

**全国厚生労働関係
部局長会議資料
(詳細資料)**

**令和4年1月
政策統括官(総合政策担当)**

(目次)

- **公的価格評価検討委員会中間整理について……………2**
- **就職氷河期世代への支援について……………12**
- **地方公共団体と厚生労働省間共同ポータルサイト
「OnePublic」について……………36**
- **厚生労働省における孤独・孤立対策及び
「地域づくり」政策について……………43**

公的価格評価検討委員会中間整理について

全世代型社会保障構築会議・公的価格評価検討委員会について

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)

※11月9日に
第1回を合同開催。

秋田喜代美	学習院大学文学部教授	高久玲音	一橋大学経済学研究科准教授
落合陽一	メディアアーティスト	武田洋子	三菱総合研究所シンクタンク部門 副部門長(兼)政策・経済センター長
笠木映里	東京大学大学院法学政治学研究科教授	田辺国昭	国立社会保障・人口問題研究所所長
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	土居丈朗	慶應義塾大学経済学部教授
菊池馨実	早稲田大学法学学術院教授	沼尾波子	東洋大学国際学部国際地域学科教授
熊谷亮丸	株式会社大和総研副理事長兼専務取締役 リサーチ本部長	◎ 増田寛也	東京大学公共政策大学院客員教授
権丈善一	慶應義塾大学商学部教授	水島郁子	大阪大学理事・副学長
国土典宏	国立国際医療研究センター理事長	横山 泉	一橋大学大学院経済学研究科准教授
◎ 清家 篤	日本私立学校振興・共済事業団 理事長/慶應義塾学事顧問		(五十音順 敬称略)

◎：座長 ○：座長代理

公的価格評価検討委員会

※11月9日に第1回を合同開催、
12月3日に第2回、
12月21日に第3回を開催。

秋田喜代美	学習院大学文学部教授	◎ 武田洋子	三菱総合研究所シンクタンク部門 副部門長(兼)政策・経済センター長
菊池馨実	早稲田大学法学学術院教授	田辺国昭	国立社会保障・人口問題研究所所長
権丈善一	慶應義塾大学商学部教授	◎ 増田寛也	東京大学公共政策大学院客員教授

(五十音順 敬称略)
◎：座長 ○：座長代理

(参考)経済財政運営と改革の基本方針2021(抜粋)(令和3年6月)

(2) 団塊の世代の後期高齢者入りを見据えた基盤強化・全世代型社会保障改革

(略)その際、全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築する観点から、給付と負担のバランスや現役世代の負担上昇の抑制を図りつつ、保険料賦課限度額の引上げなど能力に応じた負担の在り方なども含め、医療、介護、年金、少子化対策を始めとする社会保障全般の総合的な検討を進める。こうした対応について速やかに着手する。

今般の経済対策における措置も踏まえた上で、公的価格に関する今後の処遇改善の基本的考え方、処遇改善の方向性について、中間整理を行ったもの。

1. はじめに … 今回の検討の経緯について整理
2. 公的価格の制度について … 報酬・価格の決め方や、既存の処遇改善の仕組み、費用負担、各職種の賃金の現状について整理
3. 経済対策における措置 … 当該措置について評価しつつ、現場に着実に行き渡るよう必要な対応を進めること等を指摘

【4（1）処遇改善の基本的考え方】

- ・新しい資本主義において、人への分配は、「コスト」ではなく、未来への「投資」。官と民が共に役割を果たすことで、成長の果実をしっかりと分配し、消費を喚起することで、次の成長にもつなげる。これこそが、持続可能な経済、そして、成長と分配の好循環による新しい資本主義を実現するための要。
- ・新たな資本主義を実現するためには、今後も、看護、介護、保育、幼児教育などの分野において、その仕事に見合った適切な処遇が行われるよう、収入の引上げが持続的に行われる環境整備が必要。

【4（2）処遇改善の方向性】

介護・障害福祉職員、保育士等・幼稚園教諭

- ・処遇改善の最終的な目標は、職種毎に仕事の内容に比して適正な水準まで賃金が引き上がり、必要な人材が確保されていること。
- ・その際、他産業との乖離や有効求人倍率、他の職種との比較や各職種間の均衡、仕事の内容、労働時間、経験年数、勤続年数なども考慮すべき。
- ・今後、医療・福祉分野のマンパワーのニーズが大きく増加すると見込まれることも踏まえ、特に2020年代にこうした取組に注力すべき。
- ・経験年数や勤続年数に応じた処遇改善の取組は、職場への定着や経験・技能の高度化等につながる。
- ・経験・技能のある職員に重点化した処遇改善の在り方について検討し、次なる目標として、経験・技能のある職員について、仕事の内容と比して適正な水準であるかという点も考慮しつつ、他産業（適切な他産業がなければ全産業平均）と遜色ない水準とすることを目指すべき。

看護職員

- ・従前より全産業平均を上回る賃金水準である看護師については、今般の経済対策を踏まえ、まずは、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員について、収入を3%程度引き上げていくべき。
- ・管理的立場にある看護師の賃金が相対的に低いこと、民間の医療機関であっても国家公務員の医療職の俸給表を参考としている場合が多いことも指摘されており、今回の措置の結果も踏まえつつ、すべての職場におけるキャリアアップに伴う処遇改善のあり方について検討すべき。
- ・あわせて、経験・技術に応じた処遇ルールの明確化（賃金体系の整備）やタスクシフト・タスクシェアによる業務の高度化・効率化、各職種の養成課程のあり方等の勤務環境の改善についても検討すべき。

- ・今後の処遇改善を行うに当たっては、これまでの措置の実効性を検証するとともに、これまでの措置で明らかになった課題や対象外となった職種も含め、検証を行うべき。
- ・こうした処遇改善を行うに当たっては、全てを国民の負担に回すのではなく、既存予算の見直しや高齢化に伴って増加する医療・介護費の中での分配のあり方などを含め、幅広く検討を行うべき。
- ・本委員会は、処遇改善に向けた政策手法を実現する観点から、それぞれの分野における費用の見える化やデジタル等の活用に向けた課題等について検討し、来夏までに方向性を整理する。

公的価格評価検討委員会
中間整理

(目次)

1. はじめに
2. 公的価格の制度について
 - (1) 報酬・価格の決まり方
 - (2) 処遇改善の仕組み
 - (3) 費用負担
 - (4) 各職種の賃金
3. 経済対策における措置
4. 今後の処遇改善について
 - (1) 処遇改善の基本的考え方
 - (2) 処遇改善の方向性

令和3年12月21日

1. はじめに

昨年来の新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、医療をはじめとする社会保障の現場に大きな負担をもたらした。そうした中で、医療、介護、保育、幼児教育などの現場の方々の奮闘が国民生活を守る上で極めて大きな役割を果たし、その人材の確保や処遇のあり方が改めて重要な課題として再認識された。

こうした環境の下において、岸田政権における「新たな資本主義」の実現に向けた分配戦略の一つの柱として、看護、介護、保育、幼児教育などの現場、換言すれば新型コロナウイルス感染症への対応、少子高齢化への対応の最前線で働く方々の賃金の引上げが掲げられている。

政府は、本年11月19日に「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を決定し、その中で、当面の措置として、看護職員、介護・障害福祉職員、保育士等・幼稚園教諭を対象に収入を引き上げる措置を行うこととした。本委員会では、医療、介護、保育等に係る関係団体から各現場の実態や処遇に関する課題や要望の把握を行うとともに、今般の経済対策における措置も踏まえた上で、公的価格¹に関する今後の処遇改善の基本的考え方及び処遇改善の方向性について、以下のとおり中間整理を行った。

2. 公的価格の制度について

(1) 報酬・価格の決まり方

看護師等の賃金の原資は各分野の報酬・価格制度によるところが大きく、その報酬・価格の決まり方は後掲の表のとおりである。診療報酬及び介護・障害福祉サービス等報酬においては、単位数の設定に当たり人件費に係る具体的な基準は設けていない。他方、子ども・子育て支援新制度においては、公定価格は積上げ方式となっており、金額の設定において人件費が具体的に算定されている。

ただし、子ども・子育て支援新制度を含め、制度によって決まるのは各事業所への支払い額である。労働者への分配率や個別の労働者の賃金は当該事業所において決まる²ことが基本であり、例外的に処遇改善加算等による加算分については労働者への分配等が制度上定められている。

(2) 処遇改善の仕組み

介護・障害福祉分野及び保育・幼児教育分野においては、慢性的な人手不足の

状態が続いており、その要因として、業務上の負担などとともに賃金水準の低さが指摘されてきた。このため、介護・障害福祉分野では平成21年以降、保育・幼児教育分野では平成25年以降、賃金水準の改善に向けた取組が進められてきた。

介護分野では、介護職員全般の処遇改善を図る「介護職員処遇改善加算」と、介護現場におけるキャリア・ラダーの構築に向けて経験・技能のある介護職員（勤続年数10年以上の介護福祉士を基本）の処遇改善に重点化した「介護職員等特定処遇改善加算」が設けられており、障害福祉分野でも同様である。また、保育・幼児教育分野でも、全職種の処遇改善を図る「処遇改善等加算Ⅰ」と、保育・幼児教育の現場におけるキャリア・ラダーの構築に向けて経験・技能のある保育士、幼稚園教諭、保育教諭等（副主任保育士・中核リーダー等）の処遇改善を図る「処遇改善等加算Ⅱ」が設けられている。

いずれの加算についても、個別の労働者への分配の点では柔軟な運用を認めつつ、加算による増収分以上を対象者の賃金の改善に充てることを要件としており、処遇改善に係る計画書と実績報告書の提出を求めることで、処遇改善のための加算額が確実に職員の処遇改善に使われることが担保されている。

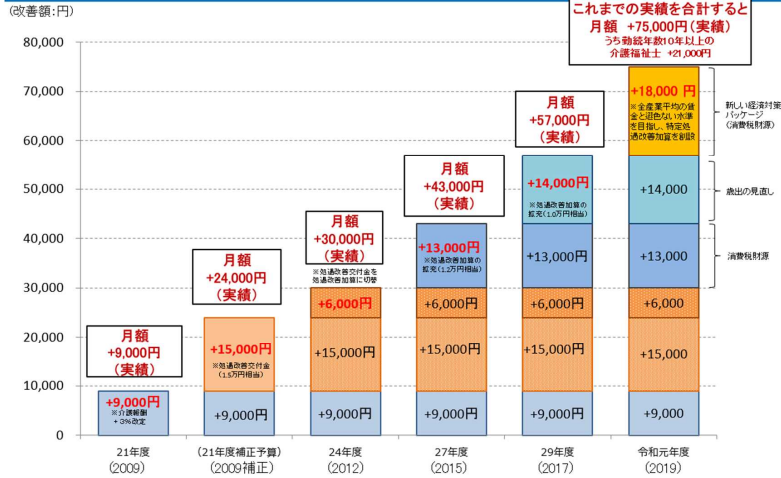
また、「介護職員処遇改善加算」や「介護職員等特定処遇改善加算」については、職務内容等に応じた賃金体系等の整備や資質向上のための研修の実施などキャリアパスの整備に関する要件と、ICTの活用等による業務効率の改善や両立支援・多様な働き方の推進に関する取組の実施など職場環境等の改善に関する要件を設け、各要件の適合状況に応じて加算率を決定する仕組みとなっており、賃金の引上げとあわせて、職場としての魅力の向上や就労継続の促進が図られてきたところである。これらの点は障害福祉、保育・幼児教育分野においても概ね同様である。

こうした取組を通じて、介護職員については平成21年度から月額7.5万円（実績）、保育士については、人事院勧告に準拠した改善分も含めると、平成25年度から月額約4.4万円（+最大約4万円）の改善が図られてきたところである。

¹ 「公的価格」とは、診療報酬、介護報酬、子ども・子育て支援新制度の公定価格など公的に決定されるサービス等の対価をいうものであり、本委員会は、看護、介護・障害福祉、保育、幼児教育の分野における公的価格について評価・検討をするものである。

