

「経済財政運営と改革の基本方針2025」等について（報告）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 「経済財政運営と改革の基本方針2025」について

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着 ～賃上げ支援の政策総動員～

（2）三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し

1990年代のバブル崩壊以降、経済全体が力強さを欠く中で、企業はコストカットを迫られ、既存の雇用を維持しつつ人件費を抑制し、また、非正規雇用労働を採用した結果、労働生産性の変化が的確に反映されず、賃金全体が伸び悩んだ。人手不足の深刻化が見込まれる中、成長型経済への移行を確実なものとするためには、労働者一人ひとりの雇用の質・労働生産性を向上させるとともに、労働市場の流動性を高め、我が国経済全体の生産性向上と持続的な賃上げにつなげていくことが求められる。

（三位一体の労働市場改革）

生成AIが人間の業務を代替することによって、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性があることも考慮して、技術トレンドを踏まえた幅広い労働者に対する効果的なリ・スキリング支援¹に取り組む。具体的には、AIを含むデジタルスキルに関する教育訓練給付金対象講座を拡大するとともに、全国の非正規雇用労働者等がオンラインで職業訓練を受講することを可能とする。中高年齢層のセカンドキャリアに向けたリ・スキリングを含め、キャリアプランニングを支援する。産学協働によるリ・スキリングプログラムについて、毎年約3,000人が修得できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する。「ジョブ型人事指針」²を周知するとともに、「人的資本可視化指針」³の見直し、有価証券報告書の人的資本に関する情報開示の充実を進める。労働移動の円滑化について、官民の公開求人情報の収集・分析や検定のスキル評価を充実させ、職業情報提供サイト（job tag）の機能を強化する。ハローワークの体制強化やAIの活用を進め、在職者を含めたキャリアサポートを強化する。

生産性の高い成長産業・企業への労働移動の円滑化及び多様で柔軟な働き方の推進を通じた労働参加率の向上による就業構造改革を経済・産業構造改革と一体で進める。

1 リ・スキリングに関するプラットフォームの活用を含む。

2 令和6年8月28日に、内閣官房、経済産業省及び厚生労働省が策定・公表。

3 令和4年8月30日に、非財務情報可視化研究会が策定・公表。

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

※下線部分が関係部分

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着 ～賃上げ支援の政策総動員～

（2）三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し

（多様で柔軟な働き方の推進）

短時間正社員を始めとする多様な正社員制度、勤務間インターバル制度の導入促進、選択的週休3日制の普及、仕事と育児・介護の両立支援、全ての就労困難者⁴に届く就労支援に取り組む。（略）

4. 国民の安心・安全の確保

（5）外国人との秩序ある共生社会の実現

（出入国在留管理の一層の適正化）

（略）育成就労制度及び特定技能制度について、分野・受入れ見込数の設定、監理支援機関の要件厳格化等を行うほか、外国人育成就労機構を含め必要な体制を整備する。（略）

（7）「誰一人取り残されない社会」の実現

（就職氷河期世代等への支援）

「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」で決定した基本的な枠組み⁵に基づき、リ・スキリング支援の充実等の「就労・処遇改善に向けた支援」、居場所づくり等の「社会参加に向けた段階的支援」及び家計改善・資産形成の支援等の「高齢期を見据えた支援」の3本柱に沿って、従前からの取組を強化する。

今後、詳細な実態や施策二ーズに関する調査を行うとともに、「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」での検討を経て、2025年度内を目途に、K P Iを含む新たな就職氷河期世代等支援プログラムをとりまとめ、その当事者、家族、支援関係者等への広報を強化する。

⁴ 生活困窮、障害、ひきこもり、疾病、刑務所出所者であること等により就労が困難な状況にある者。

⁵ 「就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」（令和7年6月3日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定）

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

※下線部分が関係部分

4. 国民の安心・安全の確保

（7）「誰一人取り残されない社会」の実現

（女性・高齢者の活躍）

（略）我が国が「超高齢社会」を迎える中、高齢社会対策大綱⁶に基づき、全ての世代の人にとって持続可能で、年齢に関わりなく希望に応じ活躍し続けられる社会を構築する。高齢期のニーズに応じたきめ細かなマッチングの推進等により、多様な就業等の機会の提供を官民連携して推進する。（略）

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現

2. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

（1）全世代型社会保障の構築

（中長期的な時間軸を見据えた全世代型社会保障の構築）

現役世代が急速に減少し、高齢者数がピークを迎える2040年頃を見据えた中長期的な時間軸も視野に入れ、現役世代の負担を軽減しつつ、年齢に関わりなく、能力に応じて負担し、個性を活かして支え合う「全世代型社会保障」の構築が不可欠である。改革工程⁷を踏まえ、医療・介護DXやICT、介護テクノロジー、ロボット・デジタルの実装やデータの二次利用の促進、特定行為研修を修了した看護師の活用、タスクシフト／シェアなど、医療・介護・障害福祉分野の生産性向上・省力化を実現し、職員の負担軽減や資質向上につなげるとともに、地域医療連携推進法人、社会福祉連携推進法人の活用や小規模事業者のネットワーク構築による経営の協働化・大規模化や障害福祉サービスの地域差の是正を進める。医療機関、介護施設、障害福祉サービス等事業者の経営情報の更なる見える化⁸を進める。医療・介護・障害福祉分野の不適切な人材紹介の問題について実効性ある対策を講ずる。（略）

