

# 女性・高齢者等新規就業支援事業の取組拡充の ための手法等に関する調査研究事業 調査報告書

---



## 本報告書について

本報告書では、地方公共団体が女性・高齢者等の新規就業支援の取組を企画・実施する際に、参考としていただきたい事例やポイントを掲載しています。

本報告書の活用により、新規就業支援のノウハウの横展開や官民連携が促進され、各地域の実情に応じた効果的な取組推進の一助となれば幸いです。

# 目次

女性・高齢者等新規就業支援事業の取組拡充のための手法等に関する調査研究事業について .....	p.3
第1章 本事業における課題と対応策 .....	p.11
第2章 取組事例 .....	p.29
第3章 付録	
アンケート調査結果 .....	p.55
実証結果 .....	p.71
シンポジウムレポート .....	p.91
取組整理フォーマット .....	p.105

## 取組事例一覧

地方公共団体／企業等名	取組概要	Pg.
岩手県	企業の自立的な業務切り出しを促進するための取組	31-32
新潟県	就業をあえて前面に出さないアプローチで、潜在層の意欲を喚起	33-34
富山県	実践的なスキル習得支援による、企業とママのマッチング促進	35-36
山口県	支援対象者・企業の双方への個別支援に重点を置いた取組	37-38
奈良県	県・企業・経済団体が一体となった女性活躍推進事業の構築	39
北九州市	施設の利用者情報をもとにきめ細かいフォローを実施	40
札幌市 (キャリアバンク(株)と連携)	子育て中の女性の就業を後押しする職場体験プログラムを実施	41
相模原市 (パーソルテンプスタッフ(株)と連携)	支援対象者の属性に応じて市役所の各部署を横断・連携	42
(株)リクルート (岩手県と連携)	短時間勤務の創出や自己理解促進による掘り起こしを実施	43
(株)エム・エスオフィス (新潟県と連携)	健康測定や仕事体験に係る自社開発コンテンツを活用し掘り起こしを実施	44
NPO法人あっと (山口県と連携)	子育て中の女性への手厚い伴走支援により就業を促進	45
(株)学情 (川崎市と連携)	企業支援とマッチングを一体的に推進	46
埼玉県中小企業診断協会 (埼玉県と連携)	専門家が業務効率化を含めた働き方改革を直接支援	47
ピーススタイルグループ	求人媒体・人材派遣・人材紹介等の総合人材サービスで主婦の活躍を支援	48
北川グループ	業務切り出しや保育園整備等の職場環境改善で女性・高齢者の活用を推進	49
(株)興津螺旋	多能工化や女性従業員からの改善提案で誰もが働きやすい職場環境を整備	50
(株)お仏壇のやまき	社員の声を反映した就業規則を整備し、職場環境を改善	51
非営利型株式会社Polaris	業務請負で子育て中の女性の就業ニーズに応じたサービスを運営	52
(株)マミーゴー	ITに特化した分野で子育て中の女性の就業を支援	53
NPO法人Arrow Arrow	女性の職場復帰支援に係る研修や企業支援を実施	54

# 女性・高齢者等新規就業支援事業の取組拡充のための手法等に関する調査研究事業について

## 1. 調査研究事業の背景・概要

### 背景

- 地域の中小企業等における人材確保が課題となる中で、現在職についていない女性・高齢者等の新規就業を促進することは、地域の潜在的な担い手の活躍を促す観点からも、その重要性が高まっている。
- そのため、地方公共団体では、女性・高齢者等の「働き手」への支援と、働き手を受け入れる中小企業等への支援とを一体的に行うことで、誰もが活躍する地域社会や、人手不足分野の人材確保を実現することが求められる。
- そして、これらを実現するためには、地方公共団体が単独で推進するのではなく、専門的な知見やノウハウを有する民間企業等との協働により、地域の課題に応じた支援スキームを構築する必要がある。
- 第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(令和元年12月20日閣議決定)においても、「誰もが活躍する地域社会の推進」が横断的な目標の一つとして掲げられており、同戦略において「現在職に就いていない女性、高齢者、障害者等の就業や社会参加の希望をかなえるため、その方々への支援を官民が一体となって進める」としている。
- そこで、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部では、都道府県が中心となり、行政と民間人材事業者やNPO等が連携して、新規就業に向けた一体的・包括的な支援を行う「女性・高齢者等新規就業支援事業」(以下「本事業」という。)を、2019年度より地方創生推進交付金で支援している。
- 各地方公共団体において新規就業支援事業がより効果的に実施されるよう、各地方公共団体の取組状況等を把握するとともに、先進的な取組を進める地方公共団体や民間企業のノウハウ等を収集・分析・整理し各地方公共団体に共有するため、本調査研究事業を実施した。

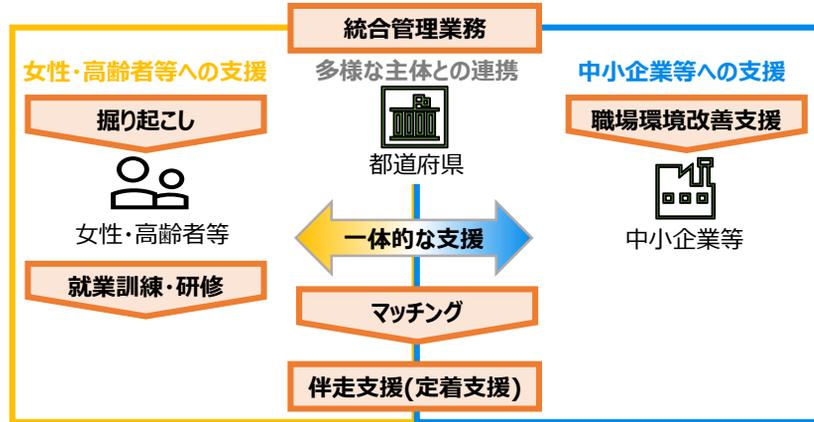
### 実施事項の概要

- 本調査研究事業では、地方公共団体における取組状況や課題をアンケート調査により把握し、中でも先進的な取組を進める地方公共団体や専門的な知見を有する民間企業が持つノウハウ等の分析・整理を、ヒアリング調査を通じて実施した。また、アンケート調査結果をもとに、多くの地方公共団体が抱える課題を抽出し、当該課題への対応策として、各地方公共団体が参考にしやすい事業モデルを実証した。その上で、地方公共団体・民間企業等の取組の共有及び連携・交流促進のためのシンポジウムの開催等を通じ、本事業のノウハウの横展開や官民連携を促進する取組を実施した。
- これにより、各地方公共団体が、本事業推進に当たっての課題を把握し、自身の状況に照らすことで客観的に現状を理解する一助とするとともに、先進的な取組事例を参考に、事業のブラッシュアップを図ることをねらいとしている。

## 2. 女性・高齢者等新規就業支援事業の内容

実施事項

- 本事業では、都道府県を中心に、地方公共団体・ハローワーク・民間企業等が連携して一体的支援を行うための官民連携プラットフォームを形成し、既存の公的支援と民間企業のノウハウを活用した潜在的な就業希望者の就業支援を個人と企業の両方に対して実施する。
- 地域の実情に応じて、「統合管理業務」、「掘り起こし」、「職場環境改善支援」、「マッチング」、「就業訓練・研修」、「伴走支援(定着支援)」に取り組むこととしている。なお、これらのうち、「統合管理業務」、「掘り起こし」、「職場環境改善支援」は必須実施事項であり、「就業訓練・研修」、「伴走支援(定着支援)」は必要に応じて実施することとしている。



### 統合管理業務

都道府県において、庁内外の各主体との情報共有や連携が求められるため、官民連携プラットフォームの形成、事業全体の統括、進捗・成果管理を実施している。

### 掘り起こし

潜在的な就業意欲を持つ女性・高齢者等を発見し、就業意欲を喚起する取組である。現在職に就いていない者にアプローチし、就業意欲を顕在化させることが求められるため、支援対象者に応じた媒体(SNS、新聞広告等)による情報発信や、地域の老人クラブや母親サークル等の機関と連携したイベントの実施、就業に係る相談やカウンセリング等の取組の周知等を実施している。

## 2. 女性・高齢者等新規就業支援事業の内容(前頁続き)

### 実施事項

#### 職場環境改善支援

女性・高齢者等を受け入れ可能な職場環境の整備を支援する取組である。専門的な知見を有する事業者との連携等により、中小企業等に対し、業務プロセス見直しによる業務切り出しや、短時間勤務の導入等を支援している。

#### マッチング

掘り起こしと職場環境改善支援の取組を経て、女性・高齢者等の求職者と中小企業等とのマッチングを支援する取組である。女性・高齢者等には、希望する勤務条件の洗い出しや面接指導等の就業相談を行い、企業には、求める人材像の明確化や求人開拓などを行うことで、両者のニーズをすり合わせ、マッチングを支援している。

#### 就業訓練・研修

女性・高齢者等の新規就業に向けて必要な職業訓練や研修を行う取組である。就業への不安払拭や、スキルアップ支援を行うことが求められるため、業種や職種に関わらず必要となるスキルの習得支援や、専門知識・技能習得支援、職場体験等を実施している。

#### 伴走支援(定着支援)

就職を実現した女性・高齢者等や、採用を実現した中小企業等に対して、就職・採用後の職場定着を促すために行う相談等の取組である。支援対象者や企業との定期的な面談等により、ミスマッチが生じていないかを確認し、問題があれば双方の間に入って解決策を検討するなどの取組を実施している。

### 【参考】本事業実施地方公共団体一覧(2020年度)

都道府県	事業名
北海道	潜在人材掘り起こし推進事業
青森県	あおもり人材確保・就職支援事業、中高年就職支援事業
岩手県	「プチ勤務」による女性・シニアの就業支援事業
宮城県	宮城県女性・高齢者等新規就業支援
秋田県	女性の新規就業支援事業
山形県	女性・高齢者・障がい者新規就業支援事業
福島県	福島県高齢者就業拡大支援事業
栃木県	とちぎ女性・高齢者等新規就業支援事業
群馬県	ぐんま「女性・高齢者・障害者」就業支援事業
新潟県	女性・高齢者等新規就業促進プロジェクト
富山県	女性未就業者等活躍促進事業
石川県	女性・高齢者潜在人材掘り起こし事業
山梨県	やまなしシニア世代就業推進事業
長野県	女性・シニア就業応援プロジェクト事業
静岡県	高齢者新規就業支援事業
愛知県	女性の新規就業促進事業
滋賀県	多様な人材の就業創出プロジェクト
京都府	京都版女性等の就業加速化総合支援・退職人材活躍支援プロジェクト事業
大阪府	潜在求職者活躍支援プロジェクト
鳥取県	女性・高齢者等新規就業支援事業
山口県	女性・シニア新規就業促進事業
香川県	かがわ女性・高齢者等新規就業支援事業
福岡県	女性・高齢者等新規就業支援事業
長崎県	長崎県産業人材活躍プロジェクト
宮崎県	みやざき女性・高齢者就業促進事業

### 3. 調査研究事業の内容

#### アンケート調査

- 地方公共団体における新規就業支援の取組状況の把握や課題の分析・整理を目的に、アンケート調査を実施した。
- 本調査では、特に、本事業を実施している地方公共団体の多くが支援対象者としている女性、高齢者への支援に関する取組について調査した。
- 本事業の実施状況・実施意向に係る調査、女性の就業支援に係る調査、高齢者の就業支援に係る調査の計3種類の調査票を送付し、全国の都道府県及び指定都市から回答を得た。
- アンケート調査では、本事業の一連の流れである“事業の設計”、“統合管理業務”、“支援施策の実施”における実施事項を明確にした上で、各実施事項の取組状況や課題を把握する設計とした。
- アンケート調査の結果、“事業の設計”では、「他地方公共団体の取組詳細や課題の情報不足」、「統合管理業務”では、「方針策定等での外部機関の活用事例が少ない」、「支援施策の実施”では、「掘り起こしが必ずしも重要視されていない」などの課題を抽出した。

(⇒課題の詳細は「第1章 本事業における課題と対応策」、アンケート調査結果の詳細は付録p.55-70を参照)

#### アンケート調査実施概要

【調査対象】全国の都道府県及び指定都市

【実施時期】令和2年8～9月



#### ヒアリング調査

- 先進的な取組を進める地方公共団体や専門的な知見を有する民間企業が持つノウハウ等の分析・整理を目的に、ヒアリング調査を実施した。
- 本調査では、特に、本事業を実施している地方公共団体の多くが支援対象者としている女性、高齢者への支援に関する取組について調査した。
- アンケート調査結果で示唆された課題に、創意工夫をもって対応していると推察される地方公共団体を中心に、具体的な取組内容等を把握するための現地視察・ヒアリングを実施した。また、地方公共団体との連携や自社独自の取組により、掘り起こしや職場環境改善支援を推進する民間企業等に対し、専門的な知見やノウハウを把握するためのヒアリングを実施した。
- ヒアリング調査では、本事業の一連の流れである“事業の設計”、“統合管理業務”、“支援施策の実施”について、アンケート調査で示唆された課題への対応策を中心に深掘りし、他地方公共団体の参考となるノウハウを抽出した。

(⇒課題の詳細は「第1章 本事業における課題と対応策」、ヒアリング調査から得られた各主体の取組については、「第2章 取組事例」を参照)

#### ヒアリング調査実施概要

【調査対象】地方公共団体及び民間企業等 計20

【実施時期】令和2年10～11月



### 3. 調査研究事業の内容(前頁続き)

#### 実証

- 本事業の実施に係るノウハウが不足している地方公共団体や、本事業を実施していない地方公共団体が、円滑に事業に取り組める再現可能な事業モデルを構築することで、本事業の全国展開を後押しすることを目的に、実証を実施した。
- アンケート調査結果より、多くの地方公共団体で、潜在的な就業意欲を有する女性・高齢者等への訴求やコロナ禍での事業実施手法に苦慮していることが明らかになった。これらの課題解決に資するソリューションを横展開するため、掘り起こし施策に係る実証イベントに取り組んだ。

(⇒実証結果の詳細は、付録p.71-90を参照)



#### シンポジウム

- 地方公共団体や民間企業を対象に、アンケート調査やヒアリング調査で示唆された課題や、地方公共団体や民間企業の取組事例を共有することを目的に、シンポジウムを開催した。
- シンポジウムは、令和3年2月26日及び同年3月5日の計2回にわたりオンライン開催し、第1回は「官民連携による課題解決の意義」、第2回は「官民連携の継続的な仕組みづくり」をテーマとした。

(⇒シンポジウムレポートは、付録p.91-103を参照)



#### 有識者による 検討会

- 女性・高齢者等の就業支援や官民連携での事業推進に精通する有識者から成る検討会を組成し、本事業を実施する上での課題の分析・整理や、先進的な取組を進める地方公共団体や専門的な知見を有する民間企業等が持つノウハウ、市町村や民間企業との連携手法に関する分析・検討を行った。



#### ■ 検討会メンバー

(敬称略・五十音順)

氏名	所属
池田 清華	株式会社Public dots & Company フェロー
一井 暁子	一般社団法人つながる地域づくり研究所 代表理事
宇佐川 邦子	株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター センター長
小川 智由	明治大学 商学部 教授
中野 正	山口県庁 商工労働部労働政策課 主査
藤原 佳典	地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター研究所 研究部長
二葉 美智子	株式会社リクルート HR研究機構 iction!事務局
村上 孝明	静岡商工会議所 地域人事部 部長

### 3. 調査研究事業の内容(前頁続き)

有識者による  
検討会

#### 第1回検討会（令和2年8月11日）

- 各都道府県における新規就業支援の取組状況や課題を把握するためのアンケート調査について、調査票の構成や具体的な設問内容に係る議論を行った。
  - アンケート調査対象は、都道府県だけでなく、より地域住民に近い立場で新規就業支援に取り組んでいる指定都市も含めることとした。
  - 各設問についての選択肢や回答形式について、具体的な意見が交わされた。
- 委員2名より、地方公共団体における新規就業支援の取組事例紹介がなされた。山口県及び静岡県における新規就業支援の取組を共有した上で、庁内外連携の在り方や、官民連携を円滑に進めるためのポイント等について議論を行った。

#### 第2回検討会（令和2年9月30日）

- 都道府県及び指定都市に対して実施したアンケート調査について、調査結果分析及び集計結果を報告した。
- アンケート調査結果を踏まえ、先進的な取組を進める地方公共団体及び就業支援に係る専門的な知見を有する民間企業等に対するヒアリング調査を実施することについて、ヒアリングで深掘りすべき事項を議論した。
  - 「本事業の設計」「連携体制」「個別施策」の3つの視点から、推察される課題を整理するとともに、アンケート調査結果を深掘りする形でヒアリング調査を実施することとした。
    - ✓ 「本事業の設計」の視点では、地方公共団体が既存の就業支援施策とどのように差別化を図って本事業の設計をしているのかという点や、未実施地方公共団体に本事業参画へのインセンティブを提示するため、未実施地方公共団体の状況や求める支援などを明らかにしたいという点について議論がなされた。
    - ✓ 「連携体制」の視点では、庁内の複数部署で実効性のある連携をしている地方公共団体について、連携の方針や手法を明らかにしたいという点や、関係機関とどのような役割分担をすれば事業が円滑に進められるのか、巻き込み方や関わり方のポイントを明らかにしたいという点について議論がなされた。
    - ✓ 「個別施策」の視点では、効果的な広報媒体を具体的に知りたいという点や、イベント等の集客が地方公共団体にとっての大きな関心事であるため、成功している地方公共団体の情報発信に係る手法やターゲットを深掘りしたいという点について議論がなされた。

### 3. 調査研究事業の内容(前頁続き)

有識者による  
検討会

#### 第3回検討会（令和2年12月18日）

- 都道府県及び民間企業等に対して実施したヒアリング調査について、調査結果を報告した。また、ヒアリング調査を踏まえ、本事業における“事業の設計”、“統合管理業務”、“支援施策の実施”の3つの機能における課題をアップデートした。ヒアリング調査によって明らかになった好事例や課題をヒントに、多くの地方公共団体が抱える課題に対してどのようなアクションを講じていくべきかを提示した。
- 掘り起こしに係る実証結果について、以下の点を報告した。
  - 掘り起こしイベント参加者の満足度や就業意欲喚起につながるポイントを明らかにし、求職者の自己理解促進や就業意欲喚起に係るノウハウを提示した。
  - 女性・高齢者が就業する上での希望勤務時間や不安要素を明らかにした上で、企業の職場環境改善に当たり必要な取組や、業務切り出しのポイントについて、示唆を提示した。
  - イベント参加者を、女性・高齢者ごとに3つの人材像に分類し、各属性の職業の志向によって、イベントの参加目的が異なることを明らかにした。これにより、訴求する人材像を明確化して施策構築することの重要性を示した。
  - イベントでの新型コロナウイルス感染症対策及びイベント参加者へのアンケート調査結果を提示し、基本的な対策を講じることで、コロナ禍においても安心してイベントに参加していただけることを示した。
- シンポジウムの構成案に係る議論を行った。
  - シンポジウムでは、実施地方公共団体に各施策のノウハウや好事例を横展開することに加え、未実施地方公共団体の参画を促すため、官民連携プラットフォームを活用するメリットを訴求する内容とした。
  - オンラインで2回開催することを踏まえ、各回でテーマを変えて開催することとした。第1回は「官民連携による課題解決の意義」、第2回は「官民連携の継続的な仕組みづくり」をテーマとすることを決定した。
  - プログラムは、「開会挨拶」、「基調講演」、「調査結果の報告」、「取組事例発表」とした上で、オンライン開催により参加者の通信設備環境に制約があることを踏まえ、「ワークショップ」又は「パネルディスカッション」のいずれを組み込むかについて議論を行った。
- 全国的官民連携プラットフォームの在り方に係る議論を行った。
  - アンケート及びヒアリング調査の結果、支援対象者及び企業への意識啓発段階でのアプローチや、その後の効果的な施策構築に係るノウハウ不足に苦慮していることが背景となり、他地方公共団体の取組事例を知りたいという要望が多数あった。そのため、地方公共団体や民間企業における取組の横展開や、就業ニーズに係る情報発信、地方公共団体間でのネットワーキングを機能とする全国的な官民連携プラットフォームを構築し、事業の磨き上げを促進することを提示した。
  - プラットフォームの「目的」について、本事業に参画していない都道府県に参画してもらうために、本事業のメリットを訴求する場とするべき等の議論がなされた。
  - プラットフォームの「機能」について、施策や成功事例に係る情報発信や、表彰など地方公共団体の取組をモチベートする仕組みを装備するべき等の議論がなされた。

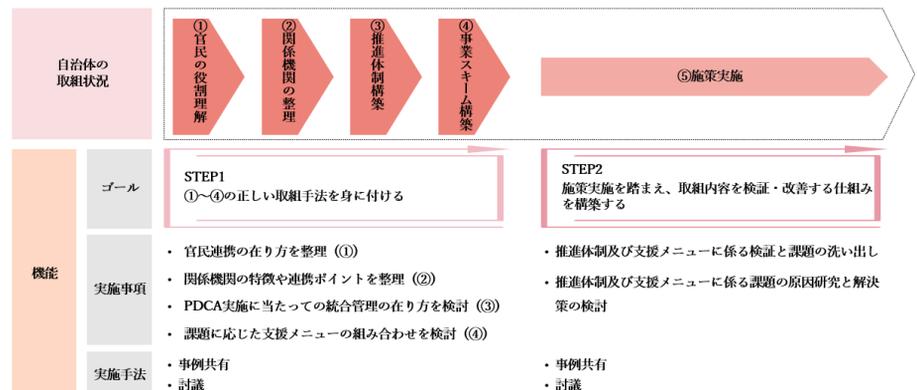
### 3. 調査研究事業の内容(前頁続き)

有識者による  
検討会

#### 第4回検討会（令和3年1月29日）

- 本調査研究事業の総まとめとして、これまでのアンケート調査やヒアリング調査、検討会での議論を踏まえた事業の改善提案を行った。本事業における”事業の設計”、”統合管理業務”、”支援施策の実施”の3つの機能に係る計7つの課題について、対応の方向性を議論した。（議論結果は、「第1章 本事業における課題と対応策」を参照）
- シンポジウムの構成及びプログラム詳細に係る議論を行った。
  - プログラムの構成は、オンライン開催により参加者の通信設備環境に制約があることを踏まえ、「開会挨拶」、「基調講演」、「調査結果の報告」、「取組事例発表」、「パネルディスカッション」とした。
  - 各プログラムについて、発信のポイントを以下のとおり整理した。
    - ✓ 「基調講演」では、多様な主体を巻き込めていない地方公共団体や統合管理が円滑になされていない地方公共団体に対し官民連携の重要性や連携体制構築のポイントを伝えることとした。
    - ✓ 「調査結果の報告」では、アンケート調査で明らかになった課題を報告し、後続の事例発表及びパネルディスカッションの内容への理解を促進するとともに、それぞれの地方公共団体が自身の状況に照らすことで、客観的な現状把握を促進することとした。
    - ✓ 「取組事例発表」では、調査研究事業で明らかになった課題に対し、創意工夫をもって対応している地方公共団体や企業の事例を発表することで、今後の取組の参考となる情報をインプットすることとした。
    - ✓ 「パネルディスカッション」では、地方公共団体や企業の取組事例を多様な観点から深掘りして成功要因を抽出し、他地方公共団体に汎用性のある手法に一般化することで課題や対応策について参加者が自分ごと化して考える場を提供することとした。
- 全国的官民連携プラットフォームの在り方に係る議論を行った。
  - 第3回検討会での議論を踏まえ、プラットフォームの「目的」と「課題」を以下の通り整理した。
  - ✓ プラットフォームの「目的」について、地方公共団体が、PDCAを踏まえ官民連携で適切な支援メニューを展開できるようになるため、地方公共団体間の情報共有を促進することとした。また、実施地方公共団体は推進体制や施策ノウハウに係る課題を克服し、未実施地方公共団体には参画のメリットを訴求することもねらいとした。
  - ✓ プラットフォームの「機能」について、上記目的に照らし、地方公共団体が本事業推進のために必要なステップを、事例共有や討議によりフォローアップすることとした。

#### ※プラットフォームの機能



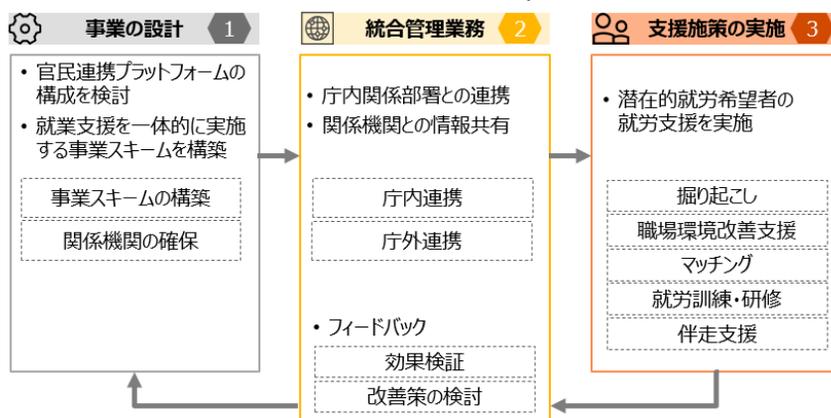
# 第1章 本事業における課題と対応策

## 1. 課題抽出と今後の対応策検討のプロセス

- 本調査研究事業では、就業意欲が顕在化していない女性や高齢者(以下「潜在層」という)の新規就業を、地方公共団体をはじめとした公的機関と民間企業が連携して推進する取組における課題を明らかにした上で、それらの対応策を検討した。
- 課題の抽出にあたっては、各地方公共団体における取組の実態把握を目的として、都道府県及び指定都市を対象にしたアンケート調査を実施した。このアンケート調査を通じて、課題に関する13の仮説を設定し、外部有識者から成る検討会において仮説の中でも優先的に対応が必要となる事項を7つ抽出した。
- その上で、これら7つの事項について先進的な取組を実施していると考えられる地方公共団体を選定して現地でのヒアリング調査を行い、地方公共団体が感じている課題について詳細を把握するとともに、それらの課題に対する対応策について地方公共団体及び対象地方公共団体が連携している民間団体、その他専門的な知見を有する民間団体から取組の詳細について調査した。
- そして、ヒアリング調査の取りまとめとして、7つの課題をアップデートするとともに、地方公共団体として今後求められる対応の方向性を整理した。

## 2. 課題抽出の前提

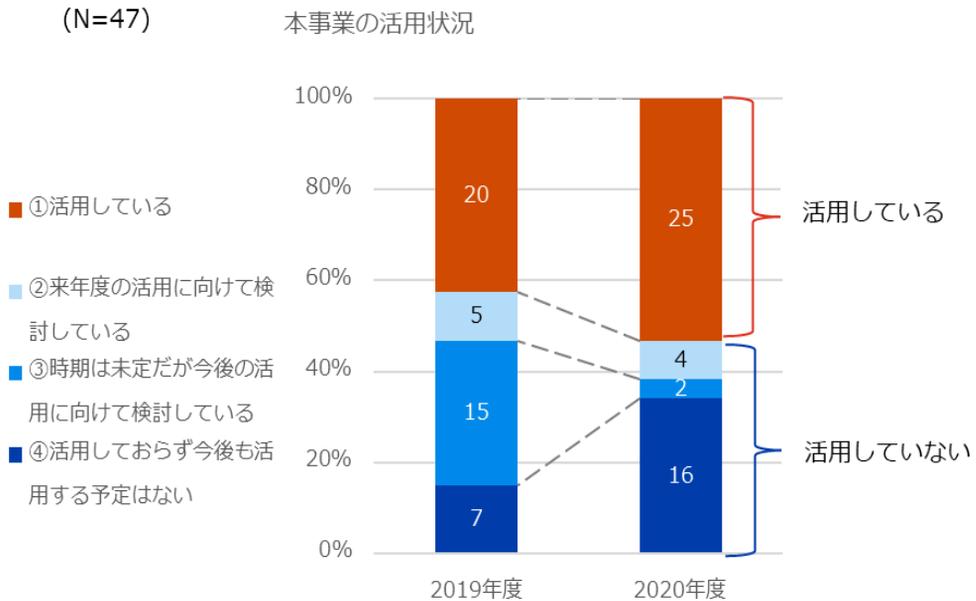
- アンケート調査の設計にあたり、官民連携で潜在層の新規就業を推進するための業務と機能を整理した。業務は、(1)事業の設計、(2)統合管理業務、(3)支援施策の実施の3つの業務に区分される。
- (1)事業の設計は、官民連携で課題に対応するための体制整備として、必要な機関の協力関係を築くとともに、それぞれの機関の役割を整理することを通じて、官民連携プラットフォームを形成することが対応のスタートとなる。この体制整備と並行して、どのような支援を提供していくかといった事業スキームを各機関と連携して検討する機能が必要となる。
- (2)統合管理業務は、(1)で設計した事業スキームを実行する上での企画・調整業務に当たる。官民連携のプラットフォームを活用した取組は通常のスキームに比べて多くのステークホルダーがあり、それぞれが同じベクトルでそれぞれの役割を遂行していくことが重要となる。そのため、プラットフォームのハブである地方公共団体が庁内の関係部署との連携を図ったり、機関間での情報共有を図ったりする機能が必要となる。また、事業成果を向上させるためには事業実施後の効果検証と次年度に向けた改善策の検討も重要であり、全体を統括する地方公共団体として、PDCAのC(Check)の機能を担うことも統合管理業務には求められる。
- (3)支援施策の実施は、潜在層の就業意欲喚起から就業及び定着に至るまでの支援を潜在層・労働者と企業の双方に対して実施する。具体的な機能としては、潜在層に対しては、就業意欲を喚起する掘り起こし施策、希望する仕事の斡旋や紹介等のマッチング施策、希望するキャリアと本人の能力・スキル間におけるギャップ解消のための就業訓練・研修施策があり、企業に対しては就業時間・就業場所又は業務内容に制約がある育児等を行っている女性や高齢者でも働きやすくするための柔軟な勤務条件の整備や業務の細分化等を支援する職場環境改善支援施策がある。また、就業後の定着に向けて、労働者と企業の双方に対して支援する、伴走支援施策がある。
- アンケート調査では、これら3つの業務やそれぞれに求められる機能に関して、地方公共団体がどの程度取り組んでいるのか、またどの機能においてどういった機関と連携して実施しているのかを調査・分析することで、課題を抽出した。なお、アンケート調査結果についてはp.55-70を参照。



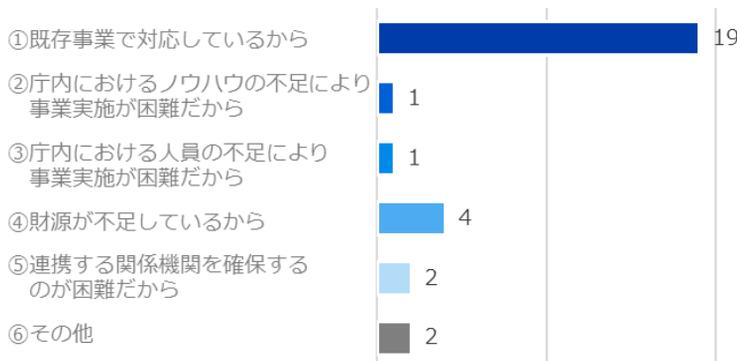
### 3. アンケート調査から抽出した13の課題

#### (1)事業の設計

- 本事業の令和2年度における取組状況は25道府県に留まっており、今後も本事業の活用意向はないとの回答が16都道府県から寄せられた。本事業を活用していない理由としては、「既存事業で対応しているから」を挙げる地方公共団体が突出して多かった。
- 一方で、これらの回答をした地方公共団体の取組をインターネットで調査したところ、女性や高齢者の就業支援は実施しているものの、本事業で求めるような官民連携のプラットフォームを整備して取り組んでいる事例はあまり見受けられなかった。
- このことから、本事業の趣旨や官民連携プラットフォームを整備して、女性や高齢者の就業支援をすることのメリットが正しく地方公共団体に伝わっていないと推察されるため、「①一体的な支援施策の重要性が必ずしも認識されていない」という課題を設定した。



(n=22) 本事業を活用していない理由



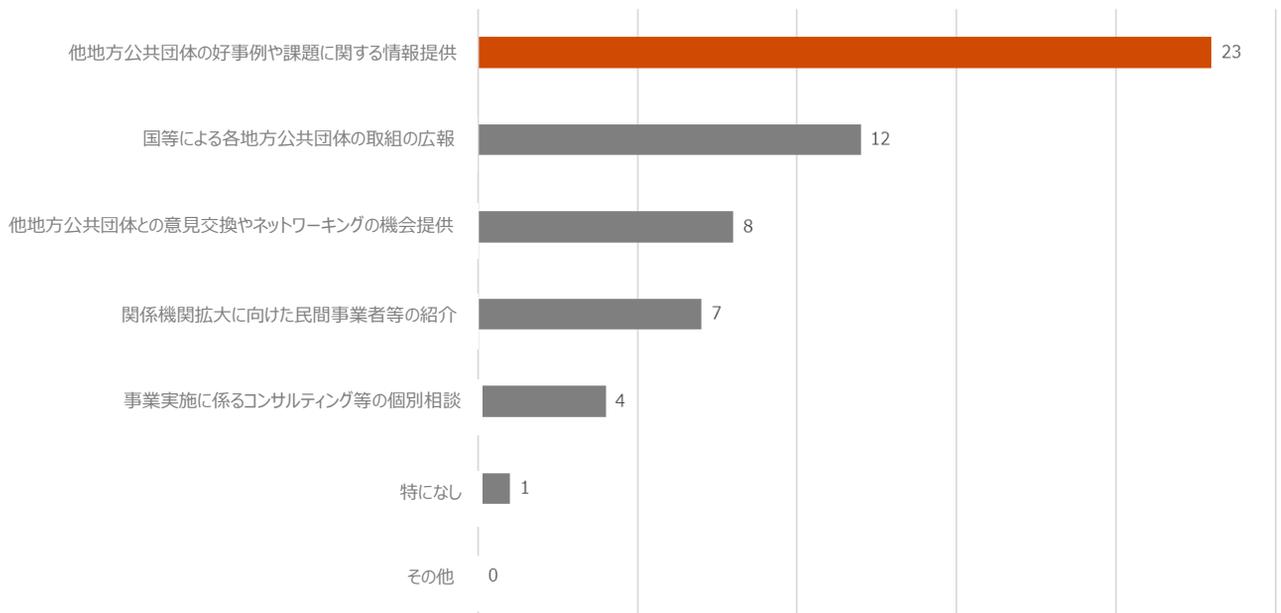
### 3. アンケート調査から抽出した13の課題

#### (1)事業の設計(前頁続き)

- また、本事業を活用する上で、地方公共団体が求める支援を尋ねたところ「他地方公共団体の好事例や課題に関する情報提供」と回答した地方公共団体が9割を超え、他地方公共団体の取組の詳細に関する情報提供が不足していることが明らかとなったため、「②他地方公共団体の取組詳細や課題の情報不足」という課題を設定した。

(n=25)

本事業に取り組むに当たり求める支援

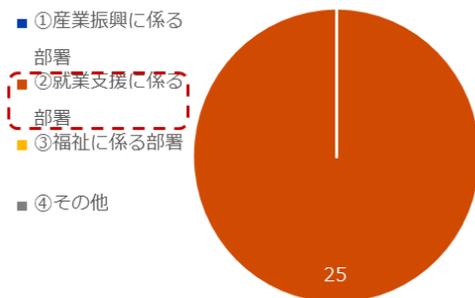


### 3. アンケート調査から抽出した13の課題

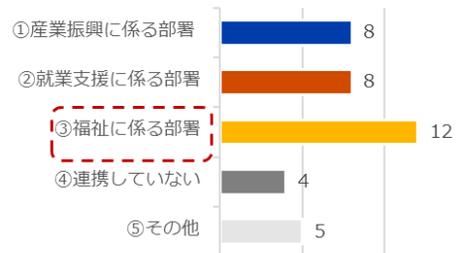
#### (2) 統合管理業務

- 本事業を活用している地方公共団体における取組の実施体制について、確認したところ25道府県の全てにおいて実施主体が「就業支援に係る部署」が最も多くの回答を得た。また、連携部署としては「福祉に係る部署」が最も多かった。
- 本事業は前述の通り、潜在層・労働者だけでなく、企業に対する支援も同時に行うことが求められている中で、これらの部署は潜在層・労働者への支援が中心となることから、企業への支援の優先度が相対的に低くなっているのではないかと推察される。こうした状況を改善するためにも、主に企業を支援する産業振興に係る部署の積極的な関与が必要であると考え、「③庁内連携では、産業振興部署の関与が少ない」を課題として設定した。
- また、庁外の連携機関を見てみると、官民連携プラットフォームの参画機関として、「公的機関(労働局、経済産業局、高齢・障害・求職者雇用支援機構等)」や「経済団体」が上位に挙げられる一方で、「教育機関(大学、専門学校等)」や「資格者団体(社会保険労務士会、中小企業診断士協会等)」との連携は限定的であった。これらの機関は就業訓練・教育施策や職場環境改善施策における個別企業支援での連携で効果が見込まれるため、これらの機関との連携は推進していく必要があるとして、「④教育機関や資格者団体との連携事例が少ない」を課題として設定した。

(n=25) 実施自治体における主体部署

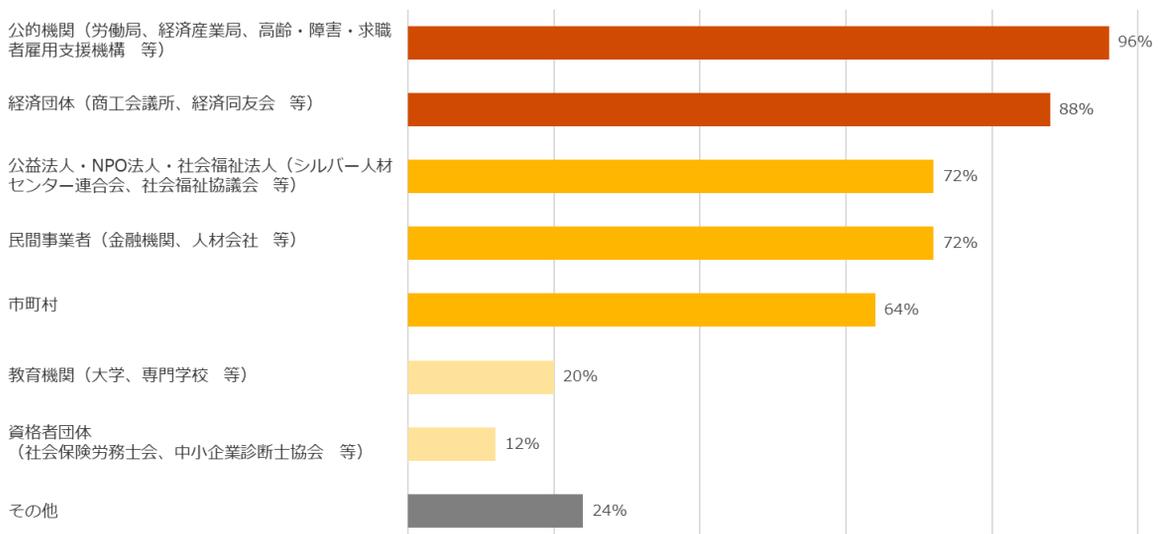


(n=25) 実施自治体における連携部署



(n=25)

