

就職氷河期世代活躍支援かがわプラットフォーム  
事業実施計画

令和5年6月

就職氷河期世代活躍支援かがわプラットフォーム

## 【目次】

はじめに	3P
I. 計画の策定趣旨等	
1. 計画の策定趣旨	4P
2. 計画の位置づけ	4P
3. 計画の推進体制	4P
4. 計画の期間	4P
5. 計画の目標及びKPI	4P
(1) 目標	4P
(2) KPI	5P
6. 計画の進行管理	6P
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層となる35～44歳の雇用形態等	7P
2. 香川県が実施した「平成30年度ひきこもりに関する実態調査」結果	8～9P
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	10P
(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	10P
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	10P
(2) 雇用機会の拡大・正社員転換等の促進	12P
(3) 職業訓練等の推進	13P
(4) 多様な働き方への対応	14P
(5) 職場定着への支援	14P
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) サポステの取組強化による相談体制の整備・充実	14P
(2) 職業的自立への支援	14P
(3) 職場定着への支援	15P
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PFとの連携	15P
(2) 相談支援体制の充実	16P
(3) 本人の状況に応じた柔軟な働き方の機会の提供	16P
(4) 支援者の資質向上	16P
就職氷河期世代活躍支援に関する施策の実績状況	別表

## はじめに

人口減少や少子高齢化の急速な展開は、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、すべ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後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、企業が新規学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、社会とのつながりづく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経済財政運営と改革の基本方針「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ました。

当該決定を受けて本県においても、令和2年6月15日に「就職氷河期世代活躍支援かがわプラットフォーム」を設置し、官民一体となって支援に取り組んでまいりました。この結果、就職氷河期世代の就職や正社員化等が進むとともに市町プラットフォームが設置されるなど、社会参加の実現及び支援体制の充実が図られたところです。

以上の取組を実施してきましたが、令和4年6月7日に閣議決定された経済財政運営と改革の基本方針「骨太方針2022」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ました。

当該方針に向けた施策の具体化を図るため、令和4年12月27日に「就職氷河期世代支援に関する行動計画2023」が関係府省会議で決定され、引き続き本県においても就職氷河期世代の活躍支援に取り組むこととなります。

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、「就職氷河期世代活躍支援かがわプラットフォーム」では、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、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、今後、令和6年度までの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(1993)年から平成16(2004)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」、「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2020」及び「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2023」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

香川労働局、香川県、県内市町、関係行政機関、経済団体、労働団体、支援団体等を構成員として、(同様の支援を行っている関係団体について、複数の団体を参画させることが望ましいと考えられる場合は、予算の範囲内で複数の団体を参画させることも差し支えない。)香川県内の就職氷河期世代の活躍支援策のとりまとめ、進捗管理等を統括する「就職氷河期世代活躍支援かがわプラットフォーム」(以下「かがわ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市町レベルのプラットフォーム(以下「市町PF」という。)と連携を図りながら、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。

## 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7,700人増やすことを目標(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、以前より若年無業者等の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。

## (2) KPI

(1) で設定した目標を達成するため、KPI を可能な限り定量的に設定することとする。

なお、個々の取組の KPI (注) は別表のとおり。

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

### 【参考】

#### 「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)

基本的考え方 (一部抜粋)