6 令和6年9月13日閣議決定。

7 「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）」（令和5年12月22日閣議決定）。

8 経営情報の提出、分析及び公表の電子化を含む。

- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版」について

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版 (令和7年6月13日閣議決定) (抄)

Ⅱ. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進

※下線部分が関係部分

2. サービス業を中心とした中小企業・小規模事業者の生産性向上

(5) 地域の中小企業・小規模事業者における人材の確保

④人手不足分野における人材確保支援の強化や副業・兼業のマッチング推進

地方の生活インフラを支える物流、医療・介護、子育て等の分野における人材確保のため、118か所のハローワークに設置している専門窓口の増設を図るとともに、これまで行ってきた、業界連携による就職面接会等の開催、求職者への担当者制による個別相談、窓口相談や事業所へのアウトリーチによる企業への求人条件や求人票の助言指導に一層効果的に取り組む。

ハローワークにおいて、長時間労働とならないための予防対策に関する留意点を十分に周知しつつ、副業・兼業のマッチングを推進するとともに、支援する他の関係機関との連携を図る。

4. 地域で活躍する人材の育成と処遇改善

(2) AI等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング

生成AIが人間の業務を自動化・代替することで、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性がある。こうした環境変化や技術トレンドも踏まえ、非正規雇用で働く者を含む幅広い労働者に対する効果的なリ・スキリング支援に取り組む。

保育や介護などの分野を含め一定の資格や実務経験を持つ人材が現場のデジタル化に必要なスキルを学ぶ場合等においては、既存資格や実務経験に付加する事項を学ぶものである点を踏まえ、受講期間が比較的短いリ・スキリングについても、現在の支援事業の成果を活かし、支援策を強化する。

2022年度から2026年度末までの230万人のデジタル人材の育成（「デジタル田園都市国家構想総合戦略」で設定）に向けた取組について技術トレンドも踏まえた支援を着実に推進する。そのためにも、関係省庁等のAI・データの専門家を含むデジタル人材育成の取組について、その進捗確認及び横串を通じた推進に加え、必要に応じて新たな人材育成策を講じることで、政府全体でデジタル人材育成を機能させる体制を確保し、その取組を効果的に加速する。また、個人が継続的な学びと目的を持ったキャリア形成を行うことができるよう、個人のデジタルスキルの情報の蓄積・可視化や証明を可能とするデジタル基盤の整備を進めるとともに、スキルごとのトレンド等を企業側、研修事業者も含め市場全体で利用できるための環境整備を行う。

職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者等が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、オンライン訓練の地域偏在を踏まえて、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、都道府県による委託訓練に加えて、高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じたオンライン訓練の全国展開を行う。

労働者が、キャリアコンサルタント等の継続的な支援を受けつつ、労働市場に関する情報等を活用して、自律的にキャリアを考え、スキルアップやより高度な職務に挑戦できる環境の整備を進める。

加えて、2028年技能五輪国際大会の日本開催を契機として、関係省庁や業界団体、技能士等とも連携しつつ、中学・高校生の段階から若年層に対する技能尊重の機運醸成を図るとともに、技能労働者のスキル向上に向けた支援策を強化する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版 (令和7年6月13日閣議決定) (抄)

※下線部分が関係部分

Ⅱ. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進

4. 地域で活躍する人材の育成と処遇改善

(3) 社内外のスキル・賃金水準の可視化と効果的な情報提供

労働者個人が社内外の職種の需給動向やリ・スキリングして身につけるべきスキル・賃金水準を具体的に把握できるよう、官民の求人・求職・キャリアアップ情報を共有化し、キャリアコンサルタントや求職者等に分かりやすく発信する取組を加速する。まず、昨年度から着手した厚生労働省の求人情報の収集・分析事業について、その対象地域・職種を拡大するとともに、経験や資格の有無と賃金との関係を分析し、これらの結果を、職業情報提供サイト(job tag)等を通じて発信する。

厚生労働省が運営する職場情報総合サイト(しょくばらぼ)、職業情報提供サイト(job tag)の内容の充実と利便性向上を図るとともに、こうした情報提供サイトにばらばらに掲載されている情報に労働者個人がワンストップでアクセスできるプラットフォームを構築する。

こうしたプラットフォームを通じ、企業規模にかかわらず、経験者採用が普通の選択肢となるための労働市場の整備にも努める。

Ⅵ. 人への投資・多様な人材の活躍推進

1. 三位一体の労働市場改革の加速

(1) リ・スキリングをはじめとする能力向上支援

地方の労働者にとっては、対面に加え、オンラインの活用により質の高い多様なキャリアコンサルティングやリ・スキリング講座へのアクセスが可能になることから、教育訓練給付、高齢・障害・求職者雇用支援機構を活用した非正規雇用労働者等向けの職業訓練等のリ・スキリング支援策についても、オンライン対応講座の拡充や、ハローワークでの申請手続・キャリアコンサルティングのオンライン化を図る。

さらに、個人がリ・スキリングにより獲得したスキルをデジタル上で認証する仕組みなど、リ・スキリングに関するあらゆる事項のデジタル化について、関係省庁一丸となって、課題の洗い出しと対応方針の具体化を進める。

