

くまもと就職氷河期世代活躍支援プラン

令和2年2月

くまもと就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム

目次

はじめに	1
1. くまもと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	2
2. 支援対象者	2
3. 熊本県の現状と目指すべき方向性	3
4. 目標、KPI 及び取組.....	4
(1) 不安定な就労状態にある方.....	4
(2) 長期にわたり無業の状態にある方.....	6
(3) 社会参加に向けた支援を必要とする方.....	8
(4) 全支援対象者	9
5. くまもと就職氷河期世代活躍支援プラットフォームと市町村プラットフォームとの連携.....	10

はじめに

- いわゆる就職氷河期世代（概ね1993年（平成5年）～2004年（平成16年）に学校卒業期を迎えた世代を指す。以下同じ。）は、現在、30代半ばから40代半ば（2020年4月1日現在、大卒で概ね38歳～49歳、高卒で概ね34歳～45歳）に至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある、社会参加に向けて支援を必要とする状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。

- このように、就職氷河期世代への支援は喫緊の課題であることから、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定。）において就職氷河期世代の活躍促進に向けた取組をとりまとめるとともに、厚生労働省においても、厚生労働大臣を本部長とする「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」において、「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」（令和元年5月29日とりまとめ。以下「支援プラン」という。）を策定し、就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、3年間で集中的に取り組むこととした。

さらに「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、令和4年度までの3年間の集中取組期間を「第一ステージ」と捉え、令和5年度からの2年間は「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援に取組み、成果を積み上げる旨の方針が示された。

- 熊本県においては、支援プランに基づき、県内の関係機関（経済団体、労働団体、支援機関、市町村、行政）を構成員とし、県内の就職氷河期世代の活躍支援策をとりまとめ、進捗管理等を統括する「くまもと就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「くまもとPF」という。）を令和元年11月26日に設置した。

ついては、くまもとPFにおいて「くまもと就職氷河期世代活躍支援プラン」（以下「くまもと支援プラン」という。）を策定するとともに、就職氷河期世代の方々が活躍の場を更に広げるために、県内の社会気運を醸成し、好事例の横展開を図りつつ、各界が一体となって、くまもと支援プランに基づく各取組を継続的に推進していくこととする。

1. くまもと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

- くまもと支援プランの計画期間は、令和2年2月25日～令和7年3月31日までとする。
- くまもと支援プランの着実かつ効果的な推進を図るため、個々の取組や進捗状況をくまもとPF事務局にて把握するとともに、取組の進捗を踏まえた今後の施策展開の方向性等を協議するため、毎年度くまもとPF設置要領の5に規定する会議を開催し、内容を公表する。なお、その進捗状況等を踏まえ、必要に応じて計画内容を見直すこともあり得る。

2. 支援対象者

- くまもと支援プランにおいては、次の①～③に掲げる方々を支援対象者とする。支援に当たっては、就労を希望される方には正社員化及び正社員就職の実現を目指すものであるが、個々人の希望や意欲・能力に応じた雇用形態や待遇の実現及び社会参加へ向けた支援が図られることや、①～③の類型にかかわらず各支援機関が連携して取り組むことが重要である点に留意する必要がある。
 - ①不安定な就労状態にある方
 - ・ 正規雇用を希望しながら非正規雇用で働いている方
 - ・ 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
 - ②長期にわたり無業の状態にある方
 - ・ 無業の方のうち求職活動をしていない方で、家事も通学もしていない方など
 - ③社会参加に向けた支援を必要とする方（ひきこもりの方など）
 - ・ ひきこもりの状態にある方、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