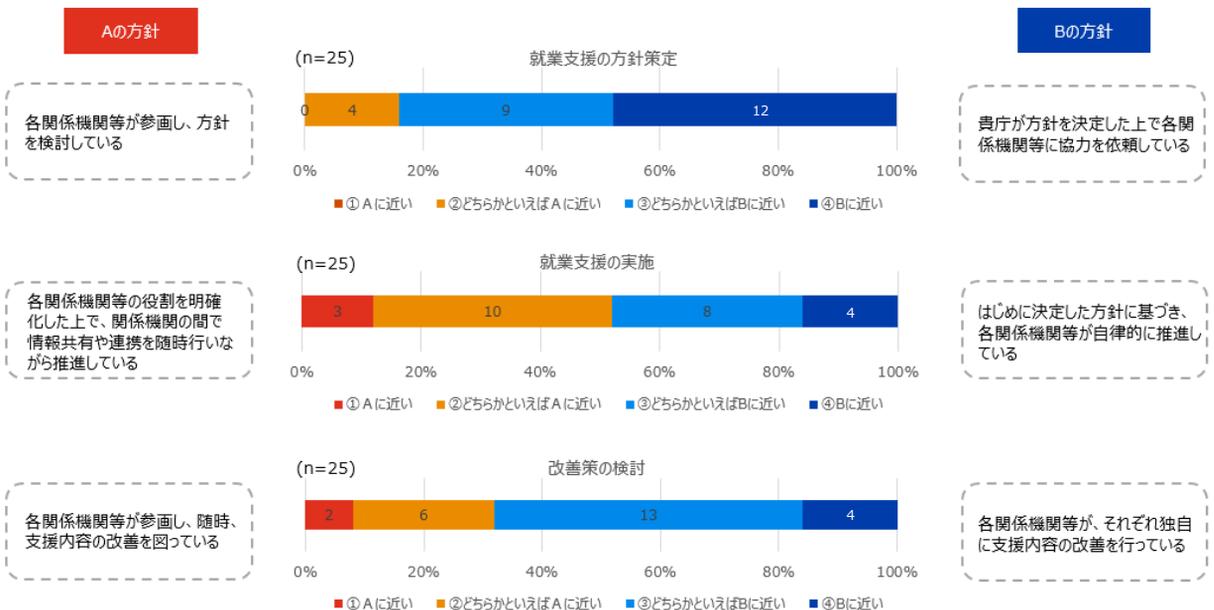
官民連携プラットフォームの構成員



### 3. アンケート調査から抽出した13の課題

#### (2) 統合管理業務(前頁続き)

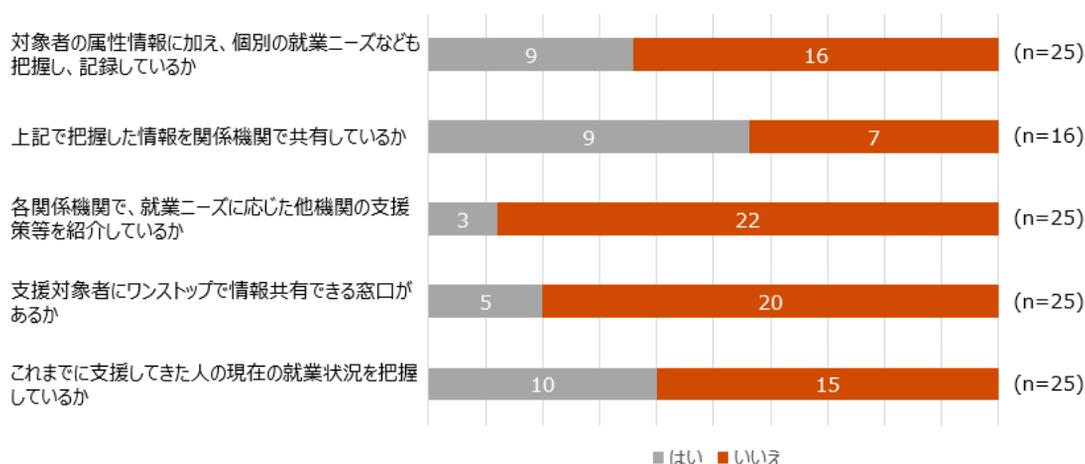
- 次に連携機関との役割分担の考え方に関して質問したところ、施策の方針策定に関しては、地方公共団体が企画の主体を担うと回答した地方公共団体が8割を超え、事業の企画は地方公共団体が担っている事例が多いと考えられる。
- 一方で、施策の実施については「連携機関と地方公共団体が連携しながら進める」と回答した地方公共団体と「地方公共団体が決定した方針に基づいて連携機関が自立的に推進する」とした地方公共団体がほぼ同数という結果であり、施策の実施に関しては連携機関に主体性を持たせている地方公共団体が相対的に多いと考えられる。
- また、施策実施後の改善策の検討にあたっては、「各関係機関が、それぞれ独自に支援内容の改善を行っている」という回答が「連携機関が参画し、随時、支援内容の改善を図っている」と回答した地方公共団体を大きく上回ったことから、事業の設計や施策間の連携といった事業全体に係る改善策の検討は地方公共団体が担っており、連携機関は個別施策の改善を担っていると考えられる。
- これらのことから、大まかに事業のPDCCにおいて、P(Plan)とC(Check)は地方公共団体が担い、D(Do)は連携機関が担うという構図になっていると考えられる。
- また、施策ごとの実施主体を確認すると、各施策において民間事業者が最も多かった。つまり、本事業では、官民連携プラットフォームを活用して、多様な主体が一体となって潜在層の新規就業を推進していくことを期待しているにも関わらず、必ずしも関係機関の連携のもとで事業全体の改善・発展が図られておらず、各事業者がそれぞれ独自に施策を実施、改善していることが推察される。民間のノウハウを事業全体の企画や改善に活用することで、より一層効果的な事業成果をあげることが期待できるため、「⑤方針策定等での外部機関の活用事例が少ない」を課題として設定した。



### 3. アンケート調査から抽出した13の課題

#### (2)統合管理業務(前頁続き)

- また、官民連携プラットフォームを活用するメリットとして、掘り起こし支援から就業マッチングや職場への定着までをワンストップで提供できることが挙げられる。こうしたメリットを発揮するためには、個人情報の取扱等にも留意した上で、支援対象者に関する情報を連携機関で共有する仕組みづくりを行うことが有効であると考えられる。
- そこで、情報の取り扱い状況に関して質問したところ、把握する情報の内容に関しては、属性情報以外の個別の就業ニーズに関する情報を収集していると回答した地方公共団体は全体の約4割であった。そして、これらの地方公共団体において、収集した情報を連携機関間で共有しているか確認したところ「はい」と回答した地方公共団体は約6割に留まっている。
- こうしたことから、個別の就業ニーズに係る情報収集を実施している地方公共団体は限定的であり、収集している地方公共団体においても収集した情報を連携機関間で共有している団体は多くないことから、収集した情報の活用に関して仕組みが整っていない地方公共団体が多数あることが伺える。そのため、「⑥支援対象者の情報が関係機関で共有されていない」という課題を設定した。



- 最後に、事業成果の評価に関する指標について実施施策ごとに確認したところ、掘り起こし施策における「情報がリーチした数」や職場環境改善支援施策における「企業からの相談件数」、企業へのマッチング支援における「求人情報の取扱件数」といった中間指標を設定している地方公共団体は限定的であった。
- 中間指標は結果につながる要因を評価するため、将来の予測に活用することができる。施策実施中での改善や年度途中での改善を早期に着手し、事業成果を高めるには、結果の指標での管理だけではなく、成果につながる企業や労働者へのアプローチ件数や求人情報の取り扱い件数といった将来志向の指標も補完的に活用することが有効と考えられる。そこで、「⑦KPIを結果指標のみで設定しており、先行指標を活用した事業改善の事例が少ない」という課題を設定した。

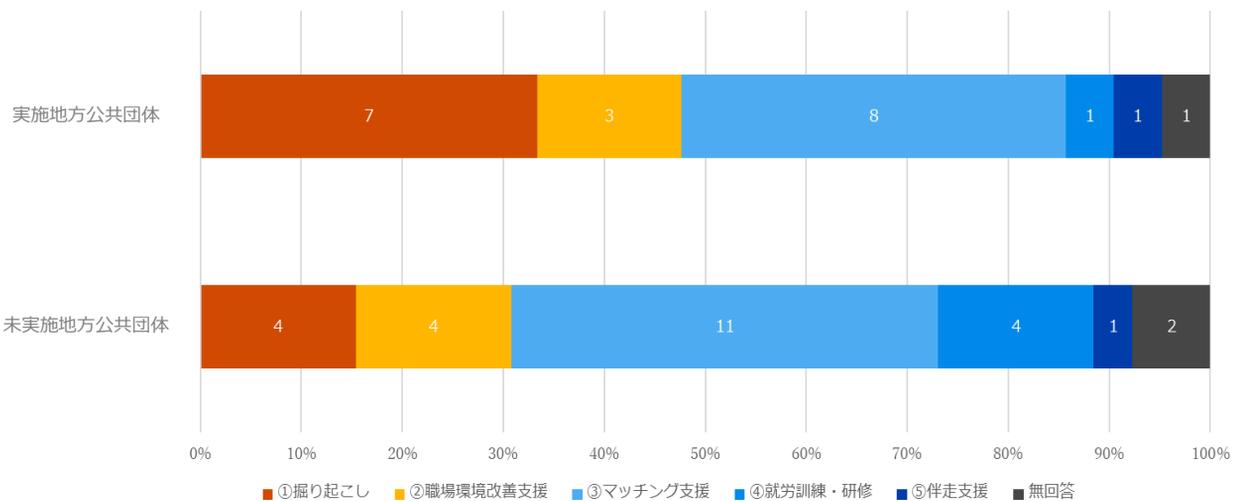
### 3. アンケート調査から抽出した13の課題

#### (3)支援施策の実施

- 支援施策の実施における課題抽出においては、掘り起こし施策、職場環境改善支援施策、マッチング支援施策、就業訓練・研修施策、伴走支援施策の5つの施策ごとに各地方公共団体の取組内容に関する質問の回答結果を分析した。
- まず、各地方公共団体における施策間での優先順位づけであるが、女性と高齢者ともに、マッチング施策を重点的に取り組んでいるとする回答が最も多かった。
- 本事業で目指している潜在層の就業支援において、最も重要かつ難易度が高いのは掘り起こし支援による就業意欲の喚起であると考えられるが、相対的に優先度が低いことが伺える。また掘り起こし支援によって、就業意欲喚起を継続していくことで、顕在層を増加させることができ、長期的には本事業のKPIである新規就業に至った人数の増加を図ることが可能となる。こうしたことから、「⑧掘り起こしが必ずしも重要視されていない」を課題として設定した。

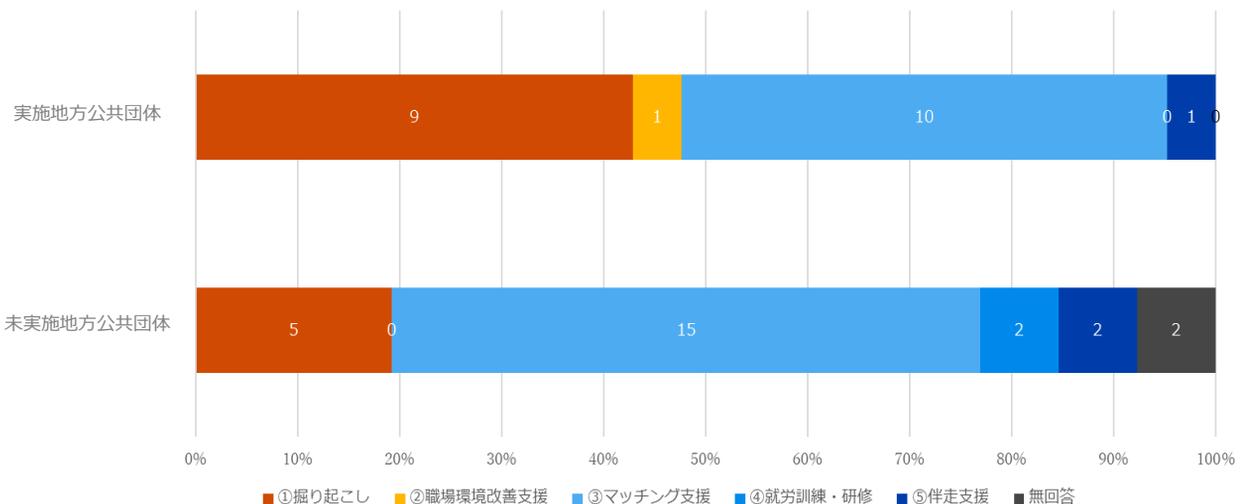
【女性支援】

最も重点的に取り組んでいる施策



【高齢者支援】

最も重点的に取り組んでいる施策

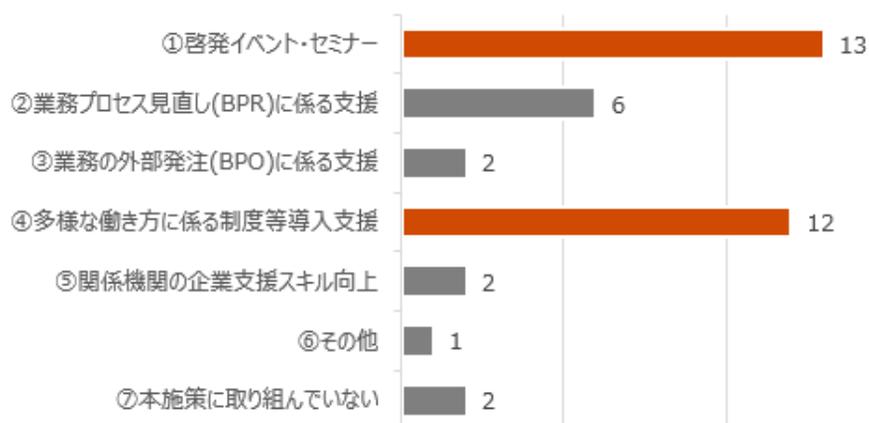


### 3. アンケート調査から抽出した13の課題

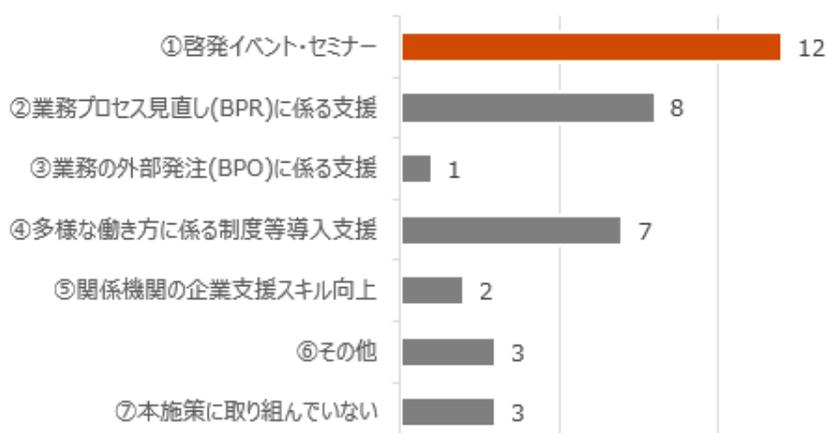
#### (3)支援施策の実施(前頁続き)

- 次に、企業への職場環境改善支援施策について、実施状況を見ていくと、「啓発イベント・セミナー」が最も多く、労働時間や勤務地、職務内容に制約がある女性や高齢者が働きやすい求人の創出につながる「業務プロセス見直しに係る支援」を活用した業務切り出し等を支援している地方公共団体は限定的であった。
- 企業に対しては、意識啓発を継続的に実施し、取組のきっかけ作りをしていくことは重要であるが、関心を持った企業に具体的な個別の働きかけをしていくことも重要な支援である。そのため、「⑨職場環境改善支援は業務プロセス見直し等に踏みこんだ支援が少ない」と課題を設定した。

【女性支援】 (n=21) 実施地方公共団体における施策内容



【高齢者支援】 (n=22) 実施地方公共団体における施策内容



### 3. アンケート調査から抽出した13の課題

#### (3)支援施策の実施(前頁続き)

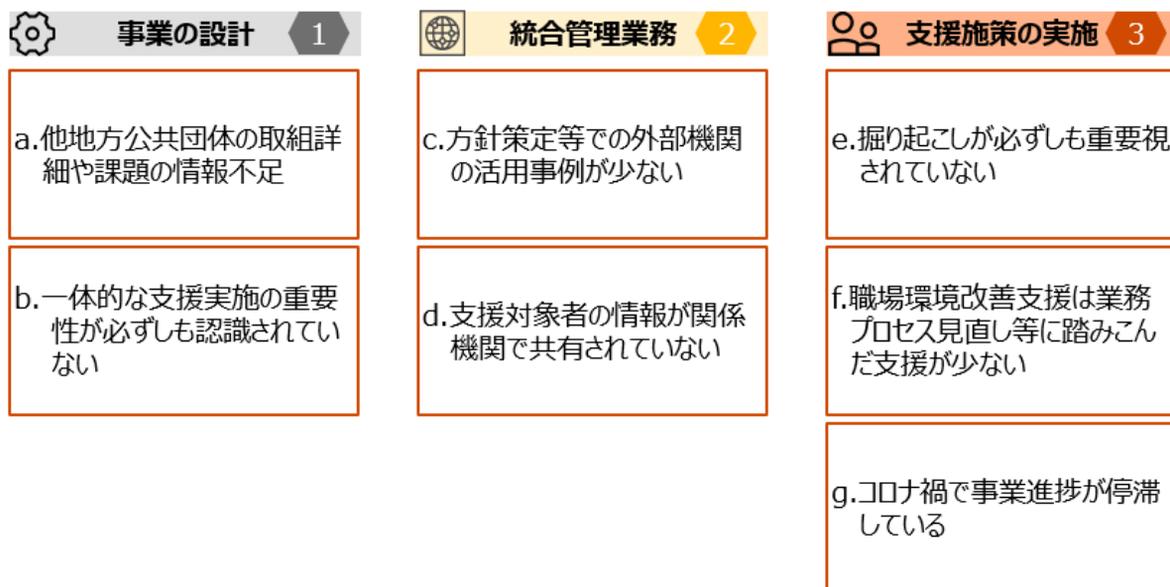
- マッチング支援施策においては、「合同企業説明会/面談会」や「求人情報の収集・発信」、「就職活動に係る個別相談」の実施が多く挙げられた。これらの取組詳細を確認したところ、求職者と個別企業とのマッチングに注力している地方公共団体が多かった。
- しかし、高齢者においては現役時代と求められる役割や職務内容が異なること、女性においては多様な制約があるが故に求職の条件が厳しくなっていること等から、マッチングが難しくなっており、こうした現状を踏まえ、マッチングに至る前に、働くことに対するマインドチェンジを図ることの重要性が指摘されている。
- また、こうした求職者に対しては、求人票や面談を通じた情報提供だけでなく、実際の職場を見学したり、インターンシップ等によって職場体験を行ったりすることで、具体的な働くイメージを持つことができ、就業につながりやすいということも言われている。こうしたことを踏まえ、「⑩マッチング精度向上のためのマインドチェンジを図る施策や企業の訴求力強化の施策が少ない」を課題として設定した。
- 本事業では、「掘り起こし施策」、「職場環境改善施策」、「マッチング支援施策」を必須の取組施策とし、「就業訓練・研修施策」と「伴走支援施策」については選択施策としている。そのため、両施策に取り組む地方公共団体は限定的であった。
- しかし、女性においては希望する職務内容と求人内容との間にスキルギャップがあったり、自身の保有するスキルや能力に不安を感じ、就職活動に躊躇したりしていることが見受けられる。また、高齢者においては、現役時代と求められる能力やスキルが変化していたり、期待される役割が変わることで、これまで経験したことのない職務に就くことが求められたりする。
- こうした就業に向けたハードルを解消するために「就業訓練・研修施策」は効果的である。加えて、労働者・企業ともに就業はゴールではなく、就業を開始し、定着した上で活躍することが目的であるため、就業後の「伴走支援施策」も本事業の効果を引き上げるためには重要な施策と言える。そのため、「⑪就業訓練・研修に取り組む地方公共団体が少ない」、「⑫伴走支援施策に取り組む地方公共団体が少ない」を課題として設定した。
- 最後に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響について調査した。結果として、本事業を実施している25地方公共団体のうち19地方公共団体が「実施内容の一部を変更又は中止する予定である」と回答した。未だ終息の見通しが立っていない中ではあるが、状況に応じた対応を実施することで事業を停滞させないことが重要であり、本事業においても対応策を検討する必要があるため、「⑬コロナ禍で事業進捗が停滞している」という課題を設定した。

(n=25) 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う  
本事業への影響



## 4. 優先的に取り組むべき7つの課題

- アンケート調査の結果を踏まえ、上記のように本事業の取組を推進する上での13の課題を設定した。本調査研究事業の外部有識者から成る検討会において、本事業を活用する地方公共団体を拡大すること、本事業を活用している地方公共団体の取組を加速させることを目的に、優先的に対応が必要な課題の絞り込みを実施した。
- まず、本事業を活用する地方公共団体を拡大するためには、女性・高齢者の新規就業支援において、本事業を活用するメリットを訴求することで活用を促すことが効果的であり、地方公共団体が活用を検討する上での阻害要因を明らかにし、対応策を検討する必要があるとして、「①一体的な支援実施の重要性が必ずしも認識されていない」を選定した。
- 次に、本事業を活用している地方公共団体の取組を加速させるために、(1)事業設計、(2)統合管理業務、(3)支援施策の実施のそれぞれにおいて優先的に取り組む課題について検討した。
- (1)事業設計においては、他地方公共団体の取組内容等に関する情報提供のニーズが非常に高かったことに加え、全国の地方公共団体において取組まれていることのスケールメリットを生かすことが取組を加速させる上で効果的と考え、「②他地方公共団体の取組詳細や課題の情報不足」を選定した。
- 続いて、(2)統合管理業務においては、本事業の特長である民間ノウハウの活用やワンストップでの支援体制整備を促進することで、各地方公共団体における事業成果をより引き出すことができるとし、それぞれに対応する「⑤方針策定等での外部機関の活用事例が少ない」、「⑥支援対象者の情報が関係機関で共有されていない」を選定した。
- 最後に(3)支援施策の実施においては、潜在層と企業の支援を並行して強化していく必要がある。潜在層支援では特に掘り起こし施策を継続的に実施することで、支援対象者を拡大していくことができると考えられるが、掘り起こしよりマッチング施策を重視する地方公共団体が多いため、好事例を収集し発信することで、各地方公共団体において、取組をより充実させることが重要であるとの議論があり、「⑧掘り起こしが必ずしも重要視されていない」を選定した。
- そして、企業支援では、意識啓発に留まらず、より多くの企業が職場環境改善に着手することが、人手不足解消や新規就業を促進する上で重要となるため、個々の企業への働きかけを強化していくべきとの議論があり、「⑨職場環境改善支援は業務プロセス見直し等に踏み込んだ支援が少ない」を選定した。
- また、昨今の新型コロナウイルス感染症拡大の状況下であっても、各地方公共団体における新規就業支援の取組を停滞させてはいけないという問題意識から、どのような施策や工夫を行うことでコロナ禍であっても事業成果をあげられるか調査し、好事例を発信していくことが必要と考え、「⑬コロナ禍で事業進捗が停滞している」を選定した。



## 5. ヒアリング調査等を踏まえた課題に対する対応策

### (1)事業の設計 – 「a.他地方公共団体の取組詳細や課題の情報不足」

- ヒアリング調査において、他地方公共団体の取組に関する情報収集の方法や情報収集する上での課題を確認したところ、情報収集はインターネット等で公開されている事業概要や報告書を閲覧していることであった。
- しかしながら、現在インターネット等で公開されている情報は、概要に留まっている地方公共団体が多く、具体的に連携機関とどのような役割分担をしているか、また事業の設計においてどのような意図や狙いを持っているのか分からないといった意見があった。
- 実際に本事業に係る各地方公共団体の公開情報を調査したところ、各施策に関する支援対象者や企業に向けた情報発信サイトを開設している地方公共団体もあったが、事業概要とKPI等の事業成果に関する情報を公開しているものの、取組における実施事項の詳細や具体的な成果に関する情報が不足している地方公共団体も多くみられた。こうしたことから、地方公共団体間で情報発信に取り組む姿勢に温度差があることが分かった。また、詳細について問い合わせようにも、担当部署や担当者がわからず連絡が取りづらいの意見もあった。こうしたことから、「他地方公共団体の取組詳細や課題の情報不足」は、「他地方公共団体の連携窓口や担当者に関する情報の整備及び周知が十分でない」と「取組内容の外部発信において、他地方公共団体への情報提供を行う意識不足」の2つに起因すると考えられる。
- こうした課題の解消に向けては、本報告書の第2章において各事例の整理に使用しているフォーマットを、今後各地方公共団体における情報発信等の際に活用することが考えられる(フォーマットはp.105-109の付録参照)。
- また、地方公共団体においては、情報公開ではなく、情報発信をするという姿勢で、これまで以上に積極的に外部発信を行うことで、各地方公共団体の取組成果や課題が共有されるようになり、情報を受け取る際には、「他地方公共団体の情報が知りたい」という姿勢ではなく、自身の現状分析等を行い、課題を明らかにした上で、他地方公共団体からどのような情報提供をしてほしいか等の論点を明確にすることで、効果的な情報の収集が進むと考えられる。
- こうした地方公共団体間の連携を促進するためには、地方公共団体間で情報共有する場や人的ネットワークを形成することも重要と考えられる。

## 5. ヒアリング調査等を踏まえた課題に対する対応策

### (1)事業の設計 – 「b.一体的な支援実施の重要性が必ずしも認識されていない」

- 前述の通り、本事業を活用する地方公共団体は25道府県に留まり、今後の活用意向がない地方公共団体も多い状況である。その要因として、本事業で目指す官民連携プラットフォームを用いることで、公的機関や民間企業、各種団体が有するノウハウやネットワークを前提とした事業設計ができることや、対象者の掘り起こしから就業後の定着支援まで一貫したサービスを提供できる事業設計ができる等のワンストップによる新規就業支援の趣旨やメリットが伝わっていないことが考えられる。
- また、本事業の周知は内閣官房より各地方公共団体の地方創生関連部署に対して行われているため、各地方公共団体において女性や高齢者の就業支援を行っている部署に円滑に情報連携がなされていないことも要因として考えられる。
- 課題解決に向けて、本調査研究事業では、シンポジウムを開催して、官民の多様な機関が定期的に意見交換することで機関間での相乗効果を狙っている山口県の取組や、一部の関係機関と密に連携することで臨機応変な支援を行っている新潟県の取組を事例として発信するとともに、パネルディスカッションを通して効果的な官民連携体制の作り方や官民連携をより包括的・継続的な仕組みにしていくためのポイントについて検討した。(シンポジウムレポートはp.91-103の付録参照)。
- 多様な機関間での相乗効果を狙う場合は、官と民がお互いの良さや違いを理解した上で連携することが重要であり、その上で、地方公共団体は既にネットワークや知見を有する民間企業を発見し、上手く巻き込んでいくこと、民間の知見を活用できるようにするための土台を整備すること、雇用者となる企業に対して働きかけて、働きやすい環境や多様な働き方を作っていきたいと考える企業を増やしていくことの重要性が指摘された。
- 一部の関係機関と密に連携する場合は、官と民が共に考えながら事業設計を行う「共創」の考え方や、連携機関間でビジョンを共有したり、関係者が異動等により交代した際にもプラットフォーム内で引継ぎが行われたりすることの重要性が指摘された。
- 各地方公共団体においては、本事業を活用している他地方公共団体の事業スキームや取組成果も参考にして、改めて、自身の地方公共団体における取組が事業を効果的に実施するために必要な機関を巻き込み、それぞれが付加価値を生み出せるような実施体制によって、掘り起こし施策から就業支援、職場環境改善等が一体的に支援できているか点検し、本事業活用の可能性について検討すること、また、内閣官房から情報提供を受ける各地方公共団体の地方創生関連部署においては、組織横断的な観点も踏まえて、適切な関係部署に円滑に情報連携することが重要と考えられる。

## 5. ヒアリング調査等を踏まえた課題に対する対応策

### (2)統合管理業務 – 「c.方針策定等での外部機関の活用事例が少ない」

- ヒアリング調査では、機関ごとの特性を理解した上で役割分担を行い、支援施策や改善策の検討を地方公共団体と外部機関が連携して検討する場を設けている地方公共団体があることが分かった。
- 例えば、山口県では、就業意欲喚起のイベント等を母親・シニアサークルや山口県シルバー人材センター連合会と連携して実施するとともに、支援機関としてハローワークや県下の市町とも連携して行っている。また、キャリアアップ支援や企業とのマッチングにおいては、山口県が民間企業に業務委託し、山口働き方改革支援センターや能力開発・就業訓練機関等と連携して実施している。さらに、企業の職場環境改善支援と伴走支援においては、やまぐち働き方改革支援センターが実施している。これらの連携機関が一堂に会して、連携事項の確認や意見交換を実施する会議を隔月で実施し、外部機関を巻き込んで事業の企画を実施している（山口県の事例はp.37-38参照）。
- こうした事例を踏まえ、今後各地方公共団体では、連携するそれぞれの機関の得意とする分野を整理した上で、各々の機関が有する知見やノウハウを効果的に活用するための役割分担を行うことや定期的に連携できるようにする場を設ける等し、外部機関が企画段階から関与し、その強みを生かせるような連携手法の検討を行うことが必要と考えられる。

## 5. ヒアリング調査等を踏まえた課題に対する対応策

### (2)統合管理業務 – 「d.支援対象者の情報が関係機関で共有されていない」

- 本事業において収集した対象者の属性情報や就業ニーズ等を共有することに関しては、これらが個人情報に該当するため、対象者の同意なく目的外での利用が制限されたり、情報漏洩のリスクが生じたりするため、適切な取扱いが求められる。また、収集した情報を基に仕事の紹介を行うことは、職業安定法で規定される職業紹介に該当し、職業紹介の許可を受けた機関以外は実施することができない。
- そのため、情報の利活用において、個人情報の取り扱い規程を定める等の負担や漏洩リスクがあることや、職業紹介の許可を受けた機関を巻き込む必要がある等の情報共有を促進する上でのハードルがあり、情報共有を積極的に行っている地方公共団体は限定的であると推察される。
- 一方で、ヒアリング調査を行った新潟県や北九州市では有料職業紹介事業者やハローワークと連携することで、収集した情報を活用して、ワンストップで職業紹介まで支援することができている。
- 具体的には、新潟県では、登録制のポータルサイト(「にいがたアクティ部」)を開設し、登録時に支援対象者の個人情報を収集し、収集した情報を活用して、電話やメールで個別連絡や、求人の紹介を含む就業相談等の支援を実施している。これらの業務を日常的に個人情報を適切に利活用し、職業紹介を行っている有料職業紹介事業者が、個人情報の収集・管理から個人のニーズに応じた求人紹介まで一気通貫で支援することで、ハードルをクリアしている(新潟県の事例はp.33-34参照)。
- また、北九州市では、ウーマンワークカフェという女性就業支援の施設を、ハローワークや有料職業紹介事業者の許可を得た民間事業者が連携して運営している。ハローワークが来所者の属性情報や就職活動状況、相談内容等を収集一括管理し、求人の紹介まで支援している。また、来所者には同意を得た上で、取得した情報を共有することで、来所者の状況を関係者全員で把握し、来所頻度に応じたフォローの実施やセミナーの案内等の効果的な支援を実現している(北九州市の事例はp.40参照)。
- これらの事例を踏まえ、今後各地方公共団体においては、効果的な施策の実施に向けて、掘り起こした対象者に対して、ワンストップでマッチングまで支援できるように、職業紹介をできる機関を巻き込んだプラットフォームの整備を進めるとともに、プラットフォームとして一体的な支援を行っていくために、属性情報に留まらず、就業ニーズや能力開発の経験等の支援を効果的に行うために必要な情報を検討した上で収集・管理する体制を整備することが求められる。また、情報を上手く活用して掘り起こした対象者にマッチング支援だけでなく、就業訓練・研修支援を提供できる体制を整備することも期待される。

## 5. ヒアリング調査等を踏まえた課題に対する対応策

### (3)支援施策の実施 – 「e.掘り起こしが必ずしも重要視されていない」

- 前述の通り、各地方公共団体の取組において、マッチング支援を重点的に取り組んでいる地方公共団体が多く、本事業で支援対象者と位置付けている潜在層にアプローチできているか懸念がある。掘り起こし支援に重点的に取り組んでいると回答した地方公共団体に対するヒアリング調査の結果、そうした地方公共団体では潜在層を支援することを明確にして、事業の企画を行っており、潜在層を掘り起こした上でその後の支援につなげている。
- 例えば、新潟県と山口県では、潜在層を掘り起こすために、潜在層が関心を持ちやすい健康チェックをテーマにしたイベントを企画し、参加者に健康チェックを実施した上で、VRによる仕事体験(新潟県)であったり、性格診断による適職診断や家計診断(山口県)といったコンテンツを併せて提供することで、就業意欲喚起を行い、就業意欲が高まった参加者にはシルバー人材センターや女性・高齢者の雇用を考えている企業との面談会を実施するワンストップで支援するためのコンテンツを提供している(新潟県の事例はp.33-34、山口県の事例はp.37-38参照)。
- また、掘り起こし支援を実施する際の留意点として、ターゲットとする支援対象者によって、関心を引くコンテンツは異なるという点が挙げられる。そのため、本調査研究事業では、掘り起こしをする上での属性別の集客や就業意欲喚起のポイントを検証するための実証を前述の山口県の健康チェックをテーマにしたイベントと共同実施した(実証結果はp.71-90の付録参照)。
- 実証では、ターゲットとなる人材像を中小企業庁「2018年度版中小企業白書」を参考に、背負い系人材(主体的に成果をあげる人材や新事業の企画立案を担う人材)、専門人材(人材育成や職場環境の改善、業務管理/マネージメント、販路開拓等を担う人材)、オペレーション人材(定型的な業務を担う人材)の3タイプに分類し、その上で、女性と高齢者の属性別で分析を実施した。
- まず、集客に関して、参加目的を分析すると、女性のうち背負い系人材は、「体力測定をしたかった」、「処理力(言語処理・係数処理)」、「個性(性格特徴)」を知りたかった」と自己を客観的に把握することがイベント参加の誘因となっていた。専門人材は「体力測定をしたかった」「個性(性格特徴)を知りたかった」のほかに「面白そうなイベントだと思った」と回答した人が多く、自己理解のほか、コンテンツへの関心もイベント参加の誘因となっていた。最後に、オペレーション人材は「体力測定をしたかった」「処理力を知りたかった」「面白そうなイベントだと思った」に加え「自分の仕事の適性を知りたかった」と回答した人が多く、自己理解やコンテンツへの関心のほか、職業適性を知ることがイベント参加の誘因となっていることが分かった。
- 一方、高齢者のうち、背負い系人材は「体力測定をしたかった」と回答した人が多く、自己を客観的に把握することがイベント参加の誘因となっていた。専門人材は「体力測定をしたかった」「処理力を知りたかった」のほかに「面白そうなイベントだと思った」と回答した人が多く、自己理解のほか、コンテンツへの関心もイベント参加の誘因となっていた。最後に、オペレーション人材は「体力測定をしたかった」「処理力を知りたかった」「面白そうなイベントだと思った」に加え「仕事を見つける足掛かりにしたいと思った」と回答した人が多く、自己理解やコンテンツへの関心のほか、他者からの勧めもイベント参加の誘因となっていることが分かった。

	人材像	割合	参加目的								
			自己理解への関心			コンテンツへの関心			職業適性への関心		口コミ
			体力測定をしたかった	処理力を知りたかった	個性(性格特徴)を知りたかった	面白そうなイベントだと思った	時間が余っていた	付近に出かける用事があった	自分の仕事の適性を知りたかった	仕事を見つける足掛かりにしたいと思った	
女性	背負い系人材	6%	○	○	○						
	専門人材	31%	○		○	○					
	オペレーション人材	63%	○	○		○			○		
高齢者	背負い系人材	9%	○								
	専門人材	30%	○	○		○					
	オペレーション人材	61%	○	○		○				○	

	背負い系人材	専門人材	オペレーション人材
女性	自己を客観的に把握することがイベント参加の誘因となっている	自己理解のほか、コンテンツへの関心もイベント参加の誘因となっている	自己理解やコンテンツへの関心のほか、職業適性を知ることがイベント参加の誘因となっている
高齢者	自己を客観的に把握することがイベント参加の誘因となっている	自己理解のほか、コンテンツへの関心もイベント参加の誘因となっている	自己理解やコンテンツへの関心のほか、他者からの勧めもイベント参加の誘因となっている

## 5. ヒアリング調査等を踏まえた課題に対する対応策

### (3)支援施策の実施 – 「e.掘り起こしが必ずしも重要視されていない」(前頁続き)

- 次に、就業意欲喚起のポイントに関しては、イベント参加前後の就業意欲の変化と進められた仕事への納得感との相関分析と、イベント参加前後の就業意欲の変化とイベントで満足度の高かった項目との相関分析の2つの分析を行った。
- なお、これらの分析を行うにあたって、属性を細分化すると統計的に有効な母数を確保できなかったため、参加者全体での分析を行った。まず、就業意欲の変化と勧められた仕事への納得感とのクロス集計を行ったところ、「ぜひ就業したい」と回答した人の100%が勧められた仕事に「納得感があった」と回答し、「いい仕事を紹介されたら就業したい」と回答した人の70%が勧められた仕事に「納得感があった」と回答した。このことから、勧められた仕事への納得感が就業意欲の向上につながる事が分かった。

		勧められた仕事への納得感			総計 (人)
		納得感があった	納得感があるものもないもの もあった	納得感がなかった	
就業意欲 の変化	ぜひ就業したい	100%	0%	0%	5
	いい仕事を紹介されたら就業したい	70%	30%	0%	20
	就業したいが時間的・体調的に就業できない	52%	45%	3%	31
	いつかは就業したい	68%	27%	5%	22
	就業したくない	70%	27%	3%	60
	総計 (人)	92	42	4	138

- また、就業意欲の変化とイベントの具体的な満足項目とのクロス集計を行ったところ、「ぜひ就業したい」「いい仕事を紹介されたら就業したい」と回答した人のうち、満足したポイントとして、「仕事を見つける足がかりにできそうと思ったから」が38%と多く、次いで「しごとと体力を知ることができたから」が27%、「しごと個性(性格特徴)を知ることができたから」が23%、「自分の仕事の適性を知ることができたから」が22%いた。
- このことから、「自分自身の現状を知る」ことが、他の項目と比較して、就業意欲の向上に効果を有することが分かった。

		具体的な満足項目								
		しごとと体力を知ることができたから	しごと個性(性格特徴)を知ることができたから	自分の仕事の適性を知ることができたから	仕事を見つける足がかりにできそうとおもったから	同年代と比較して、自分の力や特性がわかったから	しごとと処理力を知ることができたから	測定員と話すのが面白かったから	測定会自体が楽しかったから	その他
就業意欲 の変化	ぜひ就業したい	5%	8%	11%	13%	4%	6%	0%	0%	0%
	いい仕事を紹介されたら就業したい	21%	15%	11%	25%	13%	9%	12%	5%	0%
	就業したいが時間的・体調的に就業できない	23%	15%	21%	38%	26%	24%	19%	24%	0%
	いつかは就業したい	14%	17%	32%	13%	17%	21%	19%	12%	0%
	就業したくない	36%	46%	26%	13%	40%	41%	50%	59%	100%
	総計 (人)	56	48	19	8	53	34	26	41	1

- 各地方公共団体においては、こうした事例や実証結果を踏まえて、ターゲットを明確にして、そうした人が多く集まる場所に赴き、ターゲットの関心の高いテーマによるイベントを開催する等して、就業支援を前面に出さない支援施策に取り組むことが効果的と考えられる。
- また、施策のKPIをマッチング数だけに設定してしまうと、効果測定がしづらいため、イベントへの参加者数や参加者の就業意欲の変化等、マッチングにつながる中間指標を設定することも有効と考えられる。

## 5. ヒアリング調査等を踏まえた課題に対する対応策

### (3) 支援施策の実施 — 「f. 職場環境改善支援は業務プロセス見直し等に踏み込んだ支援が少ない」

- 職場環境改善支援施策では前述の通り、業務切り出しを行い、新たな雇用創出に取り組んでいる地方公共団体は限定的であったが、ヒアリング調査を通じて、民間企業のノウハウを活用して制約の多い女性や高齢者が働きやすい新たな求人を出している事例を収集することができた。
- 例えば、岩手県と山口県では、「プチ勤務」という取組を行っており、人手不足で悩む企業においてシフトや業務の細分化を行い、短時間勤務を創出し、「プチ勤務」によって創出された求人を集めた「お仕事カタログ」という求人媒体を発行し、対象者の掘り起こしにもつなげている。加えて、岩手県では人材サービス事業者による「プチ勤務」の勉強会を実施し、主体的に業務切り出しに取り組む企業を創出することができている(岩手県の事例はp.31-32、山口県の事例はp.37-38参照)。
- また、民間企業においては自律的に業務切出しを行う企業の事例も収集できた。静岡県の北川グループでは、人手不足とコスト改善を目指す中で、女性や高齢者活用に着目し、体力や時間に制約があっても活躍できるように、業務の見える化を通じた作業手順の標準化を行った上で、正社員とパート社員の作業に切り分けたことで、女性・高齢者の活用が進み、採用力の強化や生産性向上を実現することができた(北川グループの事例はp.49参照)。
- こうした事例を踏まえ、女性や高齢者活用を推進していく上で、地方公共団体はセミナー等によるマスの支援だけでなく、人材サービス事業者や資格者団体等の業務切出しに係るノウハウを有する機関と連携し、個別企業への働きかけを充実させていくことが求められる。そして、働きかけを行う中では、経営課題の可視化を通じて、人材像を明確にし、求める人材像に応じた業務の切出しの支援を行うことが重要となる。
- また、企業が積極的に業務切出しに取り組む機運を醸成するためには、業務切出しによる女性・高齢者活用が人手不足解消につながるのみならず、業務効率化にも貢献することを発信していくことや、業務切出しに関心を持った企業が主体的に取り組めるよう、業務切出しの実施手順やメリットを事例と共に公表していくことも今後の取組として有効と考えられる。

## 5. ヒアリング調査等を踏まえた課題に対する対応策

### (3)支援施策の実施 – 「g.コロナ禍で事業進捗が停滞している」

- 今年度はコロナ禍において、対面でのイベント開催が難しい状況であった。こうした状況下においても、当初は対面形式を予定していたがオンラインイベントに柔軟に切り替える等をして事業を推進しているとアンケート調査にて回答した地方公共団体が一定数あった。
- 一方で、一般的に特に高齢者は他の就業者と比較するとデジタルリテラシーが低く、一概にデジタル化によって代替することは難しいと考えられる。そのため、施策ごとに、デジタルによる代替でも効果をあげられるものと、従来の手法でないと効果をあげられないものを整理し、実施手法を検討することが求められる。
- 本調査研究事業では、代替が特に難しいと思われる掘り起こし施策について、コロナ禍においても対面で実施可能とするための留意点等を明らかにするために、山口県と連携して掘り起こしイベントの実証を2020年11月に行った。
- 実証では、p.90の付録に記載したような基本的な対策を徹底して行った結果、延べ362人の集客を図ったイベントであったが、運営スタッフの新型コロナウイルスの感染者は確認されず、会場の感染症対策について参加者の70%が満足と回答し、安心して参加できるイベントの運営ができた。
- また、富山県では、働く時間や場所に制約がある女性のための、在宅ワークが可能な仕事に特化した研修を実施している。研修の説明会開催や研修内容に係る質問受付はオンラインツールを活用し、講義は感染症対策を講じた上で対面で実施するなど、デジタルと対面それぞれの効果を見極めながら実施手法を検討している(富山県の事例はp.35-36参照)。
- 各地方公共団体においては、社会情勢を踏まえた対応が求められるところではあるが、対面でないと当初見込んだ成果をあげることが難しい施策については、安全・安心な運営ができるよう対策を検討し、可能な範囲で取組を継続させることが期待される。

## 課題と取組事例の対応関係

地方公共団体／企業等名	ア	イ	ウ	エ	オ	カ	ク	
	情報取組が不十分なことや課題の	他組地細やかな課題の	認識が必ずしもない	一体的な支援実施の重要性	外部機関等の活用事例が少	方針策定の等での	機関援対象者の情報が関係	必ずしも重視されていない
	p.21	p.22	p.23	p.24	p.25	p.27	p.28	
岩手県				○	○	○		p.31-32
新潟県				○	○	○		p.33-34
富山県				○	○	○	○	p.35-36
山口県			○	○	○	○	○	p.37-38
奈良県			○	○				p.39
北九州市			○	○	○			p.40
札幌市 (キャリアバンク(株)と連携)					○			p.41
相模原市 (パーソルテンプスタッフ(株)と連携)					○			p.42
(株)リクルート (岩手県と連携)					○	○		p.43
(株)エム・エスオフィス (新潟県と連携)					○	○		p.44
NPO法人あっと (山口県と連携)					○	○		p.45
(株)学情 (川崎市と連携)						○		p.46
埼玉県中小企業診断協会 (埼玉県と連携)						○		p.47
ビースタイルグループ					○	○		p.48
北川グループ						○		p.49
(株)興津螺旋						○		p.50
(株)お仏壇のやまき						○		p.51
非営利型株式会社Polaris					○	○		p.52
(株)マミーゴー					○	○		p.53
NPO法人Arrow Arrow					○	○		p.54

A large rectangular area with rounded corners, containing numerous horizontal dashed lines for writing. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page, providing a template for a memo or note.

