

とっとり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

【令和 4 年 2 月】

とっとり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.....	1
1	不安定な就労状態にある方	2
2	長期にわたり無業の状態にある方	2
3	社会参加に向けた支援を必要とする方（ひきこもりの方等）	3
第4	主な目標と取組及びKPI	4
1	不安定な就労状態にある方	4
	（1）目標	4
	（2）取組に係るKPI	4
	（3）主な取組等.....	5
2	長期にわたり無業の状態にある方	6
	（1）目標	6
	（2）取組に係るKPI	6
	（3）主な取組等.....	7
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）	7
	（1）目標	7
	（2）取組に係るKPI	7
	（3）主な取組等.....	8
4	対象横断的な取組	8
	（1）目標	8
	（2）主な取組等.....	9
第5	地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業との関係.....	9
第6	推進体制・進捗管理方法	9
第7	地域レベルのプラットフォームとの連携.....	10
第8	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（おおむね平成5年～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」¹においては、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、不本意ながら、現在もなお不安定な就労や無業の状態を余儀なくされている方も少なくない状況にある。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省においては、令和元年5月「就職氷河期世代活躍支援プラン」（以下「支援プラン」という。）が策定され、6月には「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「就職氷河期世代支援プログラム」（以下「支援プログラム」という。）が、12月には「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」が決定され、その後令和2年12月に「就職氷河期世代支援に関する行動計画2020」が、令和3年12月には「就職氷河期世代支援に関する行動計画2021」（以下「行動計画2021」という。）が示されたところである。

行動計画2021においては、都道府県ごとに就職氷河期世代を支援する関係機関・団体等を構成員として、都道府県内の就職氷河期世代の活躍支援策の取りまとめ、進捗管理等を統括する「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」と、福祉と就労をつなぐ「市町村プラットフォーム」（以下「市町村PF」という。）が連携し、各地域での支援対象者の就労・社会参加を実現することとされており、鳥取県（以下「県」という。）においては、鳥取労働局（以下「労働局」という。）及び県を共同事務局とする「とっとり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「とっとりPF」という。）を、令和2年2月17日に設置しているところである。

これらを踏まえ、新型コロナウイルス感染症の影響下にあっても、就職氷河期世代の積極採用、正社員化等の気運の醸成や支援策の周知等について、各界が一体となって取組を行うため、「とっとりPF事業実施計画」（以下「PF計画」という。）を策定し、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

PF計画の期間は令和2年11月20日から令和5年3月31日までとする。

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があり、就職や社会参加に向け抱える課題は極めて個別的で多

¹ 令和2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

様であるとされている。

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るとともに、生活の基盤を置く地域の実情もまた様々であることから、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、各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、より一層浸透させていくことが不可欠である。

なお、県内における支援対象者の現状は、総務省の「就業構造基本統計調査(2017年)」等を基にした推計により、①不安定な就労状態にある方 3,000 人、②長期にわたり無業の状態にある方 1,053 人とされている。③社会参加に向けた支援を必要とする方については、個々人ごとに抱える事情や状態が異なり、直ちに就労に向かうことが必ずしも本人にとって望ましいとは限らないことも多く、就労支援の対象者として数量的にとらえることになじまない部分があることから推計対象者としていないが、県の「ひきこもりに関する実態調査(2018年7月1日現在)」によると、391人²(30歳以上～50歳未満)とされている。

今後、PF計画の期間内で、支援対象者の実態やニーズ等を把握していくこととする。

これらを踏まえた上で、以下に支援対象者ごとの現状と課題を整理する。

1 不安定な就労状態にある方

雇用情勢の改善が続き、就業者数増加の傾向も続いてきたが、県における「不安定な就労状態にある方³」(35歳～44歳)は3,000人(人口比4.2%)とされており、全国平均(人口比3.1%)より高い状況にある。

これまで、労働局と県における就職フェア等の各種イベント、各相談支援及び公的職業訓練機会の提供等により、不安定な就労状態にある方を含む就職支援を推進してきたところであるが、新型コロナウイルス感染症の影響下にあっても、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。

その際、支援対象者個々の経験や置かれた状況等に応じたきめ細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、支援対象者の職歴では判断できない適性や能力等が、求人者側にも十分伝わるような工夫が求められることに留意する必要がある。

2 長期にわたり無業の状態にある方

県における「長期にわたり無業の状態にある方⁴」(35歳～44歳)は1,053人

² 全数 685 人 (15 歳以上 59 歳以下) のうち、就職氷河期世代にあたる 30 歳代及び 40 歳代を抜粋した数

³ 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」：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

