

就職氷河期支援対策専門窓口の設置及びチーム支援の実施

厚生労働省
職業安定局総務課首席職業指導官室
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

就職氷河期世代とは

就職氷河期世代

- いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。
- また、こうした課題に直面している方々の多くは、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていない、就職活動の度重なる失敗により自分に自信が持てない、現状維持が精一杯で今後の展望を抱けない、正社員を諦めているなど、就職活動に当たって様々な課題を抱えている。
- 就職氷河期世代の方々に対しては、令和2年度より、政府における「就職氷河期世代支援プログラム」及び「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」の中で、支援を継続中である。

(注) 就職氷河期世代については、明確な定義はないものの、概ね1993（平成5）年から2004（平成16）年に学校卒業期を迎えた世代を指し、浪人・留年がない場合、2024（令和6）年4月時点で、大卒で概ね42～53歳、高卒で概ね38～49歳に至っている。

就職氷河期世代専門窓口の位置付け

- 厚生労働省としては、就職氷河期世代の方々の活躍に向けて支援していくため、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」（令和元年5月29日）において、「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」を取りまとめたほか、政府として「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2019」（令和元年6月21日閣議決定）に「就職氷河期世代支援プログラム」を盛り込み、同世代に対して3年間で集中的に支援に取り組むこととした。
- また、「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2022」（令和4年6月7日閣議決定）においては、2022年度までの3年間の集中取組期間に加え、2023年度からの2年間で「第二ステージ」と位置付けている。

就職氷河期世代支援プログラムにおける取組

＜相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援＞

○きめ細かな伴走支援型の就職相談体制の確立

- 支援対象者が相談窓口を利用する流れづくり
- ハローワークに専門窓口を設置、専門担当者のチーム制によるきめ細かな伴走型支援
- 地方自治体の無料職業紹介事業を活用したマッチングの仕組みを横展開

○受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立

- 仕事や子育て等を続けながら受講でき、正規雇用化に有効な資格取得等に資するプログラム、短期間での資格取得と職場実習等を組み合わせた「出口一体型」のプログラム、人手不足業種等の企業等のニーズを踏まえた実践的な人材育成プログラム等の整備
- 「出口一体型」のプログラムや民間ノウハウを活用した教育訓練・職場実習を職業訓練受講給付金の給付対象とし、受講を支援

○採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備

- 採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の推進
- 各種助成金の見直し等による企業のインセンティブ強化
- 採用企業や活躍する個人、農業分野などにおける中間就労の場の提供等を行う中間支援の好事例の横展開

★民間ノウハウの活用

- 就職相談、教育訓練・職場実習、採用・定着の全段階について、専門ノウハウを有する民間事業者に対し、成果連動型の業務委託を行い、ハローワーク等による取組と車の両輪で、必要な財源を確保し、取組を加速

＜個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援＞

○アウトリーチの展開

- 潜在的な対象者に丁寧な働きかけ、支援情報を手元に届け、本人・家族の状況に合わせた息の長い継続的な伴走支援を行うため、地域若者サポートステーションや生活困窮者相談支援機関のアウトリーチ機能の強化、関係機関の連携促進

○支援の輪の拡大

- 断らない相談支援など複合課題に対応できる包括支援や多様な地域活動の促進、ひきこもり経験者の参画やNPOの活用を通じた、当事者に寄り添った支援

※以上の施策に併せて、

- 地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策の積極的活用促進
- 官民協働スキームとして関係者で構成するプラットフォームを形成・活用し、就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成、一人ひとりにつながる戦略的な広報の展開・被用者保険（年金・医療）の適用拡大
- 速やかに、実効ある施策の実施に必要な体制を内閣官房に整備し、定期的に施策の進捗状況を確認し、加速する。

就職氷河期世代の就業等の動向（総務省「労働力調査」の特別集計）

- 正規雇用労働者については、2019年からの4年間で8万人増加した。
- 不本意の非正規雇用労働者については、2019年からの4年間で9万人減少した。

就職氷河期世代の中心層 (2023年時点の40～49歳) (単位：万人)	2019年	2023年	2019年 との差
正規雇用労働者	923	931	+ 8
非正規雇用労働者	378	379	+ 1
うち不本意非正規	46	37	－ 9
役員	52	65	+13
自営業主・家族従業者	101	105	+ 4
完全失業者	31	31	0
非労働力人口	210	180	－30
うち無業者	41	43	+ 2
その他	11	9	－ 2
合計（人口）	1705	1699	－ 6

