

## 就職氷河期世代支援に関する行動計画 2024（案）

令和 5 年 12 月 日  
就職氷河期世代支援の推進に関する  
関係府省会議決定

平成のバブル景気の崩壊以降、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、いわゆる就職氷河期世代は、希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている方、あるいは、無業の状態にある方など、様々な課題に直面してきた方々が多く含まれる。これは、個々人やその家族だけの問題ではなく、社会全体で受け止めるべきものであり、我が国の将来に関わる重要な課題である。こうした認識のもと、「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）（以下「骨太方針 2023」という。）における就職氷河期世代支援の「第二ステージ」の方針に基づき、就職氷河期世代の就労や社会参加を集中的に支援していく施策・事業の具体的内容を本行動計画において定め、着実な実行に取り組んでいく。

## I これまでの取組と経緯

- 政府としては、2019 年 6 月に「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）において「就職氷河期世代支援プログラム」（以下「支援プログラム」という。）を取りまとめ、3 年間の集中的な支援に取り組む方針を打ち出した（別添 1 参照）。その後、同年 7 月には内閣官房に就職氷河期世代支援推進室を設置し、関係府省が連携して支援に取り組む体制を整備するとともに、同年 11 月には社会全体で就職氷河期世代支援に取り組む気運を醸成するため、「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」（関係閣僚、当事者・支援団体、労使団体、地方の代表団体や有識者を構成員とする会議体（プラットフォーム）の全国版。以下「全国プラットフォーム」という。）を開催した。さらに、同年 12 月に支援プログラム等をより具体化した「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2019」を決定し、その実行に全力をあげてきた。
- こうした中、2020 年に入ってから、新型コロナウイルス感染症の影響により、就職氷河期世代の方々を巡る雇用情勢は厳しい状況となった。政府の就職氷河期世代への支援策は就職氷河期世代の方々の正規雇用者数の増加に寄与した一方、正規雇用から失業に転じる方々なども生じる中、施策の効果が相殺された側面もあると考えられ、正規雇用者数は伸び悩んだ。このため、骨太方針 2022 において、令和 4 年度までの 3 年間の集中取組期間を「第一ステージ」と捉え、令和 5 年度からの 2 年間は「第二ステージ」と位置付け、これま

での施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援に取り組み、成果を積み上げる旨の方針を定めた。加えて、骨太方針 2023 では、「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、「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した（別添 2 参照）。本行動計画は、それに向けた施策の具体化を図るものである。

## II 基本的考え方

- 本行動計画は「第二ステージ」における就職氷河期世代支援に関し、施策の具体的な内容を明らかにすると同時に施策の成果目標を定め、地方自治体や関係支援団体等、施策の推進に当たり、協力を求める関係者との認識の共有を図りつつ、今後の進捗状況を確認していくための基礎となるものである。「第二ステージ」においても、毎年、本行動計画の改定を行い、効果的・効率的な支援の実施に取り組んでいく。
- 本行動計画は、基本的に政府の取組を内容としているが、就職氷河期世代支援は、政府の取組のみで成し遂げられる性格のものではなく、地方自治体や関係支援団体はもとより、労使双方の産業界の協力なくしては所期の目的を達することが困難である。また、就職氷河期世代は就業先での傷つき体験や生活困窮・親の要介護など複合的な課題を抱えていることもあるが、対象者ごとに縦割りとなっている制度の狭間に陥る等により、適切な支援が受けられないケースがある。したがって、政府以外の取組についても言及し、それぞれの立場からの協力を求めている。本行動計画によって示される施策の全容が関係者の理解を深める一助となること、さらには、全国及び地方のプラットフォームの場を通じて一層の理解の深化が進むことを期待する。
- この点について、今一度取組の原点に立ち返ると、支援プログラムでは、「現状より良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30 万人増やすことを目指す」こととされている。  
すなわち、就職氷河期世代の中には、長期にわたる不安定就労や無業状態、職場での傷つき等の経験から、就労や社会参加に向けた支援を行う上で、配慮すべき様々な事情を抱える方がおられる。それぞれの方々の当面の目標は、在宅での作業などの様々な働き方を含めた就労や社会的つながりの回復を始めとする社会参加など多種多様であり、それらの方々が生活の基盤を置く地域の実情もまた多様である。このため、画一的ではなく、地域の創意工夫も活かし、一人一人の事情や地域の実情に即した支援メニューを構築し、またその方の状況等の変化に柔軟に応じて寄り添いながら、一人でも多くの方に積極的に届け

ていかなければならない。その際には、これまで以上に、一人一人が置かれている「いま」の状況、様々な悩みやニーズを受け止めるという姿勢をより一層浸透させる必要がある。例えば、仕事に人が合わせるという考え方ではなく、事業主が個人の特性に応じた働く場や仕事をつくり出して提供する、あるいは、長く働けなかった子どもとその親と一緒に働ける機会を提供する、オンラインで小規模なビジネスを行う機会を提供するなどといった考え方もある。

また、ひきこもりの状態にある方々の支援者の研修等においては、ひきこもり経験者に参画いただくなど、ひきこもり当事者・経験者や家族の視点や経験を取り込むことも重要である。

全国及び地方のプラットフォームの推進に当たっては、以上のような考え方を、関係者間で共有することが不可欠である。

- 就職氷河期世代への支援は、令和5年度からの2年間を「第二ステージ」と位置付け、集中的に取り組むこととされているが、他方で、就職氷河期世代の方々はそれぞれに事情が多様であり、セーフティネットによる支援や再就職・人材育成支援をはじめ、息長く取り組んでいくべき課題である。今後とも、全国及び地方のプラットフォームを通じて、社会全体の気運醸成や好事例の横展開を図りつつ、関係府省の連携をはじめとして、地方自治体や関係支援団体、当事者団体、さらには労使双方の産業界を含め、最前線で取り組む職員・相談員一人一人まで、思いを一つにして就職氷河期世代の方々の活躍の機会が広がるよう継続的な取組を推進する。
- また、リ・スキリングをはじめとする三位一体の労働市場改革や、孤独・孤立対策との連携も図りながら、就職氷河期世代支援に取り組んでいく。例えば、令和5年度補正予算では、就職氷河期世代の実態やニーズを踏まえ、地域の関係機関と連携し、相談対応、リ・スキリング等の教育訓練、企業とのマッチング等の先進的・積極的な就職氷河期世代支援に取り組む地方公共団体を支援することとしている。
- いまある社会への参加のみならず、当事者の方々の声を反映した、当事者自身が参加したいと思えるような、開かれた社会を創っていくことこそが、より本質的なゴールである。当事者の方々と連携した支援の取組推進等を通じて、当事者の方々の声を一層踏まえた支援を図り、このゴールに少しでも近づくことを目指す。
- 新型コロナウイルス感染症の経験を踏まえ、オンライン授業やテレワークが広がり、定着しており、ひきこもり当事者や経験者が多様な学び方や働き方・社会参加を通じて、多様な能力を引き出す新たな可能性が広がっている。就職氷河期世代への支援業務においても、従来からの対面での相談対応

業務やイベント等の事業に加え、オンラインを活用した取組を行ってきた。一方で、就職氷河期世代の支援やひきこもり状態にある方の社会参加支援においては、対面でのコミュニケーションも重要であり、支援を受ける就職氷河期世代の方々のニーズも踏まえつつ、対面とオンラインの双方による居場所づくりや相談対応を充実させることにより、多様な支援の選択肢を用意していく。

- これまで効果が出ている就職氷河期世代への支援策については引き続き継続するとともに、同世代の就業状況に係る世代間格差が縮小していることを踏まえ、他世代を含む一般施策を一層活用する必要があると考える。また、構造的な人手不足や需給のミスマッチが続いていることを踏まえ、関係省庁が行う就職氷河期世代も対象としたマッチングやリ・スキリング支援についても引き続き取り組んでいく。さらに、同世代の年齢が上昇することを踏まえて、よりきめ細かな社会参加支援を行っていく必要があると考えられる。

### Ⅲ 具体的な施策

#### 1. プラットフォームを核とした新たな連携の推進

##### (1) 関係者で構成するプラットフォームの形成・活用

###### ① 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の開催

- 就職氷河期世代支援について、関係閣僚、有識者、関係団体等が集まり、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、施策の実施状況や今後の支援策等について意見交換を行い、官民が協働して就職氷河期世代支援に社会全体で取り組む気運の一層の醸成を図るため、令和6年5月を目途に「全国プラットフォーム」を開催する。

その中で施策の実績や目標の進捗等のフォローアップを行い、これまでの成果の検証を行うとともに、その検証で明らかとなった課題や実態等を踏まえ、「第二ステージ」の最終年度である令和6年度において講じる施策について意見交換を行う。（内閣官房）

###### ② 都道府県・市町村プラットフォームを活用した支援

- 全国プラットフォーム等を通じて、都道府県や市町村に対して関連施策その他必要な情報提供を行う中で、国と地方自治体が連携して、都道府県・市町村のプラットフォームを開催し、地域における取組を推進していく。

都道府県ごとに就職氷河期世代を支援する関係機関・団体等を構成員として、都道府県内の就職氷河期世代の活躍支援策の取りまとめ、進捗管理等を統括する「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」と、「市町村プラットフォーム」が連携することで、各地域での福祉と就労を

つなぎ、支援対象者の就労・社会参加を実現する。各都道府県プラットフォームの取組の一環として、オンラインと対面を適切に組み合わせながら、各地域において経済界と連携して企業説明会等を開催し、就職氷河期世代の積極採用や正社員化等の気運の醸成、支援策の周知等に取り組むとともに、好事例の横展開を図る。

こうした取組を円滑に実施するため、都道府県労働局において、地域の経済団体、就職氷河期世代の支援機関、求人者・求職者などの関係者・当事者のニーズを踏まえた職場実習・体験の機会のコーディネートを着実に実施する。

また、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、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。さらに、例えば、ひきこもり状態にある方を市町村の相談窓口が居場所につなぐ、居場所の開設者がその利用者に軽作業を行う機会等を提供する、地域の商工会がひきこもり状態にある方に就労体験の機会を提供し、さらに別の支援機関が働き続けるためのフォローをするといった事例等をわかりやすく展開することにより、地域の関係機関の連携をさらに促し、プラットフォームの運営をより活性化していく。

これら地方のプラットフォームでは、これまで以上に当事者（当事者会）やその家族（家族会）の声を聞きながら、取組を推進していく。（厚生労働省）

## **(2) 地域における就職氷河期世代の先進的・積極的な取組への支援**

- 地方自治体において、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た、地域の関係機関と連携した支援の取組を加速させるため、地域就職氷河期世代支援加速化交付金（以下「交付金」という。）を活用し、引き続き先進的・積極的に就職氷河期世代への支援に取り組む地方自治体を後押しし、優良事例の横展開を推進する。

具体的には、SNSやオンラインの利用、臨床心理士・キャリアコンサルタントの配置による相談支援体制の構築、資格取得支援や知識・技術の習得を目的としたセミナー・研修等（リ・スキリング支援）、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を図るための広域移動時の交通費の支給や就職を前提とした奨学金の返還支援、正社員化等に資する助成金への上乗せ支給、就職氷河期世代に特化した相談支援や就職説明会・マッチングセミナーの開催、求人開拓員による企業訪問、就労経験が少ない方や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等の多様な働き方の提供、社会参加の場の創出等、地域の実情に応じたきめ細かな取組への支援等を実施すると

ともに、これらの先進的・積極的な取組事例について幅広く周知を図る。

また、「第二ステージ」の最終年度として、これらのきめ細かな支援を一人でも多くの就職氷河期世代の方へ届けていくため、骨太方針 2023 において同世代の実態の把握を図る旨が定められているとおり、必要に応じて、各地域における実態やり・スキリング等の支援ニーズ等の把握を促しつつ、多くの地方自治体による効果的・効率的な支援を後押しする。(内閣府)

## 2. 相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援

### (1) きめ細かな伴走支援型の就職相談・定着支援体制の確立

#### ① ハローワークに専門窓口を設置、担当者によるチーム支援の実施

- 不安定就労者一人一人が置かれている課題・状況等に対応し、きめ細かな伴走型の就職相談・定着支援を強化するため、全国の主要なハローワークに専門窓口を設置している。ハローワーク全体の職業紹介により、「第一ステージ」の3年間において就職氷河期世代の不安定就労者・無業者を正社員での就職に結びつけた件数が約 32 万件となっている。「第二ステージ」の初年度となる令和5年度においては、就職支援コーディネーターの体制拡充を行っており、事業所が多く立地する地域を中心に求人開拓等に引き続き取り組む。また、ハローワークにおいて実施しているウェブ会議システムを用いた相談支援を拡充していくとともに、支援を行う職員等が円滑にオンラインによる相談対応に習熟できるよう引き続き取り組む。求職者のニーズも踏まえた求人開拓、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た支援を実施する。(厚生労働省)

### (2) きめ細かな就労支援やリカレント教育

#### (イ) 業種ごとのきめ細かな就職支援等

#### ① 観光業、自動車整備業、建設業、造船・船用工業、船員への新規就業者の確保・育成

- 以下の業種等において、新規就業者を確保・育成するための各種支援等を実施する。(国土交通省)

