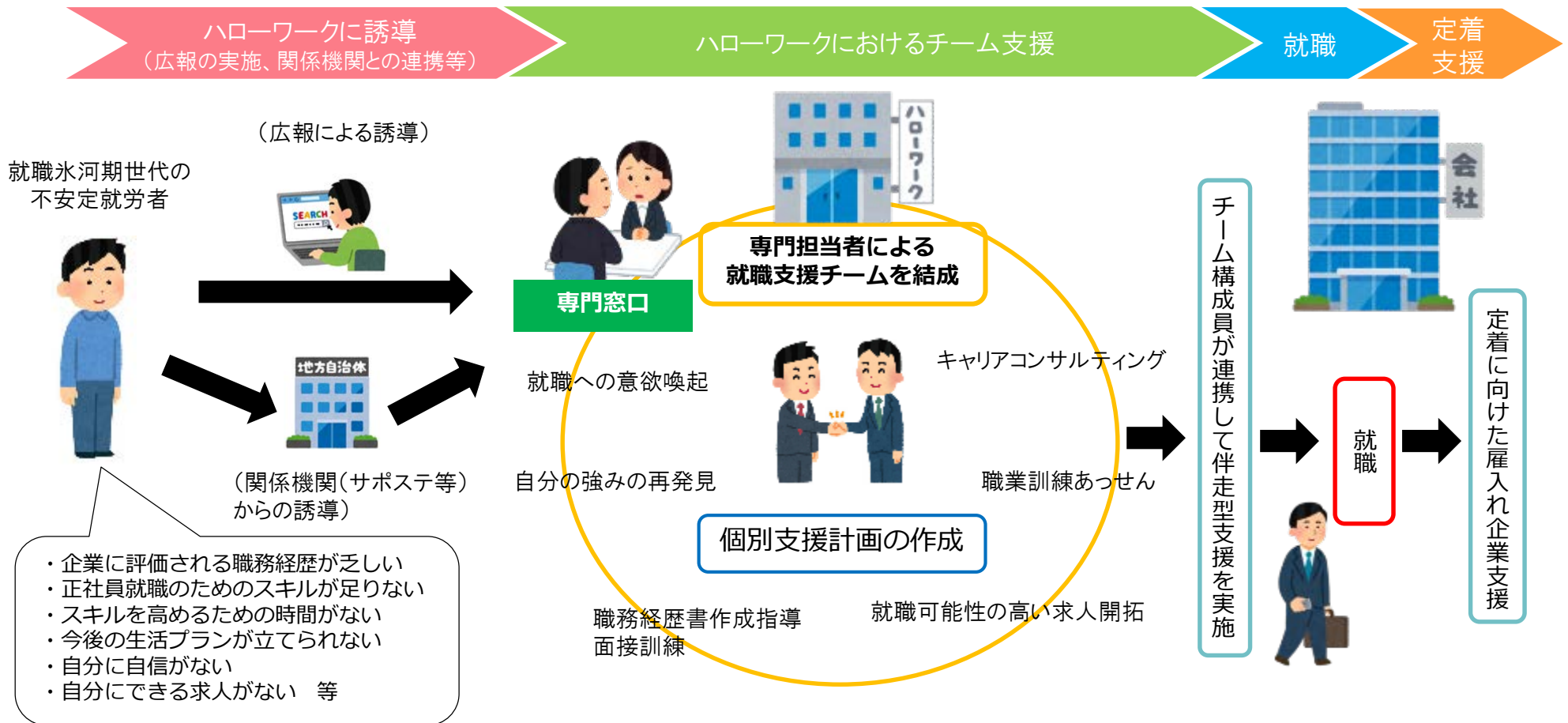


# ハローワークに専門窓口を設置、担当者によるチーム支援を実施

令和2年度概算要求額

13.4 (0)億円

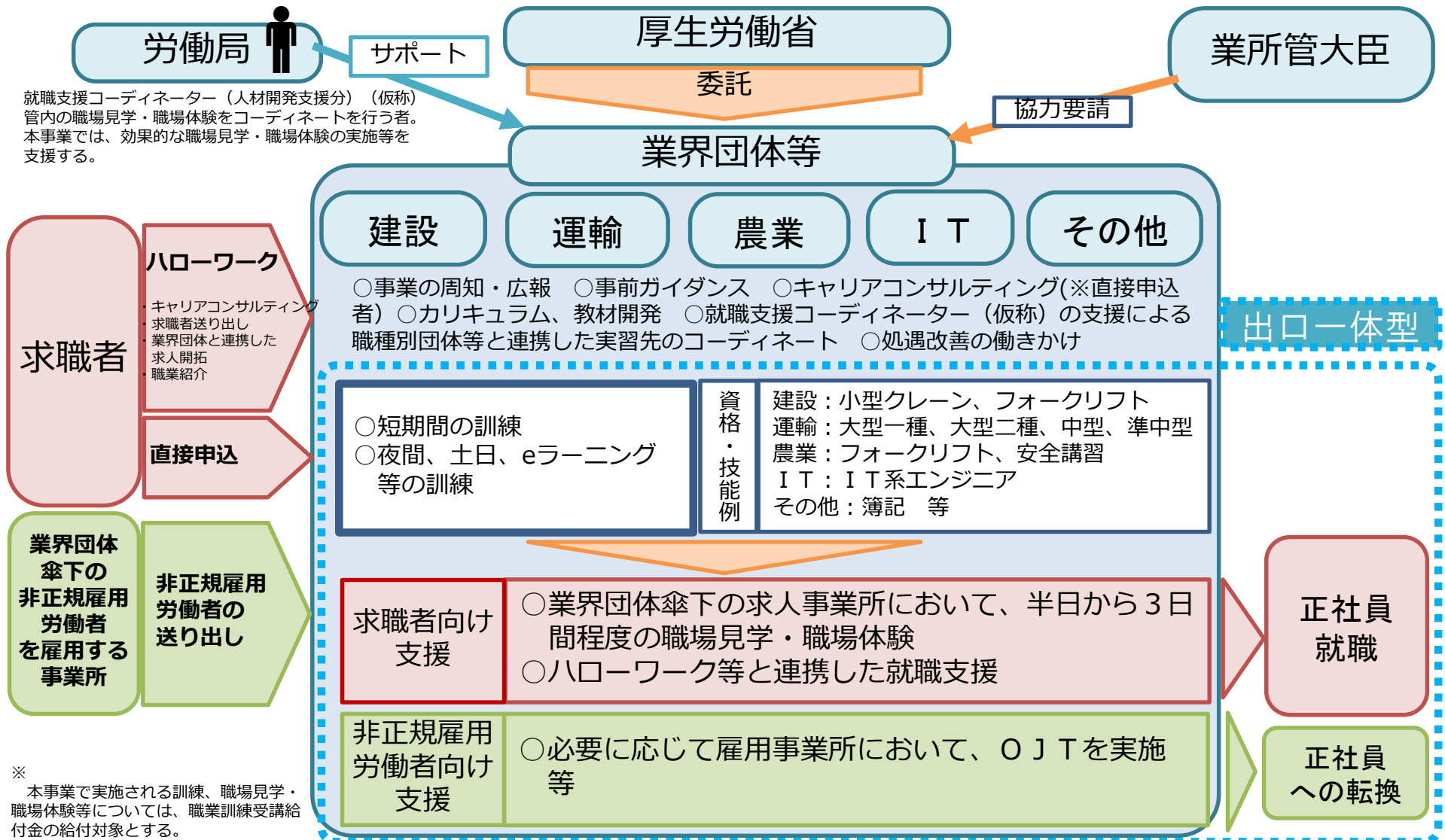
- 就職氷河期世代の不安定就労者については、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていない。また、就職活動の度重なる失敗により自分に自信が持てない、現状維持が精一杯で今後の展望を抱けない、正社員就職を諦めているなど、様々な課題を抱えている者が多い。
- こうした不安定就労者一人ひとりが置かれている課題・状況等に対応するため、ハローワークに専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し就職から職場定着まで一貫した支援を実施する。



# 就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース(仮称)の創設

令和2年度要求額  
34.7(0)億円

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース(仮称)」を創設し、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、人材ニーズの高い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。



# 職業訓練受講給付金について

## 1. 額

- ・給付金支給単位期間(※)ごとに10万円

ただし、日数が28日未満の給付金支給単位期間については、 $3,580円 \times 日数$

- ・あわせて交通費及び寄宿する際の費用(ともに所定の額)も支給

※ 「支給単位期間」とは、訓練の開始日から1か月ごとに区切った期間

## 2. 要件

給付金支給単位期間について、

- ① 収入が8万円以下であること
- ② 世帯(※)の収入が25万円以下であること
- ③ 世帯の金融資産が300万円以下であること
- ④ 現に居住する土地・建物以外に土地・建物を所有していないこと
- ⑤ 訓練の全ての実施日に訓練を受講していること  
(やむを得ない理由により受講しなかった実施日がある場合にあっては、8割以上)
- ⑥ 世帯の中で他に当該給付金を受給し、訓練を受講している者がいないこと
- ⑦ 過去3年以内に失業等給付等の不正受給をしていないこと

※世帯＝同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母

## 3. 受給できる日数等

- ・12(1年相当)(必要な場合は24(2年相当))の給付金支給単位期間について支給
- ・直前に給付金の支給を受けた訓練の最初の支給単位期間の初日から6年を経過しない場合には支給しない

## 4. 手続等

- ・ハローワークで個別に就職支援計画を作成し、就職支援を行う(必要に応じて個別担当者制)
- ・月に1回ハローワークに来所し、前月の訓練の出席状況等を確認して、給付金を支給
