

ニッポン一億総活躍プラン・
働き方改革実行計画
フォローアップ
(概要)

2019年5月
内閣官房
一億総活躍推進室・
働き方改革実現推進室

目次

ニッポン一億総活躍プランについて・・・・・・・・・ 1

働き方改革実行計画について・・・・・・・・・・・・ 8

※ニッポン一億総活躍プランに記載された働き方改革に関するフォローアップは、「働き方改革実行計画について」
の中に記載

ニッポン一億総活躍プランについて

夢をつむぐ子育て支援（希望出生率 1.8）

① 子育ての環境整備

- 子育てをしながら仕事を続けることができる社会をつくるため、保育の受け皿整備を一層加速する。
- 求められる保育サービスを提供するための人材の確保に向けて、安定財源を確保しつつ、保育士の処遇改善、多様な人材の確保・育成などの総合的対策を進める。
- 放課後児童クラブ 30 万人の追加的な受け皿整備、放課後子供教室との連携・一体実施を進め、経験等に応じた職員の処遇改善等を進める。

（保育の受け皿整備）

- 2013 年度から 2017 年度末までの 5 年間に約 53.5 万人分の保育の受け皿を拡大。このうち、企業主導型保育事業については、2018 年度末までに、2017 年度：2,597 施設、59,704 人分（2016 年度：871 施設、20,284 人分を含む）の助成決定を行った。

（保育人材の確保）

- 2017 年度予算において行った全ての保育士等への 2% の処遇改善に加え、「新しい経済政策パッケージ」に基づき 2019 年 4 月から更に 1% の改善を行い、2013 年度以降、合計で月額約 41,000 円（約 13%）の処遇改善を実現。2017 年度からは技能・経験に応じたキャリアアップの仕組みとして、勤務経験が概ね 7 年以上の中堅職員に月 4 万円、概ね 3 年以上の職員に月 5 千円の加算を実施。
- 必要な保育人材を確保できるよう、①新規の資格取得の促進、②就業継続、③離職者の再就職の促進といった観点から総合的な支援を実施。

（新・放課後子ども総合プラン）

- 放課後児童クラブの 30 万人分の追加的な受け皿整備の目標は概ね達成。さらに、2018 年 9 月に決定した「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、2021 年度末までに約 25 万人分の受け皿を整備することとした。

進捗状況

今後

- 「子育て安心プラン」や「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、保育や放課後児童クラブの受け皿整備を推進。
- 各施設において、保育士の処遇改善が着実に実施されるよう、今年度実施予定の経営実態調査において、保育士給与の状況を把握し、施策の効果を検証。また、引き続き、処遇改善のほか、総合的な支援を推進。
- 子どもの主体性を尊重し、子どもの健全な育成を図る放課後児童クラブの役割を徹底し、子どもの自主性、社会性等のより一層の向上等を図る。

【指標】

- 保育の受け皿拡大量：2013 年度から 2017 年度までに 53.5 万人⇒2018 年度から 2020 年度末までに 32 万人
- 保育の待機児童数：2018 年 4 月 19,895 人⇒2020 年度末の解消
- 保育人材の数：2013 年度 37.8 万人→2017 年度 50.8 万
- 保育士としての技能・経験を積んだ職員について、全産業の女性労働者との賃金格差：解消

夢をつむぐ子育て支援（希望出生率 1.8）

② すべての子供が希望する教育を受けられる環境の整備

- 安定財源を確保しつつ、幼児教育・保育の段階的無償化を進める。
- 生活困窮世帯等の子どもの学習支援の充実や地域未来塾の拡充、特別な配慮を必要とする児童生徒のための教育相談機能の強化を図る。
- 児童虐待について、総合的な対策を進めるとともに、児童保護手続における裁判所の関与や特別養子縁組制度の利用促進の在り方を検討する。
- 家庭の経済事情に関係なく、希望すれば誰もが大学や専修学校等に進学できるよう、安定財源を確保しつつ、高等教育の無償化や奨学金制度の拡充を図る。

