

働き方改革の実現

処遇の改善(賃金など)

制約の克服(時間・場所など)

キャリアの構築

働く人の視点に立った課題

処遇の改善(賃金など)

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。
 ・「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対して同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」(同一労働同一賃金適用企業で働く女性)
 「頑張ったら頑張った分だけお給料にも跳ね返ってきます。頑張ってみようかと思いました。」(パートから有期契約を経て正社員として働く女性)
 <働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声>

制約の克服(時間・場所など)

ワークライフバランスを確保して、健康に、柔軟に働きたい。
 ・若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」 2009年37.1%→2013年40.6%
 ・テレワークを実施したい 30.1%
 ・副業を希望する就業者 約368万人

病気治療、子育て・介護などと仕事を、無理なく両立したい。
 ・病気を抱える労働者の就業希望92.5%
 ・出産後も仕事を続けたい女性 65.1%
 ・介護を理由とした離職者等 年10万人

キャリアの構築

ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、多様な仕事を選択したい。
 ・「人は、幾つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
 <働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声>
 ・社会人の学び直し希望 49.4%
 ・65歳超でも働きたい高齢者 65.9%

家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい。
 ・高校卒業後の4年制大学進学率(両親年収)400万円以下 31.4%
 (")1000万円超 62.4%

検討テーマと現状

1. 非正規雇用の処遇改善
 ・正社員以外への能力開発機会 計画的なOJT30.2%(正社員58.9%)、Off-JT 36.6%(正社員72.0%)
 ・不本意非正規雇用労働者 296万人(15.6%)

2. 賃金引上げと労働生産性向上
 ・賃上げ率 2010-2012年平均1.70% → 2013年1.71% → 2014年2.07% → 2015年2.20% → 2016年2.00%

3. 長時間労働の是正
 ・週労働60時間以上労働者7.7%(30代男性14.7%)
 ・80時間超の特別延長時間を設定する36協定締結事業場 4.8%(大企業14.6%)
 ・時間外労働が必要な理由「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」 44.5%(最多)

4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
 ・テレワークを導入していない企業 83.8%
 ・国内クラウドソーシング市場規模 2013年215億円→2014年408億円→2015年650億円
 ・副業を認めていない企業 85.3%

5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進
 ・がんと診断された後無職になった 29%
 ・妊娠・出産等で、仕事を続けたかったが、育児との両立の難しさで退職 25.2%
 ・介護休業取得者がいた事業所 1.3%
 ・障害者雇用義務のある企業が、障害者を雇用していない割合 約3割

6. 外国人材の受入れ

7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備
 ・結婚等で退職した正社員女性の再就職<雇用形態別>(正規)12%(非正規)88%
 ・退職社員の復職制度がある企業 12%
 ・就職氷河期世代(30代後半-40代前半)の完全失業者+非労働力人口 42万人
 ・若年(15-34歳)無業者 57万人

8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実
 ・企業の中高年の採用意欲<採用実績別>(実績あり)66.1% (実績なし)34.9%
 ・社会人学生 2.5%(OECD平均16.7%)
 ・学生生活費の月額平均(国立自宅)9.4万円 (私立下宿)17.3万円

9. 高齢者の就業促進
 ・65歳以上の就業率 22.3%

対応策

①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進

③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

④法改正による時間外労働の上限規制の導入

⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備

⑥健康で働きやすい職場環境の整備

⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進

⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進

⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

⑬外国人材受入れの環境整備

⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実

⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進

⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化

⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備

⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

項目1. 非正規雇用の処遇改善

① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備（その1）

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・ 2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・ 非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年604万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）→2016年2,016万人（37.5%）

例えば女性では、30代半ば以降、子育てや介護などの両立を理由に、自ら非正規雇用を選択している方が多い。

- ・ 不本意非正規労働者数（2016年平均）：296万人（非正規雇用労働者全体の15.6%）
女性：25-34歳 17.6% 35-44歳 11.7%
45-54歳 12.5% 55-64歳 9.3%
- ・ 女性のうち、家事や育児との両立を理由に非正規を選択している者の割合（2016年平均）：
25-34歳 25.0% 35-44歳 26.8%
45-54歳 17.4% 55-64歳 11.7%

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・ 同一労働同一賃金適用企業で働く女性の声
「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対して同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」（働き方改革に関する総理と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【今後の対応の方向性】

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指し、同一労働同一賃金の法整備を実現する。

【具体的な施策】

（同一労働同一賃金の法整備）

- ・ 職務内容、職務の成果・能力・経験等に対する正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者を通じた公正な評価・待遇決定の推進や、そうした公正な待遇の決定が、労働者の能力の有効な発揮等を通じ、経済及び社会の発展に寄与するものである等の大きな理念を明らかにした上で、ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判（司法判断）で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う。
- ・ 具体的には、パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法の改正を図ることとし、その改正事項の概要は、以下のとおりとする。

①労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

- ・ 有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を行う。
- ・ 派遣労働者について、派遣先労働者との均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を行う。
- ・ パートタイム労働者も含めて、均衡待遇の規定について、明確化を図る。

②労働者に対する待遇に関する説明の義務化

- ・ 事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課す。
- ・ 雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課す。

| 施策 | 年度 | | | | | | | | | | | | 指標 |
|--------------|--------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--|--------|--------|--------|----------|---|----|
| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | | |
| 同一労働同一賃金の法整備 | 実行計画に基づき関連法案を国会に提出 | 施行準備・改正法の施行 | | | | | | | | | | 不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目指す。 | |
| | 事業者への相談体制整備 | ADRの実施、相談窓口の整備等 | | | | | 非正規雇用労働者の処遇改善施策について、法制度の施行状況を勘案しつつ、必要に応じ見直しを行う | | | | | | |

項目1. 非正規雇用の処遇改善

① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備（その2）

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・ 2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・ 非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年604万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）→2016年2,016万人（37.5%）

例えば女性では、30代半ば以降、子育てや介護などとの両立を理由に、自ら非正規雇用を選択している方が多い。

- ・ 不本意非正規労働者数（2016年平均）：296万人（非正規雇用労働者全体の15.6%）
女性：25-34歳 17.6% 35-44歳 11.7%
45-54歳 12.5% 55-64歳 9.3%
- ・ 女性のうち、家事や育児との両立を理由に非正規を選択している者の割合（2016年平均）：
25-34歳 25.0% 35-44歳 26.8%
45-54歳 17.4% 55-64歳 11.7%

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・ 同一労働同一賃金適用企業で働く女性の声
「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対して同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」（働き方改革に関する総理と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【具体的な施策】

（同一労働同一賃金の法整備）

③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備

- ・ 不合理な待遇差の是正を求める労働者にとって、実際に裁判に訴えたとすると経済的負担を伴うため、裁判外紛争解決手段（行政ADR）を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に、無料で利用できるようにする。

④ 派遣労働者に関する法整備

- ・ 派遣元事業者が、派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保義務を履行できるよう、派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務や、派遣料金への配慮などの規定を整備する。
- ・ 派遣労働者について、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となり、派遣元事業者による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招くことがないよう、派遣労働者として十分に保護が図られている場合として以下の3要件を満たす労使協定を締結した場合には、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととする。この場合でも、単に要件を満たす労使協定を締結することだけでは足りず、3要件を満たす形で協定が実際に履行されていることが求められる。
 <1> 同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること
 <2> 派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと
 <3> 賃金以外の待遇について派遣元事業者に雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと

（法改正の施行に当たって）

- ・ 中小企業を含め、本制度改正は企業活動に与える影響が大きいものとなるため、施行に当たっては、周知を徹底するとともに、十分な法施行までの準備期間を確保する。
- ・ 同一労働同一賃金の法改正の施行に当たっては、説明会の開催や情報提供・相談窓口の整備等により中小企業等にきめ細かく対応する。また、法施行までの間においても、非正規雇用労働者の待遇改善について、セミナー開催により企業に周知徹底するとともに、中小企業に対し、就業規則の見直しなど技術的事項に関する地域における相談体制を整備する。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|--------------|--------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|---|
| 同一労働同一賃金の法整備 | 実行計画に基づき関連法案を国会に提出 | 施行準備・改正法の施行・ 施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う | | | | | | | | | | | 不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目指す。 |
| | 事業主への相談体制整備 | ADRの実施、相談窓口の整備等 | | | | | | | | | | | |
| | | 非正規雇用労働者の処遇改善施策について、法制度の施行状況を勘案しつつ、必要に応じ見直しを行う | | | | | | | | | | | |

項目1. 非正規雇用の処遇改善

① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備（その3）

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・ 2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・ 非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年604万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）
→2016年2,016万人（37.5%）

例えば女性では、30代半ば以降、子育てや介護などとの両立を理由に、自ら非正規雇用を選択している方が多い。

- ・ 不本意非正規労働者数（2016年平均）：296万人（非正規雇用労働者全体の15.6%）
女性：25-34歳 17.6% 35-44歳 11.7%
45-54歳 12.5% 55-64歳 9.3%
- ・ 女性のうち、家事や育児との両立を理由に非正規を選択している者の割合（2016年平均）：
25-34歳 25.0% 35-44歳 26.8%
45-54歳 17.4% 55-64歳 11.7%

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・ 同一労働同一賃金適用企業で働く女性の声
「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対しても同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」（働き方改革に関する総理と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【具体的な施策】

（国家公務員の非常勤職員の処遇改善）

- ・ 2017年度から新たにハローワークを含む都道府県労働局の非常勤職員に対する期末手当の支給を開始する。引き続き、国家公務員の非常勤職員に関する実態調査や民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組も踏まえながら、非常勤職員の処遇について検討を進める。

（地方公務員の非常勤職員の任用・処遇改善）

- ・ 非常勤職員制度を整備し、任用・サービスの適正化と期末手当を支給可能とすることを一体的に進めるため所要の法改正を図る。また、新たな制度に基づき、民間における動向や、国家公務員に係る制度・運用の状況等を踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保を推進する。



| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|------------------------------|----------|--|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|----|
| 国の非常勤職員の処遇改善 | 関係省庁間で検討 | 民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組も踏まえながら、非常勤職員の処遇について、必要に応じさらなる対応を検討し、段階的に実施する | | | | | | | | | | | |
| | 法律改正 | 通知、マニュアル、説明会 技術的助言等 | 新たな制度に基づき、民間における動向や、国家公務員に係る制度・運用の状況等を踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保を推進 | | | | | | | | | | |
| 地方公務員の臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保 | | | | | | | | | | | | | |
| | | 不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目指す。 | | | | | | | | | | | |

項目1. 非正規雇用の処遇改善

② 非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・ 2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・ 非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年604万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）
→2016年2,016万人（37.5%）
- ・ 不本意非正規雇用労働者数（2016年平均）：296万人
（非正規雇用労働者全体の15.6%）

2018年4月から労働契約法による無期転換ルールが本格的に始まるが、制度趣旨が各企業に浸透していない。

- ・ 4割の企業が無期転換ルールの内容を知らないと回答
- ・ ルールを知っている企業でも、2割以上の企業が「対応方針未定」、6%が「通算5年を超えないよう運用」と回答

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・ パートから有期契約を経て正社員として働く女性の声
「頑張ったら頑張った分だけお給料にも跳ね返ってきまず。頑張ってみようかなと思いました。」（働き方改革に関する総理と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【今後の対応の方向性】

アベノミクスの効果により、正規雇用労働者が8年ぶりに増加に転じ、不本意非正規雇用労働者の割合も前年に比べて低下するなど、非正規雇用を取り巻く雇用環境に改善が見られる。これを確実に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の解消や不本意非正規雇用労働者の正社員化につなげ、非正規雇用労働者の処遇改善を図る。

【具体的な施策】

（同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善に向けた企業への支援）

- ・ 待遇改善のインセンティブ付与として、キャリアアップ助成金を活用し、諸手当制度の正規・非正規共通化に取り組む事業主に対する助成を創設するなど、非正規雇用労働者の正社員化、賃金引上げ、待遇制度の正規・非正規共通化に対する助成を行う。

（労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な適用）

- ・ 労働契約法に基づく有期雇用契約の無期転換が2018年度から本格的に行われることを踏まえて、周知徹底（シンポジウムやセミナーの開催）、導入支援（モデル就業規則の作成等）、相談支援（社労士等によるコンサルティング）を実施する。

