

**全国厚生労働関係
部局長会議資料
(詳細資料)**

**令和6年1月
政策統括官(総合政策担当)**

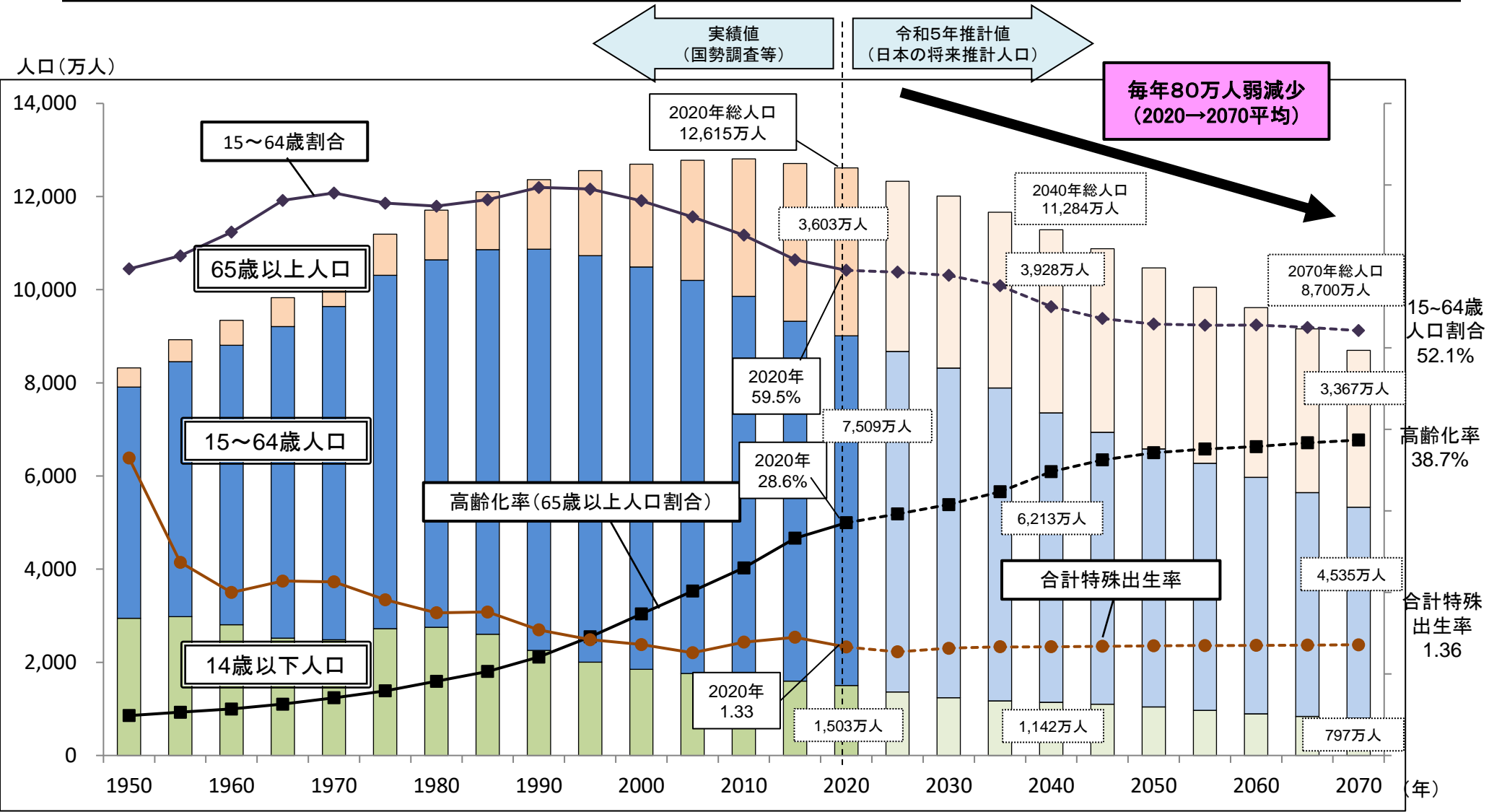
(目次)

- **こども未来戦略・全世代型社会保障改革について……………2**
- **就職氷河期世代への支援について……………12**
- **「OnePublic」から「調査・照会(一斉調査)システム」
への移行について……………23**

こども未来戦略・全世代型社会保障改革について

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

■ 都道府県別の将来推計人口

○ 11県では、2020年と比較して2050年の総人口が30%以上減少。

- ・ 2050年の総人口は、東京都を除いたすべての道府県で2020年を下回り、秋田県など11県では2050年の総人口が2020年と比較して30%以上減少。
- ・ 全国推計においては総人口の減少率が前回推計より緩和したものの、2045年時点の総人口が前回推計を上回る都道府県は、東京圏に属する都県のほか25にとどまる。

○ 25道県では、2050年に65歳以上人口割合が40%を超える。

- ・ 2050年の65歳以上人口割合が40%を超えるのは、秋田県（49.9%）をはじめとして25道県にのぼる一方で、最も低いのは東京都（29.6%）。

■ 市区町村別の将来推計人口

○ 2050年の総人口が2020年の半数未満となる市区町村は約20%に達する。

- ・ 2050年の総人口が2020年より減少する市区町村数は1,651（1,728市区町村数の95.5%）で、うち0～3割減少するのが605（同35.0%）、3～5割減少が705（同40.8%）、5割以上減少が341（同19.7%）。

