

「おおいた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」

事業実施計画書

(令和2年10月12日策定)

(令和3年5月26日改訂)

(令和5年6月14日改訂)

おおいた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム

目次	
第1 趣旨	1
第2 実施期間	1
第3 現状と課題	2
1 不安定な就労に状態ある方	2
2 長期にわたり無業の状態にある方	2
3 社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方（ひきこもりの方等）	3
第4 目標・主な取組等	4
1 不安定な就労状態にある方	4
(1) 目標	4
(2) 主な取組等	4
(3) 取組に係るKPI	6
2 長期にわたり無業の状態にある方	6
(1) 目標	6
(2) 主な取組等	6
(3) 取組に係るKPI	7
3 社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方（ひきこもりの方等）	7
(1) 目標	7
(2) 主な取組等	7
(3) 取組に係るKPI	8
4 対象横断的な取組	9
(1) 目標	9
(2) 主な取組等	9
第5 推進体制・進捗管理方法	9
第6 地域レベルのプラットフォームとの連携	10
第7 その他	10

第1 趣旨

バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期（概ね平成5年から平成16年）に学校卒業期を迎えた、いわゆる「就職氷河期世代」は、現在、30代半ばから40代半ば（令和2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。これらの世代の中には、卒業時、希望する就職ができず、本来の希望と乖離した条件等で就職せざるを得なかったことによる早期離転職などが発端となり、今なお、不本意な不安定就労等を余儀なくされている方や、あるいは無業の状態にある方など、様々な課題に直面している方がいる。

こうした就職氷河期世代への支援は喫緊の課題であることから、政府では、「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て3年間の集中的な支援に取り組む方針が打ち出された。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・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる旨の方針が定められた。

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。）が策定され、就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足、加齢に伴う様々な就業制約等）を踏まえつつ、その実効性を高めるため、都道府県レベルでも官民共働による一元的な推進体制を構築し、これらの世代への支援に社会全体で取り組む気運を醸成することが重要であるとされたところである。

そのため、支援プランに基づき、大分県内における就職氷河期世代の方に向けた効果的な支援策のとりまとめ、各種施策の進捗管理等を統括することを目的として、大分労働局（以下「労働局」という。）、大分県（以下「県」という。）をはじめ、関係行政機関、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部（以下「機構」という。）、大分県内の経済団体、労働団体、支援機関等から構成される「おおいた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「おおいたPF」という。）を令和2年7月13日に設置し、令和4年度までの「第一ステージ」に続き、令和5年度から2年間は「第二ステージ」と位置づけ取り組むこととした。

ついては、おおいたPFは「事業実施計画」を策定し、就職氷河期世代の方の活躍の機会が広がるよう、県内の社会気運を醸成し、各界が一体となって、効果的かつ継続的に取組を推進していくこととする。

第2 実施期間

事業実施計画の期間は、次のとおりとする。

- ・第一ステージ：令和2年10月12日～令和5年3月31日
- ・第二ステージ：令和5年4月1日～令和7年3月31日

第3 現状と課題

支援プランによると、就職氷河期世代には、就業状態等に応じ、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等（以下「支援対象者」という。）がおり、就職や社会参加に向け抱える課題は極めて個別的で多様であるとされている。

これらの方の当面の目標は働くことや社会参加など多様であり、それらの方が生活の基盤を置く地域の実情もまた多様であることから、個人の状況に応じた支援メニューをきめ細やかに届けていかなければならない。そのため、個人が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より一層浸透させる必要があることを念頭に取り組んでいくことが不可欠である。

以下、支援対象者ごとに現状と課題を整理する。

1 不安定な就労状態にある方

大分県における「不安定な就労状態にある方」（35歳～44歳）は4,500人（人口比3.1%）¹と推計されており、全国平均（人口比3.1%）と同水準にある。

これまで、ハローワークや若年者ワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）において、若年者に対するキャリアコンサルティング等を行うことにより、不安定な就労状態にある方も含めた県内の若年求職者の方の就職支援を推進してきた。

今後は、不安定な就労状態にある方等の正社員就職実現に向けた支援を一層充実・強化していく必要がある。その際、個々の支援対象者の置かれた状況に応じたきめ細やかな支援が求められること、マッチング支援にあたっては、例えば支援対象者の職歴だけでは判断できない適性や能力等が求人企業にも十分伝わるような工夫が求められることなどに留意する必要がある。

