

就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォーム

第8回会議議事録

開催日 令和5年12月25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8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浦口と申します。

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)

鹿児島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、本県における就職氷河期世代への支援計画を取りまとめました「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン」につきましては、今年4月から令和7年3月末までの「第2ステージ」に入り、9か月が経過しようとしています。

委員の皆さまには、これまでも、就職氷河期世代の社会参加に向けた機運醸成や支援を必要としている方々の正社員就職の実現等にご尽力いただいているところですが、労働局といたしましても、これまでの施策の効果も検証しながら、引き続き、目標の達成に向けて取り組んでまいりたいと考えておりますので、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年半にわたって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。本県でも、各産業における人手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できる環境を整えていくことが、ますます重要と考えられるところです。

加えて、労働力不足の現状を踏まえ、いわゆる「年取の壁」への対策も重要となりますので、併せてご案内させていただきます。

机上にリーフレットをお配りしていますが、いわゆる「年取の壁」への当面の対応としまして、キャリアアップ助成金のメニューの1つに「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されました。コースが新設された背景としましては、会社員の配偶者などは働いていても収入が少なければ、第3号被保険者として社会保険料の負担が免除されていますが、年収106万円や130万円など収入が一定以上となると、保険当事者となり、社会保険料を支払う必要が出てきます。その分、手取り収入が減ることとなり、一定の水準以上は働くことを控える、就業時間の調整を行うといったことが、雇用の現場で長年の課題となっていました。

賃上げ機運の高まりや地域別最低賃金の引き上げ、さらには人手不足を背景に時間単価が上昇する傾向にある中、このような就業時間の調整が行われることは、企業の労働力確保に影響

を与えることとなります。

このような課題に対し、社会全体で労働力確保に取り組む必要があることから、本年9月27日の全世代型社会保障構築本部の決定に基づき、106万円の壁への対応として、本コースが新設されたところであります。本コースでは、短時間労働者が、社会保険の適用によって「手取り収入が減少する」ことを意識せずに働くことができるように、手当等の支給により労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の助成を行うこととしていますので、是非ご活用いただきたいと思っております。

やや前置きが長くなりましたが、本日は、今年度上半期の各機関における支援状況に加えまして、職業訓練施設として就職氷河期世代のスキルアップや就職支援に携わっていらっしゃる株式会社コルテヌ様からも取組事例を発表いただき、その上で委員の皆さまからご意見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、お配りしており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、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と、職業訓練の実施施設である株式会社コルテヌ様にもご出席いただいております。

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、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・ハローワークでの今年度上半期の取組実績等につきまして、説明させていただきます。

まず、ローマ数字の「II」のインデックスが付いた資料をご覧ください。

こちらは、本県の支援プランの概要となります。前回の会議で委員の皆さまにご承認いただきましたとおり、令和4年度までの3年間を第1ステージ、令和5年度からの2年間を第2ステージとして、それぞれKPIを設定しているところでございます。

続きまして、「資料1」をお開きください。

こちらは、支援プランの第2ステージにおける KPI の進捗状況をお示ししたものとなります。KPI の進捗状況としましては、2年間のうち4分の1にあたる6か月が経過していますので、25%程度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5年9月末時点で1,216件と25.9%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27.5%となっており、こちらも順調に推移しているところでございます。

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の達成状況が35.9%、就労や訓練などの進路決定につながった件数の達成状況が29.2%となっており、いずれも順調に推移していますが、引き続き、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をお願いしたいと思います。

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きまして、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」についてです。こちらは、鹿児島・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。7ページの案内リーフレットにもお示しのとおり、応募書類の添削や模擬面接、各種セミナーのほか、カウンセリングの実施など、伴走型の個別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。

資料の1ページにお戻りいただきまして、「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」の下から3つ目の箇所になりますが、インターン（職場実習・体験）につきましては上半期の実績が10件と、委員の皆さまのご協力もあり、着実に件数を伸ばしているところです。

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、資料の9ページ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2ステージにおいても延長されています。

次の10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参考としてお示ししております。これらの氷河期世代を対象とする求人は、ハローワークの専門窓口におきまして、一覧として整理し求職者への提供を行っているところでございます。

恐れ入りますが、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、企業等を見学するバスツアーや合同企業説明会の実施によって、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。資料の19～20ページにリーフレットをお付けしておりますが、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等を抱える方に対し、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るところでございます。

資料の4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。

8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、職業ブランクを抱える子育て中の方や、家計を補助する就労形態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、男性と比べて女性の登録者が多い傾向にあります。

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。

13～14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を図り、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。14 ページに記載がありますとおり、国が損害保険の手続きや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。

15～17 ページは、職業訓練に関するリーフレットになります。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紹介します。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、17 ページのような案内チラシを独自で作成し、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。

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 大河平主事)

鹿児島県雇用労政課の大河平と申します。

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。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、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、令和 5 年度から令和 6 年度の第 2 ステージにおける KPI の設定相談件数を 2,500 件としており、相談実績は、11 月末時点で 657 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 375 件、電話によるものが 231 件、相談者の自宅などを訪問しての相談が 51 件となっております。