○ 2050年には、65歳以上人口が総人口の半数以上を占める市区町村が30%を超える一方で、2050年の65歳以上人口が2020年を下回る市区町村は約70%。

- ・ 65歳以上人口割合が上昇する市区町村は1,696（同98.1%）であり、総人口の50%以上を占める市区町村数は、2020年の59（同3.4%）から2050年の557（同32.2%）に増加。

○ 2050年の0～14歳人口は99%の市区町村で2020年を下回る。

こども・子育て政策の強化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、内閣府特命担当大臣(こども政策 少子化対策 若者活躍 男女共同参画)、総務大臣、財務大臣、厚労大臣

【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。

こども未来戦略会議

(総理・関係閣僚・有識者)

【趣旨】

こども・子育て政策の強化について、具体的な施策の内容、予算、財源の在り方について検討する必要があることから、こども・子育て政策に係る関係閣僚、有識者、子育ての当事者・関係者、さらには関係団体の参画を求めて、全世代型社会保障構築本部の下に、「こども未来戦略会議」を開催する。

議長 : 総理大臣

副議長 : 新藤全世代型社会保障改革担当大臣、
加藤内閣府特命担当大臣 (こども政策 少子化対策 若者活躍 男女共同参画)

構成員

- | | | |
|--|-------|--|
| (閣僚) : 全世代型社会保障構築本部の本部員、
盛山文部科学大臣、齋藤経済産業大臣、齊藤国土交通大臣 | 武田洋子 | 株式会社三菱総合研究所 研究理事 シンクタンク部門副部門長
(兼)シンクタンク部門 統括室長(兼)政策・経済センター長 |
| (有識者) : 秋田喜代美 学習院大学文学部教授 | 立谷秀清 | 全国市長会会長 |
| 吉田隆行 全国町村会会長 | 十倉雅和 | 日本経済団体連合会会長 |
| 遠藤久夫 学習院大学経済学部教授 | 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 |
| 奥山千鶴子 NPO法人子育てひろば全国連絡協議会理事長/
認定NPO法人びーのびーの理事長 | 中野美奈子 | フリーアナウンサー |
| 権文善一 慶應義塾大学商学部教授 | 新浪剛史 | サントリーホールディングス株式会社代表取締役社長 |
| 小林 健 日本商工会議所会頭 | 新居日南恵 | NPO法人manma創業者・理事 |
| 櫻井彩乃 GENCOURAGE代表 | 村井嘉浩 | 全国知事会会長 |
| 清家 篤 日本赤十字社社長/慶應義塾学事顧問 | 水島郁子 | 大阪大学理事・副学長 |
| 高橋祥子 株式会社ジーンクエスト取締役ファウンダー | 芳野友子 | 日本労働組合総連合会会長 |

少子化対策と「全世代型社会保障」

- ◆ **少子高齢化・人口減少は、我が国が直面する最大の危機。**
若年人口が急激に減少する**2030年代に入るまでが、少子化のトレンドを反転させるラストチャンス。**
- ◆ 少子化対策により、**個人と社会全体の幸福**をあわせて実現
若い世代の誰もが、**結婚や子どもを生子、育てたいとの希望**がかなえられる社会、**将来に明るい希望をもてる社会**を実現。結果として、**少子化のトレンドを反転させる。**
- ◆ 持続的な経済成長のためには、少子化・人口減少の流れを変える必要。
若い世代に未来への希望を持ってもらえるよう、活躍できる人材を育てる教育も含め、**少子化対策、全世代型社会保障構築と経済対策をパッケージで取り組み、好循環を生み出す。**
→ **経済の新しいステージ、この国の未来が拓ける。**
- ◆ 「社会保障」の「現役世代は負担のみ、給付を受けるのは高齢者」という固定観念を払拭。
「全世代で支え、全世代を支える」社会保障に大胆に転換。そのための**「改革工程」**を策定。
- ◆ 「自分」・「家族」・「将来」のため、**国民一人一人が連帯し、参加する全世代型社会保障**を構築。
それぞれの人生のステージにおいて、将来世代を含むすべて世代にとって安心できる社会保障を実現。
- ◆ 三位一体の労働市場改革や、総合経済対策の実施による供給力の強化により経済を活性化。
賃上げを先行させ、**経済基盤を強化することで、高齢化により医療・介護のニーズが高まる中でも、国民の負担感を軽減。**

こども未来戦略「加速化プラン」の着実な実施

3つの基本理念（若い世代の所得を増やす、社会全体の構造や意識を変える、全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援）に基づき、こども・子育て政策を抜本的に強化

- ・ 児童手当の抜本的拡充、「こども誰でも通園制度」など、各施策の実施時期や法律の要件などを具体化
- ・ 高等教育費の支援の拡充や、貧困、虐待防止など多様なニーズへの支援の強化など、新たな施策を導入

