間の取組について設定しているものであり、令和 3 年度末で 2 年間の経過していますので、目標の達成状況としては、67% くらいの数値が目安になるかと思えます。

支援対象者の 1 つ目の種別「不安定な就労状態にある方」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は、令和 4 年 3 月末時点で 4,893 件と、達成状況が 89% となっており、順調に推移しているものと捉えております。

また、キャリアアップ助成金の活用による有期雇用から正社員への転換につきましては、達成状況が 61% となっており、一定程度の成果が得られているかと思えます。

次に、支援対象者の 2 つ目の種別「就業を希望しながら長期にわたり無業の状態にある方」につきましては、サポステにおける相談件数は順調に推移しておりますが、サポステの支援を通じて進路決定につながった件数が目安の数値に達していない状況となっています。このため、サポステとハローワークの一層の連携強化を図っているところであり、引き続き、サポステにおける支援内容等の周知・広報に努めてまいりたいと考えております。

次の支援対象者の 3 つ目の種別「社会参加に向けた支援を必要とする方」につきましては、後ほど、鹿児島県からご説明いただきます。

続きまして、「資料 2」をお開きください。

氷河期世代への支援のうち、労働局・ハローワークの取組について、説明させていただきます。

まずは、1 ページの「1 就職氷河期世代支援専門窓口におけるきめ細かな就職支援」についてであります。

こちらは、鹿児島及び国分の両ハローワークに設置している「就職氷河期世代支援専門窓口」の支援実績になります。担当者制による個別支援やセミナー等の実施を通じた意識啓発など、伴走型支援に取り組んでいるところですが、後ほど、ハローワークかごしま・ワークプラザ天文館の職員から、事例紹介として改めて説明をさせていただきます。

次の「2 就職氷河期世代向け求人の確保」につきましては、氷河期世代の雇入れにご理解いただいている事業主からの求人の受理状況でございます。

恐縮ですが、5 ページの資料をご覧くださいませでしょうか。

氷河期世代に限定した求人、氷河期世代の雇入れを前向きに歓迎する求人の状況をお示ししています。令和 3 年度中における求人受理状況はご覧のとおりとなっており、特に限定求人につきましては、タクシー乗務員などが含まれる運輸業や、医療・福祉など、人手不足分野からの募集が多いところがあります。

続けて、6 ページの資料をご覧くださいませと思いますが、氷河期世代の支援対象者のハローワークへの登録状況を、参考としてお示ししたものになります。氷河期世代の年齢ゾーンは、職業ブランクのある子育て中の方や、家計の補助的な就労からフルタイムへの転換を希望する方などと重なる部分があり、男性に比べて女性の登録者が多くなっています。

資料が前後して申し訳ありませんが、2 ページに戻っていただきまして、「3 各種助成金等の活用による就職支援」についてですが、このうち、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) につきましては、ハローワーク等の紹介で対象者を正規雇用労働者として雇い入れていただいた場合に、1年間、一定額を助成するといった内容になります。貴重な労働者として活躍し、結果的に助成金も受給できるということであれば、事業主にとってもメリットが大きいと思われますので、引き続き、制度の効果的な活用を促進してまいりたいと考えております。

次の「4」は、職業訓練についてであります。

特に、長く無業の状態にあるなど、ブランクを抱えている方につきましては、まずは職業訓練を受講することにより、知識やスキルの習得を図ることに加え、規則正しく訓練施設に通い、日々の生活リズムを整えることも、その後の就職に向けて大きく役立つものと捉えているところであります。

続きまして、3ページをご覧ください。

「5」の労働局による委託事業におきましては、Webも活用してのセミナーや、企業等を訪問するバスツアー、企業への啓発を目的とした説明会などを実施し、氷河期世代の活躍に向けた機運の醸成に取り組んだところでございます。

次の「6」は、サポステ事業についてであります。

サポステでは、コミュニケーションが苦手な方や、長くブランクのある方、いわゆる「ひきこもり」など、ハローワークを利用する前の段階で、さまざまな課題を抱える方に対し、継続的なカウンセリングや職場体験プログラムの実施などを通じて、社会参加に向けた支援を行っています。

後ほど、サポステから、具体的に説明いただくこととしておりますので、よろしく申し上げます。

次に、「7 市町村福祉担当部門との連携」についてですが、前回の会議におきまして、市町村プラットフォームの設置がKPIに設定されたことを踏まえまして、労働局としましても、管轄ハローワークとの連携を各自治体に要請したところであります。