- ・ハローワークに来所しない場合は、以後不支給
- ・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

# 求職者支援訓練におけるコース設定の要件緩和等

## 現状・課題

- 実践的な技能等を付与する「実践コース」について、現行の訓練期間は3月以上6月以下とされているが、資格取得に要する期間等から、3月未満のコース設定が可能と考えられるものがある。
- また、マルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在职中の者等が、働きながら資格取得などによる安定就労を目指して訓練を受講するには1日の訓練時間（※）が長いなど、受講しづらい状況にある。

※現行制度では、訓練時間は1日あたり原則5時間以上6時間以下、1月あたり100時間以上



## 見直しの内容

- 就職氷河期世代を含めた安定就労を目指す方々が、個々人の状況に応じて安定就労に有効な職業能力等の習得ができるよう、以下の見直しを行う。

### <実践コースにおける訓練期間の下限緩和>

- ・ 実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格を取得できる特定の訓練コースについては、訓練期間の下限を緩和する（現行3月以上を2月以上とする）。

【対象コースの一例】介護初任者研修対応コース（介護初任者の資格取得）3ヶ月→2ヶ月  
メディカルクラーク等対応コース（医療事務関係の資格取得）3ヶ月→2ヶ月

### <在職中等特に配慮を要する者を対象とするコースにおける訓練時間の下限緩和>

- ・ ハローワークが必要性を認めた在職者等（※）を対象とした訓練コースを設定する場合、訓練時間の特例措置の対象とする（1日あたり原則3時間以上6時間以下、1月あたり80時間以上とする）。

※ 雇用保険の被保険者になれていないマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在职中の者や、雇用保険の受給資格のない育児や介護中の者など受講にあたって訓練時間に特に配慮を有する者で、ハローワークにおいて当該コースの受講が安定就職に必要であると判断された者。

【新たに設定可能となるコース例】週あたり平日夜間3H×5日＋土で5H  
（月～金18時～21時＋土9時～15時（1H昼休憩））

# トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)

令和2年度要求額 10.8億円の内数

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<br>○離職している期間が1年超の者<br>○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<br>○フリーターやニート等で45歳未満の者<br>○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、若者認定企業の事業主が若年者（35歳未満）を雇用する場合は、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。

