

就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム
第7回会議議事録

開催日 令和5年7月10日（月）

会場 鹿児島労働局 西千石庁舎 別館3階会議室

(事務局)

定刻となりましたので、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7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課の有村と申します。

皆さまにご協力いただきながら、円滑な議事進行に努めてまいりたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

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 中所局長)

労働局長の中所でございます。

本日は、大変お忙しい中、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、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年度までの当初2年間の正規雇用者数が全国的に伸び悩んだことから、令和4年6月に閣議決定された「骨太の方針」におきまして、令和4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、今年度からの2年間は「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、改めて取り組むこととされたところでございます。

委員の皆さまには、令和2年にプラットフォームを設置して以来、支援を必要としている方々の社会参加や正規雇用化に向け、いろいろと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、県内の雇用情勢に目を向けますと、有効求人倍率が7年以上にわたって1倍台を維持し、求人が求職を上回る状況が長く続いています。

このように本県でも、各産業を担う人材の不足が大きな課題となっていることを踏まえ、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、ますます重要と考えられるところでございます。

本日は、各機関における取組状況や支援の内容等につきまして、それぞれご説明いただき、その上で、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。

本日は、国の交付金の活用により事業を実施している鹿児島市雇用推進課、さらに就職氷河期世代を支援する専門窓口の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。

また、本日は都合により、県中小企業団体中央会、県精神保健福祉センター、県青少年育成県民会議の各委員は欠席となっておりますので、ご了承ください。

なお、会議の内容につきましては、後日、労働局ホームページに議事録として掲載しますので、併せてご了承願います。

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各機関における取組」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 廣瀬訓練課長)

労働局訓練課の廣瀬と申します。

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、労働局・ハローワークでの令和4年度の取組実績、今後の支援内容などにつきまして、ご説明申し上げます。

まず、「資料1」をお開きください。

KPI の進捗状況の説明に入る前に、今年5月に開催されました全国プラットフォームの資料の一部をご覧いただきたいと思っております。

1～4ページに、全国プラットフォームにおける資料の一部をお付けしております。

それでは、1ページをご覧ください。

国全体では、3年間の集中的な取組により、就職氷河期世代の正規雇用者数を30万人増やすことを目指していたわけですが、新型コロナウイルスの感染拡大によって、社会経済活動が大きく制限され、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なども影響し、2022年(令和4年)のこの世代の正規雇用労働者は2019年(令和元年)と比較して8万人の増加にとどまっている状況となっております。

次に、3ページをご覧ください。

就職氷河期世代の正規雇用労働者数30万人増を目指す中、これまで8万人の純増という状況ではありますが、当初3年間におきまして、全国のハローワークの職業紹介によって32万人を超える方々が正社員就職しております。このように、例えば、不本意ながら非正規雇用で働いている方など、ハローワークで就職活動をされている方への支援に関しましては、相当程度の実績となっておりますが、ハローワークを利用していない層も含め国全体で捉えますと、就職する方がいる一方で、離職する方や非正規雇用へと転換する方も一定数いらっしゃいます

ので、正規雇用労働者の増加へと簡単には結びついていない状況と言えるかと思えます。

次に、5ページをご覧ください。

こちらは、本県の3年間の実績を反映した「KPIの進捗状況」をお示ししたものになります。

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5年3月末時点で7,041件と、目標の5,500件に対し128%の達成状況となっています。

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90%となっており、目標の数値をやや下回ったものの、一定の成果が得られたものと捉えています。

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達成状況が133%と順調に推移しております。

一方、就労や訓練などの進路決定につながった件数は達成状況が81%となっており、サポステとハローワークの一層の連携やサポステの支援内容等の周知・広報の強化を図ることが必要と考えております。

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。

次に、ローマ数字「II」のインデックスが付いた資料をご覧ください。

延長となる今年度からの2年間のKPIに関しましては、昨年11月に開催の第6回プラットフォーム会議において数値の考え方をお示しし、委員の皆さまにご了承いただいたところでございます。この中で、ハローワークの紹介による正社員就職件数につきましては、令和4年度中途の実績をもとにKPIを算出したところですが、このたび、令和5年3月までの3年間の数値が出ましたので、これをもとに改めて按分して計算することといたしました。具体的には、ご覧のページの下の部分に赤色で記載しておりますが、キャリアアップ助成金の活用による正社員転換数も同様に、3年間の実績を踏まえた上で按分・再計算を行い、KPIとして確定させたものであります。

ただいまの説明に関連しまして、ローマ数字の「III」のインデックスが付いた資料をご覧ください。

こちらは、「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン」の概要であります。KPIを第一ステージと第二ステージに区分して、記載しているところでございます。

さらに、ローマ数字の「IV」のインデックスが付いた資料をご覧ください。

こちらは、プランの全体像になります。

前回のプラットフォーム会議でも説明させていただいた内容となりますが、修正箇所を赤色でお示ししております。集中取組期間が2年間延長となる旨を1ページと2ページに、また、第二ステージのKPIを4ページと6ページに、それぞれ追記しております。

続きまして、「資料2」をご覧ください。

就職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も、事例紹介とし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。

ここで、8 ページの資料をご覧くださいませでしょうか。

労働者を募集する際の年齢制限は原則禁止となっておりますが、就職氷河期世代を募集対象とすることは可能ということでございまして、この特例が第二ステージにおいても延長されることとなります。

次の9 ページでは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、10 ページでは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ております。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。

資料は戻りまして、2 ページをお開きください。

「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。氷河期世代の正規雇用化を後押しするため、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、その後の就職に大きく役立つものと捉えており、制度の積極的な周知・広報に努めているところでございます。

