

就職氷河期世代支援に関する行動計画2024 各府省事業

1 プラットフォームを核とした新たな連携の推進

- 就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム等【内閣官房】…4
- 就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援【厚労省】…5
- 就職支援コーディネーター（人材開発支援分）【厚労省】…6
- 都道府県による市町村プラットフォーム設置・運営の支援【厚労省】…7
- 地域就職氷河期世代支援加速化交付金【内閣府】…8
- ハローワークを中心とした在職時からの継続的な相談支援体制の整備【厚労省】…20
- 放送大学の充実【文科省】…21
- 専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業【文科省】…22
- 女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業【文科省】…23
- 社会人の学びの情報アクセス改善に向けたポータルサイト「マナパス」の改良・充実【文科省】…24

2 相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援

- ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援【厚労省】…10
- 観光地・観光産業における人手不足対策事業【国交省】…11
- 自動車整備業における人材の確保・育成【国交省】…12
- 造船・舶用工業における人材の確保・育成【国交省】…13
- 船員の確保・育成のための対策【国交省】…14
- 船員の教育と就職支援【国交省】…14
- 新規就農者育成総合対策【農水省】…15
- 森林・林業・木材産業グリーン成長総合対策のうち森林・林業担い手育成総合対策のうち森林・林業担い手育成対策【農水省】…16
- 経営体育成総合支援事業/漁業担い手確保緊急支援事業【農水省】…17
- 求職者支援訓練【厚労省】…18
- 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業【厚労省】…19
- リカレント教育による新時代の産学協働体制構築に向けた調査研究事業【文科省】…25
- 地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業【文科省】…26
- 地域の中堅・中核企業の経営力向上支援事業（うち地域デジタル人材育成・確保推進事業）【経産省】…27
- 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）【厚労省】…28
- 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）【厚労省】…29
- トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）【厚労省】…30
- キャリアアップ助成金（正社員化コース）【厚労省】…31
- 人材開発支援助成金（人材育成支援コース（有期実習型訓練））【厚労省】…32

- 地域の中堅・中核企業の経営力向上支援事業（うち地域中小企業人材確保支援等事業）【経産省】 ……33
- 農山漁村振興交付金（農山漁村発イノベーション対策）のうち農山漁村発イノベーション推進事業（地域活性化型）【農水省】 ……34
- 農山漁村振興交付金（農山漁村発イノベーション対策）のうち農山漁村発イノベーション推進・整備事業（農福連携型）【農水省】 ……35

3 個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

- アウトリーチ等の充実による自立相談支援の機能強化【厚労省】 ……37
- 本人や家族への情報のアウトリーチの更なる強化【厚労省】 ……38
- 若者等職業的自立支援推進事業（サポステ）【厚労省】 ……39
- 身近な基礎自治体におけるひきこもり支援の充実【厚労省】 ……40
- ひきこもり支援に携わる人材の養成研修及び支援者支援【厚労省】 ……41
- 8050等の複合的な課題を抱える世帯への包括的な支援の推進、居場所を含む多様な地域活動の促進（地域共生社会の実現に向けた取組）【厚労省】 ……42
- 地域における子供・若者支援体制の整備推進【こども家庭庁】 ……43
- 地域における就労体験・就労訓練先の開拓・マッチングの推進【厚労省】 ……44
- 就労準備支援事業等の広域的実施による実施体制の整備促進【厚労省】 ……45
- 地域女性活躍推進交付金【内閣府】 ……46

4 その他の取組

- 就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施【厚労省】 ……48
- ローカル10,000プロジェクト【総務省】 ……49
- 地域おこし協力隊【総務省】 ……50
- ふるさとワーキングホリデー推進事業【総務省】 ……51
- 移住・交流情報ガーデン【総務省】 ……52
- 地域の中堅・中核企業の経営力向上支援事業（うち地域戦略人材確保等実証事業）【経産省】 ……53
- テレワーク普及展開推進事業【総務省】 ……54
- 雇用型テレワークの導入支援【厚労省】 ……55
- 国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施【人事院】 ……56

1 プラットフォームを核とした 新たな連携の推進

就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム等に必要な経費

(内閣官房就職氷河期世代支援推進室)

令和6年度概算決定額 0.03億円 (5年度予算額 0.03億円)

事業概要・目的・必要性

就職氷河期世代の就労や社会参加の支援について、令和元年6月に閣議決定された骨太方針2019の「就職氷河期世代支援プログラム」等に基づき、集中的な支援に取り組んでいます。令和5年6月に閣議決定された骨太方針2023では、令和5年度から2年間の「第二ステージ」において、これまでの支援の成果等を踏まえて強化した施策を着実に実施するとともに、就職氷河期世代の実態の把握を図りつつ、令和4年度までの「第一ステージ」の総括的検証を踏まえた施策の見直し等を行い、より効果的な支援に取り組むこととされました。

この方針に基づき、当事者のニーズや課題について認識の共有、施策の実施状況に関するフォローアップや今後の支援策等に関する意見交換・对外発信を行うことを通じ、就職氷河期世代支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるため、関係閣僚・関係団体等が参画する「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」を開催することが必要です。

＜第1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
(令和元年11月26日開催)の様式＞



事業イメージ・具体例

- 就職氷河期世代の就労や社会参加の支援について、関係閣僚、有識者、地方公共団体、当事者・支援団体、労使団体の代表が集まり、当事者のニーズや課題について認識の共有を図るとともに、施策の実施状況に関するフォローアップや今後講じる施策等に関する意見交換等を行います。
- 令和元年11月26日の第1回以降、計5回開催してきた実績等を踏まえ、PDCAサイクルをしっかりと回すことができるよう就職氷河期世代の就業等の動向や施策の実施状況に関する把握の充実等を図ります。

期待される効果

- 骨太方針2023において「就職氷河期世代の実態の把握を図りつつ、第一ステージの総括的検証を踏まえた施策の見直し等を行い、より効果的な支援に取り組む」とされており、施策の実施状況のフォローアップを行い、PDCAサイクルを回しながら就職氷河期世代支援に取り組む上で重要な役割を果たします。
- 関係閣僚、有識者、地方公共団体、当事者・支援団体、労使団体の代表が集まり、意見交換等を行うとともに、施策の実施状況や今後講じる施策等の情報共有と对外発信を行い、就職氷河期世代支援に社会全体で取り組む気運の醸成を強力に図ります。

就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援

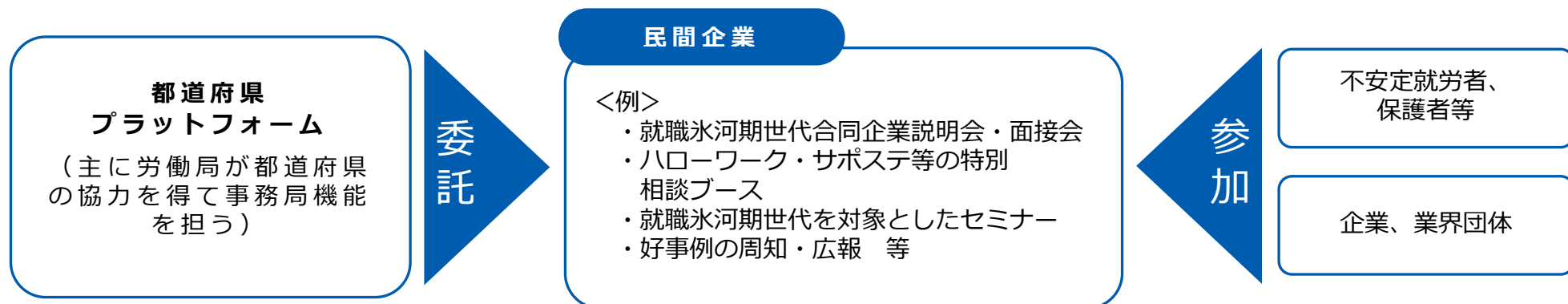
令和6年度予算案額	427,419 千円
令和5年度予算額	428,042 千円

1 事業の目的

- 就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方々がいる。
- 就職氷河期世代の方々の活躍の場を広げていくためには、地方公共団体や労使を含めて官民一体となって、各地域の実情を踏まえた取組を推進することが必要であり、都道府県ごとに設置する就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの取組の一環として、各地域において、都道府県をはじめとする各界の参画を得て企業説明会等を行い、就職氷河期世代の積極採用や正社員化等の支援、行政支援策等の周知等に取り組むとともに、好事例の発信を行う。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

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



就職支援コーディネーター（人材開発支援分）の設置

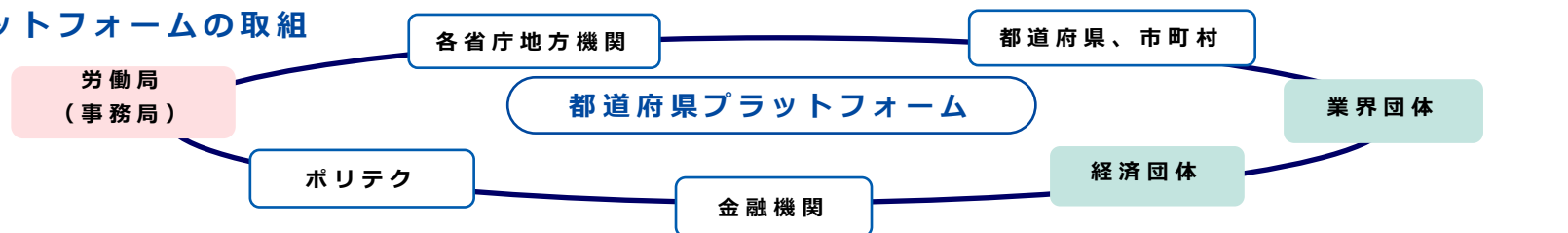
令和6年度予算案額	482,678千円
令和5年度予算額	482,821千円

1 事業の目的

- 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インターン（職場体験）の機会の開拓・確保を図ることとしている。
- こ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インターン（職場体験）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。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

都道府県プラットフォームの取組



【労働局】
職場体験・実習希望者の
取りまとめ



就職支援コーディネーター
(人材開発支援分)
(52名配置)

～インターン（職場体験）機会の
コーディネート（受入打診）～

送り出し

【経済団体、業界団体 等】
職場体験・実習等情報のとりまとめ

PFを通じた周知

【求人企業】
職場体験・実習等受入希望企業

【ハローワーク】
職場体験・実習等希望者

正社員等安定就職・安定就労

ひきこもり状態にある方など社会参加に向けた支援を必要とする方への支援 ～就職氷河期世代支援 市町村プラットフォーム～

令和6年度当初予算案 16億円（16億円）

【市町村プラットフォーム】

社会参加に向けた支援を必要とする方を対象として、個別ケースの具体的な支援プランの作成等に関する情報共有や、地域における対応方針の検討等を行う場としての機能を持つ。

※令和5年3月末時点の市町村プラットフォーム設置自治体数：1,205 市区町村

新たな会議体の設置を求めるものではなく、

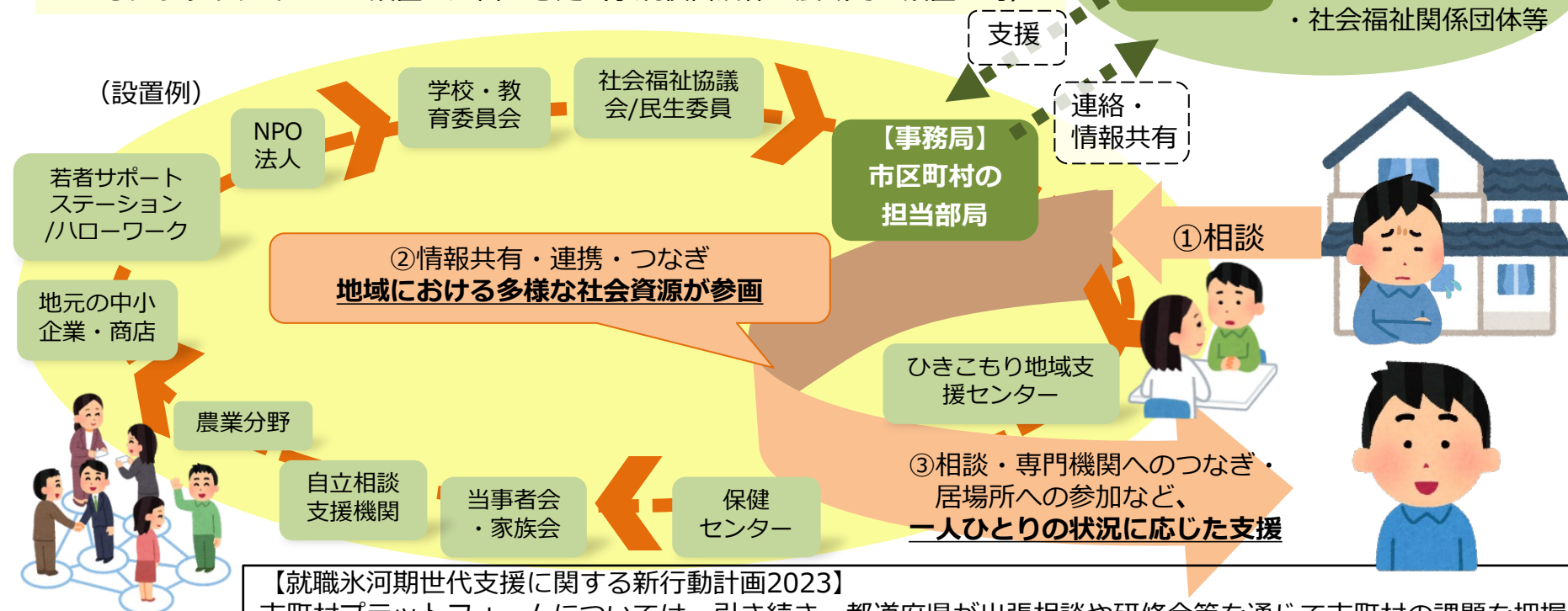
- ・ **既存の会議体の活用**（自立支援調整会議、地域ケア会議等）
- ・ 各機関の**担当者が相互かつ適時に連絡・情報共有できる関係性の構築**

によるプラットフォームの設置・運営を想定（小規模自治体は広域での設置も可）

都道府県プラットフォーム

都道府県
福祉部局

- ・ 都道府県労働部局
- ・ 経済団体
- ・ 社会福祉関係団体等



【就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023】

市町村プラットフォームについては、引き続き、都道府県が出張相談や研修会等を通じて市町村の課題を把握しつつ、その取組を促すとともに、小規模な自治体は広域で設置する等の工夫もこらしながら、「第二ステージ」において設置自治体を拡大すべく、未設置の市町村に対し要請していく。

地域就職氷河期世代支援加速化交付金

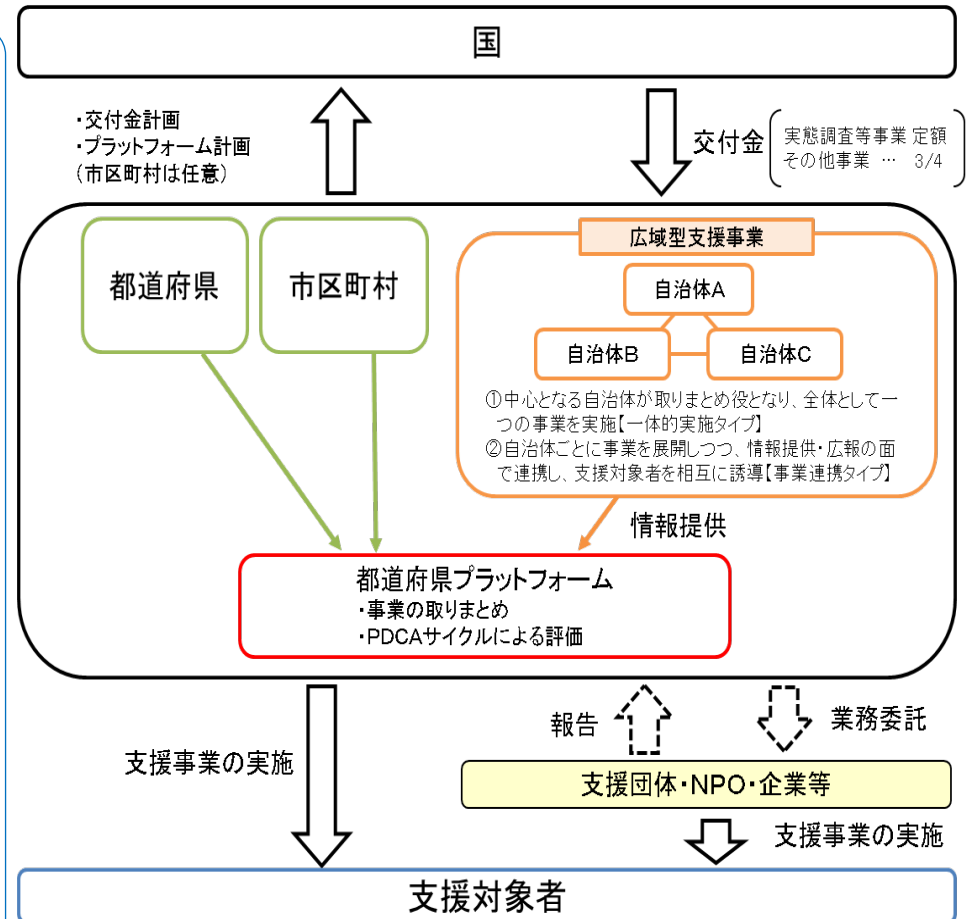
【令和5年度補正予算額:24億円】

事業概要

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

事業メニュー(交付金対象例)