# 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）（仮称）

【特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）の見直し・拡充】

令和2年度要求額 1,247,100千円（987,700千円）

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

① 35歳以上55歳未満の者

② 「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」

（拡充前：「雇入れ日前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」）

③ 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」

（拡充前：職業紹介の時点で失業状態の者）

④ 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

# 雇用型訓練に係る人材開発支援助成金の要件緩和

## 事業の概要

- 非正規雇用労働者が正規雇用労働者に転換することを目的として、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学(Off-JT)を組み合わせた雇用型訓練(有期実習型訓練)を実施する事業主に対して、人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)により訓練経費や訓練時間中の賃金の一部を助成しているところ。

## 要件緩和の趣旨

- ある程度の年数にわたって非正規雇用として勤務していた30代後半から40代半ばの年齢層の方に必ずしも長期間の訓練は必要ない
  - ・ 人手不足等で3ヶ月以上の期間で訓練を実施することは難しい場合がある。
- 一部の事業主からは、「3ヶ月以上の訓練期間は長い」という意見がある

就職氷河期世代を含めた労働者を対象に、事業主がより柔軟に対応できる短期間の雇用型訓練の実施を促進することが必要。

## 緩和する要件(案)

- 短期間の雇用型訓練の実施が促進されるよう、人材開発支援助成金(特別育成訓練コース(有期実習型訓練))の要件を以下のとおり変更。

現行の  
訓練期間

3ヶ月以上6ヶ月以下の訓練を対象

変更後

2ヶ月以上6ヶ月以下に変更

# 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2年度概算要求額

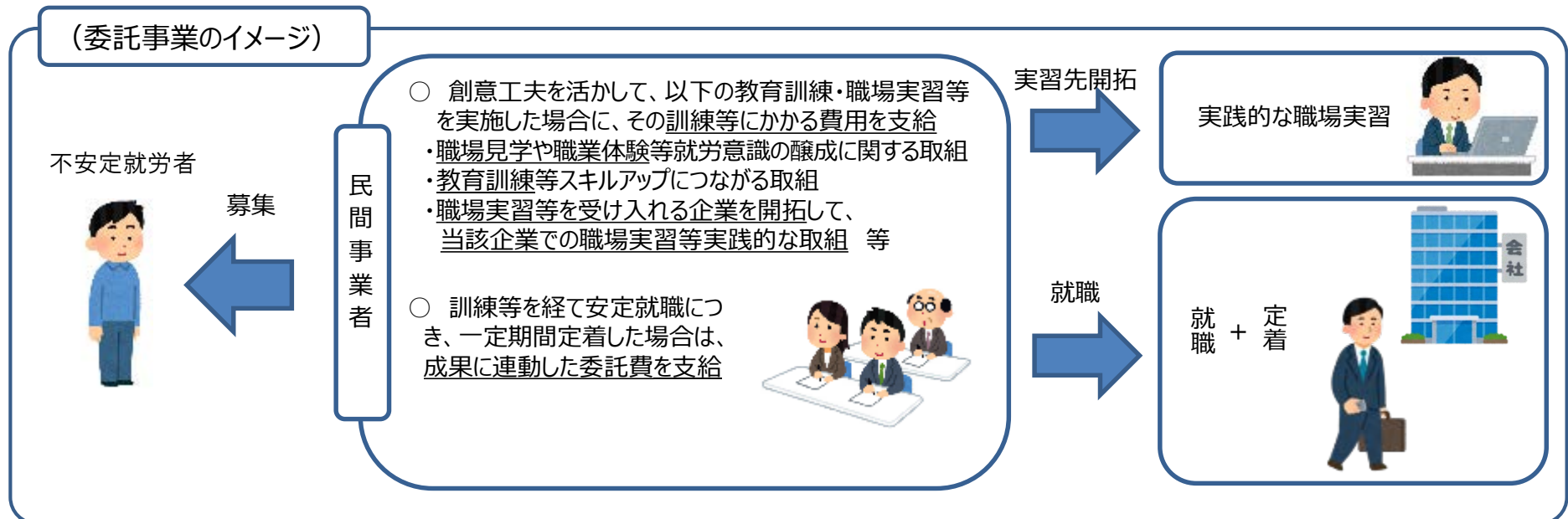
5.4 (0)億円

- 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の創設を検討する。

実施形式：就職氷河期世代の不安定就労者の多い全国10か所程度の都道府県労働局を選定して、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

②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



※ 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。

※ 実施箇所数、訓練期間、委託費の額（成果に連動した委託費を含む。）については、今後、要精査

## 本人や家族への情報のアウトリーチの更なる強化

令和2年度概算要求額：14百万円

- ◇ 厚生労働省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いる。
- ◇ 「情報のアウトリーチ」を行う際には、施策や相談窓口を案内することに加えて、施策の利用や支援を受けようとする意欲を喚起する情報を届けることが重要であるため、ひきこもり地域支援センターや生活困窮者自立相談支援機関、精神保健福祉センター、家族会、支援団体等の支援を通じて、ひきこもりの状況にある方が社会とのつながりを回復することができた好事例（成功体験例）を収集し、これを本人や家族等に周知する。

## 自立相談支援の機能強化（アウトリーチ等の充実）

令和2年度概算要求額：524.5億円の内数

- ◇ 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

### 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ぐことや、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

#### ア) アウトリーチの充実

- 自立相談支援事業において、アウトリーチ支援員（仮称）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、多機関と連携したアウトリーチを実施。
  - 1) 地域支援協議会の運営や、地域の関係機関（ひきこもり地域支援センター地域包括やサポステの他、地域包括支援センター、精神保健福祉センター、地域自殺対策推進センター、地域の経済団体、ひきこもり支援団体、家族会等など）との情報共有の強化や同行相談の実施等を行い、支援の必要な者との繋がり確保する。
  - 2) 支援につながった者に対して、信頼関係の構築から就労支援（定着支援までを含む。）までの集中的支援を実施する。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。