(2)、(3) の就労・定着支援の状況につきましては、①から④の就労支援に取り組んでおり、第 2 ステージにおける KPI の設定を、求職活動支援件数 142 人、正規雇用、非正規雇用等の進路決定者数 56 人と設定しております。

11 月末時点で、90 人の方が求職活動に励んでおり、一般職業適性検査による職業評価を行い、職業選択に関して助言を行った上で、職場見学・就労体験の実施、面接対応、履歴書作成等の就労支援に取り組んでおります。

結果として 25 人の方が就職に結びついており、医療、福祉、製造業、卸売業、小売業等に就職されております。

なお、進路決定とは別に、職業訓練等の社会参加に結びついた方は他に2人おられます。

また、就職後のフォローアップとして、相談者に対して窓口相談を継続しております。働き方や人間関係等についてヒアリングし、問題解決に向けた助言を行っております。再離職された方については、離職に至った原因を確認の上、次につながる支援に取り組んでおります。

引き続き、就職氷河期世代の方への就労支援に取り組んでまいります。

(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)

鹿児島県社会福祉課の永留と申します。

資料3の1ページをご覧ください。社会福祉課は、3の「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。

令和5年度の実施状況について説明します。

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。市町村においても同様に出水市、日置市、奄美市で計3名の配置を行っております。

(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名の参加がありました。また、12月11日から12日にかけて人材養成研修を実施し、31名の参加があったところです。

(3)は国のセーフティネット強化交付金を活用し、相談員等の加配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。

資料1の「3 社会参加に向けた支援を必要とする方」への取組に係るKPIの達成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」については、令和5年度に新たに1箇所の市町村(十島村)が設置を行い、全43市町村が設置済みとなり、KPI目標値を達成いたしました。

続いて、「②市町村プラットフォームの設置」でございますが、今年度中に3箇所の自治体(南さつま市、喜界町、和泊町)が設置予定ではありますが、令和5年9月末現在では26市町村の設置、KPI目標数値達成状況が60%にとどまっている状況です。今後も、引き続き丁寧な説明を行い、設置に向けて取り組んでいきたいと考えております。

次に取組報告ですが、資料3の裏面をお開きください。

令和5年度を取組状況につきまして、まず、「ひきこもり支援に係る相談支援の充実」について説明いたします。

(1)に記載のとおり、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により、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5年度9月末時点で365件となっており、その内訳を相談者別で見ると、「本人」が50.4%と最も多く、以下「母」15.1%、「その他」16.4%となっております。

また、年齢別で見ると、「20代」が33.4%と最も多く、以下「30代」32.3%、「40代」14.0%となっております。

次に、「ひきこもり支援に関わる人材育成・資質の向上」でございます。

ひきこもり地域支援センターにおいて、支援者向けの研修会の第1回目を令和5年10月25日に開催し、「ひきこもりを再考する～生きづらさを抱える男性の視点から～」と題し、批評家の杉田俊介氏に講演を行っていただきました。県・市町村の保健師や市町村ひきこもり支援担当課の職員、民生委員など計97名の方にご参加いただいたところです。2回目は、令和6年2月8日に開催する予定としております。

次に、「ひきこもり支援に関する実態調査の公表」についてです。

ひきこもり状態にある当事者や、家族の状況、関係機関の取組状況を把握し、今後のひきこもり支援施策の参考にするため、令和4年8月から令和5年2月にかけて、民生委員・児童委員を対象にした調査と関係機関を対象とした調査をそれぞれ実施いたしました。

本調査で把握できた「ひきこもり状態にある方」の人数は、916人であり、主な状況としては、「男性」が7割、「女性」が3割で、年齢は「30～50歳代」が多く、「父母」と同居が6割、「単身」が2割という結果になりました。

また、担当地区にひきこもり状態にある方がいるかどうかを把握できていないと回答した民生委員・児童委員は全体の33.4%であり、地域で日々活動されている民生委員・児童委員でも、ひきこもり状態にある方の把握は難しいことが分かりました。さらに、担当地区にひきこもり状態にある方がいると回答した民生委員・児童委員においても、ひきこもり状態になったきっかけや現在受けている支援などについては「不明」との回答が多く、詳細な状況把握が困難であることが明らかになりました。

今後必要な支援策としては、「関係機関同士の情報の共有や連携の強化」、「身近なひきこもり相談窓口の設置及びその周知」、「支援する側の知識・スキル向上のための研修会の実施」が多く挙げられており、当事者に必要な支援を届けるため、相談支援体制の整備や人材の育成が求められているところです。

県としては、今後も、相談窓口の周知・広報に努めるとともに、関係行政機関や民間支援団体等と協働し、ひきこもり状態にある方への支援に努めてまいりたいと考えております。

以上で説明を終わります。

(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 大和産業人材政策室長)

