

就職氷河期世代支援の推進に向けた 全国プラットフォーム（第6回） 議事録

（開催要領）

1. 開催日時：令和6年12月25日（水）16:00～17:00

2. 場所：テレビ会議システムと中央合同庁舎8号館818会議室の併用開催

3. 出席者：

議長	三原 じゅん子	共生社会担当大臣兼内閣府特命担当大臣（共生・共助）
副議長	安藤 たかお	厚生労働大臣政務官（代理出席）
構成員	古川 直季	総務大臣政務官（代理出席）
	土田 慎	財務大臣政務官（代理出席）
	武部 新	文部科学副大臣（代理出席）
	山本 佐知子	農林水産大臣政務官（代理出席）
	加藤 明良	経済産業大臣政務官（代理出席）
	高橋 克法	国土交通副大臣（代理出席）
	伊東 香織	岡山県倉敷市長
	大村 秀章	愛知県知事
	工藤 啓	認定特定非営利活動法人育て上げネット理事長
	玄田 有史	東京大学社会科学研究所教授
	伊藤 仁	日本商工会議所専務理事（代理出席）
	関水 徹平	明治学院大学社会学部准教授
	藤原 清明	日本経済団体連合会専務理事（代理出席）
	林 恭子	一般社団法人ひきこもりUX会議代表理事
	藤岡 清人	特定非営利活動法人KHJ全国ひきこもり家族会 連合会理事長
	堀 有喜衣	独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員
	宮脇 正道	鳥取県湯梨浜町長
	森 洋	全国中小企業団体中央会会長
	清水 秀行	日本労働組合総連合会事務局長（代理出席）
（陪席）	友納 理緒	内閣府大臣政務官

(議事次第)

1. 開会

2. 議事

(1) 就職氷河期世代支援施策の実施状況と支援の今後の方向性について

3. 閉会

(配付資料)

資料 1 就職氷河期世代の就業等の動向と支援の今後の方向性について
(内閣官房提出資料)

資料 2 堀有喜衣議員 提出資料

資料 3 関水徹平議員 提出資料

資料 4 大村秀章議員 提出資料

資料 5 伊東香織議員 提出資料

資料 6 宮脇正道議員 提出資料

資料 7 工藤啓議員 提出資料

資料 8 林恭子議員 提出資料

資料 9 小林健議員 提出資料

資料 10 森洋議員 提出資料

資料 11 芳野友子議員 提出資料

参考資料 1 就職氷河期世代支援策の実績と P D C A サイクルの取組状況について

参考資料 2 就職氷河期世代の就業等の実態や意識に関する調査 (概要)

○廣瀬次長 それでは、ただいまから、第 6 回「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」を開催いたします。

本日は、御多忙のところ、御参加いただきありがとうございます。内閣官房就職氷河期世代支援推進室次長の廣瀬と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思います。

まずは議長である三原大臣から御挨拶をお願いいたします。

○三原共生社会担当大臣兼内閣府特命担当大臣(共生・共助) 本日は、御多用のところ、お集まりいただきましてありがとうございます。共生社会担当大臣の三原じゅん子でございます。

いわゆる就職氷河期世代の方の中には、希望する就職ができず、不本意ながら非正規雇用で働いている方や、社会参加が困難な状態にある方など、様々な課題に直面している方々がいらっしゃいます。こうした状況を踏まえ、政府として、2019年から就職氷河期世代支援プログラムに基づき、就職氷河期世代の正規雇用者の増加や処遇改善に向けて様々な取

組を行ってまいりました。

例えば、ハローワークに就職氷河期世代専門窓口を設置し、約52万人が正社員就職をしたほか、非正規雇用労働者を正社員化した企業への助成金により、約13万人が正規雇用等に転換しています。また、就職氷河期世代支援に取り組む地方自治体を後押しする交付金におきまして、地域における実態やリ・スキリング等の支援ニーズの把握、企業説明会の開催やマッチング等の支援を実施してまいりました。このほか、国家公務員・地方公務員・独法等の職員について、約2万1千人の就職氷河期世代の採用を行いました。

こうした取組の結果、2019年からの4年間で正規雇用は8万人の増、役員は13万人増となり、21万人の処遇改善となっております。また、不本意非正規雇用労働者は8万人減、非労働力人口は30万人減となりました。

来年度以降も、就職氷河期世代を含む中高年層について、社会参加やリ・スキリングを含めた就労・活躍に向けた支援を継続、充実してまいります。具体的には、これまでのリ・スキリング等の支援の成果を踏まえ、就職氷河期世代と共通の課題を抱える幅広い世代への支援の中で、対象となる方にとっての選択肢を拡大し、政策効果を一層高めてまいります。