1.2 出典：厚生労働省 都道府県別・就職氷河期活躍支援プログラム 対象者数推計表（資料出所：総務省「就業構造基本統計調査（平成29年）」）

「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」：無業者のうち求職活動をしていない者で、卒業者かつ通学しておらず、配偶者なしで家事を行っていない者。就業構造基本統計調査の公表値ではないため、JILPT（独立行政法人労働政策研究・研修機構）が特別集計したデータ（「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③（2019年）」）を利用している。

2 長期にわたり無業の状態にある方

大分県における「長期にわたり無業の状態にある方」（35歳～44歳）については、人口比で2.5%と全国平均（人口比2.3%）²より高い状況にあり、人数は3,647人と推計されている。

これまで、労働局、県との連携により展開している「地域若者サポートステーション事業」（以下「サポステ事業」という。）において、一定期間無業状態にある15歳～39歳までの方の職業的自立に向けた支援（具体的には、心理相談も含めた生活・就労の個別相談、コミュニケーション能力向上のための研修、働く自信をつけるための就労体験など）を実施してきた。また、支援対象者のご家族の方の交流の場を設けるなど家族向けのセミナーも提供してきている。

今後は、これまでの取組で得られたノウハウを活かしつつ、就職氷河期世代をカバーできるように支援対象者の対象年齢を49歳まで拡充し、加えて、これまで支援の手が届かなかった方へも支援を届けられるようにするため、支援対象者の掘り起しや働きかけのための機能を強化するため、サポステ事業と関係機関（生活困窮者自立支援制度自立相談支援機関、ひきこもり地域支援センター、民生委員、家族会等）との連携をより一層進めていくことが必要である。

3 社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方（ひきこもりの方等）

生活困窮者自立支援法上、生活困難者は「就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性その他の事情により、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」と定義されているが、年収等具体的な基準がないため、県内の生活困窮者数について把握することは難しい。

しかし、生活に困難を抱える方への相談窓口として、各福祉事務所設置自治体が自立相談支援窓口を設置しており、窓口での新規相談受付件数は、平成30年度が2,369件、令和元年度が2,877件と年々増加傾向にある。

ひきこもりに関しては、内閣府の調査を基にして本県のひきこもりの状態にある方を推計すると、満15歳～満39歳が4,154人、満40歳～満64歳が5,218人、合計9,372人³となる。

また、平成30年度に大分県が実施した民生委員を対象としたひきこもりの実態調査では、637人のひきこもり者を把握した。内閣府調査による推計者数と開きがあるのはひきこもり当事者・家族が地域社会とつながらず、相談にいたるまでも難しい現状が反映されたものと考えられる。

県が設置している「おおいたひきこもり地域支援センター」で、ひきこもりで悩んでいる支援対象者やその家族等からの相談に年齢を問わず対応しているが、令和

3 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）」及び平成30年12月内閣府「ひきこもりに関する調査」の調査結果を基に、県内人口で按分

元年度のひきこもり相談の総数は1,100件であり、5年間で約3倍に増加している。

ひきこもり支援においては、支援対象者やそのご家族に寄り添いながら継続的に支援する体制の構築が求められることから、より身近な市町村で支援の充実を図ることが必要である。

第4 目標・主な取組等

第3で整理した現状と課題を踏まえ、おおいたPFとして今後、以下のとおり目標を掲げ、取組を推進していく。

1 不安定な就労状態にある方

(1) 目標

国の就職氷河期世代支援プログラム⁴においては、3年間の取組で就職氷河期世代の正規雇用者を30万人増やすことを目指すとされている。この30万人という目標を大分県の支援対象者規模に置き換えると約2,400人⁵となる。これを目安として、大分県においても、就職氷河期世代で不安定な就労状態にある方等の支援を強化し、2,400人以上の正規雇用での就業の増加を目指す⁶。

なお、就業構造基本調査の調査結果を踏まえ、必要に応じて見直すこととする。

(2) 主な取組等

【相談支援】

ア ハローワーク大分に設置している「正社員チャレンジコーナー（就職氷河期世代支援窓口）」において、ハローワーク内の関係部門が連携したチーム支援による、就職相談、職業紹介、職場定着支援までの一貫した伴走型支援を実施する。また、県内各ハローワークにおいても、就職氷河期世代の不安

4 「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）（抄）

支援対象としては、正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも 50 万人）、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者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など、100 万人程度と見込む。この3年間の取組により、これらの者に対し、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30 万人増やすことを目指す。