加速化プラン完了する2028年度までに、総額 **3.6兆円程度** の予算を投入

我が国のこども一人当たり家族関係支出は、OECDトップ水準のスウェーデンに達する水準に（対GDP比
11%→16%）

① ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や、若い世代の所得向上に向けた取組み

- ・ 児童手当の拡充
- ・ 出産・子育て応援交付金の制度化など

1.7兆円

② 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

- ・ 伴走型支援、産後ケアの拡充
- ・ こども誰でも通園制度の創設など

1.3兆円

③ 共働き・共育ての推進

- ・ 出生後の一定期間、育休給付を手取り10割に引上げ
- ・ 育児時短就業給付の創設など

0.6兆円

※「加速化プラン」の実施により、国のこども家庭庁予算は約5割増加し、4.7兆円（2022年）から7兆円強^{（注）}（2028年）に増加

（注）現時点での機械的試算

こども未来戦略「加速化プラン3.6兆円」の施策詳細

1. 若い世代の所得向上に向けた取組

- ✓ 賃上げ（「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」の2つの好循環）
- ✓ 三位一体の労働市場改革（リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化）
- ✓ 正規・非正規問題への取組（同一労働同一賃金の徹底、希望する非正規雇用者の正規化）

児童手当の拡充

拡充後の初回の支給は2024年12月

- ✓ 所得制限を撤廃
- ✓ 高校生年代まで延長
すべてのこどもの育ちを支える
基礎的な経済支援としての位置づけを明確化
- ✓ 第3子以降は3万円

支給金額	3歳未満	3歳～高校生年代
第1子・第2子	月額1万5千円	月額1万円
第3子以降	月額3万円	* 多子加算のカウント方法を見直し

→ 3人の子がいる家庭では、
総額で最大400万円増の1100万円

妊娠・出産時からの支援強化

実施中（2025年度制度化）

- ✓ 出産・子育て応援交付金

10万円相当の経済的支援

- ① 妊娠届出時（5万円相当）
- ② 出生届出時（5万円相当×こどもの数）

- ✓ 伴走型相談支援

様々な困難・悩みに応え、ニーズに応じた支援につなげる

→ 妊娠時から出産・子育てまで一貫支援

出産費用の軽減

実施中

STEP 1

出産育児一時金の引き上げ

42万円 → 50万円に
大幅引き上げ

「費用の見える化」・「環境整備」

STEP 2

出産費用の保険適用

※2026年度を目途に検討

高等教育（大学等）

高等教育の負担軽減を拡大

- ・ 世帯収入約600万円までの多子世帯等に拡充 ※2024年度から
- ・ 多子世帯の学生等については授業料等を無償とする ※2025年度から

- ✓ 修士段階の授業料後払い制度の導入
- ✓ 貸与型奨学金の返還の柔軟化

子育て世帯への住宅支援

- ✓ 公営住宅等への優先入居等
 - ✓ フラット35の金利優遇
- 今後10年間で計30万戸

2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

切れ目なくすべての子育て世帯を支援

- ✓ 「こども誰でも通園制度（仮称）」を創設

- ・ 月一定時間までの利用可能枠の中で、時間単位等で柔軟に通園が可能な仕組み
※2024年度から本格実施を見据えた試行的事業を実施（2023年度からの開始も可能）

- ✓ 保育所：量の拡大から質の向上へ

- ・ 76年ぶりの配置改善：（1歳児）6対1→5対1（4・5歳児）30対1→25対1
- ・ 民間給与動向等を踏まえた保育士等の更なる処遇改善
- ・ 「小1の壁」打破に向けた放課後児童クラブの質・量の拡充

- ✓ 多様な支援ニーズへの対応

- ・ 貧困、虐待防止、障害児・医療的ケア児等への支援強化
- ・ 児童扶養手当の拡充、補装具費支援の所得制限の撤廃

3. 共働き・共育ての推進

育休を取りやすい職場に

男性の育休取得率目標 85%へ大幅引き上げ（2030年）

→ 男性育休を当たり前に ※2022年度：17.13%

- ✓ 育児休業取得率の開示制度の拡充
- ✓ 中小企業に対する助成措置を大幅に強化
・ 業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給への助成拡充

育休制度の拡充

- ✓ 産後の一定期間に男女で育休を取得することを促進するため
給付率を手取り10割相当に ※2025年度からの実施を目指す
- ✓ 「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」の創設
・ 時短勤務、テレワーク、フレックス勤務などを選択可能に
- ✓ 時短勤務時の新たな給付 → 支援策の内容は世界トップレベル

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)

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、内閣府特命担当大臣(こども政策 少子化対策 若者活躍 男女共同参画)、
総務大臣、財務大臣、厚生労働大臣

※令和4年 1月28日に第1回を持ち回り開催。
令和4年 5月17日に第2回、
令和4年 9月 7日に第3回、
令和4年11月24日に第4回、
令和4年12月16日に第5回を開催。
令和4年12月23日に第6回を持ち回り開催。
令和5年 4月 7日に第7回を持ち回り開催。
令和5年 6月13日に第8回を持ち回り開催。
令和5年9月27日に第9回を持ち回り開催。
令和5年12月22日に第10回を持ち回り開催。

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)

※令和3年11月 9日に第1回を合同開催。
令和4年 3月 9日に第2回、
令和4年 3月29日に第3回、
令和4年 4月26日に第4回、
令和4年 5月17日に第5回、
令和4年 9月 7日に第6回、
令和4年 9月28日に第7回、
令和4年11月11日に第8回、
令和4年11月24日に第9回、
令和4年12月 7日に第10回、
令和4年12月14日に第11回、
令和4年12月16日に第12回、
令和5年 2月24日に第13回、
令和5年10月4日に第14回、
令和5年10月31日に第15回、
令和5年11月30日に第16回を開催。

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 早稲田大学理事・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 一橋大学大学院経済学研究科准教授

