

誰もが活躍できるウェルビーイングの高い 社会の実現に向けて①

(女性活躍・子育て両立支援、全世代型リスクリング、予防・健康づくり)

参考資料

2024年5月23日

十倉 雅和

中空 麻奈

新浪 剛史

柳川 範之

全世代型社会保障構築に向けた成長と分配の好循環

～新たな技術・データ等を徹底活用した「誰もが活躍できるウェルビーイングの高い社会づくり」～

- 国民のウェルビーイング向上を図るためには、誰もが生涯活躍できる社会の構築が重要。そのため、ライフサイクル全体を視野に入れ、それぞれの希望に応じて男女、若者・高齢者を問わず誰もが働きやすい制度・環境を整備。
- 少子高齢化・人口減少を克服するために、医療・介護分野でも、DXや新技術等を活用しつつ、分野横断的・統合的な政策の実装化とともに、結婚・子育て世代の安心を抜本的に高める観点からのEBPMに基づく真に効果的なこども・子育て政策を推進。

目指す姿

■誰もが活躍できるウェルビーイングが高い社会の実現

中長期の課題

■少子高齢化・人口減少の克服

■国民のウェルビーイングの向上

政策推進の考え方

■**新技術の社会実装**

■**DX、データ駆動型社会**

■**EBPMの徹底**

政策の方向

生涯活躍・女性活躍に資する
制度改革・環境整備

- ◆「働きたい」思いに応える制度改革・環境整備

全世代リスクリングの推進
～いつでもチャレンジできる社会づくり

- ◆年齢を問わず学び挑戦できる環境を整備

効果のある少子化対策の実践

- ◆EBPMの徹底と縦割りを超えた分野横断的対応

若年期からの予防・健康づくりの推進

- ◆全世代型健康診断等プロアクティブケア
若年期からのプレコンセプションケアの推進

未来型医療介護サービスの実装

- ◆DX、ICTなど新技術の活用で担い手不足を克服

対応

- 年金制度改革など女性・高齢者をはじめ誰もが働きやすい制度・環境整備
→関連政策パッケージ

- 訓練メニュー改善やマネジメント教育などのリスクリング強化
- 産学連携によるリカレント教育の推進
- 官民連携対話によるリスクリング推進

- 未来志向型「健康医療・こども子育て支援」モデルプロジェクトを具体的な自治体フィールドで実践

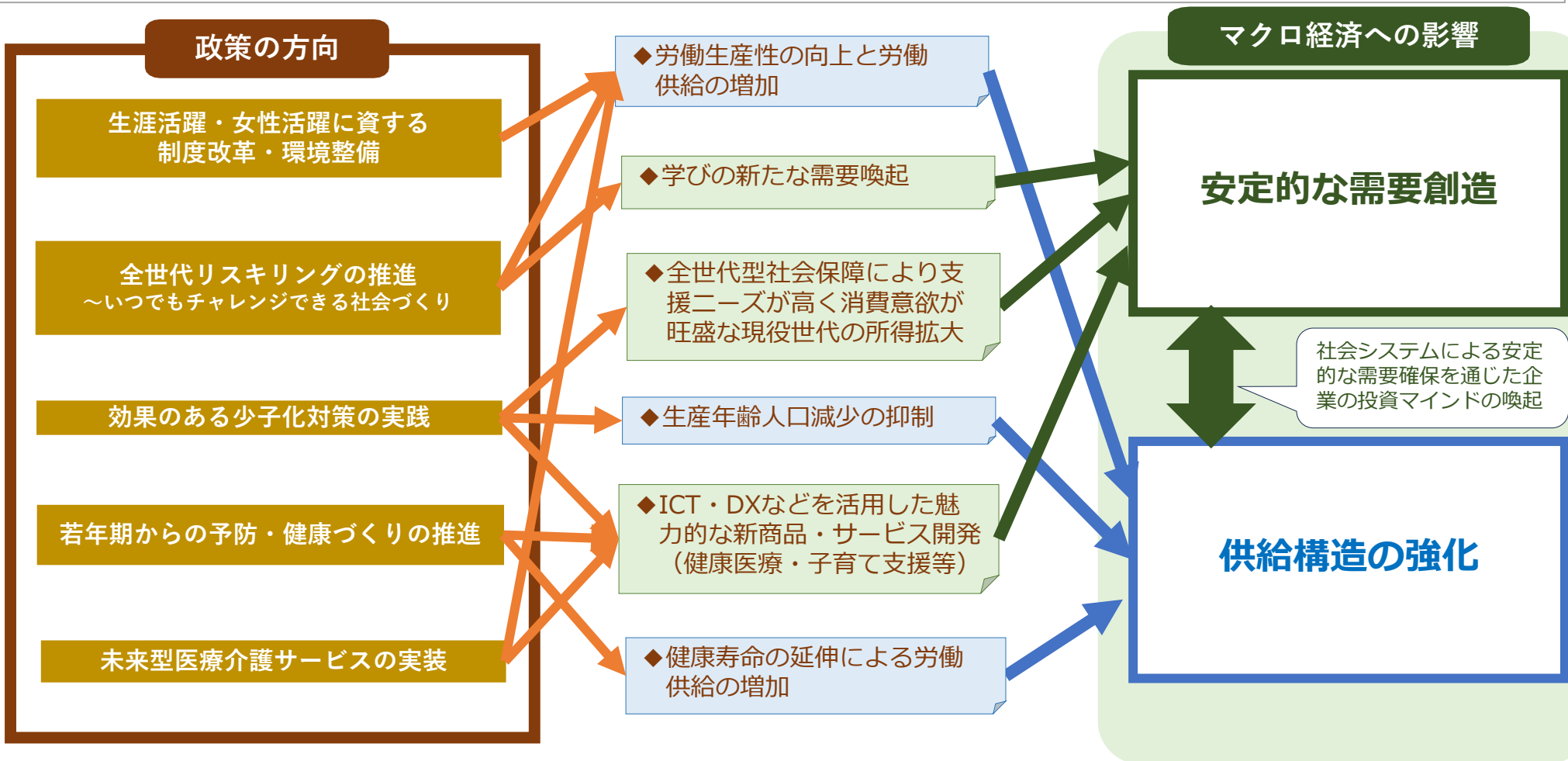
→脱縦割りの政策実装

政策目標

- ◆DX/最新技術も活用した**健康医療**の推進
- ◆**分野横断的なこども子育て政策**の実装
- ◆**高齢期の就労促進**や**女性活躍**に資する**社会保障改革**
- ◆少子化対策や医療DX分野等の**EBPMの確立**

「誰もが活躍できるウェルビーイングの高い社会づくり」とマクロ経済

- 効果のある少子化対策の実践、若年期からの健康づくり推進、未来型医療介護サービスの実装を通じ、高齢化・人口減少時代の多様なニーズに対応するICT・データを活用した魅力的な新商品・新サービスが開発され、新たな需要を喚起。また、全世代型社会保障構築、効果のある少子化対策の実践などにより消費意欲が旺盛な現役世代の所得拡大などの社会システム改革を通じた安定的な需要を創造。
- 併せて、健康寿命延伸、人口減少の抑制、労働生産性の向上などの供給構造強化を推進。社会システムによる安定的な需要創造を通じて新たな投資需要も喚起し、供給構造強化を後押し。



誰もが活躍できるウェルビーイングの高い社会に向けたメルクマール

以下のような点を踏まえ、分配面のメルクマールとしてKPIを検討。

- ・労働参加：高齢者の労働力率上昇、不本意非正規割合の低下を通じて女性の正規雇用者比率上昇の余地がある。
- ・中間層：諸外国より中間層割合が大きいとされるものの所得は低迷。成長と分配の好循環により賃金上昇を実現することが必要。
- ・相対的に所得水準が低いひとり親世帯の貧困率の低下、全世代でのウェルビーイング向上等が必要。

