



# 働き方改革と今後の動向

平成30年 1月22日

厚生労働省

厚生労働審議官 宮野 甚一

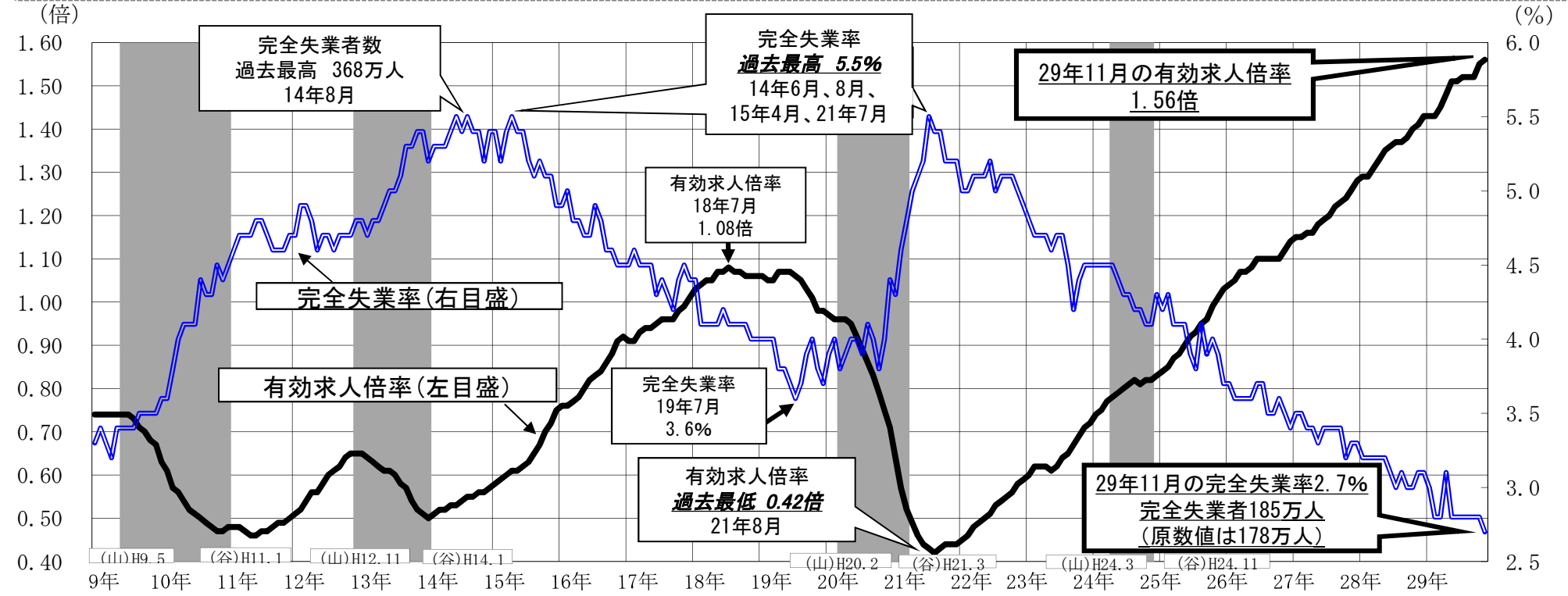
# 目次

1. 最近の雇用・失業情勢について
2. 一億総活躍と働き方改革について
  - (1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
  - (2) 賃金引き上げと労働生産性向上
  - (3) 長時間労働の是正
  - (4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備
  - (5) 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
  - (6) 病気の治療と仕事の両立
  - (7) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
  - (8) 高齢者の就業促進

# 最近の雇用・失業情勢について

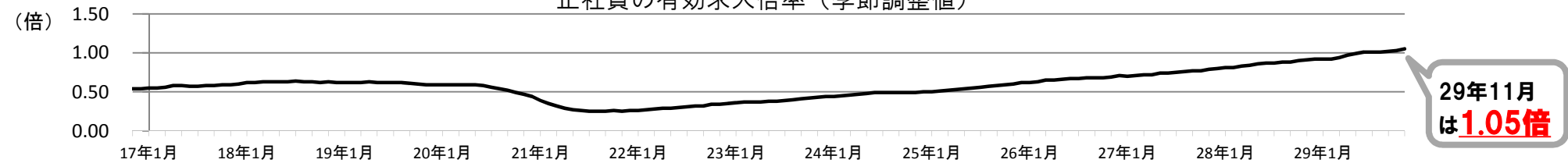
# 現在の雇用情勢（全国）～着実に改善が進んでいる。～

- 11月の完全失業率は、前月より0.1ポイント低下し、2.7%。
- 11月の有効求人倍率は、前月より0.01ポイント上昇し、1.56倍。※49か月連続で1倍台の水準。
- 正社員の有効求人倍率は、平成21年11月以降上昇傾向にあり、平成29年11月では**1.05倍**と、平成16年11月の集計開始以降、最も高い水準。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」※シャドー部分は景気後退期。  
 (注) 平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

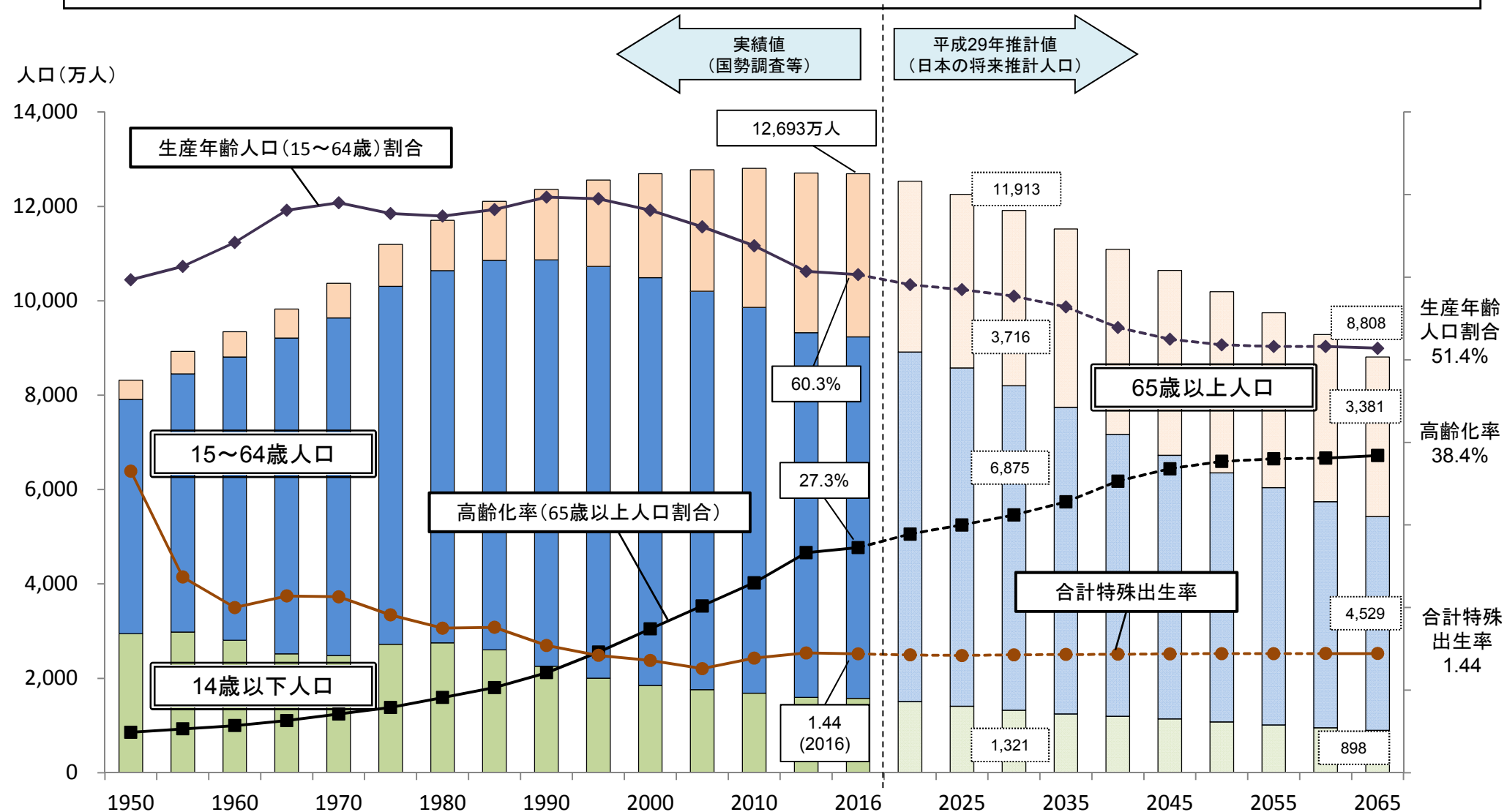
正社員の有効求人倍率（季節調整値）



# 一億総活躍と働き方改革

# 日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2016年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2016年は総務省「人口推計」、2016年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2017年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

# 新・3本の矢と働き方改革

## 新・3本の矢の目標

GDP600兆円

希望出生率1.8

介護離職ゼロ

## 働き方改革により 3つの目標を実現

### ◆同一労働同一賃金の実現など 非正規雇用の待遇改善

- 同一労働同一賃金を実現するため、
  - ・ガイドラインの策定
  - ・労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討
- 正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す
- 最低賃金については、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1000円となることを目指す。
- 生産性向上による賃上げ

### ◆長時間労働の是正

- 法規制の執行強化
- 労基法改正案の早期成立
- いわゆる36(サブロク)協定における時間外労働規制の在り方についての再検討
- 時間外労働時間について欧州諸国に遜色ない水準を目指す

### ◆高齢者の就労促進

- 65歳以降の継続雇用や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援、企業への働きかけ
- 優良事例の横展開
- 改正雇用保険法の施行
- 企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチングの強化

# 働き方改革の位置づけ

- ◎ 平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」の3つの目標に向けた、「新・三本の矢」を提示。
  - ◎ 働き方改革は、成長と分配の好循環を形作っていくための新・三本の矢を貫く横断的な課題であり、最大のチャレンジと位置づけられている。
- 平成28年8月 内閣改造後の記者会見において、安倍内閣総理大臣から「働き方改革実現会議」開催及び年度内の計画とりまとめを発表。

## ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）（抜粋）

### 1. 成長と分配の好循環メカニズムの提示

…一億総活躍社会は、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である。…誰もが活躍できる一億総活躍社会を創っていくため、「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」という強い大きな目標を掲げ、この3つの的に向かって新しい三本の矢を放つ。

新たな第一の矢は、「希望を生み出す強い経済」である。…

新たな第二の矢は、「夢をつむぐ子育て支援」である。…

新たな第三の矢は、「安心につながる社会保障」である。…

…成長か分配か、どちらを重視するのかという長年の論争に終止符を打ち、「成長と分配の好循環」を創り上げる。…つまり、新・三本の矢は、三つすべてがそろっていないと意味がない。まさに三本あわせて究極の成長戦略となるものである。そして、こうした成長と分配の好循環を形作っていくためには、新・三本の矢に加えて、これら三本の矢を貫く横断的課題である働き方改革と生産性向上という重要課題に取り組んでいくことが必要である。…

### 2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。…

## 平成28年8月3日 安倍内閣総理大臣記者会見

目指すは戦後最大のGDP600兆円。さらには、希望出生率1.8、介護離職ゼロ。この3つの的」に向かって「一億総活躍」の旗を一層高く掲げ、安倍内閣は「未来」への挑戦を続けていきます。

その最大のチャレンジは、「働き方改革」であります。長時間労働を是正します。同一労働同一賃金を実現し、「非正規」という言葉をこの国から一掃します。最低賃金の引上げ、高齢者への就労機会の提供など、課題は山積しています。今回新たに働き方改革担当大臣を設け、加藤一億総活躍大臣にその重責を担っていただきます。加藤大臣のもと、「働き方改革実現会議」を開催し、塩崎厚労大臣と緊密に連携しながら、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画を取りまとめられます。そして、スピード感をもって実行していく考えであります。



# 「働き方改革実現会議」の概要

## □ 趣旨

働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、開催するもの。

## □ 構成員

議長 安倍晋三 内閣総理大臣

議長代理 加藤勝信 働き方改革担当大臣

塩崎恭久 厚生労働大臣

構成員 麻生太郎副総理兼財務大臣、菅義偉官房長官、石原伸晃経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、松野博文文部科学大臣、世耕弘成経済産業大臣、

石井啓一国土交通大臣

（有識者）

生稲晃子 女優

岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授

大村功作 全国中小企業団体中央会会長

岡崎瑞穂 株式会社オーザック専務取締役

金丸恭文 フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長グループCEO

神津里季生 日本労働組合総連合会会長

榊原定征 日本経済団体連合会会長

白河桃子 相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト

新屋和代 株式会社りそなホールディングス執行役人材サービス部長

高橋 進 株式会社日本総合研究所理事長

武田洋子 株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副セン

ター長チーフエコノミスト

田中弘樹 株式会社イトーヨーカ堂 執行役員人事部長

樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授

水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授

三村明夫 日本商工会議所会頭

## □ 進め方

第1回を平成28年9月27日に開催。

有識者議員全員から、働き方改革についての考え方、審議すべきテーマ等について発言。

安倍総理から、本会議では、当面、次のようなテーマを取り上げる旨御発言。

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
2. 賃金引き上げと労働生産性の向上
3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
4. 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問題
5. テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備
7. 高齢者の就業促進
8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立
9. 外国人材の受入れの問題

29年3月28日（決定とりまとめ）まで、計10回開催・議論

## 1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行  
(コンセンサスに基づくスピードと実行)  
(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)  
(フォローアップと施策の見直し)

## 2. 同一労働同一賃金など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  
(基本的考え方)  
(同一労働同一賃金のガイドライン)
  - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
  - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
  - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
  - ④ 派遣労働者の取扱  
(法改正の方向性)
    - 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
    - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
    - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
    - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

## 3. 賃金引上げと労働生産性向上

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

## 4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)  
(法改正の方向性)  
(時間外労働の上限規制)  
(パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)  
(勤務間インターバル制度)  
(法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)  
(現行制度の適用除外等の取扱)  
(事前に予測できない災害その他事項の取扱)  
(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)  
(企業本社への監督指導等の強化)  
(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

## 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 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
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

## 6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

## 7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

## 8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進  
(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

## 9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

## 10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

### 11. 高齢者の就業促進

### 12. 外国人材の受入れ

### 13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
- (他の政府計画との連携)

## 一億総活躍と働き方改革

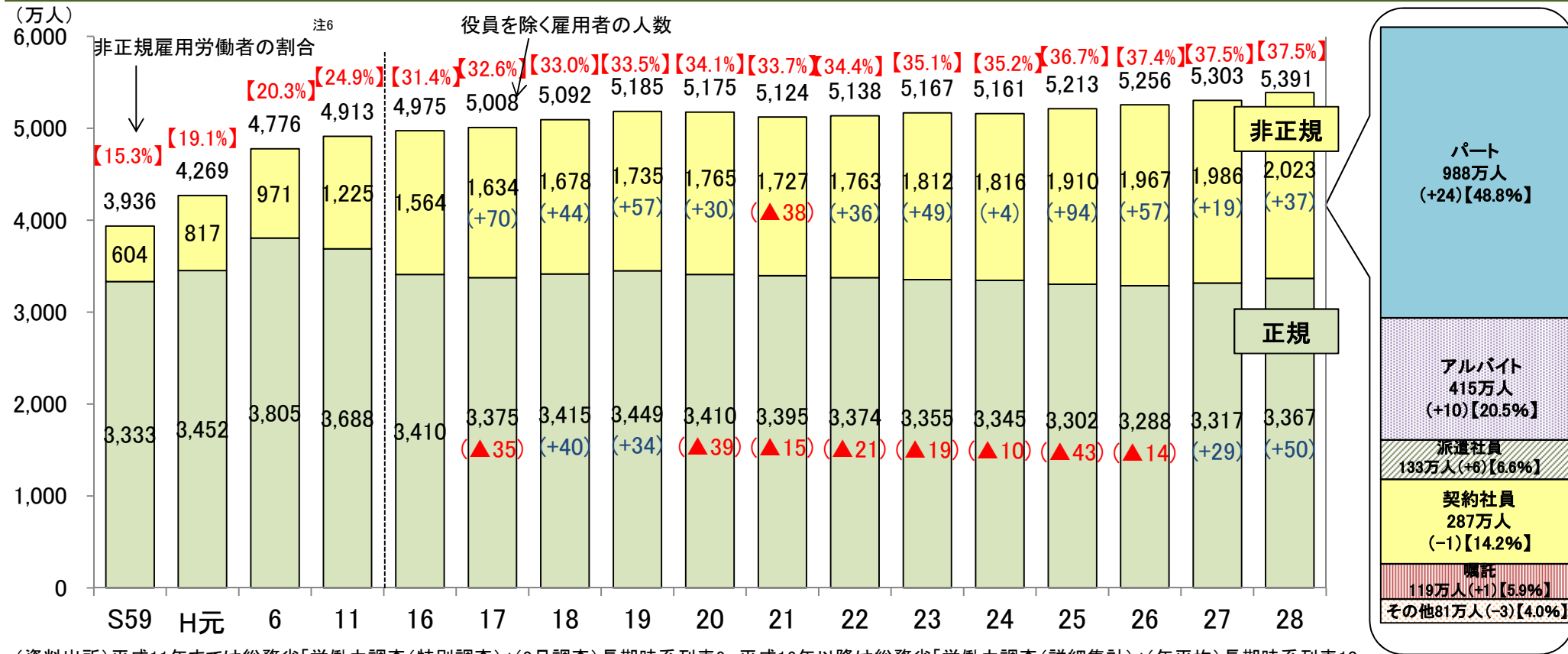
### (1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

# 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

○ 非正規雇用は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加（役員を除く雇用者全体の37.5%・平成28年平均）。  
 なお、直近（平成29年10月現在）では、2,041万人（36.9%）<sup>\*</sup>。

○ 正規雇用は、平成26年までの間に緩やかに減少していたが、平成27年に8年ぶりにプラスに転じ、平成28年も増加。

<sup>\*</sup>総務省「労働力調査（基本集計）」（平成29年10月分）。なお、月単位の公表は平成25年1月から開始。



（資料出所）平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

（注）1）平成17年から平成21年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

2）平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

3）平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（平成27年国勢調査基準）。

4）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

5）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

6）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

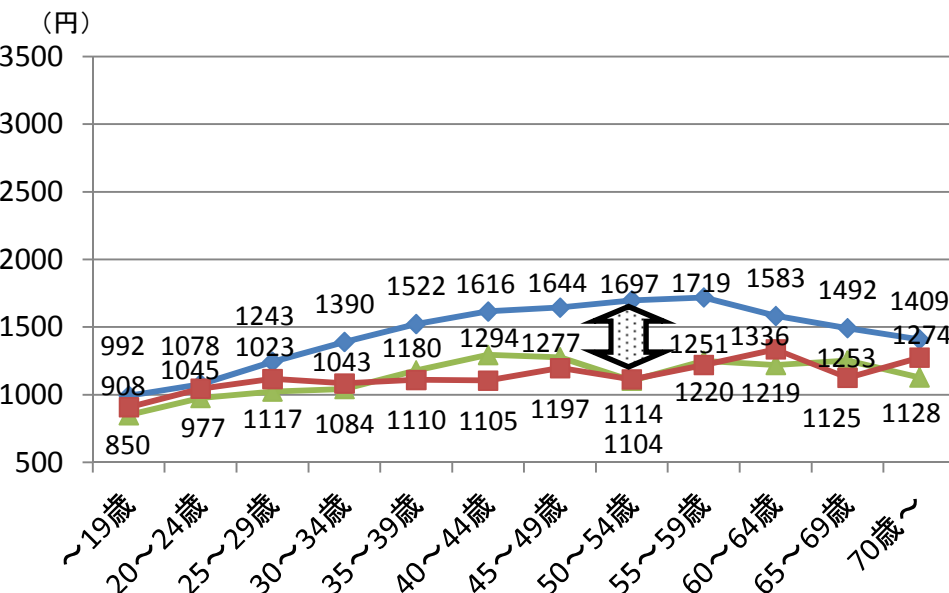
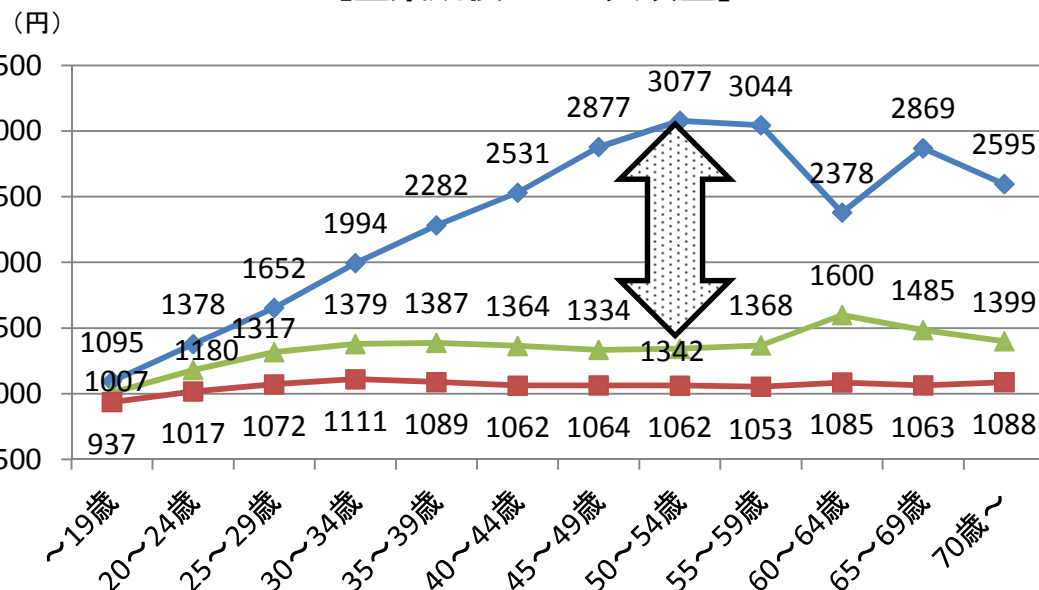
7）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