- ◇ 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庁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。

## 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

- 50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<br>(n=467)   | 34.3%    | 33.6%                   | 16.5%                    | 7.7%                | 7.9%  |
| 一時生活支援事業<br>(n=625)   | 54.9%    | 25.4%                   | 6.4%                     | 4.6%                | 8.6%  |
| 家計相談支援事業<br>(n=499)   | 21.0%    | 19.2%                   | 39.3%                    | 13.0%               | 7.4%  |
| 子どもの学習支援事業<br>(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。

## 就労支援の機能強化①（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

- ◆ 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

- 各都道府県において、企業開拓員（仮称）を配置。
- 企業開拓員は、県内企業へ働きかけ、就労準備支援事業や認定就労訓練事業としての就労体験や就労訓練受入先を開拓する。
- 特に、長期間就労していない者（ひきこもりなど）や不安定な就労を繰り返している者の事情を理解し、積極的に受け入れる方針を示す企業の情報を重点的に集める。
- 集約した企業情報を管内市町村へ提供。希望に応じて企業とのマッチングも対応する。

※ 就労準備支援事業の利用期間は1年とされている一方、対象者の中には、ひきこもり状態にある者等、就労に向けた長期の支援が必要な者が存在することから、まずは多様な社会参加を支援する等の段階的な支援を必要とする場合には、例外的に1年を超えて利用できるよう検討。

## 就労支援の機能強化②（農業分野等との連携強化）

令和2年度概算要求額：1.0億円

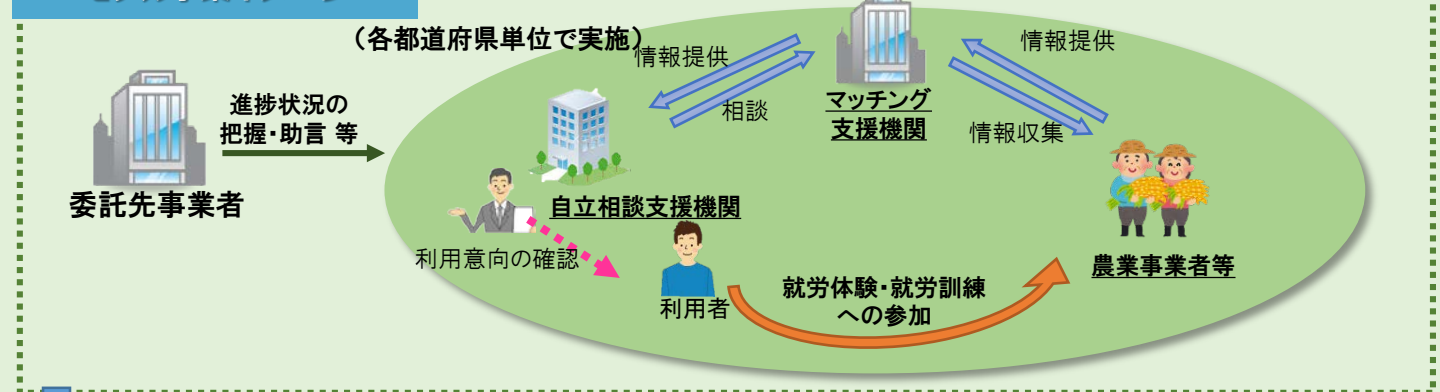
- ◆ 生活困窮者の就労支援において、農業体験等に参加することが、生活リズムを整えることやコミュニケーション能力の向上に有用であり、就労準備支援事業などで各自治体において取り組んでいるところであるが、体験先は各自治体で協力先を確保しているのが現状。
- ◆ 農業分野等と福祉分野との連携を一層推進し、効果的・効率的な就労支援を提供するため、各都道府県単位で農業体験等として利用者を受け入れることが可能な事業者の情報を集約し自立相談支援機関へ提供することにより、利用希望者と受入希望事業者をマッチングする仕組みを、全国複数箇所でモデル的に実施する。