- 「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2021」(以下「行動計画」という。)は、基本的に政府の取組を内容としているが、就職氷河期世代支援は、政府の取組のみで成し遂げられる性格のものではなく、地方自治体や関係支援団体はもとより、労使双方の産業界の協力なくしては所期の目的を達することが困難である。また、就職氷河期世代は就業先での傷つき体験や生活困窮・親の要介護など複合的な課題を抱えていることもあるが、対象者ごとに縦割りとなっている制度の狭間に陥る等により、適切な支援が受けられないケースがある。したがって、政府以外の取組についても言及しそれぞれの立場からの協力を求めている。本行動計画によって示される施策の全容が関係者の理解を深める一助となること、さらには、全国及び地方のプラットフォームの場を通じて一層の理解の深化が進むことを期待する。
- 支援プログラムは、3年間を集中的に取り組むべき期間と定めているが、他方で就職氷河期世代の方々はそれぞれに事情が多様であり、就職氷河期世代への支援は、セーフティーネットによる支援や再就職・人材育成支援をはじめ、息長く取り組んでいくべき課題である。今後とも、全国及び地方のプラットフォームを通じて、社会全体の気運醸成や好事例の横展開を図りつつ地方自治体や関係支援団体、当事者団体、さらには労使双方の産業界を含め、最前線で取り組む職員・相談員一人一人まで、思いを一つにして就職氷河期世代の方々の活躍の機会が広がるよう継

継続的な取組を推進する。

### 「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に関する関係府省会議決定)

#### 基本的考え方（一部抜粋）

○骨太方針 2022 では、令和4年度までの3年間の集中取組期間に加え、令和5年度からの2年間で「第二ステージ」と位置付け、集中的に取り組むこととされているが、他方で、就職氷河期世代の方々はそれぞれに事情が多様であり、就職氷河期世代への支援は、セーフティネットによる支援や再就職・人材育成支援をはじめ、息長く取り組んでいくべき課題である。今後とも、全国及び地方のプラットフォームを通じて、社会全体の気運醸成や好事例の横展開を図りつつ、関係府省の連携をはじめとして、地方自治体や関係支援団体、当事者団体、さらには労使双方の産業界を含め、最前線で取り組む職員・相談員一人一人まで、思いを一つにして就職氷河期世代の方々の活躍の機会が広がるよう継続的な取組を推進する。

## 6. 計画の進行管理

本計画の着実な推進のため、別表により進行管理を行うこととし、別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。

