

**全国厚生労働関係
部局長会議資料
(説明資料)**

**令和5年1月
政策統括官(総合政策担当)**

(目次)

- **全世代型社会保障構築会議の報告書について……………2**
- **就職氷河期世代への支援について……………9**
- **地方公共団体と厚生労働省間共同ポータルサイト
「OnePublic」について……………17**

全世代型社会保障構築会議の報告書について

全世代型社会保障の検討体制について

全世代型社会保障構築本部 (総理・関係閣僚)

【構成員】

本部長 : 総理
副本部長 : 全世代型社会保障改革担当大臣
本部員 : 官房長官、総務大臣、財務大臣、厚労大臣、少子化担当大臣
男女共同参画担当大臣

【趣旨】

全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築するため、内閣に、その企画及び立案並びに総合調整を行う全世代型社会保障構築本部を設置する。

全世代型社会保障構築会議 (全世代型社会保障改革担当大臣(主宰)・有識者)

【趣旨】

全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築する観点から、社会保障全般の総合的な検討を行うため、全世代型社会保障構築会議を開催する。

有識者

秋田喜代美	学習院大学文学部教授	武田洋子	三菱総合研究所研究理事 シンクタンク部門 副部門長(兼) 政策・経済センター長
落合陽一	メディアアーティスト	田辺国昭	国立社会保障・人口問題研究所所長
笠木映里	東京大学大学院法学政治学研究科教授	土居丈朗	慶應義塾大学経済学部教授
香取照幸	上智大学総合人間科学部教授/ 一般社団法人未来研究所臥龍代表理事	富山和彦	株式会社経営共創基盤IGPIグループ会長/ 株式会社日本共創プラットフォーム(JPiX)代表取締役社長
菊池馨実	早稲田大学法学学術院教授	沼尾波子	東洋大学国際学部国際地域学科教授
熊谷亮丸	株式会社大和総研副理事長	○ 増田寛也	日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長
権丈善一	慶應義塾大学商学部教授	水島郁子	大阪大学理事・副学長
國土典宏	国立国際医療研究センター理事長	横山 泉	一橋大学大学院経済学研究科准教授
◎ 清家 篤	日本赤十字社社長/慶應義塾学事顧問		
高久玲音	一橋大学経済学研究科准教授		

(五十音順 敬称略) ◎ : 座長 ○ : 座長代理

全世代型社会保障の基本的考え方

1. 目指すべき社会の将来方向

①「少子化・人口減少」の流れを変える

- ・少子化・人口減少の進行は、経済活動における供給（生産）及び需要（消費）の縮小、社会保障機能の低下をもたらし、経済社会を「縮小スパイラル」に突入させる、国の存続そのものにかかわる問題
 - ・子どもを生み育てたいという個人の希望を叶えることは、個人の幸福追求の支援のみならず、少子化・人口減少の流れを大きく変え、経済と社会保障の持続可能性を高め、「成長と分配の好循環」を実現する上で社会全体にも大きな福音
- 最も緊急を要する取組は、「未来への投資」として、子育て・若者世代への支援を急速かつ強力に整備すること。子育て費用を社会全体で分かち合い、子どもを生み育てたいと希望する全ての人が、安心して子育てができる環境の整備が急務

② これからも続く「超高齢社会」に備える

- ・働き方に中立的な社会保障制度を構築し、女性や高齢者を含め、経済社会の支え手となる労働力を確保する
- ・社会保障を能力に応じて皆で支える仕組みを構築し、医療・介護・福祉等のニーズの変化に的確に対応する

