

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

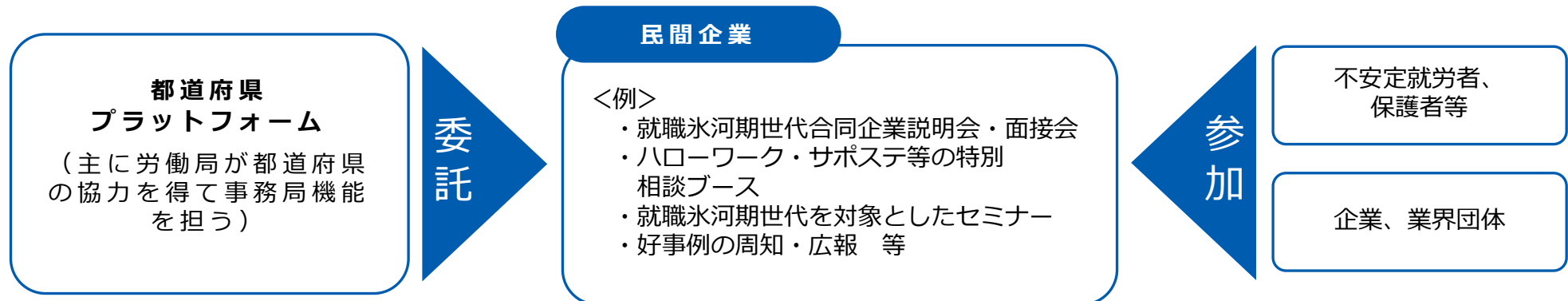
令和6年度予算案額	427,419 千円
令和5年度予算額	428,042 千円

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

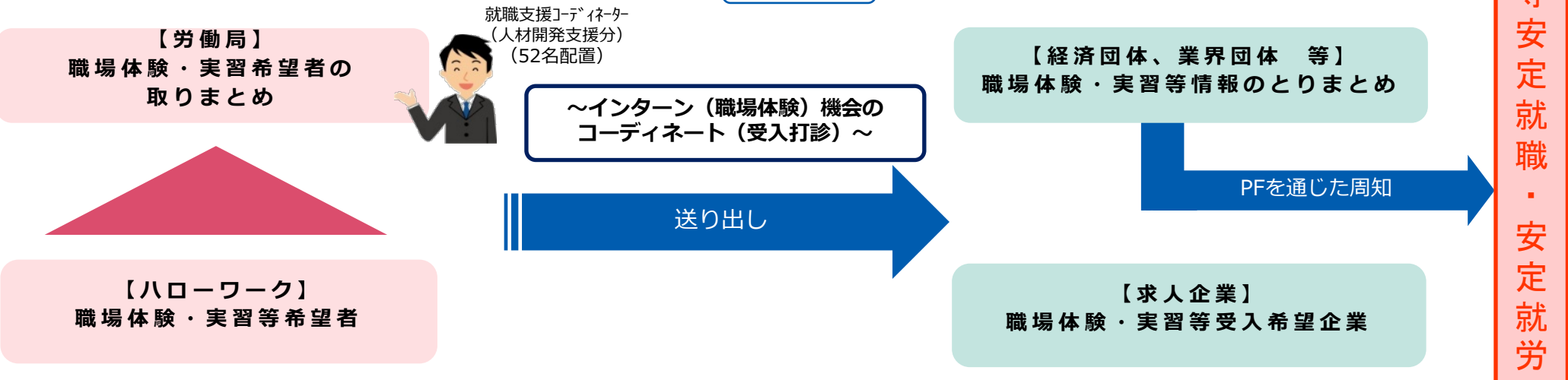
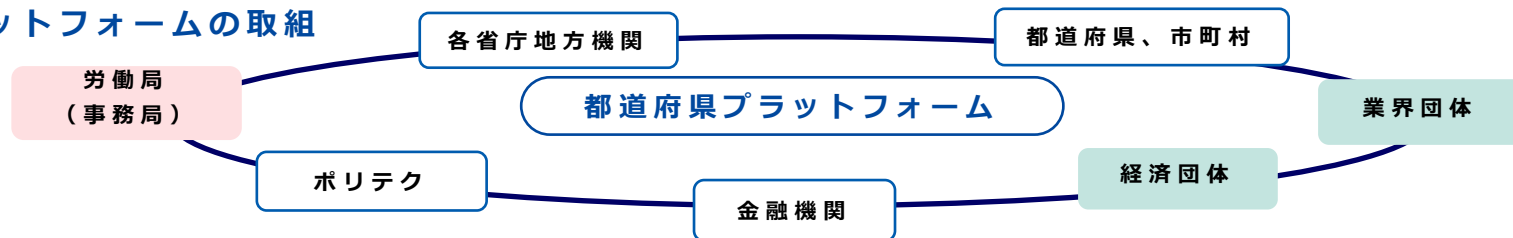
令和6年度予算案額	482,678千円
令和5年度予算額	482,821千円