図1 年齢階級別労働力率
高齢者や女性の労働力率は上昇する余地がある

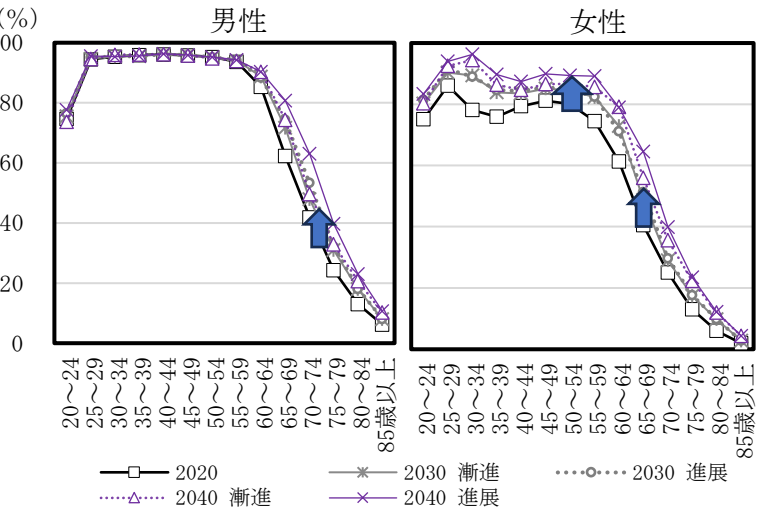


図2 男女別正規雇用者比率
女性の正規雇用比率は上昇する余地がある

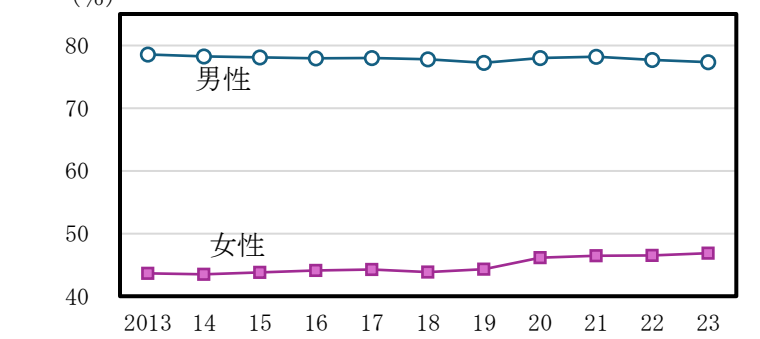


図3 一人当たりの成長率と賃金上昇率
(2012~19年平均) 日本は成長率が低く賃金上昇率はより低い傾向

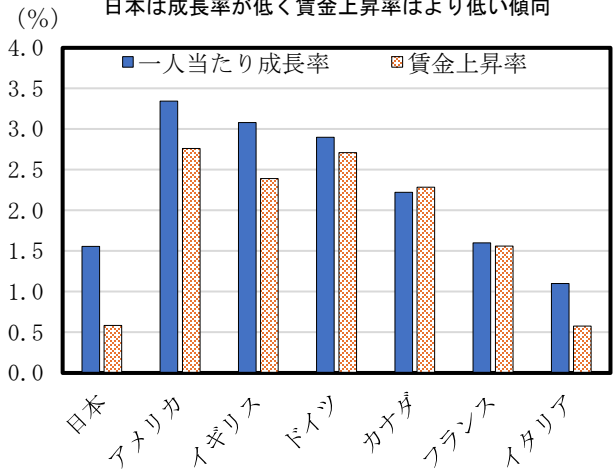


図4 中間所得層の所得構成割合
日本の中間層構成割合は相対的に高い

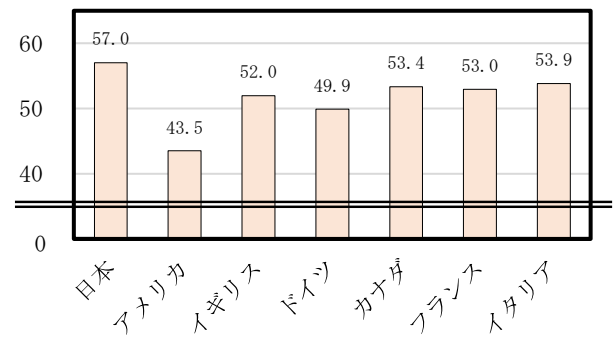


図5 世帯類型別貧困率
ひとり親世帯では貧困率が高い

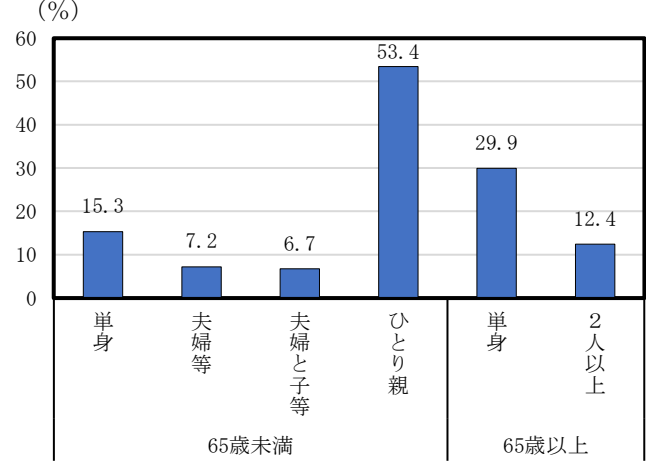
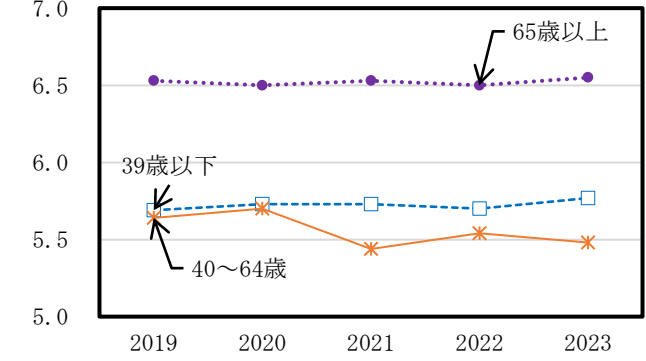


図6 生活満足度の推移
ミドル層の満足度が低下



(備考) 図1：日本労働政策研究・研修機構「労働需給の推計」より作成。図2：総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。2024年度以降は、2023年度の水準を横置き。図3：OECD Data Explorerより作成。各国通貨ベース。一人当たり成長率は人口一人当たり名目GDP、賃金上昇率は雇用者一人当たり賃金俸給。図4：OECD Income distribution database (IDD)より作成。中間所得層の所得構成割合とは、第2五分位～第4五分位。日本とカナダは2019年、イタリアは2018年、イギリスは2017年、アメリカとフランスは2016年、ドイツは2015年のデータ。図5：総務省「全国家計構造調査」（2019年）より作成。等価可処分所得の中位値の半分以下となる人口の比率。「夫婦のみ」は、2人以上の大人のみの世帯、「夫婦と子」は、大人2人以上と子供の世帯、「ひとり親と子」は、大人1人と子供の世帯。図6：内閣府「満足度・生活の質に関する調査報告書」（2023年7月）より作成。生活満足度は、回答者が現在の生活にどの程度満足しているかを0～10点で自己申告するものであり、Well-beingの状況について把握するための代表的な主観指標。

