

就職氷河期世代支援に関する行動計画2020 各府省事業

1 プラットフォームを核とした新たな連携の推進

- 就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム等【内閣官房】…2
- 就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援【厚労省】…3
- 就職支援コーディネーター（人材開発支援分）【厚労省】…4
- 都道府県による市町村プラットフォーム設置・運営の支援【厚労省】…5
- 地域就職氷河期世代支援加速化交付金【内閣府】…6

2 相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援

- ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援【厚労省】…8
- 就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」【厚労省】…9
- 「出口一体型」のプログラムや民間ノウハウを活用した教育訓練・職場実習の職業訓練受講給付金の給付対象化【厚労省】…10
- 地域における観光産業の実務人材確保・育成事業【国交省】…11
- 自動車整備業における人材の確保・育成【国交省】…12
- 建設技能者のスキル向上のための特別講習【国交省】…13
- 造船・船用工業における人材の確保・育成【国交省】…14
- 船員の確保・育成のための対策【国交省】…15
- 内航海運への就職支援のための海技資格取得促進及び海技資格保有者への再教育の実施【国交省】…15
- 新規就農者確保加速化対策【農水省】…16
- 農業人材力強化総合支援事業【農水省】…17
- 森林・林業新規就業支援対策【農水省】18,19

- 経営体育成総合支援事業、漁業担い手確保緊急支援事業【農水省】20,21
- 求職者支援訓練【厚労省】…22
- 就職氷河期世代を対象とした教職に関するリカレント教育プログラム事業【文科省】…23
- 就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業【文科省】…24
- 放送大学の充実【文科省】…25
- 成長分野を支える情報技術人材の育成拠点の形成【文科省】…26
- 超スマート社会の実現に向けたデータサイエンティスト育成事業【文科省】…26
- 専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト【文科省】…27
- 持続的な産学共同人材育成システム構築事業【文科省】…28
- 女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業【文科省】…29
- 大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築【文科省】…30
- 社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究【文科省】…31
- 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）【厚労省】…32
- トライアル雇用助成金【厚労省】…33
- キャリアアップ助成金（正社員化コース）【厚労省】…34
- 人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）【厚労省】…35
- サイバー・フィジカル・セキュリティ対策促進事業【経産省】…36
- 中小企業・小規模事業者人材対策事業【経産省】…37
- 農山漁村振興交付金【農水省】…38
- 民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援【厚労省】…39

3 個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

- アウトリーチ等の充実による自立相談支援の機能強化【厚労省】 ……41
- ひきこもりに関する地域社会に向けた普及啓発と情報発信の実施【厚労省】 41
- 若者等職業的自立支援推進事業（サポステ）【厚労省】 ……42
- ひきこもり地域支援センターと自立相談支援機関の連携強化及び
中高年の者をはじめ当事者個々に適した支援等の充実、ひきこもり
当事者（ピアサポーター）等によるSNS・電話等による支援の充実【厚労省】 43,44
- ひきこもり支援に携わる人材の養成研修【厚労省】 ……43
- 8050等の複合的な課題を抱える世帯への包括的な支援の推進、
居場所を含む多様な地域活動の促進（地域共生社会の実現に向けた
取組）【厚労省】 ……46
- 子ども・若者総合相談センター強化推進事業【内閣府】 ……47
- 地域における就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング【厚労省】 ……48
- 就労準備支援事業等の広域的实施による実施体制の整備促進【厚労省】 ……49
- 農業分野等との連携強化モデル事業【厚労省】 ……50
- 技能習得期間における生活福祉資金貸付の推進【厚労省】 ……50
- 地域女性活躍推進交付金【内閣府】 ……51

4 その他の取組

- 就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施【厚労省】 ……53
- ふるさとワーキングホリデー推進事業【総務省】 ……54
- 地域おこし協力隊【総務省】 ……55
- ローカル10,000プロジェクト【総務省】 ……56
- 移住・交流情報ガーデン【総務省】 ……57
- 地域未来デジタル・人材投資促進事業【経産省】 ……58
- テレワーク普及展開推進事業【総務省】 ……59
- 雇用型テレワークの導入支援【厚労省】 ……60
- 国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の
実施【人事院】 ……61

1 プラットフォームを核とした 新たな連携の推進

就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム等に必要な経費

(内閣官房就職氷河期世代支援推進室)

3年度概算決定額 0.03億円(新規)

事業概要・目的・必要性

「就職氷河期世代支援プログラム」(「骨太方針2019」(令和元年6月21日閣議決定)において取りまとめ)、「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」(令和元年12月23日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定)等に基づき、関係省庁と連携して、就職氷河期世代の支援に向けた施策を推進します。

就職氷河期世代支援に関する行動計画2019について(令和元年12月23日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定)

基本的考え方

- 就職氷河期世代の中には、就労や社会参加に向けた支援を行う上で、配慮すべき様々な事情を抱える方がおられ、生活の基盤を置く地域の実情もまた多様である。
- このため、地域の働き手を活かし、一人一人の事情や地域の実情に即した支援メニューを構築し、一人でも多くの方に積極的に働き始めることができる。
- 「就職氷河期世代支援プログラム」では、現状より良い境遇、そもそも動くことや社会参加を促す中で、就職氷河期世代の正規雇用者については、きろ万入増やすことを目指し、今後3年間を集中的に数り組むべき課題と定めている。地方、就職氷河期世代の方々はそれぞれに事情が多種多様であり、息長く支援していく必要がある場合も十分に想定される。
- 本行動計画の実行に必要な予算については、集中的な取組期間である3年間、定型的に確保する。
- 特に、相談・支援機関の強化・連携や本人に対する支援等については、大幅に新設・拡充するとともに、地域における先進的・積極的な取組への支援を含め、関係者が安心して取り組めるよう、令和元年概算予算を含め、3年度で650億円を上回る取組を確保。

相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援

- ▶ きめ細やかな得意支援の取組強化・定着支援体制の確立
 - ハローワークに専門窓口を設置、担当者によるチーム支援の実施
- ▶ 受けやすく、即戦力のあるリカレント教育の確立(出口一体型)
(雇用団体等と連携した即戦力のある就職支援等)
 - 業界団体等による短期間の資格取得・正社員就職の支援
 - 観光業、自動車整備業、建設業、造船・船舶工業、船員等への新規就職者の確保・育成
 - 農業、林業、漁業への新規就職者の確保・育成
 - 就職支援関係の研修期間等の下開の緩和
 - (キャリアアップ・就職に向けたリカレント教育等)
 - リカレント教育に関する大学・専修学校等の取組の支援
 - 社会人等を対象とする実践的スキル開発プログラムの開発支援
- ▶ 同業連帯の受入機会の増加につながる働き方支援
 - トライアル雇用助成金(一般トワイバルコース)の拡充
 - 特定求職者雇用開発助成金の拡充(就職氷河期世代受入れ企業実践コースの新設)
 - 人材開発支援助成金の要件緩和
 - キャリアアップ助成金(正社員化コース)
- ▶ 就職氷河期世代の不安定就労者・無業者を対象とした事業機会の拡大
 - 採用機会を奪った「社会人インターンシップ」の業務の推進
 - せきりてい人材のキャリアアップ等の促進
 - 中小企業による多様な形態・人材からの人材の確保・活用に向けた支援
 - 職業教育や生活困難者向けの職業技術習得等の取組への支援
- ▶ 民間事業者のノウハウを生かした不安定就労者の就職・定着支援

個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

- ▶ アウトリーチの展開
 - アウトリーチ等の充実に伴う自立支援関係機関の機能強化
 - 本人や家族への情報的アウトリーチの更なる強化
 - 地域若者サポートステーションの支援対象の拡大、福祉機関等へのアウトリーチの強化
- ▶ 支援の幅の拡大
 - ひきこもり地域支援センターと自立相談支援機関の連携強化
 - 本人の主体的な回復や自己肯定感を育むための伴走型支援・家族支援及び居場所の充実等
 - ひきこもり支援に関わる人材の養成研修
 - 8050等の複合的な課題を抱える世帯への包括的支援の推進、居場所を含む多様な地域活動の促進
 - ホスト青年等を適宜行うようとしている者への対応に関する質問回答への支援等
 - 都道府県による就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング
 - 就労準備支援事業等の広域的実施による実施体制の整備促進
 - 農業分野等との連携強化とモデル事業の実施
 - 技能研修等における生活福祉資金貸付の推進
 - 担い手研修支援等を行う地方自治体の取組への支援等

その他の取組

- ▶ 一人一人につながる継続的な支援の展開
 - 就職氷河期世代等に関する積極的な広報の実施
- ▶ 地方への人の流れを促すこと、地方における雇用機会の創出を促す取組
 - 社会人参加型さくらワークスホリデーの推進等
- ▶ 国家公務員・地方公務員の中途採用の促進
 - 国家公務員中途採用の促進
 - 地方公務員中途採用の促進
- ▶ 学歴の取組
 - 各団体の取組について、全国プラットフォームの場において共有

プラットフォームを核とした新たな連携の推進

○関係者で構成する全国プラットフォーム、都道府県・市町村プラットフォームの開催 ○地域における就職氷河期世代の先進的・積極的な取組への支援

※ 毎年、全国プラットフォームにおいて、取組状況のフォローアップを実施。
各事業の実施にあたっては、一人一人の事情や地域の実情に即した支援メニューとしていく必要があることと人々が、当事者をはじめとする関係者の声に耳を傾け、地域における後継の運用実態を把握しながら、不断の見直しを行い、取組を進めていく。

事業イメージ・具体例

就職氷河期世代等への支援に係る課題やニーズについての認識を共有し、今後の支援策等について意見交換することを通じ、官民が協働して就職氷河期世代等の支援に関する社会の関心を高め、社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるため、「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」(当事者・支援団体、労使団体、地方三団体の代表、有識者や関係閣僚を構成員とする会議体)を開催します。
様々な立場から就職氷河期世代の支援に携わる有識者や団体に、取組、意見、支援の実態や課題等に関するヒアリングを実施します。

期待される効果

就職氷河期世代支援に社会全体で取り組む気運を醸成することで、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げられることが期待されます。

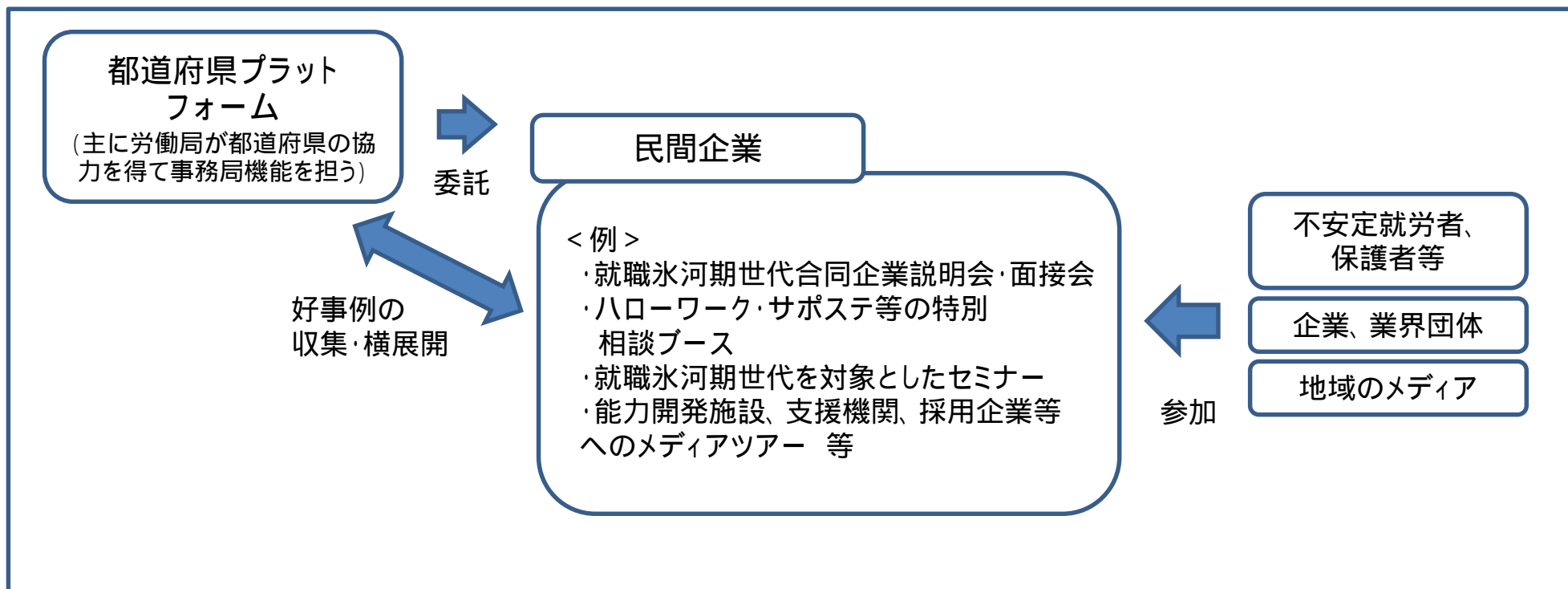
有識者や団体から、取組や意見を伺い、先進事例の横展開や、支援のモメンタムの維持・強化を図ります。

就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援

令和3年度予定額 501(420)百万円

就職氷河期世代の方々の活躍の促進を図るためには、各地域においても、行政、経済団体、業界団体等各界一体となつての取組を進めることが重要であることから、企業説明会等を通じた各種支援を実施。

事業内容 都道府県ごとに設置する就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの取組の一環として、各地域において、都道府県をはじめとする各界の参画を得て企業説明会等を行い、就職氷河期世代の積極採用や正社員化等の支援、行政支援策等の周知等に取り組むとともに、好事例の収集・横展開を図る。

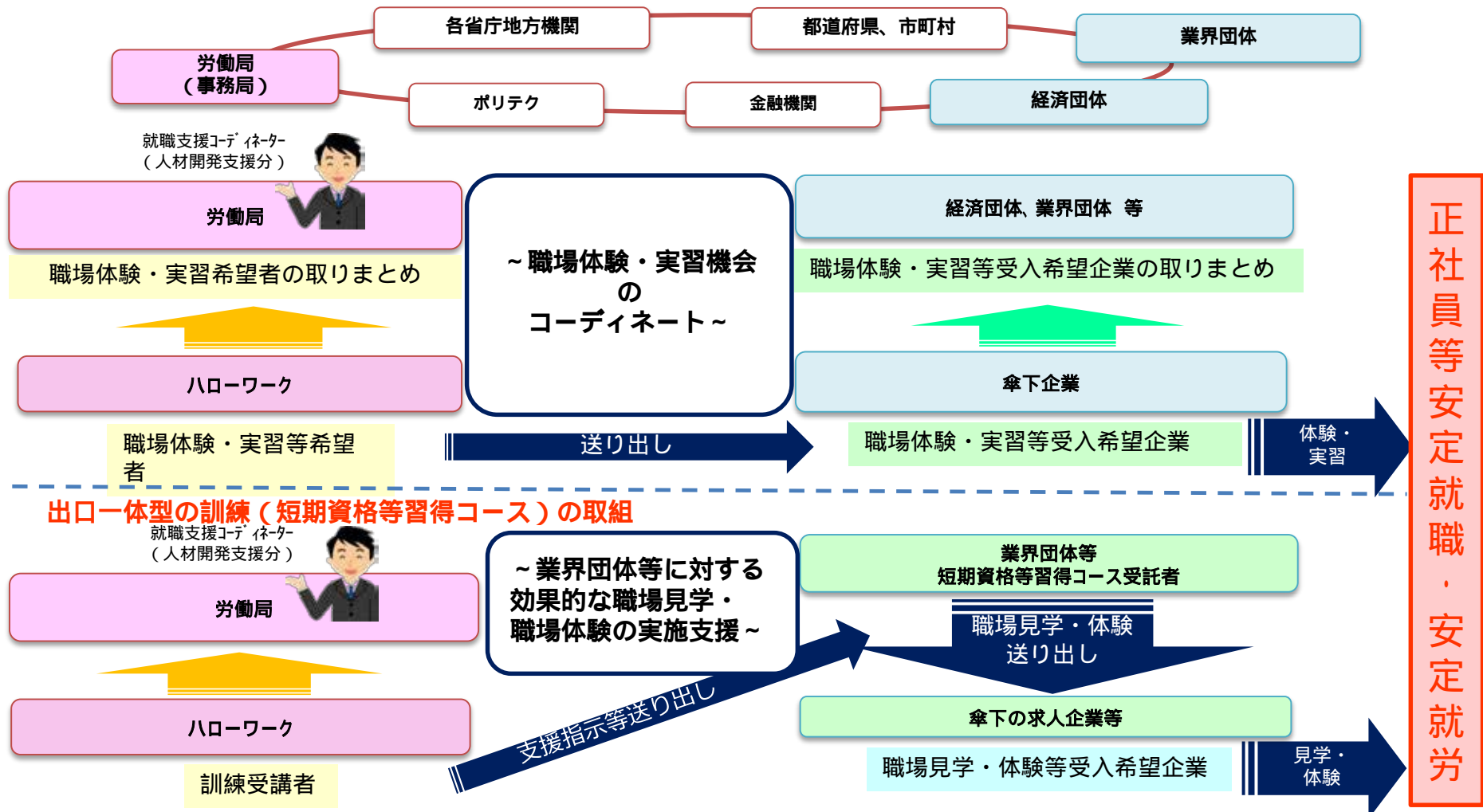


就職支援コーディネーター(人材開発支援分)の設置

令和3年度予定額 812(814)百万円

地域ごとのプラットフォームにおいて、経済団体と連携して、希望者ごとのニーズに沿った職場体験・実習等の機会の開拓・確保を図るとともに、業界団体等に委託して、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行うこととしている。これらの取組を円滑に実施するため、地域の経済団体、就職氷河期世代の支援機関、求人者、求職者など関係者・当事者のニーズを踏まえた的確な職場実習・体験の機会をコーディネートする専門の者を、都道府県プラットフォームの事務局となる都道府県労働局に新たに配置し、就職氷河期世代の方々をはじめとした正規雇用化等安定的な就労支援の強化を図る。

都道府県プラットフォームの取組



官民協働で社会参加等に向けた支援に取り組む「市町村プラットフォーム」の設置・運営を促進するため、都道府県による出張相談や研修会の開催等を実施する。

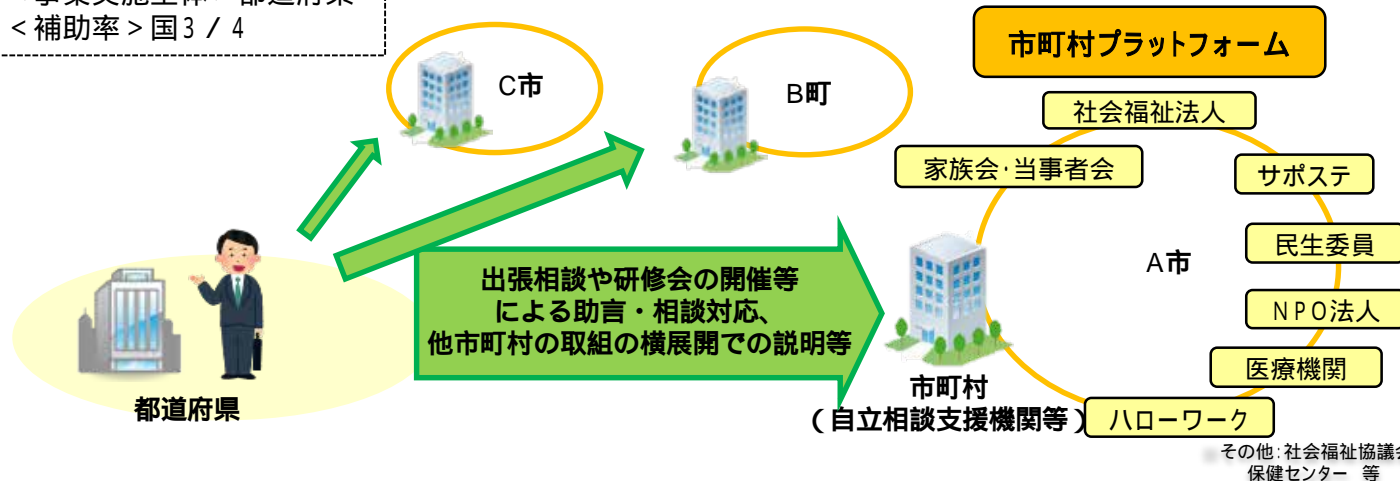
実施主体：都道府県
補助率：国3/4

事業の概要

都道府県による管内市区町村に対する「市町村プラットフォーム」の設置・運営についての出張相談や研修会等の実施により、市町村プラットフォーム設置のノウハウや他市町村の取組事例の横展開を図り、市町村プラットフォームの設置およびプラットフォームを通じた支援を促進する。

事業のイメージ

<事業実施主体> 都道府県
<補助率> 国3/4



市町村プラットフォームの役割

個別ケースの具体的な支援プランの作成等に関する情報共有

地域における支援方針の検討

つながり作りの支援等に関する都道府県プラットフォームへの要請等

地域就職氷河期世代支援加速化交付金(令和2年度3次補正予算 30億円)