# 雇用形態別の賃金カーブ（年齢別）（時給ベース）

- 正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
- 正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
- 特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。

## 【企業規模1000人以上】

## 【企業規模5～9人】



青線: 正社員(フルタイム)  
 <一般労働者(正社員・正職員)>

緑線: 契約社員等(フルタイム)  
 <一般労働者(正社員・正職員以外)>

赤線: パート等  
 <短時間労働者(正社員・正職員以外)>

(資料出所) 厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」

(注) 1) 賃金は、調査年の6月分の所定内給与額

2) 「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者

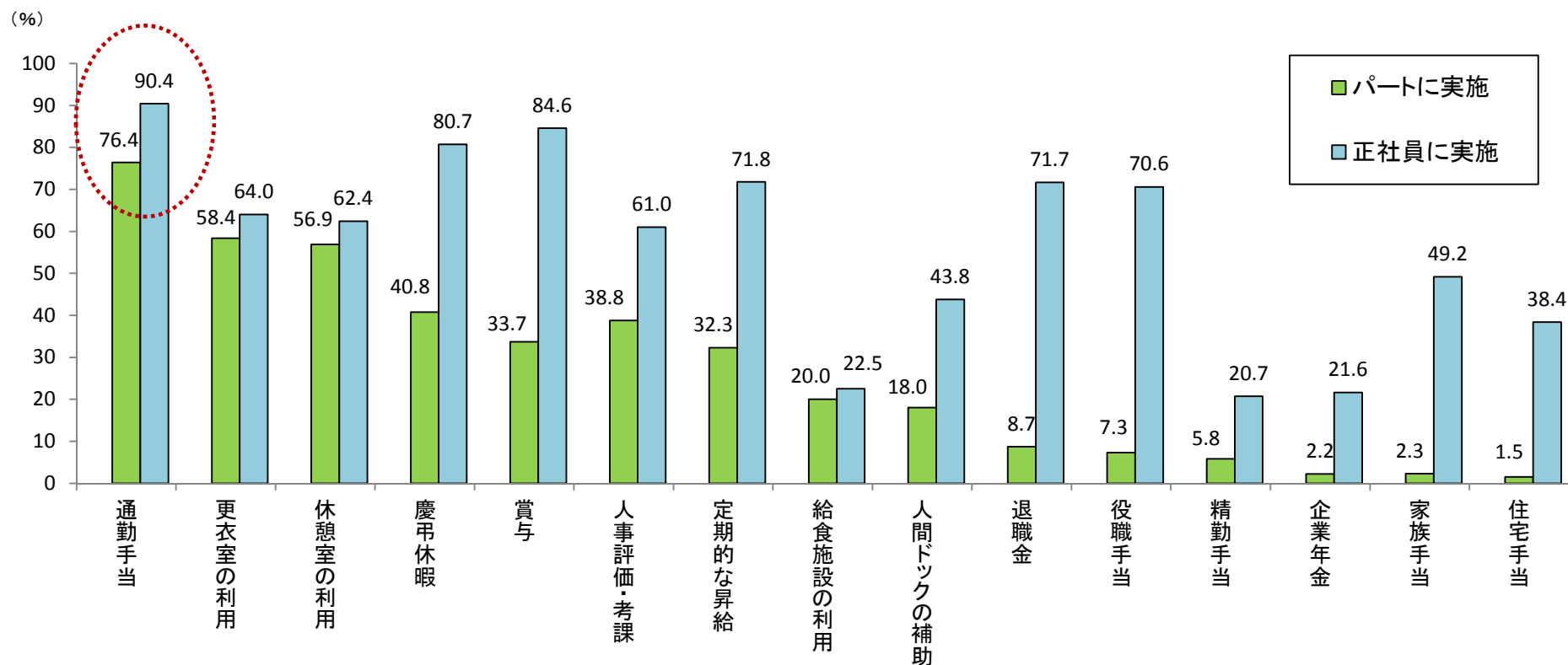
3) 「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員」以外とする者

4) 一般労働者(正社員・正職員)の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

# パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況

○ 正社員とパートの両方を雇用している事業所において、正社員に各種手当等を支給している事業所の割合は、パートと比較して高くなっている。

## 手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合 (正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



※複数回答

(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成28年)

注: 1) 上記「手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況」は、各項目ごとに回答のあった事業所について集計。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保  
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における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実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。  
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