九州経済産業局の大和と申します。

資料4をご覧ください。1枚めくっていただきまして、2ページ目でございます。

九州経済産業局では、主に企業向けに、人材確保に関する支援を今年度実施してまいりました。6月に中小企業庁から「人材活用ガイドライン」が公表されておりました、これは人材確保に向けて努力されている企業にどのように寄り添って支援をしていったらよいかということが、ガイドライン的に整理された資料になっております。こちらのガイドラインに基づきまして、Step1からStep3までの取組をシームレスにするという立て付けで事業を行ってまいりました。

具体的には、まずStep1で企業の経営課題と人材課題を見つめ直し、Step2でその見つめ直した人材課題によってどのような人材が必要なのか、人材戦略を検討してもらうというものでございます。最終的にStep3がその実行、採用でございますが、それらを一貫して実施するという事業を行ってまいりました。

次のページをご覧ください。

具体的には「人材戦略パッケージプログラム2023」と銘打ちまして、Phase1からPhase3までを実施してまいりました。ここではPhase(フェーズ)という言い方をしておりますけど、Phase1では企業向けの勉強会、これは全てオンラインになります。まず、企業の人材確保に向けた考え方を変えていただくというか、しっかりと企業課題と紐づけて考えてもらうことをベースにした勉強会を8コマ実施いたしました。

次のPhase2はワークショップです。自分たちの企業の魅力は何なのか、それをどのように採用しようとする人材にPRしていったらいいのかということになかなか気付いていない、整理できていないという企業を前提に、整理していけるようなワークショップをこれは対面で開催いたしました。

それらを踏まえましてPhase3のマッチング会、こちらは基本的にオンラインですけど、就職氷河期世代に限っては対面で実施をいたしました。

Phase1の勉強会については、4ページと5ページに、テーマと講師の方をご紹介させていただいております。6ページですが、こちらにはPhase2のワークショップの実施内容を記載しております。こちらは対面で、3か所でしか実施できませんでしたが、多くの企業にご参加いただきまして、その場で発表するというも行われましたので、参加された企業にとっては非常に満足度の高いイベントになりました。

そして次の7ページですが、Phase3のジョブマッチングということになります。氷河期人材以外はオンラインということになりますが、ほぼ終わっておりまして、残りが1月13日の1件ということになっております。

氷河期世代の分を少し詳細にご報告させていただきます。8ページでございます。

就職氷河期世代の方を対象に、企業と人材のマッチング会を含む3時間のキャリアデザイン講座・ワークショップを福岡・熊本・鹿児島の3県で各1回ずつ、対面で実施いたしました。

概要は今申し上げたとおり、ワークショップを含みます60分のキャリアデザイン講座とい

うものを行いました。特にコロナ禍以降、どのように労働市場が変わっていったのか、就職氷河期世代の方々の転職の実態、企業を取り巻く採用感の変化など、そういったものを講義いただきました。その後、会場を移しまして、企業と人材のジョブマッチングという言い方をしておりますけど、企業がブースを出しておりますので、人材側が企業から企業概要や採用情報等に関する説明を受ける場を設けまして、具体的にその後、ご希望の方は個別に面談を行うということになっておりました。適性検査フィードバックということも行いまして、希望の方は事前に適性検査を受けていただき、その内容について講師の方からフィードバックを受けるというようなことも当日実施をいたしました。

鹿児島では12月9日に実施いたしまして、次の9ページですけれども、具体的には参加企業が11社、参加人材が21人でございます。人材満足度は集計中でございますが、数字をお示しすることができませんが、会場の雰囲気的には非常によい感じで進んだとのことでした。

人材への参加勧奨に関しましては、鹿児島労働局の皆さまにもご協力をいただきまして、この場をお借りしてお礼を申し上げます。ありがとうございました。

少し現場の声をご紹介させていただきます。実際に企業が参加されたきっかけですけれども、そもそも人手が足りないということで、その慢性的な人材不足を解消するためといった意見が多かったです。求人視野を広げたいという目的で参加いただいた企業もいらっしゃいました。人材側のアンケートの結果としましては、まず参加された動機ですが、転職予定で企業を探していますという方のほか、自分は何ができて何がしたいのか少しでも道が選べればいいなと思ってという方もいらっしゃいました。そのほか、現在休職中で就職するために参加しましたという方や、短期の契約社員で次を探さないといけなかったので参加しましたという方もいらっしゃいました。

今回のイベントですけれども、キャリアデザイン講座、フィードバックレポートなどを通じ、再転職するために悩んでいたことが講師の言葉で解決できそうですという意見のほか、全く異業種の方の話が聞けてよかった、セミナーなど大変勉強になった、情報をたくさん得ることができたというようなお声もいただきました。

資料に戻りまして10ページでございます。このようにパッケージプログラムという形で、オンラインを併用しながら実施してまいりました。Phase 1、Phase 2とご参加いただいた方には非常に満足していただいたという結果になっております。

次の11～12ページにつきましては、昨年度の就職氷河期世代向けの事業、同じようにジョブマッチングの事業を行ってまいりました結果、実際に採用された企業の事例でして、こちらホームページでもご紹介しているのですが、参考までに今回の資料に付けさせていただきましたので、お時間のあるときにご覧いただければと思います。

