

ながの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2年12月)

ながの就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム

## 【目次】

はじめに	1
I. 事業実施計画の策定の趣旨と推進体制等	
1. 事業実施計画の策定の趣旨	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
II. 就職氷河期世代の現状	
1. 現状と課題	3
(1) 不安定な就労状態にある方	4
(2) 長期にわたり無業の状態にある方	4
(3) 社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方	5
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	5
(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	5
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	6
(2) 雇用機会の拡大・正社員転換等の促進	7
(3) 職業訓練・リカレント教育の推進	8
(4) 多様な働き方への対応	9
(5) 職場定着への支援	10
(6) 取組に係るK P I	10
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	10
(2) 職業的自立への支援	10
(3) 職場定着への支援	11
(4) 取組に係るK P I	11
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	12
(2) 相談支援体制の充実	12
(3) 支援者の資質向上	13
(4) 取組に係るK P I	13
5. その他	

## 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「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、令和2年10月19日に「ながの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ねばなりません。

「ながの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、今後3年間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年から16年までに学校卒業期を迎えた世代を指す。

# I. 事業実施計画の策定の趣旨と推進体制等

## 1. 事業実施計画の策定の趣旨

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に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「就職氷河期世代活躍支援プログラム」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

長野労働局、ハローワーク（長野・松本）、長野県、長野市、松本市、経済団体、労働団体、支援団体等を構成員として、長野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「ながの就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「ながの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（ハローワーク・自治体・支援機関等で構成するプラットフォーム。以下「市町村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10月から令和5年3月末までの間とする。

## 5. 計画の目標及びKPI

### (1) 目標

就職氷河期世代のうち「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、令和2年度から令和4年度までの3年間で**正規雇用者を4,650人（単純平均：1年間で1,550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、以前から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。）を活用して当事者本人やその家族の希望に応じ、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、うち長野県は8,400人(全国に占める割合1.55%)と推計されていることから、「就職氷河期世代支援プログラム」の目標である30万人の1.55%に当たる4,650人とする。

## (2) KPI

(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KPI(注)を設定することとする。

(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)

- 支援プログラムにおける就職氷河期世代の正規雇用者30万人増加の目標の進捗状況を評価するため、本格的な支援策の実施前である2019年平均の正規雇用者数を基準値とし、3年後の2022年平均の正社員雇用者数が、当該基準値から30万人増加していることを目標とする。
- また、健康面の不安や自信が持てないといった理由などのために長期にわたって就業も求職活動もしていない方や、長期にわたりひきこもりの状態にある方をはじめ社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方に対しては、一人でも多くの方々が、希望に応じ、そもそも働くことや社会参加ができるよう、雇用の場を含めて社会とのより太いつながりが生まれることを目指す。

## II. 就職氷河期世代の現状

---

### 1. 現状と課題

「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」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(以下これらを総称して「支援対象者」と

いう。)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

長野県における「不安定な就労状態にある方」(35歳～44歳)は8,400人(人口比3.2%)と推計されており、全国平均(人口比3.1%)より高い状況にある。

これまで、ハローワークと連携し、ジョブカフェ信州において、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

長野県における「長期にわたり無業の状態にある方」(35歳～44歳)については、人口比で1.5%と全国平均(人口比2.3%)より低い状況にあり、人数は4,077人と推計されている。

これまで、長野労働局、長野県、長野県内の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。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。

---

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。

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、サポステと関係機関（長野県ひきこもり支援センター、生活就労支援センター「まいさぼ」、家族会等）との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）**

平成 31 年度に長野県が市町村と共同実施で実施した「ひきこもり等に関する調査」によると、ひきこもり状態にある方が 2,290 人。うち、就職氷河期世代に該当すると思われる 30 歳代から 40 歳代が 1,136 人（49.6%）となっている。

長野県ひきこもり支援センター（長野県精神保健福祉センター内）では、ひきこもり支援コーディネーターが、本人や家族から相談に応じるほか、支援者等に対する研修の実施、ひきこもりサポーター養成支援、ひきこもりに関する情報発信等を行っている。

ひきこもり支援においては、支援対象者の複雑な状況や心情等を理解し丁寧に寄り添いながら継続的に支援すること、家族を含めた世帯全体を包括的に支援すること、関係機関との連携のもと、より身近な市町村で支援の充実を図ることなどが求められている。

## **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】**

ながの 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>**

- ・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【長野労働局・長野県・経済団体】
- ・企業に対する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【長野労働局・長野県・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、ながの 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>**

- ・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【長野県】

## 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【長野労働局】

就職氷河期世代の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（オンライン含む）の開催

#### 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【長野労働局】

ハローワーク長野・松本に「就職氷河期世代専門窓口（就職氷河期世代サポートコーナー）」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、ハローワーク内の関係部門が連携し、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。

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（オンライン含む）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
- ・ハローワークや経済団体等を通じた職場体験・実習の受入先確保、求職者等の意向を踏まえた実施前後を含めたフォローアップの実施

#### ウ 新卒応援ハローワーク・ジョブカフェ信州における個別相談【長野労働局・長野県】

新卒応援ハローワーク（長野・松本）及び若年者に対する総合就職支援施設として長野県が運営する「ジョブカフェ信州」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 民間事業者のノウハウを活かした就職支援【長野県】