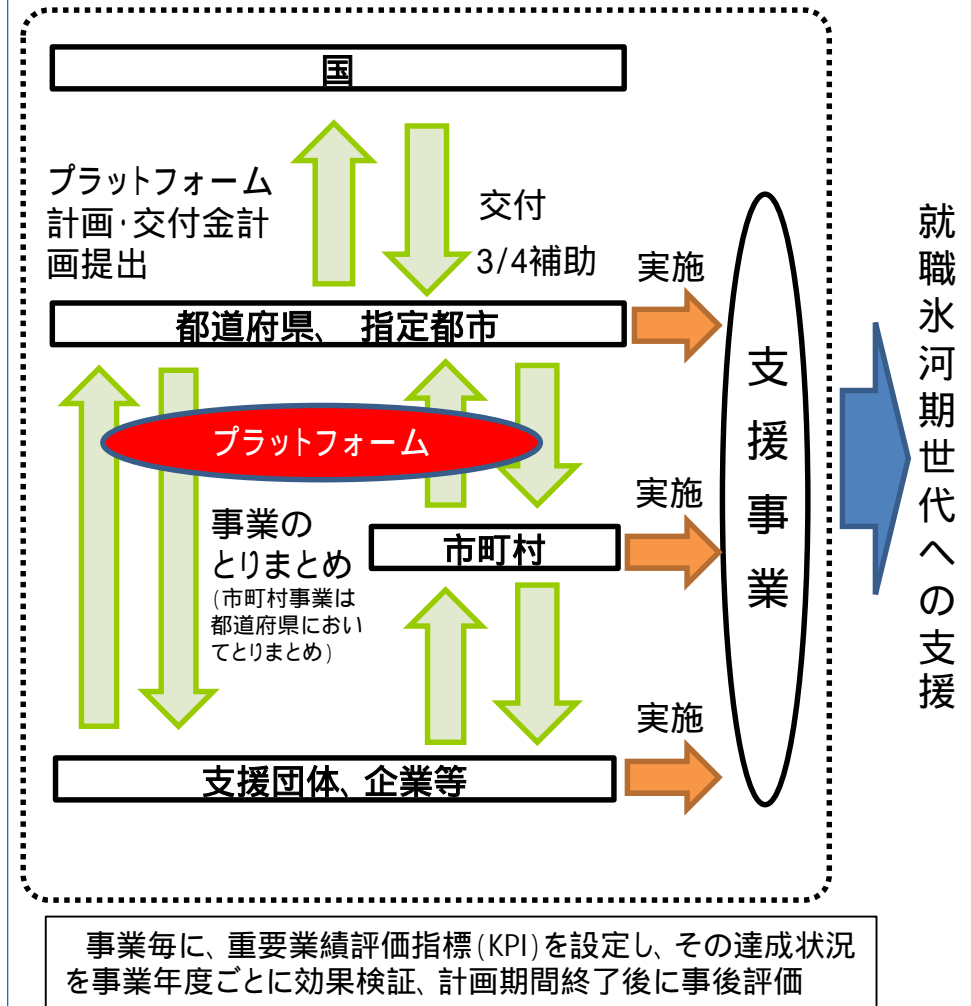
事業概要

- 就職氷河期世代支援は、地方公共団体において、当該地域における就職氷河期世代の方々の実態やニーズを踏まえ、地域の経済団体、就労、福祉等の関係機関、当事者団体や支援団体等と連携しながら取組を進めることが重要。
- このため、先進的・積極的に就職氷河期世代への支援に取り組む地方公共団体等を強力に後押しするとともに、優良事例を横展開。

事業メニュー(交付金対象例)

- **地域における就職氷河期世代の実態調査、ニーズ把握、効果検証**
 - ・地域のシンクタンク等への委託 等
- **就職氷河期世代に特化した相談支援の実施**
 - ・就労のみならず生活・健康・社会参加等について相談を受け、関係機関につなぐための相談窓口の開設 等
- **多様な働き方や社会参加の場の創出**
 - ・ひきこもりの者に対する居場所の整備・提供
 - ・就職氷河期世代への支援を強化する認定就労訓練事業所への支援
 - ・長く働けなかった中高年の子どもと元気な高齢の親が、一緒に働く機会の提供(いわゆる「親子ペア就業」) 等
- **地域の創意工夫を活かした就職説明会の開催 等**
- **社会参加や就労に向けた活動のネックとなる経済的負担の軽減**
 - ・広域移動時の交通費の支給
 - ・就労を前提とした奨学金の返還支援 等
- **他の国庫補助金等の対象となっている事業の充実・強化 等**
 - ・補助対象人数を超えた相談員の配置
 - ・補助対象回数を超えた支援人材養成研修の開催
 - ・地方公共団体等独自の事業について、就職氷河期世代支援のための拡充

事業スキーム



2 相談、教育訓練から就職、 定着まで切れ目のない支援

就職氷河期世代の就職支援のためのハローワーク専門窓口設置・チーム支援

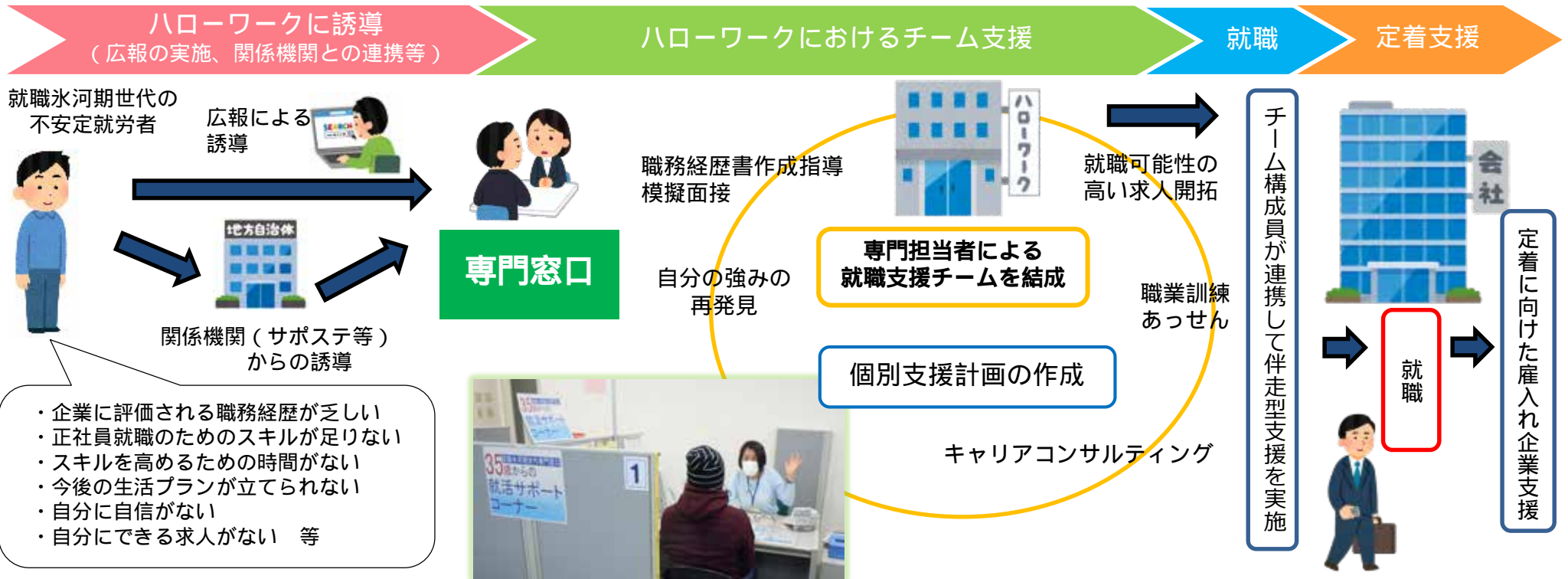
令和2年度第3次補正予算案 53,515千円
令和3年度予定額 1,660,010 (1,489,680)千円

就職氷河期世代の不安定就労者は、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていない。また、就職活動の失敗により自分に自信が持てない、正社員就職を諦めているなど、様々な課題を抱えている者が多い。

一人ひとりの課題に対応するため、ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等それぞれの専門担当者がチームを結成し就職から職場定着まで一貫して支援。

新型コロナウイルス感染症による影響に伴う事業活動の縮小等により、就職氷河期世代の就職環境の悪化が懸念されるため、ハローワークの専門窓口を拡充し、就職氷河期世代の就職支援体制を強化する。

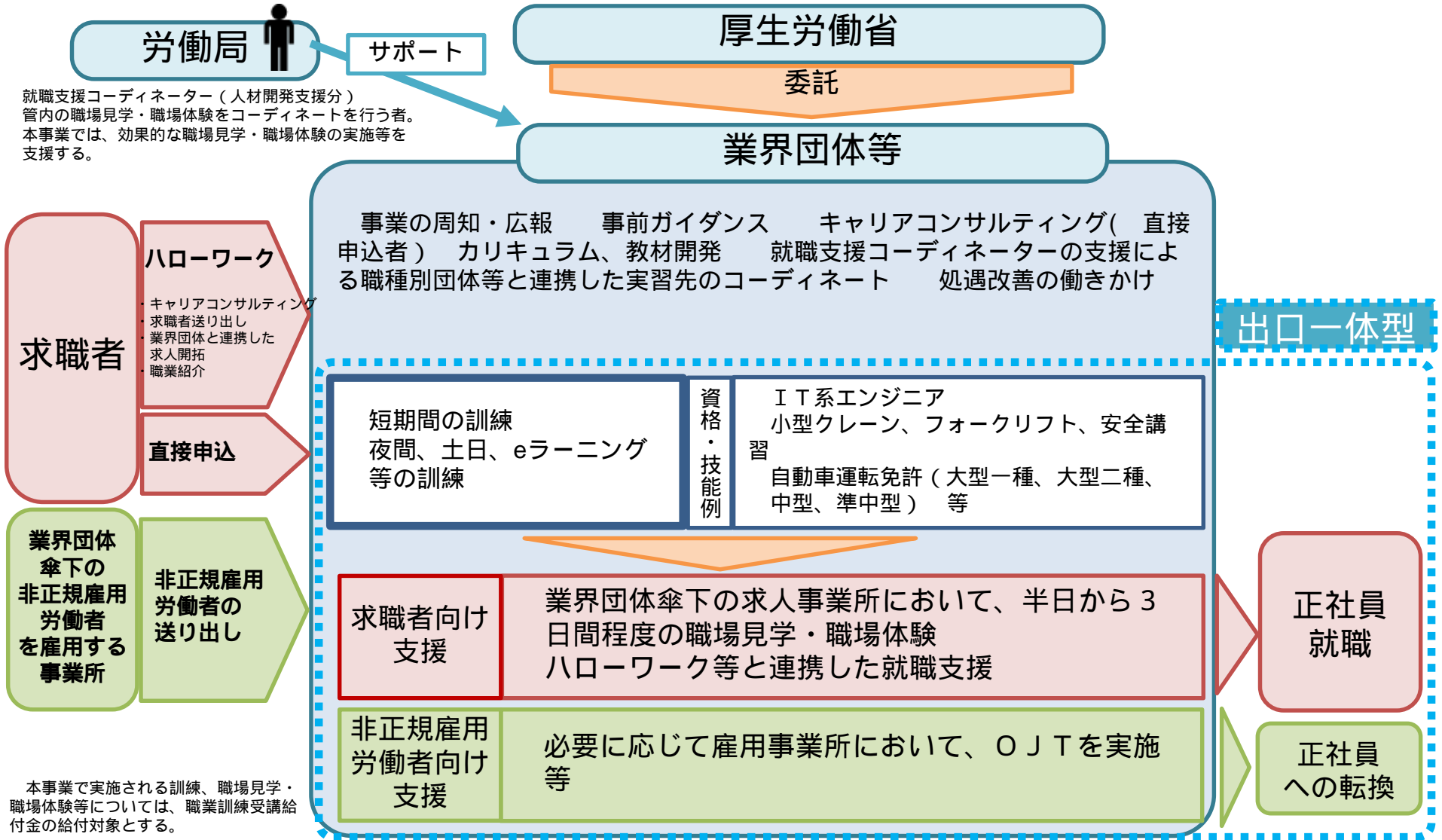
< 専門窓口数 >	69か所	82箇所		
< 体制 >	就労・生活支援アドバイザー	69人	82人	
	就職支援コーディネーター	69人	82人	
	職業相談員	118人	144人	



就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コースの実施

令和3年度予定額
2,745,138(3,465,202)千円

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」により、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。さらに、求職中の非正規雇用労働者の方が働きながら受講しやすい夜間、土日やeラーニング等の訓練を提供する。



求職者支援制度の趣旨・目的

雇用保険を受給できない求職者に対して、訓練を受講する機会の確保、一定の場合に訓練期間中における給付金の支給、ハローワークが中心となったきめ細かな就職支援を行うことにより、早期の就職を支援するもの。

対象者

雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者

- 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者
- 例えば… ○ 雇用保険の適用がなかった者
- 学卒未就職者、自営廃業者等

訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定（2ヶ月から6ヶ月の訓練）。
- 成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、これに則して認定。
- 訓練実施機関には、就職実績も加味（実践コースのみ）した奨励金を支給（実績に応じて5～7万円/人月）。

給付金

- 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金（月10万円＋交通費及び寄宿する際の費用（ともに所定の額））を支給。
- 不正受給について、不正受給額（3倍額まで）の納付・返還のペナルティあり。

訓練受講者に対する就職支援

- 訓練開始前から修了後に至るまで、ハローワークが中心となった訓練実施機関と緊密な連携を図った支援。
- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援（必要に応じ担当者制での支援）。

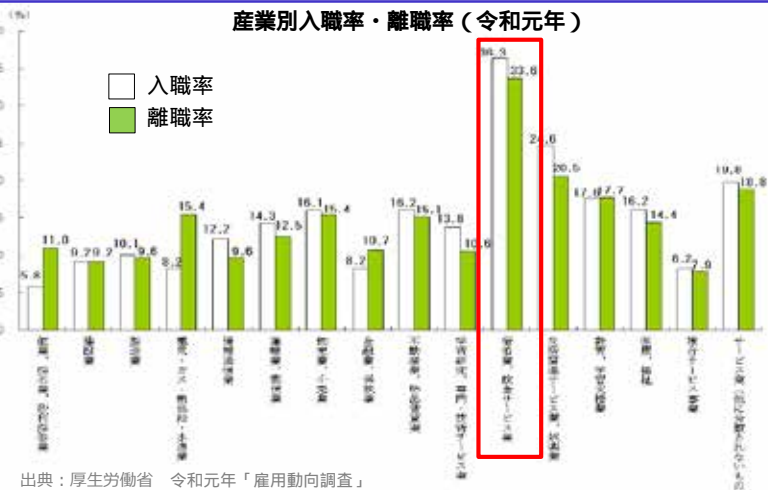
地域における観光産業の実務人材確保・育成事業

背景・課題

観光産業（主に宿泊業）においては、独特の勤務形態の存在、入職後のキャリアパスが描きづらいことなどから離職率が高く、人材の定着・確保が課題となっている。

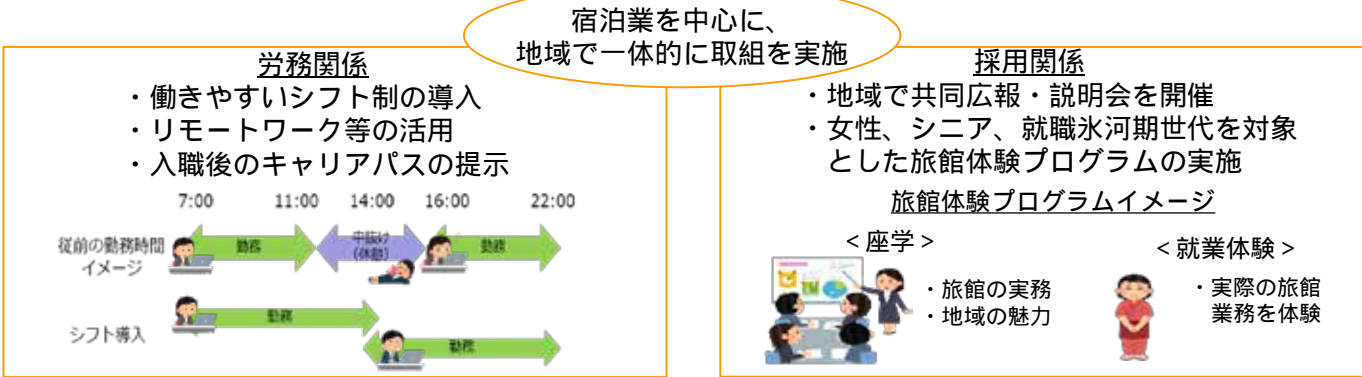
加えて、勘、経験に頼った従来型の旅館就労環境から、**ポストコロナを見据えた新たな働き方とワーク・ライフ・バランスの改善が喫緊の課題**である。

○本事業においては、上記の課題等を地域一体となった取組により改革を図り、**観光産業における人材の定着、確保の新たなモデルを構築し、将来的な人手不足の解決を図る。**



事業概要

○新たな働き方を含む女性・シニア・就職氷河期世代等の人材の定着・確保を地域一体で図るためのモデル事業を全国4箇所程度の地域において実施



○観光産業の潜在労働力の定着・確保における課題(定着・確保後のキャリアパス、人材活用の在り方等) 解決に向けた協議会の実施

本事業の取組みの成果を業界団体の労務委員会や業界紙、求人媒体、観光庁HP等を通じて、効果的に発信をし、ポストコロナ時代における観光産業の人材の定着・確保の新たなモデルの構築、将来的な人手不足の解消を図る

- 1 人材確保のためには、経営者自身が、若者・女性の志向や離職者の離職原因を正しく理解し、適切な対策を講じることが重要。
- 1 国土交通省では、関係業界との連携により、全国で経営者向けの「人材確保セミナー」を開催。

人材確保セミナーで発表された分析・取組事例

【分析】

- 若者が働きたい組織の特徴は「安定」「職場環境」「ワークライフバランス」
- 若者は他の世代より、「職種」「給与」「教育制度の充実」「福利厚生」の重視度が高い
- 新入社員の1ヶ月の許容残業時間は、「30時間以下」3割、「20時間以下」6割弱
- 離職理由1位は「人間関係への不満」、2位は「仕事内容への不満」「労働条件や勤務地への不満」
- 転職者は、「勤務日数」「勤務地」を重要視

【対応例】

- 経験や能力に対応した給与水準の確保
- 休日・休暇制度の充実
- 女性が働きやすい環境づくりなど、多様な働き方ができる労働条件の整備
- 資格費用の会社負担など、就職氷河期世代を含む未経験、無資格者の受入れ制度 募集に「安心」「無資格」「教える」「育てる」ワードが入っていると応募数増加

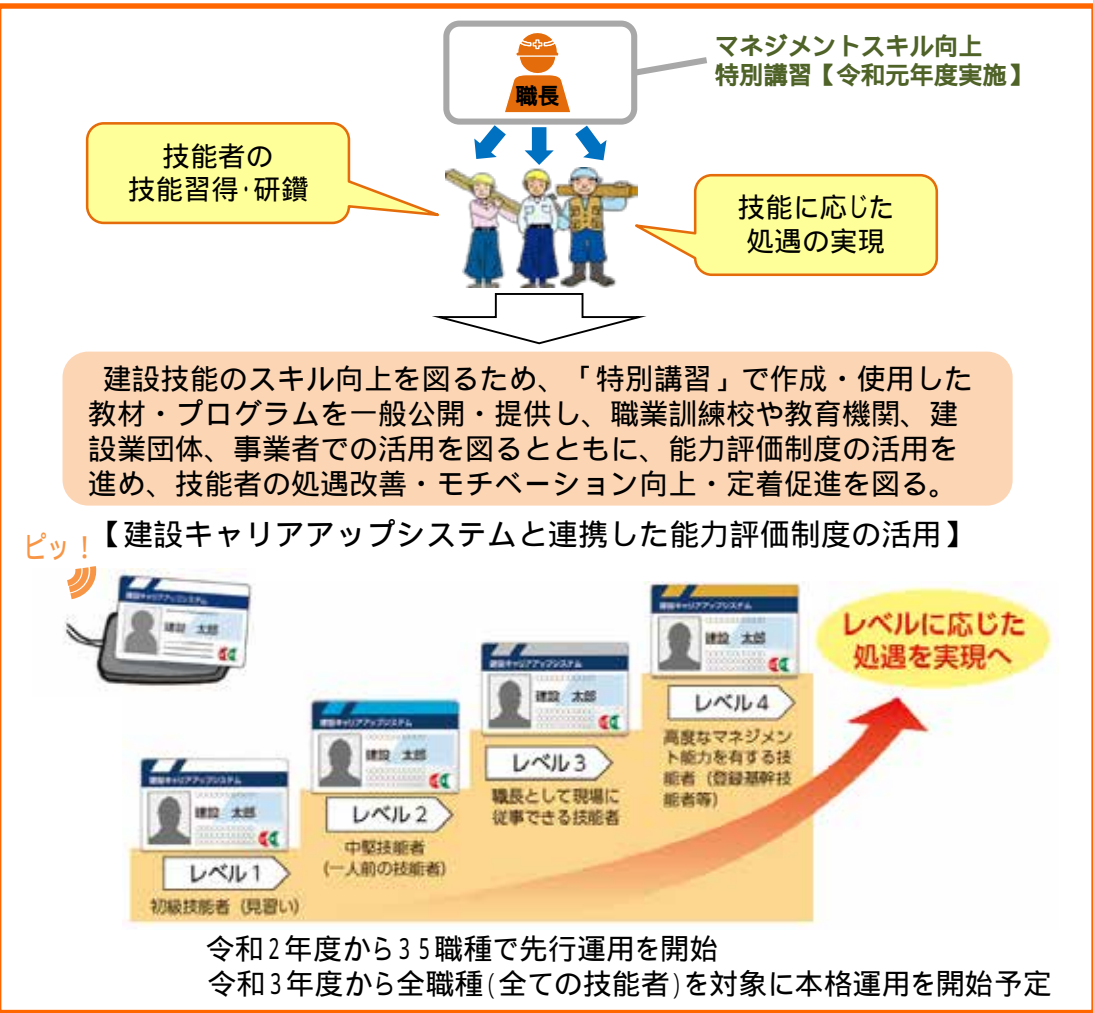


人材確保セミナー開催風景

開催実績 令和2年度以降も、全国で開催予定
(平成29年度)大阪
(平成30年度)札幌、静岡、岐阜、山口
(令和元年度)宮城

就職氷河期世代等の入職・定着促進

地域のインフラ整備や災害時の復旧・復興事業を行い、国民生活や経済活動を支える建設業の「担い手確保」を図るためには、就職氷河期世代等も含めて、入職者の確保と合わせて技能者の定着を促進（離職者を減少）させ、技能の研鑽等による生産性向上を図っていくことが重要。そのため、建設技能のスキル向上を目的として実施した「特別講習」で作成・使用した教材・プログラムを一般公開・提供し、職業訓練校や教育機関、建設業団体、事業者での活用を図るとともに、令和3年度から全ての技能者を対象に本格運用が開始される能力評価制度の活用を促進することにより、技能者の処遇改善、モチベーション向上、定着促進を図る。