# 地方公共団体の取組事例

対象		取組内容				
女性	高齢者	統合管理	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修 伴走支援

## 岩手県



企業の自立的な業務切り出しを促進するための取組

### I. 取組概要

- 時間に制約のある人が働くためのシフトの細分化や、体力に制約があっても活躍できるようにするための業務の細分化を行い、短時間勤務＝「プチ勤務」を創出する取組を推進している。従来正社員が一人でやっていた業務の一部を切り出し、女性や高齢者が短時間で取り組める新たな業務を創出している。

### II. 実施体制

関係機関	県	委託事業者	市	信用金庫	ハローワーク	シルバー人材センター
役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業全体の統合管理</li> <li>地域企業へのプチ勤務創出支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プチ勤務に係る企画・運営</li> <li>からだ測定会に係る企画・運営</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プチ勤務導入企業の見学ツアー実施</li> <li>県とイベントを共催</li> </ul>	地域企業へのイベント周知や相談窓口	<ul style="list-style-type: none"> <li>プチ勤務に特化した求人票作成</li> <li>就業相談のためイベントへのブース出展</li> </ul>	就業相談のためイベントへのブース出展

### III. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
統合管理	県が企業情報を関係機関と連携	現場に近い産業振興に係る出先機関が実施主体となり、日常的に企業と意思疎通を図っている。	県から関係機関に対して、収集した企業ニーズ等を円滑に情報共有できている。
掘り起こし	体力や事務処理能力を測定するイベント	<ul style="list-style-type: none"> <li>商業施設で、体力や事務処理能力を測定するイベント「からだ測定会」を実施している。</li> <li>企業やシルバー人材センター等のブースを併設し、就業意欲喚起した参加者を接続している。</li> <li>集客方法は、市町村広報誌、新聞折込、現地呼び込みを中心に行っている。</li> </ul>	対象者の関心を引くコンテンツでアプローチし、多数の参加者が就業意欲喚起に至っている。
職場環境改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>プチ勤務に係る勉強会</li> <li>プチ勤務創出のアドバイス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業に対し、プチ勤務創出や女性・高齢者活用の効果や手法を共有する勉強会を開催している。</li> <li>プチ勤務創出のアドバイスを個社に実施している。</li> <li>プチ勤務を集約した冊子として、「仕事カタログ」を作成している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間や体力等の制約に配慮した、企業の求人創出を促進している。</li> <li>同業他社の取組を参考に、企業が自発的に業務切り出しに取組んでいる。</li> </ul>
マッチング	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事カタログ</li> <li>企業見学ツアー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公的機関等やイベントでの「仕事カタログ」の配布によりマッチングを促進している。</li> <li>市がプチ勤務導入企業の見学ツアーを企画するなど、マッチングの取組を市町村レベルで実施している。</li> </ul>	平成28年度～令和元年度の4年間で、プチ勤務導入企業は60社、計280名を採用している。



#### ポイント

- ✓ プチ勤務を起点として、掘り起こしやマッチングで成果を上げている。
- ✓ 県職員が日常的に地域企業と意思疎通を図ることで、プチ勤務創出を促進し、地域企業の取組の自走化が図られている。

#### 「プチ勤務」について

- 地域企業の労働力確保のため、シフトの細分化に加え、業務の細分化を行う取組
- 潜在的な就業意欲を持つ人が働きかけになるとともに、正社員の長時間労働削減や付加価値業務への集中に寄与

時間や体力の制約で、働きたくても働けない  
高齢者・主婦

業務内容は変わらず、時間を短く

シフトの細分化

一部業務を切り出し、新たな仕事を創出  
業務の細分化

プチ勤務の創出

人手不足で労働力が確保できない  
企業



対象		取組内容					
女性	高齢者	統合管理	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

# 新潟県



就業をあえて前面に出さないアプローチで、潜在層の意欲を喚起

## I. 取組概要

- 就業意欲の低い潜在層の掘り起こしをするために、女性や高齢者の関心が高い、健康チェックのイベントを開催し、参加者にVRによる仕事体験や仕事に関する個別相談を併せて実施することで、仕事について考えるきっかけづくりをしている。
- 趣味や健康に関する記事や女性・高齢者を採用した企業への取材記事を掲載する登録型の就業支援情報サイト「いがたアクティ部」を運営し、登録情報を基に合同企業説明会の案内や個別フォローを実施している。

## II. 実施体制

関係機関	県	委託事業者	市	ハローワーク	シルバー人材センター
役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業全体の統合管理</li> <li>● 市やハローワーク、シルバー人材センター等の関係機関への協力依頼</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 掘り起こしイベント、職場環境改善、ポータルサイトの企画・運営</li> <li>● 市やハローワーク、シルバー人材センター等の関係機関との連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 市報へのイベント案内掲載</li> <li>● 市保有施設でのイベントチラシ設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 施設でのイベントチラシ設置</li> <li>● 対象者への求人案内</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就業相談のためイベントへのブース出展</li> <li>● HPやDM配信での県事業の掲出</li> </ul>

## III. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
統合管理	ポータルサイト活用によるワンストップ支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 登録した個人や企業のみ閲覧可能な県の就業支援情報まとめサイトを活用し、登録情報を基に本事業での支援対象者情報を一元管理している。</li> <li>● 登録者した個人や企業に、就職活動状況等の電話ヒアリングや、合同企業説明会等のイベント案内を行っている。</li> </ul>	支援対象となる個人や企業への個別のフォローアップを実施できている。
掘り起こし	健康をフックとしたイベント	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性や高齢者の関心が高い健康チェックや、VRお仕事体験等のイベントを商業施設で実施している。</li> <li>● ポータルサイトでの情報発信及び商業施設や公的機関でのチラシ配布により集客している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康チェックへの関心や満足度が高く、集客に直結している。</li> <li>● 商業施設での実施により、従来の集合型セミナーに比して参加者が増加している。</li> </ul>
職場環境改善	商工会議所等との連携による業務切り出し支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 委託事業者とリレーションのある商工会議所や金融機関を通じて、県内地域ごとの企業の支援ニーズを把握している。</li> <li>● 業務切り出しセミナーや、個社訪問による求人開拓を実施している。</li> </ul>	県内地域ごとの企業ニーズを把握した上で支援することにより、業務切り出しを円滑に実施している。
マッチング	合同企業説明会	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ポータルサイトに登録する求職者と企業とをマッチングする、事前登録制イベントを開催している。</li> <li>● イベントに参加する求職者には、事前に出展企業の情報を提供している。</li> <li>● 参加企業に対して、イベント後の進捗状況について定期的に確認している。</li> </ul>	求職者は出展企業情報を把握した上で参加するため、確度の高いマッチングが実現している。
就業訓練・研修	パソコン操作等の個別講習	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 対象者の要望に応じて、パソコン操作等の講習会を個人レッスン形式で実施している。</li> <li>● キャリアコンサルタントによる個別相談を実施し、希望職種の絞り込みや応募書類作成、面接練習等を支援している。</li> </ul>	個別のニーズや保有するスキルに応じたきめ細かな支援を実施している。



### ポイント

- ✓ 掘り起こしでは、就業をあえて前面に出さず、入り口を広く設定してイベント等に参加してもらうことを重視している。
- ✓ 支援対象者・企業ともにポータルサイトへの登録を促し、情報発信及び個人情報収集のハブとして機能している。

岩手県

新潟県

富山県

山口県

## 「就業」をあえて前面に出さない掘り起こしイベント

- ✓ 2020年度は、県内5地区で計6回にわたりイベントを開催している。いずれも、女性や高齢者がよく利用するショッピングモール内で開催し、就業に関心のない人に幅広くアプローチしている。
- ✓ 健康状態の測定やVRで仕事体験ができるコンテンツを展開し、就業に関心のない人に広く参加してもらうための工夫を施した上で、最終的に就業相談ブースに接続する導線を設計している。

### 掘り起こしイベント

対象者の関心事に応じて声掛けを実施し、自然な流れで就業に目を向けてもらうことがポイント

#### 【実施例】導線と声掛け方法を工夫

健康チェック	おしごとVR体験	おしごと相談
 <p>下半身の筋力が少し弱くなっていますね。少しでも運動ができるといいのですが、1人だとなかなか続けられなかったりしますよね。</p>	 <p>身体を動かす軽作業のようなお仕事であれば、自然と足腰の筋力をつけられるかもしれません。まずはお仕事の様子を見てみませんか？</p>	 <p>1日数時間から働けるようなお仕事もあるので、実際に今、どのようなお仕事があるのか聞いてみませんか？</p>



健康チェック & VR体験会  
おしごとVR体験会  
ミドル・シニア世代向け  
参加無料 予約不要  
2020年 新潟 9月15日(水) & 1月19日(水) 上越 10月13日(水)  
2020年 三条 11月22日(日) 長岡 11月24日(水) 柏崎 2月16日(水)

## ポータルサイトの活用による個別のフォローアップ

支援対象者の母集団形成

- ✓ 登録者のみ閲覧可能な県の就業支援情報まとめサイト「にいがたアクティ部」を開設している。女性・高齢者の関心が高い「健康」や「趣味」等のカテゴリーに係るイベント情報等を掲載し、登録を促進。支援対象者の母集団の拡大を図っている。




■実施結果 (2019年10月～2021年1月)

・アクセス数	73,259回
・閲覧ユーザー数	17,850人
・平均閲覧ページ数	3.5ページ/1人
・平均滞在時間	2分59秒/1人

就業意欲の喚起

- ✓ 様々なカテゴリーの情報と併せて、就業関連の記事を掲載することで、サイト内を回遊しながら、自然と就業を意識するように導線を工夫している。

#### ■特に閲覧数の多かった記事

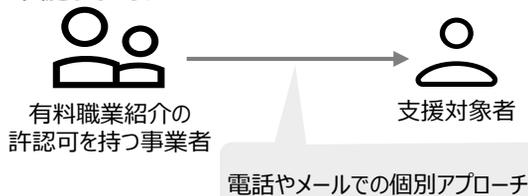
- ・心身に健康効果をもたらす！カラオケで得られる7つの健康効果とは？
- ・認知症予防に！脳トレで脳を働かせよう
- ・セミナー/イベント情報
- ・おしごと探しガイダンスin朱鷺メッセ 当日レポート/求人一覧

こんな記事も読まれています



個別のフォローアップ

- ✓ ポータルサイトの登録者一人ひとりに、電話やメールでアプローチし、就業意欲や就業活動の状況等をヒアリングしている。希望する人には、キャリアコンサルタントが個別相談を実施し、希望する就業条件の整理や求人案内、企業との面接練習等を実施している。



個別の就業相談では・・・

- ✓ 希望する就業条件の整理
- ✓ 求人案内
- ✓ 応募書類作成や面接練習の支援
- ✓ 職業訓練メニューの案内 等

対象		取組内容					
女性	高齢者	統合管理	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

# 富山県

実践的なスキル習得支援による、企業とママのマッチング促進



## I. 取組概要

- 働く時間や場所に制約のある子育て中の女性等が働けるよう、在宅ワークが可能な仕事に特化した研修を実施している。「Web制作・デザイン」「動画編集・配信」「ライティング・カメラ」「アプリ開発補助」の計4つの講座を設け、講座受講後に実際に企業等から単発業務を受注する「お仕事体験」を実施している。
- 県内企業への業務切り出し支援を行う際は、在宅ワークで就業可能な業務を切り出すことで、研修受講者とのマッチングを促進している。

## II. 実施体制

関係機関	県	女性就業支援センター	民間事業者	ハローワーク
役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業全体の統合管理</li> <li>● 県設置の「女性就業支援センター」に事業を委託</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 民間事業者に事業を再委託し、進行管理</li> <li>● 個社訪問による業務切り出しを実施</li> </ul>	在宅ワークが可能な仕事に特化した研修企画・運営	研修参加後に就業を希望される方と企業をマッチング

## III. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
統合管理	研修を通じたワンストップ支援	委託事業者が研修受講者の個人情報や個別の就業相談等のフォローアップを実施している。	研修を通じて習得したスキルや個人の志向に応じた就業支援を実現している。
掘り起こし	子育て中の女性に焦点を当てた情報発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子育て中の女性向けの情報発信サイトを運営している県内企業が、県からの委託を受けて在宅ワークに係る説明会を年間5回程度開催している。</li> <li>● 在宅ワークが可能な仕事や、研修に係る情報を発信している。</li> </ul>	子育て中の女性等からの認知が高く、訴求力のある広報媒体を活用することで、潜在的な就業希望者に情報を提供することができた。
職場環境改善	業務切り出し支援	民間企業出身の女性就業支援センター所長のネットワークを生かした個社訪問や、民間企業への委託により、広告デザインやSNS投稿など在宅ワークで対応可能な業務切り出しを支援している。	切り出した業務をマッチング施策や研修施策に接続することで、施策間の連携が実現している。
マッチング	在宅ワークに特化したマッチング	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在宅でできるPC作業や軽作業の業務切り出し支援を行い、子育て中の女性等とマッチングしている。</li> <li>● マッチング後も、企業と就業者との顔合わせから仕事の納品に至るまで支援している。</li> </ul>	企業の業務改善ニーズと、子育て中の女性等の就業ニーズの双方を充足している。
就業訓練・研修	テレワーカースキル研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 働く時間や場所に制約がある女性のための、在宅ワークが可能な仕事に特化した研修を実施している。</li> <li>● 計5回の講座を受講後、実際の業務を請け負う「お仕事体験」を実施している。</li> </ul>	切り出した業務で求められるスキルを想定した研修とお仕事体験により、在宅ワークで働くことへのイメージを持ちやすくしている。



### ポイント

- ✓ 子育て中の女性等の在宅ワーク支援に焦点を当て、対象に適した情報発信ツールの活用や、企業への業務切り出し支援を実施することで、施策間連携がなされている。
- ✓ 就業訓練・研修に注力し、キャリアブランクのある女性への実践的なスキル獲得を支援することで、就業への具体的な道筋を提示している。

岩手県  
新潟県  
富山県  
山口県

## 在宅ワークを起点とした施策間連携

- ✓ 働く時間や場所に制約のある育児中の女性をターゲットに、自身の裁量で自由な働き方を可能とする、在宅での就業を支援している。
- ✓ 子育て中の女性等からの認知度が高い広報媒体での掘り起こし及び在宅で対応可能な業務切り出しを行った上で、在宅ワークで求められるパソコンスキル獲得に特化した研修プログラムを実施している。

### 掘り起こし



- ✓ 育児中の20～30代女性をターゲットとする県内企業の情報発信サイトにより、セミナーや研修プログラムの広報を実施

### 職場環境改善



- ✓ 県内企業を対象に、在宅ワークで可能な業務切り出しを支援
- ✓ 企業のコスト削減や生産性向上のために必要な外注作業についてヒアリング



### 就業訓練・研修



- ✓ 在宅ワークでの就業に必要なスキル習得講座を実施
- ✓ 研修プログラムの詳細は下記参照

### マッチング



- ✓ 研修受講者は、研修プログラムの一環として、切り出した業務を実際に請け負う「お仕事体験」を実施

## 研修プログラムを通じた就業支援

- ✓ 机上でスキルを学ぶだけでなく、お仕事体験として企業等から単発業務を受注することで、在宅ワークで働くことへのイメージを持ちやすくしている。
- ✓ 育児と仕事を両立する女性が窓口を担うことで、受講者の目線に合った指導や相談対応が可能となっている。

2日間

スタートアップセミナー

- テレワークの基礎的な内容を学ぶとともに、今後の研修プログラムを説明

3か月間

スキルトレーニング  
(アドバンス研修)

- 「Web制作・デザイン」「動画編集・配信」「ライティング・カメラ」「アプリ開発補助」の計4つの講座のうち、1講座を受講
- 1講座当たり5回のカリキュラムで構成

2日間

お仕事説明＆  
フォローアップセミナー

- 自立して仕事を受注するためのノウハウや企業とのやり取り、スケジュール管理を学ぶ

1か月間

実践

- 研修修了者の習得スキルに応じ、企業の業務とマッチングすることで実践経験を積む



- スタンダード研修として、パソコン基本スキル等を動画配信しており、自習が可能
- 講座内容で不明点があれば、研修時以外でもチャットツールで随時相談可能な環境を整備

対象		取組内容					
女性	高齢者	統合管理	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

# 山口県

## 支援対象者・企業の双方への個別支援に重点を置いた取組



### I. 取組概要

- 勤務時間や女性・高齢者の就業ニーズに対応するために、企業に対してシフトの細分化や、業務の細分化といった業務切り出し支援を行うことで、短時間勤務(「プチ勤務」)の求人を創出する取組を実施している。
- 主に子育て中の女性向けに就活準備講座を用意し、受講後、業務切り出しを支援した企業とのマッチングを支援している。

### II. 実施体制

関係機関	県	委託事業者	市	地域金融機関	ハローワーク	シルバー人材センター
役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業全体の進捗管理</li> <li>● 県設置の山口しごとセンターが総合窓口</li> </ul>	女性支援、高齢者支援で別事業者が受託し、企画・運営	県とのイベント共催や相互PR	地域企業へのイベント周知や相談窓口	就業相談のためイベントへのブース出展	就業相談のためイベントへのブース出展

### III. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
統合管理	関係機関の連携体制構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全関係機関が参加する会議を隔月ペースで開催し、事業の進捗や連携事項を確認している。</li> <li>● 民間事業者を通じて、支援対象者への就業相談や求人情報提供などのフォローアップを実施している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 関係機関の担当者同士の関係構築により、円滑な連携体制が実現している。</li> <li>● 対象者の状況に応じた個別のフォローアップが実現している。</li> </ul>
掘り起こし	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就活準備講座の周知</li> <li>● 体力や事務処理能力を測定するイベント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性向けの就活準備講座を、学校を通じたチラシ配布等により周知している。</li> <li>● 高齢者向けに、商業施設で体力や事務処理能力を測定するイベント「からだ測定会」を実施している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性・高齢者で情報発信の媒体を使い分け、確実に対象者に情報を届けている</li> <li>● 対象者の関心を引くコンテンツでアプローチし、多数の参加者が就業意欲喚起に至っている。</li> </ul>
職場環境改善	対象者ニーズに応える求人創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 求職女性が希望する勤務条件やスキル等の情報を企業に開示し、それらのニーズに沿った業務を切り出す支援をしている。</li> <li>● 高齢者向けのプチ勤務の求人創出を支援し、プチ勤務を集約した冊子「仕事カタログ」を作成している。</li> </ul>	時間や体力の制約に配慮した、企業の求人創出を促進している。
マッチング	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マッチングイベント</li> <li>● 仕事カタログ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性向けマッチングイベントに先立ち、求職者と企業に係る情報シートを作成し、参加者に共有している。</li> <li>● 公的機関等や関連イベントで「仕事カタログ」を配布している。</li> </ul>	対象者と企業が互いのニーズを理解する環境を整備することで、マッチングを促進している。
就業訓練・研修	就活準備講座	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子育て中の女性向けに、就業に向けたマインドセット醸成や実務上のスキルアップを目的とした3か月にわたる講座を実施している。</li> <li>● 受講後、マッチングイベントで就業に接続している。</li> </ul>	家庭両立への不安を払拭するための手厚いサポートにより、受講者の就業が実現している。
伴走支援	個別訪問による支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就業者へのヒアリングにより、入社後の課題等を分析している。</li> <li>● 就業者の入社後の課題を企業の人事担当者に共有し、職場定着に向けて留意するよう働きかけている。</li> </ul>	職場定着に向けて必要なアクションを企業に伝達し、職場環境変革を促進している。

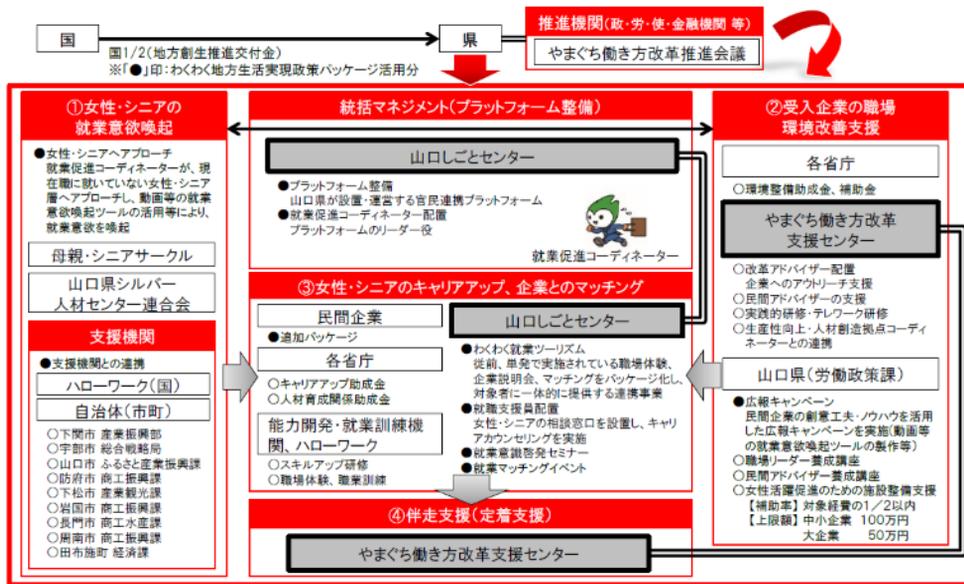


#### ポイント

- ✓ 女性・高齢者ごとに、支援ノウハウを有する民間事業者へ委託し、対象者にアプローチしている。
- ✓ 掘り起こしから就業後のフォローアップまで、個人や個社との意思疎通を重視し、伴走型でサポートしている。

## 多様な主体との連携

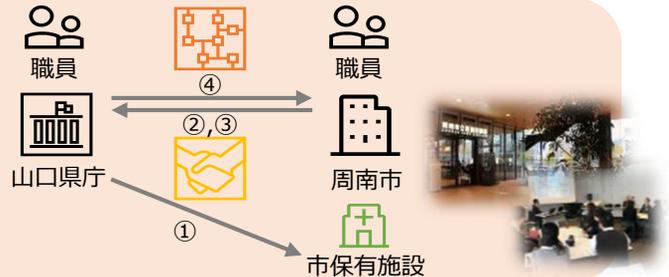
- ✓ 県の山口しごとセンターが総合窓口となり、市町やハローワーク、シルバー人材センター等の関係機関と官民連携プラットフォームを構築している。



- ✓ 県設置の「山口しごとセンター」がプラットフォームの統合管理を担っている。
- ✓ 女性支援、高齢者支援で別々の民間事業者が受託し、企画・運営している。
- ✓ 民間事業者が取組を進めるに当たっては、企業での多様な働き方を推進する「やまぐち働き方改革支援センター」や、母親・シニアサークル、市町等の関係機関と共同でイベントを実施するなどにより、連携している。

### (例)周南市との連携

- 市保有施設を活用した県事業の実施
- 県と市とが個別に実施する事業を連結し、一連のイベントとして開催
- 市内対象者の就業先候補を市外にも拡大することを目的に、県と共同で職場見学会を実施
- 官民連携プラットフォームでの情報共有を契機とする、県と市の職員同士のネットワーク形成



## 対象者や企業との密なコミュニケーションによるアプローチ

### ①掘り起こし

- ✓ 対象者の自己理解を促し、自信をつけるアプローチしている。
- ✓ 一人ひとりの個性やニーズに応じたキャリアカウンセリングを実施している。



### ②職場環境改善

- ✓ 地域企業とのリレーションが強い民間事業者との連携で、受入企業を開拓している。
- ✓ 業務切り出しのアドバイスを個社ごとに実施している。

女性	企業に講座の受講者情報を開示し、女性のニーズに応じた業務切り出しを個社ごとに支援
高齢者	地域金融機関と連携して受入企業を開拓し、プチ勤務の創出を個社ごとに支援



問合せ先

山口県庁商工労働部 労働政策課 083-933-3221

対象		取組内容					
女性	高齢者	統合管理	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

# 奈良県



県・企業・経済団体が一体となった女性活躍推進事業の構築

## I. 取組概要

- 県が企業や経済団体と協力関係を構築し、関係機関が一体となって事業を企画・運営するスキームを確立している。
- 就業意欲はあるが一步踏み出せない女性を対象に、具体的な求人进行提示し、県内企業とマッチングする再就職支援イベントを開催している。
- 企業に対しては、セミナーや異業種交流会を実施し、女性活躍に係る意識啓発や情報交換を促進している。

## II. 実施体制

関係機関	県	企業・経済団体	市町村
役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 県・企業・経済団体が構成する「なら女性活躍推進倶楽部」の運営</li> <li>● イベントの企画・運営</li> </ul>	女性活躍推進に係る県事業の方針策定、イベント実施、効果検証に関与	イベント情報を広報誌に掲載

## III. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
統合管理	企業や経済団体が構成する「なら女性活躍推進倶楽部」を設置	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 倶楽部の会員企業等で構成される企画委員会を組成し、意見を取りまとめ、事業に反映している。</li> <li>● 3年ごとに会員企業が県に取組を報告している。</li> </ul>	県が企業や経済団体との連携を構築し、事業の評価やブラッシュアップや支援対象者の情報把握を実現している。
職場環境改善	企業への意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性活躍に係る企業向けセミナー及び異業種交流会を開催。人事コンサルタントによるワークショップや、女性が活躍する企業の事例発表を実施している。</li> </ul>	企業間で女性活躍に係る取組を情報交換することで、具体的なアクションを促進している。
マッチング	再就職支援イベントを通じたマッチング	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出産や育児等で退職した女性の再就職支援イベントを商業施設で実施している。</li> <li>● 会場に求人情報を張り出し、各企業ブースを訪問するレイアウトを設計している。</li> <li>● 再就職支援イベントの参加者の面談後の状況を企業へのヒアリングを通して、把握している。</li> </ul>	就業に関するセミナーを開催し、具体的な就業意思を持った参加者のマッチング率を向上させている。



### ポイント

- ✓ 企業や経済団体との議論の場を設定して事業の評価・ブラッシュアップを行い、県が中心となってイベントを企画・運営するなど、事業のPDCAを行っている。

### 「なら女性活躍推進倶楽部」について

- 県内企業・事業所に会員登録を促し、支援団体とともに女性活躍に向けた取組を展開する事業
- 倶楽部会員となる企業は、県の再就職支援イベントへの出展・共催セミナー開催など積極的に関与
- 県事業の方向性や改善点等を議論する企画委員会での意見を踏まえて事業化するなど、県内関係者が一体となって女性活躍を推進

#### なら女性活躍推進倶楽部の体制



対象		取組内容					
女性	高齢者	統合管理	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

## 北九州市

施設の利用者情報をもとにきめ細かいフォローを実施

### I. 取組概要

- 女性向けの就業支援ワンストップセンター「ウーマンワークカフェ北九州」を国や福岡県と連携して設立し、就業支援、キャリアアップ支援、子育てとの両立支援、創業支援を実施している。
- 子育て中の女性の掘り起こしイベントなどは、企画の段階から民間事業者とも内容面を協議している。
- 区役所や親子ふれあいルームへの出張相談など、アウトリーチ活動を実施している。
- イベントなどの告知に使う広報媒体は、間口を広げるためにSNSやチラシなどを併用している。
- ウーマンワークカフェの利用者に関する情報は、関係者間で共有し、その後のフォローに活用している。
- マザーズハローワークの検索機の利用履歴から、利用者を事後フォローしている。



### II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
統合管理	行政と民間事業者が企画段階から同席	例えば子育て中の女性の掘り起こしイベントにあたり、ターゲットとする女性層にリーチするためどのような視点で広報すると効果的か、またどのような内容にすればその後施設に足を運んでくれやすくなるかなど、事業の企画段階から事業者を交えて議論している。	行政で立案した企画を民間事業者が単に執行するのではなく、企画時点からアイデア出しなどを行うことで、企画の中に事業者の工夫を反映することができる。
掘り起こし	来所を促すアウトリーチ活動	市内の区役所にある親子ふれあいルームで30分程度のセミナーを開催したり、人口の多い離れた区役所で出張相談を行うなど、施設に足を運びにくい子育て中の女性に対する積極的な掘り起こし活動を実施している。	施設の認知度や利用率の向上に繋がり、また企画するイベントへの集客にも効果がある。
伴走支援	施設利用者やマザーズハローワーク利用者に対する個別フォロー	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 利用者には名前/住所/来訪履歴/相談内容を記入してもらい、希望に応じて受付スタッフが適切な相談窓口を案内している。</li> <li>● マザーズハローワークの検索機の利用履歴を追跡しており、1か月以上利用がない場合には、受付スタッフが電話で状況を確認し、来所の促しやフォローを行っている。</li> </ul>	きめ細かな支援を行うことで、利用者が就業にあたって抱える課題に対してタイムリーに対応することができ、結果として施設の満足度や利用率の向上に繋がっている。

### III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 行政機関が作成した事業計画・企画を受託事業者に執行させるだけでなく、計画・企画の時点から事業者に加わってもらうことで、行政にない視点や、事業者の強みを生かしたアイデアを計画に反映でき、より効果的な事業運営に繋げることができる。
- ✓ ターゲットを絞った上で、ターゲット層が多く集まる場所に積極的にアウトリーチ活動を行うことでより確度の高い広報を行うことができる。
- ✓ 就業支援を行う施設がある場合、単にメニューを提供して終わりではなく、その後利用者がどのような行動を起こすのかまで含めて個別にフォローすることが、その後の継続利用や就業に向けた意欲喚起に繋がる。

問合せ先

北九州市女性の輝く社会推進室女性活躍推進課  
 TEL : 093-551-0091  
 問い合わせフォーム : [sou-joseikatsuyaku@city.kitakyushu.lg.jp](mailto:sou-joseikatsuyaku@city.kitakyushu.lg.jp)

対象		取組内容					
女性	高齢者	統合管理	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

## 札幌市(キャリアバンク(株)と連携)

子育て中の女性の就業を後押しする職場体験プログラムを実施

### I. 取組概要

- 札幌市は、不安や悩みがあり就職活動に踏み切れない子育て中の女性や、結婚・出産後も働き続けることを希望する女性をメインターゲットとし、就業と保育を一体的にサポートする施設「ここシェルジュSAPORO」の運営をキャリアバンク(株)に委託。同社は、「女性の多様な働き方支援窓口運営業務」の一環として、就業相談、職業紹介、保育相談、職場体験、各種セミナーなどを実施している。
- 出張相談では、市内各所の子育て施設に職員が出向き、相談会を実施している。
- セミナーでは職場復帰した女性などを講師として招き、家庭と仕事の両立をイメージできる内容を企画している。
- 就業への後押しをはかるため、就業意欲の高まりつつある女性を対象とした職場体験を充実させている。



### II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
掘り起こし	出張相談会の開催	札幌市内10区にある子育て支援施設や保健センターにキャリアカウンセラーなどの職員を派遣し、就業や保育に関する相談会を実施している。	施設の認知度や利用率の向上に繋がるほか、また企画するイベントへの集客にも効果がある。
	セミナーの開催	職場復帰を果たした先輩女性による講演会のほか、幼児食や社会保障制度をテーマにした講座など、直接就業に関係のないセミナーを交えて開催することで人材の掘り起こしを実施している。	就業をテーマにしたものと、そうでないものを織り交ぜて開催することで、対象者のニーズを拾い上げることができている。
就業訓練・研修	職場体験の実施	育児中であることや職場から離れていた期間が長いことなど、就業にあたって不安を抱える女性向けに短期間(5日～20日間)の職場体験を実施。職場の紹介から体験の終了までカウンセラーが伴走し、不安の解消や就業に向けた意欲醸成をはかっている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加者にとって就業意欲の向上に繋がっている。</li> <li>・職場体験からそのまま就業に至るケースが多く、企業にとっても良い人材の採用に向けた有効なステップとなっている。</li> </ul>

### III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 施設への来所が難しい子育て中の女性に対しては、出張相談などによるアウトリーチが有効である。
- ✓ 利用者の就業への意欲の向上、モチベーションを維持するためには、多様なテーマでイベントやセミナーなどを開催することが有効である。
- ✓ 就業へのプロセスとして職場体験を挟むことで、新規就業者の不安を解消し就業意欲を高めるとともに、企業にとっても雇用する人材を見極める良い機会とすることができる。

問合せ先

札幌市経済観光局雇用推進部雇用推進課 011-211-2278

対象		取組内容					
女性	高齢者	統合管理	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

## 相模原市(パーソルテンプスタッフ(株)と連携)

就職支援の窓口として、支援対象者の属性に応じて市役所の各部署を横断・連携

### I. 取組概要

- 平成17年(2005年)に相模原市就職支援センターが開所して以来、相模原市はパーソルテンプスタッフ(株)に同施設の管理運營業務や無料の職業紹介業務を継続して委託。同社は、求職者の意欲喚起から職業紹介が可能となるまで就業意欲を底上げする取組を実施している。
- 女性、高齢者に限らず、若者、ひとり親、生活保護受給者、生活困窮者、障害者など幅広い層の就業を支援するため、支援者の属性に合わせて市役所の各担当部署の取組と分野横断的に連携している。
- 掘り起こしでは、参加者が興味を持ちやすいテーマでイベントを企画し、その場で個別相談を実施している。
- 高齢者へのアウトリーチ活動の一環として、市の民生委員と連携し施設の案内を依頼するほか、自治会の回覧板を活用する試みも行っている。
- 地域にあまねく点在する地域活性化包括連携協定を結んでいるコンビニと協力し、高齢者を含め多様な対象者に対し必要に応じ職場体験などを経て職業紹介に繋げている。
- 就業後は定着支援を行ない、ライフスタイルの変化に伴う転職や職場の相談についても、担当カウンセラーが支援を継続する。

### II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
統合管理	市役所担当部署との分野横断的な連携	市の就職支援の窓口という立場から、支援者の属性ごとに異なる担当部署間の連絡調整を担っている。(例えば、生活困窮世帯のシングルマザーであれば、福祉部局や子育て支援部局の調整を実施するなど。)	就職支援センターがワンストップサービスを提供することで、求職者が自身で各部署に赴く必要がなくなり満足度の向上に繋がっている。
掘り起こし	イベントの企画	直接就職とは関係なく、女性の関心が高いテーマ(化粧やピラティス講座など)のイベントを開催し、参加者に外向きのマインドを醸成した上で個別相談に繋げる。	段階を踏んで徐々に就業への意欲喚起をはかることで、無理なく就業に繋げることができている。
	登録者へのきめ細かなフォロー	<ul style="list-style-type: none"> <li>● イベントを通じて登録した人は、施設へ来所する心理的ハードルが高いため、カウンセラーが定期的に電話で就業意欲や活動状況の確認などフォローを実施している。</li> <li>● 一度就業したが継続できなかった人に対しても、担当のカウンセラーが次回に向けたアドバイスを行うなど継続して支援を実施している。</li> </ul>	市の就職支援の総合窓口として、きめ細かい支援体制を整備することが、利用者の心理的安全性を高め、施設利用率の向上や就業率の向上に役立っている。

### III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 縦割りになりがちな行政機関の部署間の連絡調整を行える事業者に委託することにより、行政組織内の連携を有効に図ることができる可能性がある。
- ✓ 人材の掘り起こしのためには、直接就職とは関係のないイベントから参加者を募り、その機会を捉えて個別相談などを企画することが有効である。
- ✓ 一人ひとりの就業意欲をキャリアカウンセラーなどが的確に捉え、就業に向けてきめ細かな支援を行うことが有効である。また、就業後なかなか継続できない人に対して継続支援することで、本人の心理的安全性を高めることができると同時に、新規就業者を継続的に雇用するにあたって必要となる企業側の取組などについて理解を深めることができる。

問合せ先

相模原市就職支援センター  
TEL : 042-700-1618 MAIL : shushokushien@sagamihara-city.jp

# 企業等の取組事例

対象		取組内容				
女性	高齢者	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

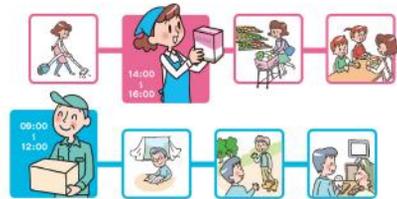
## (株)リクルート(岩手県と連携)

岩手県の短時間勤務創出や自己理解促進による掘り起こしの取組を支援

所在地	事業活動範囲	主なサービス
東京都	全国	アルバイト、パート、派遣から正社員まで、多種多様な雇用領域における人材採用に関する総合サービス

### I. 取組概要

- 岩手県より「女性・シニアの就労支援事業」の推進依頼を受け、時間に制約のある人が働くためのシフトの細分化や、体力に制約があっても活躍できるようにするための業務の細分化を行い、短時間勤務＝「プチ勤務」を創出する取組を展開している。
- プチ勤務創出のための企業へのアドバイスに係るノウハウやお仕事カタログの作り方(求人広告の作成ノウハウ)を、県職員に伝達し、職員自らによる企業へのコンサルティングを支援している。
- 潜在的な就業意欲のある女性・高齢者と、創出したプチ勤務とをマッチングするため、体力や処理能力を測定するイベント「からだ測定会」を実施している。



#### f RECRUIT から測定

自分自身を知って、自分らしく働くことを考えよう!