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、企業等を訪問するバスツアーや企業説明・就職面談会の実施によって、就職氷河期世代の活躍に向けた機運の醸成、企業とのマッチング促進を図った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、サポステからも取組事例をご説明いただくこととしておりますので、よろしくお願いいたします。

次のページ以降では、各種リーフレット等を添付しておりますが、簡単に内容を説明させていただきます。

5～6ページは、就職氷河期世代の活躍支援に関する代表的なリーフレットとなります。

構成員の皆さまにも、必要に応じて周知・広報の際に、ご活用いただいているものと存じます。引き続き、よろしくお願い申し上げます。

7ページは、ハローワークの専門窓口での支援サービスを案内するチラシになります。

ここでは、ハローワーク国分のチラシを参考として添付いたしました。

次に、11～12ページは、就職氷河期世代を雇い入れる場合の主な助成金等に関するリーフレットです。

11ページの上の箇所に「トライアル雇用」に関する記載がございます。この制度は、対象者を3か月間、施行的に雇い入れることで、職務上の適性等を見極めることを可能とし、その後の正規雇用へつなげることを目的とするものです。

その下、同じページの中程の「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）」は、先ほど申し上げましたとおり、対象者を正規雇用労働者として雇い入れた場合に、1年間、一定額を助成する制度になります。

この「トライアル雇用」と「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）」ですが、同一の対象者の分を重複して申請することはできません。トライアル雇用と比べて、特定求職者雇用開発助成金のほうが高い助成額となりますので、基本的には、特定求職者雇用開発助成金が優先的に活用される傾向にあるようです。

13ページは、鹿児島市電をラッピングした「就活のミカタ号」の運行による広報の内容となります。就職氷河期世代への支援や職業訓練など、ハローワークにおける各種施策を幅広くPRするため、昨年10月から5か月間、運行させました。車体による外観でのPRに加えまして、車内広告でもハローワークの利用促進を図ったところでございます。

14～16ページは、職場実習・体験の受入れに関するご案内です。

雇入れの前の段階で就労体験を行うことは、事業主と労働者の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。16ページに記載がありますとおり、国が損害保険の手続き、費用の負担を行いますので、経済団体の皆さまにおかれましては、引き続き、会員企業への周知にご協力くださいますようお願い申し上げます。

17～20ページは、職業訓練に関するリーフレット等になります。

本人と世帯の収入、金融資産など一定の要件を満たした場合、職業訓練受講中に月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、すべての訓練実施日に出席することが必要でしたが、今年4月に要件の一部が見直され、育児・介護中の方と基礎コースを受講する方の場合、やむを得ない理由以外で訓練を欠席しても、全訓練実施日の8割以上に出席していれば、給付金が日割りで支給されることになりました。この要件見直しにつきましては、19ページのような分かりやすい

案内チラシを作成しているほか、20 ページもご覧いただければと思いますが、地元新聞への記事掲載により、制度の周知に努めております。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の場合、職業訓練の受講によって「収入を得る」という感覚を身に付け、その後の社会参加への第一歩とすることも有意義なことから、引き続き、関係機関と連携しながら、制度の効果的な運用を図ってまいりたいと考えております。

最後に 21 ページは、今年度の委託事業における案内リーフレットになりますが、前年度と同様に「企業見学バスツアー」と「合同企業説明会」の開催を予定しているところです。

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雇用労政課 辻課長)

鹿児島県雇用労政課の辻でございます。

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。

令和4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、地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用し、ワーカーズコープ・センター事業団と委託契約を締結し、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。

また、長期無業者の方について、ブランクを解消するための職場見学や就労体験が、就労支援上効果的であることから、就職氷河期世代の方に向けて職場見学や就労体験を受け入れている企業を参集し、合同企業説明会を実施しました。

(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1,337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424件、電話によるものが334件、相談者の自宅などを訪問しての相談が579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、77人の方が求職活動を行い、結果として28人の方の就職、1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24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方につきましては、訓練を修了されています。

(3)就職氷河期世代向けの企業説明会につきましては、就職氷河期世代の方を対象とした職場見学や就労体験を実施している企業をかごしま県民交流センターに参集し、令和5年3月24日に開催しました。

医療・福祉6社、運輸業2社、建設業、製造業、飲食サービス業、宿泊サービス業、食品製造業が各1社の計13社を参集し、26人が参加されました。

次に、総括資料である「令和2～4年度「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」を活用した事業について」をご覧ください。令和2年度から令和4年度までの3年間事業を実施しましたが、2,668件の相談があり、81人の方が就労等につながりました。相談者は職業経験が乏し

い方やメンタルケアが必要な方等、様々な事情を抱えているため、相談対応が長期に及ぶケースがあります。令和5年度も引き続き専任職員を配置し、就職氷河期世代の方の就労や定着を支援していきます。

なお、地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用した事業実績の詳細な報告は割愛させていただきます。補足資料を後ほどご参照ください。

次に資料の5ページをお開きください。本年度の取組についてでございます。本年度も引き続き、(1)相談体制の充実、(2)専任職員による一貫した支援の実施を継続していきます。

なお、令和5年5月末時点での相談件数は137件、求職活動を行った方は26人、就職等の進路決定につながった方は6人となっています。

以上で、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 菊池主査)

鹿児島県社会福祉課の菊池でございます。

資料3の1ページをご覧ください。

社会福祉課は、「社会参加に向けた支援を必要とする方」のうち、生活困窮者等に対する相談体制の機能強化の部分でございます、1ページの右側になります。

令和4年度の実績として、まず、(1)は通常の支援窓口に加えまして、アウトリーチ支援員を2名配置しました。また、市町村においても同様に日置市で1名の配置実績がありました。

(2)は人材育成養成研修として、6月22日に初任者研修を実施し、44名の参加があったところです。また、人材養成研修を11月16日(水)及び17日(木)に実施し、32名参加いただきました。