（資料出所）総務省「労働力調査」より作成。

（注）就職氷河期世代の中心層とは2019年時点の36歳～45歳、2023年時点の40歳～49歳を指す。

就職氷河期世代の就職支援のためのハローワーク専門窓口設置 及び担当者制による支援

令和6年度当初予算額 20億円（19億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 就職氷河期世代の不安定就労者は、職務経歴を積めていない、就職活動の失敗により自分に自信が持てないなど、様々な課題を抱えている者が多い。
- こうした課題に対応するため、ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し就職から職場定着まで一貫して支援。

＜専門窓口数＞ 92か所

＜体制＞ 就労・生活支援アドバイザー：82人（主にキャリアコンサルティング、生活設計の相談、定着支援等を担当）
就職支援コーディネーター：142人（主に求人開拓、セミナー企画を担当）
職業相談員：144人（主に初回相談を担当）

＜支援対象者＞ 概ね35歳以上56歳以下であって正社員での就職を希望する求職者のうち、概ね直近1年間に正社員として雇用されておらず、直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者などのうち、ハローワークの就職支援を通じて正社員就職の実現が期待される者



2 事業の概要・スキーム・実施主体等



就職氷河期世代専門窓口の体制

- 事業予算の執行率について、直近では9割前後で推移している。
- 令和6年度においては、就労・生活支援アドバイザー82名（主にキャリアコンサルティング、生活設計の相談、定着支援等を担当）、就職支援コーディネーター142名（主に求人開拓、セミナー企画を担当）、職業相談員144名（主に初回相談を担当）が配置されている。

事業の予算額・執行額

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
当初予算（百万円）	1,490	1,660	1,790	1,899	1,970
補正予算（百万円）	53	－	－	－	－
執行額（百万円）	1,227	1,445	1,585	1,740	
執行率（％）	80	87	89	92	

（注）令和5年度の執行額及び執行率については、暫定値である。

就職氷河期世代専門窓口の設置数・人員

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
専門窓口数（箇所）	79	92	92	92	92
就労・生活支援アドバイザー数（人）	69	82	82	82	82
就職支援コーディネーター数（人）	69	82	112	142	142
職業相談員数（人）	118	144	144	144	144

（注）専門窓口数、就労・生活支援アドバイザー数、就職支援コーディネーター数、職業相談員数はいずれも、各年度4月1日時点の数である。

支援対象者に対する就職支援の状況

- ・ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率について、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響等により目標を下回ったが、令和3年度以降は目標を上回る結果となっており、令和5年度の割合は62.3%である。
- ・ ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数について、令和2年度以降、いずれも目標を上回る結果となっており、令和5年度の件数は126,444件である。

就職氷河期世代専門窓口におけるチーム支援対象者の正社員就職率

正社員就職率（%）	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
目標	60.0	40.0	54.8	60.4	62.3
実績	22.6	48.6	59.4	62.3	

（注1）令和2年度から令和4年度については35歳～55歳、令和5年度については35歳～56歳の就職件数である。
（注2）「行政事業レビュー」及び雇用保険二事業に関する懇談会における評価においては、本指標について上記の目標値を設定している。

（参考）チーム支援対象者正社員就職件数・チーム支援対象者数・チーム支援対象者の相談件数

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
チーム支援対象者正社員就職件数（件）	2,920	7,069	8,799	10,145
チーム支援対象者数（人）	12,948	14,538	14,804	16,288
チーム支援対象者の相談件数（件）	52,792	88,460	120,467	121,210

（注）令和2年度実績は各労働局からの報告に基づく相談件数、令和3年度以降の実績はシステムから取得したデータに基づく相談件数である。

ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数

正社員就職件数（件）	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
目標	82,452	84,571	109,373	115,970	118,926
実績	91,982	112,543	119,294	126,444	