- 地域における就職氷河期世代の実態・ニーズ等に係る調査、支援事業の効果検証
- 伴走型支援の実施
 - ・個別相談、研修、職場実習、合同企業説明会、就職後のフォローアップ等、就職前後の一貫した支援を地域の創意工夫を活かして実施
- 資格取得支援、知識・技術の習得に向けたセミナー・研修等(リ・スキリング)
- 就職氷河期世代のための総合的なオンライン相談窓口の開設
- 多様な働き方や社会参加の場の創出
 - ・就労経験が少ない方、長期にわたり就労していない方と短時間業務(マイクロワーク)を提供する企業とのマッチング
 - ・ひきこもりがちの方に対する居場所の整備・提供 等
- 社会参加や就労に向けた活動のネックとなる経済的負担の軽減
 - ・広域移動時の交通費の支給、奨学金の返還支援 等
- 他の国庫補助金等の対象となっている事業の充実・強化 等
 - ・補助対象範囲を超えた相談員の配置や支援人材養成研修の開催
 - ・地方公共団体等独自の事業について、就職氷河期世代支援のための拡充
 - ・正規雇用化に向けた雇用関連助成金の上乗せ 等



○ 事業ごとに重要業績評価指標(KPI)を設定。その達成状況を事業年度ごとに効果検証、計画期間終了後に事後評価。

2 相談、教育訓練から就職、 定着まで切れ目のない支援

就職氷河期世代の就職支援のためのハローワーク専門窓口設置 及び担当者制による支援

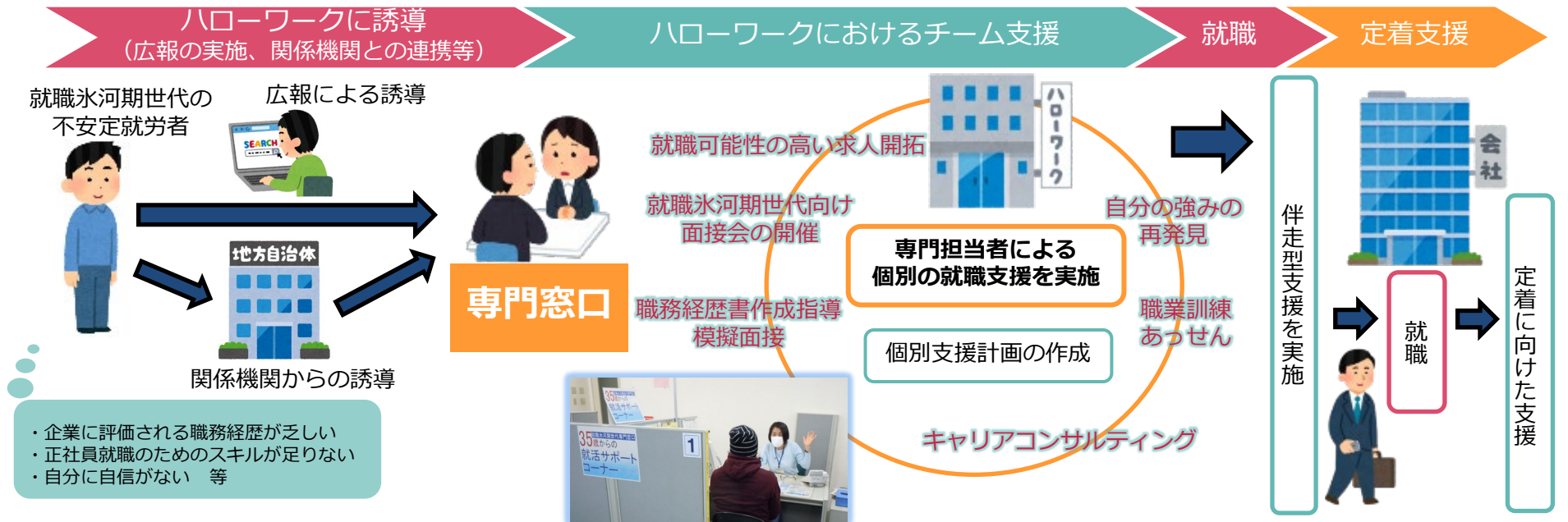
令和6年度当初予算案 20億円 (19億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 就職氷河期世代の不安定就労者は、職務経歴を積めていない、就職活動の失敗により自分に自信が持てないなど、様々な課題を抱えている者が多い。
 - こうした課題に対応するため、ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し就職から職場定着まで一貫して支援。
- <専門窓口数> 82か所
 <体制> 就労・生活支援アドバイザー：82人 (主にキャリアコンサルティング、生活設計の相談、定着支援等を担当)
 就職支援コーディネーター：142人 (主に求人開拓、セミナー企画を担当)
 職業相談員：144人 (主に初回相談を担当)



2 事業の概要・スキーム・実施主体等



観光地・観光産業における人材不足対策事業

令和6年度予算案額：180百万円の内数

事業目的・背景・課題

- 宿泊業ではインバウンドをはじめとする観光需要の急速な回復に伴い人手不足が顕著となっている。今後更なる増加が見込まれる観光需要を着実に取り込み、地方への旅行者数・旅行消費額等の増加といったインバウンドによる経済効果を最大限にするためにも、受け皿となる宿泊業の人手不足の解消が急務。
- 人手不足の解消に向け、外国人材の活用や経営の高度化、事業者間連携による省人化等の人手不足対策を実施。

事業内容

①外国語人材の確保

特定技能試験の受験者を増やすためのジョブフェア等のPR活動、試験合格者の雇用のためのマッチングイベントの実施、観光地における外国語対応人材の確保等

②経営の高度化

「観光人材育成ガイドライン」に準拠した教育プログラムの開発・提供等、経営の高度化に向けた支援

③事業者間連携による省人化

バックヤード人材の共有等、省人化に資する取り組みを支援

事業スキーム

- ・事業形態：直轄事業
- ・請負先：民間事業者
- ・事業期間：①令和元年度～ ②令和5年度～ ③令和6年度～

事業イメージ

外国人材の確保



特定技能外国人材
(宿泊業)

事業者間連携による省人化



令和6年度予算案額: 193百万円の内数

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

○人材確保セミナーで発表された分析・取組事例

【分析】

- 若者が働きたい組織の特徴は「安定」「職場環境」「ワークライフバランス」
- 若者は他の世代より、「勤務日数・勤務時間」「給与」「教育制度の充実」「福利厚生」の重視度が高い
- 新入社員の1ヶ月の許容残業時間は、「30時間以下」3割、「20時間以下」6割弱
- 離職理由1位は「労働時間や休日の条件への不満」、2位は「身体的・精神的体調不良」「賃金条件への不満」
- 転職者は、「勤務日数」「勤務地」を重要視

【対応例】

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



〈 人材確保セミナー開催風景 〉

○開催実績

- (平成29年度) 大阪
- (平成30年度) 札幌、静岡、岐阜、山口
- (令和元年度) 宮城
- (令和2年度) 愛知、関東
- (令和3年度) 静岡、関東
- (令和4年度) 岐阜

造船・船用工業における人材の確保・育成

現状と課題

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

生徒・学生等の人材の確保・育成

■ 造船工学の教材の周知

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



〔造船工学新教材〕

■ 造船教員の養成プログラムの運用

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



〔トライアル研修の様子〕

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

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



〔インターンシップ等実施ガイダンス〕

造船・船用工業分野で就労する人材の育成

■ 造船技能研修センター

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



〔溶接〕



〔ぎょう鉄〕



〔塗装〕

地方協議会

地方運輸局

・造船事業者
・造船関連事業者

産学

・大学
・高校

自治体

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

※平成29年度より、運営費を予算措置。令和4年度は各地域で計9回開催。

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

内航船員の確保・育成のための対策

令和6年度予算案額: 6,600百万円の内数
令和5年度補正予算額: 549百万円の内数

背景

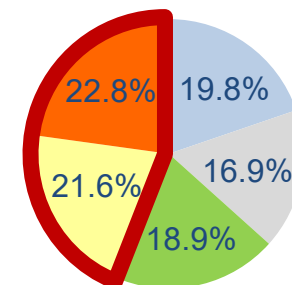
- ◇内航船員とは、国内を運航する船舶において働く船員であり、国内物流を支える重要な役割を担っている。
- ◇内航船員は高齢化が著しく、安定的な国内海上輸送を確保するうえで船員の育成・確保が喫緊の課題。

内航船員数: 28,102人 (R4.10.1現在)
就職氷河期世代の旧海員学校(現海技教育機構)卒業生のうち海上就職できなかった者の概数: 1000人弱

(年齢)

- ~29
- 30~39
- 40~49
- 50~59
- 60~

50歳以上
44.4%



(R4.10.1現在)

船員の確保・育成のための対策

<船員計画雇用促進事業>

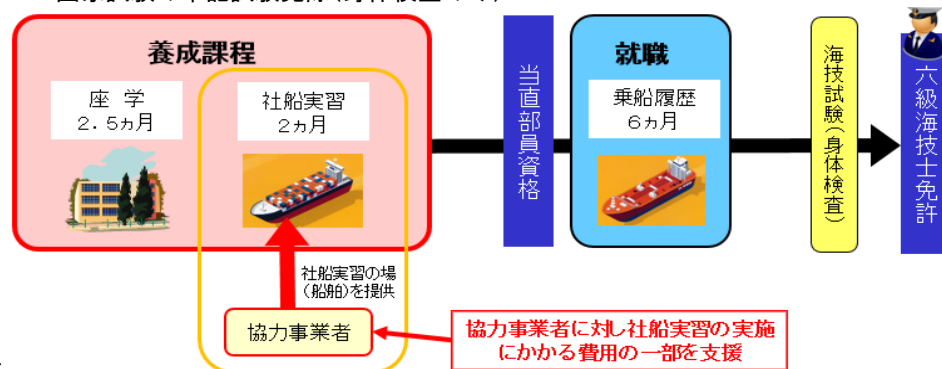
- ◇内航事業者が就職氷河期世代を含む船員経験のない者(45歳未満)を雇用して、育成した場合に支援。

<内航船員就業ルート拡大支援事業>

- ◇就職氷河期世代を含む、船員の専門教育機関を卒業していない者が民間養成機関において短期で海技資格を取得できる養成課程(R5年度:定員165名)について、座学及び社船実習のうち、社船実習に協力する事業者に対して実習費用の一部を補助。

社船実習の場を確保することで、短期養成の受入規模を維持・拡大

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



船員の教育と就職支援

- ◇就職氷河期世代を含め、大学及び高校卒業者を対象に、(独)海技教育機構「海上技術短期大学校」にて、船舶の運航に必要な知識、技能、最新の機器の取扱いなどの訓練を行うとともに、船員としての就職を支援。
- ◇教育訓練給付制度による支援も活用

海上技術短期大学校

(宮古校・清水校・波方校/小樽校・唐津校※)

■専修科/航海専科

- ・高卒者を対象に、船員(航海士・機関士)になるために必要な4級海技士となる者を養成
- ・修業期間 2年
- ・養成定員 290名 (R6~335名)

※国立唐津海上技術短期大学校…R6.4開校予定(R5募集開始)

就職氷河期世代の内航船員への就業に寄与

○ 新規就農者育成総合対策

【令和6年度予算概算決定額 12,124 (10,603) 百万円】
【令和5年度補正予算額 3,500百万円】

<対策のポイント>

農業への人材の一層の呼び込みと定着を図るため、**経営発展のための機械・施設等の導入**を地方と連携して親元就農も含めて支援するとともに、伴走機関等による**研修向け農場の整備、新規就農者への技術サポート**等の取組を支援します。また、**就農に向けた研修資金、経営開始資金、雇用就農の促進のための資金の交付**、農業大学校・農業高校等における**農業教育の高度化、農業者のリ・スキリング機会の充実、就農相談会の開催**等の取組を支援します。

<政策目標>

40代以下の農業従事者の拡大

<事業の全体像>



1. 経営発展への支援

就農後の経営発展のために、都道府県が**機械・施設等の導入**を支援する場合、都道府県支援分の2倍を国が支援します。

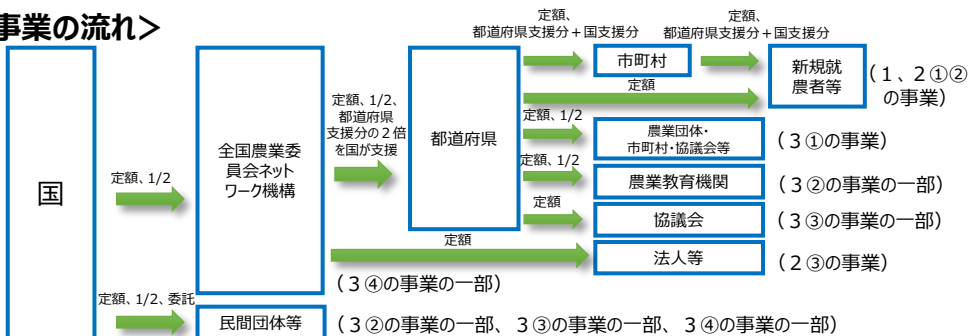
2. 資金面の支援

- ① **新たに経営を開始する者**に対して、資金を交付します。
- ② **研修期間中の研修生**に対して、資金を交付します。
- ③ **雇用元の農業法人等**に対して、資金を交付します。

3. サポート体制の充実、人材の呼び込み、農業教育・リ・スキリングの充実への支援

- ① 農業団体等の伴走機関が行う実践的な**研修農場の整備**、地域における**就農相談員の設置、先輩農業者**による新規就農者への技術面等のサポート、**社会人向け農業研修の実施**等を支援します。
- ② 農業大学校・農業高校等における**農業教育の高度化**を支援します。
- ③ 農業者の**リ・スキリング機会の充実**のため、**スマート農業等の新たな技術を学び直す研修**を支援します。
- ④ インターンシップ、就農相談会の開催等による**多様な人材の確保**を支援します。
(令和5年度補正予算) 新規就農者確保緊急円滑化対策
就農前後の資金面、就農後の初期投資の促進や教育環境の整備等を支援します。

<事業の流れ>



1. 経営発展への支援

経営発展支援事業※1

(機械・施設、家畜導入、果樹・茶改植、機械リース等が対象)

対象者：認定新規就農者※2 (就農時49歳以下)

支援額：補助対象事業費上限1,000万円 (2①の交付対象者は上限500万円)

補助率：都道府県支援分の2倍を国が支援 (国の補助上限1/2 〈例〉国1/2,都道府県1/4,本人1/4)

2. 資金面の支援

① 経営開始資金※3

対象者：認定新規就農者※4 (就農時49歳以下)

支援額：12.5万円/月(150万円/年)※5

×最長3年間

補助率：国10/10

② 就農準備資金※3

対象者：研修期間中の研修生(就農時49歳以下)

支援額：12.5万円/月(150万円/年)※5

×最長2年間

補助率：国10/10

③ 雇用就農資金

対象者：49歳以下の就農希望者を新たに雇用する農業法人等、雇用して技術を習得させる機関

支援額：最大60万円/年×最長4年間

補助率：国10/10

3. サポート体制の充実、人材の呼び込み、農業教育・リ・スキリングの充実への支援

① サポート体制構築事業※1

- ・研修農場の整備に必要な機械・施設の導入
- ・就農相談員：資金・生活面等の相談
- ・先輩農業者等：技術・販路確保等の指導
- ・社会人が働きながら受講できる研修の実施

② 農業教育高度化事業

- ・農業大学校・農業高校等における
- ・農業機械・設備等の導入
- ・国際的な人材育成に向けた海外研修
- ・スマート農業、環境配慮型農業等のカリキュラム強化
- ・現場実習や出前授業の実施
- ・有機農業の専攻・科目の設置や有機JASの取得 等