（被用者保険の適用拡大）

- ・ 働きたい人が働きやすい環境を整備するとともに、短時間労働者の処遇を改善するため、短時間労働者への被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、2019年9月までに更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

| 施策 \ 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 | | |
|--------------------|----------------|--------------|--------|--|--|--------|--------|--------|--------|--------|----------|----|---|--|
| 非正規雇用の待遇改善に向けた企業支援 | 事業主へ助成の実施 | | | 非正規雇用労働者の処遇改善施策について、法制度の施行状況を勘案しつつ、必要に応じ見直しを行う | | | | | | | | | 不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目指す。 | |
| 無期転換ルールの円滑な適用 | 周知徹底、導入支援、相談支援 | 無期転換ルールの本格実施 | | | 無期転換ルールについて、検討規定に基づき、施行状況を勘案しつつ、必要に応じて見直しを検討する | | | | | | | | | 約4割の企業が未だ無期転換ルールの内容を知らない状況→改正内容を知っている企業100%を目指す。 |
| 被用者保険の適用拡大 | 更なる適用拡大の検討 | | | 検討結果に基づいて、必要な措置を講じる | | | | | | | | | 働きたい人が働きやすい環境を整備する。 | |

項目 2. 賃金引上げと労働生産性向上

③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備（その1）

【働く人の視点に立った課題】

賃上げは、今世紀に入って最も高い水準の賃上げが3年連続で実現。この流れをしっかりと維持していく必要がある。

・ 春季労使交渉の賃上げ率（連合集計）

2010-2012年：平均1.70%

2013年：1.71%

2014年：2.07%

2015年：2.20%

2016年：2.00%

・ 最低賃金の引上げ額（全国）

2013年：15円

2014年：16円

2015年：18円

2016年：25円

労働分配率の低下に歯止めをかけるとともに、大企業の収益をより中小企業・小規模事業者の収益や賃金に還元する必要がある。

・ 労働分配率

(2014年度)

中小企業：77.6% 大企業：59.6%

⇒ (2015年度)

中小企業：77.1% 大企業：57.7%

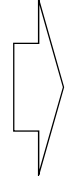
賃金の上昇のためにも、生産性の向上が必要。

・ 労働生産性（時間当たり）の国際比較（2015年）

日本 42.1ドル

アメリカ 68.3ドル

ドイツ 65.5ドル



【今後の対応の方向性】

アベノミクスの三本の矢の政策によって、デフレではないという状況を作り出す中で、企業収益は過去最高水準となっている。過去最高水準の企業収益を継続的に賃上げにつなげ、近年低下傾向にある労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実にすることにより総雇用者所得を増加させていく。最低賃金についても、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指す。賃上げしやすい環境の整備に向けて、下請等中小企業の取引条件の改善等を図るとともに、賃金・生産性の向上に向けた支援を行う。

【具体的な施策】

（最低賃金の引上げ）

・ 2016年は最低賃金を全国加重平均で25円の引上げ。引き続き、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。

（最低賃金引上げ支援）

・ 最低賃金の引上げに向け、生産性向上のために設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対し、設備投資などにかかった費用の一部を助成する制度を拡充する。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|-----------|----|---|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------|----------------|--------|----------|----|
| 最低賃金の引上げ | | 最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す | | | | | | | 引き続き、最低賃金を引き上げていく | | | | |
| 最低賃金引上げ支援 | | 助成制度の拡充 | PDCAサイクルによる検証、見直し | | | | | | | 引き続き、検証、見直しを行う | | | |

項目 2. 賃金引上げと労働生産性向上

③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備（その2）

【働く人の視点に立った課題】

賃上げは、今世紀に入って最も高い水準の賃上げが3年連続で実現。この流れをしっかりと維持していく必要がある。

- ・ 春季労使交渉の賃上げ率（連合集計）
2010-2012年：平均1.70%
2013年：1.71%
2014年：2.07%
2015年：2.20%
2016年：2.00%
- ・ 最低賃金の引上げ額（全国）
2013年：15円
2014年：16円
2015年：18円
2016年：25円

労働分配率の低下に歯止めをかけるとともに、大企業の収益をより中小企業・小規模事業者の収益や賃金に還元する必要がある。

- ・ 労働分配率（2014年度）
中小企業：77.6% 大企業：59.6%
⇒（2015年度）
中小企業：77.1% 大企業：57.7%

賃金の上昇のためにも、生産性の向上が必要。

- ・ 労働生産性（時間当たり）の国際比較（2015年）
日本 42.1ドル
アメリカ 68.3ドル
ドイツ 65.5ドル



【具体的な施策】

（賃金・生産性向上に向けた支援）

- ・ 雇用保険法を改正し、雇用関係助成金の理念に「生産性向上の実現の後押し」を追加し、生産性向上要件を満たす場合に、優遇助成する仕組みを導入する。生産性向上要件の判断に際し、地域の金融機関による事業性評価の情報を活用する仕組みを設ける。また、企業の労働環境等の改善に資する設備投資を促進するとともに、助成金について、生産性を成果で評価する仕組みを設けるなど、随時見直しを行っていく。
- ・ 生産性向上に資する人事評価制度及び賃金制度を整備し、生産性の向上、従業員の賃金アップ、離職率低下を実現した企業を助成する制度を創設する。また、所得拡大促進税制（賃上げを行う事業者に対する税額控除）について、中小企業向け支援を強化する。これらの制度について、中小・小規模事業者への周知徹底を図る。

（下請等中小企業の取引条件の改善）

- ・ 一層拡大した大企業の収益が全国津々浦々の下請の中小企業の収益として波及するよう取引条件の改善に取り組む。このため、強化された関係法令（下請法の運用基準を13年ぶりに抜本改定、下請代金の支払いについて通達を50年ぶりに見直し）の周知徹底、浸透を図るとともに、併せて、①下請企業の価格交渉力を支援するための相談体制の充実、ノウハウ・ハンドブック等の周知徹底 ②「下請ガイドライン」の周知徹底、対象業種の拡大や内容充実など必要な見直しなどを行う。
- ・ 産業界には、これを踏まえた自主行動計画に基づく取組の着実な実施を求めていく。このフォローアップのため、全国に配置する下請Gメン（取引調査員）による年間2,000件以上のヒアリング調査などにより、改善状況を把握し、課題が確認されれば、自主行動計画の見直し要請など、必要な対応を検討し、実施する。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|-------------------|--------------------|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|-------------------------------------|
| 賃金・生産性向上に向けた支援の充実 | 生産性要件による支給額割増しの導入等 | PDCAサイクルによる検証、見直し | | | | | | | | | | | 各種助成制度を活用し、賃金の引上げ等を行う企業に対する支援を実施する。 |
| | 助成金制度の創設 | PDCAサイクルによる検証、見直し | | | | | | | | | | | |
| | 中小企業への所得拡大促進税制の拡充 | PDCAサイクルによる検証、見直し | | | | | | | | | | | |
| 下請等中小企業の取引条件の改善 | 強化された法令の周知・徹底 | フォローアップの結果を踏まえ、下請等中小企業の取引条件の改善に向け、 | | | | | | | | | | | |
| | フォローアップ体制の強化 | 必要に応じ更なる対応を検討し、実施する | | | | | | | | | | | |

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その1）

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、仕事と家庭の両立が困難。

- ・ 週労働時間49時間以上の労働者の割合：
日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4%
独10.1%（2014年）
- ・ 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、
政府目標（5%以下（2020年））に対し
て、7.7%（30代男性14.7%）（2016
年）
- ・ 36協定の特別条項において80時間超の
限度を設定する36協定締結事業場
4.8%（大企業14.6%）（2013年）
- ・ 監督対象となる月80時間超の事業場：
約2万事業場（2016年度推計）
- ・ 2016年4～9月に10,059事業場に監督指
導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法
な時間外労働（うち1か月あたり80時間
を超えるもの：3,450事業場（34.3%））
- ・ 若者が転職しようと思う理由「労働時
間・休日・休暇の条件がよい会社にかわ
りたい」
2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【今後の対応の方向性】

いわゆる36協定でも超えることができない罰則付きの時間外労働の上限規制を導入するとともに、さらに長時間労働を是正するため、企業文化や取引慣行の見直しを推進する。これにより、労働参加と労働生産性の向上を図るとともに、働く方の健康を確保しつつワーク・ライフ・バランスを改善し、長時間労働を自慢する社会を変えていく。

【具体的な施策】
（時間外労働の上限規制）

<原則>

- ・ 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。

<特例>

- ・ 特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回るできない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。
- ・ 年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでない上限を設ける。
- ・ この上限については、
 - ① 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならないとする。
 - ② 単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。
 - ③ 加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。
- ・ 労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことと鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。
- ・ 中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。
- ・ 政府は、この法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、この法律による改正後の規定の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

| 年度 施策 | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 | 2025 年度 | 2026 年度 | 2027 年度以降 | 指標 |
|------------|--|------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|---|
| 時間外労働の上限規制 | 現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る | 実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出 | | | | | | | | | | 時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。 |
| | 施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・ 施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う | | | | | | | | | | | |

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その2）

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、仕事と家庭の両立が困難。

- ・ 週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1% (2014年)
- ・ 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標（5%以下（2020年））に対して、7.7%（30代男性14.7%）（2016年）
- ・ 36協定の特別条項において80時間超の限度を設定する36協定締結事業場4.8%（大企業14.6%）（2013年）
- ・ 監督対象となる月80時間超の事業場：約2万事業場（2016年度推計）
- ・ 2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法な時間外労働（うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場（34.3%））
- ・ 若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」
2009年：37.1% → 2013年：40.6%



【具体的な施策】

（時間外労働の上限規制）

- ・ 自動車の運転業務については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間（＝月平均80時間）以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。
- ・ 建設事業については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する（ただし、復旧・復興の場合については、半月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない）。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。
- ・ 医師については、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
- ・ 新技術、新商品等の研究開発の業務については、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

| 年度 施策 | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 | 2025 年度 | 2026 年度 | 2027 年度以降 | 指標 |
|------------|------------------------|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|---|
| 時間外労働の上限規制 | 現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る | 施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う | | | | | | | | | | 時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。 |
| | 実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出 | | | | | | | | | | | |

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その3）

【働く人の視点に立った課題】

自動車運送事業者において、担い手が不足しており、少ない労働者に負担がかかっている。

建設業における長時間労働については、発注者との取引環境もその要因にあるため、関係者を含めた業界全体としての環境整備が必要。

・産業別年間総実労働時間（2016年）

| | |
|-----|---------|
| 運輸業 | 2,054時間 |
| 建設業 | 2,056時間 |

トラック運送事業者は荷主と比べて立場が弱く、荷待ち時間の負担等を強いられている。

・1運行あたり平均1時間45分の荷待ち時間が発生している（2015年度）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）

- ・自動車運送事業については、以下の取組を実施する。
 - ① 関係省庁横断的な検討の場を設け、ITの活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置を行うこととし、行動計画を策定・実施する。
 - ② 無人自動走行による移動サービスやトラックの隊列走行等の実現に向けた実証実験・社会実装等を推進するなど、クルマのICT革命や物流生産性革命を推進する。
- ・また、特にトラック運送事業において以下の取組を実施する。
 - ① トラック運送事業者、荷主、関係団体、関係省庁等が参画する協議会等において、実施中の実証事業を踏まえて、2017年度～2018年度にかけてガイドラインを策定する。
 - ② 関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。
- ・建設業については、以下の取組を実施する。
 - ① 適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。
 - ② 技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化やICTを全面的に活用したi-Constructionの取組、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|----------------------|--|---------------------------|--------|------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|---|
| | | 【自動車運送事業】 | | 【トラック運送事業】 | | 【建設業】 | | | | | | | |
| 長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等 | 行動計画の策定 | 行動計画に基づき、関連制度の見直しや支援措置を実施 | | | 関係者による取組の促進・深化 | | | | | | | | 現在適用除外となっている事業・業務についても、時間外労働を抑制する法的枠組を構築する。 |
| | 無人自動走行機能の様々な類型毎の実証 | 民間での事業化に向けた準備 | | | サービス地域の拡大 クルマのICT革命・物流生産性革命の更なる推進 | | | | | | | | |
| | 荷主と連携した協議会パイロット事業の実施、ガイドラインの策定・普及等 | | | | ガイドラインの普及・定着、定期的なフォローアップ、取引条件の改善等、トラック運送事業者と荷主が連携した取組への支援 | | | | | | | | |
| | 荷主や関係省庁等が参加する協議会等において、荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置を検討 | | | | 関係者による取組の促進・深化 | | | | | | | | |
| | 中継輸送の普及促進等、生産性向上のための措置の検討・創設 | | | | | | | | | | | | |
| | 適正な工期設定等に向けた環境整備の方策の検討・推進 ・受発注者等からなる協議組織の設置 ・取引条件の改善に向けた取組 ・週休2日工事の実施等 | 適正な工期の設定・週休2日など休日の拡大を進める | | | | | | | | | | | |
| | ・施工時期の平準化、ICT土工の推進並びにICT活用工種の拡大(i-Constructionの推進)、書類の簡素化 ・技術者等を確保・育成、効率的な活用を図るための取組の検討・実施等 | 取組をさらに進める | | | | | | | | | | | |