(3)は県の委託先9か所のうち、全ての委託先及び2市において、国のセーフティネット交付金を活用し、相談員等の加配やオンライン化などの環境整備を行っております。

続きまして、令和5年度の計画になります。

3ページの右側になります。

令和5年度は、まず、(1)は通常の支援窓口に加えまして、アウトリーチ支援員を2名配置しております。また、市町村においても同様に出水市、日置市、奄美市で計3名の配置を予定しております。

(2)は人材育成養成研修として、7月4日に初任者研修を実施し、56名の参加があったところです。また、人材養成研修を11月頃に実施する予定としております。

(3)は国のセーフティネット交付金を活用し、相談員等の加配やオンライン化などの環境整備を鹿児島市において行っております。

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でございます。

引き続き、資料1の5ページの「3 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」を報告いたします。

まず、①市町村におけるひきこもり相談窓口の設置状況は、令和4年度中に3箇所の市町村が設置を行い、43市町村中42市町村が設置済みとなりました。評価としては、KPI目標数値達成状況98%となっております。未設置市町村については、引き続き設置に向けての働きかけを行い、設置市町村には相談窓口の充実に向けての働きかけを行ってまいります。

②市町村プラットフォームの設置でございますが、第5回会議の際に、24自治体の設置にとどまっておりました。そのため令和4年8月22日付けで、県社会福祉課長、障害福祉課長連名で就職氷河期世代支援に係る市町村プラットフォームの設置についての依頼文書を市町村プラットフォーム未設置市町村担当課宛てに送付いたしました。

また、担当係の研修会や会議等がある際には、市町村担当者に対して、市町村プラットフォームの設置に向けての説明をさせていただきましたが、KPI目標数値達成状況が60%にとどまっております。今後も、引き続き設置に向けて丁寧な説明を行い、設置に向けて取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、資料3の2ページをお開きください。

令和4年度の実施状況につきましては、ひきこもりの本人及び家族等に対して子ども若者総合相談センター内の「ひきこもり地域支援センター」で2名のコーディネーターの体制で、電話相談、来所相談、メール等での相談支援を行っております。

ひきこもりの相談件数は、令和4年度は567件でした。その内訳を年代別で見たとすると、30代が最も多く215件で37.9%、40代は75件の13.2%となっております。

また、市町村におけるひきこもり相談窓口の設置は42市町村で設置され、1市町村が未設置となっておりますので、引き続き相談窓口の設置の必要性の周知を行い、また市町村の相談窓口に対しては、巡回相談等を通して「ひきこもり支援センター」の支援を行う予定でございます。

次に、「ひきこもり支援に関わる人材育成・資質向上」でございます。

ひきこもり地域支援センターが支援者向け研修会の第1回目を令和4年10月20日に「経験者が語るひきこもりの理解と支援」と題し、UX会議代表理事である林きょうこ先生を講師にお招きし、開催いたしました。

その後の2回目は、引き続き林先生にご参加をお願いし、事例の発表後のご助言等をいただき、支援の方向性を再確認させていただく機会となりました。

次に、令和5年度の実施についてです。

ひきこもり地域支援センターによる相談支援体制を充実することや関係機関とも連携を強化していきます。また普及啓発、情報発信もパンフレットや名刺サイズの相談窓口の周知などを行ってまいります。

また、市町村における相談窓口については、1箇所の設置に向けて説明を行います。市町村相談窓口への支援は、「ひきこもり支援センター」コーディネーターによる支援も継続していきます。

人材育成・資質の向上については、第1回目の研修は10月25日に開催予定でございます。

ひきこもり支援センターの相談の65%が男性であることから、その内容について、「ひきこもる心を考える～生きづらさを抱える男性の視点から」と題して講師の検討をしております。

2回目は、令和6年2月8日の開催を予定しております。

以上で説明を終わります。

(事務局)

続きまして、鹿児島市における取組について、ご説明をお願いいたします。

(鹿児島市産業局産業振興部雇用推進課 濱崎主事)

鹿児島市雇用推進課の濱崎と申します。

私からは本市の取組についてご説明させていただきます。

資料4をご覧ください。「鹿児島市就職氷河期世代活躍支援事業」でございます。

本事業は、学校卒業期に雇用環境が厳しい時期にあったこと等により、希望する就職ができず、現在も不安定な就労状態にある就職氷河期世代の方の正規雇用化を促進し、就職後の定着を図ることを目的としております。

事業概要としましては、令和4年度は、正規雇用を目指している就職氷河期世代の方を対象に、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した。

セミナー実施状況といたしましては、多くの方にご参加いただけるよう、平日の火曜コースと日曜コースを設定いたしました。火曜コースは9月13日から10月11日まで、日曜コースは9月25日から10月23日まで、それぞれ10日間実施し、定員は各コース10人、計20人でしたが、参加者数は13人、うち就職氷河期世代の方は8人でした。セミナー実施後の正規雇用就業者数は4人、うち就職氷河期世代の方は1人となっております。

事業費は、令和4年度決算額300万円、うち地域就職氷河期世代支援加速化交付金225万円、新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金72万6千円でした。

また、KPIとしては、セミナー参加者のうち、正規雇用就業者数が、令和3年度から令和4年度の2年間で4人と設定しており、令和3年度は3人、令和4年度は1人でした。

自己評価といたしましては、セミナー参加申し込み後、就職の内定等により辞退する方がいらっしまったこともあり、定員より少ない参加者数となったものの、1人の就職氷河期世代の方が正規雇用につながりました。令和5年度も9月から10月にかけて同様のセミナーを実施する予定であり、セミナー開始に向けて準備を進めているところです。4年度の支援対象者から、セミナーの期間が短かったので、もう少し時間をかけて取り組みたいとの要望があったことから、今年度は1コースあたりの回数を10回から15回に増やしました。セミナー修了後には、個別のキャリアコンサルティングや就職面談会の引率等のアフターフォローをきめ細かに行うなど、メンターによる伴走型支援の充実を図り、更なる正規雇用化の促進に取り組んでまいります。