(別紙) 具体的な課題と取組例

この別紙は、民間議員参考資料の補足として、その趣旨・考え方に沿って、各分野の具体的な課題と取組例について内閣府で作成したものである。

未来志向型「健康医療・こども子育て支援」モデルプロジェクト

現状と課題

- ◆「健康医療・予防」「子育て・少子化対策」の各分野では、急速な高齢化、人口減少による担い手不足への対応を図るため、新しい技術やDXが効果を発揮する政策分野。
- ◆一方、具体的な課題解決のための新技術の実装方法やその活用の効果、政策効果の測定手法（EBPMの手法）などについては、確立されていない。
- ◆医療DX工程表、こども未来戦略をはじめ、全国的な政策としての政策ツールは整備されているものの、具体的かつ効果的な実装手法の確立は今後の課題。
- ◆今後、具体的な「現場」での実装や実験を通じた「仮説検証型」の実践による検証が不可欠。

政策目標・KPI

- 生涯活躍社会の実現（健康寿命の延伸など）
- DX・ロボットなど最新技術の活用
- こどもを持つ希望の拡大とその環境整備
- EBPMロジックモデルの確立

具体的な取組


- 人口減少社会に対応した「健康医療・予防」「子育て・少子化対策」について、具体的な地域をフィールドに社会課題解決の理想とする未来像を実践。
➔先駆的なモデルの実践を通じて、全国に共通する政策手段の具体的・効果的な活用手法、EBPMによるKPI、政策効果、国による支援方法などを確立
- プレコンセプションケア推進5か年計画（仮称）策定


未来の健康医療子育て支援実践プロジェクト


「人口減少社会への対応」の観点で
社会保障分野に期待される政策ニーズの高い分野での実践

- ①健康医療・予防  ②子育て・少子化対策 

未来志向の政策メニューの実践を通じて、
仮説検証型で先進技術の活用手法と政策効果、
課題解決策等をモデル的に実践

 健康寿命の延伸など
「生涯活躍」社会の実現

 DX・ロボット等の
新技術の活用

 「こどもを持つ希望」が大きくなる環境整備

「未来志向の高い市町村」やフィールドに住民参加型
で官民連携の先駆的取組を実践

EBPMによる政策効果測定手法の確立

データの徹底活用

ICT・ロボット等の先進技術の利活用

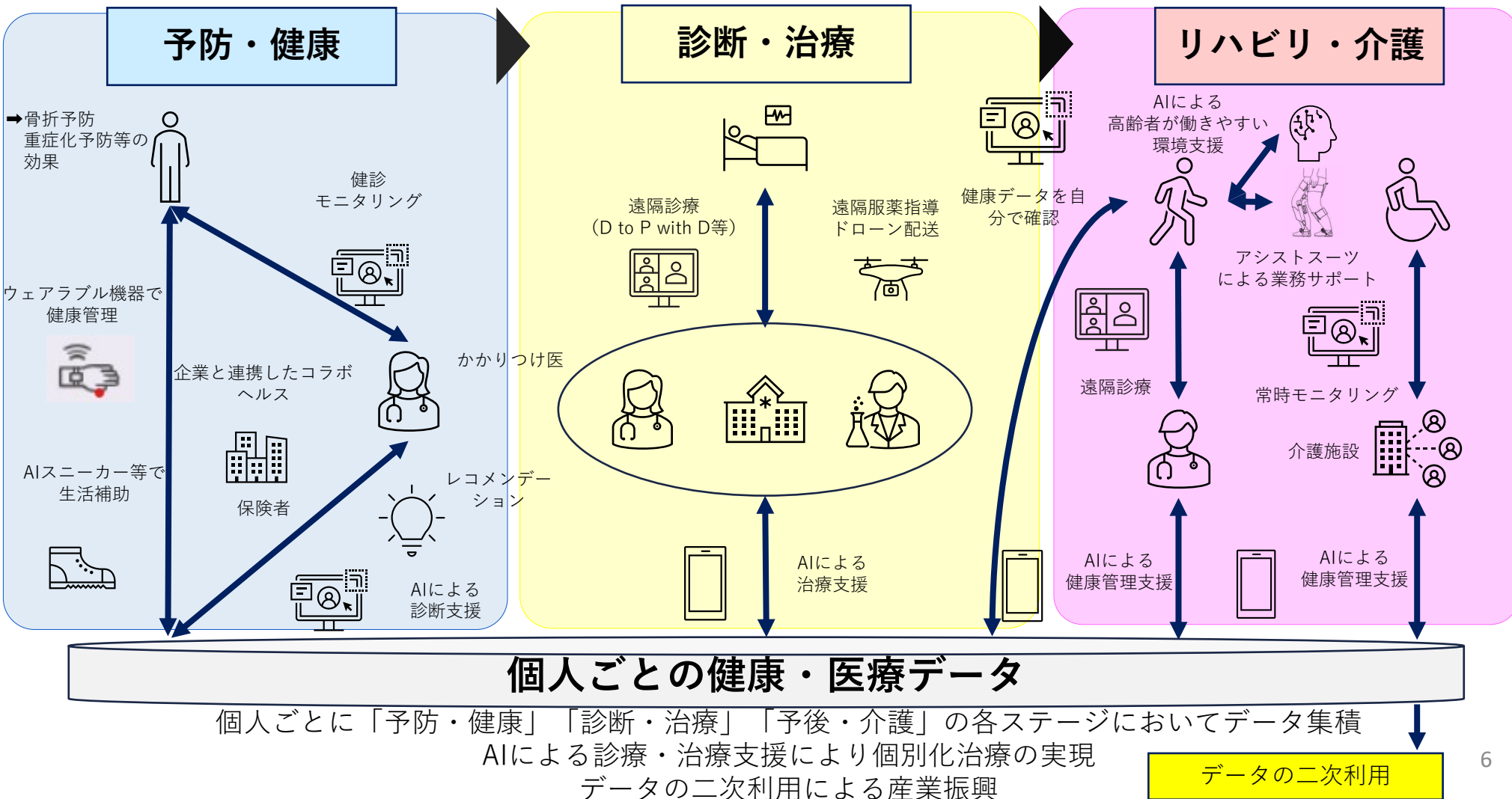
脱「縦割り」による多分野の政策連携

■ 既存の政策成果・政策ツールを徹底活用
(例：住宅・まちづくり・デジタル・医療介護福祉 等)

プロジェクト① テーマ:「予防・健康づくり」

■ 医療介護分野において、DX、ICT技術やデータなどを徹底活用し、モデルとなるフィールドを設定したうえで、健診などの「予防・健康」から「診断・治療」、その後のリハビリや介護に至るまでの具体的な「**未来を先取りした医療介護提供体制**」をモデル的に実践。

➡ 企業とも連携しつつ、**官民連携型による実践**を通じて、新技術活用やデータの2次利用の効果、技術活用等によるコスト削減効果や医療費削減効果等もEBPMの観点から併せて検証