③ 農業者キャリアアップ支援事業

- ・都道府県におけるスマート農業や有機農業等の研修モデルの構築・実施

④ 農業人材確保推進事業

- ・インターンシップ、就農相談会の開催、農業の魅力発信 等

※1 取組計画に応じた事業採択方式

※2 新規参入者、親元就農者(親の経営に従事してから5年以内に継承した者)が対象

※3 前年の世帯所得が原則600万円以下の者を対象

※4 新規参入者、親元就農者(親の経営に従事してから5年以内に継承した者)のうち新規作物の導入等リスクのある取組を行う者が対象

※5 支払方法(月毎、半年等)は交付主体による選択制

森林・林業担い手育成対策（拡充）

【令和6年度予算概算決定額 4,619,374千円】

<対策のポイント>

新規就業者等への体系的な研修、就業前の青年への給付金支給、高校生の就業や女性の活躍の促進、森林プランナーの育成、技能評価の仕組みの創設、外国人材受入れに向けた条件整備等の取組を推進します。

<事業目標>

- 新規就業者の確保（1,200人〔令和6年度〕）
- 認定森林施業プランナーの育成（現役人数3,500人〔令和12年度まで〕）
- 労働安全の向上(死傷年千人率5割削減〔令和12年まで〕)

<事業の内容>

<事業イメージ>

[*は主な拡充事項、※は令和5年度補正予算関連事項]

1. 「緑の雇用」担い手確保支援事業

3,940,841千円

新規就業者が安全で効率的な作業を習得するための体系的な研修、現場を管理し若手の育成を担う現場技能者のキャリアアップ研修等に必要な経費を支援します。

2. 緑の青年就業準備給付金事業

543,496千円

林業大学校等において、林業への就業に必要な知識・技術等の習得を促進し、将来的に林業経営も担い得る有望な人材として期待される青年を支援します。

3. 未来の林業を支える林業後継者養成事業

21,380千円

高校生を対象とする林業への就業促進活動、林業グループや女性林業者の活動等を支援します。

4. 技能評価・外国人材受入推進対策

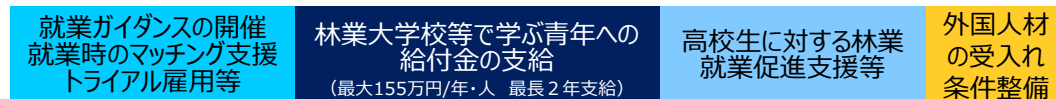
72,806千円

林業に関する技能評価の仕組みの創設、外国人材受入れに向けた条件整備に必要な経費を支援します。

5. 森林プランナー育成対策

40,851千円

施業集約化に向けた合意形成や木材の有利販売に取り組む森林プランナーの育成に向けた取組を支援し、林業経営体の経営力の向上を図ります。



※補正予算においても就業支援対策を行うほか、フォレストワーカー研修や多能工化研修の実施、外国人材の育成準備を支援

林業への就業

* 出前型体験学習の実施

フォレストワーカー（林業作業士）研修
（約137万円/年・人）

キャリアアップ

* 外国人材向けの研修実施に向けた準備

フォレストリーダー（現場管理責任者）研修

技能評価の仕組みの創設支援

* 普及に向けた取組を支援

フォレストマネージャー（統括現場管理責任者）研修



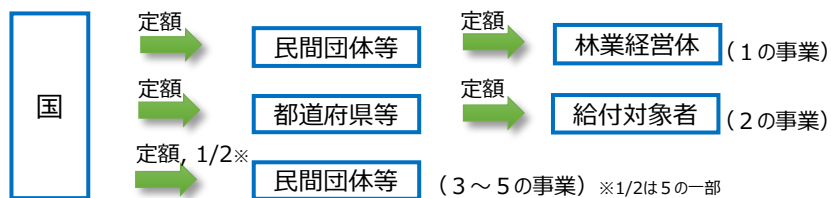
森林施業プランナー・森林経営プランナー育成

※補正予算において、林業経営体の経営力の強化を目的とした経営層向け研修等を実施



※補正予算において、他産業や他地域との連携による労働力の確保の取組を支援

<事業の流れ>



【お問い合わせ先】（1、2、4、5の事業）
（3の事業）

林野庁経営課（03-3502-1629）
研究指導課（03-3502-5721）

23 経営体育成総合支援事業

【令和6年度予算概算決定額 450 (498) 百万円】
 (令和5年度補正予算額 (漁業担い手確保緊急支援事業) 250百万円)

<対策のポイント>

漁業・漁村を支える人材の確保・育成を強化するため、漁業への就業前の者に対する資金の交付、インターンシップの受入れ、漁業現場での長期研修を通じた就業・定着促進、デジタル技術 (ICT) 活用を含む漁業者の経営能力・技術の向上及び海技資格の取得等を支援します。

<政策目標>

毎年2,000人の新規就業者を確保

<事業の内容>

1. 漁業担い手確保・育成事業

- ① 漁業学校等で学ぶ者に就業準備資金を交付します。
- ② 就業希望者への就業相談会の開催等を支援するとともに、インターンシップや就業体験の受入れを支援します。
- ③ 定着促進のため、新規就業者の漁業現場での長期研修について支援します。
- ④ 漁業者のデジタル技術 (ICT) 活用を含む経営能力・技術の向上を支援します。

2. 水産高校卒業生を対象とした海技士養成事業

水産高校卒業生を対象とした海技資格取得のための履修コースの運営等を支援します。

(関連事業)

水産業成長産業化沿岸地域創出事業

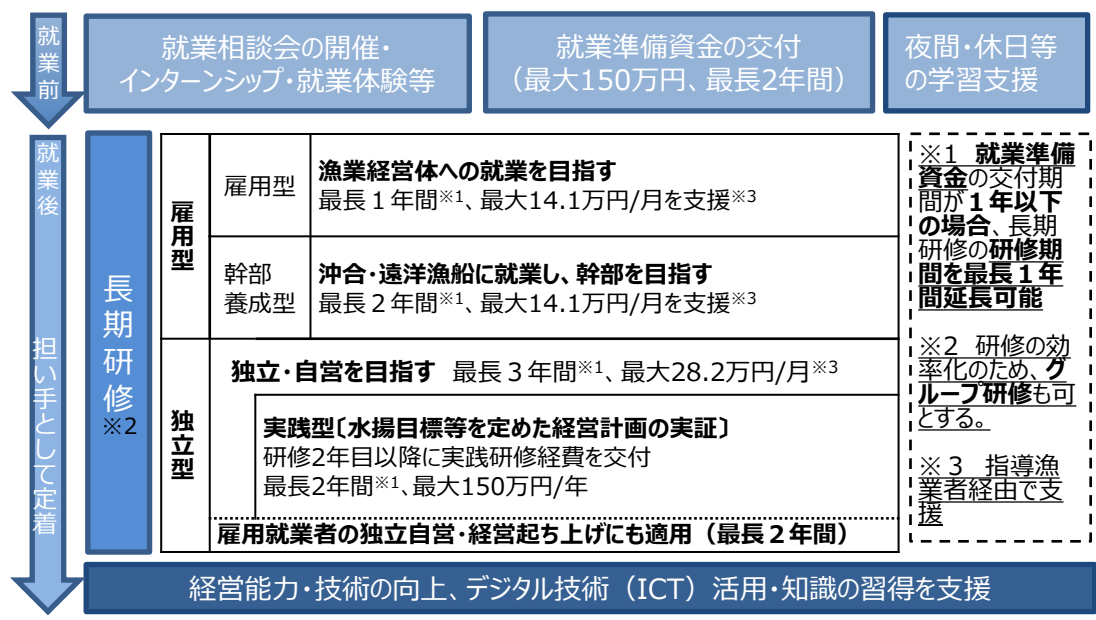
新規就業者のための漁船・漁具等のリース方式による導入を支援します。

漁業収入安定対策事業

計画的に資源管理等に取り組む新規就業者の漁獲変動等による減収を補填します。

<事業イメージ>

1. 国内人材確保に向けた支援



2. 海技士免許取得に必要な乗船履歴を短期に取得するコースの運営等を支援



<事業の流れ>



【お問い合わせ先】 (1の事業) 水産庁企画課 (03-6744-2340)
 (2の事業) 研究指導課 (03-6744-2370)

求職者支援訓練におけるコース設定の要件緩和

令和6年度予算案額	11,060,634 千円の内数
令和5年度予算額	10,914,963 千円の内数

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、令和2年3月より以下の見直しを行った。

<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した（3月以上を2月以上とした）。

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

<在职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职者等（※）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した（1日あたり原則3時間以上6時間以下、1月あたり80時間以上とした）。

※ 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。

【新たに設定可能としたコース例】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））

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

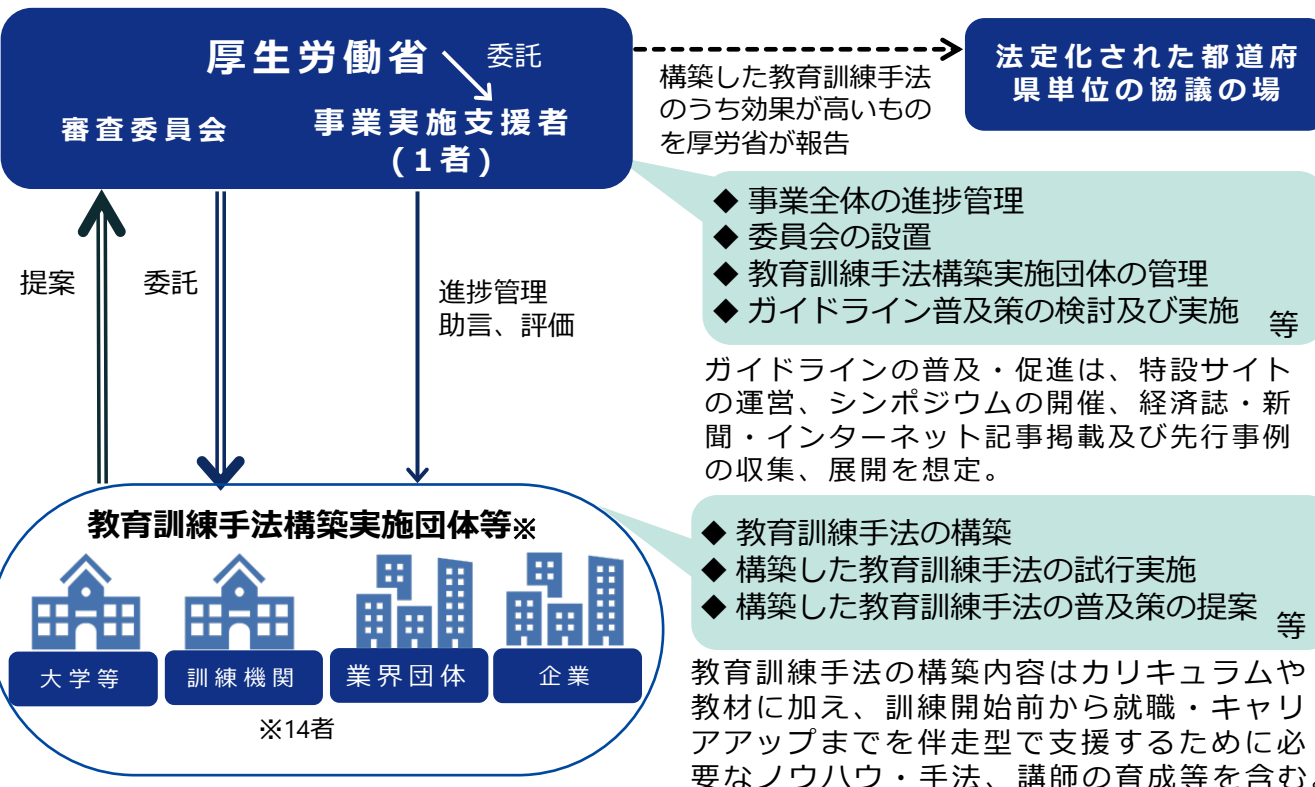
令和6年度予算案額	542,587 千円の内数
令和5年度予算額	612,835 千円の内数

1 事業の目的

非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者など、様々な事情や背景を持つ受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間から募集し、その構築から試行まで行わせる事業を実施し、その成果については、法定化された都道府県単位の協議の場を通じて職業訓練メニューに反映させる。

さらに、令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(ガイドライン) について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を併せて行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。(事業実施期間：令和5年度～6年度)

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



＜対象となる受講者の特性区分＞

- 非正規雇用労働者
- 長期離職者又は離転職を繰り返している者
- 就職氷河期世代
- 中高年齢者
- その他

＜構築する教育訓練手法の例＞

- 女性非正規雇用労働者やひとり親などの生活困窮者や就職氷河期世代を訓練修了及び就職に導くための伴走支援手法の構築
- ①中高年齢者がセカンドキャリアに向けたマインドリセット・スキルチェンジ、②管理職（現場リーダー）のマネジメント能力向上のための訓練プログラムについて、実施のみならず、実効性を上げるための手法を構築するためのもの

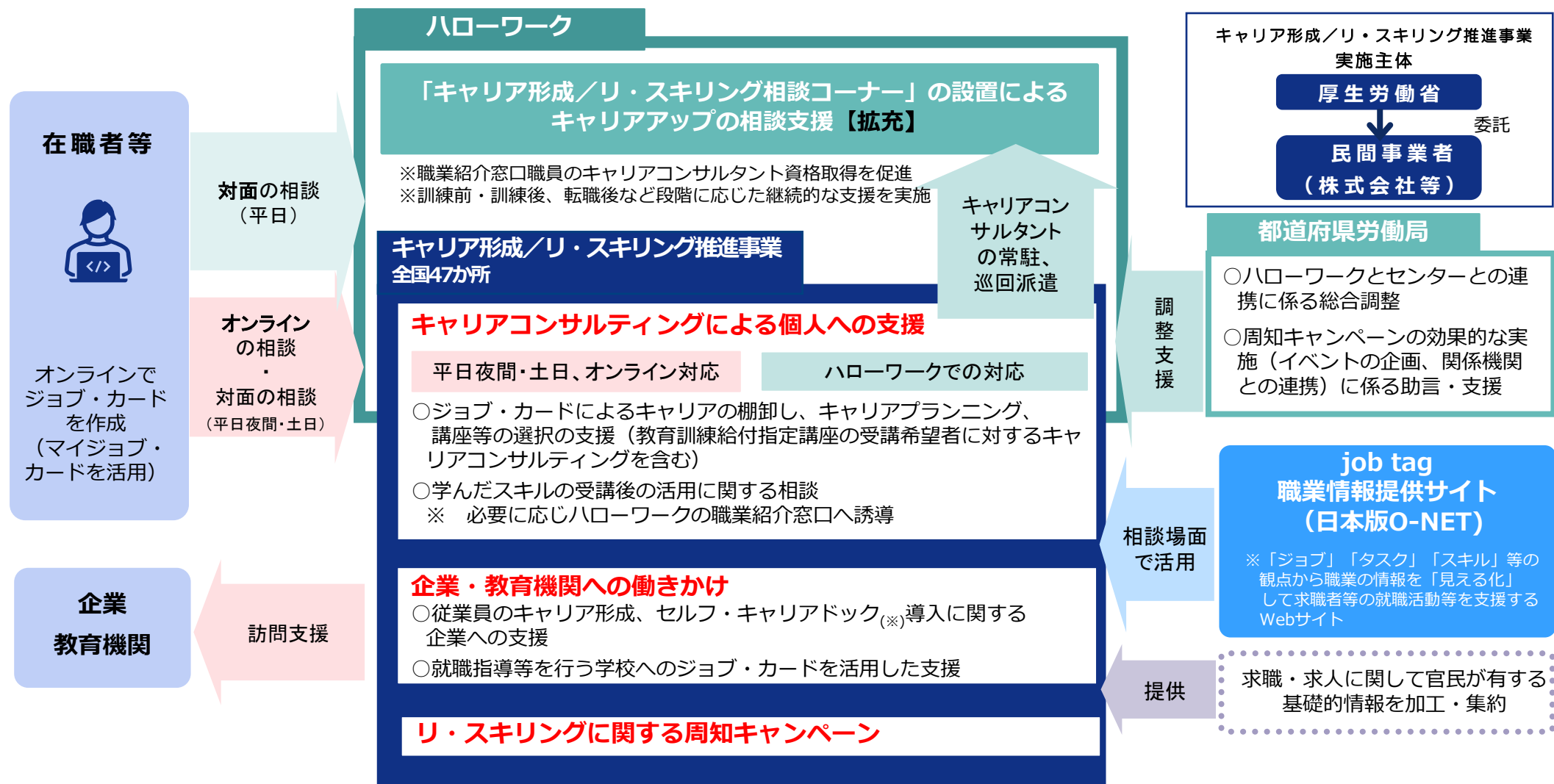
令和6年度予算案額 3,779,342 千円の内数
 令和5年度予算額 2,193,193 千円の内数