当局からの報告は以上となります。

(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、このことにつきまして、ご意見・ご質問など、ございますか。

(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と申します。

先ほどの九州経済産業局の説明の中で、鹿児島におけるジョブマッチングでは21名が参加されたということなのですが、募集にあたっては労働局も協力したということですが、どのようにこの参加人材の方々への呼びかけを行ったのか教えていただければと思います。

(九州経済産業局地域経済部 大和産業人材政策室長)

はい、ありがとうございます。

こちらの事業は、福岡にございます人材関連の事業者に委託をして行っておりましたので、そちらのサイトですとか、当局のホームページなどでもご紹介をさせていただきました。それで募集をかけたところがございますが、なかなか人材に情報が届かないというところで、労働局からハローワークを通じてご案内をいただきまして、実際ハローワーク経由で参加された方もいらっしゃいました。

(鹿児島県商工会連合会 瀬平専務理事)

ありがとうございました。

我々のほうでも、職員募集をしてもなかなか情報が届かないということがあり、人材の方々をどのように募集したのかお聞きしました。

募集に関する情報を届けたくても、届かない。だから、もう少しいろいろなやり方を考えなければいけないということで、これまでもやってきているのですけど。

それを踏まえてですね、氷河期世代の方々へのいろいろな施策を労働局や県で行っていますけれども、この世代の方々にもどのように情報を提供して、利用したり参加したりしていただくのか、やはりそれが課題ではないかなと思います。パンフレットを作っていますとか、それだけではないと思います。おそらく労働局も鹿児島県もいろいろと広報の努力をされていると思うのですが、このようなの方々に対してどのような広報というか、情報の伝え方というか、努力をされている一端を教えていただければありがたいと思います。よろしくお願いします。

(鹿児島労働局 廣瀬訓練課長)

ご意見ありがとうございます。

おっしゃっていただいたように、施策を打ち出し、真に支援を必要とされている方々にその情報をお届けする、これが非常に大きな課題でありまして、私どももそれを強く認識しております。九州経済産業局が開催されたジョブマッチングにおきましては、支援窓口であるハローワークでも尽力し、人数としてはまだまだ物足りないところがありますけれども、熊本より参加人数が多かったようですので少し安堵しています。

私どもも最近の事情を踏まえまして、ホームページをより見やすい内容とするように充実化を図るとともに、X（旧 Twitter）による情報発信にも力を入れているところでございます。

ただ、申しあげましたように、必要とされる方に届けるのが難しいというところもあろうかと思えます。各機関の連携による広報の強化を図るためにも、このようなプラットフォームを形成させていただいたところでございますので、例えば、ひきこもり支援センターからサポステにつないでいただくとか、さらにはサポステからハローワークにつないでいただく、そのような輪を広げていくことが大事だと考えております。

（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）

ハローワークかごしまの中洲と申します。ワークプラザにおきまして、就職氷河期支援窓口を担当させていただいております。

九州経済産業局におけるジョブマッチングにつきましては、労働局から連絡があり、周知に協力をということでしたので、もちろん窓口のほうでも案内をするのですが、窓口ではなかなかといった状況がありました。

氷河期世代の登録者の方には、ワークプラザから毎月 1 回 DM を送っておりまして、今回のジョブマッチングに関しましても、11 月と 12 月に約 200 名弱の人たちにご案内をさせていただきました。それと、ハローワークかごしまでは、LINE による情報発信を行っており、例えば、「このようなセミナーがありますよ」というご案内を何回か行うのですが、開催直前のお知らせの場合、「2 日後にこういうのがあるのね」ということで、急に問い合わせが増えたりする傾向があります。

このような SNS も効果的に活用し、工夫しながら情報発信に努めてまいりたいと思っております。

（事務局）

それでは、時間の都合もありますので、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。就職氷河期世代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、高見馬場の商工会議所ビル 6 階に

あります「ワークプラザ天文館」に令和2年12月から専門窓口を設置しまして、上席職業指導官、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4名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、就労経験の少ない方やブランクの長い方など、今すぐの就職が難しいと思われる方には、主に同じ担当者による個別支援を行い、まずは就職意欲の喚起や自己理解を中心に相談し、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を積極的に勧奨し、応募する企業が決めれば、応募書類の添削や模擬面接等による支援を実施しています。

また、就労ブランクの長い相談者も少なからずいらっしゃいます。ブランクが長いと、雇用する事業所の不安も大きいことと思いますので、ハローワークとしましても、まずは職場見学や実習を行い適性や本人のやる気等を見極めた上で、応募できるか、あるいは実際に応募するかを見定めていくことに力を入れておりまして、令和5年度は上期で、昨年度と一昨年度を大きく上回る13件の職場実習を実施しております。さらに、氷河期対象者のうち令和5年度上期（4月から9月まで）で、77名の正社員就職が実現したところでございます。

