

**全国厚生労働関係  
部局長会議資料  
(詳細資料)**

**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……………3**
- ・ 就職氷河期世代への支援について……………25**
- ・ 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……………52**

# **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

落合陽一 メディアアーティスト

笠木映里 東京大学大学院法学政治学研究科教授

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

菊池馨実 早稲田大学法学学術院教授

熊谷亮丸 株式会社大和総研副理事長

権丈善一 慶應義塾大学商学部教授

國土典宏 国立国際医療研究センター理事長

◎ 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

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

田辺国昭 国立社会保障・人口問題研究所所長

土居丈朗 慶應義塾大学経済学部教授

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

沼尾波子 東洋大学国際学部国際地域学科教授

○ 増田寛也 日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長

水島郁子 大阪大学理事・副学長

横山 泉 一橋大学大学院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

全世代型社会保障構築会議  
報告書

～全世代で支え合い、人口減少・超高齢社会の課題を克服する～

令和4年12月16日

全世代型社会保障構築会議

I. はじめに .....	2
II. 全世代型社会保障の基本的考え方 .....	3
1. 目指すべき社会の将来方向 .....	3
2. 全世代型社会保障の基本理念 .....	5
3. 全世代型社会保障の構築に向けての取組 .....	7
III. 各分野における改革の方向性 .....	9
1. こども・子育て支援の充実 .....	9
(1) 基本的方向 .....	9
(2) 取り組むべき課題 .....	9
(3) 今後の改革の工程 .....	11
2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築 .....	13
(1) 基本的方向 .....	13
(2) 取り組むべき課題 .....	13
(3) 今後の改革の工程 .....	16
3. 医療・介護制度の改革 .....	17
(1) 基本的方向 .....	17
(2) 取り組むべき課題 .....	17
(3) 今後の改革の工程 .....	22
4. 「地域共生社会」の実現 .....	23
(1) 基本的方向 .....	23
(2) 取り組むべき課題 .....	23
(3) 今後の改革の工程 .....	25

## I. はじめに

- 全世代型社会保障構築会議(以下「会議」という。)は、2021年11月、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、全世代型社会保障改革担当大臣の下に開催された。あわせて、会議の下に、医療・介護・保育・障害福祉等における公的価格の在り方を検討するため、公的価格評価検討委員会(以下「委員会」という。)が設置された。その後、同年12月、閣議決定によって、内閣総理大臣を本部長とする全世代型社会保障構築本部(以下「本部」という。)が設置され、本年1月、改めて本部の決定によって会議及び委員会の設置が行われた。その後の検討状況は以下のとおりである。
  - ・ 全世代型社会保障改革等についての議論を行い、5月17日の第5回会議において「議論の中間整理」をとりまとめ、同日に開催された第2回本部に報告を行った。
  - ・ 9月7日の第3回本部において、内閣総理大臣から、「こども・子育て支援の充実」「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」「医療・介護制度の改革」を主なテーマとして特に検討を深めるよう指示があり、第6回会議以降はそれを受けた議論を行い、さらに11月11日の第8回会議では関係団体からのヒアリングを実施した。
  - ・ 11月24日の第4回本部に「全世代型社会保障構築会議の論点整理(各分野の改革の方向性)」を報告し、内閣総理大臣からは、これに沿って年末に向けて検討を進め、早急に実施すべき課題と中長期的な課題を整理した上で、今後の改革の方向性を示す報告書を取りまとめるよう指示があった。
- 本報告書は、上記の経緯を踏まえ、これまで12回にわたって開催してきた会議での議論をとりまとめ、本部に対して報告するものである。政府においては、本報告書の内容に基づき、今後、全世代型社会保障の構築に向けて、着実に取組を進めることを期待する。

## II. 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

- 日本は、本格的な「少子高齢化・人口減少時代」を迎えようとしており、今はまさにそれに対処するために舵を切っていくべき重要な時期にあたる。この歴史的転換期において、今後の人口動態の変化や経済社会の変容を見据えつつ、日本が目指すべき社会の姿を描くこと、そして、その実現に向けて社会保障政策が取り組むべき課題を総合的かつ明確に示すことは、極めて重要である。そこで、まず、「全世代型社会保障」の構築を通じて目指すべき社会の将来方向として、次の3点をあげる。

#### ◆ 「少子化・人口減少」の流れを変える

2013年の社会保障制度改革国民会議報告書は、少子化対策は、社会保障の持続可能性・経済成長を確かなものとする、「社会保障制度改革の基本」であると指摘した。政府は、これまで、この考え方に沿って、保育の受け皿整備や幼児教育・保育の無償化など様々な対策を講じてきたが、いまだに少子化の流れを変えるには至っていない。この流れを変えられなければ、日本の人口は急速かつ長年にわたって減少し続けることとなる。

こうした少子化・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、さらには、多くの地域社会を消滅の危機に導くなど、経済社会を「縮小スパイラル」に突入させることになるだろう。少子化は、まさに、国の存続そのものに関わる問題であると言っても過言ではない。

もとより、結婚、妊娠・出産、子育ては個人の自由な意思決定に基づくものであって、こどもを生み育てたいと考える個人の希望を叶えることは、個人の幸福追求を支援するという意味において重要である。他方、このことは同時に、少子化・人口減少の流れを大きく変え、危機的な状況から脱却することによって、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となるものでもある。つまり、少子化対策は、個人の幸福追求と社会の福利向上をあわせて実現するという、極めて価値の大きい社会保障政策なのである。

こうした観点から、今日、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である。少子化の背景には、経済社会の発展によって子育てに関わる直接的な費用や就業機会損失などの機会費用が増加する一方で、就業構造や就労環境の変化によって子育て・若者世代の雇用・所得が不安定なものとなっていることなどから、結婚、妊娠・出産、子育てを選択することに不安を感じ、それをためらう国民が増えていることがある。子育て費用を社会全体で分かち合い、こ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を整備することこそ何よりも求められている。

わたしたちの目指すべき社会の将来方向の第一は、ここにある。

## ◆ これからも続く「超高齢社会」に備える

大胆な少子化対策によって人口減少の流れを変えると同時に、これからも続く超高齢社会に備えて、社会の持続可能性を高める対応を強化していかなければならない。

### ・ 働き方に中立的な社会保障制度を構築し、労働力を確保する

具体的には、第一に、超高齢社会にあって、経済社会の支え手となる労働力を確保する必要がある。この点で、女性や高齢者の就労を最大限に促進し、その能力発揮を実現することが必要であり、誰もが安心して希望どおり働けるようにしていくことが目標となる。このためには、雇用や働き方に対して歪みをもたらすことのない「中立的」な社会保障制度の構築を進め、制度の包摂性を高めることで、女性や高齢者をはじめ誰もが安心して希望どおり働き、活躍できる社会を実現していく必要がある。また、子育て支援や健康寿命延伸、介護サービスに係る社会保障の充実は、女性や高齢者の就労を促進し、介護離職を減らすなど、支え手を増やす上でも重要となる。

### ・ 社会保障を皆で支える仕組みを構築し、ニーズの変化に的確に対応する

第二に、社会保障給付を皆で支え合う仕組みを整備するとともに、国民一人ひとりがそれぞれの多様なニーズに対応するサービスを利用できる環境を創出する必要がある。高齢者人口(65歳～)は、いわゆる団塊の世代が2025年までに全て75歳以上となった後、2042年にピークを迎え減少し始めるが、その後も、より若い世代の人口減少も進む中で高齢人口比率は高止まりし、中でも75歳以上人口の比率は増え続けると見込まれる。

こうした見通しを踏まえ、増加する社会保障給付について、負担能力に応じて、全ての世代で、公平に支え合う仕組みを早急に強化するとともに、給付と負担のバランスを確保していく必要がある。さらに、医療や介護ニーズの増大や多様化する福祉ニーズに応える人材の確保・育成、働き方改革に力を注ぐとともに、こうしたニーズの変化に的確に対応した医療・介護サービス提供体制の確立やデジタル技術の積極的な活用により、住民にとって使いやすく、かつ効率的にサービスが利用できる環境を整備することが重要である。

## ◆ 「地域の支え合い」を強める

さらに、高齢期はもとより、全ての世代において独居者が増加し、2035年頃には、不安定な雇用・生活環境に直面してきた就職氷河期世代が高齢期を迎え始める中で、孤独・孤立の問題も深刻化するおそれがある。また、特に人口減少が急速に進む地域では、地域における支え合い機能が低下し、日常生活の維持も困難になってくると想定される。

こうした中で、人々が地域社会とつながりながら安心して生活を送ることのできる社会の構築を目指す必要がある。そのためには、多様なニーズを有する人々を支える観点から、それぞれの地域において、医療・介護・福祉をはじめとする包括的なケアを提供する体制の整備が求められる。また、今後、地域住民の生活を守るためには、住民同士が助け合う「互助」の機能の強化も必要となってくる。さらに、高齢期をはじめ全ての世代の人々に

とって、その生活維持の重要な支えとなる「住まい」の確保を社会保障の重要な課題として位置づけ、本格的に取り組まなければならない。

## 2. 全世代型社会保障の基本理念

○ 日本の社会保障は、戦後70年以上の歴史の中で、国民生活の安定や経済社会の発展に大きく貢献してきた。一方で、これまで、時々の情勢に応じて制度改正を重ねてきた結果として、各制度は複雑化・専門特化し、制度ごとの縦割りや制度間の不整合といった問題も指摘されている状況にある。

○ こうした中で、社会保障の全体像をいま一度俯瞰し、その再構築を図ることが、「全世代型社会保障」に求められていることである。その基本理念は、「1. 目指すべき社会の将来方向」を踏まえ、以下の5点に集約することができる。これらの基本理念に基づいた社会保障の構築は、国民一人ひとりが、互いにリスクに備え合い、社会に参加する個人として、それぞれの生き方を自ら選択することができ、その生き方が尊重される社会を創る上での不可欠な条件と言える。

### ◆ 「将来世代」の安心を保障する

「全世代型社会保障」とは、全ての世代にとって安心できる社会保障である。この「全世代」は、若年期、壮中年期及び高齢期はもとより、これから生まれる「将来世代」も含むものとして考える必要がある。

将来にわたって社会保障制度を持続させ、将来世代が安心して暮らしていけるようにするためには、負担を将来世代へ先送りせず、同時に、社会保障給付の不断の見直しを図る必要がある。そして、社会保障を含む経済社会の「支え手」を増やししながら、今の世代で制度を支えていくことを基本理念に置かなければならない。このことは、現在の現役世代の安心を確保することにもつながるものである。

### ◆ 能力に応じて、全世代が支え合う

「全世代型社会保障」は、年齢に関わりなく、全ての国民が、その能力に応じて負担し、支え合うことによって、それぞれの人生のステージに応じて、必要な保障がバランスよく提供されることを目指すものである。

超高齢社会にあっては、社会保障は世代を超えた全ての人々が連帯し、困難を分かち合い、未来の社会に向けて協力し合うためにあるという認識を、世代間対立に陥ることなく、全ての世代にわたって広く共有していかなければならない。すなわち、「全世代型社会保障」の要諦は、「社会保障を支えるのは若い世代であり、高齢者は支えられる世代である」という固定観念を払しょくし、「全世代で社会保障を支え、また社会保障は全世代を支える」ということにある。

#### ◆ 個人の幸福とともに、社会全体を幸福にする

社会保障は、元来、個人のみだけでは備えることに限界がある課題や、リスク、不確実性に対して、社会全体での支え合いによって、個人の幸福増進を図るために存在するものである。例えば、少子化対策は子どもを生み育てたい個人の希望を実現するためのものであり、医療保険は健康な生活を送るため、年金は個人の老後の生活を守るためのものである。しかし、それらは同時に、少子化・人口減少の流れを変え、健康寿命を伸ばし、高齢者による消費、ひいては高齢者の多く住む地方の消費を下支えするという意味では、社会全体も幸福にする。

さらに、個人と社会を共に豊かにするという観点からは、消費の中心的な担い手である「中間層」を厚くし、「成長と分配の好循環」の実現にも寄与するという社会保障の意義を再認識すべきである。すなわち、市場による働きによって生じた所得分配の歪みに対して、社会保障は、より必要な人たちにより多くの所得を再分配する機能を発揮することによって、格差の是正や貧困の解消を図り、消費や「人への投資」を活発にすることができる。加えて、格差の固定化を防ぎ、貧困の連鎖を断ち切る役割を果たすことで、全ての人が未来に向けて果敢に挑戦することのできる活力あふれる社会を創り出す鍵ともなる。こうした意味でも、社会保障は、単なる社会的な支出にとどまらず、社会的に大きな効果をもたらすものであり、財源調達とあわせて、その機能が発揮されるようにすることが重要である。

また、こうした社会保障の機能が十全に発揮されるためには、人々を働き方や勤務先の企業の属性などによって制度的に排除することなく、社会保障制度の内に包摂していくことが重要となる。それによって、社会の分断を防ぎ、統合を強めていくことは、若者世代における格差拡大が懸念される今日において、特に強調されるべきことである。

#### ◆ 制度を支える人材やサービス提供体制を重視する

社会保障は、法令や制度、財源のみによって成り立ち得るものではない。医療・介護・福祉など多くの社会保障サービスを支えているのは現場の人材であって、これまで、社会保障は、この分野で働く方々の増加によって支えられ、その発展を遂げてきた。しかし、今や事態は変わり、介護、保育をはじめ各分野において、人材不足の傾向が顕著となっている。今後、労働力がさらに減少していく中で、人材の確保・育成や働き方改革、経営の見える化とあわせた処遇改善、医療・介護現場の生産性の向上、業務の効率化がますます重要になってくる。同時に、人が人を受け止め、寄り添いながら支援することが、互いに心を通わせ、生きる力を高めていくことの重要性も忘れてはならない。

