

職業安定分科会(第227回)	資料5
令和8年9月25日	

「経済財政運営と改革の基本方針2026」 等について (職業安定行政関係の主な内容)

- 「経済財政運営と改革の基本方針2026」について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 「日本成長戦略」について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 「規制改革実施計画」について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- (参考)「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」について・・・・・・・・・・・・ 14

「経済財政運営と改革の基本方針2026」について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

1. 「強い経済」の実現

※下線部分が主な内容

（4）人材力の強化・人材総活躍

全世代の国民一人ひとりが生き活きと活躍することで、日本人の底力を解き放つ。誰もが、年齢や性別、障害や疾病の有無、生まれた年代や住んでいる地域、家族の状況などによって、不公平がなく活躍できる社会を目指していく。

（人材の育成・能力発揮）

17の戦略分野やエッセンシャル分野を始めとする幅広い人材の育成・確保のため、国・地域における取組を推進する。教育政策、産業政策と雇用政策を始めとする関係政策を連携させ、人材育成を一気通貫で推進する。人づくりの礎である教育の質を向上させる。産学官が連携し、必要なスキルや処遇の明確化、プログラム開発、費用負担の軽減や情報提供の充実、大学の体制強化、社会人による奨学金の活用の更なる向上に向けた検討を通じて、リ・スキリング機会を拡充する。アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組む。これらにより、処遇や生産性の向上を図る。

※アドバンスト・エッセンシャルワーカー：
デジタル技術等も活用して、現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカー。

（略）

労働力供給制約下での雇用保険制度における対応の在り方について、2026年内を目途に結論が得られるよう検討する。心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会において議論を行う。

（略）

（人材総活躍・誰一人取り残されない社会の実現）

若者や女性を含めた労働者の「働きがい」と「働きやすさ」の向上に向けて、男女間賃金差異の是正等に向けた職場の雇用管理上の問題への対応、「成長戦略」分野における女性活躍、仕事と育児・介護等との両立支援、性差に基づく健康問題への対応、女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消等について、関連する基本計画等に基づく取組を強力に進める。「地域働き方・職場改革」等を通じて地方公共団体の関連する取組も後押しする。さらに、就職氷河期世代等の就業・処遇改善や社会参画を促すため「新たな支援プログラム」の実施に取り組む。

（略）

経済財政運営と改革の基本方針2026（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

3. 国民の安全・安心の確保

（2）東日本大震災・能登半島地震への対応

（能登半島地震からの復旧・復興）

令和6年能登半島地震及び豪雨災害からの創造的復興を遂げなければならない。インフラの復旧・整備、災害公営住宅の整備、復興まちづくり、被災者の生活や生業の再建、地場産業・伝統産業の復活・振興、地籍調査・法務局地図作成の加速を推進する。

（4）外国人政策の推進

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」に基づき、一部の外国人による違法行為やルールからの逸脱など問題のある行為に毅然と対応し、国民の不安や不公平感への対処に向けた取組を一層進める。在留許可手数料の見直しや電子渡航認証制度（J E S T A）導入による手数料収入により確保した財源を最大限活用しつつ、従来の考え方にとらわれずに必要な措置を講じて、外国人政策を総合的かつ強力に進める。

手数料引上げの趣旨に鑑み、優先して、出入国在留管理庁の人的・物的体制を抜本的に強化し、J E S T Aの2028年度中の導入に向けた準備作業やD Xの推進による審査の迅速化・高度化を進めるほか、「不法滞在者ゼロプラン」を強力に推進するなど出入国在留管理の一層の適正化を図る。育成就労制度の円滑な施行・不法就労対策のために必要な体制を整備する。各種民泊について、適切な運営確保を図る。

（略）

外国人の受入れの基本的な在り方について有識者会議での議論を開始し、2026年度中に、基本方針を取りまとめる。

（略）

経済財政運営と改革の基本方針2026（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

第3章 責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

2. 全世代型社会保障の構築

（2）成長型経済に合わせた持続可能な社会保障制度

「強い経済」では、経済成長によって、物価と賃金が上昇していく。我が国の社会保障制度も、成長型経済に合わせて、物価・賃金上昇を適切に反映する中で、必要な医療・介護等の提供体制を確保しながら、給付と負担の改革努力を継続し、持続可能な設計に変えなければならない。

（略）

連立政権合意書（令和7年10月20日）に盛り込まれた13の社会保障改革項目について合意された具体的な骨子¹¹⁸に基づき、2026年度中に具体的な制度設計を行い、順次実行する。

