

働き方改革実行計画
フォローアップ
(概要)

2018年10月
内閣官房
働き方改革実現推進室

項目1 非正規雇用の処遇改善

- ・ 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て、同一労働同一賃金の法整備を実現する。
- ・ アベノミクスの効果を、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確実につなげ、非正規雇用労働者の処遇改善を図る。

【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】

- ・ ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備を含む働き方改革関連法が2018年6月に成立・同年7月に公布された。（2020年4月1日施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日より））
- ・ 同一労働同一賃金に関する省令や「同一労働同一賃金ガイドライン」等については、2018年8月より、労働政策審議会職業安定分科会・雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会において議論を開始。

【公務員の非常勤職員の処遇改善等】

- ・ 国家公務員の非常勤職員の給与に関する処遇改善の段階的实施について各府省間で申し合わせた。
- ・ 地方公務員法等を改正し、臨時・非常勤職員について任用の適正化、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化等を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定の整備を行った。

【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】

正規雇用労働者数：2016年3,367万人 → 2017年3,423万人（+56万人）

非正規雇用労働者数：2016年2,023万人 → 2017年2,036万人（+13万人）

- ・ 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し、賃金規定や諸手当制度の正規・非正規共通化において対象労働者数や手当の数に応じた加算措置を設けるなど、キャリアアップ助成金を拡充した。無期転換ルールや、多様な正社員について、周知広報やコンサルティング等を実施した。また、短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大（2017年度から中小企業等へも拡大）を実施した。

- 中小企業等を含め、今回の法改正は企業活動に与える影響が大きいものとなるため、周知を徹底する。
- 働き方改革推進支援センターによる相談支援や、業界別同一労働同一賃金導入マニュアルの作成・普及等を図り、中小企業等の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応する。
- 公務員の非常勤職員の処遇について、引き続き、各府省申合せや改正法に沿った改善がなされるよう必要な対応を行う。
- 引き続き、無期転換ルールの円滑な適用や、多様な正社員の普及を図り、被用者保険の更なる適用拡大についても検討を進める。

【主な指標】

- 不本意非正規雇用労働者の割合：2020年 10%以下を目指す。（2016年：15.6% → 2017年：14.3%）
- 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。

項目2 賃金引上げと労働生産性向上

- 過去最高水準の企業収益を継続的に賃上げにつなげ、労働分配率を上昇させるとともに、経済の好循環を確実にすることにより総雇用者所得を増加させる。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。

【最低賃金の引上げ】

- 最低賃金について、2018年度は全国加重平均で26円（年率3.1%）引き上げた（848円→874円）。
- 生産性向上のための設備投資を行い、事業場内最低賃金を一定以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対する助成制度を拡充。

【賃金引上げ、生産性向上、取引条件改善】

・春季労使交渉においては、2.07%の賃上げが行われた。（連合最終集計（7月6日公表））

2014年：2.07% 2015年：2.20% 2016年：2.00% 2017年：1.98% 2018年：2.07%

・2017年に雇用保険法を改正し、雇用関係助成金について、生産性の向上を後押しする理念を追記。また、雇用関係助成金に、生産性要件を満たす場合に優遇助成する仕組みを導入するとともに、生産性要件の判断に際し、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導入。

・2018年度から、生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備し、賃金アップを実施する事業主や、生産性向上に資する設備等を導入し、雇用管理改善を実施した事業主に対する助成を創設した。また、平成30年度税制改正において、中小企業向け「所得拡大促進税制」を延長するとともに、税額控除率の拡充を行った。

・下請等中小企業の取引条件の改善について、2016年9月、「未来志向型の取引慣行に向けて」を取りまとめ、同年12月に、関係法令を改正し運用を強化するとともに、産業界に対して、関係法令の遵守や下請取引の適正化に向けた取組などを行うよう要請。

進捗状況

今後

- 最低賃金については、引き続き、年率3%程度を目途として引き上げていき、全国加重平均が1,000円となることを目指す。
- 引き続き、中小企業等に対し、業務改善助成金等による支援を行う。
- 中小企業向け「所得拡大促進税制」について、周知・浸透の更なる徹底を進める。
- 下請等中小企業の取引条件の改善について、年間4,000件以上の下請中小企業ヒアリングを通じて、継続的な取引実態の把握に努める。

