

職業安定分科会(第212回)	資料4
令和7年3月31日	

# **就職氷河期世代に対する職業安定行政における今後の取組について**



# 就職氷河期世代に対する職業安定行政における今後の取組について

- ▶ 就職氷河期世代を含む中高年層に対して、ハローワークが中心となって、職業相談・紹介等から、就職、定着まで一貫した伴走型支援を進める。
- ▶ 正規雇用労働者として雇い入れる場合だけでなく、一定期間試行的に雇い入れる場合でも受給できる助成金を案内しながら、企業における雇用を後押しする。

	職業相談・紹介等	正規雇用労働者としての雇入れ支援	試行的な雇入れ支援
取組名	<b>ハローワーク専門窓口</b>	<b>特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース・就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置））</b>	<b>トライアル雇用助成金</b>
取組概要	<p>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。</p> <p><b>【専門窓口数】92か所</b></p> <p><b>【体制】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○職業相談員：144人 ※主に初回相談を担当</li> </ul>	<p>不安定な就労状況にある就職氷河期世代を含む中高年齢者などの就職が特に困難な者の雇用機会の増大や安定雇用を図るために、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、<u>正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。</u></p> <p><b>【対象労働者】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○<u>35歳～60歳未満の就職氷河期世代を含む中高年齢者 等</u> ※正規雇用労働者としての雇用が条件。</li> </ul> <p><b>【支給額・期間】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○<u>半年ごとに30万円・1年間</u></li> </ul> <p>29億円 ※就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置）を含む。</p>	<p>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ヶ月）試行的に雇い入れる（トライアル雇用を行う）事業主に対して助成する制度。</p> <p><b>【対象労働者】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○<u>60歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者 等</u></li> </ul> <p><b>【支給額・期間】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○<u>月額4万円・最大3ヶ月</u></li> </ul>
予算案額 (令和7年度)	20億円	29億円 ※就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置）を含む。	3.1億円

※労働施策総合推進法施行規則附則第10条（募集・採用における年齢制限禁止の例外）は、令和6年度末で失効。

# 中高年層（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	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

## 1 事業の目的

- 就職氷河期世代を含む中高年層（ミドルシニア）の不安定就労者の中には、職務経験を積めていない、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・中高年層安定雇用支援コース・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) ※()内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)

中高年層安定雇用支援コース 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	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

## 1 事業の目的

60歳以上の高年齢者や障害者、不安定な就労状況にある就職氷河期世代を含む中高年層など、就職が特に困難な者の雇用機会の増大や安定雇用を図るため、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

助成金の種類	対象労働者	助成内容	
		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)
中高年層安定雇用支援コース	35歳以上60歳未満の不安定雇用就労者	1年	30～60万円 (2期に分けて支給)

※ 中高年層安定雇用支援コースを令和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。

就職氷河期世代を含む中高年層に対象を拡大するにあたって、「過去に正規雇用労働者として勤務した後に婚姻、妊娠、出産又は育児を理由として離職した者」を対象外とする規定は削除し、その他の要件等は「就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金」と同様

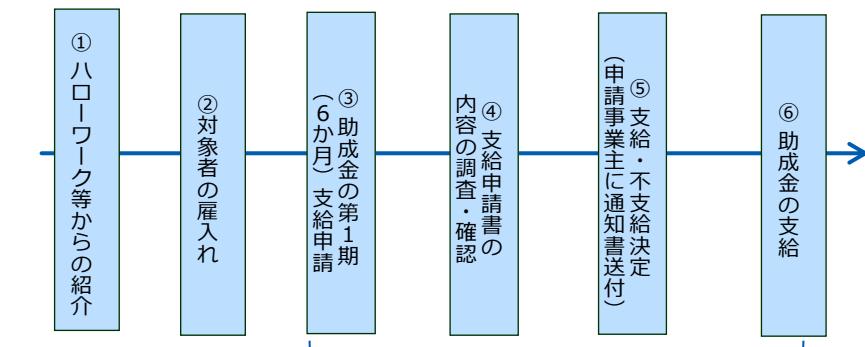
## 3 実施主体等

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：140,657件
- ・就職氷河期世代安定雇用実現コース：7,419件

### 事業スキーム



第2～6期支給申請も同様の手続きが必要

# トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

令和7年度当初予算案 3.1億円（3.6億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

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。

## 2 事業の概要・スキーム

### 【対象労働者】

- 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
- 60歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者
- 特別の配慮をする者（生活保護受給者、ウクライナ避難民等）