労働者のリ・スキリングによる最先端の知識・技能の修得(2029年まで毎年約3,000人以上)や、地方の経営者等の能力構築(2029年までに約5,000人)に向け、大学等が中心となり自治体や産業界等との協働による実践的な教育プログラムの開発を支援する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版 (令和7年6月13日閣議決定) (抄)

※下線部分が関係部分

Ⅵ. 人への投資・多様な人材の活躍推進

1. 三位一体の労働市場改革の加速

(3) 労働移動の円滑化

①社内外のスキル・賃金水準の可視化と効果的な情報提供

労働者個人が社内外の職種の需給動向やリ・スキリングして身につけるべきスキル・賃金水準を具体的に把握できるよう、官民の求人・求職・キャリアアップ情報を共有化し、キャリアコンサルタントや求職者等に分かりやすく発信する取組を加速する。まず、昨年度から着手した厚生労働省の求人情報の収集・分析事業について、その対象地域・職種を拡大するとともに、経験や資格の有無と賃金との関係を分析し、これらの結果を、職業情報提供サイト(job tag)等を通じて発信する。

厚生労働省が運営する職場情報総合サイト(しょくばらぼ)、職業情報提供サイト(job tag)の内容の充実と利便性向上を図るとともに、こうした情報提供サイトにばらばらに掲載されている情報に労働者個人がワンストップでアクセスできるプラットフォームを構築する。

こうしたプラットフォームを通じ、企業規模にかかわらず、経験者採用が普通の選択肢となるための労働市場の整備にも努める。

②労働者が将来のキャリアを見通すためのハローワークの助言機能等の強化

ハローワークの職員に対して、キャリアコンサルタントの資格取得やIT・介護等の分野のリ・スキリングに関する研修を実施することを含め、職員の体制強化を図る。

また、円滑なキャリアコンサルティングのため、厚生労働省の新たな労働市場データプラットフォームの活用と併せて、ハローワークインターネットサービスにおけるAIの活用を進め、一人ひとりに応じた職業選択に資するハローワークの情報提供や助言機能の強化を加速する。

加えて、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたリ・スキリングを含むキャリアプランニングの支援を強化する。

③幹部候補人材の育成の仕組みの構築

CEO(Chief Executive Officer: 最高経営責任者)・COO(Chief Operating Officer: 最高執行責任者)・CFO(Chief Financial Officer: 最高財務責任者)等のいわゆるC職と呼ばれる幹部の候補人材の選抜・育成のための仕組みとして、CEO以下の社内者を中心とする人材育成委員会等を設置し、人事部門・事業部門等と連携しながら幹部候補人材の選抜・育成を担うことについて、企業向けのガイダンスを通じて働きかけていくとともに、教育訓練給付等により、中堅企業・中小企業・小規模事業者も含めて幅広く、その育成を後押しする。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版 (令和7年6月13日閣議決定) (抄)

※下線部分が関係部分

Ⅵ. 人への投資・多様な人材の活躍推進

2. 多様な人材の活躍推進

(2) 同一労働・同一賃金制の施行の徹底など非正規雇用労働者の処遇改善

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を禁じる同一労働・同一賃金制の施行については、都道府県労働局が原則執行し、労働基準監督署は、取組の不十分な企業のうち労働局が指導・助言をしていない企業に対して点検要請書の対面交付を行っている。同一労働・同一賃金制の施行強化の観点から、労働基準監督署の一層の活用策を検討する。

不本意非正規雇用労働者は減少傾向にはあるものの、依然として180万人程度存在する。正規雇用を望む人が速やかに正規雇用へ転換できるよう、非正規雇用労働者等が働きながら学びキャリアアップを目指す環境の整備や正規化支援の充実を図る。

(3) 働き方改革関連法施行後5年を踏まえた働き方改革の総点検

①働き方改革関連法施行後5年を踏まえた状況の把握と総点検

誰もが健康で、意欲と能力を発揮して働きやすい労働環境の下で生産性の高い多様で柔軟な働き方を推進するとともに、働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態とニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて労働政策審議会で検討する。

非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員等の多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パート・有期雇用労働法等の在り方について労働政策審議会で検討する。

(5) 外国人材の受入れに関する制度整備

育成就労制度の運用開始に向け、外国人育成就労機構等の体制整備を含めた準備を着実に進め、特定技能制度の対象分野の設定や業務の実情に応じた日本語能力基準の設定等を通じ、一定の専門性・技能を有する人材の受入れを推進する。また、外国人材のキャリアパスの多様化を目指す。(略)

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版 (令和7年6月13日閣議決定) (抄)

※下線部分が関係部分

IX. 新しい資本主義実現に向けた取組の確実な推進

2. フォローアップ等

(3) 行政保有データの利用制約の緩和

EBPMを推進するためには、行政保有データを行政機関の外部の大学等の研究者が学術研究のために利用することを円滑化し、その成果が政策立案に活用されることが不可欠である。

このため、税務・関税・レセプトデータを政策の検討のために学術研究に活用する取組も参考としつつ、行政が取得・保有する個人情報の学術研究目的の利用・提供方法のユースケースとして、雇用保険及び厚生年金のデータを学術利用できる環境を早期に整備する。