### 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。

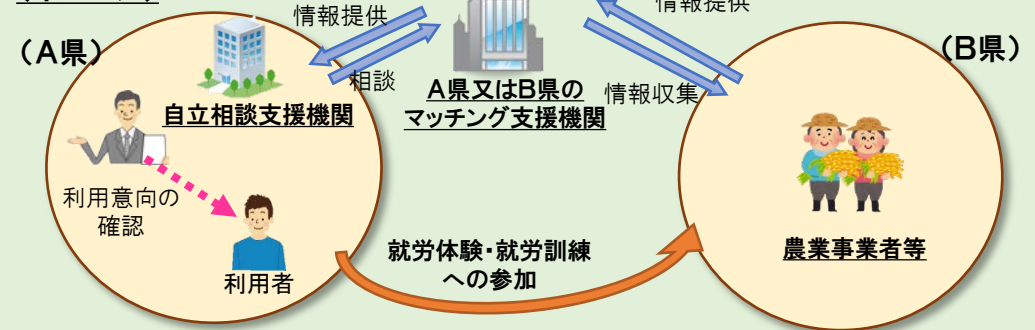
※事業実施に最適な団体等への委託を想定。

### 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。

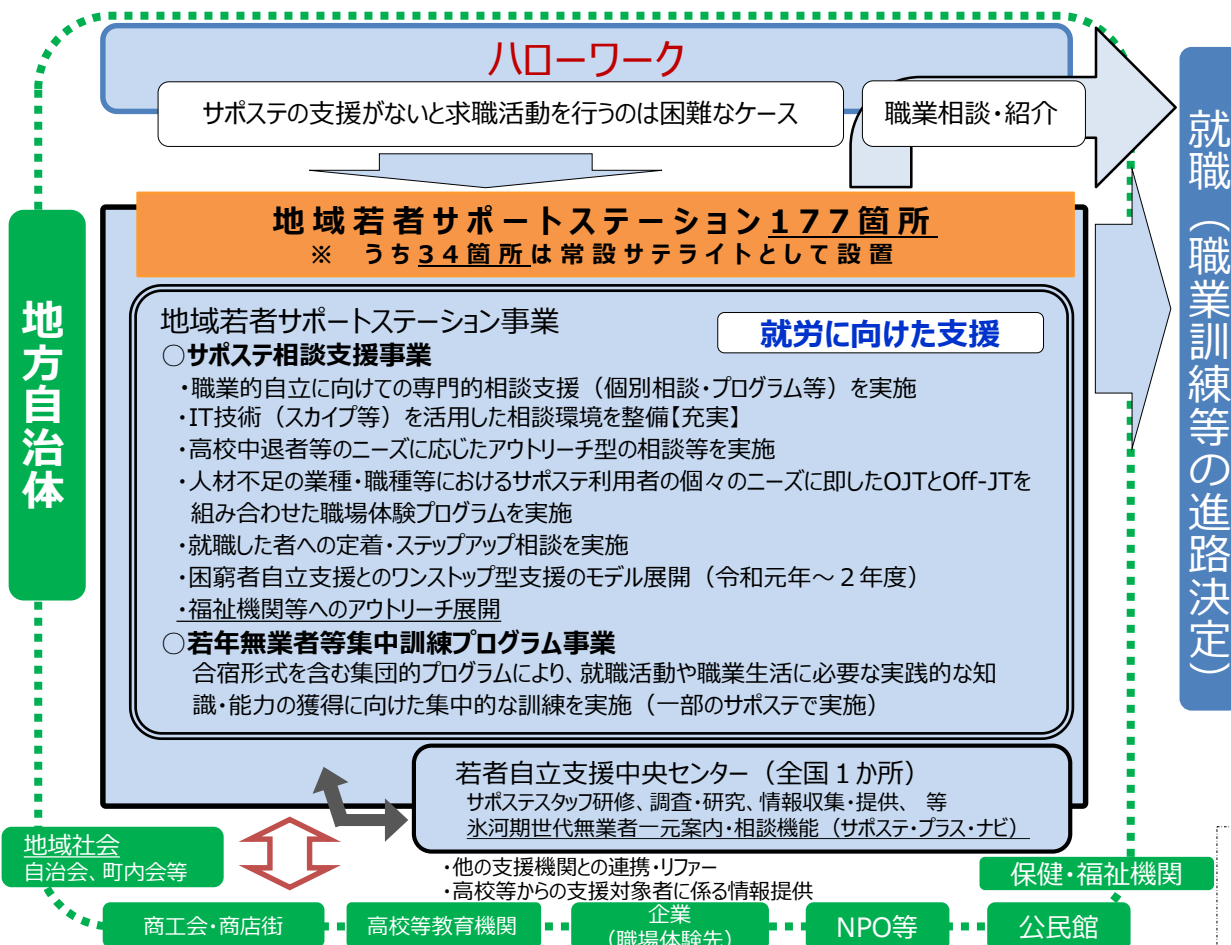
### （イメージ）



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。

- 若者の数が減っているにもかかわらず、若年無業者（ニート※1）の数は近年、50万人台半ばで高止まりしている。これらの者の就労を支援することは、若者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。
- このため、若年無業者等の若者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）、職業的自立に向けての専門的相談支援、高校中退者等に対する切れ目ない支援、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。
- さらに、「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）等を踏まえ、就職氷河期世代の支援のため、対象年齢の40歳代への拡大、把握・働きかけのための福祉機関等へのアウトリーチ展開等を実施する。

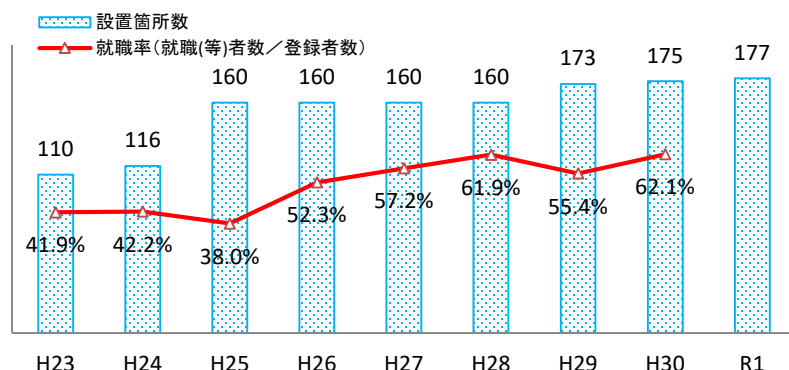
（※1 15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者 ※2 H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等 実施。15～39歳対象 ※3 地方自治体から予算措置等）



## 【サポステの実績（平成30年度末現在）】

- 平成18年事業開始以来の進路決定者数（累計） **135,493人**
- うち、「新成長戦略」に基づく政府目標「進路決定者数10万人」（平成23～32（令和2）年度に対する進捗状況 **118,586人** →目標達成

| 平成30年度地域若者サポートステーション事業の実績 |            |         |         |          |         |              |
|---------------------------|------------|---------|---------|----------|---------|--------------|
| 進路決定者数(人)                 | うち就職等者数(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) |
| 10,197                    | 10,104     | 16,271  | 62.1%   | 484,139  | 305,858 | 178,281      |



