全国厚生労働関係 部局長会議資料 (説明資料)

令和7年1月 政策統括官(総合政策担当)

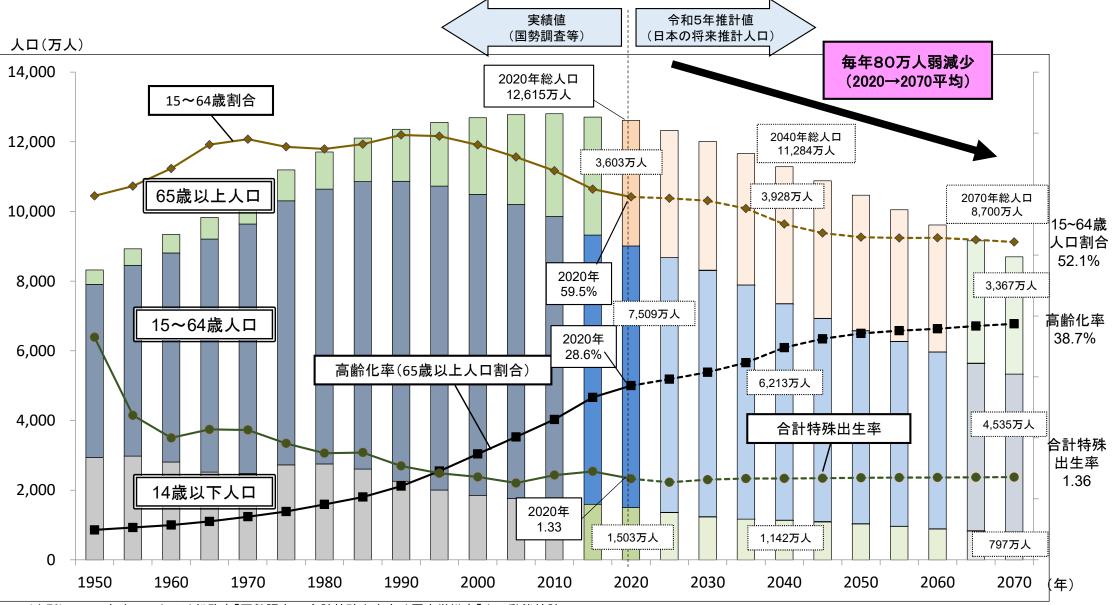
(目次)

•	全世代型社会保障改革について・・・・・・・・3
•	就職氷河期世代への支援について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
•	地方創生2.0の「基本的な考え方」について

1. 全世代型社会保障改革について

日本の人口の推移

〇 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)

日本の世帯数の将来推計(都道府県別推計) (「日本の世帯数の将来推計 (令和6年推計) 」より抜粋)

- 推計結果のポイント
- 2045年以降はすべての都道府県で世帯総数は減少傾向へ
- 2040年には半数以上の都道府県で平均世帯人員が2人を下回る
 - ・平均世帯人員はすべての都道府県で減少が続く。平均世帯人員が2人を下回るのは、2020年の東京のみから、2040年には26都道府県、2050年には34都道府県に及ぶ。
- 単独世帯の世帯数は増加から減少へ転じる都道府県が増えるが、単独世帯の割合はす べての都道府県で上昇が続く
 - ・単独世帯は、5年ごとの変化で2030年まではすべての都道府県で増加が続くが、2030年以降は減少する都道府県が現れる。2045~2050年にはすべての都道府県で減少となるが、2050年の単独世帯数は、32都府県では2020年より多い。
- 2050年には、半数近い都道府県で50%以上の世帯が、世帯主が65歳以上の世帯。3分 の2の都道府県で、5世帯に1世帯が65歳以上の単独世帯に
 - ・都道府県の世帯総数のうち世帯主が65歳以上の世帯が占める割合は、2050年には21県で50%を超え、秋田では60%を超える。65歳以上の単独世帯の割合は、2050年に32道府県で20%を超える。
- 4県では、2050年の75歳以上の単独世帯の数が2020年の2倍以上に
 - ・人口の動向を背景に、都道府県でも、世帯主が75歳以上の世帯の数は2030年頃と2050年に二度のピークを迎え、 すべての都道府県で2050年の世帯数は2020年より多くなる。また、2050年の75歳以上の単独世帯の数もすべて の都道府県で2020年より多く、4県(沖縄、滋賀、埼玉、茨城)では2倍以上になる。