事業の目的

「三位一体の労働市場改革の指針」を踏まえ、労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報を活用し、ハローワークの機能を強化する形で、在職時からキャリアアップに関する継続的な相談支援が行えるよう、必要な体制整備を図る。

事業の概要

令和4年度実績：キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計） 24,488件



※「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。



〔放送大学シンボルマーク〕

- 様々な地域に住む、幅広い年代・職業の方が、自分に合ったスタイルで学ぶことができる高等教育機関。BS放送（テレビ・ラジオ）、インターネットで400科目以上の授業科目を開設。
- 遠隔教育の先駆者として、コロナ禍においても学びの継続のために、他大学にも学習コンテンツを提供。
- 対面でのより深い学び、学生同士の交流の場として、全ての都道府県（全国57箇所）に学習拠点を設置。各地域で特徴のある面接授業（スクーリング）を開講。
- 社会人を中心に約9万人の学生が在籍し、リカレント教育の推進に寄与。



令和6年度予算額（案）

7,300,696千円

〔放送大学学園補助金〕

支出	13,033,689千円 (13,016,596千円)
収入	自己収入 5,732,993千円 (5,624,582千円)
	国庫補助金 7,300,696千円 (7,392,014千円)
参考：令和5年度補正予算額：391,400千円	
放送大学学園施設整備費補助金 391,400千円	

◆経済財政運営と改革の基本方針2023（令和5年6月16日：閣議決定）【抜粋】

第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成（三位一体の労働市場改革）

一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリスキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である。内部労働市場が活性化されてこそ、労働市場全体も活性化するのであり、人的資本こそ企業価値向上の鍵である。こうした考え方の下、「リスキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。

◆統合イノベーション戦略2023（令和5年6月9日決定）【抜粋】

仕事関連の成人学習への参加率が高い国ほど、時間当たりの労働生産性が高くなる傾向にあり、リカレント教育は産業構造変革の原動力にもなり得る可能性を秘めている。学び直し、学び続けることが報われる仕組みを社会全体で構築することで、社会経済構造の変化に対応するとともに、希望する者が多様で質の高いリカレント教育を受けられる環境を実現するため、個人の学び直しが適切に評価されるよう、学歴や必要とされる能力・学びの可視化、企業における学び直しの評価等を進める。

主な要求事項

1. 放送大学学園次世代教育研究開発センター

〔60百万円〕

- 放送大学の教授形態の多様性と諸特性を踏まえたメディア教育の研究・開発を行うと同時に、先駆的な実験授業の企画・制作を一貫して担当し、内外の研究機関と技術的、人的交流のネットワークを形成し、新しい遠隔高等教育のあり方を研究開発するセンターの創設。
- 各地域の大学等が強みを持つ研究分野について、各学習センターとタイアップした同時双方向Web授業開設によるリカレント教育の推進。

2. 知的障害者をはじめとした障害者の学習環境モデル事例創出事業〔7百万円〕

- 知的障害者やその支援者への生涯学習支援につながる学習コンテンツの作成に向けた検討。

3. 放送大学の海外展開〔50百万円〕

- 海外展開の着実な推進のため、海外モニター調査を実施しながら、適切な著作権処理をふまえた新規番組制作及びサーバー等の整備や、印刷教材の電子書籍化の検討を行うとともに、海外市場にあるニーズに応えるべく広報を実施。

4. 施設改修〔391百万円〕【令和5年度補正予算】

- 施設の老朽化に伴う不具合による、教育研究活動の中断を防ぐために必要な施設改修。

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

専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育 (リ・スキリング) 推進事業

令和6年度予算額(案) 402百万円
(前年度予算額) 402百万円



文部科学省

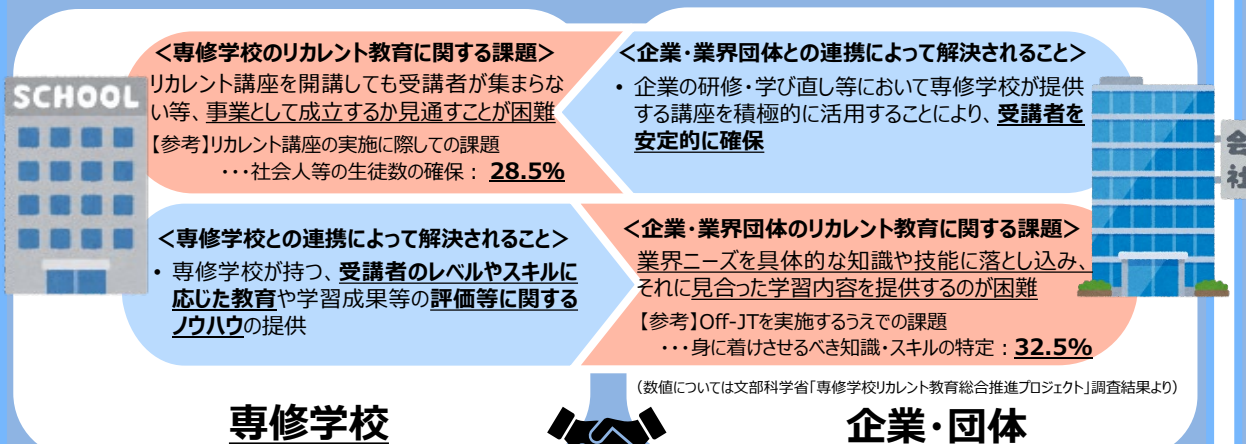
背景 課題

- 社会の変化が激しく、かつて専門学校で学んだ知識・技能だけではその変化に対応することは困難。
- 企業では社員に対し必ずしも十分な学び直しの時間を確保することはできていない。
- 教育未来創造会議の提言、骨太の方針等においてもリカレント教育の推進が求められているところ。

事業概要

専修学校と企業・業界団体等が連携体制を構築し、各職業分野において**受講者の知識・スキルを最新のものにアップデートできるリカレント教育のコンテンツを作成**するとともに、企業・業界団体のニーズに応じたカスタマイズや受講しやすい環境構築等により、多くの企業が必要とするリカレント教育を提供することに加え、**業界団体を通じて教育コンテンツの情報提供を行う体制を作るモデルを構築**し、その成果の普及を図る。

事業イメージ



協働によりリカレント教育プログラムを開発・提供
それぞれの強みを生かし、課題を解決

受講者(専門職業人材)

- ・各職業分野において、進歩著しい知識・技術のアップデートによる個人の資質の向上。
(例) 自動車整備 × 電気自動車等のクリーン技術、建築 × ゼロ・エネルギー住宅など
- ・企業や団体等からの推薦により、安心して学び直しに取り組むことが可能に。

事業メニュー

専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発

- 各職業分野(専修学校の教育内容8分野)において、**専修学校と企業・業界団体等との連携**により、**最新の知識・技能を習得することができるリカレント教育プログラムを作成**。
- 作成したプログラムについて業界団体等を通じて情報提供を行い、各企業や団体から専修学校でのリカレント教育講座等が安定的・持続的に活用されるよう**体制を構築**。
- 上記取組をモデルとし、その**効果の検証・成果について普及・展開**。
- 件数・単価：16分野×23百万円(予定)
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

分野横断連絡調整会議の実施

- 各取組の進捗管理および連絡調整を実施。
- 各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着方策を検討。
- リカレント教育関連の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集、プログラム開発受託団体への提案等。
- 件数・単価：1か所×28百万円(予定)
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

アウトプット(活動目標)

- ・各職業分野ごとに職業専門人材が学び直しにより最新知識・技能を身に付けることが可能となるプログラムについてモデル開発 ⇒ 8分野×2か所=16か所

アウトカム(成果目標)

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

インパクト(国民・社会への影響)、目指すべき姿

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

背景等

- 少子高齢化、Society5.0の実現を見据える中、あらゆる分野での女性の参画拡大は社会・経済の持続可能な発展のために重要。
- 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月）では、**社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から、指導的地位への女性の参画の拡大が極めて重要**とされた。
 - ・「2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。」ことが目標として掲げられ、
 - ・学校教育分野においては、**初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合を令和7年までに、校長20%、副校長・教頭25%とする成果目標が設定**。
- 女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太2023）（令和5年6月）では、「児童生徒の固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消するための取組や、**幼児期からも同様に、固定的な性別役割分担意識等を植え付けることなく、女子の理工系分野での活躍など将来のあらゆる選択肢について自由な希望を抱くことができるようにするための教育環境の整備に資する取組を行う。**」とされている。

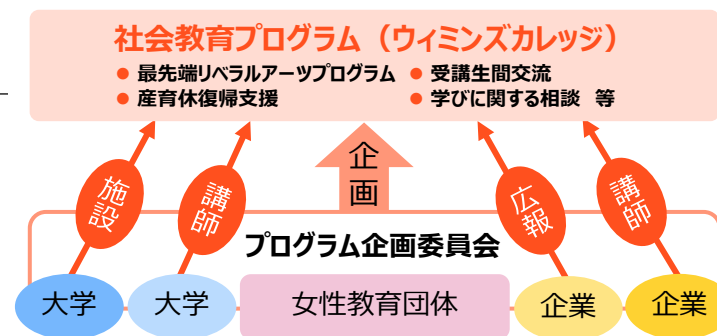


令和2年度より、女性の多様なチャレンジに必要となる学びを総合的に支援する仕組みづくりに関するモデルを構築。

令和6年度は、**女性教育関係団体、大学及び研究者、企業等が連携し、女性が指導的地位に就くに際して必要となる体系的な学習の提供等、女性の多様なチャレンジを総合的に支援するモデルを構築**。さらに、我が国の将来を担う子供たちの最も身近な存在である**学校運営における女性の参画を推進**し、子供たちの男女共同参画を推進する意識を醸成することに加え、**幼児期の教育現場等における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に資する方策について調査研究**を行う。

取組① 多様なチャレンジに寄り添う学び・社会参画支援モデルの構築

- 男女共同参画、女性の活躍等に知見を持つ女性教育関係団体と多様な分野に高度な知見を持つ大学及び研究者、企業等が連携し、総合的な知識、的確な判断力と実行力を高め、**組織の指導的地位として、より高度な社会参画を目指す女性の支援に資する社会教育プログラム（ウイミンズカレッジ）**を構築。
- 同プログラムでは、男女共同参画に関する知識の他、Society5.0時代の最先端のリベラルアーツや、ビジネスや高度な意思決定の場で求められる的確な判断力等、多種多様な社会生活においてアップグレードを目指す女性を対象に、それぞれの知識の体幹強化に必要となるオーダーメイド型の学習機会を提供するモデルを構築する。



取組② 学校教育分野における女性の意思決定過程への参加

- 学校教育分野において女性の採用・登用が進まない地域が抱える課題について把握し、その課題解決に役立つ好事例や教員を目指す女性が管理職等へのキャリアを志向することができるようなロールモデルを収集し、全国フォーラム等の開催により横展開を図る。

取組③ 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に資する調査研究

- 未就学児がジェンダーバイアスにより自分の可能性を狭めてしまわないよう、幼児期の教育現場等における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に資する方策について調査研究を行う。

社会人の学びの情報アクセス改善に向けたポータルサイト「マナパス」の改良・充実

令和6年度予算額(案)
(前年度予算額)

30百万円
30百万円



文部科学省

事業を実施する背景

- **大学・民間企業等が提供するプログラムや学修を通じて得られる成果に関する情報が不足していることが、個人の学び直しや企業での人材育成が進展しない要因の一つ。**
- リ・スキリングによる社会人の能力向上支援が産業界からも強く求められている中、**個人の学習歴や習得したスキルの可視化**を図り、就職・転職活動を含むキャリアアップや企業内の処遇・評価への活用を促進してしていくことも重要。
- 産業界からも、大学等におけるリカレント教育プログラムの**データベースの整備**や**企業側のニーズとのマッチング**が求められている。

実施内容

【実施主体：民間企業等 1箇所×0.8億円】

社会人の大学等における学びを応援するサイト「マナパス」の機能改善・コンテンツ充実を図る。

※令和2年度から機能改善を図りながら継続的に運用

- **リカレント教育プログラムの検索機能**：全国の大学等の社会人向けプログラムのデータベースとして、受講場所や費用、土日開講、BP認定有無等の条件に応じて**絞り込み検索**。各講座のページで**いいねやコメント**がつけられ、ユーザーや大学等の参加・関心を高める。
- **企業向けページ**：企業向けに、**オーダーメイド対応**や**企業受入れ実績**などがある講座検索が可能なページを提供。
- **会員向けマイページ**：オープンバッジ含む**学習歴や関心分野、お気に入り講座の登録**が可能。登録会員への積極的な**メルマガ発信**、「**マイジョブ・カード**」との**連携**を予定。
- **社会人の学びに役立つ情報発信**：教育訓練給付等の経済的支援に関する情報や最新の開発プログラム等に関する**特集記事**や、学びのロールモデルを見つけるための**修了生インタビュー**等を定期的に発信。**企業向けのコンテンツを含め、一層の充実・更新**を予定。
- **広報・周知**：大学等を活用したリカレント教育の**必要性・有用性を普及啓発**。
- **オンラインコミュニティ**：学びの意欲喚起を促進するツールとして積極的に活用。(右図参照)
- 上記に加え、さらなる機能改善やコンテンツ充実に向けた方策を検討予定。

オンラインコミュニティイメージ



コミュニティオーナーによるトークテーマ投稿。
(令和5年度は、「これがあつたから学びを続けられた」「今後学びを深めたいこと」など8つのトークテーマを投稿予定)

ユーザーが自由にトークテーマを設定でき、企業の人材育成に関する取組や大学のプログラムに関する情報発信も可能。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」(令和5年6月16日閣議決定)

Ⅲ 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」 (4) リ・スキリングによる能力向上支援

- 業種・企業を問わず個人が習得したスキルの履歴の可視化を可能とする一助として、デジタル上での資格情報の認証・表示の仕組み(オープンバッジ)の活用の推奨を図る。

事業を通じて得られる成果(インパクト)

- ✓ 学びに関する情報取得を円滑化することで、個人の学び直し及び企業の人材育成を促進し、時代の変化に対応できる人材の輩出や労働生産性の向上に寄与。
- ✓ 学習によって得られる成果や学習歴を可視化するとともに、オンラインコミュニティを通じて学ぶ仲間と切磋琢磨することで、自律的キャリア形成の意識向上や、労働移動の円滑化にも寄与。

背景

- 労働人口の減少は不可避である中、**労働生産性の向上は国家的課題**
- VUCAの時代にあつて真に必要なとされるスキルは、**資格や検定ではなく「分野横断的知識・能力」「理論と実践の融合」「分析的思考」等***であり、**リカレント教育を大学等の責務として行う必要**
※経団連産学協議会2022年報告／世界経済フォーラム「仕事の未来2020」
※これらの能力は職業上も活用可能性が高く、大学での育成が期待される高度なり・スキリングであり、リカレント教育の一部と捉える。
- 国際的にも社会人割合が低い日本の大学は、**産業界のニーズに柔軟に対応できる教育プログラムが不十分**
- また、**企業も大学等をリ・スキリングやリカレント教育の場とみなしていない**
(過去5年で従業員を大学等に送り出した企業等は10%未満)
- アメリカ企業と比べて**日本企業のOJT以外での人材投資はわずか1/20程度**

目的

- ◆ **「企業成長に直結する」「高等教育機関しかできない」リカレント教育モデル（VUCA時代に必要なスキルを学ぶ場）を確立**

「産業」「個人」「教育機関」の成長を好循環させ、教育機関が個人の成長や産業の発展を支えることを通じて自身の教育・研究の質向上にも繋がる、**エコシステムを創出**。日本社会の持続的発展へ。

実施内容

※1～3まで一貫して、産業界の現状分析や大学等のリカレント教育に関する知見のある民間企業等に委託（5.4億円）

1. 産業界の人材育成に関する課題とニーズの把握

- 産業界が人的資本経営を進める上での**人材育成に関する課題について、業界毎にヒアリング・アンケート調査等を実施し、抽出**する。その際、大学等との連携に関する意向も聴取し、企業の経営・人事戦略に基づいて、**大学等において提供されるリカレント教育プログラムに従業員を派遣したり、その成果で得られた能力を処遇に反映するなど、より進んだ取組の推進意向がある企業等を調査・把握**する。