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を安定就職につなげるため、教育訓練、職場実習等を実施する。

### ＜具体的な取組＞

- ・働くことに対してイメージが持てない若年者に対して、社会性・自立心の涵養や就労意欲の向上を促すため、カウンセリングを通して個々に応じた短期間の就労体験メニューを提供【長野県】
- ・不安定な就労を余儀なくされている方等に対し、ジョブカフェ信州等でのキャリアコンサルティングを踏まえ、民間事業者のノウハウを活用した県内企業とのマッチングを行い、紹介予定派遣制度による3か月程度の職場実習を経て正規雇用を目指す「ジョブカフェ信州正社員チャレンジ事業」を実施【長野県】

## (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拡大、マッチング機会の提供等【長野労働局・長野県・市町村・経済団体・労働団体】

ながのPFを構成する機関等が一体となって、就職氷河期世代を対象とした求人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、地方公務員の中途採用に率先して取り組む。

### ＜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【長野労働局・長野県・市町村・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【長野労働局・長野県・経済団体】（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等の開催【長野県・経済団体】
- ・企業に対する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【長野労働局・長野県・経済団体・労働団体】（再掲）
- ・地方公務員の中途採用について、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。【長野県・市町村】

### 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【長野労働局】

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

新たに創設される「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」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【長野労働局・長野県】

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就職支援セミナー等の情報提供【長野労働局】
- ・不安定な就労を余儀なくされている方等に対し、ジョブカフェ信州等でのキャリアコンサルティングを踏まえ、民間事業者のノウハウを活用した県内企業とのマッチングを行い、紹介予定派遣制度による3か月程度の職場実習を経て正規雇用を目指す「ジョブカフェ信州正社員チャレンジ事業」を実施【長野県】（再掲）
- ・農林業への就業希望者に対する就業相談の機会の提供【長野労働局・長野県】

#### 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【長野労働局・長野県・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>

- ・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短期資格等習得事業の実施【長野労働局】

- ・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【長野県・支援団体】
- ・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活用委託訓練を実施【長野県】・就農準備段階で農業の技能と基礎知識を習得する各種研修を実施【長野県】
- ・林業への就業1～3年目程度の現場技能者を対象とした集合研修やOJT研修の実施【長野県】
- ・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【長野県】

#### ウ 安定就労に有効な資格習得等への支援【長野県】

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>

- ・介護福祉士や保育士、栄養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【長野県】
- ・県農業大学校研修部における大型特殊免許等の取得支援、就農希望者に対する就農前の研修期間の生活、及び経営が不安定な就農直後の所得を確保する資金の交付【長野県】
- ・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【長野県】
- ・林業の就業に必要な知識の習得や安全教育の機会の提供【長野県】

#### (4) 多様な働き方への対応【長野労働局・長野県】

働く方の希望に応じた柔軟な働き方（「働き方改革」）を実現しつつ、雇用の安定を図る観点から、企業に対して地域限定正社員や短時間正社員、テレワークなど多様な働き方制度の導入を促すとともに、時間や場所にとらわれない働き方を希望する方の就業の実現を図る。

##### <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【長野労働局】
- ・一人ひとりの状況に応じた多様な働き方を希望する方を対象に、ITスキルを習得するセミナーを実施し、企業等から業務受注機会を提供する仕組みを構築することにより、ITを活用して、個人が在宅やコワーキングスペースで働くことができる、時間や場所にとらわれない多様な働き方の普及を促進【長野県】
- ・職場環境改善アドバイザーの企業訪問や、多様な働き方制度を導入・実践する企業を認証する「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」制度を普及することにより、多様な働き方制度の導入を促進【長野県】

### **(5) 職場定着への支援【長野労働局・長野県】**

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>**

- ・ハローワーク長野・松本に「就職氷河期世代専門窓口（就職氷河期世代サポートコーナー）」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、ハローワーク内の関係部門が連携し、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。

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。【長野労働局】（再掲）

- ・ジョブカフェ信州を利用して就職した若者に対して、就業後も引き続き希望に応じて助言を行うなど、離職防止や職場定着に向けた支援を実施【長野県】

### **(6) 取組に係るKPI**

**ア 正社員就職者数について、今後3年間で3,252人以上を目指す。**

**イ 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747人以上を目指す。**

## **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【長野労働局】**

#### **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、対象年齢をこれまでの39歳までから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【長野労働局・長野県】**

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。

**<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【長野労働局】
- ・本人の意向を踏まえつつ、ハローワークへ誘導し、職場体験・実習機会の提供【長野労働局】
- ・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【長野労働局】
- ・地域振興局商工観光課において内職・自営型テレワーク求人情報を提供【長野県】

**(3) 職場定着への支援【長野労働局】**

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、仕事のステップアップ相談の実施

**(4) 取組に係るKPI**

- ア サポステの新規受付（登録）者数について、今後3年間で、996人以上を目指す。
- イ サポステの相談件数について、今後3年間で、のべ10,347件以上を目指す。
- ウ サポステのセミナー等参加者数について、今後3年間で、のべ3,672人以上を目指す。
- エ サポステの支援による進路決定者（就労、訓練、進学等）数について、今後3年間で、のべ465人以上を目指す。