6年ぶり更新 90%

- ☑ 適性がわかり、仕事のミスマッチが解消
- ☑ 能力変化にあわせて働き方も変更!



### II. 取組詳細

※ 下記記載事項以外の取組や、「プチ勤務」「からだ測定」に係る解説は、岩手県の事例ページを参照(p.31)

	実施事項	実施事項の詳細	効果
掘り起こし	からだ測定会での就業意欲喚起	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「体力」「処理力」「個性」の3つを測定し、個々人の能力を客観的に把握するコンテンツ「からだ測定」を開発している。</li> <li>● スタッフが、測定結果シートに基づき、同世代と比較した場合の体力・処理力に係る数値や性格特徴をフィードバックした上で、適性のある職業を説明している。</li> </ul>	能力や個性を客観的なデータとして提示し、適職を紹介することで、就業を現実的に検討するための後押しができています。
職場環境改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プチ勤務創出のアドバイス</li> <li>● プチ勤務創出に係るノウハウの伝達</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プチ勤務に係る企業への勉強会の開催や、個社訪問による業務プロセスの整理支援により、プチ勤務創出を促進している。</li> <li>● 個社訪問時に県職員が同行するなどにより、プチ勤務創出に係る企業へのアドバイス方法等を県職員に伝達している。</li> </ul>	県職員にノウハウを伝達することで、地域内のステークホルダー間で事業を推進できる体制の構築を支援している。
マッチング	<ul style="list-style-type: none"> <li>● からだ測定会での就業相談ブースへの接続</li> <li>● 仕事カタログの配布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● からだ測定会でのフィードバックにより就業意欲を喚起した人を、会場内の企業ブースやシルバー人材センターブースに接続している。</li> <li>● プチ勤務を集約した冊子「仕事カタログ」を作成し、からだ測定会等で配布している。</li> </ul>	就業意欲を喚起した後、すぐに企業やシルバー人材センターとの面談ができるように同会場に面談コーナーを設けることで、イベント参加後の就業意欲の維持向上や、マッチング率の向上に寄与している。

### III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 客観的なデータをもとに自己理解を促進し、適職を提示することで、「自分に何ができるか」を把握することができ、現実的に就業を検討する契機となる。
- ✓ 中長期的な観点で事業の自走化を見据え、委託事業者のノウハウを習得することで、持続可能な推進体制のもと、新規就業支援に取り組むことが可能となる。

問合せ先

(株)リクルート 03-6835-1111

対象		取組内容				
女性	高齢者	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

# (株)エム・エスオフィス(新潟県と連携)

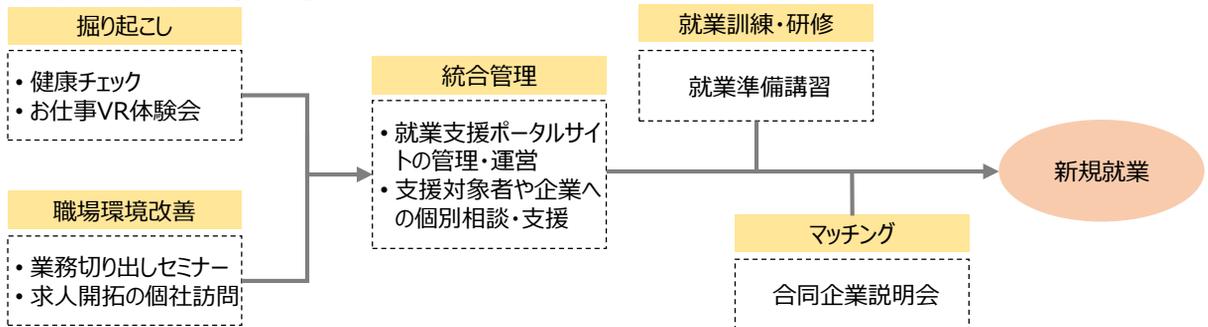
新潟県委託事業で、健康測定や仕事体験に係る自社開発コンテンツを活用した掘り起こしを実施

所在地	事業活動範囲	主なサービス
新潟県	新潟県	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成事業</li> <li>経営マネジメントに係るコンサルティング 等</li> </ul>

## I. 取組概要

- 令和2年度「女性・高齢者等新規就業促進プロジェクト」を新潟県より受託し、概ね55歳以上(女性は概ね40歳以上)の無業者には就業支援と企業には業務切り出し支援をそれぞれ展開している。
- 自社開発した健康測定コンテンツやVR仕事体験コンテンツを用いて掘り起こしイベントを実施し、潜在的な就業意欲を喚起する取組が特徴となっている。
- 本事業での取組のほか、企業に対し、業務に係る作業手順の標準化による生産性向上や女性・高齢者活用を目指すサービスを展開している。

### 【新潟県委託事業の取組内容】



## II. 取組詳細

※下記記載事項以外の取組は、新潟県の事例ページを参照(p.33)

	実施事項	実施事項の詳細	効果
掘り起こし	健康測定コンテンツの展開	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在の健康状態を確認し、今後の生活や働き方を考えるきっかけとするため、健康測定コンテンツを開発している。</li> <li>筋肉/脂肪水分骨の比率測定、基礎代謝量や内臓脂肪測定、実年齢に対する身体測定、骨密度測定が可能な仕様となっている。</li> </ul>	測定結果を振り返り、健康状態を維持向上する必要性を認識してもらうことで、健康に生活する手段としての就業を促している
	VR仕事体験コンテンツの開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>1日の業務の流れを通じて仕事内容を仮想体験できるVRコンテンツを開発している。</li> <li>コンテンツは、県内の人材不足6業種である、看護師・介護士・保育士・警備員・測量士等・タクシー乗務員の1日の業務の流れを体験できる仕様となっている。</li> </ul>	資格がなくても就業可能な業務や軽作業を含めてコンテンツを作成することで、多くの参加者に「自分でもできそう」「働くのが楽しそう」という意識が醸成されている
職場環境改善	商工会議所等との連携による業務切り出し支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>県内の各商工会議所や金融機関を通じて、地域ごとの企業の支援ニーズを把握している。</li> <li>業務切り出しセミナーや、個社訪問による求人開拓を実施している。</li> </ul>	地域ごとの企業ニーズを把握した上で支援することにより、業務切り出しを円滑に実施している。

## III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 支援対象者の関心を引き、自己理解を促進するコンテンツを展開することで、就業の必要性に自ら気づいてもらうアプローチが有効である。
- ✓ 企業の生産性向上等を支援する中で、経営課題解決の一手段として、女性や高齢者の活用を促すアプローチにより、企業が納得感をもって前向きに活用を検討することが可能となる。

問合せ先

(株)エム・エスオフィス 担当：八木 msinfo@ms-office.co.jp

対象		取組内容				
女性	高齢者	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

# NPO法人あっと(山口県と連携)

子育て中の女性への手厚い伴走支援により就業を促進

所在地	事業活動範囲	主なサービス
山口県	山口県	<ul style="list-style-type: none"> <li>子育て支援事業、保育事業</li> <li>ライフプラン支援事業、子育て情報事業</li> <li>企業との連携事業</li> <li>講座・イベント企画 等</li> </ul>

## I. 取組概要

- 県内の労働力人口の減少を解消するため、女性・シニアの未就業者に対する就業意欲の喚起やマッチング、企業に対する働きやすい職場環境整備等の支援を一体的に行い、女性・シニアの希望に応じた就業を促進する、令和2年度「山口県ステップアップ女性就業促進事業」を山口県より受託。NPO法人あっとは、当該事業のうち子育て中の女性を対象にしたサービス(Re:stepプログラム)を展開している。
- 子育て中の女性向けの取組
  - ✓ 就業に様々な不安を抱える潜在就業女性を発掘している。
  - ✓ 就業に向けた段階的な意欲喚起と、メンター(ライフワークコンサルジュ)による伴走支援を行っている。
  - ✓ 就業を目指す子育て中の女性によるスピーチコンテスト(ママドラフト会議)に向けて、参加女性の魅力を引き出す研修を行っている。
- 企業向けの取組
  - ✓ 働きたい気持ちがあっても時間的制約などで働くことが叶わない現状があるという未就業女性の声を、企業へ伝える取組を実施している。
  - ✓ 多様な人材を受け入れるにあたっての業務の切り出しなどをやまぐち働き方改革支援センターなどと連携し実施している。
  - ✓ 上記の女性と企業が出会う場としてママドラフト会議への参加を企業に対しても促している。

## II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
掘り起こし	子育て中の女性の多様な不安に対応したプログラムの発信	子育て中の女性の不安の声を「一人で就活する不安」「子育てとの両立の不安」「職場環境に関する不安」の3つに分類し、それぞれを解消する手段として「新しい就活準備講座」や「伴走支援体制」、「参加女性や企業の声」をチラシ・HP・SNSで発信している。	一歩踏み出すことを躊躇している女性に対し、不安を解消する具体的な取組を発信することで、掘り起こしに成功している。
	意欲喚起	掘り起こした女性を潜在層(就業憧れ層)と顕在層に切り分け、変化する女性の気持ちに寄り添いながら、スキルアップ講座、魅力UP講座、伴走支援などのプログラムを通じて段階的に働きたい気持ちを醸成している。	一足飛びに就業の意識を作るのではなく、一つひとつの不安を解消していくことで働くことへの準備を無理なく整えることができる。
伴走支援	ライフワークコンサルジュによるフォローアップ体制	子育て支援、就業支援、両立支援の研修を受け、NPO法人あっとが独自に認定した「ライフワークコンサルジュ」がメンターとして女性をサポート。専属担任制でハローワークやしごとセンターなど専門機関と連携しながらオンライン/メール/リアル面談を実施している。(リアル面談は1人平均25回実施)	不安の解消、スキルアップ、モチベーション管理などきめ細かいサポートを行うことで、就業意欲を持続させることができる。

## III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 一口に「就業への不安」と言ってもそこには多様な理由があるため、事業がターゲットとする対象者の声を詳しくヒアリングし、分類・整理することで、より対象者のニーズに沿った、効果的な解消手段の検討に繋げることができる。
- ✓ 求職者への伴走支援を行う上で、誰が伴走するか、という視点は極めて重要である。NPO法人あっとの「ライフワークコンサルジュ」のように、独自の認定制度を整備することで、伴走支援する人材の質を担保し、事業をより効果的に運営することができる。

問合せ先

NPO法人あっと 083-921-0428

問い合わせフォーム：<https://npoatto.org/contact/>

対象		取組内容				
女性	高齢者	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

## (株)学情(川崎市と連携)

企業支援とマッチングを一体的に推進

所在地	事業活動範囲	主なサービス
東京都 大阪府	全国	【人材関連サービス】 新卒採用事業、第二新卒・中途採用事業、人材紹介・派遣事業 【広告関連サービス】 一般広告メディア取り扱い・制作、各種SPツール制作

### I. 取組概要

- 川崎市が市内中小企業の働きやすい職場環境づくりや新しいワークスタイルへの取組を支援するために実施している令和2年度「かわさき『働きやすい企業』マッチング支援プロジェクト」を受託し、求職者と企業それぞれに対する取組を実施している。
- 求職者向けサービス
  - ✓ 新卒、女性、ミドルシニアとターゲットを3つに分け、それぞれに応じたイベントを企画している。
  - ✓ 市による公共施設へのチラシ・ポスター設置により、幅広く潜在層へアプローチしている。
  - ✓ 仕事探しの不安を払拭する相談会をマッチング会の前に実施している。
  - ✓ 川崎市内企業との採用マッチング会を開催している。
- 企業に向けてのサービス
  - ✓ 企業に対しては、テレワークや同一労働同一賃金などを踏まえた新しい働き方に関するセミナーを開催する中で、業務切り出しなどによる生産性向上の取組についても事例を交えて講義している。
  - ✓ 企業の要望があれば、中小企業診断士など専門家を派遣してコンサルティングを実施している。

### II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
マッチング	訴求すべきターゲットの設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>新卒、女性、ミドルシニアにターゲットを設定した上で、例えば女性向けには子育てとの両立、シニア向けには再就職にあたっての心構えなど、それぞれに異なるテーマでセミナーなどのイベントを企画している。</li> <li>特にシニアに関しては、ワーカー層とこれまでのキャリアの延長で転職する層の2つを対象者を意識している。</li> </ul>	ターゲットに応じた内容のイベントを企画することが、その後のマッチング会への参加率の向上に繋がっている。
	マッチング会に参加する求職者の不安を払拭する取組	キャリアカウンセラーによる相談会や企業の選び方セミナー、働く上での心構えをレクチャーするセミナーを実施した上でマッチングを行うなど、仕事探しの不安を段階的に払拭する取組を実施している。	求職者一人ひとりの就業意欲に応じてきめ細かなフォローを行うことが、マッチング率の向上に繋がっている。
職場環境改善	専門家によるコンサルティングサポートの実施	企業の意識変革を目的としたセミナーを実施するだけでなく、希望する企業に対しては中小企業診断士による計5回のコンサルティングサポートを無料で実施し、「テレワーク導入」「生産性向上」「長時間労働の削減」など5つの中から選択したテーマに沿って課題のヒアリングから解決に向けたアドバイスまで丁寧に実施している。	支援した企業がマッチング会に出展する流れを作ることで、企業支援・マッチングを一体的に推進できている。

### III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 求職者がどの程度就業意欲を持っているかなどは分からないため、個別にフォローする機会を準備し、段階的に不安を払拭しながら無理なくマッチング会への参加など次の一步に踏み出すことができる環境を整えることが有効である。
- ✓ 企業支援をして終わりではなく、支援した企業にマッチング会に参加してもらうなど、新規就業に向けた取組を一体的に推進することが有効である。

問合せ先

『かわさき「働きやすい企業」マッチング支援プロジェクト』運営事務局  
03-3545-7330 (株式会社学情)

対象		取組内容				
女性	高齢者	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

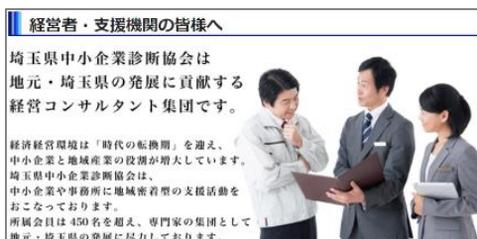
# 一般社団法人埼玉県中小企業診断協会(埼玉県と連携)

専門家が業務効率化を含めた働き方改革を直接支援

所在地	事業活動範囲	主なサービス
埼玉県	埼玉県	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営コンサルティング</li> <li>講演・教育研修・セミナー</li> <li>執筆</li> <li>経営相談 等</li> </ul>

## I. 取組概要

- 働きやすい職場環境の整備を目的に、長時間労働の是正やテレワークの導入などに取り組む企業を支援する「働き方改革促進業務」を埼玉県から受託。支援企業に対し、専門家派遣(中小企業診断士等)を実施している。
- 専門家派遣では、訪問→ヒアリング→提案という流れで企業の課題に合わせたコンサルティングを実施(全3回)している。販路拡大や商品開発などの経営課題については、埼玉県よらず支援拠点など異なる支援機関につなげるケースもある。
- 支援企業の開拓では、過去に他事業などを通して支援した企業に対するDMのほか、診断士によるテレアポを実施。また、企業調査会社などから取得したデータに加え、商工会・商工会議所や金融機関を通じて知り合った企業をリスト化している。
- 企業支援を行う中小企業診断士自身も、時代に合わせて意識を変えなければならないという考えの下、診断士を対象とした研修を実施している。



## II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
職場環境改善	中小企業診断士を派遣	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 希望のあった中小企業等に対し、働き方改革を実現させるために中小企業診断士等を派遣(全3回)。丁寧なヒアリングを通して現状の課題を把握し、BPRやBPOなどの方向付けを検討、必要に応じて社内規程などを文書化している。</li> <li>● 働き方改革以外の課題に関する相談であっても、企業の希望に応じて、例えば「埼玉県よらず支援拠点」などの異なる支援機関に紹介し、更なる支援に結びつけている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 専門家が企業ごとの課題をヒアリングすることで、課題が可視化され、女性や高齢者の雇用等、企業が具体的に講じる手段の検討に繋げることができる。</li> <li>● 働き方改革の支援にとどまらず、他機関に接続することで切れ目のない支援を可能にしており、企業にとって本事業を活用するメリットの一つとなっている。</li> </ul>

## III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 職場環境改善のノウハウを地方公共団体が独自に持たなくとも、中小企業診断協会のような専門家集団と連携することで、企業に対する具体的な支援が可能になる。
- ✓ 他の支援機関を受け皿として準備し、その機関への接続を可能にすることで、働き方改革以外の経営課題についても支援を行うことができる点が、企業にとってもメリットになり得る。

問合せ先

埼玉県中小企業診断協会  
 TEL : 048-762-3350 FAX : 048-762-3501  
 問い合わせフォーム : <https://sai-smeca.com/contact.html>

対象		取組内容				
女性	高齢者	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

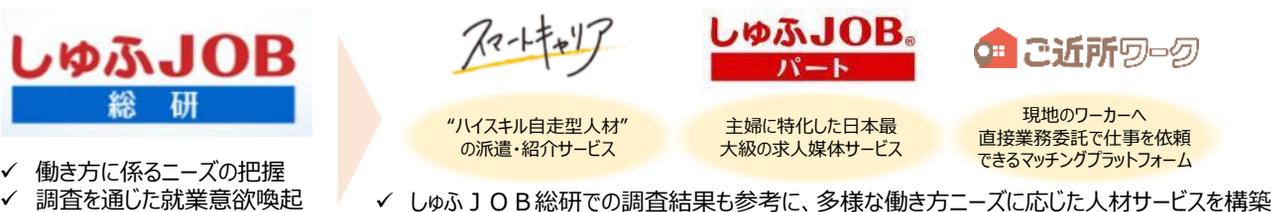
# ビースタイルグループ

求人媒体・人材派遣・人材紹介等の総合人材サービスで主婦に活躍の機会を提供

所在地	事業活動範囲	主なサービス
東京都	全国	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主婦層を主な対象としたパートタイム型派遣、紹介、求人サイト</li> <li>・ ハイキャリア層の多様な働き方支援、時短正社員の採用支援 等</li> </ul>

## I. 取組概要

- 労働時間に制約のある主婦の就業支援に特化した人材サービスを提供。主婦の多様な就業ニーズに応えるため、働き方の志向性に応じた求人案内サービスを展開している。
- 主婦の多様な就業ニーズを把握し、ニーズに合った求人を創出することを目的に、社内に総合研究所を設置。主婦の身近な話題に関するアンケート調査等を行い、レポートを配信している。アンケート調査では、実態把握に加え、回答者が働くことについて考えることで、潜在的な就業意欲を持つ層を掘り起こすことも意図している。



## II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
掘り起こし	調査レポートの作成・配信を通じた就業意欲喚起	主婦の仕事への意識等に係る調査では、アンケートに回答することを通じて本人にとっても気づきとなることを意図。例えば、「希望する働き方」を問うだけでなく、「仕事に100%時間を使えるとした場合の希望する働き方」を問うことで、主婦たちの本音を引き出し、潜在的な就業意欲などの発見につながるよう設計している。	調査レポートの記事内容で就業意識や環境整備などの啓発を行うとともに、アンケートへの回答を通じて自身のキャリアや職業観の振り返りなども促している。
職場環境改善	主婦層が勤務可能な業務の切り出しのコンサルティング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務切り出しに当たり、自社開発した、主婦人材が活用できるポジションを分析・提案する業務分析ツールを活用するなどして、どのような業務があるかを整理する作業を支援し、具体的な人材要件を固めている。その上で、企業の経営層に主婦やハイキャリア層、逆に未経験者の活用なども打診している。</li> <li>・ 未経験者を採用する場合、入社後の教育体制を整備することが重要であることを企業に伝達している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社内の業務整理を支援することで、時間に制約がある層だけでなく、未経験者でも就業可能な業務を創出している。</li> <li>・ 未経験者でもスムーズに業務を遂行できるよう、企業が教育体制を整備するようになった。</li> </ul>
マッチング	効率的なマッチングプロセスの実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 掘り起こした人材と業務切り出しを支援した企業が、自らのニーズに合ったサービスに登録し、求職者のエントリーによりマッチングを実施している。</li> <li>・ 求職者と企業を橋渡すコーディネーターが、求職者へのヒアリングで、働き方の希望をパターン化して把握し、企業ニーズとのギャップが生じないようにしている。</li> </ul>	勤務時間や業務内容の調整をパターン化するなどして効率化し、係る工数を最小限にとどめることで生産性を高め、多数のマッチングを実現している。

## III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 女性・高齢者の中でもニーズや志向性は多様であるため、訴求する人材像を明確化した上で、求人開拓や支援メニューを構築することが重要である。
- ✓ 就業に関する意識調査を行う際、設問の表現を工夫することで、職業観の振り返りが可能となり、潜在層の就業意識を喚起するアプローチ手法として活用できる。

## IV. 関連リンク

- ・ しゅふJOB総研 調査レポート <https://www.bstylegroup.co.jp/news/shufu-job/>
- ・ しゅふJOBパート利用企業の声(求人例) <https://part.shufu-job.jp/business/details-type/introduction-shufujobpart/>

問合せ先

ビースタイルグループ広報 : pr@b-style.net

対象		取組内容				
女性	高齢者	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

# 北川グループ

業務切り出しや保育園整備等の職場環境改善により、女性・高齢者の活用を推進

所在地	事業活動範囲	主なサービス
静岡県	静岡県	<ul style="list-style-type: none"> <li>住宅資材総合卸売業</li> <li>総合人材サービス</li> <li>保育園事業</li> <li>コワーキングスペース事業 等</li> </ul>

## I. 取組概要

- 人手不足への対応として、女性・高齢者の活躍を目指すに当たり、工場ライン業務や事務作業の業務を洗い出した上で、短時間勤務でも担当できる業務の切り出しを行った。
- 属人化しており作業手順が明確でなかった業務を標準化し、女性・高齢者など「誰でもできる作業」に改善した。
- 子育て中の女性のための保育園や、県内外企業のためのコワーキングスペース等を備えた施設「いちぼし堂」を設立し、個人のニーズに沿った多様な働き方を支援している。



## II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
職場環境改善	業務の標準化	<ul style="list-style-type: none"> <li>工場ライン業務や事務作業等の社内業務を全て洗い出し、属人化していた作業手順を標準化した。</li> <li>標準化した作業を、正社員で対応すべきものとパート社員でも対応できるものに分類した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業手順の標準化によって「誰でもできる作業」へ改善したことで、社内の高齢者比率が8%→60%に向上した。</li> <li>短時間勤務でも担当できる業務が創出されたことで、女性が活躍する機会が増え、若手女性リーダーが誕生した。</li> <li>業務の中核を担う正社員が難易度の低い作業から解放され、付加価値の高い業務に重点を置けるようになった。</li> <li>業務の細分化により業務分担が可能となり、残業ゼロを実現した。</li> </ul>
	管理職の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>若手社員は現場リーダー研修を受講し、パート社員の教育係や現場での業務改善を担当している。</li> <li>業務改善に係る書籍を読み、どのように現場に生かすかを考える研修を実施している</li> </ul>	Off-JTで学ぶ業務改善の理論を、OJTで実践する取組を徹底した結果、作業効率や生産性向上のために、管理職それぞれが、女性・高齢者が対応できる業務の切り出し等により業務改善を図っている。
	多様な働き方を支援する施設「いちぼし堂」の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児中の従業員や地域の求職者が活動しやすくなるよう、保育園を設置した。</li> <li>地域で多様な人材や企業が働ける環境をつくるため、コワーキングスペースや住居付きテレワーク拠点を整備した。</li> </ul>	子育てで時間に制約のある従業員や求職者、静岡県での副業・兼業を希望する県外の人材が施設を活用しており、多様な人材が働ける場を創出している。

## III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 人材採用に係る企業の目的を“人材不足の解消”から“業務の効率化”“企業の成長”に変容させることで、業務プロセスや経営課題の可視化を行う必要がある。これにより、業務の切り出しが促進され、女性や高齢者が就業可能な、短時間勤務や簡易作業を創出することが可能となる。
- ✓ 多様な人材に活躍してもらうためには、採用する女性や高齢者へのフォローに加え、多様なスキルに応じた業務切り出しなど、受入側の業務実施体制の整備にも取り組む必要がある。

問合せ先

北川グループ 054-367-6333

対象		取組内容				
女性	高齢者	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

おきつらせん  
**興津螺旋(株)**

多能工化や女性従業員からの改善提案により、誰もが働きやすい職場環境を整備

所在地	事業活動範囲	主なサービス
静岡県	静岡県	ねじ部品の設計・製造・販売

## I. 取組概要

- 工場勤務の人手不足と採用難を背景に、従来の男性をターゲットにした採用から、性別・年齢にとらわれない採用に転換するとともに、女性でも働きやすい職場づくりを行い、人材の確保・定着を図った。
- 女性が働きやすい職場環境の整備として、重量物の取り扱いを補助する機械の導入などのハード面への投資とともに、突発的な休暇等に対応するためのジョブローテーション制度の導入などのソフト面の改革に取り組んだ。
- 女性が働きやすい職場であることを前面に出すため、女性従業員を「ねじガール」と呼称し、職場環境改善の取組を外部発信した。



## II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
職場環境改善	製造現場での危険作業や力仕事の軽減	女性の採用を強化するに当たり、工場における危険作業を減らした上で、体力を要する作業を担当できるように電動リフターや工作機械・ロングレンチなどの設備や工具を導入した。	安全な作業環境を整備したことで、女性だけでなく、既存の男性従業員にとっても働きやすい職場環境になり、作業効率も向上した。
	休暇を取りやすくするための人事制度の整備	事務作業を含めて多能工化し、突発的な休暇等に対応するためのジョブローテーション制度や、1時間単位の年休取得制度を導入した。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員に様々な現場や業務を経験させ、多能工化したことで、従業員同士が互いの業務を理解してサポートする体制が構築され、個々のライフスタイルに応じた働き方が可能になるとともに、部署間の連携や緊急時の対応が円滑になった。</li> <li>● 社内業務の全体像を早期に学ぶことで、キャリアアップを志向する社員が増加した。</li> </ul>
	女性従業員からの改善提案	女性が働きやすい職場を実現するため、女性従業員からの提案や意見を社長自らが受け、必要な対策を講じている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性従業員の提案で、体力的に対応できない業務の電動化や、パウダールーム設置など衛生環境面の改善を実現した。</li> <li>● 女性を特別扱いするのではなく、女性特有の事情に配慮する姿勢で対策を講じることで、工場勤務や中小企業の実態を理解した人材を採用することができ、人材の定着につながっている。</li> </ul>
	職場環境改善に係る取組の外部発信	女性従業員を「ねじガール」と呼称し、女性が働きやすい職場であることを訴求している。	女性活躍推進企業として、行政の視察やメディア露出の機会が増えるとともに、女性の求職者が増加し、全従業員のうち約半数が女性を占めるようになった。

## III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 女性従業員が働くに当たってのニーズやボトルネックを把握し、ハード面・ソフト面ともに柔軟に対応策を講じることで、女性だけでなく、既存の男性従業員にとっても働きやすい環境が整備されることで、人材の定着にも寄与する。
- ✓ 時間や体力に制約のある女性を特別扱いするのではなく、あくまで特殊事情に配慮する姿勢を保つことで、女性従業員から、自らを優遇するための要望ではなく、企業の生産性向上や業務効率化に資する改善提案がなされるとともに、既存の男性従業員の理解醸成にも寄与する。

問合せ先

興津螺旋(株) 054-369-0111

対象		取組内容				
女性	高齢者	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

## (株)お仏壇のやまき

社員の声を反映した就業規則を整備し、職場環境を改善

所在地	事業活動範囲	主なサービス
静岡県	静岡県	仏壇、仏具、墓石の販売

### I. 取組概要

- 人材流出が経営課題として顕在化したため、長く働ける職場環境を整備するにつれ、女性・高齢者が働きやすい仕組みが構築されていた。
- 従業員のライフスタイルに応じた就業時間を実現するため、外部コンサルを活用して、従業員全員に希望する勤務形態をヒアリングし、大きく5つの勤務形態を整備した。従業員は5つの勤務形態から自由に選択できるほか、個別事情によって柔軟に就業時間を調整している。
- 月1回、全店舗の女性社員が集まり、業務改善を検討する「ホスピタリティ」会議を開催。店舗経営に係る軽微な投資については決裁権を付与している。

【新たに整備した5つの勤務形態】

勤務形態	就業時間
フルタイムパート勤務	8h×5日
家庭の両立勤務	6h×4日
育児支援勤務	6h×4日
介護支援勤務	8h×4日
高齢者スポット勤務	4h×5日



### II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
職場環境改善	多様な働き方の実現に向けた勤務形態の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 個別事情に応じた多様な働き方を実現し、家族との時間を確保してもらうため、5つの勤務形態を整備した。</li> <li>● 勤務形態の整理や就業規則の原案は、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の助成金を活用して外部コンサルを雇い、作成した。</li> <li>● 従業員の営業成績に差があることの原因究明のため、営業成績の良い従業員の行動を分析した結果、勤務時間中の過ごし方にはあまり違いが見られなかった一方、業務終了後の家族との時間を大切にしていることが判明した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当初は、長時間労働をいとわず、売上を高くあげている男性社員が退職する等の反動があったが、多くの女性社員が多様な働き方を支持し、業務効率化や商品の見せ方の工夫等の改善を行い、売上を維持できるよう図った。</li> <li>● 結果、働き方改革前に比べ、売上は40%増加し、過半数の従業員が有給休暇を9割取得するなど、経営や職場環境が大幅に改善した。</li> </ul>
	女性社員による業務改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 月1回、全店舗の女性社員のみが集まる「ホスピタリティ会議」を開催し、店舗経営に係る改善案を検討している。</li> <li>● 軽微な投資で実施可能な改善案は、女性社員に決裁権を付与している。</li> </ul>	<p>決裁権を付与することで、主体性や貢献性が発揮され、職場への定着に寄与している。また、女性目線のサービス・アイデアを反映した、他社商品との差別化が実現している。</p>

### III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 社員の主体性を引き出し、効率的に業務を遂行してもらうために、社員が企業の就業制度に合わせるのではなく、企業が社員のニーズに合わせて柔軟に就業制度を改善していくことは有効である。
- ✓ 短時間の勤務においても女性社員の価値を顕現させるためには、業務改善の決裁権を付与するなどにより、主体性を引き出す工夫が必要である。これにより、経営改善が図られるだけでなく、職場への貢献度や定着率の向上が期待できる。

問合せ先

(株)お仏壇のやまき 054-626-5599

対象		取組内容			
女性	高齢者	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修 伴走支援

# 非営利型株式会社Polaris

業務請負で子育て中の女性の就業ニーズに応じたサービスを運営

所在地	事業活動範囲	主なサービス
東京都	東京都	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務請負サービス「セタガヤ庶務部」の運営</li> <li>コワーキングスペース運営</li> <li>働き方改革に関する研修・講演 等</li> </ul>

## I. 取組概要

- 離職女性による業務請負サービス「セタガヤ庶務部」(登録メンバーは約300名)を運営している。
- 「セタガヤ庶務部」は、データ入力・文字起こしなどの軽作業から企画・マーケティング・新事業の立ち上げ支援まで幅広い業務を企業から請け負い、業務ごとに担当するメンバーをマッチングしている。
- 就業ではなく業務請負とすることで、自分のペースで無理なく働くことができ、特に、育児や介護などによりフルタイムで働くことが難しい女性でも時間や場所の制約を受けずに柔軟に働くことが可能となっている。

### ■ 掘り起こし、マッチングに関する取組

- 多様な働き方を考えるイベントへの参加者や社内の別サービスで運営するコワーキングスペースの利用者などから参加メンバーを募集している。
- 「セタガヤ庶務部」へ登録後は、仕事を請け負う以外にも、自分に合った働き方を考えている人には主催のセミナーや交流会参加など、それぞれのペースで所属できるよう、コミュニティとしての機能も備えている。
- 請け負った案件は登録メンバー全員に紹介し、手を挙げたメンバーでチームを編成して実施している。

### ■ 職場環境改善に関する取組

- 企業に対してヒアリングを行い、業務を整理。業務委託でどこまで請け負えるかを提案している。

セタガヤ庶務部のはたらき方



## II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
職場環境改善	業務の切り出し提案	ヒアリングで企業の業務内容を聞き取り、定型業務と非定型業務を整理。定型業務をPolarisが請け負うことで、社員が本来注力すべき非定型業務に従事できる環境を整備できる点をメリットとして企業にアピールしている。	企業の生産性向上と、自社の業務拡大を同時に達成し、Win-winの関係を構築できている。
マッチング	業務請負にあたってのチーム編成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 案件に対し、在籍メンバーの意思を尊重した手挙げ制を採用。個人ではなくチーム単位で請け負うことでメンバーの急な休暇等にも柔軟に対応している。</li> <li>● 案件ごとにコーディネーターを配置し、メンバーの業務量を調整しながら、同時に業務の質を担保している。</li> </ul>	在籍メンバーの負担軽減と成果物の質の担保を両立することで、持続的な事業運営を可能にしている。

## III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 企業の業務内容を定型業務と非定型業務に整理し、定型業務のアウトソースを提案することで、企業の生産性の向上をはかれると同時に、定型業務を請け負う新規就業者の働く場を創出することができる。
- ✓ 通常、業務委託では個人の負担が大きくなる傾向があり、成果物の質の担保も課題となるが、チーム制を採用することで、就業者の負担軽減をはかりつつ業務の質も担保することができる。新規就業者を増やす目的に鑑みれば、特定の企業に雇用される形態だけでなく、こうした業務請負の形態も可能性として考えられる。

問合せ先	非営利型株式会社Polaris 問い合わせフォーム： <a href="https://form.kintoneapp.com/public/form/show/21b3b36765db36c65330f7f9224f37433f788b992ddbe995f855931d9430c6c4">https://form.kintoneapp.com/public/form/show/21b3b36765db36c65330f7f9224f37433f788b992ddbe995f855931d9430c6c4</a>
------	--

対象		取組内容				
女性	高齢者	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

# (株)マミーゴー

ITに特化した分野で子育て中の女性の就業を支援

所在地	事業活動範囲	主なサービス
東京都	全国	<ul style="list-style-type: none"> <li>商品開発／マーケティング／商品PR(業務請負)</li> <li>人材ソリューション事業／講演・セミナー</li> </ul>

## I. 取組概要

- 商品開発やマーケティングなど、IT分野に特化した業務を企業から請け負い、子育て中の女性とマッチングして実施するサービスを展開している。女性が登録する「ITマミー部」には約3,000名の会員が在籍している。
- 子育て中の女性の掘り起こしでは、オンライン発信よりもママ同士のクチコミを重視してアプローチ。企業の取組内容や主婦・ママに関するアンケート結果などをプレスリリースする際も、子育て中の女性に接点のあるメディアを活用するなど、ターゲティングを明確にしている。
- 働くための一歩が踏み出せない子育て中の女性に対しては、直接仕事に関係なく気軽に参加できるイベントを開催した上で、仕事に関心を持ってもらう内容を企画している。
- 「ITマミー部」への登録後も会員に継続的に活動してもらうため、社員による伴走支援を行うほか、会員同士のグループを作るなどコミュニケーションの場を提供している。



## II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
掘り起こし	SNSを活用した会員募集	企業から発信される情報よりもSNS上のクチコミがより信頼できる子育て中の女性層の特徴を意識し、インスタグラムなどSNSサイトを活用して会員を募集している。	「ITマミー部」会員の9割がSNSのクチコミを見て登録に至っている。
	仕事とは直接関係のない掘り起こしイベントの開催	働くための第一歩が踏み出せない潜在層へは、直接仕事とは関係ないクリスマス会や納涼会などのイベントを企画し、参加時に同じITマミー部で仕事を始めた先輩女性を紹介することで、自分もやってみようという意欲を持たせ会員登録に繋げるアプローチを採っている。	イベント参加への心理的ハードルを下げ、同時に先輩女性を紹介することで、自然に意識を就業に向かわせることができています。
伴走支援	登録後の子育て中の女性へのフォローアップ	「ITマミー部」に登録したはいいものの、自分の仕事が認められるか不安に感じるあまり、自ら手を挙げて業務請負を開始することを躊躇する会員に対しては、自信を持ってもらうために社員によるフォローを行うほか、会員同士のグループを形成し、丁寧なコミュニケーションを取るようになっている。	業務を行うにあたっての不安を解消するきめ細かい手立てを講じることで、就業を後押しすることに成功している。

## III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 掘り起こしでは、設定したターゲットの特徴(ここでは、SNSでのクチコミをより重要視する子育て中の女性の声)を理解し、有効な手段を講じることが重要である。
- ✓ 就業意欲が低い潜在層に対しては、仕事とは直接関係ないイベントを企画することで参加へのハードルを下げるとともに、次の一歩に結びつく工夫(ここでは、先輩女性の紹介)を講じることが必要である。
- ✓ 就業を継続させるためには、業務を行うにあたっての不安を解消し、自信を持たせることが重要であり、そのために一人ひとりに対する伴走支援や、同じような立場にいる人同士のコミュニケーションの場が必要である。

問合せ先

株式会社マミーゴー  
TEL : 03-6721-1797 MAIL : info@mammy-go.jp

対象		取組内容				
女性	高齢者	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

# NPO法人 ArrowArrow

女性就業支援・女性職場復帰支援・中小企業支援における働き方支援を実施

所在地	事業活動範囲	主なサービス
東京都	首都圏がメイン	<ul style="list-style-type: none"> <li>産育休取得者サポート事業</li> <li>産育休取得者職場復帰サポート事業</li> <li>講演・研修事業</li> </ul>