【主な指標】

- 全国加重平均 1,000円を目指す。（2016年度：823円 → 2017年度：848円 → 2018年度：874円）

項目3 長時間労働の是正

- ・ 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し、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
- ・ 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。
- ・ 労働時間管理の厳格化や良好な人間関係づくりを通して、労働者が健康に働くための職場環境の整備を行う。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。

【法改正による長時間労働の上限規制等・長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等・公務員の長時間労働対策、地域の実情に即した取組等】

・ 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、
2016年：7.7% → 2017年：7.7%

・ 以下の内容を含む働き方改革関連法案が成立。①時間外労働の上限を原則月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働を含む）、複数月平均80時間（休日労働を含む）を限度とする労働基準法の改正②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率の見直しや年次有給休暇の確実な取得等の長時間労働抑制策③高度プロフェッショナル制度の創設等の多様で柔軟な働き方の実現。

（2019年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制は2020年4月1日、中小企業における割増賃金率の見直しは2023年4月1日）施行）

・ 時間外労働の上限規制、年次有給休暇の確実な取得等に関する政省令・告示を2018年9月7日に公布。
・ 医師、自動車運送事業や建設業、中小企業・小規模事業者等、それぞれの業種について関係省庁連絡会議等の設置やガイドライン・政府行動計画の策定など、長時間労働の是正に向け取り組んだ。また、国家公務員や地方公務員、教員の長時間労働に対しても対策を行った。

医師：2017年8月に検討会を設置し、医療機関がすぐに取り組むべき事項等ととりまとめた。

自動車運送事業：2017年6月に関係省庁連絡会議を立ち上げ、長時間労働を是正するための環境整備に関する政府行動計画を策定。

建設業：2017年6月に関係省庁連絡会議を立ち上げ、受発注者が取り組むべき事項をまとめたガイドラインを策定。

・ 官民連携で「プレミアムフライデー」を開始し、認知度は9割、理解度は7割と高水準で推移。引き続き浸透に向け取り組む。

【勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備】

・ 事業主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ことを定めた働き方改革関連法案が成立。

・ 2017年度、有識者と労使関係者からなる「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」を設置し、意見交換・検討を実施。

・ 勤務間インターバル制度を導入する中小企業への助成率を引き上げる等、支援を拡充した。

【健康で働きやすい職場環境の整備】

・産業医・産業保健機能の強化等の内容を盛り込んだ働き方改革関連法が成立（2019年4月1日施行）。メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策のため企業への指導の実施や研修等を実施した。

- ・働き方改革関連法の施行に向けた改正法の周知及び施行後の確実な履行に向けた体制整備を実施。
- ・裁量労働制について、施行状況を把握した上で、対象業務の範囲や働く方の健康確保措置等について、労働政策審議会で検討を行う。
- ・勤務間インターバル制度を導入する中小企業等への助成金の活用等、制度の導入に向けた取組を推進する。
- ・メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策のため企業への指導の実施等に引き続き取り組む

【主な指標】

- ・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。
- ・勤務間インターバル制度導入についての環境整備を進め、当該制度を導入している企業割合を2020年までに10%以上とする。（2017年：1.4%）
- ・メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする（2022年まで）

項目4 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- ・雇用型テレワークについては、近年の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、普及の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、企業等への導入支援や政府による呼びかけ・率先垂範等、周知啓発を図る。非雇用型テレワークについては、良好な就業形態となるよう環境整備を図り、ガイドブックの改定や、教育訓練等の支援の充実等、働き手に対する支援を行う。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。
- ・副業・兼業については、ガイドラインの策定やモデル就業規則の改定など普及を図り、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。

【雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援】

・労務管理やセキュリティに関するガイドラインを刷新し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、在宅勤務以外の形態にも対応したガイドラインを2018年に策定した。また、相談窓口の設置やサテライトオフィスのモデル事業を実施する等、利用促進に向けた施策を進めるとともに、テレワークに先進的に取り組む企業を表彰する等、周知啓発にも取り組んでいる。加えて、国家公務員は積極的に実施しており、人数も着実に増加。

【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】

・2018年2月にガイドラインを刷新し、クラウドソーシング事業者を含めた仲介事業者も適用対象に加えるとともに、関係者が守るべき事項を改めて整理した。また、働き手に必要なノウハウをまとめたハンドブックを改訂するなど、働き手への支援も行っている。雇用類似については、検討会において、実態等を把握・分析し、課題整理を行い、また、労働政策審議会労働政策基本部会において検討を行い、2018年9月に同部会報告書が労働政策審議会です承された。