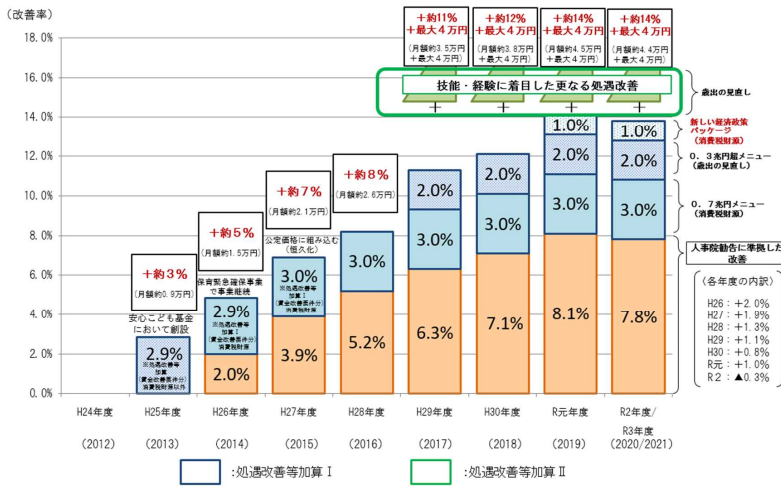
² 労働者の賃金は、一般的には、労使交渉を踏まえ就業規則や個別の労働契約により定められる。

【介護分野】 介護職員の処遇改善について



※ 各年度の月額処遇改善額(実績)は、全て「介護従事者処遇状況等調査」によるものであるが、それぞれ調査客等は異なる。
 ※ 2012、2015、2017年度については、処遇改善加算を取得した施設・事業所の介護職員の月額処遇改善額(実績)。
 ※ 2019年度については、特定処遇改善加算を取得した施設・事業所の介護職員の月額処遇改善額(実績)。

【子ども・子育て分野】 保育士の処遇改善



(3) 費用負担

公的価格制度に係る費用負担について、各分野で費用負担の割合は異なるが、いずれも患者負担・利用者負担と給付費に分かれる。その中で、給付費については、診療報酬では保険料6割・公費4割、介護報酬では保険料5割・公費5割、障害福祉サービス等報酬では公費10割、子ども・子育て支援新制度では原則10割公費（一部事業主拠出金あり）となっている。

	診療報酬（医療）	介護・障害福祉サービス等報酬	子ども・子育て支援新制度の公定価格
報酬・価格の決まり方	・2年に1度の実態調査で把握される医療機関等の類型ごとの取支状況等を踏まえ、その提供に要する平均的な費用の額等を勘案して個々の診療行為ごとに報酬を決定	・実態調査で把握される施設や在宅サービスの類型ごとの取支状況等を踏まえ、その提供に要する平均的な費用の額等を勘案して、原則3年ごとに報酬を決定	・教育・保育に通常要する費用の額を勘案して公定価格（基本額+各種加算）を決定 ・公定価格の金額については人件費・事業費・管理費について対象となる費目を積み上げで算定 ・人件費は国家公務員給与の改定状況、事業費・管理費は物価の動向等を踏まえて毎年度改定
処遇改善の仕組み	看護師等の負担軽減のため、看護職員や看護補助者の配置増に対する加算等があるが、賃金改善を直接の目的とする仕組みはない	・処遇改善加算：介護職員が対象 ・特定処遇改善加算：経験・技能のある介護職員に重点を置いた加算 ※医療においては、医師、看護職員、リハビリテーション専門職等多様な専門職員がチームでサービス提供を担っている点に留意が必要	・処遇改善等加算Ⅰ：全職種が対象 ・処遇改善等加算Ⅱ：技能・経験を積んだ副主任保育士・専門リーダー等が対象 ※平成25年以降、保育士等の処遇改善等加算の創設や順次の拡充等の取組を実施 ※加算の取得は、加算により取得される額以上の賃金改善が要件 ※障害福祉についても同様の仕組み
費用負担	・患者負担 年齢・所得に応じて1~3割（高額療養費制度あり） ・給付費 診療報酬（保険料:公費=6:4）	【介護】 ・利用者負担 所得に応じて1~3割（高額介護サービス費制度あり） ・給付費 介護報酬（保険料:公費=1:1） 【障害福祉】 ・利用者負担 所得に応じて最大1割（高額障害福祉サービス等給付費制度あり） ・給付費 障害福祉サービス等報酬（全額公費）	・利用者負担 市町村が設定（上限あり） ※0~2歳は応能負担、3歳以上は無償 ・給付費 原則公費、一部事業主拠出金あり ※公立保育所等は地方交付税措置

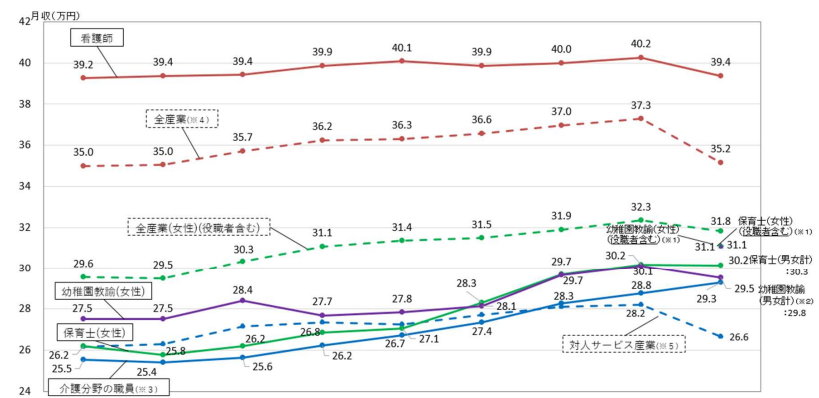
(4) 各職種の賃金

各職種の賃金（以下「役職者含む」としたものの以外は役職者を除く。賞与等を含めて月収換算したものの。）の現状をみると、看護師は39.4万円であり、全職種の平均の35.2万円を上回っている。他方、介護分野の職員は29.3万円、保育士は30.3万円、幼稚園教諭は29.8万円であり、対人サービス産業の平均の26.6万円は上回っているものの、全職種の平均は下回っている³。

ただし、介護分野の職員や保育士・幼稚園教諭については、上述のとおり、これまで処遇改善に取り組んできたところである。この結果、介護分野の職員と全産業平均との差は5.9万円（令和2年）になっている。保育士・幼稚園教諭については、これまでは、保育士・幼稚園教諭の太宗を女性が占めていることを踏まえ、当面の対応として女性の全産業平均を目指してきたことにより、女性の保育

³ 障害福祉人材については、29.5万円。

士（役職者含む）と女性の全産業平均（役職者含む）との賃金の差は 0.8 万円（令和 2 年）に、女性の幼稚園教諭（役職者含む）と女性の全産業平均（役職者含む）との賃金の差は 0.7 万円（令和 2 年）になっている⁴が、今後の目標としては適切ではなく、他産業や全産業の男女計の賃金との乖離について議論すべきものとする。



(出典)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成24年から令和2年までの各年で公表されたもの)を基に作成。いずれも一般労働者(非熟練労働者)を含まないもの。
 (注1)「全産業」は、その年の対称は、労働者(非熟練)であり、「全産業」及び「対人サービス産業」は、令和3年度までの対称は、対称以上の企業の労働者、令和2年は対称以上の事業所の労働者を除いた統計。
 (注2)「月収」は、賃金構造基本統計調査における「月収」を指す。現給付金(月給)、「年間賞与その他特別給付金」の1/12を算出した。
 (注3)「月収」は、賃金構造基本統計調査における「月収」を指す。現給付金(月給)、「年間賞与その他特別給付金」の1/12を算出した。
 (注4)「月収」は、賃金構造基本統計調査における「月収」を指す。現給付金(月給)、「年間賞与その他特別給付金」の1/12を算出した。
 (注5)「月収」は、賃金構造基本統計調査における「月収」を指す。現給付金(月給)、「年間賞与その他特別給付金」の1/12を算出した。
 (注6)「月収」は、賃金構造基本統計調査における「月収」を指す。現給付金(月給)、「年間賞与その他特別給付金」の1/12を算出した。
 (注7)「月収」は、賃金構造基本統計調査における「月収」を指す。現給付金(月給)、「年間賞与その他特別給付金」の1/12を算出した。
 (注8)「月収」は、賃金構造基本統計調査における「月収」を指す。現給付金(月給)、「年間賞与その他特別給付金」の1/12を算出した。
 (注9)「月収」は、賃金構造基本統計調査における「月収」を指す。現給付金(月給)、「年間賞与その他特別給付金」の1/12を算出した。

3. 経済対策における措置

こうした現状を踏まえ、政府は、今般の経済対策及び補正予算⁵において、保育士等・幼稚園教諭⁶、介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される

⁴ 令和2年から賃金構造基本統計調査の回答対象等が異なっているため、令和元年以前と令和2年については単純な比較はできない。
⁵ 今般の補正予算における処遇改善のうち、継続的な措置を前提としているものについては、消費税収の増額補正を踏まえて、消費税収を活用した社会保障の充実を増額するとともに、返納金を財源として活用することにより、赤字国債の追加発行を行うことなく、財源確保して対応している。
⁶ 保育所、幼稚園、認定こども園、地域型保育事業の公定価格の対象の事業所で働く方々や、放課後児童クラブの職員、児童養護施設、乳児院、児童自立支援施設、児童心理治療施設、母子生活支援施設、自立援助ホーム、ファミリーホームの職員、及び公定価格の対象でない私学助成を受ける幼稚園の教諭等が含まれる。

取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置を、令和4年2月から実施することとした。この際、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認めることとしている。

看護については、まずは、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、段階的に収入を3%程度引き上げていくこととし、収入を1%程度(月額4,000円)引き上げるための措置を、令和4年2月から実施した上で、来年10月以降の更なる対応について、令和4年度予算編成過程において検討し、必要な措置を講ずることとした。この地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関とは、一定の救急医療を担う医療機関(救急医療管理加算を算定する救急搬送件数200台/年以上の医療機関及び三次救急を担う医療機関)であり、また、この際、看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカルの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認めることとしている。⁷

また、今般の経済対策においては、看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入の引上げを含め、全ての職員を対象に公的価格のあり方を抜本的に見直すこととしている。

本委員会としては、今回の措置は速やかな処遇改善の観点から一定の評価ができるものであり、一日も早く現場で働く方々に着実に行き渡るよう必要な対応を進めることを求めるとともに、今回の措置が、診療報酬、介護報酬等のそれぞれの制度に反映され、確実な賃上げにつながる仕組みとすべきであり、これが一時的なものにとどまらないことを求めるものである。その際、処遇改善に向けた措置の実効性を担保しつつ、処遇改善に係る事業主の事務負担が過剰なものにならないように留意すべきであるとともに、施策の実施を担う地方の意見を十分に踏まえて施策を進めるべきである。

4. 今後の処遇改善について

(1) 処遇改善の基本的考え方

現在、世界各国において、持続可能性や「人」を重視し、新たな成長と分配の好循環につなげる、新たな資本主義モデルの模索が始まっている。我が国としても、成長も分配も実現する、新しい資本主義の具体化を進める必要がある。

⁷ 上記のほか、新型コロナウイルス患者の対応を行う医療従事者については、緊急包括支援交付金の病床確保料の一部を用いて適切に処遇改善が図られるべきであり、その内容について都道府県に報告することとされている。

新しい資本主義において、人への分配は、「コスト」ではなく、未来への「投資」である。官と民が共に役割を果たすことで、成長の果実をしっかりと分配し、消費を喚起することで、次の成長につなげる。これこそが、持続可能な経済、そして、成長と分配の好循環による新しい資本主義を実現するための要である。

こうした考え方の下、今回の経済対策では、国が率先して、看護、介護、保育、幼児教育などの分野において、収入の引上げを行うこととした。また、政府調達の在り方の見直しも行うこととした。その上で、民間企業の賃上げを支援するための環境整備に全力で取り組んでいる。

新たな資本主義を実現するためには、今後も、看護、介護、保育、幼児教育などの分野において、その仕事に見合った適切な処遇が行われるよう、収入の引上げが持続的に行われる環境を整備する必要がある。

(2) 処遇改善の方向性

一般の経済対策の措置を前提としても、介護・障害福祉職員、保育士等・幼稚園教諭の賃金は全産業平均から乖離があり、仕事の内容に比しても未だ低く抑えられている状況である。引き続き人手不足の解消等に向けて、今回の措置の結果も踏まえつつ、更なる処遇の改善に取り組むべきである。

処遇改善の最終的な目標は、職種毎に仕事の内容に比して適正な水準まで賃金が引き上がり、必要な人材が確保されていることである。その際、他産業との乖離や有効求人倍率などの労働市場における関連指標の状況を参照するほか、各産業における他の職種との比較や対象とする産業内での各職種間の均衡、仕事の内容、労働時間の長短、経験年数や勤続年数なども考慮すべきである。今後、医療・福祉分野のマンパワーのニーズが大きく増加すると見込まれることも踏まえ、特に2020年代にこうした取組に注力すべきである。