## I. 取組概要

- “子育てや介護に左右されない選択肢あふれる社会の創造”というビジョンで、特に女性の継続就業が難しいと言われている組織規模の小さな企業での女性就業支援、キャリアブランクのある女性の職場復帰支援事業を実施。女性就業支援と中小企業へのサービスを両輪で展開している。
- 女性向けサービス
  - 妊娠・出産・子育て・介護などのため退職し、将来的に職場復帰したいと考えている女性に、一歩踏み出すきっかけを持ってもらうためのプログラム「マインターン事業」を実施している。本事業では、仕事とライフイベントの両立を実現させたロールモデルを紹介する講義とワークショップへの参加、地域に根ざした企業への職場体験を通して、働く意識や自信を取り戻すことをねらいとしている。
- 中小企業向けサービス
  - 産休・育休取得から職場復帰に至るまでに必要な社内制度等の整備(サポート・組織開発)を伴走型で支援している。



## II. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
掘り起こし	キャリアブランクのある女性へのアプローチ	地域の雇用を創出するという方針が地方公共団体との親和性が高いため、地方公共団体広報誌に「マインターン事業」に係る記事を掲出し、幅広い女性にアプローチしている。	各家庭への戸別配布により、マインターン事業への参加者の大半が地方公共団体広報誌を通してエントリーしている。
職場環境改善	社内設計(サポート・組織開発)支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業同士の繋がり、商工会を通じて企業の紹介を経て人材における多様性を啓蒙。</li> <li>産育休取得から復帰まで、各時期に必要なサポートの構築支援や、企業が取得できる助成金のアドバイスを含め、トータルでサポートしている。</li> </ul>	育休・産休取得に伴うサポート設計を伴走型で支援することで、総務人事部門がない中小企業でも、女性が働き続けられる職場環境の整備が実現している。
マッチング	マインターン事業を通じたマッチング	<ul style="list-style-type: none"> <li>マインターン事業では、2～6日間にわたり職場体験を実施。女性と企業の双方が就業イメージを掴むことができ、マッチングの場として機能している。</li> <li>事前に、企業の人材ニーズや女性の経験・スキル・性格特徴を把握し、双方の相性を判断した上で、職場体験の機会を設定している。</li> </ul>	企業と女性のニーズ等を把握した上で、職場体験の機会を提供することにより、職場体験後、約6-7割の女性が当該企業に就職している。
就業訓練・研修	マインターン事業におけるキャリア講座	働いた場合のタイムスケジュール設計や、子育て中の女性が活躍する企業事例の学習、プロジェクト会議を想定したワークショップ等を実施。その後、実際の企業での職場体験を行っている。	働くことへのマインドセットの醸成や、働く感覚を取り戻すためのワークショップや職場体験を通じて、キャリアブランクのある女性が自信を取り戻す契機となっている。

## III. 取組から得られる新規就業支援に向けた示唆

- ✓ 職場体験をマッチングの場として捉え、女性のマインドセット醸成や企業の制度設計支援の取組を職場体験の前に施し、女性と企業との相性を判断した上で両者を引き合わせることで、高い確度でマッチングが成立する。

問合せ先

NPO法人 Arrow Arrow <http://arrowarrow.org/contact/index/>

## アンケート調査結果

### 概要

#### ■ 調査の目的

都道府県及び指定都市における新規就業支援の取組状況や課題、ならびに本事業を未実施の都道府県については、未実施の理由や今後の実施意向等について把握するため、アンケート調査を実施した。

#### ■ 調査方法

47都道府県及び20指定都市の地方創生担当にメールにて調査票を送付し、メールにて調査票を回収した。

#### ■ 調査期間

2020年8月24日～9月7日

#### ■ 有効回答(有効回答率)

47都道府県及び20指定都市(100%)

#### ■ 調査項目

##### ① 本事業の実施状況

- ・ 本事業の活用状況
- ・ 新型コロナウイルス感染症拡大による影響
- ・ 本事業を活用・活用を検討する上で必要な支援や情報
- ・ 実施体制
- ・ 2019年度の実績

##### ② 女性の就業支援の実施状況

- ・ 実施施策の内容
- ・ 実施上の課題
- ・ 施策の評価指標

##### ③ 高齢者の就業支援の実施状況

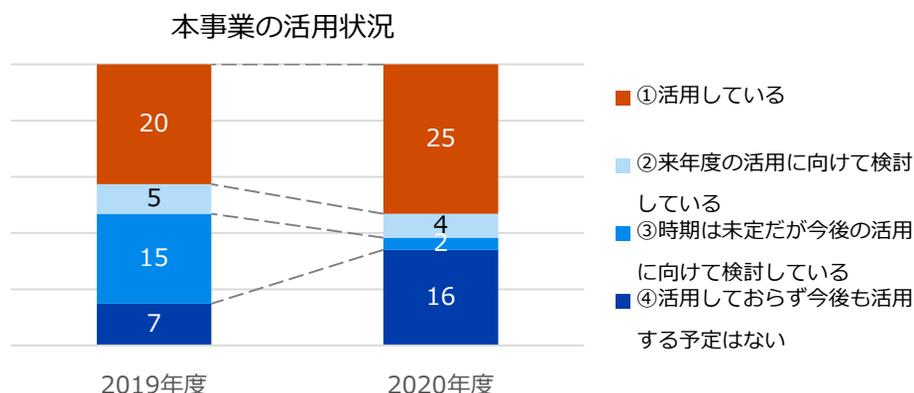
- ・ 実施施策の内容
- ・ 実施上の課題
- ・ 施策の評価指標

## 調査の主な結果

### ① 本事業の実施状況

#### ■ 本事業の活用状況

2020年度における、本事業の活用は25道府県に及び、前年度から5道府県増加した。一方で、今後も活用する予定はないと回答した道府県も16に増加した。

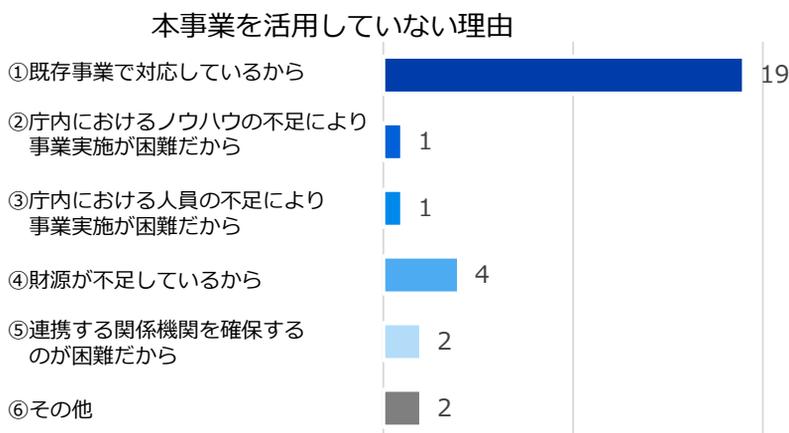


本事業を活用している道府県における新型コロナウイルス感染症拡大の影響は、19道府県において「実施内容の一部を変更又は中止にする予定である」と回答があり、事業推進に大きく影響を与えた。

#### 新型コロナウイルス感染症の拡大の影響



本事業を実施していない道府県が活用しない理由をみていくと(複数回答可)、「既存事業で対応しているから」が22道府県のうち、19道府県と突出して多く、次いで「財源が不足しているから」という結果となった。



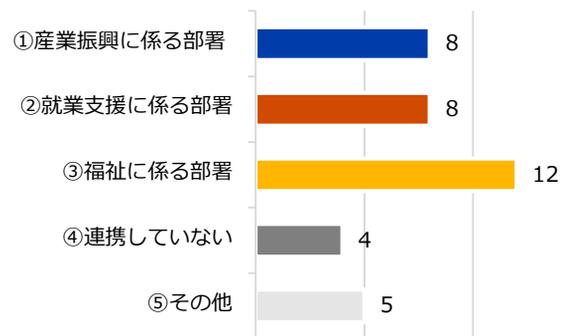
## ■実施主体および実施体制

各道府県において、本事業を主体的に推進している部署を尋ねたところ、全ての道府県において「就業支援に係る部署」がになっていた。また連携している部署(複数回答可)としては、「福祉に係る部署」が12道府県と48%を占め、次いで「産業振興に係る部署」、「就業支援に係る部署」が同数となった。

実施地方公共団体における主体部署

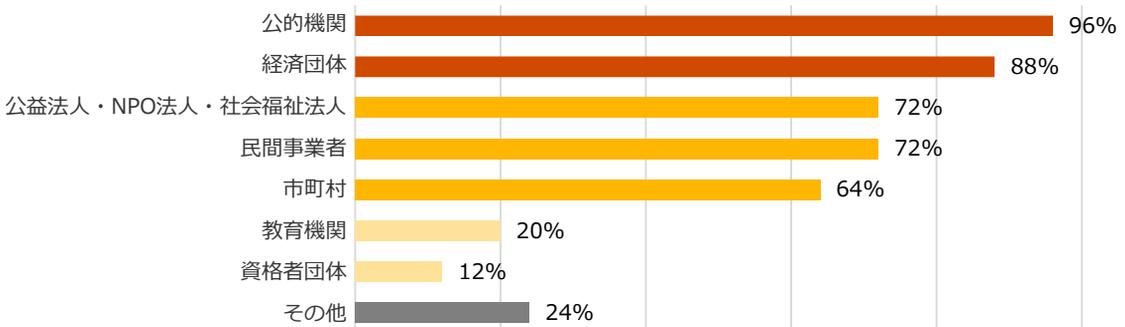


実施地方公共団体における連携部署 (n=25)



次に、官民連携プラットフォームに参画している機関をみると(複数回答可)、公的機関が96%、経済団体が88%と上位を占め、次いで「公益法人・NPO法人・社会福祉法人」と「民間事業者」が72%、「市町村」64%となった。一方で、「教育機関」や「資格者団体」が参画している道府県は少数であった。

官民連携プラットフォームの構成員 (n=25)

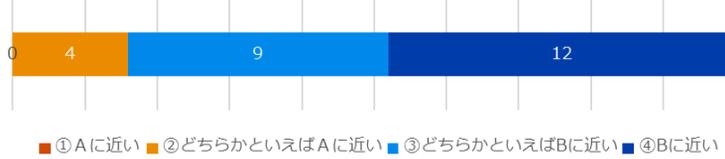


最後に、就業支援の方針策定、就業支援の実施、改善策の検討の3つにおける外部機関との連携に関して、道府県の方針を尋ねた。就業支援の方針策定においては、Bの「貴庁が方針を決定した上で各関係機関に協力を依頼している」が優勢であり、就業支援の実施において、A「各関係機関等の役割を明確化した上で、関係機関の間で情報共有や連携を随時行いながら推進している」とB「はじめに決定した方針に基づき、各関係機関等が自律的に推進している」が拮抗しており、改善策の検討では、Bの「各関係機関等が、それぞれ独自に支援内容の改善を行っている」が優勢であった。

Aの方針

Bの方針

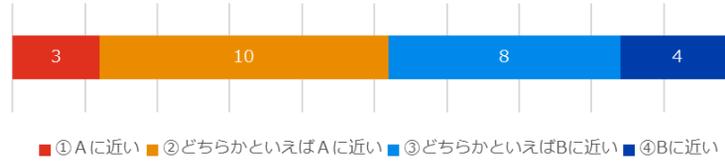
就業支援の方針策定



各関係機関等が参画し、方針を検討している

貴庁が方針を決定した上で各関係機関等に協力を依頼している

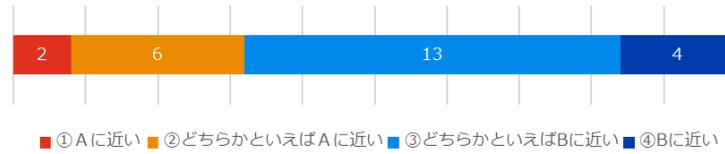
就業支援の実施



各関係機関等の役割を明確化した上で、関係機関の間で情報共有や連携を随時行いながら推進している

はじめに決定した方針に基づき、各関係機関等が自律的に推進している

改善策の検討



各関係機関等が参画し、随時、支援内容の改善を図っている

各関係機関等が、それぞれ独自に支援内容の改善を行っている

■ 本事業を活用する上で必要な支援

本事業を活用している25道府県に、取組を推進していく上で必要となる支援を尋ねたところ(複数回答可)、「他地方公共団体の好事例や課題に関する情報提供」が23道府県と9割以上の回答を得た。次いで、「各地方公共団体の取組の情報発信」、「他地方公共団体との意見交換やネットワーキングの機会提供」の順で高くなっている。

本事業に取り組むに当たり求める支援



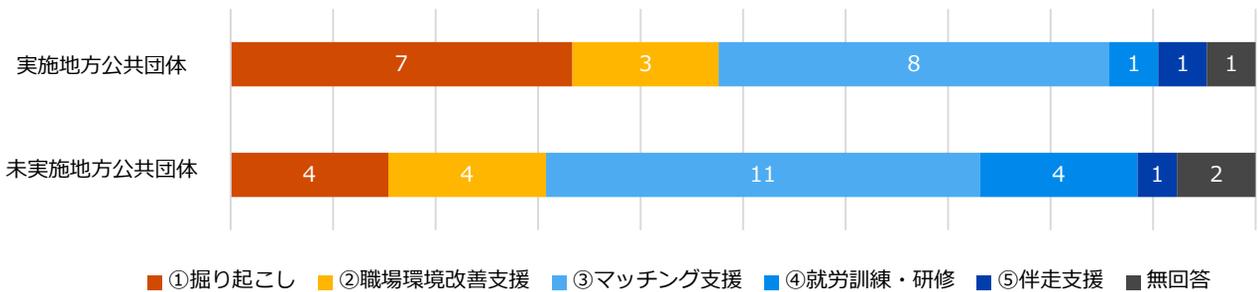
## ②女性の就業支援の実施状況

### 【都道府県】

#### ■実施施策の内容

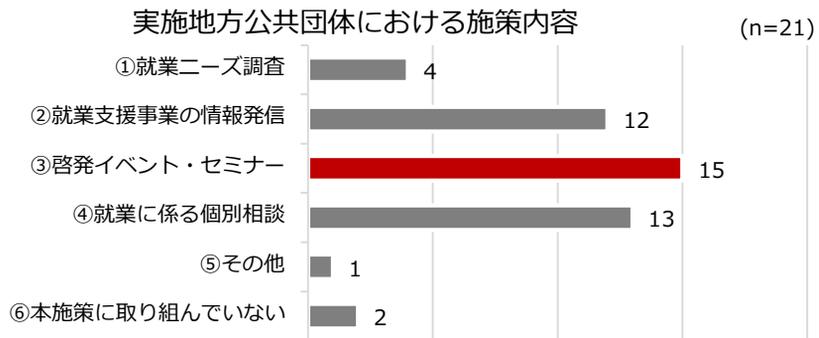
各都道府県が最も重点的に取り組んでいる施策をみると、本事業を活用している道府県では「マッチング支援」が8道府県と「掘り起こし支援」が7道府県となっているが、活用していない道府県では、「マッチング支援」が11道府県、「掘り起こし」と「職場環境改善」と「伴走支援」が4道府県と同数であった。

最も重点的に取り組んでいる施策



#### a.掘り起こし施策

本事業を活用している道府県において実施されている掘り起こし施策をみると(複数選択可)、「啓発イベント・セミナー」が15と最も多く、「就業に係る個別相談」、「就業支援事業の情報発信」の順であった。



#### b.職場環境改善支援施策

本事業を活用している道府県において実施されている職場環境改善支援施策をみると(複数選択可)、「啓発イベント・セミナー」が13と最も多く、「多様な働き方に係る制度等導入支援」も12と同程度実施されており、次いで「業務プロセス見直し(BPR)に係る支援」の順であった。

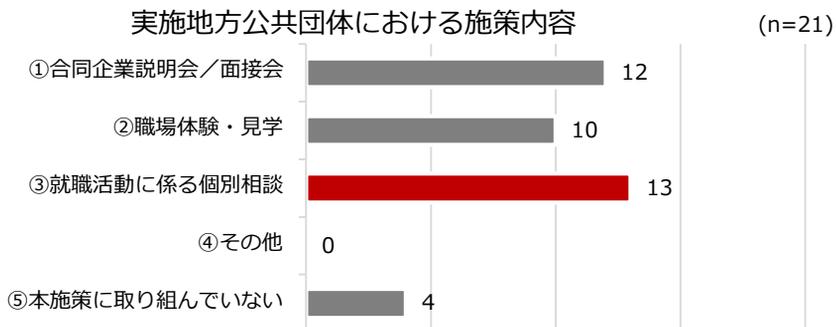


### c. マッチング支援施策

本事業を活用している道府県において企業向けに実施されているマッチング支援施策をみると(複数選択可)、「合同企業説明会/面談会」が13と最も多く、次いで「求人情報の収集・発信」、「職場体験・見学」の順であった。

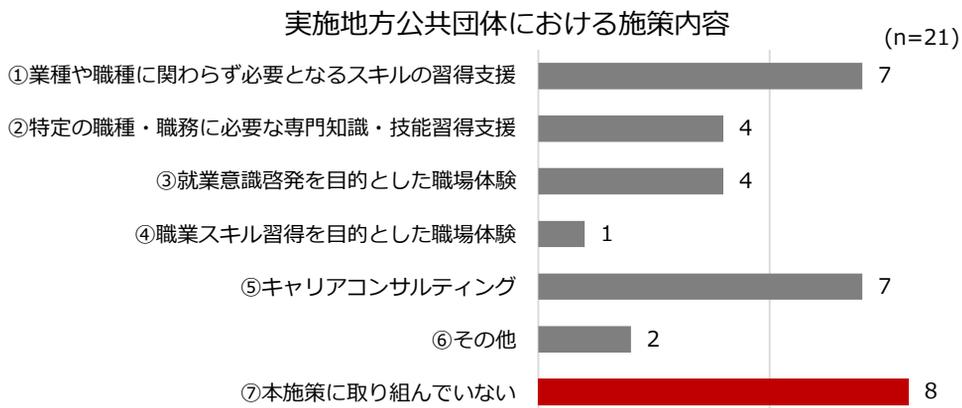


また、同様に求職者向けに実施されているマッチング支援施策をみると(複数選択可)、「就職活動に係る個別相談」が13と最も多く、次いで「合同企業説明会/面談会」、「職場体験・見学」の順であった。



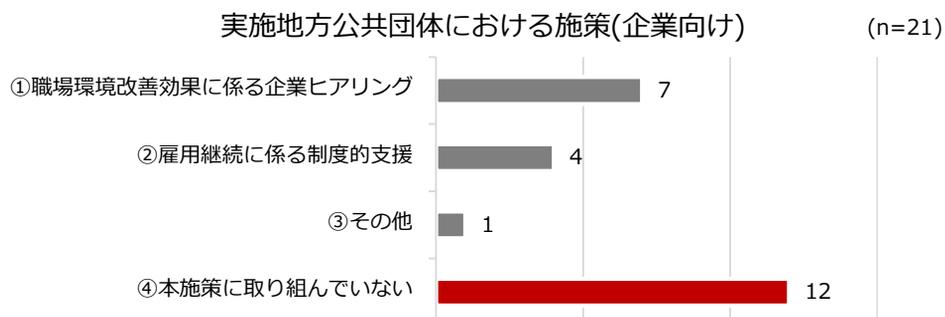
### d. 就労訓練・研修施策

本事業を活用している道府県において実施されている就労訓練・研修施策をみると(複数選択可)、「本施策に取り組んでいない」が8と最も多く、次いで「業種や職種に関わらず必要となるスキルの習得支援」、「キャリアコンサルティング」が7で同数となった。

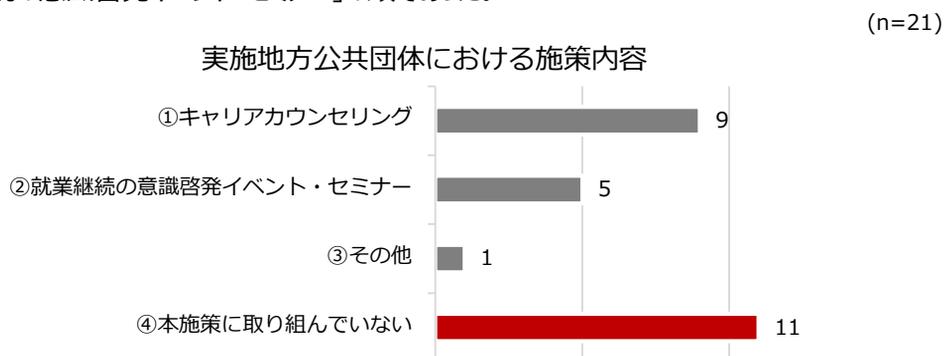


e. 伴走支援施策

本事業を活用している道府県において企業向けに実施されている伴走支援施策をみると(複数選択可)、「本施策に取り組んでいない」が13と最も多く、取り組みを行っている都道府県においては「職場環境改善効果に係る企業ヒアリング」が8と最も多い結果となった。



また、同様に就業者向けに実施されている伴走支援施策をみると(複数選択可)、「本施策に取り組んでいない」が11と最も多く、取り組みを行っている都道府県においては「キャリアカウンセリング」、「就業継続の意識啓発イベント・セミナー」の順であった。

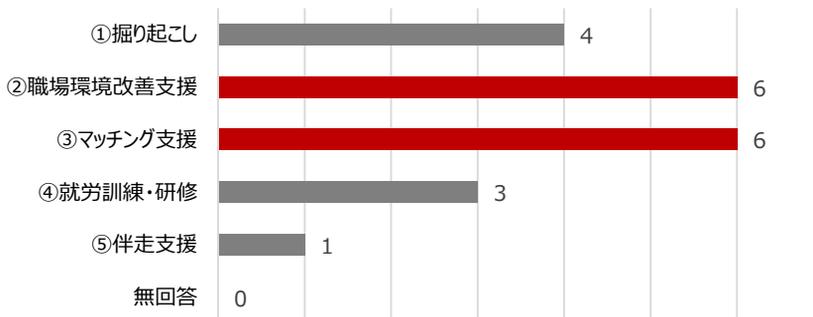


## 【指定都市】

### ■実施施策の内容

各指定都市が最も重点的に取り組んでいる施策をみると、「職場環境改善支援」と「マッチング支援」が6となっており、「掘り起こし支援」は4、「就労訓練・研修」は3、「伴走支援」は1であった。

最も重点的に取り組んでいる施策

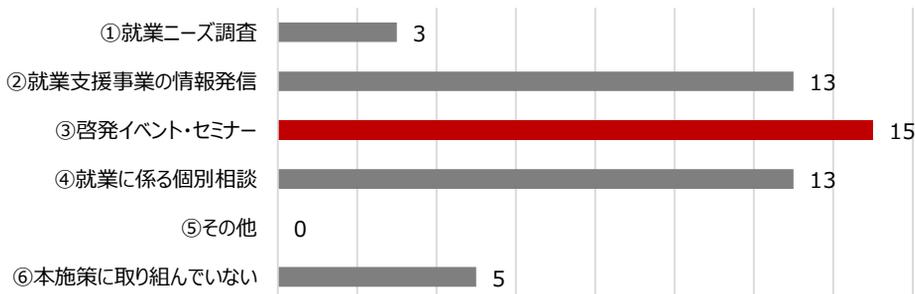


#### a.掘り起こし施策

指定都市において実施されている掘り起こし施策をみると(複数選択可)、「啓発イベント・セミナー」が15と最も多く、次いで「就業に係る個別相談」、「就業支援事業の情報発信」が同数であった。

施策内容

(n=20)

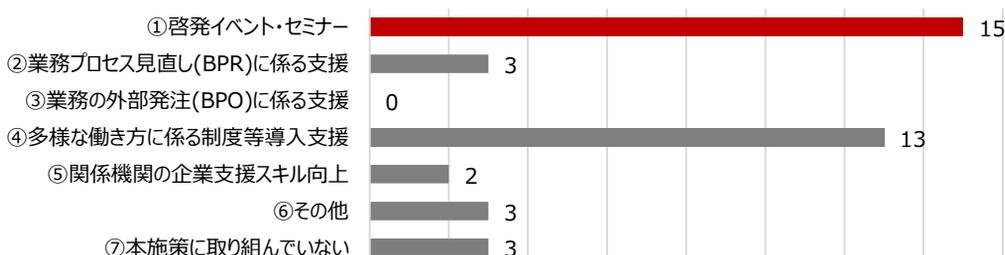


#### b.職場環境改善支援施策

指定都市において実施されている職場環境改善支援施策をみると(複数選択可)、「啓発イベント・セミナー」が15と最も多く、「多様な働き方に係る制度等導入支援」も13と同程度実施されており、次いで「業務プロセス見直し(BPR)に係る支援」の順であった。

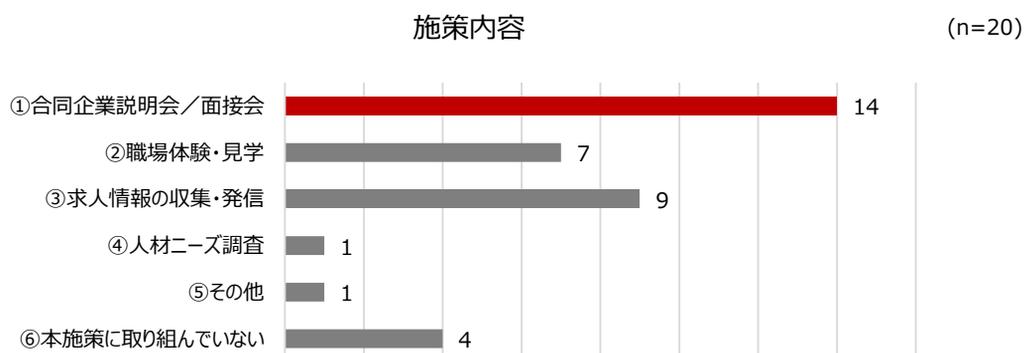
施策内容

(n=20)

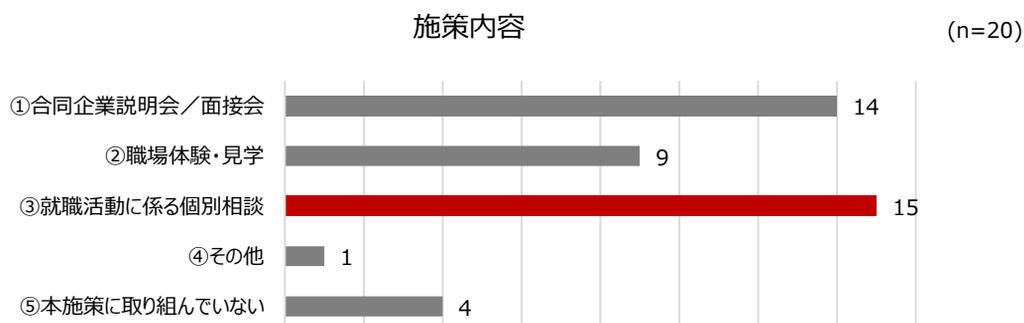


### c. マッチング支援施策

指定都市において企業向けに実施されているマッチング支援施策をみると(複数選択可)、「合同企業説明会/面談会」が14と最も多く、次いで「求人情報の収集・発信」、「職場体験・見学」の順であった。

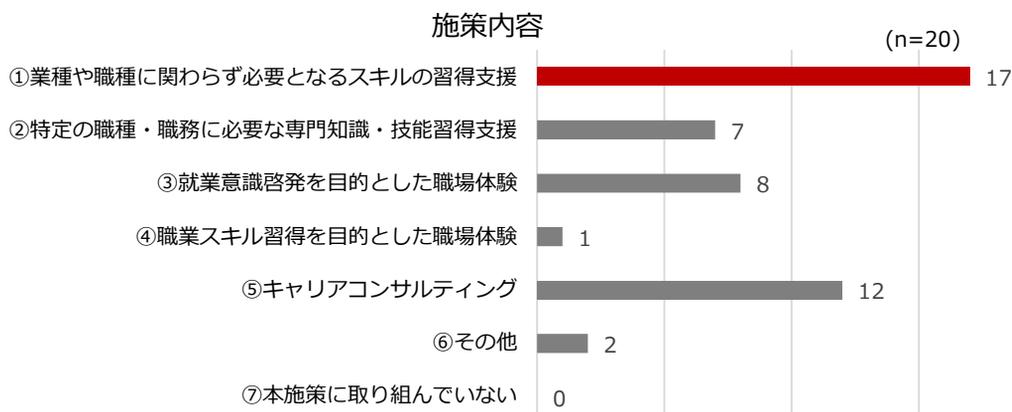


また、同様に求職者向けに実施されているマッチング支援施策をみると(複数選択可)、「就職活動に係る個別相談」が15と最も多く、次いで「合同企業説明会/面談会」も14と同程度実施されていた。



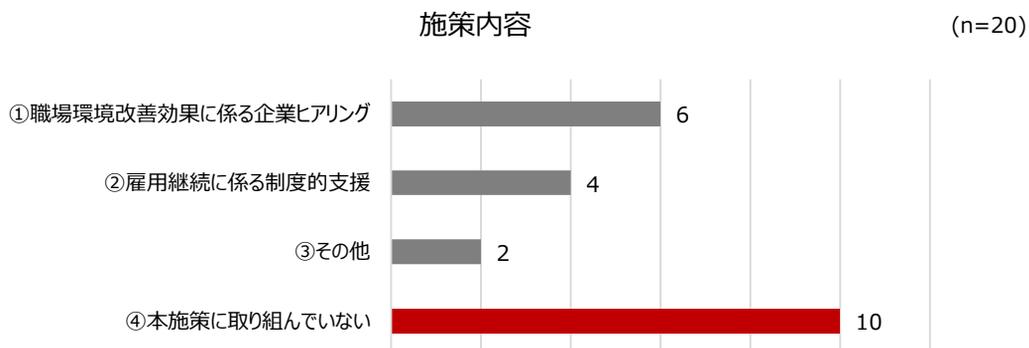
### d. 就労訓練・研修施策

指定都市において実施されている就労訓練・研修施策をみると(複数選択可)、「業種や職種に関わらず必要となるスキルの啓発支援」が17と最も多く、次いで「キャリアコンサルティング」の順であった。

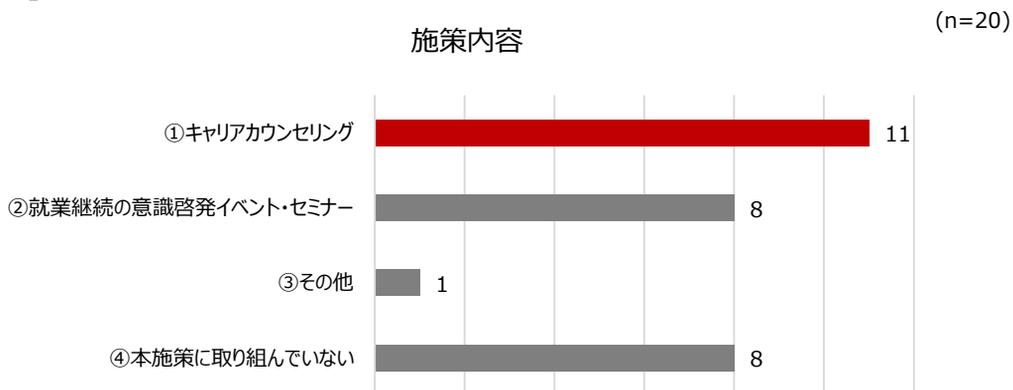


e. 伴走支援施策

指定都市において企業向けに実施されている伴走支援施策をみると(複数選択可)、「本施策に取り組んでいない」が10と最も多く、取組を行っている市においては「職場環境改善効果に係る企業ヒアリング」が6と最も多い結果となった。



また、同様に就業者向けに実施されている伴走支援施策をみると(複数選択可)、「キャリアカウンセリング」が11と最も多く、次いで「就業継続の意識啓発イベント・セミナー」と「本施策に取り組んでいない」が同数であった。



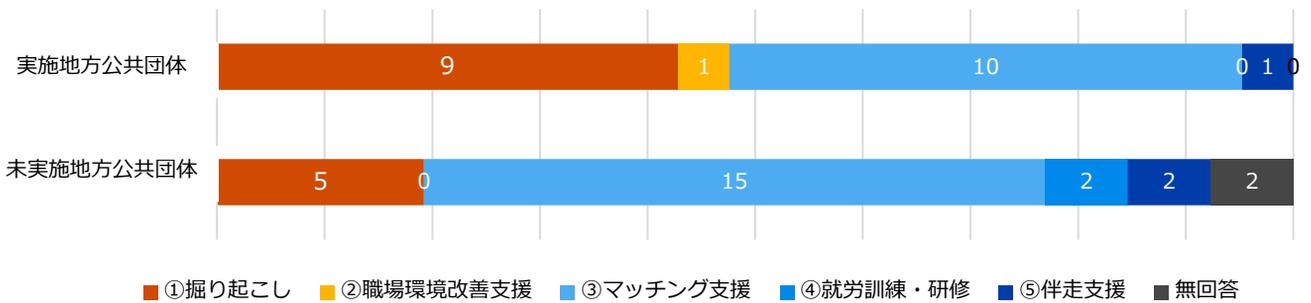
### ③ 高齢者の就業支援の実施状況

#### 【都道府県】

##### ■ 実施施策の内容

各都道府県が最も重点的に取り組んでいる施策をみると、本事業を活用している道府県ではマッチング支援が10道府県と掘り起こし支援が9道府県となっているが、活用していない道府県では、マッチング支援が15道府県、「掘り起こし」と「職場環境改善」と「伴走支援」が5道府県と同数であった。

最も重点的に取り組んでいる施策

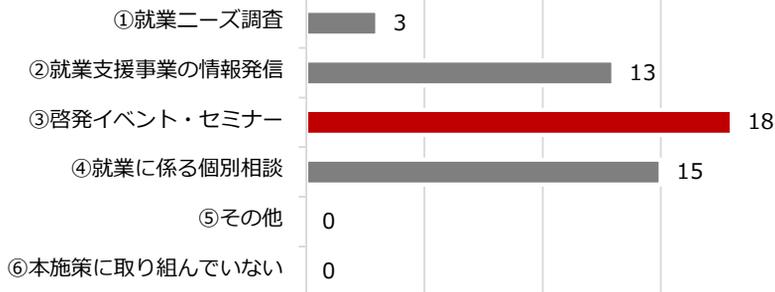


##### a. 掘り起こし施策

本事業を活用している道府県において実施されている掘り起こし施策をみると(複数選択可)、「啓発イベント・セミナー」が18と最も多く、「就業に係る個別相談」、「就業支援事業の情報発信」の順であった。

実施道府県における施策内容

(n=22)



##### b. 職場環境改善支援施策

本事業を活用している道府県において実施されている職場環境改善支援施策をみると(複数選択可)、「啓発イベント・セミナー」が12と最も多く、「業務プロセス見直し(BPR)に係る支援」、「多様な働き方に係る制度等導入支援」の順であった。

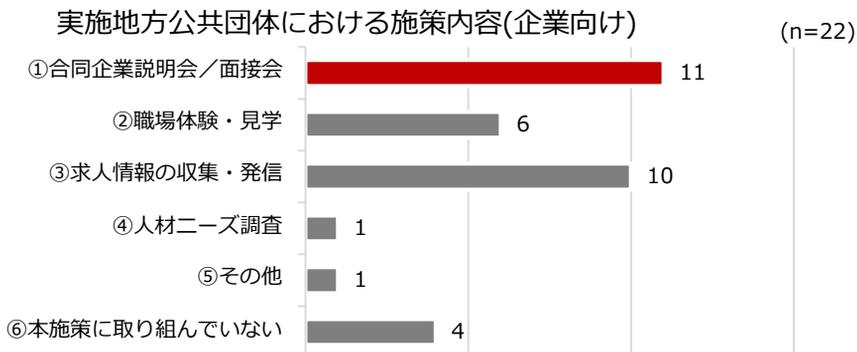
実施道府県における施策内容

(n=22)



c. マッチング支援施策

本事業を活用している道府県において企業向けに実施されているマッチング支援施策をみると(複数選択可)、「合同企業説明会/面談会」が11と最も多く、次いで「求人情報の収集・発信」が10と同程度、「職場体験・見学」が6の順であった。

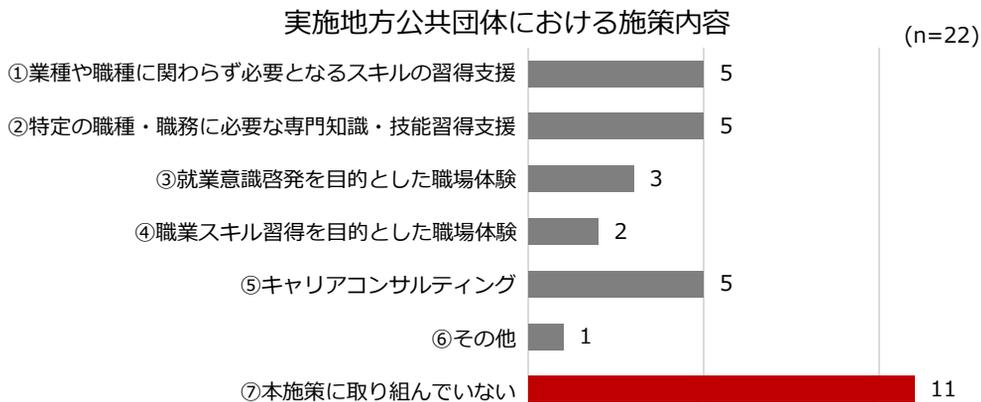


また、同様に求職者向けに実施されているマッチング支援施策をみると(複数選択可)、「就職活動に係る個別相談」が14と最も多く、次いで「合同企業説明会/面談会」、「職場体験・見学」の順であった。



d. 就労訓練・研修施策

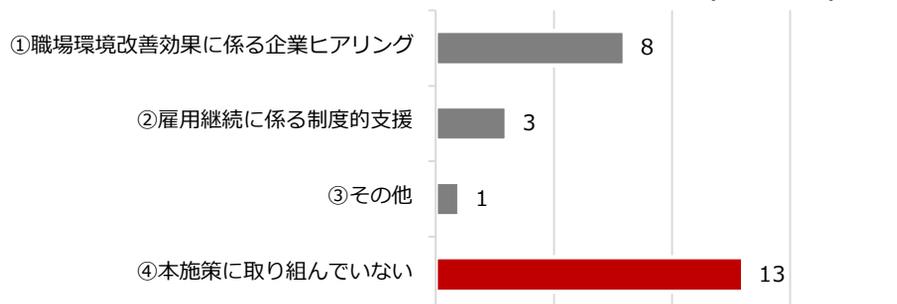
本事業を活用している道府県において実施されている就労訓練・研修施策をみると(複数選択可)、「本施策に取り組んでいない」が11と最も多く、次いで「業種や職種に関わらず必要となるスキルの啓発支援」、「キャリアコンサルティング」、「特定の職種・職務に必要な専門知識・技能習得支援」が5で同数となった。



e. 伴走支援施策

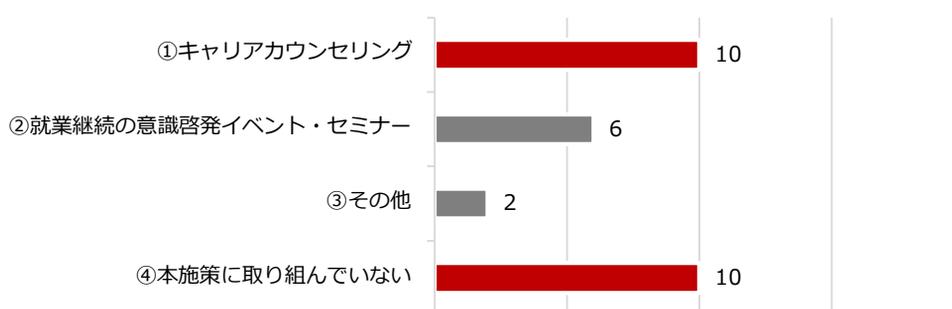
本事業を活用している道府県において企業向けに実施されている伴走支援施策をみると、「本施策に取り組んでいない」が13と最も多く、取組を行っている道府県においては「職場環境改善効果に係る企業ヒアリング」が8と最も多い結果となった。