具体的には、経済・物価動向等に適切に対応し、安心して医療・介護・福祉サービスを受けられる体制を整備することとあわせて、医療・介護を中心とした社会保障制度改革を着実に実行することにより、現役世代の保険料率の上昇を止め、引き下げていくことを目指す。このため、骨太方針2025と同様、経済・物価動向等を踏まえ、的確な対応を行いつつ、これまでの歳出改革努力を継続し、2027年度の社会保障負担率が2025年度と比較して上昇しないよう取り組む。また、社会保障制度が果たす機能を損なわないよう配慮しつつ、社会保障負担率の目標の検討を進め、これとあわせて、社会保障改革について2026年度中に改革項目の具体化と工程の明確化を図り、順次実施する。

¹¹⁸ 「社会保障改革項目に関する具体的な骨子」（令和8年7月7日自由民主党・日本維新の会 社会保障制度改革協議体）

「社会保障改革項目に関する具体的な骨子」（令和8年7月7日自由民主党・日本維新の会 社会保障制度改革協議体）（抄）

（1）～（4） （略）

（5）年齢に関わらず働き続けることが可能な社会を実現するための「高齢者」の定義見直し

健康寿命の延伸や人口構造の変化を踏まえ、年齢に関わらず意欲ある者が働き続けられる生涯現役社会の実現を目指す。

このため、人口構造、健康状態、就労実態との整合性を踏まえ、社会保障及び労働分野の制度ごとに設けられている高齢者の年齢区分等について、それぞれの趣旨や目的を踏まえつつ制度横断的に総点検を行い、有識者の意見を聴いた上で、必要に応じて引き上げ等を行う方向で検討を行い、その結果を踏まえて、所要の措置を講ずる。そのための改革工程表を令和8年度末までに策定する。

（6）～（13） （略）

「日本成長戦略」について

ひと、くらし、みらいのために

日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

Ⅲ．8つの分野横断的課題の解決

5．労働市場改革

（1）現状と課題

労働供給制約下にある中、労働生産性の向上を図るとともに、労働者の希望に応じて、労働移動の円滑化や、心身の健康の維持を前提とした労働参加の拡大を図る労働市場改革が必要である。中でも、17の戦略分野における投資を加速し、持続的成長につなげるためには、17の戦略分野にとどまらず、これらを支える建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野を含め、現場人材から高度人材に至る幅広い人材の育成・確保や、省力化を含めた生産性向上に向けた取組を進めることが極めて重要である。そのため、以下のような人材育成の取組を進めるとともに、建設や医療・介護・障害福祉等の分野において、持続的な賃上げを図り、必要な担い手の確保を進めていく必要がある。

（2）対応の方向性

①対応の方向性

労働市場改革と、新たな付加価値を生む投資や事業再編、イノベーションの促進等の産業構造改革とを一体で進める必要がある。こうした観点から、i）処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上、ii）円滑な労働移動の促進、iii）多様な人材の労働参加の促進の3つの柱に取り組むことで、成長投資を牽引する専門人材と、投資の実行を支える現場人材の育成・確保を図る。

②目標（KPI）

- ・総合的な指標として、5年間で労働生産性を15%上昇させる（2024年度：5,592.7円）とともに、労働供給量（マンアワーベース）の推移が生産年齢人口の推移を上回るようにする。
- ・i）に関して、人的資本投資を2029年度までに2.2万円とする（2024年度：1.9万円）。
- ・ii）に関して、パートタイムを除く一般労働者の転職入職率を2029年までに9.0%とする（2024年：8.3%）。また、転職により賃金が増加した者の割合を2029年までに42.3%とする（2024年：40.5%）。
- ・iii）に関して、第一子出産前後の女性の継続就業率を2030年までに80.0%とする（2021年：69.5%）。また、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率を2029年までに40.0%とする（2025年：34.8%）。

日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

Ⅲ．8つの分野横断的課題の解決

5．労働市場改革

（2）対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

i）処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上

17の戦略分野や、建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携して、スキルの標準化・可視化から、教育訓練体系の整備、教育訓練プログラムの開発・提供まで、一気通貫でリ・スキリング支援を行う。人材開発支援助成金も含め、効果的にプログラムの開発が進むような支援の充実について検討するとともに、各分野の所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、その適切性を所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する。

各種リ・スキリング・職業関連情報サイトについては、厚生労働省を始め、経済産業省、文部科学省、デジタル庁等の関係省庁で連携し、最終的な一本化を目指し、早期に一体的な提供を実現する。さらに、職業能力開発を効果的に推進するため、教育訓練給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセス等の合理化、実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金及び人材開発支援助成金の見直しや支援の重点化について検討する。

