

# 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

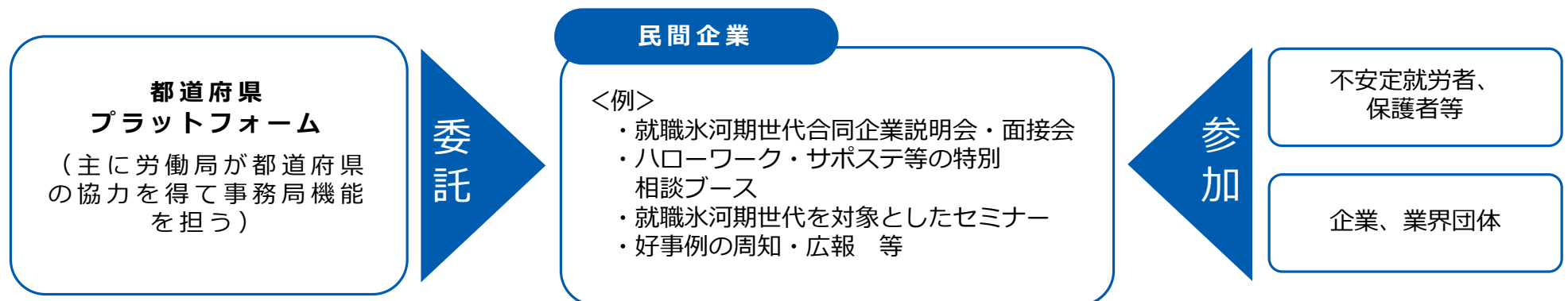
|           |           |
|-----------|-----------|
| 令和5年度予算案額 | 428,042千円 |
| 令和4年度予算額  | 442,604千円 |

## 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

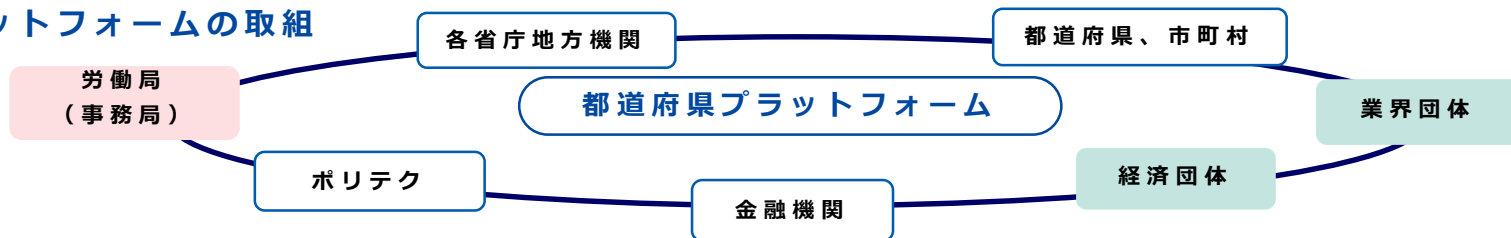
|           |           |
|-----------|-----------|
| 令和5年度予算案額 | 482,821千円 |
| 令和4年度予算額  | 492,660千円 |

## 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

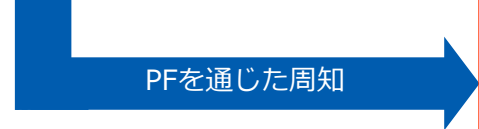


就職支援コーディネーター  
（人材開発支援分）  
（52名配置）

～インターン（職場体験）機会の  
コーディネート（受入打診）～



【経済団体、業界団体 等】  
職場体験・実習等情報のとりまとめ



【ハローワーク】  
職場体験・実習等希望者

【求人企業】  
職場体験・実習等受入希望企業

正社員等安定就職・安定就労

# 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5年度予算案額 19億円 (18億円) ※ ()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：112人 → 142人 (30名増) (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5年度予算案額    | 10,914,963千円の内数 |
| 令和4年度2次補正予算額 | 制度要求            |
| 令和4年度予算額     | 11,723,679千円の内数 |