（注）「就職氷河期世代支援に関する行動計画」、労働政策審議会職業安定分科会における評価及び「ハローワーク総合評価」においては、本指標について上記の目標値を設定している。

（参考）有効求人倍率の推移

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
有効求人倍率（倍）	1.10	1.16	1.31	1.29

就職氷河期世代限定・歓迎求人の状況（令和5年度）

- ・ 就職氷河期世代限定・歓迎求人の総数は、年々増加している。
- ・ 就職氷河期世代限定・歓迎求人について、事務職を希望する求職者が多い一方で、事務職求人数は多くない。
- ・ 職業別の就職者数の構成比は事務職が最大となっており、ニーズに沿った就職を実現できている。

就職氷河期世代限定・歓迎求人数

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
限定求人（人）	8,874	15,137	15,210	13,198
歓迎求人（人）	51,267	151,710	215,043	232,992
合計（人）	60,141	166,847	230,253	246,190

職業別求人数

- 就職氷河期世代限定・歓迎求人の職業別内訳（上位3職種）は以下のとおり。

上位3職種構成比（令和5年度）

サービス職業従事者	55,658人 (22.6%)
輸送・機械運転従事者	37,456人 (15.2%)
生産工程従事者	30,222人 (12.3%)
(参考) 事務従事者	13,491人 (5.5%)

職業別希望者数

- ハローワークにおける正社員での就職を希望する就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の求職者の希望職種（上位3職種）は以下のとおり。

上位3職種構成比（令和5年度）

事務従事者	172,535人 (31.6%)
専門的・技術的職業従事者	84,407人 (15.5%)
分類不能の職業	67,948人 (12.4%)

職業別就職件数

- ハローワークの職業紹介で正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数の職種別内訳（上位3職種）は以下のとおり。

上位3職種構成比（令和5年度）

事務従事者	30,550件 (24.2%)
生産工程従事者	20,620件 (16.3%)
専門的・技術的職業従事者	18,841件 (14.9%)

(注) 限定・歓迎求人を含むハローワークに公開された求人に採用された件数。

職場定着支援の状況

- 令和4年度に就職した者の定着状況について、就職から1か月後の定着率が86.5%、3ヶ月後の定着率が75.6%、6ヶ月後の定着率が66.4%となっている。

就職後の定着状況

	支援対象者数（人）	就職した日から1ヶ月後の状況		就職した日から3ヶ月後の状況		就職した日から6ヶ月後の状況	
		在職者数（人）	定着率（%）	在職者数（人）	定着率（%）	在職者数（人）	定着率（%）
令和2年度	2,564	2,125	82.9	1,837	71.6	1,533	59.8
令和3年度	4,630	3,901	84.3	3,402	73.5	3,018	65.2
令和4年度	5,610	4,851	86.5	4,243	75.6	3,727	66.4

就職氷河期専門窓口における支援事例①

20年以上続けたフリーターから3社に内定、
諦めずにチャレンジしたことで希望職に就職
(42歳 男性)

ご本人の
状況

大学中退後、20年以上新聞配達員としてアルバイト勤務・待遇の悪化などから、転職を決意。
求人サイト経由で数十社に応募するもすべて不採用。
前職では、臨機応変に対応できず苦労した経験から、正社員求人へ応募することに不安を感じていた。

氷河期窓口での
支援のポイント

家にこもらず根気強く来所を促し、以下1～5を日課とした。
1：一緒に求人選び
2：志望動機を語る練習
3：応募書類作成
4：応募
5：面接の振り返り・これまでの経緯や思いを伝える自己PR書と一緒に作成。

支援結果

支援後半は次々と3社内定が決まり、東証一部上場企業のグループ企業に事務職で採用された。

支援後の
ご本人の様子

はじめは声も小さく手が震えていたが、徐々に自信がつき、視線を合わせて明るく話すことができるようになった。
就職後は、次の目標に向けて活き活きとチャレンジしている様子。

職場見学を経て仕事理解が深まり内定、
未経験から正社員就職へ
(40歳 女性)