③「地域の支え合い」を強める

- ・独居者の増加、就職氷河期世代の高齢化、孤独・孤立の深刻化等を見据え、人々が地域社会との中で安心して生活できる社会の構築が必要

2. 全世代型社会保障の基本理念

①「将来世代」の安心を保障する

「全世代」は、これから生まれる「将来世代」も含む。彼らの安心のためにも、負担を先送りせず、同時に、給付の不断の見直しが必要。

②能力に応じて、全世代が支え合う

年齢に関わらず、全ての国民が、能力に応じて負担し、支え合うことで人生のステージに応じ、必要な保障の提供を目指す。

③個人の幸福とともに、社会全体を幸福にする

社会保障は、リスク等に社会全体で備え、個人の幸福増進を図るとともに、健康寿命の延伸等により社会全体も幸福にする。

④制度を支える人材やサービス提供体制を重視する

人材確保・育成や働き方改革、処遇改善、生産性向上、業務効率化に加え、医療・介護ニーズ等を踏まえたサービス提供体制の構築が必要。

⑤社会保障のDXに積極的に取り組む

社会保障給付事務の効率化、新サービスの創造等のため、社会保障全体におけるデジタル技術の積極的な活用を図ることが重要。

3. 全世代型社会保障の構築に向けての取組

○ 時間軸の視点

2040年頃までを視野に入れつつ、足元の短期的課題とともに、当面の2025年や2030年を目指した中長期的な課題について、「時間軸」を持って取組を進めていくことが重要。（「今後の改革の工程」を提示。）

○ 地域軸の視点

社会保障ニーズや活用可能資源の地域的差異を考慮し、地域に応じた解決の手法や仕組みを考案することが重要。

1. こども・子育て支援の充実

(1) 基本的方向

- これまで、保育の受け皿整備や幼児教育・保育の無償化などに取り組み、大きな成果も見られるが、少子化の流れを変えるには至っておらず、少子化の危機的な状況から脱却するための更なる対策が必要
- 今後、こども家庭庁の下で「こども大綱」を策定する中で、特に、現行制度で手薄な0～2歳児へのきめ細やかな支援が重要との認識の下、「未来への投資」として、社会全体でこども・子育てを支援する観点から、妊娠・出産・子育てを通じた切れ目ない包括的支援を早期に構築すべき
- 恒久的な施策には恒久的な財源が必要であり、「骨太の方針2022」の方針に沿って、全ての世代でこどもや、子育て・若者世代を支えるという視点から、支援策の更なる具体化とあわせて検討すべき
- まずは(2)に掲げる支援策の具体化に取り組み、これも含め、こどもの視点に立って、必要なこども政策が何か、体系的にとりまとめることが重要であり、来年度の「骨太の方針」において、将来的にこども予算の倍増を目指していく上での当面の道筋を示していく必要
- 0～2歳児に焦点を当てた支援の早期構築後には、幅広い年齢層の子育て世帯に対する経済的支援の充実を検討する必要

(2) 取り組むべき課題

① 全ての妊産婦・子育て世帯支援

- ・ 妊娠時から寄り添う「伴走型相談支援」と経済的支援の充実(0～2歳児の支援拡充) ☆★
- ・ 全ての希望者が、産前・産後ケアや一時預かりなどを利用できる環境の整備 ★
- ・ 出産育児一時金の引上げ(42万円→50万円)と出産費用の見える化(後期高齢者医療制度が費用の一部を支援する仕組みの導入を含む) ☆
- ・ 不妊治療等に関する支援 ★

② 仕事と子育ての両立支援(「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られている状況の是正)

- ・ 育児休業後において切れ目なく保育を利用でき、また、円滑に職場復帰できるよう、予め保育の枠を確保できる入所予約システムの構築 ★
- ・ 子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方の促進 ★
- ・ 育児休業取得の一層の促進と時短勤務を選択する際の給付の創設 ★
- ・ 非正規雇用労働者の処遇改善、雇用のセーフティネットや育児休業給付の対象外となっている短時間労働者への更なる支援 ★
- ・ 自営業者やフリーランス・ギグワーカー等の育児休業給付の対象外である方々への育児期間中の給付の創設 ★

(3) 今後の改革の工程

① 足元の課題

- ・ (2) ☆の項目

② 来年、早急に具体化を進めるべき項目

- ・ (2) ★の項目
- ・ 「骨太の方針2022」にもあるように、こども・子育て支援の充実を支える安定的な財源について、企業を含め社会全体で連帯し、公平な立場で、広く負担し、支える仕組みの検討
- ・ 0～2歳児に焦点を当てた切れ目のない包括的支援の早期構築後の課題として、児童手当の拡充など幅広い年齢層の子育て世帯に対する経済的支援の充実について恒久的な財源とあわせて検討