##### ア) 観光業

- 「ポストコロナ時代における観光人材育成ガイドライン」に基づき、令和5年度に開発したモデルプログラムの活用等、観光産業人材、観光地経営人材の育成に取り組む。

##### イ) 自動車整備業

- 多様な働き方を可能とする労働条件の整備等をテーマとした経営者向け「人材確保セミナー」を、関係団体の協力を得ながら国として毎年

度一回以上実施し、未経験・無資格者の採用及び採用後の資格取得のための教育制度の促進、人材確保のための課題の整理、地域の事業者間連携による好取組事例の収集・展開等により、就職氷河期世代を含む多様な自動車整備人材受入のための環境整備を行う。

#### ウ) 建設業

- 就職氷河期世代を含めた多様な世代の建設技能のスキル向上のため、令和2年度に、建設業団体と連携を図りながら、特別講習の全国での実施や、インターネット上で利用可能な受講しやすい新プログラムの作成を行った。引き続き、当該特別講習で作成・使用した教材・プログラムを一般公開・提供し、職業訓練校や教育機関、建設業団体、事業者での活用を図るとともに、進捗状況のフォローアップを行う。

#### エ) 造船・船用工業

- 就職氷河期世代を含む幅広い世代のキャリアアップに向けたリカレント教育を行うため、地方協議会等において、事業者ニーズを踏まえ、造船工学新教材や造船技能研修センター等を活用した造船・船用工業分野での就労に必要となる基礎的な知識、技能の習得と職場実習等を可能とする教育内容等について検討し、就職氷河期世代を含む多様な人材受入れの促進を図る。

#### オ) 船員

- 就職氷河期世代を含む船員の経験のない者を雇用し、育成した事業者に対する助成や、船員の専門教育機関を卒業していない者が船舶の運航に関する資格を取得するための訓練を実施する事業者に対する補助等を行う。
- 就職氷河期世代を含め、高校卒業者を対象に、独立行政法人海技教育機構「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する。

### ② 農業、林業、漁業への新規就業者の確保・育成

- 以下の業種において、就職氷河期世代の新規就業者を確保・育成する観点から、それぞれの事業趣旨を踏まえつつ、以下の施策を実施する。(農林水産省)

#### ア) 農業

- 就職氷河期世代を含む幅広い世代の新規就農を支援するため、以下の施策を実施する。座学によるプログラムの一部はオンラインで実施しており、引き続きオンライン活用の取組を進めていく。
  - ・ 農山漁村地域における農繁期の手伝いや地域資源の保全等の様々な取組に就職氷河期世代を含む都市部等の多様な人材が関わることができる仕組みの構築等に対して支援する。

- ・ 次世代を担う農業者となることを志向する者に対して、就農前の研修期間を後押しする資金、及び就農直後の経営確立に資する資金を交付する。
- ・ 農業法人等が労働環境を改善しつつ行う 49 歳以下の新規就業者への実践研修、新たな法人設立に向けた研修や、多様な人材の確保等や農業法人等による従業員等の派遣研修を支援する。
- ・ 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、職業としての農業の魅力の発信等の取組を支援する。
- ・ 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等の取組を支援する。

#### イ) 林業

- 都道府県の認定を受けた林業経営体が新規就業者を雇用して行う以下の研修等を支援する。
  - ・ 林業への新規就業者の確保に向けた就業ガイダンス、作業実態等の理解を図るためのトライアル雇用（3か月を上限）
  - ・ 新規就業者を林業作業士（フォレストワーカー）へと育成するための3年間の体系的な研修（集合研修とOJTの組合せ）
- 林業大学校等で学ぶ青年の就業準備を支援する。

#### ウ) 漁業

- 就職氷河期世代等多様な人材の新規就業と定着を促進するため、漁業への就業に向けた知識・技術の習得やインターンシップを支援するほか、就業相談会の開催や漁業現場での長期研修などにより、就業準備から定着までを支援する。

### ③ 求職者支援訓練

- 就職氷河期世代を含めた安定就労を目指す方が、職業訓練受講給付金を受給しながら受ける求職者支援訓練について、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、職業訓練の期間や時間に配慮した訓練コースの設定を行ってきたところ。今後、成長が見込まれるデジタル分野の訓練コースの設定を促進するなど、引き続き個々人の状況に応じた訓練の機会を提供する。（厚生労働省）

## (ii キャリアアップ・就職に向けたリカレント教育等)

### ① 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

- 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、就職氷河期世代を対象とした提案を

含め採択。令和5年10月から事業を開始し、令和6年度まで、教育訓練手法の構築、試行を実施していく。(厚生労働省)

## ② 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

- 「キャリア形成／リ・スキリング推進事業」を実施し、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。(厚生労働省)

## ③ リカレント教育に関する大学・専修学校等の取組の支援

- 就職氷河期世代を含む幅広い社会人や地域のニーズを踏まえた大学・専修学校等における出口一体型のリカレント教育を推進する観点から、それぞれの事業趣旨を踏まえつつ、以下の施策を実施する。また、令和5年度まで実施する施策について、令和6年度以降は政策効果のフォローアップ等を行う。(文部科学省)

- ・ 放送大学においては、放送大学学園次世代教育研究開発センターにおける、各地域の大学等が強みを持つ研究分野についての、各学習センターとタイアップした同時双方向Web授業開発によってリカレント教育を推進する。
- ・ 専修学校と企業・業界団体等が連携体制を構築し、専修学校の教育分野8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モデルコンテンツを開発するとともに、業界団体を通じて教育コンテンツの情報提供を行い、コンテンツが安定的・持続的に活用される体制を構築し、その成果の普及を図る。
- ・ 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する。加えて、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。
- ・ 大学等におけるリカレント講座の情報や支援情報等を総合的に発信するポータルサイト「マナパス」の機能強化やコンテンツ拡充に取り組み、就職氷河期世代を含む社会人向けの講座情報や受講にあたって活用できる経済的支援の情報、実際の学習成果・ロールモデル等の情報発信を強化するとともに、学習歴の可視化・キャリアアップへの活用等を促進する。
- ・ 高等教育機関ならではのリカレント教育モデルの確立に向け、産業界の人材育成課題や大学等の教育資源を整理した上で、具体のプログラム開発のための分析・ヒアリング等を行う調査研究を実施する。

- ・ 地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、リカレント教育プラットフォームの形成、地域の人材育成ニーズと教育資源のマッチングを行うとともに、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に係る取組を実施する。

#### ④ 地域の企業・産業のDX推進に必要なデジタル人材の育成・確保

- 地域の企業・産業のDX実現に必要なデジタル人材を育成・確保すべく、デジタル人材育成プラットフォームにおいて、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運営するとともに、スキルの見える化に向けたデジタルスキル標準の改訂及び同標準に紐づいた講座を一元的に提示する専用ポータルサイトの運営を行う。(経済産業省)

### (3) 採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備

#### ① 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等）

- 就職氷河期世代の者のうち、正社員経験がない又は少なく、キャリア形成の機会がなかったこと等から正社員としての就職が困難な者を正社員として雇い入れた事業主への助成金について、令和4年度からは成長分野への雇入れを行う事業主に対して高額助成を行うコース（成長分野等人材確保・育成コース）を設け、さらに12月から同コースの対象を、人材育成及び賃金引上げを行った事業主にも拡大したところであり、就職氷河期世代の人材育成や職場定着、処遇改善を更に促進する。(厚生労働省)

#### ② トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

- 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就職氷河期世代を含む幅広い世代の求職者について、常用雇用へ移行することを目的に一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して助成するトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）について、対象労働者のうち、フリーターやニート等であってハローワーク等で個別支援を受けている者の年齢要件を就職氷河期世代に対応出来るよう見直しており、今後も本助成金の一層の利用を促進する。(厚生労働省)

#### ③ キャリアアップ助成金（正社員化コース）

- 就職氷河期世代を含め有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者について、正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した事業主に対して助成するキャリアアップ助成金（正社員化コース）について、令和5年11月から、支給額の増額、対象となる有期雇用労働者の雇用期間の制限緩和、正社員転換制度の導入に係る加算措置の新設及び多様な正社員制度導入に係る加算措置の拡充を行ったところであり、今後も本助成金の一層の利用を促進する。(厚生労働省)

**④ 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））**

- 事業主等が非正規雇用労働者を対象とした職業訓練を行った場合、訓練経費や賃金の一部等を助成する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））について、正社員化の有無等によって経費助成率に差異を設けることにより、企業における正社員化のインセンティブの強化等を行ってきたところ。

令和5年度において、助成対象となる有期実習型訓練のOFF-JTの時間を「20時間以上」から「10時間以上」に緩和し、更なる訓練機会の拡大を図っているところであり、引き続き事業主による本助成金を活用した職業訓練の実施を促進する。（厚生労働省）

**⑤ 就職氷河期世代の不安定就労者・無業者を対象とした募集機会の拡大**

- 不安定就労者・無業者のうち、就職氷河期世代を対象とした年齢限定の求人について、民間の職業紹介事業者を通じた求人募集などを可能とする特例措置を令和6年度末まで延長しており、引き続き、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者を対象とした募集機会の拡大を推進する。（厚生労働省）

**⑥ 採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の実施の推進**

- 採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の実施を推進するため、令和3年度に実施した調査により作成した「社会人インターンシップ事例集」の周知に取り組むなど、好事例の発信、横展開につなげていく。（内閣官房）

**⑦ 中小企業における多様な人材の確保・活用等に向けた支援**

- 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、多様な人材の確保・育成・活用や職場環境改善による人材の定着を図るため、人材戦略の検討・策定・実行のためのセミナー・マッチング等を実施する。（経済産業省）

**⑧ 障害者や生活困窮者向けの農林水産業に関する技術習得研修等の支援**

- 障害者や生活困窮者の農林水産業における雇用及び就労の促進に向け、農業法人や社会福祉法人等が行う、生産技術、加工技術を習得するための研修等に対して支援する。（農林水産省）

**⑨ 民間事業者のノウハウを生かした不安定就労者の就職・定着支援**

- 就職氷河期世代の不安定な就労状態にある方の多い都道府県労働局を選定し、成果連動型の民間委託事業を令和4年度まで実施した。令和5年

度及び令和6年度においては、同事業の施策の効果についてフォローアップを行う。(厚生労働省)

### 3. 個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

#### (1) アウトリーチの展開

##### ① アウトリーチ等の充実による自立相談支援機関の機能強化

- 地方自治体における自立相談支援機関の機能強化のため、自立相談支援機関の窓口におけるアウトリーチ支援員の配置により、相談支援に結び付けるための支援を行う。アウトリーチ支援員は、ひきこもり地域支援センター(以下、「地域支援センター」という。)や地域若者サポートステーション(以下「サポステ」という。)、当事者団体・家族会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丁寧な支援を実施する。具体的には、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するほか、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等を実施する。

また、相談へのアクセスを向上させるため、アウトリーチ支援員による土日祝日、時間外の相談、オンラインを活用した相談支援等を実施する。(厚生労働省)

##### ② 本人や家族への情報のアウトリーチの更なる強化

- ひきこもり支援施策や相談窓口の案内に加えて、支援施策を活用する意欲を喚起するため、支援機関等を通じて社会とのつながりを回復した事例集を作成し、ひきこもり状態にある方やその家族への周知を図る。令和3年度以降、「ひきこもり VOICE STATION」の取組を通じ、国から地域社会に対し、「居場所づくりの実践事例集」を掲載する等、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、全国各地でのキャラバン活動の実施等、地域社会に向けた普及啓発や情報発信を継続して行い、ひきこもりへの理解促進を図るとともに、ひきこもり状態にある方やその家族が孤立せず、相談しやすい環境づくりを促進する。(厚生労働省)

##### ③ 地域若者サポートステーションの支援の充実

- 全国177か所のサポステにおいて、支援対象を49歳にまで拡大しており、就職氷河期世代の方々の就労に向けて、個別のニーズを踏まえながら、支援対象者の把握・働きかけを引き続き行えるよう、生活困窮者自立支援窓口や福祉事務所、地域支援センター等の福祉機関等へのアウトリーチ型支援(出張支援)やオンラインと対面を適切に組み合わせた支援を推進す

る。

また、サポステスタッフの就職氷河期世代支援に対する対応力の更なる向上のため、中央レベルでの研修を引き続き実施する。(厚生労働省)

## (2) 支援の輪の拡大

### ① 身近な基礎自治体におけるひきこもり支援の充実

- 令和4年度以降、都道府県・指定都市に設置してきた地域支援センターを、指定都市以外の市及び町村にも設置可能にするとともに、新たに、支援体制の基礎となる相談支援、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」を創設している。

また、都道府県による市町村のバックアップ機能の強化として、市町村と連携した地域支援センターのサテライトを設置する事業を創設するとともに、小規模市町村等に対し、財政支援と支援ノウハウの継承をセットにした支援事業を実施している。