(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産業人材政策室 土肥産業人材企画係長)

九州経済産業局産業人材政策室の土肥と申します。

本日は、室長が出席の予定でしたが、業務上の都合により代理にて、説明をさせていただきます。

それでは、資料5をご参照いただければと思います。

九州経済産業局における人材確保・活用支援に向けた取組と題しまして、簡単に説明させていただきます。

私ども産業人材政策室では、人材の確保、採用、育成から組織の中で定着といった支援に向けまして、企業の皆さまを中心に、また経営支援機関の皆さまに向けまして、人材関係の支援事業を展開させていただいております。人材確保支援のポイントといたしまして、経済産業省ではどういった人をどのように配置するのか、育てていくのかということを考える上で、組織の中の課題というものを見つめ直していただくというところを強く打ち出しており、人材戦略を構築する上では、経営戦略との紐づけに基づき、支援をしていく必要があるということを示し上げております。資料の2ページに「人材活用ガイドライン」とあり、ステップ1・2・3と記載していますが、以前は5ステップという言い方をしていたのですが、経営課題を見つめ直した上でステップ2に記載のように人材戦略を検討していき、その後、人材戦略を実行しようといったことを強く打ち出しております。その中で、よろず支援拠点という中小機構の管轄下にある組織があり、こういった組織では、いわゆる経営課題の見つめ直しを得意にしているのですが、トータルで見た人材戦略を広く実施していくというところで、今回ご紹介させていただくような人材関係の支援を行っております。

続きまして、3ページをご参照いただければと思います。

具体的な支援内容が「人材戦略パッケージプログラム」という名称ですが、フェーズ1・2・3とまとめているのですが、最終的な目標としましては、フェーズ3のマッチング会の開催となります。女性の管理職や外国人、高度外国人の方、就職氷河期世代の方々といった多様な人材を、さらに多様な形態という言い方をしておりますが、正規雇用に限らずに副業や兼業といったところも含めまして、企業にとって必要な人材を適材適所で結び付けることができるようなマッチングという目標に向け、まずはフェーズ1で人材戦略と経営戦略を紐づけて考えるために、8つのテーマに分けて勉強会を実施いたします。実は、昨年度までは就職氷河期世代の人材確保支援の事業ということで一本立てをしていたのですが、予算の縮小といった背景もあり、人材支援の中に就職氷河期世代の支援も盛り込んで、今年度も実施をしているといった状況でございます。多様な人材の確保や活用が重要ということで、人材の確保が大変と言われる昨今ではありますが、勉強会を通して人材戦略を構築していただければと思っています。次のフェーズ2のワークショップですが、人材側としても、働きがい、会社や組織の魅力に対する考え方がいろいろと変わってきていると思います。オンラインでの説明会等も増えて

きている中で、企業側では募集要項の条件等を述べていただくことはあったとしても、自社の働きがいや魅力といった人材への訴求がなかなかうまくいっていないという事例がありまして、では、どういった人材が欲しいかというのを考えた後に、人材側に自社の魅力をどう発信するかといったところをワークショップでサポートし、そしてマッチング会につなげることでしております。このカテゴリーの中で、就職氷河期世代の人材の皆さまもお呼びしているといった内容となります。

次の4～5ページは、どういった講師の方々が勉強会に参加されるのかというところとして、勉強会が7月19日から始まるのですが、全8回ある中で基本的には独立した内容としているものの、1～8回のすべてを受けることによって、網羅的にこの取組の趣旨といったものをご理解いただけるような内容としております。就職氷河期世代にとどまらず、人材をどう確保し活用するかという視点で、勉強会の機会を設けておりますので、ご参考までに紹介させていただきます。

続いて、6ページは、先ほど、フェーズ3ということでマッチング会について申し上げましたけれども、通常、経済産業省では企業向けの支援を行っているのですが、就職氷河期世代の人材の方には、マッチング会に参加していただく前のキャリアデザイン講座ということで、現在の転職市場や人材がどのようにして企業から求められているのかといった予備知識を勉強いただくような場を設けています。その次のスキル再構築ワークショップでは、企業に対するご自身のPRポイントを見つけてもらい、どういった組織で働きたいかということを考えていただくようなサポートを実施しています。そして、企業と人材によるマッチング会を実施しており、今年度、鹿児島では12月9日の午後に実施する予定でございまして、こちらにつきましては、日程が近づきましたらPRをさせていただきたいと思っております。お手数をおかけしますが、メルマガ等で各支援機関や人材側の皆さまへの周知に、ご協力いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

次のページは参考となりますが、昨年度は就職氷河期世代向けの支援をひとつの支援事業として実施しまして、その活用事例集を九州経済産業局のホームページでも公開しております。一部抜粋となりますが、どういった講座で、どのようなスケジュールで行ったかという内容として、7ページが概要、8ページ以降が実際のワークショップ講義の資料となっています。講師の方は、このような支援をライフワークとされており、やはり人材側に寄り添って精神面からモチベーションを上げていくサポートが中心の内容となっています。9ページは、自身の保有スキルの整理で、「あなたの強みは何ですか」という問いかけから始まり、「その強みを活かすにはどうしたらいいか」、「どういった場所で働くのがいいのだろうか」というようなことを考える機会を提供した一部ご紹介です。