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



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、

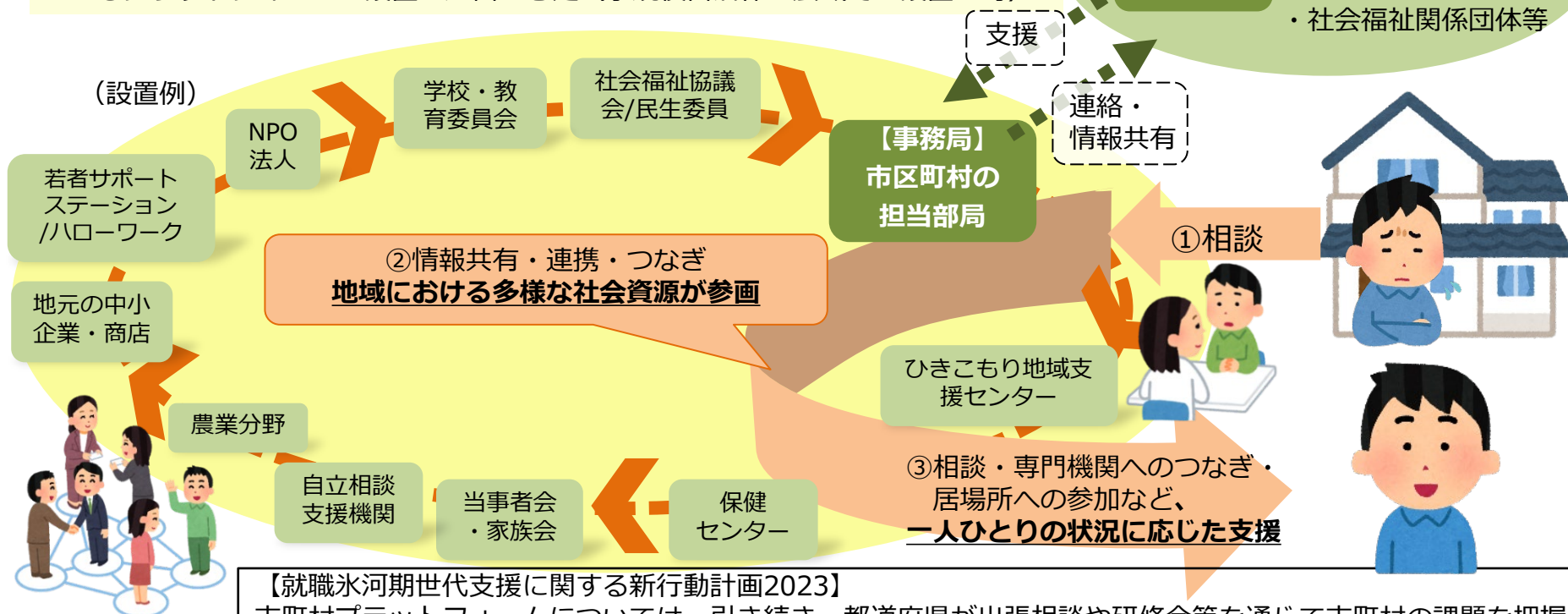
- ・ **既存の会議体の活用**（自立支援調整会議、地域ケア会議等）
- ・ 各機関の**担当者が相互かつ適時に連絡・情報共有できる関係性の構築**

