

就職氷河期世代の活躍支援に向けた提言（案）

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、全ての人々が、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」として、3年間の集中的な取組が明記されたところです。

この「就職氷河期世代支援プログラム」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。
- 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、教員免許更新講習の受講の負担を軽減するなど、教員免許更新制の見直しを図るとともに、負担軽減に伴い必要な財源措置を講ずること。
- 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、かつ継続的な支援を可能とする体制を構築すること。
- 「就職氷河期世代支援プログラム」に基づく地方自治体の取組について、必要な財源措置を講ずること。

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」の取組を強力的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、必要な財源措置を講ずること。
- 地域若者サポートステーションについては、就職氷河期世代の方々がもれなく支援を受けられるよう支援対象年齢を引き上げるとともに、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、障害者就業・生活支援センターやハローワークとの連携施策を充実させること。
- 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、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

（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し、対象年齢も引き上げること。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などの取組を講じるとともに、地方自治体における同様の取組についても財源措置を講じること。
- 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」の取組を強力的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実施するため、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。

〈現行国庫補助率〉	
・ 就労準備支援事業	補助率 2/3

令和元年 8 月〇〇日

全国知事会 就職氷河期世代の活躍支援プロジェクトチーム・リーダー
愛知県知事 大村 秀章