

あいち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6年7月30日改訂)

(令和6年2月13日改訂)

(令和5年7月27日改訂)

(令和5年2月15日改訂)

(令和4年7月27日改訂)

(令和4年2月16日改訂)

(令和3年7月21日改訂)

(令和3年2月16日改訂)

(令和2年7月29日改訂)

(令和2年2月13日策定)

【目次】

はじめに	1
I. 計画の策定趣旨等	
1. 計画の策定趣旨	2
2. 計画の位置づけ	2
3. 計画の推進体制	2
4. 計画の期間	2
5. 計画の目標及びK P I	
(1) 目標	2
(2) K P I	3
6. 計画の進行管理	4
II. 就職氷河期世代の現状と支援ニーズ	
1. 就職氷河期世代の中心となる 35 歳～44 歳の雇用形態等現状の内訳	5
2. 愛知労働局独自に行ったアンケート調査結果	5
3. 愛知県で行った「ひきこもり」に関するアンケート調査結果	6
III. 具体的な取組事項等	
1. 社会気運の醸成・効果的な周知広報に向けた取組	
(1) 社会気運の醸成	7
(2) 就職氷河期世代、一人一人につながる積極的な周知広報	7
2. 安定就職に向けた取組（不安定な就労状態にある方への支援）	
(1) 相談体制の整備・充実	7
(2) 雇用機会の拡大・正社員転換等の促進	9
(3) 職業訓練・リカレント教育の推進	10
(4) 多様な働き方への対応	11
(5) 職場定着への支援	12
3. 職業的自立の実現に向けた基盤整備に資する取組（長期にわたり無業の状態にある方への支援）	
(1) 相談体制の整備・充実	12
(2) 職業的自立への支援	13
(3) 職場定着への支援	13
4. 社会参加の実現に向けた取組（社会参加に向けた支援を必要とする方への支援）	
(1) 市町村 P F との連携	13
(2) 相談支援体制の充実	14
(3) 本人の状況に応じた柔軟な働き方の機会の提供	14
(4) 支援者の資質向上	14
工程表	別表

はじめに

人口減少や少子高齢化の急速な進展は、我が国にとって、平成から令和に引き継がれた中長期的な課題であることは言うまでもなく、それらに起因する、地域における人手不足や社会保障費の膨張などの諸課題は、ますます深刻化しています。

今後とも我が国が持続的に発展していくためには、誰一人取り残すことのない、全ての人が、それぞれの力を発揮し、活躍できる社会を築いていく必要があります。

とりわけ、バブル崩壊後の景気後退期と学校卒業期が重なった世代である、いわゆる「就職氷河期世代」は、企業が新規卒者の採用を大幅に手控えた影響を受けて、現在、正規雇用を希望しながらも不本意に有期雇用や派遣などの雇用形態にある方、就職を希望しながらも長期間無業状態にある方、社会とのつながり作りなど社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする方が、約100万人いるものと見込まれています。

こうした状況の中で、令和元年6月21日に閣議決定された「骨太方針2019」では、「就職氷河期世代支援プログラム」として、同世代の活躍の場を更に広げるための3年間の集中的な取組が明記されるとともに、同プログラムを着実に実行するため、同年12月23日に「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」が関係府省会議で決定されたところです。

本県においても、同年10月9日に「あいち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、官民一体となって支援に取り組むこととしました。

就職氷河期世代は、その就職期が厳しい経済状況にあったが故に、一人一人の意思等によらず、未就職、不安定就労等を余儀なくされ、引き続きその影響を受けている方々であり、一人でも多くの方が希望する就職や社会参加の場を得て、活躍していただくためには、厚い産業集積と安定した雇用環境を有している本県が、就職氷河期世代への支援において大きな役割を果たしていかなければなりません。

「あいち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」では、様々な状況に置かれている方々が自ら望む形で就職や社会参加を実現できる社会づくりに向けて、令和4年度までの3年間の集中取組期間である「第一ステージ」に加え、令和5年から2年間を「第二ステージ」と位置付け事業実施計画を策定し、地域を挙げて支援していくこととします。

＜就職氷河期世代＞とは

概ね平成5年から平成16年までに学校卒業期を迎えた世代を指す。

I. 計画の策定趣旨等

1. 計画の策定趣旨

就職氷河期世代が抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえ、官民が一人一人の状況に応じた支援を主体的に取り組むことにより、就職氷河期世代の就職・正社員化、職場定着の促進及び多様な社会参加の実現を目指す。

2. 計画の位置づけ

政府の「就職氷河期世代支援プログラム」及び「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」等を踏まえ、本県における就職氷河期世代に対する支援に関する総合的な計画を策定する。

3. 計画の推進体制

愛知労働局、愛知県、県内市町村、関係行政機関、経済団体、労働団体、業界団体、支援団体等を構成員として、愛知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「あいち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「あいちPF」という。）を設置し、これらの構成員が一体となって福祉と就労をつなぐ地域レベルのプラットフォーム（以下「市町村PF」という。）と連携を図り、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に配慮しながら、就職氷河期世代に対する取組を推進する。