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

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

## 一億総活躍と働き方改革

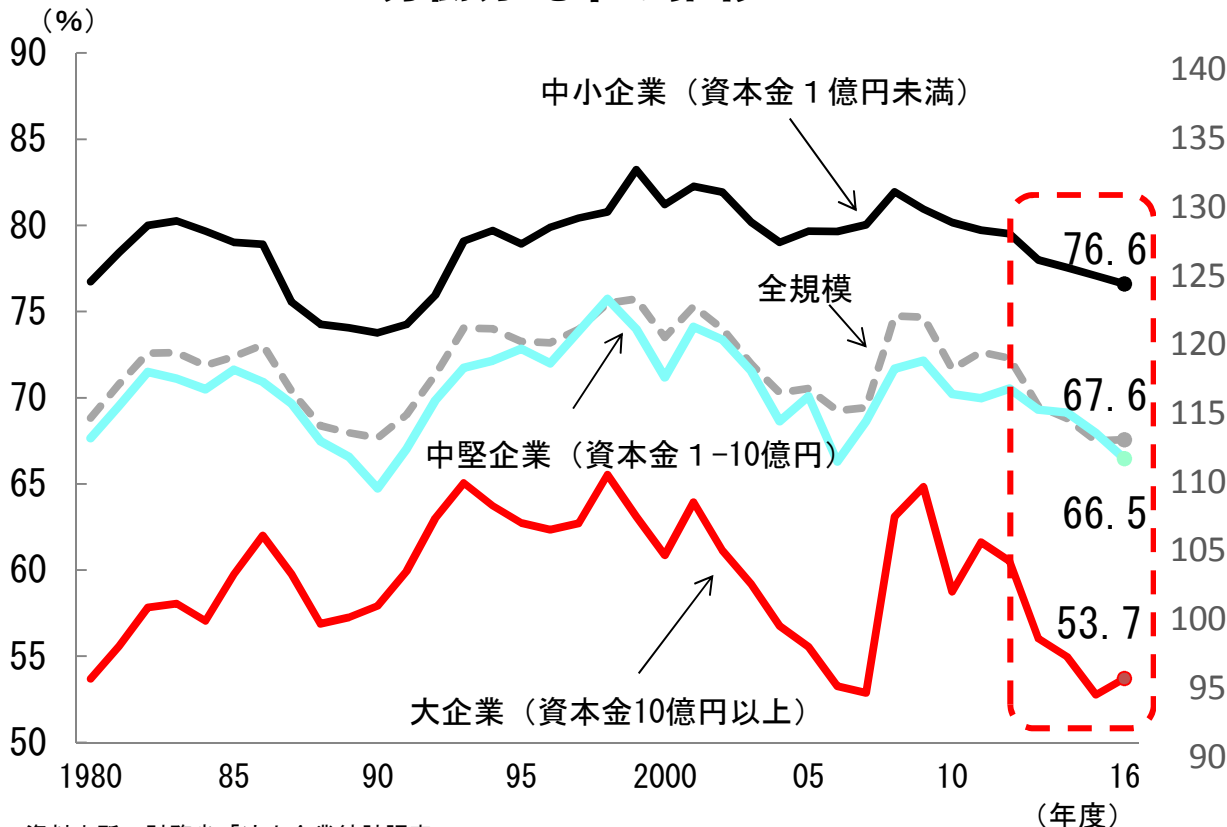
### (2) 賃金引上げと労働生産性向上



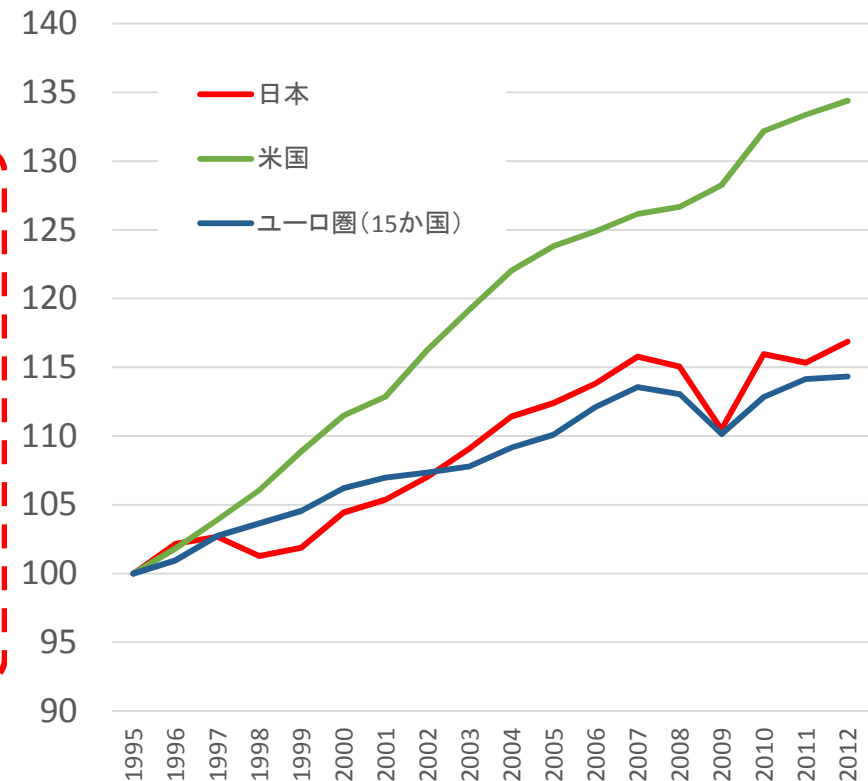
# 賃金引上げと労働生産性の向上

- 労働分配率は、アベノミクスによる景気回復過程において低下しているが、中小企業と比べて大企業において、より大きく低下。
- 労働生産性の伸びも鈍化傾向。

## 労働分配率の推移



## 労働生産性の推移



資料出所 財務省「法人企業統計調査」

- (注) 1) 労働分配率 = 人件費 / 付加価値 × 100 (%)。  
 2) 付加価値 = 人件費 + 営業純益 + 支払利息等 + 租税公課 + 動産・不動産賃借料。

出典: Economic Outlook No 92 - December 2012 - OECD Annual Projections

# 総理の御発言のポイント

平成29年第14回経済財政諮問会議(平成29年10月26日(木))

(榊原議員)企業は過去4年連続して賃金引上げを行ってきた。ベアもそれ以前には全くなかったが、4年連続でベアを含めて2%超、七千円超の賃金引上げをした。ボーナスも大変高い水準で支給してきた。このモメンタムは維持していかなければいけない。

皆さん御指摘のように、企業全体では過去最高水準の利益を更新し続けているし、こういった背景の中でこれまで以上の高い賃金引上げの期待があると十分認識している。我々経済界としては、こうした社会的要請を踏まえて、自社の労働分配率あるいは現預金の水準についても考慮しながら、また、企業で生産性革命をしっかりと押し進めながら、より積極的な賃金引上げの検討を進め、呼びかけていきたい。

(茂木議員)榊原議員から大変前向きな御意見をいただいた。それでは、総理から御発言をいただく。

(安倍総理)この4年間、今世紀最高水準の賃上げが続いている。また、安倍内閣では、最低賃金をこの4年間で100円引き上げた。パートで働く方々の時給も過去最高となっている。こうした流れを更に力強く、持続的なものとしていかなければならない。

民間議員からも指摘があったが、賃上げは、もはや企業に対する社会的要請だと言える。来春の労使交渉においては、生産性革命をしっかりと進める中で、3%の賃上げが実現するよう期待したい。経済界におかれては、前向きな取組を是非ともお願いしたい。

政府としても、過去最大の企業収益を賃上げや設備投資へと向かわせるため、予算、税制、規制改革とあらゆる政策を総動員し、一丸となってその環境整備を進め、年末に策定する新しい経済政策パッケージに反映したい。加藤厚生労働大臣、世耕経済産業大臣を始め関係大臣におかれては、しっかりと対応していただきたい。

# 3. 賃金引上げと労働生産性向上

- 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となっている。**過去最高の企業収益を継続的に賃上げに確実につなげ**、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1000円になることを目指す。
- このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

## 賃上げに積極的な企業等の後押し

- 賃上げに積極的な企業等を後押しするため、税制、予算措置など賃上げの環境整備に取り組む。
  - ✓ 賃上げに積極的な事業者を、税額控除の拡充により後押し。
  - ✓ 生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度を整備し、生産性向上と賃上げを実現した企業への助成制度を創設

## 中小・小規模事業者の取引条件の改善

- 下請け取引に関する制度の通達・運用基準を見直し。今後、厳格に運用し、下請け取引の条件改善を進める。
  - ✓ 50年ぶりに、下請代金の支払いについて通達を見直し。これまで下請事業者の資金繰りを苦しめてきた手形払いの慣行を断ち切り、現金払いを原則とする。
  - ✓ 近年の下請けいじめの実態を踏まえ、下請法の運用基準を13年ぶりに抜本改定。
- 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け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、実施。

## 生産性向上に取り組む企業等への支援

- 雇用保険法を改正して雇用安定事業と能力開発事業の理念に生産性向上に資することを追加。
- 雇用関係助成金に生産性要件を設定し、金融機関との連携強化を図るなどの改革を行う。

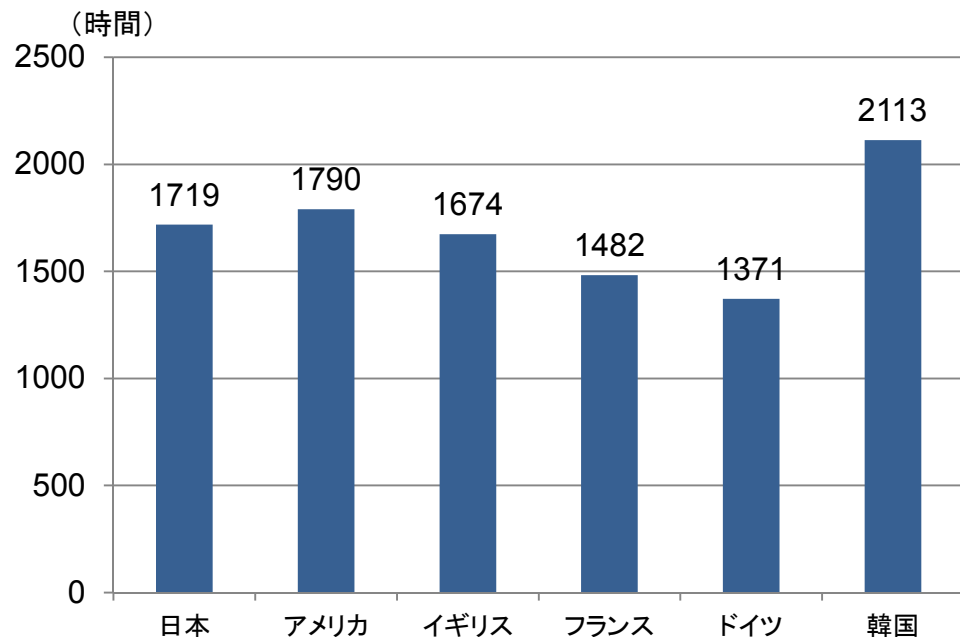
## 一億総活躍と働き方改革

### (3) 長時間労働の是正

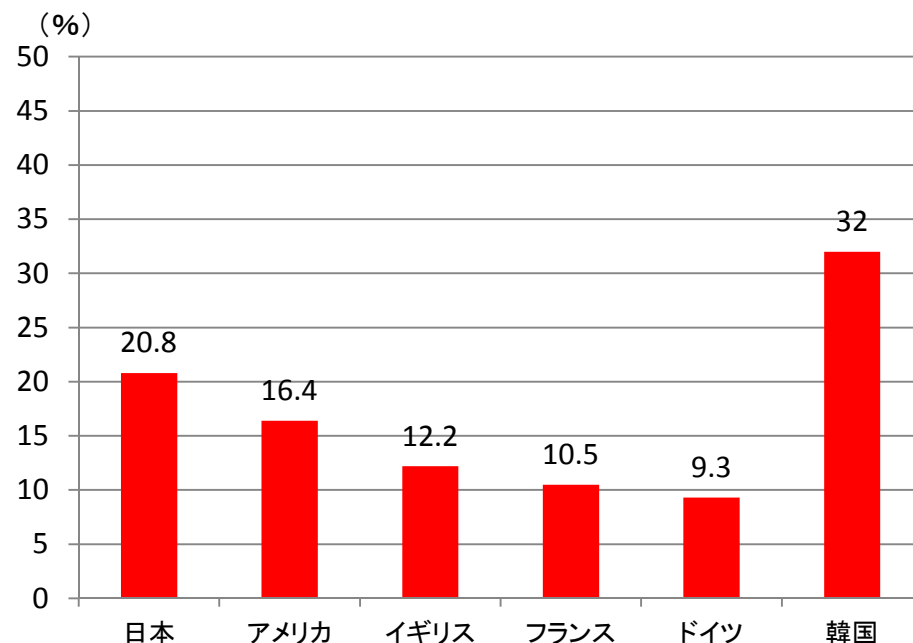
# 年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

- 日本は欧州諸国と比較して、年平均労働時間が長い。
- また、49時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

## ○年平均労働時間



## ○ 49時間/週以上働いている労働者の割合



### <事務局注>

※ 年平均労働時間は、2015年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間を示す。

※ フランスのみ推計値

(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」

### <事務局注>

※ 2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間が49時間以上の割合を示す(アメリカは2013年、日本・韓国は2015年)。