このほか、就職後の職場定着を図るために、就職後の困り事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階にあります、キャッチワークかごしま（鹿児島県若者就職サポートセンター）や、今日の会議にもご出席の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。まず左側の事例です。高校を卒業後、3年間正社員としてスーパーのレジ業務等の仕事に就いた後、15年ほどパート・アルバイトのみの仕事をしていた女性の事例でございます。以前から職場内での人間関係に自信が持てず、仕事も長続きしないことが多かったようですが、将来を考えたときに「このままではいけない」という気持ちが強くなり、転職を決意して退職し、雇用保険受給のために、まずは天保山のハローワークかごしま本所に求職申込みを行いました。

高校時代は商業科で全商簿記2級資格も持っていたことから、事務職に就きたいとの希望はあるものの、事務職の経験がなくパソコン操作も自信がないとのことでしたので、本所において職業訓練の情報提供を行ったところ、ITビジネスの職業訓練を受講することとなりました。訓練受講中は「ステップアップ窓口」からも、求人や就職関連の情報を「就活お役立ち情報」として毎月1回送付しており、訓練があと約1か月となった10月末に初めて「ステップアップ窓口」に来所し、職業相談を行いました。その後も、毎週数回「ステップアップ窓口」を利用するようになり、相談時には、いくつか希望に合っていると思われる求人情報の提供を行うものの、応募に踏み出せない状況が続いていましたが、同じ担当者が職業相談を行う中で、「過去に職場内でイジメにあったことがあり、就職後の特に職場内での人間関係への不安が強く、応募を躊躇している」ことが分かったため、事前に職場見学ができる事業所があることを説明し、いきなりの応募ではなく、職場の雰囲気や仕事内容を確認した後に判断することを助

言したところ、本人からも職場見学後に応募したいとの意向が示されました。その後、本人の希望求人について、事業所に応募前の職場見学の依頼を行い、了承・見学を経て、紹介・面接を実施した後に正社員としての採用が決まりました。

また、面接の前日には、受験した日商簿記の合格が決定し、資格をアピールして面接に臨めたことも、採用に結び付いた理由の一つだと思われます。応募にあたっては、応募書類の添削に加えて、自信がないという面接でしっかりとアピールするためには模擬面接が有効であることを繰り返し説明した結果、当初はあまり気乗りしない様子でしたが、実際に模擬面接を実施したところ、応答内容について本人から質問があるなど、積極的な姿勢が感じられるようになりました。このケースでは、未経験職種への応募においては職業訓練が有効であることを改めて感じました。訓練内容が活かせる仕事においては、勉強したばかりの内容をしっかりとアピールすることができ、加えて資格取得につながれば本人の希望する職業への再就職に近づくと思われれます。

また、職場見学や模擬面接の有効性も認識することができました。さらに、本人からは「訓練中も就活お役立ち情報が送られてきたので、心強かった」との意見もいただき、情報発信も役立っていることを実感できたところでございます。

次に右側の事例です。22歳で大学を卒業してから、ずっとアルバイトしかしたことがない35歳男性の事例でございます。資料にも書いてございますが、親も高齢になってきたことで自分と家族の今後を考えるようになり、「アルバイトのままではいけない。社会保険の加入もしたいので、正社員になりたい」と、本年3月末に「ステップアップ窓口」に初めて来所しました。来所した当初は希望条件も定まっておらず、「職種は何でもよい。とにかく正社員として働きたい」との希望だけで、また、学生時代も含めて、ずっと親元を離れたことがなかったようで、「できれば鹿児島県内で寮のある職場で働きたい」との要望もありました。

窓口では、やりたくない仕事や譲れない条件等を整理しながら相談を進めると同時に、自動車運転免許以外の資格も持っていなかったことから職業訓練も勧めましたが、「年齢的に少しでも早く正社員になりたい」として訓練の希望はなかったため、鹿児島市外も含め単身用住居を考慮して求人情報の提供・求人内容の説明等を行いました。相談を進めるごとに職種を含めた求人条件が絞られ、また本人も自ら進んで相談に来所することが増えてきたため、情報提供する求人についての具体的な相談が深まり、本人の希望求人を紹介するまでに至りました。

応募書類については、本格的に履歴書を書いたことがなかったことから、職歴やアピールポイント等の作成についての助言を行い、作成後も2回の添削を実施し、さらに送付方法まで詳細に説明を行った結果、書類選考を通過し面接に臨むことになりました。面接についても本人の不安感は強いようでしたが、模擬面接も真剣な姿勢で臨み、アドバイスにもしっかりと耳を傾けた結果、本人の希望する単身用住宅のある企業に正社員としての就職が決定しました。

事業所からの採用連絡時には、「年齢が想定より少し高く正社員歴がないことは気になったが、わが社で働きたいという強い意欲や真剣さが感じられた。今後の成長の余地も期待できる」との意見もいただきました。就職から4か月半が経過した先週、本人と電話で連絡が取れましたが、「仕事は難しいがおおむね順調。一人暮らしも大変なことも多いが楽しんでいる。今ま