続きまして、4ページをご覧ください。

ただいま、令和3年度の実施状況等について、説明させていただいたところですが、令和4年度におきましても同様に、関係機関との連携を図りながら、各般の施策に取り組んでいくこととしております。

資料の7ページ以降につきましては、各種リーフレットを添付させていただいております。

簡単に説明させていただきますが、7～8ページは、職場実習・体験の受入れに関するご案内です。雇入れの前に就労体験を行うことは、双方の不安軽減が図られ、ミスマッチの防止や仕事への適性の有無を確認することにもつながります。8ページに記載がありますとおり、国が損害保険の手続き、費用を負担しますので、経済団体の皆さまにおかれましては、会員企業へのご案内にご協力くださいますようお願い申し上げます。

9～10ページはキャリアアップ助成金、11～18ページは特定求職者雇用開発助成金についてのご案内となります。

19～20 ページはトライアル雇用についてです。このトライアル雇用も、インターンと同様に、職務上の適性の見極め等に有効な制度となりますが、先ほどの特定求職者雇用開発助成金と重複して、同一の対象者分を申請することはできません。トライアル雇用と比べますと、特定求職者雇用開発助成金のほうが高い助成額となっていますので、基本的には、特定求職者雇用開発助成金を優先して活用いただいている傾向にあります。

21～25 ページは、職業訓練に関するリーフレットです。本人及び世帯の収入や資産など一定の要件を満たした場合、訓練受講中に月 10 万円の給付金を受給できる制度もございます。給付金を受けるには、病気やケガなど、やむを得ない理由による欠席を除き、全ての訓練実施日に出席することが必要でしたが、令和 3 年 12 月にこの要件が緩和され、やむを得ない理由以外で訓練を欠席しても、給付金が日割りで支給されることになりました。この特例措置は、今年度末までの時限的な取扱いですが、25 ページのように分かりやすいリーフレットも作成し、制度の周知に努めているところです。職業経験が乏しく、すぐに働くことに不安を感じているような方は、訓練の受講を通じて「収入を得る」という感覚を身に付け、その後の社会参加へと踏み出す第一歩としていただければと考えているところでございます。

最後に、27 ページは、今年度の委託事業における「企業訪問バスツアー」の案内リーフレットになります。委託事業におきましては、合同就職面接会の開催も予定しており、10 月に実施する方向で計画しているところでございます。

駆け足となり誠に恐縮ですが、私からの説明は以上でございます。

(鹿児島県商工労働水産部 池上雇用労政課長)

鹿児島県雇用労政課でございます。県の取組について、ご説明申し上げます。

資料につきましては、お手元の「資料 3」をご覧ください。1 ページ目は令和 3 年度の実績でございます。左半分の「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ります。

本事業につきましては、地域若者サポートステーションの運営を受託している NPO 法人ワーカーズコープと委託契約を締結し、同ステーションに相談から就労までの支援を一貫して行う専任職員を配置することで、就職氷河期世代の方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、昨年度の相談実績は、家族などからの相談も含めて 819 件となっております。相談方法の内訳としましては、来所による相談が 355 件、電話によるものが 288 件、相談者の自宅などを訪問しての相談が 176 件となっております。(2)の就労・定着支援の状況につきましては、①から④の支援を行うことで、78 人の方が求職活動を行い、結果として 29 人の方の就職、2 人の方の職業訓練受講に結びついております。

就職後も定期的に連絡を取り、フォローアップをしているところですが、5 月末時点で、就職した 29 人につきましては、26 人が就職を継続しておられます。また、職業訓練を受講した 2 人につきましては、うち 1 人が就職されています。

資料の 3 ページをお開きください。本年度の取組でございます。本年度は、(1)、(2)の取

組を継続するほか、新たに(3)として、就職氷河期世代を対象とした合同企業説明会の開催を予定しており、現在、開催時期も含め、開催方法について検討しているところでございます。

雇用労政課の取組状況は以上ですが、次に、5ページをご覧ください。鹿児島市が実施している「鹿児島市就職氷河期世代活躍支援事業」でございませう。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、当課から、併せてご説明申し上げます。