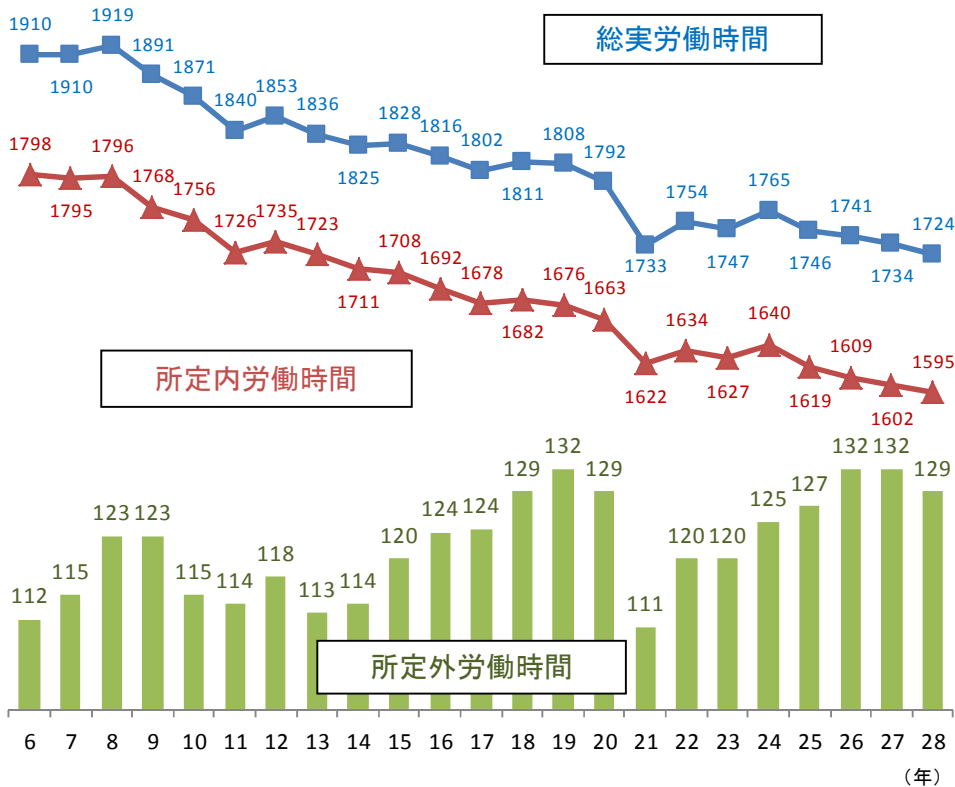
(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」  
ILO「ILOSTAT Database」(日本は総務省「労働力調査」)

# 年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

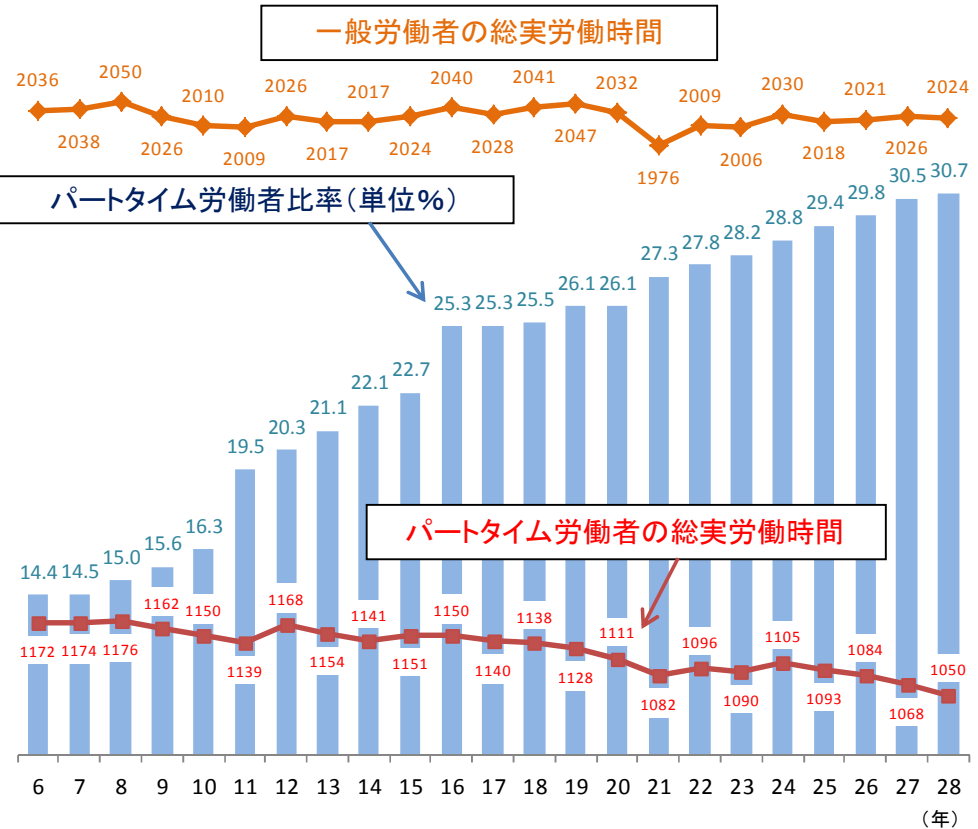
なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少したが、その後、総実労働時間は1700時間台半ばで推移している。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



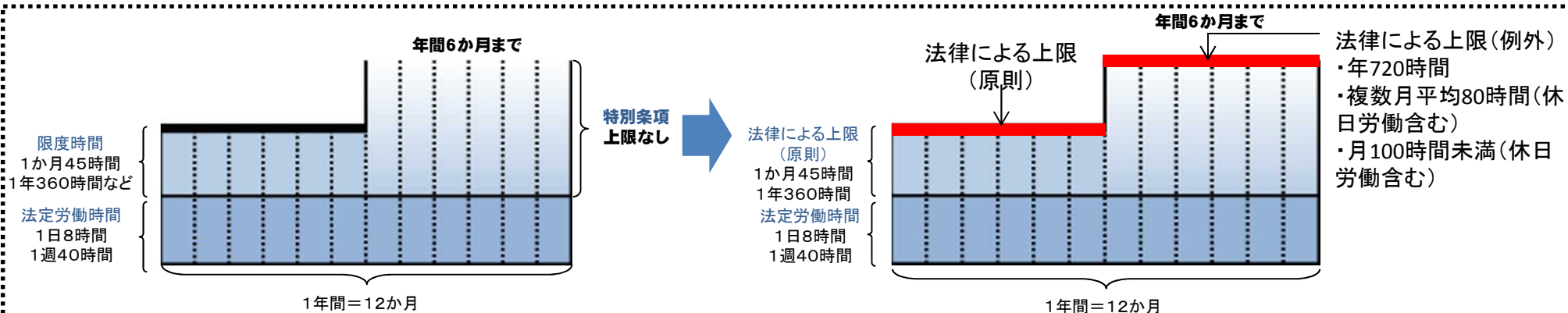
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 事業所規模5人以上

## 1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法)

### (1) 長時間労働の是正

#### ① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、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(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。



自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的に一般則の適用を目指す。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的に一般則の適用を目指す)。
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行3年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行3年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

#### 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の見直し

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(3年後実施)

#### ③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

- ・使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

## (2) 多様で柔軟な働き方の実現

### ① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

### ② 企画業務型裁量労働制の見直し

- ・企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

平成27年法案  
からの修正点

・次の要件を明記し、業務の範囲を明確化

・企画・立案等が主たる業務であること【共通】 ・専ら法人顧客のために商品等を開発し、提案する業務であること【課題解決型の開発提案業務】

### ③ 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案  
からの修正点

・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

## 2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

### ○ 勤務間インターバル制度の普及促進

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とする。

### ○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

## 3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

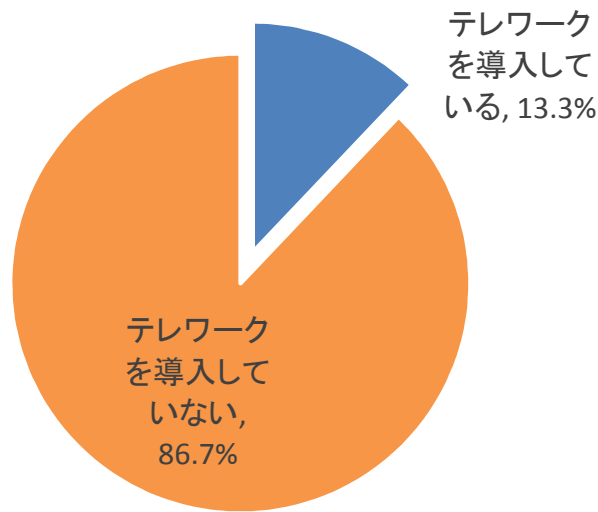


## 一億総活躍と働き方改革

### (4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

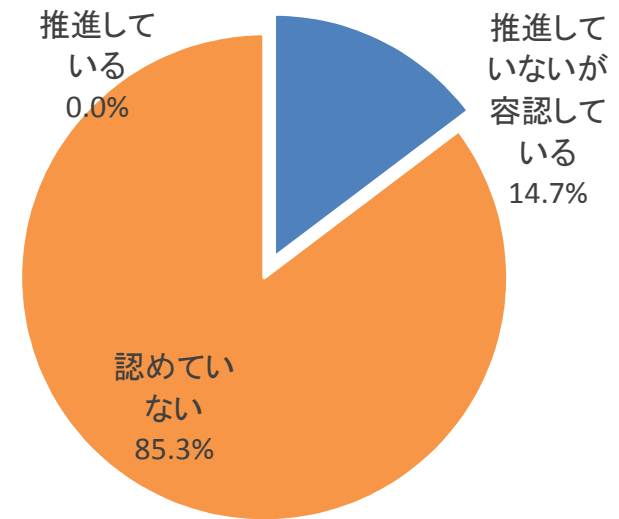
# テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方

- テレワークを導入している企業の割合は、僅か13.3%。テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合は、7.7%となっている。



出典：総務省「平成27年度 通信利用動向調査」

- 企業において副業・兼業を容認している企業の割合は、僅か14.7%。



出典：中小企業庁委託事業  
「平成26年度 兼業・副業に係る取組み実態調査事業」

- 雇用型テレワークについて、自宅での勤務に限定されていたガイドラインを改定し、長時間労働を招かないよう、労働時間の管理の仕方も整理。
- 自営型(非雇用型)テレワークについて、契約条件や様々なトラブルなどの実態を把握した上で、現行のガイドラインを改定。

- 副業・兼業のメリットや副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきか等を盛り込んだガイドラインを策定。
- 原則、副業・兼業を認める方向で、モデル就業規則を改定。

## 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- **テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、第2の人生の準備として有効。**
- 他方、これらの普及が**長時間労働を招いては本末転倒。労働時間管理をどうしていくかも整理することが必要。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速。**

### 雇用型テレワークの ガイドライン刷新と導入支援

- 自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整理。
  - ✓ 在宅勤務形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を追加。
  - ✓ 企業がテレワークの導入に躊躇することがないよう、フレックスタイム制や通常の労働時間制度における中抜け時間や移動時間の取扱、事業場外みなし労働時間制度の活用条件など、活用方法について、働く実態に合わせて明確化。
  - ✓ 長時間労働を防止するため、深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の対策例を推奨
- セキュリティ面の対応に関するガイドラインについても改定。