2. 企業ニーズを踏まえたプログラム構成要素の分析、アウトライン設計

- 1. で抽出した産業界の課題を踏まえ、各課題の解決に寄与する人材育成のための教育プログラム開発に向け、**プログラムに取り込むべき学習要素や、身につけるべき能力を具体的に分析・整理**。
- その上で、**大学・高等専門学校等が提供できる教育リソースを調査・整理**し、それらを活用して課題に応じた**教育プログラムのアウトラインを設計**する。

3. 具体的なプログラム開発に向けた大学等へのヒアリング調査等

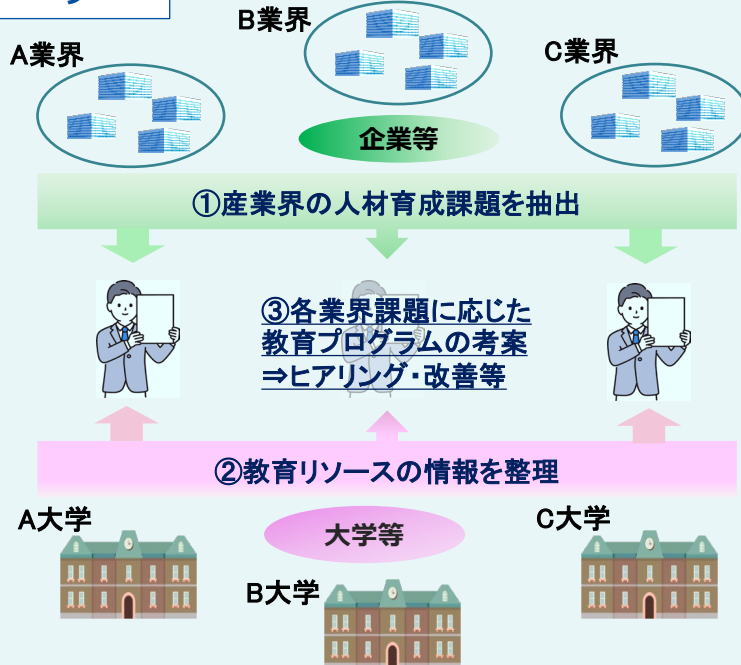
- 2. で設計した各教育プログラムのアウトラインについて、**課題を提示した企業及び教育リソースを持つ大学等に共有・ヒアリングを実施**し、双方にとって実益が得られるよう改善・具体化を図る。
- 併せて、考案したプログラム案について、それを通じて解決を目指す産業界の課題も含め**調査分析の成果を取りまとめ、実際に大学等がプログラム開発に円滑に取り組みめるよう普及啓発**を図る。

調査研究後の取組の方向性

- ① 具体的な企業群・大学群とのマッチング
- ② 教育プログラム開発→大学への従業員派遣
- ③ 所属企業への成長還元／人事上の処遇方策検討
- ④ 教育プログラムの改善

事業イメージ

※自動車・物流・建設・福祉・金融・観光等の業界毎に課題抽出・教育プログラム案を設計



(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

地域ニーズに応える産学官連携を通じた リカレント教育プラットフォーム構築支援事業

令和5年度補正予算額 1億円



文部科学省

背景

- リカレント教育の実施にあたり、地域の企業・自治体等のニーズの把握や、それに対応した教育プログラムの開発・提供、受講生確保に向けた広報・周知等が必要になるが、これらを全ての教育機関が個別に行うのは非効率。
- リカレント教育の持続的な推進を図る上で、個人のやる気のみには限界がある。他方、企業側にとって、生産性の向上や従業員のエンゲージメントの向上に資する等のメリットがあるため、組織的な取組を進める意義は大きい。但し、個別企業の努力に委ねず、地域単位で取組の推進を図らないと実効性の確保は困難。
- **企業側においても、従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等の取組に関し、地域の産業界で指針等を策定・共有し、大学とも連携しつつその推進を図ることが重要。**

事業の実施内容

- 地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、以下の通り、リカレント教育に関するニーズ把握やマッチング等を効果的・効率的に行うとともに、企業側における評価や環境整備の促進も図るプラットフォームを構築し、その取組を促進。

【フェーズ①】 地域の人材育成ニーズと教育資源のマッチング

産学官金による「リカレント教育プラットフォーム」をベースに、地域の産業構造を踏まえた人材育成に関する課題を整理し、その解決に向け、域内の大学等が行うリカレント教育とのマッチングを図る。

※委託金額：12百万×12か所
※委託先は大学コンソーシアムや自治体等

【フェーズ②】 企業側の評価や環境整備等を含む、総合的リカレント教育推進体制の整備

1) 教育プログラムの適切な評価方法・体制の整備

リカレント教育を利用する**企業側がその有用性等を適切に評価しうる評価方法を定め**、その結果に基づき、従業員の継続的な受講に値するように教育機関側が改善を図るといった好循環を構築する。

2) 企業側における環境整備の促進

フェーズ①段階の実施状況を踏まえた上で、リカレント教育に関する企業側における取組（**従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等**）について、大学側の取組（修了者のコミュニティ形成や、学びやすい授業形態の工夫、学習成果の可視化等）との連携を図りながら、リカレント教育プラットフォームが主導して地域単位での推進を図る。

3) 経営者層をターゲットにしたリカレント教育プログラム開発

地域の経営者層等をターゲットにした、**上記1)の企業側における環境整備や、大学等との連携の促進に資するリカレント教育プログラムを、経営者層側の主体的な参画を得て開発・実施**する。

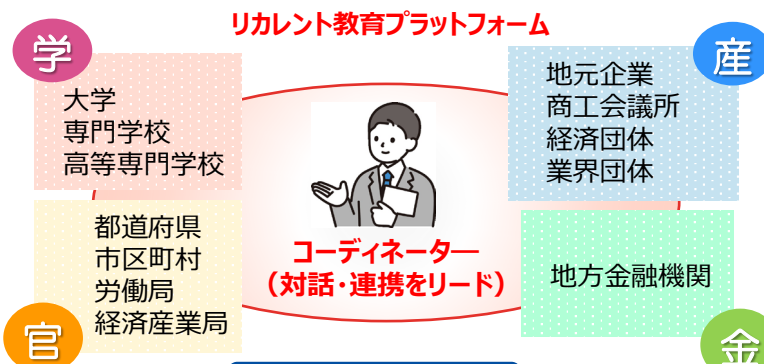
4) 地域におけるリカレント教育推進に向けた取組の普及啓発

リカレント教育の必要性や有用性を理解・共有し、企業・大学等を含め地域としてリカレント教育を推進する機運を醸成するため、上記取組の**成果の普及啓発を目的としたシンポジウム等を開催**する。

政府文書等における提言

「成長戦略等フォローアップ」（令和5年6月16日閣議決定）

- I 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」（地域の産業界のニーズに合わせた教育プログラムの提供）
- 地域の産業界のニーズに合わせた高度人材を育成するため、**地域の大学、地方自治体等にコーディネーターを配置し、当該ニーズを踏まえたリ・スキリング・プログラムの提供等を支援する。**



主な実施事項

フェーズ①～

- リカレント教育に関する人材ニーズの把握
- コーディネーター配置
- 大学等の教育コンテンツと地域ニーズのマッチング

フェーズ②～

- 企業等の観点から、受講の有用性等に関する評価方法を策定
- 評価結果に基づきプログラムを改善。評価方法も適宜見直し。
- 企業側のリカレント教育の推進に向けた企業側の環境整備に関する指針等を明示
- 大学側における当該指針等に対応した取組推進
- 大学等の協力を得た経営者向けプログラム開発
- 地元企業の経営者を集めたプログラム提供
- プラットフォームにおける上記取組成果の普及啓発

地域の中堅・中核企業の経営力向上支援事業

令和6年度予算案額 **21億円（25億円）**

(1) 地域経済産業グループ地域企業高度化推進課、地域産業基盤整備課

(2) 地域経済産業グループ地域経済産業政策課

(2) 中小企業庁経営支援部経営支援課

(3) 商務情報政策局情報技術利用促進課

事業の内容

事業目的

地域経済の持続的な成長には、地域企業が更なる成長を遂げ、その果実を賃金に反映し、良質な雇用を創出する好循環を生み出すことが不可欠である。このため、地域の中堅・中核企業の更なる成長に向けた取組を促すとともに、地域の関係者が連携して行う地域企業での人材獲得等の取組を支援する。また、新技術の動向も踏まえたデジタル人材の育成を強力に推進する。

事業概要

(1) 中堅・中核企業の経営力強化支援事業

- ① 新事業展開を狙う地域の中堅・中核企業を対象に、専門家や他業種の企業等とのネットワーク構築を支援する。(補助・委託)
- ② 地域未来牽引企業の経営状況の調査や地域未来投資促進法執行管理システム等の更新等を行う。(委託)

(2) 地域戦略人材確保等実証事業、地域中小企業人材確保支援等事業

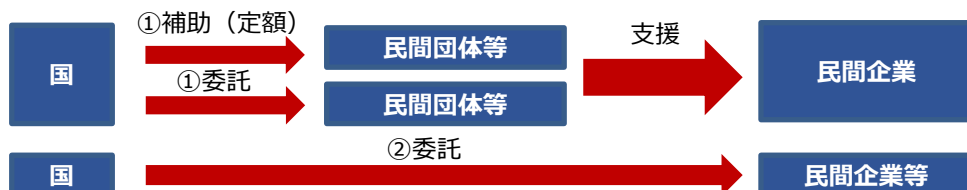
- ① 民間事業者等が自治体、経営支援機関、教育機関等と連携し、地域の関係者で一体となり行う人材獲得等の取組を支援する。(補助)
- ② 地域の中核企業を始めとした中小企業・小規模事業者が、自社が抱える経営課題の解決に向け、多様な人材の戦略的な活用を促すために、セミナー・マッチング等を実施する。(委託)

(3) 地域デジタル人材育成・確保推進事業

- ① 生成AIを踏まえたデジタルスキル標準の改訂、同標準に紐付け民間の良質な教育コンテンツを掲載するポータルサイト「マナビDX」の運営やコンテンツ審査等を実施する。(独法交付金)
- ② 地域での実践的な即戦力DX人材育成に向けて、ケーススタディ教育プログラムや地域企業協働プログラムを実施する。(委託)

事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）

(1) 中堅・中核企業の経営力強化支援事業



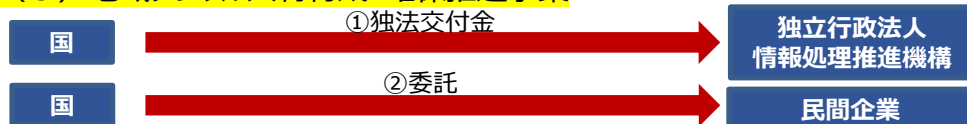
(2) ① 地域戦略人材確保等実証事業



② 地域中小企業人材確保支援等事業



(3) 地域デジタル人材育成・確保推進事業



成果目標

(1) 短期的には、本事業へ参画した企業のうち、半数の企業における新事業計画の策定を目指し、中期的には、事業計画を策定した企業のうち、半数の企業が計画策定後3年目までに事業売上を計上することを目指し、長期的には、当該企業の半数において、新規事業が既存事業と比肩する規模感（売上が既存事業対比で10%以上）に成長することを目指す。

(2) ① 短期的には、地域における人材獲得等の取組の継続率80%を目指し、長期的には、地方と東京圏との転入・転出が均衡することを目指す。

(2) ② 短期的には、本事業への参加企業数3,500社以上を目指し、長期的には、参加企業における内定率20%以上を目指す。

(3) 短期的には、プログラム修了後に修了生が企業DXに貢献した人数の割合を令和6年度までに70%まで増やすこと目指し、その人材がDXに取り組むことによって、長期的には、日本企業がDXに取り組む割合を令和8年度までに80%とすることを目指す。

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)を正規雇用労働者として雇い入れた事業主

①1968年(昭和43年)4月2日から1988年(昭和63年)4月1日までの間に生まれた者

②雇入れ日の前日から起算して過去5年間に正社員※¹として雇用された期間を通算した期間が1年以下である者※²

※1 自営業者等であって、正社員と同等以上の職業能力が必要と考えられる職業に従事していた期間を含みます。

※2 過去に正社員として雇用されていた者であって、婚姻、妊娠、出産または育児を理由とした離職により、本要件を満たす場合には、助成対象と認められません。

③雇い入れ日の前日から起算して過去1年間に正社員として雇用されたことがない者

※3 過去1年間に正規雇用労働者として雇用された期間がある者でも事業主都合の解雇等により離職した場合は助成対象となります。

④職業紹介の時点で「失業状態の者」または「非正規雇用労働者」かつ、「ハローワークや職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者」

⑤正社員として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

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

令和6年度当初予算案 143億円の内数(155億円の内数)

1 事業の目的

- 特定求職者雇用開発助成金は、高年齢者や障害者、ひとり親家庭の親、就職氷河期世代などの就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。
- 就職困難者について、成長分野(デジタル、グリーン)への労働移動支援を行うほか、賃上げを伴う労働移動の実現のため、一定の技能を必要とする未経験分野への労働移動を希望する者を雇い入れる事業主に高額助成を行う。

2 事業の概要・スキーム

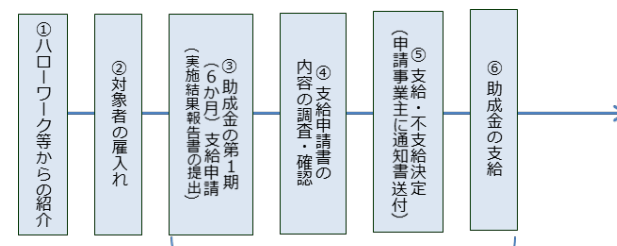
- ① 就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して、高額助成(通常コース60万円~240万円の1.5倍となる90万円~360万円)を行う。
- ② 就労経験のない職業^{※1}に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成^{※2}を行ったうえで賃金引き上げ^{※3}を行う事業主に対して、高額助成(通常コース60万円~240万円の1.5倍となる90万円~360万円)を行う。
※1 ①の成長分野以外も対象。
※2 50時間以上の訓練などが対象。
※3 雇入れから3年以内に5%以上の賃金引き上げが必要。

3 実施主体等

実施主体：国

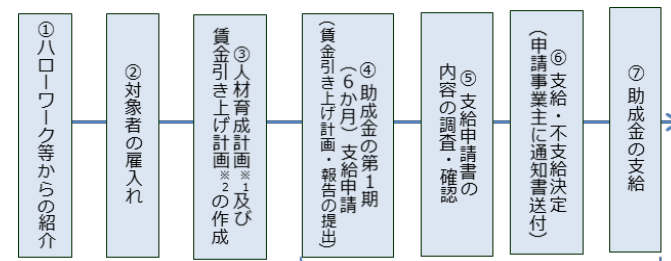
事業実績：支給決定件数(令和4年度)162件

①の支給までの流れ



※第2~6期支給申請も同様の手続きが必要

②の支給までの流れ



※第2~6期支給申請も同様の手続きが必要

※1 対象者の雇入れ後、助成対象期間内に訓練を実施することが必要

※2 「賃金引き上げ計画」の計画期間(最大3年)終了後の「報告書」の提出をもって高額支給

トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)

令和6年度当初予算案 3.6億円の内数(4.5億円の内数)

■ 概要

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

■ 助成内容等

対象労働者	支給額
○2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者 ○離職している期間が1年超の者 ○育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者 ○生年月日が1968年(昭和43年)4月2日以降の者、かつ、職業紹介の時点でハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者 ○特別の配慮を要する者(生活保護受給者等)	月額4万円

※ 対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は月額5万円となる。

※ ハローワーク、職業紹介事業者等(助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要)の紹介が必要。

※ 母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)の第2期の併用が可能。

キャリアアップ助成金(正社員化コース)