2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築

(1) 基本的方向

- 国民の価値観やライフスタイル、働き方の多様化が進む中、格差の固定化や貧困の防止を図り、社会の分断を防ぐ観点からも、どのような働き方をしてもセーフティネットが確保され、誰もが安心して希望どおりに働くことができる社会保障制度等の構築が求められている
- 少子化対策の観点からも、子育て・若者世代が将来に展望を持ち、生涯未婚率の低下にもつながるよう、労働市場、雇用の在り方について不断の見直しが重要であり、非正規雇用労働者を取り巻く課題の解決や、希望すれば誰もが主体的に成長分野などの企業へ円滑に移動できるような環境整備が必要

(2) 取り組むべき課題

① 勤労者皆保険の実現に向けた取組

- ・ 短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃
- ・ 個人事業所の非適用業種の解消
- ・ 週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大
- ・ フリーランス・ギグワーカーについて、被用者性の捉え方などの検討を深め、より幅広い社会保険の在り方を検討する
- ・ 被用者保険の適用拡大を進めるにあたってはデジタル技術の活用による環境整備が重要
- ・ 女性の就労の制約と指摘される制度等を働き方に中立的なものにしていくことが重要
- ・ 被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実

② 労働市場や雇用の在り方の見直し

- ・ 非正規雇用労働者を取り巻く課題の解決
(「同一労働同一賃金」の履行確保と効果検証・必要な見直し、有期雇用労働者の「無期転換ルール」の実効性確保、キャリアアップ支援、「多様な正社員」の拡充、取組状況の開示等の企業の取組の促進策) ★
- ・ 労働移動の円滑化
(リスキリング、キャリアサポート、職業・職場情報の見える化などの継続的な推進及び「労働移動円滑化に向けた指針」の策定、取組状況の開示等の企業の取組の促進策) ★

(3) 今後の改革の工程

(勤労者皆保険の実現に向けた取組)

- 次期年金制度改正に向けて検討・実施すべき項目
 - ・ 短時間労働者への被用者保険の適用拡大(企業規模要件の撤廃など)
 - ・ 常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消
 - ・ 週所定労働時間20時間未満の労働者、常時5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大
 - ・ フリーランス・ギグワーカーの社会保険の適用の在り方の整理

(労働市場や雇用の在り方の見直し)

- 速やかに検討・実施すべき事項
 - ・ (2) ★の項目

3. 医療・介護制度の改革

(1) 基本的方向

- 超高齢社会への備えを確かなものとするとともに、人口減少に対応していく観点から、医療・介護制度の改革を前に進めることが喫緊の課題。特に、2025年までに75歳以上の後期高齢者の割合が急激に高まることを踏まえ、負担能力に応じて、全ての世代で、増加する医療費を公平に支え合う仕組みを早急に構築する必要がある。
- 限りある資源を有効に活用しながら、地域における医療・介護ニーズの増大に的確に対応する。全ての国民が、それぞれの地域において、質の高い医療・介護サービスを必要に応じて受けることのできる体制を確保していく観点から、医療の機能分化と連携の更なる推進、医療・介護人材の確保等に力を注ぐ。

(2) 取り組むべき課題

① 医療保険制度

- ・ 後期高齢者医療制度の保険料負担の在り方の見直し（後期高齢者の保険料負担と現役世代の支援金について、一人当たりの伸び率が均衡するよう見直し。高齢者の保険料負担については低所得層に配慮しつつ、賦課限度額、所得割率を引上げ） ☆
- ・ 被用者保険者間の格差是正（健保組合への更なる支援を行いつつ、前期高齢者の財政調整に部分的に「報酬水準に応じた調整」を導入） ☆
- ・ 引き続き、給付の在り方、給付と負担のバランスを含めた不断の見直し。また、都道府県の役割について検討を深めていく必要。

② 医療提供体制

- ・ サービス提供体制の改革に向けた主な課題（都道府県の責務の明確化等による地域医療構想の推進、医療法人の経営情報のデータベースの構築などの医療法人改革等）
- ・ かかりつけ医機能が発揮される制度整備（今後の高齢者人口の更なる増加と人口減少を見据え、かかりつけ医機能が発揮される制度整備は不可欠であり、早急な実現を目指す。その際には、国民・患者から見て、一人ひとりが受ける医療サービスの質の向上につながるものとする必要がある。） ☆