全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋(改革工程)の概要

- 能力に応じて全世代が支えあう「全世代型社会保障」の構築に向け、将来世代も含めた全世代の安心を保障し、社会保障制度の持続可能性を 高めるため、「時間軸」に沿って、今後取り組むべき課題をより具体化・深化させた「改革工程」を取りまとめ。
- 3つの「時間軸」で実施(①来年度(2024年度)に実施する取組、②加速化プランの実施が完了する2028年度までに実施について検討する取組、③2040年頃を見据えた、中長期的な課題に対して必要となる取組)
- ・ 上記②の取組は、2028 年度までの各年度の予算編成過程において、実施すべき施策を検討・決定

・ 上記②の取組は、2028 年度よどの各年度の予算編成過程において、美施すべき施東を検討・決定						
	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は省略				
働き方に中立 的な社会保障 制度等の構築	(労働市場や雇用の在り方の見直し) ・「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 ・「多様な正社員」の拡充に向けた取組 等	(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等 ・フリーランス等の社会保険の適用の在り方の整理・年収の壁に対する取組等				
医療・介護制度等の改革	 ・前期財政調整における報酬調整の導入 ・後期高齢者負担率の見直し ※上記2項目は法改正実施済み ・介護保険制度改革(第1号保険料負担の在り方) ・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、人員配置基準の柔軟化等) ・イノベーションの適切な評価などの更なる薬価上の措置を推進するための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 ・入院時の食費の基準の見直し等 ・生活保護制度の医療扶助の適正化 	(生産性の向上、効率的なサービス提供、質の向上) ・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 ・医療機関、介護施設等の経営情報の更なる見える化 ・医療提供体制改革の推進(地域医療構想、かかりつけ医機能が発揮される制度整備) ・介護の生産性・質の向上 ・イノベーションの推進、安定供給の確保と薬剤保険給付の在り方の見直し ・国保の普通調整交付金の医療費勘案等 ・国保の都道府県保険料率水準統一の更なる推進 ・介護保険制度改革(ケアマネジメントに関する給付の在り方、軽度者への生活援助サービス等に関する給付の在り方) ・サービス付き高齢者向け住宅等における介護サービス提供の適正化 ・福祉用具貸与のサービスの向上 ・生活保護の医療扶助の適正化等 ・障害福祉サービスの地域差の是正 (能力に応じた全世代の支え合い) ・介護保険制度改革(利用者負担(2割負担)の範囲、多床室の室料負担) ・医療・介護保険における金融所得の勘案や金融資産等の取扱い ・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等 ・障害福祉サービスの公平で効率的な制度の実現 (高齢者の活躍促進や健康寿命の延伸等) ・高齢者の活躍促進や健康寿命の延伸等) ・高齢者の活躍促進では、・疾病予防等の取組の推進や健康づくり等 ・経済情勢に対応した患者負担等の見直し(高額療養費自己負担限度額の見直し/入院時の食費の基準の見直し)				
「地域共生社 会」の実現	・重層的支援体制整備事業の更なる促進・社会保障教育の一層の推進・住まい支援強化に向けた制度改正 等	・孤独・孤立対策の推進・身寄りのない高齢者等への支援				

全世代型社会保障構築について

【「全世代型社会保障」とは】

令和6年11月8日 第11回全世代型社会保障構築本部 資料1

○ 給付は高齢者中心、負担は現役世代中心となっているこれまでの社会保障 の構造を見直し、年齢に関わりなく全ての世代が能力に応じて支え合い、必要 な給付がバランスよく提供される、持続可能な社会保障を目指すもの

【目指すべき方向性】

- (1)議論の視野
 - 2040年を視野 = 本格的な「人口減少」へ + 「超高齢社会」の進行
- (2)目指すべき方向性
 - 現役世代の負担軽減
 少子化の流れを変えるため、子育で・若者への支援を強化するとともに
 増加する社会保障給付を重点化・効率化しつつ、能力に応じて皆で支え合う
 仕組みを構築
 - 社会保障制度の支え手を増やす
 働き方に中立的な社会保障制度とすることで、女性や高齢者の就労を促進

2. 就職氷河期世代支援について

就職氷河期世代支援 経緯・実績

支援対象

• バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期(1993~2004年)に就職活動を行ったため、今もなお、<u>不本意</u>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などの課題に直面している者。

経緯

- 骨太方針2019:3年間(2020~22年度)の集中支援を行う「就職氷河期世代支援プログラム」を創設。
 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、同世代の中心層(※)の正規雇用者を30万人増やすことを目指す。
- 骨太方針2022:2年間(2023~24年度)を「第二ステージ」と位置づけ。施策の見直しを行い、より 効果的な支援に取り組む。

(※) 大卒・高卒の双方が厳しい雇用環境で就職活動を行った、2024年時点で41~50歳(1974-1983年生まれ)。

4年間の実績

- 正規雇用者8万人増と役員13万人増で、合計21万人増(2019年平均と2023年平均を比較したときの増加人数)
- 「不本意」非正規9万人減と非労働力人口30万人減で、合計39万人減(無業者2万人増)
- 就職氷河期世代の不本意非正規雇用者比率、無業者比率は、全世代の中でも低い水準(2023年)。