### 【支給額】

月額4万円（最大3か月）

※ 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期から受給が可能。

※ 令和4年5月30日から、ウクライナ避難民も助成対象に加えている。

## 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）

- ・支給人数：2,154人
- ・支給決定額：2.3億円
- ・トライアル雇用開始者数：2,914人
- ・常用雇用移行率：70.0%

### 【助成のイメージ】

トライアル雇用開始

本雇用契約 締結

トライアル雇用  
有期雇用契約（原則3か月）

期間の定めのない雇用  
(常用)

賃金の一部を助成

## 【参考】

# ハローワーク専門窓口における支援実績（就職氷河期世代関係）

- 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率について、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響等により目標を下回ったが、令和3年度以降は目標を上回る結果となっており、令和5年度の割合は62.3%である。
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数について、令和2年度以降、いずれも目標を上回る結果となっており、令和5年度の件数は126,444件である。

## 就職氷河期世代専門窓口におけるチーム支援対象者の正社員就職率

正社員就職率 (%)	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
目標	60.0	40.0	54.8	60.4	62.3	
実績	22.6	48.6	59.4	62.3	63.8	52.2

(注1) 「行政事業レビュー」及び雇用保険二事業に関する懇談会における評価においては、本指標について年度ごとに上記の目標値を設定している。

(注2) 令和2年度～令和4年度は35歳以上55歳未満の者、令和5年度は35歳以上55歳以下の者、令和6年度は35歳以上56歳以下の者の実績である。

(注3) 令和6年度については、令和7年1月末までの実績である。

## (参考) チーム支援対象者正社員就職件数・チーム支援対象者数・チーム支援対象者の相談件数

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
チーム支援対象者正社員就職件数（件）	2,920	7,069	8,799	10,145	8,872	37,805
チーム支援対象者数（人）	12,948	14,538	14,804	16,288	13,904	72,482
チーム支援対象者の相談件数（件）	52,792	88,460	120,467	121,210	105,588	488,517

(注1) 令和2年度は各労働局からの報告に基づく相談件数、令和3年度以降はシステムから取得したデータに基づく相談件数である。

(注2) 令和2年度～令和4年度は35歳以上55歳未満の者、令和5年度は35歳以上55歳以下の者、令和6年度は35歳以上56歳以下の者の実績である。

(注3) 令和6年度については、令和7年1月末までの実績である。

## ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数

正社員就職件数（件）	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
目標	82,452	84,571	109,373	115,970	118,926	
実績	91,982	112,543	119,294	126,444	99,814	550,077

(注1) 「就職氷河期世代支援に関する行動計画」、職業安定分科会における評価及び「ハローワーク総合評価」においては、本指標について年度ごとに上記の目標値を設定している。