また、経験年数や勤続年数に応じた処遇改善の取組は、キャリア・ラダーの形成や職員を大切にすることへのインセンティブとなり、職場への定着や経験・技能の高度化等につながる。先に述べたマンパワーのニーズの見直しも踏まえ、経験・技能のある職員に重点化した処遇改善のあり方について検討し、次なる目標として、経験・技能のある職員について、仕事の内容と比して適正な水準であるかという点も考慮しつつ、他産業（適切な他産業があれば全産業平均）と遜色ない水準とすることを目指すべきである。

他方、従前より全産業平均を上回る賃金水準である看護師については、今般の経済対策を踏まえ、まずは、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員について、収入を3%程度引き上げていくべきである。

あわせて、管理的立場にある看護師の賃金が相対的に低いこと、民間の医療機関であっても国家公務員の医療職の俸給表を参考としている場合が多いことも

指摘されており、今回の措置の結果も踏まえつつ、すべての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善のあり方について検討すべきである。

また、介護・障害福祉、保育、幼児教育分野も含め、経験・技術に応じた処遇ルールの明確化（賃金体系の整備）やタスクシフト・タスクシェアによる業務の高度化・効率化、各職種の養成課程のあり方、職員配置も含めた勤務環境の改善についても検討すべきである。

看護師のキャリアアップの観点からは、ライフステージに対応した働き方により継続的に就労できることが重要である。これまでも、仮眠室の拡張・新設等による働きやすい職場づくりや、看護補助者の配置やICTシステムの導入による業務負担の軽減、院内保育所の整備、短時間正規雇用など多様な勤務環境の導入による就業しやすい環境の整備など、地域医療介護総合確保基金も活用して様々な取組を推進してきたところであり、引き続きこうした勤務環境の改善に積極的に取り組むべきである。

今後の処遇改善を行うに当たっては、これまでの措置の実効性を検証するとともに、これまでの措置で明らかになった課題や対象外となった職種も含め、検証を行うべきである。

また、看護師の処遇改善に関して、今回の処遇改善の取組が確実に賃上げにつながることを担保することを、令和4年度診療報酬改定の中で検討すべきである。その際、今回の経済対策において柔軟な運用を認めていることとの整合性を図るべきである。

こうした処遇改善を行うに当たっては、全てを国民の負担に回すのではなく、既存予算の見直しや高齢化に伴って増加する医療・介護費の中での分配のあり方などを含め、幅広く検討を行うべきである。従来は、前述のとおり、主に財政措置等を財源として処遇改善を進めてきた。今後は、更なる財政措置を講じる前に、医療や介護、保育・幼児教育などの分野において、国民の保険料や税金が効率的に使用され、一部の職種や事業者だけでなく、現場で働く方々に広く行き渡るようになってきているかどうか、費用の使途の見える化を通じた透明性の向上が必要である。また、デジタルやICT技術、ロボットの活用により、現場で働く方々の負担軽減と業務の効率化を進めていくことも必要である。

本委員会は、こうした処遇改善に向けた政策手法を実現する観点から、それぞれの分野における費用の見える化やデジタル等の活用に向けた課題等について検討し、来夏までに方向性を整理することとする。

厚生労働省関係

○ 看護、介護、保育など現場で働く方々の収入の引上げ 1,665億円

保育士等、介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置(注1)を、令和4年2月から実施する。

看護については、まずは、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関(注2)に勤務する看護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、段階的に収入を3%程度引き上げていくこととし、収入を1%程度(月額4,000円)引き上げるための措置(注3)を、令和4年2月から実施する。

※ 保育所等における収入の引上げについては、内閣府に計上

(注1) 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

(注2) 「地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関」: 一定の救急医療を担う医療機関(救急医療管理加算を算定する救急搬送件数200台/年以上の医療機関及び三次救急を担う医療機関)

(注3) 看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカルの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

厚生労働省関係

○ 看護、介護、保育など現場で働く方々の収入の引上げ【新規】 395億円

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)を踏まえ、以下の取組を実施する。

看護職員の処遇改善については、令和4年度診療報酬改定において、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関(注1)に勤務する看護職員を対象に、10月以降収入を3%程度(月額平均12,000円相当)引き上げるための処遇改善の仕組み(注2)を創設する。

介護・障害福祉職員の処遇改善については、令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度(月額平均9,000円相当)引き上げるための措置(注3)を講じることとする。また、介護については、介護職員の処遇改善を円滑に実施するため、財政安定化基金への拠出に要する費用について、特例的に補助を行う。

児童養護施設等の職員の処遇改善については、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置を、令和4年10月以降においても、引き続き、実施する。

これらの処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策を講じる。

※ 保育所等における収入の引上げについては、内閣府に計上

(注1) 救急医療管理加算を算定する救急搬送件数200台／年以上の医療機関及び三次救急を担う医療機関

(注2) 看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカルの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

(注3) 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

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関する行動計画2021の概要

(令和3年12月24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2019（令和元年6月21日閣議決定）に盛り込まれた「就職氷河期世代支援プログラム」は、令和2年度からの3年間を集中的に取り組むべき期間と定め、就職氷河期世代の就労支援や社会参加支援を行うこととした。
- 就職氷河期世代支援に関する行動計画は、同プログラムを踏まえた具体的な施策について、関係者の連携の推進、就労支援、社会参加支援、その他の取組に分けて記載している。毎年12月を目途に来年度政府予算案などを踏まえた改定を行っている。

●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、都道府県・市町村プラットフォームの開催
 - ・毎年、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
- 地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用し、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の体制を拡充。担当者によるチーム支援を実施
- 受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立
 - ・就職に直結する資格習得に向けた支援、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

●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
 - ・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・地方公務員の中途採用の促進 等

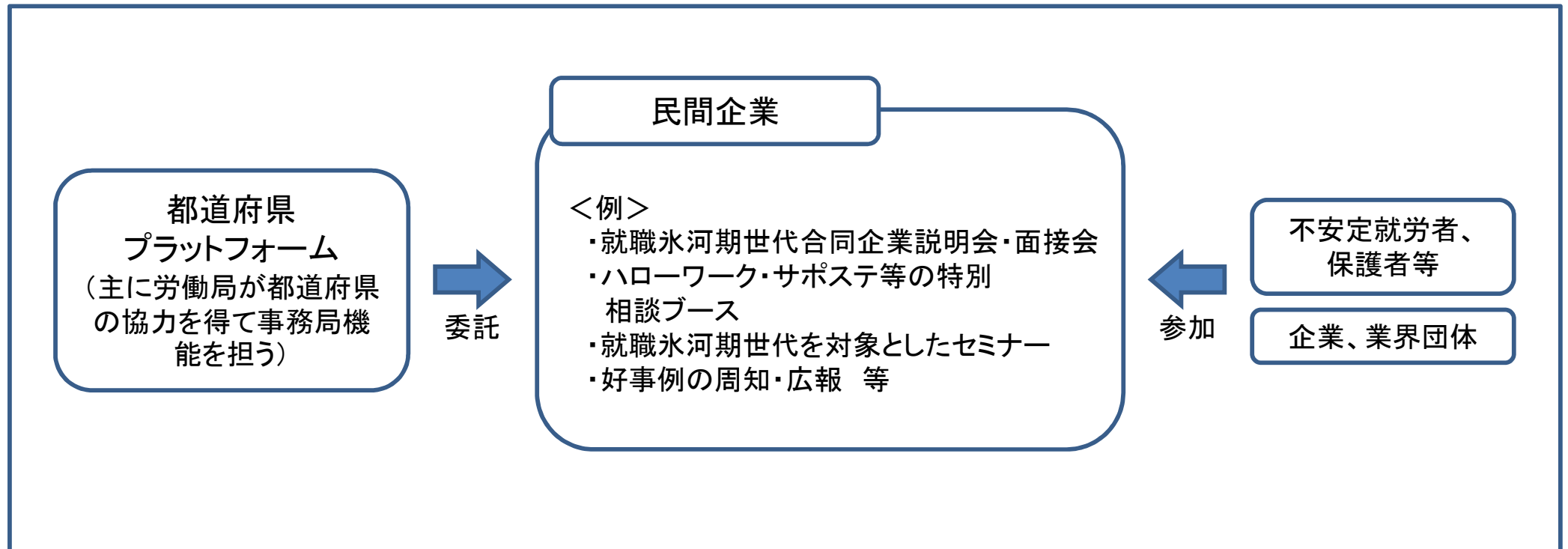
就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援

令和4年度予定額 442,604 (501,253)千円

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。

事業内容

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。

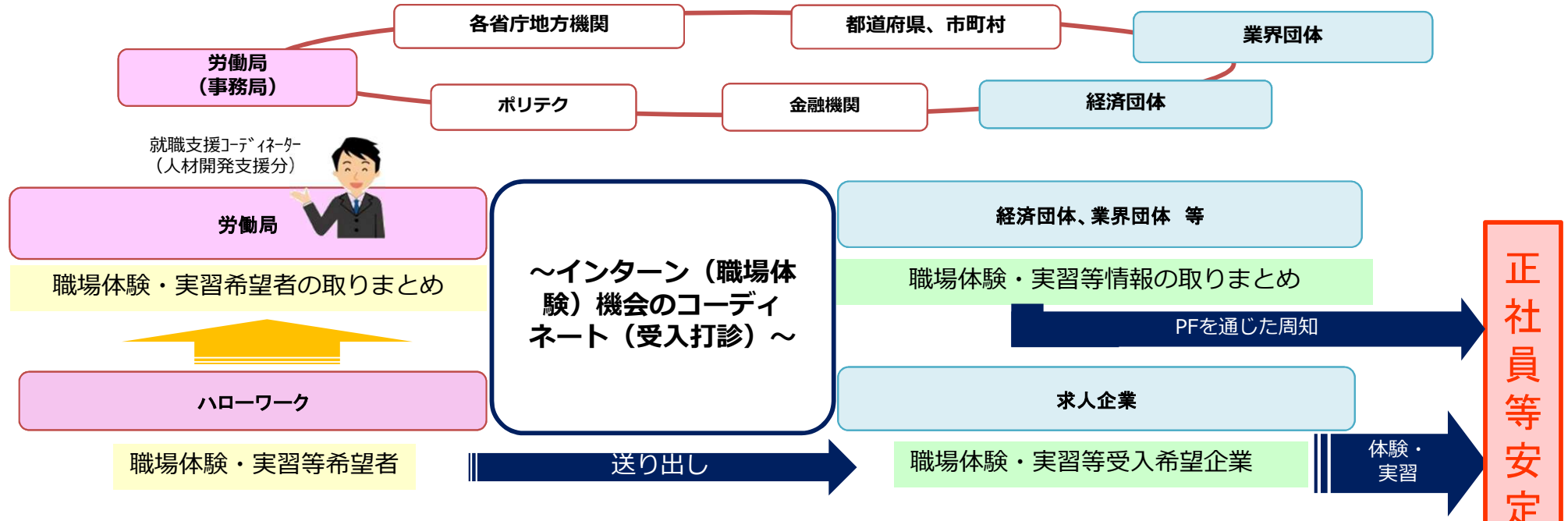


就職支援コーディネーター(人材開発支援分)の設置

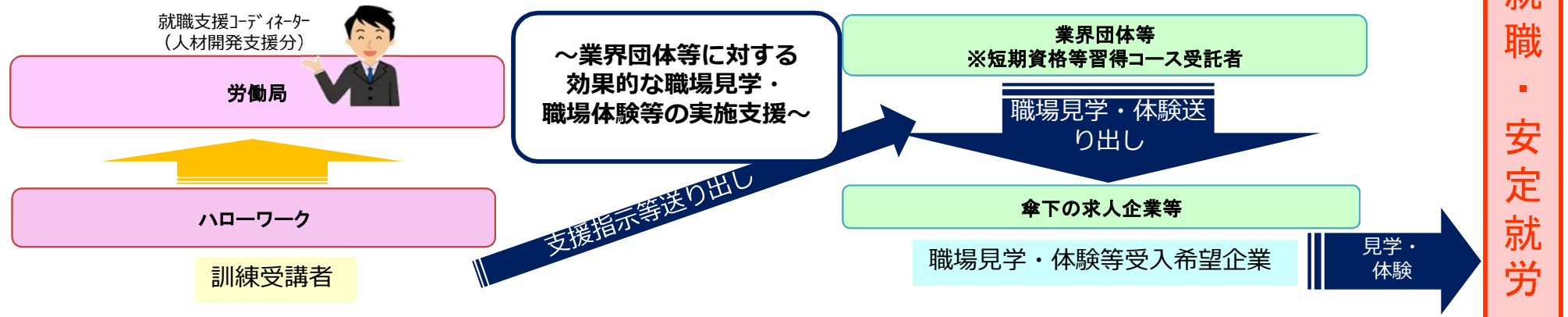
令和4年度予定額 492,660 (812,269) 千円

- ①地域ごとのプラットフォームにおいて、経済団体と連携して、希望者ごとのニーズに沿ったインターン（職場体験）の機会の開拓・確保を図るとともに、②業界団体等に委託して、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行うこととしている。
- これらの取組を円滑に実施するため、地域の経済団体、就職氷河期世代の支援機関、求人者、求職者など関係者・当事者のニーズを踏まえた的確なインターン（職場体験）の機会をコーディネートする専門の者を、都道府県プラットフォームの事務局となる都道府県労働局に新たに配置し、就職氷河期世代の方々をはじめとした正規雇用化等安定的な就労支援の強化を図る。