まず、17の戦略分野の投資促進により需要の高まる工場建設等を担う人材の育成・確保を図り、建設産業の供給力を向上させるため、建設分野において上記取組を進めるとともに、労務費の行き渡りの徹底や入職促進、DX推進に向けた支援を実施するほか、キャリアに応じた技能の向上等につながる資格取得の支援、建設キャリアアップシステムの普及促進を図る建設事業主等への助成等の支援を行う。

さらに、医療・介護・障害福祉分野の現場においても、テクノロジー等を活用して生産性向上を担う人材を育成するため、上記の一連のリ・スキリングに係る取組を推進する。あわせて、これらの分野での生産性向上等に向け、関係省庁で連携して好事例や支援ツールの収集・整理を行い、ハローワーク等の労働関係機関や中小企業団体などにおける活用を図る。（略）

労働者が教育訓練のための時間を確保しやすくなるよう、事業主等に対する教育訓練休暇制度等の周知、人材開発支援助成金の活用による教育訓練休暇制度の導入支援、教育訓練休暇給付金制度の活用促進等を推進する。

このほか、多様な労働者の能力発揮に向け、（略）雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等に対するリ・スキリングの促進に向け、職業訓練受講への支援の方策を検討する。

日本成長戦略（令和８年７月２１日閣議決定）（抄）

Ⅲ．８つの分野横断的課題の解決

５．労働市場改革

（２）対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

ii）円滑な労働移動の促進

生産性の高い成長産業・企業への円滑な労働移動を実現することで、人手不足により成長が阻害されることを防ぐ。特に、17の戦略分野等の成長分野への労働移動を円滑化するため、スキルの情報や、スキルにひも付いた教育訓練プログラム、職業情報といったデータ連携を強化する。

また、外部労働市場の機能を強化するため、厚生労働省が運営する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」について、各支援制度の申請画面への遷移やＡＩ機能装備等、利便性向上の具体策について検討し、2026年度内を目途に結論を得るとともに、経済産業省、デジタル庁を含む関係省庁における情報連携を推進する。あわせて、リ・スキリングの支援等を行う事業主が必要な支援策を活用しやすいよう、雇用関係助成金のＤＸを進める。

医療機関や介護施設等への訪問による求人条件の見直しに係る助言や、就職面接会の開催等のアウトリーチ支援を、全ハローワークの最重点事項として実施するとともに、「課題解決チーム」による求人者・求職者双方への一体的な支援の拡充や、ＡＩを含むデジタル技術の更なる活用等によるマッチングなど、ハローワークの機能強化を図る。あわせて、民間職業紹介事業者について、適正な事業者の「見える化」に取り組む。

労働移動を希望する労働者のニーズを踏まえ、失業中の生活保障など労働者の生活と雇用の安定といった制度の役割を維持した上で、労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方について、2026年内を目途に結論が得られるよう引き続き労働政策審議会において検討する。

日本成長戦略（令和８年７月２１日閣議決定）（抄）

Ⅲ．８つの分野横断的課題の解決

５．労働市場改革

（２）対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

iii）多様な人材の労働参加の促進

（更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備）

（略）

高齢者については、70歳までの就業確保措置や処遇改善、労働災害を防止するための安全衛生対策を更に推進する。
また、ハローワークの生涯現役支援窓口の専門性向上や、シルバー人材センターでの職務の切出し支援に取り組む。
さらに、地方公共団体や年金事務所等の関係機関の連携等により、引退した高齢者の労働参加の促進・活躍機会の創出に取り組む。

障害者雇用の「質」の向上に向け、就労意欲のある障害者の能力発揮の促進や、正当な評価・処遇反映等を重視していく旨のガイドラインの策定、優良事業主認定制度の大企業への拡大や認定基準見直し、手帳を所持しない難病患者の就労促進を含め、雇用率制度等の在り方について検討を行う。

（略）

上記 i）～ iii）の施策を進める上で、企業における人材マネジメントへの支援が重要であり、働き方改革推進支援センターを中心として、労働基準監督署やよろず支援拠点等との連携を強化することにより、労務関係のみならず、生産性向上に向けた様々な経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークを構築し、中小企業・小規模事業者に対して総合的な支援を実施する。

