

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7回） 議事録

（開催要領）

1. 開催日時：令和7年11月25日（火）17:30～18:15

2. 場所：テレビ会議システムと中央合同庁舎8号館特別大会議室の併用開催

3. 出席者：

議長	黄川田 仁志	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	長坂 康正	厚生労働副大臣（代理出席）
構成員	梶原 大介	総務大臣政務官（代理出席）
	舞立 昇治	財務副大臣（代理出席）
	中村 裕之	文部科学副大臣（代理出席）
	広瀬 建	農林水産大臣政務官（代理出席）
	越智 俊之	経済産業大臣政務官（代理出席）
	永井 学	国土交通大臣政務官（代理出席）
	金山 敏和	愛知県労働局長（代理出席）
	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
	日花 睦子	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（共同代表）
	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
	田上 雄一	全国中小企業団体中央会労働政策部長（代理出席）
（陪席）	津島 淳	内閣府副大臣

(議事次第)

1. 開会

2. 議事

(1) 就職氷河期世代等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 就職氷河期世代等の支援について(内閣官房提出資料)

資料2 就職氷河期世代等支援の取組状況について(内閣官房提出資料)

資料3 新たな就職氷河期世代等支援プログラムのKPIについて(素案)(内閣官房提出資料)

資料4 堀有喜衣議員 提出資料

資料5 大村秀章議員 提出資料

資料6 工藤啓議員 提出資料

資料7 林恭子議員 提出資料

資料8 日花睦子議員 提出資料

資料9 森洋議員 提出資料

資料10 芳野友子議員 提出資料

参考資料1 新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み(本文)

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(詳細分析)(概要)

○成松次長 定刻となりましたので、ただいまから、第7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、御参加いただきまして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成松です。会議の進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

なお、永井国土交通大臣政務官は、公務のため18時15分頃御退席されます。

また、中村文部科学副大臣は、公務のため15分ほど遅れて入室されます。

それでは、議事に入ります。まずは、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の議長である黄川田大臣から御挨拶をいただきます。

○黄川田大臣 本日は御多用のところ、御参加いただきありがとうございます。共生社会担当大臣の黄川田仁志です。

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、現在も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

る方がいらっしゃいます。こうした状況を踏まえまして、政府では2019年から「就職氷河期世代支援プログラム」に基づきまして、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集中的な取組を進めてまいりました。集中取組期間は2024年度で一旦終了しましたが、就職氷河期世代に対してはその周辺の世代と合わせて引き続き正規雇用化や継続就労、社会参加などに加えまして、高齢期を見据えた準備など、個々の課題やニーズに応じたきめ細やかな支援を効果的に実施していく必要がございます。

このため、政府におきましては、今年度内を目途に新たな就職氷河期世代等支援プログラムを策定する予定となっております。本日は就職氷河期世代の動向や政府の取組等について報告した後、今後取り組むべき課題や対応、新たなKPIの素案などについて、御出席の皆様から忌憚のない御意見を頂戴したいと思っております。

本日の議論が実り多いものとなることを期待いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。本日もどうぞよろしくお願い申し上げます。

○成松次長 ありがとうございます。

カメラの方は御退席いただければと思います。

(報道関係者退室)

○成松次長 続きまして、副議長の上野厚生労働大臣の代理として、長坂厚生労働副大臣から御発言をお願いいたします。

○長坂副大臣 厚生労働副大臣の長坂康正でございます。

就職氷河期世代を含めました中高年層の方々への支援は、我が国の将来に関わる重要な課題と認識しており、厚生労働省といたしましても、一人でも多くの方の就労や社会参加の実現に向けた支援を進めてまいりました。令和8年度に向けては、本年6月の就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議での取りまとめに基づきまして、就労・処遇改善に向けた支援、社会参加に向けた段階的支援、高齢期を見据えた支援の3つの柱に沿いまして取組を強化すべく、厚生労働省といたしましても、リ・スキリングの支援や社会とのつながりの確保に向けた支援などにつきまして予算要求を行っているところでございます。

今後は年度内を目途に新たな就職氷河期世代等支援プログラムが取りまとめられることになっておりますが、取りまとめに向けては、副議長の立場として最大限協力させていただくとともに、関係各省の皆様におかれましても御協力を賜ればと存じます。