(注2) 令和2年度～令和4年度は35歳以上55歳未満の者、令和5年度は35歳以上55歳以下の者、令和6年度は35歳以上56歳以下の者の実績である。

(注3) 令和6年度については、令和7年1月末までの実績である。

## 【参考】

# ハローワーク専門窓口における具体的な支援事例（就職氷河期世代関係）

事例	20年以上続けたフリーターから3社に内定、諦めずにチャレンジしたことで希望職に就職（42歳 男性）	職場見学を経て仕事理解が深まり内定、未経験から正社員就職へ（40歳 女性）	成功体験を引き出し就職活動を支援、不安定就労から正社員就職へ（50歳 男性）
ご本人の状況	<p>大学中退後、20年以上新聞配達員としてアルバイト勤務・待遇の悪化などから、転職を決意。求人サイト経由で数十社に応募するもすべて不採用。</p> <p>前職では、臨機応変に対応できず苦労した経験から、正社員求人へ応募することに不安を感じていた。</p>	<p>高校卒業後、準社員や臨時職員として勤務。前職では、臨機応変に対応できず苦労した経験から、正社員求人へ応募することに不安を感じていた。</p>	<p>倉庫作業、引越し作業、金融業務などのアルバイト勤務のほか、契約社員として不動産営業等を経験。</p> <p>直近5年間は正社員経験なく、転職回数は15回程度。面接では必ず転職活動の多さとその退職理由を聞かれることが多く、その段階で面接中でも採用されることを諦めてしまう。根気がなく飽きっぽい性格。</p>
氷河期窓口での支援のポイント	<p>家にこもらず<u>根気強く来所を促し</u>、以下1～5を日課とした。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1：一緒に求人選び</li> <li>2：志望動機を語る練習</li> <li>3：応募書類作成</li> <li>4：応募</li> <li>5：<u>面接の振り返り・これまでの経緯や思いを伝える自己PR書を一緒に作成。</u></li> </ol>	<p>正社員として働いたことがなく不安があつたため、<u>まずは不安を払拭し、自信を持ってもらうために以下のようなアドバイス</u>を行った。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1：職務経歴を振り返り、自身の強みや能力を整理。</li> <li>2：本人の仕事への真面目な姿勢等を承認し、自信が増すよう支援。</li> </ol> <p>障害者福祉施設の正社員の求人に好印象を持つが、応募に踏み切れない状態でいたため、<u>職場見学を実施し職場の雰囲気や仕事内容を体感してもらった</u>。</p>	<p>どのような条件、状況であれば長期就労できそうかを本人に確認しつつ、転職回数の多さについて説明できるよう<u>面接対策</u>を行い、<u>人柄が認められれば採用の可能性が高い即面接求人への応募を提案</u>。即面接求人の多い「氷河期世代歓迎求人」の中で、「<u>市場内物流スタッフ</u>」への応募を前向きに検討していたため、見学を依頼。</p>
支援結果	支援後半は次々と3社内定が決まり、 <u>東証一部上場企業のグループ企業に事務職で採用</u> された。	企業からも意欲や適性が評価され、 <u>未経験で正社員就職。</u>	見学の結果、セリの前にマグロを並べるなど体力が必要である仕事であるとわかり、尻込みしていたものの、社長にまじめな性格を気に入られ、まずは1年頑張ることとし <u>入社を決意</u> した。
支援後のご本人の様子	<p>はじめは声も小さく手が震えていたが、徐々に自信がつき、視線を合わせて明るく話すことができるようになった。</p> <p>就職後は、次の目標に向けて活き活きとチャレンジしている様子。</p>	<p>労働市場に対する理解が深まるにつれて、「希望する仕事に就いた後に、自分がどうなりたいか」といった将来の姿をイメージできるようになっていた。</p> <p><u>将来の姿に希望を持てるようになったら、自分に合う会社が見つかった。</u></p>	<p>長期間勤務した経験がなく、前職の不動産業界では上司から怒られることも多く成功体験が乏しいことから自己肯定感が低かったが、過去の経験を一緒に振り返りながら、不動産売買の営業職では断られても訪問を重ねた結果、大きな契約が取れ一所懸命やれば周りが認めてくれるという成功体験を思い出し、その後は就職活動を前向きに取り組めるようになった。</p>

## 【参考】

# 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）の支給実績と支援事例

- ・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）の実績は増加傾向。
- ・事業主からは「助成金を活用し、社員教育にも力を入れることができる」等、採用にあたりインセンティブとなつた声をいただいています。

## 就職氷河期世代安定雇用実現コースにかかる雇入登録者数

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
実績（人）	3,547	7,791	9,167	9,641	6,496	36,642

（注1）前身の特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）の実績含む。 （注2）令和6年度については、令和6年12月末までの実績である。

事例	長年派遣として工場や製造職に従事、派遣期間満了で退職 その後、離職期間を経て、製造業・正社員就職へ (49歳 男性)	非正規雇用の事務職として10年 長く安定して働く正社員を目指した転職活動 (43歳 女性)
ご本人の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門学校卒業後、正社員としての職務経験なし。</li> <li>派遣期間満了後、離職期間が長期化し、心理面でやや不安がある。</li> <li>自己PRが苦手、再就職にあたって職種に迷いがある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>非正規無期雇用として事務職に10年間従事、在職中。正社員経験なし。</li> <li>子が大きくなり、より安定した仕事を希望し、来所。</li> <li>給与および賞与、長く働くことを重視。経理事務に興味あり。</li> </ul>
ハローワーク窓口での支援内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>年齢面の不安から「就職氷河期限定・歓迎求人」で求人と一緒に検索。</li> <li>就職氷河期世代専門窓口主催のバーチャル見学会への参加を提案 →見学会で気になった会社に応募するも、不採用。</li> <li>応募書類の添削や自己PRへの助言、面接対策、きめ細かくフォロー。</li> <li>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）の対象者であることを確認。助成金対象者であることを明示し再度応募。 →正社員として採用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）の対象者であることを確認。</li> <li>ご本人が、転職の期限と譲れない条件を設定していることから積極的に応募。（3ヶ月で8件）</li> <li>不採用が続くも、応募書類の添削を隨時行う等、寄り添った伴走型支援を実施。</li> </ul>
支援結果	採用後、求職者及び事業主に対し職場定着支援を実施。 入社から2年超、現在も在職中。	希望の経理事務職に正社員として採用。
事業者の声	社員教育などコスト面での不安を解消するために、助成金を活用をさせていただきました。社員教育にも力をいれることができ、現在では、若い社員を引っ張ったりと現場を支える人材となっています。	助成金の対象者であることを事前に伝えていただいたため、引継期間を余裕をもって長く取ることができ、安心して採用することができました。
求職者の声	今まで派遣や契約社員としての勤務が多くあつたため正社員になりたい気持ちが強い中、助成金制度を活用した就職活動について説明を受け、それを活用したいと思い、担当窓口で継続相談ができる良かつたです。	今まで正社員での経験もなく、未経験職種を希望していたので、採用されないので不安でした。「氷河期コース（特開金）」の利用や、ハローワークの就職支援のおかげで、無事に採用いただけたと思います。