「規制改革実施計画」について

規制改革実施計画（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

○ A I を活用した採用代行の職業安定法上の許可要否及び許可要件の明確化

- a. 厚生労働省は、A I 採用代行サービスについて、A I がスカウトメールを作成・送配信する行為、A I による面接、A I による問合せ対応については職業紹介に該当するものとししないものを明確化することなどを含め、職業紹介に該当するかどうか及び有料職業紹介事業の許可が必要であるかどうかを速やかに検討し、結論を得次第、厚生労働省のウェブサイト「募集情報等提供と職業紹介の区分について」で示している「職業紹介の許可が必要な場合と募集情報等提供事業の区分」の具体例に追記するなど所要の措置を講ずる。
その際、事業者により判断が異ならないよう、求職者から求職の申込みを受けたか疑義のある場合の考え方や、情報の内容の加工や意思疎通の加工の範囲を含め、指針に定める基準を明確化する。
- b. 厚生労働省は、a が措置されるまでの間、A I 採用代行サービスに関する職業紹介事業許可の要否についての相談が都道府県労働局に寄せられた際に、都道府県労働局ごとに異なる判断（いわゆるローカルルール）が発生しないよう、都道府県労働局から厚生労働省本省に照会させるなど、判断の統一性を確保するための所要の措置を講ずる。
- c. 厚生労働省は、a に加え、A I 採用代行サービスの機能・内容・範囲などの実態を調査し、その結果を踏まえ、A I 採用代行サービス及び同様のサービスを人が行った場合について、職業紹介に該当する機能があるときには、当該機能を提供しようとする際に、求職者の保護や事業者の適切なサービスの運用の観点から、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）との関連性において不合理とならないよう留意しつつ、職業紹介事業者に求められる個人情報の帳簿記載義務などにおいて不必要又は過大な要件がないか点検し、労働政策審議会で結論を得次第、職業紹介事業の許可要件・義務の運用の見直しを行うなど所要の措置を講ずる。

（実施時期） a,b：令和8年度上期措置 ／ c：令和8年度速やかに調査・検討開始、結論を得次第速やかに措置

○オンラインによる労働条件の明示方法の見直し

- a. 厚生労働省は、労働条件が不明確であることによる紛争を未然に防止するために労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項に基づき使用者に求められている労働契約の締結の際の賃金、労働時間その他の労働条件の明示について、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第4項により、労働者が同項第1号のファクシミリを利用してする送信する方法、又は、同項第2号の電子メール等（電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。）をいう。以下同じ。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することによって書面を作成することができるものに限る。）による労働条件明示を希望した場合には、使用者は当該方法により明示することができると規定されているところ、テレワークなど多様な働き方やデジタル社会にそぐわないとの声や書面交付請求権を認めるなど労働者の権利を拡充することで足りるとの指摘があることなどを踏まえ、労働者に確実に労働条件が示されることを確保しつつ、多様な働き方やデジタル社会などに適合させる観点から、例えば、労働条件の明示方法に関する労使のニーズ及び実態、電子メール等の送信の方法の条件を見直すことによって不利益が生じる可能性・内容などについて、企業の特性も踏まえて調査の上、電子メール等の送信の方法による通知等に関する他の制度も参照しつつ、現在の電子メール等の送信の方法を利用するための条件に加えて、労働者に過度な負担を課すことなく、全ての労働者に対して確実に労働条件が明示されるとともに、より円滑に電子メール等の送信の方法で明示することを可能とする条件・方策について検討の上、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。
- b. 厚生労働省は、以下①、②及び③の法令に基づく所定の事項の明示方法についても、労働者に確実に各法令の所定の事項が示されることを確保しつつ、多様な働き方やデジタル社会などに適合させる観点から、aの検討の結果を踏まえ、同様に労働者に過度な負担を課すことなく、全ての労働者に対して確実に所定の事項が明示されるとともに、より円滑に電子メール等の送信の方法で明示することを可能とする条件・方策を検討した上で、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。
- ① 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第6条第1項及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成5年労働省令第34号）第2条第3項
 - ② 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）第31条の2第2項及び第3項並びに第34条第1項及び第2項並びに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施行規則（昭和61年労働省令第20号）第22条の2第1号及び第25条の15並びに第26条第1項
 - ③ 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の3及び第32条の13並びに職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第4条の2第4項、第17条の7第2項及び第24条の5第2項