③ 介護

- ・ 地域包括ケアシステムの深化・推進
- ・ 次の計画期間に向けた改革
 - － 介護現場の生産性向上と働く環境の改善 ★
 - － 介護保険の持続可能性の確保のため、「骨太の方針2022」等で指摘された課題について来年度の「骨太の方針」に向けて検討 ★

④ 医療・介護分野等におけるDXの推進 ★

- ・ 医療・介護分野の関連データの積極的な利活用の推進
- ・ 医療DXの実装化

(3) 今後の改革の工程

① 足元の課題

- ・ (2) ☆の項目
- ・ 医療法人改革の推進、医療介護間での情報連携

② 来年、早急に検討を進めるべき項目

- ・ 更なる医療制度改革（かかりつけ医機能の制度整備の実施に向けた具体化、地域医療構想の実現に向けた更なる取組、診療報酬・薬価改定に向けた検討）
- ・ (2) ★の項目

③ 2025年度までに取り組むべき項目

- ・ 医療保険及び介護保険における負担能力に応じた負担と給付の内容の不断の見直し
- ・ 本格的な人口減少期に向けた地域医療構想の見直し、実効性の確保
- ・ 地域包括ケアの実現に向けた提供体制の整備と効率化・連携強化

4. 「地域共生社会」の実現

(1) 基本的方向

- 人口構造及び世帯構成が変化し、家族のつながりや地縁も希薄化する中で、今後更なる増加が見込まれる独居高齢者等を住まいの確保を含め、社会全体でどのように支えていくかが大きな課題
- 制度・分野や、「支える側」、「支えられる側」という従来の関係を越えて、人と人、人と社会がつながり、一人ひとりが生きがいや役割を持ち、助け合いながら暮らしていくことのできる包摂的な社会の実現が必要
 - 各種社会保障サービスの担い手や幅広い関係者の連携の下、地域全体で、一人ひとりに寄り添い、伴走支援するという視点が重要
- 人口急減地域においては、地域社会における支え合い機能が低下し、住民の日常生活の維持に課題が生じる事態も想定
 - 住民同士が助け合う「互助」の機能を強化することが重要

(2) 取り組むべき課題

① 一人ひとりに寄り添う支援とつながりの創出

- ・重層的支援体制の整備 ☆
- ・ソーシャルワーカー等の確保・育成 ☆
- ・多様な主体による地域づくりの推進 ☆
- ・孤独・孤立対策の推進 ☆
- ・地域共生社会の実現に向けた社会保障教育の推進 ☆

② 住まいの確保

- 住まい政策を社会保障の重要な課題と位置づけ、必要な施策を本格的に展開すべき。その際、支援対象のニーズや既存制度の関係の整理も含めて議論を深め、必要な制度的対応を検討すべき。
 - ・ソフト面での支援の強化（住宅の提供と見守り・相談支援の提供をあわせて実施）
 - ・住宅の所有者との関係、空き地・空き家の活用

(3) 今後の改革の工程

① 来年度、実施・推進すべき項目

- ・(2) ☆の項目
- ・「住まい支援システム」の構築に向けたモデル事業の実施を踏まえた実践面での課題の抽出、全国的な普及に向けた具体的な手法の周知・啓発
- ・上記モデル事業の成果を活用して、住まいに課題を抱える者の属性や量的な把握についての推計及びその精緻化
- ・生活困窮者自立支援制度、住宅セーフティネット制度などにおける住まい支援を強化

② 制度改正について検討を進めるべき項目

- ・既存の各制度における住まい支援の強化に向けて、①のモデル事業の結果等を踏まえつつ更なる検討を深め、必要な制度改正を実施

就職氷河期世代への支援について

就職氷河期世代支援について

就職氷河期世代とは

- 就職氷河期世代の方々は概ね30代半ばから50歳前後に至っているが、バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期（1993年から2004年頃）に就職活動を行ったため、安定した職業に就く機会が制約され、今もなお、
 - 不本意ながら不安定な仕事に就いている
 - 長期にわたり無業の状態にある
 - 社会とのつながりをつくり、社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とするなど様々な課題に直面しており、個々の事情に寄り添った支援が重要。