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。

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

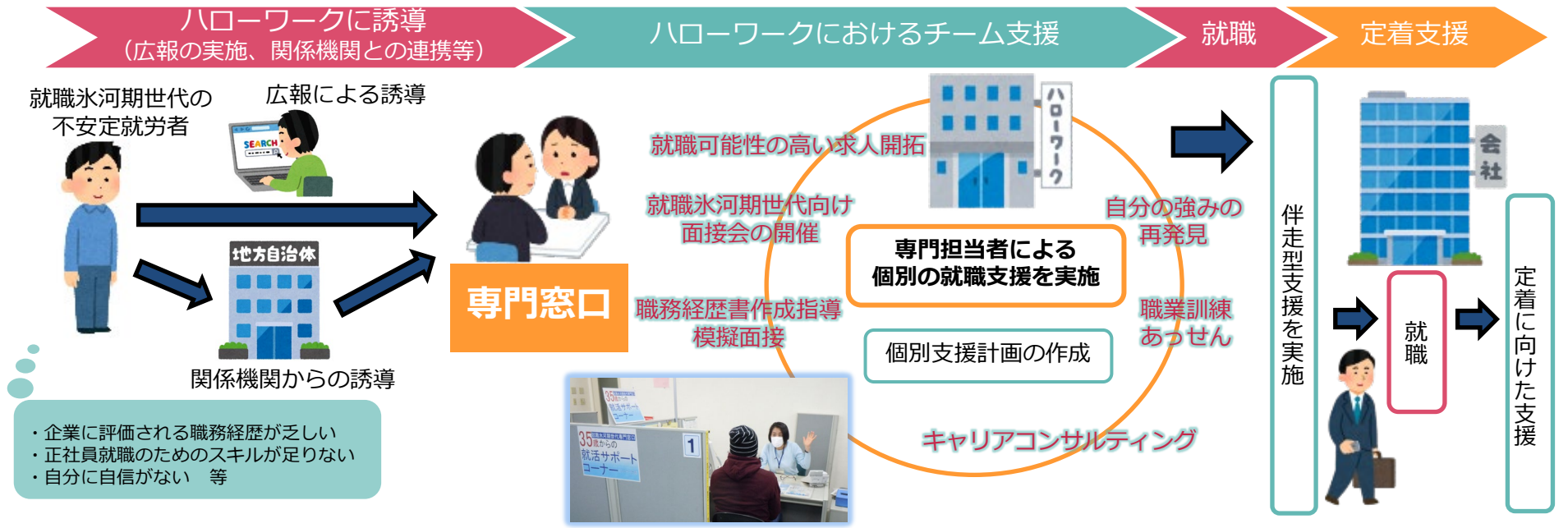
令和6年度当初予算案 20億円 (19億円) ※ ()内は前年度当初予算額

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



