

「埼玉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

埼玉就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム

令和2年10月29日（策定）

令和3年6月8日（改定）

令和4年7月15日（改定）

令和5年5月23日（改定）

第1 趣旨	1
第2 実施期間	1
第3 現状と課題	2
1 不安定な就労状態にある方	2
2 就業を希望しながらも長期にわたり無業の状態にある方	3
3 社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方	3
第4 目標・主な取組及び KPI	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	8
2 就業を希望しながらも長期にわたり無業の状態にある方	9
(1) 目標	9
(2) 主な取組等	9
(3) 取組に係る KPI	10
3 社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方	11
(1) 目標	11
(2) 主な取組等	11
(3) 取組に係る KPI	12
4 対象横断的な取組	12
(1) 目標	12
(2) 主な取組等	12
第5 地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業	13
第6 地域レベルのプラットフォームとの連携	13
第7 推進体制・進捗管理方法	13
第8 その他	13

第1 趣旨

バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代である、いわゆる就職氷河期世代（概ね平成5年から平成16年に学校卒業期を迎えた世代¹を指す。）には、希望する就職ができず、現在も不安定な就労状態にある方、就職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など、様々な課題に直面している方々がいる。

こうした課題については、我が国の将来に関わる喫緊の課題として社会全体で受け止め、支援していく取組が必要であることから、令和元年6月21日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」（以下、「骨太の方針2019」という。）において、就職氷河期世代の活躍の場を広げるための3年間の集中的な取組として「就職氷河期世代支援プログラム」が盛り込まれ、さらに、同プログラムを着実に実行するため、令和元年12月23日に行われた関係府省会議において「就職氷河期世代支援の推進に関する行動計画2019」（以下、「行動計画」という。）が策定されたところである。

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。以下、「骨太の方針2022」という。）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・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる旨の方針が定められ、この方針に向けた施策の具体化を図るため、「就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023」（令和4年12月27日付け就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定。）が策定されているところである。

本県においては、行動計画の基本的な考え方を踏まえ、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ことを目的として、県内の関係機関（経済団体、労働団体、支援団体、市町村、行政）を構成員とする「埼玉就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「埼玉PF」という。）を令和2年6月19日に設置した。

埼玉PFでは、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」、令和5年度からの2年間の「第二ステージ」と位置付けて「事業実施計画」を策定し、就職氷河期世代の方々の活躍の機会が広がるよう、県内の機運を醸成し、各界が一体となって効果的かつ継続的な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、「第一ステージ」については令和2年10月29日から令

¹ 2020年4月1日時点において大卒で概ね38歳～49歳、高卒で概ね34歳～45歳に相当

和5年3月31日までとし、「第二ステージ」については令和5年4月1日から令和7年3月31日までとする。

第3 現状と課題

就職氷河期世代支援プログラムによると、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就業を希望しながらも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があり、就職や社会参加に向けて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、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、画一的ではなく、個人の状況に応じたきめの細かい支援メニューを積極的に届けていかなければならないが、そのためには、個人やその家族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社会に浸透させていくことが必要である。

以下、支援対象像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

埼玉県における「不安定な就労状態にある方」（35歳～44歳）は30,000人（人口比2.9%）とされており、全国平均（人口比3.1%）より低い状況にある²。

これまで、ハローワーク及び、ハローワークと埼玉県の就労支援施設である埼玉しごとセンター、ハローワークとさいたま市の就労支援施設であるワークステーションさいたま等による、相談支援や公的職業訓練の提供等により、不安定な就労状態にある方も含めた県内の求職者の方の就職支援を推進してきたところである。

一方で、就職氷河期世代には、希望する就業とのギャップや実社会での経験不足、自己肯定感の低さ等固有の課題を抱える方が多いこと、企業側は、同世代の受け入れや定着に係わるノウハウが少なく採用に前向きになれない等の課題がある。

こうした状況にかんがみ、今後、不安定な就労状態にある方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が、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

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いず、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、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。

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。

2 就業を希望しながらも長期にわたり無業の状態にある方

埼玉県における「長期にわたり無業の状態にある方」(35歳～44歳)は18,322人(人口比1.8%)とされており、全国平均(人口比2.3%)より低い状況にある²。