令和6年度予算案額 77,401,899 千円の内数
 令和5年度予算案額 77,142,443 千円の内数

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名/コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置/加算額（1人当たり）
正社員化支援 正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員化（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む ▶ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要	①有期→正規： 80万円（60万円）（※） ②無期→正規： 40万円（30万円）（※） ※ 6か月ごとに2回支給した場合の合計額 ▶ 有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上5年以内」に緩和し、5年超の者は無期雇用労働者とみなす。	正社員化コース ■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円 ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 20万円（15万円） ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 40万円（30万円） ■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円 ② 4.75万円 ■人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 ① 9.5万円 ② 4.75万円 ※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員転換 ① 11万円 ② 5.5万円
障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規： 90万円（67.5万円） ②有期→無期： 45万円（33万円） ③無期→正規： 45万円（33万円）	
処遇改善支援 賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用	① 3%以上5%未満： 5万円（3.3万円） ② 5%以上： 6.5万円（4.3万円）	賃金規定等改定コース ■「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）
賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり 60万円（45万円）	
賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施	1事業所当たり 40万円（30万円）	賞与・退職金制度導入コース ■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）
社会保険適用時処遇改善コース 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施 ※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等 ※労働時間の延長は、週あたり4時間以上等	(1)手当等支給メニュー 50万円（37.5万円）（※1） (2)労働時間延長メニュー 30万円（22.5万円） ※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額 ※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円	※()は、大企業の場合の額。 ※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。 ※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、 ①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。



人材開発支援助成金

雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

令和6年度予算案額 64,465,415 千円
 令和5年度予算額 65,782,987 千円

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注()内は中小企業事業主以外						
		通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1			
		OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用:45(30)% 非正規雇用:60% 正社員化:70%	760(380)円 /時・人	-	正規雇用:60(45)% 非正規雇用:75% 正社員化:100%	960(480)円 /時・人	-	
	認定実習併用職業訓練※2 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	45(30)%		20(11)万円/人	60(45)%		25(14)万円/人	
	有期実習型訓練※3 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	60% 正社員化:70%	10(9)万円/人	75% 正社員化:100%	13(12)万円/人			
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度(3年間で5日以上)を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合	30万円※4	-	-	36万円※4	-	-	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 /成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480)円 /時・人	-	-※6	-※6	-※6
		成長分野	75%	960円/時・人※5	-	-※6	-※6	-※6
	情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	60(45)%	760(380)円 /時・人	20(11)万円/人	75(60)%	960(480)円 /時・人	25(14)万円/人	
	定額制訓練	60(45)%	-	-	75(60)%	-	-	
	自発的職業能力開発訓練	45%	-	-	60%	-	-	
	長期教育訓練休暇制度 /教育訓練短時間勤務制度及 び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円※4	960(760)円/ 時・人※7	-	24万円※4	- (960)円/時・ 人※7	-
短時間勤務等		20万円※4	-	-	24万円※4	-	-	
事業展開等リスキリング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	960(480)円 /時・人	-	-※6	-※6	-※6	

- ※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。
 ※2 正規雇用労働者及び非正規雇用労働者を対象とした、企業の中核人材を育てるための訓練。
 ※3 非正規雇用労働者を対象とした、正社員化を目指して実施する訓練。
 ※4 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成(制度導入助成)。
 ※5 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。
 ※6 訓練修了後に賃金を増額した場合の要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。
 ※7 有給による休暇を取得した場合に対象。

地域の中堅・中核企業の経営力向上支援事業

令和6年度予算案額 21億円（25億円）

(1) 地域経済産業グループ地域企業高度化推進課、地域産業基盤整備課

(2) 地域経済産業グループ地域経済産業政策課

(2) 中小企業庁経営支援部経営支援課

(3) 商務情報政策局情報技術利用促進課

事業の内容

事業目的

地域経済の持続的な成長には、地域企業が更なる成長を遂げ、その果実を賃金に反映し、良質な雇用を創出する好循環を生み出すことが不可欠である。このため、地域の中堅・中核企業の更なる成長に向けた取組を促すとともに、地域の関係者が連携して行う地域企業での人材獲得等の取組を支援する。また、新技術の動向も踏まえたデジタル人材の育成を強力に推進する。

事業概要

(1) 中堅・中核企業の経営力強化支援事業

- ① 新事業展開を狙う地域の中堅・中核企業を対象に、専門家や他業種の企業等とのネットワーク構築を支援する。(補助・委託)
- ② 地域未来牽引企業の経営状況の調査や地域未来投資促進法執行管理システム等の更新等を行う。(委託)

(2) 地域戦略人材確保等実証事業、**地域中小企業人材確保支援等事業**

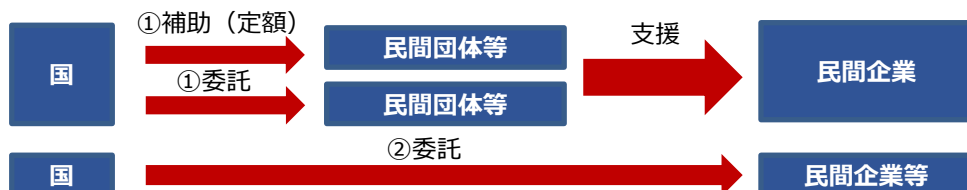
- ① 民間事業者等が自治体、経営支援機関、教育機関等と連携し、地域の関係者で一体となり行う人材獲得等の取組を支援する。(補助)
- ② **地域の中核企業を始めとした中小企業・小規模事業者が、自社が抱える経営課題の解決に向け、多様な人材の戦略的な活用を促すために、セミナー・マッチング等を実施する。(委託)**

(3) 地域デジタル人材育成・確保推進事業

- ① 生成AIを踏まえたデジタルスキル標準の改訂、同標準に紐付け民間の良質な教育コンテンツを掲載するポータルサイト「マナビDX」の運営やコンテンツ審査等を実施する。(独法交付金)
- ② 地域での実践的な即戦力DX人材育成に向けて、ケーススタディ教育プログラムや地域企業協働プログラムを実施する。(委託)

事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）

(1) 中堅・中核企業の経営力強化支援事業



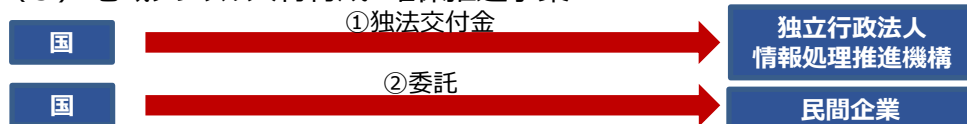
(2) ① 地域戦略人材確保等実証事業



② 地域中小企業人材確保支援等事業



(3) 地域デジタル人材育成・確保推進事業



成果目標

(1) 短期的には、本事業へ参画した企業のうち、半数の企業における新事業計画の策定を目指し、中期的には、事業計画を策定した企業のうち、半数の企業が計画策定後3年目までに事業売上を計上することを目指し、長期的には、当該企業の半数において、新規事業が既存事業と比肩する規模感（売上が既存事業対比で10%以上）に成長することを目指す。

(2) ① 短期的には、地域における人材獲得等の取組の継続率80%を目指し、長期的には、地方と東京圏との転入・転出が均衡することを目指す。

(2) ② 短期的には、本事業への参加企業数3,500社以上を目指し、長期的には、参加企業における内定率20%以上を目指す。

(3) 短期的には、プログラム修了後に修了生が企業DXに貢献した人数の割合を令和6年度までに70%まで増やすこと目指し、その人材がDXに取り組むことによって、長期的には、日本企業がDXに取り組む割合を令和8年度までに80%とすることを目指す。

農山漁村発イノベーション推進事業（地域活性化型）

【令和6年度予算概算決定額 8,389（9,070）百万円の内数】

<対策のポイント>

農山漁村の自立及び維持発展に向けて、**地域住民が生き生きと暮らしていける環境の創出を行うためのきっかけ**をつくり、**農山漁村について広く知ってもらう**ことを入口に、**農的関係人口の創出、二拠点居住・移住・定住の実現を図り、農山漁村の活性化を推進**します。

<事業目標>

地域課題の抽出や、課題解決のための活動計画の策定・実証を行う地域の創出（100地域〔令和6年度まで〕）

<事業の内容>

1. 活動計画策定事業

- ① 農山漁村が持つ豊かな地域資源を活用した地域の創意工夫による**地域活性化に向けて、アドバイザーを活用したワークショップ**等を通じた**地域の活動計画策定**を支援します。
- ② **活動計画に掲げられた取組を実施するための体制構築、実証活動及び専門的スキルの活用**等を支援します。
【事業期間（交付期間）：3年間（2年間※）、交付率：定額（上限：1年目500万円、2年目250万円等※）】

※条件不利地においては、交付期間の延長・上限額の加算措置あり。また、専門的スキルを活用する場合には、交付期間の延長・上限額の加算措置あり。

2. 農山漁村関わり創出事業

- ① 農繁期の手伝いや地域資源の保全等の農山漁村での様々な活動について、**農山漁村に興味がある多様な人材が関わることができる仕組みを構築**する取組等を支援します。
- ② 農山漁村の**地域づくりを担う人材（農村プロデューサー）の育成**及び**専門的な技術習得に向けた実地研修**等を支援します。

【事業期間：上限2年間等、交付率：定額（上限：6,000万円/年かつ2か年8,500万円※等）】

※①の農山漁村体験研修の実施の場合。

3. 農山漁村情報発信事業

農山漁村のポテンシャルを引き出して**地域の活性化や所得向上に取り組んでいる優良な事例の横展開**や、農業遺産等の歴史的・文化的背景、景観等を含む**農業・農村の有する多様な価値**について、**主に若年層等を対象とした理解醸成等**のための**情報発信の取組**を支援します。

【事業期間：1年間、交付率：定額】

<事業イメージ>



地域の活動計画の策定
（ワークショップの開催）



体制構築及び実証活動
（高齢者の移動確保）



農山漁村の多様な活動への参加



農村プロデューサー
養成講座の風景



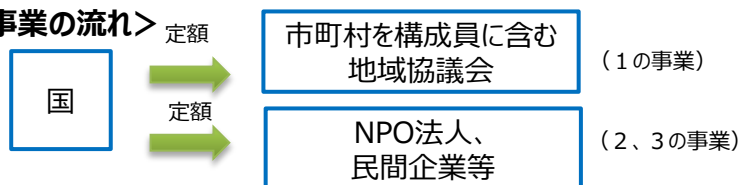
WebサイトやSNSによる
優良事例の情報発信



農業農村の多様な価値の理解醸成

※下線部は拡充内容

<事業の流れ>



【お問い合わせ先】

(1の事業、2①の事業)	農村振興局都市農村交流課	(03-3502-5946)
(2②の事業)	農村計画課	(03-3502-6001)
(3の事業のうち優良事例の横展開)	都市農村交流課	(03-3502-5946)
(3の事業のうち理解醸成等)	鳥獣対策・農村環境課	(03-6744-0250)

農山漁村発イノベーション推進・整備事業（農福連携型）

【令和6年度予算概算決定額 8,389（9,070）百万円の内数】

<対策のポイント>

農福連携の一層の推進に向け、障害者等の農林水産業に関する技術習得、障害者等に農業体験を提供するユニバーサル農園※の開設、障害者等が作業に携わる生産・加工・販売施設の整備、全国的な展開に向けた普及啓発、都道府県による専門人材育成の取組等を支援します。

※ 農業分野への就業を希望する障害者等に対し農業体験を提供する農園

<事業目標>

農福連携に取り組む主体を新たに創出（3,000件 [令和6年度まで]）

<事業の内容>

1. 農山漁村発イノベーション推進事業（農福連携型）

① 農福連携支援事業

障害者等の農林水産業に関する技術習得、作業工程のマニュアル化、ユニバーサル農園の開設、移動式トイレの導入等を支援します。

【事業期間：上限2年間、交付率：定額（簡易整備、高度経営、介護・機能維持の場合は上限150万円、経営支援の場合は上限300万円、作業マニュアルの作成等に取り組む場合は初年度の上限額にそれぞれ40万円加算）】

② 普及啓発・専門人材育成推進対策事業

農福連携の全国的な横展開に向けた取組、農福連携の定着に向けた専門人材の育成等を支援します。

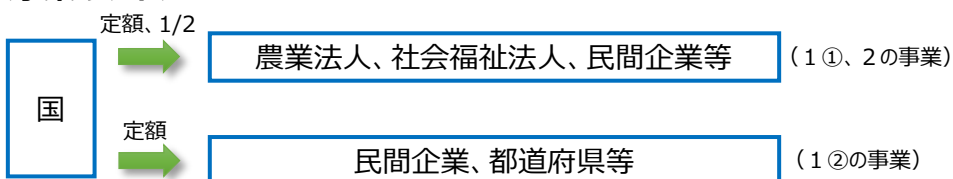
【事業期間：1年間、交付率：定額（上限500万円等）】

2. 農山漁村発イノベーション整備事業（農福連携型）

障害者等が作業に携わる生産施設、ユニバーサル農園施設、安全・衛生面にかかる附帯施設等の整備を支援します。

【事業期間：上限2年間、交付率：1/2（簡易整備の場合は上限200万円、高度経営の場合は上限1,000万円、経営支援の場合は上限2,500万円、介護・機能維持の場合は上限400万円）】

<事業の流れ>



<事業イメージ>

1. 農山漁村発イノベーション推進事業（農福連携型）

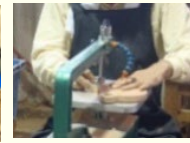
① 農福連携支援事業



農産加工の実践研修



養殖籠補修・木工技術習得



移動式トイレの導入



ユニバーサル農園の開設

② 普及啓発・専門人材育成推進対策事業



普及啓発に係る取組



人材育成研修

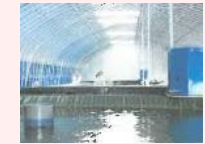
2. 農山漁村発イノベーション整備事業（農福連携型）



農業生産施設（水耕栽培ハウス）



苗木生産施設



養殖施設



休憩所、トイレの整備



園地、園路整備



処理加工施設

3 個々人の状況に合わせた、
より丁寧な寄り添い支援

アウトリーチ等の充実による自立相談支援の機能強化

令和6年度当初予算案額：531億円の内数（7.3億円）

- ◇ 就職氷河期世代をはじめとした社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする方に対し、「一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援の充実や職業的自立の促進」や「生活支援の充実等によるセーフティネットの強化」を行うことにより、社会の担い手として活躍できるよう支援する。
- ◇ 具体的には、以下の取組を実施する。
 - ・ **【相談支援に結びつけるための支援の強化】自立相談支援におけるアウトリーチ支援の強化**
 - ・ **【就労支援メニューの強化】都道府県による就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング等**

実施主体：市等
負担率：3/4

自立相談支援におけるアウトリーチ支援の強化

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

事業内容（案）

自立相談支援事業において、アウトリーチ支援体制の強化等を行う場合の加算を設ける。

ア) アウトリーチ支援体制の強化

- 自立相談支援機関において、アウトリーチ支援員を配置。

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

※ 具体的には、アウトリーチの充実としては、以下の内容等を想定。

- ① 家族などから相談があったケースについて、自宅に伺い、本人に接触するなど、初期のつながりを確保
- ② つながりが出来た後の信頼関係の構築、本人に同行した、関係機関への相談、就労支援といった、自立までの一貫した支援を実施

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。

※ 令和2～5年度まで実施している「アウトリーチ等の充実による自立相談支援機能強化事業」の取組を踏まえて、自立相談支援事業において、アウトリーチ支援体制の強化を行う場合に国庫負担基準額への加算を新たに設ける。

情報のアウトリーチの推進

令和6年度当初予算案額：1.3億円（1.3億円）

- ◇ 就職氷河期世代支援プログラムでは、当該プログラムに基づく取組については、様々なルートを通じて、一人一人につながる戦略的な広報を展開することとされている中で、令和2年度においては、ひきこもり当事者やその家族が支援施策につながるように、支援機関等を通じて社会とのつながりを回復できた事例について、事例集を作成して周知を行った。
- ◇ 令和3年度以降、広く国民のひきこもりへの理解促進を図るとともに、ひきこもり当事者や家族が孤立せず、相談しやすい環境づくりを促進するため、国から地域社会に対して、ひきこもり支援に関する普及啓発や情報発信を行っている。
- ◇ 令和6年度においても、地域社会への普及啓発や情報発信を継続して実施していくことで、国民のひきこもりへの更なる理解の促進と、より相談しやすい環境づくりを加速化し、ひきこもり当事者や家族が孤独・孤立状態に陥らずに、安心して生活できる社会を構築していく。