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

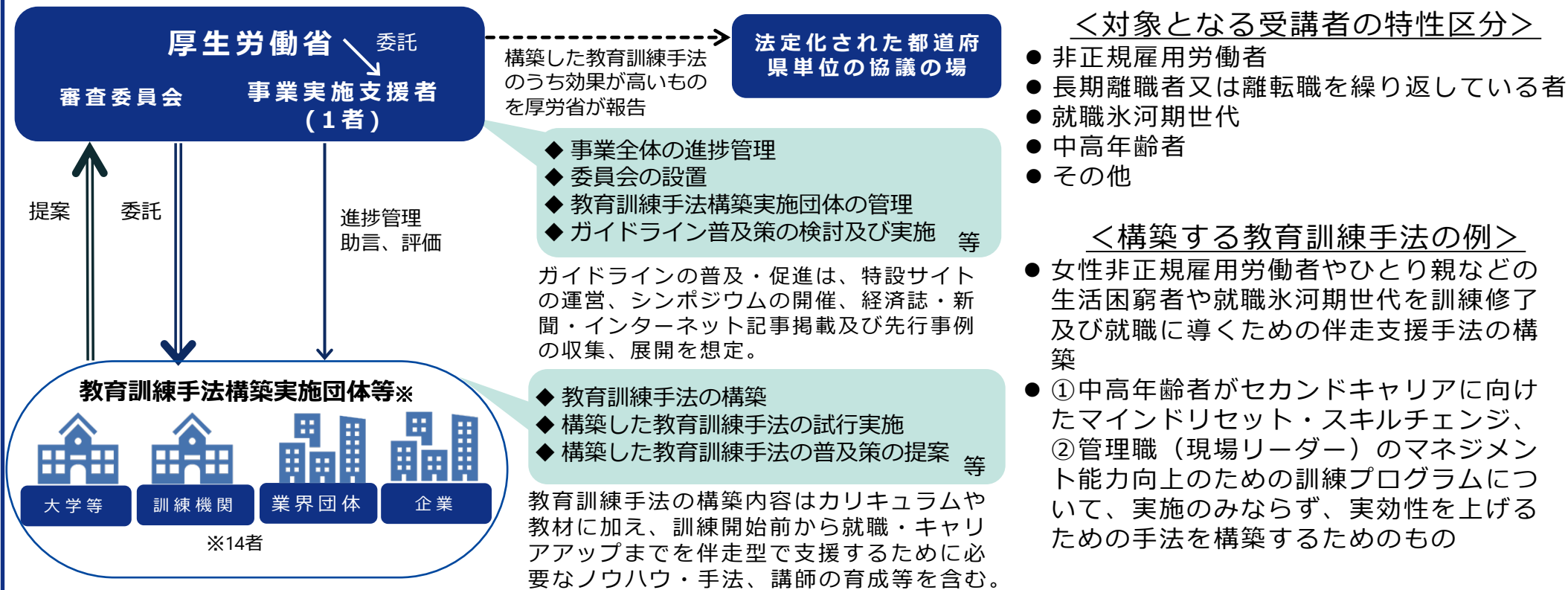
令和6年度予算案額	542,587 千円の内数
令和5年度予算額	612,835 千円の内数

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



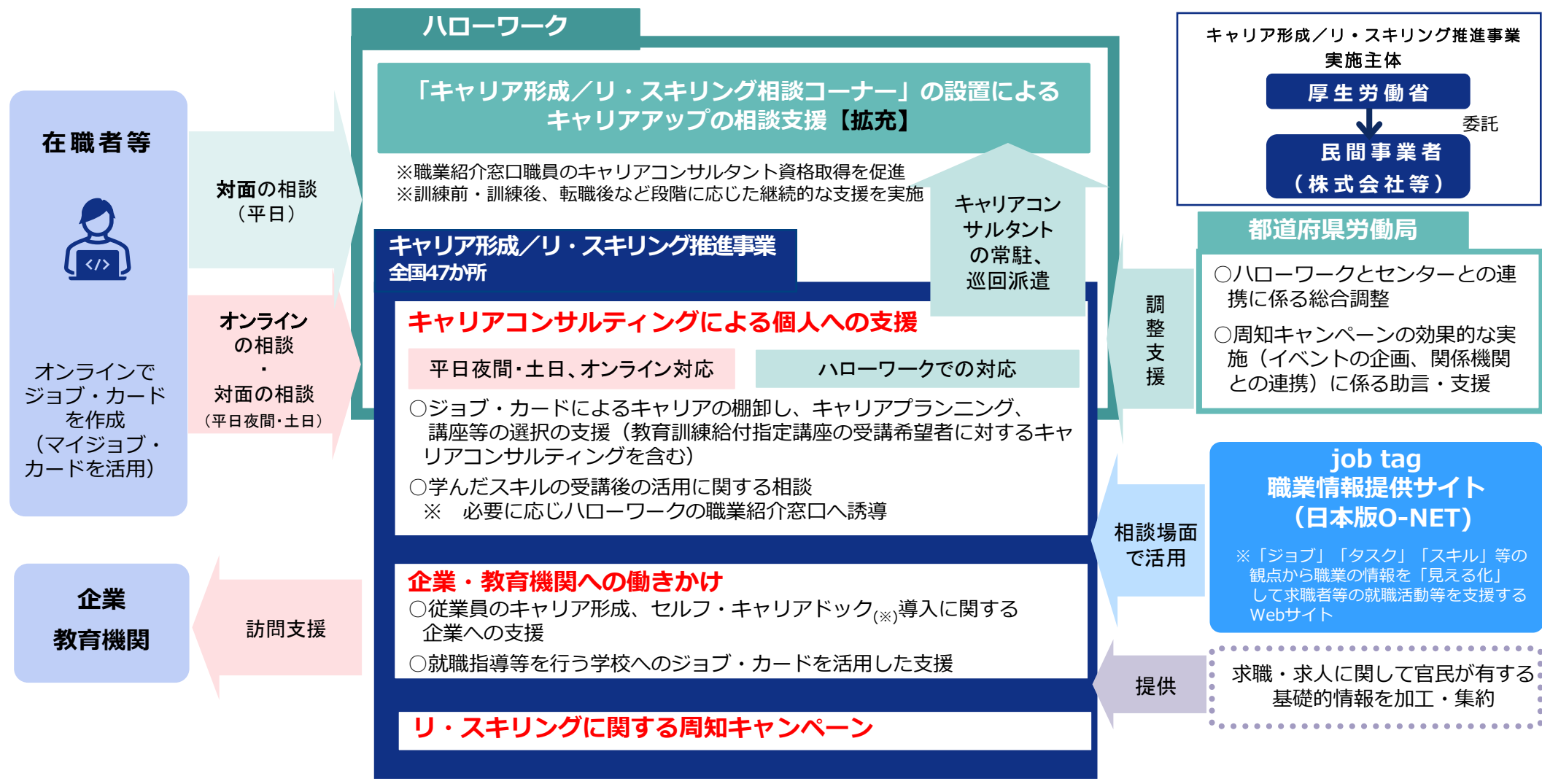
令和6年度予算案額 3,779,342 千円の内数
令和5年度予算額 2,193,193 千円の内数