で親に甘えてばかりだったと実感している。思い切ってハローワークに相談してよかった」との感想もいただいたところでございます。

このケースでは、職歴が十分でないケースでも、就職したいという意欲や積極的な姿勢は事業所に伝わるということを実感しました。意欲や姿勢をアピールするためにも履歴書の作成や面接時の対応は重要で、応募書類の添削や模擬面接等の対策が就職につながるのだということを実感させられたところでございます。

もちろん、今の2つのケースとも、私どもの支援に関係なく、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となったと考えておりますので、今後も求職者とのコミュニケーションを大事にしながら、就職への意欲喚起に努めていきたいと考えております。

発表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案内リーフレットと併せ、先ほど労働局からも説明がありました、就職氷河期世代限定求人、歓迎求人掲載した求人一覧を添付しております。

ハローワークでは、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」はまだ数が少なく、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、希望に添った形で就職できるよう、支援を継続してまいりますと考えておりますので、今度とも何卒よろしく願いいたします。

(事務局)

続きまして、就職氷河期世代向けセミナーや職業訓練を実施されている株式会社コルテヌ様から、事例発表をお願いいたします。

(株式会社コルテヌ 黒木代表取締役)

皆さま、おはようございます。株式会社コルテヌの代表取締役、黒木と申します。

資料は「事例紹介2」をご覧ください。

そもそもコルテヌという会社、ほとんどの方はご存知ないと思うのですが、当社は天文館の御着屋交番の前で商売をさせていただいております、コルテヌというのはラテン語で「人の輪」という意味になっております。全部で3つの部門によって構成している会社で、資料の1ページ目が会社情報・案内になるのですが、1つ目がスクール事業部、2つ目にインテリア雑貨（アロマセラピーとか健康グッズ）を販売しているショップの部門があって、3つ目がエステということになっております。この3つの部門で構成されて、人の輪を築いていきたいという願いが込められた会社になっているのですが、主軸となるのが本日説明させていただきます「スクール事業部」ということになります。

当社では、この教育業と言いますか、職業訓練等は25年以上させていただいております、失業者を就職に導くための職業訓練、あとは週末とかは企業研修、社員研修や個人に対しての

研修など、パソコンやアロマセラピーの分野に携わっております。

この1ページ目の下のほうにありますイメージ画像が職業訓練等の募集チラシになっておりまして、左から2番目のアロマ美容科はエステとか美容系で働きたい方、左から3番目の建設CADデザイン科は建設業でのCADオペレーターを希望している方、あと右から2番目のショップマネジメント科は販売関係のお仕事に就きたい方向けの職業訓練になっております。

それと、1番左側は今年度も実施しましたが、鹿児島市役所が主催の就職氷河期世代を対象としたキャリアアップセミナーということになっております。これは、日曜コースと平日の火曜コース、それぞれ全15回コースになっておりまして、1回あたり2時間の内容で実施させていただきました。このセミナーは、もちろん就職氷河期世代の方が対象なのですが、内容としては職場見学であったり、履歴書・職務経歴書の書き方、面接指導、あとは自己理解を深めるといったものであったり、コミュニケーションスキルを高めることを目的に実施させていただきました。

訓練やセミナーの募集の仕方ですが、ハローワークでご案内いただくことに加え、当社としてもSNSの活用のほか、当社が天文館に立地し1階がショップになっているのですが、そのショップの店頭で募集用チラシを置いておりまして、これは結構減りが早いですし、立ち止まって見られる通行人の方もいらっしゃいます。あと募集の際に最も効果的だと思うのが、天保山のハローワークの入口でチラシを手配りしていることです。専任の者を採用して、毎日ではありませんが、1日おきにハローワークを利用される方にチラシを配っております。

興味のある方から直接当社に問い合わせをいただきまして、あとは無料説明会を実施しております。訓練の内容等について約60分から90分くらい、取得できる資格や訓練修了後の就職先など、そういったものを説明させていただいております。その無料説明会を受けていただくと、だいたい皆さん、応募してくださるといった傾向になっております。

そして、次のページが当社の職業訓練や就職氷河期世代への取組でありまして、先ほど説明いただきましたが、就職氷河期世代というのは、不安定な就労状態にある方、就業を希望しながら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、3つのパターンがあるようですけれども、当社が関わるとするならば、1つ目の「不安定な就労状態にある方」がメインになってくるのかなと感じております。その方々に再就職いただくため、技術的なものも指導はしておりますけど、長年やっていて最も大事なことは、自己理解だと考えています。それは就職氷河期世代に限らず、すべての求職者にとっても自己理解というのは必須なのかなと思います。やはり自分自身を客観的にみて、自分がやりたいこととできること、あとは企業が求めていることがありますので、それを自分自身がしっかりと理解して自分はという方向に進むべきなのか、または挑戦するののかというのを決めないと、高い理想だけを求めていると希望する就職は難しいですし、または就職できたとしても、私たちが最も重視しているのが「定着率」なので、就職した後でどれだけその会社で活躍できるのか、成長するのかなというのが大事ということで長年取り組ませていただいております。