そのうえで、医療・介護などのサービス提供体制については、今後の医療・介護ニーズや人口動態の変化、コロナ禍で顕在化した課題も踏まえ、質の高い医療・介護を効率的・効果的に提供できる体制を構築するため、機能分化と連携をより一層進め、国民目線の改革に取り組むことが重要となる。

#### ◆ 社会保障のDX(デジタルトランスフォーメーション)に積極的に取り組む

社会保障制度全般について、マイナンバー制度の下で保有されるデータを含め、幅広い主体によって保有される関係データを連携し、そのデータの活用を推進するとともに、こうした豊富なデータに基づき、個別の社会保障政策におけるEBPM<sup>1</sup>の実現を目指す必要がある。あわせて、社会保障におけるデジタル技術の導入を積極的に図ることによって、社会保障給付に要する事務コストを大幅に効率化するとともに、プッシュ型による現金給付や個別サービスの提供を行うことができる環境を整備していくことが重要である。

このように、日々著しい進展を遂げるデジタル技術を積極的に活用し、社会保障分野に革新的なイノベーションをもたらすことは、人々の生活をさらに豊かなものとする。最新のデジタル技術は、規格の共通化・標準化や業務の効率化にとどまらず、医療技術・医薬品の開発、健康・医療・生活情報に関わる新たなサービスや付加価値の創造にも寄与する。そして、何よりも、「困っている人に対し、公平、迅速、かつ効率的に支援を届ける」という、社会支援のペースとなる社会インフラの整備において制度的な革新をもたらすものである。

こうした視点に立ち、関係省庁が連携をしながら、政府一体となって、社会保障制度全体におけるデジタル技術の積極的な活用を図っていくことが重要である。また、その際、デジタルではどうしても代替できない部分について、リアルな人と人とのかかわりによる支援を適切に組み合わせるという視点も重要である。

### 3. 全世代型社会保障の構築に向けての取組

- 「2. 全世代型社会保障の基本理念」に基づき、「全世代型社会保障」を構築していくにあたっては、それぞれの地域ごとに高齢者人口がピークを迎えて減少に転ずる時期が大きく異なることを前提として、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、しっかりと「時間軸」を持って取組を進めていくことが重要である。さらに、社会保障ニーズや活用可能資源の地域的差異を考慮した「地域軸」も踏まえた取組も必要である。

#### ◆ 「時間軸」の視点

「時間軸」を考える上では、課題の緊急性や重大性、さらには一定の効果をあげるまでのリードタイム(所要時間)の長さ、対象となる利用者や関係者の広がりなどを念頭に置いて、計画的に取り組むべき課題の順序を適切に設定する必要がある。

これにより、着実な改革の実施を担保することは、社会保障制度の持続可能性に関する国民の不安を解消することにもつながるものである。

<sup>1</sup> EBPM(Evidence-based policy making: 証拠に基づく政策立案)とは、政策の企画をその場限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化したうえで合理的根拠(エビデンス)に基づくものとする。

そこで、本会議として、以下「Ⅲ. 各分野における改革の方向性」のとりまとめに際して、それぞれの分野ごとに具体的な「今後の改革の工程」をあわせて提示した。重要なのは、国民や関係者に対して、できる限り早い段階で、今後、取り組むべき課題とその時期を示し、国民的な合意の形成に努めることである。

#### ◆ 「地域軸」の視点

少子高齢化・人口減少が進む中で、地域によって、社会保障をめぐるニーズや、人材など活用が可能な資源の状況は大きく異なってくる。例えば、既に人口減少の急速に進んでいる地域においては、少子化対策をはじめ各分野の課題は、目の前の課題として直ちに取り組むべきものとなる。したがって、「全世代型社会保障」を構築するにあたっては、全国一律の対応ではなく、それぞれの地域が、その特性に応じて取り組むべき課題を抽出し、解決の手法や仕組みを考案していくことが重要である。

このため、国においても、今後明らかになる新たな「地域別将来推計人口」も踏まえ、各地方自治体において各分野（保健・医療・介護・福祉・地方創生など）の計画・戦略を策定する際にポイントとなる課題や考え方、事例などを提供し、地域における検討の一助としていくことが望まれる。

### Ⅲ. 各分野における改革の方向性

#### 1. こども・子育て支援の充実

##### (1) 基本的方向

- こども・子育て支援については、消費税率引上げなどの財源を活用して、大幅に予算を拡充しながら、保育の受け皿整備や幼児教育・保育の無償化などの取組を積極的に進めてきており、その結果、例えば、待機児童数が大幅に減少するなど大きな成果も見られる<sup>2</sup>。しかしながら、少子化の流れを変えるには至っておらず、更に足元ではコロナ禍で出生数が低下しており、この危機的な状況から脱却するための更なる対策が求められる。
- 今後、こども家庭庁の下で、こども政策を総合的に推進するための「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である。また、あわせて、恒久的な施策には恒久的な財源が必要であり、「経済財政運営と改革の基本方針 2022」（「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観点から、支援策の更なる具体化とあわせて検討すべきである。
- まずは、下記(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ことが必要である。
- その際、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がある。また、今後、こども・子育て支援の現場においても、DXの推進によるサービス提供の変革・効率化を図ることが重要であることを十分に意識し、必要な対応を検討するべきである<sup>3</sup>。

##### (2) 取り組むべき課題

###### ① 全ての妊産婦・子育て世帯支援

- 全ての妊産婦・子育て世帯において、親の働き方やライフスタイル、こどもの年齢や発達段階に応じて、必要な支援サービスを適切に選択し、利用することのできる環境を整備する観点から、現金給付と現物給付を適切に組み合わせ、妊娠・出産・子育てを通じて、切れ目なく、必要な社会的支援が包括的に提供される制度を構築していくことが重要である。

<sup>2</sup> 少子化対策関係の予算額は2013年度の約3.3兆円から2022年度の約6.1兆円となり、その間、保育の受け皿を約241万人から約323万人まで拡大させ、その結果、待機児童数は、2013年度以降最も多かった2017年度の約2.6万人から2022年度は約0.3万人まで減少している。

<sup>3</sup> 今後のこども政策のとりまとめにあたっては、デジタル技術の積極的な導入を図ることが重要である。

#### ◆ 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)

全ての妊婦・子育て世帯が安心して出産・子育てができるよう、妊娠時から出産・子育てまで一貫して身近で相談に応じ、様々なニーズに即した必要なサービスにつなぐ「伴走型相談支援」の充実を図るとともに、妊婦を含めて、低年齢児を育てる子育て世帯への経済的な支援(必要な物品購入やサービス利用の負担軽減)の充実を図る必要がある。

#### ◆ 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

産前・産後の心身の負担を軽減するため、希望する全ての方が産前・産後ケアを利用することができるよう、産前・産後ケアの体制の充実を図るとともに、利用者負担の軽減を図る必要がある。

また、育児の負担や孤立感を解消するとともに、低年齢のこどもの良質な育成環境を確保することが重要であることも踏まえ、未就園児の親についても、一時預かりなどの必要なサービスの利用を保障するなどの支援の充実を図る必要がある。

#### ◆ 出産育児一時金の大幅な増額

増加する出産費用の負担を軽減する観点から、出産育児一時金について、来年4月から50万円に引き上げるとともに、出産費用の見える化及びその効果検証を実施すべきである。

その際、後期高齢者医療制度創設前は、出産育児一時金について、高齢者世代も負担していた経緯や、負担能力のある後期高齢者も含めて医療保険制度全体で支え合うという観点も踏まえ、現役世代・後期高齢者の保険料負担額に基づいて、後期高齢者医療制度が出産育児一時金に係る費用の一部を支援する仕組みを導入すべきである。

#### ◆ 不妊治療等に関する支援

不妊治療に対する経済的な支援(本年4月から保険適用)や仕事との両立支援、プレコンセプションケア(性や妊娠に関する相談支援)の推進を図る必要がある。

### 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）

○ 今なお、こどもを持つことにより所得が低下するか、それを避けるためにこどもを持つことを断念するか、といった「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られる状況が見られることから、保育の利用保障の強化や両立支援に係る給付の拡充など、こどもを生み育てたいと希望する全ての方が、働き方にかかわらず安心して子育てができる環境の整備を進める必要がある。

#### ◆ 保育の枠を確保できる入所予約システムの構築

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、保育の利用開始希望時期について、予め相談して、保育の枠を確保することのできる入所予約システムの構築を図る必要がある。

#### ◆ 子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方の促進

正規雇用労働者を中心として、労働時間の長さが育児時間の短さにつながり、男女双方の子育てや働き方にも影響を与えていることから、子育て期において、長時間労働の是正(残業免除等)や、労働者のニーズや個々の職場の状況等に応じて、時短勤務、テレワークなどを組み合わせた柔軟な働き方を可能とする仕組みについて検討すべきである。

#### ◆ 育児休業取得の一層の促進と時短勤務を選択する際の支援

男女ともに子育て期における柔軟な働き方の選択肢を広げられるよう、育児休業の取得を促進するとともに、希望する方が時短勤務を選択しやすくする給付の創設を検討すべきである。

#### ◆ 非正規雇用労働者の処遇改善と短時間労働者への更なる支援

非正規雇用労働者の待遇差や雇用の不安定さが少子化の背景になっていることを踏まえ、「同一労働同一賃金」<sup>4</sup>の徹底を図ることとあわせて、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支援を検討すべきである。

#### ◆ 育児休業給付の対象外である方々への支援

自営業者やフリーランス・ギグワーカー<sup>5</sup>等に対する育児期間中の給付の創設についても、子育て期の就労に関する機会損失への対応という観点から、検討を進めるべきである。

### (3) 今後の改革の工程

#### ① 足元の課題

- 出産育児一時金の引上げと出産費用の見える化等
- 令和4年度第二次補正予算で措置された、妊娠時から出産・子育てまで一貫した伴走型相談支援と妊娠届出・出生届出を行った妊婦・子育て世帯に対する経済的支援をあわせたパッケージを、恒久的な財源を確保しつつ継続的に実施

<sup>4</sup> 「働き方改革」の一環として導入された、パート・有期雇用労働法等に基づく不合理な待遇差の禁止。

<sup>5</sup> フリーランスとは、実店舗がなく、雇人もいない自営業や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者（「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の定義）のこと。ギグワーカーは、一般的に、インターネットを通じて短期・単発の仕事を受け、個人で働く就業形態で働く者を指す。

## ② 来年、早急に具体化を進めるべき項目

- 1. (2)において記載された項目のうち、上記①以外の項目
- 「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が多様化し、働き方の多様化もますます進んでいる。こうした中で、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を構築することが求められている。
- 同時に、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つことができ、生涯未婚率の低下にもつなげられるよう、労働市場、雇用の在り方について不断に見直しを図ることが重要であり、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を図ることが必要である。このことは、「構造的な賃上げ」につながるとともに、国民所得の持続的な向上によって社会保障制度の持続可能性を支えることにもなる。

### (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

- 勤労者がその働き方や勤め先の企業規模・業種にかかわらず、ふさわしい社会保障を享受できるようにするとともに、雇用の在り方に対して中立的な社会保障制度としていく観点から、以下の課題への対応を着実に進めるべきである。

#### ◆ 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

週 20 時間以上勤務する短時間労働者にとって、勤め先の企業の規模によって被用者保険の適用に違いが生まれる状況の解消を図るべきであり、企業規模要件の撤廃について早急に実現を図るべきである。

#### ◆ 個人事業所の非適用業種の解消

常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種については、労働者がいずれの事業所で勤務するかによって被用者保険の強制適用の有無が異なる状況の解消を早急に図るべきである。

また、勤労者皆保険を実現する観点から、「5人未満を使用する個人事業所」についても、そこで働く方々への被用者保険の適用を図る道筋を検討すべきである。

#### ◆ 週労働時間 20 時間未満の短時間労働者への適用拡大

週労働時間 20 時間未満の短時間労働者についても、被用者にとってふさわしく、雇用の在り方に中立的な被用者保険を提供する観点からは、被用者保険の適用除外となっている規定を見直し、適用拡大を図ることが適当と考えられることから、そのための具体的な方



策について、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ、着実に検討を進めるべきである。

複数の雇用関係に基づき、複数の事業所で勤務する者(マルチワーカー)で、いずれの事業所においても単独では適用要件を満たさないものの、労働時間等を合算すれば適用要件を満たす場合については、実務的な課題の解決を図ったうえで、被用者保険の適用に向けた具体的な検討を進めるべきである。

#### ◆ フリーランス・ギグワーカーについて

フリーランス・ギグワーカーについて、その被用者性の捉え方などの検討を深め、必要な整理を行うとともに、より幅広い社会保険の在り方を検討する観点からの議論を着実に進めるべきである。

具体的には、まずは、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」<sup>6</sup>に照らして、現行の労働基準法上の「労働者」に該当する方々については、「被用者性」も認められ、適用除外の対象となる場合を除いて被用者保険が適用される旨を明確化した上で、その適用が確実なものとなるよう、必要な対応を早急に講ずるべきである。

そのうえで、上記以外の、「労働者性」が認められないフリーランス・ギグワーカーに関しては、新しい類型の検討も含めて、被用者保険の適用を図ることについて、フリーランス・ギグワーカーとして働く方々の実態や諸外国の例なども参考としつつ、引き続き、検討を深めるべきである。

#### ◆ デジタル技術の活用

被用者保険の適用拡大を更に進めていくにあたっては、マイナンバー制度を含め、デジタル技術の積極的な活用<sup>7</sup>を図ることによって、働く人一人ひとりの就労状況や所得を公平かつ正確に把握できる環境整備が重要である。

#### ◆ 女性の就労の制約と指摘される制度等について

女性就労や高齢者就労の制約となっていると指摘される社会保障制度や税制等について、働き方に中立的なものにしていくことが重要である。この点に関し、被用者保険が適用されることのメリットを分かりやすく説明しながら、適用拡大を一層強力に進めていくことが重要である。

