

# 就職氷河期世代支援に関する 厚生労働省の取組

令和4年12月

厚生労働省提出資料

# 就職氷河期世代支援に関する厚生労働省の取組

## ① 施策・事業の概要

厚生労働省では、令和5年度においても、ハローワークを中心としたきめ細かな伴走型の就職支援や、各種助成金事業等を通じたキャリアアップ支援等に取り組むとともに、身近な市町村におけるひきこもり支援等の充実に取り組む。

## ② 取組状況とその評価

例えば、ハローワークの職業紹介により、就職氷河期世代の方が正社員として就職した件数は、令和3年度で112,543件、令和4年度は10月末時点で69,199件となっており、また、キャリアアップ助成金において、令和3年度は35,472人、令和4年度は10月末時点で18,085人の就職氷河期世代が正規雇用労働者等へ転換しているなど、コロナ禍の厳しい雇用情勢の中でも一定の成果を上げている。更に、ひきこもり支援においても、令和4年度からひきこもり支援推進事業の実施主体を市区町村へ拡充し、令和4年度は190市区町村において取り組まれており、支援を実施する市区町村は着実に増加している。

## ③ 上記の評価に基づく施策の見直し

これらの実績等も踏まえ、令和4年度第二次補正予算においては、人への投資の強化のため、キャリアアップ助成金（正社員化コース）について、特定の訓練修了後に有期雇用労働者等を正社員化した企業への支援を拡充したほか、市町村におけるひきこもり支援について、環境整備を加速化させるため、相談窓口設置等の準備費用や広報等の取り組みに対する補助などを盛り込んでいる。

令和5年度予算案においては、昨年につき、就職氷河期世代を対象とした求人開拓等を集中的に実施するため、ハローワークの体制強化を行うとともに、新たに労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援するための、キャリア形成・学び直し支援センターを創設し、全国に設置することとしている。

## ④ 今後の取組

引き続き、令和4年度の施策・事業の実施状況について把握と評価を行い、対象者のニーズを明らかにすることで、効果的・効率的な支援を講じ、正規雇用者30万人増の目標達成に向けて成果を積み上げるとともに、就職氷河期世代それぞれが抱える課題に応じた支援が行き届く体制を構築することを目指していく。

# 參考資料

# 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



## 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

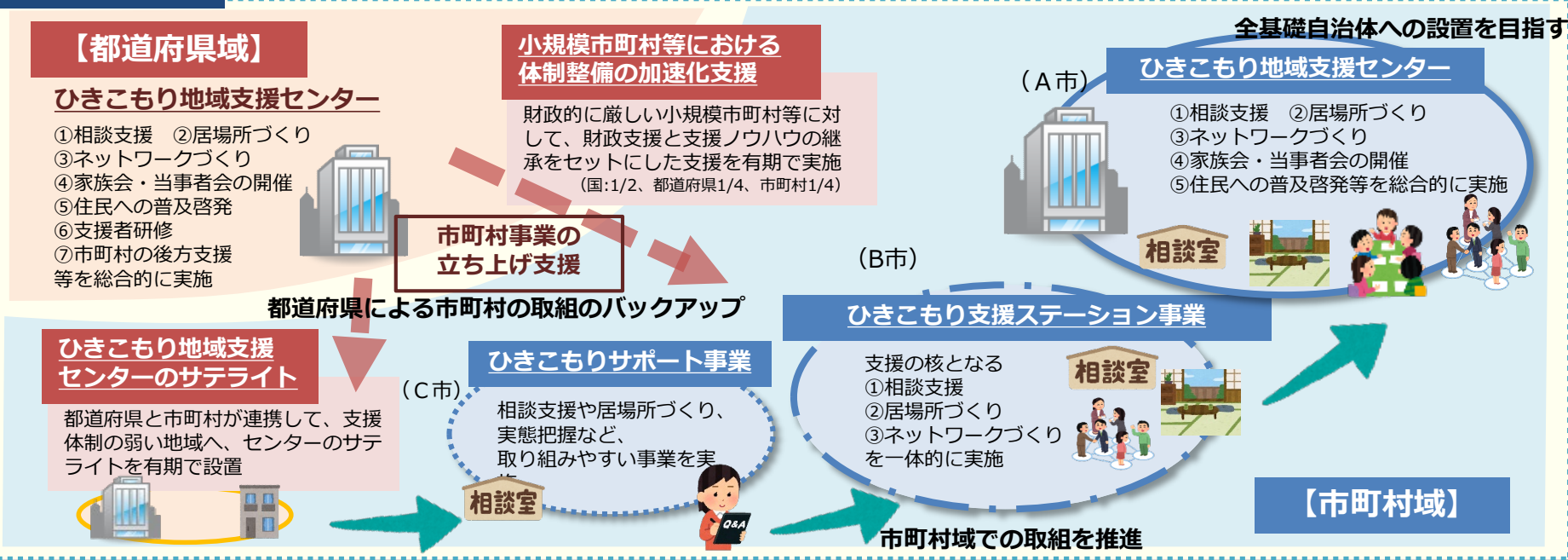
## 2 事業の概要・スキーム

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><b>正社員化支援</b></p> <p><b>正社員化コース</b></p> <p>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</p> <p>➢ 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</p>	<p>①有期→正規： 57万円（42.75万円）</p> <p>②無期→正規： 28.5万円（21.375万円）</p>	<p><b>加算措置／加算額（1人当たり）</b></p> <p><b>正社員化コース</b></p> <p>■人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換</p> <p>① 9.5万円（大企業も同額）</p> <p>② 4.75万円（大企業も同額）</p> <p>人への投資</p> <p>■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）</p> <p>■母子家庭の母等又は父子家庭の父</p> <p>① 9.5万円（大企業も同額）</p> <p>② 4.75万円（大企業も同額）</p> <p>■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定</p> <p>1事業所当たり 9.5万円（7.125万円）</p> <p>※「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</p> <p>① 11万円 ② 5.5万円（大企業も同額）。</p>
<p><b>障害者正社員化コース</b></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>※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>	
<p><b>処遇改善支援</b></p> <p><b>賃金規定等改定コース</b></p> <p>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</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><b>賃金規定等改定コース</b></p> <p>■「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）</p>
<p><b>賃金規定等共通化コース</b></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>1事業所当たり 60万円（45万円）</p>	
<p><b>賞与・退職金制度導入コース</b></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>1事業所当たり 40万円（30万円）</p>	<p><b>賞与・退職金制度導入コース</b></p> <p>■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）</p>
<p><b>短時間労働者労働時間延長コース</b></p> <p>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</p>	<p>23.7万円（17.8万円）</p> <p>※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。</p> <p>※令和6年9月末までの金額</p>	<p>※( )は、大企業の場合の額。</p>

- 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

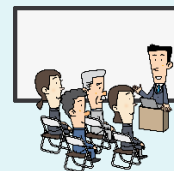
【補助率】 国3 / 4

#### 【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



# 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）
  - 雇成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