

第2回 東大阪市中小企業振興会議 労働雇用部会

日時 令和8年2月3日（火） 午後5時～午後6時30分

場所 クリエイションコア南館 3階研修室A

次 第

1 開 会

2 案 件

（1）令和7年度就職氷河期世代支援事業の総括についてについて【資料1】

（2）令和8年度アンケート調査（案）について【資料2】

（3）その他

3 閉 会

課題を抱える若年者層及び就職氷河期世代への就職支援①

令和8年2月3日
第2回労働雇用部会

中河内地域若者サポートステーション（厚生労働省委託）

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「法」という。）第23条に基づき、「働く」への一歩を踏み出したい15歳～39歳までの若年無業者とじっくりと向き合い、本人だけでは解決が難しい「働き出す力」を引き出し、職場定着するまでを支援している。

内閣府の「就職氷河期世代支援プログラム」に基づき、「サポステプラス」として、令和2年4月から、40歳～49歳の無業者をサポステの支援対象に追加した。

これまでの支援事業経緯（市委託）

○若者自立支援援助事業（平成21年度～令和6年度）

法第24条において、地方公共団体が必要な措置を講じることが努力義務として規定されており、東大阪市が中河内地域若者サポートステーションに委託して、国の委託では実施できない側面支援的な事業を、国事業と一体的に実施。（委託料R4・R5:5,000千円、R6:4,500千円）

【対象】東大阪市内に住所を有する、学校卒業者もしくは中途退学者、または離職後一定期間無業の状態にある15歳～49歳の者

○就職氷河期世代支援事業（令和4年～令和6年度）

内閣府の地域就職氷河期世代支援加速化交付金（補助率3/4）を財源に、就職氷河期世代支援のため、東大阪市が中河内地域若者サポートステーションに委託して、若者自立支援援助事業を拡充する形で事業実施。（委託料R4～R6:2,500千円）

【対象】東大阪市内に住所を有する、学校卒業者もしくは中途退学者、または離職後一定期間無業の状態にある就職氷河期世代の者（R6：概ね38歳～49歳（高卒）概ね42歳～53歳（大卒））

○若者・就職氷河期世代支援事業（令和7年度）

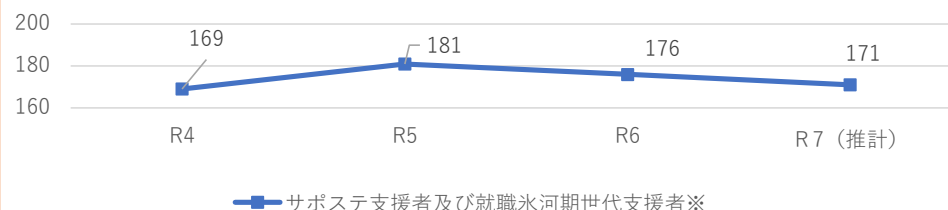
地域就職氷河期世代加速化交付金が令和6年度に終了し、令和7年3月に社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金（補助率3/4）が新たに創設。就職氷河期世代を含む中高年齢層を始めとする幅広い世代・属性の方が対象となり、東大阪市が中河内地域若者サポートステーションに委託し、これまで行っていた若者自立支援及び氷河期世代支援を一本化（委託料R7：7,000千円）