【課題】 技能者の定着促進、技能習得・研鑽

- 建設業の入職者数は低水準が続いているほか、半数近くは入職後3年以内に離職しており、技能の習得・研鑽につながっていない。
- 離職理由として「将来のキャリアパスが描けない」等の回答が多く、技能が適正に評価されず、処遇向上につながっていないケースが多いと考えられる。
- 就職氷河期世代等も含め、入職拡大と合わせて、**定着の促進、技能の習得・研鑽のための施策推進**が必要。

【施策概要】

- 技能者を対象に実施した、**建設技能のスキル向上を図るための「特別講習」**で作成・使用した教材・プログラムを一般公開・提供し、**技能の習得・研鑽による生産性向上**を図る。
- 合わせて能力評価制度の活用を進め、**技能に応じた処遇実現・モチベーション向上・定着促進**を図る。

講習内容

- ICT等の活用推進
- 現場の効率化
- 働き方改革の推進
- マネジメントスキル
- 能力評価制度の活用促進
- 等

講習で使用した教育動画

造船・船用工業における人材の確保・育成

現状と課題

- 我が国造船業は、国内に生産拠点を維持し、船用工業を周辺産業として有する裾野の広い産業として、地域経済・雇用を支えている。
- 我が国では、少子高齢化等の影響により生産年齢人口の減少が進み、人手不足が深刻な状況となっており、造船・船用工業においても、人材の確保・育成が課題となっている。

生徒・学生等の人材の確保・育成

n 造船工学の教材の周知

- 就職先となる造船事業者や高校教員のニーズを踏まえ、2016年に作成した教材を周知



〔造船工学新教材〕

n 造船教員の養成プログラムの作成

- 造船教員の研修プログラム・ツールの検討
- 造船集積地域間の連携による持続的な運営体制の検討



〔トライアル研修の様子〕

n 地域の教育機関・造船企業間のネットワーク再構築のためのインターンシップ等実施ガイダンスの作成

- 生徒・学生が地元の中堅造船企業を魅力ある就職先候補として認識できる環境づくりのため、地域連携による造船所でのインターンシップ等を推進
- 2015年度及び2016年度に長崎・大分地域でモデル事業を実施し、ガイダンスとして取りまとめ



〔インターンシップ等実施ガイダンス〕

造船・船用工業分野で就労する人材の育成

n 造船技能研修センター

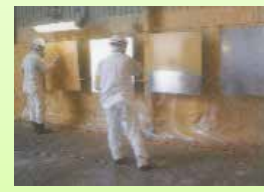
- 全国6地域(横浜、相生、因島、今治、大分、長崎)の技能研修センターにおいて、新人研修や、溶接・ぎょう鉄・塗装などの専門技能研修を実施



〔溶接〕



〔ぎょう鉄〕



〔塗装〕

地方協議会

地方運輸局

・造船事業者
・造船関連事業者

産学

・大学
・高校

自治体

地方運輸局が主催する地方協議会において、工業高校における造船教育の新たな実施を後押し
現在造船教育の実施を検討している高校の後押しをすべく、これまでの取組みの成果の普及を促進
その他同協議会等において、地域の特性に応じた人材不足対策を推進

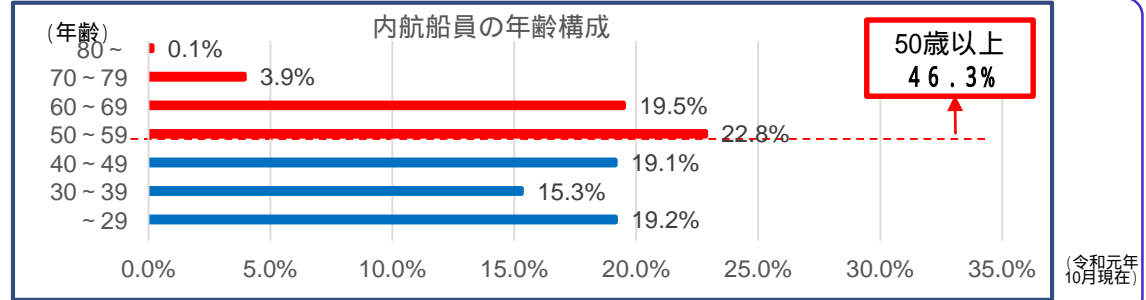
平成29年度より、運営費を予算措置。令和元年度は各地域で計8回開催。

地方協議会等において、事業者ニーズを踏まえ、造船工学新教材、造船技能研修センター等を活用した就職氷河期世代の受入れの環境整備について推進。

背景

内航船員とは、国内を運航する船舶において働く船員であり、国内物流を支える重要な役割を担っている。内航船員は高齢化が著しく、安定的な国内海上輸送を確保するうえで船員の育成・確保が喫緊の課題。

(内航船員数: 28,435人 (R1年10月1日現在)
就職氷河期世代の旧海員学校(現海技教育機構)卒業生のうち
海上就職できなかった者の概数: 1,000人弱)



船員の確保・育成のための対策 [115百万円の内数]

< 船員計画雇用促進事業 >

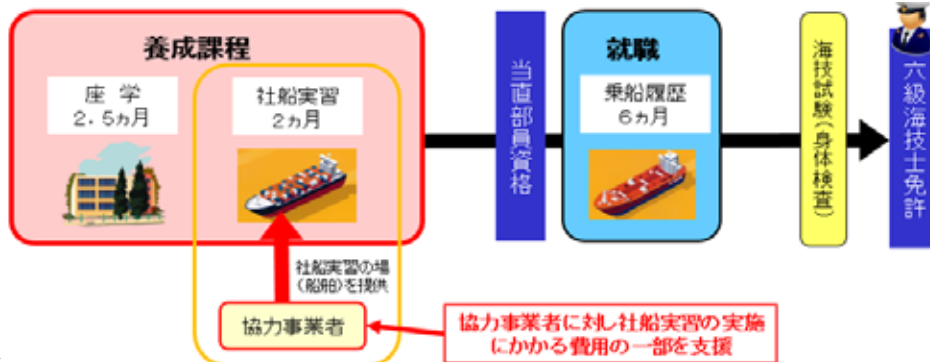
内航事業者が就職氷河期世代を含む船員経験のない者(45歳未満)を雇用して、育成した場合に支援。

< 内航船員就業ルート拡大支援事業 >

船員の専門教育機関を卒業していない者が民間養成機関において短期で海技資格を取得できる養成課程について、座学及び社船実習のうち、社船実習に協力する事業者に対して実習費用の一部を補助。

社船実習の場を確保することで、短期養成の受入規模を維持・拡大

6級海技士短期養成課程(4.5ヵ月)卒業者は
・資格取得に必要な乗船履歴を2年 8ヵ月(社船実習2ヵ月を含む)に短縮
・国家試験の筆記試験免除(身体検査のみ)



内航海運への就職支援のための海技資格取得促進及び海技資格保有者への再教育の実施 [6,980百万円の内数]

(独)海技教育機構「海技大学校」及び「海上技術短期大学校」にて、内航船の運航に必要な知識、技能、最新の機器の取扱いなどの訓練を行っているところ、特に就職氷河期において、これらの学校で訓練を受け資格を取得したものの、船員として就職できなかった者が存在する。

このため、このような就職氷河期世代の者の船員としての就職を促進するため、現在の船舶の運航で主に用いられている航海計器、機関装置等の操作に関するスキルアップを取り入れたリカレント訓練を実施する。

海技大学校(兵庫県芦屋市)

- ・海技士資格保有者に対し、海技に関する短期教育を実施
- 船員短期・航海科コース: 船舶・安全、海上交通法規、航海計器、再教育
航海当直、甲板作業訓練 等
- コース
・機関科コース: 機関概要、執務一般、補機、機関工具の取扱い、軸系とプロペラ 等
- ・期間: 基本(5日間)、標準(10日間)

海上技術短期大学校(3校: 宮古校・清水校・波方校)

- 専修科
・高卒者を対象に、船員(航海士・機関士)になるために必要な4級海技士となる者を養成
- ・修業期間 2年 ・養成定員 250名

就職氷河期世代の内航船員への就業に寄与

新規就農者確保加速化対策

【令和2年度第3次補正予算額 4,079百万円の内数】

< 対策のポイント >

就職氷河期世代の就農を促進するため、就農希望者の就農準備への支援や、農業法人等における実践研修を支援します。

< 事業目標 >

40代以下の農業従事者の拡大（40万人〔令和5年まで〕）

< 事業の内容 >

< 事業イメージ >

1. 就職氷河期世代の新規就農促進事業

就職氷河期世代の就農を後押しするため、就農希望者に対して農業大学校等の研修機関での研修に必要な資金を交付します。

2. 就職氷河期世代雇用就農者実践研修支援

就職氷河期世代の雇用就農を促進するため、農業法人等が就農希望者を新たに雇用して実施する研修に対して支援します。

就職氷河期世代の新規就農研修
に対する支援

研修期間中、年間150万円を最長2
年間交付

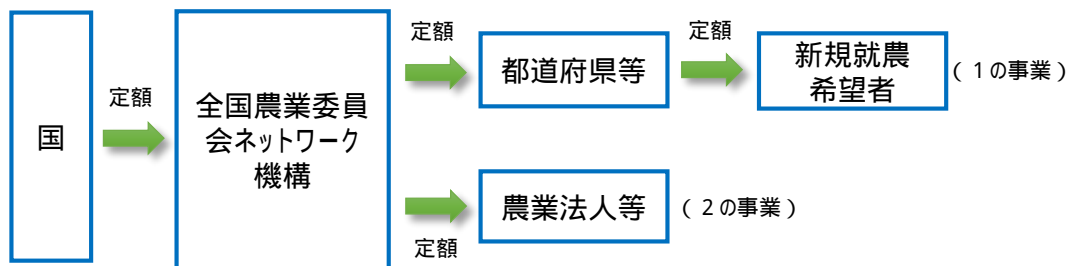
農業法人等が行う新規就業者への
研修支援

農業法人に就職した就職氷河期世代
に対する研修経費として、年間最大
120万円を最長2年間助成

就職氷河期世代の就農を促進



< 事業の流れ >



【お問い合わせ先】（1の事業）経営局就農・女性課（03-3502-6469）

（2の事業）就農・女性課（03-6744-2162）

農業人材力強化総合支援事業等

【令和3年度予算概算決定額 20,501(21,294)百万円
 (令和2年度第3次補正予算額 4,079百万円の内数)】

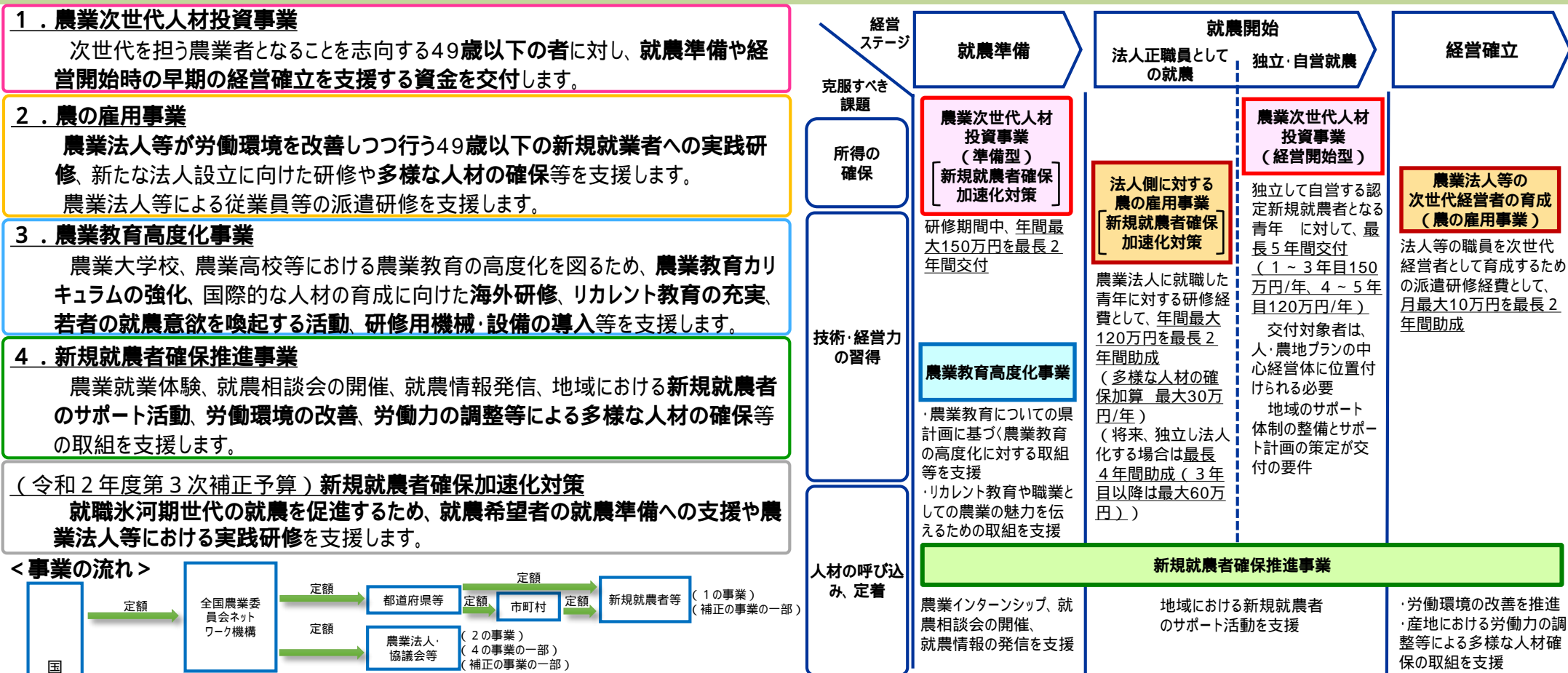
< 対策のポイント >

次世代を担う人材を育成・確保するため、**就農準備**や**経営開始時の早期の経営確立**を支援する資金の交付、**農業法人等での実践研修**、**労働力の調整**による**人材の確保**、**地域における新規就農者へのサポート活動**、**農業大学校・農業高校等における農業教育の高度化等**を支援します。

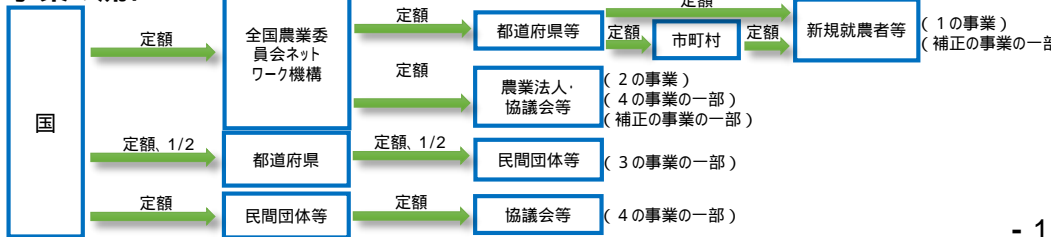
< 事業目標 >

40代以下の農業従事者の拡大(40万人[令和5年まで])

< 事業の全体像 >



< 事業の流れ >



[お問い合わせ先] 経営局就農・女性課 (03-3502-6469)

「緑の人づくり」総合支援対策

【令和3年度予算概算決定額 4,658 (4,686) 百万円】
 (令和2年度第3次補正予算額 235百万円)

< 対策のポイント >

新規就業者の確保・育成や林業への就業前の青年に対する給付金の支給を行うとともに、高校生や社会人等が先進的技術を学ぶインターンシップ、森林経営管理制度の運用に当たって市町村への指導・助言を行える技術者の養成等に取り組みます。

< 政策目標 >

- 新規就業者の確保 (1,200人 [令和3年度])
- 林業労働災害死傷者数 (平成29年比5%以上減少 [令和4年まで])
- 林業労働災害死亡者数 (平成29年比15%以上減少 [令和4年まで])
- 森林経営管理制度の支援を行える技術者の育成 (1,000人 [令和5年度まで])

< 事業の内容 >

< 事業イメージ >

- 1. 森林・林業新規就業支援対策** 4,617 (4,644) 百万円
 「緑の雇用」新規就業者育成推進事業 4,183 (4,230) 百万円
 就業ガイダンスや林業作業士(フォレストワーカー)研修、造林作業者の育成等に
 必要な経費を支援します。
 緑の青年就業準備給付金事業 413 (376) 百万円
 林業大学校等において、林業への就業に必要な知識・技術等の習得を促進し、将来的に
 林業経営をも担い得る有望な人材として期待される青年を支援します。
 未来の林業を支える林業後継者養成事業 20 (38) 百万円
 高校生や社会人が先進的技術を学ぶインターンシップ等の実施、地域の中核となる
 女性の活躍の促進の取組、林業グループの育成に対する取組等を支援します。
 このほか、令和2年度補正予算「緑の雇用」新規就業者育成推進事業においてトライ
 アル雇用等を支援。

- 2. 森林経営管理制度推進事業** 41 (41) 百万円
 森林経営管理制度を円滑に運用できるよう、市町村の森林・林業担当職員を支援
 する技術者を養成するとともに、全国の知見・ノウハウを集積・分析し、市町村等に提供
 します。

1. 森林・林業への新規就業の支援

就業前

高校生・社会人に対するインターンシップ等

林業大学校等で学ぶ青年への給付金の支給
 (最大155万円/年・人 最長2年支給)

就業ガイダンスの開催、トライアル雇用 (最長3ヶ月の短期研修)

山間部での定着に向けた導入研修を含む

就業後

フォレストワーカー研修
 (集合研修とOJTを組み合わせた3年間の体系的な研修)
 (最大約137万円/年・人 (1経営体に研修生2名で、1年目研修生の場合))

造林作業者を育成する研修を含む

2. 森林経営管理制度推進事業

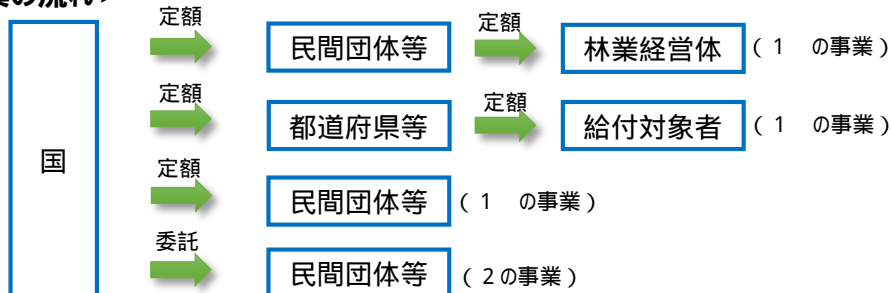
市町村を指導できる技術者を養成する研修の
 実施

森林経営管理制度に関する知見・ノウハウを
 集積・分析し、市町村等に提供

地域の森林・林
 業行政の支援体
 制を構築



< 事業の流れ >



【お問い合わせ先】 (1の事業) 林野庁経営課 (03-3502-8048)
 (2の事業) 森林利用課 (03-6744-2126)

< 対策のポイント >

林業の成長産業化と森林資源の適切な管理を担う林業従事者の確保・育成に向けて、就職氷河期世代を含む幅広い世代を対象に**就業ガイダンスの開催**や**トライアル雇用（短期研修）の実施**、**多技能化に対応した人材育成**、**新たな研修手法の開発・実証**を支援します。

< 事業目標 >

林業新規就業者の確保（1,200人〔令和3年度〕）

< 事業の内容 >

< 事業イメージ >

1. 就業ガイダンスの開催

林業への**新規就業者の確保**に向け、就職氷河期世代を含めた幅広い世代へ働きかける就業ガイダンスの開催を支援します。

2. トライアル雇用の実施

林業への就業希望者が、林業の作業実態や就労条件についての**理解を深め**、林業への**適性を判断**できるようにするためのトライアル雇用（短期研修）の実施を支援します。

3. 多技能化に対応した人材育成

素材生産に従事する者が新たに**造林作業にも従事**するための研修（集合研修及び実地研修）を支援します。

4. 新たな研修手法の開発・実証

新たな生活様式に沿った研修を可能にすることで、研修にかかる負担を軽減するための研修手法の開発や実証を支援します。

就業ガイダンス

林業に興味のある方へ林業就業に関する情報提供



（都道府県の個別相談ブース）

多技能化研修

伐採と造林の一貫作業等の多技能化に対応した人材育成



トライアル雇用

作業実態の理解を促進し適性を判断するための短期研修

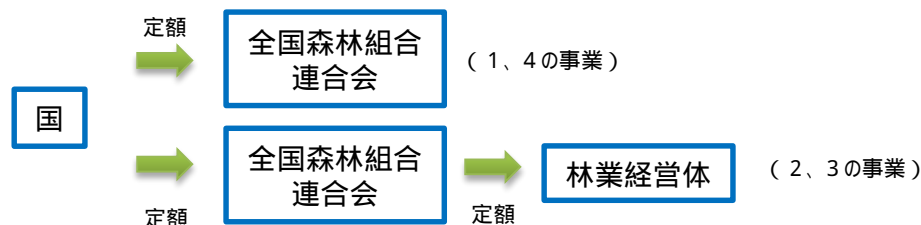


新たな研修手法の開発・実証

新たな生活様式に沿った研修手法の開発・実証



< 事業の流れ >



経営体育成総合支援事業

【令和3年度予算概算決定額 677(691)百万円】

< 対策のポイント >

漁業・漁村を支える人材の確保・育成を図るため、新たな生活・生産様式への転換の対策の一環として、**漁業への就業前の者への資金の交付、漁業現場での長期研修を通じた就業・定着の促進、海技士免許等の資格取得及び漁業者の経営能力の向上等を支援**します。

