参考資料1

第８回 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　議事次第

令 和 ８ 年 10 月 27 日（火）
１ ７ ：３ ０ ～ １ ８ ：３ ０
テレビ会議システムと現地のハイブリッド開催

議事

１．就職氷河期世代等支援施策の取組状況と KPI のフォローアップについて

[配布資料]

資料１　新たな就職氷河期世代等支援プログラムについて（内閣官房提出資料）
資料２　「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」の今後の進め方（内閣官房提出資料）
資料３　就職氷河期世代等支援の個別施策の取組状況について（内閣官房提出資料）
資料４　就職氷河期世代等支援の KPI のフォローアップについて（内閣官房提出資料）
資料５　就職氷河期世代の属性に応じた支援ニーズ等に関する調査について（内閣官房提出資料）
資料６　玄田有史議員　　提出資料
資料７　関水徹平議員　　提出資料
資料８　堀有喜衣議員　　提出資料
資料９　大村秀章議員　　提出資料
資料10　工藤啓議員　　提出資料
資料11　林恭子議員　　提出資料
資料12　日花睦子議員　　提出資料
資料13　森洋議員　　提出資料
資料14　芳野友子議員　　提出資料

資料1

新たな就職氷河期世代等支援プログラムについて

2026年10月
内閣官房　就職氷河期世代支援推進室

新たな就職氷河期世代等支援プログラム（概要）

～今とこれからの不安を希望に変える～

2026年４月10日　就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定

Ⅰ　基本認識

様々な課題に直面している**就職氷河期世代に対して、その周辺の世代と合わせ、個々人の課題やニーズに応じたきめ細かい支援を効果的に実施**していくことで、当該世代が抱えている**現在と将来の暮らしへの不安を軽減**するため、当面**３年間程度（2028年度まで）の集中的な支援**に取り組む。

Ⅱ　施策の方向性とＫＰＩ

１．就労・処遇改善に向けた支援

①相談対応等の伴走支援

ハローワークの専門窓口で、賃金が上昇する転職･処遇改善に資する訓練情報の提供を含む相談、紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援

②リ・スキリングの支援

- 非正規雇用労働者等を対象とするオンライン訓練の全国展開
- 資格やスキル標準と結びつく教育訓練給付金指定講座の拡大
- 企業を通じたキャリア形成の支援

③就労を受け入れる事業者の支援

- トライアル雇用助成金による支援
- 特定求職者雇用開発助成金による支援

④家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援

- 両立支援等助成金による支援
- 地域の介護サービス提供体制の確保

⑤公務員・教員としての採用拡大

⑥業種別の就労支援（農業・建設業・物流業）

⑦地方における就業等の支援

（ＫＰＩ例）
正規雇用労働者率、不本意非正規雇用労働者率等

２．社会参加に向けた段階的支援

①社会とのつながり確保の支援

- ひきこもり支援の広域連携等を推進し、相談支援を行う自治体を支援
- 氷河期等交付金における、居場所づくりに取り組む自治体支援

②職業的自立に向けた支援

地域若者サポートステーションにおける就労に向けた相談支援

③柔軟な就労機会の確保

- 認定就労訓練事業（中間的就労※）の積極活用
- 氷河期等交付金における、中間的就労の機会創出に取り組む自治体支援

※中間的就労
すぐに一般企業で働くことが難しい者が、個々人の能力や適性、状況に応じて支援を受けながら柔軟に働くこと。

（ＫＰＩ例）
無業者率、困ったときに頼れる人の有無等

３．高齢期を見据えた支援

①家計改善・資産形成の支援

- 生活困窮者に対する家計改善支援
- 金融経済教育推進機構による、関係省庁等と連携した金融経済教育の提供

②希望に応じた高齢期の就業機会の確保

65歳超雇用推進助成金による支援

③高齢期の所得保障

- 短時間労働者への被用者保険の適用拡大とともに、任意の適用に取り組む事業所を支援
- 社会経済情勢を見極め、次期財政検証において基礎年金水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了するために必要な措置を講ずる

④住宅確保の支援

- 低廉な公営住宅の供給
- 高齢者が着実に入居できるセーフティネット登録住宅の供給
- 見守りや福祉サービスへのつなぎが提供される居住サポート住宅制度の普及

（ＫＰＩ例）
老後の生活設計に不安を感じる割合、高齢者の就業率等

３本柱の取組を支える実態調査・広報プロモーション

①実態調査　ソーシャルリスニング方式（※）を取り入れた調査等を通じた継続的な当事者のニーズ調査の実施

②周知広報　プッシュ型による情報提供の展開、新ポータルサイトの活用と合わせた広報の強化

※SNS等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法

Ⅲ　施策の点検・評価

「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」において、毎年度、個別施策の取組状況及びKPIのフォローアップを実施。

新たな就職氷河期世代等支援プログラム
～今とこれからの不安を希望に変える～

２０２６　年　４　月　１０　日
就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定

１．基本認識

就職氷河期世代は、バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代[1]である。新卒時に希望する就職ができず、その後も不本意ながら不安定な仕事に就いている、あるいは、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方が含まれる。これは、個々人やその家族だけの問題ではなく、社会全体で受け止めるべき、我が国の将来に係る重要な課題である。

こうした認識の下、様々な課題に直面している就職氷河期世代に対して、その周辺の世代と合わせ、個々人の課題やニーズに応じたきめ細かい支援を効果的に実施していくことで、当該世代が抱えている現在と将来の暮らしへの不安を軽減するための取組の基本的な方向性を示す新たな「就職氷河期世代等支援プログラム」を定める。

（これまでの取組と経緯）

政府は、「経済財政運営と改革の基本方針 2019」[2]に基づき、「就職氷河期世代支援プログラム」を取りまとめた上で、同世代の中心層[3]の正規雇用者を 30 万人増やすことを目指し[4]、集中的な支援を進めてきた。2020 年に入り、新型コロナウイルス感染症の影響により社会全体の雇用環境が悪化したこともあり、「経済財政運営と改革の基本方針 2022」[5]では、2023 年度からの２年間を「第２ステージ」と位置付け、支援施策を延長した。こうした取組もあり、2019 年から 2024 年にかけて、就職氷河期世代の正規雇用者は 11 万人、役員は 20 万人増加した[6]。

この間、就職氷河期世代の不本意非正規雇用者は 2025 年時点で 13 万人減少したものの、33 万人が存在するほか、同世代の無業者は5万人増加し、46 万人となっている。本人及びその親の加齢に伴い、働きながら家族の介護を行う者も増加している。こうした実態を踏まえると、就職氷河期世代に対しては、その周辺の世代と合わせ、引き続き、雇用の正規化や継続就労、社会参加など、個々人のニーズに応じたきめ細かい支援を効果的に実施していく必要があると考えられる。

また、就職氷河期世代の賃金上昇率は他世代と比較して小さく、金融資産の保有額も低水準の世帯割合が大きくなっていることから、今後、就職氷河期世代が高齢期を迎えるに当たり、将来の生活の安定への備えを支援することも重要な課題となっている。

---

[1] 概ね 1993～2004 年の間に就職活動を行った世代。
[2] 2019 年６月 21 日閣議決定。
[3] 2019 年時点の 36 歳～45 歳、2024 年時点の 41 歳～50 歳の者を対象（関係統計の年齢区分上、2018 年時点で 35～44 歳の年齢区分が就職氷河期世代に概ね該当するものと整理）。
[4] 骨太方針 2019 以前に定められた方針としては、「若者自立・挑戦プラン」（2003 年 6 月 10 日若者自立・挑戦戦略会議決定）、「再チャレンジ支援総合プラン」（2006 年 12 月 25 日「多様な機会のある社会」推進会議決定）がある。
[5] 2022 年６月７日閣議決定。
[6] 我が国においては、役員に登用される者のうち、前職が正規雇用の者が大半を占めることから、同世代の役員が 20 万人増加したことは、同時に被雇用者から移動したと考えられる。正規雇用者の増加を評価する際には、この点も加味することが適切である。

このため、政府は、2025 年4月 25 日に、「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」を設置・開催し、関係府省庁が一体となって、従前以上に充実した支援に取り組むこととし、同年6月3日に「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」を決定した。本プログラムは、この基本的な枠組みを踏まえ、当面3年間程度（2028 年度まで）の集中的な取組の基本方針を定めるものである。

2. 施策の方向性

これまで推進してきた（1）就労・処遇改善に向けた支援及び（2）社会参加に向けた段階的支援について取組を継続・拡充するとともに、新たに、（3）高齢期を見据えた支援を追加し、以下のとおり、3本柱で諸施策に取り組む。

（1）就労・処遇改善に向けた支援

就職氷河期世代の不本意非正規雇用者は、2025 年時点で 33 万人存在するほか、10 年前の同年代と比較して、家族の介護を行う有業者が 25 万人増加している。引き続き、そうした者の雇用の正規化・処遇改善に向けた支援をきめ細かく実施する。

具体的には、ハローワークの専門窓口において、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する公的職業訓練等の情報提供を含む相談、紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援に取り組む。

リ・スキリングに取り組みやすい受講環境の整備や処遇改善につながるリ・スキリングのメニューの充実、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアプランの構築支援に取り組む。

就労を受け入れる事業主の支援を拡充し、中間的就労[7]から段階的に一般就労を目指せるよう、試行雇用で雇い入れる事業主や、試行雇用を経て無期雇用へ移行する際の事業主を支援する。また、非正規雇用労働者を正社員転換する事業主を引き続き支援する。

仕事と介護の両立支援制度について、令和7年4月より労働者への仕事と介護の両立支援制度等に関する個別周知や利用意向の確認等を事業主へ義務付けた改正育児・介護休業法[8]の着実な施行や、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい環境を整備する中小企業への助成金（両立支援等助成金）、地方公共団体が実施する地域の介護サービス提供体制の確保に向けた取組の充実及び家族介護者への相談支援体制の整備等により、家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援に取り組む。

「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」及び経験者採用等により、就職氷河期世代の積極的な採用を行うなど、国家公務員・地方公務員としての採用拡大に引き続き取り組むほか、教員としての採用拡大に取り組む。

農業や建設業・物流業への就労支援・情報発信など、業種別の就労支援を実施する。

就職氷河期世代の地方への移住や地方での就労の拡大に向け、地方における就業等の支援に取り組む地方公共団体を支援する。

---

[7] すぐに一般企業等で働くことが難しい者が、個々人の能力や適性、状況に応じて支援を受けながら柔軟に働くこと。

[8] 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和6年法律第 42 号）による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第 76 号）

（2）社会参加に向けた段階的支援

就職氷河期世代の無業者は、2019 年から 2025 年にかけて5万人増加し 46 万人となっている。社会参加に向けた支援には息の長い取組が重要であり、引き続き、当事者一人一人の状況やニーズに応じたきめ細かい支援を行う。

具体的には、ひきこもり支援として、自治体間の広域連携等を推進し、NPO等を通じた相談支援や居場所づくりに取り組む地方公共団体への支援を実施するほか、当事者同士の交流の場の設定、支援団体の活動の後押し等の地域の実情に応じた事業に取り組む地方公共団体に対する支援を行うなど、社会とのつながり確保の支援に取り組む。

就労に困難を抱える就職氷河期世代の無業者に対し、個別のニーズに応じて職業的自立に向けた支援を行うため、引き続き「地域若者サポートステーション」において、40 歳代の無業者に対する相談対応に取り組む。

就労に向けた準備が必要な方には、生活困窮者自立支援法に基づく「就労準備支援事業」による支援を行う。また、フルタイムに捕らわれない柔軟な就労機会確保の支援のため、生活困窮者自立支援法に基づく「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）のあっせんを行う自立相談支援機関[9]において、就職氷河期世代を含めた生活困窮者に対する相談支援を実施して、認定就労訓練事業の積極活用を促すとともに、就労を受け入れる事業主を支援する。さらに、いわゆる「中間的就労」の機会を創出する事業に取り組む地方公共団体に対する支援を行う。

（3）高齢期を見据えた支援

就職氷河期世代の賃金上昇率は相対的に小さく、上の世代と比較した賃金カーブも、その増加は緩やかなものとなっている。金融資産の保有額をみると、10 年前の 40 代と比較し、500 万円以下の世帯割合が大きくなっている。持家率が低下する中で、高齢期の住宅確保が課題となることも想定される。このため、今後、就職氷河期世代が高齢期を迎えることを踏まえ、今から、それらの者の高齢期における課題を想定した支援を行う。

具体的には、家計改善・資産形成の支援のため、就職氷河期世代を含む生活困窮者に対する当事者の状況に応じた家計の状況の見える化等の支援、金融経済教育推進機構（J-FLEC）による金融リテラシーの向上に向けた講師派遣・セミナー・イベントにおける関係省庁等の連携を強化し、就職氷河期世代を含む中高年層への支援の強化に取り組む。あわせて、就職氷河期世代等の家計改善や資産形成に向けた金融教育に取り組む地方公共団体を支援する。

高齢期にも希望に応じて働くことができるよう、就業機会を確保するため、高年齢者雇用安定法[10]に基づく 65 歳までの雇用確保措置の確実な実施を図るとともに、70 歳までの就業確保措置の普及等に向けて、65 歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成を行う。

---

[9] 生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号。2015 年 4 月 1 日施行）に基づき、生活保護を受けていない方で生活に困窮した方に寄り添いながら支援する窓口。

[10] 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）

令和7年年金制度改正法[11]に基づく短時間労働者への被用者保険の更なる適用拡大に取り組むとともに、任意の適用に取り組む事業所を支援することで、被用者保険の加入機会を拡げるほか、社会経済情勢を見極め、次期財政検証において基礎年金水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了するために必要な措置を講ずるなど、高齢期の所得保障に努める。

持家がなく高齢期の住まいが不安な方に向けて、安心して住むことのできる住宅を確保するため、地方公共団体に対する公営住宅の年齢要件撤廃に向けた要請、UR住宅の家賃減額等を引き続き実施するほか、「セーフティネット登録住宅[12]」・「居住サポート住宅[13]」の更なる普及等により、住宅と福祉の連携等を展開する。あわせて、一定の住宅供給者[14]に対する家賃低廉化支援や、自立相談支援機関等と連携して就労支援も行う居住支援法人の取組を促進することについて、検討を行う。

（4）3本柱の取組を支える実態把握及び広報プロモーション

就職氷河期世代に関する実態について、一人一人の置かれた状況は様々であることを踏まえ、より詳細な実態調査を行い、施策の更なる充実・強化につなげていく。また、当事者、その家族、支援関係者等に対し、施策を確実に届けるよう、広報プロモーションを強化する。

具体的には、ソーシャルリスニング方式[15]等も導入し、就職氷河期世代の支援ニーズ等の属性を細分化した詳細な実態調査を継続して実施する。

また、就職氷河期世代等の支援ニーズに沿って各種施策を分かりやすい形で紹介する新たなポータルサイトの活用や、国及び地方公共団体におけるプッシュ型広報の導入等、就職氷河期世代等に行き届く広報、就職氷河期世代等の支援の必要性について、国民の理解を深める広報に戦略的に取り組む。

3. 施策の点検・評価

本プログラムは当面 2028 年度までの3年間で集中的に取り組むこととし、本プログラムに基づく当初の具体的な取組は別紙1、KPI は別紙2のとおり、それぞれ定める。

本プログラムについては、「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」において、毎年度、個別施策の取組状況及び KPI のフォローアップを実施する。このフォローアップの結果等を踏まえ、個別施策の見直しを行い、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議幹事会において、別紙1及び別紙2の改定を行うこととする。これらを通じ、PDCAサイクルを不断に回していく。

---

[11] 社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律（令和7年6月 20 日法律第 74 号）
[12] 住宅確保要配慮者（一定の高齢者・障害者など、住宅の確保が難しい者）の入居を拒まない賃貸住宅。
[13] 居住支援法人等が、住宅確保要配慮者のニーズに応じて、安否確認、見守り、適切な福祉サービスへのつなぎを行う住宅。
[14] 公営住宅については地方公共団体、セーフティネット登録住宅については大家。
[15] SNS等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法。

（別紙１）就職氷河期世代等支援関連施策集（2026年度）

2026年４月10日時点

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度の取組	2026年度の取組（予算内容等）
１．就労・処遇改善に向けた支援					
①	相談対応等の伴走支援	・相談、紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援を行うハローワークの専門窓口において、2026 年度から、ハローワークのデータを活用し、年齢や性別を踏まえた、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する公的職業訓練等の情報を提供する取組を開始することを検討する。【厚生労働省】	・**ハローワークに専門窓口**を設置し、相談・紹介から、就職、定着までの一貫した伴走支援を実施（19年度～）	・ハローワークに専門窓口を設置し、相談・紹介から、就職、定着までの一貫した伴走支援を実施【20億円（継続）】	・ハローワークのデータを活用し、年齢や性別を踏まえた、**賃金が上昇する転職・処遇改善に資する公的職業訓練等の情報提供を専門窓口で行う取組の開始**【22億円（継続）】
②リ・スキリングの支援	（１）受講環境の整備	・現在試行実施している、非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練について、2026年度から、全国化することを検討する。【厚生労働省】	・非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の試行実施（24年度～）	・非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の試行実施【3.1億円（継続、内数）】 ・非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の実施【0.5億円（R7補正）（拡充、内数）】	・非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の全国化【10.1億円（拡充、内数）】
			・**生活支援の給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講できる「求職者支援制度」**について、受講しやすくなるよう訓練期間や時間の要件緩和（24年度～）	・求職者支援訓練の実施【129.1億円（継続、内数）】	・求職者支援訓練の実施【109.5億円（継続、内数）】
		・従業員向けに職業訓練を行う事業主を支援する人材開発支援助成金について、2025年度から、正規転換を目的とするＯＦＦ－ＪＴとＯＪＴを組み合わせた訓練の助成率を拡充する（70%→75%）。【厚生労働省】	・**従業員向けに職業訓練を行う事業主への助成**（人材開発支援助成金、17年度～）	・人材開発支援助成金について、正規転換を目的とするOFF-JTとOJTの組み合わせ訓練を行った場合の助成率を拡充（70%→75%）【545億円（継続、内数）】	・引き続き正規転換を目的とした訓練について高率助成を実施【539億円（継続、内数）】
		・2025年10月に、雇用保険被保険者に対し、教育訓練休暇中に賃金の一部を支給する制度 を、雇用保険被保険者以外の者に対し、教育訓練費用と訓練期間中の生活費用を融資する制度 を、それぞれ創設する。【厚生労働省】	・指定講座を受講・修了した際に費用の一部を助成する**「教育訓練給付金」について、給付率引上げ**（専門実践：70%→80%等）（24年10月～）	・教育訓練給付金【460億円（継続、内数）】 ・雇用保険被保険者に対し、教育訓練休暇中に賃金の一部を支給する制度を創設（10月～）【78億円（新規、内数）】 ・雇用保険被保険者ではない等の要件を満たす者に対し、教育訓練費用と訓練期間中の生活費用を融資する制度を創設（10月～）【0.8億円（新規、内数）】	・教育訓練給付金【426.8億円（継続、内数）】 ・教育訓練休暇給付金【129.0億円（継続、内数）】 ・リ・スキリング等教育訓練支援融資【2.1億円（継続、内数）】
		・就職氷河期世代等の支援に取り組む地方自治体への交付金事業 （以下「氷河期等交付金」という。）について、2026年度から、賃金向上に向けたリ・スキリングと合わせて他の一定の事業を実施する地方自治体に対する支援を強化し（補助率の引上げ）、無償のリ・スキリング機会を拡充することを検討する。【内閣府】	・**氷河期等交付金において、自治体のリ・スキリング事業を支援**（実施自治体数：25年度 114 (暫定)）（20年度～）	・社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金【24.0億円（R6補正）（新規）】	・地域就職氷河期世代等支援推進交付金【21.5億円（R7補正）（新規）】
			・氷河期等交付金において、**リ・スキリング事業の補助率を引上げ（3/4→4/5）**（24年12月～）		

※「基本的な枠組みにおける記述」欄は、「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」（2026年６月３日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定）の「２．具体的な取組」に記載した内容を抜粋している。

※　R7補正予算のうち、R8年度に繰り越して執行する取組は、本資料中は「2026年度の取組」欄に記載されている場合がある。

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度の取組	2026年度の取組（予算内容等）
②リ・スキリングの支援	（2）メニューの充実	・厚生労働大臣が指定する講座を受講・修了した際に費用の一部を雇用保険から支給する教育訓練給付金について、関係省庁が連携し、資格やスキル標準と結びつく指定講座の拡大に取り組む。具体的には、2026年度から、以下の取組を通じ、文部科学大臣又は経済産業大臣が認定する講座を拡大することを検討する。【厚生労働省、文部科学省、経済産業省】 －　大学・専門学校において、就職氷河期世代を含む社会人に対し、企業が受講者の処遇改善にコミットした講座や資格取得など処遇改善につながる講座を、働きながら受講しやすい週末・夜間等を含めて提供する方向で拡充する。【文部科学省】 －　ＡＩを含むデジタルスキルに関し、ＤＸの進展を踏まえた講義内容の更新を進めるとともに、スキル標準と紐づいた認定講座を拡大する。【経済産業省】 ・2025年度から、教育訓練給付金制度の指定講座の修了者等について、賃金上昇等の状況を検証できる仕組みを検討した上で、指定講座の見直しを含め、必要な検討を行う。【厚生労働省】	・教育訓練給付金の対象となり得る、文部科学大臣・経済産業大臣が認定する**大学等のプログラム、デジタル人材育成に関する講座を拡大**（20年度～）	・教育訓練給付金指定講座の修了者等について賃金上昇等の状況を検証する仕組みを検討した上で、指定講座の見直しを含め、必要な検討を行う【6.3億円（継続、内数）】 ・大学等が地域や産業界と連携し、人材育成ニーズを踏まえた処遇等改善につながるリ・スキリングプログラムを開発・提供。【大学：22.1億円（内数）（R7補正）（新規）】 ・ＡＩを含むデジタルスキルに関する認定講座を拡大	・同左【4.9億円（継続、内数）】 ・資格やスキル標準と結びつく指定講座の拡大 ・専修学校等に委託を行い、各職業分野において今後必要となる新たな教育モデルを形成するとともに、各地域から人的・物的協力などを得ることでカリキュラムの実効性、事業の効率性を高めつつ、各地域特性に応じた職業人材養成モデルを形成する。【専門学校：4.1億円（新規）】 ・ＡＩを含むデジタルスキルに関する認定講座を拡大
	（3）キャリア形成の支援	・求職時・在職時を通じ、自律的なキャリア形成に関する相談機会を提供する全国のキャリア形成・リ・スキリング支援センターにおいて、2025年度から、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアプランの構築を支援する「経験交流・キャリアプラン塾」を開催する。【厚生労働省】 ・「経験交流・キャリアプラン塾」において、2026年度から、新たに、企業を通じた中高年層従業員のセカンドキャリアに向けたキャリアプランの構築支援を行うことを検討する。【厚生労働省】	・キャリア形成・リスキリング支援センター等を全国に設置し、**キャリア形成に関する無償の相談機会を提供**（20年度～）	・セカンドキャリアに向けたキャリアプランの構築を支援する中高年齢層向け「経験交流・キャリアプラン塾」を開催【41.5億円（新規、内数）】	・「経験交流・キャリアプラン塾」において、新たに、企業を通じたキャリアプランの構築支援を実施【42.2億円（拡充、内数）】
③	就労を受け入れる事業者の支援	・生活困窮者自立支援法 に基づく「認定就労訓練事業 」の利用者が、中間的就労から段階的に一般就労を目指せるよう、2026年度から、試行雇用で雇い入れる事業主を支援する助成金（トライアル雇用助成金）を拡充することについて、検討を行う。【厚生労働省】 ・2026年度から、試行雇用を経て無期雇用に移行する際の事業主を支援する助成金（特定求職者雇用開発助成金）を拡充することについて、検討を行う。【厚生労働省】 ・非正規雇用労働者を正社員転換する事業主を支援する助成金（キャリアアップ助成金）について、引き続き、一層の活用を促す。【厚生労働省】	・就職困難者を**試行雇用する事業主への助成**（トライアル雇用助成金、20年度～） ・就職困難者を**新規に正規雇用労働者として雇用する事業主への助成**（特定求職者雇用開発助成金、20年度～） ・**非正規雇用労働者を正社員転換した事業主への助成**（キャリアアップ助成金、13年度～）	・トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）【3.1億円（継続、内数）】 ・特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース（旧就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置）含む））【28億円（継続）】 ・キャリアアップ助成金【613.2億円（継続、内数）】	・**トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の拡充**（「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）利用者の試行雇用を推進）【2.8億円（継続、内数）】 ・**特定求職者雇用開発助成金の拡充**（「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）利用者の試行雇用からの無期雇用化を推進（※）） ＞中高年層安定雇用支援コース（旧就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置）含む））【29億円（継続）】 ＞生活保護受給者等雇用開発コース（※）【0.4億円（新規、内数）】 ・キャリアアップ助成金【524.4億円（継続、内数）】