これまで、国と県と市町村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³(以下「サポステ」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)を実施してきたが、令和2年度からは就職氷河期世代の支援体制を強化するため、支援対象年齢を49歳まで拡大した。(愛称：サポステ・プラス)

また、支援対象者のご家族の方に対しても、相談に応じるだけでなく、保護者向けセミナーの開催等交流の場を積極的に設けている。

一方で、県内のサポステの新規登録者数は令和元年度実績で615件⁴となっており、必ずしも就業を希望している長期無業の方すべてに支援が行き届くまでには至っておらず、潜在的な支援対象者の掘り起こしが課題となっている。

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、潜在的な支援対象者へもきめ細やかな支援を届けられるようにするため、支援対象者の把握や働きかけのための機能を強化していく必要があり、サポステと関係機関による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

国が実施した調査結果から推計すると、本県の15歳から64歳のひきこもりの方は、約7万人に上る⁵。

現在、ひきこもり状態にある方の相談については、埼玉県ひきこもり相談サポートセンター、さいたま市ひきこもり相談センター、保健所、市町村、自立相談支援機関、家族会、民間支援団体などが対応している。

社会参加に向けての課題として、支援が必要なすべての方に支援を届ける体制の

³ 埼玉県内では5か所設置されている。「かわぐち若者サポートステーション、かわごえ若者サポートステーション(かわぐち若者サポートステーションサテライト)、深谷若者サポートステーション、地域若者サポートステーションさいたま、埼玉とうぶ若者サポートステーション」

⁴ 埼玉労働局職業安定部訓練室調べ

⁵ 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」調査結果を基に、県内人口で按分

強化が求められている。

このため、より身近な場所で相談を着実に受け止め適切な支援ができるよう、生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関（市町村域に設置）を入口とする相談支援体制を構築することが不可欠である。

また、社会参加の場を充実させるためには、生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業において就労のみならず居場所づくりを実施するなど、幅広い社会参加を支援する必要がある。

これにより、幅広い年齢層を対象とする居場所づくりを推進することができる。

併せて、「情報のアウトリーチ」として支援が必要な方の手元に必要な情報が届くよう、施策や相談窓口の周知・広報を推進する必要がある。

第4 目標・主な取組及びKPI⁶

第3で整理した現状と課題を踏まえ、埼玉PFとして今後、以下の通り目標を掲げ、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等⁷においては、第二ステージを含めた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埼玉県支援対象者規模に置き換えると約16,500人となる⁸。これを目安として、埼玉県においても、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、第二ステージを含めた取組により16,500人以上の正規雇用での就業の増加を目指す。

(2) 主な取組等

【相談・セミナー】

⁶ 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。

⁷ 骨太の方針2019及び骨太の方針2022（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。第二ステージを含めた取組により、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。

⁸ 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」埼玉県30,000人／全国541,700人×100≒5.5%
30万人（国の目標）×5.5%＝16,500人（埼玉県の3年間の目標）

ア ハローワーク川口、ハローワークプラザ大宮、ハローワーク川越、埼玉しごとセンターに就職氷河期世代専門窓口「35歳からの就活サポートコーナー」を設置し、支援対象者に対して、ハローワーク内の関係部門が連携した伴走型のチーム支援により、職業生活設計に係わる相談、キャリアコンサルティング、職業訓練のあっせん、応募書類の作成支援、面接指導、就職支援セミナー等を実施する。また、支援対象者の相談支援について県内ハローワーク全体として取り組む。

【労働局】

イ 埼玉しごとセンターにおいて、就職相談、セミナー等による就職支援を実施する。【県、労働局】

ウ 埼玉しごとセンター内に就職氷河期コーナーを設置し、正社員になるために必要な各種セミナー（業界研究、自己肯定感向上、応募書類の書き方など）を実施するとともに、希望条件や現在の状況をキャリアカウンセリングによって整理することで就職の道筋を立てる伴走型支援を実施し、ハローワークコーナー等の職業相談、職業紹介に円滑につなげることにより、早期の就職を支援する。【県】