## 7. その他

令和3年9月30日改定

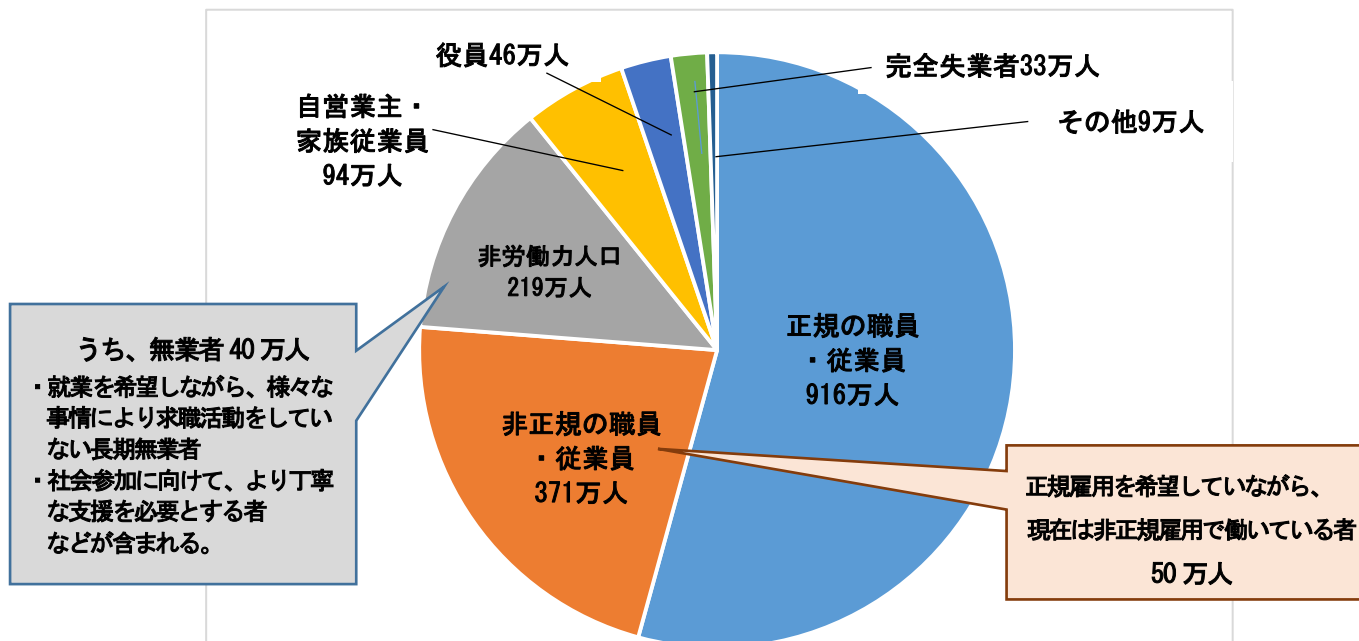
令和4年1月21日改定

令和5年1月23日改定

令和5年6月12日改定

## 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層となる 35～44 歳の雇用形態等 (2018 年 : 1,689 万人)



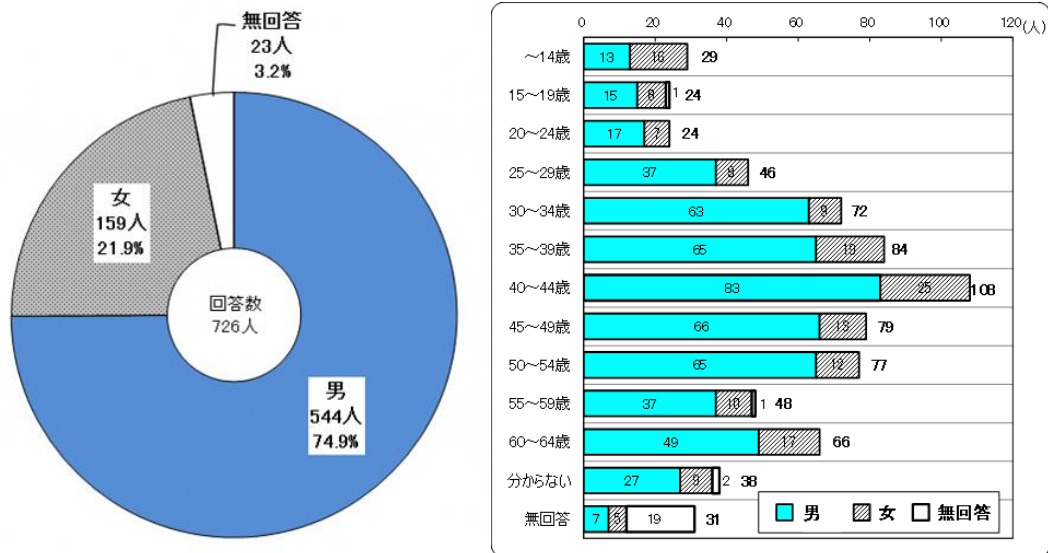
※ 「労働力調査基本集計(2018年平均)(総務省統計局)」に基づき内閣府が作成。  
各項目万人単位のため、端数処理の関係で合計が一致しない場合がある。

なお、「就業構造基本統計調査(2017年)(総務省統計局)」に基づき、厚生労働省において都道府県別の状況を推計したところによると、香川県内における35歳から44歳までの人口126,500人のうち、不安定な就労状態にある方が3,300人(人口比2.6%)、長期にわたり無業の状態にある方が2,083人(人口比1.6%)となっている。