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度の取組	2026年度の取組（予算内容等）
④	家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援	・改正育児・介護休業法 により、2025年度から、事業主に対し、両立支援に関する情報の個別周知、利用意向の確認等を義務づける。【厚生労働省】 ・両立支援制度を利用しやすい環境を整備する中小企業への助成金（両立支援等助成金）について、2025年度から、業務代替の取組単独でも支給の対象とするとともに、介護による短時間勤務を行う者の業務代替者も対象に加える。【厚生労働省】 ・両立支援等助成金について、2026年度から、新たに介護休暇を有給化する等の取組を行った場合を対象とするなど、更なる拡充を行うことを検討する。【厚生労働省】 ・引き続き、地域の介護サービス提供体制の確保に向けた取組の充実及び家族介護者への相談支援体制を整備する。【厚生労働省】	・育児・介護休業法に基づく仕事と介護の両立支援（95年度～）	・両立支援に関する情報の**個別周知、利用意向の確認等を事業主に義務づけ**【3.3億円（継続、内数）】	・育児・介護休業法に基づく制度の普及・定着に向けた支援等を実施【3.4億円（継続、内数）】
			・**両立支援制度を利用しやすい環境を整備する中小企業に対し助成金**を支給（両立支援等助成金、16年度～）	・**両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）**について、介護による短時間勤務を行う者の業務代替者も助成対象に追加【11.9億円（継続、内数）】	・**両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の更なる拡充**（新たに**有給の介護休暇を対象とする等**）【18.2億円（拡充、内数）】
			・第９期介護保険事業（支援）計画に基づく、**必要な介護サービスの確保及び家族介護者への相談支援体制の整備**（24年度～26年度）	・地域のサービス提供体制の確保に向けた取組の充実、家族介護者への相談支援体制の整備（継続）【1,800億円（継続、内数）】	・地域のサービス提供体制の確保に向けた取組の充実（継続）、家族介護者への相談支援体制の整備（拡充）【1,807億円（拡充、内数）】
⑤公務員・教員としての採用拡大	（１）国家公務員	・2026年度から、「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」を実施するとともに、当該試験及び経験者採用等により、就職氷河期世代の積極的な採用を行う。【内閣官房】 ・試験・選考区分によらず、能力・実績に応じて速やかに昇任・昇格しやすくする仕組みを検討し、2026年度から実施することを目指す。【内閣官房】	・**「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」及び経験者採用等**による就職氷河期世代の採用 （約6,000名、20～24年度）	・就職氷河期世代の積極的な採用	・**「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」**の実施【0.1億円（新規）】 ・**試験・選考区分によらず、能力・実績に応じて速やかに昇任・昇格させる取組を推進**
	（２）地方公務員	地方自治体に対し、国の取組を周知しつつ、以下の要請を行う。【総務省】 －　就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験を実施していない地方自治体に対し、それを実施すること。 －　従前から取組を行っている地方自治体を含めた全ての地方自治体に対し、就職氷河期世代の積極的な採用を行うこと。	・各自治体に対し**積極的な採用を要請**（19年度～） ・**就職氷河期世代の採用**（約18,600名、20～24年度）	・各自治体に対し、国の取組を踏まえ、以下を要請 >就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験を実施していない自治体に対し、**その実施** >従前から取組を行っている自治体を含めた全自治体に対し、**就職氷河期世代の積極的な採用**	・引き続き、各自治体に対し、国の取組を踏まえ、積極的な採用を要請予定
	（３）教員	・2025年度に、各教育委員会に対し、就職氷河期世代を含めた中途採用に関し、一部試験免除や加点措置による取組の拡充を要請する。【文部科学省】 ・2025年度から、教員免許保有者が教育現場に立つに当たって必要となる研修の教材を充実するとともに、その普及を進める。【文部科学省】 ・多様な背景や専門性を持つ人材の教員への入職を円滑化するため、2025年度から、一時的任用や短時間勤務など、多様な勤務形態の類型について検討する。【文部科学省】		・就職氷河期世代を含めた中途採用に関し、一部試験免除や加点措置による取組の拡充を要請	・引き続き、取組の拡充を要請
			・**免許保有者の教職就業**のための研修教材の作成・提供（23年３月～）	・教員免許保有者が教育現場に立つに当たって必要となる研修の教材を充実・普及【11.7億円（継続、内数）】	・同左【11.7億円（継続、内数）】
			・**現職以外の教員免許保有者向け研修等**を実施（23年度～）	・教員への入職を円滑化するため、一時的任用や短時間勤務など、多様な勤務形態の類型について検討【１億円（R7補正）（新規）】	・同左

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度の取組	2026年度の取組（予算内容等）
⑥	業種別の就労支援（農業、建設業、物流業）	・2025年度から、就職氷河期世代を含む社会人の就農希望者に対し、農業大学校等において、農業技術・経営等に関する社会人向け講座を開設・拡充する。【農林水産省】 ・2025年度から、農業法人等への雇用就農に関し、就農希望者が利用可能なトライアル雇用のマッチング支援を開始する。【農林水産省】 ・農業法人等に就農を希望する者が安心して就業できるよう、2025年度から、それらの雇用環境を整備するため、就業規則策定に関する社会保険労務士への相談等の支援を強化する。【農林水産省】 ・建設業・物流業の現場における働き方について、十分な知識・経験を有していない、就職氷河期世代を含む未就業者に対し、更なる入職支援、魅力発信、企業情報の発信等を実施するため、2026年度中に、必要な調査・検討を行い、施策の具体化を進める。【国土交通省】	・就農希望者に対し、**農業大学校等における研修**を実施、**農業法人等を通じた研修**を支援（22年度～） ・**農業法人等の雇用環境整備**の支援を開始（24年12月～） ・建設業：ハローワークにおいて、業界団体と連携したセミナー、事業所見学会、就職面接会等を実施（18年度～） ・物流業：大型免許取得費用等の支援（23年度～）	・就農希望者に対し、農業大学校等における社会人向け講座の拡充【107億円（継続、内数）】 ・農業法人等への就農希望者が利用可能なトライアル雇用のマッチング支援を開始【30億円（新規、内数）】 ・農業法人等に就農希望者が安心して就業できるよう、就業規則策定に関する社会保険労務士への相談等の支援を強化【13億円（R6補正）（継続、内数）】 ・建設業の現場における働き方について知識・経験がない、就職氷河期世代を含む未就業者に対し、更なる入職支援、魅力発信、企業情報の発信等を実施（26年度中に調査・検討）【建設業：6億円（R7補正）（新規、内数）】	・同左【104億円（継続、内数）】 ・同左【28億円（継続、内数）】 ・同左【13億円（R7補正）（継続、内数）】 ・建設業・物流業の現場における働き方について知識・経験がない、就職氷河期世代を含む未就業者に対し、更なる入職支援、魅力発信、企業情報の発信等を実施（26年度中に調査・検討）【建設業：6億円（R7補正）（新規、内数）、再掲】【物流業：16.05億円（継続・拡充、内数）】
⑦	地方における就業等の支援	2025年度に、就職氷河期世代の地方への移住や地方での就労の拡大について、地方自治体に対し、新しい地方経済・生活環境創生交付金 の推奨メニューとして、積極的に取り組むよう、通知を発出する。【内閣官房】 移住支援交付金 の対象業種として、従来の中小企業に加え、新たに農林水産業を位置づけるとともに、地方自治体が医療・福祉職等を位置づけることを可能とする。 －　就職氷河期世代を含めた副業・兼業人材について、地域企業が初めて活用する場合に必要となる経費を補助する制度を新設する。	・**地方創生の交付金**を通じて、**地方での移住・起業・就業等を支援**	・就職氷河期世代の地方への移住や就労の拡大について、**自治体に推奨メニューとして通知を発出**（25年度～） ＞移住支援交付金の対象業種として、従来の中小企業に加え、新たに**農林水産業**を位置づけ、また自治体が**医療・福祉職等**を位置づけることを可能に ＞**地域企業が初めて副業・兼業人材を活用するために必要となる経費を補助**する制度を用いて支援	・地域未来交付金【1,600.0億円（継続、内数）】

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度の取組	2026年度の取組（予算内容等）
２．社会参加に向けた段階的支援					
①	社会とのつながり確保の支援	・ひきこもり支援として、ＮＰＯ等を通じた相談支援や居場所づくりに取り組む地方自治体の拡大に向け、2025年度から、都道府県による管内地方自治体の巡回指導など、支援体制の構築に向けたサポートを強化する。【厚生労働省】 ・2026年度から、小規模な地方自治体において、近隣の地方自治体との広域連携、都道府県と共同での事業実施を推進し、ひきこもり相談支援に取り組む地方自治体を更に拡大することについて、検討を行う。【厚生労働省】 ・氷河期等交付金において、2026年度から、当事者同士の交流の場の設定、支援団体の活動の後押しなど、地域の実情に応じた事業に取り組む地方自治体に対する支援を、新たにメニュー化することを検討する。【内閣府】	・ひきこもり支援として、**<u>NPO等を通じた相談対応や居場所づくりに取り組む自治体を支援</u>**（20年度：81 → 24年度：303）	・**<u>都道府県による管内自治体の巡回指導により、ひきこもり支援に取り組む自治体を拡大</u>**（24年度：303 → 25年度：340） 【16億円（拡充）】	・単独での実施が困難な小規模自治体において、**<u>近隣自治体との広域連携等を通じて、ひきこもり相談支援に取り組む自治体を更に拡大することを検討</u>**【15億円（拡充）】
					・氷河期等交付金において、当事者同士の交流の場の設定、支援団体の活動の後押しなど、地域の実情に応じた事業に取り組む自治体に対する支援を、新たにメニュー化【21.5億円（R7補正）（新規）、再掲】
			・様々な課題を抱える**<u>女性に寄り添い、意欲と希望に応じて、就労までつなげていく取組</u>**など、**<u>関係団体と連携し、地域の実情に応じて取り組む自治体を支援</u>**。（19年度～）	・同左 ・地域女性活躍推進交付金 【3.0億円（R7当初）（継続・内数）、10.0億円（R７補正）（継続・内数）】	・地域女性活躍推進交付金【3.0億円（継続・内数）】
②	職業的自立に向けた支援	・働くことに課題を抱える者に対し、個別のニーズに応じて職業的自立に向けた支援を行う「地域若者サポートステーション」（通称サポステ、全国179か所）において、2025年度（2024年度から一部先行実施）から、地域の医療機関、福祉機関等と連携し、公認心理師 等の専門家による相談を行うネットワーク構築に係るモデル事業を全国57か所で実施する。【厚生労働省】 ・当該取組について、2026年度から、モデル事業の成果を踏まえ、全国的な展開も視野に入れた検討を行う。【厚生労働省】	・**<u>「地域若者サポートステーション」</u>**（サポステ）を設置し、**<u>職業的自立に向けた支援を実施</u>**（179か所、06年度～）	・サポステにおいて、 ＞地域の医療機関や福祉機関等と連携し、**<u>公認心理師等の専門家による心理的相談を行うネットワーク構築</u>**に係るモデル事業を実施（57か所）。【51.3億円（継続、内数）】 ＞孤独・孤立対策の観点も踏まえ、**<u>地域のボランティア活動などの機会を活用した対人スキルの獲得支援を強化</u>**に係るモデル事業を実施（57か所）。【3.6億円（R7補正）（拡充 、内数）】 また、これらの事業で収集した事例の効果検証を行い、優良事例を全国へ横展開。	・引き続き、左記のモデル事業の横展開を踏まえた支援を実施【46.6億円（継続、内数）】

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度の取組	2026年度の取組（予算内容等）
③	柔軟な就労機会の確保の支援	・2025年度から、生活困窮者自立支援法に基づく「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）のあっせんを行う自立相談支援機関 において、就職氷河期世代を含めた生活困窮者に対する相談支援を強化 することについて、検討を行う。【厚生労働省】 ・「認定就労訓練事業」について、その利用を促進する観点 から、2026年度から、紹介窓口となる自立相談支援機関の支援員に対する研修等を行い、認定事業所と支援対象者との積極的なマッチングを促す。【厚生労働省】 ・「認定就労訓練事業」の利用者が、中間的就労から段階的に一般就労を目指せるよう、2026年度から、試行雇用で雇い入れる事業主を支援する助成金（トライアル雇用助成金）を拡充することについて、検討を行う（再掲）。【厚生労働省】 ・2026年度から、試行雇用を経て無期雇用に移行する際の事業主を支援する助成金（特定求職者雇用開発助成金）を拡充することについて、検討を行う（再掲）。【厚生労働省】 ・氷河期等交付金において、2026年度から、中間的就労の機会を創出する事業に取り組む地方自治体に対する支援を、新たにメニュー化することを検討する。【内閣府】	生活困窮者自立支援法に基づく**<u>「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）の実施</u>**（15年度～）（受入実績：691人（23年度）） ・認定就労訓練事業のあっせんを行う自立相談支援機関における、就職氷河期世代も含めた生活困窮者に対する相談支援の強化を行うことを検討	・自治体の自立相談支援機関の**<u>支援員等による「認定就労訓練事業」の活用勧奨</u>**の徹底（自治体への通知や支援員等への研修実施等により管内の認定就労訓練事業所に関する情報を自治体や自立相談支援機関と共有）【827億円の内数、0.6億円（R7補正）（新規・継続・拡充）】 ・「認定就労訓練事業」の利用者を対象とするトライアル雇用助成金や特定求職者雇用開発助成金の拡充 ＞トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）【2.8億円（継続、内数）】 ＞特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）【0.4億円（新規、内数）】 ・氷河期等交付金において、中間的就労の機会を創出する事業に取り組む自治体に対する支援を、新たにメニュー化【21.5億円（R7補正）（新規）、再掲】

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度の取組	2026年度の取組（予算内容等）
3．高齢期を見据えた支援					
①	家計改善・資産形成の支援	・就職氷河期世代を含む生活困窮者に対して、当事者の状況に応じた家計の状況の見える化等の支援を行う「家計改善支援事業」について、2025年度から、補助率を引き上げる。【厚生労働省】 ・当該事業の全国的な実施に向け、2026年度から、専門スタッフの派遣を通じた地方自治体へのノウハウの提供、質の高い支援に取り組む地方自治体への重点支援を行うことについて、検討を行う。【厚生労働省】	・**生活困窮者に対して、本人の状況に応じた家計の状況の見える化等の支援**を実施（家計改善支援事業、実施自治体数　19年度：494 → 24年度：774）	・**家計改善支援事業の補助率を引上げ**（1/2 → 2/3）【762億円の内数（継続）】	・家計改善支援事業の全国実施に向け、国からの専門スタッフの派遣を通じた自治体へのノウハウの提供、質の高い支援に取り組む自治体への支援を実施【827億円の内数、36億円の内数（R7補正）（継続・拡充）】
		・金融経済教育推進機構（J-FLEC） が行う、金融リテラシーの向上に向けた講師派遣・セミナー・イベントの開催に関し、2025年度から、関係省庁の連携を強化し、就職氷河期世代を含む中高年層への支援を強化する。具体的には、 －　企業への講師派遣に関し、地方を含め、中小企業等へのアプローチを強化するとともに、非正規を含め、従業員の参加を拡大する。 －　個人を対象とするセミナー・イベントに関し、地方自治体、福祉系支援団体等との連携を強化し、それらを通じた周知など、参加募集のルートを拡大する。 －　講義・セミナー等の内容に関し、リタイア後を見据えたライフプランニングに重点を置いた講義を拡大する。【金融庁】	・金融経済教育推進機構**（J-FLEC）の立上げ**（24年４月～） ・セミナー・イベントの実施目標：１万回・75万人／年（実施状況：約3,700回・22万人（24年４月～12月）））	・就職氷河期世代を含む中高年層への取組を強化【1.5億円（継続）】 ＞企業への講師派遣：**地方を含め、中小企業等へのアプローチを強化**。**非正規を含め、**従業員の参加を拡大 ＞個人を対象とするセミナー等：**自治体・支援団体との連携を強化**、**参加募集のルートを拡大** ＞内容：**リタイア後を見据えたライフプランニング**に重点を置く	・同左【1.6億円（継続、内数）】
		・氷河期等交付金において、2026年度から、就職氷河期世代等の家計改善や資産形成に向けた金融教育に取り組む地方自治体に対する支援を、新たにメニュー化することを検討する。【内閣府】			・氷河期等交付金において、家計改善や資産形成に向けた金融教育に取り組む自治体に対する支援を、新たにメニュー化【21.5億円（R7補正）（新規）、再掲】
②	希望に応じた就業機会の確保	・高年齢者雇用安定法 に基づく65歳までの雇用確保措置について、2025年度から、全面的に施行する。【厚生労働省】	・65歳までの雇用確保措置や70歳までの就業確保措置の推進（高年齢者雇用安定法）	・65歳までの雇用確保措置の全面施行【-（新規）】	・同左【-（継続）】
		・65歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成（65歳超雇用推進助成金）について、2026年度から、70歳までの高年齢者就業確保措置を行う場合の拡充について、検討を行う。【厚生労働省】	・**65歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成**（65歳超雇用推進助成金、16年10月～）	・65歳超雇用推進助成金【23億円（継続）】	・**希望に応じた70歳までの就業確保を行う場合等について、65歳超雇用推進助成金を拡充**【24億円（継続・拡充）】
③	高齢期の所得保障	・現在国会提出中の年金改正法案の早期成立を図り、同法案に基づく短時間労働者への被用者保険の更なる適用拡大に取り組むとともに、当該適用拡大前であっても、任意の適用に取り組む事業所を支援（同法案に基づく保険料調整制度の早期施行等）することで、被用者保険の加入機会を拡げるほか、社会経済情勢を見極め、基礎年金水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了するために必要な措置を講ずる。【厚生労働省】	・短時間労働者への厚生年金保険の適用拡大（51人以上の企業等を対象、24年10月～）	・令和７年年金制度改正法の成立	・①及び②の周知広報及び相談支援【6.6億円（拡充、内数）】 ①令和７年年金制度改正法に基づく**短時間労働者への被用者保険の更なる適用拡大** ②適用拡大前においても、**任意の適用に取り組む事業所支援**を実施 （令和７年年金制度改正法に基づく保険料調整制度の施行等） ・令和７年年金制度改正法に基づき、社会経済情勢を見極め、次期財政検証において基礎年金水準の低下が見込まれる場合には、**基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了**するために必要な措置を講ずる

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度の取組	2026年度の取組（予算内容等）
④	住宅確保の支援	・2025年度以降においても、地方自治体に対する公営住宅の年齢要件撤廃に向けた要請、ＵＲ住宅の家賃減額等を引き続き実施する。【国土交通省】	・高齢者等を受け入れる**セーフティネット登録住宅**（※1）の拡大（20年度末：約39万戸 → 24年度末：約 94万戸）		
		・改正住宅セーフティネット法 に基づき、2025年10月から、住宅と福祉の連携等を展開・拡充する。具体的には、「セーフティネット登録住宅 」の更なる普及、認定制度が創設される「居住サポート住宅 」の普及等を進める。これらの住宅への改修費、家賃低廉化等の補助、居住支援法人 等による居住サポート住宅への入居支援等を行う。【国土交通省】	・**住宅セーフティネット法の改正**（24年度）	・**改正住宅セーフティネット法を施行**し、住宅と福祉の連携等を展開・拡充（10月～） ＞「**セーフティネット登録住宅**」の更なる普及 ＞「**居住サポート住宅**」（※2）認定制度の創設・普及（※3） 【160.87億円（継続、内数）】【社会資本整備総合交付金（継続、内数）】	・同左【160.87億円（継続、内数）】【社会資本整備総合交付金（継続、内数）】
		・一定の住宅供給者（公営住宅については地方自治体、セーフティネット登録住宅については大家）に対する家賃低廉化支援について、2025年10月から、新たに居住サポート住宅を対象に追加する。【国土交通省】	・自治体（公営住宅）、大家（セーフティネット登録住宅の一部（※4））に対し、**家賃低廉化支援**を実施（17年度～）	・家賃低廉化支援の対象として、新たに**居住サポート住宅を追加**（10月～）【120.29億円（継続、内数）】【社会資本整備総合交付金等（継続、内数）】	・同左【120.29億円（継続、内数）】【社会資本整備総合交付金等（継続、内数）】
		・2026年度から、自立相談支援機関等と連携して就労支援も行う居住支援法人の取組を促進することについて、検討を行う。【国土交通省】			・自立相談支援機関等と連携して**就労支援も行う居住支援法人**（※5）の取組を促進することを検討【10.81億円（継続、内数）】

※1 住宅確保要配慮者（住宅の確保が難しい者）の入居を拒まない賃貸住宅
※2 高齢者等の住宅確保要配慮者が安心して暮らせるように、見守りや福祉サービスへのつなぎが提供される賃貸住宅
※3 改修費や家賃低廉化等の補助（セーフティネット登録住宅・居住サポート住宅）、居住支援法人等による入居支援（居住サポート住宅）等を実施
※4 セーフティネット登録住宅のうち、住宅確保要配慮者のみが居住する専用住宅
※5 住宅確保要配慮者に対して、住まい探しや入居後の生活支援を行う団体

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度の取組	2026年度の取組（予算内容等）
３本柱の取組を支える実態調査・支援策の広報プロモーション					
①	実態調査（属性を細分化した詳細な）	・2025年度において、就職氷河期世代の者の性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に、その実態、支援ニーズ等を詳細に把握するため、インタビュー調査（80名程度）を実施する。【内閣府、厚生労働省】 ・2023年８月に実施した就職氷河期世代8,400名に対するインターネット調査について、2025年度中に、属性別に更に詳細な分析を行う。【内閣府】 ・2026年度から、ソーシャルリスニング方式（ＳＮＳ等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法）により、就職氷河期世代の支援ニーズ等の調査を継続して実施することについて、検討を行う。【内閣府】	・独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）における就職氷河期世代20名に対する属性別のインタビュー調査（24年１月）	・性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に、支援ニーズ等のインタビュー調査（対象80名程度）を実施【0.3億円（新規、内数）】【3.9億円（継続、内数）】	
			・就職氷河期世代8,400名に対する支援ニーズ等のインターネット調査（23年8月）	・左記インターネット調査について、性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に詳細な分析を行う追加調査を実施【0.3億円（新規、内数）、再掲】	
					・ソーシャルリスニング方式（SNS等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法）による支援ニーズ等の継続調査を検討【0.3億円（新規、内数）】
②	広報プロモーション（プッシュ型広報を含めた）	・2026年度に、就職氷河期世代等の支援ニーズに沿って各種施策を分かりやすい形で紹介する新たなポータルサイトを創設することについて、検討を行う。併せて、就職氷河期世代等の者に行き届く広報、就職氷河期世代等の支援の必要性について、国民の理解を深める広報を強化することについても、検討を行う。【内閣府】 ・2025年度には、支援が必要な者に直接情報を届けられるよう、一部のハローワークや氷河期等交付金を活用する地方自治体において、プッシュ型の情報提供を行う。これについて、2027年度から、全国規模で実施することについて、検討を行う。【内閣府、厚生労働省】 ・就職氷河期世代等の支援策全般について、2026年度から、就職氷河期世代の当事者やその家族、支援関係者等を対象とし、それらの対象ごとに効果的な手法により、プッシュ型広報を導入することについて、検討を行う。【関係府省庁】 ・氷河期等交付金において、2026年度から、地方自治体の周知広報活動に対する支援を強化することについて、検討を行う。【内閣府】	・厚生労働省HP上に特設ウェブサイトを開設（20年10月～）		・支援ニーズに沿って各種施策を分かりやすい形で紹介する新たなポータルサイトを創設【0.3億円（新規、内数）、再掲】
			・インターネット広告やラジオCM等の政府広報（20年10月～）	・就職氷河期世代本人に行き届く広報、就職氷河期等の支援の必要性について理解を深める政府広報を強化	
			・SNS広告等を活用した広報（20年10月～）		
				・ハローワークにおけるプッシュ型の情報提供の試行実施【20億円（継続）】	・ハローワーク及び自治体におけるプッシュ型の情報提供の本格実施【22億円（継続、内数）】【21.5億円（補正）（新規、内数）、再掲】
					・就職氷河期世代等の支援策全般に係るプッシュ型広報の導入の検討（就職氷河期世代本人や家族、支援関係者など、対象ごとに効果的な手法を検討）
			・氷河期等交付金において、自治体の周知啓発活動を支援（実施自治体数：25年度 56(暫定)）		・氷河期等交付金において、就職氷河期世代等の支援事業に関する自治体の周知啓発活動に対する支援を強化【21.5億円（補正）（新規）、再掲】

（別紙２）「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」KPI

2026年４月10日 就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議

政策目標：様々な課題に直面している就職氷河期世代に対して、その周辺の世代と合わせ、個々人の課題やニーズに応じたきめ細かい支援を効果的に実施していくことで、当該世代が抱えている現在と将来の暮らしへの不安を軽減する。