【対象】東大阪市内に住所を有する、学校卒業者もしくは中途退学者、または離職後一定期間無業の状態にある15歳～概ね54歳の者

サポステ及び就職氷河期世代支援実績

実績数値は他市在住者も含む

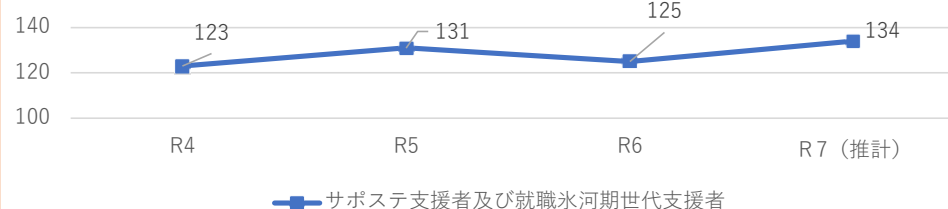
図1. 新規登録者数



※R7(推計)：R7.1 2月末現在の実績により推計

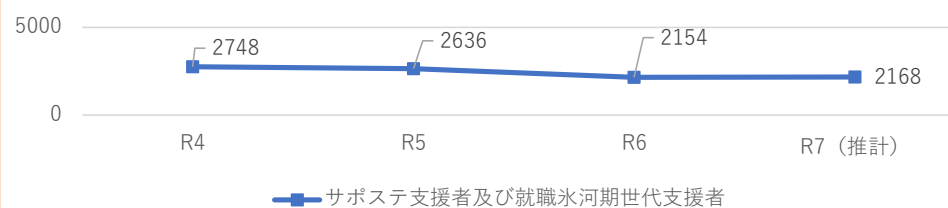
※R4に51歳までを支援対象とし年度ごとに1歳ずつ支援年齢を引き上げ

図2. 就職等者数



※就職等：週20時間以上の就職、職業訓練、週20時間未満の就職＋継続支援あり、定着支援中の再就職・転職

図3. 相談の件数



課題を抱える若年者層及び就職氷河期世代への就職支援②

令和8年2月3日
第2回労働雇用部会

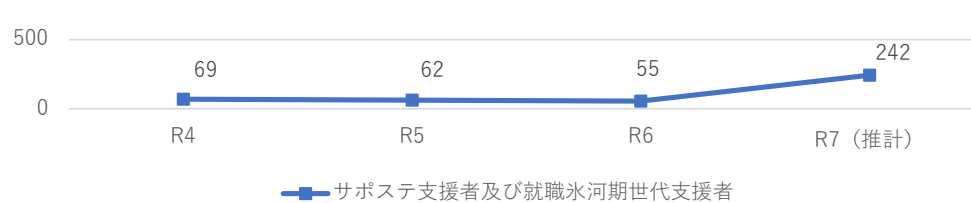
サポステ及び就職氷河期世代支援実績

図4. セミナー・職場体験プログラム・職業訓練 のべ件数



※職場体験プログラム：参加した人数ではなく参加した日数。職場体験プログラムは週20時間以上の職場体験。
※職業訓練：HWで実施される、出口の数として捉える

図5. 職場見学・ミニ職場体験 のべ件数



※ミニ職場体験：職場体験プログラムにできない週20時間未満の単発・短時間の体験。参加した日数

若者・就職氷河期世代支援対象者

本市における15歳～54歳で、就職に向けた意欲はあるものの生活習慣の乱れやコミュニケーション能力の不足などの課題を抱えていることから、就職が困難となっている方を対象とした支援を行っている。利用者の多くはハローワークや他施設から紹介を受けた方で、職業的自立に向けたきめ細やかなサポートを行っている。

本事業の対象となる15歳～54歳の完全失業者の推計は4,631人（R7.11現在）であるが、ハローワークのサポートを活用して就職できる方や、自身で就職活動ができる方は支援対象ではないため、実際の支援対象者はこれよりも少ない。

事業実績の分析

中河内地域若者サポートステーション受託事業者

令和7年度の利用者状況としては、昨年度と同様、早期に就職を果たす方と長期にわたり無就業の状態が続く方で二極化している傾向がある。早期就職を希望する利用者が増えている一方、長期無業者の方の多くは就労に対する自信を失っている方が多く、就労に対する意識を変えていく必要がある。また、新規登録者数は全体的に減少傾向にあるものの、就職氷河期世代の登録者数は増加しており利用者の高齢化の傾向がみられる。

早期就労を目指す方は、実践的なメニューとして、職場見学やミニ職場体験を設定している。実際に企業の人事担当者と交流でき、就業環境が体感できることから早期就労を希望される方にはニーズが高いメニューとなっている。

一方、長期無就業や引きこもり状態の方は、就職するまでの準備段階を細かく設定し、切れ目のない支援が必要である。本年度より長期無就業の方にも就労意識を持ってもらうため、職場見学やミニ職場体験を積極的に案内するとともに、心理相談などのメニューによる複合的な取組を行うことで就労につながるよう支援する。

職場見学・ミニ職場体験の件数増加要因は受託事業者が運営している自立支援センターでの見学・体験の実施や、長期無就業者にも積極的に案内したことによるもの。しかしながら利用者による見学・体験が一巡し、現時点ではこれ以上の増加は難しい状況となっている。また、多様化する就労ニーズに対応できず、就職者数が予測を下回る結果となったことから、今後はさらなる協力企業を増やして利用者ニーズ対応していくことが課題となっている。長期無業者は経済面など複合的な課題があり、就労までの期間が長期化している。特に就職氷河期世代では、医療や福祉サービスを必要とするケースも多く、より一層の他機関との連携が求められている。