#### 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）

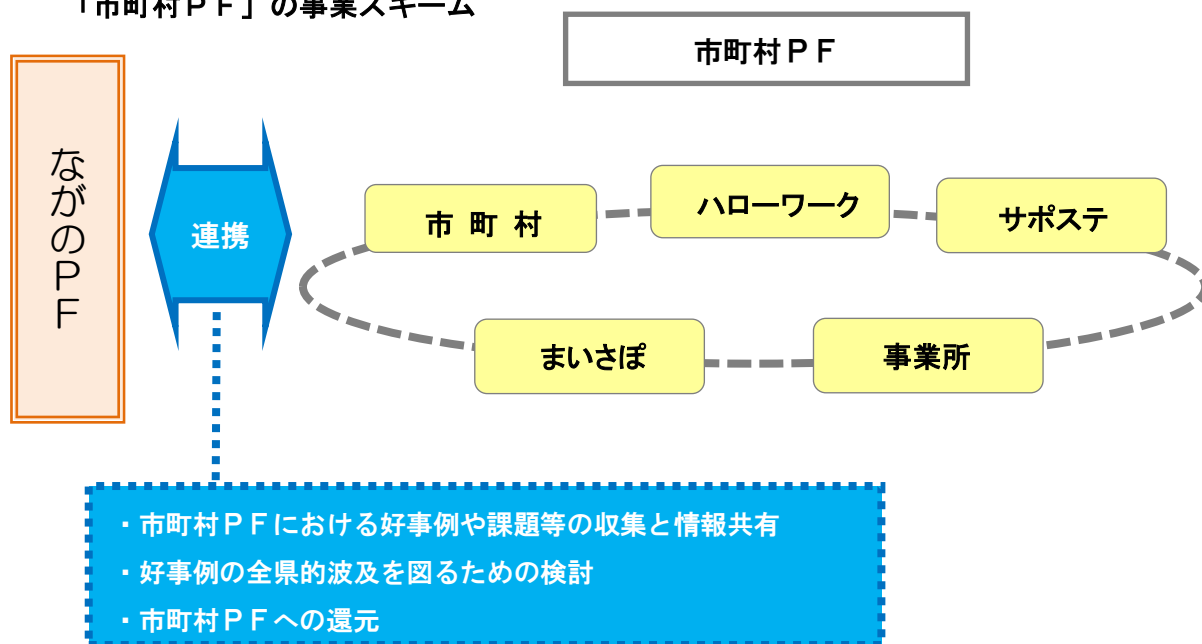
##### （1）市町村PFとの連携【長野労働局・長野県】

市町村PFにおける好事例や課題等を収集し、ながの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。

なお、長野県における市町村PFの在り方については、「ながのPFの構成員である長野市・松本市と連携し、引き続き検討を行っていくこととする。

##### 【参考】

##### 「市町村PF」の事業スキーム



##### （2）相談支援体制の充実【長野県】

##### ア 長野県ひきこもり支援センターにおける支援

長野県ひきこもり支援センターにおいて、本人やその家族の相談に対応するとともに市町村や支援機関などに対する専門的なアドバイスを行う。

また、身近な地域において相談・支援の充実を図るため、市町村や支援機関など様々な関係機関の職員の知識・スキルの向上を目的とした研修会を実施する。【長野県】

##### イ 生活就労支援センター「まいさぼ」における支援

「まいさぼ」において、経済的困窮の状態が明らかでない場合であっても、本人や家族からの相談を確実に受け止め、ひきこもり状態の背景となる多様な事情やそれぞれの心情に寄り添い、関係機関と連携しながら継続的な相談支援を行う。【長野県、市】

##### ウ 長野県子ども・若者サポートネットにおける支援

長野県子ども・若者サポートネットにおいて、ニート・ひきこもり・不登

校などの様々な困難を有する子ども・若者（概ね39歳まで）に係る支援者からの相談対応及び個別ケース検討会議を通じた支援方針の協議を行う。【長野県】

#### **エ 市町村における相談実施**

本人やその家族が身近で相談できるよう、市町村の「相談窓口」においてひきこもり相談を実施し、長野県ひきこもり支援センター等と連携しながら、悩みや不安等の相談にきめ細かく対応する。【長野県、市町村】

#### **オ ひきこもり支援に係る連携体制**

県内におけるひきこもり支援の全体像と方向性を共有し、地域の相談支援機関が地域課題を踏まえ連携して支援に取り組む体制の整備を図る。【長野県】

### **(3) 支援者の資質向上【長野県】（再掲）**

#### **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、「まいさぼ」等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、長野県ひきこもり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。

### **(4) 取組に係るKPI**

**ア 「まいさぼ」等の職員の資質向上を目的とした研修会を実施する。**

**イ ひきこもり状態にある方やその家族が身近なところで相談できるよう、県内全市町村の「相談窓口」において、ひきこもり相談を実施する。**

## **5. 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、ながの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、長野労働局、長野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。