- 「規制改革実施計画」について

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

事項名	規制改革の内容	実施時期
副業・兼業の更なる円滑化に向けた環境整備	c 厚生労働省は、副業・兼業の受入れ企業にとって、求める人材の具体的な要件を明確にすること、副業・兼業を希望する者に依頼する業務内容を具体的かつ明確に示すこと等が難しく、できていないこと等が労働者の募集の際や採用後の定着に際して課題になっているとの声を踏まえ、公共職業安定所（ハローワーク）において、実際に副業・兼業の効果的なマッチングにつながった事例（副業・兼業をする者が従事する業務内容の具体例等を含む。）を幅広く収集・整理し、厚生労働省ホームページやSNSなど多様な媒体を用いて周知する。 d 厚生労働省は、一部のハローワークでは、副業・兼業に取り組む企業に対し求人の記載方法を助言する独自のリーフレットを作成し、ホームページでの公開や企業向け説明会での配布を行うとともに、地方自治体や商工会議所と連携した取組を行う事例が見られることや、特に地方での副業・兼業のマッチングにおいてハローワークが重要な役割を担っているとの指摘を踏まえ、ハローワークにおける副業・兼業の推進に向けた優良事例を収集し、全国のハローワークに横展開を行う。さらに、厚生労働省は、内閣府プロフェッショナル人材事業におけるプロフェッショナル人材戦略拠点や中小企業団体等の副業・兼業を支援する地域の関係機関とハローワークとの連携など、副業・兼業のマッチング機能を向上させるための枠組みを検討し、必要な措置を講ずる。	c 令和7年度措置 d 令和7年度措置
職業紹介責任者の専任規制の見直し	厚生労働省は、職業安定法（昭和22年法律第141号）第32条の14及び職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第24条の6第1項に基づき有料職業紹介事業者に対して課している、事業所ごとかつ専属の職業紹介責任者を選任する義務について、当該義務が職業紹介事業者の柔軟な人員配置や地方を含む新たな事業所の開設等の障壁となっているとの指摘を踏まえ、職業紹介サービスの質の確保を前提とした上で、デジタル技術を徹底活用すること等により、一定の要件を満たす場合には、職業紹介責任者に複数事業所を兼任させることを可能とする方向で見直しを検討し、労働政策審議会で結論を得次第、速やかに必要な措置を行う。	令和7年度検討、同年度末を目途に結論、結論を得次第速やかに措置

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

事項名	規制改革の内容	実施時期
有料職業紹介事業における取扱職種等事項の明示に関する事務負担軽減	厚生労働省は、求人者・求職者への確認が確実に行われることを前提として、求人者・求職者及び有料職業紹介事業者（職業安定法第30条第1項の許可を受けた者をいう。以下同じ。）の事務負担軽減の観点から、有料職業紹介事業者が、職業安定法第32条の13及び職業安定法施行規則第24条の5第2項に基づき、求人の申込み又は求職の申込みを受理した後に求人者及び求職者に対して取扱職種の範囲等、手数料に関する事項、苦情の処理に関する事項その他当該職業紹介事業の業務の内容に関する所定の事項（以下「取扱職種等事項」という。）を明示する際に、電子メール等の方法が一層活用されるよう、関連する事業者団体へのヒアリング等を行い実態を把握した上で、取扱職種等事項の明示手段に係る求人者及び求職者の希望の確認方法を明確にする観点から、例えば、オンライン（アプリの利用を含む。）で職業紹介サービスの利用の申込みをする求人者及び求職者に対しては、必ずしも申込み後の確認を要さず、申込みと併せて説明手段の希望を把握することが可能である旨等について、具体例を交えて解釈を明確化した上で、広く周知する。	令和7年度措置
職業紹介事業及び労働者派遣事業の事業報告に係る事務負担の軽減等	厚生労働省は、以下①及び②の事業報告書について、関連する事業者団体等へのヒアリング等により、その提出に際して職業紹介事業者（職業安定法第30条第1項若しくは第33条第1項の許可を受けて、又は第33条の2第1項若しくは第33条の3第1項の規定による届出をして職業紹介事業を行う者をいう。以下同じ。）及び派遣元事業主（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第5条第1項の許可を受けた者をいう。以下同じ。）が直面する課題等の実態を把握した上で、本社等で全事業所に関する情報の集中的な処理を行って一括提出することを可能とすることや、取扱業務が多岐にわたる職業紹介事業者であってもe-Govを利用したオンライン提出を可能とすること等、職業紹介事業者及び派遣元事業主が事業報告書を提出する際の負担軽減策を検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。 ①職業紹介事業者が職業安定法第32条の16第1項（第33条第4項において準用する場合を含む。）の規定に基づき厚生労働大臣に提出する事業報告書 ②派遣元事業主が労働者派遣法第23条第1項の規定に基づき厚生労働大臣に提出する事業報告書	令和7年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