5 出典：厚生労働省 都道府県別・就職氷河期活躍支援プログラム 対象者数推計表

「不安定な就労状態にある方」大分県 4,500 人／全国 541,700 人×100≒0.8%

30 万人（国の目標）×0.8%=2,400 人（大分県の 3 年間の目標）

6 第4の1の支援対象者に係る目標として記載しているが、第4の2及び3の支援対象者で正規雇用を目指す方々も含む。また、就業構造基本調査（総務省が 5 年毎に実施）の調査結果により目標の検証を行う（平成 29 年と令和 4 年の調査結果を比較する）。

定就労者等に対して重点的な支援を実施する。(労働局)

- イ 若年者ワンストップサービスセンター(以下「ジョブカフェおおいた」という。)の対象年齢の上限を30歳代から40歳代へ引き上げ、就職氷河期世代を含めた若年者への就職支援を行う。また、地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業(内閣府)(以下「交付金事業」という。)の取組として、支援員を2名配置し、就職氷河期世代の方を歓迎(限定)する求人の開拓を行う(県)

【職業能力開発等に向けた支援】

- ア 地域の求人・求職ニーズを踏まえて公的職業訓練(就職氷河期世代支援プログラムに基づく訓練コースの設定を含む。)を設定し、安定就職に必要な職業能力の習得を支援する。また、企業実習を組み合わせたデュアルシステム訓練及び雇用型訓練を通して実践的な技能を習得し、安定した雇用に就けるよう支援を行う。(労働局・県・機構)
- イ 生活福祉資金で用意されている、技能修得に向けた訓練期間中の生計を維持するための貸付メニューの活用を図る。(大分県社会福祉協議会)
- ウ 安定就労につながる資格等の習得を支援するため、国が委託した業界団体等において実施する訓練と職場体験等とを組み合わせ、正社員就職を支援する「出口一体型訓練」の活用を図る。(短期資格等習得コース)(労働局)

【マッチング支援】

- ア ハローワーク大分に設置している「正社員チャレンジコーナー(就職氷河期世代支援窓口)」において、ハローワーク内の関係部門が連携したチーム支援による、就職相談、職業紹介、職場定着支援までの一貫した伴走型支援を実施する。また、県内各ハローワークにおいても、就職氷河期世代の不安定就労者等に対して重点的な支援を実施する。(労働局) ※再掲
- イ 「ジョブカフェおおいた」において、就職氷河期世代を含む若年者を対象に、職業相談等の就職支援、ハローワークにおける職業紹介等の支援を実施する。(労働局・県) ※再掲
- ウ 中小企業等との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)を実施する⁷。(労働局・県・経済団体)
- エ 労働局にコーディネーターを設置し、経済団体の協力の下、ニーズに合わせた職場体験・職場実習先の開拓を行う。(労働局・経済団体)
- オ 就職氷河期世代の雇い入れを希望している事業所情報(動画)を作成し公開することで、就職氷河期世代支援対象者の就労意欲を喚起する。(労働局)

7 それぞれの機関での後援・共催を含む。

【地域の企業向けの支援】

- ア 就職氷河期世代の正社員就職・正社員転換の促進に資するよう県内の中小企業等に対する相談支援、就職氷河期世代歓迎・限定求人や「職場実習・職場体験」の活用の呼びかけなど必要な周知・啓発を実施する。(労働局・県・経済団体)
- イ 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、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。(労働局・県・経済団体)
- ウ 企業等に対して、就職氷河期世代を含む非正規労働者を対象とした人材育成の充実や正規雇用化を含む処遇改善等に係る働きかけを行う。併せて、それらの取組に必要な施策をおおいた P F に提案する。(労働局・労働団体)

(3) 取組に係る K P I ⁸

- ① ハローワーク紹介による正社員就職者件数 ⁹
- ・第一ステージ：3,600 件以上
 - ・第二ステージ：2,400 件以上
- ② キャリアアップ助成金を活用した正社員転換数 ¹⁰
- ・第一ステージ：450 件以上
 - ・第二ステージ：300 件以上
- ③ 交付金事業での就職氷河期世代の方を歓迎(限定)する求人開拓数
- ・第一ステージ：244 人分以上
 - ・第二ステージ：780 人分以上

2 長期にわたり無業の状態にある方

(1) 目標(目指すべき方向)

当事者やご家族の希望に応じ、求職活動へ踏み出すための支援を行い、ハローワーク及びサポステ事業を中心に関係機関が連携し、就労その他の職業的自立に

⁸ K P I とは、「重要業績評価指数(Key Performance Indicator)」の略。目標の進捗を把握するための指標。

⁹ 実績については、大分労働局における 35～54 歳の「正社員雇用の機会に恵まれなかった方(雇入れ日前 1 年間に正社員として雇用されていない者、かつ、雇入れ日直近 5 年間に正社員としての雇用期間が通算 1 年以下の者等)」の正社員就職件数により把握する。