### 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

- クラウドソーシングが拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加。
- 雇用類似の働き方の実態を把握し、有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討。
- 仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定。
  - ✓ 仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示す
  - ✓ 契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品の急増などクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介事業者に求められるルールを明確化
- 働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策を検討し実施。

### 副業・兼業の推進に向けた ガイドライン等の策定

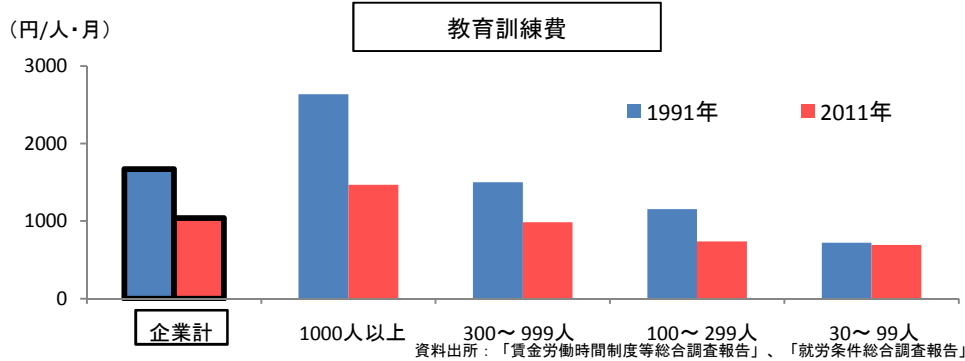
- 副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業を普及促進。
- 副業・兼業に関するガイドラインを策定。
  - ✓ これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化。
  - ✓ 長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込む。
- 副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定。

## 一億総活躍と働き方改革

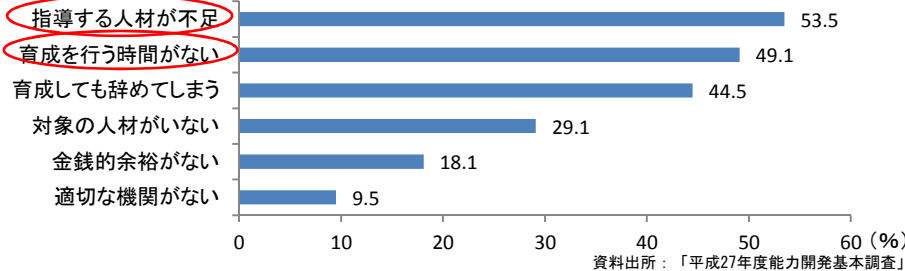
(5) 女性・若者の人材育成など活躍しやすい  
環境整備

## 現状と課題

### 企業の人的資本投資の減少傾向が問題

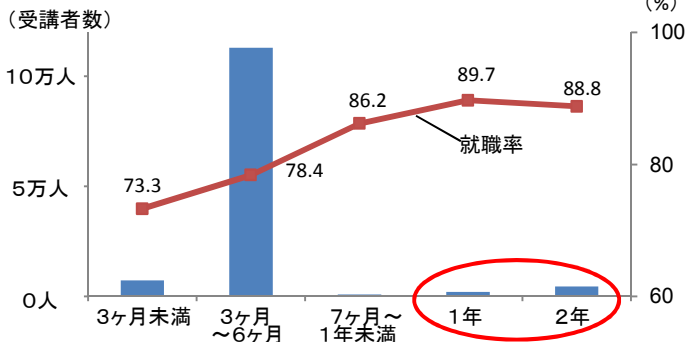


### 人材育成に関する問題点



### 再就職には長期訓練が効果的

#### 国が行う離職者訓練の期間と就職率 (H27)



#### 1、2年の受講期間を必要とする資格等の例

保育士	2年(昼間)
介護福祉士	2年(昼間)
2級建築士	2年(実務経験なしの者)
応用情報技術者	1年
高レベルの民間IT資格	1年

## 今後の対応

### ①企業による教育訓練の実施拡大

- **経営トップの意識改革**(企業)
  - 先進的な事例を収集、表彰して普及(厚生労働省) **新**
- 中小企業の生産性向上のための従業員を対象とした**新たな訓練システム** **新**
  - 国が訓練ニーズに合わせ、先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練を開発
  - 職業訓練施設や企業の現場等で中小企業の従業員を訓練



「グッドキャリア企業アワード」(本年創設)

### ②個人のキャリアアップへの強力な支援

- 雇用保険で行う**「教育訓練給付」(専門実践型)の拡充**
  - (1) 助成対象講座の多様化、利便性の向上 **2500講座→5000講座**
    - ITなど就業者増が見込まれる分野の講座の増設
    - 子育て女性のための「リカレント教育」の講座の増設
    - 土日、夜間講座の増設。完全e-ラーニング講座の新設
  - (2) 出産等で離職後、子育てでのブランクが **4年以内→10年以内**  
長くなっても**受給を可能に**(「教育訓練給付」(一般型)も同様に措置)
  - (3) **給付率と上限額の引上げ**  
**給付率6割→7割** **最大3年で144万円→168万円**

### ③国による長期の離職者訓練の新設、拡充

- 資格の取得などを可能にする**1~2年の長期訓練の拡充、新設**(高レベルのIT等) **新**  
**年間0.7万人→2万人**

## 6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- 大学等における職務遂行能力向上に資するリカレント教育を受け、その後再就職支援を受けることで、一人ひとりのライフステージに合った仕事を選択しやすくする。また、人工知能（AI）などによる第4次産業革命が働く人に求められるスキルを急速に変化させているため、**技術革新と産業界のニーズに合った能力開発**を推進。
- さらに、就業を希望しつつも家庭との両立が困難で働けない方や、就業調整を意識して働いている方などのため、今後、**更に女性の活躍を推進**するとともに、**就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備**を図る。

### 個人の学び直し支援の充実

- 雇用保険法を改正し、専門教育講座の受講費用に対する教育訓練給付を拡充。
  - ✓ 給付率：最大6割→7割
  - ✓ 上限額：年間48万円→56万円
  - ✓ 給付を受けられる期間：  
子育てによる離職後4年まで→10年まで  
(離職後1か月以内に必要とされていた受給期間の延長手続き制度を廃止。)
- 多様なスキルの習得機会を拡大。
  - ✓ 子供を保育園に預けながら受けられる教育訓練を拡大。土日・夜間、e-ラーニング、短時間でも受講できる大学等の女性リカレント教育講座を開拓し、全国に展開。
  - ✓ 高度なIT分野を中心に、今後需要増加が見込まれるスキルの講座を開拓・見える化、受講を支援。
  - ✓ IT、保育・介護などの長期離職者訓練を拡充。
  - ✓ 学校教育段階から実践的な職業能力を有する人材を育成。

### 多様な女性活躍の推進

- 女性活躍に関する企業情報の見える化に向けて、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、必要な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を検討。
- 働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境を整備。
  - ✓ 配偶者控除等については、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げ。
  - ✓ 短時間労働者の被用者保険の更なる適用拡大について必要な検討を行い、必要な措置。
  - ✓ 企業の配偶者手当について、労使の真摯な話し合いの下、前向きな取組が行われるよう、働きかけていく。
- 復職制度をもつ企業の情報公開を推進。
  - ✓ ハローワークの求人票に項目を新設。
  - ✓ 女性活躍推進法の情報公表の項目に盛り込むことを検討。
  - ✓ 復職に積極的な企業を支援。

### 就職氷河期世代や若者の活躍

- 35歳を超えて離転職を繰り返すフリーター等の正社員化を推進。
  - ✓ 同一労働同一賃金制度の施行を通じて均等・均衡な教育機会の提供を図る。
  - ✓ 個々の対象者の職務経歴、職業能力等に応じた集中的な支援を実施。
- 高校中退者等の高卒資格取得に向けた学習相談・支援を実施。
- 若者雇用促進法に基づく指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進。
- 職業安定法を改正し、一定の労働関係法令違反を繰り返す企業の求人票不受理を可能に。

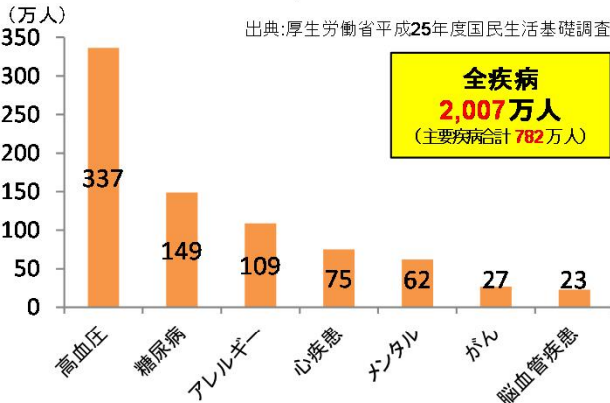
## 一億総活躍と働き方改革

### (6) 病気の治療と仕事の両立

### 1. 患者の現状

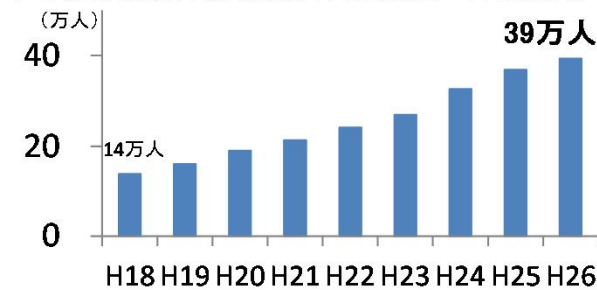
日本の労働人口の**約3人に1人**が  
何らかの疾病を抱えながら働いている

#### ◆罹患しながら働く人数(主な疾病)

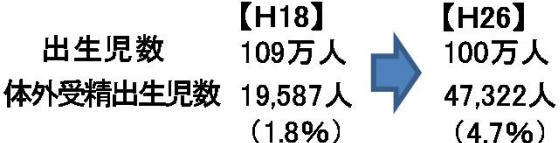


不妊治療を受けながら働く人も増えている

#### ◆不妊治療(体外受精)の治療延べ件数(人)



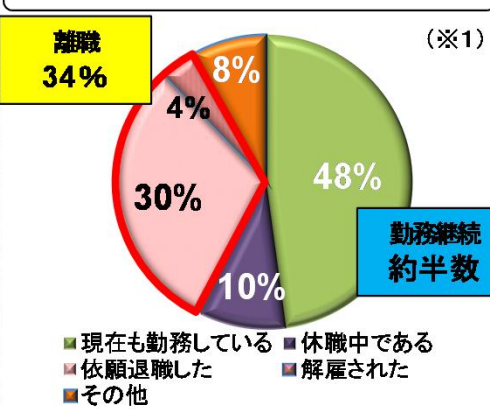
#### ◆体外受精による出生児



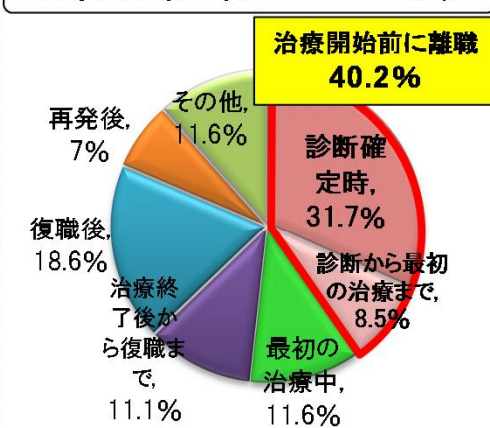
(※1~3) 出典:2013がん体験者の悩みや負担に関する実態調査「がんの社会学」に関する研究グループ、研究代表者 静岡がんセンター山口建