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

### <在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（仮称）

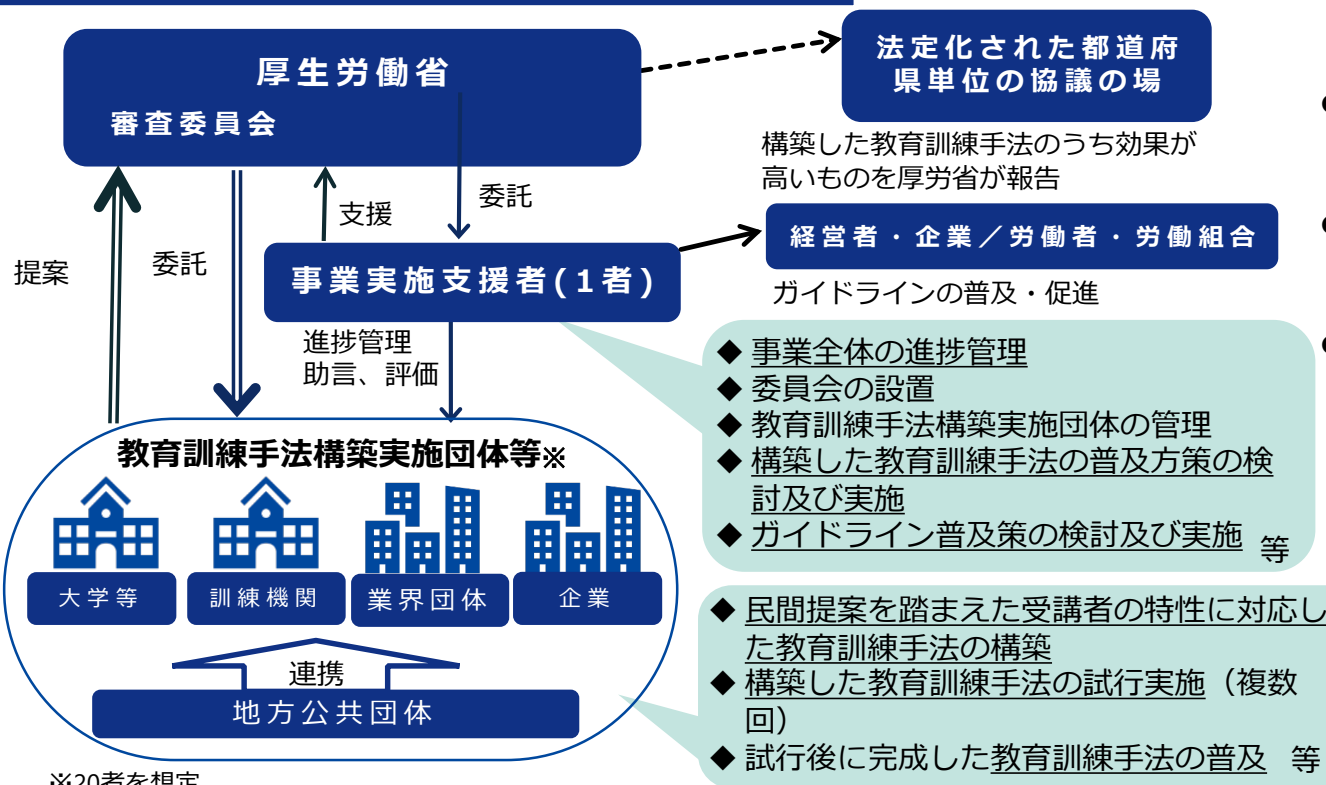
令和5年度予算案額 612,835千円の内数  
令和4年度予算額 0千円

## 1 事業の目的

民間からの提案募集において、「女性非正規雇用労働者向けの伴走支援を付したIT人材育成プログラムの実施」「中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット等の実施」「管理職向けの人材マネジメント研修の実施」など多数の提案があったことから、こうした幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、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コンテスト方式で募集し、その構築から試行、普及まで行わせる事業を必要に応じて地方自治体と連携しながら実施し、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



※20者を想定

### ＜想定される教育訓練手法の内容＞

(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
- 中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット・スキルチェンジを行うための手法の構築
- 管理職（現場のリーダー）のマネジメント能力向上のための訓練プログラムの実効性を上げるための手法の構築

(※1) 教育訓練手法の構築内容はカリキュラムや教材に加え、訓練開始前から就職・キャリアアップまでを伴走型で支援するために必要なノウハウ・手法、講師の育成等を含む。