以上です。

○成松次長 ありがとうございます。

続きまして、私から事務局提出の資料について説明させていただきます。

まず、資料1を御覧ください。資料1の1ページ目でございます。冒頭、大臣から御紹介いただいたように、政府では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処遇改善や正規雇用者の増加に向けて集中的な支援に取り組んできましたが、引き続き個々人の課題やニーズに応じたきめ細かい支援を効果的に実施していく必要があります。このため、今年度、新たに閣僚会議を立ち上げ、今年6月に新たな就職氷河期世

代等支援プログラムの基本的な枠組みを決定いたしました。それが1枚目でございます。

続いて、2ページ目、基本的枠組みは、従来から推進してまいりました左上の就労・処遇改善に向けた支援、あるいは2ポツのところの社会参加に向けた段階的支援については継続・拡充するとともに、就職氷河期世代のシニア化に伴い新たな課題となっている、3ポツ、高齢期を見据えた支援を加えた3本柱に沿って今後の支援の在り方を整理いたしました。本プラットフォームでの検討を経て、今年度内をめどにKPIを含む新たなプログラムを取りまとめることとしております。

3ページ目でございます。これまでの取組の成果をお示ししてございます。正社員化支援や社会参加の支援の取組により、2019年から2024年までの5年間で、真ん中より下のほうですけれども、正規雇用は11万人の増加、役員は20万人の増加となっており、合計で31万人の処遇改善が実現しております。

4ページを御覧ください。4ページ目からは、今後の課題となる参考データをお示ししています。左上、就職氷河期世代の不本意非正規の割合が低下傾向にあるものの、2024年時点で全世代の水準を上回るほか、右上でございますけれども、就職氷河期世代の賃金カーブの増加は緩やかなものになっております。下のほうを御覧いただければと思いますけれども、無業者の割合も増加しておりますし、右下のほうで、孤独・孤立の状況に陥らないような支援も必要になっております。

5ページ目、左上でございますけれども、金融資産の保有額が過去の同世代と比べて少なくなっており、老後の生活設計や収入・資産の見通しの不安を解消すること、希望に応じて働き続けられる環境整備が必要です。さらに右下、単身世帯の持家率が低下する中で、高齢期の住宅確保が課題になることも想定されております。

続いて、資料2を御覧ください。資料2に関しては、新たな支援プログラムの基本的な枠組みに沿って、各関係府省庁のこれまでの取組と今後の取組方針についてお示ししています。特に重点的に取り組むこととしている箇所には下線を引いてございますので、御確認をいただければと思います。

続いて、資料3を御覧ください。新たな支援プログラムで設けることとしているKPIの素案についてお示ししています。いわゆるロジックモデルの形式で、3本柱ごとに主な関係施策から導き出される中間アウトカムと、それらを踏まえた中長期的な最終アウトカム指標と段階を追って整理いたしました。特に最終アウトカムについては景気等の外的な要因にも影響を受けることから、各種アウトカム指標の水準や動向については、今後、本プラットフォームにおいて随時御確認いただくこととしたいと考えております。

これらのほか、参考資料をつけてございますが、参考資料1は基本的枠組みの本文、参考資料2は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分析結果をまとめています。

御説明は以上でございます。

続きまして、有識者、各団体の皆さんからそれぞれお一人3分程度を目安に就職氷河期

等支援に関する取組状況や新たなプログラム及びKPIへの御意見等につきまして御発言いただきたいと思います。

それでは、有識者の皆様からお願いします。まず、玄田議員、よろしくお願いします。

○玄田議員 東京大学の玄田でございます。よろしくお願いいたします。

就職氷河期世代も間もなく60代に到達をし始めます。高齢となった氷河期世代のための対策を今から早急に備えていく必要があります。その意味で、新たに加わった高齢期を見据えた支援には大いに賛成いたしております。

氷河期世代は以前の世代に比べて収入を平均すると低い水準にあり、資産の蓄えも必ずしも十分ではありません。低い賃金は将来の厚生年金の受取額の減少につながり、加入期間が短いと年金はさらに少なくなります。今後、社会保障制度の改革も議論されるかと思いますが、最近の国政選挙の結果などを見ますと、社会保障の充実といってもそのための保険料や消費税などの負担の増加に国民の理解を得るのは容易ではありません。だとすれば、就職氷河期世代が高齢者となった後に安定した生活を実現するには、60代後半、さらには70歳以上になっても安心して働き続けられる仕組みづくりが不可欠となります。