さらに、市町村等が行うひきこもり支援体制構築を加速化するため、相談窓口設置や居場所づくりのスタートアップ等の際に必要な経費について支援している。

令和6年度においても、引き続き、これらの取組を促進し、地域におけるひきこもり支援体制の構築を推進する。(厚生労働省)

- 併せて、これまで取り組んできた以下のひきこもり支援施策についても引き続き推進する。(厚生労働省)
  - ・ 市町村域において、より専門性の高い相談支援体制を構築するため、地域支援センターへの医療、法律、心理、福祉、就労支援等の多職種から構成されるチームの設置を促進し、自立相談支援機関等に対する専門的なアドバイスや、自立相談支援機関等と連携した当事者への直接支援を実施する。
  - ・ SNSや電話、メール等を用いたりリモートでのひきこもり当事者・経験者（ピアサポーター）等による支援を充実し、ひきこもり状態にある方が相談しやすい環境を整備する。
  - ・ 市町村域において、中高年のひきこもり状態にある方を始めとした当事者個々に適した居場所づくり等の社会参加の場を確保するほか、家族に対する、ひきこもり状態にある方と良好な関係を構築するための相談会や講習会等を実施する。

### ② 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

- ひきこもり支援においては、相談窓口の拡大とあわせて、支援の質の充実が重要であることから、令和4年度以降は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

ている。

- 令和5年度からは、新たに、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し、ひきこもり状態にある方やその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の育成を行うほか、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の支援を行っている。
- 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、ひきこもり支援に関する内容を研修プログラムに盛り込み、ひきこもり支援に携わる様々な機関における支援の質の担保を図る。

また、ひきこもり状態にある方にとっては、ひきこもり当事者・経験者との対話は安心感を得られるものであると考えられることから、引き続き、ひきこもり経験者や家族等のピアサポーターの育成に取り組む。(厚生労働省)

### ③ 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

- 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の実施を推進する。

重層的支援体制整備事業においては、(i)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包括的相談支援事業、(ii)地域の社会資源に働きかけ、地域住民が地域社会に参加する機会を確保するための参加支援事業、(iii)地域住民相互の交流を行う拠点の開設等を行う地域づくり事業を支援体制の柱とし、この体制を強化するための機能である、支援機関等の役割分担や支援調整を行う多機関協働事業と支援が届いていない人に支援を届けるアウトリーチ等を通じた継続的支援事業に一体的に取り組む。

併せて、重層的支援体制整備事業の実施を希望する市町村が円滑に移行できるよう、重層的支援体制整備事業への移行準備事業や都道府県による市町村への後方支援等を行う。(厚生労働省)

### ④ 困難を抱える若者等を対象とした地域の相談体制の充実等

- 困難を抱える若者等のワンストップの相談窓口である子ども・若者総合相談センターの地方公共団体における設置等を引き続き推進する。また、当該センターの機能向上の一環として、就職氷河期世代支援に係る講習会等の地方公共団体における開催を支援する。(こども家庭庁)

### ⑤ 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

- 生活困窮者支援に理解が深く、積極的に受け入れる方針を示す企業について、市町村の枠を超えた広域での情報共有やマッチングを推進し、引き続き、より多くの利用者受入れを推進する。

具体的な取組内容としては、地域の社会福祉法人や社会貢献に尽力している企業等を中心に訪問し、特に就労に向け一定の準備が必要な長期間就労していない者や不安定就労を繰り返している者が利用可能な就労体験・就労訓練先を開拓し、対象者の状態像に合わせて丁寧な業務の切り出しを提案する。都道府県は開拓した就労体験・就労訓練先の情報を県内の自立相談支援機関へ共有する。

その上で、都道府県や指定都市、中核市等は担当者向けに見学会を実施するとともに、利用を提案する。併せて、新たな就労体験等のニーズを把握する。

令和6年度においては、引き続き、マッチング後の利用者と訓練先企業双方のフォローアップの充実を図り、企業開拓から就労体験・訓練の効果的な実施、定着支援まで一貫した支援を行うためのモデル事業を実施する。  
(厚生労働省)

#### ⑥ 就労準備支援事業等の広域的实施による実施体制の整備促進

- 就労準備支援事業等の実施を推進するため、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30か所程度でモデル的に実施する。

具体的には、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）、委託先となる法人等の地域の社会資源の開拓、広域実施の主体自治体による広域参加自治体の住民を対象とした支援等を行う。（厚生労働省）

#### ⑦ 農業分野等との連携強化モデル事業の実施

- 農業分野等と福祉分野との連携を一層推進し、効果的・効率的な就労支援を提供するため、各都道府県単位で農業体験等として利用者を受け入れることが可能な事業者の情報を集約し自立相談支援機関へ提供することにより、利用希望者と受入希望事業者をマッチングする仕組みをモデル的に実施し、事業成果（ノウハウ）を各自治体で広く活用できるよう事例集としてとりまとめを行った。これまでの事業の検証結果を踏まえ、生活困窮者に対する就労支援の推進を図る。（厚生労働省）

#### ⑧ 技能修得期間における生活福祉資金貸付の推進

- 就職氷河期世代を対象に創設した技能修得に向けた訓練期間中の生計を維持するための生活福祉資金貸付については、令和4年度まで事業を実施し、これまでの事業の検証結果を踏まえ、自立相談支援の推進を図る。

(厚生労働省)

#### ⑨ 女性向け就労支援等を行う地方自治体の取組への支援等

- 女性のデジタルスキル取得・向上のための学び直し・教育訓練や当該スキルを活かした再就職・転職、役員・管理職への女性登用のパイプラインの構築等の女性活躍の取組や、様々な課題を抱える女性に寄り添い、意欲と希望に応じて、就労までつなげていく取組、コロナの影響で困難や不安を抱える女性が社会との絆・つながりを回復することができるよう、NPO等の民間団体の知見を活用して行う、アウトリーチ型の支援や、SNS相談等の相談体制の充実、互いに支え合う（ピアサポート）ことができるような居場所の提供、女性の貧困問題に係る実態把握等、関係団体と連携して地域の実情に応じて地方公共団体が行う取組を支援する。（内閣府）

### 4. その他の取組

#### (1) 一人一人につながる戦略的な広報の展開

##### ① 就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施

- 就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、様々な政府広報、厚生労働省就職氷河期世代活躍支援特設サイト、SNS広告、動画広告、インターネット広告、内閣官房就職氷河期世代支援推進室のX(旧 Twitter)アカウント等の各種メディアやツールを活用し、就職氷河期世代本人やその家族、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。（内閣官房、厚生労働省）

#### (2) 地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策

##### ① 地方への人の流れを創出するための取組等

- 産学官の連携により、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する「ローカル10,000プロジェクト」の推進により、地域における経済循環を促進する。
- 地域おこし協力隊の更なる拡充のため、全国サミットの開催等により広く制度の周知を行うとともに、制度の理解を深めるため、「おためし地域おこし協力隊」や「地域おこし協力隊インターン」の活用を促進する。
- ふるさとワーキングホリデーの社会人向けの説明会やSNS等による広報を実施するとともに、地方公共団体等への説明会を開催し、ふるさとワーキングホリデーの活用を促すことにより、就職氷河期世代の選択肢を増やし、地域住民との交流や地方での雇用機会の創出を確保する。
- 移住・交流情報ガーデンにおいて、地方への移住、地域おこし協力隊への参加等に関する相談に対応するとともに、地域と多様に関わる者への情報提供を行う。（総務省）

## ② 「地域の人事部」の推進

- 地域企業の人材獲得・育成・定着のため、民間事業者等が地方公共団体、経営支援機関、教育機関等と連携しつつ、複数の地域企業に対し、将来の経営戦略実現を担う人材等の確保や域内でのキャリアステップの構築等を一体として支援する「地域の人事部」を推進する。(経済産業省)

## (3) テレワークの導入・定着の推進

- テレワークは柔軟な働き方を可能とするもので、子育てや介護と仕事の両立等に資するものである。新型コロナウイルス感染症の防止対策として、多くの企業においてテレワークが実施され、社会に一定程度普及した一方で、地方や中小企業においては導入率が低い状況にある。そのため、それらの企業等を対象に相談対応やコンサルティング、費用の助成等の支援、セミナーの開催等による周知啓発を実施していく。(総務省、厚生労働省)
- 上記のほか、政府全体としてテレワーク関連の様々な事業に総合的に取り組んでいく。

## (4) 国家公務員・地方公務員等の中途採用の促進

### ① 国家公務員の中途採用の促進

- 就職氷河期世代の方々に意欲・能力をいかして活躍いただくとともに、組織の活性化を図る観点から、国家公務員の中途採用について、令和4年度までの3年間に加えて、令和5年度からの2年間の就職氷河期世代支援の「第二ステージ」において、政府を挙げて引き続き集中的に取り組む。経験者採用等の既存の中途採用の取組については着実に継続しつつ、令和2年度から新設し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、引き続き国家公務員の中途採用を集中的に推進していく。(内閣官房、人事院)

### ② 地方公務員の中途採用の促進

- 地方公務員の中途採用については、就職氷河期世代支援のための採用試験の新たな実施、これまで実施してきた中途採用試験における受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などについて、引き続き、各地方自治体の実情に即して積極的に取り組むよう、各種の会議やヒアリング等を通じて要請する。また、中途採用の状況について継続的にフォローアップを実施するとともに、地方自治体の就職氷河期世代支援を目的とした採用試験情報のホームページ掲載、好事例の提供等を行う。(総務省)

### ③ 独立行政法人等における中途採用の促進

- 国家公務員・地方公務員の中途採用の促進にあわせ、公的機関においても就職氷河期世代の積極的な採用の取組を行い、就職氷河期世代支援に対する社会全体の一層の気運醸成を行うため、各府省所管の独立行政法人、特殊法人及び認可法人における、令和5年度及び令和6年度の職員の中途採用にあたり、就職氷河期世代の積極的な採用を促進する。また、令和5年度における同世代の採用実績に関するフォローアップを実施する。(内閣官房)

### (5) 労使の取組

- 就職氷河期世代の活躍の場を広げるため、上記の政府の取組とともに、経済界や労働界においても、様々な取組を実施している。経済界においては、例えば、就職氷河期世代支援を団体の基本活動方針に盛り込む、HPや会議等で会員企業等に就職氷河期世代の積極的な採用を働きかける、就職氷河期世代も対象とした合同企業説明会を開催するなどの取組を通じて、就職氷河期世代の採用機会増大を図っている。また、労働界においては、相談のしやすさの観点からSNSを活用した労働相談を含め、無料の「なんでも労働相談ホットライン」による相談の受付、就職氷河期世代を包含しての地域における「良質で安定的な雇用の創出・確保」に関する取組への協力・支援(厚生労働省による「地域活性化雇用創造プロジェクト」)などの取組を行っている。  
今後もインターンシップ等を活用した積極的な採用の促進、人材育成の充実、就労や社会参加に向けた相談支援等の具体的取組を一層推進する。
- 以上に掲げる個別施策に関する予算措置の概要は、「別表」のとおりである。
- 令和6年度予算案に基づく施策・事業の施行時期については、特段の記載がない限り、令和6年度予算成立後、順次実施するものとする。

#### IV 実効性の確保のためのフォローアップ

- 骨太方針 2022 における就職氷河期世代支援の方針では「第二ステージを含めた取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規の雇用者について 30 万人増やすことを目指す」と規定された。これは、就職氷河期世代の方々が置かれている状況は多様であり、お一人おひとりの希望も、就業を望まない場合もあり、就業を希望される場合も多様な就業形態があるという認識を前提として、不本意ながら非正規雇用で働く労働者や正規雇用を目指して求職活動中である方々が希望どおり正規雇用で働く機会を得られるよう取り組むことが重要であるとの認識のもと設定されたものである。
- 正規の雇用者 30 万人増加の目標の進捗状況を評価するため、総務省「労働力調査」の調査票情報の特別集計を行って算出した「正規の職員・従業員」の計数を用いる。具体的には、就職氷河期世代の中心層（2019 年時点で 36～45 歳）について、支援プログラムによる本格的な支援策の実施前である 2019 年平均の正規の職員・従業員の数（923 万人）を基準値とし、5 年後の 2024 年平均の正規の職員・従業員の数、当該基準値から 30 万人増加していることを目標とする。
- 当該目標の進捗状況の評価に当たっては、単に「正規の職員・従業員」の人数の動向に着目するのではなく、就職氷河期世代の方々の実情やこれらの方々を取り巻く環境の変化も勘案して総合的に評価を行うことが必要である。