4. 計画の期間

令和2年度から令和6年度までとする。

ただし、本県は都道府県プラットフォームのモデル実施地域に選定されているため、令和元年度より就職氷河期世代が抱える課題の把握や周知広報などを上記の期間に先行して実施するものとする。

5. 計画の目標及びKPI

(1) 目標

就職氷河期世代（「不安定な就労状態にある方」、「長期にわたり無業の状態にある方」及び「社会参加に向けた支援を必要とする方」）の希望に応じた支援を通じ、正規雇用者を17,700人（1年間で5,900人）（注）増やすことを目標（値）とする。

また、「長期にわたり無業の状態にある方」については、これまで就職したことがない方も含まれているため、以前より支援を行ってきた地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）を活用して当事者や家族の希望に応じ、求職活動へ踏み出す支援、就労その他の職業的自立支援につなげることを目標とする。

さらに、「社会参加に向けた支援を必要とする方」については、一人一人の状況

に合わせた、就労に限らない多様な社会参加に向けた支援体制の充実を目指すこととする。

(注)「就業構造基本統計調査(2017年)」における35歳から44歳までの不安定就労者数は、全国で約54万人、うち愛知県は約3万人(約5.9%)であることから、「就職氷河期世代支援プログラム」の目標である30万人の約5.9%に当たる17,700人とする。

(2) K P I

(1) で設定した目標を達成するため、個々の取組に対して可能な範囲でK P I (注)を設定することとする。

なお、個々の取組のK P Iは別表の工程表のとおり。

(注)重要業績評価指標(Key Performance Indicator)の略称。目標達成度合いを測る補助指標のこと。

【参考】

「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)

＜就職氷河期世代支援プログラム＞

- 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に対し、現状よりも良い待遇、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。

「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」

(令和元年12月23日就職氷河期世代支援に関する関係府省会議決定)

「就職氷河期世代支援に関する行動計画2020」

(令和2年12月25日就職氷河期世代支援に関する関係府省会議決定)

「就職氷河期世代支援に関する行動計画2021」

(令和3年12月24日就職氷河期世代支援に関する関係府省会議決定)

「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日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定)

「就職氷河期世代支援に関する行動計画2024」

(令和5年12月26日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定)

- リ・スキリングをはじめとする三位一体の労働市場改革や、孤独・孤立対策との連携も図りながら、就職氷河期世代支援に取り組んでいく。例えば、令和5年度補正予算では、就職氷河期世代の実態やニーズを踏まえ、地域の関係機関と連携し、相談対応、リ・スキリング等の教育訓練、企業とのマッチング等の先進的・積極的な就職氷河期世代支援

に取り組む地方公共団体を支援することとしている。

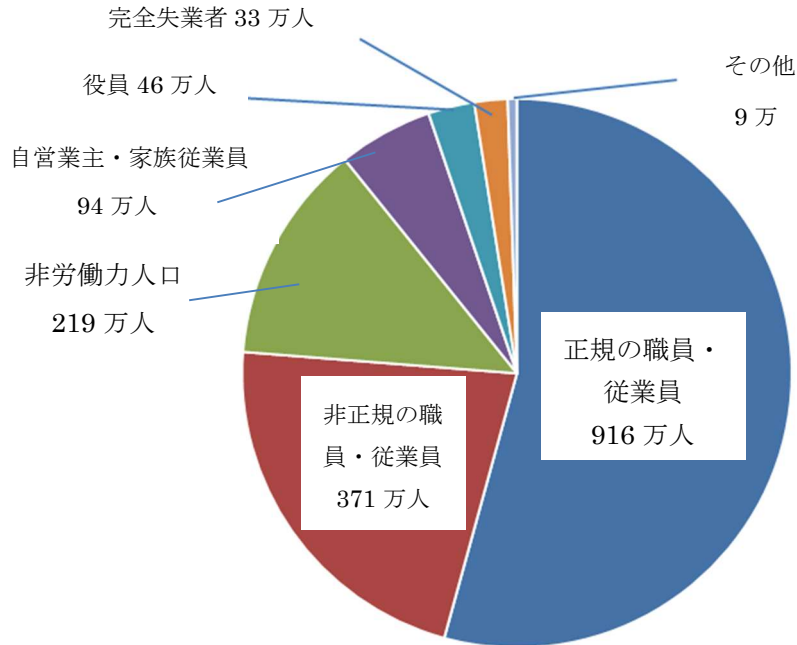
- これまで効果が出ている就職氷河期世代への支援策については引き続き継続するとともに、同世代の就業状況に係る世代間格差が縮小していることを踏まえ、他世代を含む一般施策を一層活用する必要があると考える。また、構造的な人手不足や需給のミスマッチが続いていることを踏まえ、関係省庁が行う就職氷河期世代も対象としたマッチングやリ・スキリング支援についても引き続き取り組んでいく。さらに、同世代の年齢が上昇することを踏まえて、よりきめ細かな社会参加支援を行っていく必要があると考えられる。