現在、企業には法律によって65歳までの雇用確保措置が義務化されており、雇用されている人は希望すれば誰もが65歳まで働き続けることができます。同時に、70歳までの就業確保措置も企業の努力義務となっております。しかし、21人以上を常時雇用する企業のうち、70歳までの就業確保措置を実施しているのは今も3割程度にとどまっております。70歳までの就業確保措置を定めた高年齢者雇用安定法は今年で改正から5年目となります。70歳までの就業確保措置を実施する企業を4年後には4割まで引き上げる政策目標を着実に達成すべく、現在検討中の65歳超雇用推進助成金の拡充など、一層の環境整備を期待しております。

将来的には働くことを希望する全ての人々が70歳まで働き続けられる就業環境の構築に向けたさらなる法改正の本格的な議論をお願いしたいと思います。それを遅くとも10年以内に実現すれば、人手不足の緩和のみならず、就職氷河期世代の将来不安の軽減にも直結いたします。

私からの意見は以上となります。

○成松次長 ありがとうございました。

次に、関水議員、お願いいたします。

○関水議員 よろしくお願ひいたします。明治学院大学の関水と申します。

まず、今回示された周辺世代も含めた支援や高齢期を見据えた支援という方向性には大きな意義があると考えております。近年の研究では、氷河期世代だけではなくその下の世代でも賃金格差が拡大しており、特に所得の低い層の年収がさらに下がる傾向にあること、親と同居している未婚の無業者や非正規雇用者が増加傾向にあるといったことが指摘されています。

こうした観点からも、就職氷河期世代に対する多角的な支援が整備され、氷河期以降の

世代にも一般化されたサービスとして提供されていくということが重要だと考えます。具体的なプログラムとしても、社会参加の支援として中間的就労が拡充され、また、高齢期の所得保障や住宅確保に向けた支援といったものが拡充されたことは、より多面的な支援の整備として評価できると思います。

KPIについても、正規雇用の増加だけではなく社会参加支援、高齢期の生活安定を視野に入れた指標が設定されたことは意義深いと思います。特に中間アウトカム指標については、今後、さらに例えば各自治体が中間的就労の選択肢をどれだけつくりけているのか、あるいは当事者会や家族会の活動をどれだけ支援できているのかといった項目も含めていくことが考えられるのではないかと思います。また、同じ氷河期世代の中でもより困難な状態にある人たちに支援を届けるということも重要だと思います。

それに関連して、現在、私は長期の孤立無業状態にある方への支援について、国際比較の調査を行っています。例えばドイツでは25歳、スウェーデンでは18歳で親の扶養義務を区切っており、就労や社会参加の困難を経験している人たちが現金給付、サービス給付につながりやすい制度設計がなされているようです。翻って日本では、30代、4代になっても親の扶養が前提とされることがあり、こうした家族責任の強調は家族によるひきこもり事例の抱え込みや本人、家族の孤立を促してしまう可能性があります。より困難な層に支援を届けるためにも、自己責任や家族責任を軽減し、現金給付、サービス給付の活用を含めて支援の引き出しや支援の選択肢を増やしていくという観点から今後も議論を深めていくことが必要だと考えます。

以上です。

○成松次長 ありがとうございます。

続いて、堀議員、お願いいたします。

○堀議員 ありがとうございます。労働政策研究・研修機構の堀と申します。

2019年から開始された氷河期支援は、人手不足を背景に着実に成果を上げてきたと認識しております。労働政策研究・研修機構が実施した総務省就業構造基本調査の二次分析におきましても、近年、正社員化が目覚ましく進んできたことが確認されました。こうした成果を踏まえた上で、当機構が実施しました氷河期世代50人へのインタビュー調査から、残された課題について3点指摘したいと思います。

第1に、これまで氷河期世代のキャリアの困難はヨーヨー型キャリア、すなわち一度正社員になっても再び非正社員及び失業状態に戻ってしまう点にあることを指摘してきました。こうした観点のキャリアは、老後の生活を支える年金に対する不安に直結しています。というのも、現在は厚生年金にあっても国民年金期間が長かったり、失業しているときには免除、あるいは未納だったと語るケースが極めて多く、中年になって正社員になったからといってこれまでの積み重ねである低年金が解消されるわけではないからです。このため、働ける限りは働きたいと希望する氷河期世代が多くなっています。年金拠出期間の45年化や高齢者雇用への支援の充実は欠かせません。