規制改革実施計画（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

○在留管理制度の運用の適正化

- b. 法務省は、在留申請手続等において、技人国を有する外国人と受入れ企業等との間には仲介者の関与が広範に及んでいるが、仲介者の中には、本来は技人国に係る上陸基準省令に定める基準を満たしていない外国人について、虚偽の申請によって技人国の在留資格を不適正に取得させるなど、不正な仲介により入職する事例があるとの指摘を踏まえ、厚生労働省の協力を得て、技人国を有する外国人を受け入れる場合には、雇用契約の適正な履行及び適正な在留管理の確保の観点から、業務内容が在留資格で認められた活動に該当することを十分に説明できる仲介者を利用することなど、適切な仲介者の選択に資する内容をガイドラインに明記する。

また、厚生労働省は、法務省と連携し、職業紹介事業者（職業安定法（昭和22年法律第141号）第4条第10項に規定するものをいう。）に対し、技人国を有する外国人の職業紹介を行う場合における出入国管理関係法令の遵守について周知する。あわせて、法務省は、厚生労働省の協力を得て、以下の点を含め、在留申請手続等の見直しについて検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。

- 在留資格で認められた活動内容に該当しない就労へのあっせんを防止する観点から、求人票や仲介契約に関する資料等を在留審査において確認する方法について、法務省の審査要領に具体的に示すこと。
- 雇用主に対して、不正な仲介の排除を図る観点から、適切に就労へのあっせんを行う仲介者を利用することについての責任及び認められた活動内容に該当しない就労へのあっせんを受けないことに関する責任を明確化するための方策を講ずること。

（実施時期） 令和8年度検討開始、結論を得次第速やかに措置

(参考) 「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」について

新たな就職氷河期世代等支援プログラム

(令和8年4月10日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定) (抄)

2. 施策の方向性

(1) 就労・処遇改善に向けた支援

就職氷河期世代の不本意非正規雇用者は、2025年時点で33万人存在するほか、10年前の同年代と比較して、家族の介護を行う有業者が25万人増加している。引き続き、そうした者の雇用の正規化・処遇改善に向けた支援をきめ細かく実施する。

具体的には、ハローワークの専門窓口において、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含む相談、紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援に取り組む。

(略)

就労を受け入れる事業主の支援を拡充し、中間的就労から段階的に一般就労を目指せるよう、試行雇用で雇い入れる事業主や、試行雇用を経て無期雇用へ移行する際の事業主を支援する。また、非正規雇用労働者を正社員転換する事業主を引き続き支援する。

(略)

就職氷河期世代の地方への移住や地方での就労の拡大に向け、地方における就業等の支援に取り組む地方公共団体を支援する。

(2) 社会参加に向けた段階的支援

就職氷河期世代の無業者は、2019年から2025年にかけて5万人増加し46万人となっている。社会参加に向けた支援には息の長い取組が重要であり、引き続き、当事者一人一人の状況やニーズに応じたきめ細かい支援を行う。

(略)

就労に向けた準備が必要な方には、生活困窮者自立支援法に基づく「就労準備支援事業」による支援を行う。また、フルタイムに捕らわれない柔軟な就労機会確保の支援のため、生活困窮者自立支援法に基づく「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）のあっせんを行う自立相談支援機関において、就職氷河期世代を含めた生活困窮者に対する相談支援を実施して、認定就労訓練事業の積極活用を促すとともに、就労を受け入れる事業主を支援する。さらに、いわゆる「中間的就労」の機会を創出する事業に取り組む地方公共団体に対する支援を行う。

新たな就職氷河期世代等支援プログラム

(令和8年4月10日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定) (抄)

(3) 高齢期を見据えた支援

就職氷河期世代の賃金上昇率は相対的に小さく、上の世代と比較した賃金カーブも、その増加は緩やかなものとなっている。金融資産の保有額をみると、10年前の40代と比較し、500万円以下の世帯割合が大きくなっている。持家率が低下する中で、高齢期の住宅確保が課題となることも想定される。このため、今後、就職氷河期世代が高齢期を迎えることを踏まえ、今から、それらの者の高齢期における課題を想定した支援を行う。

(略)

高齢期にも希望に応じて働くことができるよう、就業機会を確保するため、高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの雇用確保措置の確実な実施を図るとともに、70歳までの就業確保措置の普及等に向けて、65歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成を行う。

3. 施策の点検・評価

本プログラムは当面2028年度までの3年間で集中的に取り組むこととし、本プログラムに基づく当初の具体的な取組は別紙1、KPIは別紙2のとおり、それぞれ定める。

本プログラムについては、「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」において、毎年度、個別施策の取組状況及びKPIのフォローアップを実施する。このフォローアップの結果等を踏まえ、個別施策の見直しを行い、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議幹事会において、別紙1及び別紙2の改定を行うこととする。これらを通じ、PDCAサイクルを不断に回していく。