労働雇用政策室

新規登録者数は減少傾向にて推移しているものの、令和7年度の就職者数は上昇しており、様々な課題を抱える利用者一人ひとりに寄り添った支援で、一定の成果をあげてきたと評価している。一方、過去に比べてセミナーなどの参加者は減少傾向にあり、これまで実施してきたセミナーの内容で利用者ニーズを満たせているとは言い難く、セミナーの内容等についても利用者ニーズを満たす新しい支援事業などをサポステと検討していく。職場見学・ミニ職場体験は大幅に増えており、ニーズの高さが伺えることから今後も継続を行っていく。

また、サポステに繋がる人は、家族や他機関からの紹介が多いことから、多くの方に情報を届けるべく、ちらしや市政だよりといった従来型の募集方法も継続しながら、サポステと共に労働雇用政策室でも新たな広報方法を検討し、新規登録者数の増加を図っていきたい。

今後も、利用者の属性に併せた複合的な課題解消に向けて、よりニーズのあった、きめ細やかな支援を実施、就労の実現につなげていきたい。

課題を抱える若年者層及び就職氷河期世代への就職支援③

令和8年2月3日
第2回労働雇用部会

国による若年者層及び就職氷河期世代への就労支援

令和6年度まで活用していた地域就職氷河期世代支援加速化交付金は、令和7年度に社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金に変更し、専ら就職氷河期世代のみを対象とした支援から、孤独・孤立対策の枠組みの中で支援を継続・充実する方向に転換し、共通の課題を抱える幅広い世代に対象を拡大し政策効果を一層高める。就職氷河期世代を含む中高年層をはじめとする幅広い世代や属性の方の孤独・孤立状態の予防や脱却に向け、社会参加や就労支援等を必要とする方を対象とする地方公共団体が実施する切れ目のない幅広い社会参加・活躍支援等を後押しを行う。

令和8年度には「地域就職氷河期世代支援推進交付金」と名称を改め、就職氷河期世代を中心に据えながら、周辺世代も含めた幅広い層に対して継続して支援を行う。支援内容は、サポステ事業の強化も含めて、社会参加やリスキリングなどを含む就労・活躍支援などが想定されている。

令和7年度の若者・就職氷河期世代への就職支援

- ・令和7年度より創設された「社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金」は世代限定がなく、市費のみで実施していた若者自立支援援助事業と交付金で実施していた就職氷河期世代支援事業を一体的に運用できるようになった。この交付金を活用し、幅広い世代に対してサポステだけでは実施できなかった職場見学や短期職場体験・セミナー・心理相談等の事業を推進することで職業的自立の促進を促した。
- ・複合的な課題を持った利用者に対しては伴走型の丁寧な支援（居場所の提供や心理相談、就労支援セミナー等）
- ・早期就職希望者に対しては就職メニューの支援（引き続き協力企業の拡大に注力、職場見学や短期の職場体験等）
- ・本事業で就職できたものの、継続しての就労に不安を感じる利用者に対してサポート（卒業者向けセミナー等）
- ・ウェブサイト等を通じて、既存利用者だけでなく、幅広い層へのPR（市政だより、ウェブサイト等）

孤独・孤立対策推進交付金計画のK P I と実績

	R 6 実績	R 7 目標	R 7 実績（推計）
東大阪市在住の支援対象者の就職者数	87	95	91
東大阪市在住の支援対象者の延べ利用者数	1769	1780	2179
東大阪市在住の支援対象者の新規登録者数	117	125	127

課題を抱える若年者層及び就職氷河期世代への就職支援④

令和8年2月3日
第2回労働雇用部会

令和8年度の対応について

交付金については令和7年度に社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金となったものの、令和8年度は地域就職氷河期世代支援推進交付金に名称が変更となる。支援対象者については就職氷河期世代を含む中高年層を中心とする幅広い世代のうち社会参加や就労支援等を必要とする者、孤独・孤立の状態にある者等を対象に、幅広い社会参加・活躍支援等を後押しするものであることから、同じ課題を抱える若年層にも本交付金の適用を行い、令和7年度と同じく若者及び就職氷河期世代に対し同様の支援を行っていく予定としている。※現在、内閣府に交付金の公募申請中

