

16 就職氷河期世代の活躍支援に向けた提言

人口減少や少子高齢化の急速な進展は、我が国にとって、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なく、全ての人々が活躍できる社会を築いていく必要があります。

とりわけ、バブル経済崩壊後の景気低迷期である1993～2004年頃に学卒期を迎えた、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、約1,700万人のうち、正規雇用を希望しながらも非正規雇用や派遣などの不本意な雇用形態にある方、就職を希望しながらも長期間無就業状態にある方、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。

そうした中で、令和元年6月21日に閣議決定された「骨太の方針」では、「就職氷河期世代支援プログラム（以下：「支援プログラム」）」として、3年間の集中的な取組が明記され、同年12月23日には、支援プログラムに基づく個別の取組について、具体的に明らかにすると同時に施策の成果目標を定め、地方自治体や関係支援団体等、施策の推進に当たり協力を求める関係者との認識の共有を図りつつ、今後の進捗状況を確認していくための基礎となる「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019（以下：「行動計画」）」が策定されたところです。

今般、新型コロナウイルス感染症の影響により、我が国の景気は急速に悪化しており、極めて厳しい状況にあります。さらに新型コロナウイルス感染症による経済活動の低迷が長期化することになれば、就職氷河期世代の就職・正社員化がより難しくなることが懸念されます。

このような厳しい状況下において、「支援プログラム」や「行動計画」に基づく取組が、地域社会の声を反映した真に実効性のある施策となるためには、国と地方がそれぞれの立場で一層責任を果たしていく必要があります。

全国知事会では、次の事項について、国が責任を持って取り組むことを強く要請いたします。

1 就職氷河期世代の活躍を促進する仕組みづくりや気運の醸成

- 国の責任において、非正規雇用労働者等の支援対象者の実態把握を目的とした全国調査を実施するとともに、調査結果については、速やかに都道府県と情報共有すること。
- 就職氷河期世代を支援するに当たり、支援施策を用意しても、その情報が支援対象者に届かず、利用されない実態があることから、国において、全国レベルで情報発信し、就職氷河期世代の方一人ひとりに支援施策の情報が届くよう、周知広報に努めること。また、効果的な周知媒体や手法を検討し、地方自治体と共有すること。
- 就職氷河期世代を対象とした国家公務員試験受験者等に、引き続きあらゆる機会を捉えて、地方自治体の支援施策を周知すること。
- 大学卒業時までには教員免許を取得したものの、長年、教職に就いていないために教員免許が未更新（休眠状態）である就職氷河期世代の教職への就労を支援するためのプログラムについて、全国各地から受講しやすいものとし、教員免許更新講習の受講者の負担を軽減するとともに、教員免許更新制の見直しを図ること。
- 就職氷河期世代の現状について、経済団体等を通じ、企業の理解促進を図るとともに、就職氷河期世代に対する積極的な採用活動や正規雇用化への協力を一層強力に呼びかけること。
- 就職氷河期世代の活躍支援にあたっては、対象者それぞれが抱える個々人の状況に寄り添い、きめ細かく、かつ3年間に限定せず支援を継続すること。
- 「支援プログラム」及び「行動計画」に基づく地方自治体の取組について、「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」などにより必要な財源措置を講ずること。また、「行動計画」に位置付けられている、新規就業者を確保・育成する業種に介護分野を追加すること。
- 「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」については、地方における円滑な予算編成や事業執行が行えるよう、地方の実情に応じた制度の運用を図ること。