6. 計画の進行管理

本計画の着実な推進のため、別表の工程表により進行管理を行うこととし、工程表に記載する取組の進捗状況を確認し、次年度以降の施策の推進に努めるものとする。

Ⅱ．就職氷河期世代の現状と支援ニーズ

1．就職氷河期世代の中心となる35～44歳の雇用形態等現状の内訳（2018年：1,689万人）



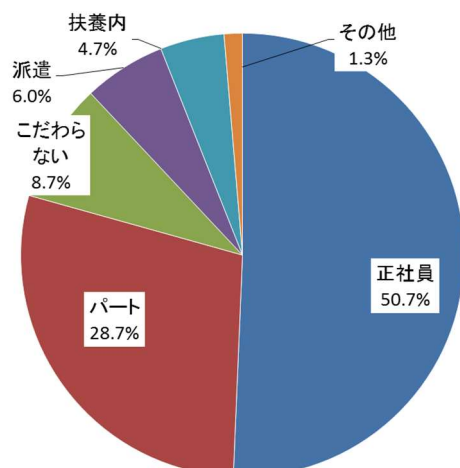
※「労働力調査基本集計（2018年平均）（総務省統計局）」に基づき内閣府が作成。
各項目万人単位のため、端数処理の関係で合計が一致しない場合がある。

2．愛知労働局独自に行ったアンケート調査結果

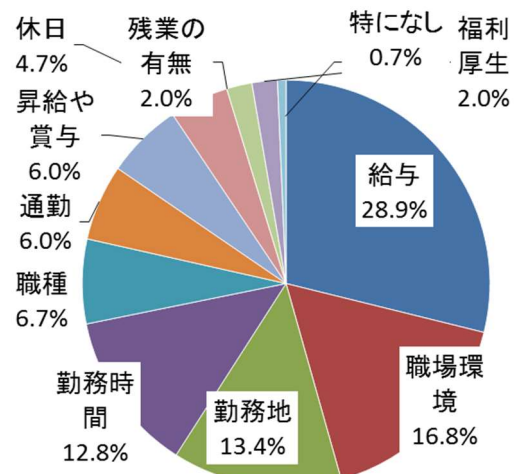
愛知労働局では2019年11月にインターネット上で、愛知県内に勤務する在職者746人を対象に就業意識調査を実施した。

うち就職氷河期世代383人中（35歳～54歳）不安定就労をしている150人から得た回答結果を見ると、働き方としては、半数が「正社員」を希望しており、求職活動する際に「給与」「職場環境」を重視している人が多い。

（1）就職における働き方の希望



（2）求職活動で重視する点



3. 愛知県で行った「ひきこもり」に関するアンケート調査結果

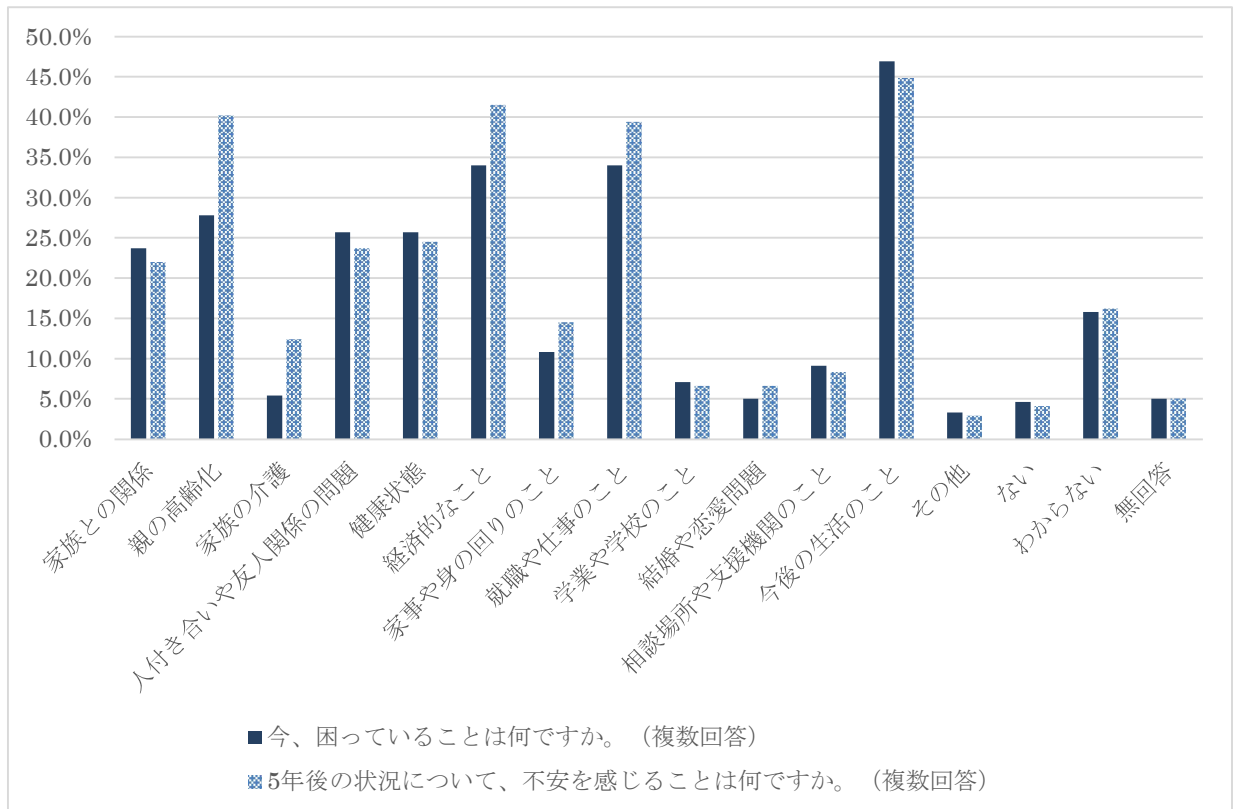
愛知県では令和4（2022）年8月から9月に愛知県内のひきこもり支援団体による支援を受けているひきこもり当事者又はその家族を対象にひきこもりに関するアンケートを実施した（調査対象年齢は就職氷河期世代に限らない）。