本日は、就職氷河期世代の就業などの動向、今後取り組むべき課題や対応などについて、御出席の皆様から忌憚のない御意見を頂戴できれば幸いです。本日の議論が実り多いものとなることを期待申し上げ、私からの御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

続きまして、福岡厚生労働大臣の代理として、安藤厚生労働大臣政務官、よろしくお願い申し上げます。

○安藤厚生労働大臣政務官 厚労省としても、いわゆる就職氷河期世代の方々の対応は、我が国の将来に関わる重要な課題と認識しております。厚生労働省としても、就職氷河期世代の就労や社会参加の支援に取り組んでまいりました。

具体的には3つあります。

1つ目は、ハローワークの専門窓口において、担当者制によるきめ細かな就職支援や、リ・スキリング等の職業訓練のアドバイスを実施してきたほか、2つ目として、就職氷河期世代を含めて、非正規雇用労働者のキャリアアップや、新たな採用を行った企業への助成を行ってまいりました。3つ目としましては、ひきこもり状態にある方への支援については、行政における相談窓口の設置や、居場所づくりのネットワークづくりを推進してまいりました。

これらのことにおいて、大きな成果を上げてきたと思っております。

今後は、従来取組の成果も踏まえつつ、共通の課題を抱える幅広い世代への支援の中で、支援対象者にとっての選択肢を拡大して、政策効果を一層高めていく観点から、就職氷河期世代を含む中高年層について、就労、そして、活躍に向けた支援を継続して、そし

て、また充実させ、一人でも多くの方々の安定した生活ができるよう、全力で取り組んでまいりたいと思います。どうかよろしくお願い申し上げます。

○廣瀬次長 安藤政務官、どうもありがとうございました。

続きまして、私から、政府提出の資料について御説明をさせていただきます。

資料1を御覧ください。

1枚おめくりいただきまして、1ページ目、2019年から4年間で正規雇用は8万人の増加、役員は13万人の増加、合計21万人の処遇改善となつてございます。また、不本意な非正規雇用労働者は9万人減、非労働力人口は30万人減となっております。また、就職氷河期世代の正社員比率は、年齢上昇に伴って改善し、他世代と遜色ない水準に達してございます。

続きまして、2ページを御覧ください。これまで実施してきた支援策について、主な実績をお示ししております。

こちらは、先ほど三原大臣、それから、安藤政務官から御紹介いただいたところでございまして、このようになってございます。支援のための施策は、一定の成果を上げているものと考えております。

続きまして、3ページを御覧ください。こうした取組の状況を踏まえまして、令和6年の骨太方針、直近の経済対策では、今後の方向性について3ページの上のような記載がございまして、こうした方針に沿って、来年度以降は、就職氷河期世代を含む中高年層について、社会参加やり・スキリングを含めた就労・活躍に向けた支援を継続・充実してまいります。

現在の「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」につきましては、新設する「社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金」に統合いたしまして、就職氷河期世代の方向けの支援メニューを引き継ぎまして、また、その内容を一部充実してまいります。これによりまして、共通の課題を抱える幅広い世代への支援の中で、対象者にとっての選択肢を拡大し、政策効果を一層高めてまいります。

例えば、企業説明会などにおきまして、就職氷河期世代を含む中高年層に間口を広げて開催いたしますと、参加企業も増加いたしますし、結果として就職氷河期世代の方、御本人にとっても選択肢が増えるといった効果が考えられると思っております。

また、来年度以降、司令塔として内閣府に就職氷河期世代等支援推進室（仮称）を新設いたしまして、引き続き各種施策の取りまとめ等を実施してまいります。交付金事務については、内閣府の孤独・孤立対策推進室にて実施いたしまして、あわせて、内閣府として一体的に事業を遂行してまいります。

このほか、資料の一番最後についてございますが、参考資料1といたしまして、これまでの就職氷河期世代支援策の実績やPDCAサイクルの取組状況についてお示ししたものの、それから参考資料2としまして、内閣府において実施した就職氷河期世代の支援施策に関するニーズ等の結果を取りまとめております。

政府の説明は以上でございます。

それでは、有識者の先生方、各団体の皆様からそれぞれお一人2～3分で、就職氷河期世代の支援に関する取組状況や御意見等につきまして御発言をいただきたいと思います。まずは有識者の先生方からお願いしたいと思います。

玄田議員、お願いいたします。

○玄田議員 玄田でございます。

就職氷河期世代支援プログラムでは、当初、3年間で正規雇用者30万人の純増が目標として掲げられていたかと思います。途中、新型コロナウイルス感染拡大などもあり、支援期間の2年延長もありましたが、御説明にもあったとおり、役員を含む正規雇用者の21万人増、本意の非正規・自営などの14万人増と、労働市場の需給改善の追い風も受け、政策目標はおおむね達成されたと評価してよいように考えています。