第2に、氷河期世代、特に女性には、上の世代に比べると正社員経験がない者も少なくありません。しかし、非正規雇用の経験しかなくても、これまで働いてきた経験を生かせるような仕事を選べば、50歳前後でも正社員転換をしている事例が複数ありました。たくさん応募者の中から履歴書による選考でまず勝ち抜かなくてはいけない大きな労働市場ではなく、面接から入れるような小さな労働市場であれば、人柄や経験を雇用主に直接見てもらえることができるため、年齢が高くても採用される可能性が高くなります。また、希望する仕事の発想を広げるための支援や職業訓練機会の拡充も効果的であることがうかがえました。

さらに、正規雇用の既婚女性は主な家計の担い手でもないため、正社員化のニーズが低いとされてきましたが、今回の調査では子供の手が離れてきているため、正社員か正社員化が見込める仕事に就きたいという既婚女性が大半を占めており、既婚女性の正社員化への支援にも力を入れる必要があります。

第3に、未納者につきましては、社会参加の観点から社会とのつながりを持つための支援が重要です。仕事を緩やかに掲げた交流の場がいずれも求められていましたが、それぞれのニーズが多様であるため、ハローワークのサポートのみならず多様な支援の場が必要となっています。

氷河期世代はバブル崩壊以降の日本社会の不安定化に最初に直面し、試行錯誤してきたトップランナーであり、氷河期世代に対して若者支援が始まったことにより、氷河期世代以降の若い世代も支援を受けることが可能になりました。より若い世代が中年期を迎えたときにも、氷河期世代支援の経験が有益な支援の手がかりとなることが期待されます。今後の日本社会をより良くするための一つの方策として、氷河期世代支援の在り方を改めて議論していくことが求められると考えます。

私からは以上です。

○成松次長 ありがとうございます。

続いて、地方自治体の皆様からお願いしたいと思います。

それでは、大村議員の代理として、金山労働局長、お願いいたします。

○金山労働局長 愛知県労働局長の金山でございます。本日は大村知事の代理として発言させていただきます。よろしく申し上げます。

愛知県におきましては、2024年度まではあいち就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおきまして、就職氷河期世代への支援に取り組んできたところでございますが、今年度も引き続き地域が一体となって取り組んでいるところであります。

本県における主な取組については、資料5-1のとおりであります。左上にございます「就職・正社員化への支援」では、2020年度から2024年度まで、紹介予定派遣制度を活用した職場実習等の実施により、134人が正規社員として雇用されました。2025年度からは、支援の対象を就職氷河期世代を含む就職に支援が必要な中高年世代へ拡充いたしまして、マッチングから採用、職場定着に至るまでの過程を伴走支援いたしますとともに、各種研

修及びミニ企業説明会を実施して正社員としての雇用につながるよう取り組んでおります。

また、県職員として、2017年度以降、94人を採用してまいりました。今年度は就職氷河期世代に加え、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、受験可能年齢を拡大して実施しております。

このほか、資料5-2にありますとおり、県のコーディネートによりまして、県内2か所で市町村の福祉担当、労働担当及び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するなど、市町村との間で様々な取組について情報を共有し、横展開を図っております。

愛知県におきましては、今後も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とともに、市町村とも連携して適切な支援の取組を促進してまいります。国におかれましては、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、引き続き自治体への支援を実施していただきたいと考えております。よろしくお願ひいたします。

以上です。

○成松次長 ありがとうございます。

地方自治体の伊東議員、鈴木議員は本日御欠席となっております。

続きまして、当事者・支援団体の皆様からお願いしたいと思ひます。

それでは、工藤議員、お願ひします。

○工藤議員 認定NPO法人育て上げネットの工藤です。

まず総論といたしましては、これまでの氷河期世代支援の経験の蓄積がより活用を期待できるものと思ひています。当初3年限定という期間限定だったものが2年延長されて、様々な背景・経緯がある中でもさらに3年の期間が今後の対応で示されています。これまで各地で蓄積された取組や支援の経験が生かされやすい意思決定だと考えております。

特に支援現場では多様なケースを経験する中で、より良い関わりの知見が蓄積されることから、これまで見過ごされていた当該世代の方々の対応は、ほかの世代やほかの領域においてもその経験を力にすることができると考えております。