2 非正規雇用労働者や無就業者への支援

(1) 就業支援

- 厚生労働省が平成 28 年 1 月に策定し、現在計画期間中の「正社員転換・待遇改善実現プラン」の取組を強力に推進することにより、非正規雇用労働者の正規雇用への転換の意欲を高めるとともに、計画に定める目標を着実に達成すること。
- 正社員雇用を後押しする各種助成金制度については、企業の制度活用に向けたインセンティブを強化する必要があることから、真に実効性のある制度となるよう、既存制度の拡充・要件緩和はもとより、新たな制度の創設も含め不断の見直しを図ること。また、利用が低調な助成金については、執行状況等を踏まえた的確な原因分析を行うとともに、その分析結果を踏まえて制度の見直しを行うこと。
- 雇い入れ時における一時的な助成制度だけでなく、正社員雇用に伴う社会保険料の負担増に対する軽減措置や、同僚との良好な関係性構築に資するメンター※¹の育成、ピアサポーター※²の配置といった雇用環境の整備など、企業等に対する恒常的な負担軽減策についても、その導入を検討すること。
- 若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）における取組の強化にあたり、引き続き必要な財源を確保すること。
- 地域若者サポートステーションについては、受託する団体において安定的かつ継続的な支援体制を確保するため、更なる財源措置を講ずることに加え、複数年度に跨がる委託契約を可能とすること。併せて、ハローワークとの連携施策を加速すること。
- 就職氷河期世代の不安定就労者一人ひとりが抱えている課題・状況等に対応する専門窓口を全てのハローワークに設置すること。
- 地方版ハローワークにおいても、国のハローワークが行う就職氷河期世代の就業支援と同等の取組が行えるよう、引き続き地方自治体と十分な連携を図ること。

※1 メンター：上司とは別に、日々の業務の指導や精神的なサポートをする先輩社員

※2 ピアサポーター：同じ問題や悩みを抱えた人々が助け合う活動における先導者

- 新型コロナウイルス感染症の影響により就職氷河期世代の非正規雇用労働者等の解雇や雇止めといった雇用環境の悪化が懸念されることから、雇用維持に取り組む事業主に対する支援について、雇用調整助成金等の助成制度の一層の充実を図るとともに、地方自治体の取組に対する十分な財政措置を講ずること。
- 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用環境の悪化により、都道府県労働局の業務が逼迫する中においても、就職氷河期世代に特化した求人や職場体験・実習先の開拓などに、引き続き必要な人員を適切に配置すること。

(2) 職業訓練・リカレント教育

- さまざまな問題から長期間離職状態にあった方等に、雇成型訓練など、地域ニーズに応じた、自立に向けた基礎的な就労支援を行う民間支援団体へ運営費等を補助する制度を創設すること。
- 無業状態にある方なども含め、社会人の多様で高度な学習ニーズに対応し、体系的かつ継続的なリカレント教育の機会の整備・充実を図ること。特に、就業につながるプログラムを早期に開発し、モデルケースとして実施することなど、国において取組を加速すること。
- 長期高度人材育成コースをはじめとした、不安定就労者等に対して有効な職業訓練について、具体的に周知を図るとともに、より広範な実施機関、職種で実施できるよう要件を緩和すること。また、資格を取得していながらそれを生かした職に就いていない者を対象とした職業訓練のメニューを拡充すること。
- 求職者が支援を受けやすい環境を整えるため、支援期間中における日当の支給の要件緩和等を講ずるとともに、地方自治体における同様の取組についても引き続き財源措置を講ずること。
- 大学等高等教育機関、産業界及び国民に対して、リカレント教育の必要性を一層周知すること。

(3) 職場への定着支援

- 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、就業後の定着支援について、個々人の状況に合わせた息の長い継続的な支援を行うこと。
- 厚生労働省が平成 28 年 1 月に策定し、現在計画期間中の「正社員転換・待遇改善実現プラン」の取組を強力に推進することにより、非正規雇用労働者の正規雇用への転換の意欲を高めるとともに、計画に定める目標を着実に達成すること。【再掲】

3 ひきこもりや生活困窮者への支援

(1) ひきこもりへの支援

- 「ひきこもり対策推進事業」について、民間支援団体が実施する事業への助成、専門人材の確保や地方自治体独自のメニューの実施など、地方自治体における施策の自由度を高めるため、現状の国庫補助金から交付金制度へ移行するとともに、十分な交付額を確保すること。

(2) 生活困窮者への支援

- 個々の地方自治体の財政状況に左右されることなく就労準備支援事業を都道府県内全域で必ず実施できるよう、全額国庫負担の導入をはじめとした国庫補助率の見直しを行うこと。
また、自立相談支援機関の機能強化のため、アウトリーチ支援員の配置について国庫基準額の引き上げを行うこと。