対応方針・経緯

- 2019年4月の経済財政諮問会議での総理指示を受け、骨太方針2019に「就職氷河期世代支援プログラム」が盛り込まれ、3年間の集中的な支援により、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、正規雇用者を30万人増やすことを目指すこととした。
- 新型コロナの影響により正規雇用者数が伸び悩んだため、骨太方針2022において、2022年度までの3年間の集中取組期間に加え、2023年度からの2年間で「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・効率的な支援を実施し、成果を積み上げることとした。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こととしている。

主な支援内容

○就労に向けた支援

- ・きめ細かな伴走型の就職相談体制
ハローワークの専門窓口で専門担当者がチームを組んできめ細かくサポート
- ・企業への助成
企業への採用インセンティブのため、就職氷河期世代を雇用した場合に助成金を支給
- ・学び直しに向けた支援
キャリア形成・学び直し支援センター事業の推進
※ 令和5年度～

○社会参加に向けた支援

- ・ひきこもりやその家族への訪問相談（アウトリーチ）を含めたきめ細かなサポート

○その他

- ・全国プラットフォーム（関係者が参集する会議体）による社会全体の気運醸成
- ・国家公務員の中途採用（各府省で令和2年度から毎年150名以上の採用目標）
- ・交付金による自治体の氷河期支援の取組の支援