その中でも、幅を持たせた取組は重要だと考えています。年齢で区切り切らない対応は重要です。就職氷河期世代支援においては年齢の区切りが生まれやすく、対象年齢から少し外れると利用できないと判断されてしまうことがあります。今後の取組においては、年齢に幅を持たせた取組にできるようにしていただきたいと思ひています。

また、多様な就労ニーズへの対応について、私たちの支援現場では利用の73%が女性でした。育児や介護など社会参加や就労に向けて制約条件を有する方がおりました。就労ニーズも現時点では正社員のみならず、アルバイトやパート、スモールビジネスなど、今の条件を前提とした働き方の相談が多数あります。そのため、被雇用に限定しない多様な就労への道筋を引き続き大切にしていきたいです。

最後に、自治体へのバックアップです。自治体に対する交付金は実質的には継続のよう

になるかもしれませんが、その趣旨が変われば部署や対応方針が変わります。手を挙げる自治体が戸惑わないように、新規の取組にせよ、継続的な取組にせよ、的確な国のフォローをお願いしたいです。

また、KPIも新しく設定されますが、新たな就職氷河期世代支援等のプログラムのKPIとして、成果指標は自治体の取組に対する大きな大きな影響力があります。掲げた定性的な政策目標につながる取組を期待しているということなど、自治体の担当者が悩まないよう適切な説明を通じて、地域の実情に合わせたチャレンジをしやすいようにしていただきたいと考えています。

私からは以上です。

○成松次長 ありがとうございます。

続いて、林議員、資料7を出していただいていますけれども、よろしくお願いいたします。

○林議員 ひきこもりUX会議の林と申します。

私からは、「社会参加に向けた段階的支援」におけるひきこもり支援についてお話をさせていただきますと思います。

まず、支援に求めることとして、1つ目は広域連携についてです。広域での相談や居場所への参加が可能にならないと、住んでいる町の相談窓口には行かれない、住んでいる町の当事者会には行かれないという方はとても多くいらっしゃいますので、引き続き広域での支援ということはぜひ進めていただきたいと思います。

それから、地域社会の理解促進ですが、どうしてもひきこもりは今でもまだ差別や偏見、誤解というものが非常に大きくあります。そのことによって外に出られないということにつながってきますので、地域の方たち、それから地域の支え手となる方たちに向けての研修会であったり、また、例えばひきこもり理解促進週間や月間といったものを設けて、より一層地域社会への理解促進をお願いしたいと思っています。

3つ目に、交通費の支給についてです。全国各地で相談窓口や居場所などが少しずつできてはいますが、そこまで2時間、3時間かかる、交通費がないのでそこまで行かれないという声が非常に多くあることを感じています。居場所や相談窓口に行くための交通費の支給、もしくは補助といった支援をぜひお願いしたいと思っております。

それから4番目としては、当事者の人たちは誰よりも働きたい、自立したいと思っておりますが、いきなり週5日、9時5時で働くという正社員の働き方はとてもハードルが高いものです。ですから、まずは非正規、短い時間でも働けるように、そしてまた、非正規であっても暮らしていけるような仕組みづくりをぜひお願いしたいと思っています。

最後に、当事者活動への直接支援についてお伝えしたいと思います。現在、全国各地で当事者たちも自ら動き出しています。自分たちで居場所をつくったり、イベントを開催したりということをしているのですが、何といたっても当事者たちは資金がありません。そして場所も持っていませんので、そういった活動をすることが非常に困難な状況に

あります。また、人材の確保の難しさもありますし、困ったときに相談できる相手もいないという状況で、なかなか継続するのが難しいという状況が長く続いています。

当事者団体が行う居場所やイベントというのは今まさにひきこもっている人にとっての最初の一步としてとてもハードルが低いのですね。つまり、当事者団体の活動というのは実際に当事者にリーチすることが得意だと思います。一方で、自治体や支援団体の方などは資金があったり、場の確保などあっても、なかなか当事者にリーチすることがどうしても難しい。ですから、当事者団体の当事者たちと支援者の方が一緒に活動していただくことによってお互いの弱みを補完し合うことができると思います。当事者活動は当事者から一番信頼を得やすいものだと思います。ひきこもりの支援においてはとても有用であると思っておりますので、そういった様々な当事者活動へ直接支援をしていただきたいと思います。