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その4）

【働く人の視点に立った課題】

- ・ 産業別年間総労働時間（2016年）
情報通信業 1,933時間

【具体的な施策】

（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）

- ・ 情報サービス業（IT業界）については、官民共同で、実態把握、改善方策の推進等を行う。業界団体等による平均残業時間1日1時間以内、テレワーカー50%以上といった数値目標をフォローアップし、働き方改革の取組を促す。ウェアラブル端末等最新の技術を活用した好事例の収集等を通じ、健康確保の在り方を検討する。

（意欲と能力ある労働者の自己実現の支援）

- ・ 創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である。現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものである。
- ・ 具体的には、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しや年次有給休暇の確実な取得などの長時間労働抑制策とともに、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様で柔軟な働き方の実現に関する法改正である。この法改正について、国会での早期成立を図る。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 | |
|----------------------|-----------|---------------------------|---|--------|--------|-----------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|----------|----|--|
| | 【情報サービス業】 | | | | | | | | | | | | | |
| 長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等 | | 官民の協議の場を設置し、実態把握、改善方策の推進等 | | | | 今後の施策の在り方について検討 | | | | | | | | |
| | | 業界目標の実現に向けた具体的な取組のフォローアップ | | | | 今後の施策の在り方について検討 | | | | | | | | |
| 時間外労働の上限規制 | | ウェアラブル端末等の取組の好事例収集等 | 健康確保の在り方について検討 | | | | 今後の施策の在り方について検討 | | | | | | | |
| | | 現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る | 施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・ 施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う | | | | | | | | | | | |
| | | 実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出 | | | | | | | | | | | | |

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その5）

【働く人の視点に立った課題】
公務員にも長時間労働が見られる。
 ・人事院の「超過勤務の縮減に関する指針」で定める超過勤務の上限の目安時間360時間を超えた職員の割合（2014年）
 全府省平均21.8%
 本府省平均46.6%

【具体的な施策】
（公務員等の長時間労働対策）
 ・国家公務員については、民間の制度改正を踏まえ、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、より実効性ある対策を検討する。また、超過勤務を縮減する前提として、超過勤務を実施する際に、その理由・見込み時間等を上司が把握するなど、勤務時間の適切な管理を更に徹底する。さらに、年次休暇の取得促進に向けた取組を徹底する。
 ・地方公務員については、時間外勤務縮減に係る先進的事例の積極的な収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。
 ・教員については、各教育委員会による学校現場の業務改善の取組を加速するための実践研究事業の実施や、運動部活動に関するガイドラインの策定・部活動指導員の活用を通じた部活動の適正化を行う。さらに、教員の働き方・業務の在り方等についての教育再生実行会議における検討を踏まえ、長時間労働を是正する。

（地域の実情に即した取組）
 ・各都道府県の政労使関係者で構成する地域働き方改革会議の活動を支援する。また、地域の企業等の働き方改革を進めるため、働き方改革について総合的に支援するアドバイザーの養成・派遣や、ワンストップで包括的に支援する拠点の整備など、モデル事業等を通じて地方における先進的な取組の普及を図る。
 ・地域の特性を活かして年次有給休暇の取得を促進する取組を進めるなど、休み方改革を推進する。地方の労働局等は、中小企業の相談の窓口として積極的に対応する。

（プレミアムフライデー）
 ・官民連携の下、「月末」の「金曜日」に有休取得やフレックス制度の活用等による早期退社といった働き方改革を促し、消費活性化のきっかけとする。

| 施策 | 年度 | | | | | | | | | | | 指標 |
|---------------------------------|--|--------|--------|--------|---|--|--------|--------|--------|--------|----------|-----------------|
| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | |
| 【国家公務員】 | より実効性ある長時間労働対策の検討・実施、超過勤務予定の事前把握、年次休暇の取得促進 | | | | | より実効性ある長時間労働対策の実施状況や長時間労働の実態を踏まえ、必要に応じて更なる取組の検討、実施 | | | | | | 公務員の長時間労働を是正する。 |
| 【地方公務員】 公務員等の長時間労働対策 | 先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援 | | | | | | | | | | | |
| 【教員】 | 学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等 | | | | | 実施状況を踏まえて見直しを行いつつ、必要に応じて更なる取組の検討、実施 | | | | | | |
| 教育再生実行会議において検討・提言 | 教員の長時間勤務是正の取組を推進 | | | | | | | | | | | |
| 地域の実情に即した取組 | 働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施 | | | | 事業検証等を踏まえ、順次見直しを図ったうえで、地域働き方改革会議の検討等を踏まえて必要な取組を推進 | | | | | | | |
| | 関係府省及び専門家からなる地域働き方改革支援チームが地域働き方改革会議の活動を支援する | | | | | | | | | | | |
| プレミアムフライデーの実施 | 官民連携してプレミアムフライデーを実施 | | | | | | | | | | | |

項目3. 長時間労働の是正

⑤ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備

【働く人の視点に立った課題】

勤務間インターバル制度を導入する企業の割合は少ない。また、勤務間インターバル制度を導入する企業でも、インターバル時間は様々である。

- ・勤務間インターバル制度を導入する企業の割合（2015年度） 2.2%
- ・勤務間インターバル制度を導入している企業におけるインターバル時間（2015年度）

| | |
|------------|-------|
| 8時間以下 | 38.5% |
| 8時間超11時間以下 | 12.9% |
| 11時間超 | 28.2% |

【今後の対応の方向性】

労働者の生活時間を確保し、健康な生活を送ることができるよう、勤務間インターバル制度の導入についての環境整備を行う。

【具体的な施策】

（勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備）

- ・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|-----------------------|------------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--|
| 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備 | 実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出 | 施行準備・法改正の施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う | | | | | | | | | | | インターバル制度を導入する企業の割合：2.2% →拡大を図る。 インターバル制度導入についての環境整備を進める。 |
| | 助成制度の創設 | PDCAサイクルによる検証、見直し | | | | | | | | | | | |
| | | 好事例の周知 | | | | | | | | | | | |

項目3. 長時間労働の是正

⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比して多く、仕事と家庭の両立が困難。

- 週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1% (2014年)
- 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標(5%以下(2020年))に対して、7.7%(30代男性14.7%)(2016年)
- 監督対象となる月80時間超の事業場：約2万事業場(2016年度推計)
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合が、政府目標(80%(2017年))に対して、59.7%(2015年)
- 2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施、4,416事業場(43.9%)に違法な時間外労働(うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場(34.3%))
- 若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」
2009年 37.1% → 2013年 40.6%

【今後の対応の方向性】

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。産業医・産業保健機能の強化等を図る。また、新たな規制に対応した監督指導体制を強化する。

【具体的な施策】

(長時間労働の是正等に関する政府の数値目標の見直し)

- 職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。

(メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化)

- 精神障害で複数の労災認定があった場合に、企業本社に対してパワーハラスメント防止を含む個別指導を行う仕組みや、産業医に対し月100時間超の時間外・休日労働をする方の労働時間等の情報を事業者が提供する仕組みの新設など、メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策のための取組を強化するとともに、労働者に対する相談窓口の充実など、社会全体で過労死等ゼロを目指す取組を強化する。さらに、森林空間における保養活動やストレスチェックなどのメンタルヘルス対策を推進する。

(監督指導の徹底)

- 「過重労働撲滅特別対策班」(かたく)等による厳正な対応、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化する。また、36協定未締結事業場に対する監督指導を徹底する。さらに、労働時間の適正な把握のために、使用者が講ずべき措置を明らかにしたガイドラインに基づき、労働時間の適正な管理を徹底する。

(労働者の健康確保のための取組強化)

- 産業医・産業保健機能の強化を図るための方策を検討し、必要な法令・制度の改正を行う。
- 女性特有の健康問題や建設工事従事者の安全衛生を含めた労働者の健康と安全の確保を総合的に推進する。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|-------------------------------|----|----------------------------|--------|---------------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--|
| 長時間労働の是正等に関する政府の数値目標の見直し | | 検討会等で議論 | | | 新たな対策の実施 | | | | | | | | 過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。 |
| | | 新たな数値目標等の検討 | | 新たな数値目標に向けた取組 | | | | | | | | | |
| メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化 | | メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策の取組強化 | | | 新たな規制を踏まえた対策等の実施 | | | | | | | | |
| | | 周知徹底の期間をとった上で新たな規制の施行 | | | 新たな規制を踏まえた監督指導等の実施 | | | | | | | | |
| 監督指導の徹底 | | 企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底 | | | 新たな規制を踏まえた監督指導等の実施 | | | | | | | | |
| | | 周知徹底の期間をとった上で新たな規制の施行 | | | 労働者に対する相談窓口の充実等 | | | | | | | | |
| 労働者の健康確保のための取組強化 産業医等の機能強化 | | 必要な法令・制度改正 | | | 施行準備・周知期間をとった上で段階的に施行 | | | | | | | | |
| | | 周知徹底の期間をとった上で新たな規制の施行 | | | | | | | | | | | |

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（その1）

【働く人の視点に立った課題】

多くの人がテレワークを実施したいと考えているが、テレワークを導入している企業は少なく、実際にテレワークを実施している労働者は少ない。

- ・テレワークを実施したい:30.1% (2016年)
- ・テレワークを導入していない企業:83.8% (2015年末)
- ・全労働者に占めるテレワーカー（週1日以上終日在宅で就業）：2.7% (2015年)

政府が提供するガイドライン等のテレワーク推進ツールが、モバイル機器など最近の仕事環境の変化に対応していない。

- ・テレワークに関する現行の労務管理やセキュリティに関するガイドラインは、スマートフォンやサテライトオフィスの普及を想定しておらず、テレワークを導入しようとする企業が参考にしづらい。

労務管理の困難さから長時間労働を招きやすい。

- <テレワーク実施の問題・課題（企業調査）（終日在宅の場合）> (2014年)
- ・進捗管理が難しい：36.4%
 - ・労働時間管理が難しい：30.9%
 - ・コミュニケーションに問題あり：27.3%
 - ・情報セキュリティ確保：27.3%

【今後の対応の方向性】

テレワークには、事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くもの（雇用型テレワーク）と、事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くもの（非雇用型テレワーク）がある。雇用型テレワークについては、近年のスマートフォンやサテライトオフィスの普及といった仕事環境の変化に対応し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及を図るため、労務管理などに関するガイドラインを刷新する。また、企業等に対する導入支援や政府による呼びかけ・率先垂範などによる周知啓発を推進する。

【具体的な施策】

（労務管理に関するガイドラインの刷新）

- ・近年のICT利用環境の進展に対応し、在宅勤務に加えて幅広い形態も含め、テレワークの普及を加速させるとともに長時間労働を防止するため、在宅勤務ガイドラインについて、2017年度中に以下の観点から刷新し、テレワークガイドラインとする。
 - ① テレワークの普及加速に向けて、在宅勤務以外の形態（サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）の活用方法を追加
 - ② 企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、以下の事項を明確化し、活用しやすくする。
 - ・ テレワーク導入に当たって、携帯電話を持っていても事業場外みなし労働時間制を活用できる条件や、フレックスタイム制、裁量労働制、事業場外みなし制の利用方法の明確化
 - ・ 中抜け時間や部分在宅等の場合における移動時間の扱い等の整理
 - ③ 長時間労働対策の追加（深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の長時間労働対策例を推奨）