例えば、近年では就職氷河期世代の役員が増加しているが、同世代の年齢が上がることに伴って正規雇用者から役員への移行が増加し、それが正規雇用者数を増加させにくい方向に作用する可能性があることや、正規雇用で働く機会を得る上での課題が増える可能性等が考えられ、こうした可能性がある実情の変化を勘案することも必要と考えられる。また、同世代の非正規雇用労働者が増える中で、不本意非正規雇用労働者は減少しており、加えて、就業形態が多様化してきているほか、雇用情勢の変化も様々な就業形態の方々に影響を与えることから、不本意非正規雇用労働者や完全失業者の人数の動向と「正規の職員・従業員」の人数との関係などの評価も必要と考えられる。このため、今後、こうした実情や環境変化も勘案した総合的な評価とそれを踏まえた政策対応の在り方について検討を行い、適切に対応していく。
- また、就職氷河期世代について、「正規の職員・従業員」の人数ではなく、他世代と比較して就業動向の比率を比較すると、正社員比率の年代差はほぼ解消されつつあり、不本意非正規雇用労働者や無業者の比率は全世代の中で低い水準となっている。就業状況の世代間格差が解消されつつある背景には、

個々人の努力に加え、就職氷河期世代支援プログラムなどが一定の成果があったという指摘<sup>1</sup>もある。

- さらに、健康面の不安や自信が持てないといった理由などのために長期にわたって就業も求職活動もしていない方や、長期にわたりひきこもり状態にある方をはじめ社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方に対しては、一人でも多くの方々が、希望に応じ、そもそも働くことや社会参加ができるよう、雇用の場を含めて社会とのより太いつながりが生まれることを目指す。
- このため、正規の雇用者 30 万人増加の目標に係る、行動計画に盛り込んだ個別施策について、その進捗を極力定量的に把握するための具体的指標を設定する。毎年、全国プラットフォームにおいて、上記の目標に対応する正規雇用者数の動向を明らかにするとともに、社会参加に係る取組も含め、行動計画に盛り込んだ個別施策の取組状況のフォローアップを実施する。このフォローアップの結果を踏まえ、個別施策の見直しを行い、毎年、行動計画の改定を行うこととする。これらを通じ、PDCAサイクルを回していく。  
今回の行動計画の改定では、令和 2 年度から令和 4 年度までの 3 年間で約 10 万人の正規雇用等への転換を実現し、成果をあげているキャリアアップ助成金（正社員化コース）については、支給額の増額、対象となる有期雇用労働者の雇用期間の制限緩和、正社員転換制度の導入に係る加算措置の新設及び多様な正社員制度導入に係る加算措置の拡充を行うなど、施策の実施状況を踏まえた施策の見直し・拡充を行っている。
- 令和 6 年度は「第二ステージ」の最終年を迎え、総括的な評価が必要となることから、施策の効果を的確に評価することが可能となるよう、個別施策の支援先のデータの収集・整理に取り組むこととする。これにより、個別施策による支援先に関して年齢階層ごとの実績を明らかにすることなどを通じて、原則として就職氷河期世代を支援した実績とその他の世代を支援した実績を分けて明らかにするものとする。
- 関係府省は、引き続き、就職氷河期世代の実態を把握しつつ、相互に緊密な連携を取りながら、施策のメリハリのついた見直し・改善や、新たな施策の追加を含め、目標達成に向けての取組を継続的に充実・強化していく。施策の実施に当たっては、一人一人の事情や地域の実情に即した支援メニューとしていく必要があることに鑑み、当事者をはじめとする関係者の声に耳を傾け、地域における施策の運用実態を把握しながら、不断の見直しを行いつつ、取組を進めていく。

---

<sup>1</sup> 第 5 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玄田委員資料。

※「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）（抄）

## 就職氷河期世代支援プログラム

### （基本認識）

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30 代半ばから 40 代半ばに至っているが、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、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、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者がいる。

全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる環境整備を進める中で、これら就職氷河期世代への本格的支援プログラムを政府を挙げて、また民間ノウハウを最大限活用して進めることとした。就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足、年齢の上昇等）<sup>1</sup>や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて 3 年間で集中的に取り組む。

支援対象としては、正規雇用を希望していながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも 50 万人<sup>2</sup>）、就業を希望しながら、様々な事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など、100 万人程度と見込む。この 3 年間の取組により、これらの者に対し、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30 万人増やすことを目指す。

社会との新たなつながりを作り、本人に合った形での社会参加も支援するため、社会参加支援が先進的な地域の取組の横展開を図っていく。個々人の状況によっては、息の長い継続的な支援を行う必要があることに留意しながら、まずは、本プログラムの期間内に、各都道府県等において、支援対象者が存在する基礎自治体の協力を得て、対象者の実態やニーズを明らかにし、その結果に基づき必要な人に支援が届く体制を構築することを目指す。

### （施策の方向性）

#### （i）相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援

○きめ細かな伴走支援型の就職相談体制の確立

SNS、政府広報、民間ノウハウ等も活用し、本プログラムによる新たな支

<sup>1</sup> この結果、無業者、不安定就労者が多く、他の世代と比較して転職経験者の比率が高くなっている。

<sup>2</sup> 中心層の 35～44 歳で、現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者（総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（平成 30 年（2018 年）平均））。このほか、潜在的な正規雇用希望者も想定され、本プログラムの支援対象者に含まれる。

援策の周知徹底を図り、できるだけ多くの支援対象者が相談窓口を利用する流れをつくる。

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、職業訓練の助言、求人開拓等の各専門担当者のチーム制によるきめ細かな伴走型支援を実施するとともに、専門ノウハウを有する民間事業者による対応、大学などのリカレント教育の場を活用した就職相談の機会を提供する。

地方自治体の無料職業紹介事業を活用したきめ細かなマッチングの仕組みを横展開する。

#### ○受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立

仕事や子育て等を続けながら受講でき、正規雇用化に有効な資格取得等に資するプログラムや、短期間での資格取得と職場実習等を組み合わせた「出口一体型」のプログラム、人手不足業種等の企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材育成プログラム等を整備する。「出口一体型」のプログラムや民間ノウハウを活用した教育訓練・職場実習を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるように支援する。

#### ○採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備

採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の実施を推進する。

各種助成金の見直し等により企業のインセンティブを強化する。

採用企業や活躍する個人、農業分野などにおける中間就労の場の提供等を行う中間支援の好事例を横展開する。

#### ○民間ノウハウの活用

最近では、転職、再就職を求める人材の民間事業者への登録、民間事業者による就職相談や仕事の斡旋の事例が増加している。就職相談、教育訓練・職場実習、採用・定着の全段階について、専門ノウハウを有する民間事業者に対し、成果に連動する業務委託を行い、ハローワーク等による取組と車の両輪で、必要な財源を確保し、本プログラムの取組を加速させる。

### (ii) 個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

#### ○アウトリーチの展開

受け身ではなく能動的に潜在的な支援対象者に丁寧に働きかけ、支援の情報を本人・家族の手元に確実に届けるとともに、本人・家族の状況に合わせた息の長い継続的な伴走支援を行う。このため、地域若者サポートステーションや生活困窮者相談支援機関のアウトリーチ機能を強化し、関係機関の連携を進める。

## ○支援の輪の拡大

断らない相談支援など複合課題に対応できる包括支援や多様な地域活動を促進するとともに、ひきこもり経験者の参画やNPOの活用を通じて、当事者に寄り添った支援を行う。

以上の施策に併せて、地方経済圏での人材ニーズと新たな活躍の場を求める人材プールのマッチングなどの仕組みづくりやテレワーク、副業・兼業の拡大、柔軟で多様な働き方の推進により、地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策の積極的活用を進める。

就職氷河期世代等の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の官民協働スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用するとともに、本プログラムに基づく取組について、様々なルートを通じ、一人一人につながる戦略的な広報を展開する。

短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていく。

速やかに、実効ある施策の実施に必要な体制を内閣官房に整備し、定期的に施策の進捗状況を確認し、加速する。

※「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）（抄）

**（就職氷河期世代支援）**

今年度から 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し、地方自治体の取組も後押ししながら、相談、教育訓練から就職、定着までの切れ目のない支援や、個々人の状況に合わせた丁寧な寄り添い支援を行う。あわせて、公務員での採用を推進するほか<sup>1</sup>、「第二ステージ」から開始した独立行政法人等での採用の促進に取り組む。さらに、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。

---

<sup>1</sup> 国家公務員での採用に取り組むとともに、地方公務員での積極的な採用が行われるよう国として要請していく。

就職氷河期世代支援に関する行動計画2024 (案)

～個別施策に関する予算措置の概要～

施策・事業名	施策・事業の概要	施策・事業の目標	
		行動計画2024	新行動計画2023
<b>1. プラットフォームを核とした新たな連携の推進</b>			
<b>○関係者で構成するプラットフォームの形成・活用</b>			
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【継続】	就職氷河期世代の就労や社会参加の支援について、関係関係、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、これにより、官民が協働して就職氷河期世代支援に社会全体で取り組む気運の一層の醸成を図る。	就職氷河期世代支援の「第二ステージ」の2年目となる令和6年度においても5月を目途に全国プラットフォームを開催し、PDCAサイクルを回しながら就職氷河期世代支援を推進する。「第二ステージ」を含めた取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規の雇用者について30万人増やすことを目指す。	就職氷河期世代支援の「第一ステージ」に続き、「第二ステージ」においても、全国プラットフォームを毎年開催し、PDCAサイクルを回しながら就職氷河期世代支援を推進する。「第二ステージ」を含めた取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規の雇用者について30万人増やすことを目指す。
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【継続】	都道府県プラットフォームの取組の一環として、各地域において、行政、経済団体等各界一体となって、就職氷河期世代の積極採用、正社員化等の気運醸成、支援策の周知等に取り組むほか、雇入れ等に係る好事例の発信を実施する。	企業説明会等の開催や収集した好事例の発信等により、就職氷河期世代に対する支援の気運醸成を図る。	企業説明会等の開催や収集した好事例の発信等により、就職氷河期世代に対する支援の気運醸成を図る。
就職支援コーディネーター（人材開発支援分）【継続】	地域ごとのプラットフォームの取組を円滑に実施するため、地域の経済団体、氷河期世代の支援機関、求人者・求職者などの関係者・当事者のニーズを踏まえた的確な職場実習・体験の機会をコーディネートする者を、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する。	地域の経済団体、支援機関、当事者等関係者のニーズを踏まえた職場実習・体験の機会をコーディネートを通じて、就職氷河期世代への支援を促進する。	地域の経済団体、支援機関、当事者等関係者のニーズを踏まえた職場実習・体験の機会をコーディネートを通じて、就職氷河期世代への支援を促進する。
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【継続】	都道府県による管内市区町村における「市町村プラットフォーム」の設置・運営への支援を目的とした出張相談や研修会の開催等の後方支援を実施し、市町村プラットフォームの設置・運営を促進する。	原則、令和5年度内の設置・運営を目指すとともに、好事例の発信を行うことで、取組の活性化を促す。	原則、令和4年度内の設置・運営を目指すとともに、好事例の発信を行うことで、取組の活性化を促す。
<b>○地域における就職氷河期世代の先進的・積極的な取組への支援</b>			
地域就職氷河期世代支援加速化交付金【継続】	就職氷河期世代の就労や社会参加に向け、地域の関係機関と連携しながら、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に対する支援を加速化するとともに、優良事例を横展開する。	・各地方公共団体が実施する地域就職氷河期世代支援加速化交付金計画（以下「交付金計画」という。）に基づく事業による就業者数13,000人（うち正規雇用6,000人）及び社会参加者数6,000人の達成・交付金計画において各地方公共団体が設定したKPIの達成 ※令和7年3月末までの交付金計画期間において75%の達成を目標	・各地方公共団体が実施する地域就職氷河期世代支援加速化交付金計画（以下「交付金計画」という。）に基づく事業による就業者数8,000人（うち正規雇用4,000人）及び社会参加者数4,000人の達成・交付金計画において各地方公共団体が設定したKPIの達成 ※令和6年3月末までの交付金計画期間において75%の達成を目標
<b>2. 相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援</b>			
<b>○きめ細かな伴走支援型の就職相談・定着支援体制の確立</b>			
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【継続】	不安定就労者一人ひとりが置かれている課題・状況等に対応するため、全国の主要なハローワークに専門窓口を設置して、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た支援を実施する。	参考：ハローワークの職業紹介で正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数：115,970人（令和5年度目標） ※令和6年度目標は、予算成立後速やかに決定予定。	ハローワークの職業紹介で正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数：115,970人
<b>○きめ細かな就労支援やリカレント教育</b>			
観光地・観光産業における人材不足対策事業【継続】	「ポストコロナ時代における観光人材育成ガイドライン」に基づき、令和5年度に開発したモデルプログラムの活用等、観光産業人材、観光地経営人材の育成に取り組む。	「ポストコロナ時代における観光人材育成ガイドライン」に基づき、令和5年度に開発した6機関のモデルプログラムの活用等、観光産業人材、観光地経営人材の育成に取り組む。	・全国5地域程度においてモデル事業を実施し、その成果を観光庁のHP等で広く周知する。 ・産学連携協議会を5回程度実施。
自動車整備業における人材の確保・育成【継続】	多様な働き方ができる労働条件の整備等をテーマとした経営者向け「人材確保セミナー」における未経験・無資格者の採用及び採用後の資格取得のための教育制度の促進、人材確保のための課題の整理、地域の事業者間連携による好取組事例の収集・展開等により、就職氷河期世代を含む多様な自動車整備人材受入のための環境整備を行う。	経営者向け「人材確保セミナー」を毎年度1回以上実施。	経営者向け「人材確保セミナー」を毎年度1回以上実施。
建設技能者のスキル向上のための特別講習【廃止】 ※特別講習は終了。特別講習で作成・使用した教材は引き続き一般公開している。	以下の取組により、就職氷河期世代を含めた多様な世代の建設技能のスキル向上を図る。 ・新たなプログラムも含む特別講習を実施（令和元年度～2年度）。 ・特別講習で作成・使用した教材・プログラムを一般公開・提供し、職業訓練校や教育機関、建設業団体、事業者での活用を図る（令和3年度以降）。	-	-
造船・船用工業における人材の確保・育成【継続】	造船・船用工業分野において、就職氷河期世代を含む幅広い世代に対するキャリアアップのためのリカレント教育を行うため、地方協議会等において、事業者ニーズを踏まえ、造船工学新教材や造船技能研修センター等を活用した造船・船用工業分野での就労に必要な基礎的な知識や技能の習得と職場実習等を可能とする教育内容等について検討し、就職氷河期世代を含む多様な人材受入の促進を図る。	地方協議会等を6回以上行い、就職氷河期世代の受入の促進を図る。	地方協議会等を6回以上行い、就職氷河期世代の受入の促進を図る。
船員の確保・育成のための対策【継続】	就職氷河期世代を含む船員の経験のない者を雇用し、育成した事業者に対する助成や、船員の専門教育機関を卒業していない者が船舶の運航に関する資格を取得するための訓練を実施する事業者に対する補助等を行う。	海運業（内航）における新規船員採用者数を平成30年度から令和9年度までの累計で10,000人以上とする。 ※就職氷河期世代も含む	海運業（内航）における新規船員採用者数を平成30年度から令和9年度までの累計で10,000人以上とする。 ※就職氷河期世代も含む