実施地方公共団体における施策内容(企業向け) (n=21)



また、同様に就業者向けに実施されている伴走支援施策をみると、「キャリアカウンセリング」と「本施策に取り組んでいない」が10と最も多かった。

実施地方公共団体における施策内容 (n=21)

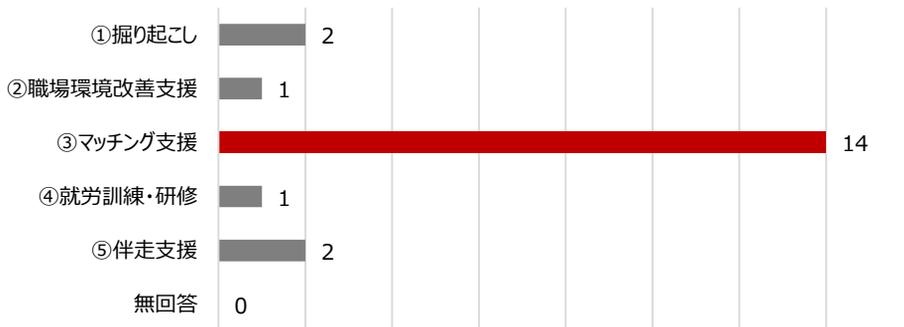


## 【指定都市】

### ■実施施策の内容

各指定都市が最も重点的に取り組んでいる施策をみると、「マッチング支援」が14となっており、「掘り起こし支援」は2、「職場環境改善支援」は1、「就労訓練・研修」は1、「伴走支援」は2であった。

最も重点的に取り組んでいる施策

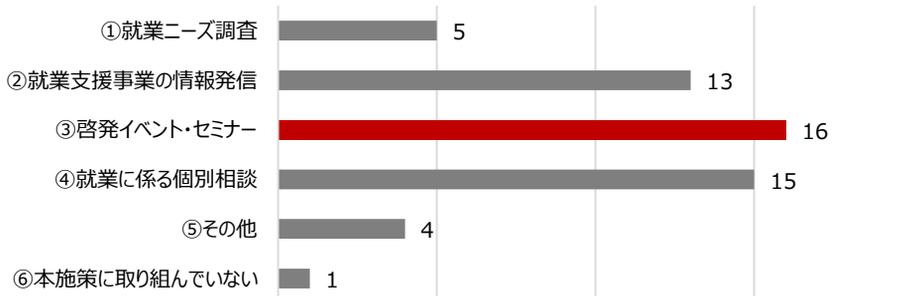


#### a.掘り起こし施策

指定都市において実施されている掘り起こし施策をみると(複数選択可)、「啓発イベント・セミナー」が16と最も多く、次いで「就業に係る個別相談」、「就業支援事業の情報発信」が同数であった。

施策内容

(n=20)

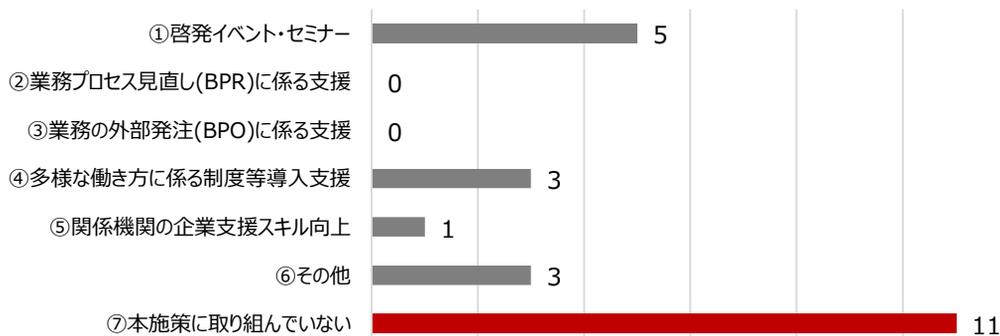


#### b.職場環境改善支援施策

指定都市において実施されている職場環境改善支援施策をみると(複数選択可)、「本施策に取り組んでいない」が11と最も多く、次いで「啓発イベント・セミナー」の順であった。

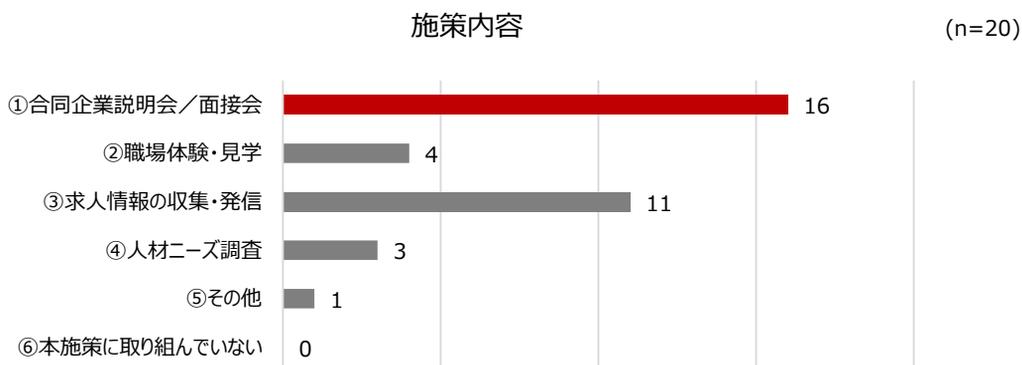
施策内容

(n=20)

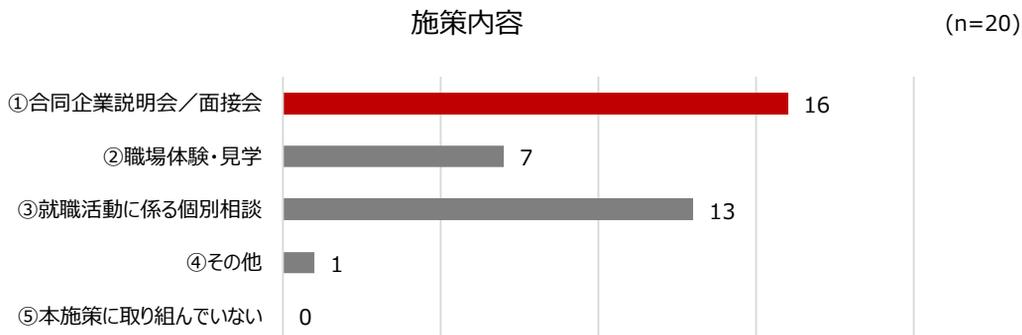


### c. マッチング支援施策

指定都市において企業向けに実施されているマッチング支援施策をみてみると(複数選択可)、「合同企業説明会/面談会」が16と最も多く、次いで「求人情報の収集・発信」、「職場体験・見学」の順であった。

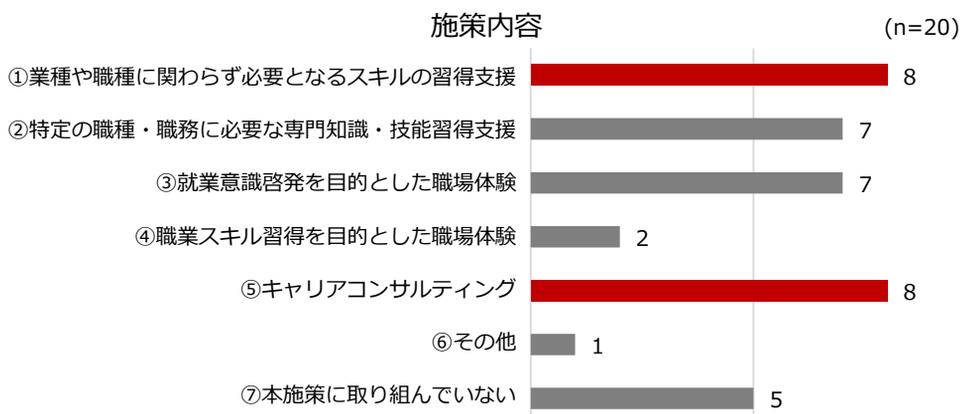


また、同様に求職者向けに実施されているマッチング支援施策をみてみると(複数選択可)、「合同企業説明会/面談会」が16と最も多く、次いで「就職活動に係る個別相談」も13と同程度実施されていた。



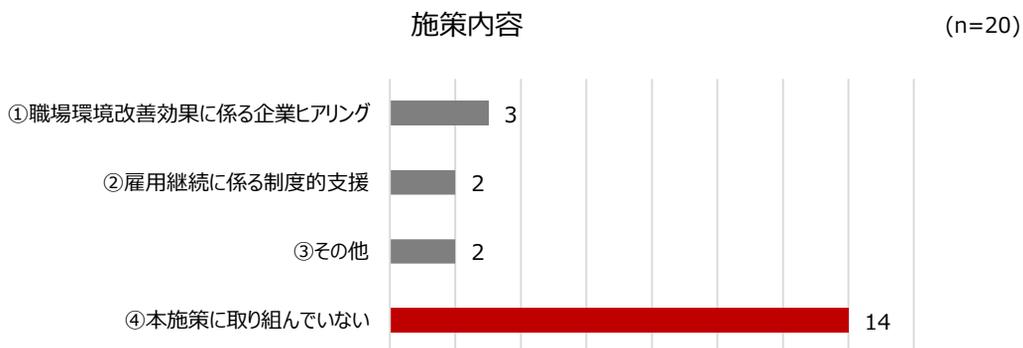
### d. 就労訓練・研修施策

指定都市において実施されている就労訓練・研修施策をみてみると(複数選択可)、「業種や職種に関わらず必要となるスキルの啓発支援」と「キャリアコンサルティング」が8と最も多く、次いで「特定の職種・職務に必要な専門知識・技能習得支援」と「就業意識啓発を目的とした職場体験」の順であった。

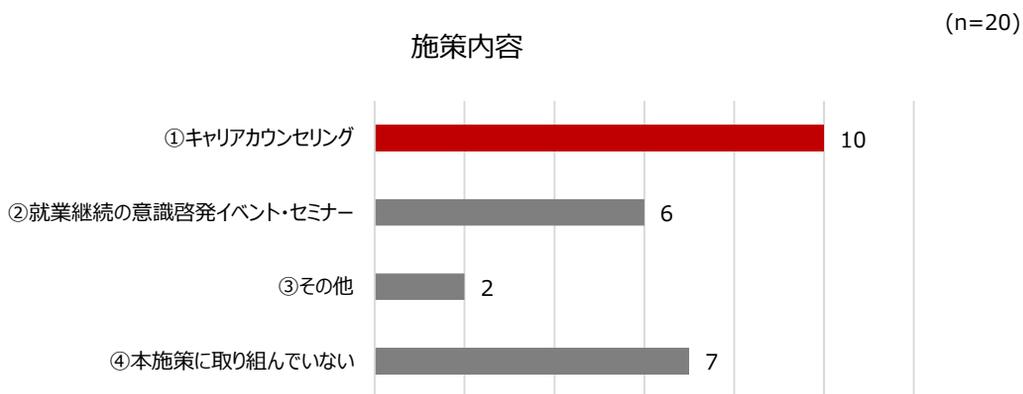


e. 伴走支援施策

指定都市において企業向けに実施されている伴走支援施策をみると(複数選択可)、「本施策に取り組んでいない」が14と最も多く、取組を行っている市においては「職場環境改善効果に係る企業ヒアリング」が3と最も多い結果となった。



また、同様に就業者向けに実施されている伴走支援施策をみると(複数選択可)、「キャリアカウンセリング」が10と最も多く、次いで「本施策に取り組んでいない」の順であった。



# 実証結果

## 目的

都道府県及び指定都市に対するアンケート調査の結果、新規就業支援を行う上で多くの地方公共団体が人材の「掘り起こし」について課題を有していることが分かった。ここで言う人材の「掘り起こし」とは、既に一定程度の就業意欲を有する人材をマッチングイベント等に募集する取組ではなく、漠然と「いつか働きたい」と思っているが、子育てや介護のため、また離職期間が長いなどの理由により仕事を見つけるのが難しいと諦めてしまっている人材、つまり現在就業につながる活動をしておらず、いわば埋もれてしまっている人材を文字通り「掘り起こし」、就業への意欲を高める取組を指す。

アンケートでは、「支援窓口の認知度や情報発信に苦慮しており、対象者へのアプローチに課題を抱えている」という声が地方公共団体から多く上がったほか、女性・高齢者ともに訴求する人材像を明確化せず、十把一絡げに施策を推進してしまっていること、各施策に対してコロナ禍の影響により支援手法が制約されていることが明らかになった。

そこで、今回の実証では以下のポイントを踏まえ、イベントを企画・実施することとした：

- 掘り起こし施策に関するソリューションを展開することで、求職者の自己理解促進や就業意欲喚起に係るノウハウを示す
- 企業に対しては、求職者の実態に係るデータを提示することで、職場環境改善に必要な取組や業務切り出しのポイントを示す
- 訴求する人材像を明確化して施策構築することの効果を示し、地方公共団体にターゲット選定の重要性を示す
- コロナ禍においても展開可能な支援手法を示す

### アンケート調査で示された課題

- 支援窓口の認知度や情報発信に苦慮しており、対象者へのアプローチに課題を抱えている
- 女性・高齢者ともに訴求する人材像を明確化せず、十把一絡げに施策を推進してしまっている
- 各施策に対してコロナ禍の影響により支援手法が制約されている

### 課題から導かれる仮説

- 訴求する人材像を明確化した上で、対象者の実態に合ったアプローチを行うべきではないか
- 地方公共団体は、コロナ禍を踏まえた新たな支援手法を求めているのではないか

### 実証のポイント

- 掘り起こし施策に関するソリューションを展開することで、求職者の自己理解促進や就業意欲喚起に係るノウハウを示す
- 企業に対しては、求職者の実態に係るデータを提示することで、職場環境改善に必要な取組や業務切り出しのポイントを示す
- 訴求する人材像を明確化して施策構築することの効果を示し、地方公共団体にターゲット選定の重要性を示す
- コロナ禍においても展開可能な支援手法を示す

## 実証の全体像

前頁で検討した実証のポイントを踏まえ、女性・高齢者の双方を対象に、コロナ禍でも安心・安全に取り組むことのできる、潜在的な就業意欲のある無業者層をターゲットにしたイベントを実施することとした。

実証地方公共団体の選定については、アンケートの中で、実証への協力意思を確認したほか、今回の実証の趣旨に鑑みて大きな効果が期待できであろう山口県に協力を打診した。(山口県は、掘り起こし施策の展開に当たり、コロナ禍により対象者へのアプローチに苦慮している旨回答があったほか、弊社が実証時期として検討していた11月に、独自に高齢者向けイベントを計画していたこともあり、弊社企画と連携する形でスムーズに検討を開始することができた。)

なお、実証場所・実証方法は、潜在的な就業意欲のある無業者層をターゲットとするため、商業施設のオープンスペースを利用し、買い物客を中心にその場で声をかけイベントスペースに引き込む方法を採用した。

日時	場所	実施内容
令和2年11月21日(土)	ゆめタウン防府(山口県防府市)	からだ測定
令和2年11月22日(日)	ゆめタウン防府	からだ測定
令和2年11月23日(月・祝)	山口中心商店街(山口県山口市)	からだ測定
令和2年11月28日(土)	おのだサンパーク(山口県山陽小野田市)	からだ測定 みらい家計シミュレーション
令和2年11月29日(日)	シーモール下関(山口県下関市)	からだ測定 みらい家計シミュレーション、WORK FIT

※ 各実施内容の詳細はP76,77参照

実証内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ禍でも安心・安全に取り組める形態で、潜在的な就業意欲のある無業者層にアプローチする施策を展開し、事業運営やソリューションに係る事業モデルを示す</li> </ul>
実証場所	<ul style="list-style-type: none"> <li>多くの地方公共団体が抱える集客の課題を解決するため、オープンスペースにて実施</li> </ul>
実証日時	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年11月21日(土)～23日(月・祝)</li> <li>令和2年11月28日(土)～29日(日)</li> </ul>
実証地方公共団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>掘り起こし施策の展開に当たり、コロナ禍による対象者へのアプローチに苦慮しており、かつ実証への協力意向のある山口県を実証地方公共団体として選定</li> </ul>
実証のアウトプット	<ul style="list-style-type: none"> <li>検証結果を分析し、各地方公共団体に「掘り起こし」に係る有効な一つの手法として示す</li> </ul>

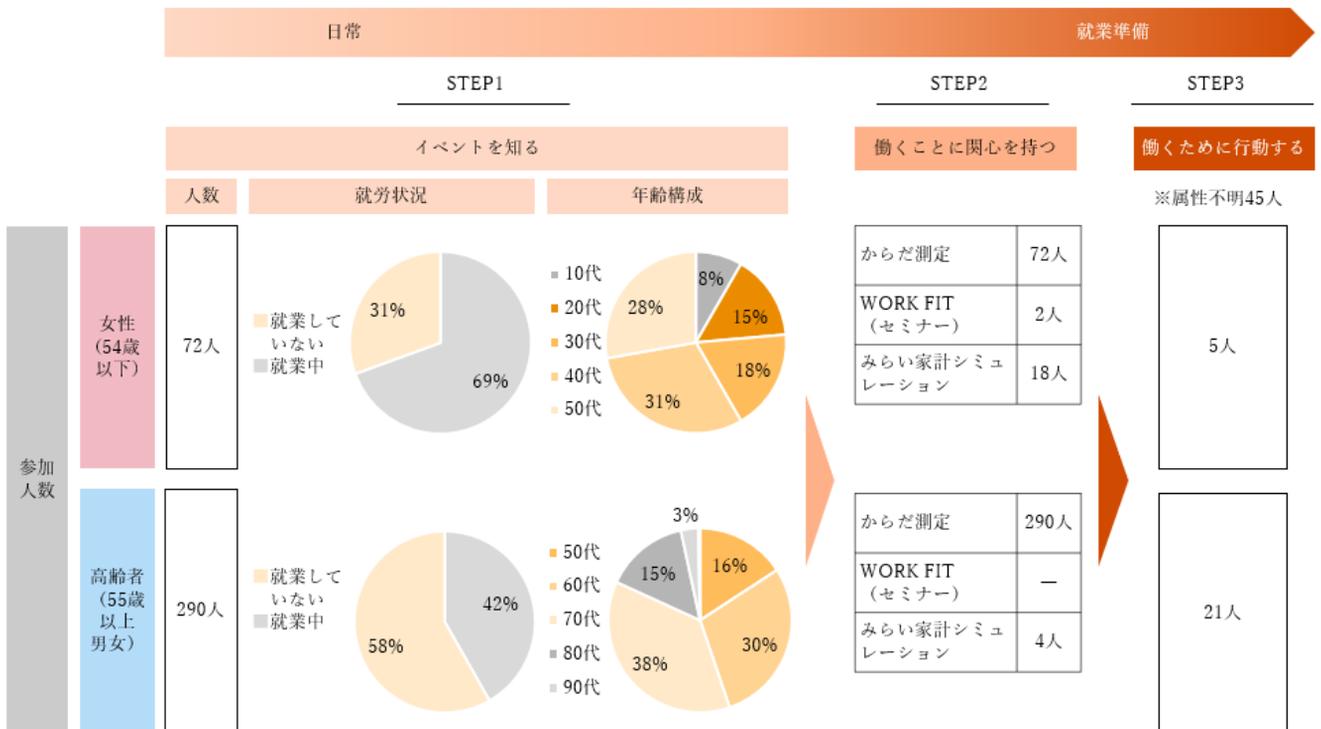
## 実証の全体像(前頁の続き)

合計5日間で行った実証では、延べ362人(うち54歳以下の女性72人、55歳以上の男女290人)の参加者を集めることができた。

72人の女性のうち、無就業者は22人であり、年齢構成は10代が6人、20代が11人、30代が13人、40代が22人、50代が20人であった。また、290人の高齢者のうち、無就業者は168人であり、年齢構成は50代が45人、60代が86人、70代が109人、80代が43人、90代が9人であった。

集客の際、女性・高齢者共通で「からだ測定」及び「WORK FIT」を、さらに女性には「みらい家計シミュレーション」を訴求したところ、特に「からだ測定」に集客効果が見られた(女性、高齢者ともに全員が「からだ測定」を受検した。)。一方、セミナーコンテンツ(WORK FIT)での呼び込みはあまり機能しなかった。(※各コンテンツの詳細はP76,77参照)

また、合計で71人(女性5人、高齢者21人、属性不明者45人)が、イベントに参加することで就業への意欲が喚起され、企業との面談やシルバー人材センターへの登録など働くための行動に移った。



## 実証のプロセス

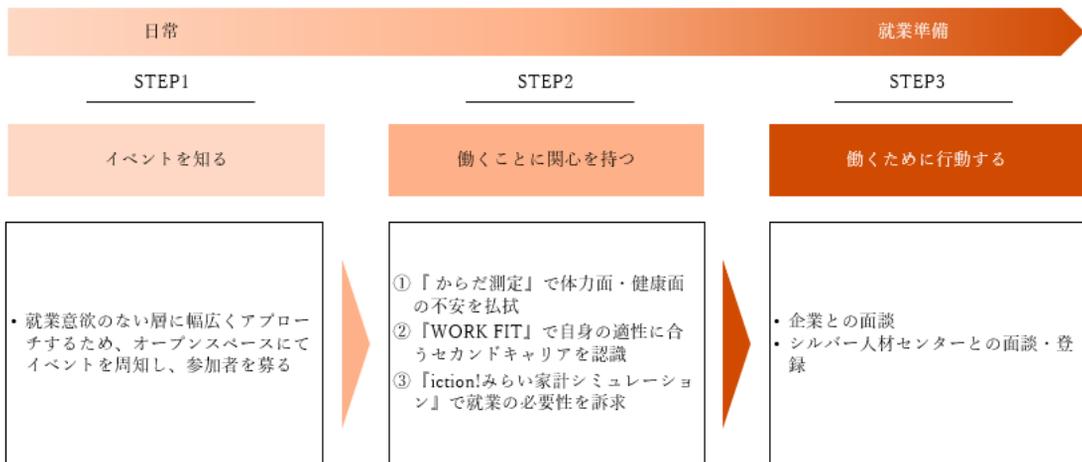
今回の実証では、潜在的な就業意欲のある層をターゲットとし、単に意欲喚起するだけにとどまらず、一気通貫で就業に向けた次のステップにつなげる試みを同時に実施した。

具体的には、日常生活を送っている段階(現状)から就業準備を行う段階(就業意欲を喚起された状況)を「イベントを知る」「働くことに関心を持つ」「働くために行動する」という3つのステップに分解し、各ステップで効果的な施策を用意することで、無意識の間に参加者に対して行動変容を促す仕組みを講じた。

まず、STEP1「イベントを知る」では、就業意欲が顕在化していない層に幅広くアプローチするため、オープンスペースでイベントを開催し、参加者を募る取組を行った。

次にSTEP2「働くことに関心を持つ」では、「からだ測定」で体力面・健康面の不安を払拭すること、「みらい家計シミュレーション」で就業の必要性を訴求すること、「WORK FIT」で自身の適性に合うセカンドキャリアを認識すること、の3コンテンツを通じて漠然とでも自身が就業する姿をイメージさせる取組を行った。

最後にSTEP3「働くために行動する」では、STEP2で働くことへ意識が向き始めた人を企業との面談ブースやシルバー人材センターとの面談・登録ブースに接続することで、就業意欲が元に戻ってしまわないうちに次の行動を促す取組を行った。



## 実証内容

### 実証内容1

上述したとおり、アンケート結果からは女性・高齢者ともに訴求する人材像を明確化せず、十把一絡げに施策を推進してしまっていることが課題として明らかになったため、今回の実証では、訴求する人材像を明確化して施策構築することの効果を示し、地方公共団体にターゲット選定の重要性を示すことを一つの目的とした。

そこで、実証を行うに当たっては、事前の周知広報として①ターゲットを明確にするとともに、②広報媒体ごとの周知機能を確認することを趣旨として事前の周知広報を検討した。

①及び②の目的を達成するため、具体的にはターゲットとして女性・高齢者それぞれに係るチラシを作成して県内公共施設や会場で配架・配布を行ったほか、Instagram及びFacebookといったSNSを活用した周知活動を行った。チラシの内容は、潜在的な就業意欲を有する層を想定したため、就業をメインメッセージとせず、「からだ測定」や「みらい家計シミュレーション」を通じて「自分自身を知る」ことをテーマとした。

ただし、当日の参加者アンケートの結果、イベントを知ったきっかけとして一番多く挙げられた回答は「当日会場を見て」(62%)であり、「イベントのチラシを見て」は13%、「FacebookやInstagramなどSNSの投稿を見て」は1%の回答にとどまった。

これは、オープンスペースで買い物客をグリラ的に集客するというイベントの性質上、事前広報よりも当日のチラシ配布や声掛けが有効であったためと考えられる。また、就業意欲が顕在化していない層に対しては、事前広報よりも当日の誘引の方が効果を有することも考えられる。

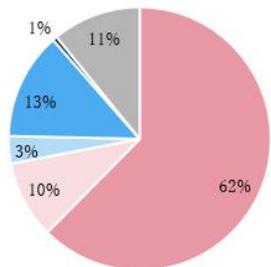


チラシ・ポスターを県内公共施設や会場で配布



今回のイベントを知ったきっかけ

- 当日会場を見て
- 友人、家族等の紹介
- イベントのポスターを見て
- イベントのチラシを見て
- FacebookやInstagramなどSNSの投稿を見て
- その他



SNS発信

## 実証内容

### 実証内容2

ここでは、今回の実証で用意したコンテンツの内容を目的とともに記載する。

前述のとおり、今回の実証では日常生活を送っている段階(現状)から就業準備を行う段階(就業意欲を喚起された状況)を「イベントを知る」「働くことに関心を持つ」「働くために行動する」という3つのステップに分解し、各ステップで効果的な施策を用意することで、無意識の間に参加者に対して行動変容を促す仕組みを講じた。

このうち、STEP2「働くことに関心を持つ」では、女性・高齢者に向けては「からだ測定」を、女性についてはさらに「みらい家計シミュレーション」のコンテンツを用意した。また、「からだ測定」や「みらい家計シミュレーション」を体験した後、セミナー形式のコンテンツである「WORK FIT」への誘導を試みた。

イベントの導線としては、まず「からだ測定」及び「みらい家計シミュレーション」のコンテンツを前面に打ち出して会場に呼び込み、体力や家計など自分自身の現状を知るところから、結果へのフィードバックを通して徐々に仕事への関心を高めていくように誘導する流れを講じた。また、時間がある参加者に対しては、「WORK FIT」に誘導した。

実証で提供した各コンテンツの詳細内容は以下のとおりである。

### 「からだ測定」

- 「からだ測定」は、株式会社リクルートが提供する、「体力」「処理力」「個性」の測定ツール。年齢以外の客観的のモノサシとして多様な活用が可能である。測定後、即時その場で体力や仕事能力に係る結果のフィードバックが可能であり、就業意欲の向上につなげることができる。
- 今回の実証では、参加者に体力・処理力・個性についての客観的なデータを提示することで、自分自身が思っているほど体力・処理力が衰えているわけではないという気づきを与え、自信を持って就業への意欲を高めてもらう目的で導入した。
- 今回の実証では、からだ測定終了後に簡単な心理アンケートである「適職診断」を併せて受検いただくことで、より精度の高いフィードバックが与えられるよう工夫した。



## 提供コンテンツ一覧(前頁続き)

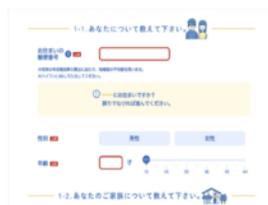
### 「みらい家計シミュレーション」

- 「みらい家計シミュレーション」は株式会社リクルートが提供する家計診断ツール。現在の収入や支出、家族の状況、今後の希望などを踏まえて数字を入力すると、将来の家計を予測し、必要となる貯蓄額などが示されるため、それを踏まえて個別にフィードバックを行うことで、就業の必要性を認識することができる。
- 今回の実証では、「将来的には働く意思はあるものの、今すぐに働く必要はない」と考えている女性に対し、将来必要となる貯蓄額などを可視化し、就業意欲の向上を図ることを目的として導入した。

#### 家族の状況に合わせてリアルに試算！

<p>その1 具体的な金額がわからなくてもOK!</p>  <p>学校費用や税金控除など、具体的な金額が分からなくても世間の平均値をもとに計算できます。</p>	<p>その2 何年後、何オのときにお金がどうなるかわかる!</p>  <p>子どもの進学や家の購入、介護など家計の大きなイベントを考慮して計算できます。</p>	<p>その3 条件を変えて何度もシミュレーションできる!</p>  <p>教育費をどれくらいかけるか？働いてみるとうなるか？等、条件を変えて計算できます。</p>	<p>Point1 パソコンやスマホを使って、誰でも無料で利用できます。</p>	<p>Point2 入力時間は約5分、手軽に未来の収支をシミュレーションできます。</p>
<p>Point3 ライフプランや働き方の変化など、条件を変えて何度も試算できます。</p>	<p>Point4 結果はLINEで手軽に共有可能。家族と一緒に未来を考えるきっかけになります。</p>			

入力画面イメージ



シミュレーション結果画面イメージ



### 「WORK FIT」

- 「WORK FIT」は株式会社リクルートが提供する働きたい人に向けた就労応援プログラム。自分らしいセカンドステージの一步を踏み出すきっかけを作ることを目的とし、「自分らしさ(ポータブルスキル・ありたい姿)」を再認識することができる。
- 今回の実証では、まさにセカンドステージを視野に入れた55歳以上のシニア層に向けて、あるべき姿を考えるきっかけを作ることにより、就業への意欲を高めてもらう目的で導入した。

#### WORKFITとは

- 「全ての人自分らしく"WORK"を見つけるためのプログラムです。
- 2011年4月より、新卒未内定者・ニートの増加などの「若年就業問題」に対して、リクルートグループの社会貢献活動として「ホンキの就職」としてプログラムを開始しました。(現在は「WORKFIT」にブランド変更)
- ターゲットとなる受講者に合わせて7つのプログラムを提供しています。
- 延べ3万人以上が参加し、受講者全体の50%以上が3ヶ月以内に内定を獲得しています。



- <提供プログラム>
- ・はじめの一步A&B
  - ・1 Day!ミナ
  - ・4 Daysセミナー
  - ・WILL・GAIN・MUST (合同説明会内)
  - ・ス特朗ダスピーチワークショップ
  - ・強み発見
  - ・ポータブルスキル発見



## 実証内容

### 実証内容3

ここでは実際に行った実証の取組内容を参加者の動線に従って説明する。

#### ①受付

感染対策を念頭に、参加者同士の間隔を一定に保ち、順番に受付を行った。受付では参加者ごとにタブレットを渡し、利用規約やプライバシーポリシーへの同意、事前アンケートに回答いただいた。(高齢者のタブレット使用に当たってはスタッフが適宜補助した。)



#### ②からだ測定

事前アンケートの回答を済ませた参加者に対して、「からだ測定」を実施した。今回の実証では、複数あるメニューのうち「握力測定」→「椅子の立ち上がり測定」→「手作業測定」を実施した。参加者は測定員の立ち合いのもと各測定を実施。測定員がタブレットに結果を入力し、返却した。



#### ③みらい家計シミュレーション

11月28日(土)のおのだサンパーク会場及び29日(日)のシーモール下関会場では、からだ測定の結果を待つ間、女性のうち希望者に対しては「みらい家計シミュレーション」を実施した。5分程度のアンケートのち、結果を見ながらスタッフがフィードバックを行った。



## 実証内容

### 実証内容3

#### ④全体のフィードバック

「からだ測定」を終えた参加者に対して、スタッフが結果をお伝えする間に、個性を知るための簡単なアンケート(適職診断)に回答いただいた。

その後、「からだ測定」の結果とともに、フィードバックを行った。その際、例えば同年齢の測定結果(平均値)と比較して数値が上回った箇所を中心に伝えるなど、できるだけポジティブなフィードバックを行った。

その上で、測定結果から得られたタイプ別診断や強み・弱みの表を見ながら、参加者に合った仕事内容の提案を行った。



#### ⑤WORK FIT

11月29日(日)のシーモール下関会場では、からだ測定でのフィードバックを終えた参加者のうち、希望者に対してWORK FITプログラム(セミナー)を実施し、自分自身の強みや仕事に求めることなどを自覚する場を提供した。

#### ⑥企業ブース及びシルバー人材センターブースへの接続

④のフィードバックや⑤のセミナーを通して就業意欲を喚起した上で、興味のある参加者に対しては、企業ブースやシルバー人材センターブースに案内し、面接や人材登録をしていただいた。



#### ⑦事後アンケート

最後に、参加者全員に事後アンケートを回答いただいた。また、参加者特典として山口県版しごとカタログを配布した。

## 実証結果

### 検証結果のサマリー

今回の実証に当たっては、事前に4つの検証ポイントを設定していた。ここからは、それぞれについて検証結果を示していくこととする。

【検証ポイント①】掘り起こし施策に関するソリューションを展開することで、求職者の自己理解促進や就業意欲喚起に係るノウハウを示す。

(検証結果)参加者アンケートにより実証の各STEP(イベントを知る→働くことに興味を持つ→働くために行動する)の間において、参加者の満足度や就業意欲喚起につながるポイントを検証した結果、イベント参加目的や企業との面談実施と、イベントへの満足度や就業意欲の変化には相関があることが分かった。(詳細は後述)

【検証ポイント②】企業に対しては、求職者の実態に係るデータを提示することで、職場環境改善に必要な取組や業務切り出しのポイントを示す。

(検証結果)参加者アンケートの結果、女性は家事・育児との両立よりも、職場での人間関係や新たな仕事を覚えることなど、職場環境や能力への不安が強く、希望する勤務時間は比較的長い傾向にあることが分かった。また、高齢者は体力や年齢制限など能力やキャリアへの不安が強く、短時間の勤務を希望する傾向にあることが分かった。(詳細は後述)

【検証ポイント③】訴求する人材像を明確化して施策構築することの効果を示し、地方公共団体にターゲット選定の重要性を示す。

(検証結果)実証参加者の属性を女性・高齢者別に3つの人材像に分類した上で、各人材像の参加目的を検証し、訴求すべきポイントを分析した結果、「背負い系人材」は自己理解への関心、「専門人材」は自己理解及びコンテンツへの関心、「オペレーション人材」は自己理解、コンテンツ及び職業適性への関心が高いことが分かった。職業の志向によってイベントの参加目的が異なるため、訴求する人材像を明確化した上で事業を企画することが有用であることが検証できた。(詳細は後述)

【検証ポイント④】コロナ禍においても展開可能な支援手法を示す。

(検証結果)新型コロナウイルス感染症対策として、マスク着用や使用した道具の都度消毒、3密回避等の基本的な対策を徹底した結果、運営スタッフに対するCOCOAからの通知はなく、70%の参加者が対策に満足と回答し、問題なくイベント運営ができた。また、参加者がイベント中に気になったこととしては、“道具の消毒”が最も多くあげられている一方、77%が“特に気になることはなかった”と回答しており、基本的な対策を講じることで、コロナ禍においても安心してイベントに参加いただけることが分かった。(詳細は後述)

## 実証結果

### 検証結果① – 掘り起こし施策の有効性に関する検証

どのようなイベントを企画すれば、求職者の自己理解を促進し、就業意欲を喚起できるのかを定量的に分析するため、検証ポイント①では特に以下の5つの点について参加者アンケート結果から相関関係の分析を試みた。

#### 1. イベントへの参加目的とイベントへの満足度との相関

「自分の体力を知りたかったから」「自分の処理力を知りたかったから」「自分の個性(性格特徴)を知りたかったから」「自分の仕事の適性を知りたかったから」「面白そうなイベントだと思ったから」など計10項目のうち、どの回答をした参加者イベントへの満足度が高かったのか分析した結果、体力や処理力・性格特徴のほか、職業適性を知る目的で来場した人の満足度が高いことが分かった。

#### 2. イベント全体への満足度と相関が強い満足項目

イベントに満足している人は、一体イベントのどのような点に満足しているのか分析するため、満足した理由をアンケートで聞いた結果、同年代と比較した体力や性格特徴が分かったことへの満足度が、イベント全体への満足度と相関があることが分かった。

#### 3. 就業意欲の向上と相関が強い満足項目

イベントを通じて就業意欲が向上した人は、イベントのどのような点に満足したのか分析したところ、勧められた仕事への納得感や、体力や性格特徴、職業特性が分かったことへの満足度が就業意欲の向上と相関があることが分かった。

#### 4. 企業との面談実施に相関が強い満足項目

イベントのどのような点に満足した人が、企業との面談などSTEP3「働くために行動する」に移ったのか分析したところ、勧められた仕事への納得感や、同年代と比較した体力や性格特徴が分かったことへの満足度が、企業との面談実施に相関があることが分かった。

#### 5. 就業意欲の向上と企業面談実施の相関

どの程度の就業意欲を持った人が企業との面談などSTEP3「働くために行動する」に移ったのか分析したところ、いい仕事が紹介されたら就業したいという回答や、いつかは就業したいという回答をした人は、企業との面談実施に相関があることが分かった。

## 実証結果

### 検証結果①－掘り起こし施策の有効性に関する検証

実証のポイント

1. 掘り起こし施策に関するソリューションを展開することで、求職者の自己理解促進や就業意欲喚起に係るノウハウを提示する

実証の結果

- ① 体力や処理力、性格特徴のほか、職業適性を知る目的で来場した人はイベント全体の満足度が高い
- ② 同年代と比較した体力や性格特徴が分かったことへの満足度が、イベント全体の満足度と相関がある
- ③ 勧められた仕事への納得感や、体力や性格特徴、職業適性が分かったことへの満足度が、就業意欲向上に相関がある
- ④ 勧められた仕事への納得感や、同年代と比較した体力や性格特徴が分かったことへの満足度が、企業との面談実施に相関がある
- ⑤ いい仕事を紹介されたら就業したいという回答や、いつかは就業したいという回答をした人は、企業との面談実施に相関がある

STEP1

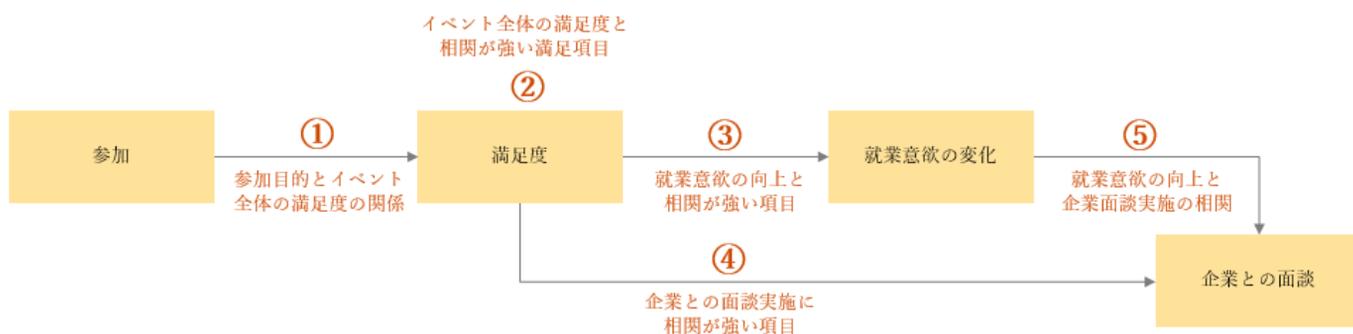
STEP2

STEP3

イベントを知る

働くことに関心を持つ

働くために行動する



## 実証結果

### 検証結果①－掘り起こし施策の有効性に関する検証

ここでは、検証ポイント①のうち、1. イベントへの参加目的とイベントへの満足度との相関の分析結果について述べる。

参加目的とイベント全体への満足度についてクロス集計を行ったところ、回答総数の10%以上を集めた回答に限ると、「自分の個性(性格特徴)を知りたかったから」参加した人の50%、「自分の体力測定をしたかったから」参加した人の47%、「自分の処理力を知りたかったから」参加した人の46%が「とても満足した」と回答した。一方で、「自分の仕事の適性を知りたかったから」参加した人、「仕事を見つける足掛かりにしたいと思ったから」参加した人は少なかった。(それぞれ9人、3人)