【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】

・2018年1月、副業・兼業に関する現行法令の留意点をまとめたガイドラインを策定するとともに、モデル就業規則を原則副業・兼業を認める内容に改定し、周知を行った。

進捗状況

今後

- ・雇用型テレワークについては、引き続き、ガイドラインの周知啓発やテレワーク環境の整備促進・導入支援等を進めていく。
- ・非雇用型テレワークについては、引き続き、ガイドラインの周知啓発を図るとともに、働き手への支援など必要な施策を実施する。また、雇用類似については、法的保護の必要性を含め、引き続き、検討を行っていく。
- ・副業・兼業については、利用の促進を促すため、引き続き周知を行い、各制度の現状を踏まえつつ必要な検討を行っていく。

【主な指標】

- ・2020年までに、テレワーク導入企業を2012年度比3倍（2016年：13.3% → 2017年：13.9%）、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%（2016年：1.3% → 2017年：1.3%）
- ・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行を勘案し、新しいKPIを検討
→2020年までにテレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を2016年度比で倍増（2016年7.7% → 2017年9.0%）

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

- ・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、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サポート体制を構築する。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。
- ・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、両立支援策を強化する。また、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。
- ・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感じられる環境に変えていき、障がい者等が希望や適性等を十分に活かし、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。特別な支援を必要とする子供について、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。

【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】

- ・両立支援コーディネーターの研修カリキュラムの作成や研修の開始（2018年3月～）、がん診療拠点病院とハローワークの相談支援体制の拡充等、治療と仕事の両立のための支援体制を整備。不妊専門相談センターで不妊治療と仕事の両立に関する相談等を行うとともに、当該センターの相談員向けの研修資料の作成等を実施。
- ・企業文化の抜本改革、両立支援の普及推進を図るため、2017年度に、ポータルサイトの開設、主に企業を対象としたシンポジウムの開催等を行うとともに、都道府県労働局を事務局とした「地域両立支援推進チーム」を設置。

【子育て・介護等と仕事の両立支援策の充実・活用促進】

育児休業取得率（2016年）男性：3.16% 女性：81.8% → （2017年）男性：5.14% 女性：83.2%

- ・「子育て安心プラン」を2年前倒しし、2020年度末までに32万人分の保育の受け皿を確保する。また、2017年度において、全ての保育士等に2%の処遇改善を行うとともに技能・経験に応じた月額最大4万円の処遇改善を実施。加えて、2017年度補正及び2018年度予算により、保育士等に1.1%の処遇改善を実施。
- ・第7次介護保険事業計画（2018～2020年度）で、自治体が参考とする指針に介護に取り組む家族等への支援の充実が重要である旨を明示。地域医療介護総合確保基金により介護施設等の整備の推進や、介護従事者の確保対策を支援。2017年度の介護報酬改定において、技能に応じ昇級する仕組み等を評価し、処遇改善を促す加算を設けた。
- ・男性の育児と仕事の両立を促進する企業に対する表彰等を毎年実施。また、受賞企業・受賞者によるロールモデル集を作成し、社会的気運の醸成を促進。

【障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進】

- ・2018年度より障害者雇用ゼロ企業が障害者の受け入れを進めるための支援や職場適応援助者の研修機会を提供し長期的寄り添い型支援の重点化を図った。また、2017年度から特別な支援を必要とする子供への切れ目のない支援を行うため、各自治体に対する補助事業等を実施。

- ・ 治療と仕事の両立に向けた支援や普及のための周知等に引き続き取り組む。
- ・ 「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童対策を推進する。2年前倒しされた「子育て安心プラン」に基づき、2020年度末までに32万人分の保育の受け皿確保に取り組む。2020年代初頭までに介護の受け皿を50万人分以上へ拡大するため、介護サービス提供体制整備を促進する。また、保育・介護人材の処遇改善に引き続き取り組む。
- ・ 引き続き障害者の希望や能力を活かした就労支援に取り組む。

【主な指標】

- ・ 男性の育児休業取得率13% （2015年度：2.65% → 2017年度：5.14%）
- ・ 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る人の割合40%以上（2013年度：19.4% → 2017年度：40.5%）

