

ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム
事業実施計画

(計画期間：令和2年度～令和6年度)

ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム

令和2年10月

令和4年7月(改訂)

令和5年7月(改訂)

目 次

I はじめに

II 計画の策定趣旨等

1. 計画の策定趣旨	1
2. 計画の位置づけ	1
3. 計画の推進体制	2
4. 計画の期間	2
5. 計画の目標及びKPI	2
(1) 支援対象者	2
(2) 目標	2
(3) KPI	3
6. 計画の進行管理	3

III 具体的な取組

1. 社会気運の醸成と効果的な周知・広報	3
(1) 効果的な周知・広報に向けた取組	3
2. 安定就職に向けた取組（不安定な就労状態にある方への支援）	4
(1) 相談体制の整備・充実	4
(2) 雇用機会の拡大・正社員転換等の促進	4
(3) 助成金を活用した正社員雇用の促進	5
(4) 職業訓練の活用	5
3. 就労その他の職業的自立につながる取組 （長期にわたり無業の状態にある方への支援）	6
(1) 相談体制の整備・充実	6
(2) 職業的自立への支援	6
(3) 職場定着への支援	6
4. 社会参加の実現に向けた取組（社会参加に向けた支援を必要とする方への支援）	6
(1) 社会参加に向けた支援を必要とする方の実態やニーズ調査	6
(2) 相談支援体制の充実	6
(3) 市町村PFとの連携	7

工程表（別表）

I はじめに

いわゆる「就職氷河期世代」は、概ね平成5年から平成16年までに学校卒業期を迎えた時期にバブル崩壊後の景気後退期が重なった世代であり、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。

同世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には希望する就職ができず、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている方、長期にわたり無業の状態にある方、社会とのつながり作りなど、社会参加に向けた支援を必要とする方などが、全国に約100万人いるものと見込まれている。

こうした状況の中で、令和元年6月21日に閣議決定された「骨太方針2019」では、「就職氷河期世代支援プログラム」として、同世代の活躍の場をさらに広げるための3年間の集中的な取組が明記されるとともに、同プログラムを着実に実行するため、同年12月23日に「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」が関係府省会議で決定された。

さらに、「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、令和4年度までの3年間の集中取組期間を「第一ステージ」と捉え、令和5年度からの2年間を「第二ステージ」と位置づけ、その具体的な行動計画として、「就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023」（令和4年12月27日付け就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定）が策定され、着実な実行に取り組んでいくこととされた。

本県においても、令和2年3月27日に「ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、官民一体となって総合的な支援に取り組むこととした。

「ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」では、就職氷河期世代の中には配慮すべき様々な課題を抱える方がいること等を踏まえ、就職氷河期世代が活躍出来るよう、固有の抱える課題や一人一人の状況に応じた支援を群馬県全体で行うため、事業実施計画を策定する。

II 計画の策定趣旨等

1. 計画の策定趣旨

就職氷河期世代が抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえ、官民が一人一人の状況に応じた支援を主体的に取り組むことにより、就職氷河期世代の就職・正社員化、職場定着の促進及び多様な社会参加の実現を目指すこととする。

2. 計画の位置づけ

「就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023」における基本的考え方を踏まえ、令和4年度までの「第一ステージ」に続き、令和5年度からの「第二ステージ」においても本県における就職氷河期世代に対する支援に関する総合的な計画を策定する。

3. 計画の推進体制

群馬労働局、群馬県、県内市町村、就労支援機関、労働団体、経済団体、報道機関等を構成員として、群馬県内の就職氷河期世代の活躍支援策のとりまとめ、進捗管理等を統括する「ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」（以下「ぐんまPF」という。）を設置し、これらの構成員が一体となって福祉と就労をつなぐ、地域レベルのプラットフォーム（以下「市町村PF」という。）と連携を図りながら、就職氷河期世代に対する取組を推進する。

4. 計画の期間

令和2年度から令和6年度までとする。

5. 計画の目標及びKPI

（1）支援対象者

支援対象とする就職氷河期世代を次の3類型に分類し、対象者の特性に応じた支援を実施する。

① 不安定な就労状態にある方

➢ 正規雇用を希望していながら不本意に非正規雇用で働く方や求職者など。

② 長期にわたり無業の状態にある方

➢ 就業を希望しているものの「希望する仕事がありそうもない」などの理由で就職活動に至っていない方、統計上、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない方など。