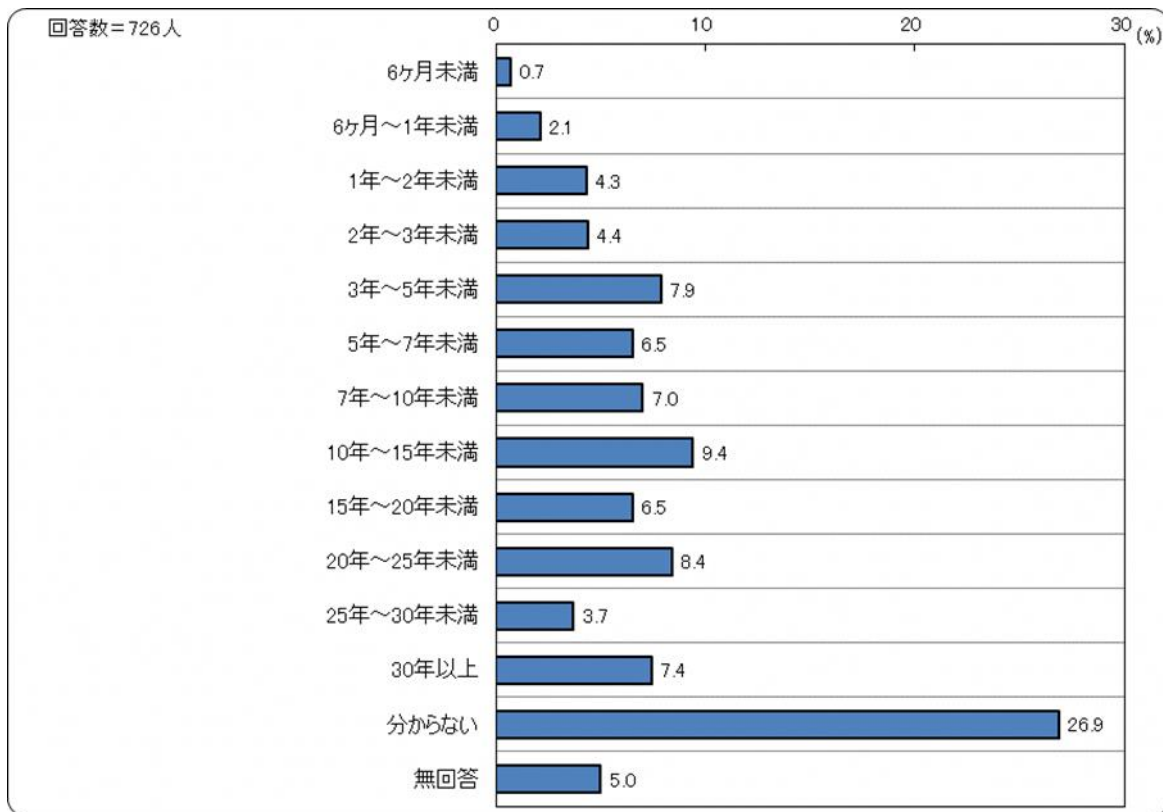


## 2. 香川県が実施した「平成30年度ひきこもりに関する実態調査」結果

### (1) ひきこもりの状態にある方の性別および年齢

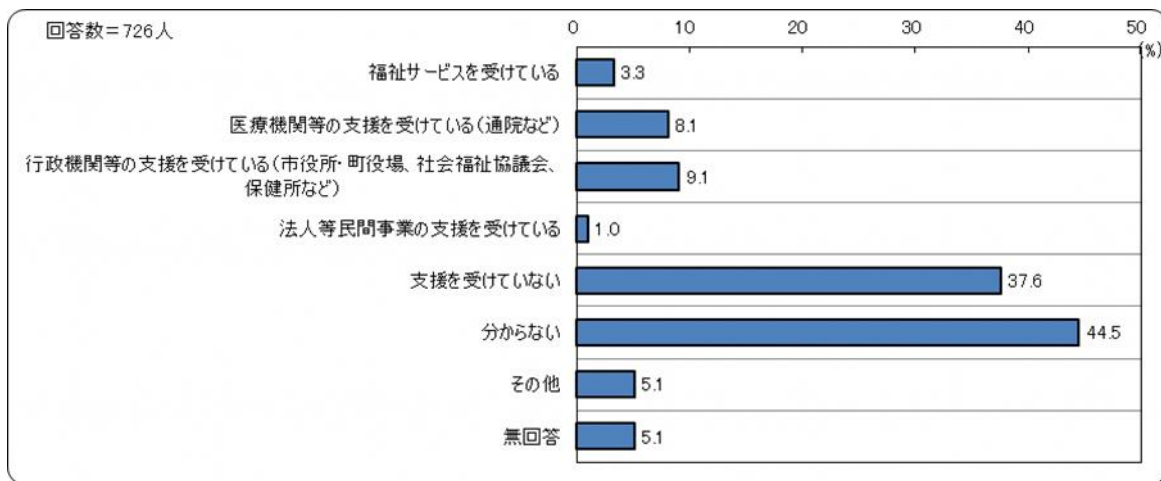


### (2) ひきこもっている期間





### (3) ひきこもりの状態にある方の支援の状況



ひきこもりの状態にある方の 19.5%の方が 20 年以上ひきこもっているととも、52.1%の方が 40 歳以上であるなど、ひきこもりの長期化・高年齢化がみられたことや、37.6%の方が支援を受けていない状況にある。

#### <ひきこもりに関する実態調査について>

##### 1. 調査目的

県内で活動されている民生委員・児童委員を対象にひきこもり等の概数を把握し、県及び市町において施策展開を検討していくための基礎資料とすることを目的として実施

##### 2. 調査の概要

- (1) 調査方法 県内の民生委員・児童委員に対するアンケート
- (2) 調査基準日 平成 31 年 1 月 1 日
- (3) 調査期間 平成 31 年 1 月 1 日～平成 31 年 2 月 28 日
- (4) 有効回収率 87.2% (有効回収数 1,931 人／調査対象数 2,214 人)

#### 調査の対象とした「ひきこもりの状態にある方」の定義

様々な要因の結果として社会的参加（義務教育を含む就学、非常勤を含む就労、家庭外での交遊など）を回避し、原則的には 6 か月以上にわたって概ね家庭にとどまり続けている状態。（他者と交わらない形での外出をしている場合も含む。）

ただし、重度の障害、疾病、高齢等で外出できない方を除く。

※厚生労働省科学研究による「ひきこもりの評価・支援に関するガイドライン」に基づく定義

### 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】

かがわPFが中心となって、社会全体で就職氷河期世代の積極的な正規雇用や処遇改善、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>

- ・ 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【労働局・県・経済団体】
- ・ 就職氷河期世代の非正規雇用労働者に係る正規雇用化を含む処遇改善の積極的な実施の働きかけ  
【労働局・県・経済団体】

##### (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、かがわPFで取り組む支援策について、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>

- ・ 広報誌、ホームページ、SNS等による周知広報【全機関・全団体】