⁴ 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

(人口比 1.5%) とされており、全国平均 (人口比 2.3%) より低い状況にある。

これまで、労働局と県による雇用対策協定に基づく取組や、国と県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」(以下「サポステ」という。)において、一定期間無業状態にある若年者の職業的自立に向け、心理相談も含む個別相談、コミュニケーション能力向上のための研修及び働くことに自信をつけるための就労体験等の支援を行ってきたところである。

今後においては、新型コロナウイルス感染症の影響下にあっても、就職氷河期世代の支援対象者全体に対する支援が可能となるよう、これまでの取組で得られたノウハウを活かしつつ、拡充された支援対象年齢⁵に加えて、潜在的な支援対象者へも支援を届けられるよう、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る。

そのため、サポステ、市町村等関係機関による連携をより一層強化していくことが重要である。

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)

「社会参加に向けた支援を必要とする方」については、個々人ごとに抱える事情や状態が異なり、直ちに就労に向かうことが必ずしも本人にとって望ましいとは限らないことも多い。

ひきこもり状態にある方の社会復帰等支援については、県内各地の市町村、自立相談支援機関などでも相談に応じているが、その対応や支援の仕方に課題を抱えている市町村が多いこと、また、就労、就学、福祉的支援等、対象者個々人ごとにニーズや状態が異なっており、様々な分野の支援機関が連携して支援していくことが重要である。

このため、新型コロナウイルス感染症の影響下にあっても、人材の育成、ネットワークの構築などの取組を強化し、ひきこもり状態の方にとって最も身近な市町村をはじめ、地域における相談対応の充実を図る必要がある。

また、ひきこもり状態にある方は、自ら相談窓口に出向くことが難しいケースも多く、本人、家族が孤立する可能性があるため、相談窓口の周知を図る必要があることから、ひきこもりに関する当事者の情報をいち早く把握することが可能な市町村等と連携し、個々人の状況に応じた支援の充実を図っていくことも重要である。

「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、JILPTが特別集計したデータを利用している。

⁵ 令和2年度よりサポステの支援対象年齢は40歳未満から49歳までに拡充された。

第4 主な取組と目標及びKPI⁶

第3で整理した現状と課題を踏まえ、とっとりPFとして、今後、以下の目標及びKPIを掲げ、オンラインと対面を適切に組み合わせながら、積極的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

正規雇用者数を3年間で1,650人増加させる。

国の就職氷河期世代支援プログラム⁷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県の支援対象者規模に置き換えると約1,650人⁸となることから、これを目安として、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、正規雇用者数の増加を目指す⁹。

なお、前述のとおり、「不安定な就労状態にある方」とは、総務省の「就業構造基本統計調査(2017年)」において、現在非正規雇用で働いており、かつ、そ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」と答えた者から推計されている。

一方、県が独自に実施した実態調査(2020年7月)においては、上記と同様の回答をした者に対し、更に、その仕事に対する満足度を尋ねたところ、「やや不満」又は「不満」と回答した者の割合が44.1%であった。これらの者は、特に支援が必要な者と考えられることから、約1,320人¹⁰を最低限達成すべき3年間の正規雇用者数の目安としつつ、取り組むこととする。

(2) 取組に係るKPI

- ・国及び県立のハローワーク紹介による正社員就職件数について、今後3年間(R2~R4年度)で6,075件以上を目指す¹¹。
- ・キャリアアップ助成金の活用による正社員の転換数について、今後3年間

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 「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、正規雇用を希望してい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。

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」鳥取県3,000人/全国541,700人×100=0.55%

30万人(国の目標)×0.55%=1,650人(鳥取県の3年間の目標)

⁹ 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者も含む。

¹⁰ 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」鳥取県3,000人×44.1%=1,320人

¹¹ R元年度のハローワーク及び県立ハローワークにおける求職者の正社員就職件数2,242件(35歳~54歳)を基準としたR2年度~R4年度の見込み件数。直近3年度間の正社員就職件数の平均的減少率△5%を毎年度に適用し算出。

(R2年度2,242件×95%+R3年度2,130件×95%+R4年度2,023件×95%=6,075件)

(R2～R4 年度) で 924 件以上を目指す¹²。

(3) 主な取組等

【実態やニーズの把握】

ア 支援対象者数や支援ニーズの把握のため、県内における就職氷河期世代の実態調査を実施する。(県)

【情報発信】

ア 新聞広告、インターネット広告及び HP 等により支援情報の発信を行い、支援対象者を掘り起こすことで適切な相談窓口や支援施策への誘導を図る。(労働局、県)