③ 社会参加に向けた支援を必要とする方

➢ ひきこもり状態にある方、生活困窮者、社会参加を希望する長期無業者など、就労支援だけでなく、福祉的な支援を必要としている方など。

（2）目標

就職氷河期世代の3類型（① 不安定な就労状態にある方、② 長期にわたり無業の状態にある方、及び ③ 社会参加に向けた支援を必要とする方それぞれの希望に応じた支援を通じ、正規雇用者を年間で1,500人以上増やすことを目標とする。（注）

なお、② 長期にわたり無業の状態にある方については、「働く」ことに対する自信や意欲が不足するなど、求職活動に踏み出すまでの支援が必要と考えられることから、当事者や家族の希望に応じ、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）を活用して、就労その他の職業的自立支援につなげることを目標とする。

また、③ 社会参加に向けた支援を必要とする方については、一人一人の状況に合わせた支援体制の充実を図ることを目指す。

（注）「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）においては、第二ステージを含めた取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規の雇用者について30万人増やすことを目指すこととしている。

「就業構造基本統計調査（2017年）における35歳から44歳までの不安定就労者数は、全国で541,700人、うち群馬県は約8,000人（約1.5%）であることから、「就職氷河期世代支援プログラム」の目標である30万人の1.5%に当たる4,500人（年間1,500人）とする。

（3）K P I

（2）で設定した目標を達成するため、各取組に対して可能な範囲でK P I（注）を設定することとする。なお、各取組のK P Iは別表の工程表のとおり。

（注）重要業績評価指標（Key Performance Indicator）の略称。目標達成度合いを測る補助指標のこと。

《参考》

「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）

＜就職氷河期世代支援プログラム＞

正規雇用を希望していながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも50万人）、就業を希望しながら様々な事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者などに対し、現状よりも良い待遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指す。

「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」

（令和元年12月23日就職氷河期世代支援に関する関係府省会議決定）

支援プログラムにおける就職氷河期世代の正規雇用者30万人増加の目標の進捗状況の評価するため、本格的な支援策の実施前である2019年平均の正規雇用者数を基準値とし、3年後の2022年平均の正規雇用者数が、当該基準値から30万人増加していることを目指す。

また、健康面の不安や自信が持てないといった理由などのために長期にわたって就業も求職活動もしていない方や、長期にわたりひきこもりの状態にある方をはじめ、社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方に対しては、一人でも多くの方々が、希望に応じ、そもそも働くことや社会参加ができるよう、雇用の場を含めて社会とのより太いつながりが生まれることを目指す。

6. 計画の進行管理

本計画の着実な推進のため、別表の工程表により進行管理を行うこととし、工程表に記載する取組の進捗状況を確認し、次年度以降の施策の推進に努めるものとする。

III 具体的な取組

1. 社会気運の醸成と効果的な周知・広報

（1）効果的な周知・広報に向けた取組

就職氷河期世代の当事者やその家族、関係者に対して、「ぐんまPF」における様々な

取組を周知するほか、群馬県全体で同世代に対する支援を盛り上げていく気運の醸成を図るため、次の広報活動を実施する。

- ① 「ぐんまPF」の各構成機関において、「ぐんまPF事業実施計画」における取組内容について、各市町村、傘下機関・団体及び群馬県民全般に対し、広く周知を行う。
【全機関・全団体】
- ② 就職氷河期世代を対象とした限定求人・歓迎求人の開拓・確保や就職面接会等への積極的な参加勧奨を行う。【労働局・県・経済団体・報道機関】
- ③ 就職氷河期世代の非正規労働者に係る正社員転換の積極的な実施の働きかけを行う。【労働局・県・経済団体・労働団体・報道機関】
- ④ 市町村PF設置の働きかけを行い、群馬県全体への気運の広がりをつくる。【労働局・県】
- ⑤ 県・市町村広報誌や新聞記事・広告、SNS等を活用した周知。【全機関・全団体】