しかし、例えば、がんの場合は・・・

離職をする人が約34%存在



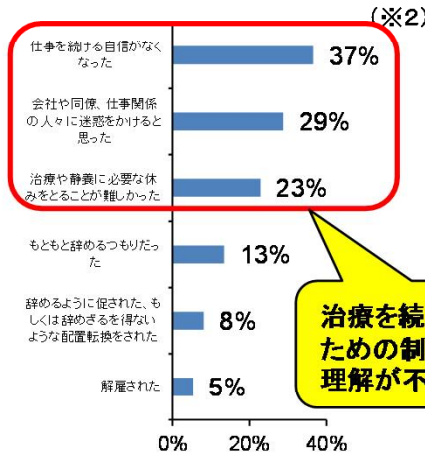
治療開始前に約40%の人が離職



出典:平成27年度厚生労働科学研究費補助金、厚生労働省がん対策推進総合事業「働くがん患者の職業復帰支援に関する研究 高橋班より」

### 2. 患者等のニーズ

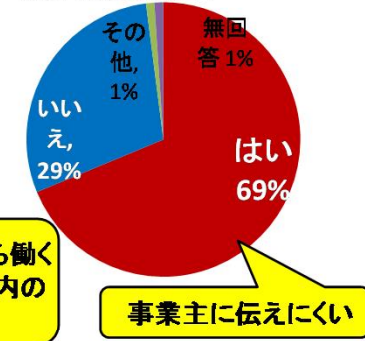
がん患者の離職理由



治療を続けながら働くための制度や社内の理解が不十分

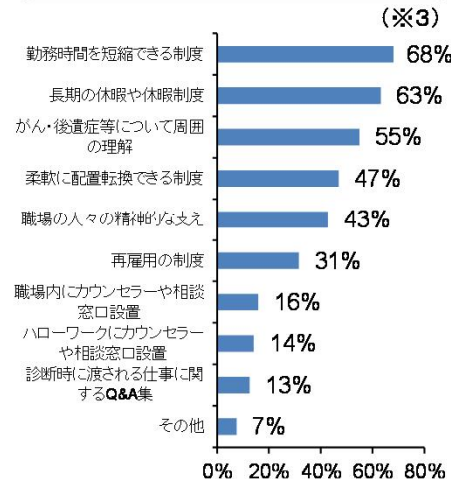
職場で不妊治療を周りに話さずらく感じたか

『職場で「不妊治療をしている」と周囲に話さずらく感じましたか?』



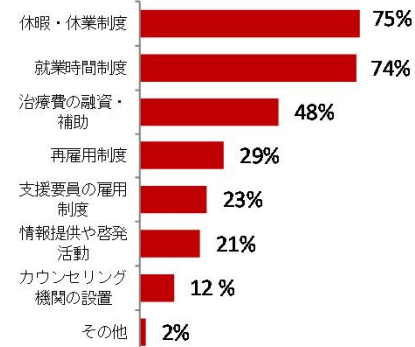
事業主に伝えにくい

がん患者が両立のために必要なこと



不妊治療の両立のために必要なこと

『職場からどのようなサポートが欲しいですか? (複数回答)』



出典:NPO法人 Fine「仕事と治療の両立についてのアンケート」(2015)

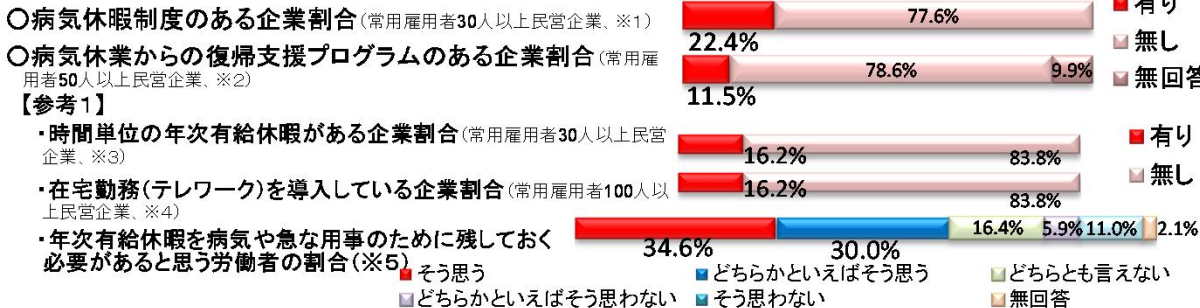
柔軟な働き方等の企業の取組が不十分、相談体制も不十分



### 1. 課題

#### ①患者ニーズに応じた働き方の選択肢の提供

##### ● 治療と仕事を両立できる社内制度の整備や職場の理解の醸成が課題。



出典: ※1厚生労働省平成25年就業条件総合調査、※2平成25年メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査((独)労働政策研究・研修機構)、※3厚生労働省平成27年就業条件総合調査、※4総務省平成27年通信利用動向調査、※5平成23年年次有給休暇に関する調査((独)労働政策研究・研修機構)

【参考2】ドイツでは、法律に基づき、年次有給休暇とは別に6週間まで有給の病気休暇を取得できる。

#### 好事例

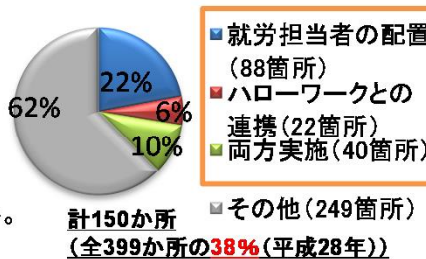
- i 中外製薬株式会社: 社員の安全優先を会社の方針として明文化、がんの通院時に1日単位で取得可能な休暇制度
  - ii オリンパス株式会社: 各事業所における産業保健スタッフの充実、全社的な健康意識の向上
  - iii ウシオ電機株式会社: 主治医と連携した病気休業からの復帰支援
  - iv 大鵬薬品工業株式会社: やむを得ず病気退職した社員の再雇用制度など
  - v 住友電気工業株式会社: 不妊治療のための休暇制度
- (注) i～ivは、「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰 事例紹介集」(平成26、27年度 東京都)を参考。

#### ②患者にとって身近な相談先の整備

##### ● がんを例にみると、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は38%のみ。

##### ● 医療機関の就労支援機能は量、質ともに不足

- ・「患者サポート体制充実加算」(診療報酬)算定医療機関数は伸び悩み。  
3,477(H25) → 3,478(H26) → 3,422(H27)
- ・社会福祉士の養成カリキュラム全1,200時間中「就労支援サービスに関する知識」は15時間のみ。



#### ③国としての役割認識の明確化

- 「治療と仕事の両立」を働く方々の健康管理に係る行政課題として明確に捉え、国として、企業や医療機関等の取組を積極的に促進、支援する必要。

### 2. 今後の対応

#### ①企業文化の抜本改革

##### 【企業】

- 全社員の健康に対する**経営トップ、管理職等の意識改革**
- 休暇、テレワーク等**両立が可能な社内制度の充実**
- 産業医、産業保健スタッフ等、社内体制の充実と理解

##### 【厚生労働省】

- 「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(平成28年2月策定)の普及
- 企業向け「**疾患別サポートマニュアル**」を新たに策定の方針
- 先導的な事例の収集と普及、中小企業への支援等

#### ②企業と医療機関の連携の強化

##### 【企業】

- **主治医、産業医等の連携体制の構築、充実**

##### 【医療機関】

- 就労支援に対する**医療機関の役割の明確化と体制充実**(主治医の主導的役割の強化、医療ソーシャルワーカー等による支援体制の充実)

##### 【厚生労働省】

- 企業と医療機関の連携の中核となる**専門人材の育成**
- **医療機関向け企業連携マニュアル**を新たに策定し、研修

#### ③患者に対する相談の充実

##### 【企業】

- **産業医、産業保健スタッフによる相談体制**の充実、管理職等の教育

##### 【医療機関】

- **診断当初から就労の相談支援**ができる環境の整備(相談可能な医療機関等の増加)

##### 【厚生労働省】

- **個人ごとの「治療と仕事両立プラン」**の作成・実現を支援する仕組みづくり(患者の精神的支えを含め、患者に寄り添い、企業、医療機関と連携もできる専門人材の養成)

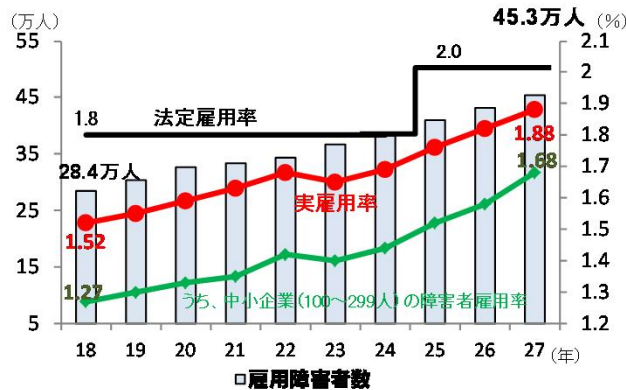
➡ **治療と仕事の両立が普通にできる社会を目指す**

# 障害者の「働く」環境の整備について

第2回実現会議  
塩崎大臣提出資料

## 障害者の「働く」現状

雇用障害者数は**12年連続で過去最高**で、**現在45.3万人**(実雇用率**1.88%**)。大企業は**2.09%**、中小企業は**1.68%**。

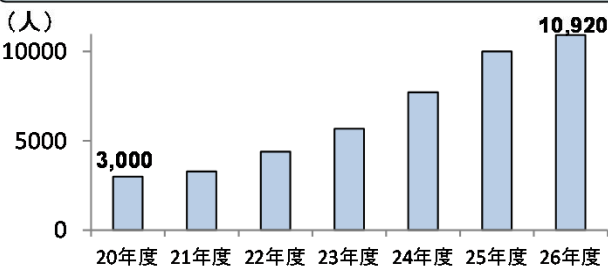


※障害者雇用義務がある企業(50人以上)で常用雇用労働者として雇用されている者の数

## 就労系福祉サービスの利用者数は、いずれも増加

	(H20年度)	(H26年度)
就労移行支援	16,079人	29,760人
就労継続支援A型	6,168人	47,733人
就労継続支援B型	51,514人	196,019人