この職業訓練は、月曜日から金曜日まで1日6時間授業があつて、当社の場合、3か月コー

スで設定していますが、それだけ長く付き合うと、信頼関係が築けるようになります。そういう意味でもこの職業訓練というのは、非常に効果的だと思います。

ちょっと余談ですが、当社で働いている従業員の9割以上は職業訓練の卒業生で、雑貨屋で働いているショップのスタッフ、事務所のスタッフ、当社で指導している講師陣も訓練の卒業生です。そのようなこともあり、受講生との信頼関係というのを一番大事にしておりまして、各受講生を就職に導くために、訓練実施期間中は対面の面接練習や履歴書・職務経歴書の作成支援などを行っているのですが、訓練終了後は最後のページにありますように、毎週金曜日に各卒業生からメールでその週の就職活動報告をしてもらっています。ご覧のページに載っている4人がキャリアコンサルタントの資格を持っているのですが、その者たちがメールでアドバイスをしたり、フォローしたりというスタイルをとっております。なかなか就職が決まらないという方に関しては、毎月1回「集合日」というのを設けて、お互いの就職活動のやり方や面接を受けた方はどのようなことを聞かれたかというのを発表し合っ、意識付けが図られるようにしており、これは就職が決まるまで毎月やっています。そこに来るのが恥ずかしいという思いのある受講生もおり、必死で就職活動する方もいらっしゃいます。

それと、当社も長年やっ、ていまして、多くの受講生が鹿児島県内の企業に就職している実績もござい、ますので、企業から「コルテーヌさんの卒業生、誰か紹介してもらえないか」という依頼もあります。その際は、求人の内容を卒業生にメール配信するようにしていますし、卒業生が働いているということが、卒業生の不安解消にもつながっていると感じています。卒業生が活躍しているということでの働きやすさですとか、安心感がある中での応募ということで、これはよい取組かなと感じています。

求職者に対してはある程度、当社の経験値でやり方というか手法が確立されつつあるのかなという気がしていますけれども、採用する企業側にも、少し意識の変化が必要な場合があると思っています。先ほどの就職氷河期世代の採用に関する取組の中では、いろいろな企業が参加されていると思うのですが、そのようなイベント等に参加する企業は前向きに働きやすい職場をつくろう、いい会社をつくろうという考えをお持ちだと思、うのですが、そうでない企業もまだまだ多い気がしています。卒業生が就職したけれども、あまりにもひどすぎて1か月も経たずに退職し、いろいろと話を聞くと、「それはちょっとひどいね」ということも耳に入ったりするものですから、やはり求職者だけでなく、企業側も従業員の幸せであったり、働きやすさ、ワークライフバランス、そういったことにもっとしっかりと取り組んでいく必要があるのかなと思います。

私自身も立場的にいろいろな経営者の集まりとか、異業種交流会とか参加させていただく中で、働きやすい職場ですとか、人を大切にする経営、そういったものを少しずつでも語りながら、鹿児島にも安心して働ける企業が増えればいいなという思いで、訓練と同様、取り組んでおります。

以上、簡単ですが、事例発表とさせていただきます。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、ご意見等ございますか。

(鹿児島労働局 廣瀬訓練課長)

やはり働く環境というのはとても大事だと思いますし、皆さまご認識いただいているとおりですね、鹿児島県は若い方を中心に人材の県外流出、地元定着、非常に大きな課題でございますので、オール鹿児島で働きやすい環境づくり、これに継続して取り組んでいくことが極めて重要だと改めて感じたところでございます。

皆さまからのご意見もいただきたいと思っておりますけど、本日は、机の上に学生の就職活動日程における考え方、ポイントに関する資料をお配りしております。少しお時間をいただきまして、この内容について簡単にご説明申し上げたいと思います。

(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長の佐藤と申します。

本日は、経済団体と行政機関の方々も参加されていますので、ここで学生の就活スケジュール等につきまして、少し説明させていただきます。「2025年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方 ポイント」と記載された資料をご覧ください。

こちらは、12月8日に開催されました「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」において決定された内容となります。

2026年(令和8年)春に卒業予定の一般学生等(現在の大学2年生)の就活スケジュールに関しましては、赤い文字で記載されているとおり、従来と同様、広報活動の解禁が3月1日、採用選考活動が6月1日、正式内定が10月1日という日程を原則とするとされています。

その上で、大学3年生の春休み以降に実施される2週間以上の専門活用型インターンシップに参加した学生については、採用選考活動を前倒しして行うことが可能となるというものでございます。このことは、新聞等でも報じられていますので、すでにご存知かもしれませんが、インターンシップの取扱いに関しましては裏面の資料をご覧ください。

今年度から(現在の大学3年生を対象に行われたもの)、取扱いが変更されておりまして、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を広報活動や採用選考活動に使用することが可能となっています。赤色で表示されている「タイプ3」、「タイプ4」が一定の基準を満たしたインターンシップを指しており、実施期間を要件とするものについては5日間以上のものであるということになります。そして、2週間以上の「専門活用型」であれば、今回の決定により、採用選考活動を前倒しで実施することが可能とされるものです。