実施主体：国

ひきこもり支援に携わる人材の養成研修

令和6年度当初予算案額：2.1億円（1.8億円）

- ◇ 令和4年度は、自立相談支援機関の職員等を対象とした研修において、ひきこもり当事者やその家族への支援に係る研修を実施することで理解を深めるとともに、自立相談支援機関の職員を対象とした研修においても、ひきこもり支援に関する事例を設定することで基礎的な知識や支援手法の習得を図った。
- ◇ 令和4年度は、新たに、ひきこもり地域支援センターの職員に対して、国が主体となって知識や支援手法等を習得するための研修を実施し、ひきこもり当事者や家族の心情を理解した上で寄り添う支援ができる良質な支援者を育成する。また、自立相談支援機関の職員を対象とした研修においても、引き続き、ひきこもり支援を含めた研修を実施し、ひきこもり支援に携わる様々な機関の職員の支援の質を担保する。
- ◇ 令和5年度は、都道府県及び指定都市のひきこもり地域支援センター等の中堅職員や指導的な立場を担う支援者に対する専門的な研修を実施予定。また、支援者が抱える悩みの共有や相談できる場などの提供等を通じ、地域における支援者をフォローアップする。自立相談支援機関の職員を対象とした研修においても、引き続き、ひきこもり支援を含めた研修を実施し、ひきこもり支援に携わる様々な機関の職員の支援の質を担保することとしており、令和6年度においても、引き続き所要の額を確保していく。

実施主体：国

地域若者サポートステーション事業

令和6年度予算案額	4,593,445 千円
令和5年度予算額	4,751,668 千円

1 事業の目的

就労に当たって困難を抱える若者等（15～49歳の無業の方）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、地方公共団体と協働し、職業的自立に向けた就労支援を実施することを目的とする。

地方公共団体は、サポステが入居する施設の無償貸与や減免措置、地方公共団体の広報誌等におけるサポステの広報など、地域の実情を踏まえた措置を実施。

2 事業概要等

実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。令和5年度177か所（全都道府県に設置）。

支援内容

- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、**個別の支援計画を作成。**
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、**利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラム**を実施。
- **オンラインによる個別相談等も可能。**
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が**学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援**を実施（学校と連携した支援）。
- OJTとOFF-JTを組み合わせた**職場体験プログラム**を実施。体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- **合宿形式を含めた集中訓練プログラム**を実施し、生活習慣の改善、コミュニケーション能力の向上、ビジネスマナーの習得などを集中的に支援。
- 就職後、**職場への定着・ステップアップに向けたフォローアップ相談**を実施。
- **地域の関係機関（福祉機関等）とネットワークを形成し、連携（必要に応じて相互にリファー）。**



就職等者数



12,613人
(令和4年度)

就職等率

(=就職等者数/新規登録者数)



73.2%
(令和4年度)

総利用件数



498,797件
(令和4年度)

新規登録者数



17,233人
(令和4年度)



サポステ
地域若者サポートステーション

身近な基礎自治体におけるひきこもり支援の充実

令和6年度当初予算案 16億円 (16億円)

1 事業の目的

- ひきこもり当事者やその御家族が、より身近なところで相談ができ、必要な支援が受けられる環境づくりを目指して、相談窓口の設置や居場所づくり、関係者間のネットワーク構築、当事者会・家族会の開催など、ひきこもり支援体制の構築を進めている。
- 令和6年度においては、ひきこもり状態にある方が増加している状況への対応に加え、令和6年4月に施行される「孤独・孤立対策推進法」や就職氷河期世代支援の新行動計画等に基づくひきこもり支援の更なる推進のため、市町村における「ひきこもり地域支援センター」「ひきこもり支援ステーション」「ひきこもりサポート」事業の整備を促進する。
- 併せて、支援対象者が抱える複雑・複合化した課題や長期化する支援に対応している、ひきこもり支援従事者を支援するための加算を創設し、効果的・継続的なひきこもり支援体制の構築を図る。

2 事業概要・スキーム・実施主体等

① 市町村における相談支援体制整備の促進

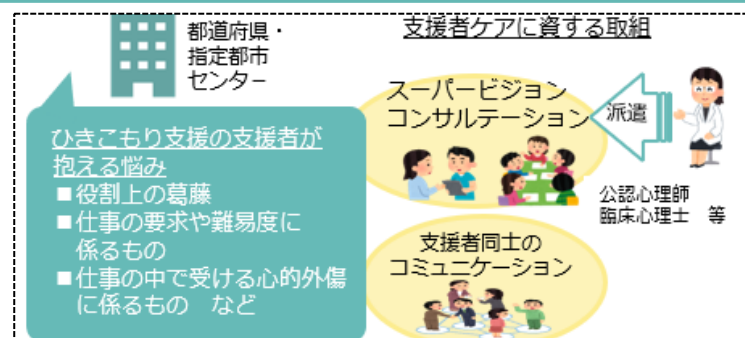
ひきこもり地域支援センター等の設置・運営に必要な予算を確保(※1)するとともに、市町村の支援環境の整備を促進させるため、センター等の設置に向けた相談の場、居場所づくり、実態やニーズ把握等の取組に必要な備品購入費や修繕費、準備スタッフの雇い上げ費用等の準備費用に対し補助(※2)する。

- | | | | |
|----|--|------------------|---------|
| ※1 | ・実施主体：都道府県・市町村 | ＜令和4年度実績＞ 257自治体 | 補助率：1/2 |
| ※2 | ・実施主体：市町村（指定都市を除く。次年度新たにセンター等の事業を開始する市町村に限る） | | 補助率：3/4 |

② 支援者ケア加算の創設

支援者が抱える悩みの解消・抑制のため、オンラインのコミュニケーションツールを活用し、ひきこもり支援従事者同士が繋がることにより悩み等を共有するほか、公認心理師・臨床心理士等の派遣を受けてスーパーバイズ等を実施する場合、国庫補助基準額に一定の加算(2,000千円)を行う。

- ・実施主体：都道府県・指定都市 補助率：①と同様



- ◇ 就職氷河期世代支援プログラムでは、当該プログラムに基づく取組については、様々なルートを通じて、一人一人につながる戦略的な広報を展開することとされている中で、令和2年度においては、ひきこもり当事者やその家族が支援施策につながるように、支援機関等を通じて社会とのつながりを回復できた事例について、事例集を作成して周知を行った。
- ◇ 令和3年度以降、広く国民のひきこもりへの理解促進を図るとともに、ひきこもり当事者や家族が孤立せず、相談しやすい環境づくりを促進するため、国から地域社会に対して、ひきこもり支援に関する普及啓発や情報発信を行っている。
- ◇ 令和6年度においても、地域社会への普及啓発や情報発信を継続して実施していくことで、国民のひきこもりへの更なる理解の促進と、より相談しやすい環境づくりを加速化し、ひきこもり当事者や家族が孤独・孤立状態に陥らずに、安心して生活できる社会を構築していく。

実施主体：国

- ◇ 令和4年度は、自立相談支援機関の職員等を対象とした研修において、ひきこもり当事者やその家族への支援に係る研修を実施することで理解を深めるとともに、自立相談支援機関の職員を対象とした研修においても、ひきこもり支援に関する事例を設定することで基礎的な知識や支援手法の習得を図った。
- ◇ 令和4年度は、新たに、ひきこもり地域支援センターの職員に対して、国が主体となって知識や支援手法等を習得するための研修を実施し、ひきこもり当事者や家族の心情を理解した上で寄り添う支援ができる良質な支援者を育成する。また、自立相談支援機関の職員を対象とした研修においても、引き続き、ひきこもり支援を含めた研修を実施し、ひきこもり支援に携わる様々な機関の職員の支援の質を担保する。
- ◇ 令和5年度は、都道府県及び指定都市のひきこもり地域支援センター等の中堅職員や指導的な立場を担う支援者に対する専門的な研修を実施予定。また、支援者が抱える悩みの共有や相談できる場などの提供等を通じ、地域における支援者をフォローアップする。自立相談支援機関の職員を対象とした研修においても、引き続き、ひきこもり支援を含めた研修を実施し、ひきこもり支援に携わる様々な機関の職員の支援の質を担保することとしており、令和6年度においても、引き続き所要の額を確保していく。

実施主体：国

重層的支援体制整備事業の実施

- ◇ 市町村において、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を整備するため、**属性を問わない相談支援、多様な参加支援の推進、地域づくりに向けた支援を一体的に行う重層的支援体制整備事業を実施**する。

（重層的支援体制整備事業の事業内容）

1. 包括的相談支援事業

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

（※）各法に基づく相談支援事業

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

2. 地域づくり支援事業

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

（※）各法等に基づく地域づくり支援事業

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

3. 多機関協働事業等実施事業

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

重層的支援体制の整備に向けた支援等

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

地域における子供・若者支援体制の整備推進

令和6年度予算案額 0.5億円 (<前年度予算>0.5億円)

1. 施策の目的

・困難を抱える子ども・若者に対する分野横断的な支援体制である「子ども・若者支援地域協議会」(以下「協議会」という)及び子ども・若者の相談にワンストップで応じる拠点である「子ども・若者総合相談センター」(以下「センター」という)の設置促進や機能の向上を図る(※協議会・センターともに子若法により地方公共団体に設置の努力義務有り)。

2. 施策の内容

【事業概要】

- ・協議会・センターの設置促進等に向けた地方公共団体への支援の実施 ①
- ・既設の協議会・センターの代表者会合、未設置地域での啓発会合の開催 ②

【具体的内容】

〔①関係〕

・協議会・センターに係る支援を希望する地方公共団体を公募・選定し、アドバイザーから助言を受ける機会の提供や、都道府県が基礎自治体を対象に開催する講習会の開催等への支援を実施。

〔②関係〕

・協議会・センターの運営の中心を担う者の参集を求め、意見交換・グループワーク等を通じて全国レベルでの課題の共有や相互連携の深化を図る代表者会合(全国サミット)を開催。また、協議会・センターの未設置地域において、設置に関する相談や助言、先進地域の事例紹介等を行う啓発会合(地方キャラバン)を開催。

3. 実施主体等

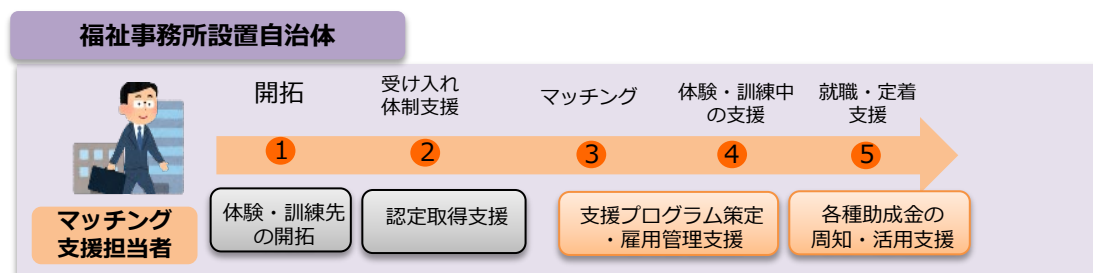
実施主体:国

1 事業の目的

- 「就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023」では、令和4年度までの3年間の集中取組期間に続き、令和5年度からの2年間で「第二ステージ」と位置づけ、効果的・効率的な支援に取り組むこととしており、個々人の状況に合わせた丁寧な寄り添い支援として、地域における就労体験・就労訓練先の開拓・マッチングの推進が求められている。
- 生活困窮者の就労支援に当たっては、長期間就労していない者等の就労に向けた準備が必要な者について、就労体験や就労訓練の場を開拓・確保し、当該者の特性に応じた就労の場を提供することが重要である。一方で、受け入れ先の開拓・確保に課題を抱える自治体が多くあり、地域の協力事業所との連携をさらに推進する観点から、令和5年度に就労体験・訓練中の利用者・受入企業双方に対するフォローアップ支援の強化(④・⑤)を図っているところ。
- 引き続き、これらの取組を加速するため、これまでの都道府県を中心としたモデル事業に加え、利用者により身近な基礎自治体(福祉事務所設置市町村)におけるモデル事業を実施し、より実践的な就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング支援の取組・手法等に資する課題・ポイントを整理する。

2 事業概要・イメージ

- ① 就労体験・就労訓練先の開拓
(支援対象者の特性や地域の人手不足分野に応じた開拓)
- ② 事業所に対する受入体制整備支援
(支援対象者の特性に応じた業務切り出しなど)
- ③ マッチングの実施
(支援対象者の特性と事業所の特徴を踏まえたマッチング)
- ④ 就労体験・就労訓練先への支援・負担軽減
(支援プログラムの策定支援、雇用管理支援などのフロー)
- ⑤ 就職支援・定着支援
(雇用関係助成金の周知・活用支援など)



(事業の経緯等)

- ・ 令和5年度は都道府県を中心としたモデル収集
- ・ 令和6年度は福祉事務所設置自治体を中心としたモデル収集
- ※ 令和7年度以降は就労準備支援事業としての実施を検討

3 実施主体等

実施主体：福祉事務所設置自治体

補助率：国 10/10

【令和2年~令和4年の主な実績】

	自治体数	開拓事業所数	マッチング件数
令和2年	13	376	231
令和3年	21	455	323
令和4年	18	543	472

就労準備支援事業等の実施体制の整備促進

令和6年度当初予算案額：0.6億円の内数（0.3億円）

- ◇ 長期離職者や対人関係の不安等により、すぐに就職活動をするのが難しく、就労に向けた準備が必要な者に対しては、就労準備支援により、生活・健康講座や職場見学などの支援を行っている。
- ◇ 一方で、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。
- ◇ 令和5年度まで実施していた就労準備支援事業等実施体制整備モデル事業の結果を踏まえ、令和6年度予算案においては、就労準備支援事業等の事業開始に向けた課題の把握から実施計画の作成までを専門スタッフがコンサルティングする伴走型支援することで、事業の実施を促進していくこととした。
- ◇ さらに、単独での事業実施が困難な自治体に対しては、広域実施に関する専門スタッフを派遣し、必要に応じて、都道府県や他の自治体との広域実施に向けた研修やコンサルティングを実施する。

事業の概要等

実施主体

国による委託事業

実施想定箇所数

30箇所程度

対象自治体

ア 専門スタッフ派遣を希望する自治体

イ 令和6年度までに任意事業を実施する予定がない自治体のうち、重点支援自治体（都道府県等）に選定された自治体

ウ 広域実施に向けた支援が必要と認められた自治体

[参考] 任意事業を実施しない理由（令和3年度事業実績調査）

事業名	利用ニーズが不明	利用ニーズはあるものの少ないため事業化しにくい	利用ニーズはあるものの自立相談支援事業で対応可能	ニーズがあり事業化したいが予算面で困難	その他
就労準備支援事業 (n=264)	31.1%	22.7%	19.7%	9.5%	17.0%
一時生活支援事業 (n=573)	52.9%	26.8%	6.6%	3.5%	10.3%
家計改善支援事業 (n=250)	19.6%	19.6%	30.0%	14.8%	16.0%
子どもの学習・生活支援事業 (n=323)	50.5%	15.8%	2.5%	4.0%	27.2%

[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。

地域女性活躍推進交付金（内閣府男女共同参画局総務課）

（地域における女性活躍促進に向けた取組に必要な経費）

令和6年度概算決定額 3億円

（令和5年度当初予算 2.8億円）

事業概要・目的

- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において、国は、地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとしてされています。
- 令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」（以下「5次計画」という。）や「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」において、女性が活躍できる地域社会を構築することが、地方創生にとっての鍵であるとの考えの下、地方公共団体が地域の实情に応じて行う取組を地域女性活躍推進交付金により支援することとされました。
- ポストコロナにおいて、コロナの影響やデジタル化の進展に伴う経済・産業構造の変化を見据え、女性デジタル人材の育成や成長産業への円滑な移動支援を図っていくことが重要です。
- 5次計画では指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進めることとされており、役員・管理職への女性登用のパイプラインを全国津々浦々に拡げていくことが必要です。
- コロナの影響により、様々な困難や不安を抱えながらも支援が届いていない女性が多いため、寄り添ったきめの細かい相談支援を充実させることが不可欠です。
- このため、地方公共団体が、地域の関係団体やNPO等の民間団体との連携の下で行う、女性デジタル人材・女性起業家の育成や役員・管理職への女性登用、困難や不安を抱える女性への相談支援等を地域女性活躍推進交付金により支援します。

事業イメージ・具体例

- (1) 活躍推進型 1.6億円【補助率】2分の1
女性役員・管理職を育成するための研修、企業経営者の意識改革のためのセミナー、地域女性ロールモデル事業への支援を行います。
- (2) デジタル人材・起業家育成支援型
0.2億円【補助率】4分の3
ジェンダーの視点を踏まえ、地方公共団体の経済担当部局や商工会議所等との連携・協働による真に効果の高い、女性デジタル人材や女性起業家を育成するためのセミナーや就労につながる相談、ネットワークづくり等のマッチング支援や伴走型支援を行います。
- (3) 寄り添い支援・つながりサポート型 1.2億円
様々な課題・困難を抱える女性に寄り添った相談支援、孤独・孤立で困難や不安を抱える女性が社会とのつながりを回復をできるようNPO等の知見を活用した相談支援やその一環として行う生理用品の提供等の支援、男性相談事業への支援を行います。
- (A) 寄り添い支援型プラス【補助率】2分の1
(B) つながりサポート型（NPO活用特化）【補助率】4分の3
(C) 男性相談支援型【補助率】2分の1