10～11ページでは、実際に氷河期世代の人材とのマッチングに成功した企業の事例を載せています。経験豊富で専門的な人材を求め、当初、氷河期世代の採用は考えていなかった企業の例となりますが、この支援事業を通じて、正社員としての雇用に恵まれなかった方であっても、所持している資格や熱意というところをしっかりと評価し、採用するに至ったという内容となります。

次の12ページですけれども、こちらは、紹介させていただいたパッケージプログラムへの申込みのご案内となっております。

その次はA4縦のチラシで、「経営戦略×人材戦略」と記載されておりますが、これが支援パッケージプログラムのPR用のものです。おもて面の下の箇所のQRコードからお申し込みいただけますので、よろしければ企業の皆さまと打合せ等ご実施される際に、人材関係の話題が出た場合にご案内をお願いできればと思います。

最後に、次のA4縦のチラシについてご案内させていただきます。今年度、経営支援機関との連携強化を図るため、産業人材政策として人材確保に向けた様々な支援を実施しているのですが、そのために、県内の連携ネットワークといったものを形成させていただきたいと思っており、このような情報交換会を開催する予定としております。こちらのPRにつきましても、改めてご案内させていただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

私からの説明は以上となります。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。

労働局、鹿児島県、鹿児島市、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。

労働局からは、第二ステージにおけるKPIについても改めて説明がありましたが、このことにつきまして、ご意見・ご質問など、ございませんか。

ご意見等がないようであれば、第2ステージのKPIは、お示しのあった数値で確定させていただくということで、よろしいでしょうか。

(「異議なし」を確認)

ありがとうございます。

それでは、第二ステージにおきましては、お示しのKPIをもとに業務を進めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

ほかに、ご質問等はございませんか。

(鹿児島県商工会連合会 瀬平専務理事)

商工会連合会の瀬平です。

支援プランのKPIの進捗状況によりますと、サポステにおける相談件数が2,668件あり、進路決定につながった人数が81人ということですが、相談件数に比べて、進路決定につながった人数が少ないように思われるのですが、この要因はお分かりになるのでしょうか。

(鹿児島県商工労働水産部雇用労政課 辻課長)

やはり長期無業者の方が多いので、なかなか就職につながりにくいというのはあるかと思えます。

このような方々には、まずはサポステの支援サービスを利用してもらい、相談を重ねていただくことが重要と考えていますが、相談件数は延べ数で、一人の方が複数回相談されたりもし

ますので、相談件数と進路決定件数を比較しても分析しづらい面があるかと思えます。

(事務局)

よろしいでしょうか。ほかに、ご意見・ご質問など、ございますか。

(日本労働組合総連合会鹿児島県連合会 白石副事務局長)

連合の白石です。

資料3の鹿児島県の取組のうち、「生活困窮者等に対する相談体制の機能強化」について、お尋ねします。

令和5年度はアウトリーチ支援員の配置が4年度から増えており、一方で、人員体制やオンライン化等の環境整備に関しては、4年度の2市から5年度は鹿児島市のみに減っているのですが、どうしてなのでしょう。

(鹿児島県くらし保健福祉部社会福祉課 菊池主査)

鹿児島県庁社会福祉課のほうでお答えいたします。

ご質問いただいた件ですが、国の新型コロナウイルス感染症セーフティネット強化交付金を活用しておりまして、オンライン化につきましては、令和4年度の全委託先でタブレット等を購入し、環境を整えたところ。人材確保の加配につきましては、新型コロナ関連の相談件数としては減ってきているところもございますので、必要性というところも踏まえていた上で鹿児島市から依頼があり、今年度、推進事業が実施されているということになります。

(事務局)

よろしいでしょうか。ほかに、ございませんか。

(鹿児島県経営者協会 濱上専務理事)

経営者協会の濱上と申します。求人者の立場としてお尋ねします。

資料3の県の取組のうち、(2)の専任職員による一貫した支援についてですけれども、求職活動者数が延べ77人とあります。このうち就職が決まった方が28人ということで、これが多いのか少ないのか、評価は難しいかもしれませんが、約50の方が就職につながらなかった理由ですね、ご本人がお断りになったのか、あるいは企業側が断ったのか、これらを把握されているのであれば、教えていただけますか。詳しい理由などが分かれば、事業主側の対応も変わってくるかもしれません。

(35支援室・鹿児島 山角就労支援コーディネーター)

35支援室の山角と申します。

ご質問いただいた件ですが、応募したけれども企業側から断られたということが理由の多くを占めているかと思えます。企業側が求めている人材像と、応募者との間に開きがあったと感

じるケースもありますが、ここがなかなか難しいところで、企業ニーズをもう少し正確に把握できれば、もっと精度の高いマッチングができるかもしれません。うまくいったケースですと、あらかじめ企業に応募者の人材イメージを細かく伝えたことで、受け入れる側で対応できそうなことを事前に検討いただいたこともございました。そういった取組を、今後もできるようにやっていければいいと思っております。

(鹿児島県経営者協会 濱上専務理事)

ありがとうございます。

各種支援策として、職場体験とか見学、インターンシップ等が行われているものの、求める人材像とのギャップもあり、企業側からお断りをするケースがあるということですが、誰でも雇えばいいというものではないですから、難しいですね。

就職決定の割合が77分の28となると、やはり少ないということになるのでしょうか。

(35 支援室・鹿児島 山角就労支援コーディネーター)

多いか少ないかというのは、どう捉えていいのか難しい面もありますが、就職など進路決定の件数を伸ばしていきたいと考えております。

(事務局)

それでは、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。

続きまして、事例の紹介に移らせていただきます。まずは、就職氷河期専門窓口を設置しておりますハローワークかごしま・ワークプラザ天文館からご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 川崎部長)