さらに、世代全体に占める正規雇用者や就業者の割合で見ても、就職氷河期世代が、以前の世代に比べて、男性ではほぼ同等、女性では改善する方向で推移しています。これらの動向は、今後も支援推進室などで観察を続けていただければと思います。

一方、近年話題となっております実質賃金については、就職氷河期世代では、以前の世代よりも苦しい状況が続いております。社会的に孤立した就職氷河期世代の無業者も少なからず存在しており、いわゆる8050問題の懸念もいまだ解消には至っていないと感じています。今後の方向性として、就職氷河期世代を含む中高年層について、社会参加やり・スキリングなどの支援を継続することは大いに賛成いたしますし、あわせて、就職氷河期世代の人々が60代、さらには70代に達した際にも、安心して働き続けられる環境づくりに向けた一層の検討を関係の皆様にはお願いしたく存じます。

私からは以上となります。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

次に、堀議員、お願いいたします。

○堀議員 ありがとうございます。

私からは、2023年夏に実施したインタビュー調査に基づき、新たな論点を提供させていただきます。

氷河期世代と言えば、一貫して非正社員というイメージも強いですが、今回の対象者の方々には、複数社の正社員経験がある場合が多く、正社員、非正社員、無業や失業状態を行きつ戻りつするヨーヨー型キャリアが多く見られました。ヨーヨー型キャリアが広く見られる点が、ほかの世代とは異なる氷河期世代の特徴と言えるかと思います。

さて、集中期間に行われた氷河期世代支援は、一時点の正社員化という点では一定の効果を上げてきましたが、次のような論点も見えてきました。

第一に、正社員率は上昇していますが、ヨーヨー型キャリアに見られるように、一旦正社員転換しても、その後に安定するとは限りません。その点では、現在の正社員率の高さも割り引いて考える必要があるかもしれません。正社員化の後のフォローも含んだ定着支

援や、当事者の希望によっては、一般の職場とは異なるじっくり働ける場の創出も選択肢の一つです。

第2に、自尊心の回復の場の拡充です。

今回の氷河期支援を担ったハローワーク、地域若者サポートステーションとも、社会とのつながりを当事者に感じさせる契機となっており、落ち込みがちな気持ちを支援者や当事者同士の交流によって前に向けさせる役割を果たしていました。職業訓練や職業資格は、すぐに就職につながらなくても、氷河期世代の自信を回復する側面を持っており、正社員への就職率だけではない支援の評価も重要です。

さらに、就労が不安定であるため、社会とのつながりを失いやすいことから、孤独・孤立対策の観点からの支援も欠かせません。特に、単身高齢者になっていった場合、世代のサイズが大きく、人数が多いがゆえに少子高齢化の進む地域での受け止めが困難になる可能性があります。

また、低年金については、マクロ経済スライドの実施が行われれば、改善がなされる見込みではございますが、支援の必要性も見込まれます。今後は、不安定層のボリュームが多い氷河期世代の高齢期に向けてどのように備えていくか、議論を続けることが求められると考えています。

私からは以上です。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

続きまして、関水議員、お願いいたします。

○関水議員 明治学院大学の関水と申します。

就職氷河期世代でも正規雇用が増え、不本意な非正規が減少してきたということで、就職氷河期世代支援の目的に照らしてとても喜ばしいことだと思っております。他方で、無業者は、この4年間で2万人増加したということで、社会の中に居場所を見つけられず、先のことを考えられない困難な状況で孤立している方たちがまだ多くいらっしゃるものが懸念されます。

他の世代に比べて、就職氷河期世代で無業者が特に多いわけではないのですが、孤立する無業者や親元で生活する未婚の不安定就労者の割合は、就職氷河期世代以降、若い世代ほど多くなっているという研究報告もあります。誰一人取り残さない社会を目指すという理念に沿って、孤立する無業者の問題、社会参加の支援に引き続き取り組んでいただくことを期待しております。

社会参加の支援にあたって、自分がこの社会にいてもいいという居場所の感覚を奪われてきてしまった人たちが、居場所を取り戻すという大変難しい課題があります。その際、他人に頼らずに何とかするという自立の手前で、まず、人に頼ってもいいと思えるようになること、そして、生活の見通しが立つということが居場所を取り戻す支えになります。

社会手当の拡充等による生活保障の充実は、社会参加の支援が有効に機能するためにも重要だと考えています。また、働きづらさがある人たちが働く職場をつくっていく取組も

必要だと考えます。ソーシャルファームや労働者協同組合など、そうした取組が広がってきました。民間企業でも、ひきこもり経験者が短時間から働く機会を提供するカフェなど、多様な働く場をつくる取組が行われるようになってきました。

しかし、そうした取組を積極的に支援している自治体はまだまだ限られています。行政として、こうした取組をぜひ応援していただきたいと思っています。就職氷河期世代に限らず、誰にとっても居場所がある社会のために、引き続き社会参加の支援を積極的に進めていただくことを願っております。