プロジェクト② テーマ：「子育て・少子化まちづくり」

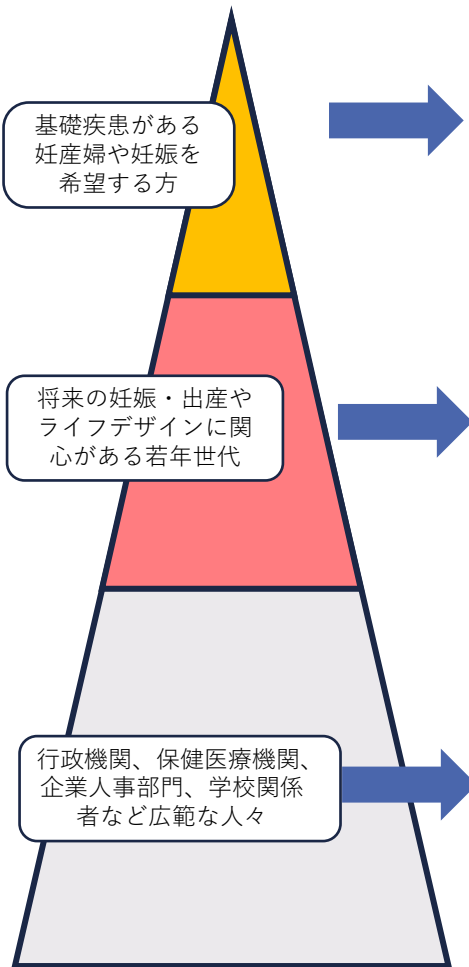
- 地域に応じて少子化の要因や住民の抱える課題や解決策も多様であることから少子化対策には「地域アプローチ」による取組が有効。これまでの「少子化対策地域評価ツール」も活用等しつつ、各地方公共団体により、結婚・出産・子育てに関わる地域ごとの課題を明確化。
- ➔ 「縦割り行政を打破」し、国は特例措置を含めて支援。オーダーメイド型の少子化対策の取組を分野横断的に具体的なエリアで展開する施策の実践を通じ、EBPMの観点から有効な少子化対策を確立。



※少子化対策地域評価ツール～「地域アプローチ」による少子化対策の推進に向けて～（改訂・第4版）
（内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局 2023年3月）をもとに作成

○ **プレコンセプションケア**とは、男女を問わず将来の妊娠・出産に備えた健康管理や情報提供を進める取組み。若年世代の将来のライフデザイン（人生設計）に資する視点から、**プレコンセプションケアに関する知識の普及とともに、こどもを持つことを考えている女性やカップルが適切な相談支援等を受けられるケア体制を構築するため、「プレコンケア推進5か年戦略（仮称）」を検討する。**

対象者層



有識者からなる「プレコンケア推進会議（仮称）」による計画的な取組み

専門的な相談支援体制の強化

（例）
★47都道府県に設置された専門窓口（妊娠と薬外来）において相談支援を実施

医療機関での相談支援の推進

（例）
★相談支援を行う医療機関の普及
 ・ 医療機関での相談支援やオンラインによる医療機関での相談支援の普及等
★医療機関と連携した企業の取組の推進
 ・ 地域の医療機関などと連携して行うプレコンセプションケアのモデル的事業の検討

「プレコンケア」概念の幅広い普及

（例）
★プレコンケアの普及啓発に取り組む指導者の養成
 ・ 各界で普及（行政、保健医療、企業、教育機関など）を目指し、指導者養成等を検討
★プレコンケアの講演会の実施、教材の開発
★プレコンケアに積極的に取り組む企業の普及

※「プレコンケア推進5か年戦略（仮称）」に盛り込む内容については、今後、「プレコンケア推進会議（仮称）」において検討。

「プレコンケア推進5か年戦略（仮称）」の推進

PDCAによる着実な推進

政策項目	5か年戦略の目標	進捗管理手法
専門的な相談支援	（例）相談件数	各都道府県からの事業実施状況報告（毎年度）
医療機関での相談支援の推進	（例）相談支援を行う医療機関の数	各都道府県からの事業実施状況報告（毎年度）
「プレコンセプションケア」概念の幅広い普及	（例）プレコンセプションケアの認知度	国立社会保障・人口問題研究所で実施する出生者動向基本調査（5年毎）

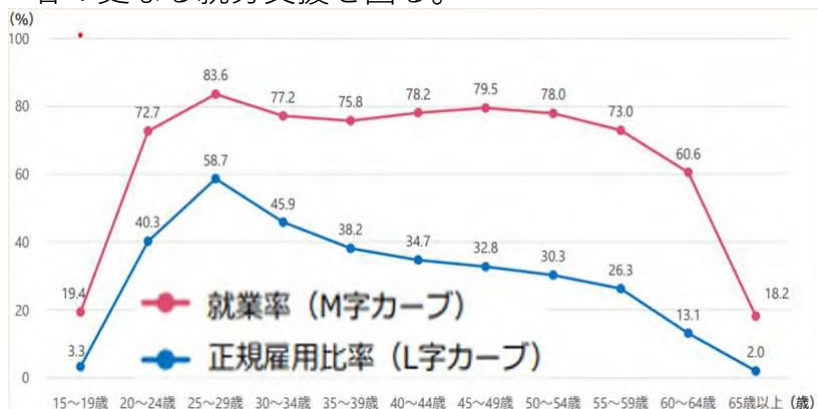
※ 具体的な数値目標については、今後、「プレコンケア推進会議（仮称）」において検討。

医療DXと連携しつつ、プレコンケアに係る医療データ管理についても検討。

生涯活躍・女性活躍の推進

現状と課題

- ◆ますます人口減少が進むことが見込まれる中、高齢者の健康寿命や健康状況が改善し、また、女性・高齢者の就労意欲は高いにもかかわらず、その就労状況はまだ十分ではない（いわゆる年取の壁、L字カーブ問題）。
- ◆今後、さらなる健康へのインセンティブ、働くことに中立な社会保障制度の確立を通じた「働く意欲」のある女性・高齢者の更なる就労支援を図る。



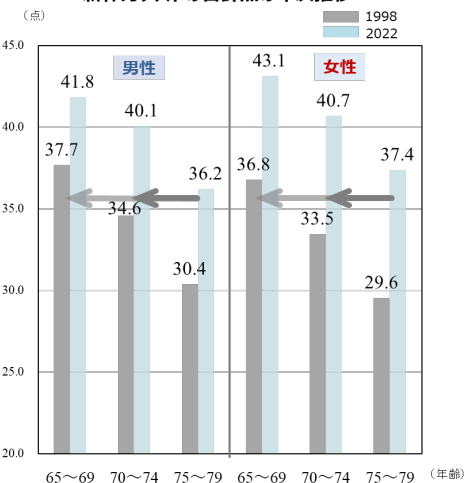
KPI

- 25歳から44歳までの女性の就業率
- 部長相当職に占める女性の割合
- 課長相当職に占める女性の割合
- プライム市場上場企業に係る女性役員比率
- 第1子出産前後の女性の継続就業率
- 女性雇用者に占める正規雇用の割合
- 高齢者の就業率
- 不本意非正規労働者の割合

具体的な取組

- 働き方に中立的な社会保障制度に向けた検討
- 企業における女性登用の加速化推進
- 女性・高齢者の起業家の育成・支援
- 男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応
- 非正規雇用労働者の正規化及び処遇改善等

新体力テストの合計点の年次推移



掘り起こし可能な労働力

(2023年 (R5) 労働力調査年報)

- ・ 失業者数 : 198万人
- ・ 非労働力人口のうち潜在労働力人口 : 36万人
- ・ 就業者のうち追加就労希望就業者数 : 190万人

※ 日本における未活用労働指標4 (LU4) は、男性4.8%、女性7.6%と女性の方が高い。

(注) 「未活用労働指標4 (LU4)」 (%) = (失業者 + 追加就労希望就業者 + 潜在労働力人口) ÷ (労働力人口 + 潜在労働力人口) × 100

年齢にかかわらず生涯現役で活躍できる環境整備
(多様な働き方、正規雇用化の推進、健康寿命の延伸)



女性・高齢者の就業促進

- 不本意非正規の解消を通じ、ひとり親世帯を中心に女性の正規化が進展することによる所得増が重要。
- 高齢者の就業意識は高い。AIやロボットの活用などにより、就業がさらに進む可能性。