事項名	規制改革の内容	実施時期
行政手続事務負担軽減及び生産性向上に資する外国人雇用状況の一括届出	厚生労働省は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第28条の規定により、外国人を雇用する事業主に義務付けられている、各事業所を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に対する外国人雇用状況（その者の氏名、在留資格（出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）第2条の2第1項に規定する在留資格をいう。）、在留期間（同条第3項に規定する在留期間をいう。）その他厚生労働省令で定める事項をいう。）を届け出ること（以下「外国人雇用状況届出」という。）について、事業主の行政手続に係る事務負担軽減及び生産性向上を図る観点から、事業主が本社等で各事業所に関する雇用情報の一元的な管理を行う場合において、オンラインによる一括した外国人雇用状況届出が可能となるよう、外国人雇用状況届出システムの改修等を検討し、結論を得た上で、令和9年度までに所要の措置を講ずる。	令和7年度検討・結論、令和9年度までに措置
在留資格「特定技能」における在籍型出向の実現	a 法務省、厚生労働省、警察庁及び外務省は、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）第2条の3第1項の規定に基づき定められている基本方針で定める特定技能外国人の雇用形態について、特定産業分野（入管法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄第1号に規定する特定産業分野をいう。以下同じ。）に属する技能の向上のために親子会社間等相互に密接に関係する特定技能所属機関（入管法第19条の18第1項に規定する特定技能雇用契約の相手方である本邦の公私の機関をいう。以下同じ。）の間において一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠であり、かつ、特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への支援に与える影響等に係る懸念を払拭するために必要な措置を講じたと認められるときに限り、例外的に複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約を許容することについて検討し、速やかに必要な措置を講ずる。 b 法務省、厚生労働省、警察庁及び外務省並びに特定産業分野所管行政機関は、aの措置を踏まえ、各特定産業分野において、当該措置の必要性を検討し、結論を得次第、入管法第2条の4第1項の規定に基づき定められている「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」（平成30年12月25日閣議決定、令和7年3月11日一部変更）の見直しなどにより令和7年度中に必要な措置を講ずる。	a 措置済み b 令和7年度検討・結論・措置

（参考）「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」について

新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組みについて

～生まれた時代で不遇も不公平もない国へ！～

1. 就労・処遇改善に向けた支援

①相談対応等の伴走支援

ハローワーク専門窓口で、賃金が上昇する
転職・処遇改善に資する訓練情報を提供（新規）

②リ・スキリングの支援

- ・ 非正規雇用労働者等を対象とするオンライン訓練の全国展開（拡充）
- ・ 資格やスキル標準と結びつく教育訓練給付金指定講座の拡大（拡充）
- ・ 企業を通じたキャリア形成の支援（拡充）

③就労を受け入れる事業者の支援

- ・ トライアル雇用助成金の充実（拡充）
- ・ 特定求職者雇用開発助成金の充実（拡充）

④家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援

- ・ 両立支援等助成金の充実（拡充）
- ・ 地域の介護サービス提供体制の確保（継続）

⑤公務員採用・業種別の就労支援

- ・ 国家公務員・地方公務員としての中途採用（継続）
- ・ 教員としての中途採用（拡充）
- ・ 農業・建設業・物流業における就労支援（拡充）

2. 社会参加に向けた段階的支援

①社会とのつながり確保の支援

- ・ ひきこもり支援の広域連携等を推進し、相談支援を行う自治体を拡大（拡充）
- ・ 氷河期等交付金における、居場所づくりに取り組む自治体支援のメニュー化（新規）

②就労に困難を抱える者の職業的自立に向けた支援

地域若者サポートステーションにおける
地域の公認心理師等を活用した相談（拡充）

③柔軟な就労機会の確保

- ・ 認定就労訓練事業（中間的就労※）の積極活用（拡充）
- ・ 氷河期等交付金における、中間的就労の機会創出に取り組む自治体支援のメニュー化（新規）

※中間的就労

すぐに一般企業で働くことが難しい者が、
個々人の能力や適性、状況に応じて支援を
受けながら柔軟に働くこと。

3. 高齢期を見据えた支援

①家計改善・資産形成の支援

- ・ 生活困窮者に対する家計改善支援（拡充）
- ・ 金融経済教育推進機構による、中小企業や支援団体と連携した金融経済教育の提供（拡充）

②希望に応じた高齢期の就業機会の確保

65歳超雇用推進助成金の充実（拡充）

③高齢期の所得保障

- ・ 年金改正法案の早期成立を図り、
短時間労働者への被用者保険の適用拡大とともに、
任意の適用に取り組む事業所を支援（拡充）
- ・ 社会経済情勢を見極め、基礎年金水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了するために必要な措置を講ずる（新規）

④住宅確保の支援

- ・ 低廉な公営住宅の供給（継続）
- ・ 高齢者が着実に入居できるセーフティネット登録住宅の供給（拡充）
- ・ 見守りや福祉サービスへのつながりが提供される居住サポート住宅制度の創設・普及（新規）

3 本柱の取組を支える実態調査・広報プロモーション

①実態調査

性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に細分化した追加インタビュー調査の実施（拡充）
ソーシャルリスニング方式（※）を取り入れた調査等を通じた継続的な当事者のニーズ調査の実施（新規）

②周知広報

プッシュ型による情報提供の展開（拡充）
新ポータルサイトの立ち上げと合わせた広報の強化（新規）

※SNS等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法

新たな就職氷河期世代等支援プログラム の基本的な枠組みについて (各論)