## 【参考】

# トライアル雇用助成金の支給実績と支援事例（就職氷河期世代関係）

- トライアル雇用助成金の支給実績は、人手不足状態を背景に減少傾向にある。
- 「トライアル期間中に、仕事に対する意欲、仕事に取り組む姿勢をしっかりと確認できた」等、前向きな声をいただいている。

## 就職氷河期世代の試行雇用終了者数

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
実績（人）	1,128 (799)	1,237 (871)	886 (639)	849 (575)	537 (367)	4,637 (3,251)

(注1) 一般トライアルコース終了者のうち、紹介日時点で35歳～54歳の者の集計。 (注2) 括弧内は、試行雇用終了者のうち、常用雇用移行者数。 (注3) 令和6年度については、令和6年12月末までの実績。

事例	これまで離転職が多く、とにかく早期の就職を希望の方 (43歳 男性)	短期の離転職を繰り返し、病気による就業制限がある方 (54歳 男性)
ご本人の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>正規、非正規問わず転職を重ねてきた。退職を機に地元へUターン</li> <li>家族がいるため、とにかく早く就職したい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持病の影響で、重労働不可。就職しても体力的な厳しさにより定着が困難。</li> <li>長期就業希望だが、離転職が重なり、自信喪失状態。</li> </ul>
ハローワーク窓口での支援内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当者制による支援を実施。自宅近隣の事業所に絞り、求人提供等</li> <li>本人が気になった求人があるも、未経験業務であるため、本人がトライアル雇用を希望。</li> <li>事業所に掛け合い、トライアル雇用併用求人としてもらい、応募。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>体調面や業務上の不安・不満等を丁寧に傾聴し、メンタル面のケア。</li> <li>正社員求人に限らず、本人の希望を踏まえ、パートや契約社員、トライアル雇用併用求人等を幅広に情報提供。</li> <li>本人了承の上、配慮が必要な事項を伝達した上で、トライアル雇用制度を活用した就業を希望と紹介。</li> </ul>
支援結果	<p>フルタイムパートとして即採用。 →3ヶ月のトライアル雇用終了後、正社員に移行。</p>	<p>フルタイムパートとして採用。 →3ヶ月間のトライアル雇用終了後、正社員に移行。</p>
事業者の声	<p>一部業務が未経験とのことで今回制度を活用させていただきましたが、トライアル期間中に、仕事に対する意欲、仕事に取り組む姿勢をしっかりと確認することができ、正社員として引き続き雇用させていただくことになりました。</p>	<p>トライアル雇用助成金を活用することで、適性を見極めながら、継続雇用への移行を検討できるため、労使双方のミスマッチを防ぐ意味では非常に良い制度だと感じています。本人も体調面に不安があるとの事でしたが、類似の業務経験もあったことから採用させていただきました。現在も問題なく順調に勤めています。</p>
求職者の声	<p>応募した仕事の経験がなく、体力的にも心配でしたが、トライアル雇用での試行雇用ができたため、自分自身も長く続けられる仕事かどうか判断することができました。</p>	<p>持病の影響により短期の離転職を繰り返していたので、今回も継続できるか不安でした。トライアル制度を活用することで、3ヶ月間まずは働いてみて継続するか否かの見極めができ、応募へのハードルが少し下がり1歩踏み出す良いきっかけとなりました。</p>