ご本人の
状況

高校卒業後、準社員や臨時職員として勤務。
前職では、臨機応変に対応できず苦労した経験から、正社員求人へ応募することに不安を感じていた。

氷河期窓口での
支援のポイント

正社員として働いたことがなく不安があったため、まずは不安を払拭し、自信を持ってもらうために以下のようなアドバイスをを行った。
1：職務経歴を振り返り、自身の強みや能力を整理。
2：本人の仕事への真面目な姿勢等を承認し、自信が増すよう支援。
障害者福祉施設の正社員の求人に好印象を持つが、応募に踏み切れない状態でいたため、職場見学を実施し職場の雰囲気や仕事内容を体感してもらった。

支援結果

企業からも意欲や適性が評価され、未経験で正社員就職。

支援後の
ご本人の様子

労働市場に対する理解が深まるにつれて、「希望する仕事に就いた後に、自分がどうなりたいか」といった将来の姿をイメージできるようになっていた。
将来の姿に希望を持てるようになったら、自分に合う会社が見つかった。

就職氷河期専門窓口における支援事例②

地域若者サポートステーションからの誘導を経て来所、
未経験から介護職に就職
(43歳 男性)

ご本人の
状況

日雇いで働きネットカフェに寝泊まりしていたが、体調不良で
救急搬送されたことがきっかけで実家に帰り、親の勧めでサボス
テに通い始めた。
自分は何も出来ることがないので人手不足分野である介護職に
チャレンジしたいと考え始め、無資格・未経験でも働くことがで
きる職場を紹介して欲しいとハローワークに来所。

氷河期窓口での
支援のポイント

求人提案の際に、本人が不安に思う点（見学の可否、夜勤の有
無等）をハローワークから確認した。興味のある事業所には見学
を依頼しつつ、応募した際には、面接対策を通じて不安に思う点
の解消に努めた。

支援結果

採用になったのは正社員求人だったが、無資格・未経験で仕事
ができるか不安があったことから、最初は契約社員として働きた
いと面接で伝え、会社も了承し採用となった。

支援後の
ご本人の様子

人手不足の介護職で求人票に無資格未経験可とあっても不採用
が続き、就職活動に後ろ向きになった時期もあったが、応募はし
なくても必ず次の相談予約を取るようにし、励ましながら上記の
取組を継続した結果、就職に繋がった。

成功体験を引き出し就職活動を支援、
不安定就労から正社員就職へ
(50歳 男性)

ご本人の
状況

倉庫作業、引越し作業、金融業務などでのアルバイト勤務のほ
か、契約社員として不動産営業等を経験。
直近5年間は正社員経験なく、転職回数は15回程度。面接で
は必ず転職活動の多さとその退職理由を聞かれることが多く、そ
の段階で面接中でも採用されることを諦めてしまう。根気がなく
飽きっぽい性格。

氷河期窓口での
支援のポイント

どのような条件、状況であれば長期就労できそうかを本人に確
認しつつ、転職回数多さについて説明できるよう面接対策を行
い、人柄が認められれば採用の可能性が高い即面接求人への応募
を提案。即面接求人の多い「氷河期世代歓迎求人」の中で、「市
場内物流スタッフ」への応募を前向きに検討していたため、見学
を依頼。

支援結果

見学の結果、セリの前にマグロを並べるなど体力が必要である
仕事であるとなり、尻込みしていたものの、社長にまじめな性
格を気に入られ、まずは1年頑張ることとし入社を決意した。

支援後の
ご本人の様子

長期間勤務した経験がなく、前職の不動産業界では上司から怒
られることも多く成功体験が乏しいことから自己肯定感が低かつ
たが、過去の経歴と一緒に振り返りながら、不動産売買の営業職
では断られても訪問を重ねた結果、大きな契約が取れ一所懸命や
れば周りが認めてくれるという成功体験を思い出し、その後は就
職活動を前向きに取り組めるようになった。

論点と見直しの方向性

論点

- 当事業については、令和2年度から令和5年度までの4年間に於いて一定の成果を上げている一方、事業開始から数年が経過し、就職氷河期世代の年齢層も上がってきている中で、今後の支援手法や体制について、より効果的なあり方を検証する必要がある。

