

**就職氷河期世代活躍支援「ふくおかプラットフォーム」
事業実施計画書**

令和2年3月

就職氷河期世代活躍支援「ふくおかプラットフォーム」

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（不本意非正規雇用労働者等）	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	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	4
	（3）取組に係るK P I	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K P I	6
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K P I	7
4	対象横断的な取組	7
	（1）目標	7
	（2）主な取組等	8
第5	推進体制・進捗管理方法	8
第6	地域レベルのプラットフォームとの連携	8
第7	その他	8

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」¹においては、卒業時、不安定な就労や無業に移行したこと、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、不安定就労等を余儀なくされている者も少なくない状況にある。

こうした状況を踏まえ、令和元年5月、厚生労働省においては、「就職氷河期世代活躍支援プラン」（以下「厚労省支援プラン」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月閣議決定）において「就職氷河期世代支援プログラム」が示されたところであるが、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には、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機運を醸成することが必要である。

このため、厚労省支援プラン等も踏まえて、福岡県域における就職氷河期世代の活躍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、福岡労働局、福岡県をはじめ、関係行政機関、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）、福岡県内の経済団体、労働団体、支援団体等を構成員とする「就職氷河期世代活躍支援「ふくおかプラットフォーム」」（以下「ふくおかPF」という。）を令和元年12月2日に設置した。

これまでの議論等を踏まえ、ふくおかPFとして「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令和2年4月1日から令和5年3月31日までとする。

ただし、実施計画策定後、令和2年3月末までの取組は、今年度予算の範囲内で実施可能なものとする。

第3 現状と課題

厚労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があり、就職や社会参加に向け抱える課題は、極めて個

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

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積極的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（不本意非正規雇用労働者等）

雇用情勢の改善が続き、就業者の数も増加傾向にあるが、福岡県における「不安定な就労状態にある方」（35歳～44歳）は26,600人（人口比3.8%）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、ハローワークと県の年代別就職支援センターとの連携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が、こうした状況にかんがみ、今後、不本意非正規雇用労働者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

福岡県における「長期にわたり無業の状態にある方」（35歳～44歳）は21,525人（人口比3.1%）³とされており、全国平均（人口比2.3%）より高い状況にある。

これまで、国と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」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。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、就職氷河期世代全体をカバーできるように支援対象者の対象年齢の拡充を図ることが必要である。

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
「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が特別集計したデータを利用している。

³ 出典：脚注2と同じ。

加えて、潜在的な支援対象者へも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、地域若者サポートステーション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（ひきこもりの方等）

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4万人に上る⁴。

ひきこもりの方の社会復帰を支援するため、平成22年に設置した福岡県ひきこもり地域支援センターのほか、北九州市、福岡市のひきこもり地域支援センターや県内各地の市町村、自立相談支援機関などでも相談に応じている。

福岡県ひきこもり地域支援センターでは、平成30年度に1,533件の相談に応じるほか、支援の一環として、ひきこもりの方の居場所であるフリースペースの提供やご家族を対象とした「家族教室」、「家族サロン」の実施に取り組んでいる。また、ひきこもり支援に携わる人材の育成、関係機関のネットワークの構築にも取り組んでいる。

県内各地の市町村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、医療機関での治療など、ひきこもりの方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とから、人材の育成、ネットワークの構築などの取組を強化し、ひきこもりの方にとって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、ひきこもりの方は、自らが相談窓口に出向くことが難しいケースが多く、ご家族からも相談がなされない場合があるため、ひきこもりに関する情報をいち早く把握することができる市町村等と連携して訪問支援の充実を図る必要がある。

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、ふくおか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⁵においては、3年間の取組で就職氷河期

⁴ 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

⁵ 「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るが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、

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福岡県の支援対象者規模に置き換えると約15,000人⁶となる。これを目安として、福岡県においても、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、正規雇用での就業の増加を目指す⁷。

(2) 主な取組等

【相談支援】

ア ハローワーク福岡中央及び小倉に就職氷河期世代専門窓口（仮称）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。（労働局）

イ 「若者就職支援センター」・「中高年就職支援センター」において、個別就職相談、各種セミナー、企業との面談会等による就職支援を実施する。（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、離職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、労働局、県）

エ 就職氷河期世代の方に、必要な支援をきめ細かく届けるため、就業に関する専用相談窓口を設置する。（北九州市）

オ 各区の就労相談窓口において、就職氷河期世代の方の多様なニーズにあわせた就職支援を行う。

博多区の就労支援窓口において、臨床心理士による専門相談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、就職氷河期世代に対する相談体制を整備する。（福岡市）