#### ◆ 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

今後、被用者保険の更なる適用拡大を実現するためには、新たに対象となる事業主や労働者に対して、被用者保険の適用に関する正確な情報や、そのメリットについて、分かりやすく説明し、理解を得ながら進めることが極めて重要である。厚生労働省のみならず、業

所管省庁もメンバーとする政府横断的な検討体制を構築し、事業主の理解を得て円滑に進めるための具体的な方策を検討すべきである。

また、いわゆる「就業調整」の問題に対しては、被用者保険適用に伴う短時間労働者の労働時間の延長、基幹従業員として従事することによる企業活動の活性化などの好事例を、業所管省庁の協力を得て積極的に集約するとともに、これらの好事例や具体的なメリットを労働者や事業主が実感できるような広報コンテンツやその活用法について、広報実務の専門家、雇用の現場に詳しい実務家などの参加も得た上で検討・作成し、業所管省庁の協力も得て広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開するべきである。

#### ② 労働市場や雇用の在り方の見直し

○ 子育て・若者世代の非正規雇用労働者<sup>8</sup>は、基本給や各種手当の支給、能力開発機会等における待遇差や雇用の不安定さなどの課題に直面している。こうした実態が、少子化の背景の一つとなっているとも考えられることから、雇用形態に関わらない公正な待遇確保に向けた方策について、引き続き促進する必要がある。

○ また、子育て・若者世代にとって、結婚、妊娠・出産、子育てを含めた個人のライフスタイル・ライフサイクルに応じた多様な働き方やキャリア選択が可能となり、将来への展望を持ちながら安心して働き、子育てすることができる機能的な労働市場を整備することが重要である。

#### ◆ 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」については、その履行確保に向けた取組を一層強力に推進するとともに、非正規雇用労働者の処遇改善に与えた効果を丁寧に検証した上で、「同一労働同一賃金ガイドライン」<sup>9</sup>等の必要な見直しを検討すべきである。

非正規雇用労働者の処遇改善に資する政策のうち、有期雇用労働者の雇用の安定を図るために導入された「無期転換ルール」<sup>10</sup>については、その実効性を更に高めるための方策を講ずるべきである。

より安定した働き方やスキルアップを望む非正規雇用労働者に対しては、引き続き、キャリアアップ助成金<sup>11</sup>を通じた支援や、学び直し、職業訓練の支援などの施策について積極的に推進していくべきである。

勤務地等を限定した「多様な正社員」の拡充については、子育てとの両立を実現するための働き方の推進の観点から重要であるだけでなく、非正規雇用と正規雇用の垣根を喪

<sup>6</sup> 2021年3月26日内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省策定。

<sup>7</sup> 例えば社会保険・税手続のオンライン・ワンストップサービスなど。

<sup>8</sup> 総務省「労働力調査(詳細集計)」(2021年平均)によると、25~34歳の男性の14.0%、女性の32.4%が非正規雇用労働者となっている。

<sup>9</sup> 2018年12月28日厚生労働省告示第430号。

<sup>10</sup> 同一の使用者(企業)との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超える時に、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルール。

<sup>11</sup> 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して支給される助成金。

失させることによって、より包摂性の高い雇用や良質な職場環境の実現にも寄与するものであることから、労使双方にとって望ましい形で、これを普及・促進するための方策を検討すべきである。

さらに、非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組状況について、非財務情報の開示対象に加えることも含め、企業の取組の促進策を検討すべきである。

#### ◆ 労働移動の円滑化

個人のリスキリングなど人材の育成・活性化や、継続的なキャリアサポート、職業・職場情報の見える化など、労働移動の円滑化・「人への投資」への支援を継続的に推進するとともに、今後、「労働移動円滑化に向けた指針」を官民で策定し、「構造的な賃上げ」につなげていくことが必要である。また、経験者採用(中途採用)に関する企業の取組状況について、非財務情報の開示対象に加えることも含め、企業の取組の促進策を検討すべきである。

### (3) 今後の改革の工程

#### (勤労者皆保険の実現に向けた取組)

##### ① 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)

##### ① 速やかに検討・実施すべき事項

- 「同一労働同一賃金ガイドライン」等の効果検証・必要な見直し
- 「無期転換ルール」の実効性を更に高めるための見直し
- 「多様な正社員」の拡充に向けた普及・促進策
- 非正規雇用労働者の待遇改善や経験者採用(中途採用)に関する取組状況について、企業による非財務情報の開示対象とすることを含めた、企業の取組の促進策
- その他、「労働移動円滑化に向けた指針」の策定をはじめ、「構造的な賃上げ」につなげる労働移動円滑化・「人への投資」への支援の着実な実行

### 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である。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。
- 同時に、コロナ禍での経験は、今後の高齢者人口の増加と生産年齢人口の急減を前にして、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ことの必要性を強く意識させるものとなった。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・育成、働き方改革に力を注ぐとともに、医療・介護ニーズの変化やデジタル技術の著しい進展に対応した医療・介護サービス提供体制の改革を進めていく必要がある。その際、少子高齢化・人口減少などの状況は地域によって大きく異なり、求められる対応も地域によって異なることに十分留意する必要がある。

#### (2) 取り組むべき課題

##### ① 医療保険制度

- まずは、増加する高齢者医療費について、負担能力に応じて、全ての世代で公平に支え合う仕組みを構築する観点から、以下の施策を早急 to 実施すべきである。

医療保険制度については、今後とも、「全ての世代での支え合い」「世代間・世代内における公平性の確保」「保険者間の格差是正」といった基本的な考え方に沿って、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を図るべきである。

また、医療保険制度において保険者機能を発揮する主体であり、医療提供体制の整備における役割・責務を有する都道府県の役割について検討を深めていく必要がある。

##### ◆ 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、負担能力のある高齢者に応分の負担を求めつつ、介護保険制度も参考に、一人当たりの伸び率が均衡するよう、必要な見直しを図るべきである。

その際、高齢者の保険料負担については、高齢者世代内で能力に応じた負担を強化する観点から、賦課限度額及び所得割率の引上げを行いつつ、制度改革に伴って、低所得者層の保険料負担が増加しないよう配慮すべきである。

## ◆ 被用者保険者間の格差是正

報酬の低い健康保険組合の負担を軽減し、被用者保険における保険料率の格差を是正する観点から、前期高齢者(65歳以上74歳以下の高齢者)の医療費の分担について、現行の「加入者数に応じた調整」に加え、部分的に「報酬水準に応じた調整」(報酬調整)を導入することが必要である。あわせて、健康保険組合全体として、今回の後期高齢者医療制度の見直しや報酬調整の導入を通じて、負担上昇が抑制されるよう、健康保険組合を対象として実施されている既存の支援を見直すとともに、更なる支援を行うこととし、その際、企業の賃上げ努力を促進する形での支援を行うべきである。

## ② 医療提供体制

- 今後、更なる高齢者の増加と生産年齢人口の急減が見込まれる中で、地域によって大きく異なる医療・介護ニーズや活用可能な資源の状況を踏まえつつ、介護分野も含めた機能分化と連携、人材の確保等の取組を一層促進することにより、国民・患者から見て、質の高い、効率的で効果的な医療サービスを届けることができるよう、医療提供体制の不断の見直しを図ることが必要である。
- 今回の新型コロナの経験を踏まえ、今後の感染症への対応については、まずは改正感染症法に基づき、平時から医療機関の役割分担を明確化し、協定締結医療機関の枠組みが確実に機能するよう準備を進めるべきである。

## ◆ サービス提供体制の改革に向けた主な課題

将来を見据えた医療提供体制を構築するため、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、医師等の働き方改革の確実な実施、医療専門職におけるタスク・シフト/シェア<sup>12</sup>、医療の担い手の確保、医師偏在対策等の課題に着実に対応していく必要がある。

## ◆ 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、その早急な実現に向けて、以下に整理した基本的な考え方のもとで、必要な措置を講ずるべきである。その際には、国民・患者から見て、一人ひとりを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。

また、かかりつけ医機能が発揮される制度整備を進めるにあたっては、医療従事者、特に医師の育成やキャリアパスの在り方について、大規模病院の果たす役割も含めて検討すべきである。さらに、必要なときに迅速に必要な医療を受けられるフリーアクセスの考

方のもとで、地域包括ケアの中で、地域のそれぞれの医療機関が地域の実情に応じて、その機能や専門性に依って連携しつつ、かかりつけ医機能を発揮するよう促すべきである。

- ✓ かかりつけ医機能の定義については、現行の医療法施行規則<sup>13</sup>に規定されている「身近な地域における日常的な医療の提供や健康管理に関する相談等を行う機能」をベースに検討すべきである。
- ✓ こうした機能の一つとして、日常的に高い頻度で発生する疾患・症状について幅広く対応し、オンライン資格確認<sup>14</sup>も活用して患者の情報を一元的に把握し、日常的な医学管理や健康管理の相談を総合的・継続的に行うことが考えられる。そのほか、例えば、休日・夜間の対応、他の医療機関への紹介・逆紹介、在宅医療、介護施設との連携などが考えられる。
- ✓ このため、医療機関が担うかかりつけ医機能の内容の強化・向上を図ることが重要と考えられる。また、これらの機能について、複数の医療機関が緊密に連携して実施することや、その際、地域医療連携推進法人の活用も考えられる。
- ✓ かかりつけ医機能の活用については、医療機関、患者それぞれの手挙げ方式、すなわち、患者がかかりつけ医機能を担う医療機関を選択できる方式とすることが考えられる。そのため、医療機能情報提供制度を拡充することで、医療機関は自らのかかりつけ医機能に関する情報について住民に分かりやすく提供するとともに、医療機関が自ら有するかかりつけ医機能を都道府県に報告する制度を創設することで、都道府県が上記の機能の充足状況を把握できるようにすることが考えられる。また、医師により継続的な管理が必要と判断される患者に対して、医療機関がかかりつけ医機能として提供する医療の内容を書面交付など<sup>15</sup>により説明することが重要である。
- ✓ 特に高齢者については、幅広い診療・相談に加え、在宅医療、介護との連携に対するニーズが高いことを踏まえ、これらのかかりつけ医機能をあわせもつ医療機関を都道府県が確認・公表できるようにすることが重要である。同時に、かかりつけ医機能を持つ医療機関を患者が的確に認識できるような仕組みを整備すべきである。
- ✓ 地域全体で必要な医療が必要ときに提供できる体制が構築できるよう、都道府県が把握した情報に基づいて、地域の関係者が、その地域のかかりつけ医機能に対する改善点を協議する仕組みを導入すべきである。

これらの枠組みが導入された後、国民一人ひとりのニーズを満たすかかりつけ医機能が実現するまでには、各医療機関、各地域の取組が必要であり、今回の制度整備はそれに向けた第一歩と捉えるべきである。

<sup>12</sup> 医療専門職において、主に医師が担っている業務について、他の医療関係職種との間で「移管」(タスク・シフト)・「共同化」(タスク・シェア)することを念頭に取組まれているもの。

<sup>13</sup> 昭和23年厚生省令第50号。

<sup>14</sup> 医療機関・薬局において患者が加入する医療保険の資格確認をオンラインで行うシステムのこと。

<sup>15</sup> 電子的手段を含む。

### ③ 介護

- 介護保険は、制度創設以来、総費用が約4倍、保険料が約2倍と、医療保険をはるかに上回るペースで増加しており、今後、要介護認定率が高い 75 歳以上、さらには 85 歳以上の人口の急増が見込まれる。一方で、生産年齢人口が減少する中で、介護人材の不足が深刻化するおそれがある。
- 高齢者ができる限り住み慣れた地域で暮らし続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される体制(地域包括ケアシステム)の深化・推進を図るとともに、制度の持続可能性を確保するため、サービス提供体制や給付と負担の見直し、介護人材の確保が喫緊の課題となっている。

#### ◆ 地域包括ケアシステムの深化・推進

単身・独居や高齢者のみの世帯の増加、介護ニーズが急増する都市部の状況等を踏まえ、それぞれの地域社会の実情に合わせた柔軟なサービスの提供によって、医療ニーズの高い中重度の要介護者を含めた要介護高齢者が在宅で生活できる介護サービス提供体制の整備が必要であり、ケアマネジメントの質の向上を図るとともに、地域の拠点となる在宅サービス基盤の整備と機能強化が求められている。また、総合事業<sup>16</sup>について、担い手の育成や継続的に利用する者の選択肢の拡大の検討を含め、現行事業の受け皿整備や活性化を図ることが重要である。

また、今後更に増加する認知症の方や、その家族、地域住民が、より長くいきいきと地域で暮らし続けることができるよう、それぞれの地域社会のニーズに応じて、多世代交流や就労的活動を含めた介護予防や社会参加の場の充実を図るとともに、認知症の方やその家族を含めた包括的な支援・権利擁護を図るため、相談支援や関係者との連携調整を担う地域包括支援センターの体制整備を推進する必要がある。

#### ◆ 次の計画期間に向けた改革

介護現場における生産性の向上と働きやすい職場環境づくりは、逼迫する介護人材を確保するためにも必要であり、この観点から、

- ✓ 介護現場革新のワンストップ窓口の設置
- ✓ 介護ロボット・ICT 機器の導入支援
- ✓ 優良事業者・職員の総理表彰等を通じた好事例の普及促進
- ✓ 介護サービス事業者の経営の見える化
- ✓ 福祉用具、在宅介護におけるテクノロジーの導入・活用促進