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。

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

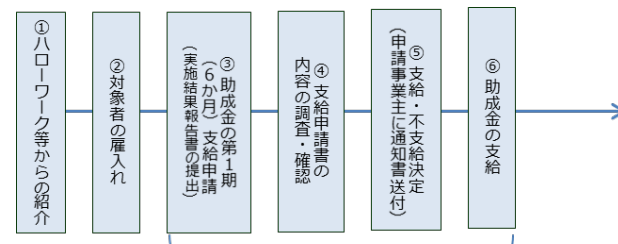
- ① 就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して、高額助成(通常コース60万円~240万円の1.5倍となる90万円~360万円)を行う。
- ② 就労経験のない職業^{※1}に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成^{※2}を行ったうえで賃金引き上げ^{※3}を行う事業主に対して、高額助成(通常コース60万円~240万円の1.5倍となる90万円~360万円)を行う。
※1 ①の成長分野以外も対象。
※2 50時間以上の訓練などが対象。
※3 雇入れから3年以内に5%以上の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

3 実施主体等

実施主体：国

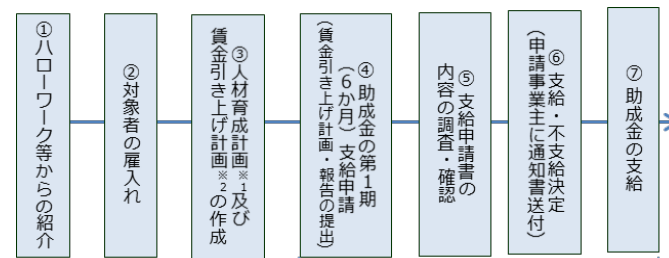
事業実績：支給決定件数(令和4年度)162件

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

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）
<p>正社員化支援</p> <p>正社員化コース</p> <p>有期雇用労働者等を正社員化（※）</p> <p>※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む</p> <p>➢ 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</p>	<p>①有期→正規： 80万円（60万円）（※）</p> <p>②無期→正規： 40万円（30万円）（※）</p> <p>※ 6か月ごとに2回支給した場合の合計額</p> <p>➢ 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。</p>	<p>正社員化コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <u>1事業所当たり</u> 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 <u>1事業所当たり</u> 40万円（30万円） <ul style="list-style-type: none"> ■ 母子家庭の母等又は父子家庭の父 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> ① 9.5万円 ② 4.75万円 <p>※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 <ul style="list-style-type: none"> ① 11万円 ② 5.5万円 </p>
<p>障害者正社員化コース</p> <p>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</p>	<p>①有期→正規： 90万円（67.5万円）</p> <p>②有期→無期： 45万円（33万円）</p> <p>③無期→正規： 45万円（33万円）</p>	
<p>処遇改善支援</p> <p>賃金規定等改定コース</p> <p>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</p>	<p>① 3%以上5%未満： 5万円（3.3万円）</p> <p>② 5%以上 : 6.5万円（4.3万円）</p>	<p>賃金規定等改定コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 「職務評価」の活用により実施 <u>1事業所当たり</u> 20万円（15万円）