最終アウトカム指標 ※景気等の外的な要因があることを前提に評価を行う。	中間アウトカム指標 ※主な関連施策の行政事業レビューシート上に記載のある中長期アウトカム等から選定。	関連施策
１．就労・処遇改善に向けた支援 ● 就職氷河期世代の中心層の正規雇用労働者率 ● 就職氷河期世代の中心層の不本意非正規雇用労働者率 ● （参考）出生年代別の実質賃金カーブ	● 求職者支援訓練の訓練修了３か月後の就職率 ● 指定講座受講生の就職率 ● トライアル雇用終了者の常用雇用への移行率 ● 特定求職者雇用開発助成金の支給対象者の継続雇用率（12か月） ● 介護・看護を理由とする離職者数 ● 国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）による採用者数	**①相談対応等の伴走支援** ・ハローワークの専門窓口で、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する訓練情報の提供を含む相談、紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援 **②リ・スキリングの支援** ・非正規雇用労働者等を対象とするオンライン訓練の全国展開 ・資格やスキル標準と結びつく教育訓練給付金指定講座の拡大 ・企業を通じたキャリア形成の支援 **③就労を受け入れる事業者の支援** ・トライアル雇用助成金による支援　・特定求職者雇用開発助成金による支援 **④家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援** ・両立支援等助成金による支援　　・地域の介護サービス提供体制の確保 **⑤公務員・教員としての採用拡大** **⑥業種別の就労支援（農業・建設業・物流業）** **⑦地方における就業等の支援**
２．社会参加に向けた段階的支援 ● 就職氷河期世代の中心層の無業者率 ● 年齢階級別困ったときに頼れる人の有無	● ひきこもり支援推進事業の実施自治体数 ● 認定就労訓練事業の利用実績がある自治体の割合 ● 就労訓練事業所を認定する自治体（都道府県・指定都市・中核市）のうち、利用者受入の実績がある認定就労訓練事業所を有する自治体の割合 ● 地域就職氷河期世代等支援推進事業による社会参加を実現した者	**①社会とのつながり確保の支援** ・ひきこもり支援の広域連携等を推進し、相談支援を行う自治体を支援 ・氷河期等交付金における、居場所づくりに取り組む自治体支援 **②職業的自立に向けた支援** ・地域若者サポートステーションにおける就労に向けた相談支援 **③柔軟な就労機会の確保** ・認定就労訓練事業（中間的就労）の積極活用 ・氷河期等交付金における、中間的就労の機会創出に取り組む自治体支援
３．高齢期を見据えた支援 ● 日常生活での悩みや不安を「感じている」と回答した者の割合及びそのうち老後の生活設計に不安を感じている者の割合 ● 高齢者の年齢階級別就業率 ● （参考）住生活に対する満足度	● 生活設計への意識を持つ割合・取組率の変化 ● 企業における高年齢者就業確保措置の実施率 ● 高齢期の暮らしを支える住宅の数	**①家計改善・資産形成の支援** ・生活困窮者に対する家計改善支援 ・金融経済教育推進機構による、関係省庁等と連携した金融経済教育の提供 **②希望に応じた高齢期の就業機会の確保** ・65歳超雇用推進助成金による支援 **③高齢期の所得保障** **④住宅確保の支援** ・低廉な公営住宅の供給 ・高齢者が着実に入居できるセーフティネット登録住宅の供給 ・見守りや福祉サービスへのつなぎが提供される居住サポート住宅制度の普及

４．３本柱の取組を支える実態把握及び広報プロモーション

・支援を必要としている方に必要な情報が届けられるよう、各府省庁等が連携し、実態の把握や周知広報に取り組む。

※各種アウトカム指標の水準や動向については、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において今後随時確認していく。

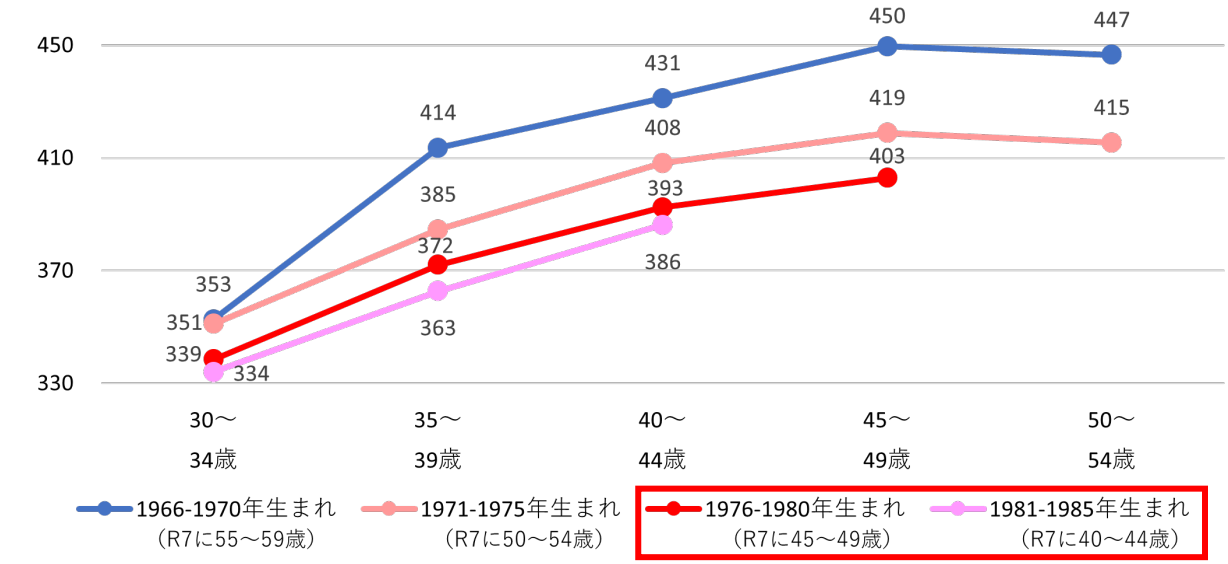
「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」KPI　別表

2026年３月27日時点

１．就労・処遇改善に向けた支援

最終アウトカム　指標名	直近値（時点）	補足
①　就職氷河期世代の中心層の正規雇用労働者率	71.2%（2025年）	役員を除く雇用者に占める正規の職員・従業員の割合。総務省「労働力調査」に基づき、1974～1983年生まれの結果を特別集計。
②　就職氷河期世代の中心層の不本意非正規雇用労働者率	8.8%（2025年）	非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態（非正規）についた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合。総務省「労働力調査」に基づき、1974～1983年生まれの結果を特別集計。
（参考）出生年代別の実質賃金カーブ	下図	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「消費者物価指数」により作成。

出生年代別の実質賃金カーブ（男性・実質賃金額）



（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「消費者物価指数」より作成。賃金額は、一般労働者のきまって支給される給与額を2020年基準消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化。2020年の調査以降、統計方法の見直し（データの復元倍率、短時間労働者の範囲等）があったことから、2006年の調査以降の数値については厚労省において2020年調査と同じ推計方法により集計された参考系列の数値を用いている。2001年の調査以前については、労働政策研究・研修機構（JILPT）が提供する「賃金構造基本統計調査」のアーカイブデータを使用。

中間アウトカム　指標名	直近値（時点）	KPI（目標値）（目標時点）	担当省庁（該当事業名）
①　求職者支援訓練の訓練修了３か月後の就職率	求職者支援訓練（基礎コース）60.9% 求職者支援訓練（実践コース）62.4% （2024年度）	求職者支援訓練（基礎コース）60% 求職者支援訓練（実践コース）63% （2026年度）	厚生労働省 （求職者支援制度）
②　指定講座受講生の就職率	76.4% （2025年３月）	75.3% （2026年度）	厚生労働省 （教育訓練給付金）
③　トライアル雇用終了者の常用雇用への移行率	71.3% （2024年度）	70.7% （2026年度）	厚生労働省 （トライアル雇用助成金）
④　特定求職者雇用開発助成金の支給対象者の継続雇用率（12か月）	84.0% （2025年度）	82.7% （2026年度）	厚生労働省 （特定求職者雇用開発助成金）
⑤　介護・看護を理由とする離職者数	約10万６千人 （2022年、総務省「就業構造基本調査」）	ー	厚生労働省 （両立支援等助成金） （地域のサービス提供体制の確保）
⑥　国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）による採用者数	ー	2026年度から2028年度までの間に毎年実施する試験ごとの採用者数 150人以上 （2029年４月）	内閣官房・人事院 （国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代））

最終アウトカム　指標名	直近値（時点）	補足
①　就職氷河期世代の中心層の無業者率	2.7% （2025年）	非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者を分子とし、その世代の人口を分母として算出した割合。総務省「労働力調査」に基づき、1974～1983年生まれの結果を特別集計。
②　年齢階級別困ったときに頼れる人の有無	頼れる人がいない人 40～49歳8.5% 50～59歳11.0% （2024年）	内閣府「孤独・孤立の実態把握に関する全国調査」。

中間アウトカム　指標名	直近値（時点）	KPI（目標値）（目標時点）	担当省庁（該当事業名）
①　ひきこもり支援推進事業の実施自治体数	340 （2025年度）	430 （2028年度）	厚生労働省 (ひきこもり支援推進事業)
②　認定就労訓練事業の利用実績がある自治体の割合	12% （2023年度）	30% （2028年度）	厚生労働省 （認定就労訓練事業）
③　就労訓練事業所を認定する自治体（都道府県・指定都市・中核市）のうち、利用者受入の実績がある認定就労訓練事業所を有する自治体の割合	52% （2023年度）	100% （2028年度）	厚生労働省 （認定就労訓練事業）
④　地域就職氷河期世代等支援推進事業による社会参加を実現した者（※）	ー	7,000人 （2027年３月）	内閣府 （地域就職氷河期世代等支援推進交付金）

※　社会参加者（就労体験、居場所や交流の場、中間的就労への参加者）を集計予定。

3．高齢期を見据えた支援

最終アウトカム　指標名	直近値（時点）	補足
①　日常生活での悩みや不安を「感じている」と回答した者の割合及び そのうち老後の生活設計に不安を感じている者の割合	40～49歳81.2% 50～59歳81.4% 【老後の生活設計】 40～49歳64.9% 50～59歳80.5% （2025年）	内閣府「国民生活に関する世論調査」。日常生活での悩みや不安を「感じている」と回答した者の割合は、「感じている」「どちらかといえば感じている」の計。
②　高齢者の年齢階級別就業率	55～59歳83.9% 60～64歳74.9% 65～69歳54.5% （2025年）	総務省「労働力調査」。
（参考）住生活に対する満足度	40～44歳69.6% 45～49歳64.5% 50～54歳61.1% （2025年）	内閣府「国民生活に関する世論調査」。「満足している」「まあ満足している」の計。

中間アウトカム　指標名	直近値（時点）	KPI（目標値）（目標時点）	担当省庁（該当事業名）
①　生活設計への意識を持つ割合・取組率の変化（※１）	3.7%（pt） （2025年３月）	10%（pt）	金融庁 （金融経済教育推進機構による、中小企業や支援団体と連携した金融経済教育の提供）
②　企業における高年齢者就業確保措置の実施率	34.8% （2025年）	40.0% （2029年）	厚生労働省 （65歳超雇用推進助成金）
③　高齢期の暮らしを支える住宅（※２）の数	108万戸 （2023年）	150万戸 （2035年）	国土交通省 （住宅確保の支援）

※１　金融経済教育推進機構が派遣する講師の講義の「受講前」と「受講後」を比較して、将来のことを考えて「生活設計を立てている」又は「現在生活設計を立てていないが、今後は立てるつもりである」と回答した受講者の割合の変化の差分。
※２　サービス付き高齢者向け住宅、シルバーハウジング、居住サポート住宅、有料老人ホーム等。

資料2

「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」の今後の進め方

2026年10月
内閣官房　就職氷河期世代支援推進室

「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」の今後の進め方

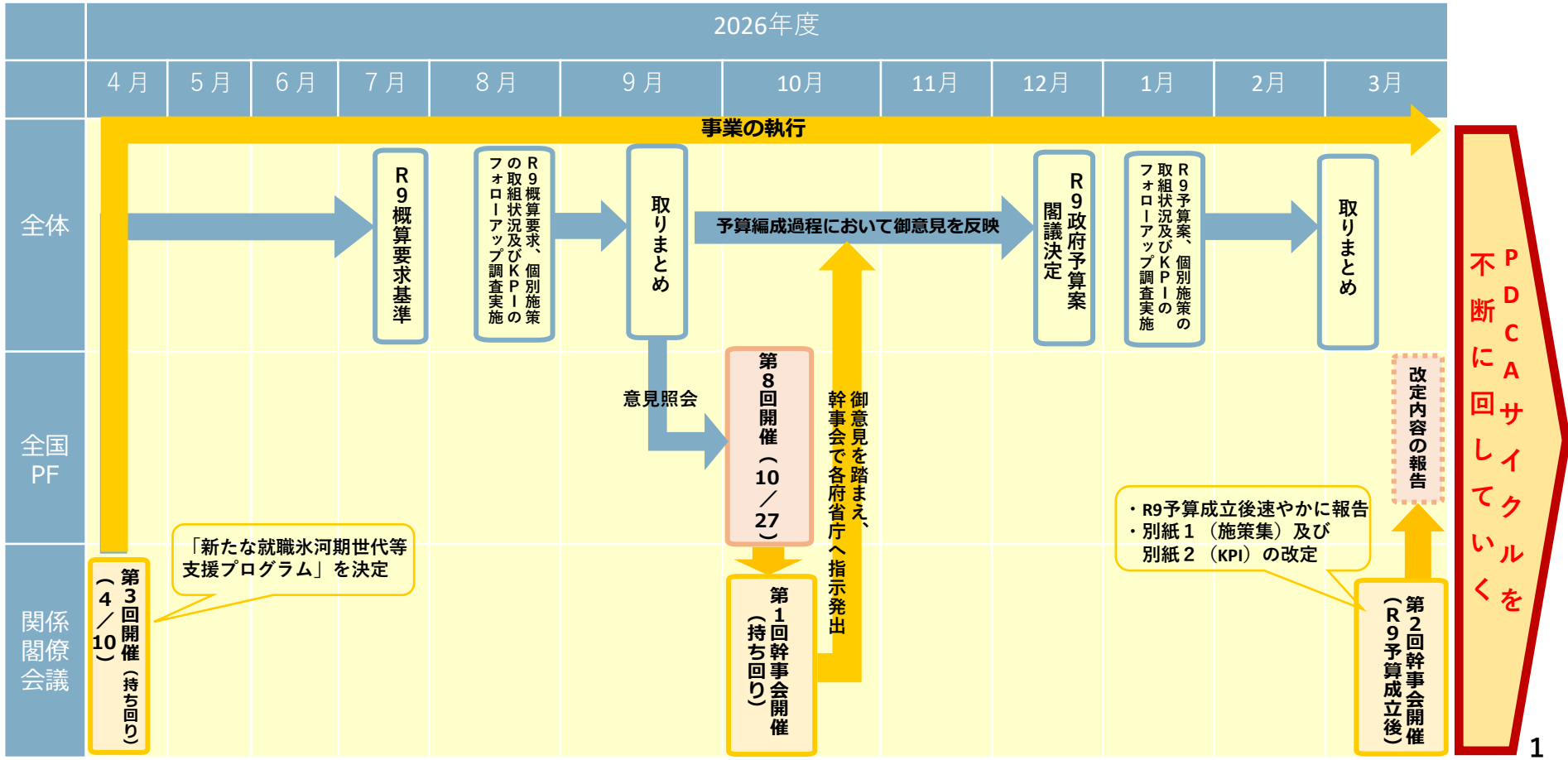
新たな就職氷河期世代等支援プログラムでの位置付け（抜粋）

３．施策の点検・評価

本プログラムは当面2028年度までの３年間で集中的に取り組むこととし、本プログラムに基づく当初の具体的な取組は別紙１、KPIは別紙２のとおり、それぞれ定める。

本プログラムについては、**「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」において、毎年度、個別施策の取組状況及びKPIのフォローアップを実施**する。この**フォローアップの結果等を踏まえ、個別施策の見直しを行い、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議幹事会において、別紙１及び別紙２の改定を行う**こととする。これらを通じ、**ＰＤＣＡサイクルを不断に回していく。**

今後の進め方（予定）



資料3

就職氷河期世代等支援の個別施策の取組状況について

2026年10月
内閣官房　就職氷河期世代支援推進室

就職氷河期世代等支援関連施策集（2027年度）

【更新中】

2026年10月１日時点

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2026年度の取組（予算内容等）	2027年度の取組（概算要求内容等）
１．就労・処遇改善に向けた支援					
①	相談対応等の伴走支援	・相談、紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援を行うハローワークの専門窓口において、2026 年度から、ハローワークのデータを活用し、年齢や性別を踏まえた、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する公的職業訓練等の情報を提供する取組を開始することを検討する。【厚生労働省】	・**ハローワークに専門窓口**を設置し、相談・紹介から、就職、定着までの一貫した伴走支援を実施（19年度～）	・ハローワークのデータを活用し、年齢や性別を踏まえた、**賃金が上昇する転職・処遇改善に資する公的職業訓練等の情報提供を専門窓口で行う取組の開始**【22億円（継続）】	・ハローワークのデータを活用し、年齢や性別を踏まえた、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する公的職業訓練等の情報提供を専門窓口で行う取組の実施【23億円（継続）】
②リ・スキリングの支援	（１）受講環境の整備	・現在試行実施している、非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練について、2026年度から、全国化することを検討する。【厚生労働省】	・非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の試行実施（24年度～）	・非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の全国化【10.1億円（拡充、内数）】	・非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の実施【11.6億円（拡充、内数）】
			・**生活支援の給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講できる「求職者支援制度」**について、受講しやすくなるよう訓練期間や時間の要件緩和（24年度～）	・求職者支援訓練の実施【109.5億円（継続、内数）】	・求職者支援訓練の実施【121.8億円（継続、内数）】
		・従業員向けに職業訓練を行う事業主を支援する人材開発支援助成金について、2025年度から、正規転換を目的とするＯＦＦ－ＪＴとＯＪＴを組み合わせた訓練の助成率を拡充する（70%→75%）。【厚生労働省】	・**従業員向けに職業訓練を行う事業主への助成**（人材開発支援助成金、17年度～） ・人材開発支援助成金について、正規転換を目的とするOFF-JTとOJTの組み合わせ訓練を行った場合等の助成率を拡充（70%→75%）（25年度～）	・引き続き正規転換を目的とした訓練について高率助成を実施【539億円（継続、内数）】	・有期契約労働者等に対して訓練を実施した事業主が正規転換を行った場合に高率助成を実施【602億円（継続、内数）】
		・2025年10月に、雇用保険被保険者に対し、教育訓練休暇中に賃金の一部を支給する制度 を、雇用保険被保険者以外の者に対し、教育訓練費用と訓練期間中の生活費用を融資する制度 を、それぞれ創設する。【厚生労働省】	・指定講座を受講・修了した際に費用の一部を助成する**「教育訓練給付金」について、給付率引上げ**（専門実践：70%→80%等）（24年10月～） ・雇用保険被保険者に対し、教育訓練休暇中に賃金の一部を支給する制度を創設（25年10月～） ・雇用保険被保険者ではない等の要件を満たす者に対し、教育訓練費用と訓練期間中の生活費用を融資する制度を創設（25年10月～）	・教育訓練給付金【426.8億円（継続、内数）】 ・教育訓練休暇給付金【129.0億円（継続、内数）】 ・リ・スキリング等教育訓練支援融資【2.1億円（継続、内数）】	・教育訓練給付金等【582.1億円（継続、内数）】
		・就職氷河期世代等の支援に取り組む地方自治体への交付金事業 （以下「氷河期等交付金」という。）について、2026年度から、賃金向上に向けたリ・スキリングと合わせて他の一定の事業を実施する地方自治体に対する支援を強化し（補助率の引上げ）、無償のリ・スキリング機会を拡充することを検討する。【内閣府】	・**氷河期等交付金において、自治体のリ・スキリング事業を支援**（実施自治体数：25年度 **110、26年度65（暫定）**）（20年度～） ・氷河期等交付金において、**リ・スキリング事業の補助率を引上げ（3/4→4/5）**（24年12月～）	・地域就職氷河期世代等支援推進交付金【21.5億円（R7補正）（新規）】	・地域就職氷河期世代等支援推進交付金【34億円（投資枠）（継続）】

※「基本的な枠組みにおける記述」欄は、「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」（2025年６月３日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定）の「２．具体的な取組」に記載した内容を抜粋している。

※R7補正予算のうち、R8年度に繰り越して執行する取組は、本資料中は「2026年度の取組」欄に記載されている場合がある。

※赤字・黄色ハイライトは、「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」（2026年４月10日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定）別紙１から更新した箇所である。

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2026年度の取組（予算内容等）	2027年度の取組（概算要求内容等）
②リ・スキリングの支援	（2）メニューの充実	・厚生労働大臣が指定する講座を受講・修了した際に費用の一部を雇用保険から支給する教育訓練給付金について、関係省庁が連携し、資格やスキル標準と結びつく指定講座の拡大に取り組む。具体的には、2026年度から、以下の取組を通じ、文部科学大臣又は経済産業大臣が認定する講座を拡大することを検討する。【厚生労働省、文部科学省、経済産業省】 －　大学・専門学校において、就職氷河期世代を含む社会人に対し、企業が受講者の処遇改善にコミットした講座や資格取得など処遇改善につながる講座を、働きながら受講しやすい週末・夜間等を含めて提供する方向で拡充する。【文部科学省】 －　ＡＩを含むデジタルスキルに関し、ＤＸの進展を踏まえた講義内容の更新を進めるとともに、スキル標準と紐づいた認定講座を拡大する。【経済産業省】 ・2025年度から、教育訓練給付金制度の指定講座の修了者等について、賃金上昇等の状況を検証できる仕組みを検討した上で、指定講座の見直しを含め、必要な検討を行う。【厚生労働省】	・教育訓練給付金の対象となり得る、文部科学大臣・経済産業大臣が認定する**大学等のプログラム、デジタル人材育成に関する講座を拡大**（20年度～）	・教育訓練給付金指定講座の修了者等について賃金上昇等の状況を検証する仕組みを検討した上で、指定講座の見直しを含め、必要な検討を行う【4.9億円（継続、内数）】 ・資格やスキル標準と結びつく指定講座の拡大 ・専修学校等に委託を行い、各職業分野において今後必要となる新たな教育モデルを形成するとともに、各地域から人的・物的協力などを得ることでカリキュラムの実効性、事業の効率性を高めつつ、各地域特性に応じた職業人材養成モデルを形成する。【専門学校：4.1億円（新規）】 ・ＡＩを含むデジタルスキルに関する認定講座を拡大 ・大学等が地域や産業界と連携し、人材育成ニーズを踏まえた処遇等改善につながるリ・スキリングプログラムを開発・提供（令和７年度補正）	・同左【18.9億円（継続、内数）】 ・資格やスキル標準と結びつく指定講座の拡大 ・ＡＩを含むデジタルスキルに関する認定講座を拡大 ・大学等における産学官連携による短期プログラムの開発・提供や全学的な体制整備等を支援することで、実践的専門人材の持続的供給基盤を構築【702億円（投資枠）（新規、内数）】
	（3）キャリア形成の支援	・求職時・在職時を通じ、自律的なキャリア形成に関する相談機会を提供する全国のキャリア形成・リ・スキリング支援センターにおいて、2025年度から、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアプランの構築を支援する「経験交流・キャリアプラン塾」を開催する。【厚生労働省】 ・「経験交流・キャリアプラン塾」において、2026年度から、新たに、企業を通じた中高年層従業員のセカンドキャリアに向けたキャリアプランの構築支援を行うことを検討する。【厚生労働省】	・キャリア形成・リスキリング支援センター等を全国に設置し、**キャリア形成に関する無償の相談機会を提供**（20年度～） ・セカンドキャリアに向けたキャリアプランの構築を支援する中高年齢層向け「経験交流・キャリアプラン塾」を開催（25年度～）	・「経験交流・キャリアプラン塾」において、新たに、企業を通じたキャリアプランの構築支援を実施【42.2億円（拡充、内数）】	・キャリア形成・リスキリング推進事業の実施【42.7億円（継続、内数）】
③	就労を受け入れる事業者の支援	・生活困窮者自立支援法 に基づく「認定就労訓練事業 」の利用者が、中間的就労から段階的に一般就労を目指せるよう、2026年度から、試行雇用で雇い入れる事業主を支援する助成金（トライアル雇用助成金）を拡充することについて、検討を行う。【厚生労働省】 ・2026年度から、試行雇用を経て無期雇用に移行する際の事業主を支援する助成金（特定求職者雇用開発助成金）を拡充することについて、検討を行う。【厚生労働省】 ・非正規雇用労働者を正社員転換する事業主を支援する助成金（キャリアアップ助成金）について、引き続き、一層の活用を促す。【厚生労働省】	・就職困難者を**試行雇用する事業主への助成**（トライアル雇用助成金、20年度～）	・**トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の拡充**（「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）利用者の試行雇用を推進）【2.8億円（継続、内数）】	・トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の実施【2.4億円（継続、内数）】
			・就職困難者を**新規に正規雇用労働者として雇用する事業主への助成**（特定求職者雇用開発助成金、20年度～）	・**特定求職者雇用開発助成金の拡充**（「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）利用者の試行雇用からの無期雇用化を推進（※）） ＞中高年層安定雇用支援コース（旧就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置）含む））【29億円（継続）】 ＞生活保護受給者等雇用開発コース（※）【0.4億円（新規、内数）】	・特定求職者雇用開発助成金の実施 ＞中高年層雇用安定支援コース【19億円（継続）】 ＞生活保護受給者等雇用開発コース（※）【0.6億円（継続、内数）】
			・**非正規雇用労働者を正社員転換した事業主への助成**（キャリアアップ助成金、13年度～）	・キャリアアップ助成金【524.4億円（継続、内数）】	キャリアアップ助成金【522.7億円（継続、内数）】