①都道府県プラットフォームの取組



②出口一体型の訓練(短期資格等習得コース)の取組

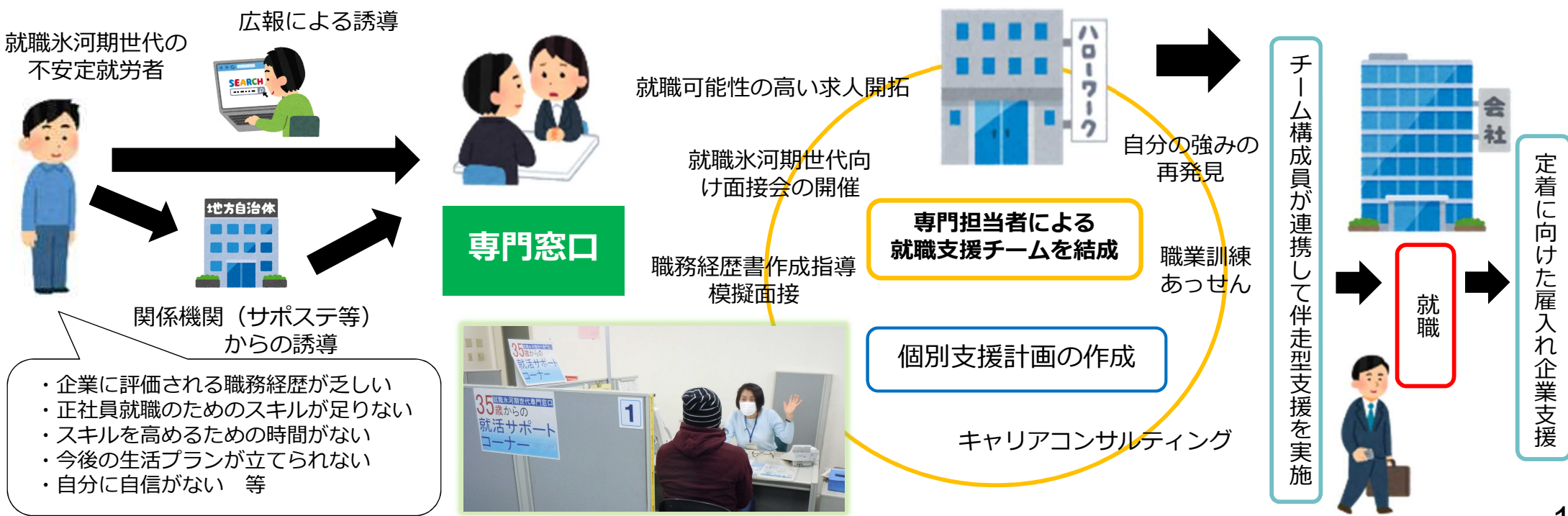
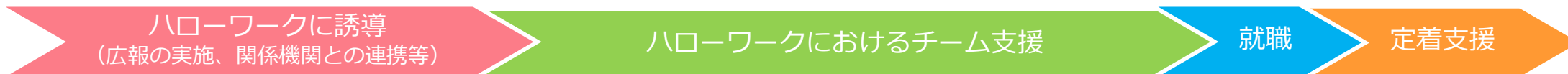


就職氷河期世代の就職支援のためのハローワーク専門窓口設置及び担当者制によるチーム支援

令和4年度予算案 1,790(1,660)百万円

- 就職氷河期世代の不安定就労者は、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていない。また、就職活動の失敗により自分に自信が持てない、正社員就職を諦めているなど、様々な課題を抱えている者が多い。
- 一人ひとりの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。
- **令和4年度から、事業所が多く立地する地域のハローワークにおいて、求人開拓や就職氷河期世代限定面接会の開催等の取組を集中的に実施。**

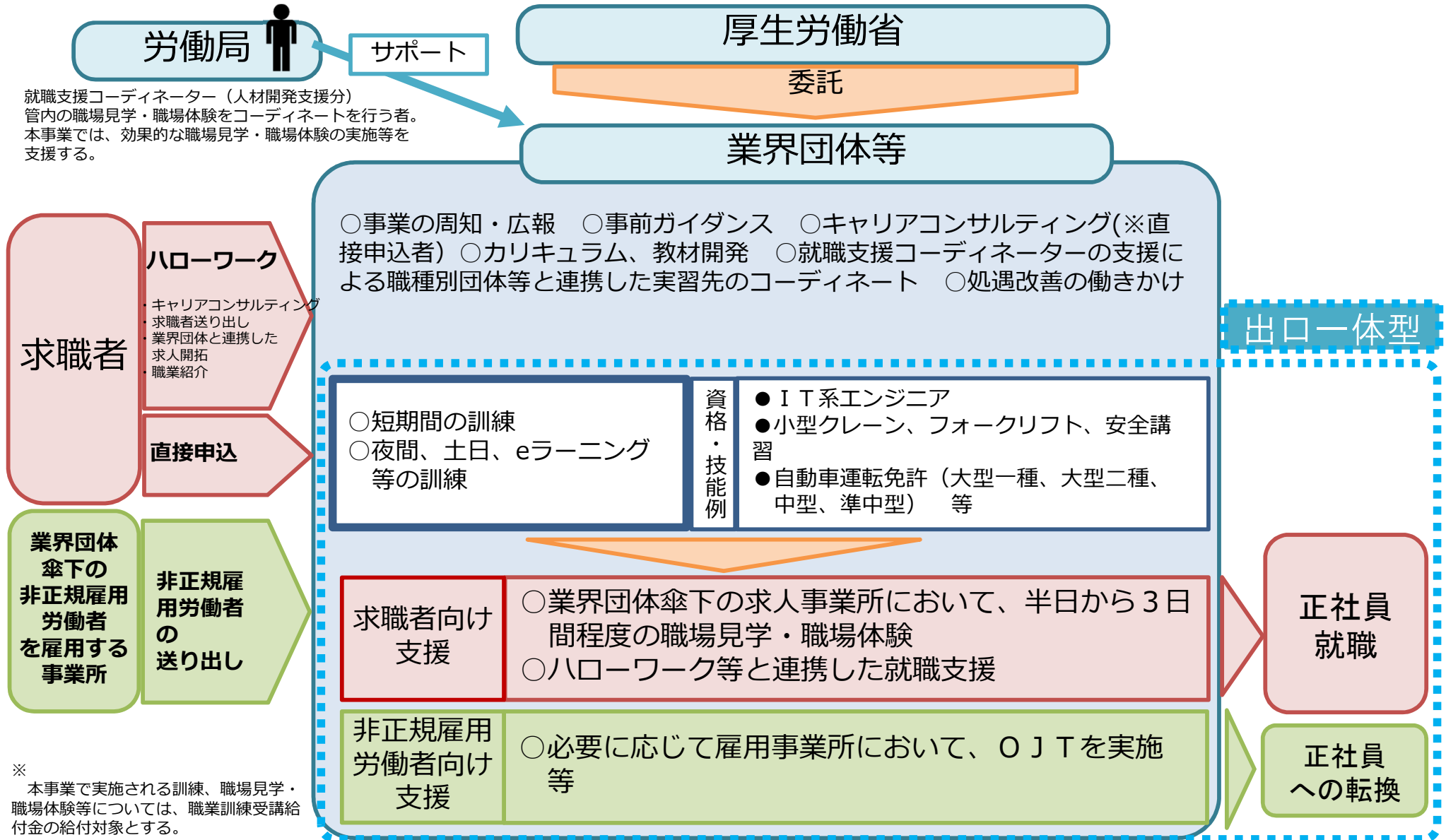
<専門窓口数> 82か所
 <体制> 就労・生活支援アドバイザー 82人
 就職支援コーディネーター 82人 → **112人**
 職業相談員 144人



就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コースの実施

令和4年度予定額
2,602,779(2,745,138)千円

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」により、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。さらに、求職中の非正規雇用労働者の方が働きながら受講しやすい夜間、土日やeラーニング等の訓練を提供する。



求職者支援制度の趣旨・目的

雇用保険を受給できない求職者に対して、①訓練を受講する機会の確保、②一定の場合に訓練期間中における給付金の支給、③ハローワークが中心となったきめ細かな就職支援を行うことにより、早期の就職を支援するもの。

対象者

雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者

- 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者
- 例えば… ➤ 雇用保険の適用がなかった者
- 学卒未就職者、自営廃業者等

訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定（2ヶ月から6ヶ月の訓練）。
- 成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、これに則して認定。
- 訓練実施機関には、就職実績も加味（実践コースのみ）した奨励金を支給（実績に応じて5～7万円/人月）。

給付金

- 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金（月10万円+交通費及び寄宿する際の費用（ともに所定の額））を支給。
- 不正受給について、不正受給額（3倍額まで）の納付・返還のペナルティあり。

訓練受講者に対する就職支援

- 訓練開始前から修了後に至るまで、ハローワークが中心となった訓練実施機関と緊密な連携を図った支援。
- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援（必要に応じ担当者制での支援）。

求職者支援訓練におけるコース設定の要件緩和

令和4年度予定額 11,723,679の内数 (11,494,318の内数) 千円

現状・課題

- 実践的な技能等を付与する「実践コース」について、現行の訓練期間は3月以上6月以下とされているが、資格取得に要する期間等から、3月未満のコース設定が可能と考えられるものがある。
- また、マルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在职中の者等が、働きながら資格取得などによる安定就労を目指して訓練を受講するには1日の訓練時間（※）が長いなど、受講しづらい状況にある。
※現行制度では、訓練時間は1日あたり原則5時間以上6時間以下、1月あたり100時間以上



見直しの内容

- 就職氷河期世代を含めた安定就労を目指す方々が、個々人の状況に応じて安定就労に有効な職業能力等の習得ができるよう、令和2年3月より以下の見直しを行った。

<実践コースにおける訓練期間の下限緩和>

・実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格を取得できる特定の訓練コースについては、訓練期間の下限を緩和した（現行3月以上を2月以上とした）。

【対象コースの一例】 介護初任者研修対応コース（介護初任者の資格取得）3ヶ月→2ヶ月
メディカルクラーク等対応コース（医療事務関係の資格取得）3ヶ月→2ヶ月

<在职中等特に配慮を要する者を対象とするコースにおける訓練時間の下限緩和>

・ハローワークが必要性を認めた在职者等（※）を対象とした訓練コースを設定する場合、訓練時間の特例措置の対象とした（1日あたり原則3時間以上6時間以下、1月あたり80時間以上とした）。

※ 雇用保険の被保険者になっていないマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在职中の者や、雇用保険の受給資格のない育児や介護中の者など受講にあたって訓練時間に特に配慮を有する者で、ハローワークにおいて当該コースの受講が安定就職に必要であると判断された者。

【新たに設定可能としたコース例】 週あたり平日夜間3H×5日+土で5H
（月～金18時～21時+土9時～15時（1H昼休憩））

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）

令和4年度予算案 21.2億円（14.3億円）

正社員経験が無い方や、正社員経験が少ない方について、失業しておらず非正規雇用労働者である場合も含めて、正社員就職を支援する。

支給要件等

- 以下のいずれにも該当する者（対象労働者）を正社員として雇い入れた事業主
 - ①35歳以上55歳未満の者
 - ②「雇入れ日前直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者」かつ、「雇入れ日前1年間正社員として雇用されていない者」
 - ③職業紹介の時点で「失業状態の者」または「非正規雇用労働者」かつ、「ハローワークや職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者」
 - ④安定した雇用を希望している者