第2章 新しい資本主義に向けた改革

2. 社会課題の解決に向けた取組

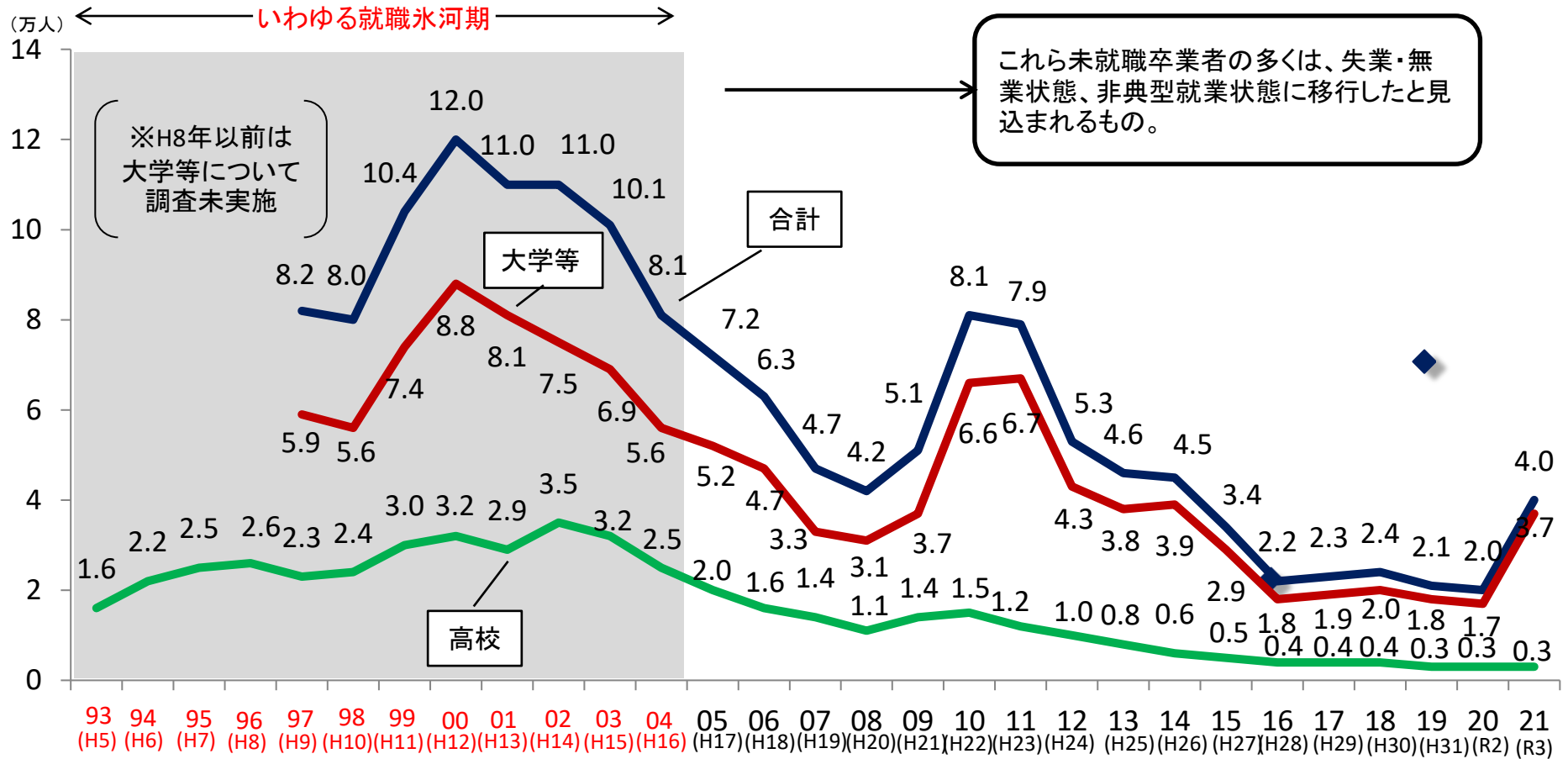
（2）包摂社会の実現

（就職氷河期世代支援）

就職氷河期世代の就労や社会参加への支援について、今年度までの3年間の集中取組期間に加え、2023年度からの2年間で「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・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる。公務員等での採用を推進し^{（脚注）}、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を行い、民間企業での採用等を促すとともに、個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援に取り組む。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。

（脚注）国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）を2024年度まで継続するほか、既存の国家公務員の経験者採用等の取組も着実に継続する。地方でも、地方自治体の実情を踏まえた積極的な採用が行われるよう、国として要請していく。

未就職卒業生数の推移と就職氷河期の関係



(資料出所)「大学等卒業生の就職状況調査」(厚労省・文科省)及び「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況に関する調査」(文科省) (各年3月卒)
 ※ 数値は就職希望者のうち、就職先が決定していない者(大学等については4月1日時点、高校については3月末時点)
 ※ 大学等の未就職卒業生数については、文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に「大学等卒業生の就職状況調査」結果(就職希望率、就職率)を乗じて推計した数値

団塊ジュニア世代

生年度	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1980	1981	1982	1983	1984	1985
高校卒業年(各年3月)	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1999	2000	2001	2002	2003	2004
大学卒業年(各年3月)	1993	1994	1995	1996	1997	1998	2003	2004	2005	2006	2007	2008
2021年4月現在の年齢	50歳	49歳	48歳	47歳	46歳	45歳	40歳	39歳	38歳	37歳	36歳	35歳

※ 各学校の卒業年は、いずれも浪人・留年なく進学・進級した場合

就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023の概要

(令和4年12月27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)

「経済財政運営と改革の基本方針2022」(令和4年6月7日閣議決定)において、令和4年度までの3年間の集中取組期間に続き、令和5年度からの2年間で「第二ステージ」と位置付け、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むとした方針に基づき、就職氷河期世代の就労や社会参加を支援する施策・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。

●プラットフォームを核とした新たな連携の推進

- 関係者で構成する全国プラットフォーム、都道府県・市町村プラットフォームの開催
 - ・毎年、全国プラットフォームにおいて取組状況をフォローアップし、施策の改善・見直しを実施
- 地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用し、先進的・積極的な支援に取り組む自治体等を後押し

●相談、教育訓練から就職、定着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・定着支援体制の確立
 - ・ハローワークにおいて就職氷河期世代の相談等に対応する専門窓口の体制を拡充。担当者によるチーム支援を実施
- 受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立
 - ・業種ごとのきめ細かな就労支援等、キャリア形成・学び直し支援センター事業の推進、リカレント教育に関する大学等の取組の支援、地域のデジタル人材の育成・確保 等
- 企業への助成
 - ・企業への採用インセンティブのため、就職氷河期世代を雇用した場合等に助成金を支給

●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
 - ・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
 - ・地域若者サポートステーションの支援の充実
 - ・本人や家族への情報のアウトリーチの更なる強化
- 支援の輪の拡大
 - ・身近な基礎自治体におけるひきこもり支援の充実
 - ・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
 - ・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
 - ・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 等

●その他の取組

- ・就職氷河期世代支援に関する積極的な広報の実施
- ・国家公務員・地方公務員・独立行政法人等の中途採用の促進 等

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：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】