2025年6月3日

就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議

1. 就労・処遇改善に向けた支援

これまでの主要な取組

2025年度・2026年度以降の取組

①	相談対応等の 伴走支援	ハローワークに専門窓口を設置し、相談・紹介から、就職、定着までの一貫した伴走支援を実施（19年度～）	ハローワークのデータを活用し、年齢や性別を踏まえた、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する公的職業訓練等の情報提供を専門窓口で行う取組の開始を検討（26年度～）
② リ・スキリングの支援	1) 受講環境の整備	- 非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の試行実施（24年度～） <u>生活支援の給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講できる「求職者支援制度」</u>について、受講しやすくなるよう訓練期間や時間の要件緩和（24年度～） <u>従業員向けに職業訓練を行う事業主への助成</u>（人材開発支援助成金、17年度～）	- 非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすい<u>オンラインでの職業訓練の全国化を検討</u>（26年度～） - 人材開発支援助成金について、<u>正規転換を目的とするOFF-JTとOJTの組み合わせ訓練を行った場合の助成率を拡充</u>（70%→75%）（25年度～）
		指定講座を受講・修了した際に費用の一部を助成する「 <u>教育訓練給付金</u> 」について、 <u>給付率引上げ</u> （専門実践：70%→80%等）（24年10月～）	- 雇用保険被保険者に対し、<u>教育訓練休暇中に賃金の一部を支給する制度を創設</u>（25年10月～） - 雇用保険被保険者以外の者に対し、<u>教育訓練費用と訓練期間中の生活費用を融資する制度を創設</u>（25年10月～）
		<u>氷河期等交付金において、自治体のリ・スキリング事業を支援</u>（実施自治体数：25年度 114（暫定））（20年度～） - 氷河期等交付金において、<u>リ・スキリング事業の補助率を引上げ（3/4→4/5）</u>（24年12月～）	氷河期等交付金について、 <u>リ・スキリングと合わせて他の一定の事業を実施する自治体に対する支援を強化し、無償のリ・スキリング機会を拡充することを検討</u> （補助率の引上げ、26年度～）
	2) メニューの充実	教育訓練給付金の対象となり得る、文部科学大臣・経済産業大臣が認定する <u>大学等のプログラム、デジタル人材育成に関する講座を拡大</u> （20年度～）	<u>資格やスキル標準と結びつく指定講座の拡大を検討</u>（26年度～） ➤ <u>大学・専門学校において、就職氷河期世代等に対し、企業が受講者の処遇改善にコミットした講座や資格取得など処遇改善につながる講座</u>を、働きながら受講しやすい<u>週末・夜間等</u>を含めて拡充 ➤ <u>AIを含むデジタルスキルに関する認定講座を拡大</u> - 教育訓練給付金指定講座の修了者等について<u>賃金上昇等の状況を検証する仕組みを検討した上で、指定講座の見直しを含め、必要な検討を行う</u>（25年度～）
	3) キャリア形成の支援	キャリア形成・リスキリング支援センター等を全国に設置し、 <u>キャリア形成に関する無償の相談機会を提供</u> （20年度～）	- セカンドキャリアに向けたキャリアプランの構築を支援する中高年齢層向け「<u>経験交流・キャリアプラン塾</u>」を開催（25年度～） 「経験交流・キャリアプラン塾」において、<u>新たに、企業を通じたキャリアプランの構築支援</u>を行うことを検討（26年度～）
③	就労を受け入れる事業者の支援	- 就職困難者を<u>試行雇用する事業主への助成</u>（トライアル雇用助成金、20年度～） - 就職困難者を<u>新規に正規雇用労働者として雇用する事業主への助成</u>（特定求職者雇用開発助成金、20年度～） <u>非正規雇用労働者を正社員転換した事業主への助成</u>（キャリアアップ助成金、13年度～）	<u>トライアル雇用助成金の拡充</u>を検討（「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）利用者の試行雇用を推進）（26年度～） <u>特定求職者雇用開発助成金の拡充</u>を検討（「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）利用者の試行雇用からの無期雇用化を推進）（26年度～）