(単位：百万円)

施策・事業名	令和6年度		令和5年度		令和4年度			令和3年度			令和2年度				令和元年度		担当府省部局課室名	
	予算案額	概算要求額	補正予算額	当初予算額	2次補正予算額	1次補正予算額	当初予算額	予備費	補正予算額	当初予算額	予備費	3次補正予算額	2次補正予算額	1次補正予算額	当初予算額	補正予算額		当初予算額
<b>1. プラットフォームを核とした新たな連携の推進</b>																		
<b>○関係者で構成するプラットフォームの形成・活用</b>																		
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【継続】	3	3	-	3	-	-	3	-	-	3	-	-	-	-	3 (内閣府予算で計上)	-	-	内閣官房就職氷河期世代支援推進室 03-5253-2111 (内線32204、32210)
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【継続】	427	427	-	428	-	-	443	-	-	501	-	-	-	-	420	-	-	厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室 03-5253-1111 (内線5695)
就職支援コーディネーター(人材開発支援分)【継続】	483	483	-	483	-	-	493	-	-	812	-	-	-	-	813	-	-	厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室 03-5253-1111 (内線5695)
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【継続】	1,607	1,804	-	1,605	-	-	1,759	-	-	-	-	14,000の内数	-	-	-	-	-	厚生労働省社会・援護局地域福祉課 03-5253-1111 (内線2232、2219)
<b>○地域における就職氷河期世代の先進的・積極的な取組への支援</b>																		
地域就職氷河期世代支援加速化交付金【継続】	-	1,000	2,400	-	3,000	-	-	-	-	3,000	-	-	3,000	-	-	-	3,000	内閣府地域就職氷河期世代支援加速化事業推進室 03-5253-2111 (内線30935)
<b>2. 相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援</b>																		
<b>○きめ細かな伴走支援型の就職相談・定着支援体制の確立</b>																		
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【継続】	1,970	1,970	-	1,899	-	-	1,790	-	-	1,660	-	54	-	-	1,490	70	-	厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官室 03-5253-1111 (内線5234)
<b>○きめ細かな就労支援やリカレント教育</b>																		
観光地・観光産業における人材不足対策事業【継続】	180の内数	400の内数	-	150の内数	-	-	126の内数	-	-	119の内数	-	-	-	-	145の内数	-	-	観光庁観光産業課 03-5253-8111 (内線: 27312、27349)
自動車整備業における人材の確保・育成【継続】	193の内数	256の内数	-	147の内数	-	-	76の内数	-	-	83の内数	-	-	-	-	87の内数	-	51の内数	国土交通省物流・自動車局自動車整備課 03-5253-8111 (内線: 42426)
建設技能者のスキル向上のための特別講習【廃止】 ※特別講習は終了。特別講習で作成・使用した教材は引き続き一般公開している。	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40の内数	-	国土交通省不動産・建設経済局建設市場整備課 03-5253-8111 (内線: 24854)
造船・船用工業における人材の確保・育成【継続】	59の内数	119の内数	-	72の内数	-	-	73の内数	-	-	92の内数	-	-	-	-	92の内数	-	83の内数	国土交通省海事局船舶産業課 03-5253-8111 (内線: 43638、43612)
船員の確保・育成のための対策【継続】	90の内数	99の内数	-	91の内数	-	-	91の内数	-	-	115の内数	-	-	-	-	129の内数	-	119の内数	国土交通省海事局船員政策課 03-5253-8111 (内線: 45115)

施策・事業名	施策・事業の概要	施策・事業の目標	
		行動計画2024	新行動計画2023
船員の教育と就職支援【継続】	就職水河期世代を含め、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する。	海技士の資格を有していない者について、船員としての就職を実現するための訓練の周知活動を全国11箇所以上で実施。	海技士の資格を有していない者について、船員としての就職を実現するための訓練の周知活動を全国11箇所以上で実施。
新規就農支援緊急対策事業【廃止】	・就職水河期世代の就農を後押しするため、研修期間に必要な資金を交付。 ・就職水河期世代やシニア世代を含む幅広い世代の就農を促進するため、農業大学校等におけるリカレント教育や新規就農向けの研修農場等の整備等地域における受入体制、50代の就農希望者を対象とする研修機関における研修を支援。	-	-
新規就農者確保加速化対策【廃止】	就職水河期世代の就農を促進するため、就農希望者の就農準備への支援や、農業法人等における実践研修を支援。	-	-
農業人材強化総合支援事業【継続】	・次世代を担う農業者となることを志向する49歳以下の者に対し、就業準備や経営開始時の早期の経営確立を支援する資金を交付。 ・農業法人等が労働環境を改善しつつ行う49歳以下の新規就農者への実践研修、新たな法人設立に向けた研修や、多様な人材の確保等や農業法人等による従業員等の派遣研修を支援。 ※継続分のみ ※令和4年度以降は、新規就農者育成総合対策において措置	・40代以下の農業従事者を40万人に拡大(令和5年度まで) ・就職水河期世代を含む幅広い世代の新規就農者の確保・育成	・40代以下の農業従事者を40万人に拡大(令和5年度まで) ・就職水河期世代を含む幅広い世代の新規就農者の確保・育成
新規就農者育成総合対策【継続】	・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、職業としての農業の魅力の発信等の取組を支援。 ・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等の取組を支援。	・40代以下の農業従事者を40万人に拡大(令和5年度まで) ※令和6年度以降の政策目標については今後検討 ・就職水河期世代を含む幅広い世代の新規就農者の確保・育成	・40代以下の農業従事者を40万人に拡大(令和5年度まで) ・就職水河期世代を含む幅広い世代の新規就農者の確保・育成
新規就農者確保緊急対策【廃止】	就業準備を支援する資金の交付、雇用就農を促進するための農業法人等での実践研修、農業大学校・農業高校等における農業教育の高度化、就農に関する情報発信の強化等の取組を支援。	-	-
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のうち「緑の雇用」担い手確保支援事業及び緑の青年就業準備給付金事業【継続】	・都道府県の認定を受けた林業経営体等が新規就農者を雇用して行う以下の研修等を支援。 ○林業への新規就農者の確保に向けた就業ガイダンス、作業実態等の理解を図るためのトライアル雇用(3か月を上限)。 ○新規就農者を林業作業士(フォレストワーカー)へと育成するための3年間の体系的な研修(集合研修とOJTの組み合わせ)。 ・林業大学校等で学ぶ青年の就業準備を支援	新規就農者の確保(1,200人)の達成に向けて就職水河期世代に対しても支援	新規就農者の確保(1,200人)の達成に向けて就職水河期世代に対しても支援
経営体育成総合支援事業 漁業担い手確保緊急支援事業【継続】	就職水河期世代等多様な人材の新規就業と定着を促進するため、漁業への就業に向けた知識・技術の習得やインターンシップを支援するほか、就業相談会の開催や漁業現場での長期研修などにより、就業準備から定着までを支援。	新規就農者の確保(2,000人)の達成に向けて就職水河期世代に対しても支援	新規就農者の確保(2,000人)の達成に向けて就職水河期世代に対しても支援
求職者支援訓練【継続】	主に雇用保険を受給できない求職者に対して、訓練を受講する機会の提供等を行うことにより、早期の安定就職を支援する(職業訓練の期間や時間に配慮した訓練コース(実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格等取得できる訓練コース及びマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在职中の方等を対象とした訓練コースについて、コース設定の要件緩和(訓練期間の下限3ヶ月を2ヶ月に緩和等)を令和2年3月から実施)や、今後、成長が見込まれるデジタル分野の訓練コースの設定を促進する。)	参考：雇用保険適用就職率(基礎コースは58%、実践コースは63%) (令和5年度目標) ※制度全体の指標 ※令和6年度目標は、予算が成立し、令和5年度の実績が確定した後、速やかに決定予定。	雇用保険適用就職率(基礎コースは58%、実践コースは63%) (令和5年度目標) ※制度全体の指標
就職水河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」【廃止】	就職水河期世代の方向けに創設した「短期資格等習得コース」において、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。	-	-
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【継続】	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。	就職水河期世代向け教育訓練手法の試行受講者に対する調査において、受講者の能力の向上等の効果があったとする者の割合90%以上。	就職水河期世代向け教育訓練手法の試行受講者に対する調査において、受講者の能力の向上等の効果があったとする者の割合90%以上。
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【拡充】	「キャリア形成／リ・スキリング推進事業」を創設(※)し、「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。 (※) キャリア形成・学び直し支援センター事業の拡充	予算成立後、速やかに決定予定。	キャリア形成・学び直し支援センターにおけるキャリアコンサルティングが有益であったと回答した者の割合80%以上 ※事業全体の指標

施策・事業名	令和6年度		令和5年度		令和4年度			令和3年度			令和2年度				令和元年度		担当府省部局課室名		
	予算案額	概算要求額	補正予算額	当初予算額	2次補正予算額	1次補正予算額	当初予算額	予備費	補正予算額	当初予算額	予備費	3次補正予算額	2次補正予算額	1次補正予算額	当初予算額	補正予算額		当初予算額	
船員の教育と就職支援【継続】	6,510の内数	7,651の内数	549の内数	6,576の内数	594の内数	-	6,795の内数	-	-	6,980の内数	-	-	-	-	7,093の内数	-	7,232の内数	国土交通省海事局海技課船員教育室 03-5253-8111(内線:45169、45173)	
新規就農支援緊急対策事業【廃止】	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,807の内数 ※水河期世代 の新規就農に 向けた研修の 支援は1,700	農林水産省経営局就農・女性課 03-3502-8111(内線5190)
新規就農者確保加速化対策【廃止】	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,440	-	-	-	-	-	農林水産省経営局就農・女性課 03-3502-8111(内線5190)	
農業人材強化総合支援事業【継続】	4,667の内数		-		-	-		-	-	20,501の内数	-	-	-	-	21,255の内数	-	21,003の内数	農林水産省経営局就農・女性課 03-3502-8111(内線5190)	
		22,090の内数		19,225の内数			20,700の内数												
新規就農者育成総合対策【継続】	12,124の内数		3500の内数		2,600の内数	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	農林水産省経営局就農・女性課 03-3502-8111(内線5190)	
新規就農者確保緊急対策【廃止】	-	-	-	-	-	-	-	-	2,900の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	農林水産省経営局就農・女性課 03-3502-8111(内線5190)	
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のうち「緑の雇用」担い手確保支援事業及び緑の青年就業準備給付金事業【継続】	4,484の内数	22,150の内数	45,811の内数	4,453の内数	228の内数	-	4,476の内数	-	283の内数	4,617の内数	-	235の内数	-	-	4,644の内数	200の内数	4,638の内数	林野庁林政部長官付参事官(人材開発政策 担当)付訓練企画室 03-5253-1111(内線5600)	
経営体育成総合支援事業 漁業担い手確保緊急支援事業【継続】	450の内数	1,000の内数	250の内数	498の内数	250の内数	-	610の内数	-	116の内数	677の内数	-	104の内数	-	-	691の内数	100の内数	796の内数	水産庁漁政部企画課 03-3502-8111(内線6571)	
求職者支援訓練【継続】	11,061の内数	11,042の内数	0 (制度要求)	10,915の内数	0 (制度要求)	-	11,724の内数	-	-	11,494の内数	-	-	-	5,153の内数	6,233の内数	0 (制度要求)	6,943の内数	厚生労働省人材開発統括官付参事官(人材開発政策 担当)付訓練企画室 03-5253-1111(内線5600)	
就職水河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」【廃止】	-	-	-	-	-	-	2,603	-	-	2,745	-	-	-	-	3,465	-	-	厚生労働省人材開発統括官付参事官(人材開発政策 担当)付政策企画室 03-5253-1111(内線5963、5929)	
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【継続】	543の内数	543の内数	-	613の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	厚生労働省人材開発統括官付参事官(人材開発政策 担当)付政策企画室 03-5253-1111(内線5963、5929)	
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【拡充】	3,779の内数	3,781の内数	-	2,193の内数	-	-	1,484の内数	-	-	1,614の内数	-	-	-	-	1,762の内数	-	-	厚生労働省人材開発統括官付参事官(若年者・キャ リア形成支援担当)付キャリア形成支援室 03-5253-1111(内線5953、5975)	