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2026年度の取組（予算内容等）	2027年度の取組（概算要求内容等）
④	家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援	・改正育児・介護休業法 により、2025年度から、事業主に対し、両立支援に関する情報の個別周知、利用意向の確認等を義務づける。【厚生労働省】	・育児・介護休業法に基づく仕事と介護の両立支援（95年度～） ・両立支援に関する情報の個別周知、利用意向の確認等を事業主に義務づけ（25年度～）	・育児・介護休業法に基づく制度の普及・定着に向けた支援等を実施【3.4億円（継続、内数）】	・育児・介護休業法に基づく制度の普及・定着に向けた支援等を実施【3.6億円（拡充・継続、内数）】
		・両立支援制度を利用しやすい環境を整備する中小企業への助成金（両立支援等助成金）について、2025年度から、業務代替の取組単独でも支給の対象とするとともに、介護による短時間勤務を行う者の業務代替者も対象に加える。【厚生労働省】 ・両立支援等助成金について、2026年度から、新たに介護休暇を有給化する等の取組を行った場合を対象とするなど、更なる拡充を行うことを検討する。【厚生労働省】	・**両立支援制度を利用しやすい環境を整備する中小企業に対し助成金**を支給（両立支援等助成金、16年度～） ・両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）について、介護による短時間勤務を行う者の業務代替者も助成対象に追加（25年度～）	・**両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の更なる拡充**（新たに**有給の介護休暇を対象とする等**）【18.2億円（拡充、内数）】	・両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）による取組【22.0億円（継続、内数）】
		・引き続き、地域の介護サービス提供体制の確保に向けた取組の充実及び家族介護者への相談支援体制を整備する。【厚生労働省】	・第９期介護保険事業（支援）計画に基づく、**必要な介護サービスの確保及び家族介護者への相談支援体制の整備**（24年度～26年度）	・地域のサービス提供体制の確保に向けた取組の充実（継続）、家族介護者への相談支援体制の整備（拡充）【1,807億円（拡充、内数）】	・地域のサービス提供体制の確保に向けた取組の充実（継続）、家族介護者への相談支援体制の整備（継続）【1,858億円（継続、内数）】
⑤公務員・教員としての採用拡大	（1）国家公務員	・2026年度から、「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」を実施するとともに、当該試験及び経験者採用等により、就職氷河期世代の積極的な採用を行う。【内閣官房】 ・試験・選考区分によらず、能力・実績に応じて速やかに昇任・昇格しやすくする仕組みを検討し、2026年度から実施することを目指す。【内閣官房】	・**「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」及び経験者採用等**による就職氷河期世代の採用（約6,000名、20～24年度）	・**「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」**の実施【0.1億円（新規）】 ・**試験・選考区分によらず、能力・実績に応じて速やかに昇任・昇格させる取組を推進**	・**「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」**の実施【0.1億円（継続）】 ・**試験・選考区分によらず、能力・実績に応じて速やかに昇任・昇格させる取組を推進**
	（2）地方公務員	地方自治体に対し、国の取組を周知しつつ、以下の要請を行う。【総務省】 －　就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験を実施していない地方自治体に対し、それを実施すること。 －　従前から取組を行っている地方自治体を含めた全ての地方自治体に対し、就職氷河期世代の積極的な採用を行うこと。	・各自治体に対し**積極的な採用を要請**（19年度～） ・**就職氷河期世代の採用**（約22,600名、20～25年度）	・引き続き、各自治体に対し、国の取組を踏まえ、積極的な採用を要請予定	・引き続き、各自治体に対し、国の取組を踏まえ、積極的な採用を要請予定
	（3）教員	・2025年度に、各教育委員会に対し、就職氷河期世代を含めた中途採用に関し、一部試験免除や加点措置による取組の拡充を要請する。【文部科学省】 ・2025年度から、教員免許保有者が教育現場に立つに当たって必要となる研修の教材を充実するとともに、その普及を進める。【文部科学省】 ・多様な背景や専門性を持つ人材の教員への入職を円滑化するため、2025年度から、一時的任用や短時間勤務など、多様な勤務形態の類型について検討する。【文部科学省】		・引き続き、取組の拡充を要請	・引き続き、取組の拡充を要請
			・**免許保有者の教職就業**のための研修教材の作成・提供（23年３月～）	・同左【11.7億円（継続、内数）】	・教員免許保有者が教育現場に立つに当たって必要となる研修の教材を充実・普及【13.9億円（継続、内数）】
			・**現職以外の教員免許保有者向け研修等**を実施（23年度～）	・同左	・教員への入職を円滑化するため、一時的任用や短時間勤務など、多様な勤務形態の類型について検討【１.4億円（新規）】

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2026年度の取組（予算内容等）	2027年度の取組（概算要求内容等）
⑥	業種別の就労支援（農業、建設業、物流業）	・2025年度から、就職氷河期世代を含む社会人の就農希望者に対し、農業大学校等において、農業技術・経営等に関する社会人向け講座を開設・拡充する。【農林水産省】 ・2025年度から、農業法人等への雇用就農に関し、就農希望者が利用可能なトライアル雇用のマッチング支援を開始する。【農林水産省】 ・農業法人等に就農を希望する者が安心して就業できるよう、2025年度から、それらの雇用環境を整備するため、就業規則策定に関する社会保険労務士への相談等の支援を強化する。【農林水産省】 ・建設業・物流業の現場における働き方について、十分な知識・経験を有していない、就職氷河期世代を含む未就業者に対し、更なる入職支援、魅力発信、企業情報の発信等を実施するため、2026年度中に、必要な調査・検討を行い、施策の具体化を進める。【国土交通省】	・就農希望者に対し、**農業大学校等における研修**を支援（22年度～） ・農業法人等への就農希望者が利用可能なトライアル雇用のマッチング支援（25年度～） ・**農業法人等の雇用環境整備**を支援（24年12月～） ・建設業：ハローワークにおいて、業界団体と連携したセミナー、事業所見学会、就職面接会等を実施（18年度～） ・物流業：大型免許取得費用等の支援（23年度～）	・同左【104億円（継続、内数）】 ・同左【28億円（継続、内数）、13億円（R7補正）（継続、内数）】 ・建設業・物流業の現場における働き方について知識・経験がない、就職氷河期世代を含む未就業者に対し、更なる入職支援、魅力発信、企業情報の発信等を実施（26年度中に調査・検討）【建設業：6億円（R7補正）（新規、内数）、再掲】【物流業：16.05億円（継続・拡充、内数）】	・同左【183億円（継続、内数）】 ・同左【38億円（継続、内数）】 ・17の戦略分野等への投資を促進し、強い日本経済を実現するためには、人材の確保・育成や生産性向上を推進し、供給力の向上を図ることが不可欠である。そのため、処遇改善・入職促進による担い手の確保、人材のスキルアップとDX推進等による生産性向上に向けた取組を強化する。就職氷河期世代を含む未就業者に対しては引き続き更なる入職支援、魅力発信等を実施する。 【建設業：19.8億円（R9要求）（拡充、内数）】【物流業：30.9億円（投資枠）（継続・拡充、内数）】
⑦	地方における就業等の支援	2025年度に、就職氷河期世代の地方への移住や地方での就労の拡大について、地方自治体に対し、新しい地方経済・生活環境創生交付金 の推奨メニューとして、積極的に取り組むよう、通知を発出する。【内閣官房】 移住支援交付金 の対象業種として、従来の中小企業に加え、新たに農林水産業を位置づけるとともに、地方自治体が医療・福祉職等を位置づけることを可能とする。 －　就職氷河期世代を含めた副業・兼業人材について、地域企業が初めて活用する場合に必要となる経費を補助する制度を新設する。	・**地方創生の交付金**を通じて、**地方での移住・起業・就業等を支援**	・地域未来交付金【1,600.0億円（継続、内数）】	・地域未来交付金【2,000億円+事項要求（継続、内数）】

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2026年度の取組（予算内容等）	2027年度の取組（概算要求内容等）
２．社会参加に向けた段階的支援					
①	社会とのつながり確保の支援	・ひきこもり支援として、ＮＰＯ等を通じた相談支援や居場所づくりに取り組む地方自治体の拡大に向け、2025年度から、都道府県による管内地方自治体の巡回指導など、支援体制の構築に向けたサポートを強化する。【厚生労働省】 ・2026年度から、小規模な地方自治体において、近隣の地方自治体との広域連携、都道府県と共同での事業実施を推進し、ひきこもり相談支援に取り組む地方自治体を更に拡大することについて、検討を行う。【厚生労働省】 ・氷河期等交付金において、2026年度から、当事者同士の交流の場の設定、支援団体の活動の後押しなど、地域の実情に応じた事業に取り組む地方自治体に対する支援を、新たにメニュー化することを検討する。【内閣府】	・~~ひきこもり支援として~~「ひきこもり支援推進事業」において、**NPO等を通じた相談対応や居場所づくりに取り組む自治体を支援**（~~20~~ 19年度：81 → ~~24年度：303~~ 25年度：340）（※）	~~・単独での実施が困難な小規模自治体において、~~**~~近隣自治体との広域連携等を通じて、ひきこもり相談支援に取り組む自治体を更に拡大することを検討~~**~~【15億円（拡充）】~~ ・複数自治体における事業の広域連携が図られるよう、「ひきこもり支援推進事業」において、都道府県及び市町村に対する補助事業の加算を創設【15.0億円（拡充、内数）】	・ひきこもり状態にある方々の多様な社会参加の場の確保を図るため、「ひきこもり支援推進事業」において、居場所づくりや相談支援等におけるオンラインの活用を促進【19.2億円（拡充、内数）】
			・氷河期等交付金において、当事者同士の交流の場の設定など、地域の実情に応じた支援を行う自治体を支援 （実施自治体数：26年度90（暫定））	・氷河期等交付金において、当事者同士の交流の場の設定、支援団体の活動の後押しなど、地域の実情に応じた事業に取り組む自治体に対する支援を、新たにメニュー化【21.5億円（R7補正）（新規）、再掲】	・地域就職氷河期世代等支援推進交付金【34億円（投資枠）（継続）、再掲】
			・様々な課題を抱える**女性に寄り添い、意欲と希望に応じて、就労までつなげていく取組**など、**関係団体と連携し、地域の実情に応じて取り組む自治体を支援**。（19年度～）	・同左 ・地域女性活躍推進交付金【3.0億円（継続・内数）】	・同左 ・地域女性活躍推進交付金【13.0億円（継続・内数）】
②	職業的自立に向けた支援	・働くことに課題を抱える者に対し、個別のニーズに応じて職業的自立に向けた支援を行う「地域若者サポートステーション」（通称サポステ、全国179か所）において、2025年度（2024年度から一部先行実施）から、地域の医療機関、福祉機関等と連携し、公認心理師 等の専門家による相談を行うネットワーク構築に係るモデル事業を全国57か所で実施する。【厚生労働省】 ・当該取組について、2026年度から、モデル事業の成果を踏まえ、全国的な展開も視野に入れた検討を行う。【厚生労働省】	・**「地域若者サポートステーション」**（サポステ）を設置し、**職業的自立に向けた支援を実施**（25年度：179か所）（06年度～） ・サポステにおいて、 地域の医療機関や福祉機関等と連携し、公認心理師等の専門家による心理的相談を行うネットワーク構築に係るモデル事業や、地域のボランティア活動などの機会を活用した対人スキル向上のための支援に係るモデル事業を実施するとともに、収集した事例の横展開（24年度～）	・引き続き、左記のモデル事業の横展開を踏まえた支援を実施【46.6億円（継続、内数）】	・同左【48.2億円（継続、内数）】

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2026年度の取組（予算内容等）	2027年度の取組（概算要求内容等）
③	柔軟な就労機会の確保の支援	・2025年度から、生活困窮者自立支援法に基づく「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）のあっせんを行う自立相談支援機関 において、就職氷河期世代を含めた生活困窮者に対する相談支援を強化 することについて、検討を行う。【厚生労働省】 ・「認定就労訓練事業」について、その利用を促進する観点 から、2026年度から、紹介窓口となる自立相談支援機関の支援員に対する研修等を行い、認定事業所と支援対象者との積極的なマッチングを促す。【厚生労働省】 ・「認定就労訓練事業」の利用者が、中間的就労から段階的に一般就労を目指せるよう、2026年度から、試行雇用で雇い入れる事業主を支援する助成金（トライアル雇用助成金）を拡充することについて、検討を行う（再掲）。【厚生労働省】 ・2026年度から、試行雇用を経て無期雇用に移行する際の事業主を支援する助成金（特定求職者雇用開発助成金）を拡充することについて、検討を行う（再掲）。【厚生労働省】	生活困窮者自立支援法に基づく**「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）の実施**（15年度～）（受入実績：732~~691~~人（2~~423~~年度））	・自治体の自立相談支援機関の**支援員等による「認定就労訓練事業」の活用勧奨**の徹底（自治体への通知や支援員等への研修実施等により管内の認定就労訓練事業所に関する情報を自治体や自立相談支援機関と共有）【827億円の内数、0.6億円（R7補正）（新規・継続・拡充）】 ・「認定就労訓練事業」の利用者を対象とするトライアル雇用助成金や特定求職者雇用開発助成金の拡充 ＞トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）【2.8億円（継続、内数）】 ＞特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）【0.4億円（新規、内数）】	・自治体の自立相談支援機関の支援員等による「認定就労訓練事業」の活用勧奨の徹底（自治体への通知や支援員等への研修実施等により管内の認定就労訓練事業所に関する情報を自治体や自立相談支援機関と共有） ・認定マークの認知度の向上に加え、就労訓練事業のパンフレット（対事業者向け、対利用者向け、対関係者向け）を作成し、制度の周知を図る。 ・生活困窮者全国研究交流大会で優良事業者への表彰を実施 ・利用促進に向けた交通費補助の取組を実施 【1000.4億円（新規・継続・拡充、内数）】 ＞生活保護受給者等雇用開発コース（※）【0.6億円（継続、内数）】
		・氷河期等交付金において、2026年度から、中間的就労の機会を創出する事業に取り組む地方自治体に対する支援を、新たにメニュー化することを検討する。【内閣府】	**・氷河期等交付金において、中間就労の機会の創出支援を行う自治体を支援** （実施自治体数：26年度7（暫定））	・氷河期等交付金において、中間的就労の機会を創出する事業に取り組む自治体に対する支援を、新たにメニュー化【21.5億円（R7補正）（新規）、再掲】	・地域就職氷河期世代等支援推進交付金【34億円（投資枠）（継続）、再掲】

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2026年度の取組（予算内容等）	2027年度の取組（概算要求内容等）
3．高齢期を見据えた支援					
①	家計改善・資産形成の支援	・就職氷河期世代を含む生活困窮者に対して、当事者の状況に応じた家計の状況の見える化等の支援を行う「家計改善支援事業」について、2025年度から、補助率を引き上げる。【厚生労働省】 ・当該事業の全国的な実施に向け、2026年度から、専門スタッフの派遣を通じた地方自治体へのノウハウの提供、質の高い支援に取り組む地方自治体への重点支援を行うことについて、検討を行う。【厚生労働省】	・**生活困窮者に対して、本人の状況に応じた家計の状況の見える化等の支援**を実施（家計改善支援事業、実施自治体数　19年度：494 → ~~2425~~年度：~~774~~795） ・家計改善支援事業の補助率を引上げ（1/2 → 2/3）（2025年度）	・家計改善支援事業の全国実施に向け、国からの専門スタッフの派遣を通じた自治体へのノウハウの提供、質の高い支援に取り組む自治体への支援を実施【827億円の内数、36億円の内数（R7補正）（継続・拡充）】	・家計改善支援事業の全国実施に向け、国からの専門スタッフの派遣を通じた自治体へのノウハウの提供等実施体制の整備・拡充を図る【1,000.4億円（継続・拡充、内数）】
		・金融経済教育推進機構（J-FLEC） が行う、金融リテラシーの向上に向けた講師派遣・セミナー・イベントの開催に関し、2025年度から、関係省庁の連携を強化し、就職氷河期世代を含む中高年層への支援を強化する。具体的には、 －　企業への講師派遣に関し、地方を含め、中小企業等へのアプローチを強化するとともに、非正規を含め、従業員の参加を拡大する。 －　個人を対象とするセミナー・イベントに関し、地方自治体、福祉系支援団体等との連携を強化し、それらを通じた周知など、参加募集のルートを拡大する。 －　講義・セミナー等の内容に関し、リタイア後を見据えたライフプランニングに重点を置いた講義を拡大する。【金融庁】	・金融経済教育推進機構**（J-FLEC）の立上げ**（24年４月～） ・セミナー・イベントの実施目標：１万回・75万人／年（実施状況：約１万1,000回・約34万人（25年４月～26年３月）） ※2026年度より、セミナー・イベントの実施目標を１万5,000回・75万人／年に変更	・同左【1.6億円（継続、内数）】	・同左【1.9億円（継続、内数）】
		・氷河期等交付金において、2026年度から、就職氷河期世代等の家計改善や資産形成に向けた金融教育に取り組む地方自治体に対する支援を、新たにメニュー化することを検討する。【内閣府】	**・氷河期等交付金において、家計改善や資産形成に向けた金融教育支援を行う自治体を支援** （実施自治体数：26年度2（暫定）））	・氷河期等交付金において、家計改善や資産形成に向けた金融教育に取り組む自治体に対する支援を、新たにメニュー化【21.5億円（R7補正）（新規）、再掲】	・地域就職氷河期世代等支援推進交付金【34億円（投資枠）（継続）、再掲】
②	希望に応じた就業機会の確保	・高年齢者雇用安定法 に基づく65歳までの雇用確保措置について、2025年度から、全面的に施行する。【厚生労働省】	・65歳までの雇用確保措置や70歳までの就業確保措置の推進（高年齢者雇用安定法）	・65歳までの雇用確保措置の全面施行【-（継続）】	・65歳までの雇用確保措置の全面施行及び70歳までの就業確保措置の推進【-（継続）】
		・65歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成（65歳超雇用推進助成金）について、2026年度から、70歳までの高年齢者就業確保措置を行う場合の拡充について、検討を行う。【厚生労働省】	・**65歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成**（65歳超雇用推進助成金、16年10月～）	・**希望に応じた70歳までの就業確保を行う場合等について、65歳超雇用推進助成金を拡充**【24億円（継続・拡充）】	**・希望に応じた70歳までの就業確保等を行う事業主に対し、65歳超雇用推進助成金を支給**【25.6億円（継続）】
③	高齢期の所得保障	・現在国会提出中の年金改正法案の早期成立を図り、同法案に基づく短時間労働者への被用者保険の更なる適用拡大に取り組むとともに、当該適用拡大前であっても、任意の適用に取り組む事業所を支援（同法案に基づく保険料調整制度の早期施行等）することで、被用者保険の加入機会を拡げるほか、社会経済情勢を見極め、基礎年金水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了するために必要な措置を講ずる。【厚生労働省】	・短時間労働者への厚生年金保険の適用拡大（51人以上の企業等を対象、24年10月～） ・令和７年年金制度改正法の成立（25年６月13日成立、同年６月20日公布）	・①及び②の周知広報及び相談支援【6.6億円（拡充、内数）】 ①令和７年年金制度改正法に基づく**短時間労働者への被用者保険の更なる適用拡大** ②適用拡大前においても、**任意の適用に取り組む事業所支援**を実施 （令和７年年金制度改正法に基づく保険料調整制度の施行等） ・令和７年年金制度改正法に基づき、社会経済情勢を見極め、次期財政検証において基礎年金水準の低下が見込まれる場合には、**基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了**するために必要な措置を講ずる	・①及び②の周知広報及び相談支援【7.5億円（拡充、内数）】 ①令和７年年金制度改正法に基づく**短時間労働者への被用者保険の更なる適用拡大** ②適用拡大前においても、**任意の適用に取り組む事業所支援**を実施 （令和７年年金制度改正法に基づく保険料調整制度の施行等） ・令和７年年金制度改正法に基づき、社会経済情勢を見極め、次期財政検証において基礎年金水準の低下が見込まれる場合には、**基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了**するために必要な措置を講ずる

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2026年度の取組（予算内容等）	2027年度の取組（概算要求内容等）
④	住宅確保の支援	・2025年度以降においても、地方自治体に対する公営住宅の年齢要件撤廃に向けた要請、ＵＲ住宅の家賃減額等を引き続き実施する。【国土交通省】	・高齢者等を受け入れる**セーフティネット登録住宅**（※１）の拡大（20年度末：約39万戸 →25年度末：約96万戸 ~~24年度末：約94万戸~~）		
		・改正住宅セーフティネット法 に基づき、2025年10月から、住宅と福祉の連携等を展開・拡充する。具体的には、「セーフティネット登録住宅 」の更なる普及、認定制度が創設される「居住サポート住宅 」の普及等を進める。これらの住宅への改修費、家賃低廉化等の補助、居住支援法人 等による居住サポート住宅への入居支援等を行う。【国土交通省】	・**改正住宅セーフティネット法を施行**し、住宅と福祉の連携等を展開・拡充（25年度10月～） ＞「セーフティネット登録住宅」の更なる普及 ＞「居住サポート住宅」（※２）認定制度の創設・普及（※３） ~~・**住宅セーフティネット法の改正**（24年度）~~	・同左【160.87億円（継続、内数）】【社会資本整備総合交付金（継続、内数）】	・「**セーフティネット登録住宅**」、「**居住サポート住宅**」（※２）の更なる普及（※３） 【183.04億円（継続、内数）】【社会資本整備総合交付金（継続、内数）】
		・一定の住宅供給者（公営住宅については地方自治体、セーフティネット登録住宅については大家）に対する家賃低廉化支援について、2025年10月から、新たに居住サポート住宅を対象に追加する。【国土交通省】	・自治体（公営住宅）、大家（セーフティネット登録住宅の一部（※４））に対し、**家賃低廉化支援**を実施（17年度～） ・家賃低廉化支援の対象として、新たに居住サポート住宅を追加（25年度10月～）	・同左【120.29億円（継続、内数）】【社会資本整備総合交付金等（継続、内数）】	・自治体（公営住宅）、大家（セーフティネット登録住宅の一部（※４）、居住サポート住宅）に対し、**家賃低廉化支援**を実施 【128.37億円（継続、内数）】【社会資本整備総合交付金等（継続、内数）】
		・2026年度から、自立相談支援機関等と連携して就労支援も行う居住支援法人の取組を促進することについて、検討を行う。【国土交通省】		・自立相談支援機関等と連携して**就労支援も行う居住支援法人**（※５）の取組を促進することを検討【10.81億円（継続、内数）】	・同左【12.98億円（継続、内数）】

※１ 住宅確保要配慮者（住宅の確保が難しい者）の入居を拒まない賃貸住宅
※２ 高齢者等の住宅確保要配慮者が安心して暮らせるように、見守りや福祉サービスへのつなぎが提供される賃貸住宅
※３ 改修費や家賃低廉化等の補助（セーフティネット登録住宅・居住サポート住宅）、居住支援法人等による入居支援（居住サポート住宅）等を実施
※４ セーフティネット登録住宅のうち、住宅確保要配慮者のみが居住する専用住宅
※５ 住宅確保要配慮者に対して、住まい探しや入居後の生活支援を行う団体

