

○女性の賃金向上・処遇改善及び県内定着のため、企業が女性の非正規雇用労働者を正社員化した場合に、県独自の支援金に上乗せして、支援金を支給する。

事業概要

対象事業者：

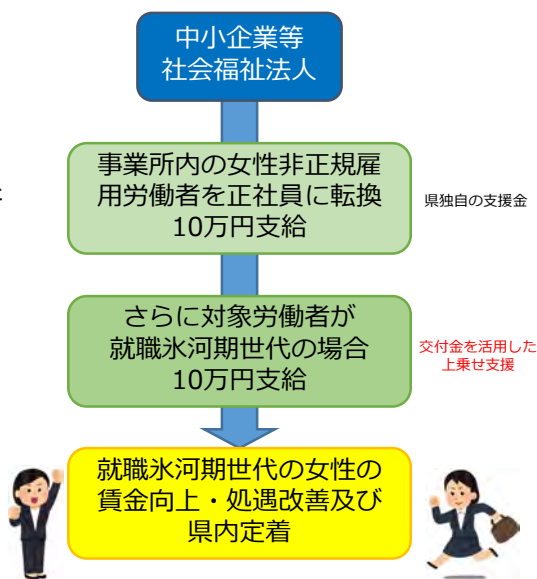
- ・山形県内の中小企業等または社会福祉法人

支給の要件：

- ・令和4年4月1日から令和4年11月30日の間に事業所内の女性非正規雇用労働者（有期・無期を問わず）を正社員に転換すること
- ・正社員転換後3か月以上継続して雇用すること
- ・正社員転換後の賃金を転換前より引き上げていること

対象労働者：

- ・正社員に転換された就職氷河期世代の女性非正規雇用労働者
- ・山形県内の事業所に勤務し、山形県内に住所がある者



事業実施に至った背景・経緯

① 事業開始の背景

山形県は賃金構造基本統計調査（厚生労働省）において、県内の女性労働者の所定内給与額が低位で推移している。また、平成29年度就業構造基本調査（総務省）においては、県内の女性非正規雇用労働者に占める就職氷河期世代の不本意非正規雇用率は、全国と比較しても割合が高くなっているのが現状である。

② 事業のねらい

企業における就職氷河期世代の女性の非正規雇用労働者の正社員化を後押しすることで、賃金向上・処遇改善及び県内定着を図る。

事業成果

- 県庁所属の賃金向上推進員並びに山形県中小企業団体中央会に配置しているコーディネーター2名、社会保険労務士の職場環境改善アドバイザーによる企業訪問・電話による事業周知を行ったことにより支援金が認知されるとともに、本支援金が企業のインセンティブとなり、就職氷河期世代の女性非正規雇用労働者の正社員転換数が目標を達成した。

支援対象者や企業等の反応

① コーディネーター及び職場改善アドバイザーの声

事業周知の際、上乗せ支援があることで興味を示してくれる企業が増えてきている。

② 支援金を活用した企業の声

就職氷河期世代上乗せ支援金の存在もインセンティブの一つとなっており、転換へのきっかけの一つになった。

事業を実施しての課題及び令和5年度事業への展望

① 事業を実施しての課題

- 物価上昇により企業経営が圧迫されている中、企業によっては正社員転換よりも雇用の維持に注力しているところもあり、こういった企業にいかにも本支援金の周知・啓発を行っていくかが課題。

② 令和5年度事業への展望

- 事業内容は維持するとともに、人手不足の解消に向けて、女性、そして就職氷河期世代の処遇改善が重要であることを企業に強く訴えていく。

○就職氷河期世代の採用に意欲のある企業等とのマッチングを図るため、県と県内3政令市（横浜市・川崎市・相模原市）及び藤沢市が連携して、就職氷河期世代の活躍支援に向けた一連の取組として支援対象者をフォローアップすることで、効果的かつ効率的な取組の推進が可能となる。

事業概要

県・市相互に情報交換、広報等で連携

就職支援講座等（正社員として働くための基礎的能力等の支援）

神奈川県

就職氷河期世代を対象として、一人ひとりに寄り添ったカウンセリングにより、自分の長所への気づきを促し、この長所の活かし方を学ぶとともに、就職活動の基礎から実践まで体系的に学べるプログラムを提供する。

横浜市

不本意非正規や不本意非正規シングル女性・長期無業者など、支援対象者の状況に応じ、相談支援、知識・スキル向上支援、就職活動支援（スキル支援・マッチング支援）、定着支援を相互に連携・調整・補充しながら実施する。

川崎市

ビジネスマナーや基礎力向上等を図るセミナーを少人数制で土日夜間に開催する。また、キャリアカウンセリングも実施するとともに、就職氷河期世代向けの就業支援事業について、積極的な広報を実施する。

相模原市

正社員就職に向けた基礎力向上を図るため、少人数グループワークを交えたセミナーの実施や、専任カウンセラーによる個別カウンセリング、求人情報の提供によるきめ細かな支援を行う。