つまり、イベントに参加した人は仕事への適性や就業への足掛かりを得るためではなく、単純に自分の体力や処理力、個性を知りたいと参加した人が多く、またそうした目的で参加した人は満足度も高いことが分かった。

このことから、地方公共団体において掘り起こしイベントを企画する際には、まず「自分自身の現状を知る」ことに焦点を当てたコンテンツを検討することで、来場者数の獲得や参加満足度の向上につなげることができると言える。

		イベント全体の満足度			
		とても満足した	やや満足した	普通	総計(人)
参加目的	自分の体力測定をしたかったから	47%	36%	17%	81
	自分の処理力を知りたかったから	46%	41%	13%	39
	自分の個性(性格特徴)を知りたかったから	50%	39%	11%	38
	面白そうなイベントだと思ったから	41%	45%	14%	44
	時間が余っていたから	41%	41%	18%	22
	人から勧められたから	41%	27%	32%	22
	付近に出かける用事があったから	35%	39%	26%	23
	自分の仕事の適性を知りたかったから	56%	44%	0%	9
	仕事を見つける足掛かりにしたいと思ったから	67%	33%	0%	3
	その他	75%	0%	25%	4
	総計(人)	129	109	47	285

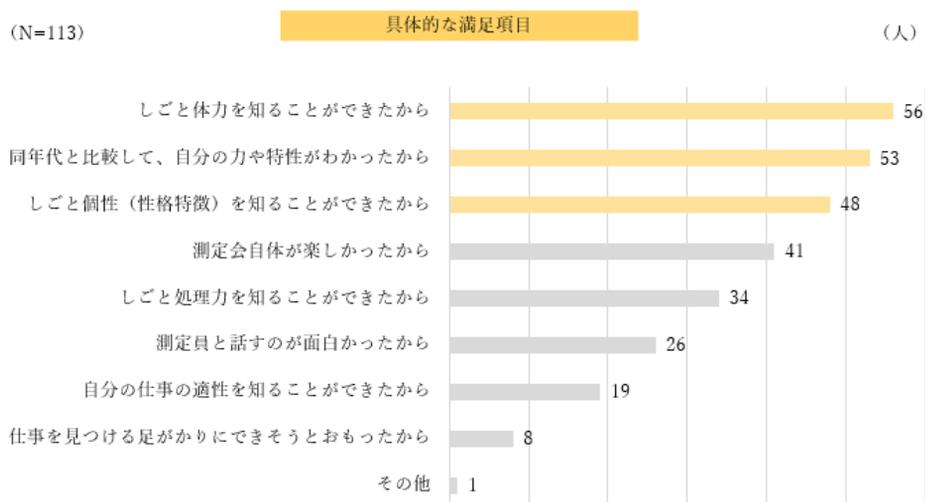
## 実証結果

### 検証結果①－掘り起こし施策の有効性に関する検証

次に、検証ポイント①のうち、2. イベント全体への満足度と相関が強い満足項目について述べる。

イベント全体の満足度として「とても満足した」「やや満足した」と回答した人が、なぜ満足したのか回答いただいたところ、「しごと体力を知ることができたから」が56人、「同年代と比較して、自分の力や特性が分かったから」が53人、「しごと個性(性格特徴)を知ることができたから」が48人と多い回答を集めた。

この結果は、前頁で記載したイベントへの参加目的ともリンクしており、「自分自身の現状を知る」目的で参加した人が、その目的を達成することで満足度の向上につながったと言える。



## 実証結果

### 検証結果①－掘り起こし施策の有効性に関する検証

次に、検証ポイント①のうち、3. 就業意欲の向上と相関が強い満足項目について述べる。

就業意欲の変化と勧められた仕事への納得感とのクロス集計を行ったところ、「ぜひ就業したい」と回答した人の100%が勧められた仕事に「納得感があった」と回答し、「いい仕事を紹介されたら就業したい」と回答した人の70%が勧められた仕事に「納得感があった」と回答した。このことから、勧められた仕事への納得感が就業意欲の向上につながる事が分かった。

また、イベントの具体的な満足項目と就業意欲の変化とのクロス集計を行ったところ、「しごと体力を知ることができたから」を選んだ人の26%、「しごと個性(性格特徴)を知ることができたから」を選んだ人の23%、「自分の仕事の適性を知ることができたから」を選んだ人の22%、「仕事を見つける足がかりにできそうと思ったから」を選んだ人の38%が、「ぜひ就業したい」または「いい仕事を紹介されたら就業したい」を選んでおり、就業意欲の向上がはかられた。このことから、前頁及び前々頁の記載ともリンクするが、「自分自身の現状を知る」ことが、他の項目と比較して、就業意欲の向上に効果を有することが分かった。

		勧められた仕事への納得感			総計 (人)
		納得感があった	納得感があるものもないもの もあった	納得感がなかった	
就業意欲 の変化	ぜひ就業したい	100%	0%	0%	5
	いい仕事を紹介されたら就業したい	70%	30%	0%	20
	就業したいが時間的・体的に就業できない	52%	45%	3%	31
	いつかは就業したい	68%	27%	5%	22
	就業したくない	70%	27%	3%	60
	総計(人)	92	42	4	138

		具体的な満足項目								
		しごと体力 を知ることが できたから	しごと個性 (性格特徴) を知ることが できたから	自分の仕事の 適性を知ること ができたから	仕事を見つけ る足がかりに できそうとお もったから	同年代と比較 して、自分の 力や特性がわ かったから	しごと処理力 を知ることが できたから	測定員と話す のが面白かつ たから	測定会自体 が楽しかつ たから	その他
就業意欲 の変化	ぜひ就業したい	5%	8%	11%	13%	4%	6%	0%	0%	0%
	いい仕事を紹介されたら 就業したい	21%	15%	11%	25%	13%	9%	12%	5%	0%
	就業したいが時間的・体的 に就業できない	23%	15%	21%	38%	26%	24%	19%	24%	0%
	いつかは就業したい	14%	17%	32%	13%	17%	21%	19%	12%	0%
	就業したくない	36%	46%	26%	13%	40%	41%	50%	59%	100%
	総計(人)	56	48	19	8	53	34	26	41	1

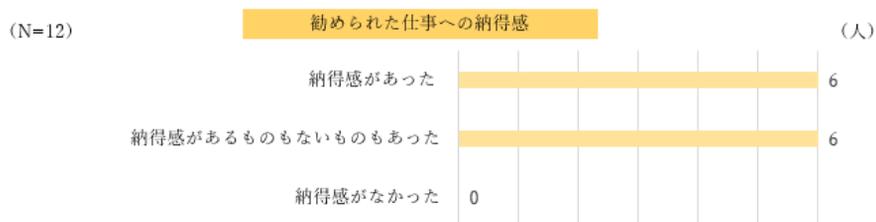
## 実証結果

### 検証結果①－掘り起こし施策の有効性に関する検証

次に、検証ポイント①のうち、4. 企業との面談実施に相関が強い満足項目について述べる。

実証時点で就業しておらず、かつ求職活動も行っていない人のうち、企業との面談を実施した人について、勧められた仕事への納得感とのクロス集計を行ったところ、「納得感があった」が6人、「納得感があるものもないものもあった」が6人であり、企業との面談を実施した人は全員がある程度の納得感を得られたことが分かった。

また、企業との面談を実施した人について、イベントでの具体的な満足項目とのクロス集計を行ったところ、「同年代と比較して、自分の力や特性がわかったから」と回答した人が6人、「しごと体力を知ることができたから」が5人、「しごと個性(性格特徴)を知ることができたから」が4人であった。「自分自身の現状を知る」ことに加え、同年代と比較したときに自分がどの位置にいるのかが分かり、自信を得たことがその後企業との面談というSTEP3「働くために行動する」のプロセスに進むきっかけになったと推察できる。



## 実証結果

### 検証結果①－掘り起こし施策の有効性に関する検証

検証ポイント①の最後に、5. 就業意欲の向上と企業面談実施の相関について述べる。

実証時点で就業しておらず、かつ求職活動も行っていない人のうち、企業との面談を実施した人について、就業意欲の変化とのクロス集計を行ったところ、「いい仕事を紹介されたら就業したい」が6人、「いつかは就業したい」が4人であった。このことから、「ぜひ就業したい」とまではいかずとも、「いい仕事を紹介されたら／いつかは」という漠然とした就業意欲の向上が、企業との面談というSTEP3「働くために行動する」のプロセスに進むきっかけになったことが分かった。



## 実証結果

### 検証結果② – 企業の職場環境改善支援への示唆

次に、検証ポイント②職場環境改善に必要な取組や業務切り出しのポイントについて述べる。

#### 【女性において見られた傾向】

54歳以下の女性に対するアンケート結果によると、40%強の女性が7時間程度かそれ以上の勤務時間を望んでいる一方で、7時間未満の時短勤務を希望する女性も30%程度いた。

また、実際に就業する上で不安に思っていることを聞いたところ、「人間関係がうまくいくか」の回答が最も多く(38%)、次いで「新たに仕事を覚えられるか」(25%)、「家事・育児と両立できるか」(16%)の順となった。

こうした結果から、女性は家事・育児との両立よりも、職場での人間関係や新たな仕事を覚えることなど、職場環境や能力への不安が強く、希望する勤務時間は比較的長い傾向にあることが分かった。

#### 【高齢において見られた傾向】

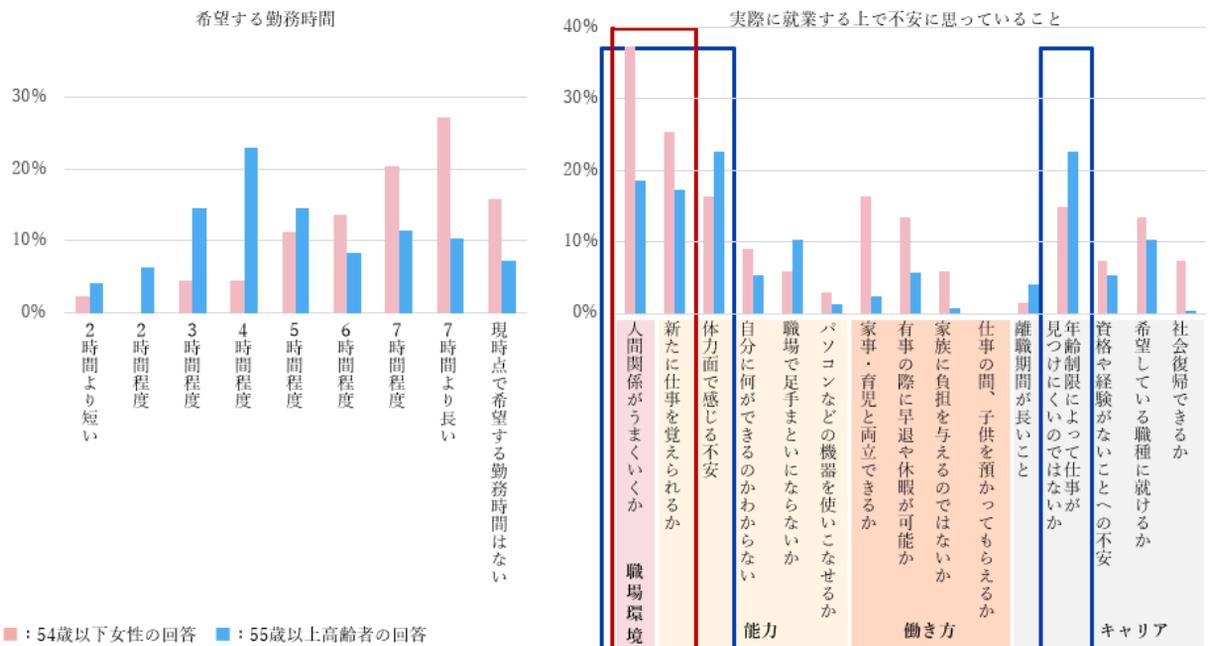
55歳以上の高齢者に対するアンケート結果によると、20%強の高齢者が4時間程度の勤務時間を望むと回答するなど、7時間未満の時短勤務を希望する人が7割弱に上った。

また、実際に就業する上で不安に思っていることを聞いたところ、「体力面で感じる不安」「年齢制限によって仕事が見つけにくいのではないか」がいずれも22%で最も多く、次いで「人間関係がうまくいくか」(18%)、「新たに仕事を覚えられるか」(17%)の順となった。

こうした結果から、高齢者は体力や年齢制限など、能力やキャリアへの不安が強く、短時間の勤務を希望する傾向にあることが分かった。

#### 実証のポイント

2. 企業に対しては、求職者の実態に係るデータを提示することで、職場環境改善に必要な取組や業務切り出しのポイントについて示唆を与える



## 実証結果

### 検証結果③－人材像ごとの訴求ポイントに係る示唆

次に、検証ポイント③人材像ごとの訴求ポイントについて述べる。

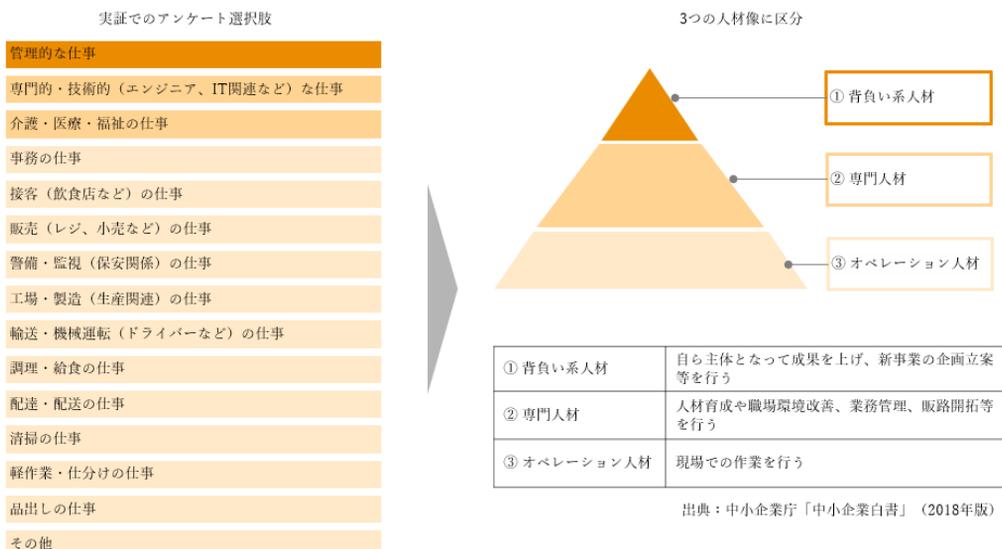
今回の実証では、イベント参加者の人材像(属性)を、中小企業庁「2018年度版中小企業白書」を参考に、「1.背負い系人材」「2.専門人材」「3.オペレーション人材」の3つに分類することとした。

\*「1.背負い系人材」は自ら主体となって成果を上げ、新事業の企画立案等を行う人材を、「2.専門人材」は人材育成や職場環境改善、業務管理、販路開拓などを行う人材を、「3.オペレーション人材」は現場での作業を行う人材を意味する。

\*参加者アンケートの選択肢では、「管理的な仕事」を「1.背負い系人材」として、「専門的・技術的(エンジニア、IT関連など)な仕事」及び「介護・医療・福祉の仕事」を「2.専門人材」として、その他「事務の仕事」、「接客(レジ、小売など)の仕事」、「工場・製造(生産関連)の仕事」、「清掃の仕事」などを「3.オペレーション人材」として整理した。

各人材像とイベントへの参加目的とのクロス集計を行ったところ、女性のうち背負い系人材(6%)は「体力測定をしたかった」「処理力を知りたかった」「個性(性格特徴)を知りたかった」と回答した人が多く、自己を客観的に把握することがイベント参加の誘引となっていた。専門人材(31%)は「体力測定をしたかった」「個性(性格特徴)を知りたかった」のほかに「面白そうなイベントだと思った」と回答した人が多く、自己理解のほか、コンテンツへの関心もイベント参加の誘引となっていた。最後に、オペレーション人材(63%)は「体力測定をしたかった」「処理力を知りたかった」「面白そうなイベントだと思った」に加え「自分の仕事の適性を知りたかった」と回答した人が多く、自己理解やコンテンツへの関心のほか、職業適性を知ることがイベント参加の誘引となっていることが分かった。

一方、高齢者のうち背負い系人材(9%)は「体力測定をしたかった」と回答した人が多く、自己を客観的に把握することがイベント参加の誘引となっていた。専門人材(30%)は「体力測定をしたかった」「処理力を知りたかった」のほかに「面白そうなイベントだと思った」と回答した人が多く、自己理解のほか、コンテンツへの関心もイベント参加の誘引となっていた。最後に、オペレーション人材(61%)は「体力測定をしたかった」「処理力を知りたかった」「面白そうなイベントだと思った」に加え「人から勧められたから」と回答した人が多く、自己理解やコンテンツへの関心のほか、他者からの勧めもイベント参加の誘引となっていることが分かった。



## 実証結果

### 検証結果④－コロナ禍におけるイベント開催上の対応

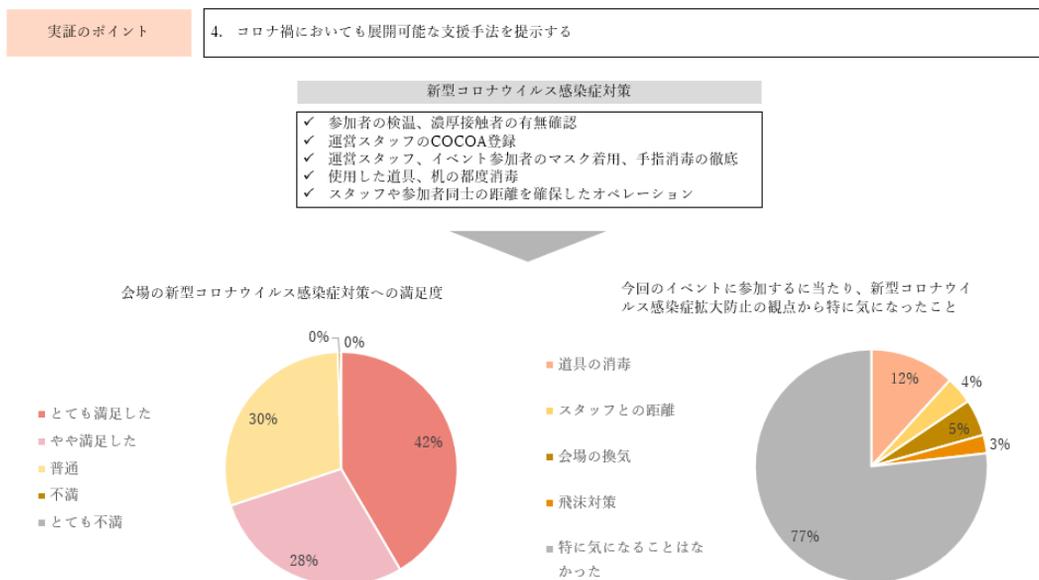
最後に、検証ポイント④コロナ禍において展開可能な支援手法について述べる。

今回の実証は、新型コロナウイルス感染症の感染対策として以下の取り組みを徹底した。(結果として運営スタッフに対するCOCOAからの通知はなかった。)

- ✓ 参加者の検温、濃厚接触者の有無の確認
- ✓ 運営スタッフのCOCOA登録
- ✓ 運営スタッフ、イベント参加者のマスク着用、手指消毒
- ✓ 使用した道具、机の都度消毒
- ✓ スタッフや参加者同士の距離を確保したオペレーション

参加者アンケートでも今回のイベントにおけるコロナ対策について聞いたところ、会場の対策への満足度としては「とても満足した」が42%、「満足した」が28%、「普通」が30%という結果であった。

また、イベントに参加するに当たり、気になったこととしては「道具の消毒」が12%、「会場の換気」が9%、「スタッフとの距離」が4%、「飛沫対策」が3%という結果であった。ただし、「特に気になることはなかった」が77%であり、基本的な感染症対策を講じれば、参加者に対して安全・安心な形でイベントを開催することが可能であることが分かった。



## 女性・高齢者等の活躍による地方創生 ～新規就業支援の課題解決に向けた官民連携のあり方～

第1回：令和3年2月26日(金)

開会挨拶

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局 内閣参事官 原田 浩一

新規就業支援事業は、現在職に就いていない女性・高齢者等の新規就業の促進および人手不足に直面している地域企業の人材の確保に資することを目的としている。内閣官房では、都道府県の①地域企業が時間的・体力的に制約のある女性・高齢者を受け入れるための職場環境の改善等への支援、②女性・高齢者に対して就業意欲を喚起するような働きかけ、③さらには両者のマッチング、といった一連の取組を、地方創生推進交付金で支援しており、今年度は25道府県で実施している。本事業を効率的・効果的に進めるためには、関係機関の連携が重要であり、各都道府県において、民間企業のノウハウを取り入れ、市町村とも連携しながら、一体的かつ包括的に支援する官民連携スキームを構築することとしている。

新型コロナウイルスの感染拡大により、在宅勤務等働き方の多様化が進み、働き方の自由度が増していると言われている。また、長期的には、少子高齢化による人口減少や労働力不足が顕在化していき、女性や高齢者の活躍や活力ある地域社会の実現は、重要な政策課題であり続ける。本シンポジウムを通じて、官民連携による新規就業支援の重要性や具体的な事例が関係者の間で共有され、各地域における取組のさらなる普及促進につながることを祈念している。

基調講演 官民連携による課題解決の意義

株式会社ドリームインキュベータ 代表取締役COO 三宅 孝之 氏

これまでの連携実績から見る地方公共団体像

- 株式会社ドリームインキュベータ(以下、DI)では、10年来、社会課題から産業創造や事業創造を行うことを目的とし、国や地方公共団体と連携して実績を積んできた。
- 地方公共団体の企画部門の職員は**理解力やバランス感覚に優れた非常に優秀な人材が多い**。
- 一方、組織としての地方公共団体では、役職や課によって同一事項に対して異なる反応を示すほか、市によっても雰囲気異なる。民間企業から地方公共団体へ働きかけが進まない原因の一つであると感じている。

ソーシャルインパクトボンド(SIB)と日本への導入に向けた期待

- ソーシャルインパクトボンド(以下、SIB)**という、イギリスで広がりつつある先進的な官民連携の仕組みがある。SIBは、**事業実施のための投資を民間が行い、事業の成果に応じた成果報酬を地方公共団体が後から支払う仕組み**で、リスクを金融が背負うことでエコサイクルを形成する。
- SIBはイギリスを中心に欧州、米国での導入が進んでおり、累計約200件の実績がある。様々な事業領域に進出しているように見えるが、「評価軸の設定がしやすい」「小規模でリスクが小さい」等**入りやすい領域での導入にとどまっている**。
- DIでは、日本でSIBを導入するにあたり、**中長期×大規模×高難易度の社会課題**に挑戦したいと考えている。具体的には、介護予防、インフラメンテナンス、防災等の様々なテーマを対象に、**SIBを本格的に活用して社会課題を解決できるビジネスの可能性を模索している**。

介護予防分野へのSIBの導入スキーム

- 継続的な社会参加によって、生涯の介護費を15%～40%削減できることがわかっており、**介護予防分野**はSIBを通して解決する価値のある社会課題である。
- この度、**豊田市とSIBを活用した介護予防事業をスタート**する。具体的には、**民間が元気高齢者の社会参画を促進したうえで、その履歴データを第三者評価機関が評価、将来の介護費を予測し、地方公共団体が民間資金のファンドに成果報酬を支払うという仕組み**を想定している。

SIB導入へのハードルと対応策

- SIBを進めるためのハードルは、①規模、②ビジネスモデル、③KPI、④成功報酬原資の4つに整理できる**。豊田市の事例では、それぞれ、以下のとおり対応策を実施した。
  - ✓規模：最初から横展開想定で投資をし、介護予防という大きな社会課題への取り組みを実現
  - ✓ビジネスモデル：中間支援組織と金融ポジションと兼ねることで中間支援組織にも報酬を用意
  - ✓KPI：圧倒的なデータ蓄積とノウハウのある日本老年学的評価研究機構(JAGES)のアドバイスのもと、意味のあるKPIを設定
  - ✓成果報酬原資：企業版ふるさと納税を通じた寄付を依頼することで、財源を確保

民間企業との企画連携のコツ

- 民間企業との企画連携を成功させるコツは、「**いかに民間企業に考えさせるか**」がキーワードだと考えている。**企業が自ら工夫し始めると、本当に面白い提案**が出てくる。**心の底から民間企業と連携したいと思い、企業の発想を尊重して事業進めることが重要**である。

1. 新潟県 廣瀬 正敏 氏 × 株式会社エム・エスオフィス 八木 由莉子 氏

<p>新潟県</p>	<p>新潟県 女性・高齢者等新規就業支援促進プロジェクトの概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新潟県では、令和元年から令和6年までの6年間で、概ね55歳以上(女性は概ね40歳以上)の無業者を対象に、女性・高齢者の就業支援の取組を行っている。</li> <li>令和2年度は12月末日現在で、376人の実績があり、コロナ禍でも一定の実績が得られている。今年度500人、事業期間の6年間で4,500人の就業実現を目標としている。</li> <li>事業では、就業実現に向けて、①支援対象者の掘り起こし、②企業の職場環境改善、③統合管理(登録制ポータルサイト「いしがたアクティ部」の管理運営)、④就業訓練・研修、⑤マッチング支援の各施策を、株式会社エム・エスオフィスに委託して実施している。</li> <li>本シンポジウムでは、「①支援対象者の掘り起こし」について詳細を説明させていただく。</li> </ul>
	<p>「働き手」の掘り起こしを目的としたイベント概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度に、「健康チェック&amp;おしごとVR体験会」という、働き方の掘り起こしを目的としたイベントを新潟県内5地区で6回計画した。うち2回は新型コロナウイルスの感染拡大により中止となったものの、合計で231名が参加した。</li> <li>実施場所は、対象となる女性・高齢者がよく利用するショッピングモールとし、たまたま買い物に来た方も参加できるよう工夫した。</li> <li>実施内容は、「健康チェック」「スマホ使い方相談」「おしごとVR体験」「おしごと相談」とした。あえて「就業」を前面に出さないことで、現時点で就業に意識が向いていない方々を含めて広く掘り起こしを行い、潜在的な就業意欲を引き出すことを目的とした。</li> </ul>
	<p>イベント実施内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象者が参加しやすいよう、4つのコーナーを設けた複合イベントとした。</li> <li>実施内容のうち、「健康チェック」「スマホ使い方相談」は、主にイベント参加への動機付け、「おしごとVR体験」「おしごと相談」は、就業意欲醸成を目的とする内容として位置付けている。</li> <li>特に、「健康チェック」を通して、多くの来場者を呼び込むことができた。現在の健康状態をチェックし、結果が印刷されたシートを持ち帰れるようにしたことや、理学療法士を配置し、健康や運動に係るアドバイスを行えるようにすることが好評だった。</li> </ul>
<p>株式会社エム・エスオフィス</p>	<p>おしごとVR(バーチャル・リアリティ)体験について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「おしごとVR体験」コーナーでは、VRゴーグルとヘッドフォンを装着して、職場や仕事内容を仮想体験してもらった。</li> <li>日頃から、就業支援の現場において、未経験の職種や、イメージがわからない職種が選択肢に入っていないといった課題を感じていた。そこで、職場や仕事内容を理解していただくことを目指して、新潟県内で人材が不足している「医療」「介護」「保育」「警備」「建設」「運輸」の6業種について、動画を作成した。</li> <li>動画には、朝礼やお昼休みの様子も盛り込み、1日の流れがイメージしやすいようにした。資格がなくてもできる仕事や軽作業を含める内容としたことで、「私にもできそう」「働くのが楽しそう」と思ってもらえることを目指した。</li> </ul>
	<p>イベント実施にかかる工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>イベントは、「就業意欲醸成」と「各機関との連携」について、特に工夫して実施した。             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓「就業意欲醸成」: 会場の導線と声掛け方法を工夫した。会場入り口に近いところに健康チェックを設けることで人を集め、その流れで「おしごとVR体験」や「おしごと相談」へ誘導した。社会貢献や趣味を生かした活動に関心がある参加者には、それに伴った声掛けをする等、十分な対話を通して、自然な流れで就業に目を向けてもらうことを意識した。それまで就業に意識が向いていなかった参加者から、「1日数時間の仕事なら健康のために考えてみたい」という声があるなど、就業意欲醸成に向けて効果がみられた。</li> <li>✓「各機関との連携」: 新潟県の協力によりスムーズな連携ができた。本事業での連携が、関係機関にとってもメリットになることを伝え、協力関係を築くことができた。                 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶市町村との連携: 市報へのイベント案内掲載や公共施設でチラシを設置していただいた。特に、市報を見て来場したという参加者が多く、効果的であった。</li> <li>▶シルバー人材センターとの連携: イベントにブースを出展してもらい、対象者への求人情報を紹介していただいた。</li> <li>▶ハローワークとの連携: ハローワークにイベントに係る告知チラシを設置していただいた。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
	<p>令和3年度以降の対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ禍ではあるものの、就業意欲醸成のためには、直接対話する機会が重要であると感じている。次年度以降も、感染対策を徹底の上、地域や回数を増やしてイベントを実施したい。</li> <li>製造業や小売業等、人材不足かつ未経験者でも働きやすい業種を中心にVR動画を追加するとともに、「働き始めたら健康になった」等、具体的な好事例を伝達していきたいと考えている。</li> </ul>

## 2. 山口県 中野 正 氏 × NPO法人あっと 藤井 智佳子 氏

山口県

官民連携プラットフォームの構築

- 山口県では、2019年度から女性・高齢者の新規就業支援に取り組んでいる。
- 女性・高齢者の就業促進に向けた「やまぐち新規就業促進プラットフォーム」では、就業支援機関、事業委託機関、地方公共団体等の全20機関がメンバーとなっているが、**心理的に安全性が高いチーム・プラットフォーム作り**に注力し、**チーム連携を進めてきた**。
  - ✓ メンバー同士の協力を促すため、生産性向上を実現している企業等への視察等を通し、「**他者への自己開示**」「**他者からのフィードバック**」により**お互いの理解を深め**、プラットフォーム同士の協力を促進した。
  - ✓ メンバー間で、「**Want(期待していること)**」「**Commitment(できること)**」をシェアすることで、それぞれの協力を促した。

自発的な行動の促し方

- 2020年度から、行動経済学の考え方である「**ナッジ**」を視座に、民間企業のノウハウを取り入れ、**人々の自発的な行動を促す**ようにした。
- 具体的には、支援対象者に向けて発信する情報において、「**どの働き方を選びますか**」という問いかけをしたほか、「**社会に必要とされている**」という**コミットメントに対する欲求に積極的にアプローチ**を試みた。

新型コロナウイルス感染症の対応

- 新型コロナウイルス感染拡大により、女性や非正規労働者の雇用に大きな影響**が出ていると言われているが、山口県では、企業を対象に、**テレワーク等の新しい働き方を支援**している。これらは、**女性・高齢者の新規就業支援と親和性の高い取り組み**となっている。

まとめ

- 女性・高齢者の新規就業支援は、従前、市場シェア、市場成長率とも低い政策分野にあったが、地方創生推進交付金を第1のトリガーに、成長率が高い分野に移行した。その後、行動経済学の広がり第2のトリガーに**プッシュ型**の分野に移行したのち、**新型コロナウイルスの感染拡大**を第3のトリガーとして、**市場シェア、市場成長率とも高い分野に移行し、地方創生の重要な政策分野の一つ**となっている。

Re:Stepプログラムのコンセプト

- 「**Re:Step プログラム**」は、未就業女性のニーズを踏まえた新たな就業支援モデル構築に向け、「**寄り添う**」「**創る**」「**つなぐ**」の3つのコンセプトのもと**実施した就活準備講座**である。
- 様々な事情で就職活動を始めていない女性**を主な対象に、**自分がやりたいこと・大切にしたいことを見つめ直し、企業への効果的な伝え方を学び、企業とのマッチングを目指す**、3か月間のプログラムである。

潜在的な就業意欲を有する女性の発掘

- 長年の子育て支援の経験から、**女性の不安に寄り添う支援がしたい**と考えていた。
- そこで、潜在的な就業意欲を有する女性が抱える「**就活スタート不安**」「**子育てとの両立不安**」「**転職・ブランク等の環境不安**」といった**女性の不安に寄り添った広報**を実施し、子育て中の女性層に**アプローチ**した。

NPO法人あっと

就業に向けた意欲喚起

- 就業意思のない女性(潜在層)は、少しずつ気持ちを変化させ、働きたいという意欲を持つようになる(顕在層)。「Re:Step プログラム」では、**変化する女性の気持ちに寄り添う**とともに、企業側にも潜在層の女性を「**眠れる女性人財**」と表し、**ポジティブなイメージをもってもらう**ことに努めた。
- 潜在層と顕在層の間に、「**就業憧れ層**」があり、子育てをしながら働く女性に憧れを持ってもらうことが就業にむけた意欲喚起につながると考えた。**実際に子育てしながら働いているスタッフがロールモデルとなることを意識して伴走支援**をした。

伴走支援の体制

- 「Re:Step プログラム」では、子育てしながらの就業経験や復職経験のある**メンターが**一対一で**支援できる体制**を整えた。
- メンター制度は、「**身近な人に話を聞いてもらい、一緒に問題解決をする**」というものである。従来ある専門機関での情報提供等の支援に加え、メンターという新しい支援体制が加わることで、**多くの女性が復職できる機会を得ることを期待**している。

企業とのマッチング

- 企業とのマッチングの機会**として、「**ママドラフト会議**」というイベントを実施し、女性43人と地元の中小企業を中心に55社が参加した。
- 「**働きたい**」という意欲についての女性からの**プレゼンテーションの後、個別に企業と女性が交流し、面接を経て雇用が決定**する。
- 現在、25名、28社への雇用が決定しているが、**週1日勤務、週2日勤務、テレワークが約半数**を占める等、**それぞれのライフスタイルにあった勤務形態が実現**している。
- 官民連携により、全国に100万人いると言われている働くチャンスを探している女性たちに、このような取組が届くことを願っている。

## 3. 有限会社キタガワビジネスサービス いちぼし堂 北川 信央 氏

いちぼし堂とは	<ul style="list-style-type: none"> <li>有限会社キタガワビジネスサービスでは、約2年前から、社内事業として、「いちぼし堂」事業を開始した。</li> <li>「いちぼし堂」は、<b>1階が保育園、2階がコワーキングスペース、3階が住居、屋上がテラスとなった「職・育・住」一体型施設</b>で、「静岡から、始める はたらくとともに育む」をテーマにしている。</li> </ul>
いちぼし堂設立の背景	<ul style="list-style-type: none"> <li>8年ほど前、帰郷して家業に入ったが、当時、住宅建材の加工梱包を行う自社工場は、非常に残業が多く、工場内の清掃や整理整頓が行き届いていない状態であった。結果として、<b>社員満足度が低く、離職率が高い等、問題が山積</b>していた。</li> <li>このような状況を改善するため、「<b>カイゼン</b>」を軸に置き、<b>問題解決を図った</b>。日々、試行錯誤を繰り返しながら進めたところ、残業はほぼゼロに、従業員のシニア比率が8%→60%に、20代前半の若手女性リーダーも誕生する等の成果を得た。</li> <li><b>ミッション、ビジョン、バリュー、パーパス(MVV&amp;P)</b>は、企業、各部門、各従業員にとって非常に重要である。「カイゼン」活動の中で、<b>業務の見える化を実施し、MVV&amp;Pに基づいて、コア業務とノンコア業務に分けた</b>。コア業務は正社員が、ノンコア業務はアウトソースやシニア人材の活用という役割分担により、問題解決を図った。</li> <li>このような取組をする中で、<b>役割を明確化することで、働く人それぞれに居場所が生まれ、それがやりがいにつながっていることを実感した</b>。「居」という言葉から感じる、日本的な心のつながりはこれからの時代にも重要であると感じ、いちぼし堂の設立を決意した。</li> </ul>
いちぼし堂が実現する多様な居場所	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>いちぼし堂を通して、「多様な居場所をともにはぐくむこと」を実現したいと考えている</b>。“働き方”を“人”に合わせることで、多様な居場所を作り、最終的には静岡をもっと紹介したくなる街にできれば嬉しい。</li> <li>いちぼし堂では、<b>ビジョンやコンセプト</b>を大切にしている。「いちぼし堂」という名前には、「Only1:一人ひとりがその人らしく働けるように」「0→1:自分たちでゼロからイチの事業を生み出せるように」、「一丸となってビジョンの実現を目指して歩いていこう」という意味を込めている。</li> <li>いちぼし堂では、様々な「働き方のレシピ」を提供している。具体的な施設は以下の通りである。 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>いちぼし保育園</b>: 1階の保育園に預けて、2階で働くことができることが特徴である。</li> <li>✓ <b>いちぼしHR STUDIO</b>: 「働き方のレシピ」を共に育む人材サービスとして、紹介、派遣、業務委託、BPO等のサービスを提供している。コワーキングスペース等としても活用できる。</li> <li>✓ <b>いちぼしレジデンス</b>: 県内外の企業が保養目的やテレワーク拠点として活用している。</li> </ul> </li> </ul>
働き方のレシピ集	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>いちぼし堂に集まっている人の働く動機や働き方は人それぞれである</b>。 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>時間や場所にとらわれず働きたい</b>: スタッフはほぼ全員が子育て中の女性で、時短や出勤日数、リモート勤務を組み合わせ「子育て優先」を実現している。</li> <li>✓ <b>地域貢献したい</b>: 家業を継ぐ「アドツギ」がいちぼし堂に集まって、ともに事業を育むパートナーとして、地域活性化を目指している。</li> <li>✓ <b>副業・複業したい</b>: 地域企業とのマッチングを通して、首都圏のプロフェッショナル人材が静岡の企業で働くといった事例も出ている。</li> </ul> </li> <li>新型コロナウイルスの感染拡大前は、国際交流イベント、エンジニアイベント、いちぼしマルシェ等の<b>イベント活動も実施</b>していた。</li> </ul>
いちぼし堂が提供できる価値	<ul style="list-style-type: none"> <li>「<b>あなたの会社は何をする会社なのか?</b>」が問われる時代であり、<b>大切なのは、従業員一人ひとりが「役割 = 居場所」を明確に意識できること</b>であると考えている。</li> <li>ノンコア業務から解放され、コア業務に集中して、潜在能力を発揮することにより、<b>組織の本質的な競争力を向上させることが重要</b>であり、いちぼし堂がその一助となればと思う。</li> </ul>



役割	氏名	所属/役職
モデレーター	宇佐川 邦子 氏	株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター長
基調講演登壇者	三宅 孝之 氏	株式会社ドリームインキュベータ 代表取締役COO
取組事例発表登壇者	廣瀬 正敏 氏	新潟県 しごと定住促進課雇用対策班 主査
	八木 由莉子 氏	株式会社エム・エスオフィス 事業統括マネージャー
	中野 正 氏	山口県 商工労働部労働政策課 主査
	藤井 智佳子氏	NPO法人あっと 代表理事
	北川 信央 氏	有限会社キタガワビジネスサービス いちぼし堂

**本日のテーマ**

- 事例発表では、民間企業単独では解決できない社会課題だからこそ、官民連携で連携体制を構築し、事業を回す仕組みを作ることが重要であると感じた。「**成果をあげるための効果的な官民連携体制の作り方**」について、登壇者からお話を伺いたい。(宇佐川氏)