調査の結果によると、今困っていることは何か、5年後の状況について不安を感じることは何かとの問いに、「就職や仕事のこと」と回答した方は3割を超え、その他にも「今後の生活のこと」や「経済的なこと」や「親の高齢化」、「人付き合いや友人関係の問題」など多様な悩みを抱えている。

ひきこもりに関するアンケート調査（2022年度）

問 今、困っていることは何ですか。

5年後の状況について、不安を感じることは何ですか。



～当事者・家族の声～

- ・15分から給料がもらえる、突然行っても大丈夫、そんなスモールステップの場が増えるといい。
- ・リモートワークでできる仕事を増やしてほしい。隠れた才能がある子はたくさんいると思う。
- ・パソコンを使った入力作業や内職のように家で生活の中で取り入れられる働く方法があるといい。
- ・ストレートにいなかった子への門戸を広げてほしい。

Ⅲ. 具体的な取組事項等

1. 社会気運の醸成・効果的な周知広報に向けた取組

(1) 社会気運の醸成【全機関・全団体】

あいちP Fが中心となって、社会全体で就職氷河期世代の就職や正社員化、職場定着の促進及び多様な社会参加を支援する気運の醸成を図る取組を推進する。

<具体的な取組>

- ・あいちP Fで採択した「あいち就職氷河期世代応援宣言」を広く周知【全機関・全団体】
- ・就職氷河期世代を対象とした限定求人・歓迎求人の開拓・確保や就職面接会等への積極的な参加の勧奨【愛知労働局・県・経済団体・業界団体】
- ・就職氷河期世代の非正規雇用労働者に係る正社員転換の積極的な実施の働きかけ【愛知労働局・県・経済団体・労働団体】

(2) 就職氷河期世代、一人一人につながる積極的な周知広報【全機関・全団体】

就職氷河期世代の安定就職・社会参加に向けて社会全体で支援するというメッセージを、本人だけでなく家族や関係者に効果的に伝え、具体的な行動を促すため、あいちP Fで取り組む支援施策について、あらゆるルートを通じた積極的な広報を展開する。

<具体的な取組>

- ・あいちP Fで採択した「あいち就職氷河期世代応援宣言」を広く周知【全機関・全団体】（再掲）
- ・広報誌、ホームページ、SNS等による周知【全機関・全団体】
- ・コンビニエンスストア、スーパーマーケット、図書館等を活用した広報の実施【県】

2. 安定就職に向けた取組（不安定な就労状態にある方への支援）

(1) 相談体制の整備・充実

ア ハローワークの需給調整機能を活用した就労支援【愛知労働局】

就職氷河期世代求職者の多様なニーズに対応した、課題解決支援サービスを職業相談の中心として行うこととし、求人者へ直接働きかけ、限定求人・歓迎求人の開拓をすることで、同世代の就職の場を確保するとともに、求職者に対して情報提供をし、マッチングを行う。

<具体的な取組>

- ・就職氷河期世代を対象とした限定求人、歓迎求人の開拓・確保
- ・就職氷河期世代を対象とした就職面接会の開催
- ・j o b t a g（職業情報提供サイト）を活用した労働市場の情報や職業・教育訓練等に関する情報提供

イ ハローワークに専門窓口を設置、担当者によるチーム支援を実施【愛知労働局】

ハローワークに専門窓口を設置し、不安定な就労状態にある方一人一人が抱えている複雑な課題や置かれている状況を踏まえ、ハローワークの就労・生活支援アドバイザーが、個々人に即した、生活設計面から就職、その後の定着支援までの職業相談を行う。加えて新型コロナウイルス感染症の拡大を踏まえ、求めに応じてオンラインを活用した職業相談を行う。