（幼児教育・保育の無償化）

- 「新しい経済政策パッケージ」等に基づき、2019年10月に予定される消費税率10%への引き上げによる財源を活用し、2019年10月から、3歳から5歳までの子供及び0歳から2歳までの住民税非課税世帯の子供についての幼稚園、保育園、認定こども園等の費用を無償化することとしており、子ども・子育て支援法の改正法案を2019年通常国会に提出し、同国会において成立。

（高等教育の無償化・奨学金制度拡充）

- 「新しい経済政策パッケージ」等に基づき、2019年10月に予定される消費税率10%への引き上げによる財源を活用し、2020年4月から真に支援が必要な低所得者世帯の子供たちに対して、授業料減免制度の創設及び給付型奨学金の拡充を内容とする「大学等における修学の支援に関する法律案」を2019年通常国会提出し、同国会において成立。

（生活困窮世帯等の子どもの学習支援・課題を抱えた子どもたちへの学びの機会の提供）

- 生活困窮者自立支援制度における子どもの学習支援事業の実施自治体が2018年度には536自治体まで拡大。さらに、子どもの学習支援事業を「子どもの学習・生活支援事業」として強化。
- 2019年度予算上、原則無料の学習支援を行う地域未来塾を含む地域学校協働活動を推進するための地域学校協働本部を7000本部整備（2018年11月現在6,190本部）。

（児童虐待防止）

- 体罰禁止の法定化、躊躇なく一時保護に踏み切れるよう、一時保護等を行う「介入」の担当者と「保護者支援」の担当者の分離、児童相談所における弁護士等の配置促進、DV対策との連携強化を内容とする児童福祉法等改正案を2019年通常国会に提出。
- 特別養子縁組における養子となる者の年齢の上限を引き上げるとともに、特別養子縁組の成立の手続を見直すことを内容とする民法等改正案を2019年通常国会に提出。

進
捗
状
況

今
後

- 幼児教育・保育の無償化を2019年10月から実施。
- 高等教育における新たな修学支援を2020年4月から実施。
- 児童虐待の予防から児童の自立支援に至るまでの総合的な対策については、2020年度予算に向け、さらにその具体化を図るなど施策の着実な実施に努める

【指標】

- 理想の子供数を持たない理由として「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」と挙げる人の割合：

2010年 60.4% → 2015年 56.3% → 低下 3

夢をつむぐ子育て支援（希望出生率 1.8）

③ 女性活躍、結婚支援、若者・子育て世帯支援、三世代同居・近居しやすい環境づくり、困難を有する子供・若者等活躍支援

（女性活躍）

- 出産・育児等で離職した女性等の学び直しの機会を確保し、復職などを支援するため、以下の取組を実施。
 - ①雇用保険法等を改正し、教育訓練給付について、給付率・上限額の拡充を行うとともに、出産、子育て等により離職後に長期間のブランクがある方でも受給可能とするなどの充実を図り、2018年1月から実施。
 - ②「職業実践力育成プログラム」（BP）について、2018年度までに242課程（うち女性活躍をテーマとする課程は64課程）を認定。
 - ③2017年度より試行的に、女性リカレントプログラムを提供している大学とマザーズハローワークが連携し、女性の再就職支援を実施するとともに、大学等が行う履修証明制度の最低時間数が短縮されたことにより、認定対象となるプログラムを拡大。
 - ④産業界と協働したオーダーメイド型プログラムを開発・実証するとともに、eラーニングを積極的に活用した講座の開設手法の検証を実施。
- 2016年4月から全面施行された女性活躍推進法について、概ねすべての大企業の行動計画の策定・届出がなされた。
- 地域の金融機関や産業・創造支援機関、女性に対するキャリア相談を行う民間事業者・NPO等を中心とした全国10箇所の「女性起業家等支援ネットワーク」において、女性起業家等支援を実施。
- 乳児用液体ミルクについて、食品衛生法に基づく規格基準及び健康増進法に基づく特別用途食品の認可基準を策定。基準に適合した製品を承認・許可している。