図 世帯類型別子育て世帯の所得

ひとり親世帯は平均的に、雇用者所得が低い

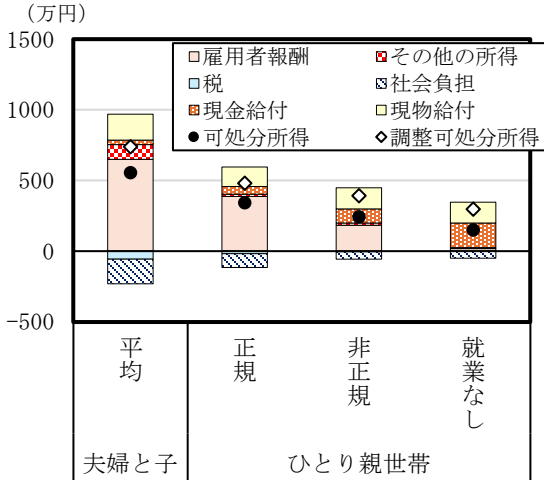


図 不本意非正規の状況

特に女性では家事・育児を理由とする割合が大きい

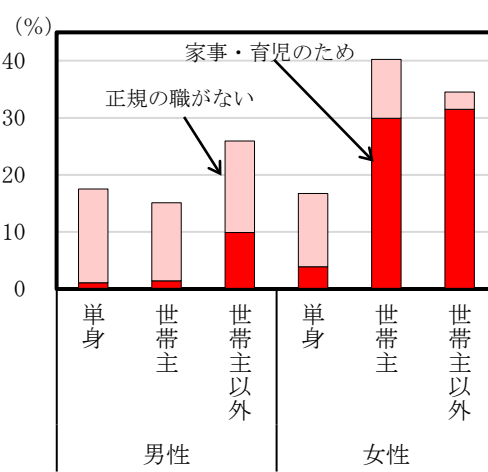


図 高齢者の就業意識

65歳以上でも働くことを希望する者が男性・女性ともに過半を占める

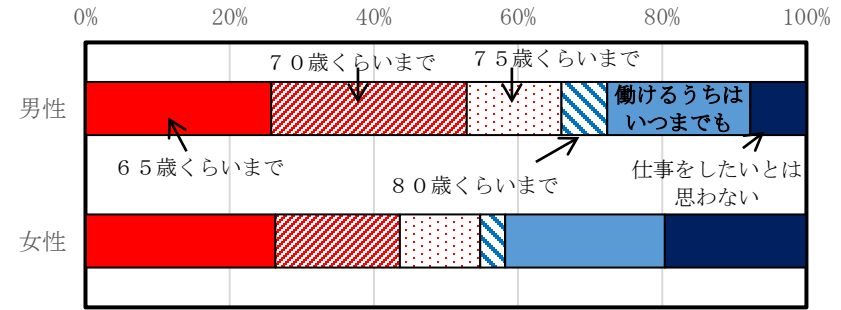


図 男女別世帯類型別正規雇用比率

女性世帯主や女性配偶者で正規雇用比率は低い。

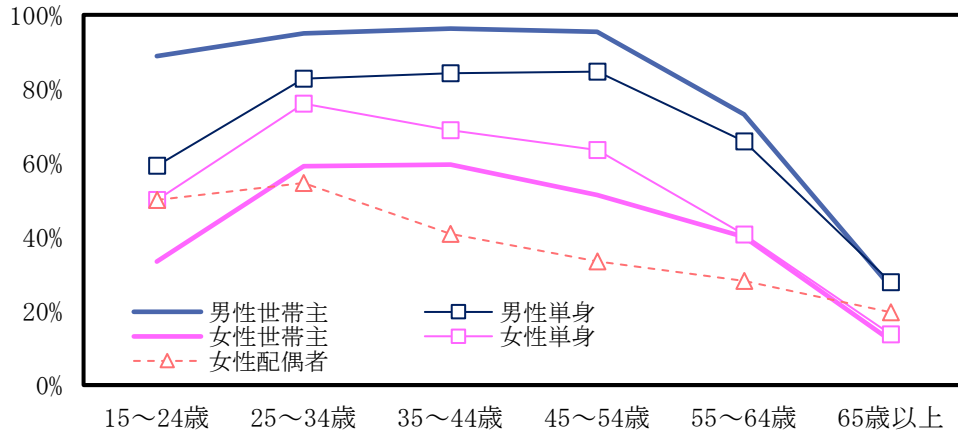
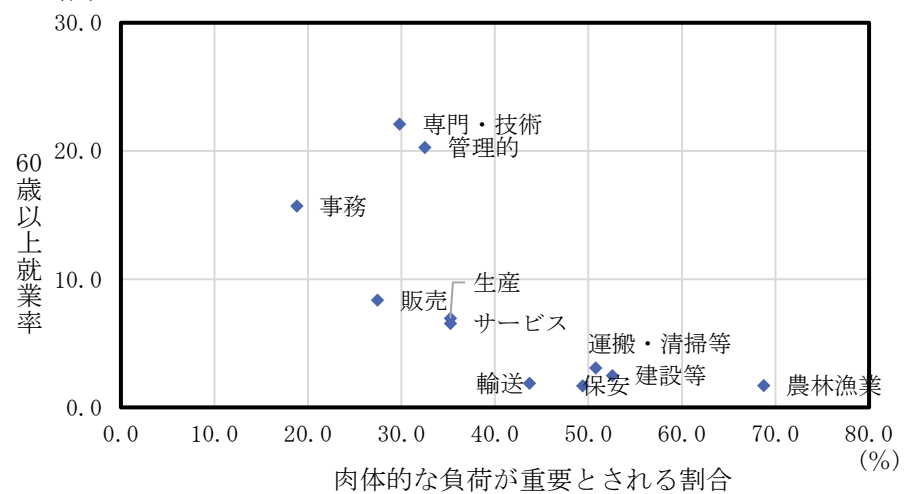