※ 中間的就労：すぐに一般企業等で働くことが難しい方が、個々人の能力や適性、状況に応じて支援を受けながら柔軟に働くこと

これまでの主要な取組

2025年度・2026年度以降の取組

④	家族介護に 直面する者の 介護離職防止 に向けた 支援	- 育児・介護休業法に基づく仕事と介護の両立支援（95年度～） <u>両立支援制度を利用しやすい環境を整備する中小企業に対し助成金</u>を支給（両立支援等助成金、16年度～） - 第9期介護保険事業（支援）計画に基づく、<u>必要な介護サービスの確保及び家族介護者への相談支援体制の整備</u>（24年度～26年度）	- 両立支援に関する情報の<u>個別周知、利用意向の確認等を事業主に義務づけ</u>（25年度～） <u>両立支援等助成金</u>について、介護による短時間勤務を行う者の業務代替者も助成対象に追加（25年度～） <u>両立支援等助成金の更なる拡充を検討</u>（新たに<u>有給の介護休暇を対象とする等</u>）（26年度～） - 地域のサービス提供体制の確保に向けた取組の充実、家族介護者への相談支援体制の整備（継続）
⑤ 公務員・教員としての採用拡大	1) 国家公務員	<u>「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」及び経験者採用等</u> による就職氷河期世代の採用（約4,600名、20～23年度）	<u>就職氷河期世代の積極的な採用</u>（25年度～） <u>「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」の実施</u>（26年度～） <u>試験・選考区分によらず、能力・実績に応じて速やかに昇任・昇格しやすくする仕組みを検討</u>（26年度～）
	2) 地方公務員	- 各自治体に対し<u>積極的な採用を要請</u>（19年度～） <u>就職氷河期世代の採用</u>（約14,300名、20～23年度）	各自治体に対し、国の取組を踏まえ、以下を要請（25年度～） ➢ <u>就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験</u>を実施していない自治体に対し、<u>その実施</u> ➢ 従前から取組を行っている自治体を含めた全自治体に対し、<u>就職氷河期世代の積極的な採用</u>
	3) 教員	<u>免許保有者の教職就業</u>のための研修教材の作成・提供（23年3月～） <u>現職以外の教員免許保有者向け研修等</u>を実施（23年度～）	- 就職氷河期世代を含めた中途採用に関し、<u>一部試験免除や加点措置による取組の拡充を要請</u>（25年度～） - 教員免許保有者が<u>教育現場に立つに当たって必要となる研修の教材を充実・普及</u>（25年度～） - 教員への入職を円滑化するため、一時的任用や短時間勤務など、<u>多様な勤務形態の類型について検討</u>（25年度～）
⑥	業種別の 就労支援 (農業、建設業、 物流業)	- 就農希望者に対し、<u>農業大学校等における研修</u>を実施、<u>農業法人等を通じた研修</u>を支援（22年度～） <u>農業法人等の雇用環境整備</u>の支援を開始（24年12月～） - 建設業：ハローワークにおいて、業界団体と連携した<u>セミナー、事業所見学会、就職面接会等</u>を実施（18年度～） - 物流業：<u>大型免許取得費用等</u>の支援（23年度～）	- 就農希望者に対し、<u>農業大学校等における社会人向け講座の拡充</u>（25年度～） - 農業法人等への就農希望者が利用可能な<u>トライアル雇用のマッチング支援</u>を開始（25年度～） - 農業法人等に就農希望者が安心して就業できるよう、<u>就業規則策定に関する社会保険労務士への相談等の支援を強化</u>（25年度～） - 建設業・物流業の現場における働き方について知識・経験がない、就職氷河期世代を含む未就業者に対し、更なる<u>入職支援、魅力発信、企業情報の発信等</u>を実施（26年度中に調査・検討）
⑦	地方における 就業等の支援	<u>「新しい地方経済・生活環境創生交付金」</u>（25年度～）を通じて、<u>地方での移住・起業・就業等を支援</u>	就職氷河期世代の地方への移住や就労の拡大について、 <u>自治体に推奨メニューとして通知を発出</u> （25年度～） ➢ 移住支援交付金の対象業種として、従来の中小企業に加え、新たに<u>農林水産業</u>を位置づけ、また自治体が<u>医療・福祉職等</u>を位置づけることを可能に ➢ <u>地域企業が初めて副業・兼業人材を活用するために必要となる経費を補助</u>する制度を新設

2. 社会参加に向けた段階的支援

これまでの主要な取組

2025年度・2026年度以降の取組

①	社会とのつながり 確保の支援	ひきこもり支援として、<u>NPO等を通じた相談対応や居場所づくりに取り組む自治体を支援</u>（20年度：81 → 24年度：303）	<u>都道府県による管内自治体の巡回指導により、ひきこもり支援に取り組む自治体を拡大</u>（24年度：303 → 25年度：361見込み、25年度～） - 単独での実施が困難な小規模自治体において、<u>近隣自治体との広域連携等を通じて、ひきこもり相談支援に取り組む自治体を更に拡大することを検討</u>（26年度～） - 氷河期等交付金において、<u>当事者同士の交流の場の設定、支援団体の活動の後押しなど、地域の実情に応じた事業に取り組む自治体に対する支援を、新たにメニュー化することを検討</u>（26年度～）
②	就労に困難を抱える者の職業的自立に向けた支援	「<u>地域若者サポートステーション</u>」（サポステ）を設置し、<u>職業的自立に向けた支援を実施</u>（179か所、06年度～）	- サポステにおいて、地域の医療機関や福祉機関等と連携し、<u>公認心理師等の専門家による心理的相談を行うネットワーク構築</u>に係るモデル事業を実施（57か所、25年度～※24年度から一部先行実施） - 心理的相談ネットワークの構築について、全国的な展開を視野に入れた検討（26年度～）
③	柔軟な就労機会の確保の支援	生活困窮者自立支援法に基づく「<u>認定就労訓練事業</u>」（いわゆる「<u>中間的就労※</u>」）の実施（15年度～）（受入実績：691人（23年度））	- 認定就労訓練事業のあっせんを行う自立相談支援機関における、就職氷河期世代も含めた生活困窮者に対する相談支援の強化を行うことを検討（25年度～） - 自治体の自立相談支援機関の<u>支援員等による「認定就労訓練事業」の活用勧奨</u>の徹底（通知、管内の認定就労訓練事業所に関する情報共有や支援員等への研修実施等、26年度～） 「認定就労訓練事業」の利用者を対象とするトライアル雇用助成金や特定求職者雇用開発助成金の拡充を検討（26年度～） - 氷河期等交付金において、<u>中間的就労の機会を創出する事業に取り組む自治体に対する支援を、新たにメニュー化することを検討</u>（26年度～）