（結婚支援、若者・子育て世帯への支援）

- 市町村における子育て世代包括支援センターの設置を促進するため、2017年度より同センターの立ち上げに必要な職員の雇上げ等に対する補助を実施するとともに、2017年8月には同センターのガイドラインを策定。
- 未就学児を対象とする医療費助成に係る国民健康保険の減額調整措置について、所要の法令改正を行い、2018年度から廃止。

（三世代同居・近居しやすい環境づくり）

- 子育て世帯、高齢者世帯等と支援する親族の世帯がUR賃貸住宅に近居する場合、新たに入居する世帯の家賃減額措置を実施。
- 三世代同居に対応した住宅の新築・リフォームに対する支援を実施。

（社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者等の活躍支援）

- 地域若者サポートステーションでの高校等と連携した中退者等へのアウトリーチ型を含む就労支援を、2017年度から全てのサポステで展開。
- 発達障害等の特性に応じた修学・就労支援に向けて、教育・福祉・医療・労働分野等関係機関の連携体制構築を支援。

進捗状況

今後

- 専修学校におけるリカレント教育機能の強化に向けて分野を超えたりカレント教育プログラムの開発やeラーニングを活用した講座の開講手法の実証等を推進。
- 災害時の備えや育児の軽減という観点から有用である液体ミルクの普及に向けた取組を推進。
- 子育て世代包括支援センターの2020年度までの全国展開に向けて、引き続き、設置を促進するとともに、同センターのガイドラインについて、2017年度から3か年の調査研究を踏まえ、必要に応じて見直しを行う。

【指標】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%

安心につながる社会保障（介護離職ゼロ）

① 介護の環境整備

- ・ 介護ニーズに応じた機動的な介護サービス基盤を整備し、地域包括ケアを推進。
- ・ 求められる介護サービスを提供するための人材の確保に向けて、安定財源を確保しつつ、介護人材の処遇改善、多様な人材の活用と人材育成、生産性向上を通じた労働負担の軽減など総合的対策を図る。
- ・ 介護する家族の不安や悩みに応える相談機能の強化・支援体制の充実を図る。介護休業・休暇を取得しやすい職場環境を整備。

（介護の受け皿整備等による地域包括ケアの推進）

- ・ 地域医療介護総合確保基金により、地域の実情に応じた介護施設等の整備を推進。
- ・ 2018年度介護報酬改定において、ADLの維持・改善につながった利用者が多い事業所を評価する仕組みを導入。

（介護人材の確保のための総合的対策）

- ・ 介護人材について、技能や経験に応じて昇給する仕組みを構築し、月額平均1万円相当の処遇改善を行うため、2017年度に臨時に介護報酬改定を実施。こうした取組の結果、2009年4月以降、合計で月額5万7千円の処遇改善が実現。
- ・ 多様な人材の参入を促進するため、2019年度予算により、地域医療介護総合確保基金について、介護の入門的研修受講者に対する職場体験や、介護施設・事業所等への出前研修等を実施するメニューを創設。
- ・ 2018年度に、介護サービス事業における生産性向上に資するガイドラインを作成するとともに、介護分野の事業者団体による横展開を推進するため、生産性向上協議会を開催。

（相談機能の強化、介護休業・休暇を取得しやすい職場環境）

- ・ 2018年3月に家族介護者への支援に関する市町村や地域包括支援センター向けのマニュアルを作成し、同年7月に全国の地方自治体へ周知。
- ・ 2017年3月に成年後見制度利用促進法に基づき策定した「成年後見制度利用促進基本計画」を踏まえ、成年後見制度の利用促進に係る市町村計画の策定や権利擁護支援の地域連携ネットワークの中核機関の設置などの取組を総合的・計画的に推進