見直しの方向性

- 今後、さらに潜在的な支援対象者に対しても働きかけを行いつつ、個々人の状況に合わせて、相談から就職、定着まで切れ目のない支援を行うため、ハローワークから関係機関へのアウトリーチなど、関係機関との連携をより一層強めて行く必要がある。
- また、当事業は一定の成果を上げている一方、就職氷河期世代の年齢層も上がってきている中で、当事業においてこれまで蓄積されたノウハウも生かしながら、今後、事業を発展的に展開できないか、検討していく必要がある。

<参考資料> 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「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」) (抜粋)

I. 背景・趣旨

- 平成18年以降のフリーター・ニート等を対象とした再チャレンジ施策や、経済環境の変化等により、就職氷河期世代に概ね該当する現時点で35歳～44歳の層の就業状況は、10年前(当時25歳～34歳)と比べ、フリーター等の数は約36万人の減少、無業者数は概ね横ばいとなっている。(他の世代と同水準)
- 一方、引き続き不安定な就労、無業の状態にある方も一定数おり、そのような方については、
 - ・学卒時に不安定な就労、無業に移行したことや、就職できても本来の希望業種・企業以外での就職を余儀なくされたことによる早期離転職等により、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていない。
 - ・また、加齢(特に35歳以降)に伴い企業側の人事・採用慣行等により、安定した職業に転職する機会が制約されやすい。
 - ・不安定な就労状態にあるため、収入が低く、将来にわたる生活基盤やセーフティネットが脆弱。といった課題を抱えられていると考えられる。
- 就職氷河期世代は、その就職期が、たまたまバブル崩壊後の厳しい経済状況にあったが故に、個々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、政府としてその活躍に向けて支援していく必要がある。

II. 就職氷河期世代の活躍促進に向けた取組

- 上記のような現状認識を踏まえ、政府として就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための3年間の集中プログラムをこの夏までにとりまとめることとしているが、厚生労働省としては、以下のような施策を実施することにより、就職・正社員化の実現、多様な社会参加の実現につなげる。主要事項は次のとおり。

【安定就職に向けた支援プログラム(不安定な就労状態にある方などの活用を想定)】

【(2) 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【新規】】

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、専門担当者によるチームを結成し、求職者とともに個別の支援計画を作成、同計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

<参考資料> 経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2019 （令和元年6月21日閣議決定）（抜粋）

就職氷河期世代支援プログラム

基本認識

- いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。
- 全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる環境整備を進める中で、これら就職氷河期世代への本格的支援プログラムを政府を挙げて、また民間ノウハウを最大限活用して進めることとした。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、年齢の上昇等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む。
- 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。
- 社会との新たなつながりを作り、本人に合った形での社会参加も支援するため、社会参加支援が先進的な地域の取組の横展開を図っていく。個々人の状況によっては、息の長い継続的な支援を行う必要があることに留意しながら、まずは、本プログラムの期間内に、各都道府県等において、支援対象者が存在する基礎自治体の協力を得て、対象者の実態やニーズを明らかにし、その結果に基づき必要な人に支援が届く体制を構築することを目指す。

施策の方向性

（i）相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援

○きめ細かな伴走支援型の就職相談体制の確立

SNS、政府広報、民間ノウハウ等も活用し、本プログラムによる新たな支援策の周知徹底を図り、できるだけ多くの支援対象者が相談窓口を利用する流れをつくる。

ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練の助言、求人開拓等の各専門担当者のチーム制によるきめ細かな伴走型支援を実施するとともに、専門ノウハウを有する民間事業者による対応、大学などのリカレント教育の場を活用した就職相談の機会を提供する。