(※2) ガイドラインの普及・促進は、リーフレット等の制作、シンポジウムの開催、経済誌・新聞・インターネット記事掲載及び先行事例の収集、展開を想定。

# キャリア形成・学び直し支援センター事業（仮称）

令和5年度予算案額 2,193,193千円の内数  
令和4年度予算額 1,484,063千円の内数

## 1 事業の目的

「キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）」を創設（※1）し、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対して、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、働く人が自律的、主体的に職業に関する学び・学び直しを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

### ◆実施体制

#### 【全国カバーのサービスを提供】

#### キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）

・中央センターを東京都に1か所、地域センターを全国に設置（R4年度19か所）

- 各拠点に、職業・教育訓練や学び・学び直しに関する研修を受講したキャリアコンサルタントを常駐。
- 拠点から遠隔の地域や関係機関（自治体、企業・事業主団体、教育機関等）に巡回等で支援。
- 事業主団体、都道府県、労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構などの関係機関とも連携

#### 【相談窓口について】

- 在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に応じ、平日夜間、土日やオンラインの相談体制を整備
- キャリアコンサルティングは、原則として事前予約制

### ◆実施主体

厚生労働省

委託

民間事業者（株式会社等）

### ◆支援メニュー

#### 【労働者等支援】

- キャリア形成や学び直しの必要性を感じているがどういった学び（目的・方法・内容）等をしてよいか分からない者
  - 在籍企業内にキャリアコンサルティング等の相談・支援を受ける仕組みがない在職者
  - 受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者
- 等の個人に対して、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、訓練情報の提供等を行う

#### 【企業等支援】

- ジョブ・カードを活用して採用活動、人材育成、評価を実施する企業への支援
  - セルフ・キャリアドック（※2）導入支援（相談・技術的支援、セミナー等）
  - 雇用型訓練の実施を計画する企業に対する支援（訓練計画の策定支援等）
- 等により、企業等に対しても、キャリア形成や学び直し等に関する支援を行う

### ◆期待される効果

- 公的職業訓練、教育訓練給付対象講座、その他の教育訓練等に誘導、受講を促進
- 企業（特に中小規模）や非正規雇用労働者等のキャリア形成や学び・学び直しを促進

※1 キャリア形成サポートセンター事業の拡充

※2 「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。

令和3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） 66,482件

# 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）

令和5年度予算案額 11.7億円（21.2億円）

正社員経験が無い方や、正社員経験が少ない方について、失業しておらず非正規雇用労働者である場合も含めて、正社員就職を支援する。

## 支給要件等

- 以下のいずれにも該当する者（対象労働者）を正社員として雇い入れた事業主
  - ①35歳以上55歳未満の者
  - ②「雇入れ日前直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者」かつ、「雇入れ日前1年間正社員として雇用されていない者」
  - ③職業紹介の時点で「失業状態の者」または「非正規雇用労働者」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」
  - ④安定した雇用を希望している者

- 支給額：対象労働者1人あたり計60(50)万円

6か月定着後 30(25)万円  
1年定着後 30(25)万円  
※括弧内は中小企業以外

※就職氷河期世代の正社員就職を促進するため、助成金の活用と併せて以下の取組みを実施

- 就職氷河期世代限定求人の開拓・確保
- 就職氷河期世代限定面接会、人手不足業種との職場見学会付き面接会の開催

# 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5年度予算案額 155億円の内数（150億円の内数）

## 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、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、**デジタル等の成長分野への労働移動支援**を行うほか、賃上げを伴う労働移動等の実現のため、**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

① **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（45万円～360万円。通常コースの1.5倍）**を行う【R4.4～】

② **就労経験のない職業**<sup>※1</sup>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**<sup>※2</sup>を行ったうえで**賃金引き上げ**<sup>※3</sup>を行う事業主に対して、**高額助成（45万円～360万円。通常コースの1.5倍）**を行う【R4.12～】