以上です。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

続きまして、地方自治体の皆様からお願いしたいと思います。大村議員、お願いいたします。

○大村議員 愛知県知事の大村秀章です。よろしくお願いいたします。

それでは、私ども愛知の取組と国への要請を申し上げたいと思います。

私ども愛知県では、全国に先駆けて設置いたしました「あいち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」というのを、愛知県独自でつくらせていただきましたが、地域一体となって取り組んでおります。

本県における主な取組は、資料４－１のとおりであります。このうち、左の上にあります「就職・正社員化への支援」では、紹介予定派遣制度を活用した職場実習等を実施いたしました。2020年度から2023年度までに106人が正規社員として雇用されました。また、県職員としても、2017年度以降、まず、隗より始めよということで、県で採用しましょうということで、64人を県職員として採用してまいりました。来年度は、就職氷河期世代に加えまして、育児や介護、病気などでやむなく非正規雇用にとどまっている方も受験できるように、受験可能年齢を拡大して実施をする予定といたしております。

このほか、次に資料４－２のとおり、県のコーディネートにより、地域ごとに市町村の福祉担当、労働担当、そして、地域若者サポートステーションの担当者が意見交換を行う連絡会議を開催しております。市町村における様々な取組について、県のプラットフォームにおいて情報を集約し、横展開を図ってきております。

就職氷河期世代支援の集中取組期間は今年度までということですが、今後の対象は、広く中高年世代へと拡充されることになります。愛知県におきましても、今後は、世代を問わず不本意非正規雇用を余儀なくされている方々の正規雇用化に向けて必要な支援を行ってまいります。市町村における適切な支援、取組促進に向けた連携も図ってまいります。

国におかれましては、こうした一人一人の状況に応じたサポート体制の充実を図ることができるよう、引き続き必要な支援を積極的に実施していただきたいと思います。私ども愛知県も市町村の皆さんと連携してしっかりと取り組んでまいりたいと思います。

以上です。よろしくお願いいたします。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

続きまして、伊東議員、お願いいたします。

○伊東議員 岡山県倉敷市長の伊東香織と申します。よろしくお願いいたします。

倉敷市は令和4年度から、このプラットフォームに参加させていただき、また、令和5年4月にG7広島サミットの労働雇用大臣会合を倉敷で開催したことをきっかけにしまして、求職をされている氷河期世代の方を主な対象とした研修、就職支援、職業訓練という部分に、より力を入れてきたところでございます。

特に、資料5の1枚目の写真の下に示しているとおり、ハローワークで求職中の方々を中心として、国の教育訓練給付制度等に上乘せをする形で職業訓練等にかかる費用を補助する「倉敷市求職者職業訓練等支援金」という制度を倉敷市独自に設けて、多くの皆さんに活用していただいているところでございます。

この制度を利用された方の年代別に集計した結果が資料5の右側中段の表で、赤い文字で表しているところが氷河期世代にあたる方々でございます。「倉敷市求職者職業訓練等支援金」を利用して職業訓練等を受講された方の概ね4割が氷河期世代の方となっております。

また、下の表は訓練受講後の就職状況をアンケートにより集計した実績ですが、就職氷河期世代の方は他の世代の方と遜色なく、それぞれの働き方に合わせて、正規雇用又は非正規雇用で就職を果たされていると感じているところでございます。

これらの労働雇用政策に加えて、私どもは孤独・孤立対策が必要だと考えております。資料5の2枚目左側にあるように、令和6年4月から孤独・孤立対策推進法が施行されたところでございますが、倉敷市では孤独・孤立対策のみではなく、もっと全般的な取り組みとして、平成24年から「倉敷市生きる支援推進本部」という組織を設置して、様々な観点から相談支援体制の充実を図ってまいりました。

さらに、改正された社会福祉法が令和3年4月に施行され、重層的支援体制の整備が制度化されたことから、倉敷市でも令和4年度から「福祉支援連携室」を設置するという形で取組を始めておりまして、令和7年度から本格的に「重層的支援体制整備事業」を実施していき、就職氷河期世代の方を含んだあらゆる世代のいろいろなお困り事について、様々な観点から必要な支援に取り組んでいけるよう努めているところでございます。

また、同じ資料左下のひきこもり支援推進事業では、令和元年度から生活困窮者自立相談支援を行っている「倉敷市生活自立相談支援センター」に、ひきこもり相談窓口も開設いたしており、アウトリーチ支援も実施しておりますが、今後は、ひきこもり支援ステーション事業として実施していく予定といたしております。

就職氷河期世代の方は、今、年齢層が家族の高齢者支援を必要とする域に入ってくる方、つまり親世代の方への高齢者支援や子ども世代を含めた子育て支援、また、障害のある方への支援や生活困窮世帯への支援というように、資料右側の図の中心に示したように、重層的な観点からの支援が非常に必要な状況となっていると考えておりますので、全体的な