(不本意非正規雇用者) 30~39歳:2.4%、<u>40~49歳:2.5%</u>、50~59歳:3.3% (無業者) 30~39歳:2.5%、<u>40~49歳:2.5%</u>、50~59歳:3.4%

主な支援策

- ハローワークに就職氷河期世代の専門窓口を設置(厚労省) 実績: 累計約52万人の氷河期世代が正社員就職
- **国家公務員中途採用者選考試験(就職氷河期世代)(人事院等)** 実績:4年間で679名採用(目標は同600名)
- 地方自治体による就職氷河期世代への支援事業を交付金で後押し(内閣府)

実績: 4年間で就業者数32,378人(うち正規15,647人)、社会参加者数18,475人(延べ人数)

KPIの進捗状況

2019年平均(36~45歳) 計1705万人 不本意非正規 失業 (うち無業者) 「本意」非正規 役員 自営等 ↓ ↓ 非労働力人口 ↓ その他 正規 101 4631 52 332 41 11 923 +13+14-30 + 2 ± 0 2023年平均(40~49歳)計1699万人 自営等 役員 「本意」非正規 正規 65 342

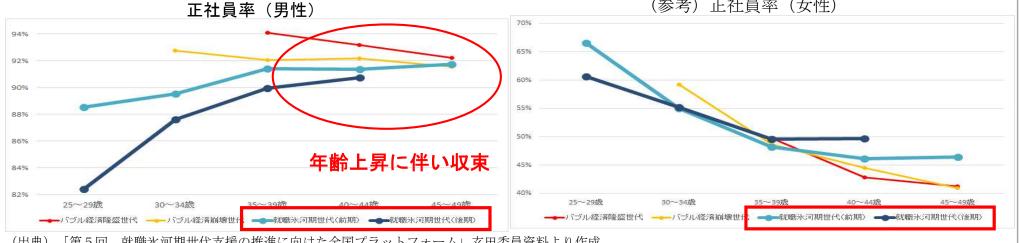
(出典)総務省「労働力調査」より作成。就職氷河期世代の中心層における就業状態。年齢は2023年時点。 不本意非正規 失業 (うち無業者)

- ▶ 正規雇用8万人増、加えて役員13万人増で、合計21万人増
 - (参考) 30~39歳:正規 0万人増、役員 11万人増で、合計11万人増 50~59歳: 同 29万人減、 同 11万人増で、同 18万人減
- ▶ 不本意非正規は9万人減、非労働力人口は30万人減で、合計39万人減

(参考) 30~39歳:不本意非正規16万人減、非労働力人口9万人減で、合計25万人減 50~59歳: 同3万人減、 同24万人増で、 同21万人増

就業動向をめぐる世代間比較

▶ 就職氷河期世代の正社員率(男性)は、<u>年齢上昇に伴って改善し</u>、 40歳代でバブル世代と同水準に到達。正社員率(女性)は、世代間で傾向の違いがみられない。 正社員率(異性)



出典)「第5回 就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」玄田委員資料より作成。

「バブル隆盛世代」は1963~67年生、「バブル経済崩壊世代」は1968~72年生、「就職氷河期世代(前期)」は1973~77年生、「就職氷河期世代(後期)」は1978~82年生。

就職氷河期世代支援の各施策の実績

施策・事業	実績(令和6年12月時点までに判明しているもの)
ハローワークの職業紹介	正社員就職 522,749人(令和2年4月~令和6年10月)
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)	雇用登録者数 35,376名 (令和 2 年 4 月~令和 6 年10月)
トライアル雇用助成金	就職氷河期世代の試行雇用修了者数 4,539人 うち常用雇用移行者数 3,187人 (令和2年4月~令和6年10月)
キャリアアップ助成金(正社員化コース)	正規雇用等への転換 136,791人(令和 2 年 4 月~令和 6 年10月)
身近な基礎自治体におけるひきこもり支援の充実	ひきこもり支援推進事業の実施自治体数(市町村) 81自治体(令和 2 年度当初) ⇒ 265自治体(指定都市含む)(令和 5 年度末)
(参考)地域就職氷河期世代支援加速化交付金	就業者数 32,378人(うち正規雇用15,647人)(令和2~5年度) 社会参加者数 18,475人(令和2~5年度)
(参考)就職氷河期世代の国家公務員中途採用	国家公務員中途採用者選考試験(就職氷河期世代) 採用者数 679人(令和2~5年度試験) 既存の国家公務員経験者採用試験等 採用者数 3,907人(令和2~5年度試験)