また、ハローワークの就職支援コーディネーターが、事業主に対する助言、求人の開拓等を行うとともに、求職者一人一人の課題に合わせ、就労・生活支援アドバイザーとでチーム支援を実施するため支援計画を作成し、当該計画に基づいた支援を行う。

併せて、地域の経済団体、支援機関、求人者、求職者などの関係者・当事者のニーズを踏まえた的確な職場実習・体験の機会を提供する。

＜具体的な取組＞

- ・専門担当者による職業相談、個別求人開拓、マッチング及びリ・スキリングを含めた職業訓練情報の提供
- ・就職氷河期世代を対象とした限定求人・歓迎求人の情報提供及び応募勧奨
- ・就職氷河期世代を対象とした就職面接会の情報提供及び参加勧奨
- ・支援計画に基づく企業及び本人への定着支援の計画的な実施
- ・ハローワークと経済団体等を通じた、職場体験・実習の受入先事業所及び、ハローワーク等を通じた求職者が希望する職場体験・実習先事業所の把握・とりまとめ、進捗管理の実施
- ・就職支援コーディネーターによる就職氷河期限定求人・歓迎求人の確保を促進し、氷河期世代限定面接会を開催
- ・職場体験・実習（インターンシップ）に参加意欲のある求職者と受入先事業所とのマッチング向上を図る職場体験・実習説明会をオンライン等活用し開催
- ・就職後のオンライン相談や職場訪問を実施し、求職者だけでなく企業とも関係構築を図ることで、就職氷河期世代が抱える課題に対してより丁寧な支援を実施（令和5年度）

ウ ヤング・ジョブ・あいちにおける個別相談【愛知労働局・県】

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・あいち」（ジョブカフェ）において個別相談を実施する。

＜具体的な取組＞

- ・キャリアコンサルタントや臨床心理士等を配置し、本人及びその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

エ マザーズハローワーク及びママ・ジョブ・あいち等における個別相談

【愛知労働局・県】

出産、子育て等の様々な状況にある女性の就業を支援するため、国の「マザーズハローワーク」や県の「あいち子育て女性再就職サポートセンター（ママ・ジョブ・あいち）」等において個別相談を実施する。

＜具体的な取組＞

- ・専門担当者による職業相談、マッチング機会、職業訓練情報及び就職支援セミナー情報の提供【愛知労働局】
- ・専門担当者による相談・カウンセリング及びセミナー等の実施【県】

オ 民間事業者のノウハウを活かした就職支援【愛知労働局・県】

民間事業者のノウハウを活用し、不安定な就労状態にある方の教育訓練、職場実習等を行うため、安定就職につなげる成果連動型の委託訓練など、社会人基礎力を補うための研修等を実施する。

<具体的な取組>

- ・民間職業紹介事業者等の創意工夫を活用したキャリアコンサルティング、就職セミナー、職業紹介や職場定着支援の実施【愛知労働局】（令和2・3・4年度）
- ・不安定な就労を余儀なくされている方や社会人経験の浅い方等に対し、就職に向けて社会人基礎力を補うための支援メニューを集中的に実施する就職支援講座や職場実習の開催【県】（令和2年度）
- ・非正規雇用、無業等の状態にある就職氷河期世代の求職者に対して、事前研修や紹介予定派遣制度を活用した短期間の職場実習の実施（令和5・6年度は2つのコースを実施し、定員を拡充）【県】（令和3・4・5・6年度）

（2）雇用機会の拡大・正社員転換等の促進

ア 就職氷河期世代に特化した求人の拡大、マッチング機会の提供等【愛知労働局・中部経済産業局・中部地方整備局・中部運輸局・東海農政局・県・市町村・経済団体・労働団体・業界団体】

本県の厚い産業集積を活かし、就職氷河期世代を対象とした求人の拡大やマッチング機会の提供等に取り組むとともに、企業内での正社員転換を促進する。

また、同世代の積極的な採用に向け、県において地方公務員の中途採用に率先して取り組むとともに、市町村に実施を働きかける。

<具体的な取組>

- ・就職氷河期世代のマッチングを図る就職面接会等の開催【愛知労働局・中部経済産業局・中部地方整備局・中部運輸局・東海農政局・県・市町村・経済団体・業界団体】
- ・就職氷河期世代を対象とした限定求人・歓迎求人の開拓・確保や就職面接会等への積極的な参加の勧奨【愛知労働局・県・経済団体・業界団体】（再掲）
- ・中小企業等に対する就職氷河期世代を含む多様な人材の確保・活用を支援するセミナーの開催【中部経済産業局・県・経済団体・業界団体】
- ・就職氷河期世代の非正規雇用労働者に係る正社員転換の積極的な実施の働きかけ【愛知労働局・県・経済団体・労働団体】（再掲）
- ・地方公務員の中途採用について、県において受験資格の上限年齢の引上げ、経歴不問の中途採用試験の実施や対象者への一層の周知に取り組むとともに、市町村に実施を働きかけ【県】
- ・新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた求職者等を対象とする、地域別の就職面接会を開催。【愛知労働局・県・中部経済産業局】