#### 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【労働局・県・サポステ】

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、求職者へ直接働きかけ、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【労働局】
- ・ 就職氷河期世代を対象とした就職面接会の開催【労働局・県】

#### イ ハローワーク高松に専門窓口を設置、担当者によるチーム支援を実施【労働局・サポステ】

ハローワーク高松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就職相談を行う。

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

#### ウ マザーズコーナー及びかがわ女性・高齢者等就職支援センターにおける個別相談【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「マザーズコーナー」や県の「かがわ女性・高齢者等就職支援センター」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【労働局】
- ・ 常設の専用窓口での就労相談、個別セミナー、キャリアカウンセリング及び職場実習等の実施【県】

#### エ 民間事業者のノウハウを生かした就職支援【労働局】

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や職場実習等、安定就職につなげる成果連動型の委託訓練、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

## (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

#### 【労働局・経済産業局・県・経済団体・労働団体】

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。

#### <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【労働局・県・経済団体】
- ・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【労働局・県・経済団体】
- ・就職氷河期世代の雇用を促進するため、国の行政支援策等を説明するセミナー（オンライン等）の開催【労働局】

就職氷河期世代の非正規雇用労働者に対する正社員転換を支援するセミナーやキャリアカウンセリング等の開催【県】

- ・関係機関との連携により、中小企業が就職氷河期世代（主に不安定な就労状態にある方を対象）を確保・活用できるようにするためのセミナー及びマッチング事業の実施。【経済産業局】
- ・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を働きかける。【労働局・県・経済団体・労働団体】