エ ワークステーションさいたまにおいて、キャリアコンサルティングやセミナー等による就職支援を実施する。【さいたま市、労働局】

オ 若者自立支援センター埼玉において、LINEでの情報発信や電話・メールによる相談により、来所することなく就職に関する悩みや疑問等を相談・支援できる体制を構築する⁹。【県】

カ 不本意非正規雇用労働者等の正規雇用への転換を図るとともに、長期無業者等を就労につなげることを目的として、座学研修とさいたま市内企業へのインターンシップを組み合わせた「インターンシッププログラム」において、社会人基礎スキルや、面接対策等就職活動に必要なスキルを身につけるための研修を実施する¹⁰。【さいたま市】

キ 民間事業者のノウハウを活用し、不本意非正規雇用労働者等や長期無業者等を対象として、就職準備プログラムから、職業紹介、就職後の職場定着支援までを総合的に行う「不安定就労者等再チャレンジ支援事業」において、キャリアコンサルティングやグループワーク、就職支援セミナー等を実施する。【労働局】

ク 研修、キャリアカウンセリング、派遣就労を組み合わせることで正社員化を支援する「キャリアチェンジ促進事業」において、自己分析、応募書類作成、業界・職種研究などのeラーニング講座を提供する。【県】

⁹ 「埼玉県版就職氷河期世代の就職支援事業（埼玉県）」（地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用）にて実施。

¹⁰ 「就職氷河期世代就職支援事業（さいたま市）」（地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用）にて実施。

ケ 就職氷河期世代実態調査における当世代のニーズを反映させ、正規雇用や職場定着を促進するための支援策として、「パソコンMOS(Microsoft Office Specialist)資格取得対策講座」を実施する。【春日部市】

【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共職業訓練に就職氷河期世代に対する入校優先枠を設定し、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身につけ、安定した職に就けるよう支援する。【労働局、県、高齢・障害・求職者雇用支援機構】

イ 求職者支援訓練について、就職氷河期世代や非正規雇用労働者など、安定就労を目指す方々へ実践的な技能を習得し就職に直結する資格を取得できる、介護分野や医療事務分野などの「実践コース」について、訓練時間を短縮（現行3月以上を2月以上とする）したコースを設定、実施する。

また、マルチジョブホルダー¹¹や非正規雇用労働者など在職中の者等を対象とした訓練コースについて、訓練時間の下限を緩和（現行1日5時間以上を3時間以上に、1月100時間以上を80時間以上とする）したコースを設定・実施する。

【労働局、高齢・障害・求職者雇用支援機構】

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を組み合わせ、正社員就職を支援する「出口一体型訓練」である「就職氷河期世代の方向け短期資格等習得コース」の活用を図る。【労働局】

エ 就職氷河期世代実態調査において要望が多かった「パソコンMOS(Microsoft Office Specialist)資格取得対策講座」（※再掲）を概ね35歳～55歳の10人程度を対象に18時間（3時間×6日間）実施する。【春日部市】

【マッチング及び職場定着支援】

ア 就職氷河期世代専門窓口「35歳からの就活サポートコーナー」（※再掲）において、ハローワーク内の関係部門が連携した伴走型のチーム支援により、就職氷河期世代限定求人の確保、支援対象者の状況や希望条件等を踏まえた職業紹介、求職氷河期世代限定求人等の正社員求人を集めた就職面接会、職場定着支援等を実施する。