(備考)上記の実績は主に就職氷河期世代に限った数値であるが、施策毎に細かな年齢区分が異なることに留意する必要がある。 また、各施策の対象者は一部重複している可能性がある。

今後の方向性

○「経済財政運営と改革の基本方針2024」(令和6年6月21日閣議決定)(抄)

就職氷河期世代の就労支援は、5年間の集中的取組により、一定の成果を挙げている。来年度以降、<u>就職氷河期</u>世代への支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援するとともに、地方自治体と連携し、個々人の状況に合わせ、就労に向けたリ・スキリングを含む幅広い社会参加支援を行う。

○「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」(令和6年11月22日閣議決定)(抄)

<u>これまでのリ・スキリング等の支援の成果を踏まえ、就職氷河期世代を含む中高年層について</u>、地方公共団体と連携し、社会参加やリ・スキリングを含めた就労・活躍に向けた支援を行う。その際、就職氷河期世代については、 共通の課題を抱える幅広い世代と併せて支援することによって、支援対象者にとっての選択肢を拡大し、政策効果 を一層高める。

- 来年度以降、就職氷河期世代を含む中高年層について、社会参加やリ・スキリングを含めた就労・活躍に向けた支援を継続・充実する。
 - (ハローワーク専門窓口での伴走型支援、雇い入れ等に関する事業主への助成金等)
- 「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」については、新設する「社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金」に統合し、その支援メニューを引き継ぎ、一部を拡充する。
 (リ・スキリング事業及び自治体連携事業の補助率引き上げ:3/4→4/5)
- ▶ これらにより、共通の課題を抱える幅広い世代への支援の中で、対象者にとっての選択肢を拡大し、政策効果を一層高める。
 - (リ・スキリングの一環としての研修・講座等のメニューの充実、マッチング参加企業の拡大等)
- 施策の取りまとめは、内閣府就職氷河期世代等支援推進室(新設・仮称)で実施(予定)。 交付金事務については、内閣府孤独・孤立対策推進室で実施。
 - ➡ 内閣府として一体的に事務を遂行。



ひきこもり支援推進事業

令和7年度当初予算案 16億円 (16億円) ※ () 內は前年度当初予算額

困窮補助金

1 事業の目的

- 本事業では、令和4年度以降、都道府県・指定都市域での取組のみならず、<u>住民に身近な基礎自治体である市区町村において</u>ひきこもり 支援に特化した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、<u>ひきこもり支援体制の構築</u> <u>を進めている</u>。
- 内閣府の調査(令和5年3月)の公表では、<u>ひきこもり状態の方が50人に一人(推計)であることが明らかになり、新たな支援ニーズの</u> 掘り起こしが進むことで相談件数の増加が見込まれる。
- こうした中、各自治体に対して「ひきこもり相談窓口を明確化」するなど依頼しているが、地域の実情によりひきこもり支援推進事業以外で実施している市区町村もあり、<u>ひきこもり支援体制の地域偏在の解消とともに、今年度の策定を目指す「ひきこもり支援ハンドブッ</u>ク」に沿ったひきこもり支援ができる体制の整備を進めていく。

2 事業概要・スキーム・実施主体等

【拡充内容】

都道府県ひきこもり地域支援センターにおいて、<u>本事業を実施していない市区町村に対する後方支援を拡充</u>し、定期的な巡回、相談の 状況把握、支援のフォローアップ、市区町村職員との同行訪問及びケース対応などに取り組む<u>伴走型支援に必要な専門職員を配置する</u>。



都道府県 ひきこもり地域支援センター



市区町村への後方支援



定期的に 市区町村を 巡回することを 位置づけ

ひきこもり支援推進事業以外 による相談窓口の実施



вы 🌉

課題:専門職員の人材確保が困難 事務負担の増など 全ての自治体に対して、ひきこもり相談窓口を明確化を依頼

(明確化自治体数)

<u>1,487/1,741自治体</u>(85.4%)

※令和5年度末時点速報値

市区町村訪問支援加算(新設)

市区町村への支援強化として、 訪問支援員を配置

- ・市区町村との同行訪問によるアウトリーチ機能
- 事例検討会の開催
- ・市区町村等への定期的な巡回訪問の実施等を設定する

1人当たり 3,000千円 1自治体当たり3人まで



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 ~市町村プラットフォーム~

令和7年度予算案 16億円 (16億円)

【市町村プラットフォーム】

就職氷河期世代を含む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6年3月末時点の市町村プラットフォーム設置自治体数: 1,319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)

②情報共有・連携・つなぎ 地域における多様な社会資源が参画

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

(設置例)