本事業は、正規雇用を目指している就職氷河期世代の方を対象に、個別キャリアコンサルティング、メンターによる伴走型支援といった内容のセミナーを開催するものです。昨年度は、「平日コース」と「日曜コース」を、記載の日程・定員で実施しており、平日コースについては、就職氷河期世代の参加者が4人、うち正規雇用就業者が1人となっており、日曜コースについては、参加者が6人、正規雇用就業者が2人となっております。鹿児島市においては、本年度も同様のセミナーを、9月から開始予定としているところでございませう。

以上で、鹿児島市の取組状況も含め、雇用労政課からの説明を終わらせていただきます。

(鹿児島県くらし保健福祉部社会福祉課 永留主幹兼地域福祉支援係長)

続きまして、鹿児島県社会福祉課からご説明申し上げます。

先ほど同様、資料をご覧ください。令和3年度の実績として、生活困窮者等に対する相談体制の機能強化でございませう。(1)は通常の支援窓口に加えまして、新たにアウトリーチ支援員を2名配置しました。(2)は人材育成養成研修として、6月9日に初任者研修、1月25・26日に人材養成研修を実施しました。(3)は県の委託先9か所のうち、3委託先にて、国のセーフティネット交付金を活用し、人員体制やオンライン化などの環境整備をしました。

続きまして、令和4年度の計画として、生活困窮者等に対する相談体制の機能強化でございませう。(1)は通常の支援窓口に加えまして、新たにアウトリーチ支援員を2名配置いたします。

(2)は人材育成養成研修として、明後日6月22日に初任者研修、11月に人材養成研修を実施する予定でございませう。(3)は県の委託先9か所すべてに対して、国のセーフティネット交付金を活用し、人員体制やオンライン化などの環境整備をする予定です。

私からの説明は以上です。

(鹿児島県くらし保健福祉部障害福祉課 小田技術主幹兼精神保健福祉係長)

鹿児島県障害福祉課の小田と申します。

引き続き、3つ目の「社会参加に向けた支援を必要とする方」へのKPIの進捗状況のご説明をいたします。

KPIの取組については、市町村におけるひきこもり相談窓口と市町村プラットフォームを全市町村に設置することを目標としております。

令和4年3月末で、ひきこもりの相談窓口は43市町村中40市町村に設置され、目標数値達成状況は93%となっております。市町村プラットフォームについては、24市町村にとどまり、目標数値達成状況は56%です。引き続き、市町村へ必要性などについて、機会を捉えて

周知してまいります。

続きまして、令和3年度の取組についてであります。

令和3年度ひきこもり支援に係る相談支援の充実として、2項目があり、まず1つ目は「ひきこもり支援センターの機能強化」でございます。

青少年会館の2階にあります「子ども・若者総合センター」内にひきこもり支援センターが設置され、支援を行っております。令和3年度からひきこもり支援コーディネーターを2名体制にしました。電話相談は377件、来所相談は136件、メール等も66件の相談を受けているところです。

相談者の年齢では、20歳以上から30歳未満が約4割、30歳以上から40歳未満が約3割を占めています。性別では、男性が75%となっています。

相談者の内訳としては、本人28.5%、母親が27.7%でほぼ3割弱を占めていました。兄弟、姉妹は8%となっています。

相談件数の総数は、令和元年度は164件、令和2年度が137件、令和3年度が599件でしたので、4倍ほどの増加になっております。支援コーディネーターが増員され、相談のみでなく、普及啓発等が充実したことが増加の一つの要因になっております。

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。ひきこもり相談窓口を設置していない自治体に対しては、相談窓口設置の必要性について、機会を捉えて周知を継続してまいります。

相談体制の充実のためには、「ひきこもり支援に関わる人材育成・資質の向上」が重要でございます。

ひきこもり支援センター主催で、地域においてひきこもり支援を行う保健・福祉分野の方々を対象とした研修会を、令和3年度は2回開催しております。

1回目は、相談等を行う保健師や相談支援事業所職員が参集し、事例検討などを通じて支援策の検討を行い、資質の向上に努めました。

2回目は、新型コロナの影響によりオンラインではありましたが、佐賀県ひきこもり支援センターの谷口様に「連携支援を活かしたアウトリーチの実践」と題したご講演をしていただき、関係者107名に受講いただきました。

このほか、今年度は、民生委員の皆さまに地域におけるひきこもりの状態にある方々の把握状況を調査いたします。

続きまして、令和4年度の計画についてであります。

令和4年度も引き続き、ひきこもり支援の相談体制の充実とひきこもり支援に関わる人材育成・資質の向上に向けての働きかけを継続していく予定です。研修会第1回目は、令和4年10月に予定しております。