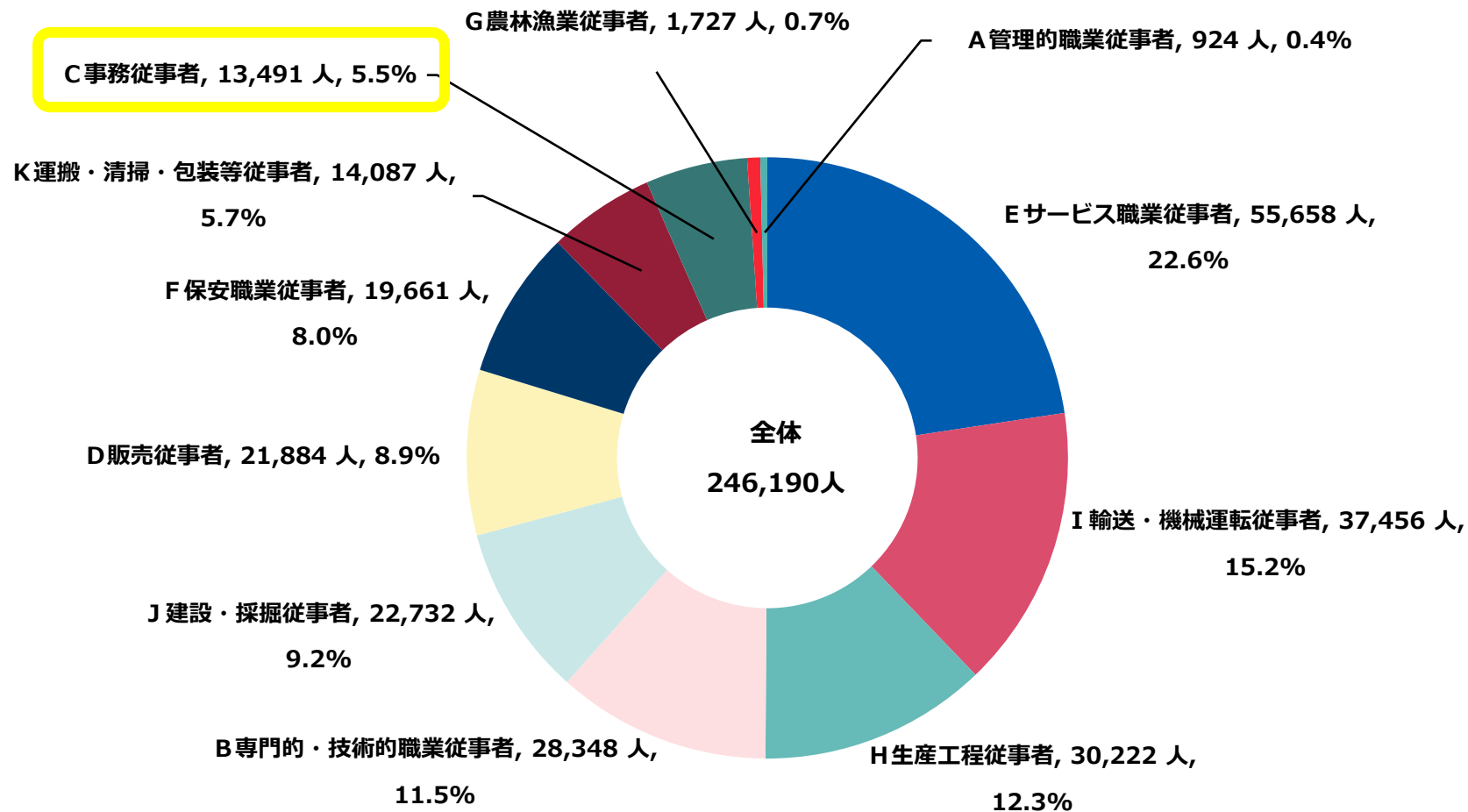
地方自治体の無料職業紹介事業を活用したきめ細かなマッチングの仕組みを横展開する。

<参考資料> 経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2022 （令和4年6月7日閣議決定）（抜粋）