NPO 法人

学校・教 育委員会

社会福祉協議 会/民生委員

> 市区町村の 担当部局

【事務局】

支援







ひきこもり地域支 援センター

③相談・専門機関へのつなぎ・ 居場所への参加など、

一人ひとりの状況に応じた支援





地元の中小 企業・商店

若者サポート ステーション

/ハローワーク

農業分野

自立相談 支援機関

当事者会 • 家族会



保健 センター

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

中高年世代活躍応援プロジェクト

人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室(5302・5695)

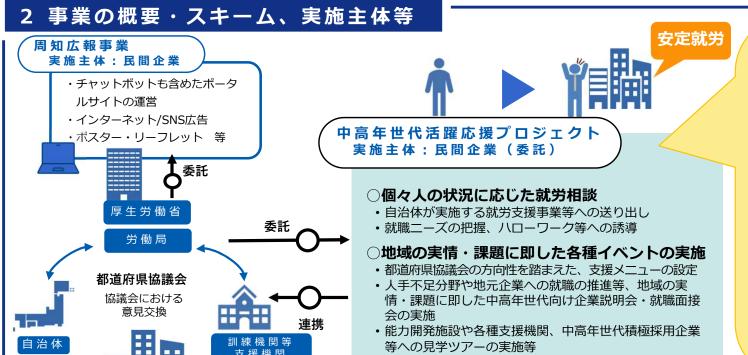
 労働特会
 子子特会
 一般

 労災
 雇用
 徴収
 育休
 会計

令和7年度当初予算案 5.6_{億円} (5.1_{億円}) ※()內は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 就職氷河期世代を含む中高年世代には、非正規雇用期間が長く、正規雇用に比べて能力開発機会が乏しいため、処遇面も含めて現在 も厳しい状況にあり、自己評価が低い傾向があるほか、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせず諦めている方々が一定数存在。
- このため、本プロジェクトにより、地方自治体・国と民間団体が一体となり、中高年世代の方々の安定就労の実現を支援。
- 具体的には、
 - ・労働局、地方自治体、労働・経済の地元団体、訓練機関等支援機関をメンバーとする協議会が、人手不足分野や地元企業への就職 の推進等、地域の実情・課題も踏まえた支援の方向性を取りまとめ、その具体化と実施を民間企業に委託。
 - ・委託を受けた民間企業は、民間企業ならではのノウハウを活かして支援事業のメニューを作成し、展開。
 - ・また、この取組みの成果を高めるため、社会参加から就職後の職場定着までの多岐にわたる支援をワンストップで本人や家族に届 けるための広報事業を国が実施。



(調査研究※を踏まえたモデル的メニューの検討・実施) (拡充)

- ▶不安定な就労や無業を繰り返す中高年世代求職者 に対する個別定着支援の実施
- ▶中高年世代積極採用企業に対する雇用管理セミナー、定着支援セミナーの実施
- ▶夜間・土日などの柔軟な訓練期間を設定する等、 在職中の非正規労働者でも受講しやすい訓練メ ニューの紹介、見学会の開催
- ▶転職・再就職・復職に際して切れ間なく働き続けるための学びなおしの機会と方法に関するワークショップの開催
- ▶オンラインサロン等の仕組みを活用した、当事者 同士の交流のための場の提供
- ▶同世代の成功体験を共有できるような機会の提供
- ▶グループカウンセリングやグループでの共同作業を通じた基礎的能力等の向上支援

※「就職氷河期世代のキャリアと意識」(2023年度JIL-PT調査研究)によれば、「定着支援」「職業訓練」「経験交流」の提供が有効であるとの政策的示唆がなされている。

事業実績

令和5年度 セミナー・就職面接会等実施回数 488回 ※ ※ 「就職氷河期世代活躍支援都道府県ブラットフォームを活用した支援事業」 実

人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室 (内線5937)

令和7年度当初予算案 47億円 (46億円) ※()內は前年度当初予算額

※令和6年度補正予算案 4.8億円

È	労働特会	子子特会	一般	
労災 雇用 徴収			育休	会計
	8/10			2/10

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6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

12,255人

(令和5年度)

就職等率 (=就職等者数/新規登録者数) 71.7%

(令和5年度)

総利用件数

491,394件

(令和5年度)

新規登録者数 17,096人

(令和5年度)





ミドルシニア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7年度当初予算案 20億円 (20億円) *()内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	労災 雇用 徴収		育休	会計
	0			

1 事業の目的

- 就職氷河期世代を含むミドルシニアの不安定就労者の中には、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〉 92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



特定求職者雇用開発助成金

(特定就職困難者コース・中高年齢者安定雇用支援コース(仮称)・就職氷河期世代安定雇用実現コース(経過措置))