進捗状況

今後

- ・ 引き続き、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など、介護の環境整備を継続実施。
- ・ 2019年10月から介護職員の更なる処遇改善を実施する。具体的には、リーダー級の介護職員について、他産業と遜色ない賃金水準を目指し、経験・技能のある介護職員に最大8万円の給与増を行えるような処遇改善を進める。
- ・ 新たな在留資格「特定技能」の創設等により、今後増加が見込まれる外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるよう受入環境の整備に取り組む。
- ・ 労働力制約が強まる中で医療・福祉サービスを確保するため、今夏に向けて「医療・福祉サービス改革プラン」を策定し、医療・福祉サービス改革による生産性の向上を図る。

【指標】

- ・ 介護基盤の整備拡大量：2020年代初頭までに50万人分以上（サービス付高齢者向け住宅約2万人分を含む）
- ・ 要介護3以上の特養自宅待機者：約15万人（2014年3月集計）→約12万人（2017年3月集計）⇒2020年代初頭までに解消
- ・ 介護人材の数：2014年度176.5万人→2016年度約190万人⇒2020年代初頭までに約216万人

安心につながる社会保障（介護離職ゼロ）

② 健康寿命の延伸に向けた取組、高齢者の希望に応じた多様な就労機会の確保、障害者等の活躍支援、地域共生社会の実現

（健康寿命の延伸に向けた取組）

- 健康寿命の延伸と適正な医療を目的とした「日本健康会議」を民間主導で開催。自治体や企業、保険者における先進的取組の横展開を促すため、日本健康会議と共同して、予防・健康づくりに関する取組目標の達成状況について全数調査を実施し、「日本健康会議データポータルサイト」において地域別などの形で取組の達成状況を見える化するとともにデータヘルスの好取組事例を紹介。あわせて、全数調査の結果を踏まえ、自治体における糖尿病性腎症重症化予防の取組に特化した調査を行い、日本健康会議の重症化予防WGにおいて、2019年4月に「糖尿病性腎症重症化予防プログラム」を改定。
- 保険者の予防・健康づくりに関するインセンティブについて、国保の保険者努力支援制度等は、前倒し実施の状況等を踏まえ、2018年度から本格実施。後期高齢者支援金の加算・減算制度は、加算率・減算率を最大で±10%まで引き上げることとし、2018年度から段階的に実施。
- 高齢者の保健事業と介護予防の一体的な実施のための具体的な論点などについて、有識者会議を設けて検討し、2018年12月に報告書を取りまとめ。これらを踏まえ、高齢者の心身の特性に応じ、市民に身近な立場にある市町村が高齢者の保健事業と介護予防を一体的に実施するためのスキームを構築するとともに、市町村等が高齢者の医療・健診・介護情報等を一括して把握することができるよう規定の整備等を行う法案を2019年通常国会に提出し、同国会において成立。
- 望まない受動喫煙をなくすための、健康増進法改正法案が2018年7月に可決・成立。

（高齢者の希望に応じた多様な就労機会の確保）

- 2018年2月に、年金繰下げ制度の改善に向けた検討などを盛り込んだ高齢社会対策大綱を閣議決定。2018年6月に、年金受給開始時期の選択肢の拡大についての検討を盛り込んだ骨太方針2018を閣議決定。

（障害者等の活躍支援）

- 2019年3月に、障害者の活躍の場の拡大に関する措置や国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずることを内容とする障害者雇用促進法改正案を2019年通常国会に提出。
- 2018年度障害報酬改定により、障害者の一般就労への移行・定着や工賃・賃金の向上を促進するための報酬体系へと見直し。

（地域共生社会の実現）

- 地域や個人が抱える様々な生活課題を、地域住民と行政などが協働し、公的な体制による支援と相まって解決する包括的な支援体制づくりを進めることを市町村の努力義務とする改正社会福祉法が2018年4月に施行され、国の指針の策定やガイドラインの見直しを実施。