孤独・孤立対策という大きな枠組みとともに、ひきこもり支援を含め、重層的支援を連携の軸とした体制で臨んでいくということが必要だと考えているところでございます。今後とも自治体の様々な活動への御支援、よろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

次に、宮脇議員、お願いいたします。

○宮脇議員 鳥取県湯梨浜町長の宮脇でございます。

国におきましては、来年度以降も、就職氷河期世代を含む中高年層につきまして、社会参加やり・スキリングを含めた就労・活躍に向けた支援を継続・充実されるということで、これはとても大切なことだと認識いたしております。

資料6の1と2ページを御覧になれますか。我が町では専門職の町職員の採用について、就職氷河期世代枠を設けているほか、町独自の雇用促進奨励金、これらを令和4年度から、20万円を雇用される事業者の方に支給するという形で、そういう制度を設けております。

それから、その結果としても、最近感じていることですが、本町に就職された方、あるいは、面接でお話を伺ったりいたしますと、例えば、建築関係の学科の大学を修了したのに、その年には10人、ゼミといいますか教室の中にいて、それで、たった2人しか、そういう建築に関わる就職ができなかったと。ほかの方たちは、みんな、それ以外の分野に勤めたということで、そういう方は、そのときに何をしようかと考えて、これからは福祉かなと思って福祉の世界の仕事を選ばれて卒業するという内容です。そこは立派だなと思ったのですけれども。

それで、その中で、やはり目的意識といいますか、自らを高めながら社会福祉士とかいろいろな資格を取っていかれて、今、元気に働いていて、介護のほうの支援の専門員の役を果たしておられるという方もおられたりします。

その一方で、子供の保育とか教育とか、そういったところの仕事の資格を持ちながら、ほかの仕事に就いておられる方で、ようやく、本来の目的とした職場に就けても、対人関係とか、あるいは、仕事の内容、自分が受けた教育は過去のものになっている部分もあるかもしれませんし、そういった面で離職になったりという方もいらっしゃいます。

そうられる前から、町村はどこもそうだと思いますけれども、衛生委員会を設けて、そういう心にいろいろ抱えている方等については、お願いしております先生との相談も含めながら、なるべく臨機応変にやっているつもりですけれども、ちょうど、今年からですか。先ほど倉敷市長さんがおっしゃいましたように、私どもの資料の2ページのほうにも載せておりますけれども、重層的支援体制整備というのを、この4月に機構改革を行いまして、福祉部門などを思い切って統合してしまっていて、統一窓口を、室として独立する形で設けて、ワンストップサービスの提供と、すぐにお話が聞けたり、きちんと対応にかかれるという体制を整えるといったことを始めたところです。

その様子を見ていて、まだ不十分な部分もあって、先ほどちょっと触れましたが、ひき

こもりの部分に関する仕事が難しくて、なかなか入り込めないという現状がございまして、令和7年度の目標を、そのことに全力を当面注ごうと、担当課長と話しているところでございます。そのような状況でございます。

この度の新交付金への統合というのは、そうやって重層型支援の中で当たり前のこととしてきちんと織り込んでやっていけるということでありがたいと思っておりますし、また、財源の充実も図られると期待しております、とてもありがたいことだと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

続きまして、当事者支援団体の皆さんからお願いいたします。まず、工藤議員、お願いいたします。

○工藤議員 認定NPO法人育て上げネットの工藤と申します。

現場を持っている支援NPOとして、東京都立川市と連携して、実際この世代はオンラインとコロナがありましたけれども、対面で意見をさせていただきました。

今回、就職氷河期世代に関する自治体の意識調査が取りまとめられたということは非常に評価できるものだと思います。現場では、人によっては正社員の経験がある人もいれば、当然、非正規社員の経験のみの人もいるというところの認識は一緒ですし、また、職業紹介や相談窓口、就業後の継続支援といった支援につなごうというニーズが3～4割ということも実感と合っています。

これらの調査を見たときに、就職氷河期世代の支援の今後について、共通の課題を抱える幅広い世代の支援の中で、対象者にとっての選択肢を拡大して、政策効果を一層高めるとされていることについては、もう少し課題解決すべき部分があるかなと思っています。

提出資料の3ページに書いてあるのですが、例えば、ハローワークや地域若者サポートステーションなどは、原則としては在職中の方を対象にしています。また、既存の就労支援や職業訓練でも、実質的には就職支援のため、就職のための支援に限定されてきますので、就職が目標となってしまっています。そうすると、相談者の出口の選択肢は一択、雇われることしかありません。そうすると、ブランクが長かったり、子育て中の方のファーストステップ、また、兼業から始めたいといった働き方やスキル形成のニーズに対応することは難しいと思います。さらに、就業後も継続の支援というのは非常に重要ですので、そういったサポートを行う行政施策も必要だと考えます。