武田洋子 株式会社三菱総合研究所 執行役員
(兼)研究理事 シンクタンク部門長
田辺国昭 国立社会保障・人口問題研究所所長
土居文朗 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教授
(五十音順 敬称略) ◎:座長 ○:座長代理

安定した財源の確保と社会保障の「改革工程」

安定した財源の確保

- ◆ 既定予算の最大限の活用等を行うほか、2028年度までに、社会保障の「改革工程」に基づき、歳出改革を行い、それによって得られる公費の節減の効果及び社会保険負担軽減の効果を活用。
- ◆ 支援金制度は、歳出改革と賃上げによって、実質的な社会保険負担軽減効果を生じさせ、その範囲内で構築。
- ◆ 賃上げを先行することで経済を強化し、国民所得（分母）を増やすとともに、歳出改革によって社会保険負担（分子）を抑制。国民負担に更なる軽減効果をもたらす。

①既定予算の最大限の活用等

- ・子ども・子育て拠出金
や
雇用保険料などを活用

1.5兆円

②歳出改革による公費の節減等の効果

- ・歳出改革により過去9年間で子ども子育て
関連予算を年平均0.18兆円程度増加

1.1兆円

③歳出改革と賃上げによる社会保険負担軽減効果の範囲内で支援金制度を構築

- ・負担能力に応じた公平な仕組みとして、
医療保険料にあわせて拠出

1.0兆円

社会保障の改革工程

- ◆ 3つの時間軸で、具体的な改革工程の策定による社会保障の制度改革、全世代型社会保障の構築に取り組む。

3つの改革の時間軸

1. 2024年度に実施する取組（来年度予算案に反映）
2. 2028年度までに検討する取組（各年度予算編成で確定）
3. 2040年頃を見据えた中長期的な取組

3つの改革の柱

1. 働き方に中立的な社会保障制度の構築
2. 医療・介護制度等の改革
3. 「地域共生社会」の実現

改革に当たってのポイント

DXや新技術の社会実装の徹底

EBPMの徹底実践による政策の検証

国民一人ひとりへの最適な社会保障サービス提供の実現と、歳出の効率化・生産性の向上

全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）の主な項目

	2024年度に実施する取組	2028年度までに検討する取組	2040年頃を見据えた中長期的取組
働き方に 中立的な 社会保障 制度の 構築	<p>(労働市場や雇用の在り方の見直し)</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一労働同一賃金ガイドライン等の必要な見直しの検討 非正規雇用労働者の待遇改善に係る取組状況に関する企業の取組の促進 三位一体の労働市場改革の推進 	<p>(勤労者皆保険の実現に向けた取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 年取の壁に対する取組 等 	<ul style="list-style-type: none"> フリーランス・ギグワーカーの社会保険の適用の在り方も含めた勤労者皆保険の構築など、働き方に中立的な社会保険制度の在り方の検討
医療・ 介護制度 等の改革	<ul style="list-style-type: none"> 介護の生産性・質の向上 (ロボット,ICT活用,経営の協働化大規模化の推進、介護施設の人員配置基準の柔軟化) 介護保険制度改革（第1号保険料負担の在り方の見直し） イノベーションの適切な評価、長期収載品の保険給付の在り方の見直し 診療報酬改定、介護報酬改定、障害福祉サービス等報酬改定の実施等 	<p>(生産性向上、効率的サービス、質向上)</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療DXによる効率化・質の向上 生成AI等を用いた医療データの利活用の促進 医療提供体制改革の推進 効率的で質の高いサービス提供体制の構築 介護保険制度改革（ケアマネに関する給付の在り方等） <p>(能力に応じた全世代の支え合い)</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療・介護保険における金融所得の勘案 医療・介護の3割負担（現役並み所得）の適切な判断基準設定 介護保険制度改革（利用者負担の範囲、多床室の室料負担） <p>(高齢者の活躍促進や健康寿命の延伸等)</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者の活躍促進、疾病予防等の取組の推進 等 	<ul style="list-style-type: none"> 科学的知見に基づき、標準的な支援の整理を含め、個人ごとに最適化された質の高い医療・介護・障害福祉サービスの提供に向けた検討 ロボット・ICTやAI等の積極的な活用等を通じた、提供体制も含めた効率的、効果的なサービス提供の在り方の検討 健康寿命延伸による活力ある社会の実現に向けた検討 等
地域共生 社会の 実現	<ul style="list-style-type: none"> 重層的支援体制整備事業の更なる推進 社会保障教育の一層の推進 住まい支援の強化に向けた制度改正 等 	<ul style="list-style-type: none"> 孤独・孤立対策の推進 身寄りのない高齢者等への支援 等 	<ul style="list-style-type: none"> 住まい支援にとどまらず、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に向けた検討

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代後半から50歳前半に至っているが、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安倍総理（当時）の指示を受け、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、正規雇用労働者を30万人増やすことを目指すこととした。
- 新型コロナの影響の下、正規雇用労働者数が3年間で8万人増となっている。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。

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
- ・ 即効性のあるリカレント教育
業種ごとのきめ細かな就労支援、リカレント教育に関する大学等の取組の支援
- ・ 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

○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

- ・ 「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、関係団体等が参画）
- ・ 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。令和5年度及び令和6年度も実施予定）
- ・ 交付金による自治体の氷河期支援の取組の支援

就職氷河期世代支援に関する行動計画2024の概要

(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)