また、就職氷河期世代限定求人の確保や支援対象者のマッチングに係わる就職

¹¹ いわゆる兼業者で、本業も副業も雇用されている者。

- 支援について県内ハローワーク全体として取り組む。【労働局】
- イ 埼玉しごとセンター（※再掲）において、企業との面接会等による就職支援を実施する。【県、労働局】
- ウ 埼玉しごとセンター内の就職氷河期コーナーにカウンセラーを配置し、就職に結びついた方に対する定着支援を実施する。【県】
- エ 埼玉県職員の採用について、就職氷河期世代を対象に含めた試験を継続するとともに、就職氷河期世代を対象に職務経験不問の試験を実施する。【県】
- オ 埼玉県内の市町村職員の採用について、就職氷河期世代を対象に含めた試験の実施を検討するように、市町村に対して働きかける。【県、市町村】
- カ 「インターンシッププログラム」（※再掲）において、支援対象者にさいたま市内企業へのインターンシップを実施し、業務内容、職場環境にマッチングした正社員就職の機会を創出する¹⁰。【さいたま市】
- キ 「就業体験付きスキルアップ講座」において、支援対象者の就職が見込まれる分野での知識習得等に資する講座、社会人基礎研修、就労支援及び市内中小企業等における就業体験を、ワンパッケージに組合せた支援を実施する¹²。【さいたま市】
- ク 「不安定就労者等再チャレンジ支援事業」において、支援対象者に対する職業紹介、職場定着支援を実施する。【労働局】
- ケ 支援対象者に対するマッチングイベント（企業説明会、就職面接会、職場見学会・体験会、セミナー等）を開催する¹³。【労働局、県、市町村、経済団体、労働団体、支援団体、関東経済産業局、関東地方整備局】
- コ 埼玉労働局にコーディネーターを設置し、経済団体、埼玉県雇用対策協議会との協力の下、支援対象者のニーズに合わせた職場体験・職場実習機会を確保する。【労働局、経済団体、埼玉県雇用対策協議会】
- サ 支援対象者の早期離職防止に向け、在職中の者及び企業に対する職場定着（フォローアップ）支援に取り組む。【経済団体、労働団体、労働局、県、市町村】
- シ 「キャリアチェンジ事業」において、企業との交流会、見学会、紹介予定派遣制度を利用した企業実習による就職支援を実施するとともに、訪問、電話、ZOOMを活用した定着支援を実施する。【県】
- ス 就職氷河期世代実態調査において要望が多かった「パソコンMOS(Microsoft Office Specialist)資格取得対策講座」（※再掲）を18時間（3時間×6日間）実施することで、就活時の強みや就労への自信につなげるとともに職場定着を促進す

¹² 女性求職者・中高年求職者(概ね40歳以上)が対象

¹³ それぞれの機関での後援・共催を含む。

る。【春日部市】

【地域の企業向け支援】

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、就職氷河期世代限定求人や「職場実習・職場体験」の活用呼びかけなど必要な周知・啓発を実施する。【労働局・県・市町村・経済団体、労働団体、埼玉県雇用対策協議会、関東経済産業局、関東地方整備局】

イ 就職氷河期世代の不本意非正規雇用労働者等の正規雇用促進を図るため、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、成長分野等人材確保・育成コース）や、トライアル雇用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・市町村・経済団体、埼玉県雇用対策協議会、関東経済産業局、関東地方整備局】

ウ 就職氷河期世代の不本意非正規雇用労働者等について、正規雇用労働者への転換を図るため、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・市町村・経済団体、労働団体、埼玉県雇用対策協議会、関東経済産業局、関東地方整備局】

エ 埼玉県企業人材サポートデスクは、県内中小企業に対する相談支援を実施する。

【県】

オ 埼玉しごとセンター内の就職氷河期コーナーにおいて、就職氷河期世代活用企業向けセミナー、当該コーナーの支援を通じて受け入れた人材の職場定着支援を実施する。【県】

カ 「インターンシッププログラム」（※再掲）において、さいたま市内企業の人手不足解消の取組の一環として、さいたま市内企業が当該プログラムにおいてインターンシップとして受け入れた事業参加者について、適性等にマッチングした正社員雇用の機会を創出する¹⁰。【さいたま市】

キ 「就業体験付きスキルアップ講座」（※再掲）において、さいたま市内企業の人手不足解消の取組の一環として、さいたま市内企業が当該講座において就業体験先として受け入れた事業参加者について、適性等にマッチングした正社員雇用の機会を創出する¹²。【さいたま市】

（3）取組に係る K P I

「第一ステージ」

- ・正社員就職件数について、3年間で12,500件以上を目指す。
- ・企業内の正社員転換件数について、3年間で4,000件以上を目指す。
- ・職業訓練受講あっせん総数について、3年間で19,000件以上を目指す。

「第二ステージ」

※ $\frac{\text{（第一ステージの KPI+第一ステージにおける KPI に対する未達成件数）}}{3 \text{ 年（第一ステージ）} \times 2 \text{ 年（第二ステージ）}} = \text{第二ステージの KPI}$