この5年間、就職氷河期世代に特化した形で全国で取組が進められてきたのでありますので、既存の行政施策では満たせなかったニーズや、どのような取組が本当の意味で効果的であったのかということをもとめた上で、幅広い世代への支援にどう落とし込んでいくのか、発展させていくのかという部分の検討が必要だろうと思っています。

就労支援という言葉が使われますけれども、就労支援は、雇われることだけを前提としない幅広い働き方の選択肢を提示するものです。現実的に行われていることが就職支援であるとするならば、それは誰かに雇っていただくことだけの選択肢、要はゴールに向かっ

て走らせるという行為になりますので、ぜひいろいろな働き方が出てくる中で、既存の就職支援をもう少し発展させた形で、現場の支援者の方々を含めて、その人に合った働き方を応援できる施策の拡充を願っています。ありがとうございました。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

次に、林議員、お願いいたします。

○林議員 ひきこもりUX会議の林と申します。

私からは、ひきこもりの支援についてお伝えさせていただきます。

まず、この間、様々な取組により、ひきこもりへの理解と支援が広がり、多くの支援者の方々にも熱心に取り組んでいただけるようになりましたことに感謝を申し上げたいと思います。

一方で、ひきこもり支援推進事業の実施自治体は増えてはいるものの、全自治体の20%強にとどまっています。窓口が明確化されていないことから、当事者や家族が支援につながりづらい状況もいまだ続いています。また、ひきこもり当事者や家族の中には、ひきこもりのことを知られてしまう、窓口に行ったら同級生がいるなどの理由から、地元の相談窓口を利用できないという人がとても多くいらっしゃいます。近隣の区市町村で連携をして、広域での相談や居場所への参加が可能になるようにしていただきたいと思います。

近年、ひきこもりの講演会やイベントなどを開催しますと、民生・児童委員の方や地域で活動する方たちの参加が増えています。地域にひきこもりの人がいるようだけれども、どこにつなげればよいか分からないとか、知識がなくてどのように接したらいいか分からないといったような声を聞いています。地域の支え手となる方たちに向けての研修会や、例えば、ひきこもり理解促進月間というようなものを設けたりして、さらなる地域社会のひきこもりに対する誤解や偏見を取り除き、理解促進、情報発信を進めていただければと思っています。

最後に、現在、超短時間雇用の取組が複数の自治体で実施されていますけれども、働くことのハードルを下げ、職場の理解やサポートを受けながら経験を積むことができるこの取組への期待はとても大きいと感じています。自治体や、地元の企業さんなどの理解と協力が進むよう取り組んでいただければと思っています。

また、現在、働き方や雇用形態というのは非常に多様化しつつあると思います。必ずしも正規雇用でなくても安心して暮らしていけるような仕組みづくりも引き続き進めていただけますよう、お願いしたいと思います。

以上です。ありがとうございました。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

続きまして、藤岡議員、お願いいたします。

○藤岡議員 KHJ全国ひきこもり家族会連合会の藤岡でございます。

ひきこもりに関しては、就職氷河期世代に限られた課題ではなく、全世代に関わる課題であります。そのため、息の長い支援が必要であります。それで、お話の中にも出ました

けれども、近年は8050問題に代表されますように、親亡き後のひきこもり当事者の社会参加、これをどのようにしていくのか、これが社会的に大きな課題であります。

ひきこもりに至る要因は様々であります。これは、言い換えれば、日本社会の抱える課題が顕在化しているものであると考えられます。例えば教育の問題もそうです。不登校からひきこもる。それから、企業に勤められている方がハラスメントで離職してひきこもる。あるいは、介護離職でひきこもる。様々な形態があります。ついては、全省庁が連携して取り組む課題であると考えています。

現在、参考資料1に示された様々な取組がなされているものと承知しておりますが、いまだに支援につなげていない家族、本人が多数存在しています。ひきこもり支援施策の法的根拠とされております生活困窮者自立支援法、これでは、コロナ禍で多数の職を失った方々が出ました。相談窓口に3倍の人が来ました。来られた結果、ひきこもり相談は「今日、明日、急がないだろう」と後回しにされる。そういうことで、制度的に問題が生じていると考えております。

そういうことで、現在、全国を見ても、今日来られている愛知県知事、愛知県では、ひきこもりに特化した計画を立てられている。それから、三重県でも同じようにひきこもりに特化した計画を立てられておりますけれども、ほかの県ではひきこもりに特化した計画は一切立てられておりません。

