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」における主な御意見

2026年11月
内閣官房　就職氷河期世代支援推進室

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における主な御意見①

●全体に関わる内容について

- 就職氷河期世代等への支援は、日本経済の未来を切り拓く成長戦略そのもの。就職氷河期世代が長く働き続けられる社会の実現は、本人の生活の安定と日本経済の成長を両立させる重要な政策課題。
- 就職氷河期世代は、それぞれが抱えている状況や課題が異なることから、それぞれの事情やニーズに応じたきめ細かな対応をお願いしたい。
- 就職氷河期世代支援が、就労・処遇改善、社会参加、高齢期の生活安定の三本柱で体系的に整理されたことには大きな意義がある。労働市場や家族、地域社会が変化する中、社会とのつながりを支援することや、高齢期を見据えた所得保障などのライフステージの変化を踏まえた支援は、就職氷河期世代以降の世代にとっても重要性を増していく。
- 広域連携や居場所確保への支援については引き続きお願いしたい。また、当事者団体や当事者が自ら実施する事業については効果も高いことから、経済的、物理的な直接的な支援をお願いしたい。
- 親子双方の高齢化により、「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、複雑化しているため、個人の課題とせず、社会全体で支える仕組みの確立を求めたい。
- 就職氷河期世代は日本経済を支える極めて重要な人材。中小企業事業者は就職氷河期世代を支援対象としてではなく、活躍を期待できる人材として見ていくことが重要。
- 社会参加や居場所への支援、柔軟な就労機会の確保など、単に就職させることにこだわらない支援の形が出てきていることを評価する。

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における主な御意見②

●全体に関わる内容について

- 新たなプログラムが着実に実行され、就職氷河期世代の安定した就労と生活の確保につながることを期待。また、各施策に対応した具体的なKPIが示されていることは、取組が明確になり有益。３か年の取組全体の中でフォローアップをしていただくことで、PDCAを着実にまわし実効性の高い支援につなげていただきたい。
- 就職氷河期世代の賃金課題について、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。
- 今後も不本意に非正規雇用を余儀なくされている方々への支援、将来の暮らしへの不安を軽減する支援を市町村と連携して行っていくため、国においても一人一人の状況に応じたサポート体制の充実を図ることができるよう、自治体への支援を引き続き行っていただきたい。
- 就労はゴールではないが、働きたいという方の中には居場所への支援が必要な方もいる。居場所確保事業と就労支援を掛け合わせた取組のように複層的に支援していくことで、将来の働き手の増加につながるのではないか。
- 中小企業は就職氷河期世代の方々を求めている、社会は必要としているというメッセージをしっかり伝えることが必要。政府及び自治体は、ハローワーク、リ・スキリング、公務員採用、介護支援、金融支援など、企業以外が担う支援を十分にお願いしたい。
- 就職氷河期世代が抱える困難の理由は本人によるものではなく職場環境にもある。本人への支援のみならず、働きやすい職場環境を整えるよう企業の側にも働きかけをお願いしたい。

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における主な御意見③

●就労・処遇改善に向けた支援について

- 就職氷河期世代に対しては、ハローワーク等を通じ、高年齢者就業確保措置を実施・計画している企業へのマッチングを強化すべき。高年齢者就業確保措置のKPIを着実に達成し、実施企業が速やかに過半数となることを期待。
- 65歳以降の雇用を見据えた就労支援について、海外には短時間での再雇用を行う企業への助成や低所得の高齢者が収入を得ながら受けられる職業訓練がある。日本でも、職業訓練に加え、ジョブシェアリングなど健康状態や希望に応じて働ける仕事の設計を支援すべき。企業内での継続雇用だけではなく、離職や不安定就労を経験した方への再就職支援も充実させる必要がある。
- リスキリング・学び直しへの支援について、学びやすい環境整備を進めていただいていることは良いが、習得した資格や技能が活かせる仕事に就職したケースや賃金など処遇改善につながった事例に加え、雇用保険制度の教育訓練給付金など経済面での支援策についても周知・広報に努めていただきたい。
- 個々人の状態に応じて、就労体験や中間的就労など段階的な就労支援が行えるよう地域の福祉と就労支援の連携を進めていただきたい。
- 就職氷河期世代には高い人材ニーズや能力・ポテンシャルがある。個々の希望や夢に耳を傾けて企業と人材をマッチングしていくことが重要と考えている。
- ハローワークでの就職氷河期世代の伴走型支援について、将来不安やニーズを丁寧に把握した上で、当事者に寄せた支援が必要であると考えており、ハローワークの体制や関連機関との連携強化を図っていただきたい。

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における主な御意見④

●社会参加に向けた段階的支援について

- 社会参加支援の中間的な評価指標に、社会参加支援事業に参加する自治体数等を評価対象にしたことは適切。引き続き本人や家族の意見を支援の設計や評価指標に反映するとともに、当事者活動を公的に支えていただきたい。
- 所得保障や住宅確保を含む生活の安定は、社会参加を支える土台。社会とのつながりと生活を一体とした就職氷河期世代等に対する支援を今後も当事者と協働しながら充実させ、それ以降の世代も利用できる持続的な支援の仕組みにしていただきたい。
- ひきこもり支援推進事業の実地自治体について、KPIは半数の900を目標値としていただきたい。また、支援窓口に辿り着けない方も多くいることから、広報の充実や窓口までのハードルを下げるための取組を当事者の意見を聞きながら進めていただきたい。
- 居場所事業を活用し、ハローワークや自立相談支援機関等の行政機関がアウトリーチすることにより、居場所に来た人を支援につなげる取組を進めてはどうか。
- ひきこもり支援実施の自治体数は、約1,700自治体中約340自治体に留まっている。ひきこもり支援の拡充に向けて、政府の積極的な働きかけが必要ではないか。
- 40歳以降のひきこもりについて、2018年度には女性は23%であったのが、2021年度には52%まで上昇しているという数字もある。性別による支援格差が生じないよう施策を進めていただきたい。
- ひきこもり本人とその家族も社会を構成する一員であり、自己責任・家族責任ではなく、社会全体の問題として支援をお願いしたい。本人や家族のニーズに応じた支援体制の整備や本人の意思を尊重した政策を進めていただきたい。
- 超短時間雇用については当事者からのニーズはとても高いが、1/2や1/4の補助率では難しいとの声もある。地域資源の開拓や連携について、先進事例を踏まえて自治体のサポートを更に行っていただきたい。

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における主な御意見⑤

●高齢期を見据えた支援について

- 年金の給付水準低下への対策について、今後マクロ経済スライドにより年金の伸びが賃金や物価の伸びより抑えられる中、厚生年金の上乗せが少ない人ほど基礎年金の水準が生活を左右するため、基礎年金の底上げをすべきではないか。
- 基礎年金の拠出期間を45年に延長し、給付の増額につなげることも、負担が難しい方への配慮と併せて検討する必要がある。
- ひきこもり本人や家族の年齢は右肩上がりであるが、この問題点はひきこもりが若年層だけの課題ではなくなってきているということ。また、親なき後を含む暮らしの基盤や、健康、地域での支えのあり方そのものが高齢期を見据えたものに変わっていく必要があるのではないか。新たなプログラムの中の高齢期を見据えた支援には期待している。
- 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。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。
- 様々な形で貧困の定義がされており、各国でも高齢期の貧困を避けるための補助付きの資産形成が行われている。例えば、アメリカでは「個人開発口座（IDA）」、イギリスでは「Help to Save」などの取組があるが、そのような政府、金融機関、NPOが連携した貯蓄マッチング制度を検討してはどうか。