令和7年度当初予算案 468_{億円} (469_{億円) ※()內は前年度当初予算額}

特定就職困難者コース 440億円(410億円)

中高年齢者安定雇用支援コース(仮称) 9億円(0億円)

就職氷河期世代安定雇用実現コース(経過措置) 20億円(22億円)

昨年度限りの経費 0億円(37億円)

労働保険特別会計			子子特会	一般
労災	党災 雇用 徴収		育休	ДП
	0			

1 事業の目的

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や民間の職業紹介事業者などの紹介により、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。

2 事業の概要

			助成内容	
助成金の種類	対象労働者	助成対象 期間	支給額	
特定就職困難者コース	・高年齢者(60歳 以上) ・母子家庭の母等 ・障害者 ・ウクライナ避難民 等	1~3年	30〜240万円 (2〜6期に分けて支給)	
中高年齢者安定 雇用支援コース (仮称)	35歳~59歳の不安 定雇用就労者	1年	30〜60万円 (2期に分けて支給)	

- ※ 中高年齢者安定雇用支援コース(仮称)を令和7年度から新設
- ※ 就職氷河期世代安定雇用実現コースは、令和6年度限りで廃止。 (経過措置分のみ要求)
- ※ 助成対象期間や支給額は、対象労働者、企業規模等によって異なる。
- ※ 支給額は、支給対象期(6か月)ごとに対象労働者が行った労働に対して 支払った賃金額を上限とする。

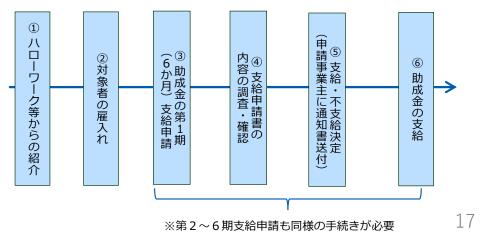
3 実施主体等

実施主体:国

事業実績:支給決定件数(令和5年度) ・特定就職困難者コース:139,788件

・就職氷河期世代安定雇用実現コース:7,281件

事業スキーム



雇用環境・均等局有期・短時間労働課(内線5268) 職業安定局障害者雇用対策課(内線5868)

令和7年度当初予算案 962億円 (1, 106億円) ※ () 内は前年度当初予算額

令和5年度実績:65,598件

Ġ	労働特会	子子特会	一般	
労災	雇用	徴収	育休	会計
	Ö			

※国(都道府県労働局)で支給事務を実施

1 事業の目的

うち雇用環境・均等局計上分 957億円(1,101億円) うち職業安定局計上分 5億円(5億円)

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、 正社員転換、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

正社員化支援

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換 (※)

※多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)を含む

➢ 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前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

障害者正社員化コース

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

処遇改善 支援

賃金規定等改定コース

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

賃金規定等共通化コース

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

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度 を導入し、支給又は積立てを実施

年収の壁・ 支援強化 パッケージ

社会保険適用時処遇改善コース

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

※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等 ※労働時間の延長は、週当たり4時間以上等

支給額(1人当たり)

【重点支援対象者※】

【左記以外】

有期→正規: 80万円 (60万円)

40万円 (30万円)

無期→正規: **40万円** (30万円)

20万円 (15万円)

※ a:雇入れから3年以上の有期雇用労働者

b:雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下

②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c:派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者

▶ 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外

▶ 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用

上限人数:20人

①有期→正規: **90万円** (67.5万円) **2有期→無期: 45万円** (33万円)

③無期→正規: **45万円** (33万円)

① **3 %以上 4 %未満: 4万円** (2.6万円)

③ 5%以上6%未満:6.5万円(4.3万円)

4.6%以上 : **7万円** (4.6万円)

上限人数: 100人

5万円 (3.3万円)

1事業所当たり 60万円 (45万円)

1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり 40万円 (30万円)

1事業所当たり1回のみ

(1)手当等支給メニュー **50万円** (37.5万円) (※1)

(2)労働時間延長メニュー 30万円 (22.5万円)

② 4 %以上 5 %未満:

※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

※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

加算措置等/加算額

正社員化コース

■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)

■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)

賃金規定等改定コース

■「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)

■昇給制度を新たに設けた場合

1事業所当たり 20万円 (15万円)

賞与・退職金制度導入コース

■両方を同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円 (12.6万円)