ですから、先ほど、ひきこもりに対しても、啓発の月間を設けてはどうかというお話もありましたが、そういうことをする法的根拠がないということで、現在、各県議会、各市議会に要望しまして、ひきこもり基本法の制定の意見書を提出いただいております。こういう法律が制定されれば、そういう啓発月間を設けるとか、計画を各県、各市を立てるとか、そういう枠組みができるかと思えます。それに伴って社会の理解が進み、もって地域共生社会の実現と各種課題解決が進むことを希望しております。

その意見書提出の状況でございますけれども、現在、県議会では9つの県、それから、市議会につきましては、全国24市議会、町議会では2つの町で一応採択をして、まだ進行中でございますので、いろいろ市議会、県議会の御理解を得ながら進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

以上です。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

続きまして、経済界・労働界の皆様からお願いいたします。

まず、十倉議員の代理といたしまして、日本経済団体連合会の藤原専務理事、お願いいたします。

○藤原専務理事 経団連の専務理事の藤原でございます。

先ほど、事務局の方より、今後の就職氷河期世代の支援について、中高年層の就労・活躍に向けた支援の継続・充実、それから、交付金の拡充など、共通の課題を抱える幅広い世代とあわせて実施し、対象者の選択肢を増やしていくという御説明がございました。今

後の方向性に対して異論はございません。政府におかれましては、就職氷河期世代における就業等の動向や、支援の状況につきまして、情報の把握に努め、適宜共有されますようお願いいたします。

人口減少に伴って労働力問題がより深刻化している中、企業が多様な人材を採用し、その活躍を推進することの重要性が高まっております。経団連といたしましても、通年採用や既卒者採用など、様々な方法を通じまして、就職氷河期世代を含む人材の確保に向けた積極的な検討を引き続き呼びかけてまいります。

以上でございます。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

次に、小林議員の代理といたしまして、日本商工会議所の伊藤専務理事、お願いいたします。

○伊藤専務理事 日本商工会議所の専務理事を務めております、伊藤でございます。

資料9を御覧いただけますでしょうか。私ども日本商工会議所では、毎年、全国の中小企業を対象に人手不足に関する調査を実施しております。1ページ目の左側にありますとおり、本年度も、やはり中小企業の6割以上が人手不足の状態にあるということです。昨年よりも少し改善していますけれども、基本的には5割以上の企業が人手不足ということでございます。

右側を見ていただきますと、採用の実績ですが、採用を行った企業の5割以上が予定の人数を確保できていません。これは、新卒、中途、非正規を問わずこういった状況になっておりますし、加えて、全く採用できなかったという企業が1割弱もあるという状況にございますので、全般的に深刻な人手不足の状況が課題になってございます。

2ページを開いていただきますと、こういった状況もありまして、各地の商工会議所では、就職氷河期世代を含む企業の採用支援に積極的に取り組んでおります。ここでは、会社説明会や面接会といった、地域の行政機関と連携した取組の事例を御紹介してございます。堺、横須賀、城陽といったところを例として挙げております。

商工会議所としては、引き続き取組を進めてまいります。官民がいろいろな形で連携して、採用意欲の高い中小企業と、就職氷河期世代との間でのマッチングの支援、あるいは、求職者のスキルアップ、人手不足が深刻な分野での職業訓練の一層の強化といった取組によって成果が上がることを我々としても期待しているところでございます。

報告は以上でございます。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

続きまして、森議員、お願いします。

○森議員 全国中小企業団体中央会の森でございます。

就職氷河期世代支援を推進するためには、採用意欲のある中小・小規模事業者に対して、採用の推奨と支援策の成果等を周知・広報していくことが必要であります。全国中央会では、深刻な人手不足の中、労働力確保、定着を図るために、中小・小規模事業者で働く従

業員のリ・スキリングなど、教育研修を推進し、就職氷河期世代の活用を積極的に呼びかけ、支援策の広報と活用を働きかけてまいりました。

私どもでは、実施した労働事情実態調査において、中途採用の実施や採用者の年齢層を調査いたしました。資料の２ページにありますとおり、中途採用を行った企業のうち、35～44歳と45～55歳の層が合わせて43.4%と大きな割合を占めております。中小・小規模事業者から、人手不足に対する対応が困難であるとして窮状を訴える声が届いており、中小企業の組合など、団体組織を通じた支援策を活用し、人材育成・確保に努めています。

また、私から中央会のブロック会長会議などで、人材確保は投資であることを述べ、資料の３ページのような就職説明会が各地で開催されています。氷河期世代の採用支援を小規模事業者が行っていくためには、中小企業組合が行っている就職共同説明会や、未経験者を採用しても、丁寧な人材教育期間が設定できるインターンシップとデジタル化が有効であると思います。このような有効な取組事例のさらなる周知・PRをお願いしたいと思います。