- ✓ 生産性向上に向けた処遇改善加算の見直し
- ✓ 職員配置基準の柔軟化の検討
- ✓ 介護行政手続の原則デジタル化などを促進することが重要である。

あわせて、人材や資源の有効活用の観点から、介護サービス事業者の経営の協働化・大規模化に向けた取組を一層進める必要がある。

また、2024 年度からの次の計画期間に向けて、介護保険制度の持続可能性を確保するため、「骨太の方針 2022」や「新経済・財政再生計画 改革工程表 2021」、社会保障審議会介護保険部会等で指摘された課題(保険料負担や利用者負担の在り方など)について、来年度の「骨太の方針」に向けて検討を進めるべきである。

### ④ 医療・介護分野等における DX の推進

- 国民目線での医療・介護サービスの提供体制を整備するにあたり、国民一人ひとりの医療・介護ニーズに的確に対応し、最適な医療・ケアを届けることができるよう、最大限、デジタル技術の活用を図るべきである。

#### ◆ 医療・介護分野の関連データの積極的な利活用の推進

国民各層の幅広い合意を得ながら、政府・地方自治体はもとより、医療・介護現場、研究者、関係事業者、国民一人ひとりによる本格的なデータ利活用を推進するため、以下のような課題についての具体的な検討を進めるべきである。

- ✓ 個人情報の匿名化等によって、個人のプライバシーを保護することを前提に、EBPM を実現すること
- ✓ PHR(パーソナル・ヘルス・レコード)など、マイナンバー制度の下で公共機関の保有する社会保障関係のデータと、関係事業者の保有する各種のデータの連携を推進すること
- ✓ 健康診断等で得られる自らの健康・医療情報について、自分自身で管理・活用することができる将来像を見据え、個人・患者の視点に立ち、情報の連携・活用の在り方を整理すること

#### ◆ 医療 DX の実装化

特に、医療 DX については、現在、政府において、具体的に推進すべき施策として、以下の3点について検討を進めているところであり、早急の実装化すべきである。

- ✓ オンライン資格確認等システム<sup>17</sup>のネットワークを拡充し、レセプト・特定健診等情報に

<sup>16</sup> 介護保険法に規定される「介護予防・日常生活支援総合事業」のこと。市町村が中心となって、地域の実情に応じて、住民等の多様な主体が参画し、多様なサービスを充実することで、地域の支え合い体制づくりを推進し、要支援者等の方に対する効果的かつ効率的な支援等を可能とすることを旨とするもの。

<sup>17</sup> オンライン資格確認システム、薬剤情報閲覧機能、特定健診情報閲覧機能及びレセプト振替機能に関わるシステムの総称のこと。

加えて、予防接種、電子処方箋情報、自治体検診情報、電子カルテ等の医療・介護全般にわたる情報について共有・交換できる全国的なプラットフォーム(全国医療情報プラットフォーム)を創設すること

- ✓ 医療情報の共有や交換を行うにあたり、その形式等を統一すること(電子カルテ情報の標準化)、その他、電子カルテデータについて、治療最適化や AI 等を用いた新しい医療技術の開発、創薬のために有効活用すること
- ✓ 医療保険制度全体の運営コスト削減につなげるため、デジタル人材の有効活用やシステム費用の低減等の観点から、デジタル技術を利活用して、診療報酬やその改定に関する作業を大幅に効率化すること

### (3) 今後の改革の工程

#### ① 足元の課題

- 3. (2)①医療保険制度において記載された項目
- かかりつけ医機能を発揮するための制度整備
- 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)
- 医療・介護等 DX の推進、介護職員の働く環境の改善
- 次期介護保険事業計画に向けた具体的な改革

#### 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の生活について、住まいの確保を含め、社会全体でどのようにして支えていくかが大きな課題である。また、コロナ禍を通じて、孤独・孤立や生活困窮の問題に直面する方々が世代にかかわらず存在することが浮き彫りとなった。
- こうした中で、高齢者福祉、障害福祉、児童福祉、生活困窮者支援などの制度・分野の枠や、「支える側」、「支えられる側」という従来の関係を超えて、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せる包摂的な社会の実現が必要である。そこで重要なのは、各種サービスの担い手等による連携の下、地域全体で、多様な困りごとを抱える人やその家族を包括的に受け止め、一人ひとりに寄り添い、伴走支援するという視点であるが、この伴走支援は、各種サービスにつなぐという役割のみならず、人と人とのつながりを創出すること自体に価値を有するものである。その際、公平、迅速、かつ効率的に支援を届けるため、デジタル技術の活用を積極的に図ることも重要である。
- さらに、人口減少が急速に進む地域においては、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される。地域社会におけるつながりの弱体化を防ぎ、住民同士が助け合う「互助」の機能を強化することが重要であり、地域における「互助」を支えるコミュニティ機能の強化に向けた取組が求められる。

### (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

- いわゆる「8050問題」<sup>18</sup>など、複雑化・複合化する地域住民の支援ニーズに対応するため、各地方自治体において、包括的な支援体制を整備する必要があり、国としても、こうした取組を積極的に推進する必要がある。その際、地域での活動の担い手が、制度・分野の縦割りを超えて、支援ニーズを有する地域住民を中心に置き、地域全体に開かれた形で連携する体制の整備が重要である。
- また、「互助」の機能を強化するため、多世代での交流の促進や、地域活動への参加などにより、住民がつながりを実感できる地域づくりを進めることが肝要である。

#### ◆ 重層的支援体制の整備

従来の「属性別の体制整備」によっては複合的な課題や狭間のニーズへの対応や地域

<sup>18</sup> 高齢の親と働いていない独身の 50 代の子とが同居している世帯に係る問題のこと。

づくりが困難であるとの問題意識から新設された、重層的支援体制整備事業<sup>19</sup>について、より多くの市町村において実施されるよう、必要な対応を実施すべきである。

#### ◆ ソーシャルワーカー等の確保・育成

相談支援が包括的かつ個別に行われるためには、一人ひとりの課題や支援ニーズを的確に評価・分析した上で、地元の関係機関と密接に連携しつつ、適切な支援につなぐコーディネーターとしての役割を果たすソーシャルワーカーの存在が欠かせない。今後、社会福祉法人や NPO 等の職員も含め、ソーシャルワーカーの確保に向けた取組を進めるべきである。

また、地域生活の中で一人ひとりに寄り添った支援をしていく観点から、医療・介護・福祉の専門職による職種や分野を超えた連携が求められており、それぞれの専門資格の養成課程において共通の基礎的な知識や素養を身につけるとともに、一人の人材が複数の分野にわたる専門的知識を習得できるような工夫(複数分野の資格の取得、学び直しや中高年の参加の促進も含む。)の検討が必要である。

#### ◆ 多様な主体による地域づくりの推進

住民の一人ひとりが、コミュニティの担い手として、社会福祉法人や協同組合、医療法人、企業・事業者、NPO やボランティア団体など多様な主体の参画の下、地域共生の基盤を強め、発展させていくためのプラットフォームの構築を引き続き進めるべきである。

#### ◆ 孤独・孤立対策の推進

孤独・孤立の問題を抱える人へ必要な支援を届けるため、官・民・NPO の連携基盤の形成や一元的な相談支援体制の本格実施に向けた環境整備を着実に推進する必要がある。そのうえで、さらに広く多様な分野や主体による連携・協働を進めるための方策を検討すべきである。加えて、孤独・孤立を未然に防止する観点からも、多様な主体の参画の下、こども食堂や高齢者等による通いの場など日常生活の様々な場で人と人との緩やかなつながりを築けるような地域づくりを推進するべきである。

#### ◆ 地域共生社会の実現に向けた社会保障教育の推進

社会保障制度は、人々が助け合いながら暮らすことのできる社会を形成する上において基底となるものであり、国民一人ひとりが、地域住民の日常生活を支える社会保障の担い手であるという当事者意識を持つことが極めて重要である。とりわけ、次世代の主役となるべき中高生をはじめとした若い世代が、社会保障の意義や仕組みを理解し、必要な制度を活用できるようにする観点から、社会保障教育の取組を一層推進すべきである。

<sup>19</sup> 市町村において、「包括的な相談支援」「参加支援」「地域づくりに向けた支援」を一体的に実施するもので、社会福祉法改正により創設され、2021年4月から施行されている。

## ② 住まいの確保

- 今後、地域社会を取り巻く環境が変化する中で、独居高齢者、生活困窮者をはじめとする地域住民が安心して日々の生活を営むことができるよう、入居後の総合的な生活支援も含めて、地域住民の生活を維持するための基盤となる住まいが確保されるための環境整備が必要である。
- こうした観点から、住まい政策を社会保障の重要な課題として位置づけ、そのために必要となる施策を本格的に展開すべきである。その際、年齢層や属性などを考慮した支援対象者の具体的なニーズや、各地域における活用可能な資源等の実態を十分に踏まえつつ、住宅の質の確保や既存の各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である。
- また、今後、住まいの確保に向けた取組を推進していくにあたっては、各地方自治体において、住まい支援の必要性についての認識を深めていく必要がある。

#### ◆ ソフト面での支援の強化

「住まいに課題を抱える者」は、複合的な課題を抱えている場合が多く、ハードとしての住宅の提供のみならず、個別の状況に応じて、ICT も活用しつつ、地域とつながる居住環境や見守り・相談支援の提供をあわせて行うことが求められる。

そのため、行政における様々な分野の関係部署や、居住支援法人及び居住支援協議会、不動産団体、社会福祉法人、NPO 等の関係団体が連携を深めつつ、住まい支援に関する総合的な窓口や支援体制について、それぞれの地域の実情に合った形で構築していくべきである。

#### ◆ 住宅の所有者との関係、空き地・空き家の活用

入居者だけではなく、「大家の安心」という視点も含めて、入居後の支援について一体的に検討する必要がある。

また、空き地・空き家の活用や、まちづくりといった観点から、地域の実情に応じた対応を検討する必要がある。

## (3) 今後の改革の工程

### ① 来年度、実施・推進すべき項目

- 重層的支援体制整備事業の更なる促進
- 多様な専門性や背景を持つソーシャルワーカーの確保・活用のための取組
- 複数の分野にわたる専門的知識を習得できるような工夫(複数分野の資格の取得、学び直しや中高年の参加の促進も含む。)の検討

- 多様な主体による地域づくりの推進のためのプラットフォームの構築支援
- 地域における孤独・孤立対策の官民連携基盤の整備及び取組モデルの構築
- 社会保障教育の推進
- 「住まい支援システム」の構築に向けたモデル事業<sup>20</sup>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を実施
- 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

## 全世代型社会保障構築会議 構成員名簿

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

（五十音順）

◎は座長、○は座長代理

<sup>20</sup> 厚生労働省の令和4年度老人保健健康増進等事業において、『地域共生社会づくりのための「住まい支援システム」構築に関する調査研究事業』を実施しており、全国5自治体が本事業の実施に協力している。

## 全世代型社会保障構築会議 議論の経過

第1回(2021年11月9日) ※第1回公的価格評価検討委員会と合同開催

- ・今後の全世代型社会保障改革等について

第2回(2022年3月9日)

- ・全世代型社会保障の当面の論点について

第3回(2022年3月29日)

- ・全世代型社会保障の当面の論点に係る議論の整理について

第4回(2022年4月26日)

- ・全世代型社会保障構築会議 議論の中間整理に向けて

第5回(2022年5月17日)

- ・「全世代型社会保障構築会議 議論の中間整理」について

第6回(2022年9月7日)

- ・全世代型社会保障の構築に向けた今後の進め方について

第7回(2022年9月28日)

- ・テーマ別検討の議論の状況について

第8回(2022年11月11日)

- ・テーマ別検討の議論の状況について
- ・その他の論点について
- ・全世代型社会保障の構築についてヒアリング  
日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会、全国知事会、全国市長会、全国町村会

第9回(2022年11月24日)

- ・全世代型社会保障の構築に向けた論点の整理について①

第10回(2022年12月7日)

- ・医療・介護制度の改革に関する検討状況について厚生労働省からヒアリング
- ・全世代型社会保障の構築に向けた論点の整理について②

第11回(2022年12月14日)

- ・「全世代型社会保障構築会議 報告書(案)」について

第12回(2022年12月16日)