※1 ①の成長分野以外も対象。

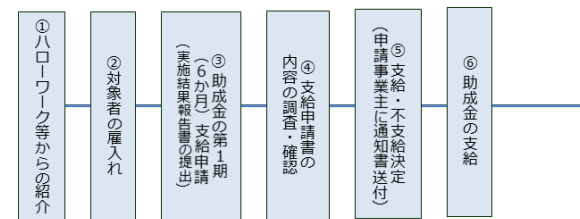
※2 50時間以上の訓練などが対象。

※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 事業スキーム

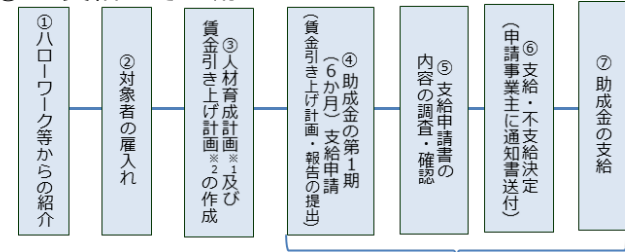
実施主体：国

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5年度予算案額 4.5億円の内数 (4.0億円の内数)

厚生労働省

## ■ 概要

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

## ■ 助成内容等

| 対象労働者  | 支給額   |
|--|-------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>○2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者</li><li>○離職している期間が1年超の者</li><li>○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</li><li>○フリーターやニート等で55歳未満の者</li><li>○特別の配慮を要する者(生活保護受給者等)</li></ul> | 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。

## 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

### 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規雇用労働者<sup>(※)</sup>に転換又は直接雇用  
※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 転換後6か月間の賃金が転換前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： 57万円（42.75万円）
- ②無期→正規： 28.5万円（21.375万円）

#### 正社員化コース

##### ■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（大企業も同額）
- ② 4.75万円（大企業も同額）

人への投資

※「人への投資促進コース」のうち、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した場合の加算は、それぞれ  
①11万円②5.5万円（大企業も同額）。

- 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（大企業も同額）
- 母子家庭の母等又は父子家庭の父  
① 9.5万円（大企業も同額）  
② 4.75万円（大企業も同額）
- 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定  
1事業所当たり9.5万円（7.125万円）

#### 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）

※重度障害者の場合は、  
①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。

処遇改善  
支援

#### 賃金規定等改定コース

全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、3%以上増額

- 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」の手法の活用により実施 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

- 同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）

#### 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）

#### 短時間労働者労働時間延長コース

有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用

23.7万円（17.8万円）

※労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも4.3～11.7万円を助成。  
※令和6年9月末までの金額

※( )は、大企業の場合の額。

# 人材開発支援助成金

令和5年度予算案額 65,782,987 千円  
 令和4年度2次補正予算額 制度要求  
 令和4年度予算額 69,830,632 千円

## 1 事業の目的

- 事業主が行う人材育成については、雇用情勢・訓練ニーズに合わせた支援を効果的に行う必要がある。
- このため、民間ニーズを踏まえつつ、職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内における人材育成を効果的かつ柔軟に支援するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

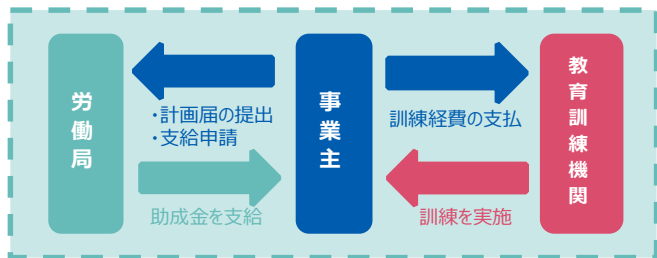
- 雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。
- 雇用形態により対象労働者を区分していた訓練コースの統廃合を行うことで、正規、非正規問わず幅広い訓練の受講を可能とし、企業で働く労働者の訓練機会の拡充を図るとともに、事業主の利便向上を図る。
- 訓練を受講した労働者が資格を取得し、当該労働者に対して事業主が制度として資格手当を支払う場合等に、助成率を15%加算することで、事業主による評価の実施や訓練受講者の処遇向上の取組を支援する。