※()は、大企業の場合の額。

※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。

※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。

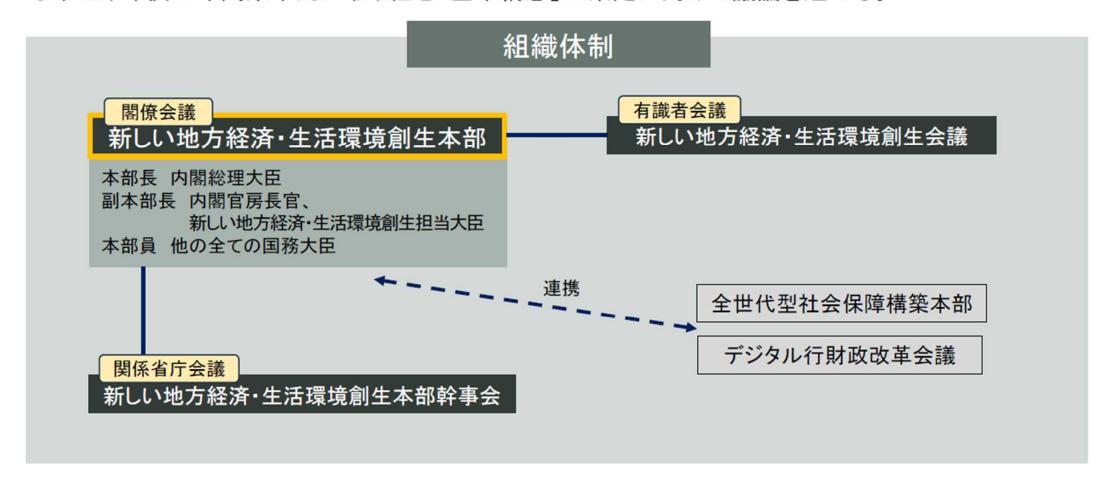
※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。



3. 地方創生2.0の「基本的な考え方」について

新しい地方経済・生活環境創生本部(新地方創生本部)について

- 「地方こそ成長の主役」との発想に基づき、地方がそれぞれの特性に応じた発展を遂げることができるよう、日本経済成長の起爆剤としての大規模な地方創生策を講ずるため、内閣に、新しい地方経済・生活環境創生本部が設置された。
- ・まずは、今後10年間集中的に取り組む「基本構想」の策定に向けて議論を進める。



地方創生2.0の「基本的な考え方」 概要

◆地方創生2.0起動の必要性

- ▶ 我が国の成長力を維持していくためには、都市も地方も、楽しく、安心・安全に暮らせる持続可能な社会を創っていく必要。
- ▶ 特に、人口減少が続く地方を守り、若者・女性にも選ばれる地方(=楽しい地方)、高齢者も含め誰もが安心して 住み続けられる地方の構築は待ったなし。
- ▶ 地方創生2.0は、単なる地方の活性化策ではなく、日本の活力を取り戻す経済政策であり、多様性の時代の多様 な幸せを実現するための社会政策であり、我がまちの良さを発見していく営み。

◆これまでの取組の反省

- ●若者・女性からみて「いい仕事」、「魅力的な職場」、「人生を過ごす上での心地よさ、楽しさ」が地方に足りないなど問題の根源に有効にリーチできていなかったのではないか。
- ◆人口減少がもたらす影響・課題に対する認識が十分に浸透しなかったのではないか。
- ●人口減少を前提とした、地域の担い手の育成・確保や労働生産性の向上、生活基盤の確保などへの対応が不十分だったのではないか。
- ●「産官学金労言」の「意見を聞く」にとどまり、「議論」に至らず、好事例が普遍化されないなど、地方自らが主体的に考え行動する姿勢や、ステークホルダーが一体となった取組、国の制度面での後押しが不十分だったのではないか。

◆地方創生をめぐる情勢の変化

●地方にとって厳しさを増す変化

- ・人口減少と出生数・出生率の低下が想定を超えるペースで進み、高齢化が進むことで、特に地方では労働供給制約、人手不足が進行。
- ・地域間・男女間の賃金格差や、様々な場面にある アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)などにより、若 者・女性の地方離れが進行。
- ・買物、医療・福祉、交通、教育など日常生活に不可欠なサービスの維持が困難な地域が顕在化、深刻化など

● 地方にとって追い風となる変化

- ・インバウンドの増加、特に、地方特有の食や景観・自然、文化・芸術、スポーツなどを評価して地方を訪れ、 産品・サービスを求める外国人の増加
- ・リモートワークの普及、NFTを含むWeb3.0などデジタル技術の急速な進化・発展など

など

地方創生2.0の「基本的な考え方」 概要

- ◆地方創生2.0の基本構想の5本柱 ※考えられる各省の施策項目を列挙。基本構想に向けて具体化
 - ○以下の5本柱に沿った政策体系を検討し、来年夏に、今後10年間集中的に取り組む基本構想を取りまとめる