（セキュリティに関するガイドラインの刷新）

- ・ テレワーク導入時に必要なセキュリティ面の対応を明確化するテレワークセキュリティガイドラインについて、近年のICT利用環境の進展を踏まえ、2017年度中に以下の観点から刷新する。
 - ① 最新のICT利用環境（Wi-Fi、クラウド環境、スマートフォン、タブレットの普及等）を踏まえた機器利用ルール・利用者への教育・システムの性能のバランスがとれたセキュリティ対策の充実
 - ② 在宅勤務以外のサテライトオフィス勤務、モバイルワークの実態を踏まえた経営者・システム管理者・テレワーク勤務者の実施すべきセキュリティ対策の充実

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|---------------------|----|-------------------|-------------------------|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--|----|
| 労務管理に関するガイドラインの刷新 | | 有識者検討会設置・ガイドライン改定 | テレワークガイドラインの発出・施行/周知・普及 | | | 必要に応じて見直し | | | | | | 2020年までに、テレワーク導入企業を2012年度比3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカーを全労働者数の10% 時間単位での取得や自宅外・モバイルワーク等の柔軟な働き方の進捗を勘案し、新しいKPIを検討 | |
| セキュリティに関するガイドラインの刷新 | | 有識者検討会設置・ガイドライン改定 | 改定ガイドラインの発出・施行 | | | 必要に応じて見直し | | | | | | | |

項目4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援（その2）

【働く人の視点に立った課題】

労務管理の困難さから長時間労働を招きやすい。

<テレワーク実施の問題・課題（企業調査）（終日在宅の場合）>（2014年）

- ・進捗管理が難しい：36.4%
- ・労働時間管理が難しい：30.9%
- ・コミュニケーションに問題あり：27.3%
- ・情報セキュリティ確保：27.3%

テレワークは知っている人ほど利用意向が強いが、我が国ではテレワークの認知も不足している。

・テレワーク認知状況と、認知状況別の利用意向（2016年）

<認知あり（22.2%）> 利用したい 65%

<認知なし（77.8%）> 利用したい 20%

※米国での認知度：認知あり58% 認知なし42%

【具体的な施策】

（導入支援、利用促進）

- ・国家戦略特区により、テレワーク導入企業に対するワンストップの相談支援を実施する。加えて、テレワーク導入に係る補助金の連携・助成金の拡充を行う。また、育児中の者、障害者を対象にしたモデル事業等を実施するとともに、よりテレワークを活用しやすくなるよう、労働時間管理及び健康管理の在り方を含めた推進方策について広く検討する。さらに、セキュリティ等の専門家の育成を行うとともに、企業に派遣する。

（周知啓発、率先垂範）

- ・2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて、特定の日にテレワークを実施するテレワーク・デイの設定など、関係省庁が連携して国民運動としてテレワーク推進を図る方策を検討し、実施する。また、地域での周知啓発を強化するとともに、表彰制度などでテレワーク等への取組に評価加点を行う。
- ・国家公務員について、2020年度までに、①必要な者が必要な時にテレワーク勤務を本格的に活用できるようにするための計画的な環境整備を行い、②リモートアクセス機能の全省での導入を行う。また、地方公務員について、テレワークの活用により多様なワークスタイルを実践している地方公共団体の取組事例等の収集・提供を行い、各団体の取組を支援する。

| 施策 | 年度 | | | | | | | | | | | 指標 | |
|----------------|---|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|---|-------------------|
| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | | |
| 導入支援 利用促進 | 特区法改正 都と連携 | 全国展開を図る | | | | | | | | | | 2020年までに、テレワーク導入企業を2012年度比3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワーカーを全労働者数の10% 時間単位での取得や自宅外・モバイルワーク等の柔軟な働き方の進捗を勘案し、新しいKPIを検討 | |
| | 省庁連携による地域のサテライトオフィス等の整備支援 | 実施状況を踏まえ、再設定されたKPIの達成のため必要な方策を検討し、実施 | | | | | | | | | | | |
| | 助成金強化の早期対応 | | | | | | | | | | | | PDCAサイクルによる検証、見直し |
| | モデル事業等（子育てと仕事との両立支援、障害者テレワークの実施） | | | | | | | | | | | | |
| | 専門家による導入支援 | | | | | | | | | | | | |
| 人材育成テキストブックの作成 | テキストブックを使用した専門家教育 | | | | | | | | | | | | |
| 周知啓発 率先垂範 | テレワーク・デイなど関係省庁連携した国民運動の検討・実施・規模拡大 | | | | | | | | | | | | |
| | 日本サービス大賞・おもてなし規格認証等での評価加点 | | | | | | | | | | | | |
| | 都道府県労働局、地域働き方改革会議等での周知啓発の強化 | | | | | | | | | | | | |
| | 国家公務員について、テレワークの環境整備、リモートアクセス機能の全省導入 | 実施状況を踏まえて見直しを行いつつ、さらなる取組を促進 | | | | | | | | | | | |
| | 地方公務員について、テレワーク活用に関する先進事例の収集・提供等を通じ、各団体の取組を支援 | 実施状況を踏まえて見直しを行いつつ、さらなる取組を促進 | | | | | | | | | | | |

項目 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

【働く人の視点に立った課題】
 非雇用型テレワークを始めとする雇用契約によらない働き方について、ICTの進展によりクラウドソーシング（インターネットを通じた仲介事業）が急速に拡大し、仕事の機会が増加している。

- 国内クラウドソーシングサービス市場
 215億円（2013年）→408億円（2014年）→650億円（2015年）
 （2020年までの成長見込み 平均+45.4%/年）

非雇用型テレワークについて、クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）を通じた取引は、締りに就いたばかりであり、契約を巡る様々なトラブルが発生している。

- 非雇用型テレワーカー（在宅型）：126.4万人（2013年）
 （専業：91.6万人、副業：34.8万人）
- 発注者とのトラブル経験がある非雇用型テレワーカー（在宅型）（2012年）
 仕事内容の一方的な変更：25.1%
 報酬の支払遅延：17.1%
 不当に低い報酬額の決定：15.3%

雇用契約によらない働き方は、雇用者向け支援を受けることができず、教育訓練機会などが限定的である。

- 雇用契約によらない働き手が利用できない雇用者向け支援メニューの例：退職金、企業内研修、教育訓練給付

雇用契約によらない働き方は、基本的に労働関係法令が適用されず（実態として「労働者」である場合は労働関係法令が適用されるほか、下請法等が適用される場合もある）、またその多様な就業実態の把握が不十分である。



【今後の対応の方向性】
 非雇用型テレワークについて、良好な就業形態となるよう環境整備を図るとともに、働き手に対する支援として、ガイドブックの改定や、教育訓練等の支援の充実等を行う。また、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

【具体的な施策】
（法的保護の中長期的検討）

- 非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方全般（請負、自営等）について2017年度以降、それぞれの働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。
 ※ 現行でも、契約形態にかかわらず、労働者としての実態があれば労働関係法令に基づき保護しており、これについては引き続き適切に実施。

（ガイドライン改定）

- 非雇用型テレワークについて、契約条件などの実態や、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなど、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行のガイドラインを、以下の観点から2017年度に改定し、その周知徹底及び遵守を図る。
 - クラウドソーシング等の仲介事業者が再発注する場合には、当該ガイドラインが適用されることを明確化
 - 仲介手数料や著作権の取扱の明示など、クラウドソーシングを通じて発注する際に求められるルールを明確化

（業界として守るべきルールの明確化）

- クラウドソーシング等の仲介事業者（プラットフォーム）について、優良事業者認定等の制度を業界として設け、自主努力を促すとともに、2018年度以降、その取組状況も踏まえて業界として守るべき最低限のルールを明確化する。

（働き手への支援）

- 非雇用型テレワークの働き手に必要なノウハウ（契約時に確認すべき事項、関連法令等）をまとめた働き手向けのガイドブックを、2017年度に改定する。また、小規模企業共済への加入促進などのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

| 年度 施策 | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 | 2025 年度 | 2026 年度 | 2027 年度以降 | 指標 |
|------------------------------|---|------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|----|
| 法的保護の検討 | 実態を踏まえ、中長期的課題として検討・実施 | | | | | | | | | | | |
| ガイドラインの改定 等ルールの整備 | 有識者会議設置 ガイドライン改定 | ガイドラインの周知徹底・遵守 | | | | 状況を踏まえ見直し | | | | | | |
| | 優良事業者認定の制度等の業界の自主的取組を促進 | 仲介事業者（プラットフォーム）に関する業界ルールの明確化・施行・運用 | | | | 具体的な施策を展開 | | | | | | |
| 働き手への支援 | ガイドブック改定 | ガイドブックの周知 | | | | 状況を踏まえ見直し | | | | | | |
| | 中小企業・小規模事業者政策の普及・啓発や改善策の検討、対応の方向性を検討 | 具体的な施策を展開 | | | | | | | | | | |
| | セーフティネットの整備やスキルアップ支援策について官民連携した方策を検討・実施 | | | | | | | | | | | |

非雇用型テレワークに関する契約に伴うトラブルを減らす。

項目 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

【働く人の視点に立った課題】
副業・兼業を希望している人は多いが、希望どおり副業・兼業を行うことができない。
 ・ 副業を希望する就業者数：368万人
 ・ 副業を持っている者の数：234万人
 ・ 副業を認めていない企業：85.3%

労働時間の把握が難しく、また健康管理を行うべき方法が不明確。

海外では副業・兼業を通じた起業が多く、副業・兼業は起業の手段としても有効。

<起業と起業意識に関する調査（2016年）>
 ・ 勤務しながら起業：27.5%
 ・ 起業に関心を持つ勤務者のうち、副業起業を希望：59.7%
 ・ 事業は軌道に乗っている：
 【初めから専業起業】34%
 【副業起業から専業に移行】47.4%

【今後の対応の方向性】
 諸外国では副業・兼業を通じた起業が開業率の向上にも寄与しており、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備としても有効である。このためガイドラインの策定やモデル就業規則の改定など副業・兼業の普及を図るとともに、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出に関する好事例の横展開を図る。その際、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の在り方等についても整理する。

【具体的な施策】
（ガイドラインの策定）
 ・ 副業・兼業を普及促進させる観点から、副業・兼業のメリットを示すと同時に、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを明確化しつつ、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを2017年度に策定する。

（モデル就業規則の改定）
 ・ 本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は、副業・兼業を認める方向で、モデル就業規則を2017年度に改定し、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを周知する。

（複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討）
 ・ 雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方や、労働時間管理及び健康管理の在り方について、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、検討を進める。
 ※複数事業所で合わせて労働時間が週20時間以上になっても、その労働者は雇用保険や社会保険の被保険者とならないのが現状。

・ 複数就業者への労災保険給付の在り方について、検討に着手する。
 ※複数就業者への労災保険給付額は、事故が発生した就業先の賃金のみに基づき算定しており、全ての就業先の賃金を合算した額を基に補償することはできないのが現状。

（副業・兼業を通じた創業・新事業の創出、人材確保）
 ・ 副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や副業・兼業者の受入れなどによる中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発や、相談体制の充実を図る。また、地域ブロック毎にモデルとなる企業を選定・支援し、地域における副業・兼業のモデル事例を創出する。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|--------------------|---|----------------------------------|------------------|--------|--------|--------|-------------------|--------|--------|--------|--------|----------|-------------------------------|
| 副業・兼業の普及促進、問題点の解消 | 検討会設置とりまとめ、ガイドラインの策定、モデル就業規則の改定 | | ガイドラインの普及に向けた周知 | | | | 普及状況を踏まえ見直し | | | | | | 希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする。 |
| | | | モデル就業規則の普及に向けた周知 | | | | | | | | | | |
| 副業・兼業を通じた創業・新事業の創出 | | 複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討 | | | | | | | | | | | |
| | 創業等の担い手、事業者の表彰 | 先進事例及びメリットの発信・周知 | | | | | 必要に応じ更なる対応を検討し、実施 | | | | | | |
| | 地方におけるモデル事例の創出 | | | | | | 必要に応じ更なる対応を検討し、実施 | | | | | | |
| 中小企業・小規模事業者の人手不足対応 | 副業・兼業者の受入れを含む中小企業の人手不足対応ガイドラインの策定・発信・周知 | | | | | | 必要に応じ更なる対応を検討し、実施 | | | | | | |
| | 相談体制の充実 | | | | | | 必要に応じ更なる対応を検討し、実施 | | | | | | |