2. 支給額：対象労働者1人あたり計60(50)万円

6か月定着後	30(25)万円
1年定着後	30(25)万円
※括弧内は中小企業以外	

※就職氷河期世代の正社員就職を促進するため、助成金の活用と併せて以下の取組みを実施

- ・ 就職氷河期世代限定求人の開拓・確保
- ・ 就職氷河期世代限定面接会、人手不足業種との職場見学会付き面接会の開催

トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)

令和4年度予算案 4.0億円(13.1億円)

厚生労働省

■ 概要

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。

■ 助成内容等

対象労働者	支給額
○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 ○フリーターやニート等で55歳未満の者 ○特別の配慮を要する者(生活保護受給者等)	月額4万円

※ 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期の併用が可能。

キャリアアップ助成金

令和4年度予算(案)額(令和3年度補正後予算額) : 839億円(989億円)

- 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」といい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

目的	コース名・内容	助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、()は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース (一部見直し) 有期雇用労働者等を正規雇用労働者(※)に転換又は直接雇用 ※多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)を含む	①有期→正規：1人当たり 57万円<72万円>(42.75万円<54万円>) ②無期→正規：1人当たり 28.5万円<36万円>(21.375万円<27万円>) ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合1人当たり28.5万円<36万円>加算(大企業も同額) (注)新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正規雇用労働者として直接雇用した場合、直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象。 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算(大企業も同額) ※ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正規雇用労働者へ転換した場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算(大企業も同額) ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合 1事業所当たり9.5万円<12万円>(7.125万円<9万円>)加算
	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	①有期→正規：1人当たり 90万円(67.5万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり 120万円(90万円) ②有期→無期：1人当たり 45万円(33万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円(45万円) ③無期→正規：1人当たり 45万円(33万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円(45万円)
処遇改善支援	賃金規定等改定コース (一部見直し) 全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	① 1～5人：1人当たり 3.2万円<4万円>(2.1万円<2.625万円>) ② 6人以上：1人当たり 2.85万円<3.6万円>(1.9万円<2.4万円>) ※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、1人当たり2.375万円<3万円>加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>(14.25万円<18万円>)加算
	賃金規定等共通化コース (一部見直し) 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	1事業所当たり 57万円<72万円>(42.75万円<54万円>)
	賞与・退職金制度コース(仮称) (一部見直し) 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施	1事業所当たり 38万円<48万円>(28.5万円<36万円>) ※ 同時に導入した場合に、16万円<19.2万円>(12万円<14.4万円>)加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース (令和4年9月末まで) 選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり 19万円<24万円>(14.25万円<18万円>) ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅(2～14%以上)に応じ1.4万円～16.6万円加算 ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組(研修制度や評価の仕組みの導入)を行った場合に、10万円(7.5万円)加算
	短時間労働者労働時間延長コース (一部見直し) 有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	1人当たり 22.5万円<28.4万円>(16.9万円<21.3万円>) ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：5.5万円<7.0万円>(4.1万円<5.2万円>) 2時間以上3時間未満：11万円<14万円>(8.3万円<10.5万円>)

人材開発支援助成金（令和4年度）

- 職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援。

令和4年度予定額 68,119,971 千円

令和3年度補正予算額 21,567,740 千円

支給対象となる訓練	対象	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注：（ ）内は中小企業事業主以外	
				生産性要件を満たす場合
特定訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練 ・熟練技能育成・承継訓練 ・認定実習併用職業訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：45(30)% 賃金助成：760(380)円/時・人 OJT<認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成(定額)：20(11)万円/人	OFF-JT 経費助成：60(45)% 賃金助成：960(480)円/時・人 OJT<認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成(定額)：25(14)万円/人
一般訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	特定訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円/時・人	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人
特別育成訓練コース (※1)	・事業主	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 について助成	OFF-JT 経費助成： ・正社員化した場合70% ・非正規の場合60% 賃金助成：760(475)円/時・人 OJT<有期実習型訓練に限る> 実施助成(定額)：10(9)万円/人	OFF-JT 経費助成： ・正社員化した場合100% ・非正規の場合75% 賃金助成：960(600)円/時・人 OJT<有期実習型訓練に限る> 実施助成(定額)：13(12)万円/人
教育訓練休暇等 付与コース	・事業主	有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	経費助成(定額)：30万円	経費助成(定額)：36万円
		事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合に助成	経費助成(定額)：20万円 賃金助成<有給時>：6,000円/日・人	経費助成(定額)：24万円 賃金助成<有給時>：7,200円/日・人
		勤務時間の短縮により教育訓練等を受ける時間を確保するための教育訓練短時間勤務制度を導入した場合に助成	経費助成(定額)：20万円	経費助成(定額)：24万円

※1 非正規雇用労働者が対象。

※2 通信制(eラーニングを含む)の場合は、経費助成のみ対象とする。

民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援

令和4年度予算案額 1,910 (2,891)百万円

- 就職氷河期世代の多種多様な課題に対応するとともに、安定就職の流れを加速化させるためには、国だけではなく、民間事業者による創意工夫を活かした支援も併せて活用することが重要である。
- このため、特に不安定就労者の多い地域において、成果連動型の民間委託により不安定就労者の教育訓練、職場実習等を行い、安定就職につなげる事業を実施する。

実施形式：就職氷河期世代の不安定就労者の多い東京、愛知、大阪の都道府県労働局において、成果連動型の委託事業に実施。

委託費：対象者に教育訓練等（1カ月程度）を実施する場合の費用（10万円）を支給

対象者が安定就職し、6ヶ月以上定着した場合に、成果に連動した委託費（50万円）を支給

支援の一例

不安定就労者

募集



民間事業者

基礎編

- ・自己分析、自己理解
- ・ビジネスマナー基礎編（社内コミュニケーション）
- ・企業担当者の説明会など



レベルアップ編

- ・今後のライフプラン（働き方・収入）
- ・応募書類（志望動機・自己PR）
- ・面接対策実践（弱点の克服・振り返り）など

随時、専任の担当者による
キャリアコンサルティング

正社員就職への
再チャレンジを
支援します！

参加者大募集！

希望に合わせた求人開拓、
求人情報の提供、
模擬面接などの就職支援

就職

定着
+
就職



※ 同事業で実施される教育訓練、職場実習等については、職業訓練受講給付金の給付対象とする。

アウトリーチ等の充実による自立相談支援の機能強化

令和4年度予算案：11.7億円（31.7億円）

- ◇ 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】自立相談支援機関の機能強化（アウトリーチ等の充実）**
 - ・ **【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
補助率：10/10

自立相談支援の機能強化の概要

- ◆ 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、財政支援の仕組みを新たに創設する。

事業内容

※ 本事業の実施期間は令和2～4年度とする。

ア) アウトリーチの充実

- 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、
 - 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等

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。

情報のアウトリーチの推進

令和4年度予算案：1.5億円（1.5億円）

- ◇ 就職氷河期世代支援プログラムでは、当該プログラムに基づく取組については、様々なルートを通じて、一人一人につながる戦略的な広報を展開することとされている中で、令和2年度においては、ひきこもり当事者やその家族が支援施策につながるように、支援機関等を通じて社会とのつながりを回復できた事例について、事例集を作成して周知を行った。
- ◇ 令和3年度においては、広く国民のひきこもりへの理解促進を図るとともに、ひきこもり当事者や家族が孤立せず、相談しやすい環境づくりを促進するため、国から地域社会に対して、ひきこもり支援に関する普及啓発や情報発信を行う。
- ◇ 令和4年度においても、地域社会への普及啓発や情報発信を継続して実施していくことで、国民のひきこもりへの更なる理解の促進と、より相談しやすい環境づくりを加速化し、ひきこもり当事者や家族が孤独・孤立状態に陥らずに、安心して生活できる社会を構築していく。

実施主体：国

ひきこもり支援に携わる人材の養成研修

令和4年度予算案：1.4億円（1.2億円）

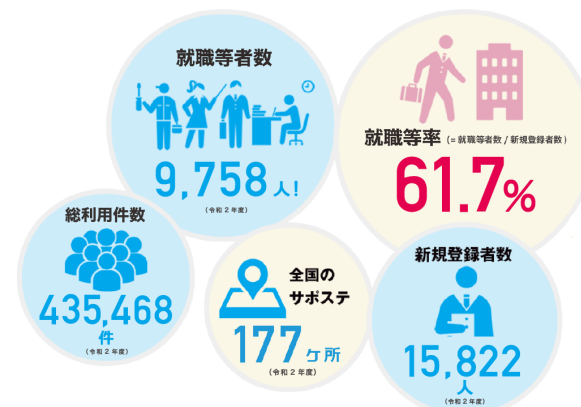
- ◇ 令和3年度は、自立相談支援機関の職員等を対象とした研修において、ひきこもり当事者やその家族への支援手法に係るテーマ別研修を実施することで専門性を深めるとともに、自立相談支援機関の職員を対象とした研修においても、ひきこもり支援に関する項目を設定することで基礎的な知識や支援手法の習得を図る。
- ◇ 令和4年度は、新たに、ひきこもり地域支援センターの職員に対して、国が主体となって知識や支援手法等を習得するための研修を実施し、ひきこもり当事者や家族の心情を理解した上で寄り添う支援ができる良質な支援者を育成する。また、自立相談支援機関の職員を対象とした研修においても、引き続き、ひきこもり支援に関する項目を設定して、ひきこもり支援に携わる様々な機関の職員の支援の質を担保する。

実施主体：国

- ▶ 青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、就労にあたって困難を抱える若者等（15～49歳の無業の方）を支援するため国（厚生労働省）が設置する施設。
※都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。令和3年度177カ所（全都道府県に設置）。
- ▶ 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。

支援内容

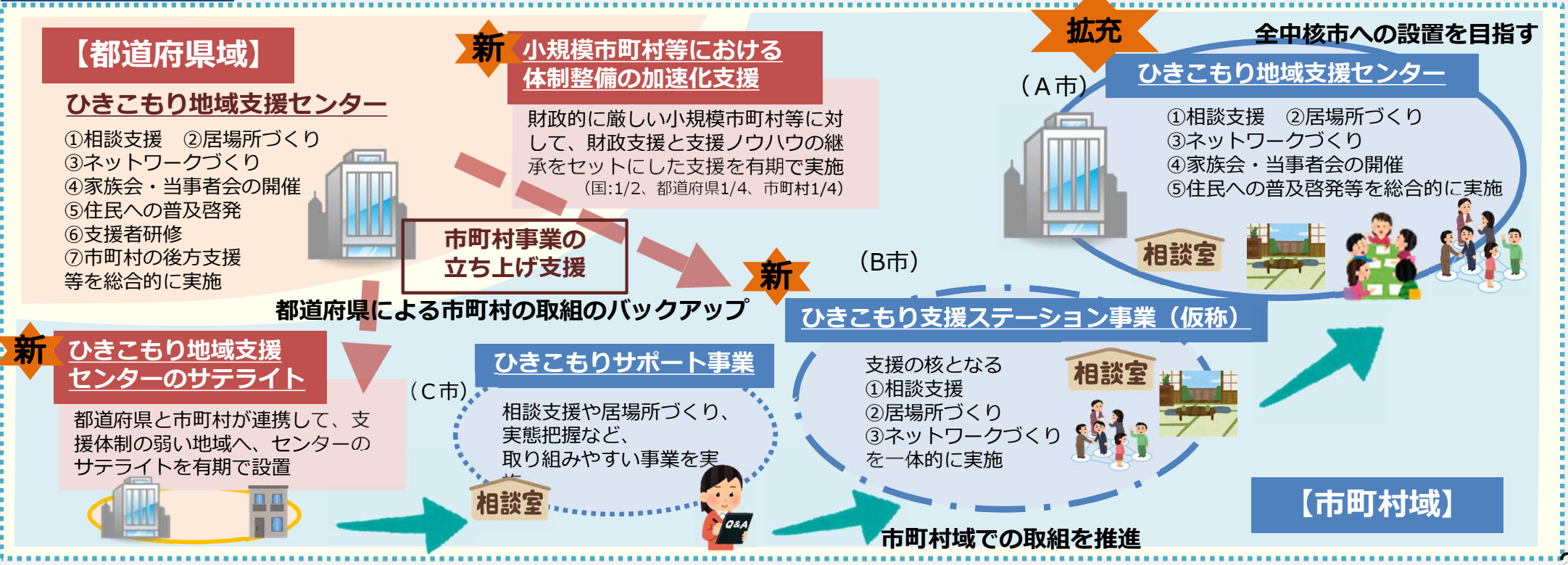
- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、個別の支援計画を作成。
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラムを実施。
- オンラインによる個別相談等も可能。
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援を実施。
- OJTとoff-JTを組み合わせた職場体験プログラムを実施。
体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- 合宿形式を含めた集中訓練プログラムを実施し、生活習慣の改善、コミュニケーション能力の向上、ビジ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。
- 必要に応じて、地域の関係機関（福祉機関等）との連携（リファー）。