2. 安定就職に向けた取組（不安定な就労状態にある方への支援）

（1）相談体制の整備・充実

ア ハローワークの需給調整機能を活用した、以下の就労支援を実施する。【労働局】

- ① 就職氷河期世代の多様なニーズに対応した職業相談・職業紹介を行うため、限定求人・歓迎求人の開拓、求職者への情報提供、就職面接会の開催等を行う。
- ② ハローワーク前橋・高崎・太田・沼田に専門窓口（キャリアチャレンジ応援窓口）を設置し、一人一人が抱える課題や状況を踏まえ、専門の相談員が関係機関と連携しつつ職業相談・職業紹介から就職後の定着支援までの一貫した支援を実施する。
- ③ 求職者本人の状況やニーズにより、地域の経済団体、支援機関、求人者などと連携し、職場見学等の機会を提供し、安定した就職に結びつける。

イ 若年者に対する総合就職支援施設として県が運営する「群馬県若者就職支援センター（ジョブカフェぐんま）」や若年層及び子育て中の女性に対する総合就職支援施設として前橋市が運営する「ジョブセンターまえばし」内等に専門相談窓口を開設し、カウンセリングから職業紹介、定着後のフォローアップまで、相談者のニーズに即した就労支援を実施するとともに、「ジョブセンターまえばし」内において交流スペースを設置し、登録者が自由に利用でき、登録者同士の情報交換やカフェ利用、簡単な書類作成を行える場を提供する。

また、就職氷河期世代へのリカレント教育事業を通じたプログラミング人材の育成と、就労意欲の醸成を図る（令和4年度に事業終了）。

【県・市】（群馬県就職氷河期世代就労等支援事業・まえばし就職氷河期世代活躍支援事業・就職氷河期世代支援リカレント教育事業（令和4年度に事業終了））

（2）雇用機会の拡大・正社員転換等の促進

「ぐんまPF」構成各機関・団体の連携により、次の取組を実施し、就職氷河期世代の雇用機会の拡大・正社員転換等を促進する。【全機関・団体】

- ① 就職氷河期世代を対象とした限定求人や歓迎求人の開拓・確保。
- ② 就職氷河期世代を対象とした就職面接会等の開催と積極的な参加勧奨。

- ③ 就職氷河期世代の非正規雇用労働者に係る正社員転換の積極的な実施の働きかけ。
- ④ 地方公務員の中途採用について、就職氷河期世代の応募が可能となる受験条件となるよう、年齢制限の撤廃等受験要件緩和の要請。

(3) 助成金を活用した正社員雇用の促進

職業経験の不足等から、安定した就職が困難な求職者等を雇い入れた事業主に支給する助成金や、就職後、企業内での実践的な訓練を実施する事業主に支給する助成金の活用を通じて、正社員転換の促進を図る。【労働局】

① 就職氷河期世代の正社員就職の促進

新たに創設された「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」及び一定期間施行雇用する事業主に対して助成する「トライアル雇用助成金」を広く周知し、活用の促進を図る。

② 有期契約労働者等に対する正社員転換の促進

有期雇用労働者や派遣労働者に対する正社員転換への促進を図るため、有期雇用労働者等の、企業内でのキャリアアップを促進する取組を実施した事業主に対して助成する「キャリアアップ助成金」を広く周知し、活用の促進を図る。

③ 在職労働者に対する効果的な職業能力開発の促進

事業主が雇用する労働者に対し職業訓練を計画的に実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する「人材開発支援助成金」を広く周知し、活用の促進を図る。

(4) 職業訓練の活用

不安定な就労状態にある方や、長期にわたり無業の状態にある方等に対して、就職に向け個々に不足した職業能力の養成や、短期間で資格の取得ができる実践的な職業訓練、社会人として必要な基礎的能力を補うための職業訓練等の実施を促進する。【労働局・県・機構】

① 実践的な職業訓練の実施等による職業能力開発機会の提供

雇用のセーフティネットとして、求職者の就職を支援するための求職者支援訓練を積極的に周知し有効に活用する。

就職氷河期世代を対象とした求職者支援訓練・委託訓練の実施により、短期間で実践的な能力や資格取得をめざし、安定した就職を目指す。

② 社会人として必要な基礎的能力やコミュニケーション能力等を向上させるため「求職者支援訓練」の基礎コースや、施設内訓練の「橋渡し訓練（就職能力向上講習きコース）」の活用促進や、訓練内容の充実を図る。