- 今夏に向けて「健康寿命延伸プラン」を策定し、①健康無関心層も含めた予防・健康づくりの推進、②地域・保険者間の格差の解消に向け、「自然に健康になれる環境づくり」や「行動変容を促す仕掛け」など「新たな手法」も活用して取組を推進。
- 総合的な受動喫煙対策を進める。
- 高齢期における職業生活の多様性に応じた一人ひとりの状況を踏まえた年金受給の在り方について、関係審議会等において本年に実施する財政検証を踏まえて検討を行い、法案提出も含めた必要な措置を講じる。
- 地域共生社会の実現に向け、改正社会福祉法の公布後3年の見直し規定に基づき、包括的支援体制を全国的に整備するための方策について、2019年5月に設置した検討会において、自治体におけるモデル事業での課題等も踏まえて検討。

【指標】 健康寿命：2010年（男性）70.42年（女性）73.62年→2016年（男性）72.14年（女性）74.79年⇒2025年までに2年以上延伸（2010年比）
⇒2040年までに3年以上延伸（2016年比）

希望を生み出す強い経済（名目GDP600兆）

「本格的な成長志向の戦略」を描き、官民一体となって、戦後最大の経済、名目GDP600兆円という目標に向かって、積極果敢に挑戦する。

- | | |
|---|----------------------------------|
| (1) 第4次産業革命 | (9) 攻めの農林水産業の展開と輸出力の強化 |
| (2) 世界最先端の健康立国へ | (10) 観光先進国の実現 |
| (3) 環境・エネルギー制約の克服と投資拡大 | (11) 地方創生 |
| (4) スポーツの成長産業化 | (12) 国土強靱化、ストック効果の高い社会資本整備 |
| (5) 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた見える化プロジェクト | (13) 消費・投資喚起策 |
| (6) 既存住宅流通・リフォーム市場の活性化 | (14) 生産性革命を実現する規制・制度改革 |
| (7) サービス産業の生産性向上 | (15) イノベーション創出・チャレンジ精神にあふれる人材の創出 |
| (8) 中堅・中小企業・小規模事業者の革新 | (16) 海外の成長市場の取り込み |

進捗状況

- 成長戦略の新たな司令塔である「未来投資会議」を創設し、2018年6月には「未来投資戦略2018」を取りまとめ、IoT、ビッグデータ、AI、ロボットなどの第4次産業革命の技術革新を存分に取り込み、「Society 5.0」を本格的に実現するため、各種の施策の着実な実施を図りつつ、これまでの取組の再構築、新たな仕組みの導入を図ることとした。
- 併せて、「未来投資戦略2018」に盛り込まれた施策を迅速かつ確実に実行していくため、生産性向上特別措置法に定める「革新的事業活動実行計画」を定めた。
- 現在、未来投資会議において、Society5.0の実現に向けたキャッシュレス化、次世代モビリティ、スマート公共サービス、次世代インフラなどについて議論を進めている。
- 2017年12月には、「新しい経済政策パッケージ」において、「生産性革命」として、中小企業・小規模事業者の投資促進策等を盛り込んだ。
- 2018年2月には、実行計画2017に定められた産業競争力の強化に関する施策の内容や進捗及び実施の状況等をまとめた「平成29年度産業競争力強化のための重点施策等に関する報告書」を取りまとめた。
- 上記の他に、地方創生、国土強靱化、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会等に関する取組を着実に推進。

今後

- 引き続き未来投資会議等において議論を深め、年次には新しい成長戦略等を取りまとめる。

働き方改革実行計画について

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、労働政策審議会での議論を経て、2018年12月28日に公布・告示された。

【公務員の非常勤職員の処遇改善等】

- 2017年5月、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等間で申し合わせた。2018年7月時点で、特別給に相当する給与が9割超の非常勤職員に支給予定となるなど、申合せに沿った処遇改善は着実に進んでいる。
- 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 → 2018年3,476万人（+109万人）