- ◇ひきこもり支援の体制整備は、これまで、都道府県域に「ひきこもり地域支援センター」の設置を進めてきた。（平成30年度に全ての都道府県・指定都市への設置が完了）
- ◇今後は、より身近な地域でも相談できる体制を構築するため、市町村域での取組の推進に注力し、あわせて支援内容の充実を図る。
- ◇具体的には、市町村域でのメニューについて、これまでの「ひきこもりサポート事業」に加え、
 - ①「ひきこもり地域支援センター」を、相談支援、家族会・当事者会の開催、住民への普及啓発等を総合的に実施する機関と整理した上で、中核市や一般市町村にも設置可能とする。
 - ②新たに、支援の核となる相談支援、居場所づくり、ネットワークづくりを一体的に実施する「ひきこもり支援ステーション事業（仮称）」を創設し、ひきこもりサポート事業よりも手厚く補助する仕組みを導入する。
- ◇あわせて、都道府県による市町村の取組のバックアップ機能として、新たに、①市町村と連携した「ひきこもり地域支援センター」のサテライトの設置と、②小規模市町村等における体制整備の加速化支援を創設し、都道府県域内の支援の平準化と市町村の体制整備を図る。

実施主体：都道府県・市町村
補助率：1/2

事業イメージ



ひきこもり支援体制構築加速化事業

令和3年度補正予算：新型コロナウイルス感染症セーフティネット強化交付金（61億円）の内数

- 新型コロナウイルス感染症の影響の長期化に伴い、ひきこもり当事者やその家族の孤独感・孤立感や生きづらさがより深刻化する中、身近な地域におけるきめ細やかなひきこもり支援の需要が高まっている。
- これを踏まえ、市町村におけるひきこもり支援体制を構築するため、その土台となるひきこもり相談窓口や居場所づくり、相談窓口の広報、支援対象者の実態把握、支援者ネットワークの構築等の具体的な取組に対して包括的に支援を行い、ひきこもり支援の環境整備を加速化させる。

【事業実施主体】

市町村等

【補助率】

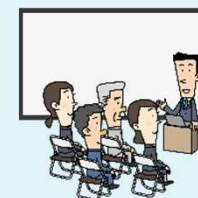
国 3 / 4

【事業内容】

市町村のひきこもり支援体制の構築を加速化するため、市町村等が新たにひきこもり支援を開始する場合や拡充する場合に、以下の取組に係る備品購入費用、修繕費用、準備スタッフの雇い上げ費用、パンフレットやホームページの作成費用、実態調査費用、会議費用、普及啓発費用等に対して補助を行う。

<ひきこもり支援体制構築のための取組>

1. ひきこもりの相談ができる環境づくり
2. 居場所づくり
3. 住民への相談窓口の周知等の広報
4. 支援対象者の実態やニーズの把握
5. 地域の社会資源の開拓と支援者ネットワークの構築
6. 地域におけるひきこもり支援の気運醸成のためのシンポジウムや勉強会等の開催



重層的支援体制整備事業の実施

- ◇ 市町村において、地域住民の複合・複雑化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を整備するため、**属性を問わない相談支援、多様な参加支援の推進、地域づくりに向けた支援を一体的に行う重層的支援体制整備事業を実施**する。

（重層的支援体制整備事業の事業内容）

1. 包括的相談支援事業

市町村において、介護、障害、子ども・子育て、生活困窮分野の各法に基づく相談支援事業（※）を一体的に行うことにより、対象者の属性を問わず、包括的に相談を受け止め、必要な支援を行う。相談受付・アセスメントの結果、複雑・複合的な課題を抱えていることから各関係機関において連携して対応する必要がある場合は、多機関協働事業につなぐ等の必要な支援を行う。

（※）各法に基づく相談支援事業

- ・介護分野（地域包括支援センターの運営）、障害分野（障害者相談支援事業）、子ども・子育て分野（利用者支援事業）、
- ・生活困窮分野（自立相談支援事業、福祉事務所未設置町村による相談事業）

2. 地域づくり支援事業

市町村において、介護、障害、子ども・子育て、生活困窮分野の各法等に基づく地域づくり支援事業（※）を一体的に行うことにより、地域住民が地域社会に参加する機会を確保するための支援、地域生活課題の発生の防止又は解決にかかる体制の整備、地域住民相互の交流を行う拠点の開設等を行う。

（※）各法等に基づく地域づくり支援事業

- ・介護分野（地域介護予防活動支援事業、生活支援体制整備事業）、障害分野（地域活動支援センター事業）、子ども・子育て分野（地域子育て支援拠点事業）
- ・生活困窮分野（**生活困窮者支援等のための地域づくり事業**）

3. 多機関協働事業等実施事業

相談支援機関等の役割分担等を図る多機関協働、支援が届いていない人に支援を届ける等の取組を行うアウトリーチ等による継続的支援、社会とのつながりをつくるための支援等を行う参加支援に取り組む。

重層的支援体制の整備に向けた支援等

- ◇ 市町村の重層的支援体制の整備を促進するため、「**重層的支援体制整備事業への移行準備事業**」、「**都道府県による市町村への後方支援**」の支援を行う。

就労支援の機能強化①(都道府県による就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング)

令和4年度予算案：1.0億円（3.3億円）

◇ 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】自立相談支援機関の機能強化（アウトリーチ等の充実）
- ・【就労支援メニューの強化】都道府県、指定都市、中核市等による就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング等

実施主体：都道府県、指定都市、中核市等
補助率：定額

※新型コロナウイルス感染症の影響により自立相談支援機関や福祉事務所への相談増加が著しい状況を踏まえ、指定都市、中核市等においても就労体験・就労訓練先など積極的に開拓していく。

事業の概要等

- ◆ 就労支援の充実のためには、就労体験や訓練を受け入れる企業の協力が不可欠であるが、自治体によっては支援員の余力がなく企業開拓まで積極的に取り組めていない実態がある。また、個人事業主や自営業者など新たに見えてきた課題への対応も必要となっている。
- ◆ また、生活困窮者支援に理解が深く、積極的に受け入れる方針を示す企業については、市町村の枠を超えて情報共有を図り、より多くの利用者受入につなげることが支援の質の向上に資することから、広域での情報共有やマッチングを行うことに加え、指定都市・中核市等でも地域に根差した企業等の開拓を積極的に実施することで運用の幅を広げることができる。

事業内容

- 地域の社会福祉法人や社会貢献に尽力している企業等を中心に企業を訪問。特に就労に向け一定の準備が必要な長期間就労していない者（ひきこもりなど）や不安定就労を繰り返している者が利用可能な就労体験・就労訓練先を開拓し、対象者の状態像に合わせて丁寧な業務の切り出しを提案。また、個人事業主や自営業者などの新たなニーズに合わせた支援を実施する。
- 開拓した就労体験・就労訓練先の情報を県内自立相談支援窓口へ共有。窓口担当者向けに見学会を実施するとともに、利用を提案。併せて新たな就労体験等のニーズを把握。また、個人事業主等は実際にアウトリーチなどを行い事業状況を把握。
- 円滑な利用が図られるよう就労体験先等の初回利用の際に同行。企業側や支援先との調整を実施。

※本事業の実施期間は令和2～4年度とする。

- 新型コロナウイルス感染症の影響で、個人事業主や外国人といった、従来の支援対象層とは異なる層への支援の需要が高まっている。一般就労に向けた支援については、ハローワークや自治体の「緊急対応型雇用創出事業」等との連携はもとより、短期の一時的な就労や、将来的に農業従事者を目指すことが可能な当事業を活用することが効果的と考えられることから、今年度の実施状況も踏まえ、農業以外の水産、林業、畜産業等への拡大も予定するが、モデル事業のとりまとめに力を入れ、実施箇所数は5箇所程度とする。
- 同事業の実施により得られた成果を各自治体で広く活用できるようマニュアル、ツール等にまとめ、併せてシンポジウムの開催、HP掲載等により広く周知広報を行い生活困窮者と農業分野等の一層の連携を図る。

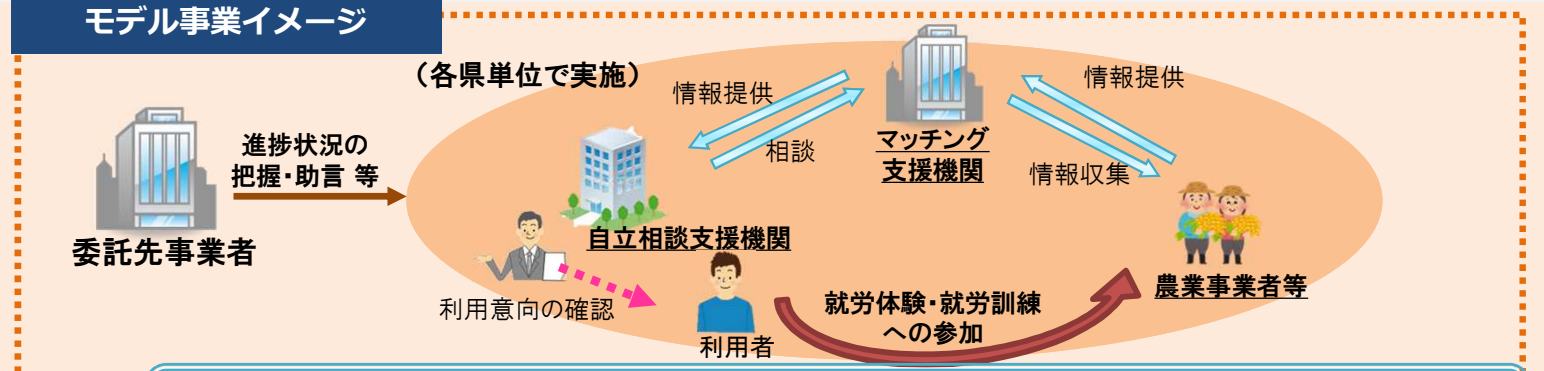
実施主体：国

事業内容

- ・委託事業者の調整のもとに、全国複数箇所（5ヶ所程度）に、県内の農業事業者等の求人・訓練受入希望の情報を把握し、自立相談支援機関へ情報提供するためのマッチング支援機関を設置。
- ・委託事業者は、各地のマッチング支援機関の取組の進捗を把握し、円滑な事業実施のための助言、報告書作成、シンポジウムの開催等を行う。

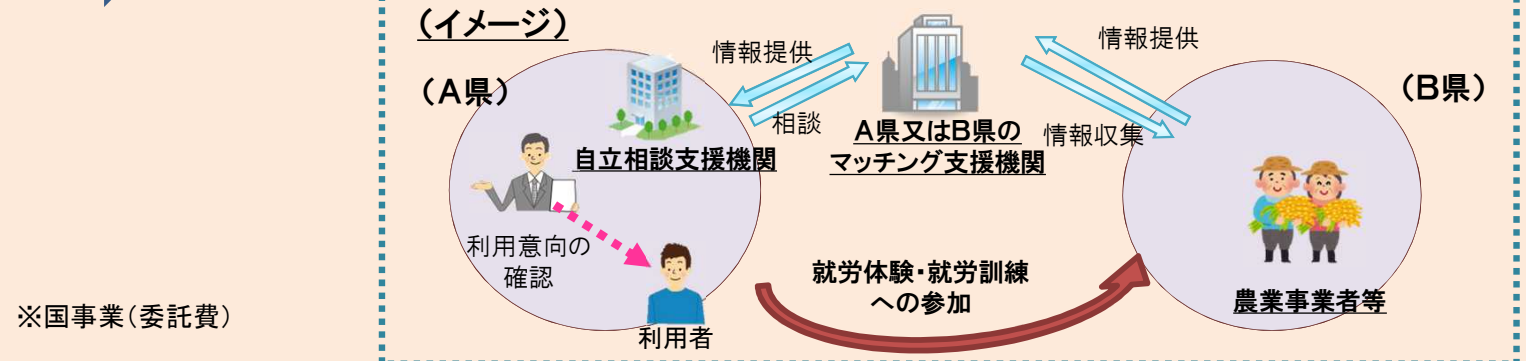
※事業実施に最適な団体等への委託を想定。

モデル事業イメージ



モデル事業終了後は、事業成果(ノウハウ)を元に、全国各地でマッチング支援機関を設置。支援体制を構築する。

(イメージ)