③ 希望者ごとのニーズに沿った職場実習・体験先を開拓し、正社員就職を目指す「企業実習付き訓練」の活用促進や、充実を図る。

④ 業界団体に委託し、訓練と職場体験を組み合わせ、正社員就職を支援する「出口一体型訓練」の活用を促進する（令和4年度に事業終了）。

3. 就労その他の職業的自立支援につなげる取組（長期わたり無業の状態にある方への支援）

（1）相談体制の整備・充実【労働局】

就職氷河期世代で長期にわたり無業の状態にある方が直面する、就職・職業的自立に向けた困難さや様々な課題を踏まえ、これまで概ね15～39歳の若年無業者等の自立支援のための拠点として実績を上げてきたサポステの専門的知見を積極的に活用し、対象年齢を49歳まで引き上げ「サポステ・プラス」として施設の強化を図る。

また、福祉的相談の入り口から職業的自立への移行を推進するため、これまで以上に福祉施策担当機関との連携を図るため、福祉関係機関等へのアウトリーチを実施する。

その他に、既にハローワークを利用しているが、「働く」ことに対する自信や意欲が不足し、求職活動に踏み出すまでの支援を必要とすると判断される求職者がサポステを利用しやすい環境を整備する意味で、ハローワークにおける出張相談を定期的実施する。

（2）職業的自立への支援【労働局・県・経済団体】

サポステにおける専門的知見を積極的に活用し、職業的自立につながる目的である就職に向け、企業における職場体験、県の事業である「ジョブ・トレーニング」等を活用するなどし、ハローワーク（公的職業訓練）、その他就職に向けたハローワークの支援につなげる。

なお、職場体験を実施する企業を開拓する場合には、県・経済団体等が協力して、県内企業への協力依頼を行うこととする。

（3）職場定着への支援【労働局】

就労に結びついた方が働き続けられる環境を整備するため、ハローワークやサポステにおいて、企業や本人への定着支援を実施する。

また、ハローワークの「就職氷河期世代活躍支援窓口（キャリアチャレンジ応援窓口）」においては、自立的な活躍を促進するための各種セミナーの実施や、事業主に対する相談助言等の支援も実施する。

4. 社会参加の実現に向けた取組（社会参加に向けた支援を必要とする方への支援）

（1）社会参加に向けた支援を必要とする方の実態やニーズ調査【県】

就職氷河期世代と言われる年代の方のなかで、社会参加に向けた支援を必要とする方の実態を明らかにする一環として、群馬県内の「ひきこもり」の実態調査を令和3年度に実施した。引き続き、民間の支援団体などとも連携して実態に関する情報を収集しつつ、必要な支援を実施する。

（2）相談支援体制の充実【県】

市町村における「ひきこもり相談窓口」を明確化し、支援を必要とする方々に対して必要な相談や情報提供を行うための支援体制の充実を図る。

また、生活困窮などで、就職活動を行う以前に、生活の基盤を整える必要のある方などには「生活困窮者自立支援制度」の利用等もあり得るため、相談の入り口となる機関において、必要な情報提供や窓口誘導を行うための連携体制を整備する。

(3) 市町村PFとの連携【労働局・県】

市町村PFにおける好事例や課題等を収集し、ぐんまPF内で情報共有し、課題の解決に向けた好事例の全県的波及を図るための必要な検討を行うとともに、市町村PFに還元する。

ぐんま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム 事業実施計画 工程表

- 【事業実施目標】
- ① 不安定な就労状態にある方への支援目標：正規雇用者を年間1,500人以上増やすこと。
 - ② 長期にわたり無業の状態にある方への支援目標：地域若者サポートステーションを活用して、就労その他の職業的自立支援につなげること。
 - ③ 社会参加に向けた支援を必要とする方への支援目標：一人一人の状況に合わせた支援体制の充実を図ること。