項目5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進

【働く人の視点に立った課題】

労働人口の約3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働いており、治療のために離職する人が存在している。

- ・罹患しながら働く人数 2,007万人（2013年度）
- ・治療のため離職した人の割合（がん）約34%（うち依願退職30%、解雇4%）（2013年）

治療と仕事の両立に向けては、主治医や会社と連携したコーディネーターによる支援が重要。

- ・病気を抱える労働者の就業希望：92.5%（2013年度）
- ・がん罹患後に離職した主な理由：
 - ①仕事を続ける自信の喪失、②職場に迷惑をかけることへの抵抗感（2013年）

患者にとって身近な相談先が不足している。

- ・例えば、がん診療連携拠点病院で、就労専門家の配置やハローワークとの連携による相談支援体制が整備されているのは38%（399か所中150か所）のみ（2016年）

治療と仕事の両立に向けた柔軟な休暇制度・勤務制度の整備が進んでいない。

- ・病気休暇制度のある企業割合：22.4%（常用雇用者30人以上民営企業）（2012年）
- ・病気休業からの復帰支援プログラムのある企業割合：11.5%（常用雇用者50人以上民営企業）（2012年）

【今後の対応の方向性】

がん等の病気を抱える患者や不妊治療を行う夫婦が活躍できる環境を整備する。治療状況に合わせた働き方ができるよう、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行い、患者・主治医・会社間を調整する両立支援コーディネーターを配置し、主治医、会社とのトライアングル型サポート体制を構築する。あわせて会社、労働者向けの普及・啓発を行い、企業文化の抜本改革を促す。

【具体的な施策】

（トライアングル型サポート体制の構築）

- ・治療と仕事の両立に向けたトライアングル型サポート体制を構築するため、以下の取組を進める。
 - ① 主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けた治療と仕事両立プランの作成支援などを行う両立支援コーディネーターを育成・配置する。
 - ② 治療と仕事両立プランの記載内容・作成方法等の具体化を進め、主治医、会社、産業医が効果的に連携するためのマニュアルの作成・普及を行う。
 - ③ がん・難病・脳卒中・肝疾患等について、疾患ごとの治療方法や症状（倦怠感、慢性疼痛やしびれなどを含む）の特徴や、両立支援に当たっての留意事項等を示した、会社向けの疾患別サポートマニュアル等の作成・普及を行う。

（不妊治療と仕事の両立に関する相談支援の充実）

- ・不妊治療に関する患者からの相談支援を担う不妊専門相談センターの機能について、両立支援にまで拡充する。

（企業文化の抜本改革）

- ・企業トップ自らがリーダーシップを発揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことを強力に推進する。
- ・2016年2月策定の事業場における治療と職業生活のためのガイドラインの普及推進など、両立支援の導入・拡充に向けて一般国民を含めた周知・啓発を進める。
- ・柔軟な休暇制度・勤務制度の導入を支援する助成金による支援を行う。
- ・治療と仕事の両立等の観点から、傷病手当金の支給要件等について検討し、必要な措置を講ずる。

（労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化）

- ・治療と仕事の両立支援に係る産業医・産業保健活動の強化を図る。
- ・過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないための産業医による面接指導の確実な実施等、企業における労働者の健康管理を強化する。
- ・産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直す。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 | |
|--|---------------------------------------|--------|-----------|--------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|---|-----------------------------|
| トライアングル型のサポート体制の構築 不妊治療と仕事の両立に関する相談支援の充実 企業文化の抜本改革 普及・啓発 助成金等による支援 傷病手当金 産業医等の機能強化 | 両立支援コーディネーターの養成、配置（労災病院、産業保健総合支援センター） | | | | | | | | | | | | 治療と仕事の両立が普通にできる社会を目指す。 両立支援コーディネーターを2020年度までに2,000人養成する。 | |
| | 両立プランの具体化 | | がん等のモデル実施 | | 両立プランの普及 | | | | | | | | | トライアングル型サポートの状況を踏まえて支援拡充を検討 |
| | 主治医、産業医等の研修、企業連携マニュアルの作成・普及 | | | | | | | | | | | | | 患者に対する相談状況を踏まえて見直し |
| | 個別の疾患別サポートマニュアル策定（疾患ごとに順次策定） | | | | | | | | | | | | | |
| | がん拠点病院、ハローワーク等の相談窓口等を順次増加・充実 | | | | | | | | | | | | | |
| | がん患者の容姿面への対応など療養生活の質の向上の促進 | | | | | | | | | | | | | |
| | 若年性認知症支援コーディネーターの配置 | | | | | | | | | | | | | |
| | 不妊専門相談センターの機能拡充 | | | | | | | | | | | | | |
| | 不妊治療をしながら働いている方の実態調査を実施 | | | | | | | | | | | | | |
| | 新たな不妊相談体制の整備 | | | | | | | | | | | | | |
| ガイドラインの普及推進、健康経営の導入促進 | | | | | | | | | | | | | 企業の意識・普及の状況を踏まえて両立支援の更なる充実策を検討 | |
| 地域両立支援、推進チーム設置 | | | | | | | | | | | | | | |
| 企業等への相談対応、個別訪問指導、助成金による制度導入支援 | | | | | | | | | | | | | | |
| 傷病手当金の支給要件等について検討・措置 | | | | | | | | | | | | | | |
| 必要な法令・制度改正 | | | | | | | | | | | | | 施行準備・周知期間をとった上で段階的に施行 | |

項目5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

⑪ 子育て・介護等と仕事の両立支援策の充実・活用促進（その1）

【働く人の視点に立った課題】
 子育て・介護をしながら仕事を続けたい。
 ・出産後も仕事を続けたい女性：65.1%（2015年）
 ・妊娠・出産等で、仕事を続けなかったが、育児との両立の難しさで退職：25.2%（2015年）
 ・介護を理由とした離職者等：年10万人（2012年）
 ・介護休業取得者がいた事業所：1.3%（2014年度）

育児休業から復帰したくても、復帰が困難なケースがある。
 ・継続就業希望だが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた者のうち、保育園等に預けられなかったことを理由とした退職者の割合：17%（2015年）

4月に保育園等に入所するため、子が1歳になる前に育児休業を途中で切り上げるなど、希望する期間の育児休業を取得できないケースがある。
 ・待機児童数：23,553人（2016年4月1日現在）
 ・0～2歳の低年齢児の待機数が8割以上を占め、特に1・2歳児が多くなっている。

男性の育児への関わりが進んでいない。
 ・育児休業取得率（2015年）
 男性：2.65% 女性：81.5%

【今後の対応の方向性】
 自らのライフステージに合わせ、男女とも仕事と育児・介護等との両立ができるよう、保育の受け皿・介護サービス等の整備や保育・介護人材の処遇改善を進めつつ、両立支援策を強化していく。また、本年4月以降の各自治体における今後の待機児童の改善状況等も踏まえ、新たなプランを策定する。

【具体的な施策】
（保育・介護の受け皿整備）
 ・2017年度末までに保育の受け皿の53万人分の整備を進めるとともに、2018年度以降についても、本年4月以降の各自治体における今後の待機児童の改善状況等も踏まえ、新たなプランを策定する。
 ・病児保育等の多様な保育サービスの受け皿拡大や、「小1の壁」打破に向けた放課後児童クラブの受け皿整備等を進める。
 ・介護の受け皿については、2020年代初頭までに、50万人分以上の整備を確実に推進する。

（保育・介護人材の処遇改善）
 ・2017年度において、全ての保育士等に2%の処遇改善を実施する。これにより、政権交代後、合計で10%の改善が実現する。加えて、概ね経験3年以上で月額5千円、7年以上で月額4万円の加算を行う。介護職員については、2017年度より、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う。今後、必要に応じて、更なる処遇改善を行う。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|--------------|--------------------------------------|------------------------------|--------|-------------|--------------------------|--------|-------------|--------|--------------------------|--------------|--------|---|--|
| 保育・介護の受け皿整備 | 保育の新たなプランの策定 | | | | | | | | | | | | 2020年 安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考えられる人の割合40%以上（2013年度：19.4%） |
| | 多様な保育サービスの推進 | | | | | | | | | | | | |
| | 「放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブの受け皿整備を実施 | 女性の就業の更なる増加に応じた放課後児童クラブの体制確保 | | | | | | | | | | | |
| 保育・介護人材の処遇改善 | 第6期介護保険事業計画 | 第7期介護保険事業計画 | | 第8期介護保険事業計画 | | | 第9期介護保険事業計画 | | | 第10期介護保険事業計画 | | 男性の育児休業取得率13%（2015年度：2.65%） 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80% | |
| | 整備量前倒し・上乘せ | | | | | | | | | | | | |
| | 引き続き、介護ニーズの的確な把握、介護基盤整備の着実な推進 | | | | | | | | | | | | |
| 保育・介護人材の処遇改善 | 全ての保育士等に2%等の処遇改善 | 必要に応じて、更なる処遇改善 | | | | | | | | | | | |
| | 経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う | | | | 介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇改善 | | | | 介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇改善 | | | | |

項目5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

⑪ 子育て・介護等と仕事の両立支援策の充実・活用促進（その2）

【働く人の視点に立った課題】
 子育て・介護をしながら仕事を続けたい。
 ・出産後も仕事を続けたい女性：65.1%（2015年）
 ・妊娠・出産等で、仕事を続けなかったが、育児との両立の難しさで退職：25.2%（2015年）
 ・介護を理由とした離職者等：年10万人（2012年）
 ・介護休業取得者がいた事業所：1.3%（2014年度）

育児休業から復帰したくても、復帰が困難なケースがある。
 ・継続就業希望だが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた者のうち、保育園等に預けられなかったことを理由とした退職者の割合：17%（2015年）

4月に保育園等に入所するため、子が1歳になる前に育児休業を途中で切り上げるなど、希望する期間の育児休業を取得できないケースがある。
 ・待機児童数：23,553人（2016年4月1日現在）
 ・0～2歳の低年齢児の待機数が8割以上を占め、特に1・2歳児が多くなっている。

男性の育児への関わりが進んでいない。
 ・育児休業取得率（2015年）
 男性：2.65% 女性：81.5%

【具体的な施策】
（育児・介護休業法等の改正）
 ・1歳6か月に達した時点で保育園に入れない場合等の育児休業期間を最長2歳まで延長するため、育児・介護休業法を改正し、法案成立後、着実な施行を図る。また、雇用保険における育児休業給付の支給期間を延長する。

（男性の育児・介護等への参加促進）
 ・次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業の認定制度（くるみん認定）について、男性の育児休業取得に関する認定基準を直ちに引き上げる。また、男性育児休業の取得状況の見える化を推進する観点から、同法の一般事業主行動計画の記載事項の見直しを2017年度に行うとともに、同法の改正後5年に当たる2020年度までに、男性の育児参加を促進するための更なる方策を検討する。さらに、部下や同僚の育児・介護等に配慮・理解のある上司（イクボス）のロール・モデル集を作成し、男性の育児参加の意識を広げていく。
 ・隗より始めよの視点から、国家公務員において、全ての男性職員が妻の出産前後に休暇を取得する「男の産休」が当たり前となる職場環境を整える。また、民間企業等においても「男の産休」取得を促進する。
 ・地方公務員については、高水準の男性の育児休業取得率を達成している地方公共団体の取組事例等の収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の女性職員活躍のための行動計画等に基づく取組を支援する。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|------------|---------------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|---|
| 育児休業期間の延長等 | 2017年1月施行の改正育児・介護休業法の施行徹底 | 法案成立後 周知・徹底 法施行の状況を踏まえて見直し 施行準備 育児休業からの円滑な復帰の支援（好事例の横展開等） | | | | | | | | | | | 2020年 安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会が実現していると考えられる人の割合40%以上（2013年度：19.4%） 男性の育児休業取得率13%（2015年度：2.65%） 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80% |
| | 男性の家事・育児・介護等への参加促進 | ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方の見直しを検討 できるものから随時実行 改正法の周知徹底・企業指導 ・育児・介護休業等の充実 ・育児休業・子の看護休暇、介護休業・介護休暇等を理由とするハラスメント防止措置を企業に義務付け 次世代法の記載事項を見直し、男性の育児休業の取得促進 次世代法の見直しの検討・実施 男性育児休業の取得状況の見える化をさらに推進 イクボスのロールモデル集作成による男性の育児参加意識の啓発 国家公務員：「男の産休」取得を推奨 地方公務員：各地方公共団体の取組を支援 | | | | | | | | | | | |