【相談支援】

ア ハローワーク鳥取に「35 歳からの就職サポートコーナー(就職氷河期世代専門窓口)」を設置し、関係機関と連携しチーム支援を中心とした相談体制を整備する。

また、ハローワーク鳥取以外のハローワークにおいては、既存の職業相談窓口において適切な支援を行う。(労働局)

イ 「県立ハローワーク」において、個別就職相談、各種セミナー、企業説明会等を行うことにより支援を実施する。(県)

ウ 早期離職(安易な離職や不本意な離職等)の防止に向け、既離職者及び企業等に対する職場定着(フォローアップ)支援に取り組む。(労働局、県、経済団体)

エ 経済産業局において、企業情報の提供及び適職診断等による支援を実施する。(中国経済産業局)

【職業訓練の実施、スキルアップ支援】

ア 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事業¹³」の活用や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、アドバイス及びあっせんを行う。(労働局、県、機構)

また、国家資格を取得する長期の職業訓練や座学と企業実習を組み合わせた職業訓練など、安定した雇用環境への転換を支援するための職業訓練を実施する。(県)

イ 求職者支援訓練について、「実践コース」の訓練期間の下限を緩和(現行3月以上を2月以上とする)したコース等を設定・実施する。また、マルチジョブホルダー¹⁴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

¹² キャリアアップ助成金のうち、直近3年度(H29年度～R1年度)における正社員化コースの支給決定件数924件

¹³ 短期間で習得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、厚生労働省が人材ニーズの高い業界団体等に委託し、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の訓練を実施するもの。訓練期間は1ヶ月～3ヶ月(必要に応じて6ヶ月)。

¹⁴ いわゆる兼業者で、本業も副業も雇用されている者。

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、機構）

【マッチング支援】

ア ハローワーク鳥取等にコーディネーターを設置し、経済団体協力の下、ニーズに合わせた職場実習・職場体験（以下「職場実習等」という。）の機会を確保する。（労働局、経済団体）

イ 中小企業とのマッチングを促進するための事業所見学会、セミナー等を実施する¹⁵。（中国経済産業局、労働局、県、経済団体）

ウ ハローワーク鳥取に「35 歳からの就職サポートコーナー（就職氷河期世代専門窓口）」を設置し、関係機関と連携したチーム支援を中心に相談体制を確保する。（労働局）※再掲

エ 労働局及び各ハローワークにおいて、個別就職相談、各種セミナー、事業所説明会、就職面接会等による就職支援を実施する。（労働局）

オ 「県立ハローワーク」において、個別就職相談、各種セミナー、企業説明会等を行うことにより支援を実施する。（県）※再掲

カ 支援対象者の正社員化を含む処遇改善等にかかる企業への働きかけを行う。（連合鳥取）

【地域企業等への支援】

ア 県内企業向けにセミナーを開催し、就職氷河期世代を対象とした求人への理解と採用の促進を図る。（県）

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（就職氷河期世代安定雇用実現コース）等について、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について、それぞれ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 就職氷河期世代を正社員採用・正社員転換する企業の発掘に積極的に取り組む。（労働局、県、経済団体）

2 長期にわたり無業の状態にある方

（1）目標

サポステを中心に、当事者や家族の希望に応じ、求職活動へ踏み出すための支援を行い、就労その他の職業的自立につなげることを目指す。

（2）取組に係る K P I

- ・ サポステにより実施する 35 歳以上の者に対する相談件数（福祉機関等

¹⁵ それぞれの機関での後援・共催を含む。

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) について、今後3年間(R2~R4年度)で2,757件以上を目指す¹⁶。

- ・ サポステの支援により35歳以上の者が就労につながった件数について、今後3年間(R2~R4年度)で106件以上を目指す¹⁷。
- ・ サポステの支援により35歳以上の者が職業訓練受講につながった件数について、今後3年間(R2~R4年度)で10件以上を目指す¹⁸。

(3) 主な取組等

【相談支援】

ア サポステの支援対象年齢を令和2年4月から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体制を整備する。(労働局、県、サポステ)

- ・ 労働局：相談支援、職場体験・就職支援、定着・ステップアップ事業
- ・ 県：心理専門職による心理相談、研修事業、就労体験・ボランティア体験等

【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・働きかけのため、自立相談支援機関や福祉事務所、ひきこもり生活支援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。(サポステ)

【職場実習等の機会の確保】

ア 支援対象者の職場実習等の受入れ先の拡大を図る。(労働局、県、サポステ、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) 目標

当事者及び家族のニーズや状態に応じ、支援の必要な者に確実に支援が届くよう、より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、全19市町村への市町村PFの設置等、地域における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、社会とつながりを保ちながら地域生活を送ることができることを目指す。