**行政と民間の連携の意義とポイント**

- 官民連携において、**行政は民間企業に対してどのような役割を期待すべきか**という観点からご意見を伺いたい。(宇佐川氏)
  - ✓ 基調講演で、民間企業の知恵を引き出すという話をしたが、**連携の意義は、行政と民間の違いにある**。だからこそ、**お互いにお互いの良さをよく知る**ことが大事である。行政と民間で違いがあればあるほど、初めは連携が難しいが、閾値を超えたとき、素晴らしいアイデアが創出される。そのためのポイントとしては、**お互いに相手の立場に立って一歩ずつ踏み込む**ことと、別の民間企業等の**第三者を連携スキームに組み込む**等の工夫が考えられる。(三宅氏)
- 仰る通り、全く違う両者が連携していく中で、相手の立場に立った発言は重要であると思う。具体的に、相手に一歩踏み込むためには、どうすればいいと考えているか。(宇佐川氏)
  - ✓ 最初は、**雰囲気を変えた場を作ること**がいいかもしれない。一対一で対面で打ち合わせを行うだけでなく、場所を変える、ツールを変える、他の人を入れてみる等が有効であると思う。社内での説得の際など、各関係機関の担当者同士が横に並んで、協働でカウンターパートに説明をするのも面白い。(三宅氏)

**苦勞したことと苦勞したからこそ生まれた価値**

- 官民連携プラットフォームを組成するにあたり、**苦勞した**ことと、**苦勞を超えて協働した**からこそ**生まれた価値**について、県の立場からのご意見を伺いたい。(宇佐川氏)
  - ✓ **前例のないことを実施するにも関わらず、先に効果を説明しなければならず、内部調整に苦勞した**。新潟県の事例では、VR体験の効果について説明するのが大変だったが、根気強く、個別相談からの就業につなげた成功事例を説明することで、最終的に説得できた。(廣瀬氏)
- 今の時代は、行政でも新しいことにチャレンジすることが必要であるにも関わらず、効果を先に説明しなければならないというジレンマに悩んでいると思う。同じような立場の地方公共団体の職員にアドバイスをお願いしたい。(宇佐川氏)
  - ✓ **類似事例でも良いので、一つでも成功事例があると、説得しやすい**と思う。(廣瀬氏)
  - ✓ 山口県では、**縦割りではなく横ぐしを通す役割を担う**ことを意識した。また、**民間企業がすでに持っている知見をフルに活用できる土台を作ったことが成功のポイント**となった。(中野氏)



三宅氏



北川氏



宇佐川氏

民間企業の立場から見る行政との連携の意義

- 民間企業の立場から見て、**県と連携してよかったこと、連携したからこそできたことを**教えていただきたい。(宇佐川氏)
  - 新潟県と連携することで、**企業やシルバー人材センター等関係団体との関係構築が非常にスムーズにできた**。民間企業だけでは、そもそも公的機関の受付突破すら難しいケースもあるが、県職員の協力で円滑な連携ができたほか、そこに割く労力を削減できたことで、就業支援に注力でき、**効率的な事業実施**ができた。(八木氏)
  - NPO法人あつとでは、従前から、「子育て中の女性が、仕事も子育てをしながら生き生き過ごしてほしい」という目的に向け事業展開していたが、「子育て」「就業支援」をまたいだ、**分野横断型の事業実施**は、本事業で県と連携したからこそ成しえた大きな成果である。(藤井氏)
- 有限会社キタガワビジネスサービスは、**官民連携を通じた支援者としての顔と、女性・高齢者を受け入れる地元企業としての顔**の2つの役割を持っていると思うが、どうしたら官民連携プラットフォームが就業者の受け皿としても育つと考えているか。(宇佐川氏)
  - 行政の名前がでると、「モーゼの道」のように道が開けるとはまさにその通りで、いちぼし堂も、静岡市で紹介してもらったことで知名度があがった。**まずは知っていただくことが重要であるので、行政は優れた取組をしている民間企業を見つけて、どんどん発信していくべきである**と思う。(北川氏)
  - 女性・高齢者等の活躍には会社の環境整備が重要であるが、業務の見える化等に取り組むと、既存の従業員にリストラ等のあらぬ不安を与えてしまう懸念がある。**会社の様々な環境整備は、個人個人を活躍させるための土壌作りであるという街としての雰囲気作りが必要**である。(北川氏)

民間からアイデアを引き出す工夫

- 良いアイデアを民間企業から引き出すためには、民間企業と協力してアイデアを作りこみ、**一緒に議会に向かっていくという姿勢の方がよい**かもしれない。(三宅氏)
- 予算の承認後の変更を認めるといったような、柔軟な対応をしている地方公共団体**もあると聞く。これは、行政と議会の信頼関係が築けている理想的な状況であると言えるため、今後もこのような地方公共団体が増えることを期待している。(三宅氏)

まとめ

- 本日のシンポジウムの事例発表およびパネルディスカッションをまとめさせていただくと、行政側の視点から見た官民連携のポイントは、次の3点といえると思う。(宇佐川氏)
  - 1つめは、「**ゼロから始めないこと**」であると。**すでに地元でネットワーク、ノウハウ・知見を有している企業を発見し、うまく巻き込んで組成することが重要**である。
  - 2つめは、行政と民間が、うまく**Win-Winになること**である。**民間企業のビジョンを上手に行政がサポートできるフィールド**を作ること、連携がスムーズに行く。
  - 3つめは、**雇用者となる企業**である。支援者と行政、女性・高齢者等の個人だけに意識を向けるのではなく、**働きやすい環境や多様な働き方を作っていきたいと考える企業を増やしていくことも重要**である。



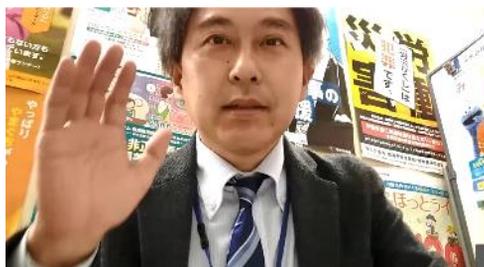
廣瀬氏



八木氏



藤井氏



中野氏

開会挨拶

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局 内閣参事官 原田 浩一

新規就業支援事業は、現在職に就いていない女性・高齢者等の新規就業の促進および人手不足に直面している地域企業の人材の確保に資することを目的としている。内閣官房では、都道府県の①地域企業が時間的・体力的に制約のある女性・高齢者を受け入れるための職場環境の改善等への支援、②女性・高齢者に対して就業意欲を喚起するような働きかけ、③さらには両者のマッチング、といった一連の取組を、地方創生推進交付金で支援しており、今年度は25道府県で実施している。本事業を効率的・効果的に進めるためには、関係機関の連携が重要であり、各都道府県において、民間企業のノウハウを取り入れ、市町村とも連携しながら、一体的かつ包括的に支援する官民連携スキームを構築することとしている。

本シンポジウムを通じて、官民連携による新規就業支援の重要性や具体的な事例が関係者の間で共有され、各地域における取組のさらなる普及促進につながることを祈念している。

基調講演 官民共創の継続的な仕組みづくり ～行政と企業のオープンイノベーションがうまくいかない落とし穴はどこにあるのか～

株式会社Public dots & Company 代表取締役CEO 伊藤 大貴 氏

官民共創のポイント

- 株式会社Public dots & Company(以下、Pdc)は“公共を「再定義」する”をミッションに2019年に創業した会社である。
- 公共領域は、「官民連携」から「官民共創」へとシフトしつつある。官民共創で大切なポイントは、「**ビジョンを共有するプロセスをデザインすること**」にあり、具体的には、①「**手段**」と「**目的**」を間違えない、②**顧客体験(CX)の向上を常に意識する**、③**仲間づくりにコストをかける**の3点が非常に重要である。

官民共創の  
マインドセットとは

- 行政と民間企業の関係性は大きく変わり始めている。最も大きい変化は、**公共の担い手の変化と多様化**であるが、それに伴い、共創とオープンイノベーションが求められるようになり、事業性と公益性を兼ね備えるパブリック人材の養成も大きな課題となっている。
- 「官民共創」の特徴は、行政と民間の**役割分担はしつとも曖昧を許容すること**、「何をやるか」ではなく、「**なぜやるのか**」に**力点がおかれること**、**顧客体験(CX)の向上が成果指標となること**にある。
- 「官民共創」がうまくいかないのは、アウトカムの議論や設定にコストをかけず、機能や効果といったアウトプットの議論に力を入れがちだからだ。**顧客体験(CX)をどう改善するかというビジョンの設定や共有といったアウトカムの設定こそが本質的に重要なフェーズ**であり、それがあって初めて機能と効果の設計がある。

庁外との共創/オープンイノベーション

愛媛県デジタル総合戦略の事例

- Pdcが受注した愛媛県デジタル総合戦略の案件においては、**計画を策定するところから、関係者を巻き込んで一緒に行うことを重視した**。戦略策定プロセスを県民にもオープンにすることとし、愛媛県とPdcが各市町を回って職員にデジタル総合戦略の考え方を講演することで、**県と市町の連携を強化**することができた。
- 成果物だけではなく、**策定過程そのものがメディアで取り上げられた**。愛媛県とPdcが、単なる受発注の関係ではなく、**良いアウトカムを得ることを目指して、CO-Creationで実行してきた成果**だと考えている。

横浜スタジアム改修に見る  
庁内オープンイノベーション

- 横浜スタジアムの改修の事例では、**横浜市の部署間の調整を経て市の条例を改正し**、改修費用の85億円を横浜DeNAベイスターズが負担してコミュニティボールパーク構想を実現した。
- 当初は、横浜市という一つの地方公共団体の中でも、**各部署ごとの正義を持ち出されて議論がまとまらなかった**。横浜スタジアムのある横浜公園の管理・運営には、公園管理環境創造局、政策局等複数の部署が関わるが、「**どんな横浜にしたいのか**」というビジョンが全体として共有されていないことにより、話し合いは難航した。
- 各部署の主張を整理したうえで、共通のアウトカムを設定することで、最終的に条例の改正に至り、横浜スタジアムの改修が実現した**。本事例から、**同一庁内でも、共通のビジョンを見定めて進んでいくことが重要となること**といえる。

## 1. 新潟県 廣瀬 正敏 氏 × 株式会社エム・エスオフィス 八木 由莉子 氏

新潟県

新潟県  
女性・高齢  
者等新規就  
業支援促進  
プロジェクトの  
概要

- 新潟県では、令和元年から令和6年までの6年間で、概ね55歳以上(女性は概ね40歳以上)の無業者を対象に、女性・高齢者の就業支援の取組みを行っている。
- 令和2年度は12月末日現在で、376人の実績があり、コロナ禍でも一定の実績が得られている。今年度500人、事業期間の6年間で4,500人の就業実現を目標としている。
- 事業では、就業実現に向けて、①支援対象者の掘り起こし、②企業の職場環境改善、③統合管理(登録制ポータルサイト「にいがたアクティ部」の管理運営)、④訓練・研修、⑤マッチング支援の支援を、株式会社エム・エスオフィスに委託して実施している。
- 本シンポジウムでは、「③統合管理」に焦点をあて、登録制ポータルサイト「にいがたアクティ部」の登録者への情報提供及び就業促進に係る取組についてお話をさせていただく。

対象者への  
アプローチ  
事例概要

- 「にいがたアクティ部」は、対象者のニーズが高い様々なジャンルの情報を提供することで、広く事業参画してもらうことを目的として作成している。そのため、サイト内には、就業に関する情報以外にも、健康や趣味に関する情報、労働局や市町村等、新潟県以外が主催しているセミナー・イベントの情報を掲載している。
- 中でも、健康関連の記事は人気が高い。そこで、特に閲覧数の多いカラオケの健康効果や脳トレの記事のページ内に、セミナー・イベント記事や就業関連の記事へのリンクを貼ることで、自然と就業に目を向けてもらえるよう、サイト内の導線を工夫している。

フォローアップ  
手法概要

- ポータルサイトやイベントで掘り起こした対象者を実際の就業に結びつけるため、「自己理解」→「労働市場理解」→「就業支援」という流れでフォローアップを進めている。
- 対面、電話、メールといった手段を対象者の希望に応じて使い分け、個々の状況に応じたきめ細かな支援を行い、就業に対する自信をつけることを意識している。
- 特に「自己理解」のフェーズで、希望する条件や、自身の経験・強みなどを一緒に整理をすることで、少しずつ自信が出てきて、就業に前向きになれるといった効果があった。

フォローアップ  
の工夫①  
就業意欲の  
喚起

- 就業に対してハードルを感じている方や、希望する分野の求人がないという方には、VRゴーグルをとヘッドフォンを装着して、職場や仕事内容を仮想体験することができる「おしごとVR体験」をおすすめしている。
- 求職にあたり、未経験の職種や、仕事のイメージがわからない職種はどうしても選択肢に入りにくい。そのような課題を解決するため、職場や仕事内容を理解していただくこと目的として、新潟県内で人材が不足している「介護」「警備」「運輸」等の6業種について、動画を作成し、VRで体験してもらっている。動画は、資格がなくてもできる仕事や軽作業を含める内容とし、「私にもできそう」「働くのが楽しそう」と思ってもらえるように工夫している。
- 「おしごとVR体験」とあわせて、時間に融通の利く求人や、同じ年代の方が活躍している企業の求人を、事業内で開拓し、対象者に提示している。

フォローアップ  
の工夫②  
個別相談

- 就業支援は、国家資格キャリアコンサルタントを中心に、経験豊富な支援員がきめ細かいサポートを実施している。
- 個々の状況に応じて、オリジナルのワークシートを使用して、以下のような支援や、他事業・他機関の紹介につなげている。
  - ✓ 「いい求人がない」という対象者には、勤務条件の優先順位付けを行う。
  - ✓ 「なかなか採用されない」という対象者には、応募書類の記載内容を一緒に考えたり、面接練習を行う。
  - ✓ 就業のためのスキルアップをしたいという対象者には、職業訓練を実施している他事業を紹介している。
- 他事業や他機関との連携は、新潟県の協力があつたからこそ、スムーズに行うことができた。

まとめ・  
令和3年度  
以降の対応

- 令和3年度は、本事業3年目となるため、「就業に向けたアプローチ強化」を基本方針として事業を進めていく予定である。「にいがたアクティ部」の認知度を高め、就業意欲喚起や就業実現に向けて、PDCAを回して継続した取組を行っていく。
  - ✓ 相談センターの設置: 新潟県内2拠点に、相談センターを開設し、対象者が相談に来たり、研修を受けたりすることができるようにすることを予定している。
  - ✓ VR動画の追加: 「おしごとVR体験」の動画の業種を追加する。人材不足、かつ資格や経験がなくても働ける業種を中心に、製造業や小売業等の動画の追加を予定している。
  - ✓ 具体的好事例の伝達: 「働き始めたら健康になった」等、具体的な好事例を伝達し、就業に目を向けてもらえるようにする。

株式会社エム・エスオフィス

## 2. 山口県 中野 正 氏 × 株式会社YMFG ZONEプランニング 林田 あゆみ 氏

山口県

官民連携プラットフォームの構築

- 山口県では、2019年度から女性・高齢者の新規就業支援に取り組んでいる。
- 女性・高齢者の就業促進に向けた「やまぐち新規就業促進プラットフォーム」では、就業支援機関、事業委託機関、地方公共団体の全20機関がメンバーとなっているが、**心理的に安全性が高いチーム・プラットフォーム作り**に注力し、**チーム連携を進めてきた**。
  - ✓ メンバー同士の協力を促すため、生産性向上を実現している企業等への視察等を通し、「**他者への自己開示**」「**他者からのフィードバック**」により**お互いの理解を深め**、プラットフォーム同士の協力を促進した。
  - ✓ メンバー間で、「**Want(期待していること)**」「**Commitment(できること)**」をシェアすることで、それぞれの協力を促した。

民間企業ノウハウの活用

- 2020年度から、行動経済学の考え方である「**ナッジ**」を視座に、民間企業のノウハウを取り入れ、**人々の自発的な行動を促す**ようにした。
- 具体的には、支援対象者に向けて発信する情報において、「**どの働き方を選びますか**」という問いかけをしたほか、「**社会に必要とされている**」という**コミットメントに対する欲求に積極的にアプローチを試みた**。

新型コロナウイルス感染症の対応

- 新型コロナウイルス感染拡大により、女性や非正規労働者の雇用に大きな影響**が出ていると言われているが、山口県では、企業を対象に、**テレワーク等の新しい働き方を支援**している。これらは、**女性・高齢者の新規就業支援と親和性の高い取組**となっている。

まとめ

- 女性・高齢者の新規就業支援は、従前、市場シェア、市場成長率とも低い政策分野にあったが、地方創生推進交付金を第1のトリガーに、成長率が高い分野に移行した。その後、行動経済学の広がり第2のトリガーに**プッシュ型**の分野に移行したのち、**新型コロナウイルスの感染拡大**を第3のトリガーとして、**市場シェア、市場成長率とも高い分野**に移行し、**地方創生の重要な政策分野のひとつ**となっている。

事業の全体像と実施体制

- 「**山口県アクティブシニア就業応援事業**」は、「**シニア向けイベントの実施**」「**県内の求人創出事業**」「**お仕事カタログ作成**」を3つの柱として、金融機関のグループ会社である株式会社YMFG ZONEプランニングと人材サービスの大手企業であるリクルートが共同で事業を実施している。
- 高齢者が生き生きと活躍するために必要な3大要素である「**お金**」「**生きがい**」「**健康**」に**フォーカスし、シニアが地域社会で活躍しつづける基盤づくりを行うこと**を目指している。

シニア向け「からだ測定会」の実施

- シニア向けイベントの実施では、「**体力**」「**処理力**」「**個性**」を測定して、測定結果をもとに**適性のある仕事をアドバイス**するといった、「**からだ測定会**」を実施した。
- まず、2020年7月～10月にかけて、山口県シルバー人材センターの全面的な協力のもと、山口銀行や、文化施設等で実施した。新型コロナウイルス感染拡大の影響に鑑み、イベントは**小規模**なものとしたうえで、日常生活を過ごす中で高齢者が集まりやすい場所で実施した。
- 小規模イベントを通じて、関係機関との関係構築や、新型コロナウイルス感染拡大防止対策のノウハウ蓄積ができたため、2020年11月に山口県内4市で**大規模イベント**を実施した。シルバー人材センターの相談ブースに加え、企業相談ブースも設置した。「おしごとカタログ」やハローワークの求人情報誌を提供し、小規模イベントに比べて**就業促進につながる出口コンテンツを強化**した。

企業向け支援

- シニアの潜在能力や個性に対応した新たな雇用を創出するため、**個社別の支援**を実施している。具体的には、企業課題を把握している銀行にニーズのある企業のピックアップを依頼し、企業の意向を確認して個別ヒアリングを行った上で、**シニア雇用による課題解決の提案**を行っている。
- ニーズが喚起できた企業に対して、**シニアが能力や個性を活かして働きやすいマイクロワークを創出する支援**を行うとともに、仕事の中身等が一目でわかる「**お仕事カタログ**」を配布している。
- 「**からだ測定会**」の参加者とつなぐ**スカウトサービスも提供**し、実際のマッチングにつなげている。
- 新型コロナウイルス感染拡大の影響で、**勉強会は個別相談とリーフレット作成・配布に代替**した。

まとめ

- 「**からだ測定会**」を通じて、多くの参加者の**健康や就業への意欲を高める**ことができた。
- 今年度は**新型コロナウイルス感染拡大の影響**が大きかったが、**状況に応じて柔軟に計画の変更**ができたことで、事業の成功につながった。イベント実施時の感染対策として、参加者が高齢者であることを考慮し、単に仕切るだけではなく、**座席の配置等で、声が聞き取りやすいよう配慮**した。
- 企業の人材課題の解決策として、シニア雇用を提案**することで、企業側に今後の働き方を考えるきっかけとしていただけた。
- 共通の目的を持つ**各機関が連携**することで、**事業運営や広報を効率的に実施**することができ、イベントに若年層も呼び込みを行うことで、**活気が生まれ、さらなる人の呼び込みに効果**があった。

株式会社YMFG ZONEプランニング

おきつらせん

3. 興津螺旋株式会社 代表取締役社長 柿澤 宏一 氏

「ねじガール」  
誕生

- 興津螺旋株式会社は、静岡県でねじ部品の設計・製造・販売をしている会社である。ねじ工場での勤務というと、一般的に男性のイメージが強いが、**男性に偏った採用では、将来的に人材確保に限界がある**と考え、採用活動の母集団の拡大のため、2012年より**女性でも働ける職場作りの取組に着手**した。
- ねじ工場働く女性社員の第一号は、もともと事務職で採用した社員である。入社後の研修でものづくりに惹かれ、工場で働いてみたいという申し出があったことをきっかけに、女性でも働きやすい製造現場作りに乗り出した。興津螺旋株式会社では、工場働く女性のことを親しみを込めて「**ねじガール**」と呼んでいる。近年は、メディアでも取り上げていただいたことで、「ねじガール」の知名度も上がっているが、この女性が「ねじガール」第1号である。
- 「ねじガール」が話題になったことで、女性の採用数が増えた。男女同様の条件で採用しても、近年は女性の採用数の方が多いほどである。2020年現在、社員70名中36名と、**社員の半数以上が女性**となっている。

社員全員が働きやすい職場作り

- 興津螺旋株式会社では、「ねじガール」の誕生以降、女性社員の意見を聞いて、**継続的に女性も働きやすい環境作り**に取り組んできた。製造現場では、力のない女性でも安全に、容易に作業ができるよう工夫している。
  - ✓ 金型研削作業では、機械を導入することで手持ち作業がなくなり、女性でも安全に作業が可能となった。
  - ✓ ロングレンチを導入することで、女性の力でも大きなボルトが締め付けられるようになった。
  - ✓ 電動リフトを利用することで、ねじが数万本入ったコンテナの持ち運びができるようになった。
- さらに、「**女性が働きやすい職場は、高齢の男性でも働きやすい**」と考え方を広げ、ねじの製造現場のみならず、後工程でも省力化を推進した。実際に60歳前後の男性社員もおり、年齢を重ねても、長く現場での仕事を続けることができている。
- 男女や経歴に関係なくチャンスがあり、楽しく働けることが重要**であると考えている。文系の大学を卒業した女性社員が、入社後に学習して、設備の導入や工作機械の立ち上げを担当したケースもある。
- 製造現場だけでなく、お手洗いや更衣室等も、女性社員の意見を聞いて整備した。

ジョブローテーション導入とその効果

- 女性社員が増えたことに伴い、出産や子育てで一時的に職場を離れることを想定し、欠員・増員の対応のため、**部署内、部署間でのジョブローテーションを導入**した。具体的には、1人が3,4ポジションの仕事を担当できることを目標に、定期的に仕事をローテーションしていくこととした。
- 当初は、社内に否定的な意見もあったが、子供の急病等で仕事を抜けなければならない場合に、社員同士がフォローしあうようになっていった。**徐々に社員間に理解が広がり、今ではほぼ全員がジョブローテーションに賛同し、実践している。**
- 当初は欠員対応目的で始めたジョブローテーションだったが、それ以上の**メリット**がたくさん生まれた。
  - ✓ **業務、部署間の連携を理解**でき会社としての**全体最適**が考えられるようになった。
  - ✓ **主体性をもって楽しく働ける**ようになった。
  - ✓ それぞれの**ライフスタイル**や緊急時に対応がしやすくなった。
  - ✓ 社員が**多能工化**することで、**繁閑調整**がしやすくなった。
  - ✓ **管理職が早く育つ**ようになり、**キャリアアップ**に役立っている。

ねじガール紹介Webサイト



役割	氏名	所属/役職
モデレーター	宇佐川 邦子 氏	株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター長
基調講演登壇者	伊藤 大貴 氏	株式会社Public dots & Company 代表取締役CEO
取組事例発表登壇者	廣瀬 正敏 氏	新潟県 しごと定住促進課雇用対策班 主査
	八木 由莉子 氏	株式会社エム・エスオフィス 事業統括マネージャー
	中野 正 氏	山口県 商工労働部労働政策課 主査
	林田 あゆみ 氏	株式会社YMFG ZONEプランニング 地方創生戦略事業部
	柿澤 宏一 氏	興津螺旋株式会社 代表取締役社長

本日のテーマ

- **官民連携の事業において、事業終了後も、それぞれの地域において、自動的に循環がうまく回り続けていくこと、対象者をシームレスにサポートしていくことが重要であるという課題意識を踏まえ、本日のパネルディスカッションでは、「官民連携をより包括的、継続的な仕組みをいかにつくっていくか」ということを中心に掘り下げていきたい。**(宇佐川氏)

上流工程に企業を含めた関係者を巻き込めるような事業設計

- **行政が、上流工程に企業等の関係者を巻き込んで事業を組成するような、事業設計の工夫について教えていただきたい。**企業の参加意欲や当事者意識を引き出すためには、どのようなインセンティブを与えたら良いと考えるか。(宇佐川氏)
  - ✓ まだ日本では正解が見つかっていないので難しいが、公平性や平等性を担保しつつも、**入札や公募前の設計段階で、予算を付けてインタビュー等を行ったらよいのではない**か。現状では、予算がつかない中で、民間企業にアイデアを求めている場合があるが、民間企業の立場からすると、参加しにくいと思われる。(伊藤氏)
  - ✓ 仰る通りである。民間企業としては、正式な受託前にどこまでアイデアを出していいのか迷う。設計事業と実行事業が別に組成するような方法が生まれてくるとよいかもしれない。(宇佐川氏)
  - ✓ **ヨーロッパでは、計画を作る段階で、関係者全員とディスカッションするような場を省庁が公開で設定するという上手な仕組みがある。**そのような場があるということ、希望する企業は誰でも参加できるようにし、議事録も公開することで、公平性・平等性を担保している。日本でも同様なことをできるのではないかと考えている。(伊藤氏)
  - ✓ 民間では、オープンイノベーションという名前と同じようなことを行っていると思うが、**日本の官民連携の文脈ですぐ実行できそうなことはあるか。**(宇佐川氏)
  - ✓ 基調講演で話した愛媛県の事例では、提案の時から、ゴールありきではない「共創」の考え方について明記した。**先例や答えのない取組みであることを担当者に説明し、ともに考え、悩みながら議論する**時間を2か月程度設けた。(伊藤氏)

関係者をうまく巻き込んでいくための地方公共団体としての工夫

- **行政として、関係機関を上手に巻き込んでいくために行った具体的な工夫について伺いたい。**(宇佐川氏)
  - ✓ **心理的に安全性のある会議のような場を定期的に仕込んでおくことが重要**だと思う。山口県では、**2か月に1度Web会議の機会を設けて、事業進捗を共有**していた。コロナ禍で、全体的に事業スケジュールが後ろ倒しになってしまったが、緊急事態宣言明けの6月以降のWeb会議で、関係機関の間でブレインストーミングができた。(中野氏)
  - ✓ 新潟県の場合は、必要に応じて関連団体と連携しつつも、**基本的には連携企業である株式会社エム・エスオフィスと2団体で作り上げてきている。**株式会社エム・エスオフィスは、地元のコンサルティング会社で、**県内の企業や女性・高齢者の特性を熟知している**ので、**同じ方向を向いて仕事ができ**たことが良かった。(廣瀬氏)
  - ✓ 山口県は**複数の幅広いプレイヤーと定期的に接触**することで、**お互いの相乗効果**を狙っている。それに対して、新潟県は、**ある程度、限られたプレイヤーと密にPDCAを回して臨機応変に対応**したことがポイントとなっている。**複数の関係機関がそれぞれ自立して作り上げるのか、行政の参謀的な役割を民間企業に担ってもらいそこから波及させていくのか**という特徴について、それぞれの地方公共団体の特性に合わせて参考にさせていただけるとよい。(宇佐川氏)

民間企業の積極的な事業への関わり方

- ・ 上流工程において事業の設計に入るにあたり、**対価が発生しない段階から密なやり取りが発生していると思うが、民間企業として、なぜそこまでして積極的に事業に関わったのか**教えてください。(宇佐川氏)
  - ✓ **民間企業だけではできないモデルの実証や、取引先のつながり**といった対価だけではないメリットが得られている。新潟県とは、県内企業や求職者の課題やニーズ等について、**ディスカッションし、そこから生まれた知見を柔軟に採用**いただいた。また、事業を通してこれまで**付き合いのなかった企業や団体とのコネクション**も増え、マーケティングや情報収集ができたことで、商品開発にもつながった。(八木氏)
  - ✓ **事業のゴールやコストの見合いについて、山口県と先にすり合わせができていた**ので、無理のない事業設計ができた。特に今年は、コロナ禍でのイベントの実施というハードルがあったが、県と随時相談しながら臨機応変に対応できた。(林田氏)
  - ✓ リクルート社も「山口県アクティブシニア就業応援事業」に参画して2つの学びを得た。一つ目は、**地元の企業が地元企業や地元の人のことを一番よく知っている**ということである。**日ごろから行政と関係を築けていた地元企業だからこそ、県とすりあわせをしながら、状況に応じて計画を変更して遂行できた**と感じている。二つ目は、コロナ禍においても、工夫してリアルなイベントを企画することで、心理的に人が外に出てこないような状況を打破し、楽しんでいただくことができたことである。現在のような社会情勢の中でも、**上手にリアルとオンラインを組み合わせるということが重要**であると感じた。(宇佐川氏)

企業に官民連携プラットフォームに参画してもらうためには

- ・ **先進的な官民連携プラットフォームを作るためには、女性・高齢者が働きたいと思うような会社が多く参画してくれることが重要**だと考えている。このような連携プラットフォームに求人を出したり、一緒にPRをしてくれたりするような企業を増やすには、**企業に対してどのようなインセンティブを付与すれば良い**と考えるか。(宇佐川氏)
  - ✓ **会社の経営や採用に良い影響を与えてくれる形で、情報発信していただくとありがたい**。興津螺旋株式会社の事業内容はねじの製造であり、決して、万人受けする華やかさのある仕事ではない。しかし、**静岡県や静岡市、メディアが「ねじガール」を取り上げてくれたことで、会社としての知名度が上がり、採用への応募者数が増えた**。取引先でも「ねじガール」が評判となり、採用だけではなく、**ブランディングにも役立った**。(柿澤氏)
  - ✓ 第1回シンポジウムのパネルディスカッションでも同様の意見があった。地元の中堅・中小企業にとっては、地方公共団体やメディアから**発信してもらえることが、自社のブランディングにつながり、採用だけではなく、取引先との関係もよくなる**といった効果があると言える。(宇佐川氏)

事業終了後も継続的に回り続ける仕組みづくり

- ・ **事業終了後も、組成したプラットフォームが継続的に回り続ける仕組みを作るために、どのようなことが重要**であると考えるか。(宇佐川氏)
  - ✓ 定性的な話にはなるが、やはり**ビジョンが大事**である。「**何のためにこの事業をやるのか、誰が喜ぶのか**」という**根幹部分を全員が理解できていることが重要**である。特に地方公共団体では、人事異動により担当者が変わってしまうため、当初、事業を立ち上げた担当者の思いが強ければ強いほど、異動による担当者交代で規模が縮小してしまうという課題があるように思う。そのような事態を避けるため、最初に、**ビジョンを全員でディスカッションして理解することが重要**である。(伊藤氏)
  - ✓ 仰ることはよくわかる。他県の事例で、事業を立ち上げた担当者の思いが非常に強く、同様の懸念を抱いたことがある。しかし、後任の担当者が、連携企業であるリクルート社に、今までの取組や事業推進に当たり重要なポイントを聞きに来てくれたことで、人事異動後も上手に事業を回すことができた。**行政の中だけの引継ぎだけではなく、連携企業も含めて、プラットフォーム内でうまく引継ぎを行うことが重要**である。(宇佐川氏)



伊藤氏



宇佐川氏



柿澤氏

対象者掘り起こし後のフォローとオンラインの活用

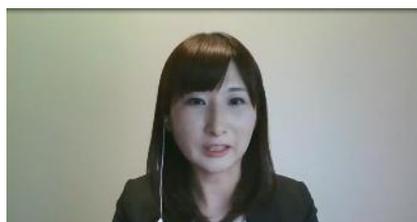
- コロナ禍で、オンラインの活用に関する関心は非常に高まっている。新潟県では、オンラインに苦手意識がありそうな**高齢者に対してWebを活用した支援を実施**していたが、どのように上手くサポートされたのか。(宇佐川氏)
  - ✓ 新潟県では**50代-60代をメインターゲット**としたので、ある程度の人にはWebを使って「にいがたアクティ部」への登録ができると想定していた。その際、直接的に仕事を探していなくても、例えば、「**60代 趣味**」等で検索したときに、**検索結果として表示され、そこから就業情報に誘導するように工夫**した。(八木氏)
  - ✓ 「にいがたアクティ部」への登録時に**希望する連絡方法を伺い、その後の個別フォローアップについては、メールや電話など、複数の方法で対応**している。就業意欲がある方に対しては、電話をして一緒に求人を探すような対応をとっている。(八木氏)
  - ✓ オンライン上で登録してもらうと、**プラットフォーム内で情報共有ができるし、事業終了後も、登録者とつながりを継続できる**というのが大きなメリットであると感じる。趣味など好きなものから参加してもらうという**緩やかなステップを踏んだことも成功につながった要因**だろう。(宇佐川氏)
- 山口県では、「からだ測定会」で呼び込んだ方に対して、その後、様々なフォローを実施したと思うが、**具体的に効果があったフォロー**はどのようなものであったか。(宇佐川氏)
  - ✓ 最も就業意欲が高まっている**イベント直後に、個別の相談ブースにそのまま接続**することに注力し、からだ測定の診断結果の中から、その人の**個性や適職の内容を見てアドバイス**することを意識した。**シルバー人材センターの方に相談ブースと一緒に入っていただくことも効果的**だった。(林田氏)
  - ✓ 現場で見えていたが、「個性」という「**あなたならではの**」の要素を上手に**使ってフィードバック**していたのが印象的であった。シルバー人材センターの方も、積極的に関わっており、事業を通して「仲間づくり」をしているように見えた。今後、シルバー人材センターが主体となって実施することもできるように思われ、これも継続性の一つの在り方かもしれない。(宇佐川氏)

民間企業の立場から、行政や連携企業に知ってほしいこと

- 女性・高齢者の活躍に向けて、**企業の立場として行政や連携機関に知ってほしいこと**はあるか。(宇佐川氏)
  - ✓ 「女性」「高齢者」だからというのではなく、**個々人の多様性に応じた支援をするということが重要**であると思う。例えば、興津螺旋株式会社に応募してくるような女性は、どちらかという**支援を必要としている**というより、行動力や意欲がある人である。「**ねじガール**」がブームになったが、例えば女性の採用数を増やすことだけでは、本質的に**企業のためにならない**。(柿澤氏)
  - ✓ 企業が、短時間勤務等、女性が働きやすい環境を整備することは重要であるが、そのように**パートタイムで働く人の裏には、フルタイムの人の頑張りもある**ことも理解しなければならないと思う。(柿澤氏)
  - ✓ 「女性」や「高齢者」という枠にとらわれず、**個々人の多様性に応じた支援**をすることは確かに重要である。また、事業での支援はどうしても入り口だけのマッチングを重視しがちであるが、**入社後、組織になじんで活躍してもらうことまで視野に入れた支援**が必要である。会社や周囲の人に感謝し、お互いに「入社してよかった」「入社してもらってよかった」と、気持ちの良い関係性が築けるよう、**Give&Takeの精神**でうまくやっていくような**マインドセット**までフォローするような研修があるとよいかもしれない。(宇佐川氏)



廣瀬氏



八木氏



中野氏



林田氏

This area is a large, empty space designed for writing. It is bounded by a solid black line with rounded corners. The interior of this space is filled with horizontal dashed lines, providing a guide for handwriting. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page.

# 取組整理フォーマット【外部発信用】

対象		取組内容					
女性	高齢者	統合管理	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

## 地方公共団体名

### I. 取組概要

### II. 実施体制

関係機関	公的機関	市町村	経済団体	教育機関	資格者団体	公益法人・NPO法人	民間事業者	その他
連携する取組内容								
役割								

### III. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
統合管理			
掘り起こし			
職場環境改善			
マッチング			
就業訓練・研修			
伴走支援			

 ポイント

## 前頁で記載した「ポイント」に関するタイトルを記載

✓ 前頁で記載した「ポイント」に関する詳細を記載

事業のポンチ絵や関連資料等を記載

## 前頁で記載した「ポイント」に関するタイトルを記載

✓ 前頁で記載した「ポイント」に関する詳細を記載

事業のポンチ絵や関連資料等を記載

関連リンク

問合せ先

# (記入例)取組整理フォーマット【外部発信用】

対象		取組内容					
女性	高齢者	統合管理	掘り起こし	職場環境改善	マッチング	就業訓練・研修	伴走支援

## 地方公共団体名

取組のサマリーを記載する。

当てはまる対象や取組内容を着色し、当てはまらないものはグレーアウトする。

### I. 取組概要

- 「作成補助シート」の①で記載した内容をもとに、取組の背景・課題、期待する効果を記載する。
- 本事業での各取組内容(統合管理や掘り起こし、職場環境改善、マッチング等)の概要を記載する。

### II. 実施体制

事業で連携する関係機関に「○」を付ける。

具体的な関係機関名を記載する。

関係機関	公的機関	市町村	経済団体	教育機関	資格者団体	公益法人・NPO法人	民間事業者	その他
	連携する取組内容	「統合管理」「掘り起こし」「職場環境改善支援」「マッチング」「就業訓練・研修」「伴走支援」のいずれの取組で連携しているかを記載する。						
役割	「作成補助シート」の④で記載した内容を踏まえ、関係機関の役割や関わり方を具体的に記載する。							

### III. 取組詳細

	実施事項	実施事項の詳細	効果
統合管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業名や実施事項を記載する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「作成補助シート」の③で記載した内容を踏まえ、具体的な取組内容を、特徴や創意工夫のポイント等を交えて記載する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「作成補助シート」の⑤で記載した内容を踏まえ、取組によって得られた成果や効果、実績値を、定性面・定量面の両面から記載する。</li> </ul>
掘り起こし			
職場環境改善			
マッチング			
就業訓練・研修			
伴走支援			

実施していない取組項目は表から削除する。



ポイント

- ✓ 「作成補助シート」の③で記載した内容を踏まえ、特筆すべき独自の取組や工夫した点を記載する。

# (記入例)

## 前頁で記載した「ポイント」に関するタイトルを記載

✓ 前頁で記載した「ポイント」に関する詳細を記載

事業のポンチ絵や関連資料等を記載

## 前頁で記載した「ポイント」に関するタイトルを記載

✓ 前頁で記載した「ポイント」に関する詳細を記載

事業のポンチ絵や関連資料等を記載

関連リンク

関連HPや事業概要等のURLを記載する。

問合せ先

地方公共団体名 担当課 XXX-XXX-XXXX(連絡先)を記載する。

# 取組整理フォーマット作成補助シート【内部用】

取組整理フォーマットの作成にあたっては、取組の中でPRすること等を事前に整理するため、この作成補助シートをご活用ください。

## 実施事項の整理

①新規就業支援事業に取り組むことで、どのような効果を期待していますか【事業目的】

②新規就業支援事業で実施している施策を選択してください【実施施策】

統合管理 / 掘り起こし / 職場環境改善支援 / マッチング / 職業訓練・研修 / 伴走支援

③施策の中で独自の取組や工夫した点は何ですか

④官民連携プラットフォームを整備する上で、連携機関の巻き込み・役割分担・運営でどのような工夫をしていますか

⑤新規就業支援事業に取り組むことで、どのような効果や成果が上がっていますか【事業成果】

A large rectangular area with rounded corners, containing horizontal dashed lines for writing. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page, providing a guide for handwriting.

## 内閣官房委託事業

- 委託元  
内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局  
TEL:03-5253-2111(代表)
- 企画・制作  
PwCコンサルティング合同会社(担当：谷、石橋、羽場)  
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-2-1  
TEL:03-6257-0700

## 【著作権について】

本報告書に関する著作権は内閣官房が有しています。

## 【免責事項】

本報告書の掲載情報の正確性については万全を期しておりますが、内閣官房は、利用者が本紙の情報をを用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。

令和3年3月作成