イ 就職氷河期世代を対象とした助成金を活用した正社員雇用の促進【愛知労働局】

職業経験の不足等からの安定的な就職が困難な求職者等を雇い入れた事業主に支給する助成金や、就職後、企業内での実践的な訓練を実施する事業主に支給する助成金の活用を通じて、正社員転換の促進を図る。

＜具体的な取組＞

- ・ 就職氷河期世代の正社員就職の促進

「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、成長分野等人材確保・育成コース）」及び一定期間試行雇用する事業主に対して助成する「トライアル雇用助成金」を広く周知し活用の促進を図る。

- ・ 有期契約労働者等に対する正社員転換の促進

有期契約労働者や派遣労働者等に対する正社員転換への促進を図るため、有期契約労働者等の企業内でのキャリアアップを促進する取組を実施した事業主に対し助成する「キャリアアップ助成金」を広く周知し活用の促進を図る。

- ・ 労働者に対する効果的な職業能力開発の促進

効果的な職業能力開発機会を提供するため、事業主等が雇用した労働者に対し職業訓練等を計画的に実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する「人材開発支援助成金」を広く周知し活用の促進を図る。

（３）職業訓練・リカレント教育の推進

ア 就業意欲の喚起【愛知労働局・県・支援団体】

セミナーや就業相談会等を実施することにより幅広い業種への就業意欲を喚起する。

＜具体的な取組＞

- ・ 職業相談時に個々人のニーズに合った職業訓練や就職支援セミナー等の情報提供【愛知労働局】
- ・ 不安定な就労を余儀なくされている方や社会人経験の浅い方等に対し、就職に向けて社会人基礎力を補うための支援メニューを集中的に実施する就職支援講座や職場実習の開催【県】（令和２年度）（再掲）
- ・ 非正規雇用、無業等の状態にある就職氷河期世代の求職者に対して、事前研修や紹介予定派遣制度を活用した短期間の職場実習の実施【県】（令和３・４・５・６年度）（再掲）
- ・ 林業への就業希望者に対する就業相談の機会の提供【愛知労働局・県】

イ 実践的な職業訓練の実施等による職業能力開発機会の提供

【愛知労働局・県・支援団体】

座学訓練と企業実習等を組み合わせた職業訓練を実施し、実践的な職業能力を付与することにより安定就労への円滑な移行を図る。

＜具体的な取組＞

- ・ 希望者ごとのニーズに沿った職場体験・実習等の開拓確保を図り、業界団体に委託し、訓練と職場体験を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型訓練の実

施【愛知労働局】（令和２・３・４年度）

- ・技能等を習得のうえ、就職に直結する資格を取得できる訓練の提供【支援団体】（令和２・３・４年度）
- ・就職氷河期世代のうち基礎レベル以上のＩＴスキルを有する者を対象に、ＩＴスキルアップ訓練と職場実習を組み合わせた雇用型訓練を実施【県】（令和３・４・５・６年度）
- ・職場体験等を通じた職業意識の啓発や、訓練受講意欲の喚起を行うため、座学に加え、企業実習やジョブカードによるキャリアコンサルティングを組み合わせた民間委託型職業訓練を実施【県】
- ・林業への就業１～３年目程度の現場技能者を対象とした安全訓練の実施【県】
- ・教育機関関係者等を対象としたリカレント教育についての理解を深めるためのフォーラムの開催【県】

ウ 安定就労に有効な資格習得等への支援【愛知労働局・県・支援団体】

安定就労につながる資格等を短期間で取得できる訓練を行う。

<具体的な取組>

- ・eラーニングなど、非正規雇用労働者や求職中の非正規雇用労働者の方が働きながら受講しやすい訓練のため、夜間・土日などの訓練期間を柔軟に設定し、実施方法等を工夫することにより、職場体験等を組み合わせた受講しやすい訓練を実施【愛知労働局】
- ・求職者支援訓練において、介護職員初任者研修や医療事務に関する資格等を短期間（２か月）で取得できる訓練コースや非正規雇用労働者等を対象とした短時間（１日３時間以上、月８０時間以上）の訓練コースを設定・実施。また、「短期資格等習得コース」にて、資格取得と職場体験を組み合わせ正社員就職を支援する出口一体型の訓練も併せて実施【愛知労働局・雇用支援機構】
- ・介護福祉士や保育士、自動車整備士などの国家資格を取得し、正社員就職を目指す長期の民間委託型職業訓練を実施【県】
- ・就農希望者に対する就農前の研修期間に必要な資金の交付【県】（令和２・３年度）
- ・林業への就業を希望する者への安全教育など講習受講支援を行うとともに林業現場を学ぶ機会の提供【県】（令和３・４年度）
- ・林業就業のきっかけとなる体験研修を行うとともに、就業後速やかに資格取得等や安全教育を行い、即戦力となる新規林業就業者を育成【県】（令和５・６年度）
- ・新規林業就業者が就業に必要な用具一式や安全講習等に参加する経費について、雇用する企業に対して経費の一部を助成【県】