「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)において、令和5年度からの「第二ステージ」では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・事業の具体的な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の開催、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・見直しを実施するとともに、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。
- 地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用し、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等の先進的・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を設置。担当者によるチーム支援を実施。
- きめ細かな就労支援やリカレント教育
 - ・業種ごとのきめ細かな就労支援等、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
 - 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
 - ・就職氷河期世代を含めた非正規雇用労働者について正規雇用労働者に転換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
 - ・本人や家族への情報のアウトリーチの更なる強化
 - ・地域若者サポートステーションの支援の充実
- 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
 - ・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
 - ・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
 - ・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

就職氷河期世代支援に関する厚生労働省の取組

①施策・事業の概要

厚生労働省では、令和6年度においても、ハローワークを中心としたきめ細かな伴走型の就職相談・定着支援や、各種助成金事業等を通じたキャリアアップ支援に取り組むとともに、身近な市町村におけるひきこもり支援等の充実に取り組む。

②取組状況とその評価

例えば、ハローワークの職業紹介により就職氷河期世代の方が正社員として就職した件数は、令和4年度で119,294件（令和2～4年度で計323,819件）、令和5年度は10月末時点で74,739件となっており、また、キャリアアップ助成金において、令和4年度は30,862人（令和2～4年度で計101,141人）、令和5年度は10月末時点で15,265人の就職氷河期世代が正規雇用労働者等へ転換しているなど、一定の成果をあげている。さらに、ひきこもり支援においても、ひきこもり支援推進事業の実施自治体が令和4年度は190市区町村が実施し、令和5年度は245市区町村を予定しており、支援を実施する市区町村は着実に増加している。

③上記の評価に基づく施策の見直し

これらの実績等を踏まえ、キャリアアップ助成金については、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ている。

令和6年度予算案においては、引き続き、就職氷河期世代を対象としたハローワークの専門窓口での支援を行うとともに、市区町村におけるひきこもり支援について、環境整備を推進するため、相談窓口設置等の準備費用や広報等の取組に対する補助を行う。また、「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、ハローワークを機能強化する形で、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っている。

④今後の取組

引き続き、令和5年度の施策・事業の実施状況について把握と評価を行い、対象者のニーズを明らかにすることで、効果的・効率的な支援を講じ、就職氷河期世代それぞれが抱える課題に応じた支援が行き届く体制を構築することを目指す。

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6年度当初予算案 20億円 (19億円) ※ ()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：142人 (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



キャリアアップ助成金(正社員化コース)

令和6年度予算案額 77,401,899 千円の内数
 令和5年度予算額 77,142,443 千円の内数

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

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

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>正社員化支援</p> <p>正社員化コース</p> <p>有期雇用労働者等を正社員化（※）</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</p> <p>➢ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前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>支給額（1人当たり）</p> <p>①有期→正規： 80万円（60万円）（※）</p> <p>②無期→正規： 40万円（30万円）（※）</p> <p>※ 6か月ごとに2回支給した場合の合計額</p> <p>➢ 有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上5年以内」に緩和し、5年超の者は無期雇用労働者とみなす。</p>	<p>加算措置/加算額（1人当たり）</p> <p>正社員化コース</p> <p>■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円</p> <p>■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 20万円（15万円）</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し転換 1事業所当たり 40万円（30万円）</p> <p>■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円 ② 4.75万円</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 ① 9.5万円 ② 4.75万円</p> <p>※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 ① 11万円 ② 5.5万円</p>
<p>障害者正社員化コース</p> <p>障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換</p>	<p>①有期→正規： 90万円（67.5万円）</p> <p>②有期→無期： 45万円（33万円）</p> <p>③無期→正規： 45万円（33万円）</p>	
<p>処遇改善支援</p> <p>賃金規定等改定コース</p> <p>有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用</p>	<p>① 3%以上5%未満： 5万円（3.3万円）</p> <p>② 5%以上 : 6.5万円（4.3万円）</p>	<p>賃金規定等改定コース</p> <p>■「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）</p>
<p>賃金規定等共通化コース</p> <p>有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用</p>	<p>1事業所当たり 60万円（45万円）</p>	
<p>賞与・退職金制度導入コース</p> <p>有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施</p>	<p>1事業所当たり 40万円（30万円）</p>	<p>賞与・退職金制度導入コース</p> <p>■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）</p>
<p>社会保険適用時処遇改善コース</p> <p>短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施</p> <p>※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等</p> <p>※労働時間の延長は、週あたり4時間以上等</p>	<p>(1)手当等支給メニュー 50万円（37.5万円）（※1）</p> <p>(2)労働時間延長メニュー 30万円（22.5万円）</p> <p>※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額</p> <p>※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円</p>	<p>※()は、大企業の場合の額。</p> <p>※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。</p> <p>※障害者正社員化コースについては、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> 

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6年度予算案額	427,419 千円
令和5年度予算額	428,042 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

地域若者サポートステーション事業

令和6年度予算案額	4,593,445 千円
令和5年度予算額	4,751,668 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5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（学校と連携した支援）。
- 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。
- 地域の関係機関（福祉機関等）とネットワークを形成し、連携（必要に応じて相互にリファー）。



就職等者数



12,613人
(令和4年度)

就職等率

(=就職等者数/地域登録者数)



73.2%
(令和4年度)

総利用件数



498,797件
(令和4年度)

新規登録者数



17,233人
(令和4年度)



身近な基礎自治体におけるひきこもり支援の充実

令和6年度当初予算案 16億円 (16億円)