ハローワークかごしま・ワークプラザ天文館の川崎でございます。

本日お集りの皆さま方には、日頃より職業安定行政の業務推進につきまして、ご協力を賜り誠にありがとうございます。この場をお借りしまして感謝申し上げます。今後とも、ご協力のほど何卒よろしくお願い申し上げます。

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の取組ということで、事例を含め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、就職氷河期世代への支援の専門窓口「35歳からのステップアップ窓口」では、就労・生活支援アドバイザー、就職支援コーディネーター、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、就労経験の少ない方やブランクの長い方など、すぐに就職することが難しいと思われる方には、同じ担当者による個別支援を行っておりまして、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、または職業訓練の受講勧奨など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4年度の氷河期対象者のうち、159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。

また、アイムビル3階のキャッチワークかごしまや地域若者サポートステーションとも協力しながら、就職へのお手伝いを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。35歳からのステップアップ窓口での具体的な支援事例につきまして、2つ記載しております。

まず、左側の欄ですが、高校を卒業後、4年間正社員として製造の仕事に就いた後、体調を崩したこともあり、約15年間は喫茶店やコンビニのアルバイトで生活し、その後、親の介護のために全く仕事をしていなかった方の事例でございます。親の死去により介護の必要がなくなったこと、金銭的に苦しくなったことで、初めてハローワークを利用して、当初は求人内容を確認するだけで、なかなか応募へと踏み出せなかった方でしたが、相談を重ねるごとに少しずつ就職への意欲が高まり、正社員というわけにはいきませんでした。就職につながりました。主な支援経過ですが、3月に登録をして、コンビニの接客の経験から販売職を希望されました。その後、氷河期支援窓口で相談を開始し、販売の仕事希望されることが多かったのですが、相談当初は求人内容の確認だけで、応募はためらうような感じを受けました。そこで求人情報の提供、応募書類の作成や面接時の対応等の助言を経て、求人への応募も行ったのですが、不採用が続きました。このため、不採用となった理由を検証し、求人にあった応募書類の作成、面接マナーや回答内容の確認、企業研究も行った上で、さらに応募を行っていきましました。現在のところですが、6月11日から本人の希望された販売職、契約社員で正社員ではありませんが採用され、現在も継続して雇用されております。

この方の場合、支援開始から約3か月で就職につながり、比較的順調にいったケースですが、ブランクが約10年と長く年齢も47歳の男性でしたので、相談開始当初は、早期の就職は難しいのではと危惧しておりました。なかなか一步を踏み出せない求職者に対し、求人への応募を急がすことなく、じっくりと時間をかけて、まずは自信を回復してもらうことに重点を置いて相談したことが、今回の就職につながったと考えております。

次に、2ページ目の右側の事例です。高校卒業後、東京に進学したものの経済的な状況から夜間に飲食店でアルバイトを始め、そのまま就職活動することなく、学校卒業後も約20年間、飲食店でのアルバイトを続け、帰郷に伴い正社員での就職を目指した方のケースでございます。親が高齢なことから、正社員として働くために、まずは介護資格を取りたいということで、職業訓練を受講されておりました。とはいえ、ほぼ就職活動をしたことがなく、また、これまでの夜の飲食店勤務をどのように評価されるのかという不安がとても大きく、この2つがこの方にとってネックな部分になると思っていました。介護分野の訓練を受講されておりましたので、介護施設の求人の提供に加え、応募書類の添削や職場見学、実習の利用を勧めましたが、就職への気持ちが強かったようで、いくつか応募をされました。結果は不採用となり、その理由として「応募書類からは、これまでの職歴が確認できない」という内容がありましたので、

応募希望の事業所は決まっていたのですが、再度、応募書類の添削と模擬面接を受けるよう提案しました。模擬面接によって確認されたコミュニケーション能力の高さを称賛し、自信を持って面接に臨むよう助言したこともあり、7月10日から正社員での就職が決まったという事例となります。この方の就職への最大の課題点は、夜間の飲食店での勤務について、家族を含め誰にも知られたくないという気持ちが強かったことで、当初は職歴を隠して就職したいと考えていたようですが、職業相談を重ね、接客で備わった相手への気配りやコミュニケーション能力を評価することで相談時の表情も明るくなり、応募書類の添削や模擬面接にも積極的に臨む姿勢が生まれ、就職につながったと考えております。このケースでは、応募書類の作成アドバイスや、しっかりとした面接対策が就職につながることで、さらには、ていねいな相談によって信頼関係を築くことの大切さも再認識したところでございます。

もちろん、2つのケースとも、本人の真面目さや真剣に取り組む姿勢が就職への大きな要素でありましたので、今後も求職者とのコミュニケーションを大切にしながら就労意欲の喚起に努めていきたいと考えております。

発表事項は以上でございますが、その他の資料といたしまして、ワークプラザ天文館のご案内や氷河期支援窓口のリーフレット、さらには就職氷河期世代限定求人・歓迎求人の一覧を添付しております。当所では、窓口や訪問時に就職氷河期世代向けの求人提出をお願いしておりますが、就職氷河期世代のみを対象とする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。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、ハローワークのご利用と併せて氷河期求人の提出についても、ご案内いただけますと幸いです。

就職氷河期世代の方が一人でも多く、希望に合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、今後とも何卒よろしくお願いいたします。

(事務局)

続きまして、かごしま若者サポートステーションから事例発表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 吉原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吉原です。

まず、サポステ事業についてですが、サポステでは、コミュニケーションが苦手な方、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様々な課題を抱える方の社会参加に向けた支援を行っています。

今回は、就職氷河期世代の支援のうち霧島市と奄美市での3つの事例について、ご説明いたします。これらは、継続的なカウンセリングや職場体験プログラムの実施が効果的だった事例です。