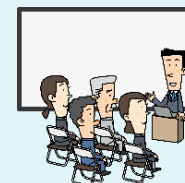
国3/4

【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



令和5年度予算案 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

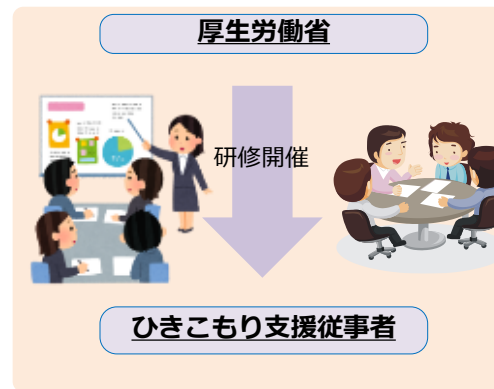
- **ひきこもり支援実施機関支援力向上研修事業 (実施主体：厚生労働省)**

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。

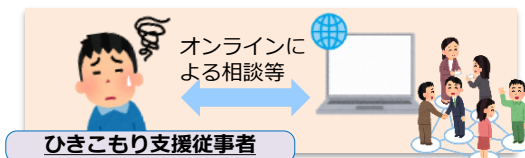
現任職員 (中堅・指導者) 研修 <拡充>

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。



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

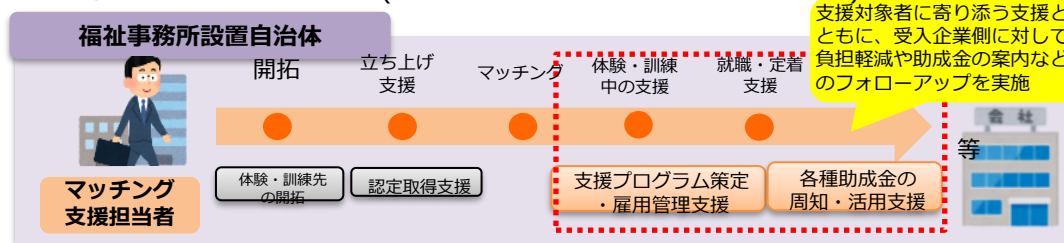
- 生活困窮者の中には、生活リズムが整っていない、社会との関わりに不安を抱えている等の課題を抱え、就労に向けて一定の準備を必要とする者も多いことから、就労に向けた準備として、就労体験や就労訓練を受け入れる場を確保し、支援対象者とその特性に応じた受入先を適切につなげることが重要である。
- こうした就労体験・訓練の受入先の確保等にあたっては、受入企業側の理解と、支援対象者の特性に応じた業務切り出しなどの支援ノウハウが必要となることから、受入先の開拓から支援対象者と受入企業とをマッチングするための事業を実施しているところであるが、
 - ・就労体験・訓練中の支援対象者・受入企業双方に対するフォロー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

地方公共団体と厚生労働省間共同ポータルサイト 「OnePublic」について

OnePublicの機能等の概要

共同ポータル

OnePublic

<主な機能>

通知・事務連絡等の掲載機能

従来のメールや郵送を用いた発出に代わって、ポータルサイト上で全ての地方自治体に一斉に通知を発出し、厚生労働省から地方自治体に対してスムーズに情報伝達を行う。

地方自治体に対するアンケート機能

厚生労働省から地方自治体に向けて行うアンケートをポータルサイト上で実施する。

<利用者> ※令和4年度時点

厚生労働省
本省

- 厚生労働省組織令に基づく政令課室

地方
厚生(支)局

- 全国8か所の厚生(支)局

都道府県

市区町村

- 厚生労働行政に関係する部局・課室

<サイトイメージ>



1. インターネットエクスプローラー（IE）のサポートが終了したことに伴い、令和3年11月21日から同ブラウザにおいて掲載物を閲覧できなかったり、表示が崩れて内容が確認できなかったりする事象が発生しております。最新バージョンの他ブラウザ（Firefox, Edge, Chrome）へ移行していただきますようお願いいたします。
2. ブラウザの移行が困難等の理由により、利用に支障をきたしている場合は、厚生労働省政策統括室政策5班宛てにご連絡ください。
政策5班連絡先：seisakugohan@mhlw.go.jp