1 事業の目的

- ひきこもり当事者やその御家族が、より身近なところで相談ができ、必要な支援が受けられる環境づくりを目指して、相談窓口の設置や居場所づくり、関係者間のネットワーク構築、当事者会・家族会の開催など、ひきこもり支援体制の構築を進めている。
- 令和6年度においては、ひきこもり状態にある方が増加している状況への対応に加え、令和6年4月に施行される「孤独・孤立対策推進法」や就職氷河期世代支援の新行動計画等に基づくひきこもり支援の更なる推進のため、市町村における「ひきこもり地域支援センター」「ひきこもり支援ステーション」「ひきこもりサポート」事業の整備を促進する。
- 併せて、支援対象者が抱える複雑・複合化した課題や長期化する支援に対応している、ひきこもり支援従事者を支援するための加算を創設し、効果的・継続的なひきこもり支援体制の構築を図る。

2 事業概要・スキーム・実施主体等

① 市町村における相談支援体制整備の促進

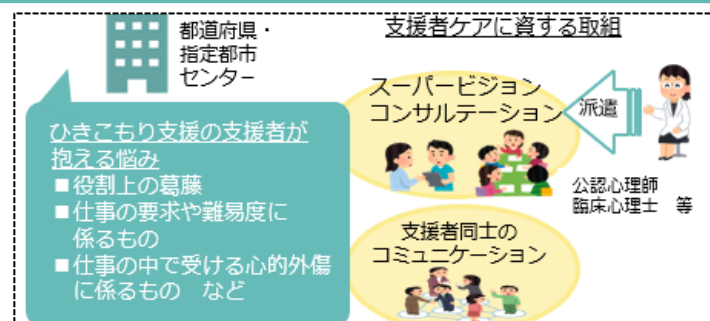
ひきこもり地域支援センター等の設置・運営に必要な予算を確保(※1)するとともに、市町村の支援環境の整備を促進させるため、センター等の設置に向けた相談の場、居場所づくり、実態やニーズ把握等の取組に必要な備品購入費や修繕費、準備スタッフの雇い上げ費用等の準備費用に対し補助(※2)する。

- ※1 ・ 実施主体：都道府県・市町村 <令和4年度実績> 257自治体 補助率：1/2
- ※2 ・ 実施主体：市町村（指定都市を除く。次年度新たにセンター等の事業を開始する市町村に限る） 補助率：3/4

② 支援者ケア加算の創設

支援者が抱える悩みの解消・抑制のため、オンラインのコミュニケーションツールを活用し、ひきこもり支援従事者同士が繋がることにより悩み等を共有するほか、公認心理師・臨床心理士等の派遣を受けてスーパーバイズ等を実施する場合、国庫補助基準額に一定の加算(2,000千円)を行う。

- ・ 実施主体：都道府県・指定都市 補助率：①と同様



- ◇ 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】自立相談支援におけるアウトリーチ支援の強化**
 - ・ **【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
負担率：3/4

自立相談支援におけるアウトリーチ支援の強化

- ◆ 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ぐことや、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、財政支援を行う。

事業内容（案）

自立相談支援事業において、アウトリーチ支援体制の強化等を行う場合の加算を設ける。

ア) アウトリーチ支援体制の強化

- 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は、以下の内容等を想定。

- 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

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。

※ 令和2～5年度まで実施している「アウトリーチ等の充実による自立相談支援機能強化事業」の取組を踏まえて、自立相談支援事業において、アウトリーチ支援体制の強化を行う場合に国庫負担基準額への加算を新たに設ける。

ひきこもり状態にある方など社会参加に向けた支援を必要とする方への支援 ～就職氷河期世代支援 市町村プラットフォーム～

令和6年度当初予算案 16億円（16億円）

【市町村プラットフォーム】

社会参加に向けた支援を必要とする方を対象として、個別ケースの具体的な支援プランの作成等に関する情報共有や、地域における対応方針の検討等を行う場としての機能を持つ。