（４）多様な働き方への対応【愛知労働局・県】

働く方の希望に応じた柔軟な働き方を実現しつつ、雇用の安定を図る観点から、企業に対して従来の正社員以外の職種や勤務地、勤務時間などを限定した正社員やテレワークなど多様な働き方の導入を促して、不安定な就労状態にある方に活躍の

場を提供する。

＜具体的な取組＞

- ・テレワーク導入にあたっての研修会等の周知【愛知労働局】
- ・従業員が個人・家庭の事情に合わせて働き続けることができる職場環境の整備を図るため、座学、テレワーク体験、個別相談等に対応したテレワーク・スクールを開催し、テレワークの普及、導入を促進【県】（令和2・3・4・5年度）
- ・中小企業等へのテレワークに関する専門家の派遣や出張相談会を実施【県】（令和2年度）
- ・テレワークに関する相談、機器操作体験、情報提供等をワンストップで実施する「あいちテレワークサポートセンター」を設置し、中小企業等へのテレワークに関する専門家の派遣やテレワーク関連セミナーを実施するとともに、テレワーク体験が可能なスペースを提供【県】（令和3・4・5・6年度）

（５）職場定着への支援【愛知労働局・県】

就職・正社員化に結びついた方が安定して働き続けられる環境を整備するため、企業や本人への定着支援を実施するほか、就職後に企業内でサポートする人材（メンター等）を養成するための講座を開催するなど、離職防止や職場定着に向けた取組を支援する。

＜具体的な取組＞

- ・ハローワーク専門窓口において、支援計画に基づく企業及び本人への定着支援の計画的な実施【愛知労働局】（再掲）
- ・企業内で若者の指導・相談に対応できる人材の養成を支援する講座及び若者が定着する魅力ある職場づくりをテーマとしたシンポジウムの開催【県】（令和2・3年度）
- ・就職氷河期世代の社員等を対象とした社会人として仕事を行う上で必要とされるビジネススキルを習得できるセミナーの開催【県】（令和2・3年度）
- ・若者職場定着に実績を上げている企業の優良事例集を作成するとともに、企業経営者を対象としたセミナーを開催【県】（令和4年度）
- ・経営者の若者職場定着に対する意識改革を促すセミナーを開催するとともに、若者職場定着に向けた取組に支援を必要とする中小企業等に対して、アドバイザーを派遣【県】（令和5年度）
- ・若者職場定着に向けた取組に支援を必要とする中小企業等に対して、アドバイザーを派遣し、その事例をもとに事例集を作成するとともに、経営者の若者職場定着に対する意識改革を促すセミナーを開催【県】（令和6年度）

3. 職業的自立の実現に向けた基盤整備に資する取組（長期にわたり無業の状態にある方への支援）

（１）相談体制の整備・充実【愛知労働局】

地域若者サポートステーションの取組強化

就職氷河期世代で長期にわたり無業の状態にある方が直面する、就職、職業的自立の実現に向けた困難さや複合的な課題を踏まえ、これまで概ね 40 歳未満の若年無業者等の自立支援拠点として実績を上げてきたサポステの専門的知見を積極的に活用し、対象年齢を 49 歳まで引き上げるとともに、「入口」となる福祉施策担当機関と連携を密にする。また、支援対象者を把握し働きかけを行い、支援を行う（サポステ・プラス）。

（２）職業的自立への支援【愛知労働局・県】

サポステにおける専門的知見を積極的に活用し、「出口」となる就職に向け、ハローワークにおける就職支援・訓練プログラム、企業との連携強化を図ることで、就職・正社員化等の職業的自立につながる働き方の実現を推進する。

また、直ちに正社員就職に向けた活動が困難な方に対しては、アルバイト・パート、内職を始めとする在宅就業等の多様な働き方や職場体験を支援する。

その他、愛知県社会福祉協議会が実施している国家資格等の技能修得に係る取組を支援する。

<具体的な取組>

- ・ハローワークなど次の段階の就労支援機関との連携【愛知労働局】
- ・西尾市とハローワーク西尾において、「就職氷河期世代の就労支援に関する連携協定」を締結し、ハローワークと支援機関の担当者による月 1 回の定期的なミーティングを行い職業自立への支援を実施する。【愛知労働局】（令和 3・4・5 年度）
- ・サポステにおいて、地方自治体と協働し、就職氷河期世代の把握・働きかけのための福祉機関等へのアウトリーチ展開等の実施【愛知労働局】
- ・あいち労働総合支援フロア等において在宅就業（内職）相談及びあつ旋を実施【県】
- ・愛知県社会福祉協議会が、国家資格等の取得により自立した生活を目指す自立相談支援機関の利用者に対し、技能修得やその期間中の生計維持に必要な経費を貸し付ける生活福祉資金への補助【県】
- ・地域若者サポートステーションにおいて、メンタルヘルスに関する相談を実施【県】（令和 3・4・5・6 年度）
- ・サポステと市町村（福祉担当と労働担当）との連携会議の開催【県】（令和 4・5・6 年度）