< 事業目標 >

毎年2,000人の新規就業者を確保

< 事業の内容 >

1. 漁業担い手の確保・育成支援

漁業学校等で学ぶ者に就業準備資金を交付するとともに、通信教育等を通じた夜間・休日の受講を支援します。

就業希望者への就業相談会の開催等、就業情報の提供等を支援します。

新規就業者の漁業現場での長期研修について支援するとともに、雇用就業者の独立・自営経営起ち上げに向けた研修を支援します。

若手漁業者の収益力向上のため、経営・技術の向上を支援します。

2. 水産高校卒業生を対象とした海技士養成支援

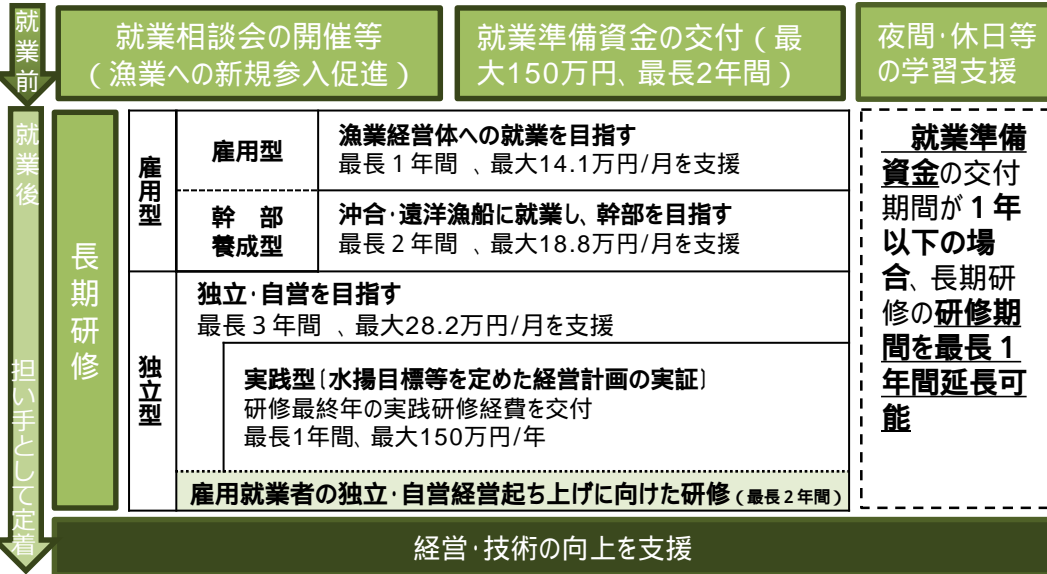
海技士資格取得のための履修コースの運営等を支援します。

< 事業の流れ >

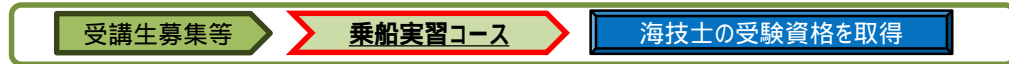


< 事業イメージ >

1. 国内人材確保に向けた支援



2. 海技士免許取得に必要な乗船履歴を短期に取得するコースの運営等を支援



【お問い合わせ先】 (1の事業) 水産庁企画課 (03-6744-2340)

(2の事業) 研究指導課 (03-6744-2370)

漁業担い手確保緊急支援事業

【令和2年度第3次補正予算額 104百万円】

< 対策のポイント >

新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けた他産業の労働者や就職氷河期世代等の新規就業と定着を促進するため、**通信教育等を通じたリカレント教育の受講を支援**するほか、**就業相談会の開催**や**漁業現場での長期研修**などにより、就業準備から定着までを支援します。

< 事業目標 >

漁業新規就業者の確保（毎年2,000人）

< 事業の内容 >

1. 漁業リカレント教育支援事業

就職氷河期世代を含む幅広い世代に対し、**通信教育等の学習プログラム**を通じた**夜間・休日の受講**を支援します。

2. 漁業就業支援事業

漁業への新規就業者の確保に向け、就職氷河期世代を含む幅広い世代へ働きかけるため、**就業相談会の開催**や**就業情報の発信**を支援します。

漁業への就業に向け、漁業学校等で学ぶ者に**就業準備資金**を交付します。

新規就業者の技術・知識の習得に向け、**漁業現場で行う長期研修の実施**を支援します。

< 事業イメージ >

リカレント教育支援

仕事を続けながら、漁業への就業に必要な知識・技術の習得を支援

・夜間・休日に受講可能な学習プログラムの受講を支援

在宅で受講可能な通信教育プログラム



漁業現場での実習プログラム



就業相談会

漁業への転職など就業希望者と新たな担い手を受入れる意向を持つ漁業会社や地域とが直接面談できる就業フェアを開催



漁業学校等での就学

就学期間中に就業準備資金として12.5万円/月を交付



長期研修による技術習得

雇用型	漁業経営体への就業を目指す 最長1年間、最大14.1万円/月を支援
独立型	独立・自営を目指す 最長3年間、最大28.2万円/月を支援

< 事業の流れ >



国は、主に**雇用保険を受給できない方(特定求職者)**を対象に、**求職者支援訓練を実施**しています。主に雇用保険受給者を対象とする公共職業訓練とともに、求職者のセーフティネットとなる**公的な職業訓練**です。
受講料は**無料**(テキスト代等は実費)で、要件を満たす方には**職業訓練受講給付金も支給**されます。
ハローワークが訓練受講者ごとに**支援計画を作成**し、**訓練実施機関と連携した就職支援**を行います。

(1)対象:ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方

(2)訓練期間:2~6か月

(3)給付金:職業訓練受講給付金

(受講期間中 月10万円+通所手当・寄宿手当の支給(本人収入が月8万円以下等、一定の要件を満たす場合に支給))

(4)訓練の種類

- ・基礎コース(社会人としての基礎的能力及び短時間で習得できる技能等を付与する訓練)
- ・実践コース(就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を付与する訓練)
(コースの例) ・介護系(介護福祉サービス科等) ・情報系(Webクリエイター養成科等)
・医療事務系(医療・調剤事務科等) 等



(5)実施機関:民間教育訓練機関等

- ・訓練実施機関は、厚生労働大臣が認定

(具体的な認定事務は、訓練内容、就職実績等に関する要件に基づき、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施)

- ・訓練実施機関に対しては、訓練の運営費等として奨励金を支給

<基礎コース>受講者数に応じた定額制(6万円/人月)

<実践コース>訓練修了者の就職率に応じ奨励金の額に差を設け、効果的な訓練と就職支援へのインセンティブを高めている(5~7万円/人月)

この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給



(6)根拠法:求職者支援法 (職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律)(平成23年10月施行)

学校教育における外部人材活用事業

令和3年度予算額(案) 67百万円
 (前年度予算額) 31百万円
 (参考)令和元年度補正予算額 111百万円



背景・課題

令和2年度から始まる新たな学習指導要領では「社会に開かれた教育課程」を掲げ、学校教育を学校内に閉じずに社会と連携しながら実現することとされており、また、「経済財政運営と改革の基本方針2020について」(令和2年7月17日)においては、「教育の質の向上に向けて、～外部人材の活用等を通じ、個別最適化された深い学びを実現し、課題設定・解決力や創造力のある人材を育成する。」とされており、学校現場における民間企業等経験者の人数を増やす必要がある。そのため、多様な経験を有する外部人材が転職、兼業・副業等により学校現場に円滑に参画できる環境を整備する。

公立学校教員のうち民間企業等勤務経験者の比率

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
採用者全体	29,975	31,176	31,305	30,461	32,985
民間企業等勤務経験者	1,582	1,491	1,454	1,769	1,298
民間企業等勤務経験者の比率	5.3%	4.8%	4.6%	5.8%	3.9%

出典:公立学校教員採用選考試験の実施状況について
 民間企業等勤務経験者は、アルバイトを除く継続的な雇用に係る勤務経験のあった者

事業内容

多様な経験を有する人材が学校現場に円滑に参画できる環境を整備するため、学校現場と外部人材をつなぐ仕組みづくりの検討を行うとともに、就職氷河期世代を対象としたリカレント教育プログラムを継続して実施する。

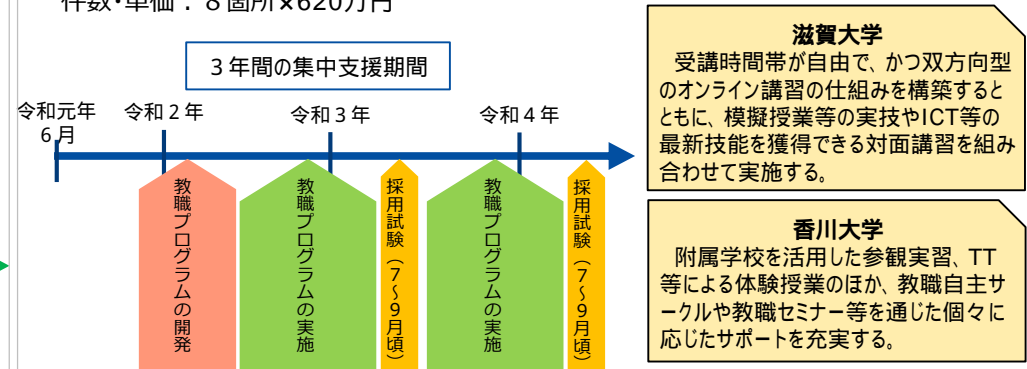
学校現場と外部人材をつなぐ在り方研究事業(分野に特化した全国的な仕組みの検討)

受入先の学校や多様な経験を有する外部人材の掘り起こし、学校現場へ参画する際に必要な研修・講習の開発及び実施、採用(マッチング)、採用後のサポート等を含め一体的に支援する事例を創出しつつ、全国的な仕組みの在り方の検討を行う。
 特に、令和3年度は、政策的ニーズの高い分野であるオリンピックパラリンピック開催後等のアスリート人材のセカンドキャリア支援に特化して、全国的な仕組みを検討する。
 件数・単価: 1箇所×1,400万円



就職氷河期世代を対象とした教職に関するリカレント教育プログラム事業(継続事業)

「経済財政運営と改革の基本方針2019について」(令和元年6月21日)において、正規雇用化をはじめとした活躍の場を広げる取組を3年間集中的に政府として支援する。そのため、毎年実施される教員採用試験に向けて、令和元年度補正予算にて開設したプログラムを引き続き実施し、教員免許状を持つものの教職への道を諦めざるを得なかった者等の学校現場への参画を支援する。
 件数・単価: 8箇所×620万円



アウトプット(活動目標)

教職リカレントプログラムの実施及び改善を図るとともに、学校現場と外部人材をつなぐ在り方研究事業の仕組みの検討を行う。

アウトカム(成果目標)

初期(令和3年頃): 教職リカレントプログラムの受講者数を増加させるとともに、研究事業による事例を創出する
 中期(令和4年頃): 教職リカレントプログラムの受講者数を増加させる。
 長期(令和5年頃): 学校教員に占める民間企業等勤務経験者の数を増加させる。

インパクト(国民・社会への影響)

多様な経験を持つ民間企業等経験者が学校現場でその専門的な知識・経験を活かし、より効果的な学校教育を実現する。

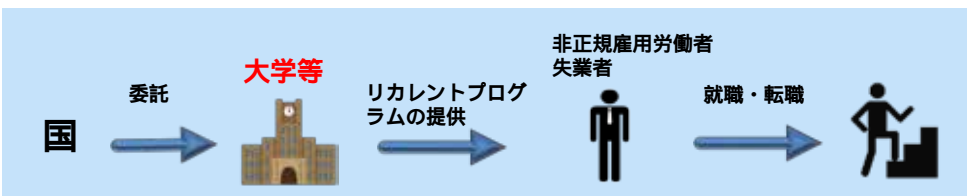
背景・必要性

現在、我が国における非正規の職員・従業員は2,064万人、失業者は224万人（令和2年7～9月期平均、総務省労働力調査）であり、また、新型コロナウイルス感染症の影響による解雇等見込み労働者数は70,242人（令和2年2月4日～11月6日の累積値、厚生労働省調べ）となっている。新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用構造の転換が進展する中で、新たな能力を身に付け、自己のキャリアアップに繋げるために非正規雇用労働者・失業者への支援が必要。

事業内容

非正規雇用労働者・失業者、希望する就職ができていない若者等の支援として、全国の大学等を中心とした連携体制において、即効性があり、かつ質の高いリカレントプログラムの発掘・開発を行い、オンラインと対面を組み合わせ集中的に提供する体制を整えることにより、全国のリカレント教育のニーズに応え、円滑な就職・転職を促す。

選定件数・単価：25箇所 × 約5,000万円

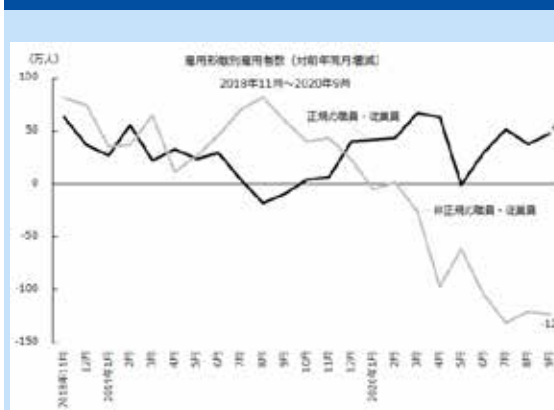


解雇等見込み労働者数



新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について（厚生労働省調べ）

雇用形態別雇用者数



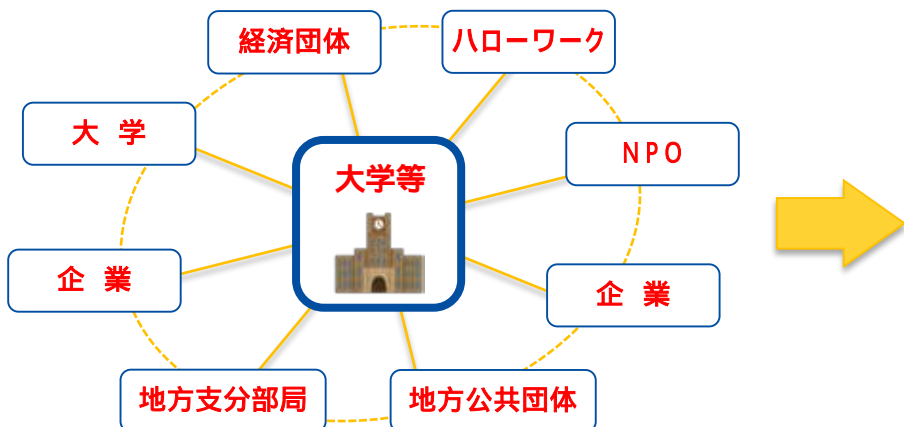
新型コロナウイルス感染症関連情報：新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響（独立行政法人労働政策研究・研修機構ウェブサイトより）

具体的な取組

実施大学等（国公立大学・短大、高専）が他大学、地方公共団体、企業、経済団体等と連携し、企業や地域の実情に応じたりカレントプログラムを開発・実施するとともに、オンライン授業等に必要な環境を整備する。また、ハローワーク等と連携し、受講者の就職・転職支援を行う。

<プログラムイメージ>

情報技術、介護・看護、農林水産業、経営、会計、マーケティング、法務、知的財産、起業・事業承継等



大学等を中心に連携し、プログラムを開発・実施



放送大学シンボルマーク

様々な地域に住む、幅広い年代・職業の方が、自分に合ったスタイルで学ぶことができる唯一の放送・通信高等教育機関。BS放送（テレビ・ラジオ）、インターネットで350科目以上の授業科目を開講。遠隔教育の先駆者として、コロナ禍における学びの継続のため、他大学にも学習コンテンツを提供。対面でのより深い学び、学生同士の交流の場として、全ての都道府県（全国57箇所）に学習拠点を設置。各地域で特徴のある面接授業（スクーリング）を約3千クラス開講。社会人を中心とする約9万人の学生を受け入れ、リカレント教育の推進にも寄与。



令和3年度予算額(案) 7,386,462千円

【放送大学学園補助金】

支出	14,252,461千円	(13,954,717千円)
収入	6,865,999千円	(6,568,855千円)
自己収入	6,865,999千円	(6,568,855千円)
国庫補助金	7,386,462千円	(7,385,862千円)
うち	数理・データサイエンス・AI人材の育成	100,000千円	
	地上波放送廃止に伴う放送設備の撤去	85,000千円	

経済財政運営と改革の基本方針2020（令和2年7月17日：閣議決定）【抜粋】

第3章 新たな日常の実現

大学改革等

STEAM人材の育成に向けて、教育・研究環境のデジタル化・リモート化、研究施設の整備、国内外の大学や企業とも連携した遠隔・オンライン教育を推進するとともに、データサイエンス教育や統計学に関する専門教員の早期育成体制等を整備する。

リカレント教育

遠隔・オンライン学習、働く個人向けの教育訓練給付や事業主向けの人材開発支援助成金の活用、大学等によるプログラムの拡充も進めながら、例えば40歳を視野にキャリアの棚卸しを行うことにも資するよう、いくつになっても再チャレンジできるリカレント教育を全国的に推進する。

1. 数理・データサイエンス・AI人材の育成

令和2年度に制作する標準カリキュラムに準拠したリテラシー分野のコンテンツに加え、**応用基礎レベル、エキスパートレベルの人材育成**に資する放送・インターネット配信コンテンツを制作。



2. 地上波放送廃止に伴う放送設備の撤去

地上波放送の番組を東京送信所（東京タワー）へ伝送する無線設備のアンテナ設置場所として使用されていた**幕張演奏所（本部）の鉄塔**（昭和59年建設）について、平成30年10月の**地上波放送の廃止**により鉄塔の活用方策がなく、継続的に維持費（補修塗装費）が必要となるため撤去を実施。

「大学教育」「リカレント教育」拠点として、一層高度・効率的な学びの機会を全国へ提供できる環境を構築

背景・課題

第4次産業革命の進展による産業構造の変化に伴い、付加価値を生み出す競争力の源泉が、「モノ」や「カネ」から、「ヒト(人材)」、「データ」である経済システムに移行。

あらゆる産業でITとの組み合わせが進行する中で我が国の国際競争力を強化し、持続的な経済成長を実現させるには、ITを駆使しながら創造性や付加価値を発揮し、日本が持つ強みを更に伸ばす人材の育成が急務。

事業目的

産学連携による実践的な教育ネットワークを形成し、Society 5.0の実現に向けて人材不足が深刻化している情報技術人材やデータサイエンティストといった、大学等における産業界のニーズに応じた人材を育成する取組を支援し、各大学等が自ら事業を取り組んでいけるよう促進。

< 情報技術人材()の育成 > サイバーセキュリティ人材やAIなど
新たなアプリケーションを開発できる人材等

< データサイエンティストの育成 >

産学連携による課題解決型学習(PBL)等の実践的な教育の推進により、情報技術を高度に活用して、社会の具体的な課題を解決することのできる人材(情報技術人材)を育成。

産官学連携により、文系理系を問わず様々な分野におけるデータサイエンスの応用展開を図り、それぞれの分野でデータから価値を創出し、ビジネス課題や社会課題に答えを出す人材(データサイエンティスト)を育成。

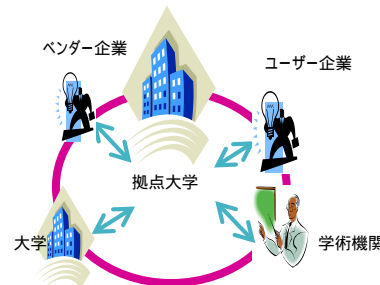
取組 成長分野を支える情報技術人材の育成拠点の形成 (enPiT-Pro) 110百万円

取組 超スマート社会の実現に向けたデータサイエンティスト育成事業 175百万円

IT技術者の学び直しの推進 (5拠点×22,008千円)

事業期間：5年間 財政支援(平成29(2017)年度～令和3(2021)年度)

- ・大学が有する最新の研究の知見に基づき、情報科学分野を中心とする高度な教育(演習・理論等)を提供
- ・拠点大学を中心とした産学教育ネットワークを構築し、短期の実践的な学び直しプログラムを開発・実践
- ・夜間土日開講やe-learningも組み合わせた社会人の学びやすい教育を提供



enPiT (エンビット) : Education Network for Practical Information Technologiesの略

データサイエンティスト育成のための実践的教育の推進 (5拠点×35,055千円)

事業期間：5年間 財政支援(平成30(2018)年度～令和4(2022)年度)

- ・産業界や地方公共団体と強力な連携体制を構築し、必要となるビッグデータの提供、実課題によるPBL(共同研究)やインターンシップ等からなる教育プログラムを開発・実践
- ・データサイエンスを学ぶ必要に駆られた社会人の学び直しの場を提供し、産官ともに人材不足の中で、Off-JTの産官共同実施の機会やコミュニティ形成を醸成



背景

人生100年時代においては、個々人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につける機会が提供されることが重要であり、**リカレント教育・職業教育の抜本的拡充**が求められている。また、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、いわゆる就職氷河期世代に対する支援についても政府を挙げて取り組むほか、新型コロナウイルス感染症の拡大を機に新たな学びが必要となった者等に対しても、受けやすく即効性のあるリカレント教育が確立されることが求められている。

私立専修学校における社会人受講者数の推移

現状

社会人 受講者数 (附帯講座含む)	H27	H30
	146,708	165,858

事業概要

以下のメニューを専修学校等に委託し、教育内容面、教育手法面、学校運営面といった多面的な視点でリカレント教育実践モデルを開発し、総合的に普及を図ることで専修学校における社会人の学びの機会の充実を図る

① 分野横断型リカレント教育プログラムの開発

専修学校と企業等が分野を越えて協同体制を構築し、人手不足や生産性向上に資する人材を育成するためのリカレント教育プログラムを開発(10か所)

- 専修学校においては、これまで同一分野内におけるリカレント教育を主に提供
- 一方で人生100年時代におけるマルチステージの人生での活躍を見据え、異分野の能力を培う視点が重要