技能修得期間における生活福祉資金貸付の推進

- ◆ 就職氷河期世代支援として、技能修得に必要な経費及びその期間中の生計を維持するために必要な経費の貸付を行う。

- ◇ 生活困窮者自立支援制度における就労準備支援事業等の任意事業については、市町村規模が小さいことにより庁内体制が脆弱であったり、地域に活用可能な資源がない等の理由により、実施率は一定割合にとどまっている。
- ◇ 一方、就職氷河期世代への支援の強化が課題となっている等、任意事業の実施率を高めることは更に重要性を増している。
- ◇ こうした中、市同士の連携や都道府県の関与による広域実施について、実施自治体の取組例を参考とし、こうした取組をモデル的に実施することで、任意事業の実施を推進する。

実施主体：市等
補助率：定額

事業の概要等

実施形態

- 市同士の連携による広域実施（取組例：加西市等）
- 都道府県が関与した広域実施（取組例：熊本県、大阪府等）

モデル箇所数

- 30箇所程度

事業内容

- ア 自治体を越えた連携自治体内における広域支援の実施（広域実施の際の事業運営や費用按分に係るルール作りや調整等）
- イ 委託先となる法人等の地域の社会資源の開拓
- ウ 広域実施の主体自治体における、広域参加自治体の住民を対象とした支援

等

[参考] 任意事業を実施しない理由（令和元年度事業実績調査）

事業名	利用ニーズが不明	利用ニーズはあるものの少ないため事業化しにくい	利用ニーズはあるものの自立相談支援事業で対応可能	ニーズがあり事業化したいが予算面で困難	その他
就労準備支援事業 (n=409)	28.1%	24.7%	21.3%	12.2%	13.7%
一時生活支援事業 (n=618)	51.0%	27.3%	7.3%	3.9%	10.5%
家計改善支援事業 (n=411)	18.2%	18.0%	31.6%	18.0%	14.1%
子どもの学習・生活支援事業 (n=323)	52.6%	16.7%	1.5%	6.8%	22.3%

[備考]

本事業は、単に事業の実施率を高めるだけではなく、就労準備におけるメニューの充実や、自治体間での情報共有等の相乗効果といった、支援内容の充実も効果として見込まれる。

※ 本事業の実施期間は令和2～4年度とする。

就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施

令和4年度予定額 90,229(135,737)千円

- 就職氷河期世代には、これまで不安定な就労を繰り返しており、自己評価が低い傾向にあることや、安定就労に向けてスキルアップや転職活動を行う時間的・経済的・心理的余裕がないことから、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせずにいる方々、そもそも、就労や正社員を目指すこと自体をあきらめている方々が一定数存在すると考えられる。
- そこで、ご本人やそのご家族、関係者に対して、「安定就職・社会参加の途を社会全体で用意・応援しています。」ということの効果的に伝えるため、関係省庁・経済団体との連携、地域ごとのプラットフォームの活用などのあらゆるルートを通じた広報を展開する必要がある。

事業内容

就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、インターネット広告、SNS広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

【活用メディアの例】

・SNS広告 ・動画広告 ・インターネットバナー広告 ・専用HP ・ポスター ・リーフレット 等

集中プログラムの期間中実施（令和2年度から3年間）

様々なメディアを活用した広報

不安定就労者
長期無業者
社会参加に向けた支援
を必要としている者

家族、関係者
事業所



特設HP

詳細を確認



就職氷河期
世代支援に関
する行動計画
2020に記載
の各施策

令和4年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

- 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進のため、テレワークガイドラインに沿った取組を企業に促すためのセミナー・表彰や、テレワークを制度として導入する中小企業事業主への助成等の事業を実施。

1. 雇用型テレワークガイドラインの周知

テレワークガイドラインの周知広報

テレワークを適切に導入及び実施するにあたっての注意すべき点について周知・啓発を実施。

テレワークモデル就業規則の作成

テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を作成し、各種セミナー等を通じて周知を行う。

2. 企業等への相談対応、テレワーク導入費用の助成による支援

テレワーク相談センターの設置・運営

- ・ テレワーク相談センターを設置し、企業等へのコンサルティングやテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
- ・ 働き方改革推進支援センターと連携し、地域の相談ニーズに対応。
- ・ 令和4年度は関係省庁と連携し、相談窓口をワンストップ化することで、企業にとってわかりやすく、寄り添った支援を実施。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

良質なテレワークを制度として導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器等の導入等に係る経費を助成。

国家戦略特別区域における導入支援

国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した各種支援をワンストップで実施。

3. 適正な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介

企業向けセミナーの開催

総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナーを開催。

厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。

地方公共団体と厚生労働省間 共同ポータルサイト「OnePublic」について

地方公共団体と厚生労働省間共同ポータルサイト 「OnePublic」構築の経緯

- 「効果的にICTを活用することによって、国民の皆さまの利便性の向上や、厚生労働省内の業務改善や効率化を図る」ことを目的とする**ICT利活用推進本部（本部長：厚生労働大臣）**に設置された「**ICT利活用推進チーム**」の提言を受け、地方自治体と厚生労働省間の情報の共有・交換を推進するため、両者で利用可能なポータルサイトを新たに構築することとし、2019年度からプロトタイプの構築、一部の団体及び部局での試行運用、現場のニーズを踏まえた改善等を実施してきた。
- 地方自治体と厚生労働省間の情報共有やコミュニケーション上の課題を解決するため、本ポータルサイトには、①通知・事務連絡・FAQの掲載機能、②情報交換等を行うコミュニティ機能（掲示板）、③地方自治体に対するアンケート機能を実装。
- 国内全自治体及び厚生労働省内各課室での準備作業を経て、2021年2月より全国での全面運用を開始した。

～名称とロゴについて～ OnePublic

名称（OnePublic）

厚生労働省と地方公共団体が、より一層連携を図り、一体となって種々の厚生労働行政の課題の解決にあたるという意味を込めたもの

ロゴ

公的機関に従事する様々な人々が、一つにつながったイメージ


提案 マイナンバー分野で提供されている「デジタルPMO」のような共同プロジェクト環境を厚生労働行政全体で活用するものとして整備し、関係者間の円滑なコミュニケーションの促進、施策の高度化と関係者の理解の深化の両立を図る。

業務面

- 自由にテーマを設定して議論できるBBS（疑問・質問、コメント等の共有も）
- 気軽に設問・回答できるアンケート
- 地方公共団体に対する各種資料の展開
 - ✓ 部局縦割りではなく、ハッシュタグ等柔軟な形式での検索を可能に
 - ✓ 新着通知/到達確認
 - ✓ 比較的大規模なファイルにも対応
 - ✓ 地方公共団体間の情報共有にも活用

システム面


- LGWAN端末から利用可能に
- クラウド・バイ・デフォルト原則を遵守
- Webブラウザベースでユーザ側の環境にならざるべく依存させない



【参考】4月27日夜・有志の自治体職員、厚労省職員、ベンダ等によるワークショップを開催

（参加者の感想の一例）

- 省庁と自治体のコミュニケーションということで、先ず「通知」「通達」を考えてしまいました。ところが皆さんの意見で、自治体間のコミュニケーションこそ重要と目を開かれました。
- 公共ドメインで働く人はOne for Allの意識が強く、皆に役に立つ情報を提供したかったり、逆に苦手とする情報を教えてもらいたかったりする。一方で、異動や組織風土、立場の問題で、そもそも発言できなかったり、わからない・苦手なことを声をあげにくいこともあるので、そこを解決するようなツールであってほしい。



自治体側参加者からも概ね好感触♪

共同ポータルサイトにより、地方公共団体と厚生労働省間のコミュニケーション上の課題を解決

今までの課題

- ① 制度施行に関わる現場の疑問や改善提案等の共有不足。
- ② 新制度の検討に際し、国側の構想と地方公共団体のニーズや実現性とのマッチングが困難。
- ③ 地方公共団体の実態を十分に把握する仕組みの整備不足。
- ④ 通知・事務連絡等をその都度メールで送付するため、過去の通知等を地方公共団体でまとめて参照することが困難。
- ⑤ 市区町村への通知等の送付は都道府県を経由して行うため、都道府県の負担やタイムラグが発生。
- ⑥ 大容量ファイルはメールファイルサイズに制限があり、CD媒体で郵送せざるを得ない。



共同ポータルサイトで変わること

現場の声をいつでも簡単に共有！



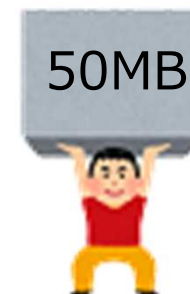
自治体のニーズや実態に合った新規施策を検討！



通知・事務連絡等は、タイムラグゼロで全国の自治体へ！



ファイルサイズを気にせずスムーズに情報交換！

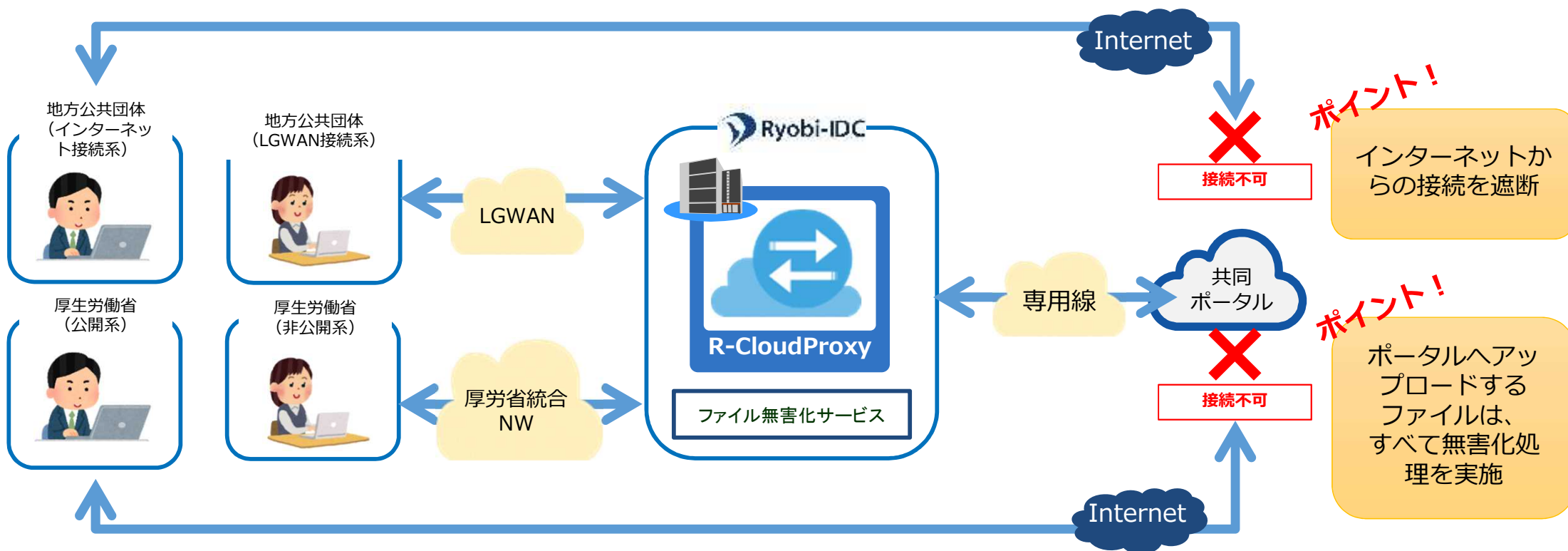


※ 1ファイルあたり

共同ポータルサイトには非公開系のネットワークから接続可能

今般の共同ポータルサイト構築にあたって整備したR-Cloud Proxyサービス（※）を利用することにより、厚生労働省本省及び地方公共団体のそれぞれが、非公開系のネットワークから共同ポータルサイトへ接続できます。