（３）職場定着への支援【愛知労働局】

就労に結びついた方が働き続けられる環境を整備するため、ハローワークやサポステにおいて企業や本人への定着支援を実施する。

<具体的な取組>

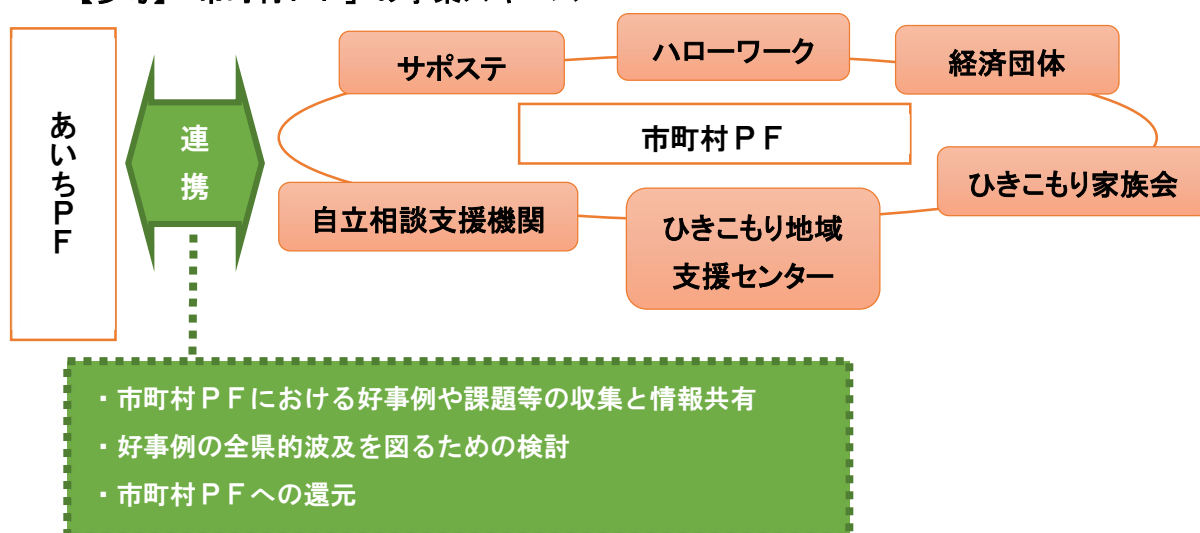
- ・サポステにおけるメールや電話等による就職後の定着サポート、仕事のステップ

4. 社会参加の実現に向けた取組（社会参加に向けた支援を必要とする方への支援）

（１）市町村ＰＦとの連携【愛知労働局・県】

市町村ＰＦにおける好事例や課題等を収集し、あいちＰＦ内で情報共有し、課題の解決に向けた好事例の全県的波及を図るための必要な検討を行うとともに、市町村ＰＦに還元する。

【参考】「市町村ＰＦ」の事業スキーム



（２）相談支援体制の充実【県】

ア アウトリーチ支援員の配置等による生活困窮者自立支援事業(注)の充実

生活困窮者の社会的・経済的自立を図るために、町村域を所管する県福祉相談センターにおいて生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業及び家計改善支援事業を実施するとともに、未実施の市に対して実施を働きかける。

また、アウトリーチ支援員を県福祉相談センターに配置し、ひきこもり地域支援センターやサポステ等との連携強化を図り、多機関と連携して本人に寄り添った支援を実施する。

(注)生活困窮者自立支援法に基づき、福祉事務所設置自治体が実施する事業で、市域は各市が設置する福祉事務所が、町村域は県が設置する福祉事務所（県福祉相談センター）が所管している。

イ 市町村におけるひきこもり相談窓口の明確化と支援体制の充実

より身近な市町村において、ひきこもりに関する相談が受けられるよう、県精神保健福祉センター（あいちひきこもり地域支援センター）に市町村支援員を配置し、

相談窓口の整備や市町村 P F 等に対する技術的支援を行う。

さらに、医療、法律、心理、福祉、就労支援等の多職種から構成されるチームを設置し、市町村支援員及び市町村に対する専門的アドバイスを行う。

（３）本人の状況に応じた柔軟な働き方の機会の提供【県】

就労や求職活動を行うための動機付け・準備のために軽易な作業等の機会の提供等、個々人の状況に応じた支援を行う社会福祉法人等を県が認定する。

（４）支援者の資質向上【県】

ア 生活困窮者自立支援事業の支援者への研修の実施

生活困窮者自立相談支援事業を円滑に進め、支援の充実が図られるよう、市及び県福祉相談センターの支援者を対象に資質向上のための養成研修を実施する。

イ 市町村の支援者等を対象とした研修会の開催

市町村等における支援の充実が図られるよう、県精神保健福祉センター（あいちひきこもり地域支援センター）において、市町村等の支援者を対象に支援に必要な知識及び支援技術の習得に関する研修を実施する。さらに地域において、ひきこもりに関する理解が深まるよう、一般県民向け講演会を開催する。