

ながさき就職氷河期世代活躍支援プラン

令和2年 10月

(令和3年6月改定)

(令和5年2月改定)

ながさき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. ながさき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	3
2. 支援対象者	3
3. 長崎県の現状と目指すべき方向性	4
4. 目標、KPI 及び取組	6
(1) 不安定な就労状態にある方	6
(2) 長期にわたり無業の状態にある方	8
(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）	9
(4) 全支援対象者	11
5. ながさきPFと地域との連携	12
6. 地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業	12
7. その他	12
【別紙】 地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業一覧	14

はじめに

【第一ステージ】

- 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代後半（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。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。

- 長崎県においては、支援プランに基づき、県内の関係機関を構成員とし、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「ながさき就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「ながさきPF」という。）を令和2年6月29日に設置した。
ついては、ながさきPFにおいて「ながさき就職氷河期世代活躍支援プラン」（以下「ながさき支援プラン」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、ながさき支援プランに基づく各取組を継続的に推進している。

【第二ステージ】

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、就職氷河期世代の方々を巡る雇用情勢は厳しい状況となったが、政府の支援策は就職氷河期世代の方々の正規雇用者数の増加に寄与した。
一方、正規雇用から失業に転じる方々も生じるなど、施策の効果が相殺された側面もあると考えられ、正規雇用者数は伸び悩んだ。このため、政府は、「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年間の「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

率的な支援に取り組み、成果を積み上げ、就職氷河期世代への支援をさらに進めていくこととしている。

- 長崎県においては、第二ステージも引き続き、ながさきPFを継続するとともに、各界が一体となって、個々人の状況に合わせたより丁寧な支援に取り組むため、ながさき支援プランを改定し、これに基づく各取組を継続的に推進していくこととする。

1. ながさき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

【第一ステージ】

- ながさき支援プランの計画期間は、令和2年10月26日～令和5年3月31日までとする。

【第二ステージ】

- ながさき支援プランの計画期間は、令和5年4月1日～令和7年3月31日までとする。
- ながさき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ながさきPF事務局にて把握し、ながさきPF会議において共有するとともに、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。
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

- ながさき支援プランは、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、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。
なお、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て支援することや、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. 長崎県の現状と目指すべき方向性

- 長崎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（35～44歳）5,300人（人口比3.3%）、②長期にわたり無業の状態にある方（35～44歳）は4,257人（人口比2.7%）と推計され、全国平均（人口比各3.1%、2.3%）より高い状況にある。③社会参加に向けた支援を必要とする方については、内閣府が実施した調査結果²から推計すると、本県の15歳から64歳のひきこもりの方は、約1万人に上る。

- これらの方々の当面の目標として考えられることは、働くことや社会参加など多様である。

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る。

また、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。

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、事業活動及び雇用への一定の影響が生じることが懸念されており、特に、急激な事業変動の影響を受けやすい①不安定な就労状態にある方については、その解雇・雇止めにより、生活の基盤となる職場を失うおそれがあるとともに、②長期にわたり無業の状態にある方や③社会参加に向けた支援を必要とする方についても、応募機会が少なくなることなどが危惧される。

¹ 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。

² 平成27年12月 内閣府「若者の生活に関する調査（ひきこもりに関する実態調査）」
平成30年12月 内閣府「ひきこもりに関する調査」
上記調査結果を基に、県内人口で按分

今後の雇用情勢の変化に留意しながら、第二の就職氷河期世代を作らないための取組等とあわせて、社会全体で支援対象者を支える気運を醸成していくことが重要である。

- 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、ながさきPFは、他の関係機関とも連携して取り組んでいくこととする。

4. 目標、KPI³及び取組

(1) 不安定な就労状態にある方

① 第一ステージにおける目標及びKPIについて

【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 3,000 人⁴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	2,400件
キャリアアップ助成金活用による正社員転換数	600人

② 第二ステージにおける目標及びKPIについて

【目標】

第一ステージの状況を踏まえ、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、引き続き正規雇用者数を目標とする。

【KPI】

項 目	KPI
ハローワーク紹介による正社員就職件数	2,000件
キャリアアップ助成金活用による正社員転換数	160人

【取組】

(相談体制の充実)