令和8年度は基本的には令和7年度の支援メニューを踏襲していく予定ではあるが、利用者ニーズをキャッチし、より魅力的な事業内容等を検討することで利用者の増加を図っていく。また、通常の広報とは別に他機関からの紹介等でサポステを利用される方が多いため、他機関に対する関係強化をより緊密にしていくことで利用者数の増加を図り、ひいては就職者数の増加を図っていきたい。

参考資料

青少年の雇用の促進等に関する法律

第23条 国は、就業、修学及び職業訓練の受講のいずれもしていない青少年であって、職業生活を円滑に営む上での困難を有するもの（次条及び第二十五条において「無業青少年」という。）に対し、その特性に応じた適職の選択その他の職業生活に関する相談の機会の提供、職業生活における自立を支援するための施設の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第24条 地方公共団体は、前条の国の措置と相まって、地域の実情に応じ、無業青少年の職業生活における自立を促進するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

若者及び就職氷河期世代の失業者推計（労働力調査2025年11月データより）

国全体の15歳～54歳までの総人口約5,709万人 国全体の15歳～54歳までの完全失業者数 約116万人 失業者比率2.03%

本市の15歳から54歳までの総人口228,148人×失業者比率2.03% **市内の完全失業者推計数4,631人**

採用に関するアンケート

平素より、本市雇用行政に対し、多大なるご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

現在、本市では人手不足の解消に向けて必要な支援施策検討の基礎資料とするため、市内企業の皆様の採用状況や採用に関する課題などお伺いしたく、本アンケートを実施することにいたしました。

なお、アンケート結果につきましては集計後東大阪市ウェブサイト上にて公表いたします。

本アンケートは市内中小企業（従業員5名以下を除く）5000社を無作為に抽出し発送しております。回答内容につきましては、支援策の検討でのみ使用いたします。

お忙しいところ恐れ入りますが、何卒趣旨をご理解のうえ、ご協力賜りますようお願い申し上げます。

I 人員について

①御社の業種を教えてください。

A.建設業 B.製造業 C.情報通信業 D.運輸業 E.卸売・小売業 F.不動産業 G.宿泊・飲食サービス業
H.生活関連サービス業 I.教育・学習支援業 J.医療・福祉 K.複合サービス業 L.その他()

②御社の※従業員数を教えてください。

※従業員とは、常時雇用する者であり、正規・非正規を問いません。

(人)

③現在、御社の従業員(人手)は不足されていますか。

A.不足している B.不足していない

II 給与について

①大阪府最低賃金(時給 1,177 円)と※事業場内の最低賃金の差はいくらありますか

(おおよその数値でご回答ください)

※事業場内最低賃金(賃金(基本給・役職手当・資格手当など)÷所定労働時間)

A.+10 円以内 B.+20 円以内 C.+30 円以内 D.+40 円以内 E.+50 円以内 F.51 円以上

A.+10 円以内 B.+11 円～30 円 C.+31円～50 円 D.51 円以上 E.分からない

②前年度と比較して従業員1人あたりの平均給与の引き上げを行いましたか

A.引き上げを行った B.引き上げを行っていない C.引き下げを行った

②-1 引き上げを行った場合、平均の引き上げ率について、最も近い選択肢をお選びください。

(おおよその数値でご回答ください)

A.1%未満 B.1～2% C.3～4% D.5～6% E.7%以上

③従業員の給与を上げる(賃上げ)に必要なと考える項目の上位3つを選択し、1～3の順位を記入してください。

順位	項目
	価格転嫁
	受注・販売増
	新製品・新サービス
	IT による業務効率化
	設備投資による業務効率化
	従業員の能力向上・スキルアップ
	その他()

Ⅲ 福利厚生について

① 次の福利厚生のうち、導入しているものを全て選んでください。また、利用率が半数以上のものを選んでください

	導入している	導入していない	利用率が半数以上
1. 住宅・生活支援			
A. 住宅手当	☐	☐	☐
B. 社宅制度	☐	☐	☐
C. 通勤手当	☐	☐	☐
D. 食事補助	☐	☐	☐
E. 奨学金返還支援制度	☐	☐	☐
F. 退職金制度	☐	☐	☐
2. ワークライフバランス			
G. 特別休暇（慶弔休暇・夏季、年末年始休暇など）	☐	☐	☐
H. 短時間勤務	☐	☐	☐
I. テレワーク	☐	☐	☐
J. 子育て支援制度 （育児休業の延長・入学祝金などの法定外の支援制度）	☐	☐	☐
3. 自己啓発			
K. 資格取得支援	☐	☐	☐
L. 書籍購入補助	☐	☐	☐
M. 外部研修費補助	☐	☐	☐
4. リフレッシュ			
N. クラブ活動	☐	☐	☐
O. 外部の福利厚生サービス	☐	☐	☐
P. 社員旅行	☐	☐	☐