- ・厚生労働省：統合ネットワーク（NW）経由
- ・地方公共団体専用の総合行政ネットワーク（LGWAN）環境内：LGWAN経由



※・・・R-Cloud Proxyサービスとは、クラウドサービスと地方公共団体とを総合行政ネットワーク(LGWAN)経由で接続することを可能とするLGWAN-ASPサービス（ASPコード：A820011）です。総務省が発表した自治体情報システム強靱性向上モデルに基づき、各地方公共団体様のネットワークは「LGWAN接続系」と「インターネット接続系」に分離する必要があります。各種クラウドサービスとR-Cloud Proxyサービスを提供する両備データセンターとを接続し、地方公共団体において「LGWAN接続系」の環境から接続した場合のみ各種クラウドサービスの提供を可能としています。

機能① 通知や事務連絡等の掲載・閲覧

従来のメールや郵送での発出に代えて、厚生労働省において共同ポータルサイトの所定の領域に通知・事務連絡、FAQ、会議資料等を掲載し、地方公共団体がそれを検索・参照することで、厚生労働省から地方自治体へのスムーズな情報伝達を行う。

【特徴】

- ① 厚労省側は、通知ごとに発出者、分野、重要度、発出日、各種タグ等を付記して発出が可能
- ② 地方公共団体側は、①に基づいて、自身に関連する行政分野の通知を検索可能
- ③ 新規の通知について、毎日1回アラートメールでお知らせ
- ④ 過去の通知も含めて、閲覧・掲載が可能

社会福祉 サンプル 絞り込み

検索 新しいお知らせを作成する

名前	種類	発出者	発出日 ↓	
生活困窮者自立支援制度に係る自治体事務マニュアル(平成31年4月1日 第4版)	通知・事務連絡	厚生労働省社会・援護局長	2019/03/29	...
就労準備支援事業の手引き(平成31年3月29日)	通知・事務連絡		2019/03/29	...
生活困窮者自立支援制度とひきこもり地域支援センター等との連携について	通知・事務連絡	厚生労働省社会・援護局地域福祉課長	2016/06/30	...

サイトの使い方(ヘルプ)
Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Rights reserved.

通知・事務連絡等の作成 サンプル

名前 (必須)

発出日

文書番号

発出先

発出者

内容

種類 (必須)

重要度 (必須)

発出者

種類

通知・事務連絡 会議資料

FAQ 自治体向け基本資料

その他

重要度

重要なお知らせ 通常のお知らせ

発出日

発出日が7日以内 発出日が今月

発出日が昨日 発出日が過去3か月以内

発出日が今年 発出日が昨年

健康・医療タグ

税金タグ

保険タグ

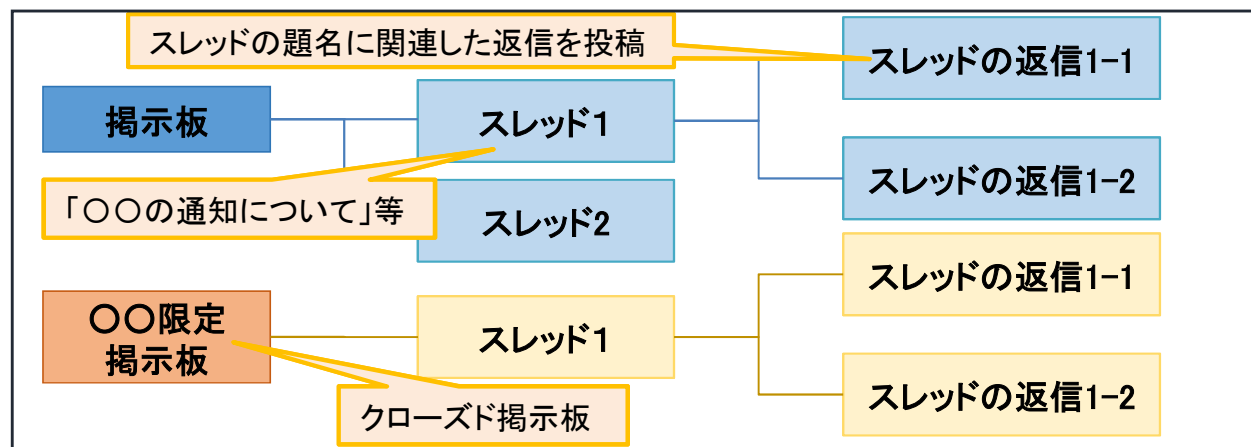
介護保険事業費補助金 被保険者管理

機能② 情報交換等を行うコミュニティ機能（掲示板）

厚生労働省の各課室側がスレッドを設定し、その中で相互にコメントを付け合うことで、疑義照会や意見交換、情報提供（好事例の紹介等）を行う。

【特徴】

- ① 全ての地方公共団体が閲覧可能な掲示板により、地方公共団体－厚生労働省間の自由なコミュニケーションを実現
- ② 用途により、閲覧及び入力可能な地方公共団体を限定したクローズドの掲示板を設定することが可能
- ③ 掲示板上的での資料共有も可能
- ④ 掲示板の書き込み内容を検索することも可能



機能③ 地方公共団体に対するアンケート機能

厚生労働省が地方公共団体に対してアンケートを行う際の、アンケート作成、回答依頼・回答の回収・集計といった一連の作業を、ポータルサイト上で行う。

【特徴】

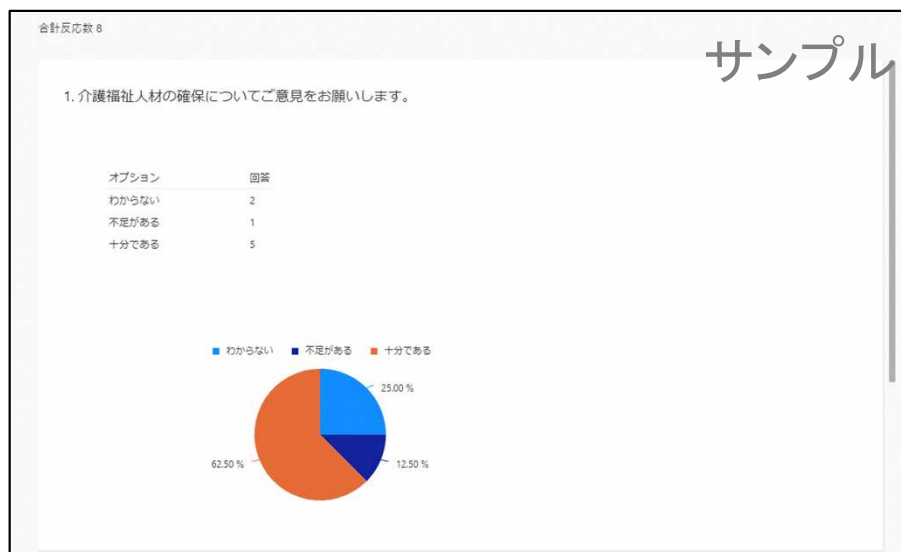
- ① 作成したアンケートの回答対象となる地方公共団体は、目的に応じて自由に選択可能
- ② 回答対象となる地方公共団体にはメールで通知
- ③ 回答状況や集計結果はリアルタイムに確認可能

ホーム > アンケート一覧 サンプル

アンケート一覧
 あなたが回答するアンケート一覧
 絞り込み

検索

名前	発出者	種別	回答済み	回答期限 ↓	発出日
アンケート2	厚生労働省	アンケート調査	いいえ	2020/10/31	2020/10/26
アンケート1	厚生労働省	アンケート調査	いいえ	2020/10/30	2020/10/26



厚生労働省における孤独・孤立対策 及び「地域づくり」政策について

政府一体となって対策を推進

- 長引くコロナ禍の影響により、孤独・孤立の問題が社会問題として一層深刻化・顕在化
→ 令和3年2月より、孤独・孤立対策担当大臣が司令塔となり、政府一体となって孤独・孤立対策を推進
→ 推進会議（全省庁の副大臣で構成）を開催し、総合的・効果的な対策を検討・推進

関係予算による施策の推進

- 令和3年3月に、孤独・孤立対策に取り組むNPO等を対象に予備費等を活用した約60億円の緊急支援策をとりまとめ
- 孤独・孤立対策に取り組むNPO等に対し、「16か月予算」の考えのもと、支援対象やスキームの拡充強化を図りながら、令和4年度予算案と令和3年度補正予算を合わせて、安定的・継続的に支援

NPO等との連携・意見聴取

- 「孤独・孤立を防ぎ、不安に寄り添い、つながるための緊急フォーラム」を令和3年2月に開催
- 「孤独・孤立に関するフォーラム」を令和3年6月～11月に計10回開催（うち3回は地方開催）
- NPO等の連携プラットフォーム形成の検討を始めるための準備会合を令和3年9月に立ち上げ

情報発信の充実

- 孤独・孤立に関する各種支援制度や相談先を一元化し、情報発信するホームページを作成
 - ・ 18歳以下向けのページを令和3年8月17日に先行公開
 - ・ 一般向けのページを令和3年11月2日に公開

施策の更なる充実

- 孤独・孤立の実態把握に関する全国調査を令和3年12月より実施
→ 令和4年3月頃に結果を公表し、施策に反映
- 孤独・孤立対策の重点計画を令和3年12月に策定（フォーラムや有識者会議での意見を反映）

- 孤独・孤立対策の重点計画を、令和3年12月に孤独・孤立対策推進会議において決定。
- 重点計画には、孤独・孤立対策の基本理念、基本方針、具体的施策等を記載。
策定に当たっては、
 - ・ 有識者会議（第1回：11月12日、第2回：11月22日、第3回：12月17日）で、学識経験者から意見聴取
 - ・ 孤独・孤立に関するフォーラム（計10回）で聴取したNPO等現場の意見を反映

有識者会議 構成員

石田 光規	早稲田大学文学学術院文化構想学部教授（社会学）
菊池 馨実	早稲田大学法学学術院教授（社会保障法）
窪田 由紀	九州産業大学人間科学部臨床心理学科教授（臨床心理学）
駒村 康平	慶應義塾大学経済学部教授（社会政策）
近藤 尚己	京都大学医学研究科教授（社会疫学）
原田 正樹	日本福祉大学社会福祉学部教授（社会福祉学）
宮本 太郎	中央大学法学部教授（福祉政治論）
森山 花鈴	南山大学法学部法律学科准教授（自殺対策、行政学）
山野 則子	大阪府立大学人間社会システム科学研究科教授（子ども家庭福祉）
横山 美江	大阪市立大学看護学研究科看護学専攻教授（公衆衛生看護学）

【参考】経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）

（孤独・孤立対策）

孤独・孤立対策については、電話・SNS相談の24時間対応の推進や人材育成等の支援、居場所の確保、アウトリーチ型支援体制の構築、支援情報が網羅されたポータルサイトの構築、タイムリーな情報発信、いわゆる「社会的処方」の活用、支援を求める声を上げやすい社会の構築、孤独・孤立の実態把握の全国調査とPDCAの取組を推進する。これらを含め、関連する分野・施策との連携に留意しつつ、孤独・孤立対策の重点計画を年内に取りまとめ、安定的・継続的に支援する。特に、孤独・孤立対策に取り組むNPO等の活動へのきめ細かな支援や政策立案に当たってのNPO等との対話を推進する。また、ひきこもり支援について、現状の支援施策を再点検した上で、当事者や家族の視点に立って、ひきこもりに至った要因と将来も考慮した息の長い支援の実施、良質な支援者の育成と支援手法の開発等の取組を推進する。こうした官・民・NPO等の取組の連携強化の観点から、各種相談支援機関、NPO等の連携の基盤となるプラットフォームの形成を支援し、人と人とのつながりを実感できる地域づくりや社会全体の気運醸成を図りつつ、官民一体で取組を推進する。

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
公的価格評価検討委員会中間整理について(P.2~11)	政策統括官付 政策統括室	政策第一班	中村 祐貴 水島 武大	7691 7673
就職氷河期世代への支援について(P.12~35)	政策統括官付 政策統括室	政策第二班	渡部 宏樹 佐藤 和哉	7722 7715
One Publicについて(P.36~42)	政策統括官付 政策統括室	政策第五班	小坂 美貴	7679
孤独・孤立対策及び「地域づくり」政策について(P.43~45)	政策統括官付 政策統括室	政策第五班	中村 早希	7695