### (人材育成支援コース(仮称)への統廃合)

### (訓練成果の評価による助成率の加算)

| 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                   |                     |                     |                    |
|-------------------|--|---|---------------------|---------------------|--------------------|
|                   |  | OFF-JT                                    |                     | OJT                 |                    |
|                   |  | 経費助成                                      | 賃金助成                | 実施助成                |                    |
| 人材育成支援コース<br>(仮称) | OFF-JT訓練(人材育成訓練(仮称))                           | 正規雇用:45(30)%<br>非正規雇用:60%<br>正社員化した場合:70% |                     | -                   |                    |
|                   | OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練                             | 企業の中核人材を育てるための訓練(認定実習併用職業訓練)              | 760(380)円/時・人       | 最低6か月<br>20(11)万円/人 |                    |
|                   |  | 非正規の正社員化を目指して実施する訓練(有期実習型訓練)              | 60%<br>正社員化した場合:70% |                     | 最低2か月<br>10(9)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<br>※制度導入助成                           | -                   | -                   |                    |
| 人への投資促進コース        | 高度デジタル人材訓練<br>／成長分野等人材訓練                       | デジタル                                      | 75(60)%             | 960(480)円/時・人       | -                  |
|                   |  | 成長分野                                      | 75%                 | 960円/時・人<br>※国内大学院  | -                  |
|                   | 情報技術分野認定実習併用職業訓練<br>(OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)       | 60(45)%                                   | 760(380)円/時・人       | 最低6か月<br>20(11)万円/人 |                    |
|                   | 定額制訓練  | 60(45)%                                   | -                   | -                   |                    |
|                   | 自発的職業能力開発訓練                                    | 45%                                       | -                   | -                   |                    |
|                   | 長期教育訓練休暇制度<br>／教育訓練短時間勤務制度及び所<br>定外労働免除制度      | 長期休暇                                      | 20万円<br>※制度導入助成     | 6,000円/日・人<br>※有給時  | -                  |
| 短時間勤務等            |  | 20万円<br>※制度導入助成                           | -                   | -                   |                    |
| 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       | -                   |                    |

※ 各訓練において、訓練受講の成果を評価し、制度として資格手当を支払う場合などに経費助成率を15%加算。



【令和3年度実績：31,137件(支給決定件数)】

# 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5年度予算案額：7.3億円（11.7億円）

- ◇ 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】自立相談支援機関の機能強化（アウトリーチ等の充実）
  - ・ 【就労支援メニューの強化】都道府県による就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング等

実施主体：市等  
補助率：3/4

## 自立相談支援の機能強化の概要

- ◆ 社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする方については、アウトリーチ等による積極的な情報把握により早期に支援につながることや、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、財政支援の仕組みを新たに創設する。

### 事業内容

※ 本事業の実施期間は令和2～4年度とされていたが、令和5年度も継続して実施。

#### ア) アウトリーチの充実

- 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、
  - 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等

#### イ) 相談へのアクセスの向上

- アウトリーチ支援員による土日祝日や時間外の相談の実施等、相談へのアクセスを向上する。

## 情報のアウトリーチの推進

令和5年度予算案額：1.3億円（1.5億円）

- ◇ 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5年度も、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5年度予算案額：1.6億円（1.4億円）

- ◇ 令和3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手法に係るテーマ別研修を実施することで専門性を深めるとともに、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項目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。

実施主体：国

令和5年度予算案額 35百万円 (15百万円)

## 1 事業の目的

- 基礎自治体におけるひきこもり支援体制の拡充に合わせて、令和4年度より、国が主体となって、ひきこもり地域支援センター職員やひきこもり支援ステーション職員等を対象とした初任職員向けの研修を実施しているが、令和5年度においては、それに加え、中堅職員や指導的な立場を担う支援者に対しても、専門的な研修を実施し、良質な支援者の育成を目指す。
- ひきこもり支援対象者の抱える課題は、複雑・複合化しているとともに、セルフネグレクトの方への対応など、長期的な視点での支援が求められる。一方で、支援の長期化により、支援者自身が疲弊し、大きなダメージを受けるといった課題もある。このような支援者が抱える悩みに寄り添い、相談できる場の設置等により、地域における支援者支援を推進する。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- **ひきこもり支援実施機関支援力向上研修事業 (実施主体：厚生労働省)**

### 新任職員研修 (令和4年～)

ひきこもり支援に携わることとなった新任職員に対して、必要となる知識や支援手法等を習得するための人材養成研修を実施する。

### 現任職員(中堅・指導者)研修 <拡充>

中堅職員や指導的な立場を担う支援者に対して、より複雑化・複合化した課題に対する実践的な演習などを通じた支援者のスキルアップ、管内市町村や周辺自治体に対する研修実施を担う指導者の育成を実施する。



- **ひきこもり支援者支援事業(仮称) <新規> (実施主体：厚生労働省)**

オンラインなどを活用し、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仕組みを設ける。



# 地域若者サポートステーション事業

|           |             |
|-----------|-------------|
| 令和5年度予算案額 | 4,751,668千円 |
| 令和4年度予算額  | 4,674,147千円 |