①安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

- 魅力ある働き方、職場づくり、人づくりを起点とした社会の変革により、楽しく働き、楽しく暮らせる場所として、「若者・女性にも選ばれる地方」をつくる
- 年齢を問わず誰もが安心して暮らせるよう、地域のコミュニティ、 日常生活に不可欠なサービスを維持
- 〇 災害から地方を守るための事前防災、危機管理

②東京一極集中のリスクに対応した人や企業の地方分散

- 地方への移住や企業移転、交流人口の増加など人の流れを 創り、過度な一東京極集中の弊害を是正
- 分散型国づくりの観点から、企業や大学の地方分散や政府 機関等の移転などに取り組む

③付加価値創出型の新しい地方経済の創生

- 農林水産業や観光産業を高付加価値化し、自然や文化・芸術など地域資源を最大活用した高付加価値型の産業・事業を 創出
- 〇 内外から地方への投融資促進
- 地方起点で成長し、ヒト・モノ・金・情報の流れをつくるエコシス テムを形成

④デジタル・新技術の徹底活用

- ブロックチェーン、DX・GXの面的展開などデジタル・新技術を活用した付加価値創出など地方経済の活性化、オンライン診療、オンデマンド交通や「情報格差ゼロ」の地方の創出など生活環境の改善を進める
- デジタル技術の活用や地方の課題を起点とする規制・制度改革を大胆に進める

⑤「産官学金労言」の連携など、国民的な機運の向上

- 地域で知恵を出し合い、地域自らが考え、行動を起こすための合意形成に努める取組を進める
- 地方と都市の間で、また地域の内外で人材をシェアする流れをつくる

◆基本構想の策定に向けた国民的な 議論の喚起

- 地方の現場をできるだけ訪問・視察し、意見交換を幅広く 重ね、地方の意見を直接くみ取り、今後の施策に活かす
- 有識者会議でテーマごとに地方の現場で地方創生に取り 組む関係者のヒアリングや現地視察を行い意見を直接くみ取る

地方創生2.0の「基本的な考え方」のポイント(厚生労働省関係)

「地方創生2.0の基本構想の5本柱」の厚生労働省関係の主な施策

- ① 安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生
 - 魅力ある働き方、職場づくり、人づくりを起点にした社会の変革により、楽しく働き、楽しく暮らせる場所として、「若者・女性にも選ばれる地方(=楽しい地方)」をつくる。

(考えられる施策)

- ・ 最低賃金の引上げ、地域間・男女間の賃金格差の是正、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善(短時間正社員など多様な正社員や時短勤務 の活用、同一労働・同一賃金の徹底など)
- ・ 女性の L 字カーブ解消(出産を契機とした非正規雇用への転換を減らす取組、えるぼし認定の地方への普及、「女性活躍推進法」の枠組み の拡充の検討)
- ・ 男性の育児休業の取得促進、働き方改革の推進(男女の育休取得に関する職場の慣行や意識の変革、業務代替の「同僚手当」や代替要員の 確保など)
- アンコンシャス・バイアス、ジェンダーギャップの是正・解消
- ・ 地域の関係者や有識者が議論し、共に解決に取り組む「地域密着型」の活動を促進し、先行可能な地域から実践を開始する。このため、政 府内に「地域働き方・職場改革サポートチーム(仮称)」を早急に設置し、地域の要請に応え全国的に取組みを支援
- ・ 地域で安心して結婚・妊娠・出産・子育でできる環境等の整備・支援
- 年齢を問わず誰もが安心して暮らせるよう、地域のコミュニティ、 日常生活に不可欠なサービスを維持する。

(考えられる施策)

- ・ 買物、医療・福祉、教育などの維持向上
- ・ 地域の担い手となる人材の確保(若者・女性・シニアや副業兼業人材など)
- ② 東京一極集中のリスクに対応した人や企業の地方分散
- ③ 付加価値創出型の新しい地方経済の創生
- ④ デジタル・新技術の徹底活用
 - オンライン診療など、地方におけるデジタル基盤の構築を支援し、生活環境の改善につなげる。
- ⑤ 「産官学金労言」の連携など、国民的な機運の向上
 - 地方企業の経営を支援するため、都市部の人材をリモートワークも含めて兼業・副業のかたちでマッチングする仕組みなど、地方と都市の間で、また地域の内外で人材をシェアする流れをつくる。

政策統括官(総合政策担当) 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.3~7)	政策統括官付 政策統括室	政策第一班	高橋	7692
就職氷河期世代への支援について (P.9~19)	政策統括官付 政策統括室	政策第二班	水島 松原	7722 7996
地方創生2.0の「基本的な考え 方」について(P.21~24)	政策統括官付 政策統括室	政策第五班	大鷹	7573