非正規雇用労働者数：2016年2,023万人 → 2018年2,120万人（+97万人）

- 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、賃金規定等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。2018年4月には、社会保障審議会年金部会において次期年金制度改正に向けた議論を開始し、その中で被用者保険の更なる適用拡大に向けた検討も行っている。

- 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、取組手順書、「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」の普及等を図り、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% → 2018年：12.8%）
- ・ 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、雇用管理改善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、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、

2017年：7.7% → 2018年：6.9%

- 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日に公布し、高度プロフェッショナル制度に関する省令・告示を2019年3月25日に公布した。
- 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、2019年3月に医師の時間外労働の上限規制の詳細や、医師の労働時間の短縮策等に関する報告書を取りまとめた。
 - ・ 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が成立。
- 2018年12月、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」の議論を取りまとめた、報告書を公表。
- 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。
- ・ 職場のパワーハラスメント防止を強化するため、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることなどを盛り込んだ法案を、2019年通常国会に提出し、同国会において成立した。

- ・ 働き方改革関連法の周知及び確実な履行に向けた支援を引き続き実施。
- ・ 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
- ・ パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることなどを盛り込んだ改正法の周知啓発等円滑な施行に向けた取組を行う。

【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。（2018年：1.8%）
- ・ 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、2017年：58.4%）

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、「雇用類似の働き方に関する検討会」において、実態等を把握・分析し、課題整理を行い、また、その後の労働政策審議会労働政策基本部会における検討を踏まえ、2018年10月に、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」を立ち上げ、検討を行っている。

【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。

- 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%）【2018年のテレワーク導入企業率について5月下旬頃更新予定】、
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捗を勘案し、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% → 2018年10.8%）

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実施（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った。
- 企業文化の抜本改革、両立支援の普及推進を図るため、2017年度より、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」に基づき、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2019年4月から更に1%の改善を実施。
- 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拡充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。
- 短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある障害者を雇用する場合の特例給付金の新設等の内容を含む障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正を行う法案を2019年通常国会に提出した。

- 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。

(改正入管法の成立)

- 生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材を受け入れるための、就労を目的とした新たな在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」の創設を盛り込んだ改正入管法が2018年臨時国会で成立し、2018年12月14日に公布された(2019年4月1日施行)。

(総合的対応策の取りまとめ)

- 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」(以下「関係閣僚会議」という。)が設置され、同年12月、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が関係閣僚会議において了承された。

(相談体制の強化など)

- 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、モデル事業を通じた地域の先進的な取組の支援や日本語教室空白地域解消の推進、日本語教育人材の養成・研修カリキュラム等の改善などに取り組んでいるほか、2019年度からは補助事業を通じた地域日本語教育の総合的な体制づくりの推進に取り組んでいる。
- 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、2017年4月、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、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。さらに、2019年3月、国家戦略特別区域高度人材外国人受入促進事業を新設し、関係地方公共団体が補助金の交付等により支援する企業等で就労する外国人を高度人材ポイント制の特別加算の対象とするとともに、高度人材ポイント制における要件を見直し、ポイントの特別加算の対象大学の拡大を実施した。
- 外国人留学生が就職する予定の企業が「ユースエール認定企業」として認定を受けている場合在留資格変更申請時に提出する資料を簡素化することとした。
- 2019年度から、日本で就職する外国人留学生等に対して、職場に必要な日本語コミュニケーション能力等の習得を目的とした研修を開始。また、留学生コーナーを茨城、新潟、香川に増設し、相談体制の強化に取り組んでいる。

- 留学生等の日本での就職を促進するため、外国人雇用サービスセンターを福岡に増設するなど、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。
- 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の環境整備を図る。

【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 10,000 人、2022 年末までに 20,000 人の高度外国人材の認定を目指す。(2018 年 12 月末時点で 15,386 人を認定)