## 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。

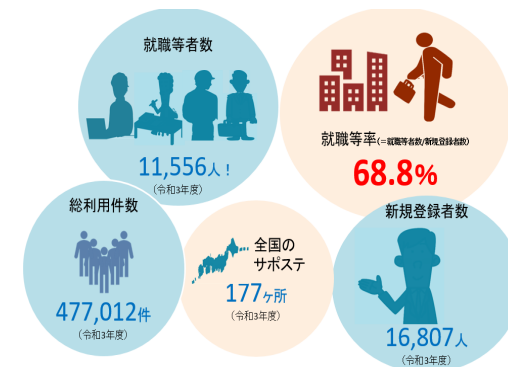
## 2 事業概要等

### 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4年度177か所（全都道府県に設置）。

### 支援内容

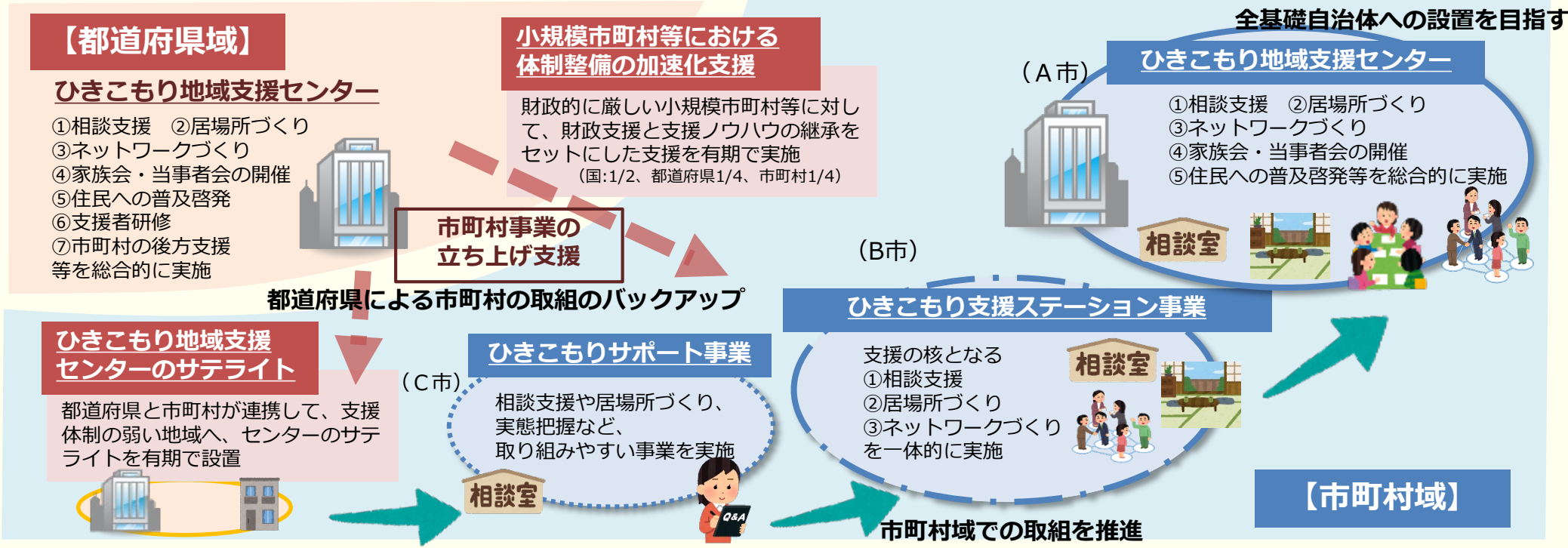
- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、**個別の支援計画を作成。**
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、**利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラム**を実施。
- **オンラインによる個別相談等も可能。**
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が**学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援**を実施。
- OJTとoff-JTを組み合わせた**職場体験プログラム**を実施。体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- **合宿形式を含めた集中訓練プログラム**を実施し、生活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