施策・事業名	施策・事業の概要	施策・事業の目標	
		行動計画2024	新行動計画2023
「出口一体型」のプログラムや民間ノウハウを活用した教育訓練・職場実習の職業訓練受講給付金の給付対象化【廃止】	就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」及び民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援における訓練等を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるように支援する。	-	-
就職氷河期世代を対象とした教職に関するリカレント教育プログラム事業【廃止】	教員免許を取得したものの、一度も教師としての勤務経験が無い社会人等のうち就職氷河期世代を対象にした、教職への転職、学校教育への参画に必要な知識・技能等を身に付けることができる講習を実施。	-	-
就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業【廃止】	非正規雇用労働者・失業者、希望する就職ができていない若者等への支援として、大学等において即効性があり質の高い教育プログラムを提供することを通じて円滑な就職・転職を促進。	-	-
DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業【廃止】	就業者・失業者・非正規雇用労働者等に対し、デジタル・グリーン等成長分野を中心に大学・専門学校等において即効性があり質の高い教育プログラムを提供することを通じて円滑な就職・転職支援を実施。	-	-
成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業【廃止】	就業者・非正規雇用労働者・失業者等に対し、デジタル・グリーン等成長分野を中心に大学等において社会のニーズに合ったプログラムを提供し円滑な就職・転職を支援。	-	・開発したプログラム数:60プログラム ・プログラム受講者の就職・在職率80%
放送大学の充実【拡充・継続】	放送大学学術次世代教育研究開発センターにおける、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授業開発によるリカレント教育の推進。	・リカレント教育のための同時双方向Web授業の開設（7講義）	数理・データサイエンス・AIの ・リテラシーレベル、応用基礎レベル、エキスパートレベルの講座（令和5年度からは計20講座の予定）を生涯学習支援番組として放送し、かつ、インターネット配信公開講座として提供。 ・講座について必要な講座だけを選び受講できるなど、学習を効率よく行える仕組みを構築する。 ・インターネット配信公開講座の受講者数を令和5年度までに7,000人以上とする。 ※就職氷河期世代も含む。
成長分野を支える情報技術人材の育成拠点の形成（enPiT-Pro）【廃止】	社会人を主な対象とした情報技術分野を中心とする体系的で高度な実践教育プログラムを、産業界とのネットワークを活用しながら複数大学の協働により開発・実施。	-	-
超スマート社会の実現に向けたデータサイエンティスト育成事業【廃止】	産官学による実践的な教育ネットワークを構築し、様々な分野へデータサイエンスの応用展開を図り、データから価値を創出し、ビジネス課題に答えを出す人材を育成。	-	-
専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト【廃止】	専修学校と行政、企業が連携し、就職氷河期世代の非正規雇用者等のキャリアアップを目的とした学び直し合同講座を開発・実証。	-	-
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【継続】	専修学校と企業・業界団体等が連携体制を構築し、専修学校の教育分野の分野において、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モデルコンテンツを開発。また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。	・専修学校と企業が共同で開発した学び直し講座への社会人受講者数：300人	・専修学校と企業が共同で開発した学び直し講座への社会人受講者数：300人
持続的な産学共同人材育成システム構築事業【廃止】	大学等において、企業等を越えたオープンイノベーションを促進するため、リカレント教育や実践的な教育を担う実務家教員の育成に関する産学共同教育の場やプログラムを提供するとともに、持続的に社会の要請に応えられる産学共同人材育成システムを構築。	-	・プログラム修了者数（令和5年度315名）
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【継続】	関係機関との連携により、キャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等を支援し、女性の社会参画を促進。	・女性の多様なチャレンジを総合的に支援するモデルプログラムを1箇所構築する ・受講者に対するアンケート調査において、「キャリアアップに役に立つ」と回答した受講者が80%以上	・女性の多様なチャレンジを総合的に支援するモデルプログラムを1箇所構築する ・受講者に対するアンケート調査において、「キャリアアップに役に立つ」と回答した受講者が80%以上
大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築【廃止】	大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築及び全国展開。	-	-
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【拡充・継続】	大学等におけるリカレント講座の情報や支援情報等を総合的に発信するポータルサイト「マナパス」の機能強化やコンテンツ拡充に取り組み、就職氷河期世代を含む社会人向けの講座情報や受講にあたって活用できる経済的支援の情報、実際の学習成果・ロールモデル等の情報発信を強化するとともに、学習歴の可視化・キャリアアップへの活用等を促進。	・ポータルサイトに掲載している大学・専修学校等における社会人プログラムの講座数（5,500件） ・就職氷河期世代を含む社会人が学びに関する質問や情報の発信・収集を行うことを可能とするオンラインコミュニティの参加人数（5,500人）	・ポータルサイトに掲載している大学・専修学校等における社会人プログラムの講座数（令和5年度末、6,500件） ・就職氷河期世代を含む社会人が学びに関する質問や情報の発信・収集を行うことを可能とするオンラインコミュニティ機能を実装する
地域ニーズに応える産学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【廃止】	大学コンソーシアムや自治体等において、産官学金の対話の場（リカレント教育プラットフォーム）を構築し、地域ニーズに応える人材の継続的な輩出に向けた仕組みの定着化を図る。	-	・外部の有識者委員会によって地域ニーズに応える人材の継続的な輩出に向けた仕組みの定着化が見込まれると評価された委託先件数（10件）
リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業【廃止】	リカレント教育のもたらす効果の調査研究や、指標の開発、普及啓発を一気通貫で実施。	-	・調査を実施した社会人及び企業からの有効回答数（12,000件） ・リカレント教育の指標開発 ・労働者における自己啓発を行った者の割合の増加
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【新規】	高等教育機関ならではのリカレント教育モデルの確立に向け、産業界の人材育成課題や大学等の教育資源を整理した上で、具体的なプログラム開発のための分析・ヒアリング等を行う調査研究を実施。	・調査研究から考案された教育プログラム骨子案の数（10件）	-

施策・事業名	令和6年度		令和5年度		令和4年度			令和3年度			令和2年度				令和元年度		担当府省部局課室名	
	予算案額	概算要求額	補正予算額	当初予算額	2次補正予算額	1次補正予算額	当初予算額	予備費	補正予算額	当初予算額	予備費	3次補正予算額	2次補正予算額	1次補正予算額	当初予算額	補正予算額		当初予算額
「出口一体型」のプログラムや民間ノウハウを活用した教育訓練・職場実習の職業訓練受講給付金の給付対象化【廃止】	-	-	-	-	-	-	12,629の内数	-	0 (制度要求)	10,271の内数	-	-	-	4,163の内数	6,120の内数	-	-	厚生労働省職業安定局総務課訓練受講支援室 03-5253-1111 (内線5273、5336)
就職氷河期世代を対象とした教職に関するリカレント教育プログラム事業【廃止】	-	-	-	-	-	-	61の内数	-	-	67の内数	-	-	-	-	-	111	-	文部科学省総合教育政策局教育人材政策課 03-5253-4111 (内線3968)
就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業【廃止】	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,280の内数	-	-	-	-	-	文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線3253) 文部科学省総合教育政策局地域学習推進課 03-5253-4111 (内線3709)
DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業【廃止】	-	-	-	-	-	-	-	-	1,550の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線3466)
成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業【廃止】	-	-	-	-	1,741の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線3466)
放送大学の充実【拡充・継続】	7,301の内数	7,609の内数	-	7,392の内数	-	-	7,389の内数	-	-	7,386の内数	-	-	-	-	7,386の内数	-	7,631の内数	文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線3459)
成長分野を支える情報技術人材の育成拠点の形成(enPiT-Pro)【廃止】	-	-	-	-	-	-	-	-	-	110の内数	-	-	-	-	289の内数	-	308の内数	文部科学省高等教育局専門教育課 03-5253-4111 (内線4750)
超スマート社会の実現に向けたデータサイエンティスト育成事業【廃止】	-	-	-	-	-	-	88の内数	-	-	175の内数	-	-	-	-	234の内数	-	234の内数	文部科学省高等教育局専門教育課 03-5253-4111 (内線4750)
専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト【廃止】	-	-	-	-	-	-	77の内数	-	-	269の内数	-	-	-	-	425の内数	-	315の内数	文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 専修学校教育振興室 03-5253-4111 (内線2938)
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【継続】	402の内数	402の内数	-	402の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 専修学校教育振興室 03-5253-4111 (内線2938)
持続的な産学共同人材育成システム構築事業【廃止】	-	-	-	107の内数	-	-	202の内数	-	-	250の内数	-	-	-	-	280の内数	-	321の内数	文部科学省高等教育局専門教育課専門大学院室 03-5253-4111 (内線2497)
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【継続】	19の内数	29の内数	-	21の内数	-	-	24の内数	-	-	24の内数	-	-	-	-	34の内数	-	-	文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課 03-5253-4111 (内線2654)
大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築【廃止】	-	-	-	-	-	-	22の内数	-	-	24の内数	-	-	-	-	16の内数	-	-	文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線3466)
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「manaパス」の改良・充実【拡充・継続】	30の内数	220の内数	-	30の内数	-	-	14の内数	-	-	17の内数	-	-	-	-	17の内数	-	17の内数	文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線3466)
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【廃止】	-	-	-	-	296の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線3466)
リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業【廃止】	-	-	-	-	77の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線3466)
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【新規】	-	-	538の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線3466)

施策・事業名	施策・事業の概要	施策・事業の目標	
		行動計画2024	新行動計画2023
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【新規】	地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、リカレント教育プラットフォームの形成、地域の人材育成ニーズと教育資源のマッチングを行うとともに、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に係る取組を実施。	・外部の有識者委員会によって地域ニーズに応える人材の継続的な輩出に向けた仕組みの定着化が見込まれると評価された委託先件数（12件）	-
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）【継続】	地域の企業・産業のDX実現に必要なデジタル人材を育成・確保すべく、デジタル人材育成プラットフォームにおいて、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運営するとともに、スキルの見える化に向けたデジタルスキル標準の改訂及び同標準に紐づいた講座を一元的に提示する専用ポータルサイトの運営を行う。	・令和8年度までに、地域企業のDXを進められる人材（地域企業協働プログラム修了者）を1,300人育成することを目指す。	・令和8年度までに、地域企業のDXを進められる人材（地域企業と協働したオンライン研修プログラム修了者）を1,300人育成することを目指す。
学びと社会の連携促進事業【廃止】 ※本事業のうち、就職氷河期世代支援にも関連する事業は令和2年度限りで終了。	課題を抱える地方の現場等を舞台とする社会課題を題材にし、社会人等を対象とする実践的能力開発プログラムの開発実証（課題設定・データ解析・効果測定等）を行う。	-	-
<b>○採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備</b>			
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）【継続】	正社員経験が無い又は少なく、キャリア形成の機会がなかったこと等から正社員としての就職が困難な者（失業中ではない非正規雇用労働者も対象）を雇い入れた事業主に対して助成を行う。	本助成金の支給対象者の事業主都合離職割合が、助成金の支給対象でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	本助成金の支給対象者の事業主都合離職割合が、助成金の支給対象でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下
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）【継続】	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就職困難者を雇い入れる事業主に助成を行う。	本助成金の支給対象者の事業主都合離職割合が、助成金の支給対象でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	本助成金の支給対象者の事業主都合離職割合が、助成金の支給対象でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）【継続】	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）試用雇用する事業主に対して助成を行う。	常用雇用移行率71.2%以上	常用雇用移行率71.2%以上
キャリアアップ助成金（正社員化コース）【継続】	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した事業主に対して助成する。 ※年齢にかかわらず、就職氷河期世代以外も対象となる。	正規雇用として就労することを希望する非正規雇用労働者の正社員化を促進する（年齢にかかわらず、就職氷河期世代以外も対象）。 （令和6年度における定量的な事業の目標は、予算が成立し、令和5年度の実績が確定した後、速やかに決定予定。）	正規雇用労働者等へ転換した労働者数（全年齢計）： 105,000人（令和5年度目標）
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））【継続】	有期実習型訓練を実施した事業主等に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。	参考：有期実習型訓練修了後に正規雇用労働者等（正規雇用労働者及び多様な正社員）となった者の割合が78%以上 （令和5年度目標） ※令和6年度目標は予算が成立し、令和5年度の実績が確定した後、速やかに決定予定。	参考：①有期実習型訓練修了後に正規雇用労働者等（正規雇用労働者及び多様な正社員）となった者の割合が78%以上
サイバー・フィジカル・セキュリティ対策促進事業費【廃止】 ※本事業は令和3年度限りで終了。	企業において必要となるセキュリティ人材の各種役割や求められるスキル・評価指標を明確化することで、人材のマッチングやキャリアアップを加速する。 また、就職氷河期世代を含む専門人材が、「ドローンやロボット掃除機などのIoT機器等の信頼性を検証する「ハイレベル検証サービス」に係る事業に従事し、キャリアアップにも繋げる。	-	-
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）【継続】	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、多様な人材の確保・育成・活用や職場環境改善による人材の定着を図るため、人材戦略の検討・策定・実行のためのセミナー・マッチング等を実施する。	・参加企業のうち、自社のニーズに合った人材の求人にチャレンジし、内定に至った割合20%以上を目指す。	・事業参加企業の満足度（意識変化等）90%以上を目指す。 ・参加企業のうち、自社のニーズに合った人材の求人にチャレンジし、内定に至った割合20%以上を目指す。
農山漁村振興交付金のうち 農山漁村発イノベーション対策（地域活性化型、農福連携型）【継続】	・障害者や生活困窮者の農林水産分野における雇用及び就労の促進に向け、農業法人や社会福祉法人が行う生産技術、加工技術を習得するための研修等に対して支援。（農福連携型） ・農山漁村地域における様々な取組に就職氷河期世代を含む地域外の多様な人材が関わることができる仕組みの構築等に対して支援。（地域活性化型）	・農福連携に取り組む主体を令和6年度までに新たに3,000創出（農福連携等推進ビジョンにおける目標）	・農福連携に取り組む主体を令和6年度までに新たに3,000創出（農福連携等推進ビジョンにおける目標）
民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援【廃止】	特に不安定な就労状態にある方の多い地域において、成果連動型の民間委託により不安定な就労状態にある方の教育訓練、職場実習等を行い、安定就職につなげる事業を実施する。あわせて、当該訓練等を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるように支援する。	-	-