(別紙1) 就職氷河期世代等支援関連施策集 (2026年度) (抄)

	「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度取組	2026年度取組 (予算内容等)
1. 就労・処遇改善に向けた支援				
①	相談・紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援を行うハローワークの専門窓口において、2026年度から、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を提供する取組を開始することを検討する。【厚生労働省】	・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【20億円 (継続)】	・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【22億円 (継続)】
② リ・スキリング受講環境の整備	・現在試行実施している、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について、2026年度から、全国化することを検討する。【厚生労働省】	・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～)	・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【3.1億円 (継続、内数)】 ・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実施【0.5億円 (R7補正) (拡充、内数)】	・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全国化【10.1億円 (拡充、内数)】
	・従業員向けに職業訓練を行う事業主を支援する人材開発支援助成金について、2025年度から、正規転換を目的とするOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練の助成率を拡充する (70%→75%)。【厚生労働省】	・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」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～)	・求職者支援訓練の実施【129.1億円 (継続、内数)】	・求職者支援訓練の実施【109.5億円 (継続、内数)】
	・2025年10月に、雇用保険被保険者に対し、教育訓練休職中に賃金の一部を支給する制度を、雇用保険被保険者以外の者に対し、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、それぞれ創設する。【厚生労働省】	・従業員向けに職業訓練を行う事業主への助成 (人材開発支援助成金、17年度～)	・人材開発支援助成金について、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 (70%→75%)【545億円 (継続、内数)】	・引き続き正規転換を目的とした訓練について高率助成を実施【539億円 (継続、内数)】
	・2025年10月に、雇用保険被保険者に対し、教育訓練休職中に賃金の一部を支給する制度を、雇用保険被保険者以外の者に対し、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、それぞれ創設する。【厚生労働省】	・指定講座を受講・修了した際に費用の一部を助成する「教育訓練給付金」について、給付率引上げ (専門実践：70%→80%等) (24年10月～)	・教育訓練給付金【460億円 (継続、内数)】 ・雇用保険被保険者に対し、教育訓練休職中に賃金の一部を支給する制度を創設 (10月～)【78億円 (新規、内数)】 ・雇用保険被保険者ではない等の要件を満たす者に対し、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 (10月～)【0.8億円 (新規、内数)】	・教育訓練給付金【426.8億円 (継続、内数)】 ・教育訓練休職給付金【129.0億円 (継続、内数)】 ・リ・スキリング等教育訓練支援融資【2.1億円 (継続、内数)】
	・就職氷河期世代等の支援に取り組む地方自治体への交付金事業 (以下「氷河期等交付金」という。)について、2026年度から、賃金向上に向けたリ・スキリングと合わせて他の一定の事業を実施する地方自治体に対する支援を強化し (補助率の引上げ)、無償のリ・スキリング機会を拡充することを検討する。【内閣府】	・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 (実施自治体数：25年度 114 (暫定)) (20年度～)	・社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金【24.0億円 (R6補正) (新規)】	・地域就職氷河期世代等支援推進交付金【21.5億円 (R7補正) (新規)】
		・氷河期等交付金において、リ・スキリング事業の補助率を引上げ (3/4→4/5) (24年12月～)		

※「基本的な枠組みにおける記述」欄は、「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」(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決定)の「2. 具体的な取組」に記載した内容を抜粋している。

※ R7補正予算のうち、R8年度に繰り越して執行する取組は、本資料中では「2026年度取組」欄に記載されている場合がある。

(別紙1) 就職氷河期世代等支援関連施策集 (2026年度) (抄)