項目	具体的な取組	KPI	実施年度					実施主体	
			令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度		
1. 社会気運の醸成と効果的な周知・広報									
(1) 効果的な周知・広報に向けた取組	①「ぐんまPF」各構成機関において、「ぐんまPF事業実施計画」における取組内容を、各市町村、傘下機関・団体及び群馬県民に対し、広く周知を行う。	-						全機関・全団体	
	②就職氷河期世代を対象とした限定求人・歓迎求人の開拓・確保や就職面接会等への積極的な参加助奨を行う。	-						労働局・県・経済団体・報道機関	
	③就職氷河期世代の非正規労働者に係る正社員転換の積極的な実施の働きかけを行う。	-						労働局・県・経済団体・労働団体・報道機関	
	④市町村PF設置の働きかけを行い、群馬県全体への気運の広がりをつくる。	-						労働局・県	
	⑤県・市町村広報誌や新聞記事・広告、SNS等を活用した周知。	-						全機関・全団体	
2. 安定就職に向けた取組（不安定な就労状態にある方への支援）									
(1) 相談体制の整備・充実 ハローワークの需給調整機能を活用した就労支援	ア ハローワークの需給調整機能を活用した就労支援の実施。							労働局	
	①就職氷河期世代の多様なニーズに対応した職業相談・職業紹介を行うため、限定求人・歓迎求人の開拓、求職者への情報提供、就職面接会の開催等を行う。	ハローワークにおける職業紹介件数：1000件／月 ハローワークにおける紹介就職件数：150件／月							
	②ハローワーク前橋・高崎・太田・沼田に専門窓口（キャリアチャレンジ応援窓口）を設置し、一人一人が抱える課題や状況を踏まえ、専門の相談員が関係機関と連携しつつ職業相談・職業紹介から就職後の定着支援までの一貫した支援を実施する。	専門窓口における職業紹介件数：500件／月（①の内数） 専門窓口における紹介就職件数：75件／月（①の内数）							
	③求職者本人の状況やニーズにより、地域の団体、支援機関、求人者などと連携し、職場見学等の機会を提供し、安定した就労に結びつける。	-							
(2) 雇用機会の拡大・正社員転換等の促進 「ぐんまPF」構成各機関・団体の連携により、就職氷河期世代の雇用機会の拡大・正社員転換を促進	イ 若年者に対する総合就職支援施設である「群馬県若者就職支援センター（ジョブカフェぐんま）」や若年層及び子育て中の女性に対する総合就職支援施設として前橋市が運営する「ジョブセンターまえばし」内に就職氷河期世代専門相談窓口を開設し、カウンセリングから職業紹介、定着後のフォローアップまでを実施する。また、「ジョブセンターまえばし」内には、登録者が自由に交流できるカフェスペースを設け、簡単な書類作成も行える場を提供する。（R4～前橋市事業を追記）	相談件数：430件／年（内訳：県360件＋市70件）						県・市 (R4～市を追記)	
	①就職氷河期世代を対象とした限定求人や歓迎求人の開拓・確保。	-						全機関・全団体	
	②就職氷河期世代を対象とした就職面接会等の開催と積極的な参加助奨。	面接会の開催：1件／年 (※コロナウィルスの感染状況に留意する)							
	③就職氷河期世代の非正規労働者に係る正社員転換の積極的な実施の働きかけ。	-							
④地方公務員の中途採用について、就職氷河期世代の応募が可能となる受験条件となるよう、年齢制限の撤廃等受験要件緩和の要請を行う。	-								
(3) 助成金を活用した正社員雇用の促進 職業経験の不足等から、安定した就職が困難な求職者等を雇い入れた事業主に支給する助成金や、就職後、企業内での実践的な訓練を実施する事業主に支給する助成金の活用を通じて、正社員転換の促進を図る。	①就職氷河期世代の正社員就職の促進 新たに創設された「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」及び一定期間試行雇用する事業主に対して助成する「トライアル雇用助成金」を広く周知し、活用の促進を図る。							労働局	
	②有期契約労働者等に対する正社員転換の促進 有期雇用労働者等に対する正社員転換への促進を図るため、有期雇用労働者等の企業内でのキャリアアップを促進する取組を実施した事業主に対して受積する「キャリアアップ助成金」を広く周知し、活用の促進を図る。	トライアル雇用助成金支給実績：40件 キャリアアップ助成金支給実績：250件 人材開発支援助成金支給実績：150件							