図 高齢者就業率と職種別労働負荷

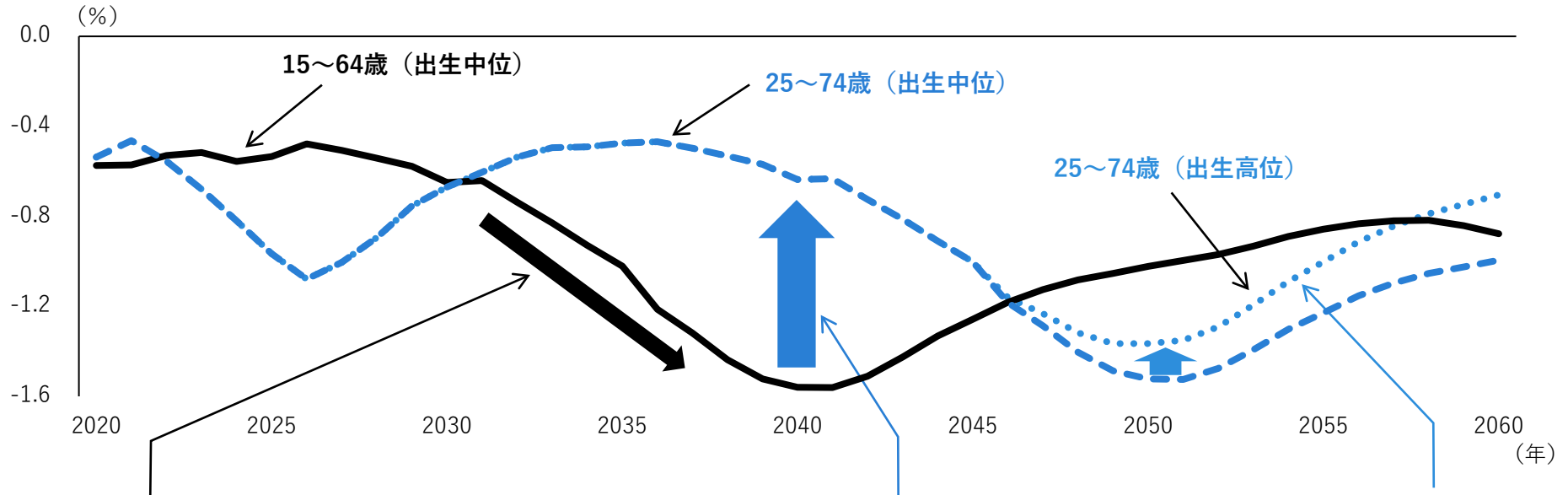
労働負荷を軽減することでさらなる就業を呼び込む可能性



(備考) 左上図：総務省「全国家計構造調査」(2019年) 個票データより内閣府特別集計。世帯主が30~49歳の世帯。ここで「子」とは、未婚の22歳以下の学生とする。
 中央上図、左下図：総務省「就業構造基本調査」より作成。不本意非正規の比率は、非正規職に就いている者のうち、現在の職に就いている理由について「家事・子育てのため」、「正規の職がないため」とする割合。右上図：内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」(令和元年度)より作成。右下図：総合研究開発機構(2016)「職業特性と高齢者特性」、総務省「就業構造基本調査」より作成。60歳以上就業率は、60歳以上の有業男性のうち、当該職業に就いている者の割合。職業分類は大分類。10

- 我が国の生産年齢人口(15～64歳)の減少は2030年代に加速。国難とも言えるこの成長下押し克服が大きな課題。
- これに対し、DX、新技術の社会実装等によりイノベーションを促進し、生産性を向上させる必要。
- 2040年頃まで25～74歳の減少率は横ばい。**健康で意欲ある65～74歳の活躍等、生涯活躍社会の実現が重要。**
- さらに、出生率を引き上げることができれば、その後の人口減少による成長下押しの緩和につながる。

将来の人口変化率



生産年齢人口(15～64歳)の減少率は2030年代に加速。

これによる成長の下押しを克服し、持続的な成長を実現する必要。

人口減少が加速する中では、これまで以上に、生産性の向上が重要となる。

DX、新技術の社会実装、フロンティア開拓等によりイノベーションを促進。

【生産性の向上】

人口構成の面では、25～74歳人口の減少率は、2030年代も横ばい。

健康で意欲のある65～74歳の活躍など、生涯活躍社会の実現が重要。

【労働参加の拡大】

さらに、出生率の上昇は、長期的な人口減少率を緩和。

(出生率の想定)

出生中位：1.36程度
出生高位：1.64程度

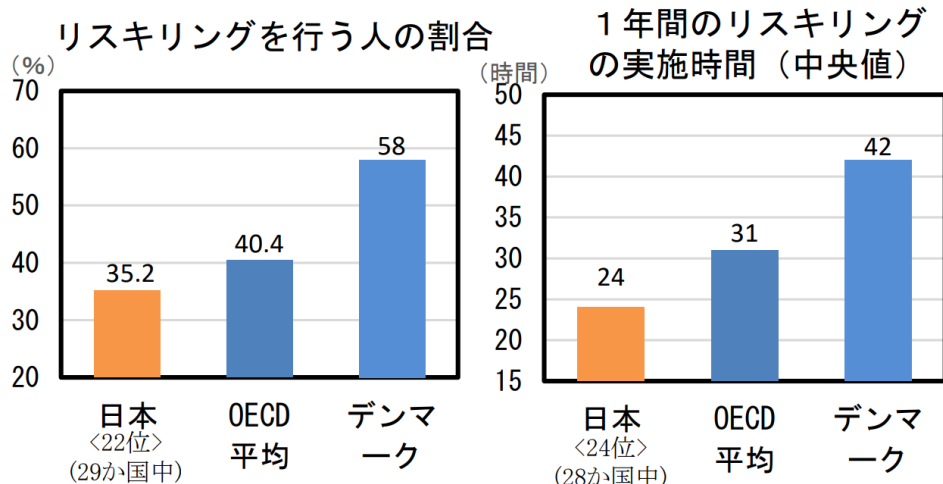
【出生率の上昇】

全世代型リスキングの推進

現状と課題

- ◆ 現状の人手不足や今後急速に深刻化する人口減少に対応し、社会全体の活力を維持するためには、**あらゆる世代の生産性の向上を図ることが必要**。一方で、現行の学び直し支援策は、企業経由が中心。また、日本企業の人への投資は先進諸国に比べても少ない。結果として、**リスキングを行う人の割合や実施時間は先進諸国と比較して低い水準**。
- ◆ このため、個人が自らの選択に基づきリスキングをする環境を形成するとともに、経営者のマインドを変化させ、**日本企業の人への投資を促進することにより、女性、高齢者、就職氷河期世代、非正規労働者を含むあらゆる世代のリスキングを推進する（全世代型リスキング）**。
- ◆ その際、業務へのAI活用やマネジメント教育による業務効率向上の効果は高いことから、幅広い層へのデジタル関係教育、経営層のマネジメント教育を促進する。

リスキングの実施状況（国際比較）



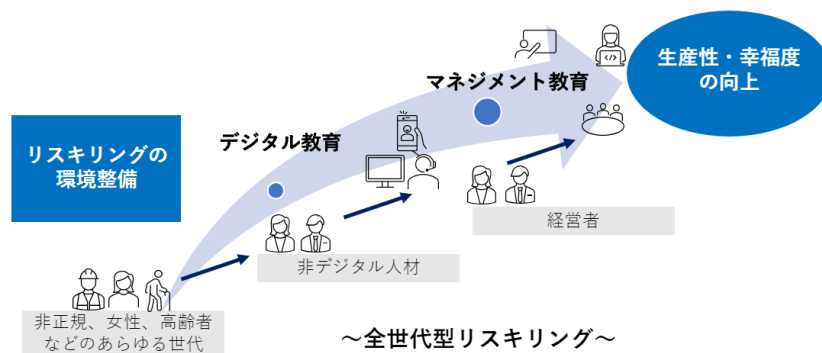
(出所) 令和6年第3回経済財政諮問会議資料2より

KPI

- 国の在職者への学び直し支援策の対象者に占める**個人経由の割合の増加**。（2030年度までに50%）※2022年度時点で23.5%
- 専門実践教育訓練における**デジタル関係講座数の増加**。（2025年度末までに300講座以上に拡大）※2023年4月時点で179講座など

具体的な取組

- 個人のキャリア形成や必要なリスキングを提案できるよう、**キャリアコンサルタントの役割を強化**。
- 教育訓練へのアクセスを容易にするため、**訓練給付の手続きのオンライン化**。
- 訓練受講者の成長分野でのスキル向上のため、**デジタル関係メニューの拡充**など、訓練メニューの改良。
- 地域や産業界の人材ニーズに対応した、**大学等における教育プログラムの開発**。
- 習得したスキルを可視化するため、**オープンバッジ**（デジタル上での資格情報の認証・表示の仕組み）の活用を推奨。
- 組織全体の労働生産性向上を図るため、**経営者へのリスキング（マネジメント教育など）の実施**とともに、都道府県による**経営層へのアウトリーチ型支援の創設**。
- **リスキング推進に向けた官民連携による対話の実施**



(出所) 内閣府作成

リスクリングと就業

- 雇用形態により賃金格差が大きいですが、リスクリングにより、処遇・キャリア上での良い変化を伴い、就業・正規雇用確率が高まる可能性がある。
- 働き方改革や家事育児軽減などにより、就業等が進むほか、リスクリングへの参加も期待される。