○分野横断型のリカレント教育により、異分野の知見で既存分野に新たな付加価値を創出できる人材を育成

② 産学連携によるリスタートプログラムの開発・実証

専修学校と行政、企業が連携し、就職氷河期世代の非正規雇用者等のキャリアアップを目的とした学び直し合同講座を開発・実証(9か所)

- 非正規雇用で働く者を正規雇用につなげるためには、企業のニーズに応じた能力を養成することが必要だが、個人の能力と企業のニーズにミスマッチが生じている状況では、正規雇用化が進まない。
- 専修学校は職業において必要となる能力を養成するノウハウを有しており、ミスマッチを補完することが可能

○専修学校の既存の教育課程を企業のニーズを踏まえた、受けやすく即効性のある短期リカレントプログラムにカスタマイズして提供

③ リカレント教育実施運営モデルの検証

既存の専修学校の運営モデルを再検証するとともに、リカレント教育の提供にかかるコストやベネフィットを比較し、持続可能なリカレント教育運営モデルを検証(1か所)

- 専修学校には小規模校が多く、限りある教育リソースは新規高卒者を中心とした正規課程に優先配分
- 一方で少子化の進行や人生100年時代の到来により、教育機関としてリカレント教育へ取り組む必要

○持続可能な運営モデルを整理し、各学校が積極的にリカレント教育に取り組むことを促進

開発するプログラム例

(美容×介護)

高齢化時代に対応した美容師の学びプログラム

高齢化社会の進行により、自宅での散髪を求める「訪問美容」というニーズが出てきているが、自宅での施術には美容だけでなく寝たきりの者の移動等の技術が必要になるため、美容師に対して介護知識技術を付加する講座を開講することで、新たな職業となる「訪問美容師」を養成

合同講座の実証方法

専修学校、行政、企業で連携体制を構築
企業のニーズを踏まえて養成すべき能力を特定
支援する対象科目を選定
既存の教育課程から対象科目をカスタマイズ
行政の協力の下、支援対象者に合同講座を受講させ、求められる能力を短期間で養成
講座受講者には、受講修了証を付与

検証の流れ

計画：適切なリカレント機会提供規模を検討(地域・規模別)
分析：既存業務の棚卸し・改善案の検討(リソースの確保)
設計：リカレント教育提供プロセスの整理・設計
実施：「設計」を踏まえて、実際にリカレント教育を提供
検証：実施成果を検証、改善案の洗い出し

目指す成果

リカレント教育実践モデルの形成

- 分野横断型リカレント教育プログラム
- eラーニング講座開講ガイドライン
- リカレント教育実施運営モデル
- 出口一体型のリカレント教育プログラム

モデルを活用したリカレント教育の拡充

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてリカレント教育講座を開講

誰もが一人一人のキャリア選択に応じて必要となる学びを受けられる機会の充実を図る。

持続的な産学共同人材育成システム構築事業

～リカレント教育等の実践的教育の推進のための実務家教員育成・活用システムの全国展開～

令和3年度予算額(案) 3億円
(前年度予算額 3億円)



【背景】

Society5.0時代を切り拓くためには、経済社会システムの全般的な改革が不可欠。中でも人材育成は何よりも重要な課題であり、**次世代にふさわしい教育システム**へと改革を加速させることが必要。

Society5.0の推進に向けて、オープンイノベーションの実現が強く謳われる中、我が国の産学連携は欧米に比べて低調であることが産業界等から強く指摘されている。特に、研究と比較すると**教育に対する産学の連携がまだまだ不十分**。

【関連する閣議決定文書】

「人づくり革命基本構想」(平成30年6月閣議決定)、「経済財政運営と改革の基本方針2019」「成長戦略2019」(令和元年6月閣議決定)において、**産学連携・接続の強化による社会人の学び直す機会の強化や、実務家教員の育成等**が求められている。

目指すべき目標

産学がともに人材育成に主体的に参画し、中長期的かつ持続的に社会の要請に応えられる人材育成システムの構築。

目的

実践的な産学共同教育やプログラムを実施するために不可欠な**実務家教員の質・量の充実**を図るため、大学等において実務家教員育成プログラムの開発・実施等を行う。

具体的な取組内容

事業期間・規模

実務家教員育成プログラムの開発・実施

- ・質の高い実務家教員を育成するための研修プログラムの開発・実施

研修プログラムの標準化・全国展開

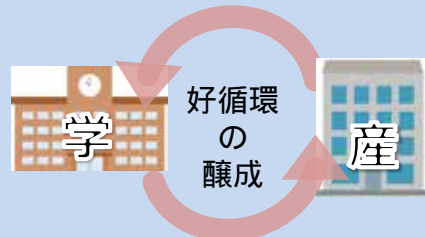
- ・開発された研修プログラムを全国展開するためのプログラムの標準化・普及

人材エージェントの仕組みを構築

- ・研修プログラム修了者を実務家教員の候補者として大学等に推薦し、マッチングを行う「人材エージェント」システムの構築・運営

企業と大学の連携体制の構築・強化

- ・社会ニーズの提供
- ・プログラムの共同開発
- ・実務家教員候補者の派遣
- ・大学教員の研修受け入れ
- ・産学共同コンソーシアムの構築



最大5年間財政支援
(令和元年度～令和5年度)

中核拠点4件×52百万円
の取組を担う。

運営拠点1件×43百万円
中核拠点の取りまとめ
の取組を担う。

期待される効果

実践的な産学共同教育の場の創出
アカデミアと社会を自由に行き来できる学びと社会生活の好循環の醸成

女性の就業に係る現状と課題

少子高齢化、Society5.0の実現を見据える中、女性活躍の推進は社会・経済の持続可能な発展のために重要。しかし、女性の就労をめぐり以下への対応が課題。

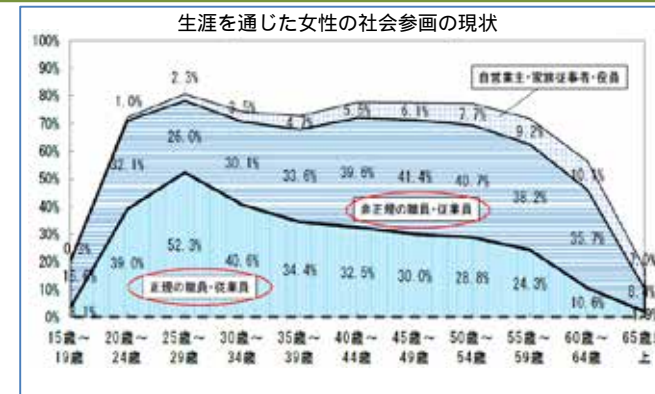
女性の管理職割合は14.9% (2018年)、諸外国と比べても低い割合(米国は40.7%)。

企業が考える女性管理職が少ない理由「必要な知識、経験等を有する女性がいない」(58.3%)(厚労省2013年)。

○M字カーブは解消傾向にあるが、女性就業者の**56.1%は非正規雇用**。(男性は22.2%)(2018年)。

- ・女性が非正規を希望する理由「育児や介護等」が約3割(30~44歳)(2018年)。
- ・不本意非正規の女性は129万人(2018年)。就職氷河期世代(35~44歳)の非正規(無配偶)女性の貧困率は51.7%(JILPT2014年)。
- ・母子世帯の貧困率は51.4%(JILPT2018年)。

非正規、ひとり親など、生活上の困難に陥りやすい女性やメンタル面での悩みを抱えて社会的に孤立し、困難な状況にある女性や、子育てが一区切りした中高年女性への支援が重要。



(出典)総務省「労働力調査(基本集計)」(2018年)をもとに内閣府作成

取組の方向性

成長戦略フォローアップ(令和2年7月閣議決定)

- (2)x 女性活躍のさらなる拡大、ダイバーシティ経営の推進
- 人生100年時代において、多様な選択ができる社会を構築するため、(略) **キャリアアップを総合的に支援するモデル開発推進**、(略)を通じ、子育て中や子育てが一段落した世代の女性を含む、多様な女性の労働市場への再参入を推進する。

女性活躍加速のための重点方針2020(令和2年7月すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

2(7) 女性活躍推進のための「学び直し」

多様な年代の女性の社会参画を推進するため、大学、男女共同参画センター、企業等の連携により、非正規雇用から正規への転換や起業等のキャリアアップやキャリアチェンジ等に向けた意識醸成や相談体制の充実、インターンシップの活用、学習プログラムの設計等を総合的に支援するモデルを構築する。また、「女性の学びサポートフォーラム」を組織し、オンラインも活用して、学び直しを通じたキャリア形成を支援するとともに、固定的性別役割分担意識の解消にも資する普及啓発を行う。

事業概要

多様なチャレンジに寄り添う学び・社会参画支援モデルの構築(2箇所:委託)

大学、男女共同参画センター、企業等の連携により、キャリアアップ・キャリアチェンジ等に向けた意識醸成・情報提供、相談体制の整備、学習プログラムの設計、フォロー等を総合的に支援するモデルを構築。

○学習プログラム提供

例)子育て等の両立可能で、正規雇用化に有効な資格取得等

○相談体制

例)不安解消等、女性の経験やニーズに応じたキャリア支援、学習メニューの提示

○職務体験プログラム提供

例)企業との連携による多様なインターンシップ等

○意識醸成・情報提供

例)働き方やライフプラン講座、ロールモデルとの対話両立支援や起業情報等

女性の学びサポートフォーラムによる普及啓発(1箇所:委託)

女性の学び直しを通じたキャリア形成支援を図るためのネットワークを組織。学び直しやキャリアアップへの関心を高めるとともに、固定的役割分担意識の解消にも資するよう、SNS等の身近な媒体、イベントを通じた普及・啓発を年間通して実施。

検討委員会の設置(国に設置)

女性の学びを通じた社会参画支援の在り方や事業の方向性等に関する助言を得るため、学識経験者、地方公共団体、男女共同参画センター、NPO、関係団体、産業界等の有識者による検討委員会を設置。

大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル構築

令和3年度予算額（案） 24百万円
（前年度予算額 16百万円）

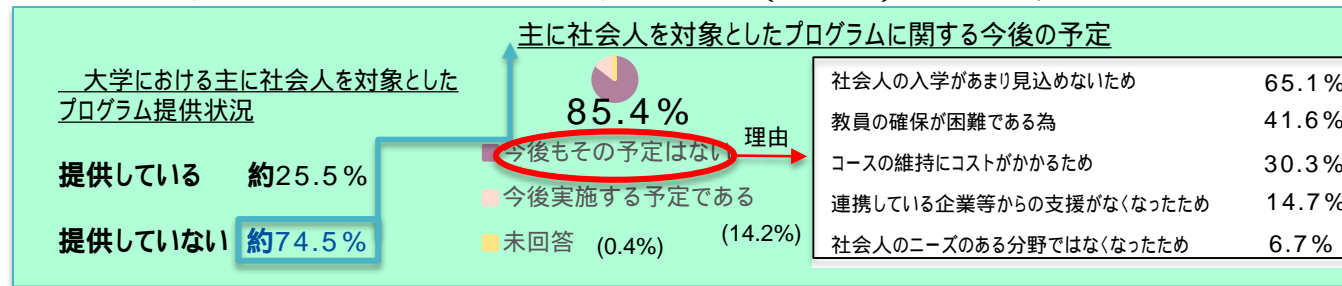


背景

人生100年時代、society5.0の到来による社会の変化への対応やコロナ禍における学びの変革が求められる中、リカレント教育の一層の推進が必要であるが、大学等におけるリカレント講座の開発や維持継続のために、運営面での課題の対応が必要。また、リカレント講座を受講した社会人を活用する体制が整っていない、社員の人材育成の場としての大学の活用が進んでいないという企業をはじめとした人材雇用側の課題の解決も必要。

これらの課題解決に向け、前年度に実施した教育機関や企業等から得た調査結果を基にした実証研究を行う。実証研究では、調査において判明した課題や優良事例を踏まえ、モデル大学において持続可能な運営モデルを検討し、モデル構築及び全国展開に向け、ガイドライン（試行版）を作成する。

課題



u 規制改革実施計画（令和2年7月17日閣議決定）（抜粋）

企業等からの評価を含めた持続可能なリカレント講座の運営モデルの検討やその全国的な周知等に関する調査研究を行うなど、リカレント教育推進のための学習基盤の整備等を図ることにより、関係省庁との連携のもとリカレント教育を総合的に推進するための必要な措置を講ずる。

u 経済財政運営と改革の基本方針2019（令和元年6月21日閣議決定）（抜粋）

社会人・女性・高齢者等の多様なニーズに対して大学や専修学校等のリカレント教育を拡大する。

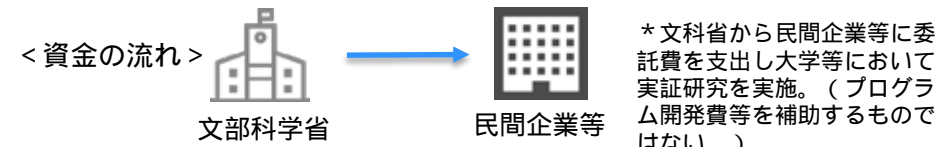
事業内容

令和2年度に行った大学等（4,000以上のアンケート、10校程度のヒアリング）や企業等（1,000以上のアンケート、10程度のヒアリング）への調査で得た課題や優良事例を基にした実証研究を行う。

実証研究を踏まえ、ガイドライン（試行版）を作成。

* 実施主体：民間企業等（1箇所）

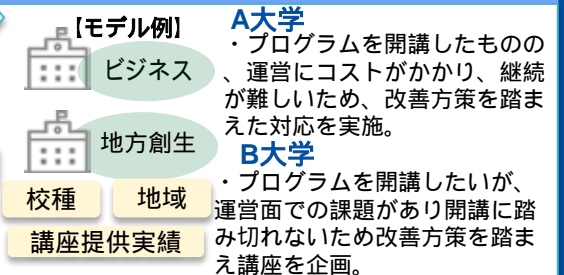
* 件数・単価：1箇所（民間企業等）×約2,400万円（予定） モデル構築



<令和2年度>
大学等・企業等への調査を踏まえた実証研究計画

運営モデル構築に向けたガイドライン（試行版）を作成

<令和3年度>
大学等における実証研究



アウトプット(活動目標)

・令和2年度に行った調査を踏まえた実証研究を行う大学等教育機関数。

アウトカム(成果目標)

・社会人プログラムを扱う大学等教育機関数が増加。
・企業側の課題解決、意識向上等により、企業との連携を行っている教育機関数が増加。
・教育機関で学習する社会人の増加。

インパクト(国民・社会への影響)

・企業ニーズを反映し、質の高い教育プログラムの拡大により企業が求める人材の輩出。
・人材育成の場として大学等を活用する企業の増加。

社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究

令和3年度予算額(案) 17百万円
(前年度予算額) 17百万円



背景

人生100年時代、society5.0の到来やコロナ禍における学びの変革が求められる中、リカレント教育の推進にあたり、学びに関する情報への接触機会の不足が課題であり、キャリア等の課題を抱える社会人が具体的な学習意欲を持ち、大学等においてプログラムを受講するところまで繋がりにくい状況にある。

新型コロナウイルス感染症拡大の中、働き方・生活様式の変化も相まって、「マナパス」へのアクセス数も増加している。そのような状況下、情報発信を通じ、社会人の学びを喚起し学習に繋がれる環境を整備する。

* 「社会人が大学などで学習しやすくするために必要な取り組み」に対して「学び直しに関する情報を得る機会の拡充」と回答した者：22.7% *平成30年度生涯学習に関する世論調査

現状と課題

<過去3年間の取組>



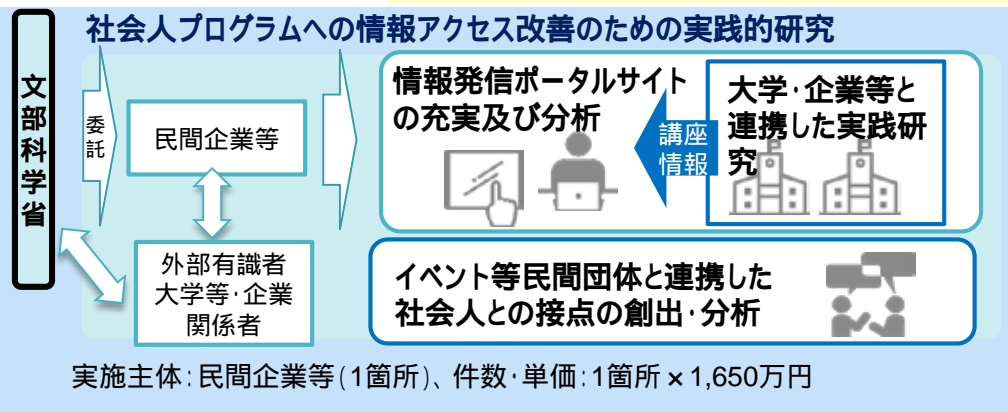
<課題>

- ・ユーザー、社会の動きを踏まえた更なるニーズの分析
- ・各コンテンツの効果検証
- ・マイページにおける学習実績の蓄積や、就職・転職に活用するための機能の付与

事業内容

マイページ機能のシステム構築(学習情報提供機能、ネットワーク機能)
社会人向け掲載情報拡大(自治体や検定実施団体、社会通信教育関連)
サイト閲覧者の動向を分析し、掲載情報が学びに与える効果について分析・検証
イベント出展を通じ学びの重要性や関連施策、マナパスについて広報・周知

U **成長戦略実行計画2019**
(令和元年6月21日閣議決定)(抜粋)
「…リカレント教育の講座情報等を提供するための総合的なポータルサイトを構築する。」(.9. (2) i) 大学等における人材育成)
<KPI> 大学・専門学校等での社会人受講者数を2022年度までに100万人とする。(2017年度:約51万人)
U **「採用と大学の未来に関する産学協議会」**
(令和2年3月31日)における「マナパス」への改善要望
・社会一般に広報・周知する必要(知られていない)
・受講者によるコメント・5段階評価等の掲載
・目指すキャリアを形成するための学びのガイド機能等
U **「第10期生涯学習分科会」**における議論
(調整中)
(略) 学習履歴の可視化についての推進方を検討していくことが期待される。なお、その際には、個人情報の取扱等について十分留意しつつ進める必要がある。



アウトプット(活動目標)

- ・大学等の講座掲載数
 - ・民間企業等と連携したイベント数
 - ・アクセス数の増加
- (適切な分析を行う観点から)

アウトカム(成果目標)

- ・学び直しに際しての課題として「情報不足」を挙げる割合の低下(例: 内閣府、厚労省調査)
 - ・社会人受講者数の増加
- (2017年: 51万人 **2022年100万人**)

インパクト(国民・社会への影響)

- ・学び直しを通じて、社会の変化に対応できる人材の育成
- ・個人の労働生産性、国際競争力の高まり

特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）

令和3年度予定額 14.3億円（13.0億円）

正社員経験が無い方や、正社員経験が少ない方について、失業しておらず非正規雇用労働者である場合も含めて、正社員就職を支援する。

支給要件等

1. 以下のいずれにも該当する者(対象労働者)を正社員として雇い入れた事業主
35歳以上55歳未満の者
「雇入れ日前直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者」かつ、
「雇入れ日前1年間正社員として雇用されていない者」
職業紹介の時点で「失業状態の者」または「非正規雇用労働者」かつ、「ハローワークや
職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者」
安定した雇用を希望している者

2. 支給額：対象労働者1人あたり計60(50)万円

6か月定着後	30(25)万円
1年定着後	30(25)万円
括弧内は中小企業以外	

就職氷河期世代の正社員就職を促進するため、助成金の活用と併せて以下の取組みを実施

- ・ 就職氷河期世代限定求人の開拓・確保
- ・ 就職氷河期世代限定面接会、人手不足業種との職場見学会付き面接会の開催

トライアル雇用助成金

(一般トライアルコース)

令和3年度予定額 13.1億円(12.0億円)

厚生労働省

概要

職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用への移行を目的に一定期間(原則3か月)試行雇用する事業主に対して助成する制度。

助成内容等

対象労働者	支給額
2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者 離職している期間が1年超の者 育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者 フリーターやニート等で55歳未満の者 特別の配慮を要する者(生活保護受給者等)	月額4万円

対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は月額5万円となる。
ハローワーク、職業紹介事業者等(助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要)の紹介が必要。
母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)の第2期の併用が可能。

キャリアアップ助成金について 令和3年度予定額：739億円（2年度予算額1,231億円）

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいたいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容	助成額 <>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース 有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	有期 正規：1人当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） 有期 無期：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） 無期 正規：1人当たり28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） 派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、：1人当たり28.5万円<36万円>（大企業も同額）加算 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ：1人当たり9.5万円<12万円>（大企業も同額）、：1人当たり4.75万円<6万円>（大企業も同額）加算 勤務地・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合、：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）加算
	障害者正社員化コース（新規） 障害者を正規雇用労働者等に転換	有期 正規：1人当たり90万円（67.5万円） 重度障害者等の場合は1人当たり120万円（90万円） 有期 無期：1人当たり45万円（33万円） 重度障害者等の場合は1人当たり60万円（45万円） 無期 正規：1人当たり45万円（33万円） 重度障害者等の場合は1人当たり60万円（45万円）
処遇改善支援	賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）4人～6人：1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） 7人～10人：1事業所当たり28.5万円<36万円>（19万円<24万円>）11人～100人：1人当たり2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>） 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり4.75万円<6万円>（3.325万円<4.2万円>）4人～6人：1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>） 7人～10人：1事業所当たり14.25万円<18万円>（9.5万円<12万円>）11人～100人：1人当たり1.425万円<1.8万円>（0.95万円<1.2万円>） 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円<0.96万円>加算 中小企業において5%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり0.95万円<1.2万円>さらに加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.475万円<0.6万円>さらに加算 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）加算
	賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） 対象労働者1人当たり、2万円<2.4万円>（1.5万円<1.8万円>）加算
	諸手当制度等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用、又は有期雇用労働者等を対象に法定外の健康診断制度を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円<48万円>（28.5万円<36万円>） 諸手当制度を共通化した対象労働者2人目以降、1人当たり、1.5万円<1.8万円>（1.2万円<1.4万円>）加算 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円<19.2万円>（12万円<14.4万円>）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース 選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅に応じ以下の額を加算 2%以上：1.9万円<2.4万円>（1.4万円<1.8万円>） 3%以上：2.9万円<3.6万円>（2.2万円<2.7万円>） 5%以上：4.7万円<6万円>（3.6万円<4.5万円>） 7%以上：6.6万円<8.3万円>（5万円<6.3万円>） 10%以上：9.4万円<11.9万円>（7.1万円<8.9万円>） 14%以上：13.2万円<16.6万円>（9.9万円<12.5万円>） 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算
	短時間労働者労働時間延長コース 有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	1人当たり22.5万円<28.4万円>（16.9万円<21.3万円>） 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成（上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せることも可） 1時間以上2時間未満：4.5万円<5.7万円>（3.4万円<4.3万円>） 2時間以上3時間未満：9万円<11.4万円>（6.8万円<8.6万円>） 3時間以上4時間未満：13.5万円<17万円>（10.1万円<12.8万円>） 4時間以上5時間未満：18万円<22.7万円>（13.5万円<17万円>）
人材育成支援	人材育成コース 30年度から「人材開発支援助成金」に統合 有期雇用労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT） OFF-JT 賃金助成：1人当たり760円<960円>（475円<600円>） 経費助成：実費助成 訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度 【 】は有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合 100時間未満の場合 10万円（7万円）【15万円（10万円）】 100時間以上200時間未満の場合 20万円（15万円）【30万円（20万円）】 200時間以上の場合 30万円（20万円）【50万円（30万円）】 OJT 実施助成：1人当たり760円<960円>（665円<840円>）	