施策・事業名	令和6年度		令和5年度		令和4年度			令和3年度			令和2年度				令和元年度		担当府省部局課室名		
	予算案額	概算要求額	補正予算額	当初予算額	2次補正予算額	1次補正予算額	当初予算額	予備費	補正予算額	当初予算額	予備費	3次補正予算額	2次補正予算額	1次補正予算額	当初予算額	補正予算額		当初予算額	
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【新規】	-	-	139の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線3466)	
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）【継続】	2,125の内数	2,650の内数	-	1,540の内数	-	-	1,587の内数	-	1,355の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	経済産業省商務情報政策局情報技術利用促進課 03-3501-2646 (内線3971)	
学びと社会の連携促進事業【廃止】 ※本事業のうち、就職氷河期世代支援にも関連する事業は令和2年度限りで終了。	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,309の内数	-	1,062の内数	経済産業省商務・サービスG 教育産業室 03-3580-3922 (内線4021)	
○採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備																			
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）【継続】	2,186	2,186	-	1,170	-	-	2,123	-	-	1,431	-	-	-	-	-	0 (制度要求)	988	厚生労働省職業安定局雇用開発企画課 03-5253-1111 (内線5792)	
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）【継続】	14,330の内数	14,330の内数	-	15,530の内数	0 (制度要求)	-	15,042の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	厚生労働省職業安定局雇用開発企画課 03-5253-1111 (内線5792)	
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）【継続】	364の内数	364の内数	-	449の内数	-	-	403の内数	-	-	1,315の内数	-	-	-	-	-	0 (制度要求)	1,081の内数	厚生労働省職業安定局雇用開発企画課 03-5253-1111 (内線5792)	
キャリアアップ助成金（正社員化コース）【継続】	77,402の内数	67,458の内数	0 (制度要求)	77,142の内数	0 (制度要求)	-	78,490の内数	-	25,058の内数	65,798の内数	-	0 (制度要求)	-	-	-	-	112,070の内数	87,616の内数	厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課 03-5253-1111 (内線5268)
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））【継続】	859の内数	859の内数	-	13,296の内数 ※令和5年度以前は「有期実習型訓練」を含むコースの内数	-	-	6,556の内数	-	10,607の内数	10,709の内数	-	98の内数	-	-	-	-	13,433の内数	7,443の内数	厚生労働省人材開発統括官付参事官（若年者・キャリア形成支援担当）付企業内人材開発支援室 03-5253-1111 (内線5933、5189、5938)
サイバー・フィジカル・セキュリティ対策促進事業費【廃止】 ※本事業は令和3年度限りで終了。	-	-	-	-	-	-	-	-	-	392の内数	-	-	-	-	-	-	405の内数	306の内数	経済産業省商務情報政策局サイバーセキュリティ課 03-3501-1253 (内線3964)
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）【継続】	2,125の内数	2,650の内数	-	820の内数	-	-	840の内数	-	-	1,050の内数	-	-	-	-	-	-	1,170の内数	1,367の内数	中小企業庁経営支援部経営支援課 03-3501-1763 (内線5331)
農山漁村振興交付金のうち 農山漁村発イノベーション対策（地域活性化型・農福連携型）【継続】	8,389の内数	11,741の内数	-	9,070の内数	-	-	9,752の内数	-	-	9,805の内数	-	-	-	-	-	-	9,805の内数	9,809の内数	農林水産省農村振興局農村政策部都市農村交流課 03-3502-8111 地域活性化型（内線5451） 農福連携型（内線5448）
民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援【廃止】	-	-	-	387	-	-	1,910	-	-	2,891	▲97	-	-	-	-	-	1,305	-	厚生労働省職業安定局総務課首席職業指導官室 03-5253-1111 (内線5234)

施策・事業名	施策・事業の概要	施策・事業の目標	
		行動計画2024	新行動計画2023
<b>3. 様々な状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援</b>			
<b>○アウトリーチの展開</b>			
アウトリーチ等の充実による自立相談支援の機能強化【継続】	自立相談支援機関の窓口アウトリーチ支援員を配置し、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支援等を実施する。	ひきこもり状態にある者など生活困窮者に対する早期の支援実施や自立支援・就労支援の強化を図る。	ひきこもり状態にある者など生活困窮者に対する早期の支援実施や自立支援・就労支援の強化を図る。
本人や家族への情報のアウトリーチの更なる強化【継続】	地域社会に向けたひきこもり支援に関する普及啓発や情報発信を行い、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。	地域社会における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。	地域社会における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。
若者等職業的自立支援推進事業（サポステ）【継続】	地域若者サポートステーション事業（サポステ）において、若年無業者への支援に加え、40歳代の無業者に対する相談体制の整備、把握・働きかけのための福祉機関等へのアウトリーチ展開を実施する。また、就職氷河期世代の方々の着実な就職等の実現を強力に支援するため、対象者の個別ニーズに対応した支援メニュー（オンラインによる相談支援含む）を複数年度に渡って実施する。	参考：地域若者サポートステーションの就職等率 67.9%（令和5年度目標） ※事業全体の指標 ※令和6年度目標は、令和5年度の実績が確定した後、速やかに決定予定。	地域若者サポートステーションの就職等率 67.9% ※事業全体の指標
<b>○支援の輪の拡大</b>			
身近な基礎自治体におけるひきこもり支援の充実【拡充】	ひきこもり地域支援センターの設置を一般市区町村に拡大する等、市町村における相談窓口の設置や支援内容の充実を図るとともに、都道府県がバックアップする体制を構築する。	ひきこもり地域支援センターの設置を一般市区町村に拡大する等、市町村における相談窓口の設置や支援内容の充実を図るとともに、都道府県がバックアップする体制を構築する。	ひきこもり地域支援センターの設置を一般市区町村に拡大する等、市町村における相談窓口の設置や支援内容の充実を図るとともに、都道府県がバックアップする体制を構築する。
ひきこもり地域支援センターと自立相談支援機関の連携強化及び中高年の者を始め当事者個々に適した支援等の充実【継続】	より専門性の高い相談支援体制を構築するため、医療、法律、心理、福祉、就労支援等の多職種から構成されるチームのひきこもり地域支援センターへの設置を促進することにより、自立相談支援機関等に対する専門的なアドバイスや、当該支援機関と連携した当事者への直接支援を行う。市町村のひきこもりサポート事業において、中高年を始めた当事者個々に適した居場所づくり等の取組を促進し、当事者やその家族への支援を充実する。	ひきこもりの状態にある方の社会参加を促進する。	ひきこもりの状態にある方の社会参加を促進する。
ひきこもり当事者（ピアサポーター）等によるSNS・電話等による支援の充実【継続】	SNSや電話等によるオンラインでの居場所の実施やカウンセリング相談などリモートでのひきこもり当事者（ピアサポーター）等による支援を充実する。	SNSや電話等を用いたひきこもり当事者等による支援を充実することにより、相談しやすい環境を整える。	SNSや電話等を用いたひきこもり当事者等による支援を充実することにより、相談しやすい環境を整える。
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【拡充】	ひきこもり地域支援センター職員等に対し、知識や支援手法を習得するための国主体の研修等を実施し、良質な支援者を育成する。さらに、支援者自身をケアするための支援者への支援に取り組む。	ひきこもり地域支援センター職員等に対して研修を実施し、良質な支援者を育成するとともに、支援者自身をケアするための支援者支援に取り組む。	ひきこもり地域支援センター職員等に対して研修を実施し、良質な支援者を育成するとともに、支援者自身をケアするための支援者支援に取り組む。
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）【継続】	市町村において、既存の相談支援や地域づくりの取組を活かしつつ、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構築するため、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。また、本事業の実施に向けた移行準備、都道府県による市町村への後方支援等を行う。	市町村における地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な相談支援体制の構築を推進する。	市町村における地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な相談支援体制の構築を推進する。
地域における子供・若者支援体制の整備推進【継続】	子ども・若者総合相談センターの設置促進や機能向上に向けて、地方公共団体への支援を実施する。	困難を抱える若者等のワンストップの相談窓口である子ども・若者総合相談センターの地方公共団体における設置等を引き続き推進する。また、当該センターの機能向上の一環として、就職氷河期世代支援に係る講習会等の地方公共団体における開催を促進する。	子ども・若者期と就職氷河期世代の年齢階層で途切れることのない重層的・継続的な支援の推進体制の整備をテーマとした講習を15地域で実施し、協議会・センター全国サミットを1回開催する。
子ども・若者総合相談センター強化推進事業【廃止】	1 地方公共団体による、ポスト青年期を過ぎようとしている者への対応に関する講習の実施を支援する。 2 地方公共団体や子ども・若者総合相談センターの職員を対象に、同センターの機能向上に必要なノウハウを共有するための会合を開催する。	-	-
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【拡充・継続】	ひきこもり等就労に向けた一定の準備が必要な方等の状態像に合わせ、都道府県による広域での就労体験・就労訓練先の丁寧な開拓・マッチング等を推進する。 自立相談支援機関や福祉事務所への相談増加が著しい指定都市、中核市において、社会福祉法人、社会貢献に尽力している企業及び人手不足が深刻で社会的必要性が高い運送業、宅配、食品スーパー等を中心に就労体験・就労訓練先等の開拓・マッチングを行う。	ひきこもり状態にある者など生活困窮者に対する早期の支援実施や自立支援・就労支援の強化を図る。	ひきこもり状態にある者など生活困窮者に対する早期の支援実施や自立支援・就労支援の強化を図る。
就労準備支援事業等の広域実施による実施体制の整備促進【継続】	市同士の連携や都道府県の関与による広域実施の取組例を参考としたモデル実施を通じて、就労準備支援等の実施体制の整備を促進する。	就労準備支援事業等の任意事業の実施を推進するため、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て30か所程度でモデル的に実施し、ひきこもり状態にある者など生活困窮者に対する早期の支援実施や自立支援・就労支援の強化を図る。	就労準備支援事業等の任意事業の実施を推進するため、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て30か所程度でモデル的に実施し、ひきこもり状態にある者など生活困窮者に対する早期の支援実施や自立支援・就労支援の強化を図る。
農業分野等との連携強化モデル事業【廃止】	農業体験等の受け入れ可能な事業者の情報を都道府県単位で集約し自立相談支援機関への提供・利用希望者とのマッチングを行う、農業分野等との連携強化モデル事業を実施する。	-	-
技能修得期間における生活福祉資金貸付の推進【廃止】	技能修得に向けた訓練期間中の生計を維持するための貸付を行う。	-	-
地域女性活躍推進交付金【継続】	女性のデジタルスキル取得・向上のための学び直し・教育訓練や当該スキルを活かした再就職・転職、役員・管理職への女性登用のパイプラインの構築等の女性活躍の取組や、様々な課題を抱える女性に寄り添い、意欲と希望に応じて、就労までつなげていく取組、コロナの影響で困難や不安を抱える女性が社会との絆・つながりを回復することができるよう、NPO等の民間団体の知見を活用して行う、アウトリーチ型の支援や、SNS相談等の相談体制の充実、互いに支え合う（ピアサポート）ことができるような居場所の提供、女性の貧困問題に係る実態把握等、関係団体と連携して地域の実情に応じて地方公共団体が行う取組を支援する。	女性の活躍推進、女性デジタル人材・女性起業家の育成支援の取組や課題・困難を抱える女性の就労等につなげる取組等、地域の実情に応じた地方公共団体の取組が推進されること。	女性の活躍推進、女性デジタル人材・女性起業家の育成支援の取組や課題・困難を抱える女性の就労等につなげる取組等、地域の実情に応じた地方公共団体の取組が推進されること。