※ 中間的就労：すぐに一般企業等で働くことが難しい方が、個々人の能力や適性、状況に応じて支援を受けながら柔軟に働くこと

3. 高齢期を見据えた支援

これまでの主要な取組

2025年度・2026年度以降の取組

①	家計改善・ 資産形成の支援	- 生活困窮者に対して、本人の状況に応じた家計の状況の見える化等の支援を実施（家計改善支援事業、実施自治体数19年度：494 → 24年度：774） - 金融経済教育推進機構（J-FLEC）の立上げ（24年4月～） - セミナー・イベントの実施目標：1万回・75万人／年（実施状況：約3,700回・22万人（24年4月～12月））	- 家計改善支援事業の補助率を引上げ（1/2 → 2/3、25年度～） - 家計改善支援事業の全国実施に向け、国からの専門スタッフの派遣を通じた自治体へのノウハウの提供、質の高い支援に取り組む自治体への支援を検討（26年度～） - 就職氷河期世代を含む中高年層への取組を強化（25年度～） - 企業への講師派遣：地方を含め、中小企業等へのアプローチを強化。非正規を含め、従業員の参加を拡大 - 個人を対象とするセミナー等：自治体・支援団体との連携を強化、参加募集のルートを拡大 - 内容：リタイア後を見据えたライフプランニングに重点を置く - 氷河期等交付金において、家計改善や資産形成に向けた金融教育に取り組む自治体に対する支援を、新たにメニュー化することを検討（26年度～）
②	希望に応じた 就業機会の確保	65歳までの雇用確保措置や70歳までの就業確保措置の推進（高年齢者雇用安定法） 65歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成（65歳超雇用推進助成金、16年10月～）	65歳までの雇用確保措置の全面施行（25年度～） - 希望に応じた70歳までの就業確保を行う場合について、65歳超雇用推進助成金の拡充を検討（26年度～）
③	高齢期の所得保障	短時間労働者への厚生年金保険の適用拡大（51人以上の企業等を対象、24年10月～）	現在国会提出中の年金改正法案の早期成立を図り、 - 同法案に基づく短時間労働者への被用者保険の更なる適用拡大 - 適用拡大前においても、任意の適用に取り組む事業所支援を実施（同法案に基づく保険料調整制度の早期施行等） - 社会経済情勢を見極め、基礎年金水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了するために必要な措置を講ずる
④	住宅確保の支援	- 高齢者等を受け入れるセーフティネット登録住宅（※1）の拡大（20年度末：約39万戸 → 24年度末：約94万戸） - 住宅セーフティネット法の改正（24年度） - 自治体（公営住宅）、大家（セーフティネット登録住宅の一部（※4））に対し、家賃低廉化支援を実施（17年度～）	- 改正住宅セーフティネット法を施行し、住宅と福祉の連携等を展開・拡充（25年10月～） 「セーフティネット登録住宅」の更なる普及 「居住サポート住宅」（※2）認定制度の創設・普及（※3） - 家賃低廉化支援の対象として、新たに居住サポート住宅を追加（25年10月～） - 自立相談支援機関等と連携して就労支援も行う居住支援法人（※5）の取組を促進することを検討（26年度～）

※1 住宅確保要配慮者（住宅の確保が難しい者）の入居を拒まない賃貸住宅

※2 高齢者等の住宅確保要配慮者が安心して暮らせるように、見守りや福祉サービスへのつながりが提供される賃貸住宅

※3 改修費や家賃低廉化等の補助（セーフティネット登録住宅・居住サポート住宅）、居住支援法人等による入居支援（居住サポート住宅）等を実施

※4 セーフティネット登録住宅のうち、住宅確保要配慮者のみが居住する専用住宅

※5 住宅確保要配慮者に対して、住まい探しや入居後の生活支援を行う団体

3 本柱の取組を支える実態調査・支援策の広報プロモーション

これまでの主要な取組

2025年度・2026年度以降の取組

①	属性を細分化した 詳細な実態調査	- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）における<u>就職氷河期世代20名に対する属性別のインタビュー調査</u>（24年1月） - 就職氷河期世代8,200名に対する<u>支援ニーズ等のインターネット調査</u>（24年12月）	- 性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に、支援ニーズ等の<u>インタビュー調査（対象80名程度）を実施</u>（25年度中） - 左記インターネット調査について、性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に<u>詳細な分析を行う追加調査</u>を実施（25年度中） <u>ソーシャルリスニング方式</u>（SNS等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法）による<u>支援ニーズ等の継続調査</u>を検討（26年度～）
②	プッシュ型広報を含めた 広報プロモーション	- 厚生労働省HP上に<u>特設ウェブサイト</u>を開設（20年10月～） - インターネット広告やラジオCM等の政府広報（20年10月～） - SNS広告等を活用した広報（20年10月～） - 氷河期等交付金において、自治体の周知啓発活動を支援（実施自治体数：25年度 56（暫定））	<u>就職氷河期世代本人に行き届く広報、就職氷河期等の支援の必要性について理解を深める政府広報を強化</u>（25年度～） - 支援ニーズに沿って各種施策を分かりやすい形で紹介する<u>新たなポータルサイトを創設</u>することを検討（26年度～） <u>ハローワークにおけるプッシュ型の情報提供</u>の試行実施（25年度～） - ハローワーク及び自治体における<u>プッシュ型の情報提供の本格実施を検討</u>（26年度～） - 就職氷河期世代等の支援策全般に係るプッシュ型広報の導入の検討（就職氷河期世代本人や家族、支援関係者など、対象ごとに効果的な手法を検討）（26年度～） - 氷河期等交付金において、就職氷河期世代等の支援事業に関する自治体の<u>周知啓発活動に対する支援を強化することを検討</u>（26年度～）