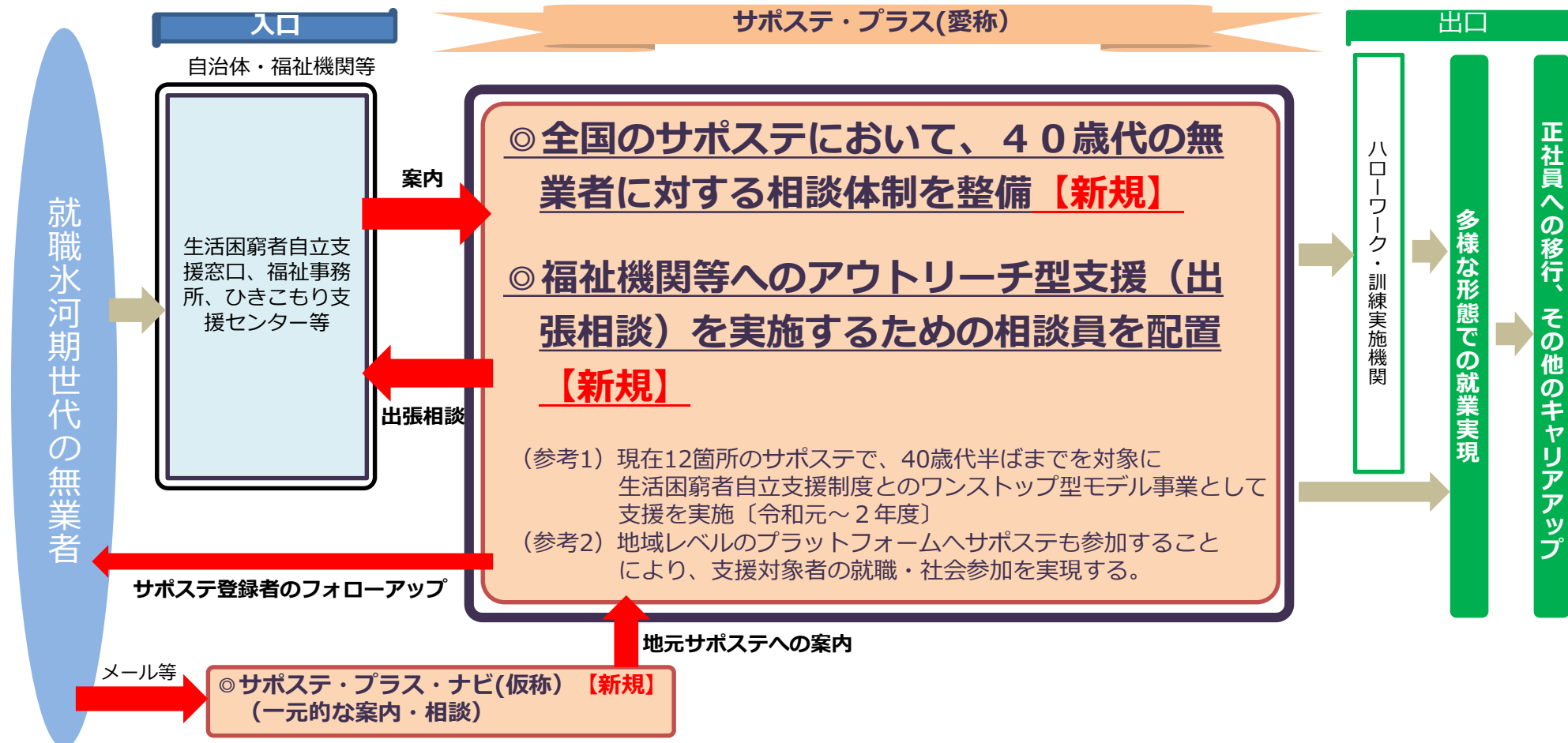
- \* 平成27年度より、「就職者」について雇用保険被保険者になり得る就職者に限定、さらに平成29年度より、雇用保険被保険者であることを書類により確認できる場合に限定
- \* 平成30年度より、「就職等」とし、雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び公的職業訓練スキームへの移行も含めて評価

# 就職氷河期世代の無業者に対する地域若者サポートステーションの取組強化

これまで40歳未満の若年無業者等の職業的自立支援の拠点として実績を上げてきたサポステの知見・ノウハウを有効的に活用し、就職氷河期世代の支援体制を全国的に整備する。

- 全国177箇所のサポステにおいて、支援対象を40歳代にまで拡大
- 把握・働きかけのための福祉機関等へのアウトリーチ型支援（出張相談）の実施

【支援の流れ（イメージ）】

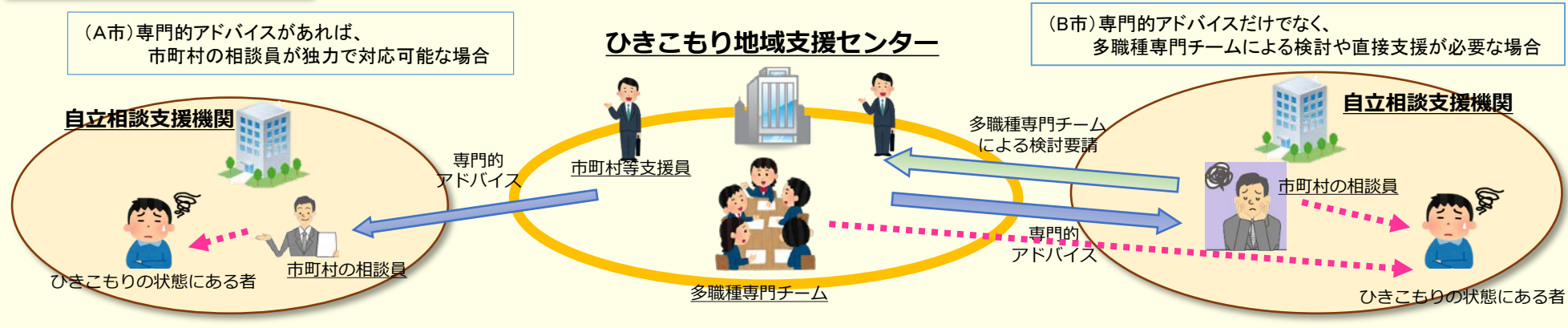


## ひきこもり地域支援センターと自立相談支援機関の連携強化

- ◇ 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事業者等の取組に対し、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、ひきこもり地域支援センターにおける医療や法律に関する専門的な相談体制を強化するため、医療、法律、心理、福祉、就労支援等の多職種から構成される専門家のチーム（定期的な会議体）を設置する。管内市町村を巡回する市町村等支援員が、チームの意見を踏まえ、ひきこもり支援に関する専門的アドバイスを行う。また、チームは、必要に応じて、市町村の自立相談支援機関と連携しながら、ひきこもりの状態にある者への直接支援を行う。