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2026年度の取組（予算内容等）	2027年度の取組（概算要求内容等）
３本柱の取組を支える実態調査・支援策の広報プロモーション					
①	実態調査	・2025年度において、就職氷河期世代の者の性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に、その実態、支援ニーズ等を詳細に把握するため、インタビュー調査（80名程度）を実施する。【内閣府、厚生労働省】	・独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）における就職氷河期世代20名に対する属性別のインタビュー調査（24年１月） ・性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に、支援ニーズ等のインタビュー調査（対象80名程度）（25年10月、26年1～2月）		
	属性を細分化した詳細な	・2023年８月に実施した就職氷河期世代8,400名に対するインターネット調査について、2025年度中に、属性別に更に詳細な分析を行う。【内閣府】	・就職氷河期世代8,400名に対する支援ニーズ等のインターネット調査（23年8月） ・上記インターネット調査に対する性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に詳細な分析を行う追加調査（25年12月）		
		・2026年度から、ソーシャルリスニング方式（ＳＮＳ等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法）により、就職氷河期世代の支援ニーズ等の調査を継続して実施することについて、検討を行う。【内閣府】		・ソーシャルリスニング方式（SNS等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法）による支援ニーズ等の調査を実施【0.3億円（新規、内数）】	・ソーシャルリスニング方式（SNS等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法）による支援ニーズ等の継続調査を検討【0.45億円（継続、内数）】 ・2026年度に実施するソーシャルリスニング方式による調査結果も踏まえつつ、支援ニーズ等をより詳細に把握するためインターネット調査を実施【0.45億円（継続、内数）、再掲】
②	プッシュ型広報を含めた広報プロモーション	・2026年度に、就職氷河期世代等の支援ニーズに沿って各種施策を分かりやすい形で紹介する新たなポータルサイトを創設することについて、検討を行う。併せて、就職氷河期世代等の者に行き届く広報、就職氷河期世代等の支援の必要性について、国民の理解を深める広報を強化することについても、検討を行う。【内閣府】	・厚生労働省HP上に特設ウェブサイトを開設（20年10月～）	・支援ニーズに沿って各種施策を分かりやすい形で紹介する新たなポータルサイトを創設【0.3億円（新規、内数）、再掲】	・2026年度に創設したポータルサイトの運用・保守を実施及び支援ニーズに沿った各種施策に適切に繋げるため、改修及びコンテンツの充実を検討【0.45億円（継続、内数）、再掲】
			・インターネット広告やラジオCM等の政府広報（20年10月～）	・政府広報を活用し、ポータルサイトを紹介するラジオ番組への出演（6月21日放送） ・政府広報を活用し、ニュースアプリ等にポータルサイトのバナー広告を掲載（6月1日～6月14日）	・引き続き政府広報を活用し、インターネット広告等を実施 ・2026年に創設したポータルサイトへ誘導するための効果的な広告等の実施を検討【0.45億円（継続、内数）、再掲】
			・SNS広告等を活用した広報（20年10月～）		
		・2025年度には、支援が必要な者に直接情報を届けられるよう、一部のハローワークや氷河期等交付金を活用する地方自治体において、プッシュ型の情報提供を行う。これについて、2027年度から、全国規模で実施することについて、検討を行う。【内閣府、厚生労働省】	・ハローワークにおけるプッシュ型の情報提供の試行実施（25年度～）	・ハローワーク及び自治体におけるプッシュ型の情報提供の本格実施【22億円（継続、内数）】【21.5億円（補正）（新規、内数）、再掲】	・ハローワークにおけるプッシュ型の情報提供の実施【23億円（継続、内数）】
		・就職氷河期世代等の支援策全般について、2026年度から、就職氷河期世代の当事者やその家族、支援関係者等を対象とし、それらの対象ごとに効果的な手法により、プッシュ型広報を導入することについて、検討を行う。【関係府省庁】		・就職氷河期世代等の支援策全般に係るプッシュ型広報の導入の検討（就職氷河期世代本人や家族、支援関係者など、対象ごとに効果的な手法を検討）	・就職氷河期世代等の支援策全般に係るプッシュ型広報の導入の検討（就職氷河期世代本人や家族、支援関係者など、対象ごとに効果的な手法を検討）
		・氷河期等交付金において、2026年度から、地方自治体の周知広報活動に対する支援を強化することについて、検討を行う。【内閣府】	・氷河期等交付金において、自治体の周知啓発活動を支援（実施自治体数：25年度59、26年度143（暫定）））	・氷河期等交付金において、就職氷河期世代等の支援事業に関する自治体の周知啓発活動に対する支援を強化【21.5億円（補正）（新規）、再掲】	・地域就職氷河期世代等支援推進交付金【34億円（投資枠）（継続）、再掲】

資料4

就職氷河期世代等支援のKPIのフォローアップについて

2026年10月
内閣官房　就職氷河期世代支援推進室

（別紙２）「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」KPI

2026年４月10日 就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議

政策目標：様々な課題に直面している就職氷河期世代に対して、その周辺の世代と合わせ、個々人の課題やニーズに応じたきめ細かい支援を効果的に実施していくことで、当該世代が抱えている現在と将来の暮らしへの不安を軽減する。

最終アウトカム指標 ※景気等の外的な要因があることを前提に評価を行う。	中間アウトカム指標 ※主な関連施策の行政事業レビューシート上に記載のある中長期アウトカム等から選定。	関連施策
１．就労・処遇改善に向けた支援 ● 就職氷河期世代の中心層の正規雇用労働者率 ● 就職氷河期世代の中心層の不本意非正規雇用労働者率 ● （参考）出生年代別の実質賃金カーブ	● 求職者支援訓練の訓練修了３か月後の就職率 ● 指定講座受講生の就職率 ● トライアル雇用終了者の常用雇用への移行率 ● 特定求職者雇用開発助成金の支給対象者の継続雇用率（12か月） ● 介護・看護を理由とする離職者数 ● 国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）による採用者数	**①相談対応等の伴走支援** ・ハローワークの専門窓口で、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する訓練情報の提供を含む相談、紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援 **②リ・スキリングの支援** ・非正規雇用労働者等を対象とするオンライン訓練の全国展開 ・資格やスキル標準と結びつく教育訓練給付金指定講座の拡大 ・企業を通じたキャリア形成の支援 **③就労を受け入れる事業者の支援** ・トライアル雇用助成金による支援　・特定求職者雇用開発助成金による支援 **④家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援** ・両立支援等助成金による支援　　・地域の介護サービス提供体制の確保 **⑤公務員・教員としての採用拡大** **⑥業種別の就労支援（農業・建設業・物流業）** **⑦地方における就業等の支援**
２．社会参加に向けた段階的支援 ● 就職氷河期世代の中心層の無業者率 ● 年齢階級別困ったときに頼れる人の有無	● ひきこもり支援推進事業の実施自治体数 ● 認定就労訓練事業の利用実績がある自治体の割合 ● 就労訓練事業所を認定する自治体（都道府県・指定都市・中核市）のうち、利用者受入の実績がある認定就労訓練事業所を有する自治体の割合 ● 地域就職氷河期世代等支援推進事業による社会参加を実現した者	**①社会とのつながり確保の支援** ・ひきこもり支援の広域連携等を推進し、相談支援を行う自治体を支援 ・氷河期等交付金における、居場所づくりに取り組む自治体支援 **②職業的自立に向けた支援** ・地域若者サポートステーションにおける就労に向けた相談支援 **③柔軟な就労機会の確保** ・認定就労訓練事業（中間的就労）の積極活用 ・氷河期等交付金における、中間的就労の機会創出に取り組む自治体支援
３．高齢期を見据えた支援 ● 日常生活での悩みや不安を「感じている」と回答した者の割合及びそのうち老後の生活設計に不安を感じている者の割合 ● 高齢者の年齢階級別就業率 ● （参考）住生活に対する満足度	● 生活設計への意識を持つ割合・取組率の変化 ● 企業における高年齢者就業確保措置の実施率 ● 高齢期の暮らしを支える住宅の数	**①家計改善・資産形成の支援** ・生活困窮者に対する家計改善支援 ・金融経済教育推進機構による、関係省庁等と連携した金融経済教育の提供 **②希望に応じた高齢期の就業機会の確保** ・65歳超雇用推進助成金による支援 **③高齢期の所得保障** **④住宅確保の支援** ・低廉な公営住宅の供給 ・高齢者が着実に入居できるセーフティネット登録住宅の供給 ・見守りや福祉サービスへのつなぎが提供される居住サポート住宅制度の普及

４．３本柱の取組を支える実態把握及び広報プロモーション

・支援を必要としている方に必要な情報が届けられるよう、各府省庁等が連携し、実態の把握や周知広報に取り組む。

※各種アウトカム指標の水準や動向については、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において今後随時確認していく。

「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」KPI　別表

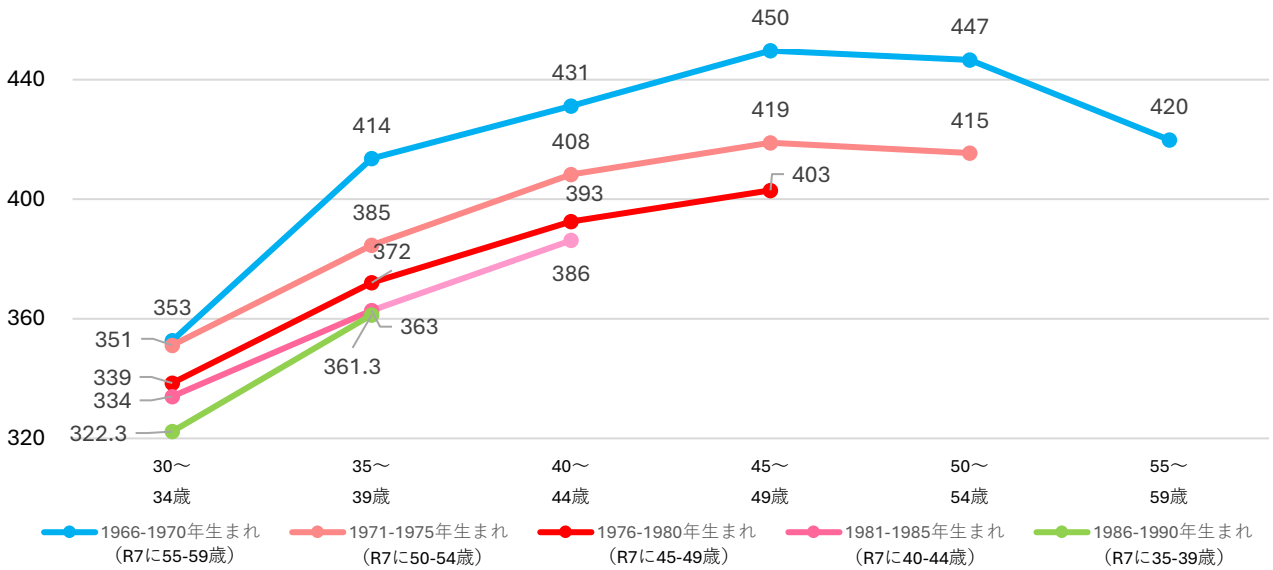
【更新中】
2026年10月1日時点

※凡例：赤字・黄色ハイライトは、更新箇所

1．就労・処遇改善に向けた支援

最終アウトカム　指標名	直近値（時点）	補足
①　就職氷河期世代の中心層の正規雇用労働者率	71.2%（2025年）	役員を除く雇用者に占める正規の職員・従業員の割合。総務省「労働力調査」に基づき、1974～1983年生まれの結果を特別集計。
②　就職氷河期世代の中心層の不本意非正規雇用労働者率	8.8%（2025年）	非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態（非正規）についた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合。総務省「労働力調査」に基づき、1974～1983年生まれの結果を特別集計。
（参考）出生年代別の実質賃金カーブ	下図	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「消費者物価指数」により作成。

出生年代別の実質賃金カーブ（男性・実質賃金額）



（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「消費者物価指数」より作成。賃金額は、一般労働者のきまって支給される給与額を2020年基準消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化。2020年の調査以降、統計方法の見直し（データの復元倍率、短時間労働者の範囲等）があったことから、2006年の調査以降の数値については厚労省において2020年調査と同じ推計方法により集計された参考系列の数値を用いている。2001年の調査以前については、労働政策研究・研修機構（JILPT）が提供する「賃金構造基本統計調査」のアーカイブデータを使用。

中間アウトカム　指標名	直近値（時点）	KPI（目標値）（目標時点）	担当省庁（該当事業名）
①　求職者支援訓練の訓練修了３か月後の就職率	求職者支援訓練（基礎コース） 60.9→59.5% 求職者支援訓練（実践コース） 62.4→63.6% （2024→2025年度暫定値）	求職者支援訓練（基礎コース）60% 求職者支援訓練（実践コース）63% （2026年度）	厚生労働省 （求職者支援制度）
②　指定講座受講生の就職率	~~76.4~~ 73.4→72.7% （2024→2025年~~度3月~~）	75.3→74.3% （2026年度）	厚生労働省 （教育訓練給付金）
③　トライアル雇用終了者の常用雇用への移行率	71.3% （2024→2025年度）	70.7→70.8% （2026年度）	厚生労働省 （トライアル雇用助成金）
④　特定求職者雇用開発助成金の支給対象者の継続雇用率（12か月）	84.0→83.6% （2025→2026年度）	82.7→82.5% （2026→2027年度）	厚生労働省 （特定求職者雇用開発助成金）
⑤　介護・看護を理由とする離職者数	約10万６千人 （2022年、総務省「就業構造基本調査」）	ー	厚生労働省 （両立支援等助成金） （地域のサービス提供体制の確保）
⑥　国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）による採用者数	ー	2026年度から2028年度までの間に毎年実施する試験ごとの採用者数 150人以上 （2029年４月）	内閣官房・人事院 （国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代））

2．社会参加に向けた段階的支援

最終アウトカム　指標名	直近値（時点）	補足
①　就職氷河期世代の中心層の無業者率	2.7% （2025年）	非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者を分子とし、その世代の人口を分母として算出した割合。総務省「労働力調査」に基づき、1974～1983年生まれの結果を特別集計。
②　年齢階級別困ったときに頼れる人の有無	頼れる人がいない人 40～49歳 8.5→11.9% 50～59歳 11.0→11.2% （2024→2025年）	内閣府「孤独・孤立の実態把握に関する全国調査」。

中間アウトカム　指標名	直近値（時点）	KPI（目標値）（目標時点）	担当省庁（該当事業名）
①　ひきこもり支援推進事業の実施自治体数（※1）	340 （2025年度）	430 （2028年度）	厚生労働省 (ひきこもり支援推進事業)
②　認定就労訓練事業の利用実績がある自治体の割合	12% （2023年度）	30% （2028年度）	厚生労働省 （認定就労訓練事業）
③　就労訓練事業所を認定する自治体（都道府県・指定都市・中核市）のうち、利用者受入の実績がある認定就労訓練事業所を有する自治体の割合	52% （2023年度）	100% （2028年度）	厚生労働省 （認定就労訓練事業）
④　地域就職氷河期世代等支援推進事業による社会参加を実現した者（※２）	ー	7,000人 （2027年３月）	内閣府 （地域就職氷河期世代等支援推進交付金）

※１　ひきこもり支援推進事業の実施自治体数は、都道府県、政令指定都市を除いた数値である。
※２　社会参加者（就労体験、居場所や交流の場、中間的就労への参加者）を集計予定。

3．高齢期を見据えた支援

最終アウトカム　指標名	直近値（時点）	補足
①　日常生活での悩みや不安を「感じている」と回答した者の割合及び そのうち老後の生活設計に不安を感じている者の割合	40～49歳81.2% 50～59歳81.4% 【老後の生活設計】 40～49歳64.9% 50～59歳80.5% （2025年）	内閣府「国民生活に関する世論調査」。日常生活での悩みや不安を「感じている」と回答した者の割合は、「感じている」「どちらかといえば感じている」の計。
②　高齢者の年齢階級別就業率	55～59歳83.9% 60～64歳74.9% 65～69歳54.5% （2025年）	総務省「労働力調査」。
（参考）住生活に対する満足度	40～44歳69.6% 45～49歳64.5% 50～54歳61.1% （2025年）	内閣府「国民生活に関する世論調査」。「満足している」「まあ満足している」の計。

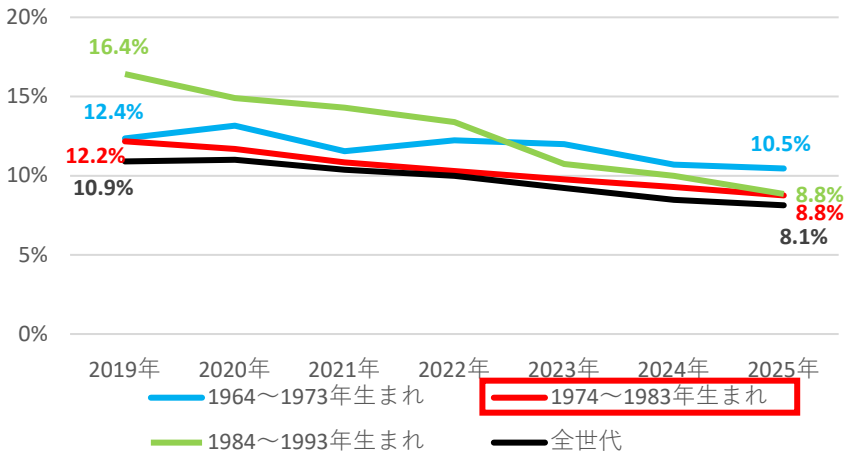
中間アウトカム　指標名	直近値（時点）	KPI（目標値）（目標時点）	担当省庁（該当事業名）
①　生活設計への意識を持つ割合・取組率の変化（※１）	3.7→2.0%（pt） （2025→2026年３月） 受講前92.1%→受講後95.8% ↓ 受講前94.4%→受講後96.4%	10%（pt）	金融庁 （金融経済教育推進機構による、中小企業や支援団体と連携した金融経済教育の提供）
②　企業における高年齢者就業確保措置の実施率	34.8% （2025年）	40.0% （2029年）	厚生労働省 （65歳超雇用推進助成金）
③　高齢期の暮らしを支える住宅（※２）の数	108→110万戸 （2023→2024年）	150万戸 （2035年）	国土交通省 （住宅確保の支援）

※１　金融経済教育推進機構が派遣する講師の講義の「受講前」と「受講後」を比較して、将来のことを考えて「生活設計を立てている」又は「現在生活設計を立てていないが、今後は立てるつもりである」と回答した受講者の割合の変化の差分。
※２　サービス付き高齢者向け住宅、シルバーハウジング、居住サポート住宅、有料老人ホーム等。

（参考）①就労・処遇改善に向けた支援 ②社会参加に向けた段階的支援

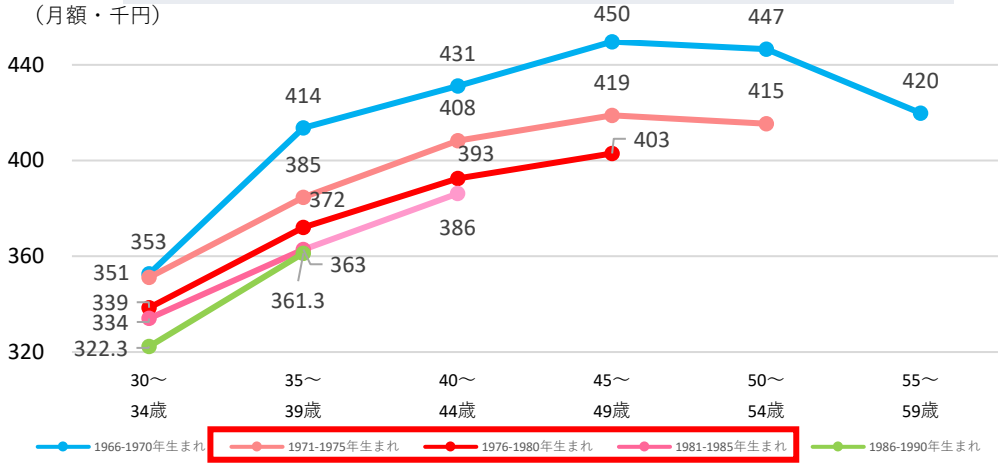
不本意非正規雇用労働者の推移

→氷河期世代の不本意非正規の割合は低下傾向にあるが、全世代の平均と比べ依然として高い。



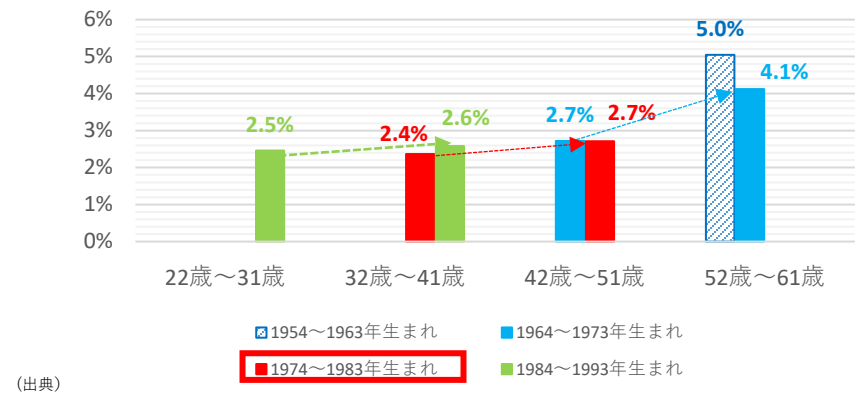
出生年代別の実質賃金カーブ（男性・実質賃金額）

→氷河期世代の賃金カーブは、その前後の世代と比べ増加が緩やか。



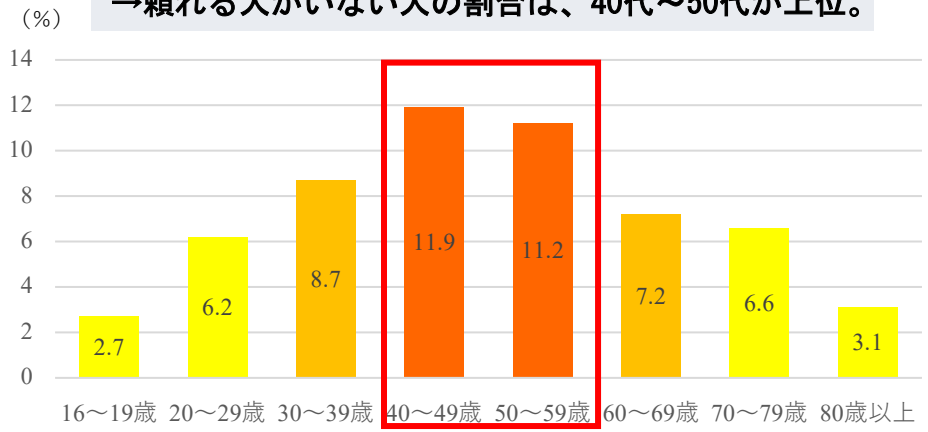
無業者の推移

→氷河期世代の無業者割合は、10年前の同世代と同水準。



頼れる人がいない人の割合（2025年調査）

→頼れる人がいない人の割合は、40代～50代が上位。

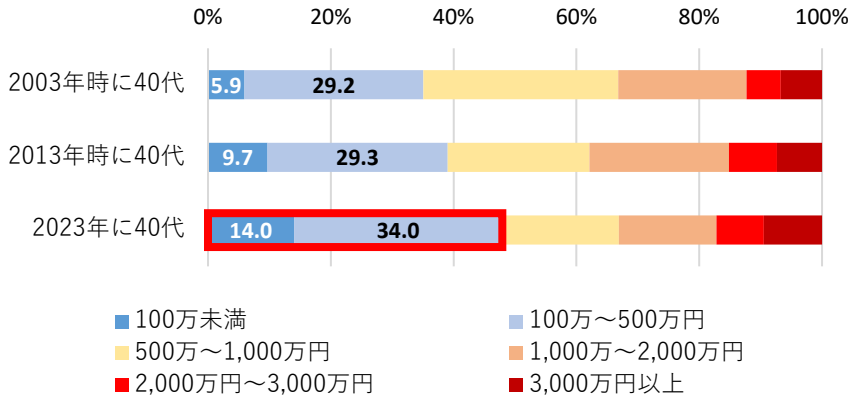


（出典）
・左上図、左下図は総務省「労働力調査」より作成。「非正規の職員・従業員」は、パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他に該当する者。
「不本意非正規雇用労働者」は、非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態（非正規）についた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。「無業者」の定義は、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。
・右上図は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「消費者物価指数」より作成。賃金額は、一般労働者のきまって支給される給与額を2020年基準消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化。2020年の調査以降、統計方法の見直し（データの復元倍率、短時間労働者の範囲等）があったことから、2006年の調査以降の数値については厚労省において2020年調査と同じ推計方法により集計された参考系列の数値を用いている。2001年の調査以前については、労働政策研究・研修機構（JILPT）が提供する「賃金構造基本統計調査」のアーカイブデータを使用。
・右下図は内閣府「孤独・孤立の実態把握に関する全国調査（人々のつながりに関する基礎調査）」（令和７年）より作成。