※令和5年3月末時点の市町村プラットフォーム設置自治体数：1,205 市区町村

新たな会議体の設置を求めるものではなく、

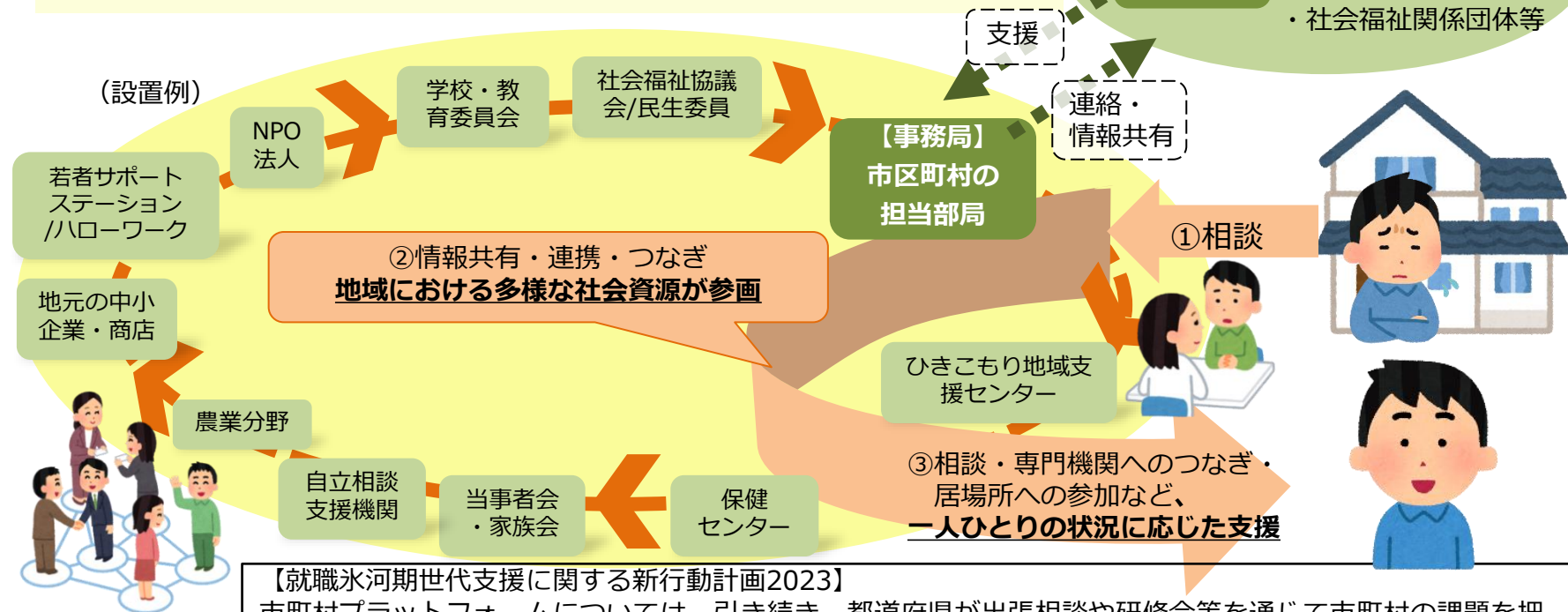
- ・ **既存の会議体の活用**（自立支援調整会議、地域ケア会議等）
- ・ 各機関の**担当者が相互かつ適時に連絡・情報共有できる関係性の構築**

によるプラットフォームの設置・運営を想定（小規模自治体は広域での設置も可）

都道府県プラットフォーム

都道府県
福祉部局

- ・ 都道府県労働部局
- ・ 経済団体
- ・ 社会福祉関係団体等



【就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023】

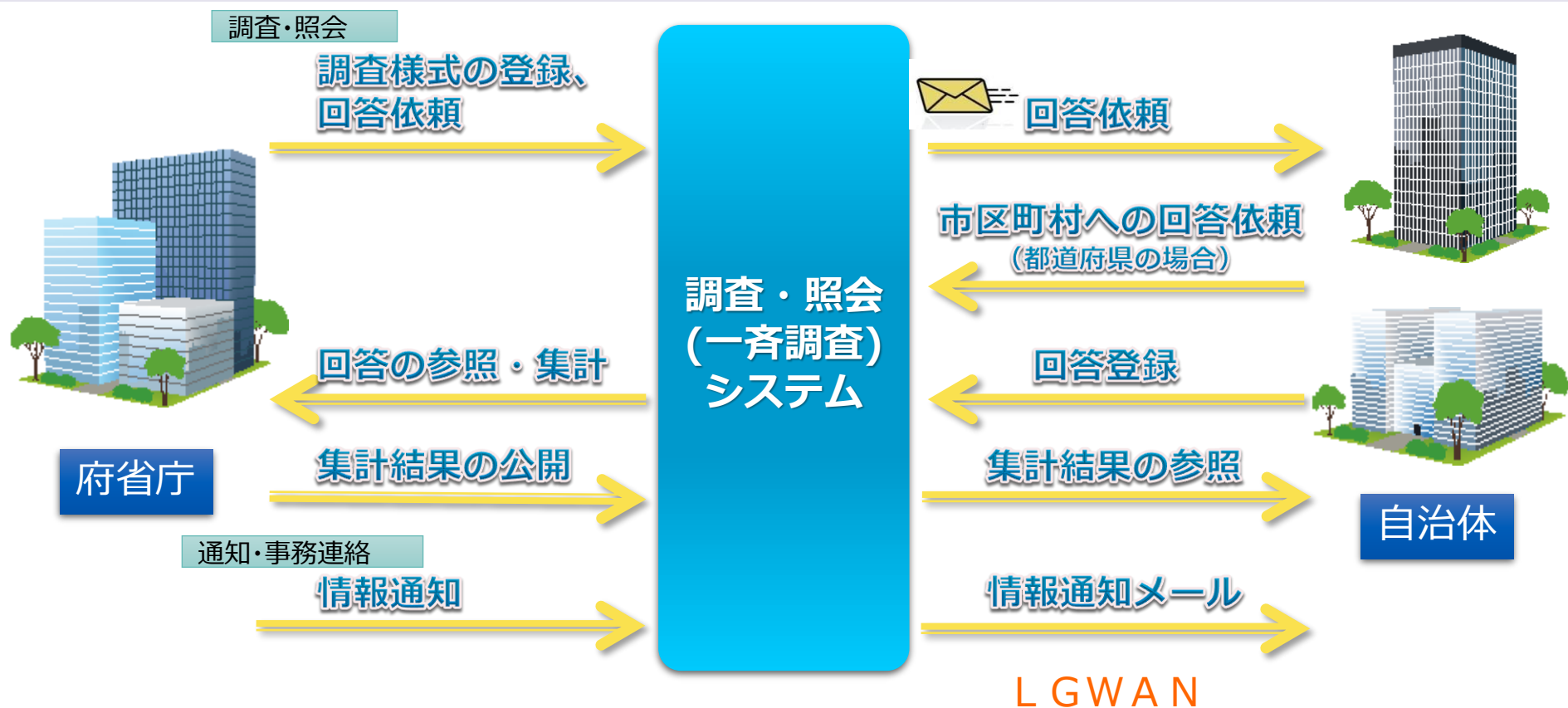
市町村プラットフォームについては、引き続き、都道府県が出張相談や研修会等を通じて市町村の課題を把握しつつ、その取組を促すとともに、小規模な自治体は広域で設置する等の工夫もこらしながら、「第二ステージ」において設置自治体を拡大すべく、未設置の市町村に対し要請していく。