## 事業イメージ

## ひきこもり地域支援センター



## ひきこもり支援に携わる人材の養成研修等

## 令和2年度概算要求額：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新たに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。

## 中高年の者に適した支援の充実

令和2年度概算要求額：524.5億円の内数

◇ ひきこもり支援においては、中高年も含め、ひきこもりの状態にある者の年齢によらず支援を行ってきたが、中高年のひきこもりの状態にある者のニーズに応じた、きめ細かな支援が必要である。

◇ 例えば、中高年のひきこもり状態にある者は、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、特に、中高年のひきこもりの状態にある者の家族には、本人とのコミュニケーションが取りづらい方や、本人との接し方についてのアドバイスを必要とする方、親なき後の本人の生活を心配し、本人が親なき後も安心して暮らせるようなライフプランを必要とする方など、中高年の者の家族への支援が必要とされている。

◇ このため、現状、相談支援や居場所づくり等のひきこもり支援を行っている市町村の「ひきこもりサポート事業」について、中高年の者に適した支援の更なる充実を図るため、

- ・中高年の者が参加しやすくなるよう、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
- ・家族に対しても、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

等を行う。

※ 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。

# 「地域共生社会」の実現に向けた地域づくりの強化のための取組の推進

地域共生社会の実現に向けた包括的支援体制構築事業（生活困窮者就労準備支援事業費等補助金）

実施主体：市町村（200→250か所）

拡充

断らない相談支援

参加支援/地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援

## （1）身近な相談拠点（※）の設置事業

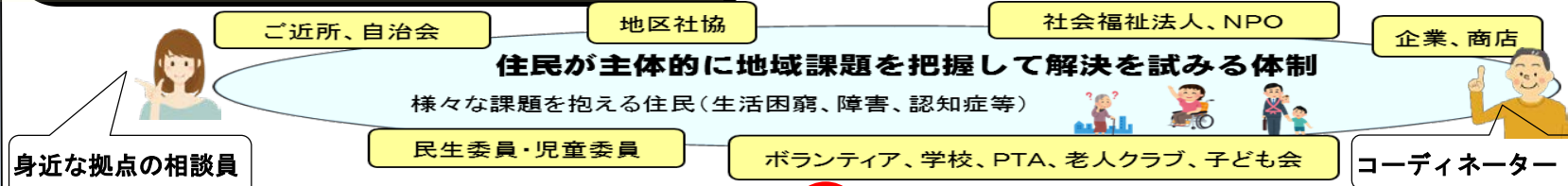
（旧地域力強化推進事業）

※ 地域住民ボランティア、地区社協、市区町村社協の地区担当、地域包括支援センター、相談支援事業所、地域子育て支援拠点、利用者支援事業、社会福祉法人、NPO法人等

新

## （3）地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援

- ・ 地域におけるケア・支え合う関係の醸成等につなげるコーディネーターの配置
  - ・ 地域の多様な関係者によるプラットフォームの形成・運営
- ※ 断らない相談と一体的に実施する場合のみ、補助対象として認める。



地域における他分野  
まちおこし、産業、  
農林水産、土木、  
防犯・防災、環境、  
社会教育、交通、  
都市計画

## （2）多機関の協働による包括的支援体制構築事業

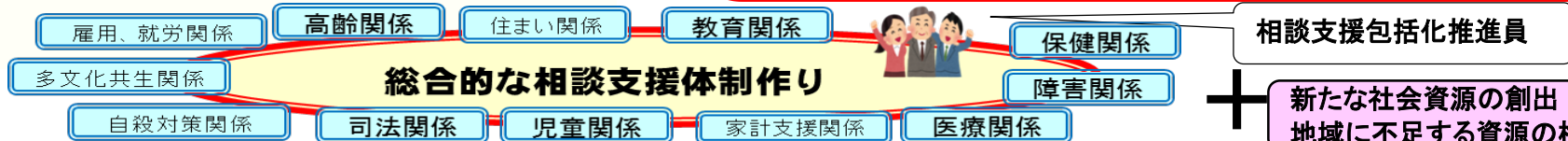
複合化・複雑化した課題等に寄り添い的確に対応するため、各制度ごとの相談支援機関の総合的なコーディネート等を行う相談支援包括化推進員を配置し、チームとして包括的・総合的な相談体制を構築