（参考）③高齢期を見据えた支援

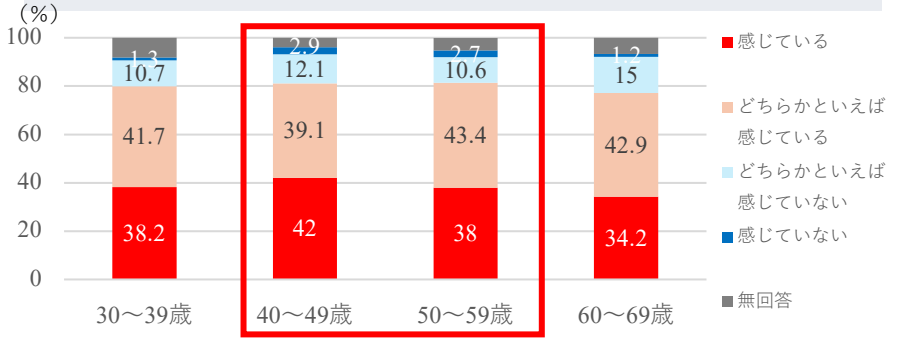
金融資産保有額

→氷河期世代は金融資産が少ない人の割合が過去の同世代に比べて高い。



日常生活での悩みや不安（2025年８月調査）

→40～50代は悩みや不安を抱える割合が高い。



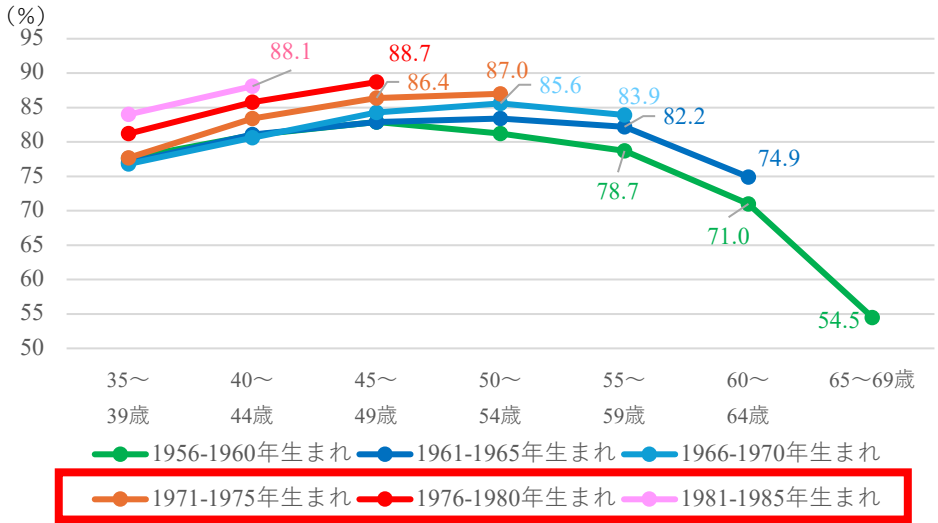
【日常生活での悩みや不安の具体的内容】

	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳
老後の生活設計について	53.0	64.9	80.5	77.7
今後の収入や資産の見通しについて	78.1	71.4	74.6	58.5

※「感じている」「どちらかと言えば感じている」と回答した者を対象
※複数回答

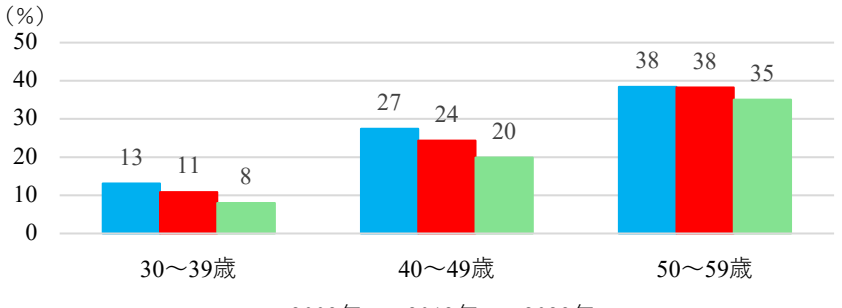
年齢階級別就業率の推移

→高齢期を迎えても働き続けられる環境整備が課題。



単身世帯の持家率

→40～50代の単身世帯の持家率は20年前から徐々に低下。高齢期の住宅確保が課題となる可能性。



※単身高齢者　2020年：738万人→2050年：1,084万人

（備考）
・左上図は金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」を基に作成。金融資産を保有する二人以上の世帯。無回答を除くベースで割合を算出。
・右上図は内閣府「国民生活に関する世論調査（令和７年８月調査）」より作成。
・左下図は総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
・右下図は総務省「住宅・土地統計調査」より作成。単身高齢者世帯数は国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）」（2024年推計）を使用。

資料5

就職氷河期世代の属性に応じた支援ニーズ等に関する調査について

2026年10月
内閣府

就職氷河期世代の属性に応じた支援ニーズ等に関する調査（概要）

調査の概要

1993年～2004年に就職活動を行った者で、５年以内にハローワーク・地域若者サポートステーションへの通所経験がない人50名に対して、男性・女性、年代、雇用形態、年収、配偶者有無等の属性別に、オンラインインタビューを実施した。

主な調査結果

（就職氷河期世代がこれまで直面した困難）
- 男女共に、初職の就活や就職先など、キャリア形成の初期段階から「躓いた」認識を持つ人が多い。
- 女性の方が、初職の就職活動・求職活動において、苦労や不満を感じている割合が高い傾向にある。

（就職氷河期世代の現職への思いと今後）
- 男女共に、現職に対する不満で最も多いものは、給与となっている。
- 女性の方が、働くうえでの重視事項に「ワーク・ライフ・バランス」を挙げる人が多い傾向にある。

（就職氷河期世代が求める支援・制度）
- 認知度が高い施策は、①ハローワーク、②リスキリング（資格取得等の費用の一部を国が負担）、③リスキリング（求職者支援制度等）、④氷河期世代の専門採用枠となっている。
- 今後求める支援として、高齢期を見据えた支援の必要度が高くなっている。

（含意）
- 就職氷河期世代の属性別に、直面した課題や今後求める支援・制度は異なる。
- それぞれの支援ニーズに沿って、各種施策を分かりやすく紹介・実施するとともに、支援・制度の利用促進につなげるため、戦略的・効果的な広報に更に取り組んでいく必要がある。

就職氷河期世代の属性に応じた支援ニーズ等に関する調査（概要）

主な調査結果　（就職氷河期世代がこれまで直面した困難）

※ヒアリング内容を基に作成
・性別「その他」の回答はn=1のため、集計上秘匿することとする
※介護を行う有業者は、雇用形態によって割り振り
・全体結果に対して、＋10%以上高いものを薄黄色、－10%以上低いものを灰色

	初職の就職活動～初職の就職先への評価					初職の後の求職・勤め先への評価			傾向
	就活の苦労度（苦労計）	希望通りだったか（希望通り計）	初職の雇用形態（正規率）	初職満足度（平均点数）	不満・退職理由	求職評価（不満計）	就業先の数（6社以上の割合）	困難だったこと	
全体（50人）	37/50	14/50	34/50	5.2点	仕事内容、労働時間、人間関係・パワハラ	41/50	25/50	賃金、仕事内容、職場環境	・初職の就活で苦労×就職先も希望通りでなかった人が6割と過半数。一方、初職は正規率7割。 ・初職～その後の職についても、「仕事内容」の不満が強い。また初職時は労働時間やパワハラなど、いわゆる「ブラック企業だった」とする声も大きく、その後の職では、「賃金（低い・上がらない）」が強い困りごと。
男性（29人）	20/29	6/29	20/29	4.9点	労働時間、仕事内容、賃金	22/29	14/29	賃金、仕事内容、人間関係・パワハラ、病気・体調不良、正社員になれない	・初職への不満では、女性に比べて「労働時間」「賃金」が高い傾向。 ・初職の後の職に対して、最も強い困りごとは「賃金」。特に既婚/子どもと同居の男性で挙げる人が多い。
女性（20人）	16/20	7/20	13/20	5.4点	人間関係・パワハラ、仕事内容、ジェンダー差別	18/20	11/20	仕事内容、賃金、職場環境	・初職の就活の苦労度は男性より高い。初職への不満では、男性に比べて「ジェンダー差別」が高い傾向。 ・初職の後の求職活動でも、男性より不満度は高い。最も強い困りごとは、女性全体では「仕事内容」。また既婚/子どもと同居の女性では、「家事・育児・介護との両立」を挙げる人が多い。
長期無業者（10人）	8/10	4/10	7/10	3.5点	職場環境、人間関係・パワハラ、病気・体調不良	9/10	4/10	病気・体調不良、仕事内容、職場環境、年齢	・初職の満足度点数は3.5点と最も低く、不満として、「職場環境」「人間関係・パワハラ」が高い。結果、「病気・体調不良」を理由として退職する人が多い≒初職から躓きを経験する人が多い傾向。 ・その後の求職についても、「病気・体調不良」が影響し、結果スムーズな転職活動ができず、就労が困難に。
不本意非正規雇用労働者（10人）	7/10	3/10	7/10	4.5点	仕事内容、人間関係・パワハラ、労働時間、病気・体調不良	10/10	8/10	賃金、仕事内容、正社員になれない	・初職満足度は5点を下回る。初職の後の求職評価への不満は強く、転職回数も多い傾向。 ・初職の後の求職活動で困難だったことは、全員が「賃金」を挙げる。また仕事内容のミスマッチや、資格・スキル形成に取り組んだ経験のある人も多いが、正社員になりたくてもなれないこと、転職回数の多さ・経験期間の短さの影響を挙げる人が多い傾向。 ・初職以降に正規雇用の経験がある非正規年数が比較的短い人と非正規年数が20年以上の人に分かれる。
長期非正規雇用労働者（13人）	7/13	4/13	7/13	6.4点	人間関係・パワハラ、賃金、労働時間	12/13	9/13	賃金、仕事内容、職場環境	・初職の就活の苦労度は他と比べて高くはない反面、初職の雇用形態の正規率は最も低く、初職の満足度は比較的高い≒自身で納得したうえで、初職で非正規を選んでいる人も多い。 ・一方、その後の求職活動に対する不満は強く、「賃金」への不満を挙げる人が多い傾向。 ・初職以降に正規の経験がある人は少なく、「正社員になれない」ことへの不満はそこまで強くない。
年収400万円未満の正規雇用労働者（10人）	10/10	2/10	7/10	5.4点	仕事内容、労働時間、職場環境、ジェンダー差別	10/10	4/10	賃金、仕事内容、職場環境、人間関係・パワハラ	・初職の就活、その後の求職活動ともに、全員が「苦労した」≒求職における苦労の自認が強い傾向。 ・初職以降の求職活動において困難だったことは、「職場環境」「人間関係・パワハラ」を挙げる人が多い。 ・初職以降、「教育訓練」「氷河期専門採用枠受験」「資格取得（自費）」など、キャリア形成に向けて何かしら動いている人が多いが、それが結果に結びついている自認は弱い。
年収800万円以上の正規雇用労働者（7人）	5/7	3/7	6/7	6.0点	賃金、希望職業への転職、仕事内容	0/7	0/7	賃金、仕事内容、人間関係・パワハラ	・初職の就活では苦労しているものの、初職の正規率は最も高い。初職後の転職回数は他と比べて少ない。 ・初職～その後の求職活動において、「賃金（の向上を目指す）」が最も強い転職の理由。 ・初職以降、「資格・スキル形成」のために積極的に動いたうえで、それが結果に結びついている人が多い。

就職氷河期世代の属性に応じた支援ニーズ等に関する調査（概要）

主な調査結果　就職氷河期世代の現職への思いと今後

※ヒアリング内容を基に作成
・性別「その他」の回答はn=1のため、集計上秘匿することとする
※介護を行う有業者は、雇用形態によって割り振り
・「働く上で重視したいこと」全体結果に対して、＋10%以上高いものを薄黄色

	現職評価			今後の仕事の展望		将来に向けての考え		傾向
	現職満足度（点数）	現職に就いた経緯	気になること・不満	今後の就労意向・方向性	働くうえで重視したいこと	不安を感じること	取組んでいる・取組みたいこと	
全体（50人）	7.1点	求人サイト 知人の声掛け	給与	-	ワーク・ライフ・バランス、賃金	経済的不安、 自身の健康	資産形成 転職・就業	・独身や親と同居の人は、将来に向けて、「経済的不安」「自身の健康」「社会とのつながり・孤独」を、子どもがいる人は「子どものこと（教育資金など）」について不安を感じる人がより多い傾向。
男性（29人）	6.9点	求人サイト 知人の声掛け	給与	-	賃金、ワーク・ライフ・バランス	経済的不安、 自身の健康	転職・就業 資産形成	・働くうえでの重視事項は、「賃金」「ワーク・ライフ・バランス」が同程度。 ・将来に向けて、「転職・就業」や「資産形成」を考える人は、女性より多い傾向。
女性（20人）	7.5点	求人サイト 知人の声掛け	給与	-	ワーク・ライフ・バランス	経済的不安、 自身の健康、 老後・年金、介護	※転職よりも今の状態維持を望む傾向	・働くうえでの重視事項に「ワーク・ライフ・バランス」を挙げる人が男性より多い。 ・将来に向けての不安について、「老後・年金」や「両親の介護」を挙げる人が男性より多い。不安は強いものの、何かに取り組むよりも現状維持を望む傾向。
長期無業者（10人）	-	-	-	就労意思有	自身の健康との両立	経済的不安、 自身の健康	※半数を超えるものはない	・就労意思はあるが、病気の影響や無業期間の長さ、自信もなく、本当に再就労できるのかという不安が強い。意欲はあるが動けない状態（健康面）の人も多い。 ・現状～将来に強い不安はあるが、何に取り組むべきかわからない・できない。
不本意非正規雇用労働者（10人）	6.7点	求人サイト 知人の声掛け	給与 社内体制 相談体制	収入アップ、 正規希望するか迷う、 同じ職種～現状維持	ワーク・ライフ・バランス、賃金	経済的不安、 老後・年金、 仕事、自身の健康	転職・就職、 資産形成	・働くうえでの重視事項は「ワーク・ライフ・バランス」と「今以上の賃金」の両立。 ・今後は収入アップを望むが、正規雇用を希望するのか現状維持か、悩む人が多い。過去の経験もあり、「ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ正規雇用で働けるのか？」という迷いはあるものの、転職や収入向上・正規を目指す気持ちはある。
長期非正規雇用労働者（13人）	7.6点	求人サイト 知人の声掛け	給与 社内体制 相談体制	同じ職種～現状維持	ワーク・ライフ・バランス、 人間関係、安定性・長く同じ働き方	経済的不安	※半数を超えるものはない	・働くうえでの最重視事項は「ワーク・ライフ・バランス」。現職満足度も低くはなく、現在の働き方（残業がない等無理なく働く）を維持したい気持ちが強い。 ・経済的不安はあるが、解消するために転職やスキル形成に取り組む意欲は強くはない。先を見据えて動いてはいないが、「高齢になっても働く」意識はある。
年収400万円未満の正規雇用労働者（10人）	6.5点	求人サイト ハローワーク 知人の声掛け	給与 業務内容の将来性	収入アップ 同じ職種～現状維持	賃金	経済的不安	資産形成	・現在正規雇用ではあるが、給与に対しての満足度は低い。 ・今後の就労の方向性、働くうえでの重視事項ともに一貫して、「収入アップ」。 ・一方で現状維持志向があり、「資産形成」で経済的不安を何とかしたい傾向も。
年収800万円以上の正規雇用労働者（7人）	8.5点	求人サイト 知人の声掛け	※特に強い不満はない	キャリアアップ（転職でも現職でも）	スキル・ステップアップ	自身の健康、 介護	資産形成、 資格取得・勉強	・現職満足度は高いが、今後を見据えてキャリアアップを検討する人も多い。 ・将来を見据えて、働くうえでの重視事項としてスキル・ステップアップが挙がる。 ・自己研鑽や家族の将来も考え、資格取得や資産形成に既に取組んでいる。

就職氷河期世代の属性に応じた支援ニーズ等に関する調査（概要）

主な調査結果　就職氷河期世代が求める支援・制度

●‥多くの人（50%以上）が認知・使用経験・必要度が高いものとして挙げた支援・制度
○‥一定数の人（35%以上）が認知・使用経験・必要度が高いものとして挙げた支援・制度

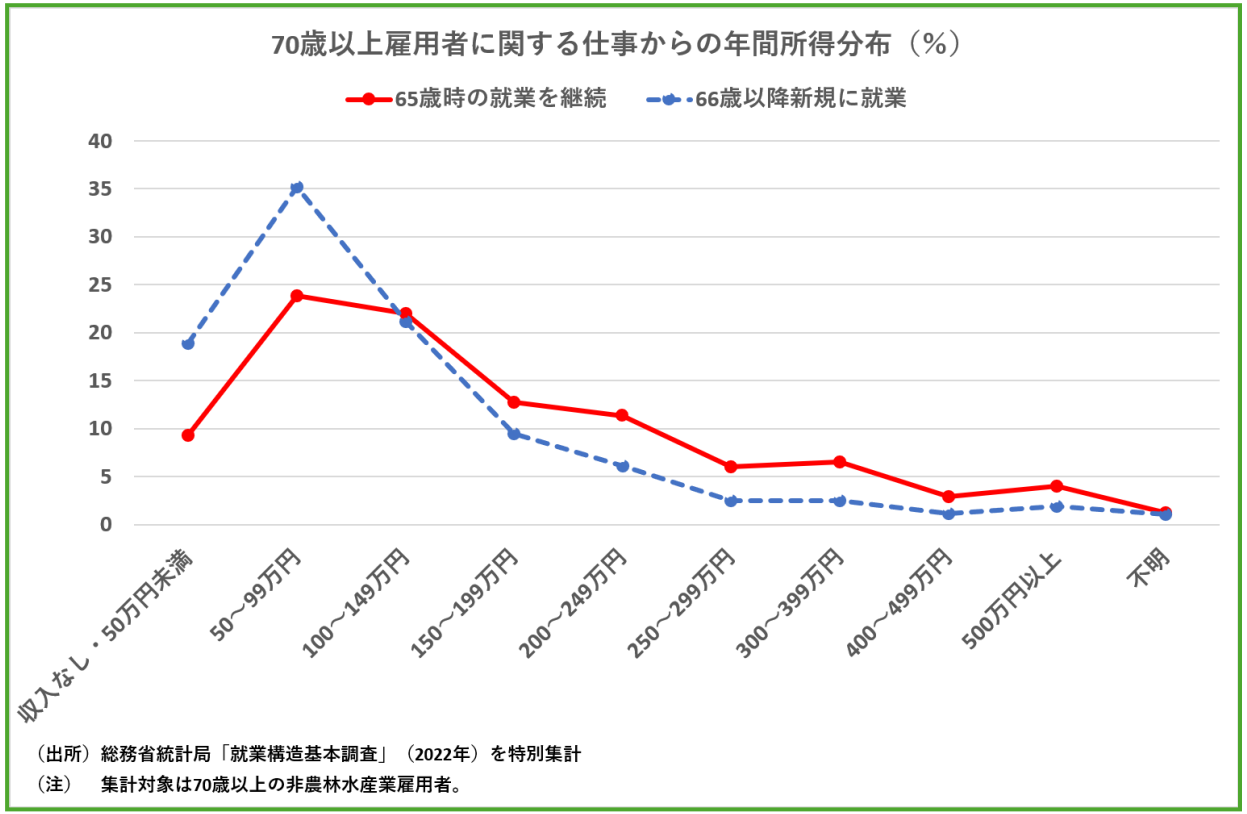
			認知	使用経験	必要度	興味がある理由	課題に感じる点
仕事・処遇に関する支援	1	ハローワークでの支援	●	●		・過去訪問時に良い対応だった、就職に役立つ情報を見た。	・足を運ぶのが面倒、WEBで済ませたい。 ・良い求人がなさそう。 ・過去訪問時に求めていた支援がなかった。
	2	リスキリングの支援 ①資格取得等の費用の一部を国が負担	●		○	・取りたい資格があるので使いたい。 ・どんな資格が取れるか調べたい。	・資格取得が仕事に結びつくのか疑問。 ・費用の問題。（負担額・初期費用等）
	3	リスキリングの支援 ②企業を通じたキャリア形成の支援	○			・会社が認めてくれるなら活用したい。	・実際会社でこういったことは行われていないので、結局使えないのでは。
	4	リスキリングの支援 ③求職者支援制度等	●	※6人		・これからの時代に向けた資格を取ってみたい。 ・過去に活用して自信がついた。	※過去に通ったが資格が取れなかった、就職に結びつかなかったという人も。
	5	リスキリングの支援 ④大学や専門学校での学び直し賃金負担	○		○	・働きながら学べて、休暇＋賃金ももらえるのは魅力。	・非正規だと休めないのでは。 ・大手企業しか使えないのでは。
	6	キャリアコンサルティングの支援		※3人	○	・以前活用してとても参考になった。 ・キャリア構築に役立ちそう。 ・プロの目でアドバイスが欲しい。	・話を聞くだけで終わり役に立たなそう。（過去に活用して役に立たなかった人も） ・自分の立場（非正規‥）では相談しづらい。
	7	介護と仕事の両立支援制度			○	・介護対象者の状態が悪くなったら使いたい。	・他の介護施策の方が大事、充実を求める。 ・介護休業は90日では足りない。
	8	公務員や教員の「就職氷河期世代の専門採用枠」設置など	●	※4人受験		・就きたい仕事があるので魅力。 ・公務員になれるチャンスは魅力。	・倍率が高い、受からない。（受験経験者含む） ・自分は対象でないと感じる。（学歴、居住地では募集がない、資格がない‥）
社会参加に向けた支援	9	社会とのつながりづくりの支援（自治体で相談窓口設置など）				・つながりがあると心が楽になりそう。 ・公的制度でのつながりは安心感。	※自分には必要がない。（長期無業者以外の人）
	10	就労に困難を抱える人の職業的自立支援（地域若者サポートステーションでの支援）				・色んなことを学びたい。	・若い人が優先なのでは。 ・対応年齢を上げてほしい。
	11	柔軟な就労機会の確保の支援（中間的就労など）				・支援、配慮のもとで働き、どの程度仕事ができるか試したい。 ・柔軟に働けそうな所が自分にマッチ。	※自分には必要がない。（長期無業者以外の人）
高齢期を見据えた支援	12	資産形成の支援（自治体窓口での家計相談、金融セミナーなど）			●	・家計の収支の見直し、債務の悩みや給付制度の利用を相談したい。 ・投資を始めたいので教えてほしい。	・資産がないので資産形成できない。 ・今からでは遅い、難しい。
	13	高年齢者の雇用安定に向けた取り決め			●	・高齢まで働きたい、働かないといけないので制度があると安心。 ・高齢に合わせた働き方（短時間）が良い。	・いつまで働かないといけないのかとネガティブな気持ちになる。 ・まだ実感がわかない。
	14	ハローワークでの高齢者への就労支援	○		●		
	15	高齢期の住宅確保の支援			●	・今の住居状況に不安があるので安心。 ・収入等今後の不安を考えると安心。 ・高齢者の住居問題が気になるので興味。	※マイナス意見は出なかった。