¹⁰ 実績については、大分労働局が支給するキャリアアップ助成金正社員化コースにおける正社員転換数(対象年齢 35～54 歳)により把握する。

つなげることを目指す。

(2) 主な取組等

【相談支援】

サポステ事業の支援対象年齢をこれまでの 39 歳までから 49 歳までに拡大し、これに併せ就職氷河期世代の無業者に対する相談支援、職場体験、就職支援、定着・ステップアップ事業を実施する。(労働局・県)

【地域でのネットワーク形成】

就職氷河期世代の自立支援をテーマにした各種セミナー、講演会等を開催し、住民に周知を図るとともに、それぞれの地域における様々な関係機関のネットワークの構築に努める。(労働局・県)

【関係機関へのアウトリーチ】

サポステ事業の支援対象者の掘り起し・働きかけのため、自立相談支援機関や福祉事務所等の福祉機関等へのアウトリーチ型支援(出張支援)を実施する。(労働局・県・市町村)

【職場体験の機会の確保】

サポステ事業で提供する「職場体験」等の受入れ先の拡大を図る。(労働局・県・経済団体)

(3) 取組に係るKPI¹¹

- ① サポステ事業の新規受付(登録)者数
 - ・ 第一ステージ: 600 人以上
 - ・ 第二ステージ: 400 人以上
- ② サポステ事業の相談件数
 - ・ 第一ステージ: のべ 12,000 件以上
 - ・ 第二ステージ: のべ 8,000 件以上
- ③ サポステ事業の支援により就労等につながった件数
 - ・ 第一ステージ: 420 件以上
 - ・ 第二ステージ: 280 件以上

¹¹ サポステ事業の全対象年齢(15歳~49歳)での目標

3 社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方（ひきこもりの方等）

(1) 目標（目指すべき方向）

支援対象者やそのご家族のニーズや状態に応じ、支援が必要な方には確実に支援が届くよう、身近な市町村で相談・支援を受けられる体制を整備するとともに、地域の様々な関係機関がネットワークを構築することにより、支援対象者が社会とつながりながら地域で生活できることを目指す。

(2) 主な取組等

【地域でのネットワーク形成】

- ア それぞれの地域で様々な関係機関のネットワーク構築の取組を強化するため、就職氷河期世代活躍支援事業における市町村単位のプラットフォームの設置に努め、また、就職氷河期世代の支援に関わる市町村単位の既存のネットワーク会議（生活困窮者自立支援制度支援調整会議、若年者自立支援ネットワーク会議等）を地域単位のプラットフォームと同様のものと位置付け、おおいた P F と連携を図る。（労働局、県、市町村、支援機関）
- イ 支援対象者やそのご家族が身近なところで相談できるよう、市町村の相談窓口を明確にして、住民に周知するとともに、市町村圏域でのネットワークの構築に努める。（県、市町村）

【相談支援】

- ア 支援対象者やそのご家族の身近な地域において相談・支援の充実を図るため、市町村や民間団体職員等を対象とした研修会を開催する等、人材育成のための取組を強化する。（県）
- イ 自立相談支援機関において、継続的に訪問等を行うアウトリーチ支援員の配置など相談支援体制の強化に努める。（県、市町村）

【居場所として活用できる機関・団体の情報収集とネットワークの構築】

- ア ひきこもり地域支援センターに所属したアドバイザーが、市町村生活困窮者自立相談窓口等から関連のある機関・団体の情報を収集し、各団体に対して個別に就職氷河期世代のひきこもり状態の当事者・家族の居場所としての活用について依頼を行うとともに、居場所のネットワーク構築を行う。（県）
- イ 実際に利用する場合には、必要に応じて当事者・家族にサポーターが付き添い、利用のフォローを行う。（県、市町村）

【社会資源データベース WEB サイトの構築】

- ア ひきこもり当事者・家族が利用できる「居場所」を含め、困りごとがあっ

たときに必要な「地域のお役立ち情報」を容易に検索でき、利用につながる社会資源データベース **WEB** サイト（システム）を構築し運用する。（県）

イ 就職氷河期世代の当事者が状況に応じて就労につながることもできるよう就労支援や受入に積極的な企業等の情報も掲載する。（県）

【ひきこもり当事者の社会参加支援】

ア おおいたひきこもり地域支援センターに配置された社会参加支援員と市町村の支援員が連携し、居場所の開拓、企業との連携による仕事の切り出しや在宅でできる仕事プログラムの開発を実施する。（県、市町村）