それでは、事例1について説明いたします。

支援対象者は38歳の男性、霧島市在住の方です。

来所経緯としましては、はじめにハローワーク窓口へ来所し、20年間無職とのことでサポステに誘導されたものです。

生活歴・職業歴ですが、父親の体調が悪くなり、働く必要性を感じ、ハローワークを訪れました。小・中学までいじめに遭い、高校は友人もおもしろく過ごせたようです。高校卒業後は工場で働く予定もありましたが、運転免許を取得できなかったこともあり就職に至らず、その後はコンビニ、スーパーの面接を受けたものの不採用。携帯電話は所持しておらず、PCは苦手とのことで、父親が働く職場で日雇い労働の経験がありました。買い物、料理、父親の稲作の手伝いなどをこなしてきたということです。

支援経過につきましては、世帯に障害者が2名おり、生活は困難な状況で基幹相談支援センターへ連絡し情報を共有しました。

また、父親が働けなくなったことで困窮しており、市役所生活保護課、困窮支援担当と情報共有し、当面は貯蓄があるということではありましたが、就労支援を開始しました。貯蓄が10万円以下になったら生活保護を利用することも視野に入れて支援し、B型作業所にてボランティアをしながら、職業生活の遂行について、アセスメントを1週間行いました。出勤、挨拶、コミュニケーションスキル、就労意欲、勤勉さなどが良好なため、図書館のボランティアと組み合わせ、職務の遂行についてアセスメントを2週間行った後、Aコープで応募を前提としたジョブトレを1週間行いました。アルバイトでの雇用は難しいとの評価であったため、病院の清掃現場で、応募を前提としたジョブトレを1か月行ったものの、業務が時間内に終わらないためアルバイト就労での雇用は困難との評価を受けました。次に、自宅近くのホテル厨房、皿洗いの求人を案内、ホテルの人事の方へ連絡の上、応募を前提としたジョブトレをお願いし、1週間のジョブトレを行うこととなりました。人事の方から、遜色なく作業を遂行できているとの評価をいただいたため、ハローワークの紹介で応募、採用され現在も就労を継続中です。2カ月に1回程度のペースでサポステへ来所しており、就労、家族の近況、健康状態、経済状態の確認を行っています。

本事例での連携機関は、ハローワーク国分、基幹相談支援センター、霧島市生活保護課、困窮支援窓口、国分図書館、ワーカーズセンター事業団かごしま、ワーカーズセンター事業団国分地域福祉事業所、ホテル京セラです。

こちらの事例では、ハローワークを筆頭に、様々な機関が関わっています。本人の主訴、働きたいという思いには、「就労を継続する」、「継続できる」といった先を見通した支援が必要です。資料への記述はありませんが、金銭管理のできない障害者の兄弟の問題もあり、将来的に生活保護を受給するためには、障害年金が2名分あるので、世帯分離を行わなければならない、基幹相談支援センターや生活保護課の支援が必要になってきます。そのため、情報共有や支援協議を行っています。

また、父親が昨年、自動車事故を起こしたことから、さらに困窮しているという背景があります。そのため、継続した支援が必要になっています。

次に、事例2について説明いたします。

支援対象者は46歳の男性、大和村在住の方です。

支援開始の経緯としましては、仕事に対する不安があり、自ら相談したいとサポステへ来所されました。

生活歴・職業歴ですが、高齢の父親と同居、家事を行いながら父親の年金と草刈りのアルバイト収入で家計を維持していました。喘息、糖尿病の持病があり吃音もみられ、敬語を適切に使えず、実際の年齢とのギャップがありました。第一印象も清潔感がなく、くたびれた印象を受ける方でした。高校卒業後、鹿児島市内の食品製造会社で正社員として3年間勤務しましたが、対人関係に悩み退職しました。その後は、奄美市内にて26歳まで時短でのアルバイトを転々として過ごしましたが、母親が亡くなったことをきっかけに17年間ひきこもり状態となり、その間に大和村の福祉課職員の訪問を定期的に受けています。43歳頃からは知人の紹介で単発の草刈りアルバイトを始め、週2回・月4～5回程度のペースでこれまで継続していました。

支援経過につきましては、週に1回の面談を10か月継続、他者とのコミュニケーションをとる機会を設け、これまでの職業の棚卸し、キャリアカウンセリングを行いました。働く意欲が出てきたため、親族が経営する建設会社で資材運搬のアルバイトを週4回、6か月継続しましたが、持病の糖尿病が悪化し入院となりました。さらに半年後、サポステの連携先である施設管理の企業にてジョブトレを行ったところ、本人の特性を理解の上、採用となりました。

現在も就労を継続中で、身なりも整えられるようになっていきます。

本事例における連携機関は、北大島くらし・しごとサポートセンター、大和村福祉課、谷木材商工です。

こちらは、奄美市から離れた大和村における事例でありました。昔ながらのコミュニティがあり、ご近所のつながりが濃厚なことから、福祉課への連絡が届きやすかったようです。県外在住の妹さんが隣家の方に相談し、福祉課のサポートにつながったようでした。親族が資材運搬の仕事をさせてくれたこと、サポステの連携先企業でのジョブトレを通じて、施設管理での就職ができた事例です。企業側とサポステ担当者との顔の見える関係が、継続した支援が必要な方にとって効果的だったかと思えます。

次に、事例3について説明いたします。

支援対象者は48歳の男性、霧島市在住の方です。

支援開始の経緯としましては、7年間無職のため今後働けるのか心配になり、相談のために来所されたものです。

生活歴・職業歴ですが、大学卒業時に就職氷河期であったため、就職活動に苦労されたようです。新卒で採用された会社で半導体製造、ソフト設計、装置設計、検査、現地立上げの業務を担当され、海外に3か月滞在し、その間は思いどおりに休暇も取得できず、24時間体制でトラブル対応を行うなど、専門性の高い職務を含め通算15年間勤務しました。就職氷河期でやっと入った会社だったので、残業や休日出勤が多くても頑張ったようですが、結局、リストラにより転職となりました。次の会社で、また激務かもという不安から1年6か月後に退職し、その後は働く気になれず7年間無職の状態が続きました。母親の介護が必要になりそんなこともあり、今後を心配して相談に訪れ、支援開始となりました。