### 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【労働局】

職業経験の不足等から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）」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（一般トライアルコース）」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（正社員化コース）」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を助成する「人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）」を広く周知し、活用の促進を図る。

### **(3) 職業訓練等の推進**

#### **ア 就業意欲の喚起【労働局・県】**

セミナーや職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就職支援セミナー等の情報提供【労働局】
- ・ 就職氷河期世代の非正規雇用労働者に対する正社員転換を支援するセミナーやキャリアカウンセリング等の開催【県】（再掲）

#### **イ 職業訓練の実施等による職業能力開発機会の提供【労働局・県】**

高等技術学校での施設内訓練や、民間教育訓練機関等を活用して行う委託訓練等を実施することにより、職業能力の開発及び向上を図るとともに、安定的な就労につなげる。

##### **<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【労働局】
- ・ 就職に必要な知識・技術を身に付けるための高等技術学校における各種職業訓練の実施【県】
- ・ 民間教育訓練機関等を活用した職場での対応力を高める実践的な職業訓練の実施【県】

#### **ウ 安定就労に有効な資格習得等への支援【労働局・県・機構・支援団体】**

安定就労につながる資格等を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【労働局・機構】
- ・ 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ヵ月）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【労働局・機構】



- ・介護福祉士や保育士などの国家資格を取得し、正社員就職を目指す民間教育訓練機関等を活用した長期の職業訓練の実施【**県**】
- ・介護福祉士実務者研修受講資金貸付事業の実施【**支援機関**】

#### (4) 多様な働き方への対応【**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【**労働局**】
- ・県内企業への働き方改革推進アドバイザーの派遣や社内労働環境の整備を行う企業に対する助成等の実施【**県**】

#### (5) 職場定着への支援【**労働局**】

就職・正社員化に結びついた方が安心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

### 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) サポステの取組強化による相談体制の整備・充実【**労働局・支援団体**】

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、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やハローワーク、かがわ PF 構成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【**労働局・県・支援団体**】

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・訓練プログラムや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

等の多様な働き方や職場体験を支援する。

#### <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【労働局】  
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【労働局】
- ・サポステにおいて、職場見学やジョブトレーニング、臨床心理士による心理カウンセリング等による就労支援の実施【県・支援団体】