- ・ 正社員就職件数について、2年間で8,403件以上を目指す。
- ・ 企業内の正社員転換件数について、2年間で2,690件以上を目指す。
- ・ 職業訓練受講あっせん総数について、2年間で12,983件以上を目指す。

2 就業を希望しながらも長期にわたり無業の状態にある方

（1）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支援を行う必要があることから、支援対象者やそのご家族の希望を踏まえ、サポステを中心に関係機関と連携して求職活動へ踏み出すための支援を行い、就労その他の職業的自立にかなげることを目指す。

（2）主な取組等

【相談・セミナー】

ア サポステの支援対象年齢が49歳までに拡大されたことを受け、新たな年齢層を含めた就職氷河期世代の長期無業者等に対する相談支援、職場体験・就職支援、定着・ステップアップ事業、ご家族の方向けの相談支援やセミナー等の実施体制を整備する。【労働局、さいたま市¹⁴】

イ 若者自立支援センター埼玉において、様々な要因によって無業状態にある15歳から49歳までの方を対象として、窓口・電話・メール相談、心理専門職による心理相談、就職意欲の醸成やコミュニケーション能力の向上を目的とした基礎能力習得研修、グループワーク、ご家族の方向けセミナー等を実施する。また、職業理解を図ることを目的として、有償型の就業体験を実施する。【県】

ウ 就職氷河期世代専門窓口「35歳からの就活サポートコーナー」（※再掲）において、支援対象者やそのご家族の希望を踏まえ、サポステ等関係機関との連携のもと、ハローワーク内の関係部門が連携した伴走型のチーム支援により、職業生活設計に係わる相談、職業訓練のあっせん、応募書類の作成支援、面接指導、就職支援セミナー等を実施する。

また、就職氷河期世代の就業を希望しながらも長期にわたり無業の状態にある

¹⁴ 「就職氷河期世代就職支援事業（さいたま市）」（地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用）のうち「さいたま市版パッケージ支援」として、労働局の委託事業であるサポステを介した就職氷河期世代向け支援を実施する。

- 方の就職支援について県内ハローワーク全体として取り組む。【労働局】
- エ 「インターンシッププログラム」(※再掲)において、支援対象者に社会人基礎スキルや、面接対策等就職活動に必要なスキルを身につけるための研修を実施する¹⁰。【さいたま市】
- オ 「就業体験付きスキルアップ講座」(※再掲)において、支援対象者に社会人基礎スキルを身に着けるための研修を実施する¹²。【さいたま市】
- カ 「不安定就労者等再チャレンジ支援事業」(※再掲)において、支援対象者に対するキャリアコンサルティングやグループワーク、就職支援セミナー等を実施する。【労働局】
- キ 就職氷河期世代実態調査における当世代のニーズを反映させ、正規雇用や職場定着を促進するための支援として、「パソコンMOS(Microsoft Office Specialist)資格取得対策講座」(※再掲)を実施する。受講中の非正規雇用者や無業者に対しサポステ等、関係部署につなぎ支援の幅を拡げていく。【春日部市】

【関係機関へのアウトリーチ】

- ア サポステの支援対象者の把握、掘り起こし、働きかけのため、自立相談支援機関や福祉事務所、埼玉県ひきこもり相談サポートセンターやさいたま市ひきこもり相談センター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】

【職場体験の機会確保】

- ア サポステで提供する「職場体験」等の受入れ先の拡大を図る。【労働局、県、市町村、経済団体、埼玉県雇用対策協議会】

【職場定着・ステップアップ支援】

- ア 働く上での悩み・課題の解決や中長期的なキャリア形成に資する資格取得等に向けて、就職した支援対象者への個別の相談支援、セミナー等を実施する。【労働局、県】
- イ 就職した支援対象者が有期雇用により就職している場合には、その希望を踏まえた上で、正社員への転換、無期雇用への転換等について事業主に働きかけを行う。【労働局、県】

(3) 取組に係る K P I¹⁵

¹⁵ サポステにおける新規受付(登録)者数、進路決定者数(就職等決定者に、進学や職業訓練開始等が加わる)を実績として把握する。

「第一ステージ」

- ・サポステの新規受付（登録）者数について、3年間で1,980人以上を目指す。
- ・サポステの支援による進路決定者数について、3年間で1,188人以上を目指す。