また、県内のひきこもり状態の方の実態及び傾向を把握し、今後のひきこもり施策に反映させるために「ひきこもりの実態調査」を行う予定です。

調査方法は、県内の民生委員・児童委員へのアンケート調査で、新たに調査をすることで

はなく、現状把握している情報に基づき回答をいただく予定です。

以上で、私からの説明を終わります。

(事務局)

続きまして、九州経済産業局における取組について、ご説明をお願いいたします。

(九州経済産業局地域経済部 烏山産業人材政策室長)

九州経済産業局地域経済部産業人材政策室長の烏山と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。パワーポイント横長の資料4に基づいて説明をさせていただきます。

資料を1枚めくっていただきまして、九州経済産業局は、このプラットフォームの中では「求職者」ではなくて「企業」、特に中堅・中小企業への取組や、あとは経営者に対する情報提供、研修事業などを担当しております。令和3年度の人材確保支援事業の取組でございますけれども、この中でも中小企業の人材確保・活用というのは企業の中でも重要な位置を占めるということで、経営課題に即した、いわゆる課題解決人材といいますか、即戦力人材であったりとか、多様な人材であったりとか、働き方の在り方や副業も含め、人材の確保・活用が必要であると思います。そのような問題意識の中で、記載の①、②、③ですが、それぞれの企業の経営に即した人材として中核人材や即戦力人材、その中で就職氷河期世代や外国人材も入っております。

一つだけ事例を紹介しておきますと、これは企業にも了解を得ています。福岡市にある三和株式会社、商品の卸業者ですが、取組前は熟練した営業経験者が大半を占めて、高齢化が進展していたところ、ワークショップ等への参加を通じ、実際に2名の方の採用を実現したということで、この企業の中核になっているとのこと。単純に目の前の問題を解決するために雇用をするわけではなく、企業が将来、例えば2030年とか2050年に向けてどういう企業でありたいのか、きちんと経営戦略を考えていただいて、そこからバックキャストするような方向で、だから今こういう人材が必要だという、企業の将来像を描いた上で採用していただいた、企業の気づきも得られたという事例です。

3ページは今年度の事業で、「就職氷河期世代確保」は外出しをしまして、これ1本で行う予定にしています。早速、来月から①ワークショップ、②キャリアデザイン講座、③経験・スキルの整理、そして11月から人材とのマッチング支援・就職等のあっせんを図っていきます。

4ページ以降は経産省のいくつかの補助金の説明になります。4ページの赤で囲っている部分ですが、詳しくは5ページ「若者人材確保プロジェクトの実証」の概要・スキームで触れております。結構、中堅な企業であっても、全国的に4割くらいしか人事担当者がいないとか、基本的に総務課長が併任しているとか、あるいは社長判断で採用をして事務処理は事務担当がするなどの割合が6割あるということに問題意識を持っております。重要ですが、なかなか手が回らない人事関係について、地域ぐるみでいろいろなステークホルダーの方と連携を取りながら、マッチング支援や人材育成・キャリア支援、人材確保のための事務など、「地域の人事

部」の機能を強化していく取組を経産省のほうで補助していくことをやっています。

6 ページは岸田総理が議長の教育未来創造会議の議論にもありますが、誰もが学び直しができる、最近では企業が学校をつくる、例えば今、半導体の人材が不足しているなど、いろいろな問題が出てきています。ここに対して教育機関と連携を取りながら、1 件あたり 3 千万程度の補助を行います。これが 6～7 ページです。8～9 ページで人材確保等促進税制や、賃上げ促進税制などの資料も付けておりますが、今回は時間の関係で省略させていただきます。九州経済産業局からは以上です。

(事務局)

ありがとうございました。労働局、鹿児島県、九州経済産業局から取組状況等について説明がありましたが、ご質問等はございませんでしょうか。

ご質問、ご意見は、後ほどでも結構ですので、また改めてお聞かせいただければと思います。それでは、続きまして、事例の紹介に移らせていただきます。

まずは、就職氷河期世代の専門窓口を設置しているハローワークかごしま・ワークプラザ天文館から説明をお願いいたします。

(ハローワークかごしまワークプラザ天文館 中洲統括職業指導官)