		「基本的な枠組み」における記述	これまでの主要な取組	2025年度の取組	2026年度の取組 (予算内容等)
③	就労を受け入れる事業者の支援	・生活困窮者自立支援法に基づく「認定就労訓練事業」の利用者が、中間的就労から段階的に一般就労を目指せるよう、2026年度から、試行雇用で雇い入れる事業主を支援する助成金（トライアル雇用助成金）を拡充することについて、検討を行う。【厚生労働省】	・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～）	・トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）【3.1億円（継続、内数）】	・ <u>トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の拡充</u> （「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）【2.8億円（継続、内数）】
		・2026年度から、試行雇用を経て無期雇用に移行する際の事業主を支援する助成金（特定求職者雇用開発助成金）を拡充することについて、検討を行う。【厚生労働省】	・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～）	・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（旧就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置）含む））【28億円（継続）】	・ <u>特定求職者雇用開発助成金の拡充</u> （「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（※）） > 中高年層安定雇用支援コース（旧就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置）含む）【29億円（継続）】 > 生活保護受給者等雇用開発コース（※）【0.4億円（新規、内数）】
		・非正規雇用労働者を正社員転換する事業主を支援する助成金（キャリアアップ助成金）について、引き続き、一層の活用を促す。【厚生労働省】	・ <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～）	・キャリアアップ助成金【613.2億円（継続、内数）】	・キャリアアップ助成金【524.4億円（継続、内数）】
③	柔軟な就労機会の確保の支援	・2025年度から、生活困窮者自立支援法に基づく「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）のあっせんを行う自立相談支援機関において、就職氷河期世代を含めた生活困窮者に対する相談支援を強化することについて、検討を行う。【厚生労働省】	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 <u>実施</u> （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	・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」の活用動向</u> の徹底（自治体への通知や支援員等への研修実施等により管内の認定就労訓練事業所に関する情報を自治体や自立相談支援機関と共有）【827億円の内数、0.6億円（R7補正）（新規・継続・拡充）】
		・「認定就労訓練事業」について、その利用を促進する観点から、2026年度から、紹介窓口となる自立相談支援機関の支援員に対する研修等を行い、認定事業所と支援対象者との積極的なマッチングを促す。【厚生労働省】			・「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 > トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）【2.8億円（継続、内数）】 > 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）【0.4億円（新規、内数）】
		・「認定就労訓練事業」の利用者が、中間的就労から段階的に一般就労を目指せるよう、2026年度から、試行雇用で雇い入れる事業主を支援する助成金（トライアル雇用助成金）を拡充することについて、検討を行う（再掲）。【厚生労働省】			
②	希望に応じた就業機会の確保	・2026年度から、試行雇用を経て無期雇用に移行する際の事業主を支援する助成金（特定求職者雇用開発助成金）を拡充することについて、検討を行う（再掲）。【厚生労働省】			・氷河期等交付金において、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【21.5億円（R7補正）（新規、再掲）】
		・氷河期等交付金において、2026年度から、中間的就労の機会を創出する事業に取り組む地方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する。【内閣府】			
		・高齢者雇用安定法に基づく65歳までの雇用確保措置について、2025年度から、全面的に施行する。【厚生労働省】	・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（高齢者雇用安定法）	・65歳までの雇用確保措置の全面施行【-（新規）】	・同左【-（継続）】
		・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）について、2026年度から、70歳までの高齢者就業確保措置を行う場合の拡充について、検討を行う。【厚生労働省】	・ <u>65歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成</u> （65歳超雇用推進助成金、16年10月～）	・65歳超雇用推進助成金【23億円（継続）】	・ <u>希望に応じた70歳までの就業確保を行う場合等について、65歳超雇用推進助成金を拡充</u> 【24億円（継続・拡充）】

(別紙1) 就職氷河期世代等支援関連施策集(2026年度)(抄)

「基本的な枠組み」における記述		これまでの主要な取組	2025年度取組	2026年度取組(予算内容等)
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				
① 実態調査	属性を細分化した詳細な調査	・2025年度において、就職氷河期世代の者の性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に、その実態、支援ニーズ等を詳細に把握するため、インタビュー調査(80名程度)を実施する。【内閣府、厚生労働省】	・独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)における就職氷河期世代20名に対する属性別のインタビュー調査(24年1月)	・性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に、支援ニーズ等のインタビュー調査(対象80名程度)を実施【0.3億円(新規、内数)】【3.9億円(継続、内数)】
		・2023年8月に実施した就職氷河期世代8,400名に対するインターネット調査について、2025年度中に、属性別に更に詳細な分析を行う。【内閣府】	・就職氷河期世代8,400名に対する支援ニーズ等のインターネット調査(23年8月)	・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詳細な分析を行う追加調査を実施【0.3億円(新規、内数)、再掲】
		・2026年度から、ソーシャルリスニング方式(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)により、就職氷河期世代の支援ニーズ等の調査を継続して実施することについて、検討を行う。【内閣府】		・ソーシャルリスニング方式(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)による支援ニーズ等の継続調査を検討【0.3億円(新規、内数)】
② 広報プロモーション	広報プロモーションを含む	・2026年度に、就職氷河期世代等の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新たなポータルサイトを創設することについて、検討を行う。併せて、就職氷河期世代等の者に行き届く広報、就職氷河期世代等の支援の必要性について、国民の理解を深める広報を強化することについても、検討を行う。【内閣府】	・厚生労働省HP上に特設ウェブサイトを開設(20年10月～)	・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新たなポータルサイトを創設【0.3億円(新規、内数)、再掲】
			・インターネット広告やラジオCM等の政府広報(20年10月～)	・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
			・SNS広告等を活用した広報(20年10月～)	
		・2025年度には、支援が必要な者に直接情報を届けられるよう、一部のハローワークや氷河期等交付金を活用する地方自治体において、プッシュ型の情報提供を行う。これについて、2027年度から、全国規模で実施することについて、検討を行う。【内閣府、厚生労働省】		・ハローワークにおけるプッシュ型の情報提供の試行実施【20億円(継続)】
		・就職氷河期世代等の支援策全般について、2026年度から、就職氷河期世代の当事者やその家族、支援関係者等を対象とし、それらの対象ごとに効果的な手法により、プッシュ型広報を導入することについて、検討を行う。【関係府省庁】		・ハローワーク及び自治体におけるプッシュ型の情報提供の本格実施【22億円(継続、内数)】【21.5億円(補正)(新規、内数)、再掲】
		・氷河期等交付金において、2026年度から、地方自治体の周知広報活動に対する支援を強化することについて、検討を行う。【内閣府】	・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))	・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)
				・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周知啓発活動に対する支援を強化【21.5億円(補正)(新規)、再掲】