また、人口急減に直面している地域において、商工業や農林水産業など、地域産業の担い手を確保するための地域づくり事業を行う特定地域づくり事業協同組合は、既に100件を超える組合が設立をされております。この施策も含めて、地域での人材の定着を促進するとともに、今後も中小企業の団体組織を活用して、就職氷河期世代の活躍を支援してまいります。

私からは以上であります。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

続きまして、芳野議員の代理として、日本労働組合総連合会の清水事務局長、お願いいたします。

○清水事務局長 労働者の立場から発言させていただきます。

今後の就職氷河期世代支援については、共通の課題を抱える幅広い世代への支援と一体的に進めていくとの考えが示されています。そうした方向性については、一定理解するところではありますが、連合が行っている労働相談では、就職氷河期世代の当事者や家族から就労に対する不安の声がいまだに多く寄せられています。引き続き、就職氷河期世代への支援が後退することがないように、取組を継続、深化していただくようお願いしたいと思います。なお、就職氷河期という表記のある関係法令等への影響も確認しつつ、対応していただきたいと思います。

また、今回、示された資料では、他の世代と比較した就職氷河期世代の正社員率が、年齢上昇に伴い改善されているとありますが、いわゆる、ブラック企業など、就労環境が望ましくない場合であっても、過去の就職活動の困難さや、正社員として雇用されることの難しさなどから就労を続けざるを得ない方が一定程度いることも想定されます。就職氷河期世代を含め、働きづらさを抱える方が、職業生活を安心して働き続けるためには、当事者個々人の希望を踏まえた安定した就労や生活の実現が重要であり、個々人の属性や置か

れた状況等を把握し、就労や社会参加に向けた適切な支援を行う必要があると考えます。

なお、今回をもって本プラットフォームは終了することになると受け止めています、支援策の充実を図るためには、関係府省庁間の連携や、取組の効果の検証を横断的に確認していく場が引き続き必要と考えます。より効果的な支援となるよう、今後の進め方についても検討いただくことをお願いし、私からの発言を終えたいと思います。ありがとうございました。

○廣瀬次長 どうもありがとうございました。

皆様の御発言が一巡いたしました。追加の御発言の御希望のある方は挙手、オンラインの方は挙手ボタンをお願いいたします。

よろしいでしょうか。

清水事務局長よりお話がございました、本プラットフォームの件でございしますが、就職氷河期世代への支援につきましては、本日のように、現場の皆様や有識者の皆様から御意見を頂戴しながら施策を進めることがとても大切だと認識しております。引き続き、こうした御意見を頂戴いただける場を、オープンな意見交換ができる場ということを考えてまいりたいと思います。関係省庁の連携やPDCAの場としていきたいと考えております。

以上でございます。

それでは、追加の御発言は。

藤岡議員、追加の御発言をお願いいたします。

○藤岡議員 ありがとうございます。せっかくですから一言お願いしたいことがあります。

現在、ダイバーシティとインクルージョン、そういうことがよく国会の論議の中でも言われております。当事者が精神保健の手帳を持っていない。医者にもかからないという方がおまして、そういう方は福祉サービスを使えない。希望しても使えないのです。親は感じているのだけれども、本人は病気ではないという主張をされる方もおられて、そういう方が既存の福祉サービスを使えば、いろいろな社会参加につながる場が得られるのです。そこらが、まだまだ柔軟な制度の活用ということができていないのではないかとということで、ぜひ、そのダイバーシティの観点で、そういう制度間の壁を取り払っていただくようなことを検討していただけないかなと。

そうすることによって、全てが、障害の有無にかかわらず社会参加ができる、地域共生社会の実現につながるのではないかと思いますので、ぜひ、三原大臣にはその点を進めていただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

○廣瀬次長 藤岡議員、どうもありがとうございます。

頂戴しました御意見を踏まえまして、関係省庁とも相談してまいりたいと思います。どうもありがとうございました。

他に御意見はございますでしょうか。

それでは、最後になりますが、三原大臣より、締め御発言をお願いいたします。

○三原共生社会担当大臣兼内閣府特命担当大臣（共生・共助） 本日は皆様から貴重な御

意見いただき、本当にありがとうございました。

2019年以降、就職氷河期世代の支援に取り組んでまいりましたが、来年度以降も、社会参加やリ・スキリングを含めた就労支援、活躍に向けた支援というのは引き続き推進してまいります。

その際、これまでの成果と総括、そして、本日、皆様から頂いた御意見をしっかりと踏まえまして、施策の必要な見直し、孤独・孤立対策やひきこもり対策も含めまして、より効果的な支援に取り組んでまいりたいと思います。

今後とも、官民連携して、就職氷河期世代を含めた中高年層への支援を行っていくため、皆様の一層の御協力をお願い申し上げて、私からの御挨拶とさせていただきます。本日は本当にありがとうございました。

○廣瀬次長 本日はこれにて閉会といたします。どうもありがとうございました。