私からは、「就職氷河期世代活躍支援に向けたハローワークかごしまの取組」ということで、事例を含めまして、少しご説明させていただきます。

まず資料の 1 ページ目でございますが、就職氷河期世代の皆さんへの支援に係る専門窓口、当所では、35 歳からのステップアップ窓口と呼んでおりますが、令和 2 年 12 月から高見馬場の商工会議所ビル 6F にあります「ワークプラザ天文館」に専門窓口を設置しまして、就労・生活支援アドバイザー、就職支援コーディネーター、そして職業相談員の 3 人体制によるチーム支援を実施しております。

支援メニューにつきましては、1 ページ目の中ほどに記載しておりますが、できるだけ同じ担当者での個別支援による相談を行っておりまして、就労経験の少ない方には、まずは就職意欲の喚起や自己理解を中心に相談、その後は職業適性検査や就職支援セミナー、または職業訓練などの勧奨を随時実施しております。そして、応募する企業が決まれば、応募書類の添削や模擬面接等による支援を実施しまして、令和 3 年度の氷河期対象者のうち、207 名の正社員就職が実現したところでございます。

さらに、就職後の職場定着を図るために、就職後の困りごと等の相談も実施しておりますし、同時に、所全体で氷河期世代向けの求人開拓も実施しているところでございます。

次に 2 ページ目をご覧ください。

就職氷河期の各種ツールを活用した具体的な支援事例につきまして、3 つ記載しております。記載しております事例はいずれも、就職氷河期世代向けの支援事業を活用して就職した事例でございます。

まず、左側の事例ですが、大学を卒業し、9年間営業の仕事に就いた後、体調を崩し退職してから15年間、いわゆる「ひきこもり状態」になっていた方のケースでございます。

就職へのきっかけは、リビング新聞に載っていた広告を見てサポステに相談に行き、その後ハローワークの窓口を利用するようになり、職業訓練を経て正社員としての就職につながったという事例でございます。

我々も当初このケースが、こんなにとんとん拍子に進むとは考えておらず、なにせブランクが15年間もある46歳の男性でしたので、相談開始当初は、早期の就職はおろか、就職しても長続きしないのではと危惧していたところでしたが、「このままではいけない」と感じていた本人の気持ちに、父親の介護という実体験も加わったことで、タイムリーに職業訓練の受講へとつながり、本人の真面目さもあいまって、就職、そして継続しての勤務へつながったと考えております。

次に、右側下の事例ですが、実は昨年この会議でも事例として紹介させていただいておりました、そのために少し遠慮しまして、文字を小さくして記載しております。昨年11月の会議の時点では、職業訓練に行っている段階でしたが、本年4月1日より正社員としての就職が決まったところでございます。

最初の事例の方もこの方も、長い間仕事をしておりませんでした、いずれも身内の病気により、このままではいけないとの強い思いを持って、自らが就職への一步を踏みだしたことで、また本人の真面目さ、真剣さが就職へつながったケースですが、就職にブランクのあるケースでは、すぐに就職ではなく、職業訓練を挟み段階を経て就職へのステップを踏むことが、有効であることを再認識させられました。

求職者自身の意向もあることですが、急ぎすぎることなく、今回のケースのような職業訓練や適性検査、就職支援セミナー等を受講するなどして、じっくりと段階を経て就職へ進んだほうが職場への定着にもつながることを説明しながら、支援していきたいと考えているところでございます。

最後に右側上の事例です。この方は大学卒業後、正社員経験もあった方ですが、転職をきっかけに非正規労働者として働くことになり、就労のブランクはないものの、家族ができたため、「正社員にステップアップして働きたい、しかし仕事のブランクは作れない」といったケースでございます。

当初は、本人自身も直ぐに就職は決まると考えていたようで、応募書類の添削も積極的ではありませんでしたが、希望する事業所の不採用が続いたことにより応募書類の重要性に気づき、さらに面接対策にも積極的に取り組んだことが就職につながったと考えております。社会人経験者の多い中途採用市場におきましては、経験を踏まえた応募書類の作成や、しっかりとした面接対策が就職につながることを再認識させられたところでございます。

発表は以上でございますが、資料といたしまして、就職氷河期世代限定求人、歓迎求人を添付しております。窓口や訪問等で、就職氷河期世代の求人もお願いしておりますが、私どもの周知不足もあり、ご覧いただくと分かりますが、就職氷河期世代の方のみを対象とした「限定

求人」は数が少なく、求職者の方の選択肢が多いとは言えない状況ですので、事業主の皆さまが人材を求めているとの情報がありましたら、ハローワークの利用と併せて氷河期求人の提出についても、お口添えいただけますとありがたく存じます。