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6年間で女性の就労者数が約288万人が増加（2012年～2018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年度から「女性リーダー育成プログラム」に基づく研修等を実施。
- 女性活躍推進法の施行後3年の見直しの結果を踏まえ、行動計画の策定義務等の対象となる事業主の範囲の拡大（常用労働者301人以上→101人以上）や情報公表の強化等を盛り込んだ女性活躍推進法等の一部改正を行う法案を2019年通常国会に提出し、同国会において成立した。

若年無業者（※）の数は、2017年に比べ1万人の減少。（2017年：54万人 → 2018年：53万人）

（※）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、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（2017年4月より）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等の制度施行及び開設（2019年4月）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。

今後

- 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に係る支援を行う。
- 行動計画の策定義務等の対象となる事業主の範囲の拡大や情報公表の強化等を盛り込んだ改正法の周知啓発等円滑な施行に向けた取組を行う
- 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。
- 就職氷河期世代の活躍の場を更に広げるための3年間の集中プログラムを、2019年夏までに取りまとめ、着実に実施する。

【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%)

- 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。
- 経済産業省と厚生労働省を共同事務局とした関係省庁が連携して「中途採用・経験者採用協議会」を開催し、中途採用・経験者採用に前向きな大企業、中小企業・ベンチャー企業の経営者等から先端的事例の紹介や中途採用・経験者採用拡大方策を提案いただいた。
- 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（2019年度に中途採用等支援助成金に再編）し、中途採用の拡大を図る企業等を支援。また、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た後賃金を上げた場合の助成額を優遇。
- 人材確保対策コーナーを拡充（2018年度：84箇所⇒2019年度 94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創設した、給付型奨学金制度を着実に実施。また、「子ども・子育て支援法の一部を改正する法律」及び「大学等における修学の支援に関する法律」の成立を受け、2019年10月からの3歳から5歳までの幼児教育・保育の無償化や、2020年4月からの授業料減免や給付型奨学金の拡充による真に支援が必要な子供たちを対象とした高等教育の修学支援新制度の円滑な実施に向け準備を行うとともに、「経済財政運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）などに基づき、年収590万円未満世帯を対象とした私立高等学校授業料の実質無償化（2020年4月～）を実施予定。
- ・ 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、引き続き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。

- ・ 2019年度はサイト（日本版O-NET）（仮称）の設計・開発等を実施し、2020年からの稼働を目指す。
- ・ 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、「経済財政運営と改革の基本方針2018」等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、「子ども・子育て支援法の一部を改正する法律」及び「大学等における修学の支援に関する法律」の着実な実施等に取り組む。
- ・ 「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。そのうち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年までに転職入職率（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 → 2019年3月末時点：約3.4万件）
- ・ 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% → 2018年 38.2%（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
（地域未来塾実施数：2016年：2,439（高校148） → 2018年 2,820（高校175））

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：2017年:66.2% → 2018年:68.8%

・65歳以上の就業率：2017年:23.0% → 2018年:24.3%

- 2019年度は「65歳超雇用推進助成金」による65歳を超えた継続雇用等を実施した企業に対する助成を実施。
- 2019年度、高年齢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（2018年度180箇所⇒2019年度240箇所））。
- 2019年度、74の協議会による、高年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）を実施予定。
- 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（2019年度より中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）として再編）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。
- 2018年通常国会で成立した改正生活困窮者自立支援法において、高齢期の生活困窮の防止・予防の観点を含め、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行った。（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。
- 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（2018年10月1日施行）。

- 企業に対して、継続雇用延長等の働きかけを行う。
- 働く意欲がある高齢者が、その能力を十分発揮し、働く人の個々の事情に応じて活躍できるよう、70歳までの就業機会の確保について検討する。
- 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職域拡大及び女性会員拡充の強化を図る。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。
- 70歳までの就業機会の確保については、2018年11月の「経済政策の方向性に関する中間整理」(未来投資会議等合同会議)で示された方向性を踏まえ、本年夏に決定予定の実行計画において具体的制度化の方針を決定した上で、検討する。
- 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。

【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 → 2019年度：240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 → 2018年度：44カ所)