藤沢市

支援対象者の状況に応じた就労支援セミナーを開催するとともに、参加者に対して個別就労相談（キャリアカウンセリング）を行う。

合同就職面接会【神奈川県】

・子育てやボランティア等の職務外の経験等も含め、過去の職務経歴等にこだわらない人物重視の選考やイベント性の導入等、実効性の高いマッチング機会が設定できるよう工夫する。
・希望者に対して個別キャリアカウンセリングを実施する。
・県内で開催。



連携

かながわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム

正社員として就職

合格



就職氷河期世代



・不安定就労状態の方
・長期無業状態の方

事業実施に至った背景・経緯

① 事業開始の背景

国の就職氷河期世代支援プログラムに沿って、神奈川県においても「かながわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、官民一体となった取組を推進することとした。

② 事業のねらい

就職氷河期世代の就職・正社員化に取り組む県内自治体が連携して、支援対象者をフォローアップするとともにマッチング機会を創出することで、就職氷河期世代の活躍支援に向けた一連の取組として効果的・効率的な実施を図る。

事業成果・KPI達成のための工夫

○ 専用のポータルサイト、テレビ、新聞・タウン情報誌、交通広告、インターネットメディア、SNS等、民間事業者からの提案で複数のメディアを活用した広報を実施したことで、新型コロナウイルス感染症の影響により平時の事業の実施が困難な中でも、当初目標を大きく超える事業参加者数を達成することができた。

支援対象者や企業等の反応

① 参加企業の声

- コロナ禍でも対面型面接会を実施してくれて感謝している。
- 自社が求めている人材と面接ができ、実りある面接会だった。

② 求職者の声

- 自分の状況に合わせたアドバイスが受けられ、正社員に就職できた。



事業を実施しての課題及び令和5年度事業への展望

- 就職活動に必要なノウハウや労働市場の知識が不足している等、様々な課題を抱える求職者が少なくないことから、意識改革やスキルアップのための取組が必要である。
- 引き続き、就職活動の基礎から実践まで体系的に学び、専任のキャリアカウンセラーによる伴走型支援で正社員就職を目指す「かながわジョブテラス」を開講するとともに、就職氷河期世代対象の正社員求人限定合同就職面接会を実施する。

○大阪府の総合就業支援拠点である「OSAKAしごとフィールド」を軸に、支援対象者の掘り起こしから就業までの総合的な支援を実施。

事業概要

大阪府の総合就業支援拠点である「OSAKAしごとフィールド」を軸に、支援対象者の掘り起こしを目的としたセミナーの開催や、職場体験付き企業交流会、大阪労働局と合同で開催する就職面接会等を含む求職者と企業とのマッチング、実務に役立つPCスキルの習得に係る研修などの就業支援を実施。

① 支援対象者の掘り起こし
SNS広告、セミナーの開催等



② 求職者と企業のマッチング支援
・職場体験付き企業交流会を実施し、求職者と企業双方のニーズを確認しながらマッチングを支援
・大阪労働局と合同で就職氷河期世代の採用に積極的な企業70社（大阪労働局50社、大阪府20社）との就職面接会・企業説明会を開催

③ 研修
面接やコミュニケーションスキル向上、PCスキル習得等を目指したスキルアップ研修を実施

事業実施に至った背景・経緯

① 事業開始の背景

就職氷河期世代のうち長期無業者等を中心に支援を行う必要があり、同世代へアンケート調査も行ったうえで、大阪府の総合就業支援拠点である「OSAKAしごとフィールド」を軸とした支援を検討。

② 事業のねらい

「OSAKAしごとフィールド」の様々な支援メニューを活用し、支援対象者の掘り起こしを行うとともに、就業意欲の喚起を図りながら就職に向けた支援を行うことで就職氷河期世代の経済的自立の促進を図る。また、同拠点に配置されているキャリアカウンセラーによるカウンセリング等を実施することで効果的な取組を行う。

事業成果

○ KPIである本事業による新規就業が実現した者の数（新規就業者数（非正規含む））及び掘り起こしによる「OSAKAしごとフィールド」への新規登録者数については目標値を達成しており、事業開始当初に比して数値は増加。

KPI達成のための工夫

- 就職氷河期世代の方を対象としたアンケート調査で、ビジネスマナーセミナーや業界研究セミナーの実施に比べ、職場見学や職場体験の実施を希望される方が多いことが判明しており、支援対象者のニーズと合致した支援を実施。
- Twitter等のSNS広告やランディングページの作成により、「OSAKAしごとフィールド」への誘導を図った。
- 上記のほか、セミナーや研修をオンライン配信にするなど求職者が参加しやすい環境を整えたこと、また、大阪労働局と合同で就職面接会・企業説明会を開催し、マッチングの強化を図ったことがKPIの達成につながった。

支援対象者や企業等の反応

○ 大阪労働局と合同で開催した就職氷河期世代の採用に積極的な企業70社（大阪労働局50社、大阪府20社）との就職面接会・企業説明会（令和4年12月開催）においては、来場者数は390人、アンケートの結果、参加者満足度も9割以上。

令和5年度事業への展望

○ 求職者の掘り起こしの手法や研修、マッチングの内容等について、ブラッシュアップを図りつつ、引き続き取組を推進。