資金の流れ



期待される効果

地域において、役員・管理職となる女性の育成が進み、女性デジタル人材・女性起業家の育成が一層加速するとともに、コロナの影響により困難や不安を抱える女性に対する寄り添った相談支援のほか、男性相談の取組への支援が進みます。

4 その他の取組

就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施

令和6年度予算案額	86,465 千円
令和5年度予算額	86,630 千円

1 事業の目的

- 就職氷河期世代には、これまで不安定な就労を繰り返しており、自己評価が低い傾向にあることや、安定就労に向けてスキルアップや転職活動を行う時間的・経済的・心理的余裕がないことから、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせずにいる方々、そもそも、就労や正社員を目指すこと自体をあきらめている方々が一定数存在すると考えられる。
- そこで、ご本人やそのご家族、関係者に対して、「安定就職・社会参加の途を社会全体で用意・応援しています。」ということの効果的に伝えるため、インターネット広告、SNS広告等のメディアの活用などのあらゆるルートを通じた広報を展開する必要がある。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

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

【活用メディアの例】

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

様々なメディアを活用した広報



実施主体

実施主体：委託事業(民間事業者)

詳細を確認



不安定就労者
長期無業者

家族、関係者
事業所

就職氷河期世代支援に関する
行動計画2024に記載の各施策

- 産学金官の連携により、地域の資源と資金を活用して、地域密着型事業の立ち上げを支援。
- 国の重要施策(デジタル技術の活用、ローカル脱炭素の推進)と連動した事業については、重点支援。

事業スキーム

支援対象

民間事業者等の初期投資費用

- ・ 地域資源を活かした持続可能な事業
- ・ 行政による地域課題への対応の代替となる事業
- ・ 高い新規性・モデル性がある事業
- ・ 地域の中核となる大学と連携して実施する事業(調査研究費等)

対象経費は、
・ 施設整備費
・ 機械装置費
・ 備品費

原則 1/2

※条件不利地域かつ財政力の弱い市町村の事業は国費2/3, 3/4

重点支援(嵩上げ)

- ・ 「デジタル技術」 国費9/10
- ・ 「ローカル脱炭素」国費3/4

公費による交付額 ※1

国費

地方費

地域金融機関による融資等 ※2

・ 公費による交付額以上

自己
資金等

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

これまでの実績 (455事業、365億円)

(事業数は交付決定数、金額は事業実績(見込み含む)(R5年3月末時点))

※端数処理の都合上合計は一致しない。

- ・ 公費交付額 129億円
- ・ 融資額 181億円
- ・ 自己資金等 54億円

重点支援

- 以下の①・②に該当し、全くの新規分野における事業の立ち上げであり、新規性・モデル性の極めて高い事業については、手厚く支援
- ①生産性向上に資するデジタル技術の活用に関連する事業【国費9/10】
 - ②脱炭素に資する地域再エネの活用等に関連する事業【国費3/4】

地域おこし協力隊について

R6予算案額:2.5億円

- 令和4年度の地域おこし協力隊の隊員数は、前年度から432名増の6,447人となり、インターン参加者数を含めた合計数は、6,813人となった。
- また、受入自治体数は、前年度から31団体増加し、1,118団体（受入可能自治体1,461団体の約77%）となった。

年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
隊員数	89人	257人	413人	617人	978人	1,629人	2,799人	4,090人	4,976人	5,530人	5,503人	5,560人	6,015人	6,447人
インターン参加者数													106人 (16人)	421人 (82人)
合計	89人	257人	413人	617人	978人	1,629人	2,799人	4,090人	4,976人	5,530人	5,503人	5,560人	6,114人	6,813人
自治体数	31団体	90団体	147団体	207団体	318団体	444団体	673団体	886団体	997団体	1,061団体	1,071団体	1,065団体	1,087団体 【2団体】	1,118団体 【2団体】

※ 隊員数、インターン参加者数、自治体数は、総務省の「地域おこし協力隊推進要綱」に基づくもの（いずれも特別交付税算定（令和4年11月末調査時点）ベース）。

※ 平成26年度から令和3年度の隊員数は、名称を統一した旧「田舎で働き隊(農水省)」の隊員数を含む。

※ () 内の数は、インターン参加者のうち、地域おこし協力隊に任用された者の人数（翌年度任用見込み者数を含む）。

※ 合計は、隊員数とインターン参加者数（翌年度任用見込み者数を除く）の合計値。

※ 【 】 内の数は、自治体数のうち、インターンのみ受け入れた自治体数。

参考：地域おこし協力隊について

隊員の約4割は女性

隊員の約7割が
20歳代と30歳代

任期終了後、およそ65%が
同じ地域に定住※R4.3末調査時点

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

○ **実施主体**：地方公共団体 ○ **活動期間**：概ね1年以上3年以下

○ **総務省の支援**：・ **特別交付税措置**（隊員1人あたり480万円上限等）

・ **令和6年度予算（案） 2.5億円**

- ・ 隊員のなり手の掘り起こし（地域おこし協力隊全国サミット等）
- ・ 受入れ・サポート体制の強化（地域おこし協力隊サポートデスク等）
- ・ 定住促進に向けた起業支援（起業・事業化研修等）

ふるさとワーキングホリデー (H28～) の概要

R6予算案額:0.3億円

- 都市部の人などが一定期間(2週間～1か月程度)地方に滞在し、働いて収入を得ながら、地域住民との交流や学びの場などを通じて地域での暮らしを体感していただくもの。

参加者

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



- ・ H28～R4において、約4,300人が参加 (R4は、49団体が実施し、572名が参加)。
- ・ 参加者の約9割が満足、約8割が再訪意向があると回答。
- ・ 参加後、同地域において、移住・定住や、地域おこし協力隊として活躍するなどの例。

地方公共団体

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



地元農家・企業等

【農業・漁業・林業・旅館・観光業 等】
人手不足の解消が図れるとともに、都市部の若者等との交流が生まれる。



財政措置等により支援(総務省)

広報支援

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



地方財政措置

地方公共団体が実施するふるさとワーキングホリデーに要する経費について**特別交付税措置**

【対象経費の上限額】

1団体あたり15,000千円+5千円×全参加者の延べ滞在日数

- 地方への移住を検討している方等に対し、居住・就労・生活支援等に係る情報提供や相談についてワンストップで対応する窓口である「移住・交流情報ガーデン」を東京駅八重洲口に開設(平成27年3月28日開設)
- 関係省庁とも連携し、総合的な情報提供を実施。地方自治体等による移住相談会、フェア等の場として利用可能。

○移住・交流情報ガーデンの来場者数・あっせん件数等実績

年度	来場者数 (人)	あっせん件数 (件)	イベント回数 (回)
平成27年度	16,687	7,593	206
平成28年度	11,319	6,800	193
平成29年度	13,955	9,791	254
平成30年度	12,772	10,149	249
令和元年度	10,841	9,811	252
令和2年度	3,192	914	35
令和3年度	2,894	617	51
令和4年度	6,618	3,298	140

※平成27年度には、平成27年3月28～31日分を含む。

- 関係府省とも連携し、地方への移住等に係る問合せや、しごと情報・就農支援情報に対応する「**相談窓口コーナー**」
- 地方自治体等による移住相談会、フェア等の場として利用可能な「**イベント・セミナースペース**」
- 自由に地方への移住等に関する情報を検索できる「**情報検索コーナー**」や、「移住・交流」や「地域おこし協力隊」に関するパンフレットを配架している「**地域資料コーナー**」
- 地域おこし協力隊に関する相談等を一元的に対応する「**地域おこし協力隊サポートデスク**」



(移住フェアの様様)



(移住相談ブース)



【所在地】東京都中央区京橋1-1-6 越前屋ビル
 【アクセス】JR/東京駅(八重洲中央口)より徒歩4分
 地下鉄/銀座線 京橋駅より徒歩5分
 銀座線・東西線 都営浅草線 日本橋駅より徒歩5分

地域の中堅・中核企業の経営力向上支援事業

令和6年度予算案額 21億円（25億円）

(1) 地域経済産業グループ地域企業高度化推進課、地域産業基盤整備課

(2) 地域経済産業グループ地域経済産業政策課

(2) 中小企業庁経営支援部経営支援課

(3) 商務情報政策局情報技術利用促進課

事業の内容

事業目的

地域経済の持続的な成長には、地域企業が更なる成長を遂げ、その果実を賃金に反映し、良質な雇用を創出する好循環を生み出すことが不可欠である。このため、地域の中堅・中核企業の更なる成長に向けた取組を促すとともに、地域の関係者が連携して行う地域企業での人材獲得等の取組を支援する。また、新技術の動向も踏まえたデジタル人材の育成を強力に推進する。

事業概要

(1) 中堅・中核企業の経営力強化支援事業

- ①新事業展開を狙う地域の中堅・中核企業を対象に、専門家や他業種の企業等とのネットワーク構築を支援する。(補助・委託)
- ②地域未来牽引企業の経営状況の調査や地域未来投資促進法執行管理システム等の更新等を行う。(委託)

(2) 地域戦略人材確保等実証事業、地域中小企業人材確保支援等事業

- ①民間事業者等が自治体、経営支援機関、教育機関等と連携し、地域の関係者で一体となり行う人材獲得等の取組を支援する。(補助)

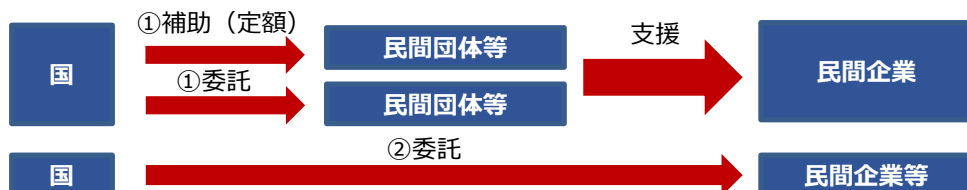
- ②地域の中核企業を始めとした中小企業・小規模事業者が、自社が抱える経営課題の解決に向け、多様な人材の戦略的な活用を促すために、セミナー・マッチング等を実施する。(委託)

(3) 地域デジタル人材育成・確保推進事業

- ①生成AIを踏まえたデジタルスキル標準の改訂、同標準に紐付け民間の良質な教育コンテンツを掲載するポータルサイト「マナビDX」の運営やコンテンツ審査等を実施する。(独法交付金)
- ②地域での実践的な即戦力DX人材育成に向けて、ケーススタディ教育プログラムや地域企業協働プログラムを実施する。(委託)

事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）

(1) 中堅・中核企業の経営力強化支援事業



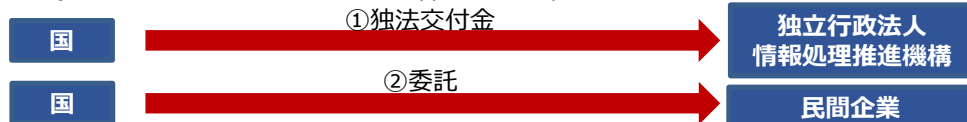
(2) ①地域戦略人材確保等実証事業



②地域中小企業人材確保支援等事業



(3) 地域デジタル人材育成・確保推進事業



成果目標

(1) 短期的には、本事業へ参画した企業のうち、半数の企業における新事業計画の策定を目指し、中期的には、事業計画を策定した企業のうち、半数の企業が計画策定後3年目までに事業売上を計上することを目指し、長期的には、当該企業の半数において、新規事業が既存事業と比肩する規模感（売上が既存事業対比で10%以上）に成長することを目指す。

(2) ①短期的には、地域における人材獲得等の取組の継続率80%を目指し、長期的には、地方と東京圏との転入・転出が均衡することを目指す。

(2) ②短期的には、本事業への参加企業数3,500社以上を目指し、長期的には、参加企業における内定率20%以上を目指す。

(3) 短期的には、プログラム修了後に修了生が企業DXに貢献した人数の割合を令和6年度までに70%まで増やすこと目指し、その人材がDXに取り組むことによって、長期的には、日本企業がDXに取り組む割合を令和8年度までに80%とすることを目指す。

テレワーク普及展開推進事業

- 「新たな日常」におけるテレワークの定着を図るため、テレワークを導入しようとする企業等に対する相談支援やテレワークに関する普及啓発等を実施。

■ 施策の概要

① テレワーク・ワンストップ・サポート (厚生労働省と一体事業運営)

- ・テレワークの導入・改善を検討している企業・団体の希望に応じ、専門家(※)が無料コンサルティングを実施。

※ テレワークに係るセキュリティ、ICTツール、労務管理の
専門家(テレワークマネージャー)

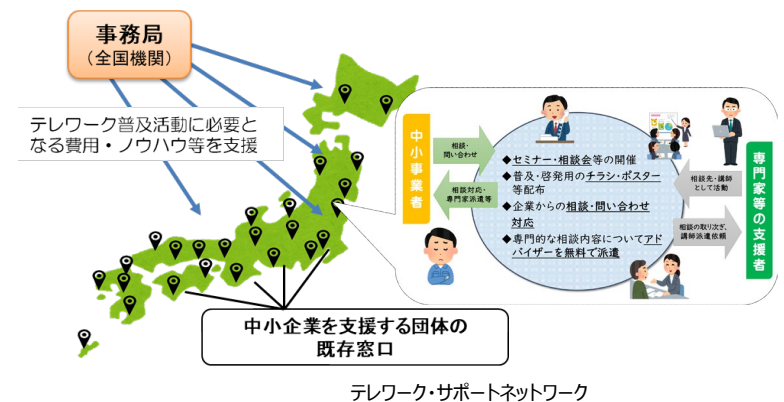
- ・各地域にテレワークの一次相談窓口を整備。

② テレワーク月間における普及啓発(関係府省と連携)

- ・11月を「テレワーク月間」とし、テレワークの普及促進に向けた情報発信等の取組を集中的に実施。
- ・テレワークの活用において優れた取組を実施している企業等を表彰。

令和6年度予算案額 255百万円

(令和5年度当初 255百万円、令和4年度第2次補正 205百万円、令和4年度当初 261百万円)



令和6年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

- ▶ 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進のため、テレワークガイドラインに沿った取組を企業に促すためのセミナー・表彰や、ワンストップでの相談窓口の設置、テレワークを制度として導入する中小企業事業主への助成等の事業を実施。

1. 雇用型テレワークガイドライン等の周知

テレワークガイドラインの周知

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

テレワークモデル就業規則の周知

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

2. 企業等への相談対応、テレワーク導入費用の助成による支援

テレワーク相談センターの設置・運営

- ・ テレワーク相談センターを設置し、無料相談・コンサルティング等導入支援を実施。特にアウトリーチ型コンサルティングを実施。
- ・ 働き方改革推進支援センターと連携し、地域の相談ニーズに対応。
- ・ 関係省庁と連携し、労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口を設置。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

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

国家戦略特別区域における導入支援

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

3. 適正な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介等

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等を開催。

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、表彰企業等の取組を幅広く周知。

国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施（人事院）

令和6年度予算案額 11百万円

事業概要・目的

「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、令和5年度からの2年間で就職氷河期世代支援の「第二ステージ」と位置付けられ、令和2年度から4年度まで実施することとなっていた国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を令和6年度まで継続して実施することとされた。

これを実現するために、「就職氷河期世代の国家公務員中途採用の方針及び国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施の依頼等について」（令和4年7月13日人事管理運営協議会幹事会申合せ）により、人事院に対し、就職氷河期世代に係る国家公務員中途採用者選考試験のうち能力実証等の一部の統一的な実施要請が行われ、内閣官房就職氷河期世代支援推進室長から人事院事務総長に対しても、同要請を踏まえた実施の依頼があった。

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

事業イメージ・具体例

○国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施

・受験申込受付

・第1次選考

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

解答題数：40題

知能分野：20題（文章理解、課題処理、数的処理、資料解釈）

知識分野：20題（自然科学、人文科学、社会科学（時事を含む。））

解答時間：1時間30分

（2）作文試験：文章による表現力、課題に対する理解力などについての筆記試験

・第1次選考通過者の決定

・合格発表

※第1次選考の内容は令和5年度試験の実施例

資金の流れ



期待される効果

就職氷河期世代支援の実現（令和5年度及び6年度の2年間の取組において、政府全体で毎年150名以上採用することを目標としている。）

（「就職氷河期世代の国家公務員中途採用の方針及び国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施の依頼等について」（令和4年7月13日人事管理運営協議会幹事会申合せ）第2項）