人材開発支援助成金（令和3年度予算）

職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援

令和3年度予定額 32,228,406 (87,430,439) 千円
(令和2年度3次補正予定額 1,000,609 千円)

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額 注：()内は中小企業事業主以外	
				生産性要件を満たす場合
特定訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇成型訓練(1) について助成	OFF-JT 経費助成：45(30)% [60(45)% (2)] 賃金助成：760(380)円/時・人 OJT<雇成型訓練に限る> 実施助成：665(380)円/時・人	OFF-JT 経費助成：60(45)% [75(60)% (2)] 賃金助成：960(480)円/時・人 OJT<雇成型訓練に限る> 実施助成：840(480)円/時・人
一般訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・他の訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円/時・人	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人
特別育成訓練コース (3)	・事業主	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：実費(4) 賃金助成：760(475)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：760(665)円/時・人	OFF-JT 経費助成：実費(4) 賃金助成：960(600)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：960(840)円/時・人
教育訓練休暇付与コース	・事業主	・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成 ・事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合に助成	定額助成：30万円 経費助成(定額)：20万円 賃金助成<有給の場合に限る>：6,000円/日・人	定額助成：36万円 経費助成(定額)：24万円 賃金助成<有給の場合に限る>：7,200円/日・人

- ・特定分野認定実習併用職業訓練(建設業、製造業、情報通信業の分野)、認定実習併用職業訓練
- ・雇成型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合
・セルフ・キャリアドック制度導入企業の場合
- ・非正規雇用労働者が対象
- ・一人当たり、訓練時間数に応じた上限額を設定。(中小企業等担い手育成訓練は対象外)
- ・通信制(e-ラーニングを含む)の場合は、経費助成のみ対象とする

サイバー・フィジカル・セキュリティ対策促進事業

令和3年度当初予算案額 4.4億円（4.6億円）

事業の内容

事業目的・概要

- 深刻化するサイバー攻撃から我が国の社会を守り、経済社会の活力を高めていくため、産業サイバーセキュリティの強化が急務です。
- 本事業では、各産業の産業構造や海外動向を十分に考慮した、産業分野別のサイバー・フィジカル・セキュリティ対策に関するガイドライン等の策定やセキュリティ対策の確認の仕組みの構築を推進します。【委託】
- また、サイバーセキュリティ経営の実践に当たって必要となるセキュリティ人材の職務・役割を必要な知識・技能や資格と紐づけ、企業と人材のマッチングを促進します。【委託】
- 加えて、我が国の産業に対する脅威に対応したサイバーセキュリティ製品・サービスが創出され普及するよう、ベンダー企業とユーザー企業の連携促進、包括的なサイバーセキュリティ検証基盤の構築等を通じて、専門人材に活躍の場を提供し、我が国のセキュリティビジネスの成長を促進します。【委託・補助】

成果目標

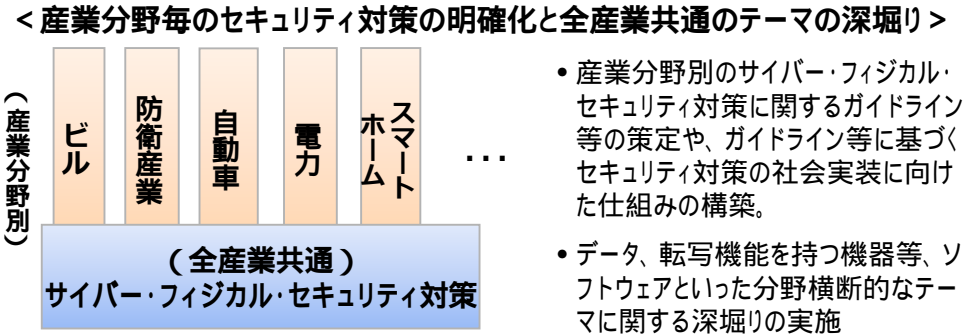
- 令和3年度末までに、4分野以上で産業分野別のサイバー・フィジカル・セキュリティ対策に関するガイドラインの策定を推進し、セキュリティ対策の確認の仕組みを構築します。
- セキュリティ製品の有効性やIoT機器等の信頼性を検証する基盤の構築等により、我が国のセキュリティビジネスの成長を促進します。

条件（対象者、対象行為、補助率等）

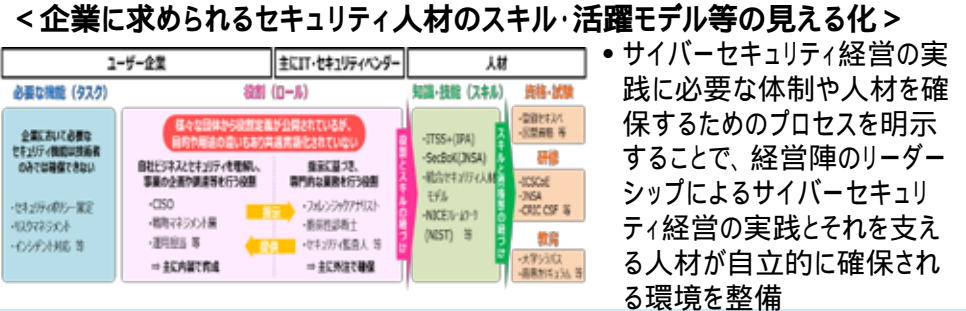


事業イメージ

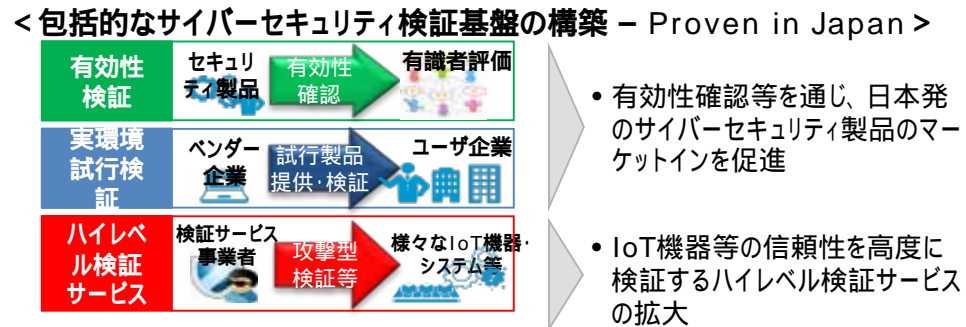
サイバー・フィジカル・セキュリティ対策の実施基盤構築【委託】



セキュリティ人材活躍モデルの構築【委託】



我が国のサイバーセキュリティビジネスのエコシステム構築【委託・補助】



中小企業・小規模事業者人材対策事業（地域中小企業人材確保支援等事業）

（令和3年度予算案額 10.5億円の内数）

- 全国各地で、中小・小規模事業者を対象に、地域内外の多様な人材（女性・シニア・外国人等）を確保するためのセミナー・マッチングを実施。
- その中で、多様な人材確保のためのセミナー・マッチングについて、氷河期世代を含めて実施する。

【取組例（例）】

1. 講演・セミナー

- 経営者等向けに、業務の細分化や人材像の明確化、採用手法に関するセミナー等を実施。



2. 魅力発信

- WEBや交流会、インターン等において、企業の強みや経営者の思い、職場環境等の魅力を発信

3. マッチング

- 参加人数の多い大規模開催に加えて、人材タイプに応じた小規模開催も実施。
- 面談型だけでなく、企業側人材側の双方のコミュニケーションが図れる対話型も実施。



4. 定着

- 職場環境の見直し等による離職防止の重要性やノウハウ獲得の研修等を実施。

農山漁村振興交付金

【令和3年度予算概算決定額 9,805 (9,805) 百万円】

< 対策のポイント >

地域の創意工夫による活動の計画づくりから農業者等を含む地域住民の就業の場の確保、農山漁村における所得の向上や雇用の増大に結びつける取組を取組の発展段階に応じて総合的に支援し、農林水産業に関わる地域のコミュニティの維持と農山漁村の活性化及び自立化を後押しします。

< 政策目標 >

都市と農山漁村の交流人口の増加（1,540万人 [令和7年度まで]）等

< 事業の全体像 >

1. 農山漁村地域での取組への支援

地域活性化対策

地域活性化のための活動計画づくりやコミュニティ維持の取組等を支援します。

中山間地農業推進対策

中山間地域での収益力向上に向けた取組やモデル構築を支援します。

山村活性化対策

振興山村での地域資源を用いた地域経済の活性化の取組を支援します。

最適土地利用対策

農地の粗放的利用によるモデル的な取組等を支援します。

農泊推進対策

観光コンテンツ開発や滞在施設等の整備、国内外へのPR等を支援します。

農福連携対策

農林水福連携の推進に向け、障害者等に配慮した施設整備等を支援します。

農山漁村活性化整備対策

地方公共団体策定の活性化計画に基づき行う施設整備を支援します。

情報通信環境整備対策

インフラ管理や地域活性化等に必要な情報通信環境の整備を支援します。

2. 都市部での取組への支援

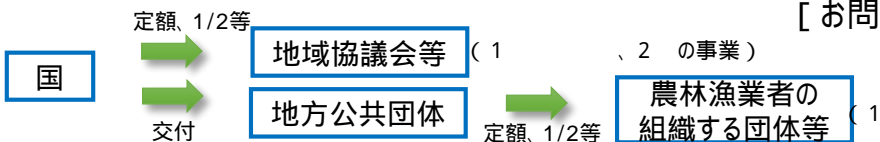
都市農業機能発揮対策

都市農業への関心の喚起や多様な機能の発揮に資する取組を支援します。



コミュニティの維持 農山漁村の活性化・自立化

< 事業の流れ >



【お問い合わせ先】 (1 の事業) 農村振興局農村計画課 (03-6744-2203)

(1 の事業) 地域振興課 (03-3502-6286)

(1 の事業) 都市農村交流課 (03-3502-5946)

(1 の事業) 地域整備課 (03-3501-0814)

民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援

令和3年度予定額 2,890,852 (1,304,561)千円

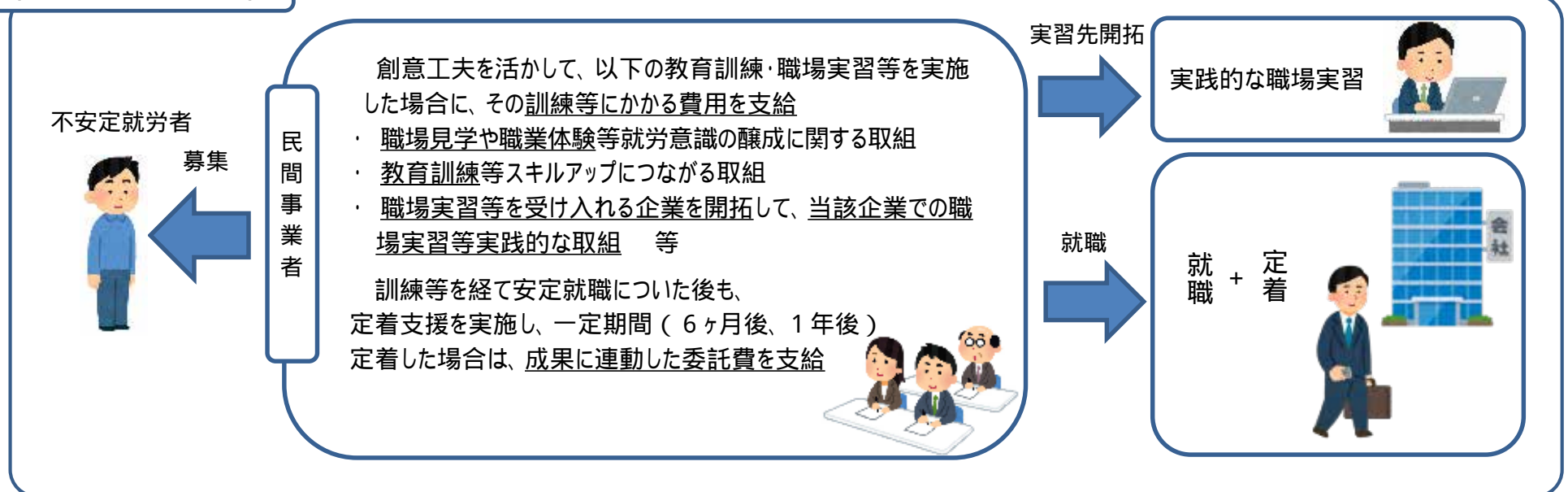
就職氷河期世代の多種多様な課題に対応するとともに、今後3年程度で集中的に支援し、安定就職の流れを加速化させるためには、国だけではなく、民間事業者による創意工夫を活かした支援も併せて活用することが重要である。

このため、特に不安定就労者の多い地域において、成果連動型の民間委託により不安定就労者の教育訓練、職場実習等を行い、安定就職につなげる事業を実施する。

実施形式：就職氷河期世代の不安定就労者の多い全国16の都道府県労働局において、委託事業（成果連動型）にて実施。

取組内容：①不安定就労者に対して、創意工夫を活かして、2ヶ月程度（最大3ヶ月）の教育訓練、職場実習等を実施する場合に、その訓練等にかかる費用（10万円）を支給
訓練等を経て安定就職し、一定期間（6ヶ月）定着した場合は、成果に連動した委託費（50万円）を支給
さらに一定期間（6ヶ月、計1年間）定着した場合は、成果に連動した委託費（10万円）を支給

（委託事業のイメージ）



同事業で実施される教育訓練、職場実習等については、職業訓練受講給付金の給付対象とする。

3 個々人の状況に合わせた、 より丁寧な寄り添い支援

厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プランでは、「情報のアウトリーチ」として支援が必要な方の手元に必要な情報が届くよう、施策や相談窓口の周知・広報を地域レベルで推進し、そのための環境整備として広報素材の提供や自治体の好事例の展開を行うこととしており、令和2年度は、ひきこもり支援施策や相談窓口の案内に加えて、支援施策を活用する意欲を喚起するため、支援機関等を通じて社会とのつながりを回復することができた事例について、ひきこもり状態にある者やその家族への周知を行っている。

令和3年度は、国から地域社会に対してひきこもり支援に関する普及啓発や情報発信を行い、ひきこもりへの理解促進を図るとともに、ひきこもり当事者が孤立せず、相談しやすい環境づくりを促進する。（新規）

実施主体：国

アウトリーチ等の充実による自立相談支援の機能強化

就職氷河期世代をはじめとした社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする方に対し、「一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援の充実や職業的自立の促進」や「生活支援の充実等によるセーフティネットの強化」を行うことにより、社会の担い手として活躍できるよう支援する。

具体的には、以下の取組を実施する。

- ・ **【相談支援に結びつけるための支援の強化】自立相談支援機関の機能強化（アウトリーチ等の充実）**
- ・ **【就労支援メニューの強化】都道府県による就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング等**

実施主体：市等
補助率：10/10

自立相談支援の機能強化の概要

社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする方については、アウトリーチ等による積極的な情報把握により早期に支援につながることや、支援につながった後の集中的な支援が求められるが、自立相談支援機関では十分なアウトリーチを実施するだけの人手が確保できていない実態がある。このため、自立相談支援の機能強化のためのアウトリーチ等を行うための経費について、財政支援の仕組みを新たに創設する。

事業内容

本事業の実施期間は令和2～4年度とする。

ア) アウトリーチの充実

自立相談支援機関において、アウトリーチ支援員を配置。

アウトリーチ支援員は、ひきこもり地域支援センターやサポステ等とプラットフォームを形成するとともに、同行相談や、信頼関係の構築といった対本人型のアウトリーチを主体に、ひきこもり状態にある方など、支援に時間のかかる方に対して、より丁寧な支援を実施する。

具体的には、アウトリーチの充実として、

家族などから相談があったケースについて、自宅に伺い、本人に接触するなど、初期のつながりを確保

つながりが出来た後の信頼関係の構築、本人に同行した、関係機関への相談、就労支援といった、自立までの一貫した支援を実施

等

イ) 相談へのアクセスの向上

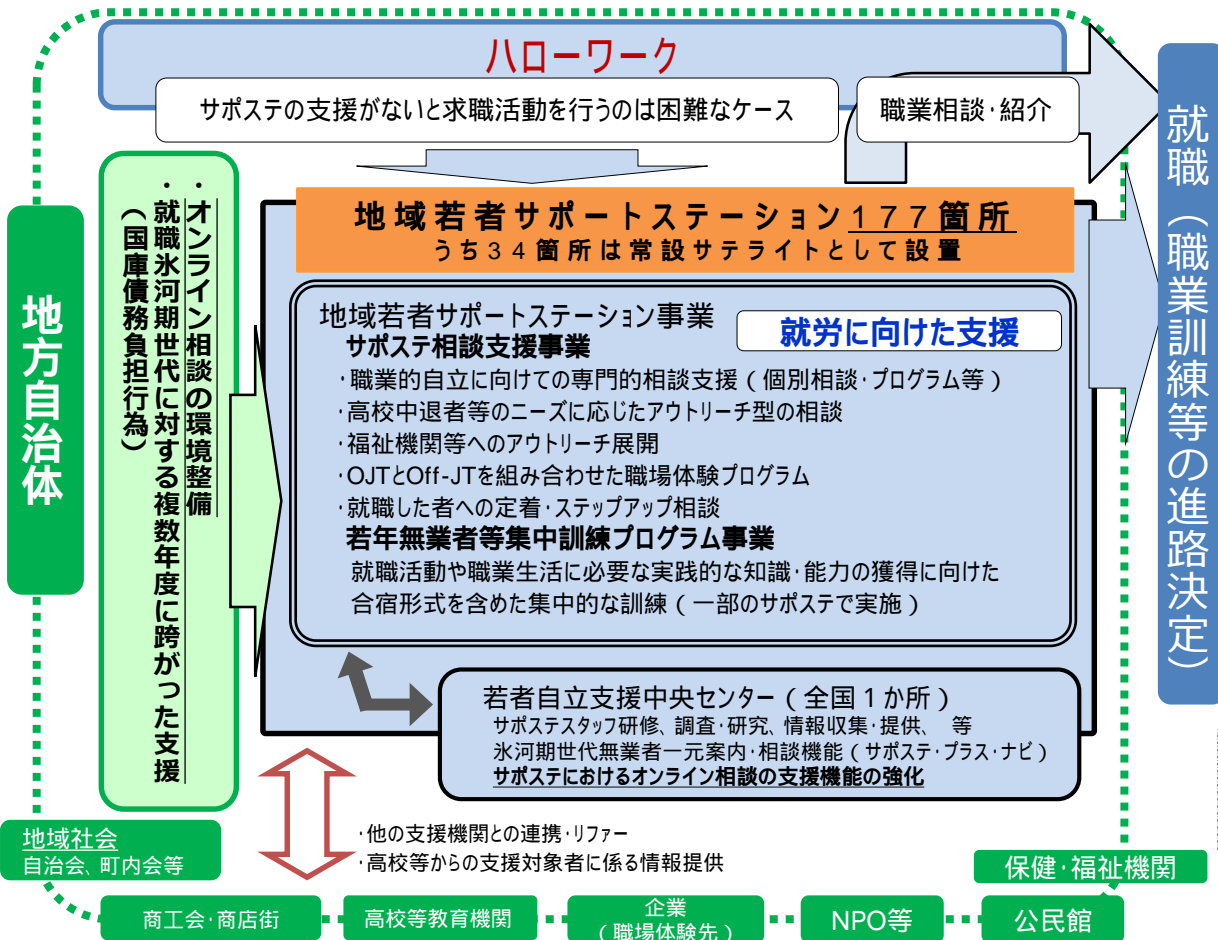
アウトリーチ支援員による土日祝日や時間外の相談の実施等、相談へのアクセスを向上する。

若者の数が減少する一方で、若年無業者（ニート）¹の数は50万人台半ばで高止まりしており、いわゆる氷河期世代を含めた無業者の数は120万人に達している。これらの者の就労を支援することは、若者等の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要である。

そのため、若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「地域若者サポートステーション」⁽²⁾において、地方自治体と協働し⁽³⁾、職業的自立に向けた専門的相談支援、高等学校・福祉機関等へのアウトリーチ相談、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラム等を実施する。