私からは以上です。ありがとうございます。

○成松次長 ありがとうございます。

次に、資料8を提出いただいております日花議員、お願いいたします。

○日花議員 KHJ全国ひきこもり家族会連合会の日花睦子と申します。よろしくお願い致します。

私からは、家族会の置かれている現状についてお話しさせていただきたいと思っております。まず、KHJ全国ひきこもり家族会連合会では、ひきこもりは自己責任だ、家族責任だという根強い社会的な偏見や将来への展望が見えないこと、生きていくための手だてが見つからないことといった現状があっても誰も助けを求められず、孤立してしまっているという認識でいます。だからこそ、社会全体の課題であり、地域全体の課題だということを社会全体で認めていただきたいなと思っております。

具体的に家族会の中で語られているのは、甘えだとか、自業自得だという世間の空気の中で、私のせいだとか、母親失格だと自分を責めている、罪悪感ばかり募らせている母親が多いです。けれども、懸命に生きてきたことの何が罪悪なのという学びに始まり、引き籠もっている子を変えるのではなくありのままに尊重しながら、親は親自身の人生を生きればいいのかと気づいてきました。でも、実際には悩みがなくなるわけではないのです。それは親がいなくなったら我が子は生きていけるのかという経済的な保証が何も見つからないというところなんです。

実際、KHJの実態調査では、親が子供とそのことの話をしてきているかというところ、4分の3の親が話をできていません。そして、オンラインの居場所もやらせていただいているのですが、その中で一番よく聞こえてくるのは、自己責任だとか、甘えだという言葉で片付けられて、不安感や孤独感を訴える若者が多いことです。いろいろな支援機関や医療機関でも自分たちの思いが尊重されるように思えないという声がたくさん聞こえてきます。

厚生労働省が1月に発表した「ひきこもり支援ハンドブック～寄り添うための羅針盤～」では、本人や家族の声に耳を傾けて社会モデルへとか、それから、主体的な意思を尊重す

るという自立について変化を感じてはいますが、まだ本人や家族の意思が本当に尊重されるのかどうかはこれからだろうと感じています。生活の保障に向けた多面的な支援というのが求められると思うのです。年金などの制度の面でも免除や猶予といった若者も多く、制度のはざまに追いやられているのが現状ではないかなと考えています。

実際にひきこもりについての支援施策を検討する一つであろう市町村のプラットフォームの設置状況を見てみると、構成団体として当事者会や家族会の参加状況は10%程度です。実際に本人たち、それから家族の声を聴こうという方向がまだまだ地域の中ではできていない中で、8050と言われるように、家族会の中でも親亡き後を考えなければならないということが喫緊の課題になっています。もっと多様な働き方であるとか、そういうことを考えていけるように、本人たちや家族の声を届けていくのが役割かなと考えています。

以上です。

○成松次長 ありがとうございます。

続きまして、経済界、労働界の皆様からお願いしたいと思います。

最初に、日本商工会議所、小林議員の代理として、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の伊藤でございます。

新たな就職氷河期世代等支援プログラムでございますけれども、この取りまとめと着実な実行により、就職氷河期世代の安定的な就労、生活の確保につながることを強く期待するものであります。

商工会議所の立場からは、特に1つ目の柱である「就労・処遇改善に向けた支援」、それから3つ目の柱として掲げられている「高齢期を見据えた支援」、これらを通じて中小企業が直面している人手不足対策につながることも併せて期待しているところであります。

非正規雇用労働者のオンライン訓練などをはじめとする「リ・スキリングの支援」、あるいは「希望に応じた高齢期の就業機会の確保」といったものは、中小企業で現在働いておられる従業員のスキルアップ、そうした人たちを多様な人材として活用する観点からも重要な取組であると認識しております。

KPIの設定につきましては、これまでの正社員30万人の増加といったマクロ的な指標という形で、なかなか施策とのつながりが分かりにくいものではなくて、今回、関連施策に基づく個別指標を設定することは適切であると考えております。各施策のPDCAを回しながら、実効性の高い支援につなげていっていただきたいと考えております。

現在、各地の商工会議所においては、ハローワークや地域の行政と連携し、合同の企業説明会、あるいは面接会といったものを開催するなど、就職氷河期世代を含む企業の採用支援を実施しております。引き続き官民が連携を一層深めながら、就職氷河期世代のマッチング支援、それから求職者のスキルアップ、人手不足分野における職業訓練の強化といったものに我々としても取り組んでいきたいと考えております。