3. 熊本県の現状と目指すべき方向性

- 熊本県内における支援対象者の現状については、総務省の「就業構造基本統計調査（2017年）」を基にした推計¹によると①不安定な就労状態にある方6,900人、②長期にわたり無業の状態にある方4,948人と推計している。③社会参加に向けた支援を必要とする方については、支援対象者個人ごとに抱える事情や状態が異なり、必ずしもただちに就労に向かうことが本人にとって望ましいとは限らず、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が、今後、くまもと支援プランの期間内で支援対象者の実態やニーズを明らかにしていくこととする。
- これらの方々の当面の目標は、働くことや社会参加など多様であり、また生活の基盤を置く地域の実情も多様であることから、個々人の状況に応じた支援メニューを積極的に届けていかなければならない。そのためには、当事者やその家族の置かれている状況やニーズをしっかりと受け止めるという姿勢を、社会全体に浸透させるよう取り組んでいくことが不可欠である。
- 支援対象者である「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（ひきこもりの方等）」は明確に区分できない場合も想定され、その状態も時とともに変化していくものであることから、当事者とその家族を中心とした柔軟な支援を行うためには、関係機関が連携して、多様で複合的な課題やニーズに対応する必要がある。
- これらを踏まえ、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を構築するために、くまもとPFのみならず、他の関係機関とも連携して取り組んでいくこととする。

¹ 資料出所：総務省「就業構造基本統計調査（2017年）」

JILPT「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③」

・「不安定な就労状態にある方」：現在非正規雇用で働いており、かつ、現在の雇用形態に就いている理由について「主に正規の職員・従業員の仕事がないから」と答えた者

・「長期にわたり無業の状態にある方」：非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。就業構造基本統計調査の公表値ではないため、JILPTが特別集計したデータを利用している。

4. 目標、KPI²及び取組

(1) 不安定な就労状態にある方

【目標】

正規雇用を希望してい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3,900人³増やすことを目標とする。

【KPI】

項 目	KPI
ハローワーク紹介による正社員就職件数	5,500件
キャリアアップ助成金活用による正社員転換数	1,750人
ハートレーニング（公的職業訓練）受講者数	4,750人
ジョブカフェ・ランチ及びくまジョブ利用者における就職決定数	750人

【取組】

（相談体制の充実）

- ハローワーク熊本に「就職氷河期世代専門窓口」を設置し、専門担当者で構成するチームによる個別支援のマッチング促進及び職場定着を図る。

【熊本労働局】

- 広域本部、地域振興局に設置する就労支援窓口「ジョブカフェ・ランチ」において、地域の求職者に対する雇用関連サービスを提供する。

具体的には、専門資格を有する「就労支援員」によるキャリアコンサルティングや、「しごと開拓員」による就職困難者向けの求人開拓等を通して、きめ細やかな支援を行う。

【熊本県商工労働部】

- 国と県の業務を一体的に実施する「くまジョブ」において、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のサービスをワンストップで提供する。

【熊本労働局、熊本県商工労働部】

² KPI：重要業績評価指標（Key Performance Indicator）の略。目標の進捗を把握するための指標。

³ 総務省「就業構造基本統計調査（2017年）」等より

「不安定な就労状態にある方」熊本県 6,900人 / 全国 541,700人 × 100 ÷ 1.3%
30万人（国の目標） × 1.3% = 3,900人（熊本県の5年間の目標）

(職業訓練の実施・強化、スキルアップ支援)

- 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(仮称)」等の個々人のニーズに応じた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を行う。

【熊本労働局】

- 離職者、求職者、在職者それぞれのニーズに対応し、安定就労に有効な職業能力等の習得を目指す公共職業訓練の実施等によるスキルアップや新たなキャリアへの挑戦を支援する。

なお、訓練コース等の設定に当たっては、正社員就職のために資する内容とするよう配慮する。

また、場所や時間にとらわれず受講可能なe-ラーニング講座を設置し、スキルアップを支援する。

【熊本労働局、熊本県商工労働部、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構】

(就職、正社員への転換支援)

- 支援対象者に対するマッチングイベント(企業の説明会、就職面接会、職場見学会・体験会、セミナー等)を開催(後援・共催を含む)する。

【熊本労働局、九州経済産業局、熊本市】

- 職場見学会・体験会(インターンシップ等)の受入企業を掘り起こし、職場見学会・体験会を通して、就職促進を図る。【熊本労働局、熊本市】

- 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)、キャリアアップ助成金等の企業支援策周知に努め、その活用による就職氷河期世代の正社員就職及び正社員転換を促進する。

【熊本労働局】

- 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、職場定着支援など受入体制整備(職場体験・実習等の機会確保を含む)、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の要請を行うとともに、好事例の収集・提供など必要な支援を行う。