項目6 外国人材の受入れ

- ・ 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。

- 進捗状況**
- ・ 2018年7月には、「経済財政運営と改革の基本方針2018」を踏まえ、法務省に外国人の受入れ環境整備に関する総合調整機能が付与されるとともに、政府一体となって外国人の受入れ環境整備の総合的な検討を行うため、「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」が設置された。
 - ・ 2017年度から、各大学が自治体や産業界と連携し就職に必要な「ビジネス日本語」等を一体的に学ぶ取組を支援する「留学生就職促進プログラム」を12拠点で開始。
 - ・ 「生活者としての外国人」のための日本語教育の充実のため、地域の優れた取組の支援や日本語教室がない地域にアドバイザー派遣等を行うほか、2018年度からはモデル事業を通じた日本語教育人材の養成・研修カリキュラム等の改善に取り組んでいる。
 - ・ 2017年度に、高度外国人材に魅力的な就労環境を整備するため実態調査を実施し、好事例集を作成・周知した。また、「高度外国人材」について、永住許可の要件を緩和する「日本版高度外国人材グリーンカード」を創設するとともに、高度人材ポイント制における要件を見直し、先端プロジェクトに従事する者等について特別加算の追加を実施。同年12月、本国の家事使用人を日本に呼び寄せられるよう、帯同する家事使用人の受入れ要件を見直した。

- 今後**
- ・ 一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とした新たな在留資格を創設するため、入管法一部改正法案提出に向けた準備を進める。
 - ・ 一定の基準を満たす企業に就職予定の留学生について、在留資格変更許可申請時の提出資料の簡素化のため、関係省庁と連携し検討を進めていく。
 - ・ 2018年7月に「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において了承された「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(検討の方向性)を踏まえ、最終的な取りまとめを年内に行う。
 - ・ 留学生等の日本での就職を促進するため、職場で必要な日本語コミュニケーション能力の習得を目的とした研修を実施するとともに、外国人雇用サービスセンター等の相談体制の強化を図る。
 - ・ 関係省庁が連携した広報活動により、高度外国人材の永住許可の要件緩和等を周知し、受入れを加速化する。特別加算の対象となる本邦の大学の範囲を拡大するため、対象大学の範囲を定める法務省告示の見直しを検討する。
 - ・ 介護分野における技能実習や在学中の資格外活動による3年以上の実務経験に加え、実務者研修を受講し、介護福祉士の国家試験に合格した外国人についても在留資格「介護」を認める等、介護分野での外国人材の受入れに向けた国内外的環境整備を図る。

【主な指標】

- ・ 日本語指導を必要とする外国人児童生徒の日本語指導受講率100%を目指す。(2016年度:76.9%)
- ・ 2020年までに高度外国人材の認定10,000人を目指す。(2016年12月末:6,669人 → 2017年12月末:10,572人)

項目7 女性・若者が活躍しやすい環境整備

- ・子育て等により離職した女性の復職や再就職の支援を強化するとともに、就業調整を意識しないで働くことができる環境を整備する等、子育てや介護など多様な経験を持つ女性が活躍できる環境を整える。また、女性リーダーの育成を支援する。
- ・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、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。
- ・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。

【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等の復職の推進】

過去5年間で女性の就労者数が約201万人が増加（2012年～2017年）。

・配偶者控除等の見直しや、2016年10月からの短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大等により就業調整を意識せず働ける環境を整備。

【多様な女性活躍の推進】

・女性起業家等支援ノウハウの全国展開や、2017年度は「女性リーダー育成プログラム」に基づく研修等を実施。

【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】

若年無業者（※）の数は、2016年に比べ2万人の減少。（2016年：56万人 → 2017年：54万人）

（※）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

・わかものハローワーク等のきめ細かな職業相談や長期にわたり不安定な雇用を繰り返す者を雇い入れた事業主に対する助成、2017年4月より地域若者サポートステーションによる高校中退者等へのアウトリーチ型を含む切れ目ない支援等を実施。

・地方公共団体と大学等がお互いの状況を把握するポータルサイトを設立する等、多様な選考機会の促進を図る。

・働き方改革関連法により労働基準法が改正され、同法に基づく新たな労働時間の上限規制等が設けられたことに伴い、若年者雇用促進法に基づく学卒求人不受理の対象条項の追加等を内容とする政令について、第134回労働政策審議会職業安定分科会等で諮問・答申、公布（2019年4月1日施行）。