「OnePublic」から「調査・照会(一斉調査)システム」への 移行について

1. OnePublicと調査・照会（一斉調査）システムの相違点

①. 調査・照会（一斉調査）システム

- 総務省において、全国の自治体を対象とした調査照会業務を円滑に進めることを目的として開発されたシステム。
 - ・ 平成26年1月より運用を開始しており、府省庁で調査様式を登録し調査依頼を行うことで、依頼メールが自動配信され、確認した自治体がWeb上で回答入力を行い、回答結果が自動集計される。また、通知・事務連絡等を登録し発出を行うことで、情報通知メールが自動配信される。
 - ・ 自治体の業務負担軽減の観点から、令和4年11月、総務省より各府省庁に対して当該システムを積極的に活用するよう働きかけがあった。



1. OnePublicと調査・照会（一斉調査）システムの相違点

②. 機能比較

情報システム	お知らせ機能	掲示板機能 (チャット)	アンケート機能 (調査・照会)
OnePublic	○	○	○
調査・照会（一斉調査）システム	○		○

※掲示板機能（チャット）については、利用実績を踏まえ、今後その必要性やあり方について再検討する。

なお、特定掲示板機能を利用した発送物の受領確認については、調査・照会（一斉調査）システムにおける「アンケート」機能によって代替することを検討している。

(参考) OnePublicにおける3機能

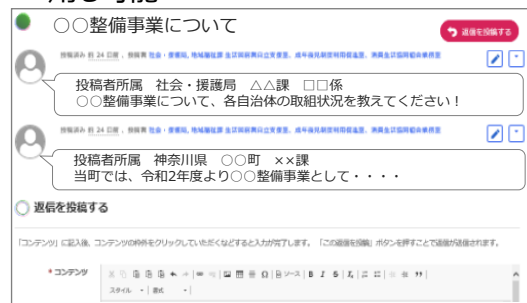
通知等のお知らせ機能

- メールや郵送による発出に代わり、通知・事務連絡等を全国に発信
- 発出時にキーワード等を付けることで、関連通知等を簡単に検索
- ファイル無害化機能により、大容量ファイルも容易かつ安全に共有



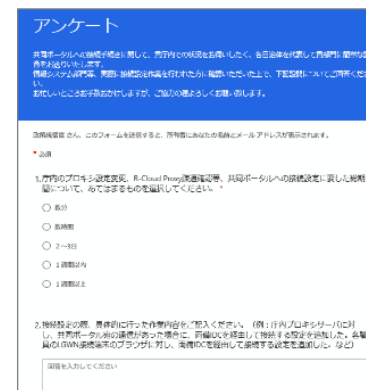
掲示板機能

- 厚生労働省と地方公共団体の全ユーザーが閲覧及び入力でき、全国規模での自由なやりとりを実現
- ユーザーを限定した掲示板を設定し、新規施策について小規模に意見交換するといった応用も可能



アンケート機能

- これまでエクセル主体であったアンケート調査を、ポータルサイト上で実施
- 調査票の作成、依頼、回答、回収及び集計の一連の作業をサイト内で完結



2. 移行スケジュール

- 調査・照会（一斉調査）システムについては、昨年10月より試行運用を開始しており、来年度より本格運用を行う予定です。
- OnePublicについては、特段の支障が発生しない限り、今年度で運用を終了いたします。



○令和5年12月1日

- 通知・事務連絡機能について、「調査・照会（一斉調査）システム」による試行運用を開始。
（アンケート機能は10月2日から「調査・照会（一斉調査）システム」による試行運用を開始。）
- OnePublicは、同日以降、過去の通知等の参照やデータ抽出のみ利用可能。
※ 廃止に伴い抽出したデータを厚労省HP等で公開する予定はありません。
※ 掲載情報は、**各自治体において**情報の格付けに従い**適切に原本を保管・管理**していると存じますが、この点、遺漏なきよう
よろしくをお願いします。

○令和6年3月上旬（詳細日時未定）

- ・ OnePublicの廃止作業開始（データ抹消も含まれるため、過去データの参照等も不可）。

○4月1日

- ・ 調査・照会（一斉調査）システム本格運用開始（同時にOnePublic廃止）。

照会先一覧

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
全世代型社会保障改革について (P.2~11)	政策統括官付 政策統括室	政策第一班	梶原 曾合	7691 7692
就職氷河期世代への支援について (P.12~22)	政策統括官付 政策統括室	政策第二班	青木 氏間	7715 7996
「OnePublic」から「調査・照会（一斉 調査）システム」への移行について (P.23~26)	政策統括官付 政策統括室	政策第五班	河合	7679