- ・「全世代型社会保障構築会議 報告書」について



# 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

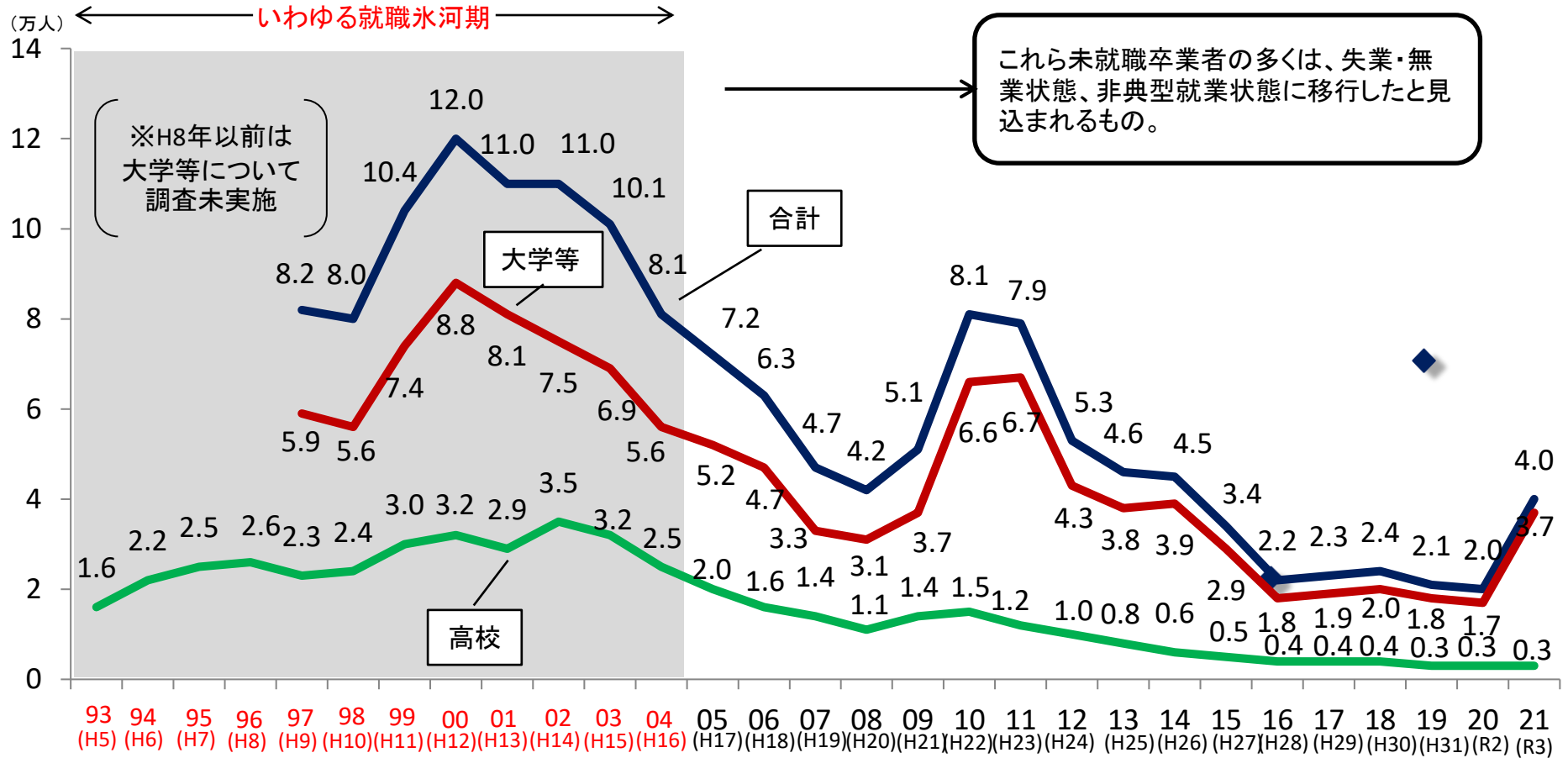
#### （2）包摂社会の実現

##### （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<sup>（脚注）</sup>、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



これら未就職卒業生の多くは、失業・無業状態、非典型就業状態に移行したと見込まれるもの。

(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

(参考)	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

# 就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援

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

## 1 事業の目的

- 就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方々がいる。
- 就職氷河期世代の方々の活躍の場を広げていくためには、地方公共団体や労使を含めて官民一体となって、各地域の実情を踏まえた取組を推進することが必要であり、都道府県ごとに設置する就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの取組の一環として、各地域において、都道府県をはじめとする各界の参画を得て企業説明会等を行い、就職氷河期世代の積極採用や正社員化等の支援、行政支援策等の周知等に取り組むとともに、好事例の発信を行う。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

就職氷河期世代の方々の活躍の促進を図るためには、各地域においても、行政、経済団体、業界団体等各界一体となつての取組を進めることが重要であることから、企業説明会等を通じた各種支援を実施。

### 民間企業

<例>

- ・就職氷河期世代合同企業説明会・面接会
- ・ハローワーク・サポステ等の特別相談ブース
- ・就職氷河期世代を対象としたセミナー
- ・好事例の周知・広報 等

### 都道府県 プラットフォーム

(主に労働局が都道府県の協力を得て事務局機能を担う)

委託

参加

不安定就労者、  
保護者等

企業、業界団体

# 就職支援コーディネーター（人材開発支援分）の設置

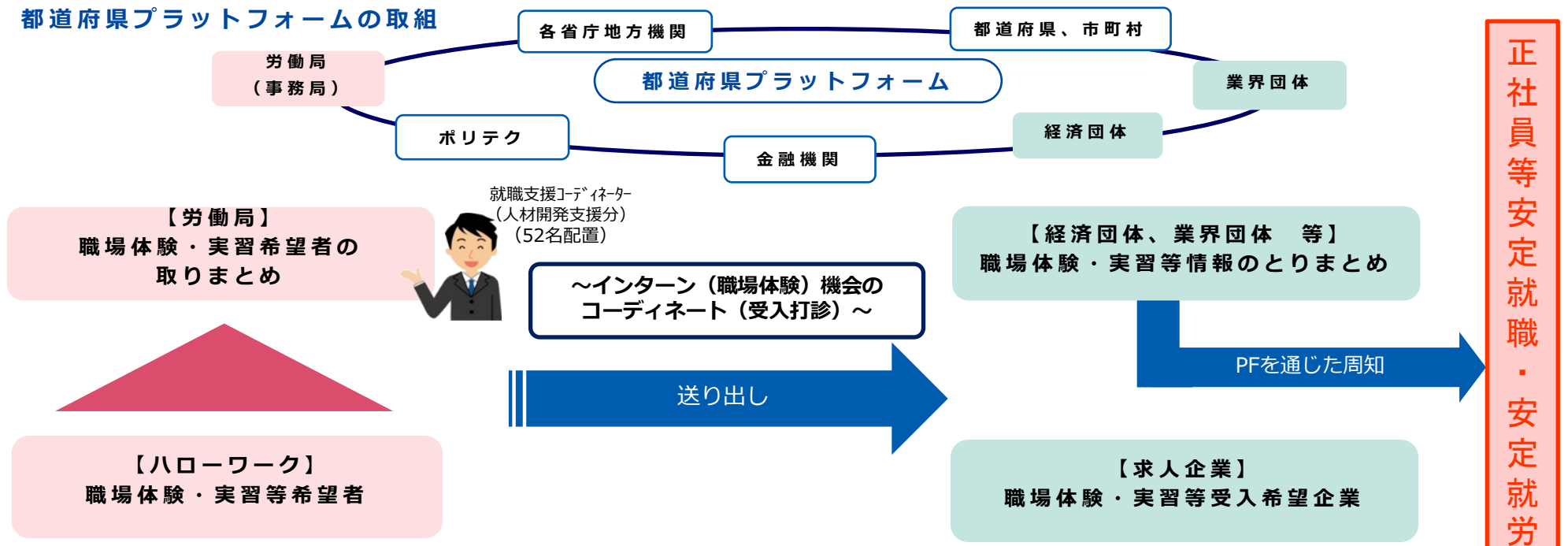
令和5年度予算案額	482,821千円
令和4年度予算額	492,660千円

## 1 事業の目的

- 地域ごとのプラットフォームにおいて、経済団体と連携して、希望者ごとのニーズに沿ったインターン（職場体験）の機会の開拓・確保を図ることとしている。
- この取組を円滑に実施するため、地域の経済団体、就職氷河期世代の支援機関、求人者、求職者など関係者・当事者のニーズを踏まえた的確なインターン（職場体験）の機会をコーディネートする専門の者を、都道府県プラットフォームの事務局となる都道府県労働局に配置し、就職氷河期世代の方々をはじめとした正規雇用化等安定的な就労支援の強化を図る。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

### 都道府県プラットフォームの取組



# 就職氷河期世代の就職支援のためのハローワーク専門窓口 設置及び担当者制による支援

令和5年度予算案額 19億円 (18億円) ※()内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

- 就職氷河期世代の不安定就労者は、職務経歴を積めていない、就職活動の失敗により自分に自信が持てないなど、様々な課題を抱えている者が多い。
- こうした課題に対応するため、ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し就職から職場定着まで一貫して支援。

<専門窓口数> 82か所

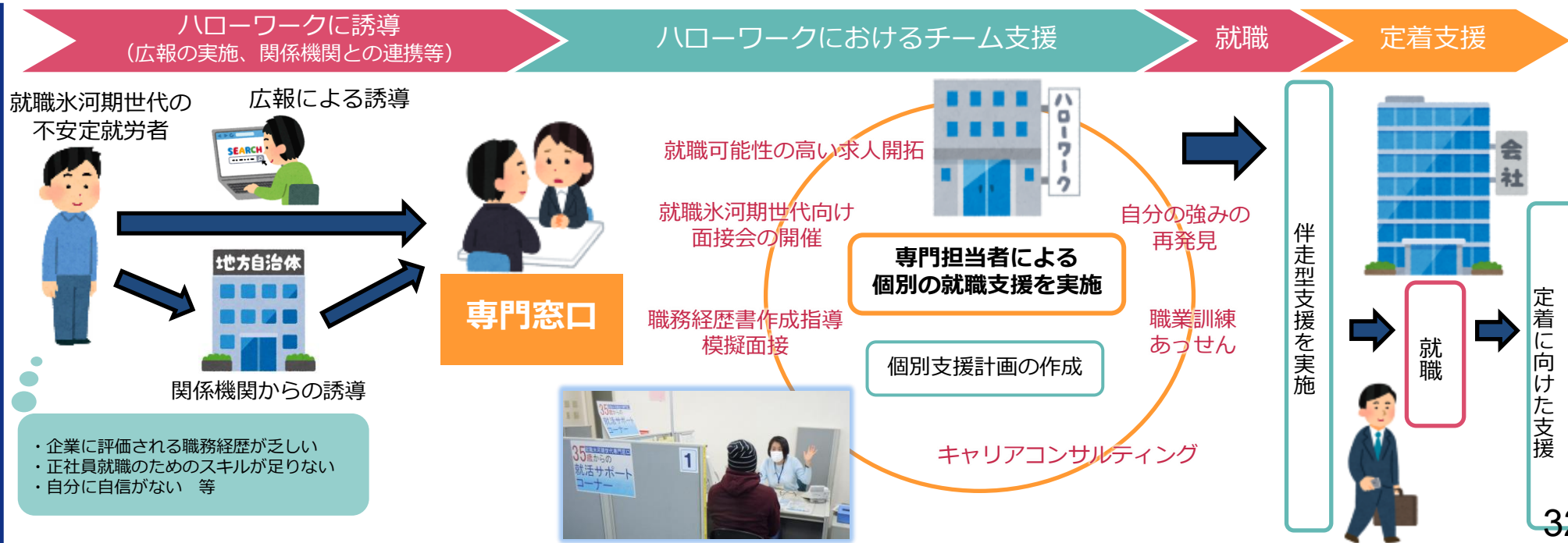
<体制> 就労・生活支援アドバイザー：82人 (主にキャリアコンサルティング、生活設計の相談、定着支援等を担当)

就職支援コーディネーター：112人 → **142人 (30名増)** (主に求人開拓、セミナー企画を担当)

職業相談員：144人 (主に初回相談を担当)



## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等





# 求職者支援訓練におけるコース設定の要件緩和

令和5年度予算案額 10,914,963 千円の内数  
令和4年度2次補正予算額 制度要求  
令和4年度予算額 11,723,679 千円の内数

## 現状・課題

- 実践的な技能等を付与する「実践コース」について、現行の訓練期間は3月以上6月以下とされているが、資格取得に要する期間等から、3月未満のコース設定が可能と考えられるものがある。
- また、マルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在職中の者等が、働きながら資格取得などによる安定就労を目指して訓練を受講するには1日の訓練時間（※）が長いなど、受講しづらい状況にある。  
※現行制度では、訓練時間は1日あたり原則5時間以上6時間以下、1月あたり100時間以上



## 見直しの内容

- 就職氷河期世代を含めた安定就労を目指す方々が、個々人の状況に応じて安定就労に有効な職業能力等の習得ができるよう、令和2年3月より以下の見直しを行った。

### <実践コースにおける訓練期間の下限緩和>

・実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格を取得できる特定の訓練コースについては、訓練期間の下限を緩和した（3月以上を2月以上とした）。

【対象コースの一例】 介護初任者研修対応コース（介護初任者の資格取得）3ヶ月→2ヶ月  
メディカルクラーク等対応コース（医療事務関係の資格取得）3ヶ月→2ヶ月

### <在職中等特に配慮を要する者を対象とするコースにおける訓練時間の下限緩和>

・ハローワークが必要性を認めた在職者等（※）を対象とした訓練コースを設定する場合、訓練時間の特例措置の対象とした（1日あたり原則3時間以上6時間以下、1月あたり80時間以上とした）。

※ 雇用保険の被保険者になっていないマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など、在職中の者や、雇用保険の受給資格のない育児や介護中の者など、受講にあたって訓練時間に特に配慮を有する者で、ハローワークにおいて当該コースの受講が安定就職に必要であると判断された者。

【新たに設定可能としたコース例】 週あたり平日夜間3H×5日＋土で5H  
(月～金18時～21時＋土9時～15時 (1H昼休憩))