- ハローワーク長崎に、専門窓口として「就職氷河期世代支援コーナー」を設置し、専門アドバイザー等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。

【労働局】

- 県人材活躍支援センターにおいて、就職支援員による就職支援のためのカウンセリングや、採用力向上支援員による就職氷河期世代対象の求人開拓及び企

³ 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。

⁴ 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」長崎県 5,300 人 / 全国 541,700 人 × 100 ÷ 1.0%
30 万人（国の目標） × 1.0% = 3,000 人（長崎県の 3 年間の目標）

業向けセミナー等の支援を行う。

【長崎県産業労働部】

- 概ね 44 歳以下の若者を対象とする「フレッシュワーク」において、カウンセリングや適職診断等のサービスを提供する。

【労働局、長崎県産業労働部】

(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」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。

【労働局（第一ステージをもって終了）】

- 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。

【労働局、長崎県産業労働部、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、セミナー等）を開催（後援・共催を含む）する。

【九州経済産業局、労働局】

- 就職氷河期世代の非正規雇用労働者の正規雇用促進を図るため、拡充されたトライアル雇用助成金や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）等の周知及び活用促進に連携して取り組む。また、企業内での正社員転換等の取組を促進するため、キャリアアップ助成金や人材開発支援助成金等の周知及び活用促進に連携して取り組む。

【経済団体、労働局、長崎県産業労働部、長崎市商工部、佐世保市観光商工部】

- 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。

【労働局、長崎県産業労働部】

- 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。

【経済団体】

- 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長崎県連合会】

(2) 長期にわたり無業の状態にある方

① 第一ステージにおける目標及びKPIについて

【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。）を中心に関係機関が連携し、職業的自立支援につなげることを目標とする。

【KPI】

項目	KPI
サポステの支援により就労等につながった割合	35%
サポステレベル ⁵ が上がった方のレベル数	300レベル

② 第二ステージにおける目標及びKPIについて

【目標】

第一ステージの結果を踏まえて、就業を希望しながら様々な事情により長期にわたり無業の状態にある方については、本人や家族の希望に応じた職場体験等を実施することにより、職業的自立支援につなげることを目標とする。

⁵ サポステレベル

レベル1：働くこととする意志はあるものの、働くことについてイメージができない。

レベル2：働くことについて漫然としたイメージしかできない。まだ明確な方向性を持つに至っていない。

レベル3：働くことについての方向性が見えていて、情報収集できる。しかし、就職に向けての行動には移せていない。

レベル4：働くことについての方向性が見えていて、就職に向けての行動に移すことができる。しかし、通常ハローワークが取り扱う求人への就職に向けて対応できない。

【KPI】

項 目	KPI
サポステ等による職場体験等先の確保数	30 件
職場体験等の実施件数	16 件
サポステとハローワークとの連携体制の強化 (意見交換会の実施回数)	各年度 4 回 (長崎・佐世保で各年度 2 回)

【取組】

(相談体制の充実)

- 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、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。

また、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）等での出張相談において支援対象者を把握し、ハローワーク、フレッシュワーク、県人材活躍支援センター及び県子ども・若者総合相談センター（ゆめおす）等との連携に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。

【労働局、長崎県産業労働部・福祉保健部】

- サポステ拠点のない地域での巡回相談やサポステプログラムに参加する支援対象者への旅費支援を行い、支援対象者のサポステ利用を促進する。

【長崎県産業労働部】

(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。

【労働局、長崎県産業労働部・福祉保健部】

- 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。

【労働局、長崎県産業労働部・福祉保健部】

- 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。

【経済団体】

(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）

- ① 第一ステージにおける目標及びKPIについて

【目標】

当事者やその家族の希望に応じ、地域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
県内全市町での地域 PF の設置	21市町

② 第二ステージにおける目標及びKPIについて

【目標】

ひきこもりの状態にある方やその家族が容易に相談できる体制を明確化することで、福祉的な支援を通じ、当人の社会参加につなげることを目標とする。

【KPI】

項 目	KPI
県内全市町でのひきこもり相談窓口の明確化及び周知	21市町

【取組】

(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。
【長崎県福祉保健部、長崎県社会福祉協議会、長崎県市長会、長崎県町村会】
- 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、各地域におけるひきこもり支援協議会等の既存の会議体等と、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。
【長崎県福祉保健部、長崎県社会福祉協議会、長崎県市長会、長崎県町村会】
- 地域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。
【長崎県福祉保健部、長崎県市長会、長崎県町村会】
- ひきこもり地域支援センターで、市町の窓口や関係機関と連携し、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。
【長崎県福祉保健部】
- 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。