② 御社独自の福利厚生はありますか

例：誕生日手当、インフルエンザ予防接種補助など

（ ）

IV採用したい人材

①現在最も力を入れて採用している人材はどれですか

- A.新卒(大卒・高卒) B.若者(20～30代) C.中堅(40～50代) D.シニア(60代以上) E.外国人
F.採用予定なし

②特に採用したい職種はどれですか

- A.現場作業(製造・建設・物流など) B.営業・販売(法人・個人営業、店舗販売など) C.内勤事務(総務・経理・人事など) D.企画・開発(商品企画・開発など) E.管理職(課長クラス以上) F.その他()

V採用にかかる予算などについて

①人材1人採用するためにかける※費用はどの程度ですか

※費用は外部コスト(求人広告費、人材紹介手数料、イベント・セミナー費など)を指します。

【新卒採用】A.0円 B.50万円未満 C.50～100万円 D.100～200万円 E.200万円以上

【中途採用】A.0円 B.50万円未満 C.50～100万円 D.100～200万円 E.200万円以上

②採用はどなたが担当されていますか

- A.経営者 B.総務・人事 C.外部委託

③新卒(大学生)を採用する場合、採用活動はいつごろから始めますか

- A.大学 年生を対象に 月ごろから

- B.新卒は採用しない

VI情報発信について

①採用に向けて自社をPRする際、メインで情報を発信しているところはどこですか

- A.自社Webサイト B.自社SNS(Instagram・Xなど) C.民間求人サイト
D.ハローワーク E.合同企業説明会 F.採用していない・特にしていない
G.その他()

②今後、自社の情報発信を強化したい媒体等がありますか。

- A.自社Webサイト B.Instagram C.YouTube D.TikTok E.X(旧Twitter) F.Linkedin
G.民間求人サイト H.ハローワーク I.合同企業説明会 J.その他() K.なし

③情報発信をする担当者はいますか

- A.いる B.いない C.外部委託している

③-1いる場合、その方は専任ですか兼任ですか。

- A.専任 B.兼任

④こういった情報を発信していますか

- A.職場の雰囲気 B.社員インタビュー C.スケジュール D.経営理念 E.自社製品・商品 F.社内イベント

G.研修・教育体制 H.会社のニュース I.その他()

Ⅷ今後の採用について

①今後の採用方針はありますか

A.ある B.ない

①－1ある場合、どのような方針ですか

例:新卒を隔年で採用・20～30代を○年間で○人採用など

()

②採用をするために、関西以外でのイベント等に出展されたことはありますか

A.ある B.ないが出展してみたい C.ない・予定がない

③インターンシップ(職場体験)は行っていますか

A.行っている B.行っていないが今後行いたい C.行っていない

③－1行っている場合、採用へ結びつける取組みはされていますか

A.している()

B.していない

Ⅸ採用活動の課題について

①現在、採用活動を行っていますか

A.行っている B.行っていない

①－1採用活動において、最も課題と感じていることは何ですか

A.応募がない B.応募はあるが、欲しい人材ではない C.辞退(選考途中・内定辞退) D.採用者の早期退職が多い E.その他() F.課題は特にない

②課題の主な理由は何だと考えられますか

A.給与・待遇が不足 B.知名度・ブランド力が不足 C.職種内容

D.その他() E.採用できている

③課題を解決するためには何が必要だと考えますか

()

ヒアリング協力について

本アンケートの結果について、より詳しくお話を伺いたい場合がございます。ご協力いただける方は以下の項目にご記入ください。

ヒアリングにご協力いただけますか？

☐ はい、協力できます

☐ いいえ、協力できません

(「はい」と答えた方のみ)ご連絡先(担当者名、電話番号またはメールアドレス)をご記入ください。

担当者	
連絡先	
メールアドレス	