【女性のリカレント教育など個人の学び直しの支援や職業訓練などの充実】

・2017年度より、教育訓練給付の拡充や、国家資格の取得等を目指す離職者訓練コースの分野拡大等、個人の主体的な学び直しを通じたキャリアアップ・再就職のための制度改正を実施。また、小・中・高等学校の学習指導要領改訂や、学校教育法の改正による専門職大学の制度創設などにより、キャリア教育・職業教育の充実を図った。

・2017年度より、大学や専修学校等において、産業界と連携し、学び直しのための実践的なプログラムの開発を行うとともにオンライン授業やeラーニングの拡充等を行い、学び直し講座の充実・多様化を図った。

- 配偶者手当の在り方の検討を促しつつ、被用者保険の更なる適用拡大について検討を進めるとともに、子育て等により離職した正社員女性等の復職支援に係る支援を行う。
- 女性活躍推進法の施行状況の検証や女性活躍に関する情報の見える化等を通じて女性活躍を後押しする。
- 引き続き、氷河期世代の無業者・不安定雇用者の抱える課題に応じた支援等に取り組む。
- 女性を含め、個人の学び直しへの支援や産学連携による実践的プログラムの開発等によりリカレント教育などの充実を図る。

【主な指標】

- 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）（2016年時点：3.4% → 2018年時点：4.1%）
- 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年には割合を半減（2014年平均：28.4% → 2017年：23.8%）

- ・ 転職・再就職者の採用機会拡大に向けては、転職が不利にならない柔軟な労働市場、企業慣行が重要であり、年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大のための指針の策定を図るとともに、成熟企業から成長企業への転職支援を集中的に実施する。また、地方企業の経営改革と人材還流に対する支援を行い、ハローワークに専門窓口を設置するなど雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を推進し、職業能力や職場情報の見える化を実施する。
- ・ 子どもたちが、家庭の経済事情に関わらず、大学等に進学できる環境を整える。高等教育の経済的負担軽減策を推進するとともに、返還不要の奨学金を創設する等、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。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。

【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】

転職入職率（常用労働者）が前年と比べ0.3ポイント上昇

2016年：9.9%（一般労働者：8.0%・パートタイム労働者：15.5%）→ 2017年：10.2%（一般労働者：8.6%・パートタイム労働者：15.4%）

- ・ 転職・再就職者の受入れ促進のため、企業が取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した指針を策定し、経済団体等に対して、要請を行った。
- ・ 2017年度から、労働移動支援助成金に中途採用拡大コースを新設し、中途採用の拡大や生産性向上を図る企業等を支援するとともに、早期雇入れ支援コースにおいて、成長企業が成熟企業を離職した者を雇い入れ、その後の賃金をアップさせた場合の助成額を優遇。
- ・ 2017年度より人材確保のニーズが高い地域のハローワークに人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置（12箇所）するとともに、2018年度には事業拠点数を拡充（84箇所）し、業界団体と連携したマッチング支援を実施。

【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】

・ 大学等進学率（家庭状況別）

<全体> 2017年：73.0% <ひとり親世帯> 2016年：58.5%

<生活保護世帯> 2017年：35.3% <児童養護施設> 2017年：27.1%

- ・ 経済的事情により進学を断念せざるを得ない者の進学を後押しするため、給付型奨学金制度を創設。また、「新しい経済政策パッケージ」及び「経済財政運営と改革の基本方針2018」において、3歳から5歳までの幼児教育の無償化や、授業料減免や給付型奨学金の拡充による真に必要な子供たちへの高等教育の無償化や、年収590万円未満世帯を対象とした私立高等学校の授業料の実質無償化等が盛り込まれた。
- ・ 地域学校協働活動を全国的に推進するため、2017年3月に改正された社会教育法を踏まえ、「ガイドライン」や手引きを作成し、周知するとともに、2018年度予算において、同活動の推進を支援する「地域学校協働活動推進事業」を実施。