就職氷河期世代支援

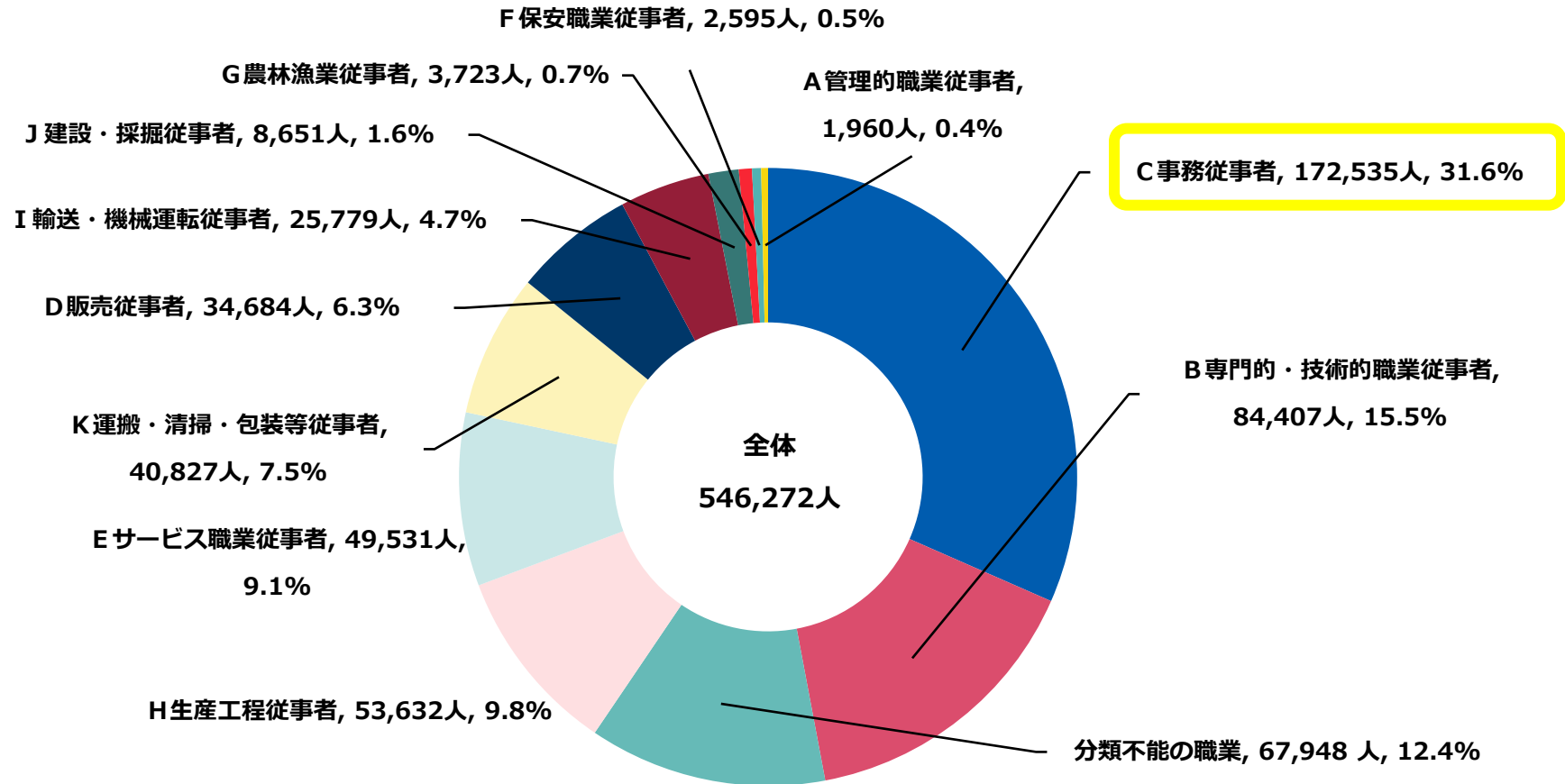
- 就職氷河期世代の就労や社会参加への支援について、今年度までの3年間の集中取組期間に加え、2023年度からの2年間で「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる。公務員等での採用を推進し、地方自治体の取組も後押ししながら、相談、教育訓練から就職、定着までの切れ目のない支援を行い、民間企業での採用等を促すとともに、個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援に取り組む。第二ステージを含めた取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規の雇用者について30万人増やすことを目指す。

<参考資料> 就職氷河期世代限定・歓迎求人の職業別内訳 (全職種、令和5年度)