項目5. 病気の治療、子育て・介護と仕事の両立、障害者就労の推進

⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

【働く人の視点に立った課題】

雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務がある企業（50人以上）の約3割が障害者を全く雇用していない。

経営トップを含む社内理解の促進、作業内容・手順の改善等の課題を克服する必要。

就労に向けた関係行政機関等の更なる連携が必要。

福祉事業所から一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所が増加しているが、移行率が0%の事業所が3割強存在し、二極化している。

福祉事業所における利用者の賃金・工賃は十分な水準にない。

- ・就労継続支援A型事業所の平均賃金6.8万円（2015年度）
- ・就労継続支援B型事業所の平均工賃1.5万円（2015年度）

【今後の対応の方向性】

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて最大限活躍できることが普通になる社会を目指す。このため、長期的寄り添い型支援の重点化等により、障害者雇用ゼロ企業を減らしていくとともに、福祉就労の場を障害者がやりがいをより感じられる環境に変えていく。また、特別な支援を必要とする子供について、初等中等・高等教育機関と福祉・保健・医療・労働等の関係行政機関が連携して、就学前から卒業後にわたる切れ目ない支援体制を整備する。

【具体的な施策】

（長期的寄り添い型支援の重点化）

- ・障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講などを進める。また、障害者雇用に知見のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

（障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援）

- ・発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて就労に向けて、在学中から希望・能力に応じた一貫した修学・就労の支援を行うよう、各教育段階において、教育委員会や大学と福祉、保健、医療、労働等関係行政機関、企業が連携した切れ目ない支援体制を整備し、企業とも連携したネットワークを構築する。
- ・一般就労移行後に休職した障害者について、その期間に就労系障害福祉サービスの利用を認めることを通じた、復職を支援する仕組みを創設するほか、福祉事業から一般就労への移行を推進する。
- ・聴覚に障害のある人が電話を一人でかけられるよう支援する電話リレーサービスの実施体制を構築する。また、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具の普及を図る。

（在宅就業支援制度の活用促進）

- ・障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業する障害者と発注企業を仲介する事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援するとともに、在宅就業支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給）の活用促進を図る。

（農業と福祉の連携強化）

- ・農業に取り組む障害者就労施設に対する6次産業化支援や耕作放棄地の積極的活用など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|--------------------------|----|---|--------|------------------------|--|--------------------------------------|------------|--------------------|------------|--------|--------|----------|---|
| 長期的寄り添い型支援の重点化 | | 企業等による初めての障害者の実習受け入れや、障害者雇用に関するノウハウを有する人材育成への支援 | | | | | | | | | | | 障害者雇用ゼロ企業を減らすための取組を推進する。 就労移行支援事業所等の利用を経て一般就労へ移行する者を2020年度までに2016年度実績の1.5倍以上とする。 |
| | | 障害者雇用に関するノウハウを有する企業OB等を、雇入企業に紹介・派遣 | | | | 高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期計画見直しに合わせて改善 | | | | | | | |
| 障害者の一般就労に向けた在学中からの一貫した支援 | | 障害者テレワークのモデル構築（在宅） | | モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討 | | | | | | | | | |
| | | 教育委員会と福祉・労働等行政機関が連携した支援体制整備 | | | 連携支援体制の成果の発信・普及とともに、就労支援コーディネーターの全国展開に向けた更なる拡充 | | | | 更なる支援策等の検討 | | | | |
| | | 大学等と高校・行政機関・企業が連携した支援体制のモデルとなるネットワーク構築 | | 事業の成果を研修等を通じ全国に普及 | | | | 実施状況を踏まえた更なる支援策の検討 | | | | | |
| | | 就労後に休職した場合の就労系福祉サービス利用等給付開始 | | 報酬への反映を検討 | | 報酬改定ごとに実績を踏まえた見直し | | | | | | | |
| 在宅就業支援制度の活用促進 | | 電話リレーサービスの実施 | | 実施状況を踏まえた更なる拡充の検討 | | | | | | | | | |
| | | 最新技術を活用した補装具の普及 | | 補装具の普及による障害者の就労の更なる促進 | | | | | | | | | |
| 農業と福祉の連携強化 | | 仲介事業のモデルの構築 | | 優良仲介事業の見える化 | | 取組実態を踏まえて必要な制度の見直しを図り、在宅就業支援制度の活用を促進 | | | | | | | |
| | | 各都道府県で農福連携による障害者の就労支援を推進（2018年度までに全都道府県で実施） | | | お泊りと合わせて研修開催 | | 農福連携の更なる推進 | | | | | | |

項目6. 外国人材の受入れ

13 外国人材受入れの環境整備

【働く人の視点に立った課題】

現在、専門的・技術的分野の外国人材については積極的に受け入れているが、それ以外の分野の外国人材の受入れは、日本人の雇用を始め我が国の産業及び国民生活に与える影響が大きいことから、原則として認めていない。

外国人が日本で生活していくために必要な環境と公正な能力評価と処遇などの下で活躍できる就労環境の整備を進めていくことが必要。

高度な技術、知識を持った外国人材を我が国に惹きつけるためには、諸外国以上に魅力的な入国・在留管理制度を整備することが必要。

外国人の家事支援人材については、従来、外交官や高度人材などの外国人に雇用される場合にのみ入国・在留が認められていたが、女性の活躍推進や家事支援ニーズへの対応等の観点から、受入れの拡大が求められた。

産地での多様な作物の生産等を推進し、経営規模の拡大などによる「強い農業」を実現するため、農業分野における専門外国人材の活用を図ることが喫緊の課題。

現行制度では、外国人が我が国の高等教育機関（大学、専門学校）を卒業し、介護福祉士の国家資格を取得しても、我が国で介護業務に就くことができない。

【今後の対応の方向性】

専門的・技術的分野の外国人材については、我が国の経済社会の活性化に資することから、積極的に受け入れることが重要。他方、専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人材の受入れについては、ニーズの把握や経済的効果の検証だけでなく、日本人の雇用への影響、産業構造への影響、教育、社会保障等の社会的コスト、治安など幅広い観点から、国民的コンセンサスを踏まえつつ検討を進める。

【具体的な施策】

(外国人材受入れの在り方の検討)

- ・ 経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。このため、移民政策と誤解されないような仕組みや国民的コンセンサス形成の在り方などを含めた必要な事項の調査・検討を政府横断的に進めていく。

(外国人のための生活・就労環境の整備)

- ・ 外国人子弟の日本語教育を含む教育環境整備、医療機関、銀行等における外国語対応等の生活環境の整備を図るほか、職務等の明確化、公正な能力評価・処遇、英語等でも活躍できる環境などの高度外国人材の受入環境の整備とともに、外国人留学生に対する日本語教育、インターンシップ、雇用管理に関する相談支援の充実などの就職支援により、外国人のための環境整備を進めていく。

(高度外国人材の更なる活用)

- ・ 高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間を現行の5年から大幅に短縮する世界最速級の日本版高度外国人材グリーンカードを創設し、あわせて、高度人材ポイント制をより活用しやすいものとする観点からの要件の見直しを行う。

(国家戦略特区の活用)

- ・ 国家戦略特区法に基づく家事支援外国人材の活用を適切に進めていく。
- ・ 国家戦略特区において、関係自治体及び関係府省による監査等適切な管理体制の下で、適切な雇用管理を行い得る企業等に雇用され、即戦力として一定水準以上の技能等を有する外国人材が農作業等に従事することを可能とするため、特例措置等の必要な規定を盛り込んだ特区法改正案を2017年の通常国会に提出した。

(外国人介護福祉士の活用)

- ・ 経済連携協定(EPA)に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、在留資格「介護」を創設する出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律の施行後、これらの仕組みに基づく外国人材の受入れについて、それぞれの制度趣旨に沿って積極的に進めていく。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|------------------|--------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|---------------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | |
| 外国人材受入れの在り方の検討 | | 総合的かつ具体的な検討 | | | | | | | | | | | |
| 外国人のための生活・就労環境整備 | | 担当省庁において着実に実施 | | | | | | | | | | | |
| 高度外国人材の更なる活用 | | 高度外国人材の活用を促進 | | | | | | | | | | | |
| 国家戦略特区の活用 | | 家事支援外国人材の活用 | | | | | | | | | | | 2020年までに高度外国人材の認定10,000人を目標とする。 |
| | 法案審議 施行準備 | 適切な雇用管理を行い得る企業等に雇用され、即戦力となる技能等を有する外国人材を農業分野において適切な管理体制の下で活用 | | | | | | | | | | | |
| 外国人介護福祉士の活用 | | EPAに基づく専門的介護人材の活用 | | | | | | | | | | | 2017年度から在留資格「介護」による受入れ開始 |
| | 改正法 施行準備 | 新たな在留資格「介護」を活用した専門的介護人材の活用 | | | | | | | | | | | |

⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実（その1）

【働く人の視点に立った課題】
 民間企業における一人当たりの教育訓練費は、漸減傾向。
 ・企業の教育訓練費の推移
 1,670円/人・月(1991年) → 1,038円/人・月(2011年)

社会人の半数が、学び直しを希望。学び直しやすくするための要望として、学費の負担への支援、プログラムの充実などが挙げられている。

・社会人学生(25歳以上の学士課程入学者) 2.5%(2016年)(OECD平均16.7%(2014年))
 ・20歳以上の男女「学んだことがある、学んでみたい」49.4%
 ・社会人が学び直しやすくするための取組「学費の負担などに対する経済的な支援」46.1%
 「就職や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの拡充」35.0%
 「土日祝日や夜間における授業の充実」34.0%

育児等で離職した女性の方の学び直しと再就職を支援するリカレント教育課程が注目されている。

・「人は幾つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
 ・「自分を見つめ直し、再就職の準備をする良い機会であった。主婦が履歴書を書いて、自分で起業に提出しても、採用まで行かない。リカレント教育課程の中で、企業を紹介いただいて初めて再就職できた。」(子育てをしながら在宅ワークからリカレント教育を経て再就職した女性)

<働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声 2016年12月8日>

第4次産業革命により、IT・データ等の動き手に必要なスキルが変化し、これに合わせたスキルの獲得が必要。

【今後の対応の方向性】
 個人、企業、政府による人材投資を抜本強化、集中投資を行う。子育て等により離職した女性のリカレント教育や高度なITなど個人の主体的な学び直しを通じたキャリアアップ・再就職への支援を抜本的に拡充する。あわせて、企業による教育訓練の実施拡大、長期の離職者訓練の拡充を図る。また、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設するとともに、体系的なキャリア教育を推進する。

【具体的な施策】
(女性のリカレント教育など個人の主体的な学び直し講座の受講支援)

- 雇用保険の専門実践教育訓練給付を拡充するため、2017年に法案を提出、2017年度中に施行する。
 - 給付率 6割→7割 上限額 年間48万円→56万円
 - 受給可能期間 離職後4年以内→離職後10年以内(これまで離職後1か月以内に必要とされていた子育て中の受給期間の延長手続きを、2017年4月から撤廃)

(学び直し講座の充実・多様化)

- 子育てで女性のためのリカレント教育やITなど就業者増が見込まれる分野の講座、土日・夜間講座を増設するほか、完全eラーニング講座を新設するなど、講座の多様化、利便性の向上を図る。
- 高度なIT分野を中心に、今後求められる能力・スキルに係る教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度を2017年度中に創設し、専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討する。
- 非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練コースを新設、拡充する。
- 関係機関のサイトの連携を図り、学び直しに関する様々な情報を一括して閲覧できるサイトを構築する。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 | |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|-----------------|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|---|----------------|
| 女性のリカレント教育の受講支援 | 【教育訓練給付の拡充】 | 法案提出 施行準備 手続撤廃 | <<人材投資の集中支援期間>> | | | | | | | | | | 女性のリカレント課程の講座数を増加させる。 BP認定講座数(女性活躍)を増加させる。 教育訓練給付金の受給者数を増加させる。 専門実践教育訓練給付の対象講座数を倍増(2,500→5,000) 非正規雇用労働者等を対象とした正社員就職を目指す長期の訓練の受講者数を増加させる(2018年度以降2万人) | |
| | | 女性のリカレント教育の受講促進 | | | | | | | | | | | | |
| 学び直し講座の充実・多様化 | 【経済産業大臣認定制度の創設】 | 基準の策定 | 申請・認定 | 大臣認定講座の受講開始、産業界の二一ス発掘 | | | | | | | | | | 学び直し情報サイトの利用状況 |
| | | 正社員化実現コース(仮称)の拡充 | | | | | | | | | | | | |
| | サイトの構築、ハローワーク等を通じた掲載情報の周知 | 内容の見直し・改良 | | サイトの利用状況等を踏まえて更に見直し・改良を実施 | | | | | | | | | | |
| | | 専門実践教育訓練給付の対象講座の多様化、利便性の向上 | | | | | | | | | | 施行状況に応じて見直し | | |