【熊本労働局、熊本県商工労働部】

- 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、職場定着支援など受入体制整備(職場体験・実習等の機会確保を含む)等の取組を促進する。また、それらの取組に必要な施策をくまもとPFに提案する。

【熊本県経営者協会、熊本県商工会議所連合会、熊本県中小企業団体中央会、熊本県商工会連合会】

- 就職氷河期世代を対象とした正社員化を含む処遇改善等に係る働きかけを行う。

【日本労働組合総連合会熊本県連合会】

(2) 長期にわたり無業の状態にある方

【目標】

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合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（以下「サポステ」という。）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。

【KPI】

項 目	KPI
サポステにより実施した相談件数（福祉機関等への出張相談や関係機関からの依頼を受けての相談を含む）	4,500件
サポステの支援により就労につながった件数	200件
サポステの支援により職業訓練受講につながった件数	17件
サポステと地域の関係機関との連携体制の強化	市町村 PF 等への参画

【取組】

（相談体制の充実）

- 対面相談体制として、サポステの支援対象年齢を49歳まで広げるなどの機能強化を図り、アウトリーチによる支援対象者の掘り起こし、専門相談員によるカウンセリング、セミナーの実施等により、支援対象者の職業意識やコミュニケーション能力の向上を図る。加えて、ジョブカフェ・ランチにおいて支援対象者に特化した支援を行い、地域偏在のない相談・支援体制を整え、キャリアコンサルティング、求人開拓等の強化を図る。

【熊本労働局、熊本県商工労働部】

- 対面がハードルとなっている支援対象者等に対し、時間・場所にとらわれず相談可能なオンラインによる相談体制を整備し、就労を含む個々人の状況に応じた支援メニューにつなげていく。

【熊本労働局、熊本県商工労働部】

- 福祉関係機関（生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関（以下「自立相談支援機関」という。）、福祉事務所、ひきこもり地域支援センター等）への出張相

談において支援対象者を把握し、ハローワーク等との連携より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る。

【熊本労働局、熊本県商工労働部・健康福祉部】

(職場体験・見学、就労に向けた支援)

○ 支援対象者に対するイベント(就職準備セミナー、職場見学・体験等)を開催する。【熊本労働局、熊本県健康福祉部】

○ 場所や時間にとらわれず受講可能な e-ラーニング講座を設置し、スキルアップを支援するとともに、支援対象者と企業とのマッチングを行い、就労としての社会参画につなげる。

【熊本労働局、熊本県商工労働部・健康福祉部】

○ 職場見学会・体験会(インターンシップ等)の受入企業を掘り起こし、職場見学会・体験会を通して就職促進を図る。【熊本労働局、熊本市】

○ 長期にわたり無業の状態にある方に係る職場定着支援など受入体制整備(職場体験・実習等の機会確保を含む)等の取組について、業界団体や企業等へ要請を行うとともに、好事例の収集・提供など必要な支援を行う。

【熊本労働局、熊本県商工労働部・健康福祉部】

○ 長期にわたり無業の状態にある方に係る職場定着支援など、企業における受入体制整備(職場体験・実習等の機会確保を含む)等の取組を推進する。また、これらの取組に必要な施策をくまもと PF に提案する。

【熊本県経営者協会、熊本県商工会議所連合会、熊本県中小企業団体中央会、熊本県商工会連合会】

○ 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、多様な働き方の推進を図る。

具体的には、企業の業務切り出しによるマイクロワーク⁴、オンラインを活用したクラウドソーシング⁵等の雇用関係に基づかない就労など、対象者の置かれた状況に応じた就労形態の推進を図る。

【熊本労働局、熊本県商工労働部】

⁴ マイクロワーク：従来、特定の職員が担っていた業務を分解し、経験を有しない作業、スキルを要する業務等に細分化して、作業系業務、経験活用系業務等に分類し、新たな業務として再編したもの。

⁵ クラウドソーシング：オンライン等のネットワークを活用し、不特定多数の人に業務を委託するという新しい委託形態。特定の人々に作業を委託する「アウトソーシング」と対比される。