# 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業（仮称）

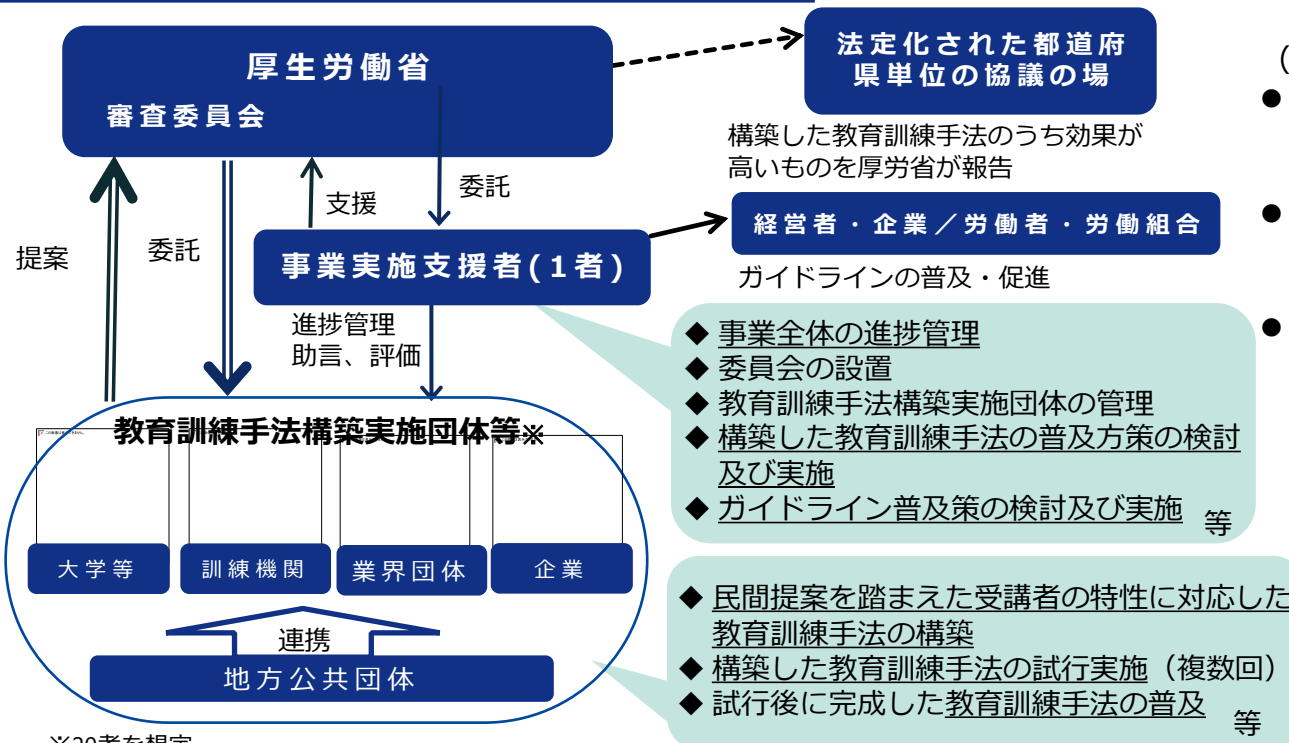
令和5年度予算案額 612,835千円の内数  
 令和4年度予算額 0千円

## 1 事業の目的

民間からの提案募集において、「女性非正規雇用労働者向けの伴走支援を付したIT人材育成プログラムの実施」「中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット等の実施」「管理職向けの人材マネジメント研修の実施」など多数の提案があったことから、こうした幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間からコンテスト方式で募集し、その構築から試行、普及まで行わせる事業を必要に応じて地方自治体と連携しながら実施し、その成果については、法定化された都道府県単位の協議の場を通じて職業訓練メニューに反映させる。

さらに、令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」（ガイドライン）について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を併せて行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。（事業実施期間：令和5年度～6年度）

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等



※20者を想定

### <想定される教育訓練手法の内容>

(例)

- 女性非正規雇用労働者やひとり親などの生活困窮者や就職氷河期世代を訓練修了及び就職に導くための伴走支援手法の構築
- 中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット・スキルチェンジを行うための手法の構築
- 管理職（現場のリーダー）のマネジメント能力向上のための訓練プログラムの実効性を上げるための手法の構築

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

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

# キャリア形成・学び直し支援センター事業（仮称）

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

## 1 事業の目的

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

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

### ◆実施体制

#### 【全国カバーのサービスを提供】

#### キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）

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

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

#### 【相談窓口について】

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

### ◆実施主体

厚生労働省

委託

民間事業者（株式会社等）

### ◆支援メニュー

#### 【労働者等支援】

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

#### 【企業等支援】

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

### ◆期待される効果

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

※1 キャリア形成サポートセンター事業の拡充

※2 「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

令和3年度実績：キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計） 66,482件

# 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）

令和5年度予算案額 11.7億円（21.2億円）

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

## 支給要件等

1. 以下のいずれにも該当する者(対象労働者)を正社員として雇い入れた事業主
  - ①35歳以上55歳未満の者
  - ②「雇入れ日前直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者」かつ、「雇入れ日前1年間正社員として雇用されていない者」
  - ③職業紹介の時点で「失業状態の者」または「非正規雇用労働者」かつ、「ハローワークや職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者」
  - ④安定した雇用を希望している者

## 2. 支給額：対象労働者1人あたり計60(50)万円

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

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

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

# 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

令和5年度予算案額 155億円の内数（150億円の内数）

## 1 事業の目的

- 特定求職者雇用開発助成金は、高年齢者や障害者、就職氷河期世代などの就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。
- 就職困難者について、**デジタル等の成長分野への労働移動支援**を行うほか、賃上げを伴う労働移動等の実現のため、**一定の技能を必要とする未経験分野への労働移動**を希望する者を雇い入れる事業主に**高額助成**を行う。

## 2 事業の概要

① **成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して、高額助成（45万円～360万円。通常コースの1.5倍）を行う【R4.4～】**

② **就労経験のない職業※1に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成※2を行ったうえで賃金引き上げ※3を行う事業主に対して、高額助成（45万円～360万円。通常コースの1.5倍）を行う【R4.12～】**

※1 ①の成長分野以外も対象。

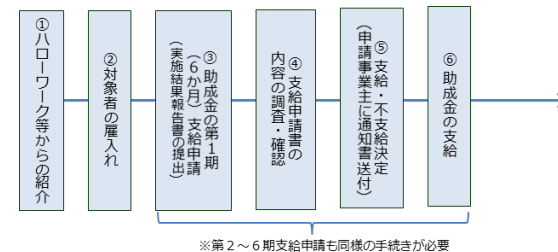
※2 50時間以上の訓練などが対象。

※3 雇入れから3年以内に5%以上の賃金引き上げが必要。

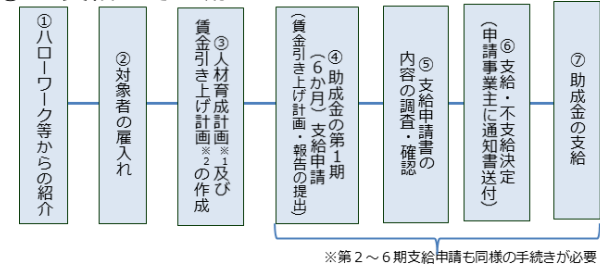
## 3 事業スキーム

実施主体：国

① の支給までの流れ



② の支給までの流れ



※1 対象者の雇入れ後、助成対象期間内に訓練を実施することが必要

※2 「賃金引き上げ計画」の計画期間（最大3年）終了後の「報告書」の提出をもって高額支給

# トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)

令和5年度予算案額 4.5億円 (4.0億円)

厚生労働省

## ■ 概要

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

## ■ 助成内容等

対象労働者	支給額
○2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者 ○離職している期間が1年超の者 ○育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者 ○フリーターやニート等で55歳未満の者 ○特別の配慮を要する者(生活保護受給者等)	月額4万円

- ※ 対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は月額5万円となる。
- ※ ハローワーク、職業紹介事業者等（助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要）の紹介が必要。
- ※ 母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の第2期の併用が可能。

## 1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

## 2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
<p><b>正社員化支援</b></p> <p><b>正社員化コース</b></p> <p>有期雇用労働者等を正規雇用労働者<sup>(※)</sup>に転換又は直接雇用</p> <p>※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む                      &gt; 転換後6か月間の賃金が転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要</p>	<p>①有期→正規： <b>57万円</b>（42.75万円）</p> <p>②無期→正規： <b>28.5万円</b>（21.375万円）</p>	<p><b>正社員化コース</b></p> <p>■人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換</p> <p>① <b>9.5万円</b>（大企業も同額）</p> <p>② <b>4.75万円</b>（大企業も同額）</p> <p>人への投資</p> <p>■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 <b>28.5万円</b>（大企業も同額）</p> <p>■母子家庭の母等又は父子家庭の父</p> <p>① <b>9.5万円</b>（大企業も同額）</p> <p>② <b>4.75万円</b>（大企業も同額）</p> <p>■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定 <b>1事業所当たり9.5万円</b>（7.125万円）</p> <p>※「人への投資促進コース」のうち、自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員転換した場合の加算は、それぞれ</p> <p>①<b>11万円</b>②<b>5.5万円</b>（大企業も同額）。</p>
<p><b>障害者正社員化コース</b></p> <p>障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換</p>	<p>①有期→正規： <b>90万円</b>（67.5万円）</p> <p>②有期→無期： <b>45万円</b>（33万円）</p> <p>③無期→正規： <b>45万円</b>（33万円）</p> <p>※重度障害者の場合は、                      ①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。</p>	
<p><b>処遇改善支援</b></p> <p><b>賃金規定等改定コース</b></p> <p>全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、3%以上増額</p>	<p>① <b>3%以上5%未満</b>： <b>5万円</b>（3.3万円）</p> <p>② <b>5%以上</b>： <b>6.5万円</b>（4.3万円）</p>	<p><b>賃金規定等改定コース</b></p> <p>■「職務評価」の手法の活用により実施 <b>1事業所当たり 20万円</b>（15万円）</p>
<p><b>賃金規定等共通化コース</b></p> <p>有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用</p>	<p><b>1事業所当たり 60万円</b>（45万円）</p>	
<p><b>賞与・退職金制度導入コース</b></p> <p>有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施</p>	<p><b>1事業所当たり 40万円</b>（30万円）</p>	<p><b>賞与・退職金制度導入コース</b></p> <p>■同時に導入した場合 <b>1事業所当たり 16.8万円</b>（12.6万円）</p>
<p><b>短時間労働者労働時間延長コース</b></p> <p>有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用</p>	<p><b>23.7万円</b>（17.8万円）</p> <p>※労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも4.3～11.7万円を助成。                      ※令和6年9月末までの金額</p>	<p>※( )は、大企業の場合の額。</p>

# 人材開発支援助成金

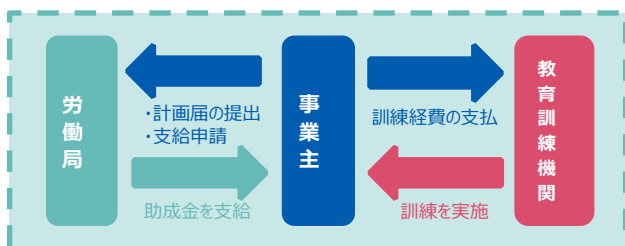
令和5年度予算案額 65,782,987千円  
 令和4年度2次補正予算額 制度要求  
 令和4年度予算額 69,830,632千円

## 1 事業の目的

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

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

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



【令和3年度実績：31,137件（支給決定件数）】

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外			
		OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース (仮称)	OFF-JT訓練(人材育成訓練(仮称))	正規雇用:45(30)% 非正規雇用:60% 正社員化した場合:70%	760(380)円/時・人	-	
	OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練	企業の中核人材を育てるための訓練(認定実習併用職業訓練) 非正規の正社員化を目指して実施する訓練(有期実習型訓練)		45(30)% 60% 正社員化した場合:70%	最低6か月 20(11)万円/人 最低2か月 10(9)万円/人
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度(3年間で5日以上)を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合	30万円 ※制度導入助成	-	-	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480)円/時・人	-
		成長分野	75%	960円/時・人 ※国内大学院	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	60(45)%	760(380)円/時・人	最低6か月 20(11)万円/人	
	定額制訓練	60(45)%	-	-	
	自発的職業能力開発訓練	45%	-	-	
長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務制度及び 所定外労働免除制度	長期休暇	20万円 ※制度導入助成	6,000円/日・人 ※有給時	-	
	短時間勤務等	20万円 ※制度導入助成	-	-	
事業展開等リスキング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	960(480)円/時・人	-	



# アウトリーチ等の充実による自立相談支援の機能強化

令和5年度予算案額：7.3億円（11.7億円）

- ◇ 就職氷河期世代をはじめとした社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする方に対し、「一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援の充実や職業的自立の促進」や「生活支援の充実等によるセーフティネットの強化」を行うことにより、社会の担い手として活躍できるよう支援する。
- ◇ 具体的には、以下の取組を実施する。
  - ・ **【相談支援に結びつけるための支援の強化】自立相談支援機関の機能強化（アウトリーチ等の充実）**
  - ・ **【就労支援メニューの強化】都道府県による就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング等**

実施主体：市等  
補助率：3/4

## 自立相談支援の機能強化の概要

- ◆ 社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする方については、アウトリーチ等による積極的な情報把握により早期に支援につながることや、支援につながった後の集中的な支援が求められるが、自立相談支援機関では十分なアウトリーチを実施するだけの人手が確保できていない実態がある。
- ◆ このため、自立相談支援の機能強化のためのアウトリーチ等を行うための経費について、財政支援の仕組みを新たに創設する。

### 事業内容

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

#### ア) アウトリーチの充実

- 自立相談支援機関において、アウトリーチ支援員を配置。
- アウトリーチ支援員は、ひきこもり地域支援センターやサポステ等とプラットフォームを形成するとともに、同行相談や、信頼関係の構築といった対本人型のアウトリーチを主体に、ひきこもり状態にある方など、支援に時間のかかる方に対して、より丁寧な支援を実施する。
- 具体的には、アウトリーチの充実として、
  - ① 家族などから相談があったケースについて、自宅に伺い、本人に接触するなど、初期のつながりを確保
  - ② つながりが出来た後の信頼関係の構築、本人に同行した、関係機関への相談、就労支援といった、自立までの一貫した支援を実施

等

#### イ) 相談へのアクセスの向上

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

- ◇ 就職氷河期世代支援プログラムでは、当該プログラムに基づく取組については、様々なルートを通じて、一人一人につながる戦略的な広報を展開することとされている中で、令和2年度においては、ひきこもり当事者やその家族が支援施策につながるように、支援機関等を通じて社会とのつながりを回復できた事例について、事例集を作成して周知を行った。
- ◇ 令和3年度以降、広く国民のひきこもりへの理解促進を図るとともに、ひきこもり当事者や家族が孤立せず、相談しやすい環境づくりを促進するため、国から地域社会に対して、ひきこもり支援に関する普及啓発や情報発信を行っている。
- ◇ 令和5年度も、地域社会への普及啓発や情報発信を継続して実施していくことで、国民のひきこもりへの更なる理解の促進と、より相談しやすい環境づくりを加速化し、ひきこもり当事者や家族が孤独・孤立状態に陥らずに、安心して生活できる社会を構築していく。