	③在職労働者に対する効果的な職業能力開発の促進 事業主が雇用する労働者に対し職業訓練を計画的に実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する「人材開発支援助成金」を広く周知し、活用の促進を図る。								
(4) 職業訓練の活用	① 実践的な職業訓練の実施等による職業能力開発機会の提供 雇用のセーフティネットとして求職者の就職を支援するための求職者支援訓練を積極的に周知し有効活用する。特に「就職氷河期世代」を対象とした求職者支援訓練・委託訓練の実施により、短期間で実践的な能力や資格取得をめざし、安定した就職を目指す。	就職氷河期世代対象訓練定員充足率 求職者支援訓練 60%以上 委託訓練 70%以上						労働局・県・機構	
	②社会人として必要な基礎的能力やコミュニケーション能力等を向上させるため「求職者支援訓練」の基礎コースや、施設内訓練の「橋渡し訓練（就職能力向上講習付きコース）」の活用促進や、訓練内容の充実を図る。	-							
	③希望者ごとのニーズに沿った職場実習・体験先を開拓し、正社員就職を目指す「企業実習付き訓練」の活用促進や、充実を図る。	-							
	④業界団体に委託し、訓練と職場体験を組み合わせ、正社員就職を目指す「出口一体型訓練」の活用（令和4年度事業終了）	-							
3. 就労その他の職業的自立支援につなげる取組（長期にわたり無業の状態にある方への支援）									
(1) 相談体制の整備・充実	サポステにおける専門的知見を積極的に活用し、対象年齢を49歳まで引き上げ「サポステ・プラス」として施設の強化を図る。また、福祉的相談の入り口から職業的自立への移行を推進するため、これまで以上に福祉部門との連携を図るため、福祉関係機関へのアウトリーチを実施する。その他に、ハローワークの利用者で「働く」ことに対する自信や意欲が不足し、求職活動に踏み出すまでの支援を必要とすると思われる求職者がサポステを利用しやすくなるよう、ハローワークにおける出張相談を定期的に実施する。	新規登録者件数 203件／年 アウトリーチ支援件数 100件／年						労働局	
	(2) 職業的自立への支援	サポステにおける専門的知見を積極的に活用し、職業的自立につながる目的である就職に向け、企業における職場体験、県の事業である「ジョブ・トレーニング」等を活用するなどし、ハローワーク（公的職業訓練）・その他、就職に向けたハローワークの支援につなげる。							労働局・県・経済団体
	(3) 職場定着への支援	就労に結びついた方が働き続ける環境を整備するため、ハローワークやサポステにおいて、企業や本人への定着支援を実施する。また、ハローワークの「キャリアチャレンジ応援窓口」において、自立的な活躍を促進するための各種セミナーの実施や、事業主に対する相談助言等の支援も実施する。	-						労働局
4. 社会参加の実現に向けた取組（社会参加に向けた支援を必要とする方への支援）									
(1) 社会参加に向けた支援を必要とする方の実態やニーズ調査	就職氷河期世代と言われる年代の方のなかで、社会参加に向けた支援を必要とする方の実態を明らかにする一環として、群馬県内の「ひきこもり」の実態調査を令和3年度に実施した。引き続き、民間の支援団体なども連携して実態に関する情報を収集しつつ、必要な支援を実施する。	県内の「ひきこもり」実態調査に基づいた支援を実施						県	
(2) 相談支援体制の充実	市町村における「ひきこもり相談窓口」を明確化し、支援を必要とする方々に対して必要な相談や情報提供を行うための支援体制の充実を図る。また、生活困窮などで、就職活動を行う以前に、生活の基盤を整える必要のある方などには「生活困窮者自立支援制度」の利用等もあり得るため、相談の入り口となる機関において、必要な情報提供や窓口誘導を行うための連携体制を整備する。	県内全市町村でのひきこもり相談窓口の明確化						県	
(3) 市町村PFとの連携	市町村PFにおける好事例や課題等を収集し、ぐんまPF内で情報共有し、課題の解決に向けた好事例の全県の波及を図るための必要な検討を行うとともに、市町村PFに還元する。	市町村PF設置主体による情報共有						労働局・県	