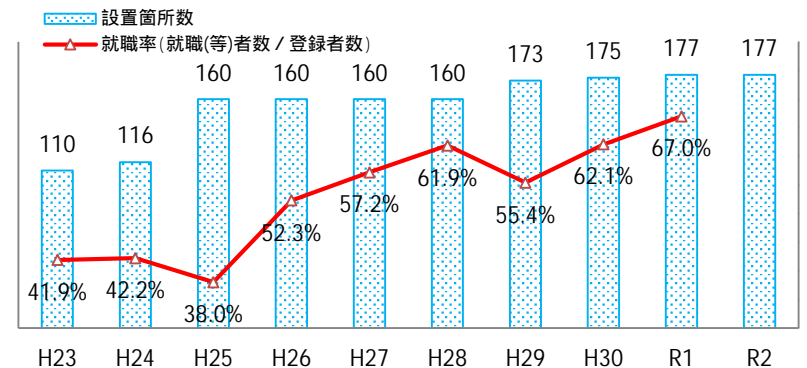
令和3年度は、就職氷河期世代の方々の着実な就職等の実現を強力に支援するため、対象者の個別ニーズに対応した支援メニューを複数年度に跨がって一体的に提供するとともに、オンラインによる相談支援を促進する。

(1 15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者 2 H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等 実施。15～49歳対象 3 地方自治体から予算措置等)



【サポステの実績】

進路決定者数(人)	登録者数(人)	就職等率(%)	総利用件数(件)	相談件数(件)	セミナー等参加者数(人)
うち就職等者数(人)					
11,110	10,603	67.0%	457,293	287,413	169,880



* 平成27年度より、「就職者」について雇用保険被保険者になり得る就職者に限定、さらに平成29年度より、雇用保険被保険者であることを書類により確認できる場合に限定

* 平成30年度より、「就職等」とし、雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び公的職業訓練スキームへの移行も含めて評価

ひきこもり地域支援センターと自立相談支援機関の連携強化

令和3年度予算案：11.5億円（11.5億円）

ひきこもりに関する相談窓口としては、都道府県、指定都市に設置されているひきこもり地域支援センター（県域）及び福祉事務所設置自治体の自立相談支援機関（市町村域）がある。

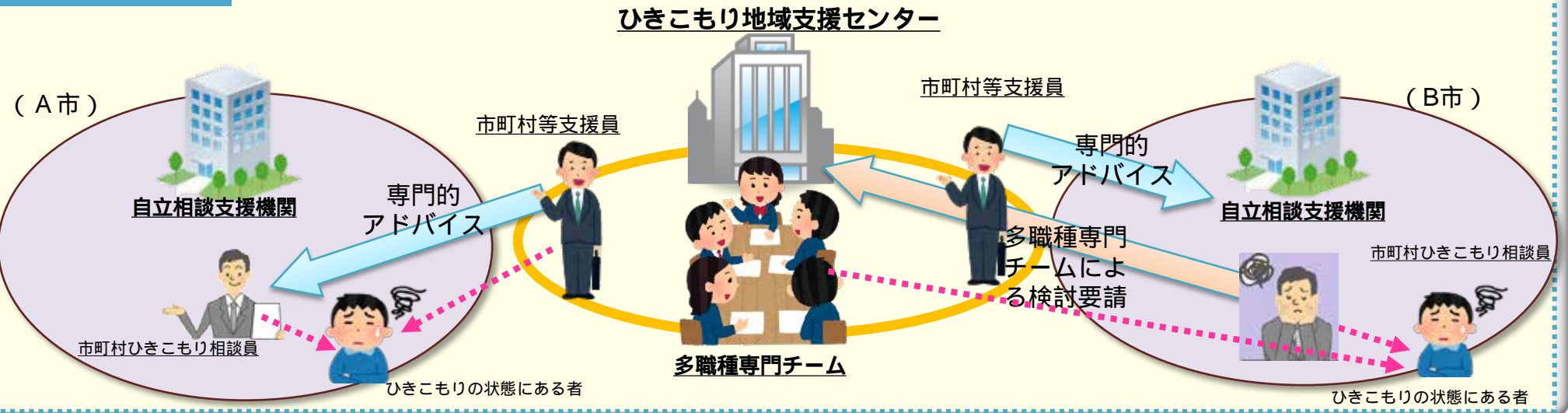
しかし、ひきこもりに関する相談に対応する人材やノウハウが不足していると考えられる市町村は多く、身近な市町村域でのひきこもり支援を充実させるためには、このような市町村への支援が不可欠である。

このため、現在、ひきこもり相談に関するノウハウを有するひきこもり地域支援センターの機能強化及び体制強化を図り、市町村の自立相談支援機関等の取組に対し、専門的観点から助言等を行う機能を強化する必要がある。

具体的には、より専門性の高い相談支援体制を構築するため、医療、法律、心理、福祉、就労支援等の多職種から構成されるチームのひきこもり地域支援センターへの設置を促進することにより、自立相談支援機関に対する専門的なアドバイスや、当該支援機関と連携して、当事者への直接支援を行う。

実施主体：都道府県・指定都市
補助率：1/2

事業イメージ



ひきこもり支援に携わる人材の養成研修等

令和3年度予算案：1.2億円（1.2億円）

ひきこもり状態にある者への相談支援については、ひきこもり地域支援センターと生活困窮者自立相談支援機関等により行うこととしているが、生活困窮者自立相談支援機関の職員等がひきこもりに関する専門知識への理解を深め、専門性を高めるとともに、センターとの円滑な連携を図っていく必要がある。

このため、生活困窮者自立支援制度人材養成研修においてテーマ別研修を設定し、8050問題などひきこもりの長期化が社会問題化している現状を踏まえ、ひきこもり状態にある者やその家族への支援手法に係る研修等を実施する。

実施主体：国

全国で同一水準の研修を受けられる機会を確保するため、映像教材やe-learning教材を作成。

中高年の者をはじめ当事者個々に適した支援の充実

令和3年度予算案：11.5億円（11.5億円）【再掲】

ひきこもり支援においては、中高年も含め、ひきこもり状態にある者の年齢にかかわらず支援を行ってきており、中高年のひきこもりの状態にある者をはじめとした当事者個々のニーズに応じた、きめ細かな支援が必要である。

例えば、ひきこもり状態にある者の中には、就労が困難である者も一定程度存在するものと考えられ、就労に限らない多様な社会参加の場を確保する必要がある。

また、ひきこもり状態にある者の最も身近な支援者はその家族であるが、本人との接し方についてのアドバイスを必要とする者もあり、ひきこもり状態にある者の家族への支援も必要とされている。

このため、市町村等で実施するひきこもりサポート事業において、当事者個々に適した支援の充実を図るため、

市町村において、中高年のひきこもり状態にある者をはじめとした当事者個々に適した居場所やボランティア活動の機会の提供を進めることにより、安心して過ごせる場所や自らの役割を感じられる機会を創造する。また、家族に対しても、ひきこもり状態にある者と良好な関係を構築できるよう相談会や講習会等の実施を促進する。

- (例)
- ・年齢や性別、ひきこもり状態にある期間等に配慮した居場所づくり
 - ・ボランティア活動等の多様な社会参加の場の確保
 - ・家族に対する、当事者である子との接し方や親子間の関係を良好なものとしていくためのノウハウを得られる場の提供や、親なき後も安心して暮らせるようなライフプラン作成のための講習
- ひきこもり状態にある方にとって、「居場所」への参加は、社会参加への第一歩であり、特に重要なもの。このため、ひきこもりサポート事業を行う場合には、「居場所づくり」を必ず実施するものとする。

実施主体：都道府県、市町村
補助率：1/2

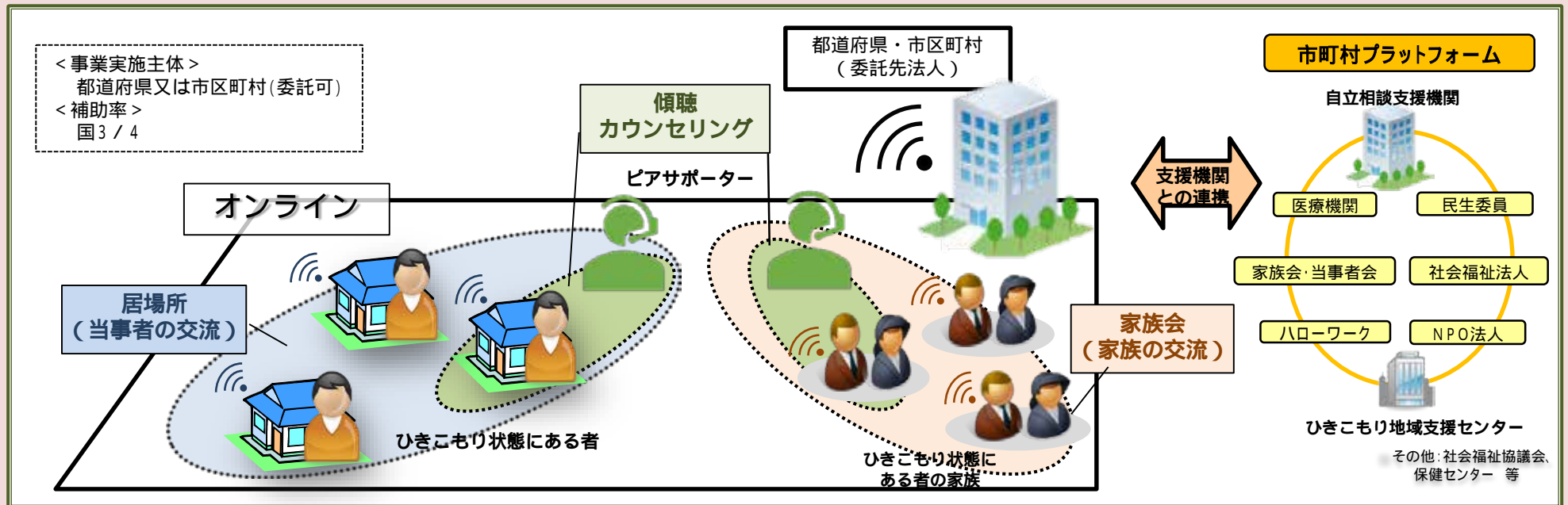
地域におけるひきこもり支援の充実

ひきこもり当事者（ピアサポーター）等によるSNS・電話等による支援の充実（新規）

令和2年度第3次補正予算案：140億円の内数（－）

新型コロナウイルス禍においては、感染拡大防止に配慮した居場所等の実施や相談支援が求められている。
また、ひきこもり当事者にとって、当事者・経験者との会話は安心できるものであり、加えて、SNS等を用いたオンラインによる相談は、対面での相談に比べて相談に対する心理的ハードルが低い。

このため、SNSや電話等によるオンラインでの居場所の実施やカウンセリング相談など、リモートでのひきこもり当事者・経験者等による支援を充実し、新型コロナウイルスの感染拡大防止を図りながら、支援機関への相談に抵抗感を抱くひきこもり状態にある者が相談しやすい環境を整え、必要な支援へ繋ぐ。



重層的支援体制整備事業の実施

令和3年度予算案：609億円の内数（－）

市町村において、地域住民の複合・複雑化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を整備するため、属性を問わない相談支援、多参加支援の推進、地域づくりに向けた支援を一体的に行う重層的支援体制整備事業（令和2年6月に成立した改正社会福祉法において創設）を実施する。

（重層的支援体制整備事業の事業内容）

1. 包括的相談支援事業

市町村において、介護、障害、子ども・子育て、生活困窮分野の各法に基づく相談支援事業（ ）を一体的に行うことにより、対象者の属性を問わず、包括的に相談を受け止め、必要な支援を行う。相談受付・アセスメントの結果、複雑・複合的な課題を抱えていることから各関係機関において連携して対応する必要がある場合は、多機関協働事業につなぐ等の必要な支援を行う。

（ ）各法に基づく相談支援事業

- ・介護分野（地域包括支援センターの運営）、障害分野（障害者相談支援事業）、子ども・子育て分野（利用者支援事業）、
- ・生活困窮分野（自立相談支援事業、福祉事務所未設置町村による相談事業）

2. 地域づくり支援事業

市町村において、介護、障害、子ども・子育て、生活困窮分野の各法等に基づく地域づくり支援事業（ ）を一体的に行うことにより、地域住民が地域社会に参加する機会を確保するための支援、地域生活課題の発生防止又は解決にかかる体制の整備、地域住民相互の交流を行う拠点の開設等を行う。

（ ）各法等に基づく地域づくり支援事業

- ・介護分野（地域介護予防活動支援事業、生活支援体制整備事業）、障害分野（地域活動支援センター事業）子ども・子育て分野（地域子育て支援拠点事業）
- ・生活困窮分野（地域における生活困窮者支援等のための共助の基盤づくり事業）

3. 多機関協働事業等実施事業

相談支援機関等の役割分担等を図る多機関協働、支援が届いていない人に支援を届ける等の取組を行うアウトリーチ等による継続的支援、社会とのつながりをつくるための支援等を行う参加支援に取り組む。

重層的支援体制の整備に向けた支援等

市町村の重層的支援体制の整備を促進するため、「重層的支援体制整備事業への移行準備事業」、「都道府県による市町村への後方支援」等の支援を行う。

子ども・若者総合相談センター強化推進事業（内閣府政策統括官（政策調整担当））

令和3年度概算決定額 0.3億円（令和2年度予算額 0.3億円）

事業概要・目的

目的

子ども・若者育成支援推進法（平成21年法律第71号。以下「法」という。）第13条では、地方公共団体は、子ども・若者育成支援に関する相談に応じ、関係機関の紹介その他の必要な情報の提供及び助言を行う拠点（子ども・若者総合相談センター。以下「センター」という。）としての機能を担う体制を確保するよう努力義務が課されています。

これを踏まえ、各地方公共団体におけるセンター機能の確保を促進するとともに、既存のセンター機能を向上させ、子ども・若者を地域において切れ目なく伴走型で支援するための体制を強化することを目的とします。

事業概要

子ども・若者に関する相談窓口としてのセンター機能の普及及び向上のため、研修・会合の実施や専門職員の派遣等、各種事業を実施します。なお、地方公共団体からのニーズが高いため、昨年度より専門職員の派遣箇所を増やします。

事業イメージ・具体例

○ センター機能の普及及び向上

地方公共団体やセンターの職員を対象に、センター機能の普及や向上に必要なノウハウを共有することを目的として、下記事業を実施します。

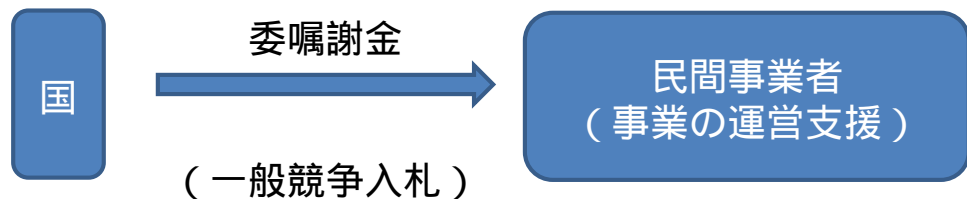
- （1）センター機能普及に関する研修
- （2）センター機能向上のための会合

○ 地方公共団体によるセンター機能の普及及び向上

地方公共団体によるセンター機能の設置・活用の円滑化や機能向上の推進を支援することを目的として、下記事業を実施します。

- （1）個別支援等に係る専門職員の派遣
- （2）ポスト青年期を過ぎようとしている者への対応に関する講習
- （3）センターにおけるSNSを活用した相談、助言等の取組の試行とその結果の他のセンターとの共有（3か年計画の3年度、2か所において実施）

資金の流れ



期待される効果

各地方公共団体において、センターとしての機能を担う体制を確保することにより、子ども・若者育成支援に関する相談に応じ、関係機関の紹介その他の必要な情報の提供及び助言を行うことが可能となります。

就労支援の機能強化（都道府県による就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング）

令和3年度予算案：3.3億円（3.3億円）

就職氷河期世代をはじめとした社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする方に対し、「一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援の充実や職業的自立の促進」や「生活支援の充実等によるセーフティネットの強化」を行うことにより、社会の担い手として活躍できるよう支援する。

具体的には、以下の取組を実施する。

- ・【相談支援に結びつけるための支援の強化】自立相談支援機関の機能強化（アウトリーチ等の充実）
- ・【就労支援メニューの強化】都道府県による就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング等

実施主体：都道府県
補助率：定額

事業の概要等

就労支援の充実のためには、就労体験や訓練を受け入れる企業の協力が不可欠であるが、自治体によっては支援員の余力がなく企業開拓まで積極的に取り組めていない実態がある。

また、生活困窮者支援に理解が深く、積極的に受け入れる方針を示す企業については、市町村の枠を超えて情報共有を図り、より多くの利用者受入につなげることが支援の質の向上に資することから、広域での情報共有やマッチングを行うことが有効と考えられる。

事業内容

地域の社会福祉法人や社会貢献に尽力している企業等を中心に企業を訪問。特に就労に向け一定の準備が必要な長期間就労していない者（ひきこもりなど）や不安定就労を繰り返している者が利用可能な就労体験・就労訓練先を開拓し、対象者の状態像に合わせて丁寧な業務の切り出しを提案。

開拓した就労体験・就労訓練先の情報を県内自立相談支援窓口へ共有。窓口担当者向けに見学会を実施するとともに、利用を提案。併せて新たな就労体験等のニーズを把握。

円滑な利用が図られるよう就労体験先等の初回利用の際に同行。企業側との調整を実施。

本事業の実施期間は令和2～4年度とする。

令和2年度第3次補正予算案：140億円の内数（一）

新型コロナウイルス感染症の影響により自立相談支援機関や福祉事務所への相談増加が著しい状況を踏まえ、指定都市、中核市等において、社会福祉法人、社会貢献に尽力している企業及び人手不足が深刻で社会的必要性が高い運送業、宅配、食品スーパー等を中心に就労体験・就労訓練先等を積極的に開拓。（新規）

実施主体：指定都市、中核市等
補助率：3/4

生活困窮者自立支援制度における就労準備支援事業等の任意事業については、市町村規模が小さいことにより市内体制が脆弱であったり、地域に活用可能な資源がない等の理由により、実施率は一定割合にとどまっている。

一方、就職氷河期世代への支援の強化が課題となっている等、任意事業の実施率を高めることは更に重要性を増している。

こうした中、市同士の連携や都道府県の関与による広域実施について、実施自治体の取組例を参考とし、こうした取組をモデル的に実施することで、任意事業の実施を推進する。

実施主体：市等
補助率：定額

事業の概要等

実施形態

市同士の連携による広域実施（取組例：加西市等）
都道府県が関与した広域実施（取組例：熊本県、大阪府等）

モデル箇所数

30箇所程度

事業内容

- ア 自治体を越えた連携自治体内における広域支援の実施（広域実施の際の事業運営や費用按分に係るルール作りや調整等）
 - イ 委託先となる法人等の地域の社会資源の開拓
 - ウ 広域実施の主体自治体における、広域参加自治体の住民を対象とした支援
- 等

[参考] 任意事業を実施しない理由（平成30年度実施状況調査）

事業名	利用ニーズが不明	利用ニーズはあるものの少ないため事業化しにくい	利用ニーズはあるものの自立相談支援事業で対応可能	ニーズがあり事業化したいが予算面で困難	その他
就労準備支援事業 (n=467)	34.3%	33.6%	16.5%	7.7%	7.9%
一時生活支援事業 (n=625)	54.9%	25.4%	6.4%	4.6%	8.6%
家計相談支援事業 (n=499)	21.0%	19.2%	39.3%	13.0%	7.4%
子どもの学習支援事業 (n=366)	48.4%	18.6%	1.1%	4.9%	27.0%

[備考]

本事業は、単に事業の実施率を高めるだけではなく、就労準備におけるメニューの充実や、自治体間での情報共有等の相乗効果といった、支援内容の充実も効果として見込まれる。

本事業の実施期間は令和2～4年度とする。

就労支援の機能強化（農業分野等との連携強化モデル事業の実施）

令和3年度予算案：1.0億円（1.0億円）

生活困窮者の就労支援において、農業体験等に参加することが、生活リズムを整えることやコミュニケーション能力の向上に有用であり、就労準備支援事業などで各自治体において取り組んでいるところであるが、体験先は各自治体で協力先を確保しているのが現状。

農業分野等と福祉分野との連携を一層推進し、効果的・効率的な就労支援を提供するため、各都道府県単位で農業体験等として利用者を受け入れることが可能な事業者の情報を集約し自立相談支援機関へ提供することにより、利用希望者と受入希望事業者をマッチングする仕組みを、全国複数箇所でモデル的に実施する。

実施主体：国

事業内容

- ・委託事業者の調整のもとに、全国複数箇所（5ヶ所程度）に、県内の農業事業者等の求人・訓練受入希望の情報を把握し、自立相談支援機関へ情報提供するためのマッチング支援機関を設置。
- ・委託事業者は、各地のマッチング支援機関の取組の進捗を把握し、円滑な事業実施のための助言、報告書作成等を行う。

