

就職氷河期世代支援に関する行動計画 2024

令和 5 年 12 月 26 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 年間の「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¹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。

¹ 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）¹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²）、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

¹ 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。

² 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¹、「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。

¹ 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。