- ひきこもり支援の体制整備は、これまで、都道府県域に「ひきこもり地域支援センター」（以下「センター」という。）の設置を進めてきた。
- 基礎自治体での体制整備は、平成30年度から「ひきこもりサポート事業」により取組を進めているところだが、基礎自治体における相談窓口の早期設置と支援内容の充実がより強く求められている。
- これを踏まえ、令和4年度において、①センターの設置主体を市町村に拡充するとともに、②基礎自治体の新メニューとして、支援の核となる相談支援・居場所づくり・ネットワークづくりを一体的に実施する「ひきこもり支援ステーション事業」を創設。
- また、センターについて、役割や機能を再点検した上で、より総合的な支援を実施する機関として整理し、支援内容の充実を図る。
- 更に、都道府県が市町村をバックアップする機能の強化として、①市町村と連携したセンターのサテライトの設置と、②小規模市町村等における体制整備の加速化支援を創設したところであり、令和5年度以降も、都道府県の圏域内のどこでも支援が受けられるよう平準化を図りながら、市町村の支援体制の整備を促進する。

実施主体：都道府県・市町村  
補助率：1/2

## 事業イメージ





# ひきこもり支援体制構築加速化事業

## 令和4年度第2次補正予算額：新型コロナウイルス感染症セーフティネット強化交付金（59億円）の内数

- 新型コロナウイルス感染症の影響の長期化に伴い、ひきこもり当事者やその家族の孤独感・孤立感や生きづらさがより深刻化する中、身近な地域におけるきめ細やかなひきこもり支援の需要が高まっている。
- これを踏まえ、市町村におけるひきこもり支援体制を構築するため、その土台となるひきこもり相談窓口や居場所づくり、相談窓口の広報、支援対象者の実態把握、支援者ネットワークの構築等の具体的な取組に対して包括的に支援を行い、ひきこもり支援の環境整備を加速化させる。

### 【事業実施主体】

市町村等

### 【補助率】

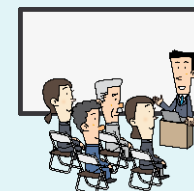
国3/4

### 【事業内容】

市町村のひきこもり支援体制の構築を加速化するため、市町村等が新たにひきこもり支援を開始する場合や拡充する場合に、以下の取組に係る備品購入費用、修繕費用、準備スタッフの雇い上げ費用、パンフレットやホームページの作成費用、実態調査費用、会議費用、普及啓発費用等に対して補助を行う。

#### <ひきこもり支援体制構築のための取組>

1. ひきこもりの相談ができる環境づくり
2. 居場所づくり
3. 住民への相談窓口の周知等の広報
4. 支援対象者の実態やニーズの把握
5. 地域の社会資源の開拓と支援者ネットワークの構築
6. 地域におけるひきこもり支援の気運醸成のためのシンポジウムや勉強会等の開催



### 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。

# 拡充 就労体験・就労訓練先の開拓・マッチングの再編 (マッチング支援担当者設置のモデル事業)

令和5年度予算案 1.0億円 (1.0億円)

## 1 事業の目的

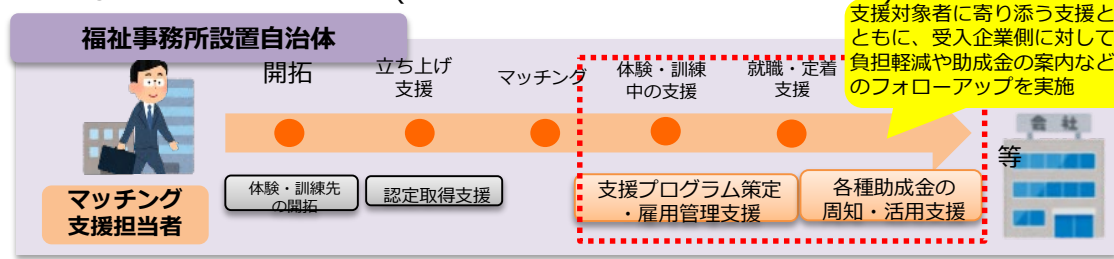
- 生活困窮者の中には、生活リズムが整っていない、社会との関わりに不安を抱えている等の課題を抱え、就労に向けて一定の準備を必要とする者も多いことから、就労に向けた準備として、就労体験や就労訓練を受け入れる場を確保し、支援対象者とその特性に応じた受入先を適切につなげることが重要である。
- こうした就労体験・訓練の受入先の確保等にあたっては、受入企業側の理解と、支援対象者の特性に応じた業務切り出しなどの支援ノウハウが必要となることから、受入先の開拓から支援対象者と受入企業とをマッチングするための事業を実施しているところであるが、
  - ・就労体験・訓練中の支援対象者・受入企業双方に対するフォローアップが不十分であり、受入企業側が対応できていない
  - ・就労体験・訓練先の開拓・マッチングは、就労準備支援事業や認定就労訓練事業など各種事業それぞれの支援員が兼務して担当しているため、支援対象者一人ひとりの特性や企業側の状況を十分に把握した丁寧な支援ができていないことや、それぞれの事業ごとに情報が共有できず支援にばらつきがあることなどが課題となっている。
- そのため、企業開拓から就労体験・訓練の効果的な実施、定着支援までを着実にを行うため、①新たに就労体験・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を追加するとともに、②利用者の特性と企業側の受入体制を熟知し一貫した支援を行う専門員を配置するためのモデル事業を実施し、就労体験・就労訓練を活用した就労支援の取組の全国展開を検討する。