<p>賃金規定等共通化コース</p> <p>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</p>	<p><u>1事業所当たり</u> 60万円（45万円）</p>	
<p>賞与・退職金制度導入コース</p> <p>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</p>	<p><u>1事業所当たり</u> 40万円（30万円）</p>	<p>賞与・退職金制度導入コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 同時に導入した場合 <u>1事業所当たり</u> 16.8万円（12.6万円）
<p>社会保険適用時処遇改善コース</p> <p>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</p> <p>※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</p>	<p>(1) 手当等支給メニュー 50万円（37.5万円）（※1）</p> <p>(2) 労働時間延長メニュー 30万円（22.5万円）</p> <p>※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</p>	<p>※()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。</p> 

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%		-	正規雇用:60(45)% 非正規雇用:75% 正社員化:100%		-
	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)%	760(380)円/時・人	20(11)万円/人	60(45)%	960(480)円/時・人	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
		成長分野	75%	960円/時・人※5	-	-※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	-	-
事業展開等リスティング支援コース	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。

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

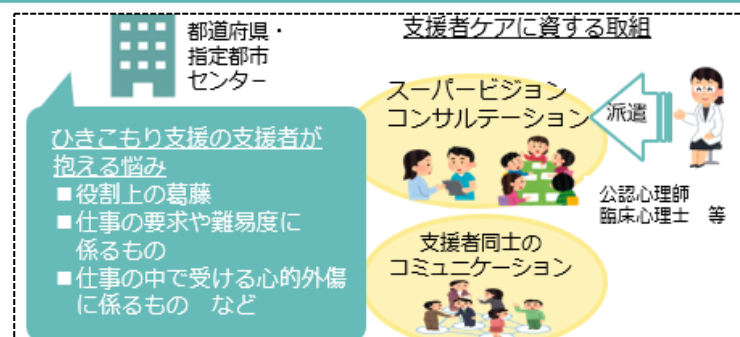
ひきこもり地域支援センター等の設置・運営に必要な予算を確保（※1）するとともに、市町村の支援環境の整備を促進させるため、センター等の設置に向けた相談の場、居場所づくり、実態やニーズ把握等の取組に必要な備品購入費や修繕費、準備スタッフの雇い上げ費用等の準備費用に対し補助（※2）する。

- ※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



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

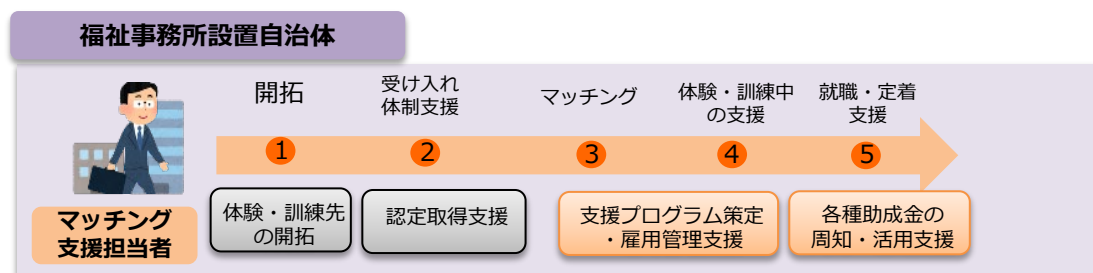
- ◇ 市町村の重層的支援体制の整備を促進するため、「**重層的支援体制整備事業への移行準備事業**」、「**都道府県による市町村への後方支援**」の支援を行う。

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。

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



詳細を確認



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。