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備 及び 項目8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実
⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実（その2）

【働く人の視点に立った課題】
 民間企業における一人当たりの教育訓練費は、漸減傾向。
 ・企業への教育訓練費の推移
 1,670円/人・月(1991年)→1,038円/人・月(2011年)

社会人の半数が、学び直しを希望。学び直しやすくなるための要望として、学費の負担への支援、プログラムの充実などが挙げられている。
 ・社会人学生(25歳以上の学士課程入学者) 2.5%(2016年)(OECD平均16.7%(2014年))
 ・20歳以上の男女「学んだことがある、学んでみたい」49.4%
 ・社会人が学び直しやすくなるための取組
 「学費の負担などに対する経済的な支援」46.1%
 「就職や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの拡充」35.0%
 「土日祝日や夜間における授業の充実」34.0%

育児等で離職した女性の方の学び直しと再就職を支援するリカレント教育課程が目玉されている。
 ・「人は幾つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)
 ・「自分を見つめ直し、再就職の準備をする良い機会であった。主婦が履歴書を書いて、自分で起業に提出しても、採用まで行かない。リカレント教育課程の中で、企業を紹介いただいたことで初めて再就職できた。」(子育てをしながら在宅ワークからリカレント教育を経て再就職した女性)
 <働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声 2016年12月8日>

第4次産業革命により、IT・データ等の働き手に必要なスキルが変化し、これに合わせたスキルの獲得が必要。

【具体的な施策】
(女性リカレント講座の増設等)
 ・大学等の女性リカレント講座の全国展開を図るため、カリキュラムや就職支援の枠組みについて産業界や地方公共団体等と連携してモデル開発を行い、その普及を図るとともに、講座開拓や職業実践力育成プログラム認定講座の拡大を進める。また、子育て女性等がより受講しやすいよう短期プログラムの認定制度を創設し、これらの講座について教育訓練給付の対象とすることを検討する。
 ・女性のリカレント教育において、インターンシップや企業実習といった企業連携プログラムの実施を推進する。また、マザーズハローワークの拠点数を拡充するとともに、リカレント教育を行う大学との連携強化の取組をモデル的に実施し、取組の全国展開を図る。
 ・リカレント教育の受講者が利用できる保育環境を整備するため、大学による企業主導型保育事業の活用や近隣保育園等との連携を推進する。
 ・託児サービス付き訓練や保育士や看護師の職場復帰を支援する訓練(ハロートレーニング)を充実する。

(企業による教育訓練の実施拡大)
 ・先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練などにより、中小企業等の生産性向上に資する人材育成を支援する。また、従業員のキャリア形成に関する先進的な事例の収集、表彰により経営トップの意識改革を図る。

(体系的なキャリア教育の推進と実践的な職業教育を行う専門職大学の創設など職業教育の充実)
 ・実践的な職業能力を有する人材を育成するため、幼児期から高等教育に至るまで体系的なキャリア教育・職業教育の充実を図る。また、将来の人材ニーズに対応した、今後の高等教育に関する将来構想について検討を行う。小学校から高校まで一貫して活用できる児童生徒用教材と教師用指導資料を開発し、子供たち全員に普及するとともに、起業体験や地域ビジネス創出等の活動のモデル構築や取組の支援を行う。
 ・多様で効果的なインターンシップを推進するため、好事例の収集・普及、ガイドブックの作成などを行い更なる充実を図る。
 ・学校教育法を改正し、産業界と連携したカリキュラム開発や長期企業内実習、実務家教員の必置化により、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設するとともに、専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討する。また、専門職大学で活用されるためのモデルの作成を支援する。

| 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 | |
|---------------------------------|--|--------------------------------------|--------|-----------------------|---|--------|--|--------|--------|--------|----------|--|--|
| 女性リカレント講座の増設等 | 〈〈人材投資の集中支援期間〉〉 | | | | | | | | | | | 大学におけるリカレント課程を経て就職した者の数を増加させる。 マザーズハローワーク事業の利用者数を増加させる。 高等学校普通科における生徒のインターンシップ参加率を上昇させる。 専門職大学の開校状況 | |
| | ニーズ調査・モデル構築 | | | 全国展開と更なる講座開設支援の検討 | リカレント教育の普及状況やニーズを踏まえた更なる促進策、講座の充実方策の検討・実施 | | | | | | | | |
| | 短期プログラム認定制度の創設 | 職業実践力育成プログラム(BP)認定課程や短期プログラムの認定講座の拡大 | | 就労支援の更なる充実に向けた検討 | | | | | | | | | |
| | ガイドブックの作成などによるインターンシップの推進、マザーズハローワーク等とリカレント教育を行う大学との連携強化 | | | 保育環境整備の実現に向けた更なる支援 | | | | | | | | | |
| | マザーズハローワーク事業の拠点数拡充・機能強化 | | | 施行状況に応じて見直し | | | | | | | | | |
| | 保育環境整備のモデル構築 | モデルの普及 | | 「グッドキャリア企業アワード」の普及・推進 | | | | | | | | | |
| | 子育て女性等の再就職に向けた職業訓練の充実 | | | 状況に応じて、必要な施策を実施する | | | | | | | | | |
| | 新たな訓練システムによる中小企業等に対する人材育成支援 | | | 学習指導要領改訂 | | | | | | | | | |
| | 教材等作成に向けた調査研究の実施 | | | 全ての児童生徒に対して教材を配布 | | | 新学習指導要領実施(幼18年度～、小20年度～、中21年度～、高22年度～) | | | | | | |
| | 起業体験活動等を行うモデルの構築・全国への普及 | | | 学校教育法改正法案提出等 | | | | | | | | | |
| 企業による教育訓練の実施拡大 | 設置認可手続き | | | 専門職大学の開設 | | | 施行状況に応じて見直し | | | | | | |
| 体系的なキャリア教育の推進と専門職大学の創設など職業教育の充実 | 企業と連携したカリキュラム作成支援 | | | | | | | | | | | | |

⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進（その2）

【働く人の視点に立った課題】

就職や復職を希望する女性が、必要な情報を取得しやすいよう、女性活躍に関する情報の一層の見える化が必要。

指導的立場にいる女性の割合は低い。

- ・民間企業における課長相当職に占める女性の割合：10.3%
- ・上場企業における役員に占める女性の割合：3.4%
- ・国家公務員における本省課室長相当職に占める女性の割合：4.1%

【具体的な施策】

(女性活躍に関する情報の見える化・活用促進)

- ・労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、女性が活躍するために必要な個別の企業の情報が確実に公表されるよう、2018年度までに女性活躍推進法の情報公表制度の強化策などについての必要な制度改正を検討する。
- ・女性や若者が働きやすい企業の職場情報について、ワンストップで閲覧できるサイトを構築するとともに、ESG投資を行う投資家、企業、就職希望者による活用を促す。
- ・女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業（えるぼし）、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業（くるみん）、若者雇用促進法に基づく若者が働きやすい企業（ユースエール）といった認定制度などを活用し、働き方改革の好事例の横展開を図る。

(ワーク・ライフ・バランス等を加点评価する調達の推進)

- ・調達の際にワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点评価する取組みを、国・独立行政法人等だけでなく、地方公共団体、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会や民間企業等でも取り組むよう促す。

(女性リーダーの育成等)

- ・女性リーダー育成モデルプログラムの普及とともに、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の取組を推進する。また、企業等の組織トップが自ら女性活躍に取り組む機運を醸成する。
- ・女性の創業に関する支援など、女性活躍の取組支援を強化する。

| 年度 施策 | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 | 2025 年度 | 2026 年度 | 2027 年度以降 | 指標 | |
|---------------------------|--|------------|---------------------------|------------|---------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|----|---|
| 女性活躍に関する情報の見える化・活用促進 | 女性活躍に関する企業情報の見える化の推進（DBの活用促進、スマホ対応等） 女性活躍に関する企業情報の公表を促進する方策の検討・実施（女性活躍推進法の見直し等） | | | | 企業の働き方や女性活躍に関する情報公表の促進 | | | | | | | | 働き方・女性活躍に関する情報公表の平均項目数を増加させる。 女性管理職比率：民間15%、政府7%（2020年） 上場企業役員に占める女性割合：早期に5%、更に10%を目指す（2020年） |
| | サイトの構築 | | サイトの利用状況を踏まえてさらに見直し、改良を実施 | | | | | | | | | | |
| 公共調達等を通じたワーク・ライフ・バランス等の推進 | 好事例の展開 | | | | | | | | | | | | |
| 女性リーダーの育成等 | 国、独立行政法人等の調達における取組の実施、地方公共団体での取組の促進 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会、民間企業等への働きかけの実施 | | | | モデルプログラムの全国への普及、先進的な取組の推進 | | | | | | | | |
| | 企業における女性リーダーの登用状況を踏まえて必要な見直しを行いつつ、引き続き各企業における取組の浸透を図る | | | | 組織トップが自ら女性活躍に取り組む機運醸成 創業に関する支援等の強化 | | | | | | | | |

項目7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

16 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

【働く人の視点に立った課題】
 35歳～44歳のフリーター等の数は60万人前後で高止まり。
 2014年:61万人、2015年:57万人、2016年:60万人

就職氷河期 (1990年代前半～2000年代前半卒業者) に正社員就職に至らなかった者は不安定な就労を続けているケースが多い。
 ・就職氷河期世代の就職活動期に、若年無業者(※)の数は、大きく増加
 1996年:40万人 → 1999年:48万人 → 2002年:64万人 (2016年:57万人)
 (※)15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者
 ・就職氷河期世代で正社員希望者数(2015年) 完全失業者:27万人 非労働力人口:15万人

高校中退者は、就職・キャリアアップにおいて不利な立場にある。
 ・就職内定率(2016年)
 高校新卒者:約9割 ↔ 中学新卒者:約3割
 ・高卒資格が必要と考える高校中退者の割合(2010年):78.4%

地元就職を希望する新規大卒者等の受け皿が不十分。 ※東証一部上場企業
 ・地元就職を希望の大学生等の割合(2017年卒):65%
 ・地域限定採用を実施している企業の割合:19.4%(※)
 ・地方独自採用を実施している企業の割合:9.4%(※)

【今後の対応の方向性】
 就職氷河期世代の正社員化に向けた集中的な支援を行うとともに、高校中退者やひきこもりの若者等に対し、教育・就労にわたる切れ目ない支援を提供し、就労・自立の実現につなげる。また、多様な採用機会を拡大し、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

【具体的な施策】

(就職氷河期世代への支援)
 ・就職氷河期に就職時期を迎え、現在もフリーター等として離転職を繰り返す方の正社員化に向けて、短期・集中セミナーの実施、わかものハローワークにおける就職支援、事業主への助成措置の創設など、個々の対象者に応じた集中的な支援を行う。
 ・雇用保険法を改正し、倒産・解雇等により離職した若者に対する基本手当の所定給付日数を上げる。

(高校中退者等に対する就労・自立支援)
 ・図書館等を活用して高校中退者等の高卒資格取得の学習相談・支援を行うモデルを構築する。また、教育委員会や学校、地域若者サポートステーション等の連携を強化し、就労・自立に向けた切れ目ない支援体制を構築する。

(多様な選考機会の促進)
 ・希望する地域等で働ける勤務制度の導入等を促進するため、若者雇用促進法の指針を改正し、経済界に要請する。また、学生の地元での就職活動を促進するため、東京圏在住の地方出身者等に対し、地元企業でのインターンシップを支援する。