(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）

【目標】

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する。

【KPI】

項目	KPI
県内全市での市町村 PF の設置	14市

【取組】

（実態やニーズの把握）

- 民生委員によるひきこもり実態調査や自立相談支援機関等でのひきこもり相談の実態調査などにより、ひきこもり状態にある方の実態やニーズを把握する。

【熊本県健康福祉部、熊本県社会福祉協議会】

（相談支援体制の充実）

- ひきこもり状態にある方やその家族が、お住まいの地域で容易に相談できる環境を整備するために、市町村での相談窓口を明確化した上で、広報等により住民への周知を図る。

【熊本県健康福祉部、熊本県社会福祉協議会、熊本県市長会、熊本県町村会】

- ひきこもり問題は、潜在化しやすく、支援につながりにくい特性があるため、訴求力のあるデジタル媒体等を活用した広報活動を更に強化し、ひきこもり状態にある方だけでなく、周りの方にも幅広く相談窓口等の支援情報を届け、支援につながりやすい環境を整えていく。

【熊本県健康福祉部】

- 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（以下「市町村PF」という。）を形成し、支援に係る関係者間の情報共有や個別支援課題の検討を行う。

【熊本県健康福祉部、熊本県社会福祉協議会、熊本県市長会、熊本県町村会】

- 市町村PFの活動活性化のため、好事例の横展開などの積極的な協力を行う。

【熊本県健康福祉部、熊本県市長会、熊本県町村会】

- ひきこもり地域支援センターの機能を強化し、市町村の窓口や関係機関に対する専門的なアドバイスを行うとともに、ひきこもり状態にある方やその家族への取組を支援する。

【熊本県健康福祉部】

- 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するなど、ひきこもり家庭に対する訪問支援体制を強化する。

【熊本県健康福祉部、熊本県社会福祉協議会、熊本県市長会、熊本県町村会】

- 安心できる居場所づくりや気軽に話し合えるピアサポーターの養成、家族支援のためのセミナー、相談会の開催など、本人や家族の状況に合わせた伴走型の支援を行う。

【熊本県健康福祉部、熊本県社会福祉協議会、熊本県市長会、熊本県町村会】

(相談支援に係る人材の育成、資質向上)

- 自立相談支援機関の相談支援員の資質向上のための養成研修やひきこもり地域支援センターによる支援者向けの研修会などにより、支援に係る人材の育成、資質の向上を図る

【熊本県健康福祉部、熊本県社会福祉協議会】

(職場体験・見学、就労に向けた支援)

- 社会参加に向けた支援を必要とする方に係る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うとともに、好事例等の収集・提供、支援プログラムの策定支援や雇用管理支援など必要な支援を行う。

【熊本労働局、熊本県商工労働部・健康福祉部】

- 社会参加に向けた支援を必要とする方に係る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係る取組を推進する。また、それらの取組に必要な施策をくまもとPFに提案する。

【熊本県経営者協会、熊本県商工会議所連合会、熊本県中小企業団体中央会、熊本県商工会連合会】

- 社会参加に向けた支援を必要とする方に係る受入体制整備（職場体験・実習等の機会確保を含む）等への取組について働きかけを行う。

【日本労働組合総連合会熊本県連合会】

(4) 全支援対象者

【取組】

- くまもとPFの取組や活動等について、市町村や各団体の構成企業・団体等に積極的に周知・啓発を行うことにより、社会全体で就職氷河期世代の活躍を支援

する気運の醸成を図る。

【全構成員】

- 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、あらゆる手段（メディア、SNS、WEB、イベント開催等）を活用し、家族、関係者も含め効果的に伝わる周知・広報策を展開する。

特に、国、県においては、就職氷河期世代支援関連のポータルサイトを設置し、構成員や関係機関の支援情報を積極的に発信していく。

【全構成員】

5. くまもと就職氷河期世代活躍支援プラットフォームと市町村プラットフォームとの連携

- くまもとPFは、市町村PFの効果的かつ円滑な運営のために、市町村PFからの支援要請に対して適切に対応するとともに、好事例等の就職氷河期世代支援に関する情報についてはこれを共有し、双方緊密な連携を図ることとする。

（附則）

このプランに基づき、令和2年2月25日から施行する。

（附則）

このプランに基づき、令和3年2月19日から施行する。

（附則）

このプランに基づき、令和4年3月16日から施行する。

（附則）

このプランに基づき、令和5年4月1日から施行する。