イ 企業や事業者に対する説明会を実施し、就職氷河期世代やひきこもりの現状、仕事を切り出す方策や具体的事例について紹介するとともに、企業・事業者には個別相談会や個別訪問を実施する。（県、市町村）

ウ 社会参加支援員と市町村の支援員が当事者へのキャリアカウンセリングにより、切り出した仕事等とのマッチングを実施し、適切な社会参加や就労体験につながるよう支援する。（県、市町村）

【ひきこもり支援情報発信強化】

ア 支援情報 **WEB** サイトに開拓した居場所、切り出した仕事、参加できる社会活動、協力企業のインタビュー等を掲載し、情報の充実を図る。（県）

イ 当事者はインターネットから情報収集することが多いため、SNS 広告等を活用し、**WEB** サイトによる支援情報の発信を強化する。（県）

（3）取組に係る **K P I**

- ① 市町村レベルのプラットフォームの設置
 - ・第一ステージ：県内全市に設置¹²
- ② 生活困窮者自立支援制度就労準備支援事業の実施
 - ・第一ステージ：県内全市町村において実施¹³
- ③ ひきこもり地域支援センターに所属したアドバイザー等による居場所の開拓
 - ・第一ステージ：35 件
- ④ **WEB** サイトを閲覧した就職氷河期世代の新規相談件数
 - ・第一ステージ：30 件
- ⑤ ひきこもり地域支援センターに寄せられた相談のうち、**WEB** サイトに掲載した居場所への参加や関係機関の対応につながった人数
 - ・第一ステージ：30 人増

¹² 令和2年3月現在で県内に設置無し。

¹³ 令和2年4月現在では、15市町村で実施。なお、町村部においては県が実施主体となって実施。

- ⑥ ひきこもり当事者の社会参加数（就労体験、居場所参加、情報収集活動等）
 - ・第二ステージ：20人
- ⑦ 社会参加のための活動に参加した家族の延べ人数
 - ・第二ステージ：30人
- ⑧ 支援情報 WEB サイトの年間アクセス数
 - ・第二ステージ：45,000件

4 対象横断的な取組

(1) 目標

上に記載した各種の取組等を着実に実施していくことと併せて、支援が必要な方等を取組を知ってもらい活用してもらうこと、取組の実施状況を検証して必要な向上を図っていくことが重要である。このため、おおいたPFの構成員それぞれの強みを活かして、効果的かつ継続的な取組を推進していく。

(2) 主な取組等

- ア 上に記載した各種の取組等の周知や就職氷河期世代の方の活躍促進、その受け皿となる企業等の理解や受け入れ促進等に向けた気運の醸成を図るため、令和2年度中に重点的に周知を行う。（おおいたPF全構成員）
- イ 相談支援機関の利用促進等を図るため、就職氷河期世代やその家族、県内企業に対し、周知・広報を行う。（内閣府・地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業）（県）
- ウ 上に記載した各種の取組の成果等を把握・分析できるよう、必要なデータや支援事例等の収集・整理に努める¹⁴。（労働局、県）
- エ 県内の各市町村が実施する就職氷河期世代支援のための取組について情報収集を行い、必要な連携を図る。また、他都道府県における取組事例についても情報収集を行う。（労働局、県）

第5 推進体制・進捗管理方法

事業実施計画の効果的な推進を図るため、おおいたPF事務局において進捗状況の把握及び管理を行い、おおいたPF設置要領の5に規定する会議において公表する。

なお、社会経済情勢や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とする。

¹⁴ これにより就職氷河期世代への支援の充実を図るとともに、得られた知見等を他の世代への支援にも活かしていく。

第6 地域レベルのプラットフォームとの連携

おおいたP Fは、地域レベルのプラットフォームの効果的かつ円滑な運営のために、地域レベルのプラットフォーム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。

第7 その他

事業実施計画の実施に当たり、課題、疑義等が生じた場合は、おおいたP F内の関係機関で協議を行うとともに、国に対しても情報共有を行うこととする。

事業実施計画については、毎年度の実施状況を踏まえた見直しの他に、国から改めて示される都道府県計画の考え方を踏まえた見直しを行うことがある。

なお、事業実施計画の記載のうち、労働局、県の取組に係る記載については、今後の予算審議等の状況により修正・変更等があり得る。