- 2020年からの稼働を目指し、2018年度はサイト(日本版O-NET(仮称))を多くの人に使われるものとするための調査・分析等を実施する。
- 2018年9月末に、職場情報総合サイトを一般公開。サイトの運用状況等を踏まえ、データの更新等を行う。
- 技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大するとともに、若者の受検料の減免措置を引き続き実施。
- 給付型奨学金制度等の各制度を着実に実施するとともに、「新しい経済政策パッケージ」及び「経済財政運営と改革の基本方針2018」に盛り込まれた教育の無償化・負担軽減に向けて、関係府省との連携を図り、具体の制度設計に取り組む。
- 「地域学校協働活動推進員」の配置や「地域学校協働本部」の整備の促進等により、地域学校協働活動を全国的に推進。2019年度末までに地域未来塾を5,000中学校区で実施し、高校生への支援も全国展開する。

【主な指標】

- 若者の技能検定の受検者数を2016年から10%増加させる。(2016年度:100,235人 → 2017年度:103,245人(3%増加))
- 2018年までに転職就職率(パートを除く一般労働者)を9%とする。(2016年:8.0% → 2017年:8.6%)
- プロフェッショナル人材事業戦略拠点等の相談件数を2020年までに5万件(2017年3月末:約1.2万件 → 2017年8月末時点:約2.7万件)
- 低所得世帯の子どもの大学等進学率を増加させる。
- 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
(2016年:34.3% → 2017年 36.3%(地域学校協働本部*整備率(*補助事業を活用しているもの))
- 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
(2016年:2,439か所(高校148か所) → 2017年 2,646か所(高校167か所)(地域未来塾実施か所数))

項目9 高齢者の就業促進

- 2020年度までの期間を65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上の定年引上げ促進の集中支援期間と位置付け、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を図る。また、エイジレスに働くためのキャリアチェンジや雇用ではない働き方を促進するとともに、高齢期の生活困窮を防ぐため就労支援の強化を図ることにより、意欲ある高齢者に多様な就業機会を提供していく。

・60歳以降の就業率は、近年上昇傾向にある。

・60歳～64歳の就業率：2016年：63.6% → 2017年：66.2%

・65歳以上の就業率：2016年：22.3% → 2017年：23.0%

- 2018年度から「65歳超雇用推進助成金」による65歳以降の継続雇用延長等を実施した企業に対する助成措置を拡充。
- 2018年度、55歳以上の求職者の支援に取り組む生涯現役支援窓口の機能を拡充（窓口を増設（2017年度110箇所⇒2018年度180箇所））。
- 49の協議会による、高齢者の多様な就業機会の確保に向けた事業（生涯現役促進地域連携事業）を実施。
- 高齢者を含む40歳以上の者が起業において従業員の雇い入れに要した経費（採用・募集経費等）の一部を助成する生涯現役起業支援助成金については、さらなる制度利用促進のため、2017年4月には、従業員の年齢要件等を緩和し、2018年4月には、本助成金活用後に生産性が一定程度向上している場合に上乗せ助成を行うこととした。
- 第196回国会で成立した生活困窮者自立支援法の改正案において、高齢期の生活困窮の防止・予防の観点を含め、現在、任意事業である就労準備支援事業の実施を努力義務化し、適切な実施のための指針の策定等を実施することを定めた（2018年10月1日施行）。また、就労準備支援事業の実施のインセンティブとして、2018年度予算において、就労準備支援事業における利用促進や定着支援に要する費用等に関する加算措置を創設。

- 企業に対して、継続雇用延長等の働きかけを行うとともに、2020年度以降、継続雇用延長等に係る制度の在り方を再検討。
- 生涯現役支援窓口を増設するとともに、ハローワークのマッチング機能を強化。
- 高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターの会員拡充及び就業拡大を図る。医療系ベンチャー等の振興のためには、豊富な知見を有する業界OB等の人材の確保が不可欠であり、引き続き人材とベンチャーとのマッチングを推進。
- 改正生活困窮者自立支援法に基づき、就労準備支援事業の実施促進を図り、2019年度から3年間を集中実施期間として計画的に実施。
- 高齢期の自発的な就労ニーズが高いことも踏まえ、就労準備支援事業の対象者要件（65歳未満）を撤廃し、高齢者の就労支援を推進する。

【主な指標】

- 生涯現役支援窓口を2020年までに300箇所とする。（2016年度：80カ所 → 2018年度：180カ所）
- 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。（2016年度：15カ所 → 2017年度：29カ所）