図 リスクリングと就業確率

職業訓練受講しない場合と比べて、特に女性で就業、正規就業確率が高まる

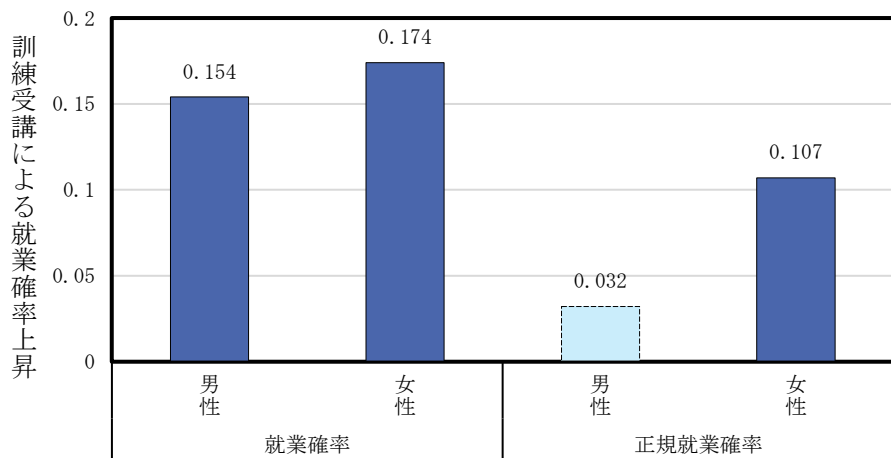


図 自己啓発を行うのに障害と思われること

現在の仕事や家事育児が忙しい、費用が掛かることなどが自己啓発の障害 (%)

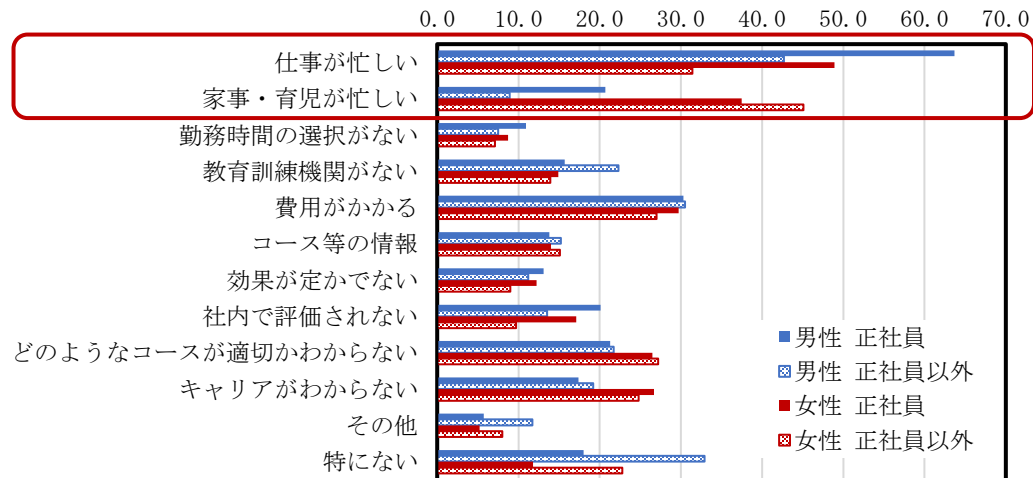


図 学びなおし後の処遇・キャリア上の変化

リスクリングにより稼ぐ力が上昇する効果

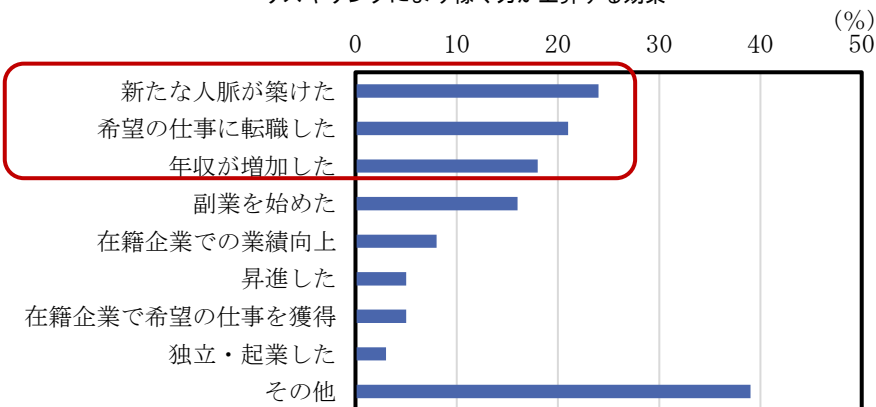
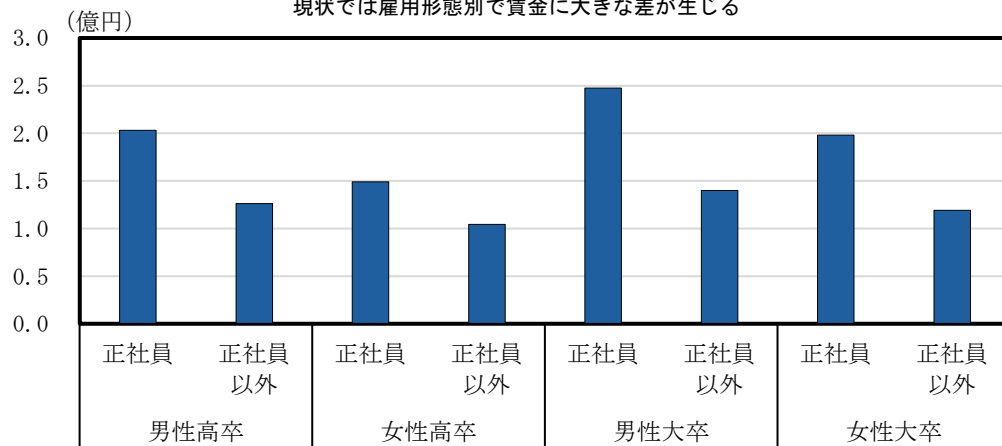


図 雇用形態・男女・学歴別生涯賃金

現状では雇用形態別で賃金に大きな差が生じる



(備考) 左上図: Hara (2022) “The effect of public-sponsored job training in Japan” より作成。男性の正規就業確率については、統計上有意ではない。左下図: 文部科学省 (2019) 「社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究」より作成。サンプルサイズ745。複数回答のため、合計は100%とはならない。右上図: 厚生労働省「能力開発基本調査」(個人調査)より作成。右下図: 労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2023」より作成。生涯賃金は退職金を除き、卒業後60歳までそれぞれ正社員・正社員以外のままで働き続けた場合。