支援経過につきましては、適性検査の能力も高く、専門性もあることから、就職氷河期に対応している正社員の求人を提案するも、なかなか動き出せませんでした。そこで、必ずしも正

社員でなくてもよいこと、まずはパートで週3回・5時間程度からステップアップする方法もあることを伝え、まずは社会とつながることで自信をつけてもらうため、図書館でのジョブトレーニングを1週間実施しました。初日に3時間のジョブトレを行ったところ筋肉痛になり、体力が落ちていると感じたようでしたが、1週間経過する頃は少し自信がついたように見受けられました。本人の希望もあり、週に3回・5時間程度のパートから始めることを前提に求人を検索し、ハローワーク国分を通じてパン工場へ応募しましたが結果は不採用でした。後日、ドラッグストアの品出しパートに応募したところ採用され、現在はフルパートで継続して勤務しております。

本事例での連携機関は、霧島市役所、かごしま子ども・若者総合相談センター、国分図書館、ハローワーク国分です。

こちらは、本人から市役所に連絡があり、市役所から県のひきこもりセンターを経由して、サポステへとつながった事例でありました。職場体験が非常に効果的でありましたが、就労経験のある方にとっては、ボランティアというのがネックになる場合があります。その際、ジョブトレで1日2,000円支給される制度があるということは、仕事を行う上でのモチベーションになりますし、「もう一度、給与を得るという感覚を思い出させてくれた」といった感想もありました。

これら3つの事例に共通していたのは、高齢の親と同居しており、相談できる人が誰もいない状況で、社会とつながるためには公的機関の介入が必要だったということです。就労という面から社会につながった事例だと思えます。

霧島市でのネットワークの状況は、霧島市ひきこもり支援プラットフォームで、就労支援の窓口としてサポステが参加しています。霧島サポステは、鹿屋・大隅も管轄していますので、ハローワーク鹿屋、ハローワーク大隅、志布志ふるさとハローワークとも連携しながら支援を行っています。

奄美市でのネットワークの状況としましては、奄美市役所では奄美市ひきこもり支援協議会・つながる窓口が設置され、就労支援の窓口としてサポステが参加しています。

鹿児島市でのネットワークは、出水市生活困窮者支援協議会とも連携しています。

私からの説明は、以上となります。

(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。時間があまりないところではございますが、ご質問・ご意見等がございましたら、お願いいたします。

(鹿児島県社会福祉協議会 田崎常務理事)

県社協の田崎でございます。

事例のご説明をいただきまして、すごく苦労されながら、また対象者に寄り添った対応をされていると感じました。いろいろな機関が、それぞれ役割を果たしながら連携していくことが

やはり大事なのでしょうし、支援対象者との相談を通じて、その方の気持ちを盛り上げていくといった配慮もされており、いろいろ苦勞されていると思いました。

そこで、お尋ねしますが、例えば、ワークプラザ天文館の一つ目の事例ですと、はじめに求職登録をされて、それから氷河期支援窓口で相談開始ということになるのでしょうか。求職登録から相談開始までの間は同じフロア内で、どのような連携をされているのでしょうか。

(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)

ワークプラザ天文館の中洲と申します。

実際に私、窓口でこの男性と対応をさせていただきました。

ワークプラザ天文館のフロアは広くありませんので、求職登録に来られた際に、無職の期間が長く、年齢的にも支援対象者だということが分かりました。そのため、フロア内での連携というわけではなく、最初から氷河期支援のステップアップ窓口にて対応をさせていただきました。非常に笑顔のある方ではありましたが、無職の期間が長いということもあり、求人を見つめるものの、なかなか一歩目を踏み出せないという面がありました。相談におきましては、本人の長所やできることをいくつか挙げて激励をしながら、いかに就職につなげていくかということを考えておりました。それから、応募書類の添削や面接マナーなどの対策をして、正社員ではありませんでしたけど、就職につながりました。今日も本人と話しましたが、「頑張っています」とお聞きしたところです。

(鹿児島県社会福祉協議会 田崎常務理事)

分かりました。ありがとうございます。

(鹿児島労働局 廣瀬訓練課長)

本日は、活発なご意見をいただき、本当にありがとうございます。

誠に申し訳ありませんが、こちらの進行も不十分なところがあり、予定の時刻を超えているところがございますので、このあたりとさせていただきますともよろしいでしょうか。

この就職氷河期世代の支援に関しましては、正規雇用化を目指しているところではありますが、九州経済産業局から「多様な人材との多様な形態によるマッチングをサポート」とご説明もありましたように、やはり3年が経過して、いろいろと就業形態が多様化しておりますので、個々のケースに応じ、できる範囲で社会の一員としてご活躍いただく、そのための支援に取り組むことが重要と改めて感じたところでございます。

つきましては、各構成員の皆さまのお力添えがこれまで以上に必要になるかと思っておりますので、今後ともどうぞよろしく願いいたします。

(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7回会議を閉

会いたします。

本日いただいたご意見等も踏まえまして、引き続き、就職氷河期世代の方々への支援に取り組んでまいりますので、今後とも、委員の皆さまのご理解、ご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

次の第8回目の会議につきましては、11月から12月頃に開催したいと考えておりますが、時期がまいりましたら、改めてご案内申し上げますので、重ねてお願いいたします。

本日は、誠にありがとうございました。