私からは以上でございます。

○成松次長 ありがとうございます。

続きまして、日本経済団体連合会、筒井議員の代理として、藤原専務理事、よろしくお願いたします。

○藤原専務理事 経団連の藤原でございます。

私からは新たな支援プログラムとKPIの2点について申し上げたいと思います。

1点目につきましては、御提出いただきました資料1の3ページにありますように、ハローワークの専門窓口を通じて正社員就職した者が累計63万人に上るなど、これまでの就職氷河期世代への支援プログラム等によって一定の成果があったと考えております。

一方で、就職氷河期世代とその親世代の高年齢化が進んだことにより、将来的な生活基盤、資産形成に対する不安感が高まるなど、新たな課題が顕在化したことを踏まえ、今回、従来の就労・処遇改善、社会参画支援に高齢期を見据えた支援を加えて3本柱で新たな支援プログラムとして取り組むことに異存はございません。経団連といたしましても、人口減少に伴う労働力問題が深刻化する中、就職氷河期世代を含む多様な人材の活躍推進を引き続き呼びかけてまいります。

2点目のKPIについて申し上げます。新たな支援プログラムの3本柱それぞれに代表的なアウトカム指標を設定し、指標の水準や動向については経済環境の変化も踏まえながらこのプラットフォームで継続的に確認・見直ししていくという今回の方針に賛同いたします。関係省庁におかれましては、そのための必要なデータ収集等を引き続きよろしくお願いたします。

以上でございます。

○成松次長 ありがとうございます。

続いて、全国中小企業団体中央会、森議員の代理として、田上労働政策部長、お願いたします。

○田上労働政策部長 全国中央会労働政策部長の田上と申します。森会長よりコメントをお預かりしていますので、代読させていただきます。

就職氷河期世代支援を推進するためには、継続的に幅広く採用の推奨をするとともに、支援策の成果を周知・広報していくことが必要であります。全国中央会では、中小・小規模事業者の人手不足が深刻化する中、就職氷河期世代を重要な人的リソースと捉えています。中途採用の状況を調査した資料の2ページにございますとおり、35歳から44歳と45歳から55歳の層は合わせて44.5%と大きな割合を占めております。

私は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と述べております。労働力確保・定着を図るために、従業員のリ・スキリングなど教育研修を推進することに加えて、就職氷河期世代の中途採用の促進や就職氷河期世代への支援策の周知と活用を働きかけています。

中小・小規模事業者が氷河期世代の採用を行っていくためには、地域に根差した中小企業組合など、業種・業態別の団体組織を通じて社会的な課題として取り組んでいくことが効果的であると考えています。就職共同説明会や共同入社式、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教育訓練の共同的な取組、加えてデジタル化が有効です。そして、このような中小・小規模事業者が共同して取り組んでいる事例についての情報発信が必要であると考えております。

また、高齢化が進み人口が急減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40道府県に設立されております。この施策も含め、中小企業の団体組織を活用した就職氷河期世代の活躍の支援と高齢期を見据えた支援について、さらなる強化をお願い申し上げます。

以上でございます。

○成松次長 ありがとうございます。

日本労働組合総連合会、芳野議員は本日欠席でございますが、資料10が出ておりますので、後ほど御確認いただければと思います。

これで皆様の御発言が一巡した形となりましたが、追加で御発言を希望される方、現地の方は挙手、オンラインの方は挙手ボタンを押していただければと思います。

追加の発言ですけれども、よろしいでしょうか。

それでは、ないようですので、最後に黄川田大臣より締めくくりの御発言をいただきます。お願いいたします。

○黄川田大臣 本日、御参加いただきました委員の皆様、様々な御意見をいただきましてありがとうございます。皆様からいただいた御意見も踏まえまして検討を重ねて、今年度内を目途に新たな就職氷河期世代等の支援プログラムを取りまとめていきたいと考えております。

今後とも官民が連携し、就職氷河期世代等へのきめ細やかな支援を行っていくために、皆様のより一層の御協力をお願い申し上げます。簡単ですが私の締めくくりの御挨拶とさせていただきます。

皆さん、今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

ありがとうございました。

○成松次長 それでは、本日はこれにて閉会いたします。ありがとうございました。