(2) 取組に係るKPI

- ・ ひきこもり等をはじめとする地域住民の、複雑化・複合化した支援ニーズに

¹⁶ サポステにおけるR2年度の35歳以上登録者の相談件数833件を基に、毎年1.1倍増を目標とし、833件+916件+1008件=2757件(出張相談・関係機関相談等含む)

¹⁷ サポステにおけるR2年度の35歳以上就労者の件数32件を基に、毎年1.1倍増を目標とし、32件+35件+39件=106件

¹⁸ サポステにおけるR3年度の35歳以上訓練受講見込み件数3件を基に、毎年1.1倍増を目標とし、3件+3件+4件=10件

対応する包括的な支援体制を構築するための事業について、今後 3 年間（R4 年度中）で 10 市町村での実施を目指す¹⁹。

- ・ 就労準備支援事業について、今後 3 年間（R4 年度中）で全 19 市町村での実施を目指す²⁰。

（3）主な取組等

【相談支援】

ア 当事者及び家族にとって、身近な地域での相談・支援の充実を図るため、とっとりひきこもり生活支援センターの体制強化に努めるとともに、各市町村や自立相談支援機関など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。（県）

イ 県や市町村の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の強化に努めるとともに、直ちに就労することが難しい方への支援を行う就労準備支援事業を県内全域で実施することにより、ひきこもり状態にある家庭等に対する支援を強化する。（県、市町村）

ウ 地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制について、各市町村が体制整備するための助言や人材育成事業を通じた支援を行う。（県）

【職業理解・社会体験等の推進】

ア 支援対象者に対し、職業理解を深めるための取組や社会体験等の機会の提供により、就労に向けた準備を行う。（サポステ）

【地域におけるネットワーク形成】

ア 各地域における、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（市町村）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、とっとり P F との連携を図る。（労働局、県、市町村）

イ 当事者及び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）

4 対象横断的な取組

（1）目標

上記 1 から 3 に記載した各取組等を着実に実施していくことと併せ、支援の必要な者等に取組を知って活用いただくこと及び取組の実施状況を検証し必

¹⁹ 厚生労働省の補助事業（重層的支援体制整備事業又は同事業への移行準備事業）を実施する市町村の合計数を想定。

²⁰ 就労準備支援事業は、家計改善支援事業と併せて厚生労働省が実施を推進（完全実施を目標）しており、同じ方向性。

要な見直しと改善を図っていくことが重要である。このため、とっとりPFの構成員がそれぞれの強みを活かしつつ連携し、効果的かつ継続的な取組を推進していくこととする。

(2) 主な取組等

- ア 上記1から3に記載した各取組等の周知、就職氷河期世代の者の活躍促進と、その受け皿となる企業等の理解や受け入れ促進等の機運醸成を図るため、様々な機会を捉えて積極的かつ継続的な周知・広報を行う。(全構成員)
- イ 上記1から3に記載した各取組の成果等を把握・分析できるよう、適宜必要なデータや支援事例等の収集・整理に努める²¹。(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の好事例等についても情報の収集を行い共有する。(労働局、県)

第5 地域就職氷河期世代支援加速化交付金事業との関係【別紙】

とっとりPFは、県が行う「地域就職氷河期世代加速化交付金事業」の次の取組について適切に連携するとともに、就職氷河期世代支援に関し必要な情報についてはこれを共有する。

- 1 就職氷河期世代活躍支援事業
 - (1) 支援対象者の実態把握
 - (2) 支援対象者への情報発信
 - (3) 県内企業とのマッチング機会の創出
- 2 ひきこもり対策支援事業
 - (1) 社会参加の促進
 - (2) 相談支援の充実

第6 推進体制・進捗管理方法

PF計画の効果的な推進を図るため、とっとりPF事務局において進捗状況の把握及び管理を適切に行い、とっとりPF設置要領の5に規定する会議において公表する。

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場合がある。

²¹ 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7 地域レベルのプラットフォームとの連携

とっとりPFは、地域レベルのプラットフォーム（以下「地域PF」という。）の効果的かつ円滑な運営のため、地域PFからの支援要請に対して適切に対応するとともに、就職氷河期世代支援に関する好事例等の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8 その他

PF計画の実施に当たり、課題、疑義等が生じた場合は、とっとりPFを構成する関係機関で協議を行うとともに、国に対して情報共有を行うこととする。

PF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、国から改めて示される都道府県計画の考え方を踏まえ見直しを行う場合がある。

なお、PF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等により修正・変更等があり得る。

（附則） 令和4年2月8日 一部改正