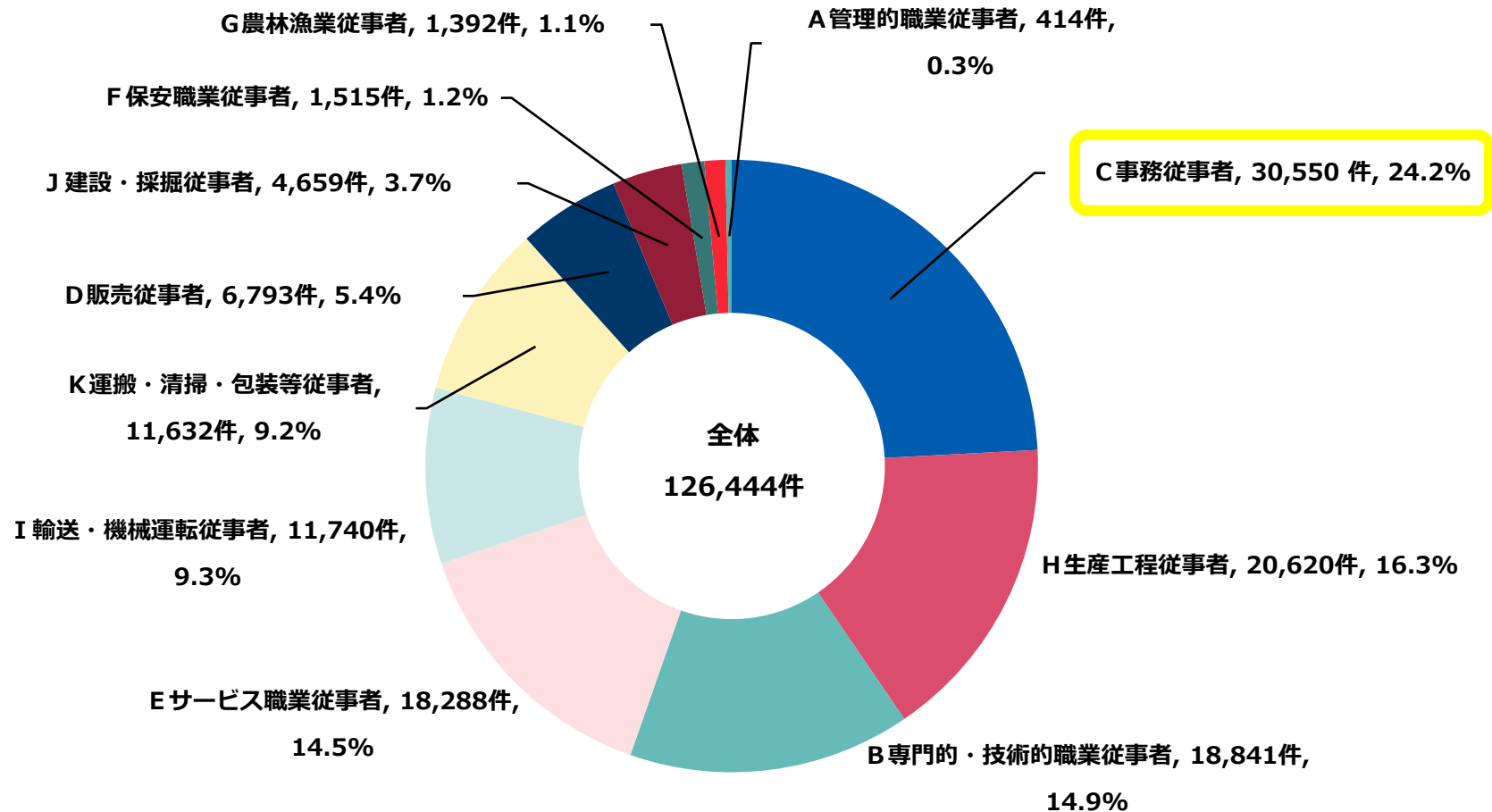
(注) 平成21年12月改定「日本標準職業分類」に基づく区分。

<参考資料> ハローワークにおける正社員での就職を希望する就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の求職者の希望職種（全職種、令和5年度）



（注）平成21年12月改定「日本標準職業分類」に基づく区分。

<参考資料> ハローワークの職業紹介で正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数の職種別内訳（全職種、令和5年度）



（注1）平成21年12月改定「日本標準職業分類」に基づく区分。

（注2）限定・歓迎求人を含むハローワークに公開された求人に採用された件数。