新

## （4）多様な参加支援（社会とのつながりや参加の支援）

断らない相談の中で明らかとなった既存の支援制度ではカバーされないニーズに対し、社会参加や就労支援、居住支援を実施。

- ※ 既存の支援制度の対象となる者は、既存制度を利用するものとする。
- ※ 断らない相談と一体的に実施する場合のみ、補助対象として認める。



## （5）包括的支援体制への移行に係る調査事業

- ・ 相談受付表等の様式の作成、支援マニュアル等の作成及びこれらの検討に必要な経費
- ・ 断らない相談や伴走支援・参加支援のニーズ把握に必要な経費

新

# キャリアアップ助成金について

令和2年度要求額：1,231億円（元年度予算額1,075億円）

- 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といいたい）ゆる非正規雇用労働者の企業内で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           | 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用                | <p>①有期→正規：1人当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞）</p> <p>②有期→無期：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞）</p> <p>③無期→正規：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞）</p> <p>※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円＜36万円＞（大企業も同額）加算</p> <p>※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、</p> <p>①：1人当たり9.5万円＜12万円＞（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円＜6万円＞（大企業も同額）加算</p> <p>※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）加算</p>                                                                                                                                                                                              |
|        | 賃金規定等改定コース        | 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額      | <p>①全ての賃金規定等改定：<br/>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＞）<br/>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＞）</p> <p>②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：<br/>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＞）<br/>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＞）</p> <p>※ 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<br/>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</p> <p>※「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</p> |
| 処遇改善支援 | 健康診断制度コース         | 有期契約労働者等を対象に「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＞）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|        | 賃金規定等共通化コース       | 有期契約労働者等と正社員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＞）<br>※ 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|        | 諸手当制度共通化コース       | 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用           | 1事業所当たり38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞）<br>※ 対象労働者1人当たり、1.5万円＜1.8万円＞（1.2万円＜1.4万円＞）加算<br>※ 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、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施 | 1人当たり<br>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＞）<br>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＞）<br>14%以上：13.2万円＜16.6万円＞（9.9万円＜12.5万円＞）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        | 短時間労働者労働時間延長コース   | 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、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＞）<br>※ 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」と併せて、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、<br>1時間以上5時間未満延長でも助成<br>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＞）<br>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＞）                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

# 令和2年度概算要求 雇用型テレワーク普及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普及促進のため、テレワークガイドラインを活用した企業等の導入支援を行うとともに、引き続き、先進企業の表彰等を通じた気運の醸成を実施する。

## 1. 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入支援

### テレワークガイドラインの周知啓発

- 平成29年度に刷新したテレワークガイドラインについて、一層の活用を図るため周知啓発を実施。

### テレワーク相談センターの設置・運営

- 東京に相談センターを設置、専門の相談員により、企業等へのテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
- 企業に対する訪問コンサルティングを実施。

### 働き方改革推進支援助成金(※)(テレワークコース)(仮称)

- テレワークに取り組む事業主に、テレワークの導入や拡充に要した経費を助成。
- 1企業当たり、最大150万円を助成。※時間外労働等改善助成金より改称

### 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、自治体と連携した導入支援を実施。

## 2. テレワーク普及にかかる気運の醸成

### 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。

### 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。

### 労働者向けイベントの開催

- 労働者に対して直接、テレワークのメリットを訴えるためのイベントを開催し、その認知度を向上させる。

### テレワーク宣言応援事業

- 新たにテレワークに取り組む企業において、企業トップによるテレワーク宣言を実施し、テレワーク活用の取組を周知し、他社への導入を促す。

### テレワークの労務管理に関する総合的な実態調査研究

- テレワークを導入するに当たっての課題等を分析するため、ヒアリングやアンケート調査を実施する。

# 就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施

令和2年度要求額 1.4(0)億円

- 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戦略的な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(予定)】

・インターネットバナー広告 ・動画広告 ・SNS広告 ・電車内広告 ・専用HP ・ポスター ・パンフレット 等

## 集中プログラムの期間中実施（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

パンフレット



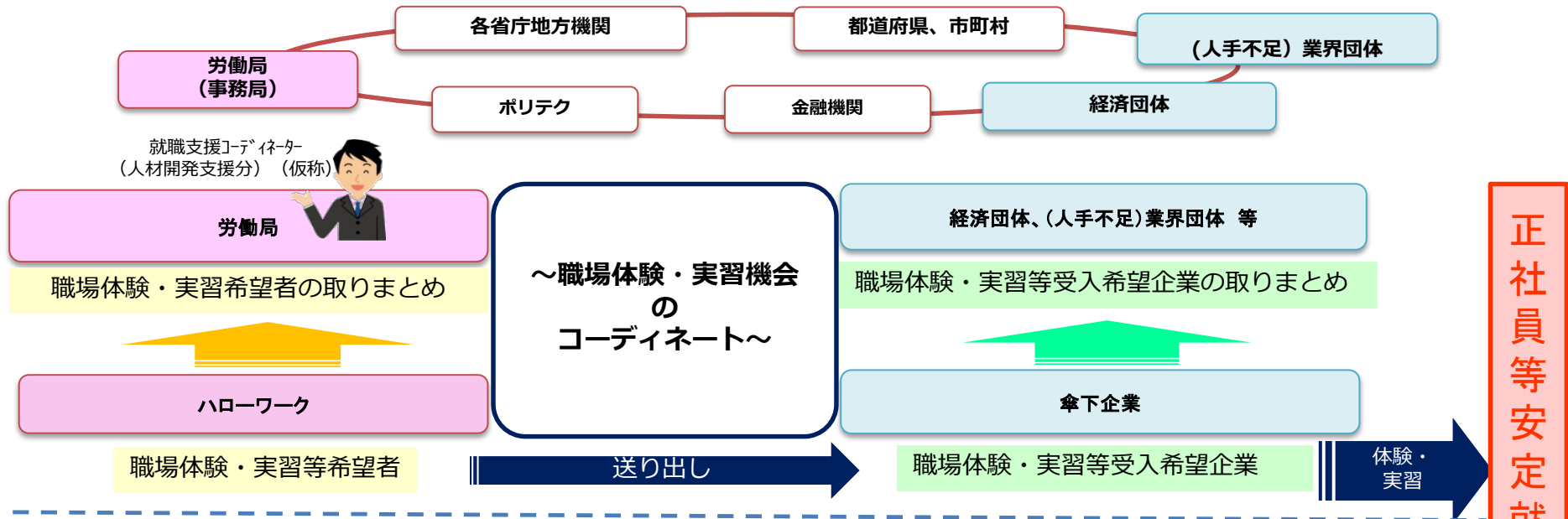
厚生労働省  
就職氷河期  
世代活躍  
支援プラン  
(各施策)

# 就職支援コーディネーター(人材開発支援分)(仮称)の設置

令和2年度要求額 5.9 ( 0 )億円

- ①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、②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。

## ①都道府県プラットフォームの取組



## ②出口一体型の訓練(短期資格等習得コース(仮称))の取組