【長崎県福祉保健部、長崎県社会福祉協議会、長崎県市長会、長崎県町村会】

- 安心できる居場所づくりや家族教室、相談会の開催など、本人や家族の状況に合わせた支援を行う。

【長崎県福祉保健部、長崎県社会福祉協議会、長崎県市長会、長崎県町村会】

(相談支援に係る人材の育成、資質向上)

- 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。

【長崎県福祉保健部、長崎県社会福祉協議会】

(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・提供など必要な支援を行う。

【労働局、長崎県産業労働部・福祉保健部】

- 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ながさき PF に提案する。

【経済団体】

- 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長崎県連合会】

(4) 全支援対象者

【取組】

- ながさき PF の取組や活動等について、市町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】

- 就職氷河期世代の方の就労意欲や企業の採用意欲の向上等を図るため、それらの方々を対象とした就職氷河期世代活躍支援講演会を開催する。

【長崎労働局（第一ステージをもって終了）】

- 支援対象者が抱える課題や希望等を把握するとともに、県内企業の就職氷河期

世代採用意向を確認するため、アンケート等による実態調査を実施する。

【長崎県産業労働部（第一ステージをもって終了）】

- 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。

【全構成員】

5. ながさきPFと地域との連携

- ながさきPFは、地域の効果的かつ円滑な運営のために、地域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。

6. 地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業

- 長崎県又は長崎県内市町が実施する「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」の事業内容については、別紙「地域就職氷河期世代支援加速化交付金一覧」のとおりとする。
- 別紙「地域就職氷河期世代支援加速化交付金一覧」への追記又は変更を行なう場合は、次のいずれかの方法によることとする。
 - ① 長崎県から、事前にながさきPF構成員の包括的な承認を得た上で、同交付金の追加・変更申請時に別紙を修正するとともに、当該構成員にその修正内容を通知することで、ながさき支援プランの改定が行なわれたものとする。
 - ② 長崎県から、同交付金の追加・変更申請時ごとに、持ち回りなどの手続により、ながさきPF構成員にその修正内容の承認を得ることで、ながさき支援プランの改定を行なう。

7. その他

- ながさき支援プランの実施に当たり、課題、疑義等が生じた場合は、ながさきPF内の構成員で協議を行うとともに、関係機関に対しても情報共有を行うこととする。

ながさき支援プランについては、毎年度の実施状況を踏まえた見直しを行うことがある。

なお、ながさき支援プランの記載のうち、長崎労働局及び長崎県の取組にかか

る記載については、今後の予算審議等の状況により修正・変更等があり得る。

(改定)

- 令和3年6月23日 ・【別紙】地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業一覧にNo.2の事業を追記。
- 令和5年2月28日 ・ながさき支援プランに計画期間の延長及び諸処の修正・追記。
・「第二ステージ」における各目標・KPIについて追記。
・【別紙】地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業一覧に【第二ステージ】における計画期間及び計画内容について追記。

【別紙】

地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業一覧

No.	実施主体	事業名	事業の概要	計画期間
第一ステージ				
1	長崎県	就職氷河期世代人材マッチング事業	県人材活躍支援センターを中心に、地域若者サポートステーションと連携した就職氷河期世代の県内就職支援及び正規雇用への転換を促進するための事業を実施。	R2～R4 年度
2	五島市	就職氷河期世代就労支援事業	就職氷河期世代の実態把握のためのアンケート調査及びキャリアコンサルタントによる個々の対象者の支援を実施。	R3～R4 年度
第二ステージ				
1	長崎県	就職氷河期世代人材マッチング事業	県人材活躍支援センターを中心に、地域若者サポートステーションと連携した就職氷河期世代の県内就職支援及び正規雇用への転換を促進するための事業を実施。	R5～R6 年度
2	五島市	就職氷河期世代就労支援事業	キャリアコンサルタントによる個々の対象者の支援を実施。	R5～R6 年度