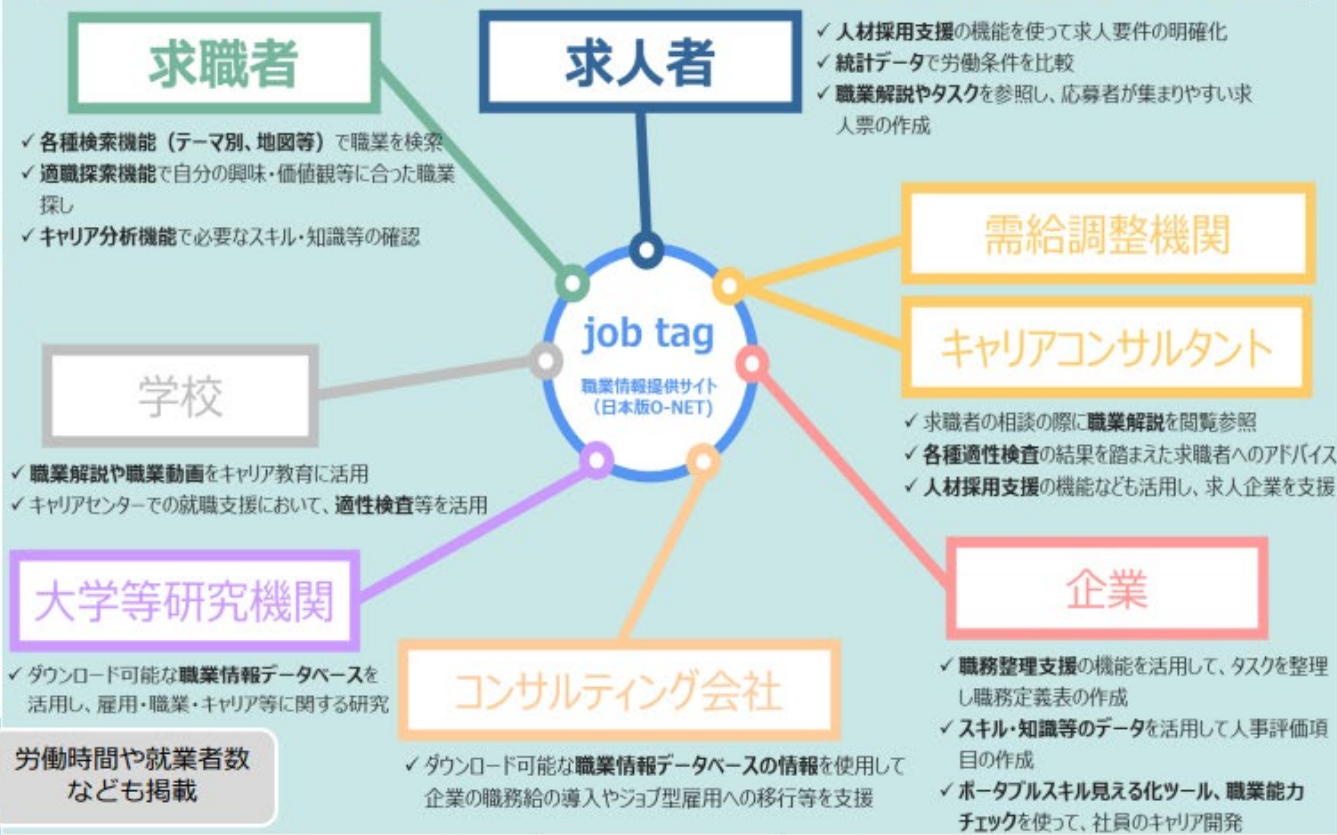
(参考) job tag (日本版O-NET) のフル活用で労働市場改革をめざす

- 職業情報提供サイト (job tag (日本版O-NET)) は、「ジョブ」(職業、仕事)、「タスク」(仕事の内容を細かく分解したもの、作業)、「スキル」(仕事をするのに必要な技術・技能)等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動を支援するWebサイト。
- 利用者の立場や志向に合わせて、さまざまな方法で職業を検索でき、**約500の職業**について、**業務内容**、**求められるスキル・知識**、**賃金**、**求人倍率**などを確認することができる。



賃金 (年収)	労働時間	年齢	求人倍率
全国 550.2 万円	全国 38.1 時間		
ハローワーク求人統計データ			
求人賃金 (月額)	有効求人倍率		
全国 32.1 万円	全国 1.54		

job tagの職業情報や各種ツールは、求職者、求人者のほか、さまざまな機関等で活用されている。



労働時間や就業者数なども掲載

企業内で必要となるタスクやスキルの整理及びこれに基づく人材の育成・評価、選考基準の作成等に活用でき、職務給の導入やジョブ型人事への移行を効果的に促進する労働市場インフラとして機能する。

SkillsFuture : リスキル、アップスキリング政策

シンガポールでは、「国民が個々の潜在能力を年齢に関係なく、生涯を通じて最後まで伸ばせるよう機会を提供する国家的運動」として、シンガポール国民全体を対象とする職業能力開発政策を2014年に開始。

① SkillsFuture Credit

- 25歳以上のシンガポール国民（及び永住権取得者）に、教育省傘下の運営機関「SkillsFuture」が示す講座受講に使える500SGD（約5万円）のクレジットを支給。
- 2024年5月～、40歳以上のスキルアップを予定する者（Mid-Career Level up Program）に対して4000SGD上乘せ。
- 2022年は66万人（外国人労働者を除く生産年齢人口の25%に相当）が活用。

② 訓練コース

- 24000超のコースが存在。毎年、Skill in the Futureの取組により、将来に必要なスキルを見直し。
- アーリーキャリア（25歳以上）、ミドルキャリア（40歳～60歳）、シニアキャリア（60歳以上）などのキャリア段階別、及び、産業（44業種）や重点分野（グリーン、デジタル、ケア（介護））でコース分け。
- 2024年4月～、ミドルキャリアを対象に、Workplace literacy and Numeracyを開設。
- 企業や他の公的機関との協働で講座を提供。（例：IBMによるデジタル講座など）

③ 企業への助成金強化

- 自社の従業員のリスキリングを支援するカルチャーの醸成支援。中小企業に対し、外部プログラム受講料の90%を補助。
- 従業員が訓練に参加する部分の人件費について1人1時間あたり4.5SDG、1年あたり10万SGDを上限に助成。

④ 就業との連関及びマッチングシステム

- 労働省傘下の取組みで、雇用推進特化プログラム(CCPs)を提供。訓練受講者の給与（40歳以上については90%）を助成。企業による研修生受け入れ（Place-and-Train）や既存職員のリスキリング（Job Redesign (JR) Reskilling）等。
- 官営求人プラットフォーム（MyCareer Future）：現在就業中の者を含めて利用可能な求人求職ポータルサイト。

<参考>就職氷河期世代について

これまでの対応/最近の状況

- **就職氷河期世代**（中心層は40～49歳（2023年時点））について、2020～24年度までの集中取組期間で、就労・社会参加支援を実施。働き方が多様化する中、正規雇用の増加を始め、一定の成果があがっている。
- **同世代の就業状況は、他世代と比較して、遜色ない水準となっている。**
 - ・ **正規雇用 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）
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：正規29万人減、役員11万人増で、合計18万人減
 - ・ 「本意」非正規10万人増と自営等 4 万人増で、**合計14万人増**
 - ・ 「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）
 - ・ 「不本意」非正規や無業者の比率は、**全世代の中でも低い水準。**
「不本意」非正規比率 30～39歳：2.4%、40～49歳：2.5%、50～59歳：3.3%（2023年）
無業者比率 30～39歳：2.5%、40～49歳：2.5%、50～59歳：3.4%（2023年）（注）年齢は2023年時点

（出典）総務省「労働力調査」より作成。「本意」非正規とは、「不本意」非正規を除いた、個人都合等で非正規を選択した非正規雇用労働者。

「不本意」非正規とは、現職の雇用形態についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した非正規雇用労働者。

今後の対応の方向性（検討中）

- **不本意非正規や無業者に対するリスクリング等の支援は、「全世代型リスクリングの推進」の観点からも、引き続き重要。**
- **就職氷河期世代を含む中高年層**に対しては、個々人の状況・ニーズに応じ、**相談、社会参加、リスクリング、企業とのマッチング、就職・定着のサポート等のきめ細かい支援**を行う。
- リスクリング、企業とのマッチング等については、それらの**対象を特定の世代に限定せず大括り化**する中で、参加できる研修、講座等の機会やマッチングに参画する企業を増やすことにより、**支援対象者の選択肢を拡げ、支援の効果を高める。**