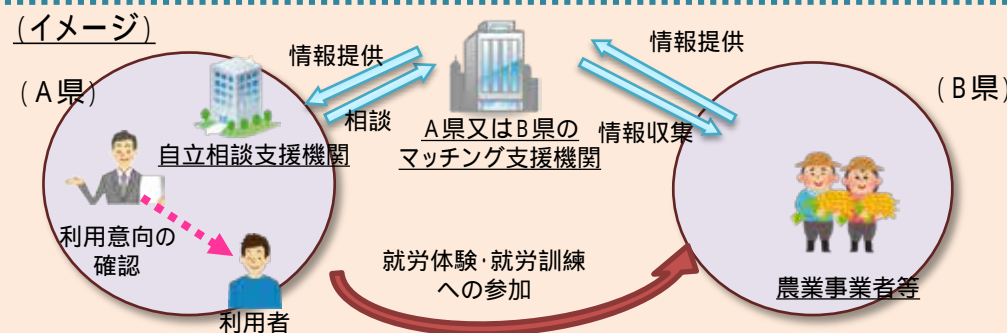
事業実施に最適な団体等への委託を想定。

モデル事業イメージ



モデル事業終了後は、事業成果(ノウハウ)を元に、全国各地でマッチング支援機関を設置。支援体制を構築する。

モデル事業は、県内のマッチング体制構築を原則としているが、将来的には都道府県域を超えてマッチングすることも含めて検討。



技能修得期間における生活福祉資金貸付の推進

令和3年度予算案：2.2億円（2.2億円）

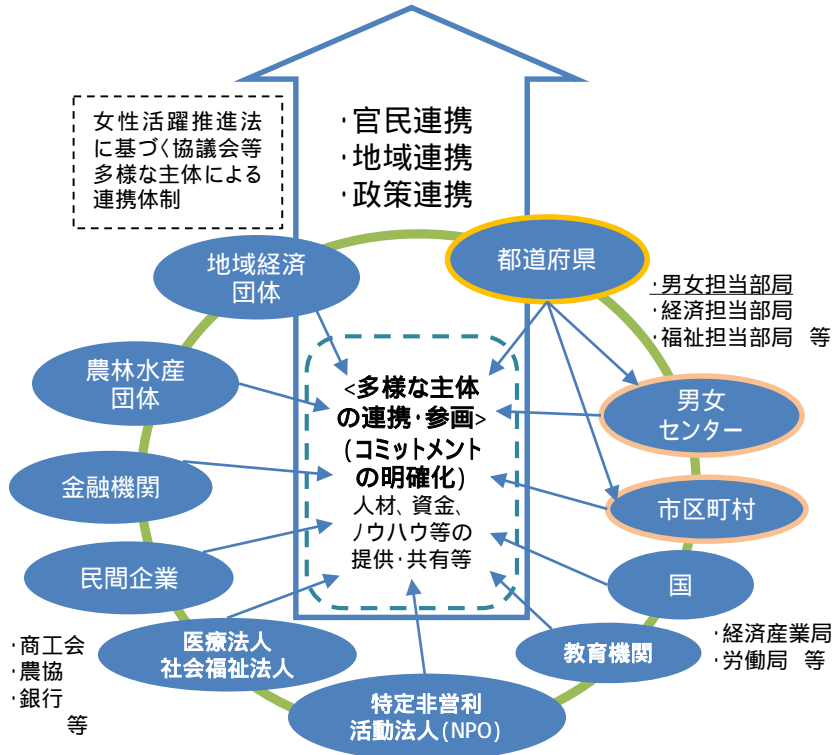
就職氷河期世代支援として、技能修得に必要な経費及びその期間中の生計を維持するために必要な経費の貸付を行う。

地域女性活躍推進交付金

(令和元年度補正予算1.5億円、2年度予算1.5億円、2年度補正予算案1.5億円、3年度予算案1.5億円)

< 地域における女性活躍の推進・課題解決 >

- 「地域性」を踏まえた・定量的成果目標設定・「見える化」
(新型コロナウイルス問題に起因して就労苦境に直面する女性をはじめ様々な困難・課題を抱える女性に対する支援、中小企業における女性の継続就業、女性の登用拡大、管理職の意識改革、働き方改革 等)



【交付対象】

地方公共団体

【補助率】

2分の1

(活躍推進型、寄り添い支援型)

【交付上限】

各区分ごと
都道府県 800万円(注)

政令指定都市 500万円

市区町村 250万円

注) 推進計画未策定市町村への策定支援事業実施等の条件付きで1,000万円とする。

活躍推進型

女性管理職育成の取組など地域の実情に応じた女性活躍につながる取組を支援

- ・女性リーダー・管理職育成セミナー
- ・就職ワンストップ支援、サテライト・オフィス、起業支援
- ・就労や正規雇用化に向けたセミナー・研修 等
- ・トップの意識改革、一般事業者行動計画策定の後押し 等

寄り添い支援型

様々な課題・困難を抱える女性に寄り添い、就労又は就労の前段階となる社会とのつながりの回復・自立につなげる取組を支援

- ・多様な課題・困難に向き合う、寄り添った相談支援
- ・適切な福祉施策・自立支援施策・就業支援施策への連携
- ・連携後の適切なフォローアップや継続的相談
- ・女性に特化した自立支援・意識向上プログラムの実施 等

地方公共団体
(関係団体と
連携)

申請

交付

内閣府

情報提供

他の地域の

- ・ 地方公共団体
- ・ 地域経済団体

等

4 その他の取組

就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施

令和3年度予定額 136(136)百万円

就職氷河期世代には、これまで不安定な就労を繰り返しており、自己評価が低い傾向にあることや、安定就労に向けてスキルアップや転職活動を行う時間的・経済的・心理的余裕がないことから、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせずにいる方々、そもそも、就労や正社員を目指すこと自体をあきらめている方々が一定数存在すると考えられる。

そこで、ご本人やそのご家族、関係者に対して、「安定就職・社会参加の途を社会全体で用意・応援しています。」ということの効果的に伝えるため、関係省庁・経済団体との連携、地域ごとのプラットフォームの活用などのあらゆるルートを通じた広報を展開する必要がある。

事業内容

就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、インターネット広告、SNS広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

【活用メディアの例】

・SNS広告 ・動画広告 ・インターネットバナー広告 ・専用HP ・ポスター ・リーフレット 等

集中プログラムの期間中実施(令和2年度から3年間)

様々なメディアの活用



不安定就労者
長期無業者

家族、関係者
事業所

詳細を確認

専用HP



厚生労働省
就職氷河期
世代活躍
支援プラン
(各施策)

ふるさとワーキングホリデーの概要

R3 予算(案) 0.3億円の内数

都市部の人たちなどが一定期間地方に滞在し、働いて収入を得ながら、地域住民との交流や学びの場などを通じて地域での暮らしを体感していただくことにより、将来の移住・定住につなげていくもの。

ふるさとワーキングホリデー

地方自治体

- 〇 地域の魅力を知ってほしい
- 〇 交流人口を増やし消費を拡大したい
- 〇 **少しでも多く定住してほしい**

滞在中、地域住民との交流や学びの場として地域の魅力・特色を活かした、その地域ならではのプログラムを参加者に提供。



参加者

- 〇 旅行では味わえない体験がしたい
- 〇 地域との交流を深めたい
- 〇 第二のふるさとが欲しい

地元農家や企業等の業務に従事し収入を得ながら、地域との関わりを深める取組を通じて地域での暮らしをまるごと体感。



これまでの実績(R2.3時点)

ふるさとワーキングホリデー事業を通じて、**約3,300人**が地域での暮らしを体験。このうち、**52人**(1.6%)が定住に結びついた。

実際に行ってみると思っていた以上に新しい人々との出会いや刺激に溢れていました。時間が許すなら理由がなくても、ぜひ参加すべきと思います。(大学4年生)

「ごっこ汁」の味や雪国での生活の知恵、価値観の違いによる町おこしの難しさなど、様々な人々との交流から多くのことを学びました。(大学1年生)

鶏の管理のために蔵の中に泊まることなどは、実際に酒造で働かなければ体験できないものでとても良い経験となりました。(大学2年生)

ふるさとワーキングホリデーに要する経費について特別交付税措置
(対象経費の上限額 1団体あたり15,000千円 + 5千円 × 全参加者の延べ滞在日数)

広報支援

- ・専用のポータルサイトの運用
- ・SNS (Twitter、facebook) の運用
- ・インターネット広告の実施
- ・説明会の開催 等



地域おこし協力隊について

R3 予算(案) 1.5億円の内数

地域おこし協力隊とは

- 制度概要**：都市地域から過疎地域等の**条件不利地域に住民票を異動**し、生活の拠点を移した者を、地方公共団体が「地域おこし協力隊員」として委嘱。隊員は、一定期間、地域に居住して、地域ブランドや地場産品の開発・販売・PR等の地域おこしの支援や、農林水産業への従事、住民の生活支援などの「**地域協力活動**」を行いながら、**その地域への定住・定着を図る**取組。
- 実施主体**：地方公共団体
- 活動期間**：**概ね1年以上3年以下**

地方財政措置：

地域おこし協力隊取組自治体に対し、概ね次に掲げる経費について、**特別交付税措置**

地域おこし協力隊員の活動に要する経費：隊員1人あたり440万円上限

(報償費等240万円〔 〕、その他の経費(活動旅費、作業道具等の消耗品費、関係者間の調整などに要する事務的な経費、定住に向けた研修等の経費など)200万円)

隊員のスキルや地理的条件等を考慮した上で、最大290万円まで支給可能とするよう弾力化することとしている(隊員1人あたり440万円の上限は変更しない。)

地域おこし協力隊員等の起業・事業承継に要する経費：最終年次又は任期終了翌年の起業する者又は事業を引き継ぐ者1人あたり100万円上限

-1 地域おこし協力隊員の募集等に要する経費：1団体あたり200万円上限

-2 「おためし地域おこし協力隊」に要する経費：1団体あたり100万円上限

都道府県が実施する地域おこし協力隊等を対象とする研修等に要する経費について、普通交付税措置(平成28年度から)

都道府県が実施する地域おこし協力隊員OB・OGを活用した現役隊員向けのサポート体制の整備に要する経費について、普通交付税措置(令和2年度から)



地域おこし協力隊導入の効果

~地域おこし協力隊・地域・地方公共団体の「三方よし」の取組~

地域おこし協力隊

自身の才能・能力を活かした活動
理想とする暮らしや生き甲斐発見

地域

斬新な視点(ヨソモノ・ワカモノ)
協力隊員の熱意と行動力が地域に大きな刺激を与える

地方公共団体

行政ではできなかった柔軟な地域おこし策
住民が増えることによる地域の活性化

隊員数、取組団体数の推移

年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
隊員数	89人	257人	413人	617人	978人	1,629人 (1,511人)	2,799人 (2,625人)	4,090人 (3,978人)	4,976人 (4,830人)	5,530人 (5,359人)	5,503人 (5,349人)
団体数	31団体	90団体	147団体	207団体	318団体	444団体	673団体	886団体	997団体	1,061団体	1,071団体

総務省の「地域おこし協力隊推進要綱」に基づく隊員数

平成26年度以降の隊員数は、名称を統一した「田舎で働き隊(農林水産省)」の隊員数(26年度：118人、27年度：174人、28年度：112人、29年度：146人、30年度：171人、令和元年度：154人)と合わせたもの。カッコ内は、特別交付税算定ベース。

隊員の**約4割は女性**

隊員の**約7割が20歳代と30歳代**

任期終了後、**約6割が同じ地域に定住**
H31.3末調査時点

ローカル10,000プロジェクト

R3予算(案)
地域経済循環創造事業交付金 7.0億円の内数

産学金官の連携により、地域の資源と資金を活用して、雇用吸収力の大きい地域密着型事業の立ち上げを支援。
「ローカル10,000プロジェクト」の更なる展開を図るため、引き続き、国の重要施策と連動した事業の重点支援を行う。

事業スキーム

支援対象

民間事業者等の初期投資費用

- ・地域資源を活かした持続可能な事業
- ・行政による地域課題への対応の代替となる事業
- ・高い新規性・モデル性がある事業

対象経費は、
・施設整備費
・機械装置費
・備品費

- ・原則 1/2
- ・条件不利地域かつ財政力の弱い市町村の事業は 2/3, 3/4
- ・新規性・モデル性の極めて高い事業は 10/10

公費による交付額 1

国費

地方費

地域金融機関による融資等 2

- ・公費による交付額以上
- ・無担保(交付金事業による取得財産の担保権設定は除く)・無保証

自己資金等

- 1 上限2,500万円。融資額(又は出資額)が公費による交付額の1.5倍以上2倍未満の場合は、上限3,500万円。2倍以上の場合は、上限5,000万円
- 2 地域金融機関による融資の他に、地域活性化のためのファンド等による出資を受ける事業も試験的に対象

これまでの実績(408事業、333億円)

(事業数は交付決定数、金額は事業実績(見込み含む)(R元年度末時点))

公費交付額 118億円、融資額 164億円、
自己資金等 51億円

重点支援(調整中)

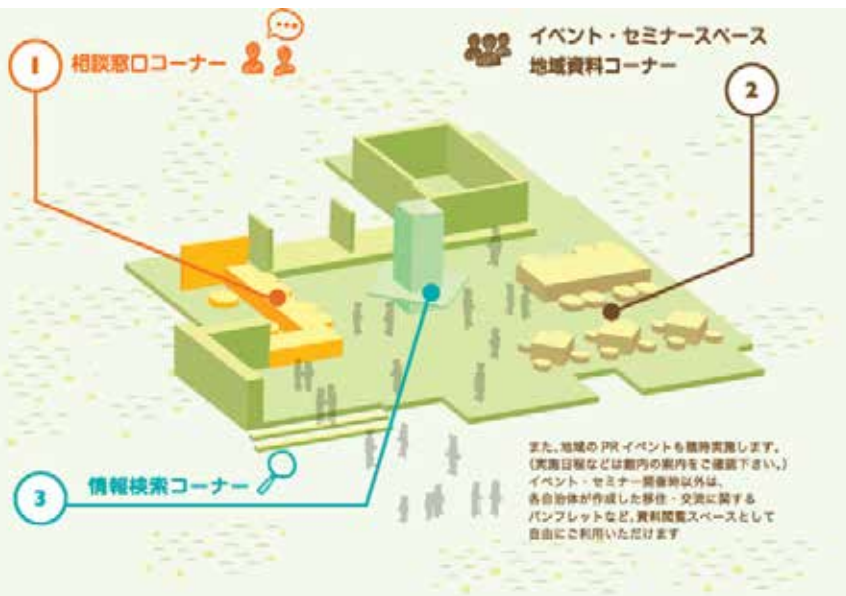
「生産性向上に資するデジタル技術の活用」
に関連する事業等であって、全くの新規分野における事業の立ち上げであり、
新規性・モデル性の極めて高い事業については、国費10/10により支援

移住・交流情報ガーデン

R3予算(案) 0.9億円の内数

居住・就労・生活支援等に係る情報提供や相談についてワンストップで対応する窓口「移住・交流情報ガーデン」を開設。地方自治体や関係省庁とも連携し、総合的な情報提供を実施。

地方自治体等による移住相談会、地域おこし協力隊の募集説明会、関係人口創出イベント等の場として利用可能。



【 相談窓口コーナー (移住、就農、しごと) 】

- ・地方への移住・交流に係る一般的な相談、問合せに相談員が対応。
- ・しごと情報や就農支援情報などは、専門の相談員が対応。

国の各府省とも連携

・厚生労働省(しごと情報) ・農林水産省(就農支援情報)

【 イベント・セミナースペース、地域資料コーナー 】

- ・各地方自治体が作成した移住・交流に関するパンフレットを配架。
- ・地方自治体等による移住相談会、フェア等の場として利用可能。

【 情報検索コーナー 】

- ・情報サイトを利用して、自由に地方への移住・交流に関する情報を検索できるように、専用パソコンを設置。



(移住フェアの様様)



[開館時間] (平日) 11:00-21:00

(土日祝) 11:00-18:00

[休館日] 月曜(月曜が祝日の場合は翌営業日)、年末年始

[所在地] 東京都中央区京橋1-1-6 越前屋ビル

[アクセス] JR / 東京駅(八重洲中央口)より徒歩4分

地下鉄 / 東京メトロ銀座線 京橋駅より徒歩5分

東京メトロ銀座線・東西線 都営浅草線 日本橋駅より徒歩5分

地域未来デジタル・人材投資促進事業

令和3年度予算案額 11.7億円（新規）

地域経済産業グループ
 地域企業高度化推進課 03-3501-0645
 地域経済活性化戦略室 03-3501-1697
 商務情報政策局
 情報技術利用促進課 03-3501-2646

事業の内容

事業目的・概要

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、非接触・リモート社会の基礎となるデジタル投資や、若年層・テレワーク経験者の地方移住への気運が高まっています。
- 地域未来牽引企業、地域未来投資促進法の承認地域経済牽引事業者等のデジタル化を支援し、地域の高生産性・高付加価値企業群を創出・強化するとともに、若者人材の地域企業への移動を支援し、地方への人流を創出するため、以下の取組を推進します。

地域未来牽引企業等の経営のデジタル化

地域未来牽引企業等とIT企業等による新事業実証と事例普及

デジタルツールを戦略的に用いた地域中堅企業等への若者人材移転

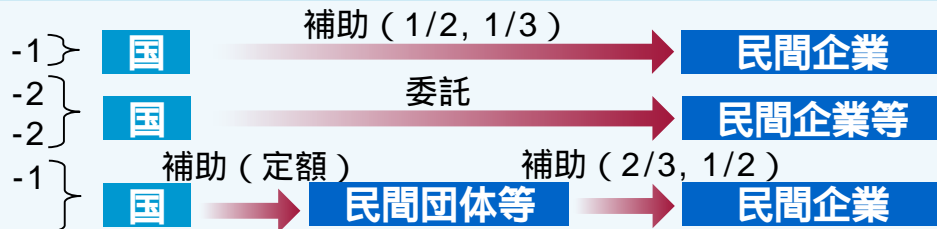
成果目標

各事業年度終了後3年間の従業員数の増加率が9%以上となった被支援企業の割合を80%以上とします。

各事業年度終了後2年目に、3年目までの売上計上が予定される新たなビジネスモデルの件数割合を、50%以上とします。

予算活用企業のうち、各事業年度終了後2年以内に若者人材年間採用数を事業前年度比で増加させた企業数を、50%以上とします。

条件（対象者、対象行為、補助率等）



事業イメージ

地域企業デジタル経営強化支援事業

- 地域未来牽引企業等が規模成長に向けて、デジタルツールを活用した経営管理体制強化のための課題整理・計画策定・システム導入を行う際の経費を補助します。
- デジタル経営の普及啓発に向けた優良事例の調査、広報事業を実施します。

地域産業デジタル化支援事業

- 地域未来牽引企業等とIT企業等が連携して取り組む、新事業実証（試作、顧客ヒアリング、事業性評価と改善）による地域産業のデジタル化のモデルケースの創出、地域へのモデルケースの横展開に要する経費を補助します。
- 地域での新事業実証の環境整備として、経産省HPで公開中の公設試験研究機関の保有機器等の検索システムを更新するとともに、地域未来牽引企業の経営状況の調査等を実施します。

戦略的ツール活用型若者人材移転支援事業

- 地方の中堅企業等による若者人材の求手法を高度化すべく、自社分析、採用・育成戦略から、多様な求人ツールの活用、リモートセミナー・面接等まで、一気通貫で総合支援を行います。
- 創出される先進事例は、広報コンテンツを通じて周知啓発し、横展開を図ります。

テレワーク普及展開推進事業

【R2当初予算 2.5億円、 R3予算案 2.6億円】

ICTを利用し、時間や場所を有効に活用できるテレワークは、働き方改革の観点に加え、新型コロナウイルス感染症対策としても有効な手段であることから、テレワークの更なる推進及び全国的な定着に向け、普及啓発及び導入支援を実施。

- ・ テレワークの全国的な定着に向け、「テレワーク・デイズ」等の広報を通じたテレワークの呼びかけ、機運醸成や先進事例の収集・表彰を通じた普及啓発活動等を実施。
- ・ 中小企業を支援する団体と連携した「テレワーク・サポートネットワーク」による地域での支援体制の整備・運用や、専門家（テレワークマネージャー）派遣を通じたシステム・情報セキュリティ等に関する相談対応により、企業等のテレワーク導入を支援。

テレワーク・デイズ等の広報
(テレワーク・デイズポスター)



先進事例の収集・表彰
(テレワーク先駆者百選・総務大臣賞)



テレワーク・サポートネットワーク
(機能イメージ)



令和3年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進のため、テレワークガイドラインに沿った取組を企業に促すためのセミナー・表彰や、テレワークを新規に導入する中小企業事業主への助成等の事業を実施。

…………… 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着のための取組 ……………

1. 雇用型テレワークガイドラインの周知

テレワークガイドラインの周知広報

テレワークを適切に導入及び実施するにあたっての注意すべき点について周知・啓発を実施。

テレワークモデル就業規則の作成

テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を作成し、各種セミナー等を通じて周知を行う。

2. 企業等への相談対応、テレワーク導入費用の助成による支援

テレワーク相談センターの設置・運営

テレワーク相談センターを設置し、企業等への訪問コンサルティングやテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
働き方改革推進支援センターと連携し、地域の相談ニーズに対応。

国家戦略特別区域における導入支援

国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した各種支援をワンストップで実施。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

良質なテレワークを新規導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器の導入等に係る経費を助成。

3. 適正な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介

企業向けセミナーの開催

総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナーを開催。

厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。

国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施（人事院）

令和3年度予算概算要求額 74百万円（要望額含む）

事業概要・目的

「安心と成長の未来を拓く総合経済対策」（令和元年12月5日閣議決定）、「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」（令和元年12月23日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定）により、就職氷河期世代に対し、令和2年度から令和4年度までの間、国家公務員の中途採用について政府を挙げて集中的に取り組むこととされた。

これを実現するために、「就職氷河期世代に係る国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代試験）の実施の依頼等について」（令和2年2月26日人事管理運営協議会幹事会申合せ）により、人事院に対し、就職氷河期世代に係る国家公務員中途採用者選考試験のうち能力実証等の一部の統一的な実施要請が行われ、内閣官房就職氷河期世代支援推進室長から人事院事務総長に対しても、同要請を踏まえた実施の依頼があった。

この要請を踏まえ、人事院において、国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の能力実証等の一部を実施する。

事業イメージ・具体例

国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施

・受験申込受付

・第1次選考

（1）基礎能力試験（多肢選択式）：公務員として必要な基礎的な能力（知能及び知識）についての筆記試験

解答題数：40題

知能分野：20題（文章理解、課題処理、数的処理、資料解釈）

知識分野：20題（自然科学、人文科学、社会科学（時事を含む。））

解答時間：1時間30分

（2）作文試験：文章による表現力、課題に対する理解力などについての筆記試験

・第1次選考通過者の決定

・合格発表

第1次選考の内容は令和2年度試験の実施例

資金の流れ



期待される効果

就職氷河期世代支援の実現

（令和2年度から4年度の3年間の取組において、政府全体で毎年150名以上（3年間で450名以上）採用することを目標としている。）

（「政府における就職氷河期世代の国家公務員中途採用の方針について」（令和2年5月27日人事管理運営協議会幹事会申合せ）第2項）