「第二ステージ」

※ $\frac{\text{（第一ステージの KPI+第一ステージにおける KPI に対する未達成件数）}}{3 \text{年（第一ステージ）} \times 2 \text{年（第二ステージ）}} = \text{第二ステージの KPI}$

- ・サポステの新規受付（登録）者数について、2年間で1,567人以上を目指す。
- ・サポステの支援による進路決定者数について、2年間で792人以上を目指す。

3 社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方

（1）目標

当事者及びご家族のニーズや状態に応じ、支援が必要な方に確実に支援が届くよう、身近なところで相談し、支援を受けられる体制を整備するとともに、地域における様々な関係機関のネットワークを構築することによって、当事者が、社会とつながりながら地域生活を送ることができることを目指す。

（2）主な取組等

【相談支援等】

- ア 当事者及びご家族にとって身近な地域での相談・支援の充実を図るため、埼玉県ひきこもり相談サポートセンターの体制強化に努めるとともに、市町村や自立相談支援機関などの様々な関係機関と緊密な連携を図る。【県】
- イ さいたま市での相談・支援の充実を図るため、さいたま市ひきこもり相談センターにて、さいたま市内の様々な関係機関を対象とした、人材の育成のための取組を強化する。【さいたま市】
- ウ 県が所管する自立相談支援機関にアウトリーチ支援員を配置し、アウトリーチ等による積極的な情報把握により早期に支援につなぎ、集中的な支援を行うことで自立支援を強化する。【県】
- エ 県が所管する自立相談支援機関に就労訓練コーディネーターを配置し、ひきこもり状態にある方や不安定就労を繰り返している方などに対する就労体験・就労訓練先の開拓、マッチングを推進する。【県】
- オ 一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を目的とする就労準備支援事業の実施については、必須事業化が検討されているため、確実に実施するよう各市に働きかけていく。【県】

【地域でのネットワーク形成】

- ア 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構築の取組を強化す

るため、地域単位のネットワーク会議の設置に努めるとともに、この会議を就職氷河期世代活躍支援事業における地域プラットフォームとして位置づけ、埼玉PFとの連携を図る。【埼玉PF全構成員】

イ 当事者及び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化した上で、住民に周知を図るとともに、市町村圏域でのネットワークの構築に努める。【県、市町村】

(3) 取組に係るKPI

- ・ 地域単位でのネットワーク会議（地域レベルのプラットフォーム）を、第二ステージを含めた取組により県内全域に設置することを目指す。

4 対象横断的な取組

(1) 目標

第4の1から3に記載した支援対象者像ごとの各種取組等を着実に実施していくことと併せて、支援が必要な方等に取組を知ってもらい広く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を目指す。

このため、埼玉PFの構成員それぞれの強みを活かして、企業をはじめ県内の機運醸成を図り、就職氷河期世代の活躍の機会を広げるための取組を、効果的かつ継続的に推進していく。

(2) 主な取組等

ア 第4の1から3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機運醸成を図るため、令和2年度後半に重点周知、啓発の取組を行う。

重点周知、啓発の実施にあたっては、令和2年度後半に労働局の委託事業として「就職氷河期世代支援に係わる各種事業の周知及び機運の醸成に係わる積極的な広報」を実施するので、有効に活用する。【埼玉PF全構成員】

イ 第4の1から3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¹⁶。【労働局、県】

ウ 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】

¹⁶ 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5 地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業

県または市町村が活用する内閣府地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業の事業概要、KPI、実施状況等については別紙のとおりとし、各事業の円滑な実施について埼玉PFにおいても必要な協力を行う。

また、埼玉PF事業計画策定後に当該事業の内容の追加、変更を行う場合は、県及び市町村から、事前に埼玉PFの承認を得た上で、当該事業の追加、変更申請時に別紙を修正するとともに、埼玉PF構成員にその修正内容を通知することとし、これにより、本事業実施計画が改定されたものとする。

第6 地域レベルのプラットフォームと連携

埼玉PF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 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、埼玉PF事務局において各種取組等の進捗状況の把握及び管理を行い、埼玉PF設置要領の5に規定する会議において報告する。

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。

第8 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、埼玉PF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、県及び市町村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。