資料6

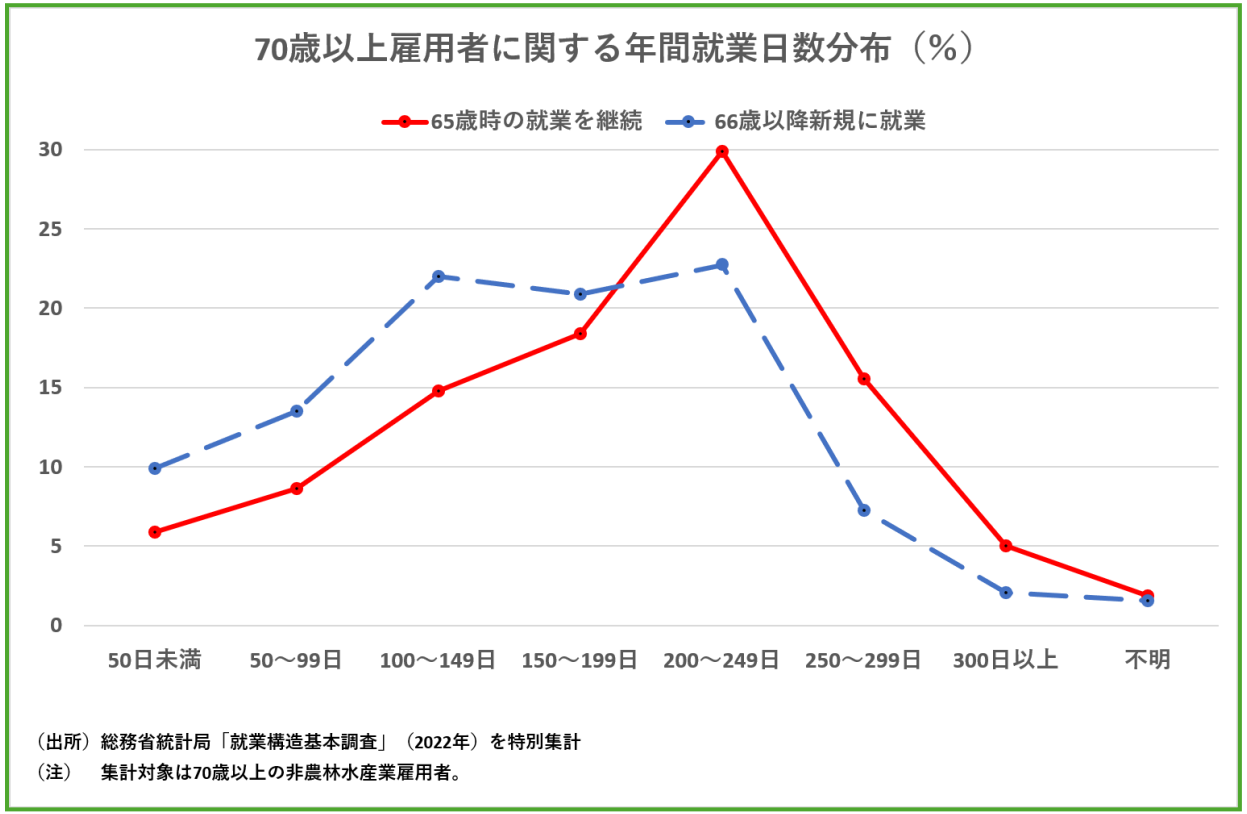
玄田議員ご提出資料

玄田有史　提出資料「高齢期を見据えた支援との関連」

○ 就職氷河期世代支援対策を成長戦略に結び付けるには、安心して生活を送り続けることができるよう、働くことを希望した場合に就業を継続できる環境の整備は不可欠。経験・ノウハウを蓄積した氷河期世代は、**成長実現・加速のための貴重な人的資源**との位置づけ。
○ 70歳以上の雇用者では、66歳以降に新規に就業した人に比べて、65歳時の勤め先を継続している人々ほど、仕事からの収入や就業日数が多くなる傾向が存在。65歳時からの継続雇用者の過半数は、勤続年数20年以上。**蓄積したスキルが長期に渡って活用**されていることを示唆。
○ 長期にわたり働き続けることを希望する就職氷河期世代に対しては、70歳までの高年齢者就業確保措置を実施もしくは計画している事業主を重点的に紹介・あっせんするなど、**継続雇用を見据えたマッチング**実現の機会提供が効果的。確保措置実施率の着実な目標達成とさらなる推進へ。



（出所）総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）を特別集計
（注）　集計対象は70歳以上の非農林水産業雇用者。



（出所）総務省統計局「就業構造基本調査」（2022年）を特別集計
（注）　集計対象は70歳以上の非農林水産業雇用者。

出所）玄田有史「70歳以上の労働市場－65歳時点からの継続雇用への着目－」『フィナンシャル・レビュー』
令和7年（2025年）第3号、第161号、172-197頁、財務総合政策研究所
https://www.mof.go.jp/pri/publication/financial_review/fr_list9/r161/r161_8.pdf

資料7

関水議員ご提出資料

社会参加のプロセスを支える支援

- 就労・処遇改善 ／ 社会参加 ／ 高齢期の生活安定 の三本柱の支援
  - 本人が社会との関わり方を模索できるよう、参加の選択肢を提供し、生活の土台を支える
- 本人が利用可能な選択肢の数を評価する
  - 社会参加事業実施自治体数や本人の参加を中間的な評価指標とする適切さ
- 本人・家族とともに支援をつくる
  - 引き続き、経験や意見を支援の設計・評価に反映する
  - 本人・家族による当事者活動を公的に支援する
- 生活の安定を社会参加の土台に
  - 所得保障・住まいの確保と社会とのつながりへの支援を持続的な支援として充実させる

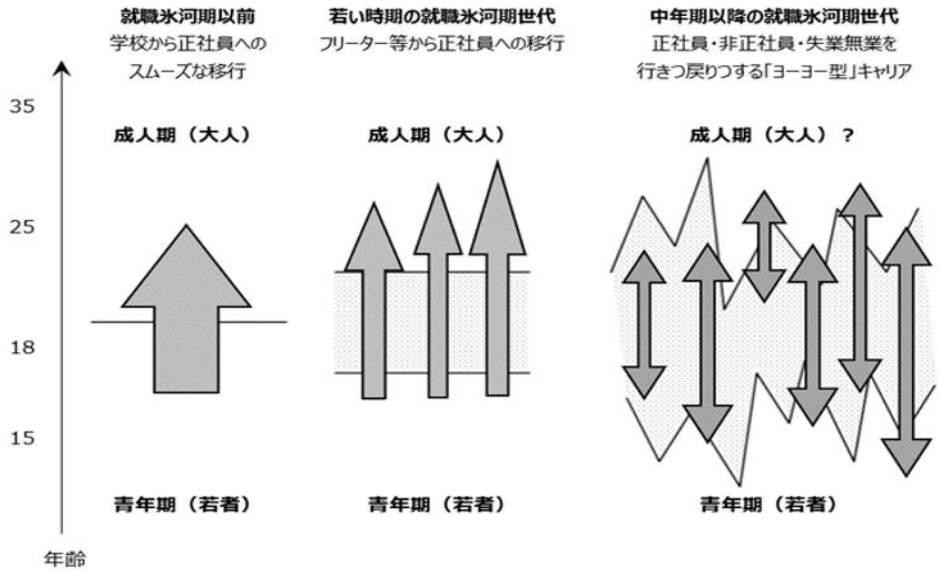
資料8

堀議員ご提出資料

第８回　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会議　提出資料

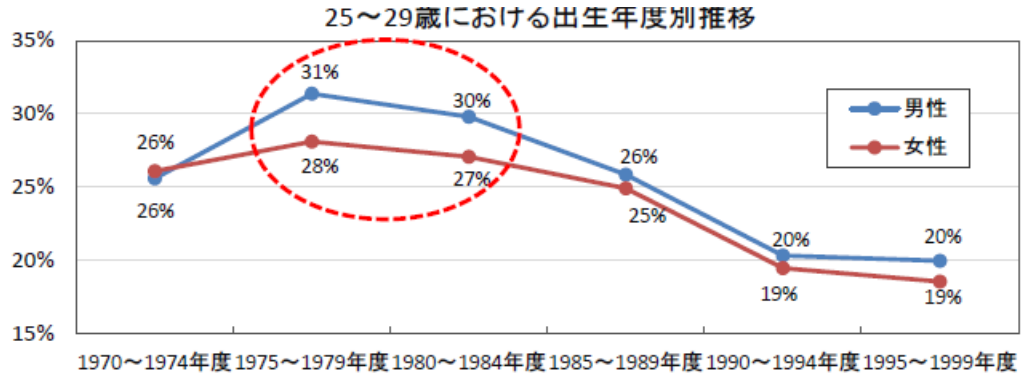
労働政策研究・研修機構　堀　有喜衣

図表１　「ヨーヨー型」キャリアへの変化

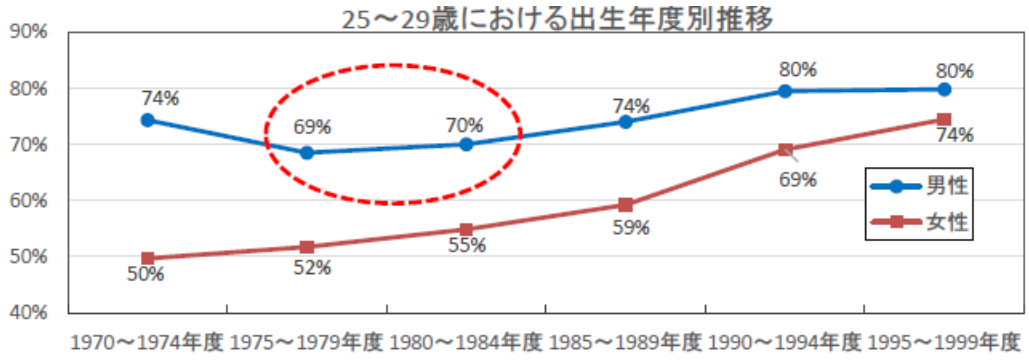


資料出所：労働政策研究・研修機構，2024，『就職氷河期世代のキャリアと意識―困難を抱える 20 人のインタビュー調査から―』JILPT 資料シリーズ No. 272.

図表２　１号比率の推移について



図表３　２号比率の推移について



資料出所：いずれも第 111 回「年金数理部会」事務局資料（2026 年 10 月 6 日）

資料9

大村議員ご提出資料

愛知県の主な取組

目指すべき方向性

【　】は2025年度実績

➢ 就職氷河期世代の就職・正社員化、職場定着の促進及び多様な社会参加の実現を目指す。

◆ 就職・正社員化への支援

○ キャリアコンサルティングや各種研修を実施し、マッチングから採用・職場定着に至るまでの過程を伴走支援 【就職者数26名】
○ 県と国が連携して運営する就職支援施設「ヤング・ジョブ・あいち」において、就職に関する総合的なサービスをワンストップで提供 【就職者数4,936名】
○ 中高年齢者が自分の可能性を再発見することで、キャリアチェンジや働き方を検討するための再就職支援セミナーを開催 【支援対象者数237名】

◆ 県職員としての採用

○ 就職氷河期世代を対象とした職員採用候補者試験の実施

《受験資格》 2027年４月１日現在の年齢が30歳から61歳まで※
《試験区分・試験程度》 事務・高校卒業程度
【採用者数 27名】

※ 2025年度実施試験から、就職氷河期世代に加え、育児や介護、病気などで、やむなく非正規雇用にとどまっている方も受験できるよう、受験可能年齢を拡大

◆ 生活困窮者への支援

○ 県福祉事務所にアウトリーチ支援員を配置し、支援対象者の掘り起こしと働きかけを実施
○ 就労が困難な者に対し、就労に向けた基礎能力を養うための助言・指導等の支援の実施 【支援対象者数14名】
○ 家計に様々な課題を抱える者に対する家計管理能力等の改善に向けた支援の実施 【相談件数55件】

◆ ひきこもり対策

○ 県精神保健福祉センターの市町村支援員や市町村職員を支援するための多職種専門チームによる支援検討会議の開催
○ 市町村等の支援者を対象に支援に必要な知識及び技術の習得に関する研修会を実施
○ 地域においてひきこもりに関する理解が深まるよう、一般県民を対象とした講演会を開催
○ ひきこもり支援サポーターの養成及び市町村等への派遣 【養成研修参加者23名、延べ39回派遣】
○ ひきこもりピアサポーターによる相談事業の実施 【相談等延べ28件】

◆ 住宅確保の支援

○ 住宅確保要配慮者円滑入居賃貸住宅（セーフティネット住宅）の登録 【登録戸数68,678戸】
○ 居住安定援助賃貸住宅（居住サポート住宅）制度の普及・啓発

市町村の取組紹介

【　】は2025年度実績

事例①〖西尾市〗

2021年度から実施

【採用件数：13件】

2022年1月にハローワークと市が全国初となる**「就職氷河期世代の就労支援に関する連携協定」**を締結。

就職氷河期世代の正社員雇用を支援するため、西尾市、ハローワーク西尾、市内企業の３者が連携したミドルシニアマッチング強化事業「ワン・ステップ」を実施。

事例②〖豊明市〗

2018年度から実施

【相談件数：延べ 1,464件】

2018年4月に**ひきこもり相談窓口「はばたき」**を設置し、様々な支援機関と緊密に連携し、**相談支援や居場所支援等をワンストップで行う。**

ひきこもりに係る地域課題の解決に向けて、一人ひとりに合わせた就労支援や就労に限らない多様な社会参加への取組を実施。

事例③〖一宮市〗

【新規相談受付件数： 計697件】

就労支援事業だけではなく**就労準備支援事業**や**家計改善事業**を**一体的に実施**することで、一人ひとりに寄り添った支援を行う。

自立相談支援において、就労準備や家計改善を要すると思われるケースは初回面談から各事業担当者も同席。

事例④〖半田市〗

2022年度から実施

【新規相談受付件数： 計322件】

自立相談支援員が就労支援員を兼ね、必要に応じて**生活支援と就労支援を合わせて実施**している。

働ける居場所「安昌堂」を設置し、就労自立を促す作業等のプログラムだけでなく、居場所としての機能を有した支援を実施。

資料10

工藤議員ご提出資料

認定特定非営利活動法人
育て上げネット

第８回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

就職氷河期世代支援の評価と今後に向けた提言

認定NPO法人育て上げネット
理事長　工藤 啓

認定NPO法人育て上げネット / Copyright© All Rights Reserved

2027年に向けた就職氷河期世代支援の評価

「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」は**令和元年から７年目**

✅40代・50代になった就職氷河期世代は多様なペルソナであることの気づき。正職員としての雇用から長い間遠ざかっていた人は一足飛びに就労のゴールへは導けない。
→本年４月に閣議決定された「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」において、**３本柱のひとつに「社会参加に向けた段階的支援」**が建てられ、**社会参加や居場所支援、柔軟な就労機会の確保が明示**されたことを評価。

✅集中実施期間、新型コロナウイルス、孤独・孤立対策の普及と環境は変化。一方で就職氷河期世代支援に取り組む**自治体にとっては方向性や予算の見通しがつくことが継続の鍵**。
→2026年度に引き続き、2027年度に向けて**地域就職世代等支援推進交付金の定着・拡充**を目指すことを評価。
KPIの「地域就職氷河期世代等支援推進事業による社会参加を実現した者」の結果を踏まえて今後の政策の促進に期待。

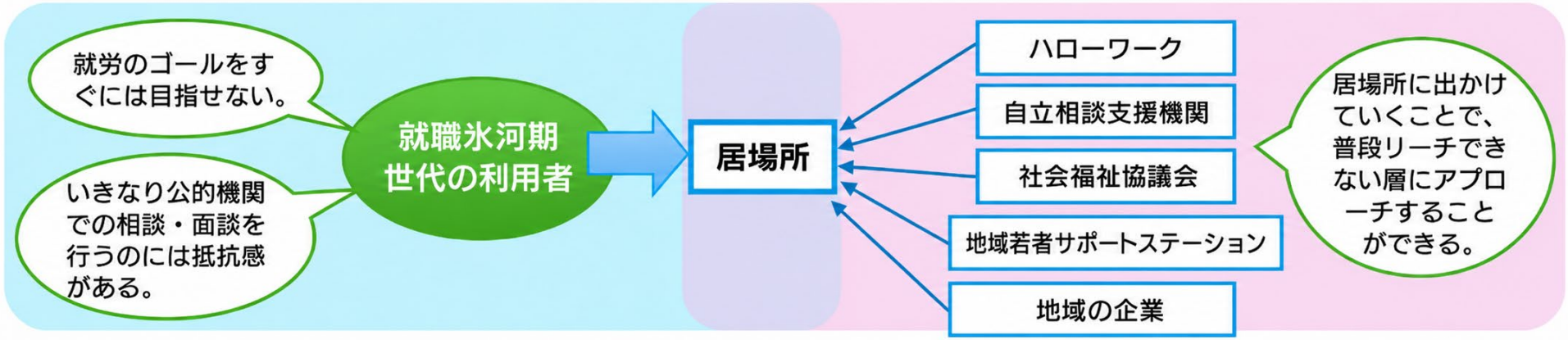
✅コロナ禍で始まった就職氷河期世代支援が生んだオンライン支援の有用性と、長期に渡るひきこもり状態が続いている方もいることの気づき。利用者の利便性向上や、地域のリソースの効率的な活用、財政基盤の強化の観点から複数自治体が連携した広域での事業の実施の必要性。
→2027年に向けて、ひきこもり相談支援事業において**居場所づくりや相談支援等におけるオンラインの活用促進**が盛り込まれ、**複数自治体における事業の広域連携を図るための仕組みづくり**をしていることを評価。

✅就職氷河期世代支援を行う機関のニーズに応じたアップデートの必要性
→若者支援の間口を広げ就職氷河期世代を受け入れてきたサポステにおいて、**専門職との心理相談や地域ボランティアの機会の活用などのモデル事業とその実施**について継続・拡充していることを評価

認定NPO法人育て上げネット / Copyright© All Rights Reserved

今後の氷河期世代支援への提言ー支援の現場の視点からー

提言①：「居場所」から支援へのトランジションを支える仕組みづくりを：
就職氷河期世代向けの居場所事業を充実・定着させつつ、**「居場所」を各種制度や政策がアウトリーチして接続するハブとして活用**する。ハローワーク・自立相談支援機関・社会福祉協議会・サポステ・医療機関などが居場所を訪問し、潜在的なターゲットに接触し、目的を意識せずに居場所に集まった参加者が、支援に繋がっていく。 c



提言②：高齢期の貧困を避けるため、補助つきの資産形成を：
就職氷河期世代は若年期に多世代と比べて十分な所得を得られておらず、高齢期の貧困を防ぐのは緊急の課題。
資産形成についてはこれまでの貯蓄や現在の収入から100%自力では難しい。
英国Helo to Save、韓国希望貯蓄口座のような、生活困窮者が行う貯蓄に対して政府が奨励金を拠出する貯蓄支援が必要。

認定NPO法人育て上げネット / Copyright© All Rights Reserved

居場所事業×就労支援の実践「たちかわテミル」



「はたらく」ための充電スポットとして立川市と育て上げネットが実施。
事業は主に以下の３つから構成
①スタッフとはなしテミル（相談）
②講座に参加しテミル
③次のステップを探しテミル

講座例：
・創作広場　好きなことをして過ごす広場
・ChatGPTと志望動機を作ろう
・電話対応の不安を解消しよう

2025年度実績：
新規利用者数
94人
居場所への延べ来所者数
944人
進路決定者数
30人

実際の支援のケース（40代、50代の利用者）

・どこに相談して良いか分からない
・ハローワークは敷居が高い

スタッフとはなしテミル
講座に参加しテミル
・過去の経験の棚卸
・優先度の整理
・強み弱みの整理

次のステップを探しテミル
・面談で伴走しながら企業に応募、就労決定
・就労支援の他機関へのリファー（社会参加）

講座開催場所



駅前出張相談



認定NPO法人育て上げネット / Copyright© All Rights Reserved

資料11

林議員ご提出資料

2026年10月27日

第8回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

一般社団法人ひきこもりUX会議
代表理事　林　恭子

ひきこもり支援に求めること

1. 広域連携

ひきこもり当事者や家族には、地元の相談窓口を利用できない人がとても多い。**広域での相談、居場所への参加が可能になるように近隣の区市町村で連携してほしい。**



「ひきこもりのことを知られてしまう」
「行政の窓口なんて絶対に行かれない。かつての同級生がいるかもしれないから」

2. 当事者活動への直接支援

各地で進んでいる**当事者の活動への直接的な支援**が必要。個人や任意団体が**申請しやすい**助成金や**複雑な手続きがない**形での経済的、物理的、心理的支援が必要。



「本腰を入れて取り組むのなら当事者や当事者団体を招くべきだと思う。当事者の生の声を聞き理解を深めたり当事者団体と連携しながら心の通った独自の支援体制を築いてほしい」

広域連携事業の取り組み

地域を越えて参加しやすい場をつくり、当事者・家族・支援者のつながりを広げる

2026TOKYO広域連携事業



ひきこもりUX女子会

広域で開催することで参加のハードルが下がる。家族、支援者向けの「つながる待合室」も同時開催。

参加自治体（13）

国立市	武蔵野市	日野市	杉並区	
昭島市	国分寺市	文京区	豊島区	
新宿区	東大和市	立川市	府中市	港区

協力：国立市社協・調布市社協・清瀬市社協

2026年度大阪府居場所づくり事業



参加自治体（7）

大阪府・大阪市・守口市・熊取町
松原市・和泉市・枚方市

大阪府が取りまとめ役となり、参加自治体を毎年募集。

各自治体が開催するプログラム（いずれか）

- ひきこもり女子会/ひきこもり当事者会
- 講演会と交流会
- 対話交流イベント（ひきこもりUXラウンジ）
- 研修会

開催当日は自治体同士で運営をサポート。
当事者が参加しやすいイベントづくりを学ぶ。

※2026年度から三重県でも3市と連携して当事者会を開催

ひきこもり支援に求めること

当事者活動への直接支援

経済的困難

ひきこもり関連企画の場合、対象者が経済困窮状態であるため、イベント等の参加費の相場は無料から300円程度。**主催者はボランタリー的な関わりで生活維持が難しく、モチベーション低下や経済的困窮とともに廃れてしまう**ことも少なくない。助成金等の申請や獲得もハードルが高く、活動の持続性に困難を感じていることから**経済的な支援が必要**とされている。

場の確保の難しさ

活動するための会場探し、確保が難しい。団体登録をするためには複数人が必要であったり、居住地である必要があるなど、当事者にはハードルが高い。無料で借りられる場はほとんどなく、**当事者活動のための場の提供が必要である。**

人材確保の難しさ

経済的に安定しない、活動に踏み出すことの難しさ、サポートのなさ等から**人材が不足**している。

ひきこもり支援に求めること

当事者活動への直接支援

連携のメリット

当事者団体は当事者へのリーチが、自治体や支援団体は資金確保や場の確保等が強味であり、連携により互いの弱点を補完することが可能になる。より良い支援の構築のために、**当事者団体との連携を進めて欲しい。**

従来の「支援機関や支援者への支援」だけではなく、**直接的に当事者活動を活用・支援することで、支援の質があがり、それにより効果の増大が見込める。**

当事者活動は当事者からの信頼を得やすく
ひきこもり支援施策に有用
当事者活動への直接支援を

ひきこもり支援に求めること

3. アウトリーチについて

アウトリーチは当事者にとり、時に恐怖を感じ、より追い詰められる可能性のある支援であることから、**原則として本人からの要望があった時のみに行い**、「ひきこもり状態から引き出すため」に行うのではなく、**あくまで「寄り添う人」になることを目的に行ってほしい。**



「親子関係が決定的に断絶した」
「脱走したまま行方不明になっている」

4. 超短時間雇用の推進

働くことのハードルを下げ、**職場の理解やサポートを受けながら経験を積む**ことができる。



「短時間働けたことで自信がつき、週に４日の４時間という希望にも応えてもらえた」
「長時間働かなければならない、週５日勤務が絶対という概念がなくなって生きやすくなりました」

【伊勢市】会計年度任用職員として市役所での業務経験を経て一般就労を目指す。週1日1時間から働ける。
【江戸川区】「駄菓子屋居場所よりみち屋」で販売や接客を担当、1日15分から働ける。
【岐阜市】週20時間未満で働く。またはイベント等で１日だけ働くなど。

ひきこもり支援に求めること

5. 交通費の支給

窓口や居場所などにつながりたいと希望しても、遠方にしかなかったりそこに行くまでの**交通費がないことがハードルになっている。**



「相談に行くにも交通費がかさむ」
「とりあえず交通費が欲しい。それか無職、若しくは貧困層の交通費を軽減してくれるような国による支援が欲しい」

6. 地域社会での理解促進について

近年、ひきこもりの講演会やイベントに、民生・児童委員や地域で活動する人たちの参加が増えている。
地域の支え手となる人たちに向けての研修会や、「ひきこもり理解促進月間（仮）」等を設けるなど地域社会への理解促進を進めてほしい。



「ひきこもりは本人の努力不足だとか甘えだという言説がこれまで多く流布されてきている印象ですが、それは大きな間違いだと思います。みんな言葉にできない複雑な生きづらさを抱え一生懸命生きようとしてるだけだと思います」

ひきこもり支援に求めること（資料より）

自治体における支援の充実

ひきこもり支援推進事業の実施自治体は増えているものの、**全自治体の20%弱にとどまっている。**ひきこもり当事者は姿が見えづらいことも支援が進まない要因になっていると考えられる。高年齢化が急速に進んでいることから、KPIは最低でも**半数の900を目標値としていただきたい。**

就職氷河期世代の属性に応じた支援ニーズ等に関する調査について

8

①就職氷河期世代がこれまで直面した困難

「賃金」「職場環境」「正社員になれない」「パワハラ」など、その**理由が本人によるものではなく職場環境にある**ことから、**支援されるべきは本人ではなく企業の側**ではないだろうか。働き方や職場環境の改善なくして支援の成功はあり得ない。