就職氷河期世代の方が一人でも多く、希望に添う就職ができるよう、支援を継続してまいりたいと考えておりますので、今度ともよろしく願いいたします。

(事務局)

続きまして、かごしま若者サポートステーションの事例紹介をお願いいたします。

(かごしま若者サポートステーション 山角総括コーディネーター)

かごしま若者サポートステーションの山角と申します。今日はよろしく申し上げます。個別の事例ではなく、相談全体の事例として発表させていただきます。

サポートステーションは、15歳から49歳までの就労につまずき不安を抱え一歩を踏み出せない方を対象に、就労に向けた支援をしております。相談に来られる氷河期世代の方の傾向としては、生活面では昼夜逆転をしている方が多いです。夜中の3時くらいまでYouTubeやゲームなどをしていて、昼の12時くらいに起きるという生活です。就労経験に関しては、「短期間の就労を繰り返す」、「就労するがつかずき、その後就労していない」、「学校卒業時に就職活動につまずき、その後就労していない」という方が多く来られます。

働きたい気持ちはあるが、不安で立ちすくみ、就労に向けてどのように職業選択や行動をしたらいいかわからない状態にあると思われれます。

サポートステーションの利用にあたっては、広告を見て保護者又は本人からの電話やメールでつながるケースが多いです。無業状態が長くなるにつれ、保護者からの問い合わせで支援につながるケースが多くなります。そこで私たちは、じっくりと話を聴き、職業の適性や心理面での評価を行い、カウンセリングやジョブトレーニングを通して、就労に結びつくように支援しております。

具体的な応募先が定まってくると、職場体験を積極的に勧めております。職場体験先については、懇意にしている事業所もありますし、グループ内のワーカーズコープで勧めております。そのほか、ハローワークの求人票を見て「ここで体験してみたいなあ」ということであれば、私どもが実際にそこに連絡をして、打合せをした上で、1週間から2週間という期間、1日2,000円の手当を出しながら、職場体験を行うこととなります。実際の職場での体験を通して就労につながることで、応募者、雇用者双方にとって良い結果につながると考えています。氷河期世代の方を支援しながら、若年者への支援も大切と考えております。

以上が、かごしま若者サポートステーションで支援している内容でございます。ありがとうございました。

(事務局)

ありがとうございました。

それでは、これより意見交換に入りたいと思いますが、ただいまご説明いただいた内容につきまして、ご質問・ご意見など、ございませんでしょうか。

意見が出にくいところかと思いますが、事例の中でありました「職業訓練」について、よろしければ機構の坂田支部長、何かございませんでしょうか。

(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構鹿児島支部 坂田支部長)

雇用支援機構の坂田と申します。いつもお世話になっております。

改めて「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン」を見ますと、「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」の3つに支援対象者は分けられるのだと再確認したところです。当組織では職業訓練を実施していますので、特に①ですね、②も入りますが、不安定な就労状態にある方に対して訓練を行っております。昨年度はバスツアーで、ポリテクセンターを見学してもらい、そのうち1名の方に訓練を受講していただき、正規雇用に採用されたという事例がございます。当機構の施設内訓練に電気工事实践科という科がございます。半年間の訓練のうち1か月間、企業での実習を行います。どのようにこの実習先を探すかという、当センターにも求人がございますので、就職氷河期世代の方に対して就職希望先をお聞きし、当機構職員がその企業へ実習受け入れ可否についてアプローチをします。承諾いただいた場合、一つ目のマッチングがクリアするということです。次に実習後、双方の意向が合致すれば、就職が決まるということでございます。必ずしもマッチングするというわけではないのですが、このコースについては、昨年度の実績で就職率が100%ということでございます。特に、経済団体の方におかれましては、求人をたくさんいただいていることに感謝申し上げますとともに、企業実習の受け入れの話がありましたら、是非引き受けていただければ幸いです。

引き続き、どうぞよろしく願いいたします。以上でございます。

(事務局)

ありがとうございます。

(鹿児島労働局 中所労働局長)

せっかくですので、IT人材の育成・活用に関しまして、それぞれの立場でどのようにお考えなのか、お聞きできればと思います。

例えば、長くひきこもりの状態にあった方は、IT・デジタル分野に向いているのでしょうか。あるいは、訓練受講の方向で対応することができるのでしょうか。さらに企業は、そのような人材を求めているのかというあたりについて、現場での感触等をお聞かせいただければと思います。