#### (3) 職場定着への支援【労働局・支援団体】

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>

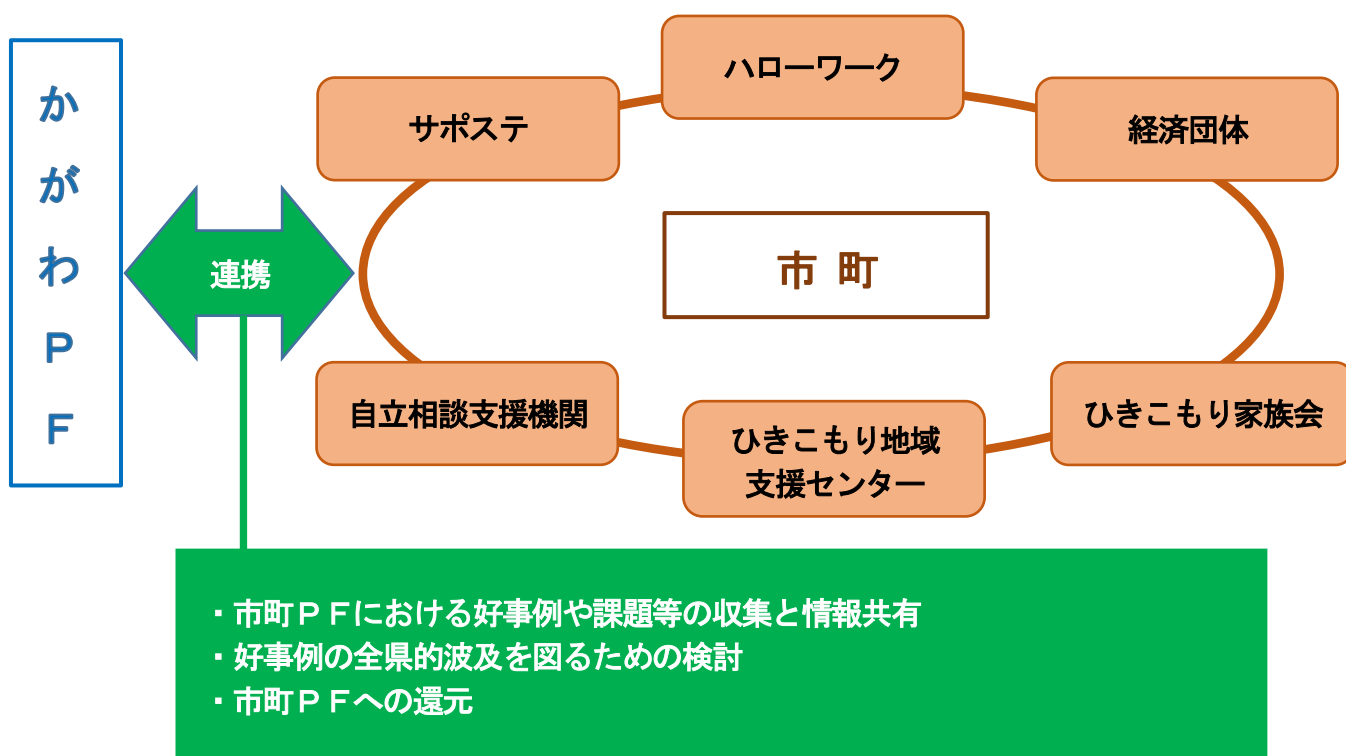
- ・サポステによるメールや電話等による就職後の定着サポート、仕事のステップアップ相談の実施

#### 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PFとの連携【労働局・県・市町】

管内市町にPFを設置し、好事例や課題等の収集を行い、かがわPF内で情報共有する。また、好事例の全県的波及や、課題の解決に向けた必要な検討を行うとともに、市町PFに還元する。

#### 【参考】「市町PF」の事業スキーム





## **(2) 相談支援体制の充実【県・市町・支援団体】**

### **ア 生活困窮者自立支援事業（注）の充実【県・支援団体】**

生活困窮者の社会的・経済的自立を図るために、市町域を所管する自立相談支援機関において、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、必要に応じてアウトリーチ支援等を実施し、本人に寄り添った支援を実施する。

ひきこもり等で直ちに一般就労を目指すことが難しく、家族や友人、地域住民等との関係が希薄な者等に対してアウトリーチによる早期からの継続的な個別支援を実施する就労準備支援事業を実施するとともに、生活困窮者自立支援制度の家計改善支援事業の未実施市に対して実施を働きかける。

（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を実施する事業で、市域は各市が設置する福祉事務所が、町域は県が設置する事務所（香川県の場合、保健福祉事務所及び小豆総合事務所）が所管している。

### **イ 市町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【県・市町・支援団体】**

より身近な市町において、ひきこもりに関する相談が受けられるよう、相談窓口の整備や市町 PF 等に対する技術的支援を行う。

また、ひきこもり地域支援センターにおける相談支援を実施するとともに、専門的スキルを有した支援員を配置し、アウトリーチ機能及び市町や保健所等における相談機能の強化や管内市町 PF の設置を進めていく。

## **(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・準備のために簡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【労働局・県】**

### **ア 生活困窮者自立支援事業の相談支援員等への研修等の実施【労働局・県】**

生活困窮者自立支援事業を円滑に進め、支援の充実が図られるよう、自立相談支援機関の相談支援員等を対象に資質の向上のための養成研修を実施する。

### **イ 市町の支援者等を対象とした研修会の開催【県】**

市町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等において市町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。