※令和2年度から令和4年度まで実施の「就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング事業」(補助率10/10)について、事業内容を拡充。

## 2 事業の概要・スキーム

企業開拓から就労体験・訓練の効果的な実施、定着支援までを着実にを行うため、福祉事務所設置自治体等で、支援対象者と受入企業への支援を同時に行うマッチング支援担当者を配置するなどにより、以下の取組を一体的に実施するモデル事業を実施する。

- 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や雇用管理支援など)
- 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)



※農業分野等、広域での情報集約・マッチング等が有効と考えられる場合には、都道府県域にマッチング支援機関を設置し、広域で取り組むことも可能。



## 3 実施主体等

【実施主体】 福祉事務所設置自治体等  
【補助率】 10/10

令和3年度事業実績 (交付決定ベース)  
就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング事業  
実施自治体: 16都府県 ※令和3年度の事業実施主体は都道府県

# 就労準備支援事業等の実施体制の整備促進

令和5年度予算案額：0.3億円（0.8億円）

- ◇ 生活困窮者自立支援制度における就労準備支援事業等の任意事業については、市町村規模が小さいことにより庁内体制が脆弱であったり、地域に活用可能な資源がない等の理由により、実施率は一定割合にとどまっている。
- ◇ 一方、就職氷河期世代への支援の強化が課題となっている等、任意事業の実施率を高めることは更に重要性を増している。
- ◇ こうした中、市同士の連携や都道府県の関与による広域実施について、実施自治体の取組例を参考とし、こうした取組をモデル的に実施することで、任意事業の実施を推進する。

実施主体：市等  
補助率：定額

## 事業の概要等

### 実施形態

- 市同士の連携による広域実施（取組例：加西市等）
- 都道府県が関与した広域実施（取組例：熊本県、大阪府等）

### モデル箇所数

- 30箇所程度

### 事業内容

- ア 自治体を超えた連携自治体内における広域支援の実施（広域実施の際の事業運営や費用按分に係るルール作りや調整等）
- イ 委託先となる法人等の地域の社会資源の開拓
- ウ 広域実施の主体自治体における、広域参加自治体の住民を対象とした支援

等

[参考] 任意事業を実施しない理由（令和元年度事業実績調査）

| 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<br>(n=409)      | 28.1%    | 24.7%                   | 21.3%                    | 12.2%               | 13.7% |
| 一時生活支援事業<br>(n=618)      | 51.0%    | 27.3%                   | 7.3%                     | 3.9%                | 10.5% |
| 家計改善支援事業<br>(n=411)      | 18.2%    | 18.0%                   | 31.6%                    | 18.0%               | 14.1% |
| 子どもの学習・生活支援事業<br>(n=323) | 52.6%    | 16.7%                   | 1.5%                     | 6.8%                | 22.3% |

[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。

※ 本事業の実施期間は令和2～4年度とされていたが、令和5年度も継続して実施。

# 就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施

|           |          |
|-----------|----------|
| 令和5年度予算案額 | 86,630千円 |
| 令和4年度予算額  | 90,229千円 |

## 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、関係省庁・経済団体との連携、地域ごとのプラットフォームの活用などのあらゆるルートを通じた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：民間事業者委託事業

### 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  
新行動計画2023に記載の各施策

# 令和5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、企業等へのコンサルティングやテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
- ・ 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。