なお、青色で「タイプ1」、「タイプ2」と記載されているとおり、就業体験を必須としないオープン・カンパニーや大学等が主導して実施するキャリア教育を目的とするもの(以前、いわゆる「1day インターン」などとして実施されていたもの)については、インターンシップ

と称することができなくなっていますので、ご留意いただければと思います。

それと、関係省庁連絡会議における内容としまして、いわゆる「オワハラ」の防止についても整理されています。

資料1 ページ目の右下の箇所に、学生向けアンケートの結果として、オワハラを受けた学生の割合が示されており、今年度は前年度からやや減少していますが、それでも1割程度の学生がハラスメントを受けたと回答しています。

続きまして、資料の2枚目をご覧ください。こちらは、オワハラ防止に関する啓発用リーフレットとなります。

内定や内々定と引き換えに、学生の意思に反して就職活動の終了を強要することは、職業選択の自由を侵害するものであり、ハラスメントに該当することになります。このような行為が明らかになれば、企業イメージを損なうことにもつながりますので、経済団体の皆さまにおかれましては、会員企業等への周知にご理解とご協力をお願いいたします。

なお、各団体へは、改めてリーフレットのデータを電子メールでお送りしますので、ご活用ください。

本件に関する説明は、以上でございます。ありがとうございました。

(鹿児島労働局 廣瀬訓練課長)

ありがとうございました。

時間もあと少しですけれども、ご意見などお願いできますか。

(鹿児島県社会福祉協議会 田崎常務理事)

県の社会福祉協議会の田崎と申します。

ちょっとお伺いしたい点がありまして、先ほどコルテーヌさんのほうから訓練の話がありまして、すごく親身になって訓練生のために頑張っているなと思っております。

その中で、自己理解が必要だという説明がありました。その前のワークプラザ天文館の事例の2つ目のほうですかね、最初は何でもいいから正社員になりたいと言っていた方が少しずつ絞られてきたということで就職に結びついたという説明があったのですが、コルテーヌさんでは、訓練の中で自己理解を深めるような特別のプログラムをされているのでしょうか。それとも、いろいろなやり取りの中でされているのでしょうか。よろしければ教えてください。

(株式会社コルテーヌ 黒木代表取締役)

訓練で使っている「ジョブ・カード」というのがございまして、1つのクラスが20名ですけど、皆さんこれまでの経験が全く違いますし、家庭環境も違うし、自己理解をするためにこれまでの職歴ですとか、そこでどういうことを身に付けたかとか、あと所持している資格とかなどを幅広く書き出していただいて、そのジョブ・カードを元にキャリアコンサルティング、個人面談を行っています。本人が気付くように話をもっていくといいますか、本人が最終的に

意思決定できるように、こちらが「こうしたほうがいいよ、ああしたほうがいいよ」ではなく、本人が「そうしなければ」と思えるような面談を心がけています。

訓練の前には、アィムビル3階のキャッチワークかごしまにおいて、事前に個別面談をしてもらうこともございます。訓練の中で、できる限り本人が自己理解を深めていただけるようにするのですが、なかなかできない方もいらっしゃいますし、そこで気付けるようにサポートしています。

やはり信頼関係を築くことが大事ですね。お互い本音で語らないと、本当の気付きって得られないので、自己理解の前段階で信頼関係を築いたら、そこに行きつきやすくなるかなという気がしております。

(鹿児島県社会福祉協議会 田崎常務理事)

ありがとうございます。やはり、安定した就職の経験がない方や職業経験が乏しい方などは、自己理解を一步深めるのが大変なケースもあるかと思ひます。これからも頑張ってください。

(鹿児島労働局 廣瀬訓練課長)

ありがとうございました。自己理解の大切さ、大変参考になりました。

いろいろとご説明いただきましたが、パートやアルバイトでも職業キャリアをお持ちの方であれば、ハローワークでの職業相談のほか、職業訓練や関係機関による支援によって、正社員就職という成果を一定得ることができるのかなと思ひます。一方、鹿児島県からご説明いただいたとおり、いわゆる「ひきこもり」の実態については、民生委員の方々でも実際のところはよく分からないという回答が3分の1程度あったということですので、このような支援が行き届いていないの方々への対応がより重要となってくるものと思ひれます。

先ほど、瀬平委員からもお話しいただいたとおり、やはりここが大きな課題となりますので、今後とも周知・広報、普及啓発に取り組んでまいりたいと気持ちを新たにいたしましたところでございます。

引き続き、構成員の皆さまのご理解・ご協力をよろしくお願ひいたします。

(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8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。

なお、次の第9回目の会議につきましては、来年の6月か7月頃に開催したいと考えております。時期がまいりましたら、改めてご案内申し上げますので、重ねてお願ひいたします。

本日は、誠にありがとうございました。