(若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化)
 ・職業安定法を改正し、ハローワークや職業紹介事業者の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、実際の労働条件と異なる求人情報を提供しないこと等を内容とする業務運営の指針を策定するとともに、必要に応じて指導等を実施できるよう、法整備を行う。
 ・高等学校・大学等と労働局が連携し、学生・生徒に対する労働関係法令や相談・通報窓口等の周知徹底を図る。また、求人情報の提供を行う事業者に対し、労働者を守る労働ルールの周知を行うよう要請する。

56

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|-------------------|----------------------------|-------------------------------------|--------|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|---|
| 就職氷河期世代への就職支援 | 【正社員化に向けたパッケージ支援】 | セミナー・就職支援・助成金メニューの追加 | | 若年層の不本意非正規雇用労働者の正社員就職の推進 | | | | | | | | | 若年層(25-34歳)の不本意非正規雇用労働者の割合:28.4%(2014年平均) →2020年 半減 |
| | | 【地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進】 | | モデルの普及・全国展開 | | | | | | | | | |
| 高校中退者等に対する就労・自立支援 | 【地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進】 | 学習相談・支援を切れ目ない支援体制行う地域モデル構築 地域モデルの構築 | | モデルの普及・全国展開 | | | | | | | | | 学習相談事業を利用した高校中退者等のうち、 ・高卒認定試験又は高等学校を受験した者の割合:2019年度に80% ・高卒認定試験に合格した者の割合:2019年度に30% |
| | | 検討会 指針と修正 経済界への要請 | | 若者雇用促進法の見直しを検討 | | | | | | | | | |
| 多様な選考機会の促進 | 【地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進】 | 地元就活支援コラボプロジェクトの実施 | | 事業検証等を踏まえ、必要な取組を推進 | | | | | | | | | 地方創生インターンシップの参加者受入企業数(2016年6,441社)を2020年に2倍 |
| | | 地方企業へのインターンシップを活用した人材還流促進策の実施 | | 若者の地方への更なる正社員就職促進 | | | | | | | | | |
| 労働関係法令等の周知・徹底 | 【地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進】 | 新卒応援ハローワーク等による地方への就職支援体制の整備 | | 労働関係法令等の周知・学習について更なる取組を推進 | | | | | | | | | |
| | | 学生向け労働法教育プログラム・ポータルサイト等の充実・周知 | | 労働関係法令等の周知・学習について更なる取組を推進 | | | | | | | | | |
| | | 労働条件相談ほっとラインの拡充・周知 | | | | | | | | | | | |

項目 8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備（その1）

【働く人の視点に立った課題】

家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい。

- ・高校卒業後の4年制大学進学率（世帯収入別）
 <1,000万円超>62.4%
 <400万円以下>27.8%
- ・大学等進学率（家庭状況別）
 <全体>73.2% <ひとり親世帯>41.6%
 <生活保護世帯>31.7% <児童養護施設>23.3%
- ・大学等の学生生活費の月額平均
 <国立・自宅>9.4万円 <私立・下宿>17.3万円
- ・無利子奨学金の残存適格者 約2.4万人（2016年）

格差を示す指標である相対的貧困率が足元で減少している中で、世代を超えた格差の固定化を防ぐには教育が重要な役割を担う。

- ・相対的貧困率 10.1%（2009年）→9.9%（2014年）
- ・子供の相対的貧困率 9.9%（2009年）→7.9%（2014年）
- ・学歴別生涯賃金（男性、引退まで、退職金を含む）
 <大学・大学院卒>3億2,030万円
 <高校卒>2億4,490万円
- ・小学6年生の学力（世帯年収別の平均正答率）
 <1,500万円以上>国語A 75.5%、算数A 85.6%
 <200万円未満>国語A 53.0%、算数A 67.2%

【今後の対応の方向性】

子供たちの誰もが、家庭の経済事情に関わらず、高校にも、専修学校にも、大学にも進学できる環境を整える。高等教育の漸進的な無償化を規定した国際人権規約を批准しており、財源を確保しつつ、確実に子供たちの進学を後押しできるような高等教育の経済的負担軽減策を推進する。返還不要、給付型の奨学金を創設するなど奨学金制度の拡充を図るとともに、幼児期から高等教育まで切れ目ない教育費負担軽減を図る。あわせて、義務教育段階から貧困等に起因する学力課題の解消を図るなど未来を担う子供達への投資を拡大し、格差が固定化せず、誰にでもチャンスがある教育環境の整備を進める。

【具体的な施策】

（給付型奨学金の創設等）

- ・給付型奨学金を創設し、低所得世帯の進学者2万人に対し、国公私や通学形態の違いにより月額2万円から4万円を給付する。特に経済的に厳しい者に対して2017年度から一部先行実施し、2018年度進学者から本格実施する。
- ・無利子奨学金について、基準を満たしていながら貸与を受けられていない残存適格者を解消するとともに、低所得世帯の子供については成績基準を実質的に撤廃し、必要とする全ての子供たちが受給できるようにする。
- ・貸与型の奨学金の返還について、2017年度進学者から返還月額を卒業後の所得に連動させる制度を導入するとともに、既に返還を開始している者についても減額返還制度を拡充することにより、大幅な負担軽減を図る。

（教育費負担の軽減）

- ・財源を確保しながら幼児教育無償化を段階的に推進するとともに、国公立を通じた義務教育段階の就学支援、高校生等奨学給付金、大学等の授業料減免の充実等による教育費の負担軽減を図る。

（学力保障等のための教育環境の充実）

- ・学校指導体制の整備や教員の資質向上、地域と学校の連携・協働等により、貧困等に起因する学力課題の解消や子供たちの知識や理解の質を高めるための授業改善を図り、初等中等教育段階における学力保障や意欲の向上を実現する。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|------------------|---|---|--|--------|--------|---------------|--------------------|--------|--------|--------|--------|----------|-------------------------|
| 給付型奨学金の創設等 | 【給付型奨学金の創設】 | | | | | | | | | | | | 低所得世帯の子どもの大学等進学率を増加させる。 |
| | 特に経済的に厳しい者を対象に先行実施 | | 本格実施 | | | | 施行状況を勘案し、必要に応じて見直し | | | | | | |
| | 【無利子奨学金の充実】 | | 貸与基準を満たす者全員への貸与の実現 | | | | | | | | | | |
| 教育費負担の軽減 | 【所得連動返還型奨学金制度の導入】 | | 導入開始 | | | 運用状況に応じて適宜見直し | | | | | | | |
| | （幼児教育の無償化）市町村民税非課税世帯の第2子無償化、年取約360万円未満相当世帯の負担軽減 | | 教育費負担軽減の推進 （幼児教育無償化の段階的推進、国公立を通じた義務教育段階の就学支援、高校生等奨学給付金、大学等の授業料減免の充実等） | | | | | | | | | | |
| 学力保障等のための教育環境の充実 | | 初等中等教育段階の学校指導体制等の教育環境の充実、大学と教育委員会の連携による教員の資質向上の推進 | | | | | | | | | | | |

項目 8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備 (その2)

【働く人の視点に立った課題】

不登校や中退等による格差発生を防止したい。

・ 高校中退者の職業 (2012年)
 高校中退者の41.6%がフリーター層。正社員層は7.7%

・ 不登校であった者はその後の就学・就業でも困難を抱える傾向

中3で不登校であった者の高校進学率は85.1% (一般98.7%)、高校中退率14.0% (一般1.4%)、大学進学率22.8% (一般54.7%)、非就学・非就業率18.1% (一般7.0%)

【具体的な施策】

(社会総掛かりで子供たちの学びを支える環境の整備)

- ・ 子供たちが家庭の経済状況にかかわらず、それぞれの夢にチャレンジできる社会を実現するため、地域と学校の連携協働の体制整備を推進する法改正を行うとともに、原則無料で学習支援を行う地域未来塾の拡充、放課後や土曜日等の学習支援の拡充を図る。また、図書館等を活用した読書格差解消、訪問型家庭教育支援の取組を進める。

(不登校児童生徒等に対する教育機会の確保)

- ・ 2016年12月に成立した教育機会確保法を踏まえ、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置の充実や教育支援センターの全国展開と教育相談機能の強化を行うとともに、フリースクール等学校外で学ぶ子供の支援の推進や夜間中学の設置の促進等を行う。

| 年度 施策 | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 | 2025 年度 | 2026 年度 | 2027 年度以降 | 指標 |
|--|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|----|
| 社会総掛かりで子供たちの学びを支える環境の整備 | 【地域学校協働活動の全国的な推進】 | | | | | | | | | | | |
| | 法令・制度等説明会の実施 → 施行後の状況のフォローアップ、進捗状況を踏まえ、更なる体制面・財政面への支援や普及促進の充実の検討・実施 ガイドラインや事例集の普及・定着 | | | | | | | | | | | |
| 不登校児童生徒等に対する教育機会の確保 | 地域住民等の協力による学習支援の充実 (地域未来塾、放課後子供教室、読書格差解消の取組など) | | | | | | | | | | | |
| | スクールカウンセラー (SC) : 小中25,500校 (2016年度) → 27,500校 スクールソーシャルワーカー (SSW) : 3,000人 (2016年度) → 10,000人 | | | | | | | | | | | |
| | 配置時間の充実等、学校における専門職としてふさわしい配置条件の実現 (SC、SSW) | | | | | | | | | | | |
| | 教育支援センターの全国展開及び教育支援センターにおけるSCの配置促進 | | | | | | | | | | | |
| 学校以外の場における教育機会の確保等に関する調査研究 | | | | | | | | | | | | |
| フリースクール等の学校外で学ぶ子供たちへの支援方策の検討、推進 | | | | | | | | | | | | |
| 2022年度末までに全小中学校区をカバーして地域学校協働活動を推進 2019年度末までに5,000中学校区で地域未来塾を実施し、高校生への支援を全国展開 2020年不登校の小中学生のうち、学校内外で相談等を受けた者の割合を希望するすべての者が相談を受けたと考えられる水準 (2014年度調査に基づく試算では約80.0%) まで高める (2015年度: 73.1%) | | | | | | | | | | | | |

項目9. 高齢者の就業促進

19 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援（その2）

【働く人の視点に立った課題】
 高齢者の7割近い方が65歳以上を超えても働きたいという希望を持っているが、「働きたいが働いていない高齢者」は65歳以上で顕著

- ・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%（2013年）
- ・65歳以上の就業率：22.3%（2016年）
- ・60歳以上の就業者
 847万人（1996年）→937万人（2006年）
 →1,286万人（2016年）
- ・就業希望者が就業者と就業希望者の合計に占める割合
 60～64歳：15%、65～69歳：22%、70～74歳：27%

高齢者の希望する働き方は「非正規雇用」が7～8割。希望する月収は「10万円未満」が過半。

- ・「非正規雇用」を希望する高齢者の割合（2015年）
 60～64歳：79%、65～69歳：80%、70～74歳：70%
- ・「10万円未満」を希望する高齢者の割合（2015年）
 60～64歳：48%、65～69歳：58%、70～74歳：59%

「起業した者」のうち「60歳以上」の割合は大幅に増大。

- ・「60歳以上の起業した者」の割合の推移
 8%（1982年）→14%（1992年）→25%（2002年）
 →32%（2012年）

高齢期に生活困窮に陥ることを防ぐため、きめ細かな就労支援が必要。

【具体的な施策】
 （高齢期の生活困窮を防ぐ就労支援の強化）

- ・自治体と、ハローワーク、シルバー人材センターなど関係機関が連携した就労支援を強化する。また、生活困窮者自立支援制度におけるオーダーメイド型就労支援を強化する（生活困窮者自立支援法施行3年後（2018年）の見直しにおいて検討）。

| 施策 | 年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 | 2027年度以降 | 指標 |
|--------------------|----|--------|--------------------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--|
| 高齢期の生活困窮を防ぐ就労支援の強化 | | | | | | | | | | | | | 将来的な継続雇用年齢等の引上げに向けた環境整備を図る。 生涯現役支援窓口を2020年までに300箇所とする。 地域の高齢者の雇用就業機会を創るネットワーク数を2020年までに100箇所とする。 希望する高齢者が就業可能とする。 |
| | | | 検討（生活困窮者自立支援法の改正法案の提出・国会審議を含む） | 検討を踏まえた取組の実施 | | | | | | | | | |