施策・事業名	令和6年度		令和5年度		令和4年度			令和3年度			令和2年度				令和元年度		担当府省部局課室名	
	予算案額	概算要求額	補正予算額	当初予算額	2次補正予算額	1次補正予算額	当初予算額	予備費	補正予算額	当初予算額	予備費	3次補正予算額	2次補正予算額	1次補正予算額	当初予算額	補正予算額		当初予算額
<b>3. 様々な状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援</b>																		
<b>○アウトリーチの展開</b>																		
アウトリーチ等の充実による自立相談支援の機能強化【継続】	53,062の内数	11,727の内数	-	733	-	-	1,171	-	-	3,168	-	-	-	-	3,168	-	-	厚生労働省社会・援護局地域福祉課 03-5253-1111(内線2232、2879)
本人や家族への情報のアウトリーチの更なる強化【継続】	125	125	-	125	-	-	148	-	-	148	-	-	-	-	10	-	-	厚生労働省社会・援護局地域福祉課 03-5253-1111(内線2232、2219)
若者等職業的自立支援推進事業(サポステ)【継続】	1,268	1,298	19	1,348	-	-	1,315	-	-	1,572	-	-	-	-	1,626	-	1,053	厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室 03-5253-1111(内線5937)
	3,325	3,353	19	3,404	-	-	3,359	-	-	3,595	-	-	-	-	3,673	-	2,919	
<b>○支援の輪の拡大</b>																		
身近な基礎自治体におけるひきこもり支援の充実【拡充】					5,896の内数													厚生労働省社会・援護局地域福祉課 03-5253-1111(内線2232、2219)
ひきこもり地域支援センターと自立相談支援機関の連携強化及び中高年の者を始め当事者個々に適した支援等の充実【継続】	1,607(再掲)	1,804(再掲)	-	1,605(再掲)	-	-	1,759(再掲)	-	-	1,151	-	-	-	-	1,151	450	43,815の内数	厚生労働省社会・援護局地域福祉課 03-5253-1111(内線2232、2219)
ひきこもり当事者(ピアサポーター)等によるSNS・電話等による支援の充実【継続】												14,000の内数						厚生労働省社会・援護局地域福祉課 03-5253-1111(内線2232、2219)
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【拡充】	207	250	-	159	-	-	139	-	-	124	-	-	-	-	124	-	117	厚生労働省社会・援護局地域福祉課 代表：03-5253-1111(内線2232、2224)
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)【継続】	95,692の内数	84,308の内数	-	79,874の内数	-	-	77,038の内数	-	-	60,860の内数	-	-	-	-	48,706の内数	-	43,815の内数	厚生労働省社会・援護局地域福祉課 03-5253-1111(内線2232、2893)
地域における子供・若者支援体制の整備推進【継続】	54の内数	-	-	54の内数	-	-	54の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	子ども家庭庁支援局虐待防止対策課 03-6859-1116(直通)
子ども・若者総合相談センター強化推進事業【廃止】	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33の内数	-	-	-	-	29の内数	-	27の内数	子ども家庭庁支援局虐待防止対策課 03-6859-1116(直通)
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【拡充・継続】	104	231	-	104	-	-	104	-	-	329	-	-	-	-	329	-	-	厚生労働省社会・援護局地域福祉課 03-5253-1111(内線2232、2234)
								-	-	-	-	14,000の内数	-	-	-	-	-	-
就労準備支援事業等の広域の実施による実施体制の整備促進【継続】	57の内数	77の内数	-	32	-	-	75	-	-	582	-	-	-	-	582	-	-	厚生労働省社会・援護局地域福祉課 03-5253-1111(内線2232、2879)
農業分野等との連携強化モデル事業【廃止】	-	-	-	-	-	-	102	-	-	102	-	-	-	-	102	-	-	厚生労働省社会・援護局地域福祉課 03-5253-1111(内線2232、2234)
技能修得期間における生活福祉資金貸付の推進【廃止】	-	-	-	-	-	-	215	-	-	215	-	-	-	-	215	1,244	43,628の内数	厚生労働省社会・援護局地域福祉課 03-5253-1111(内線2232、2879)
地域女性活躍推進交付金【継続】	300の内数	-	677の内数	275の内数	675の内数 (全額翌年度へ繰越)	-	300の内数	-	525の内数 (全額翌年度へ繰越)	150の内数 (10翌年度へ繰越)	1,350の内数 (全額翌年度へ繰越)	150の内数 (全額翌年度へ繰越)	-	-	150の内数 (20翌年度へ繰越)	150の内数 (全額翌年度へ繰越)	150の内数	内閣府男女共同参画局総務課 03-5253-2111(内線37516)

施策・事業名	施策・事業の概要	施策・事業の目標	
		行動計画2024	新行動計画2023
<b>4. その他の取組</b>			
<b>○一人一人につながる戦略的な広報の展開</b>			
就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施【継続】	就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS広告、動画広告、インターネット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。	国の支援策について、インターネット広告等の様々なルートを通じた広報を実施することにより、就職氷河期世代に対する支援の気運醸成を図る。	国の支援策について、インターネット広告等の様々なルートを通じた広報を実施することにより、就職氷河期世代に対する支援の気運醸成を図る。
<b>○地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策</b>			
ローカル10,000プロジェクト【継続】	産学金官の連携により、地域の資源を活用して、地域密着型事業の立ち上げを支援する「ローカル10,000プロジェクト」の推進により、地域における経済循環を促進	地域の雇用創出と消費拡大を更に促進	地域の雇用創出と消費拡大を更に促進
地域おこし協力隊【継続】	令和8年度までに現役隊員数を1万人にするという目標の達成に向け、応募者数の増加や、隊員等へのサポートの充実を図ることにより、地域おこし協力隊の取組を更に推進	令和8年度に隊員数10,000人 ※就職氷河期世代に限った目標ではない。	令和8年度に隊員数10,000人 ※就職氷河期世代に限った目標ではない。
ふるさとワーキングホリデー推進事業【継続】	都市部の人などが一定期間地方に滞在し、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する「ふるさとワーキングホリデー」を推進するため、説明会や総合広報を実施	説明会やSNS等による広報の実施により、地域住民との交流や地方での雇用機会の創出を推進。	説明会やSNS等による広報の実施により、地域住民との交流や地方での雇用機会の創出を推進。
移住・交流情報ガーデン【継続】	移住・交流情報ガーデンにおいて、地方への移住、地域おこし協力隊への参加等に関する相談に対応するとともに、地域と多様に関わる者への情報提供を行う。	移住相談会やフェア等の開催を通じて、来場者数及び地方公共団体へのあっせん件数を伸ばし、地方への人の流れの創出を推進。	地方公共団体へのあっせん件数：年間11,000件 ※就職氷河期世代に限った目標ではない。
地域未来デジタル・人材投資促進事業【廃止】	地方の中堅企業等による若者人材の求人手法を高度化すべく、自社分析、採用・育成戦略から、多様な求人ツールの活用、リモートセミナー・面接等まで、一気通貫で総合支援を行う。創出される先進事例は、広報コンテンツを通じて周知啓発し、横展開を図る。	-	-
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）【継続】	地域企業の人材獲得・育成・定着のため、民間事業者等が地方公共団体、経営支援機関、教育機関等と連携しつつ、複数の地域企業に対し、将来の経営戦略実現を担う人材等の確保や域内でのキャリアアップの構築等を一体として支援する「地域の人事部」を推進する。	補助事業者が行う、地域における人材の獲得・育成・定着を行う取組の継続率を令和8年度に80%を目指す。 ※継続：補助事業終了年度の翌年度から2年間を経ても事業が継続していること	地域における人材の獲得・育成・定着を行う取組の継続率を令和8年度に70%を目指します。 ※継続：補助事業終了年度の翌年度から2年間を経ても事業が継続していること
<b>○テレワークの導入・定着の推進</b>			
テレワーク普及展開推進事業【継続】	時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方を可能にするテレワークの普及啓発	令和7年度には、テレワーク導入企業の割合について、南関東・近畿・東海を除く地域では、令和3年度の35.4%から10ポイントの引き上げとなる45.4%を目指す。また、南関東・近畿・東海地域においては令和3年度の60.2%を維持し、これらにより全国では55.2%を目指す。	令和5年度にテレワーク導入率に関する新たなKPIを設定予定
地域IoT実装・共同利用総合支援施策【廃止】	地域課題解決に資するテレワーク環境実現のためのサテライトオフィス整備等への支援	-	-
雇用型テレワークの導入支援【継続】	テレワークの導入・定着を進めるため、関係省庁と連携し、労務管理やITなどの課題についてワンストップで相談できる窓口を設置するとともに、中小企業事業主に対するテレワークの導入に要した経費の助成、テレワークガイドラインの周知広報、一元的な総合ポータルサイトによる情報発信等の支援を行う。	適正な労務管理下におけるテレワークの普及・定着促進	新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえ政府目標が設定される見込み
<b>○国家公務員の中途採用の促進</b>			
国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施【継続】	令和5年度・令和6年度においても引き続き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を実施することが人事院に要請されたことを踏まえ、同選考試験の募集、第1次選考（基礎能力試験及び作文試験）等を実施する。	-	-

施策・事業名	令和6年度		令和5年度		令和4年度			令和3年度			令和2年度				令和元年度		担当府省部局課室名	
	予算案額	概算要求額	補正予算額	当初予算額	2次補正予算額	1次補正予算額	当初予算額	予備費	補正予算額	当初予算額	予備費	3次補正予算額	2次補正予算額	1次補正予算額	当初予算額	補正予算額		当初予算額
<b>4. その他の取組</b>																		
<b>○一人一人につながる戦略的な広報の展開</b>																		
就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施【継続】	86	86	-	87	-	-	90	-	-	136	-	-	-	-	136	-	-	厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室 03-5253-1111 (内線5695)
<b>○地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策</b>																		
ローカル10,000プロジェクト【継続】	600の内数	1,150の内数	-	580の内数	-	-	500の内数	-	-	700の内数	-	-	-	-	900の内数	-	1,000の内数	総務省地域力創造グループ地域政策課 03-5253-5111 (内線5523)
地域おこし協力隊【継続】	248の内数	331の内数	-	208の内数	-	-	244の内数	-	-	146の内数	-	-	-	-	154の内数	-	150の内数	総務省地域力創造グループ地域自立応援課 03-5253-5111 (内線5394)
ふるさとワーキングホリデー推進事業【継続】	30の内数	55の内数	-	30の内数	-	-	30の内数	-	-	30の内数	-	-	-	-	41の内数	10	51の内数	総務省地域力創造グループ地域自立応援課 03-5253-5111 (内線5392)
移住・交流情報ガーデン【継続】	93の内数	93の内数	-	93の内数	-	-	93の内数	-	-	93の内数	-	-	-	-	93の内数	-	93の内数	総務省地域力創造グループ地域自立応援課 03-5253-5111 (内線5392)
地域未来デジタル・人材投資促進事業【廃止】	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,168の内数	-	-	-	-	-	-	-	経済産業省地域経済産業グループ地域経済産業政策課 03-3501-1697
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）【継続】	2,650の内数	2,650の内数	-	770の内数	-	-	650の内数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	経済産業省地域経済産業グループ地域経済産業政策課 03-3501-1697
<b>○テレワークの導入・定着の推進</b>																		
テレワーク普及展開推進事業【継続】	255の内数	460の内数	-	255の内数	205の内数	-	261の内数	-	-	258の内数	-	-	308の内数	349の内数	248の内数	-	179の内数	総務省情報流通行政局地域通信振興課 03-5253-5111 (内線5819)
地域IoT実装・共同利用総合支援施策【廃止】	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	400の内数	-	-	総務省情報流通行政局地域通信振興課 03-5253-5111 (内線5819)
雇用型テレワークの導入支援【継続】	435の内数	435の内数	-	558の内数	-	-	1,939の内数	-	0 (制度要求)	2,817の内数 2,254流用	2,113の内数	-	3,295の内数	506の内数	311の内数	-	282の内数	厚生労働省雇用環境・均等局 在宅労働課 03-5253-1111 (内線7856)
<b>○国家公務員の中途採用の促進</b>																		
国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の実施【継続】	11	11	-	10	-	-	17	-	-	74	-	-	-	-	-	-	-	人事院人材局企画課制度班 03-5253-5311 (内線2311)