

「とやま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

「とやま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	目標・主な取組等	3
1	不安定な就労状態にある方	3
(1)	目標	3
(2)	主な取組等	5
(3)	取組に係るKPI	4
2	長期にわたり無業の状態にある方	4
(1)	目標	4
(2)	主な取組等	4
(3)	取組に係るKPI	5
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）	5
(1)	目標	5
(2)	主な取組等	5
(3)	取組に係るKPI	5
4	対象横断的な取組	6
(1)	目標	6
(2)	主な取組等	6
第5	推進体制・進捗管理方法	6
第6	地域レベルのプラットフォームとの連携	6
第7	その他	7

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（2020年4月現在、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、これらの世代の中には、希望する就職ができず、卒業時、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端緒となり、今なお、不本意ながら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の方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た取組がとりまとめられ、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。）が策定された。

当該支援プランにおいて、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、富山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、富山労働局（以下「労働局」という。）、富山県（以下「県」という。）、富山県内の就労等支援機関、経済団体、労働団体等から構成される「とやま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「とやまPF」という。）を令和2年6月30日に設置した。

これまでの議論等を踏まえ、とやまPFとして「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、県内の気運を醸成し、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令和2年10月5日から令和5年3月31日までとする。

第3 現状と課題

厚生労働省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組み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

富山県における「不安定な就労状態にある方」（35歳～44歳）は2,500人（人口比1.8%）¹と推計されており、全国平均（人口比3.1%）より低い状況にある。

これまで、ハローワークやヤングジョブとやま（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。

2 長期にわたり無業の状態にある方

富山県における「長期にわたり無業の状態にある方」（35歳～44歳）は3,156人（人口比で2.3%）推計されており、全国平均（人口比2.3%）²と同水準にある。

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」（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。

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、サポステと地域の福祉機関等との連携

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（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。

をより一層進めていくことが必要である。

3 社会参加に向けた支援を必要とする方（ひきこもりの方等）

昨年度、県が実施したひきこもり実態調査の結果から、ひきこもりの状態にある方は、15～39歳が3千人、40～59歳が4千人、60～64歳が2千人、合計9千人と推計される³。

県では、平成24年度から「富山県ひきこもり地域支援センター」を設置しており、ひきこもりで悩んでいる本人や家族等からの相談に対応するとともに、支援者側の相談技術向上を図るため、市町村や民間団体の職員等を対象とした研修会等を開催している。

ひきこもり支援においては、支援対象者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、より支援対象者やそのご家族に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、とやま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富山県の支援対象者規模に置き換えると約1,380人⁵となる。これを目安として、富山県においても、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、令和2年度から令和4年度までの3年間（以下「今後3年間」という。）で1,380人以上の正規雇用での就業の増加を目指す⁶。

³ 富山県ひきこもりに関する実態調査「令和2年3月 生活状況に関する調査報告書」より

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。

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」富山県2,500人／全国541,700人×100≒0.46%
30万人（国の目標）×0.46%=1,380人（富山県の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）。

(2) 主な取組等

ア 富山わかものハローワークに「ミドル世代就職応援コーナー（就職氷河期世代専門窓口）」を設置するとともに、就職支援コーディネーターを配置し、経済団体等と連携し職場体験・実習等の機会の確保を図る。

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、県、経済団体、支援機関、市町村】

イ 若年者に対する総合就職支援施設として国と県が共同で運営するヤングジョブとやま（ジョブカフェ）において、キャリアコンサルタント等を配置し、本人及び家族からの多様なニーズに対応するための個別相談を実施する。

【労働局、県】

ウ 支援対象者の早期離職の防止に向け、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。【労働局・県・経済団体】

エ 就職氷河期世代を対象とした求人の確保やマッチング機会の提供に取り組むとともに、企業内での正社員転換を促進する。【労働局、県、経済団体】

オ 地域の求人・求職ニーズを踏まえて公的職業訓練を設定し、安定就職に必要な職業能力の習得を支援する。【労働局、県、支援機関】

カ 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」の活用を図る。（短期資格等習得コース）【労働局】

キ 正社員就職を支援する研修プログラムを実施するほか、合同企業説明会や面接会を開催し、求職者と企業とのマッチングを図る。また、就職氷河期世代の採用に積極的な企業を雑誌やホームページ等で紹介し、企業の採用意欲を高めるとともに、広く支援対象者への情報提供を行う。【県】

(3) 取組に係るKPI

①正社員就職者数について、今後3年間で1,914人以上を目指す⁷。

②キャリアアップ助成金を活用した正社員転換数について、今後3年間で255人以上を目指す⁸。

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）

サポステを中心に、本人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、就労その他の職業的自立支援につなげることを目指す。

⁷ 実績については、富山労働局における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。

⁸ 実績については、富山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。

(2) 主な取組等

ア サポステ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、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、相談体制を整備する。【労働局、県】

イ サポステで提供する職場体験等の十分な受入れ先を確保する。【労働局、県、経済団体】

ウ 長期無業者の職場定着を図るため、職場体験・実習等の受入れ体制整備に関する取組を推進する。【経済団体】

(3) 取組に係るKPI⁹

①サポステの新規受付（登録）者数について、今後3年間で、126人以上を目指す。

②サポステの相談件数について、今後3年間で、のべ1,695件以上を目指す。

③サポステの支援による就職等（就職＋訓練）者数について、今後3年間で、のべ72人以上を目指す。

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（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、支援が必要な方に確実に支援が届くよう、身近な市町村において、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

ア 県が実施したひきこもり実態調査を踏まえ、必要に応じて市町村プラットフォーム等において、そのニーズを把握する。【県、支援機関】

イ 県内の自治体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拡充を図るとともに、直ちに就労する準備が整っていない方への支援を行う就労準備支援事業の県内全域での実施を図り、ひきこもり状況にある方や長期無業者などに対する支援を実施する。【県、市町村】

ウ とやまPFは、設置された市町村プラットフォームにおける好事例を横展開するなどの協力を行う。【県、市町村】

(3) 取組に係るKPI

⁹ サポステにおける35歳～49歳の方の新規受付（登録）者数、相談件数、セミナー等参加者数、進路決定者数により実績を把握する。

- ①市町村の協力を得つつ、県内の支援ニーズ等を把握
- ②福祉と就労をつなぐ市町村プラットフォーム等（既存の会議体やネットワークの活用等も可）と連携し、先進的な取組や好事例を周知

4 対象横断的な取組

（1）目標

第4の1から3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、支援が必要な方等に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、とやま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 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。【とやま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¹⁰。【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】

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、とやまPF事務局において進捗状況の把握及び管理を行い、とやま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。

第6 地域レベルのプラットフォームとの連携

とやまPFは、市町村プラットフォームの効果的かつ円滑な運営のために、市町村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。

¹⁰ 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 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、とやま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。