【職業能力開発等に向けた支援】

ア 高等技術専門校入校者（無業者）を対象とした入校前講座について、非正規雇用での就労期間が長かった者を受講対象とし、また、職業生活に関する内容を加える。（県）

イ 福岡県の委託訓練において、社会人経験の乏しい者を対象にビジネスマナーの時間を多くとり、かつ、本人の希望や特性に応じて分野を選択して受講できるコースを設定・実施する。（県）

ウ 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）したコースを設定・実施する。また、マルチジョ

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。

⁶ 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」福岡県 26,600人／全国 541,700人×100≒4.9%
30万人（国の目標）×4.9%≒14,700人≒15,000人（福岡県の3年間の目標）

⁷ 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。

ブホルダー⁸や非正規雇用労働者など在职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、機構）

エ 生活福祉資金に、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を追加する。（福岡県社会福祉協議会）

オ 安定的な就労に資する資格取得などの支援を行う。（北九州市）

【マッチング支援】

ア 福岡労働局にコーディネーターを設置し、経済団体との協力の下、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）

イ 不本意非正規雇用労働者や就業経験の浅い者等へのマッチング支援を強化すべく、「若者就職支援センター」において「職場実習（社会人インターンシップ）」を実施する。（県）

ウ 中小企業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⁹。（経済団体、経済産業局、労働局、県、福岡市、北九州市）

エ ハローワーク福岡中央及び小倉に就職氷河期世代専門窓口（仮称）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。（労働局）※再掲

オ 「若者就職支援センター」・「中高年就職支援センター」において、個別就職相談、各種セミナー、企業との面談会等による就職支援を実施する。（県）
※再掲

【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、「正規雇用促進企業支援センター」が年代別センターや関係機関と連携し、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（社会人インターンシップ）」の活用の呼びかけなど必要な周知・啓発を実施。（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、拡充されるトライアル雇用助成金や特定求職者雇用開発助成金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、県、福岡市、北九州市）

ウ 積極的に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取り組む。（福岡市、北九州市）

⁸ いわゆる兼業者で、本業も副業も雇用されている者。

⁹ それぞれの機関での後援・共催を含む。

(3) 取組に係るKPI

- ・ 正社員就職件数について、今後3年間で8,000件以上を目指す¹⁰。
- ・ 企業内の正社員転換数について、今後3年間で7,500件以上を目指す¹¹。

2 長期にわたり無業の状態にある方

(1) 目標

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、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、就労その他の職業的自立につなげることを目指す。

(2) 主な取組等

【相談支援】

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、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）

- ・ 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（基礎能力習得研修、グループワーク、家族セミナー）、就労体験・ボランティア体験、交流スペースの確保

【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。（労働局、県）

【職場体験の機会の確保】

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、経済団体）

(3) 取組に係るKPI

- ・ サポステの支援による進路決定者について、今後3年間で370人以上を目指す¹²。

¹⁰ 実績については、福岡労働局における34～49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。

¹¹ 実績については、福岡労働局のキャリアアップ助成金による正社員転換数と、福岡県の「正規雇用促進企業支援センター」の企業向け支援の結果実現した正社員転換数を合計した数字により把握する。

¹² サポステの支援の結果進路決定に至った方（34歳～49歳）を実績として把握する。

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）

（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】

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、福岡県ひきこもり地域支援センターの体制強化に努めるとともに、同センターが中心となって、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、ひきこもり家庭に対する支援を強化する。（県、市）

【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、ふくおかPFとの連携を図る。（労働局、県、支援機関、家族会）

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

- ・ 地域単位のネットワーク会議（地域レベルのプラットフォーム）を、今後3年間で県内全域に設置することを目指す¹³。
- ・ 就労準備支援事業について、今後3年間で県内全市（29市）で実施することを目指す¹⁴。

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

¹³ 2020年2月現在では、1地域で設置。

¹⁴ 2020年2月現在では、13市。なお、町村部については県が実施主体となっており、県で実施済み。

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、ふくおかP F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機運醸成を図るため、令和2年度前半に「重点周知・啓発キャンペーン（仮称）」を行う。（ふくおかP F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¹⁵。（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、ふくおかP F事務局において進捗状況の把握及び管理を行い、ふくおかP F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こともあり得る。

第6 地域レベルのプラットフォームとの連携

ふくおか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、ふくおかP F内

¹⁵ 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。

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。