(別紙2) 新たな就職氷河期世代等支援プログラム KPI

政策目標：様々な課題に直面している就職氷河期世代に対して、その周辺の世代と合わせ、個々人の課題やニーズに応じたきめ細かい支援を効果的に実施していくことで、当該世代が抱えている現在と将来の暮らしへの不安を軽減する。

最終アウトカム指標	中間アウトカム指標	関連施策
※景気等の外的な要因があることを前提に評価を行う。	※主な関連施策の行政事業レビューシート上に記載のある中長期アウトカム等から選定。	
1. 就労・処遇改善に向けた支援 - 就職氷河期世代の中心層の正規雇用労働者率 - 就職氷河期世代の中心層の不本意非正規雇用労働者率 (参考) 出生年代別の実質賃金カーブ	- 求職者支援訓練の訓練修了3か月後の就職率 - 指定講座受講生の就職率 - トライアル雇用終了者の常用雇用への移行率 - 特定求職者雇用開発助成金の支給対象者の継続雇用率(12か月) - 介護・看護を理由とする離職者数 - 国家公務員中途採用者選考試験(就職氷河期世代)による採用者数	①相談対応等の伴走支援 - ハローワークの専門窓口で、賃金が上昇する転職・処遇改善に資する訓練情報の提供を含む相談、紹介、就職、定着までの一貫した伴走支援 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 - 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 - 企業を通じたキャリア形成の支援 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による支援・特定求職者雇用開発助成金による支援 ④家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援 - 両立支援等助成金による支援・地域の介護サービス提供体制の確保 ⑤公務員・教員としての採用拡大 ⑥業種別の就労支援(農業・建設業・物流業) ⑦地方における就業等の支援
2. 社会参加に向けた段階的支援 - 就職氷河期世代の中心層の無業者率 - 年齢階級別困ったときに頼れる人の有無	- ひきこもり支援推進事業の実施自治体数 - 認定就労訓練事業の利用実績がある自治体の割合 - 就労訓練事業所を認定する自治体(都道府県・指定都市・中核市)のうち、利用者受入の実績がある認定就労訓練事業所を有する自治体の割合 - 地域就職氷河期世代等支援推進事業による社会参加を実現した者	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支援 - 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 ②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就労に向けた相談支援 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 - 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
3. 高齢期を見据えた支援 - 日常生活での悩みや不安を「感じている」と回答した者の割合及びそのうち老後の生活設計に不安を感じている者の割合 - 高齢者の年齢階級別就業率 (参考) 住生活に対する満足度	- 生活設計への意識を持つ割合・取組率の変化 - 企業における高年齢者就業確保措置の実施率 - 高齢期の暮らしを支える住宅の数	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 - 金融経済教育推進機構による、関係省庁等と連携した金融経済教育の提供 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による支援 ③高齢期の所得保障 ④住宅確保の支援 - 低廉な公営住宅の供給 - 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 - 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普及
4. 3本柱の取組を支える実態把握及び広報プロモーション 支援を必要としている方に必要な情報が届けられるよう、各府省庁等が連携し、実態の把握や周知広報に取り組む。		

※各種アウトカム指標の水準や動向については、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において今後随時確認していく。