(かごしま若者サポートステーション 山角総括コーディネーター)

デジタル人材についてということですが、サポステでは15歳から49歳までの方々を支援しております。この中にはデジタル分野に非常に向いていると思われる方が多くおられます。

家で昼夜問わずパソコンに向き合い、興味の対象がそこしかないといった方です。ホームページを作れるようになっていたりとか、いろいろな言語を操ることができるなど知識はあるのですが、生活の時間が昼夜逆転しており、朝起きて出勤し1週間働けるという状態にない。まず、就労にあたり簡単なアルバイト等をするなどして、朝起きて1日働けるようになるところからです。なかなか、IT関係でその条件で働けるところがないと感じています。能力を持ちながらも、他の分野からスタートしていくという方が多くいらっしゃいます。

(鹿児島労働局 中所労働局長)

ありがとうございます。

ITの知識というよりはむしろ生活習慣を整えてあげなければ就労に結びつかないということでもよろしいでしょうか。

(かごしま若者サポートステーション 山角総括コーディネーター)

そうですね。

(鹿児島労働局 中所労働局長)

ありがとうございます。

訓練については、いかがでしょうか。逆に、生活習慣についてはそれほど問題のない方で、能力の面でIT関連の知識がない方、そのような方の教育・訓練という観点ではいかがでしょうか。

(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構鹿児島支部 坂田支部長)

さすがに生活習慣を改善しましょうというのは、ちょっと専門外ですので、そこは別機関にて包括していると思うのですが、当機構はものづくりに関係する訓練施設ですので、IT関連を全くしていないというわけではないですけれども、求職者支援訓練を活用していただければと思います。

(鹿児島労働局 中所労働局長)

ありがとうございます。

ハローワークにお尋ねしますが、IT人材を求めている企業は多いのでしょうか。

(ハローワークかごしまワークプラザ天文館 中洲統括職業指導官)

I T関連の求人は多いと思います。氷河期世代の方で自宅にずっとおり、そのような知識を持っている方もいらっしゃると思います。社会生活習慣や規則正しく朝起きるというようなことにつきましては、ハローワークとしてもどこまで関わっていいのかという問題もありますが、まずは午前中にハローワークに来所するよう促すとか、相手の目を見て話すことを心がけましょうとか、そういうことから相談をスタートさせる方も結構いらっしゃいます。

求人があったとしても、そのような会社も一人で仕事をするのではなく、チームの中での作業が必要だということが結構ありますので、そのような点を意識しながら、支援に取り組んでいるところでございます。

(鹿児島労働局 中所労働局長)

現場の切実な声といいますか、このような現実があるということが分かりました。

どうもありがとうございました。

(事務局)

以上でよろしかったでしょうか。

それでは、そろそろお時間でございますので、意見交換はこのあたりとさせていただきたいと思えます。

皆さまには、会議の円滑な進行にご協力いただきまして、ありがとうございました。

(鹿児島労働局 佐藤職業安定部長)

鹿児島労働局職業安定部の佐藤と申します。

閉会前に、私からも一言、申し上げます。

本日は、各機関における取組や具体的な支援事例の紹介に加え、ひきこもりの方への対応やI T人材の活用の実現性は可能かといったような観点から熱心なご議論を賜り、誠にありがとうございました。本日いただきました事例ですとか、今年度実施予定の事業などを踏まえまして、鹿児島労働局としましても、氷河期世代の方々への支援に取り組んでいきたいと思えますので、引き続きのご理解とご協力をお願いいたします。

また、少子高齢化の問題ですとか、鹿児島県においては若者の県外流出など、さまざまな課題を抱える中で、就職氷河期世代のみならず、若者や生活困窮者、女性、高齢者、障害をお持ちの方など、多様な人材が活躍できるような環境を整備していくことが、回り回って氷河期の方の支援や活躍につながっていくと思えますので、そういった機運の醸成に向けまして、皆さまのご協力を賜りますよう、重ねてお願いを申し上げます。

本日はどうもありがとうございました。

(事務局)

以上をもちまして、「就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム」第5回会議を閉会いたします。

なお、第6回目の会議につきましては、11月頃に開催したいと考えております。時期がまいましたら、改めてご案内申し上げますので、よろしくお願いいたします。

本日は、誠にありがとうございました。