実施主体：国

## ひきこもり支援に携わる人材の養成研修

## 令和5年度予算案額：1.6億円（1.4億円）

- ◇ 令和3年度は、自立相談支援機関の職員等を対象とした研修において、ひきこもり当事者やその家族への支援手法に係るテーマ別研修を実施することで専門性を深めるとともに、自立相談支援機関の職員を対象とした研修においても、ひきこもり支援に関する項目を設定することで基礎的な知識や支援手法の習得を図った。
- ◇ 令和4年度は、新たに、ひきこもり地域支援センターの職員に対して、国が主体となって知識や支援手法等を習得するための研修を実施し、ひきこもり当事者や家族の心情を理解した上で寄り添う支援ができる良質な支援者を育成する。また、自立相談支援機関の職員を対象とした研修においても、引き続き、ひきこもり支援を含めた研修を実施し、ひきこもり支援に携わる様々な機関の職員の支援の質を担保する。
- ◇ 令和5年度は、都道府県及び指定都市のひきこもり地域支援センター等の中堅職員や指導的な立場を担う支援者に対する専門的な研修を実施予定。また、支援者が抱える悩みの共有や相談できる場などの提供等を通じ、地域における支援者をフォローアップする。自立相談支援機関の職員を対象とした研修においても、引き続き、ひきこもり支援を含めた研修を実施し、ひきこもり支援に携わる様々な機関の職員の支援の質を担保する。

実施主体：国

令和5年度予算案額 35百万円 (15百万円)

## 1 事業の目的

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

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

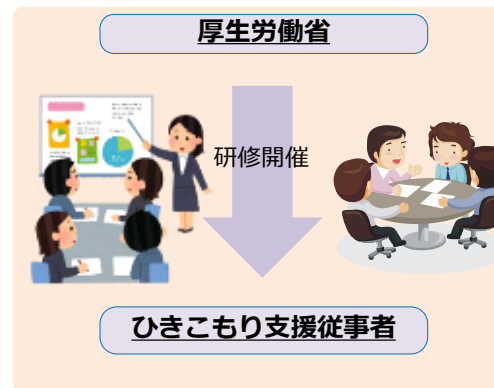
- **ひきこもり支援実施機関支援力向上研修事業 (実施主体：厚生労働省)**

### 新任職員研修 (令和4年～)

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

### 現任職員 (中堅・指導者) 研修 <拡充>

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



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

オンラインなどを活用し、支援者が抱える悩みの共有や相談できる場などの提供等を通じ、地域における支援者をフォローアップする仕組みを設ける。



# 地域若者サポートステーション事業

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

## 1 事業の目的

就労に当たって困難を抱える若者等（15～49歳の無業の方）が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、地方公共団体と協働し、職業的自立に向けた就労支援を実施することを目的とする。

地方公共団体は、サポステが入居する施設の無償貸与や減免措置、地方公共団体の広報誌等におけるサポステの広報など、地域の実情を踏まえた措置を実施。

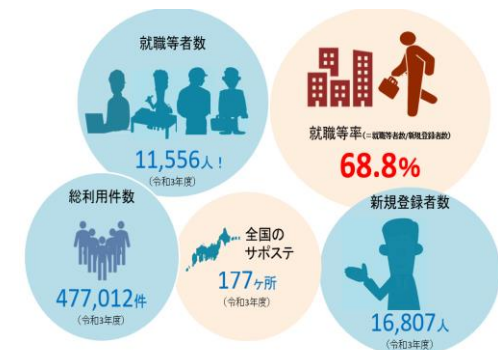
## 2 事業概要等

### 実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。令和4年度177か所（全都道府県に設置）。

### 支援内容

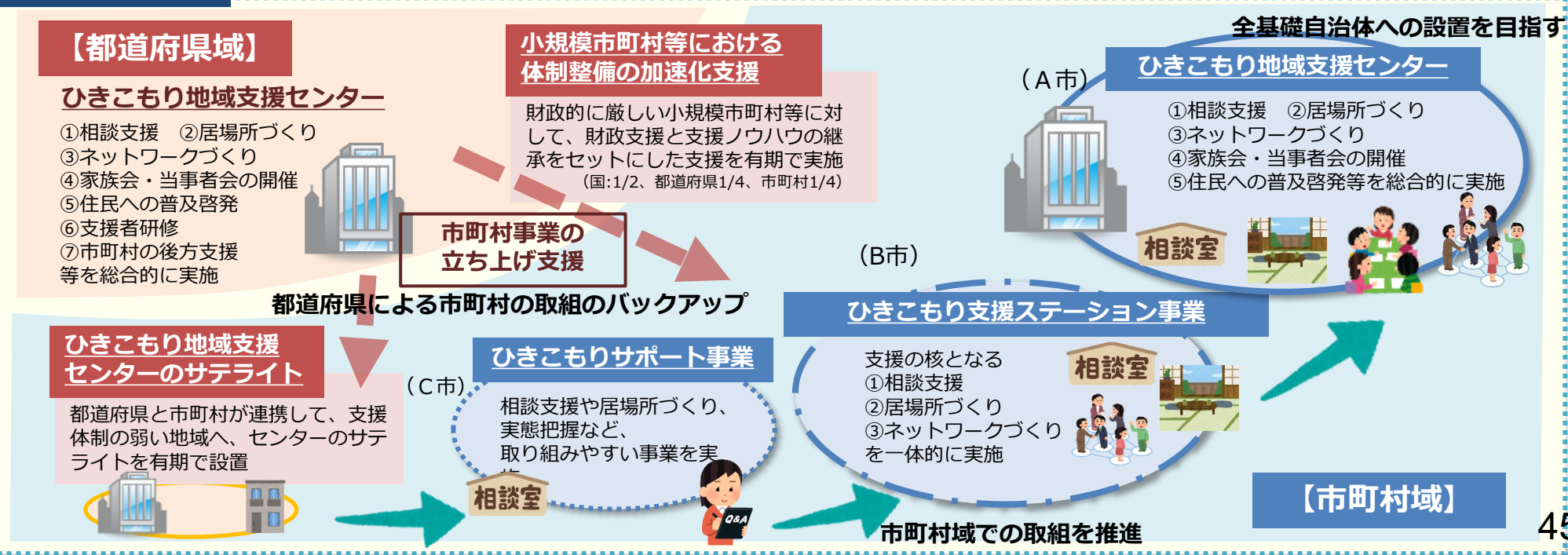
- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、**個別の支援計画を作成。**
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、**利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラム**を実施。
- **オンラインによる個別相談等も可能。**
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が**学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援**を実施。
- OJTとoff-JTを組み合わせた**職場体験プログラム**を実施。体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- **合宿形式を含めた集中訓練プログラム**を実施し、生活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



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

実施主体：都道府県・市町村  
補助率：1/2

事業イメージ



## ひきこもり支援体制構築加速化事業

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

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

#### 【事業実施主体】

市町村等

#### 【補助率】

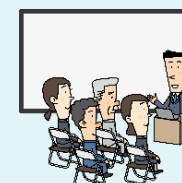
国3/4

#### 【事業内容】

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

#### <ひきこもり支援体制構築のための取組>

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



### 重層的支援体制整備事業の実施

- ◇ 市町村において、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を整備するため、**属性を問わない相談支援、多様な参加支援の推進、地域づくりに向けた支援を一体的に行う重層的支援体制整備事業を実施**する。

#### (重層的支援体制整備事業の事業内容)

##### 1. 包括的相談支援事業

市町村において、介護、障害、子ども・子育て、生活困窮分野の各法に基づく相談支援事業（※）を一体的に行うことにより、対象者の属性を問わず、包括的に相談を受け止め、必要な支援を行う。相談受付・アセスメントの結果、複雑・複合的な課題を抱えていることから各関係機関において連携して対応する必要がある場合は、多機関協働事業につなぐ等の必要な支援を行う。

(※) 各法に基づく相談支援事業

- ・介護分野（地域包括支援センターの運営）、障害分野（障害者相談支援事業）、子ども・子育て分野（利用者支援事業）、
- ・生活困窮分野（自立相談支援事業、福祉事務所未設置町村による相談事業）

##### 2. 地域づくり支援事業

市町村において、介護、障害、子ども・子育て、生活困窮分野の各法等に基づく地域づくり支援事業（※）を一体的に行うことにより、地域住民が地域社会に参加する機会を確保するための支援、地域生活課題の発生の防止又は解決にかかる体制の整備、地域住民相互の交流を行う拠点の開設等を行う。

(※) 各法等に基づく地域づくり支援事業

- ・介護分野（地域介護予防活動支援事業、生活支援体制整備事業）、障害分野（地域活動支援センター事業）、子ども・子育て分野（地域子育て支援拠点事業）
- ・生活困窮分野（生活困窮者支援等のための地域づくり事業）

##### 3. 多機関協働事業等実施事業

相談支援機関等の役割分担等を図る多機関協働、支援が届いていない人に支援を届ける等の取組を行うアウトリーチ等による継続的支援、社会とのつながりをつくるための支援等を行う参加支援に取り組む。

### 重層的支援体制の整備に向けた支援等

- ◇ 市町村の重層的支援体制の整備を促進するため、「**重層的支援体制整備事業への移行準備事業**」、「**都道府県による市町村への後方支援**」の支援を行う。

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

令和5年度予算案 1.0億円 (1.0億円)

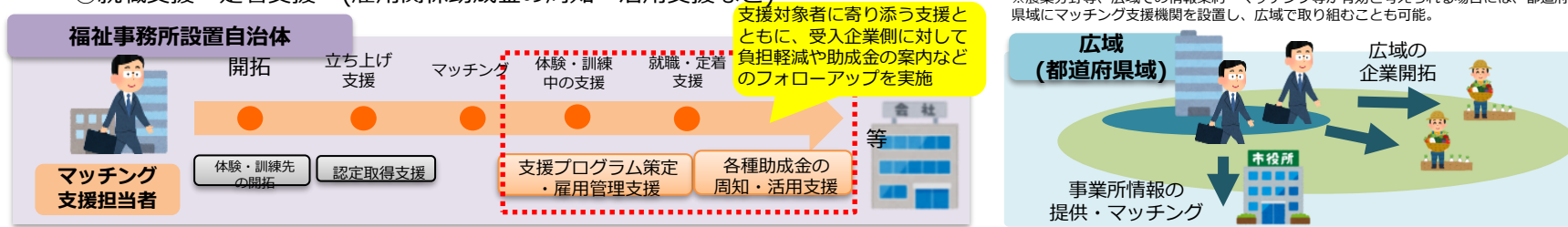
## 1 事業の目的

- 生活困窮者の中には、生活リズムが整っていない、社会との関わりに不安を抱えている等の課題を抱え、就労に向けて一定の準備を必要とする者も多いため、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)



## 3 実施主体等

【実施主体】 福祉事務所設置自治体等  
【補助率】 10/10

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



## 就労準備支援事業等の実施体制の整備促進

令和5年度予算案額：0.3億円（0.8億円）

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

実施主体：市等  
補助率：定額

### 事業の概要等

#### 実施形態

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

#### 事業内容

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

等

#### モデル箇所数

- 30箇所程度

[参考] 任意事業を実施しない理由（令和元年度事業実績調査）

事業名	利用ニーズが不明	利用ニーズはあるものの少ないため事業化しにくい	利用ニーズはあるものの自立相談支援事業で対応可能	ニーズがあり事業化したいが予算面で困難	その他
就労準備支援事業 (n=409)	28.1%	24.7%	21.3%	12.2%	13.7%
一時生活支援事業 (n=618)	51.0%	27.3%	7.3%	3.9%	10.5%
家計改善支援事業 (n=411)	18.2%	18.0%	31.6%	18.0%	14.1%
子どもの学習・生活支援事業 (n=323)	52.6%	16.7%	1.5%	6.8%	22.3%

[備考]

本事業は、単に事業の実施率を高めるだけではなく、就労準備におけるメニューの充実や、自治体間での情報共有等の相乗効果といった、支援内容の充実も効果として見込まれる。

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

# 就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施

令和5年度予算案額	86,630千円
令和4年度予算額	90,229千円

## 1 事業の目的

- 就職氷河期世代には、これまで不安定な就労を繰り返しており、自己評価が低い傾向にあることや、安定就労に向けてスキルアップや転職活動を行う時間的・経済的・心理的余裕がないことから、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせずにいる方々、そもそも、就労や正社員を目指すこと自体をあきらめている方々が一定数存在すると考えられる。
- そこで、ご本人やそのご家族、関係者に対して、「安定就職・社会参加の途を社会全体で用意・応援しています。」ということの効果的に伝えるため、関係省庁・経済団体との連携、地域ごとのプラットフォームの活用などのあらゆるルートを通じた広報を展開する必要がある。

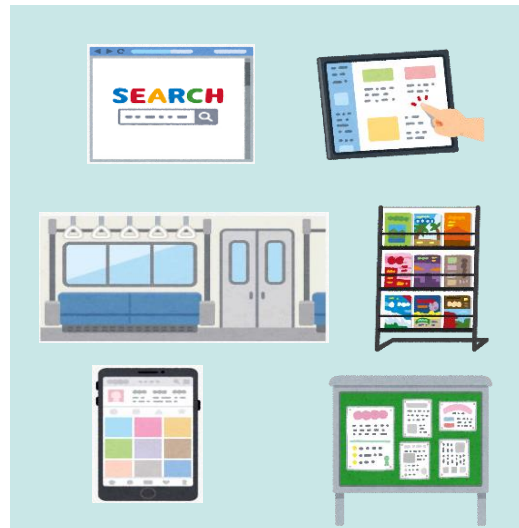
## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、インターネット広告、SNS広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