②就職氷河期世代が求める支援・制度

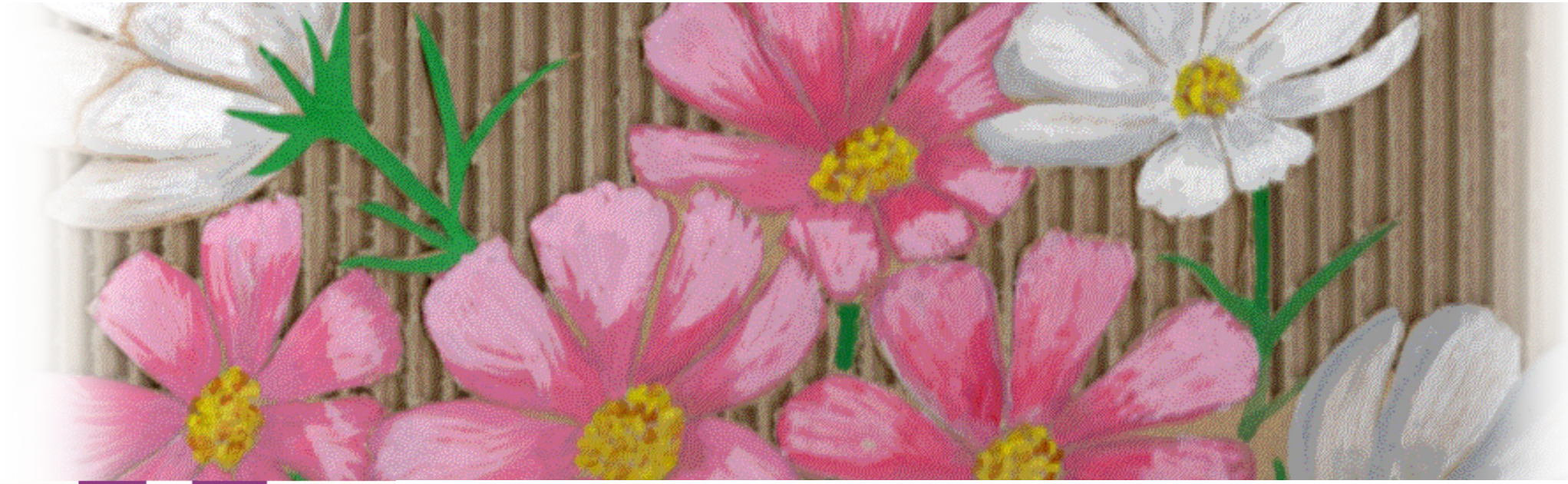
「仕事・処遇に関する支援」の「課題に感じる点」について、関心は持つものの、「大手企業しか使えないのでは」「非正規では相談しづらい」「自分は対象でないと感じる」など、**実際に利用したいと思える状況になっていない**ことが伺える。**窓口や支援があってもたどり着けない人は多く、**アクセスしてもらうにはどうしたら良いかを考えつつ支援を構築する必要がある。

資料12

日花議員ご提出資料

2026／10／27

内閣府　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



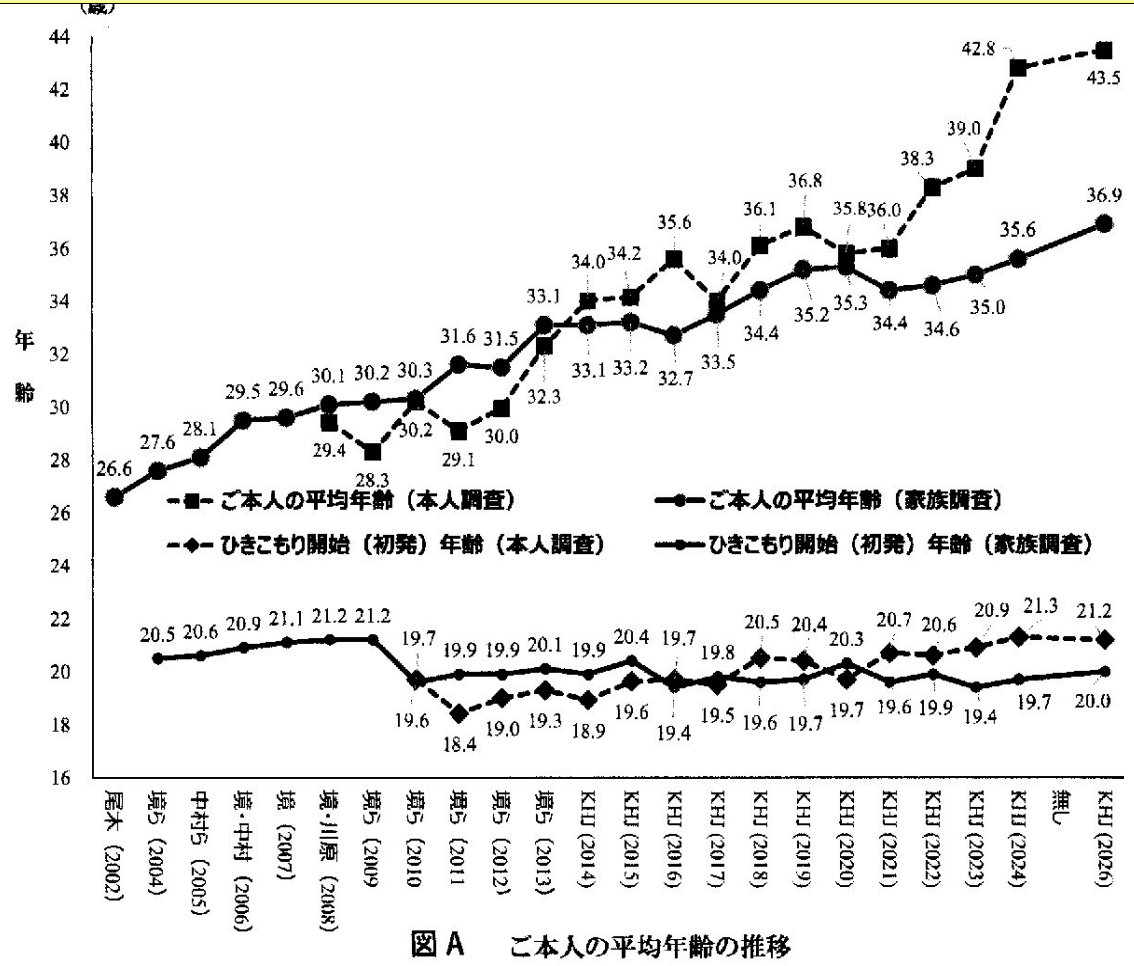
KHJ全国ひきこもり家族会連合会

全国ネットワーク29都道府県38地域

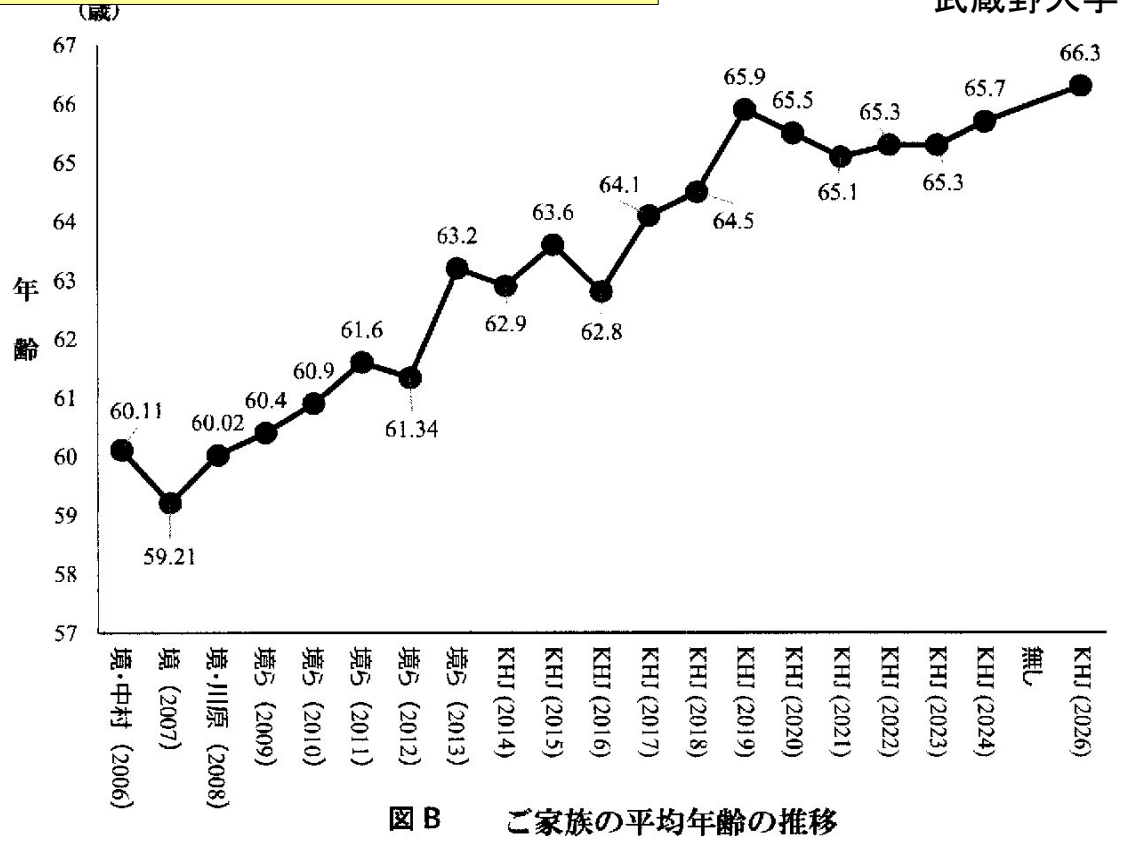
日花　睦子＊ひばなちかこ

2025年度内閣府交付金事業「KHJひきこもり実態調査」 ～報告書より抜粋～

【考察：野中俊介氏】
武蔵野大学



図A　ご本人の平均年齢の推移



図B　ご家族の平均年齢の推移

【本人】家族調査36.9歳・本人調査43.5歳
ひきこもり状態の高齢化。若年層 だけの課題ではなくなっている。

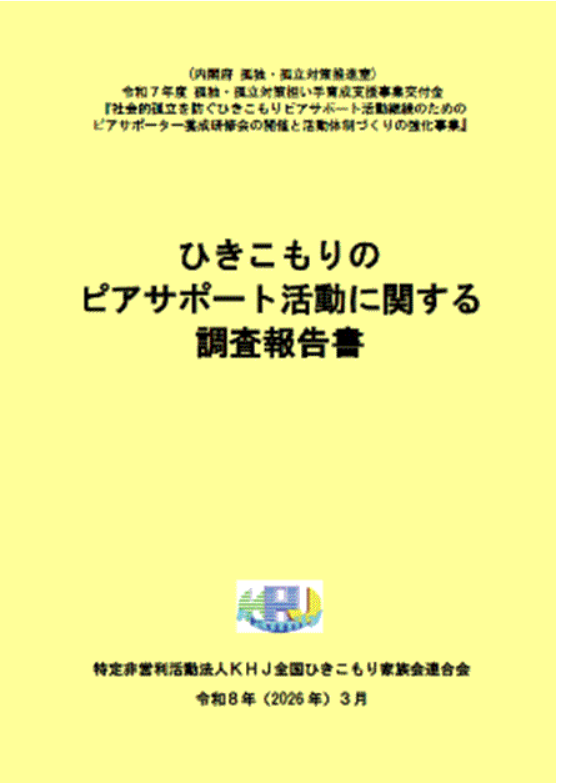
【家族】66.3歳
親亡き後を含む暮らしの基盤や健康、地域での支えのあり方を問う課題

※KHJホームページにて公開しています。

2025年度内閣府交付金事業「KHJひきこもり実態調査」②

ひきこもり状態にある人は約146万人と推定され、「2025年KHJひきこもり実態調査」によると、その半数を40代以上が占める※① ことが明らかになっています。　※①家族調査43．1%・本人調査64．7%

「7040問題」「8050問題」が深刻化する中、親子双方の高齢化によって、「親ある今」の経済的困窮、老老介護、「親なき後」の相続や生活など、本人と家族が抱える困難は暮らしの**基盤そのものの課題**として、**複合化、複雑化**しています。



その結果生じている、ひきこもり状態の長期化は、本人と家族を社会的孤立に追い込み、親子ともの生活困窮、孤立死など、深刻な事態につながる例も後を絶ちません。

こうした現状を踏まえ、ひきこもりを本人や家族だけの個人の課題とせず、社会全体で支える仕組みの確立が求められています。

家族会から伝えたい要望①

【1】誰もが人権と尊厳を守られる共生社会の実現を

日本国憲法第11条、第13条、第25条が保障する**基本的人権**、**個人の尊重**、**生存権**の理念に基づき、誰もが尊厳をもって安心して暮らせる社会を実現する必要があります。

ひきこもり状態にある本人と家族も、社会を構成する一員です。ひきこもりを「甘え」「怠け」と捉える**偏見をなくし**、本人と家族を**自己責任・家族責任**から解放することが重要です。

まずは、生きたい、と思える社会、生きることを諦めなくていい社会の実現が基本です。

そのために、障害や病名の有無、医療機関への受診、就労意思の有無にかかわらず、ひきこもり本人、家族に対して、**生きるための困難を支援の対象**として認めることを求めます。

家族会から伝えたい要望②

【2】本人・家族のニーズに応じた支援体制の整備を

ひきこもり状態やその背景、必要とする支援は一人ひとり異なります。画一的な支援ではなく、本人と家族の思いや希望を丁寧に受け止め、その人のペースに合わせて継続的に寄り添う伴走型支援が必要です。

その実現に向け、次の施策を要望します。

(1)地域格差の解消

(2)身近で継続的なつながり先(相談窓口)の設置

①各市町村に本人や家族が安心して相談できる環境を整えること。
②ピアサポーターの活用や学びの機会の充実などで、担当者の理解を促進すること。
③周知や学び、体験を伝える機会を増やし、心理的な壁を取り除くとともに、つながり方を工夫すること。
④広域での相談・支援体制のネットワーク化を構築すること。

家族会から伝えたい要望③

(3) 多様な支援の選択肢の確保

①居場所づくり、生活支援、医療・福祉との連携、社会参加、就労など、本人の状態や希望に応じて、**断ることも含めて、各自の意思を尊重して選択できる**支援を整備すること。

②ひきこもりを個人の病気や特性だけで捉えるのではなく、人間関係や社会環境、生きづらさとの関係から理解し、**社会全体で支える施策**を推進すること。

(4)家族会・ピアサポート活動の推進

①本人や家族が経験を共有し、孤立から抜け出すための**家族会やピアサポーター活動**を、地域の重要な**社会資源**として位置づけること。

②経験や力を社会に活かせるよう、**適切な対価を伴う持続可能な活動**の仕組みを整備すること。

家族会から伝えたい要望④

【3】支援の押しつけではなく本人の意思を尊重する体制を

本人には、それぞれの事情や回復のペースがあります。安心と信頼を取り戻し、自分の意思でもう一度生きてみようと模索できるようになるまで、**本人の気持ちとタイミングを尊重**する。

本人の意思を無視した強引な引き出しや、本人・家族の不安につけ込む悪質な業者への対策も含め、安心して支援を利用できる仕組みを整備することを求めます。

【4】必要な支援を求められる制度の整備・創設を

(1)既存の制度の柔軟な運用

①生活保護　②障害認定　③支援施設運用の適正化　④入居者承継制度及び現居住住宅保障
⑤相続手続きの同意同行支援や同意代行支援　等

(2)必要な生活保障を社会全体で担う仕組みの整備・創設

資料13

森議員ご提出資料

第８回 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

就職氷河期世代の活躍支援

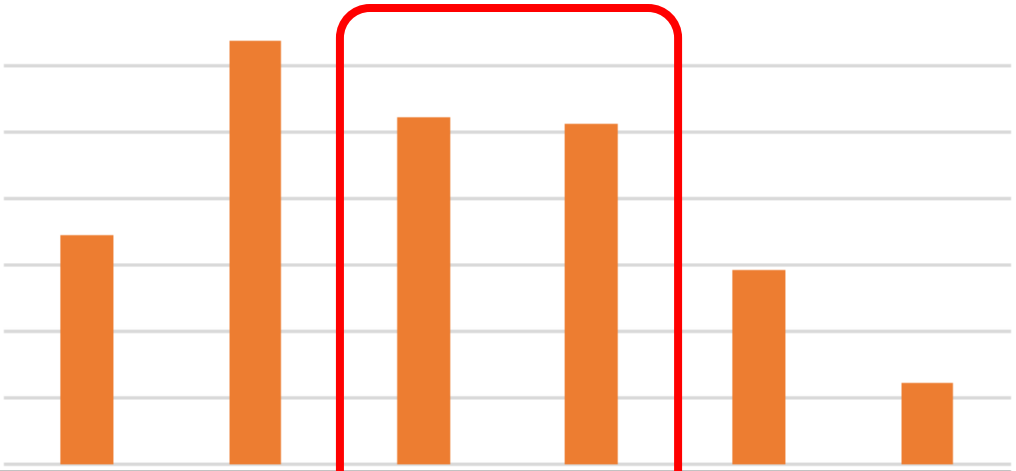
令和８年１０月２７日（火）

全国中小企業団体中央会

１．就職氷河期世代の採用状況

（本会の「令和８年度労働事情実態調査結果（９月集計）」より）

令和７年度の中途採用者の数を年齢層別にみると、
21.5%が35～44歳、21.1%は45～55歳 であり、合計で 42.6%を占める。

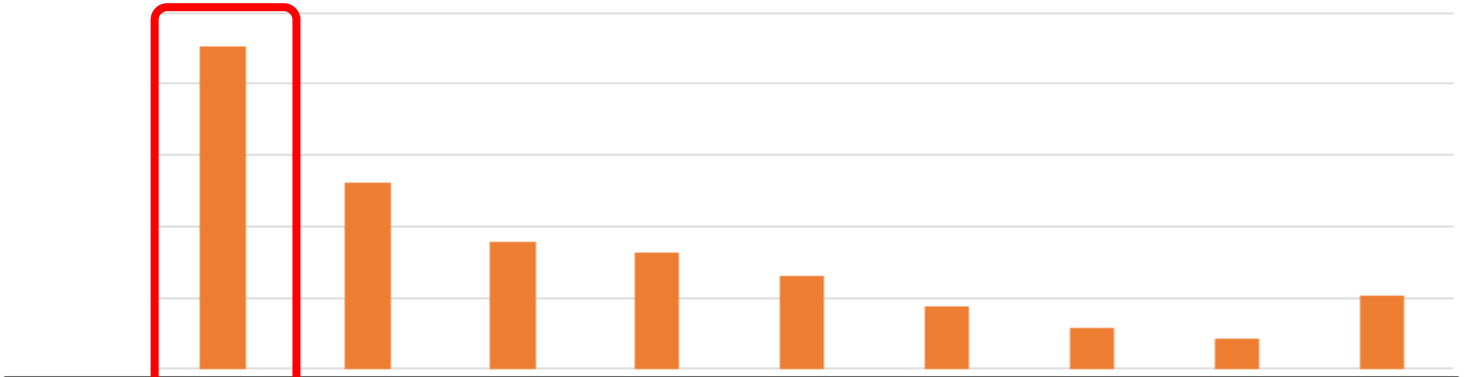


回答事業所数	中途採用数合計	25歳未満	25～34歳	35～44歳	45～55歳	56～64歳	65歳以上
6,933	24,277	3,433	6,368	5,223	5,112	2,930	1,211
割合%	100.0	14.1	26.2	21.5	21.1	12.1	5.0

１．就職氷河期世代の採用状況

（本会の「令和８年度労働事情実態調査結果（９月集計）」より）

新規学卒者採用、中途採用が難しい中、それらの通常の採用に加え、最も活用を進めたい人材（あるいは掘り起こしたい人材）を一つ選択。



回答事業所数	就職氷河期世代	短期間・短時間・シフト等での柔軟な働き方が可能な人材	副業・兼業人材／プロ人材	外国人材	シニア人材（定年後・再雇用等）	育児・介護等と両立しやすい働き方を希望する人材	派遣社員（派遣会社からの紹介による人材）	障害のある人材	その他
7,365	2,264	1,301	888	809	655	431	289	214	514
割合%	30.7	17.7	12.1	11.0	8.9	5.9	3.9	2.9	7.0

２．本会の事業活動

本会および都道府県中小企業団体中央会は、就職氷河期世代の活躍を支援しています。

取組例

マルチワーカーとしての活躍

特定地域づくり事業協同組合の支援

人口の更なる急減を抑止し、地域の担い手を確保するための新たな枠組みとして、特定地域づくり事業協同組合が活動しており、中央会はその活動を支援しています。

複数の職務に従事することで様々な業種から自分に合った仕事を見つけることができるマルチワークという働き方で、就職氷河期世代を含む幅広い年齢層が、Ｕターン、Ｊターンをして移住し、活躍しています。





２．本会の事業活動

中央会の「特定地域づくり協同組合」支援事例をご紹介します。
就職氷河期世代の活躍につながる取組みです。

おぐにマルチワーク事業協同組合

四季折々の仕事と暮らしを組み合わせた働き方・暮らし方を創ることを目指し、移住者を募り、町内の中小企業者や農業者の元へ派遣することで、活躍の場を提供している。（山形県）



智頭町複業協同組合

林業・観光・飲食など複数の職種を組み合わせる“マルチワーク”という新しい働き方を推進。複数の移住者が地域に定着し、林業や観光分野の新たな担い手として活躍している。（鳥取県）



錦江町MIRAIサポート協同組合

異業種で構成される組合員の雇用ニーズに応じて県内外から採用したマルチワーカーを配属している。（鹿児島県）







ＡＣにちなん事業協同組合

飲食業や農業など17の地域事業者が多様な職務経験を積める柔軟な働き方を提示し、活躍してもらい、最終的には自社への直接雇用につなげていく。（宮崎県）



資料14

芳野議員ご提出資料

連合の考えと取り組みについて

連合の考え

- ハローワークにおける、就職氷河期世代への伴走型支援については、当事者やその家族の状況やニーズを丁寧に把握し、支援体制の充実と関係機関との連携強化を図っていただきたい。
- 就職氷河期世代の賃金課題については、男性のみではなく女性の賃金カーブも検証し、都市と地方の違いや、婚姻状況なども含めたデータを考慮した客観的な現状把握が必要である。
- 老後・年金に不安を感じる者は男性より女性が多いとのデータもあることから、高齢期を見据えた支援については、性別なども含め多岐にわたる当事者実態があることを踏まえての支援をお願いしたい。
- 生活困窮者自立支援制度の各事業については附帯決議を踏まえ、事業の継続性確保や支援員の処遇・専門性の向上に向けた予算確保など、政府による実施自治体への支援を強化する必要がある。

連合の取り組み

- 連合・地方連合会などによる「なんでも労働相談ホットライン」の実施（次頁：当事者の声引用）
- 地域における「良質で安定的な雇用の創出・確保」に関する取り組み協力（厚生労働省：地域活性化雇用創造プロジェクトへの参画）
- 連合「重点政策」に盛り込み、省庁等へ各種要請行動を実施。あわせてHPにおいて当事者支援の取り組みについて広く周知を行っている。



連合HP：就職氷河期世代支援に関する取り組みページ

連合「なんでも労働相談ホットライン」に寄せられる当事者の声

対象期間：2024年11月～2026年9月

- ようやく施工管理の職を得たが、契約社員であるため、当面はアルバイトとのダブルワークでしのごうと考えている。施工管理で求められる資格が多岐にわたっており、資格取得をどのように進めたら良いか困っている。（本人/年齢不明）

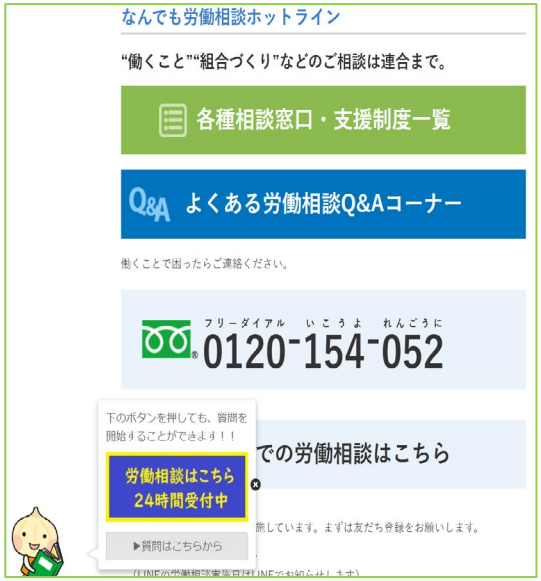
- 就職氷河期時代に生まれた典型的な年代。現在無職だがハローワークに行っても仕事が見つからない。どうすれば良いか。（本人/40代）

- 就職氷河期から非正規で就労していたが、ようやく正社で雇用された。しかし、ガンに罹患してしまい、現在治療を受けているが、現在の仕事を辞めたくない。（本人/年齢不明）

- 会社から解雇を告げられた。就職氷河期世代としては、正職員としての就職は無理ではないかと考えている。今後は、パートタイムでのダブルワークなどを考えていく。（本人/40代）

- 娘が就職氷河期世代で、10年勤務しているが非正規のまま。（親/年齢不明）

- 自分は就職氷河期世代でずっと差別を受けてきた。若い人は守られていると感じる。（本人/40代）



連合「なんでも労働相談ホットライン」について：

・電話/メール/LINE/チャットボットにて全国あらゆる相談に対応。
・年間約2万件の相談が寄せられている。
・さらにチャットボットを活用し、日本語を含む全14言語にも対応。