### 【活用メディアの例】

- ・ SNS広告
- ・ 動画広告
- ・ インターネットバナー広告
- ・ 専用HP
- ・ ポスター
- ・ リーフレット 等

### 様々なメディアを活用した広報



実施主体

実施主体：民間事業者委託事業

### 詳細を確認



就職氷河期世代支援に関する  
新行動計画2023に記載の各施策

# 令和5年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

- ▶ 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進のため、テレワークガイドラインに沿った取組を企業に促すためのセミナー・表彰や、ワンストップでの相談窓口の設置、テレワークを制度として導入する中小企業事業主への助成等の事業を実施。

## 1. 雇用型テレワークガイドライン等の周知

### テレワークガイドラインの周知

テレワークを適切に導入及び実施するにあたっての注意すべき点について周知・啓発を実施。

### テレワークモデル就業規則の周知

テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を、各種セミナー等を通じて周知を行う。

## 2. 企業等への相談対応、テレワーク導入費用の助成による支援

### テレワーク相談センターの設置・運営

- ・ テレワーク相談センターを設置し、企業等へのコンサルティングやテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
- ・ 働き方改革推進支援センターと連携し、地域の相談ニーズに対応。
- ・ 関係省庁と連携し、労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口を設置。

### 人材確保等支援助成金(テレワークコース)

良質なテレワークを制度として導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器等の導入等に係る経費を助成。

### 国家戦略特別区域における導入支援

国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した各種支援をワンストップで実施。

## 3. 適正な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介等

### セミナーの開催

総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナー等を開催。

### 厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、表彰企業等の取組を幅広く周知。

# 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

# 地方公共団体と厚生労働省間共同ポータルサイト「OnePublic」構築の経緯

- 「効果的にICTを活用することによって、国民の皆さまの利便性の向上や、厚生労働省内の業務改善や効率化を図る」ことを目的とする**ICT利活用推進本部（本部長：厚生労働大臣）**に設置された「**ICT利活用推進チーム**」の提言を受け、地方自治体と厚生労働省間の情報の共有・交換を推進するため、両者で利用可能なポータルサイトを新たに構築することとし、2019年度からプロトタイプ構築、一部の団体及び部局での試行運用、現場のニーズを踏まえた改善等を実施してきた。
- 地方自治体と厚生労働省間の情報共有やコミュニケーション上の課題を解決するため、本ポータルサイトには、①通知・事務連絡・FAQの掲載機能、②地方自治体に対するアンケート機能を実装。
- 国内全自治体及び厚生労働省内各課室での準備作業を経て、2021年2月から全国での全面運用を開始した。

## ～名称とロゴについて～ OnePublic

### 名称（OnePublic）

厚生労働省と地方公共団体が、より一層連携を図り、一体となって種々の厚生労働行政の課題解決にあたるという意味を込めたもの

### ロゴ

公的機関に従事する様々な人々が、一つにつながったイメージ

### 提案

マイナンバー分野で提供されている「デジタルPMO」のような共同プロジェクト環境を**厚生労働行政全体で活用するものとして整備**し、関係者間の円滑なコミュニケーションの促進、施策の高度化と関係者の理解の深化の両立を図る。

### 業務面

- 自由テーマを設定して議論できるBBS（疑問・質問、コメント等の共有も）
- 気軽に設問・回答できるアンケート
- 地方公共団体に対する各種資料の展開
  - ✓ 部局縦割りではなく、ハッシュタグ等柔軟な形式での検索を可能に
  - ✓ 新着通知/到達確認
  - ✓ 比較的大規模なファイルにも対応
  - ✓ 地方公共団体間の情報共有にも活用



### システム面

- LGWAN端末から利用可能に
- クラウド・バイ・デフォルト原則を遵守
- Webブラウザベースでユーザー側の環境になるべく依存させない

【参考】4月27日夜・有志の自治体職員、厚労省職員、ベンダ等によるワークショップを開催



（参加者の感想の一例）  
 ○省庁と自治体のコミュニケーションということで、先ず「通知」「通達」を考えてしまいました。ところが皆さんの意見で、自治体間のコミュニケーションこそ重要と目を開かされました。  
 ○公共ドメインで働く人はOne for Allの意識が強く、皆に役に立つ情報を提供したかったり、逆に苦手とする情報を教えてもらいたかったりする。一方で、異動や組織風土、立場の問題で、そもそも発言できなかったり、わからない・苦手なことを声をあげにくいこともあるので、そこを解決するようなツールであってほしい。



自治体側参加者からも  
 概ね好感度♪

# 共同ポータルサイトにより、地方公共団体と厚生労働省 間のコミュニケーション上の課題を解決

## 今までの課題

- ① 制度施行に関わる現場の疑問や改善提案等の共有不足。
- ② 新制度の検討に際し、国側の構想と地方公共団体のニーズや実現性とのマッチングが困難。
- ③ 地方公共団体の実態を十分に把握する仕組みの整備不足。
- ④ 通知・事務連絡等をその都度メールで送付するため、過去の通知等を地方公共団体でまとめて参照することが困難。
- ⑤ 市区町村への通知等の送付は都道府県を経由して行うため、都道府県の負担やタイムラグが発生。
- ⑥ 大容量ファイルはメールファイルサイズに制限があり、CD媒体で郵送せざるを得ない。

## 共同ポータルサイトで変わること

現場の声をいつでも  
簡単に共有！



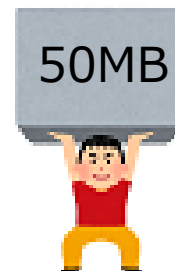
通知・事務連絡等は、タイム  
ラグゼロで全国の自治体へ！



自治体のニーズや実態に合った  
新規施策を検討！



ファイルサイズを気にせず  
スムーズに情報交換！

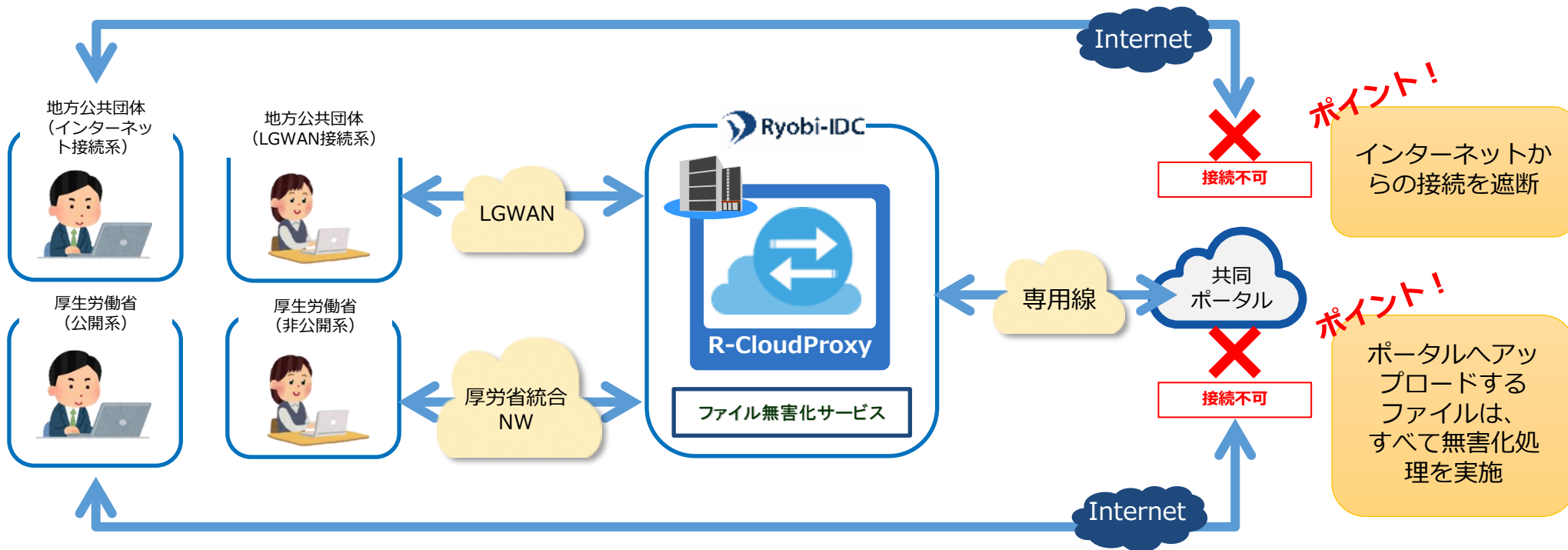


※ 1 ファイルあたり

# 共同ポータルサイトには非公開系のネットワークから接続可能

今般の共同ポータルサイト構築にあたって整備したR-Cloud Proxyサービス（※）を利用することにより、厚生労働省本省及び地方公共団体のそれぞれが、非公開系のネットワークから共同ポータルサイトへ接続できます。

- ・厚生労働省：統合ネットワーク（NW）経由
- ・地方公共団体専用の総合行政ネットワーク（LGWAN）環境内：LGWAN経由



※…R-Cloud Proxyサービスとは、クラウドサービスと地方公共団体とを総合行政ネットワーク(LGWAN)経由で接続することを可能とするLGWAN-ASPサービス（ASPコード：A820011）です。総務省が発表した自治体情報システム強靱性向上モデルに基づき、各地方公共団体様のネットワークは「LGWAN接続系」と「インターネット接続系」に分離する必要があります。各種クラウドサービスとR-Cloud Proxyサービスを提供する両備データセンターとを接続し、地方公共団体において「LGWAN接続系」の環境から接続した場合のみ各種クラウドサービスの提供を可能としています。

# 機能① 通知や事務連絡等の掲載・閲覧

従来のメールや郵送での発出に代えて、厚生労働省において共同ポータルサイトの所定の領域に通知・事務連絡、FAQ、会議資料等を掲載し、地方公共団体がそれを検索・参照することで、厚生労働省から地方自治体へのスムーズな情報伝達を行う。

## 【特徴】

- ① 厚労省側は、通知ごとに発出者、分野、重要度、発出日、各種タグ等を付記して発出することが可能
- ② 地方公共団体側は、①に基づいて、自身に関連する行政分野の通知を検索可能（稼働開始以降の通知・事務連絡が対象）
- ③ 新規の通知について、毎日1回アラートメールでお知らせ（通知先になるメールアドレスは複数設定可能）




社会福祉 サンプル サンプル 絞り込み

検索 新しくお知らせを作成する

名前	種類	発出者	発出日
生活困窮者自立支援制度に係る自治体事務マニュアル（平成31年4月1日 第4版）	通知・事務連絡	厚生労働省社会・援護局長	2019/03/29
就労準備支援事業の手引き（平成31年3月29日）	通知・事務連絡		2019/03/29
生活困窮者自立支援制度とひきこもり地域支援センター等との連携について	通知・事務連絡	厚生労働省社会・援護局地域福祉課長	2016/06/30

サイトの使い方 (ヘルプ)

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.



通知・事務連絡等の詳細 サンプル

名前 (必須) 国民健康保険及び後期高齢者医療に係る診療報酬明細書（写）等の取扱いについて

発出日 (必須) 2022/12/16

文書番号

発出先 (必須) 都道府県民生主官部（局）国民健康保険主管課（部）

発出者 (必須) 厚生労働省保険局国民健康保険課

内容 国民健康保険及び後期高齢者医療に係る診療報酬明細書（写）等の取扱いについて  
国民健康保険制度の円滑な実施につきましては、平素より格別のご尽力を賜り、厚く御礼申し上げます。保険医療機関等に対する指導又は報告等に係る業務に使用する、国民健康保険に係る診療報酬明細書（写）等については、現在、各都道府県において地方厚生（支）局 に対し紙媒体又は電子データ（PDF形式）で提供を行っていただいているところですが、令和5年3月8日以降、各都道府県に設置されている国民総合システム専用端末において、新たに、診療報酬明細書（写）等を電子データ（CSV形式及びPDF形式）で出力



## 機能② 地方公共団体に対するアンケート機能

厚生労働省が地方公共団体に対してアンケートを行う際の、アンケート作成、回答依頼・回答の回収・集計といった一連の作業を、ポータルサイト上で行う。

### 【特徴】

- ① 厚労省の作成者は、目的に応じてアンケートの回答対象となる地方公共団体を自由に選択することが可能
- ② 回答対象となる地方公共団体はメールの通知により、アンケートが作成されたことを把握可能
- ③ 厚生労働省側は、回答状況や集計結果をリアルタイムに確認することが可能

ホーム > アンケート一覧

サンプル

アンケート一覧
  あなたが回答するアンケート一覧
 絞り込み

検索


名前	発出者	種別	回答済み	回答期限↓	発出日
アンケート2	厚生労働省	アンケート調査	いいえ	2020/10/31	2020/10/26
アンケート1	厚生労働省	アンケート調査	いいえ	2020/10/30	2020/10/26

合計反応数 8

サンプル

1. 介護福祉人材の確保についてご意見ををお願いします。

オプション	回答
わからない	2
不足がある	1
十分である	5



■ わからない 25.00%
 ■ 十分である 62.50%
 ■ 不足がある 12.50%

政策統括官付政策統括室 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
全世代型社会保障構築会議の報告書について(P.3~24)	政策統括官付 政策統括室	政策第一班	渡部 慎平 古屋 悠	7691 7673
就職氷河期世代への支援について(P.25~51)	政策統括官付 政策統括室	政策第二班	西村 立人 高岡 優	7715 7996
地方公共団体と厚生労働省間共同ポータルサイト「One Public」について(P.52~57)	政策統括官付 政策統括室	政策第五班	河合 勇佑	7679