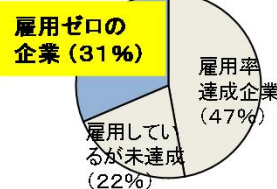
## 就労系福祉サービスから一般就労への移行数は増加



(出典)「雇用者数」「雇用率」は「障害者雇用状況報告」(厚生労働省)。「サービスの利用者数」は国民健康保険団体連合会データ。「一般就労への移行者数」は「就労移行等実態調査」(厚生労働省)。「一般就労の月額」は「平成25年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)。その他の月額は「工資(賃金)実額調査」(厚生労働省)

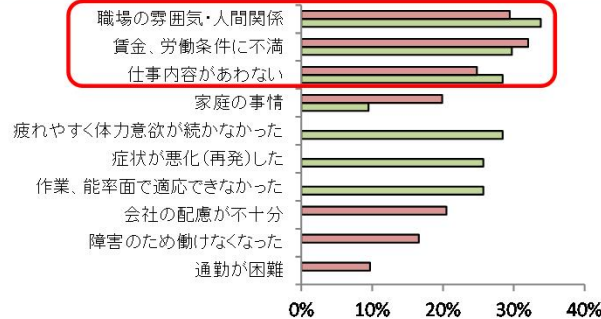
## 課題

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**



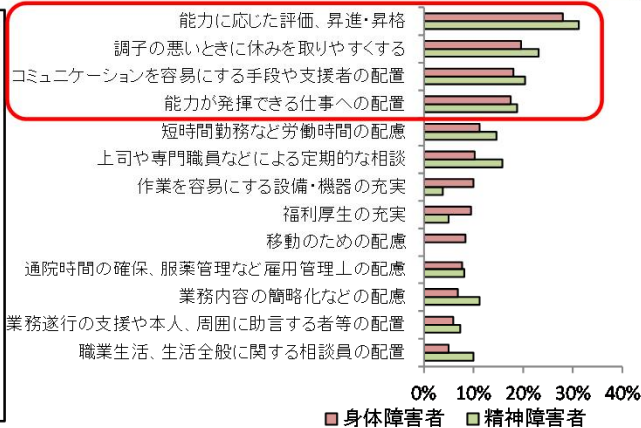
## 人間関係や仕事が合わないといった課題への対応が必要

離職の理由(個人的理由)



## 仕事を続けていく上で、雇用環境にも更なる改善が必要

(仕事を続ける上で)改善等が必要な事項



## 障害者の働く収入には改善の余地

(平均月額)  
一般就労 身体障害:約22.3万円、知的障害:約10.8万円、  
精神障害:約15.9万円  
就労継続支援A型 約6.6万円 就労継続支援B型 約1.5万円

## 今後の対応

### ①雇用ゼロ企業を「雇う」企業に変える

【企業】

- 障害者の就業に対する**経営トップ、管理職等の意識改革**
- 【厚生労働省】
- **就労理解促進に向けた見学会等**の充実

### ②障害者の職域拡大と職場環境の充実

【企業や就労継続支援】

- 時間、空間の制約を乗り越えて、障害者の意欲や能力に応じた仕事を提供するなど、障害者の働きやすい職場環境を整備
- 補聴支援スピーカーなど障害者のニーズに即した先進的**就労支援機器**の活用

【厚生労働省等】

- **ICTを活用した在宅就業**など、本人の**能力を発揮できる働き方**に関する支援の拡充
- 障害の程度と本人の意欲に応じた**就労支援サービス**の充実を図るため、**賃金、工賃の向上にインセンティブ**を与える報酬評価を検討
- **農福連携**の推進に向け阻害要因とならないよう**農地の賃貸、所有に必要な農業委員会の円滑な許可を促進**

### ③障害者に対する相談の充実

【企業】

- **ジョブコーチ**の充実等、企業内相談体制の充実
- 【厚生労働省】
- 身近な地域で**仕事や生活面の相談支援を行う専門スタッフ**の増員
- 職場で障害者へ助言を行う**ジョブコーチ**の養成拡大

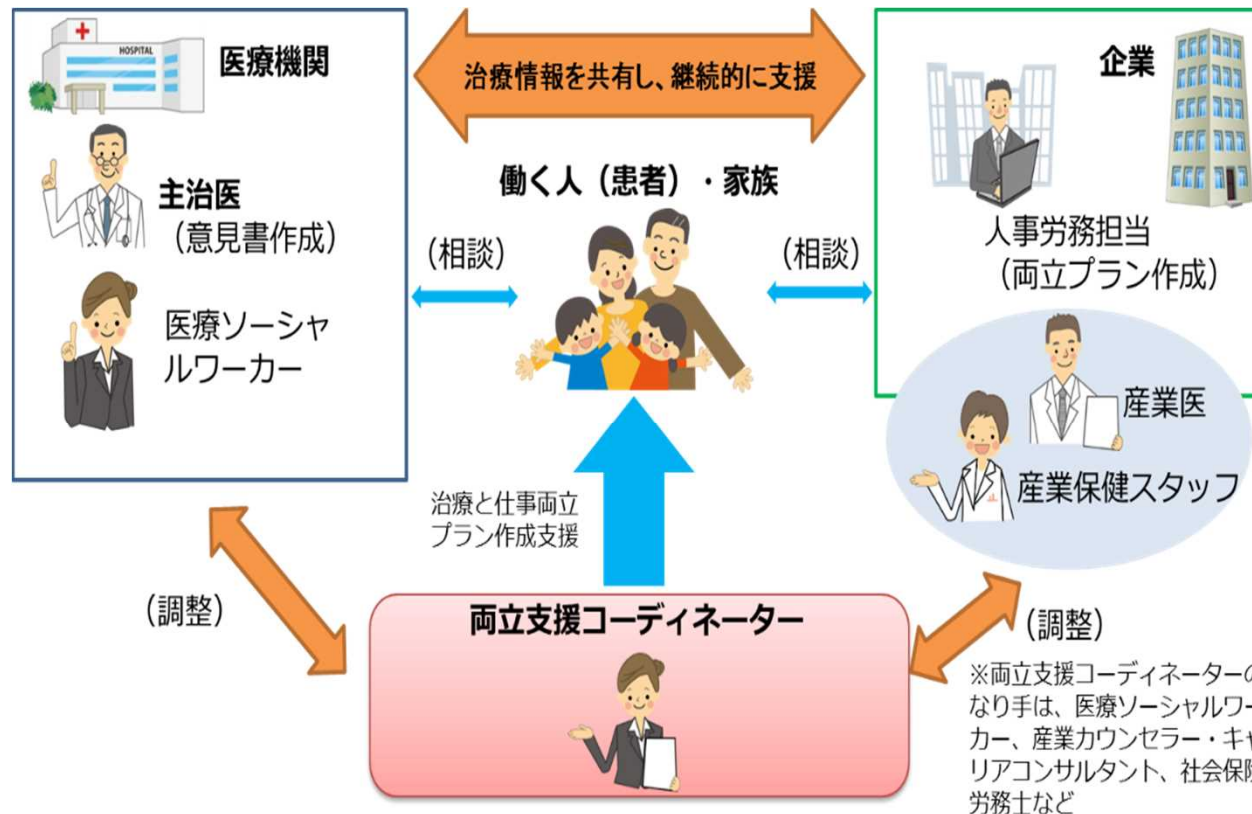
➡ **障害者が、希望やその能力に応じて活躍できることが普通になる社会を目指す**

※「離職の理由(個人的理由)」「(仕事を続ける上で)改善等が必要な事項」については、いずれも、「平成25年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)による。本調査では、この2つの質問に関しては知的障害者の方への質問は行っていない。

## 7. 病気の治療と仕事の両立

- 病気を治療しながら仕事をしている方は、労働人口の3人に1人と多数を占める。自分の仕事に期待してくれる人々がいることは、職場に自分の存在意義を確認できる、いわば居場所があると感じさせ、病と闘う励みにもなる。病を患った方々が、生きがいを感じながら働ける社会を目指す。
- 治療と仕事の両立に向けて、会社の意識改革と受入れ体制の整備を図るとともに、**主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築**する。
- あわせて、労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化を図る。

### 病気の治療との両立に向けたトライアングル型支援のイメージ



• がん・難病・脳血管疾患・肝炎等の疾患別に、治療方法や倦怠感・慢性の痛み・しびれといった症状の特徴など、両立支援にあたっての留意事項などを示した、会社向けの疾患別サポートマニュアルを新たに作成。

- 両立支援コーディネーターは、主治医と会社の連携の中核。
  - ✓ 患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行いつつ、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けたプランの作成支援などを担う。
  - ✓ 医療や心理学、労働関係法令や労務管理に関する知識を身に付け、患者、主治医、会社などのコミュニケーションのハブとして機能。

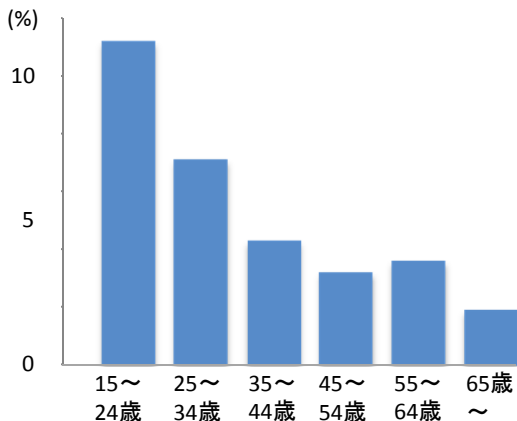
## 一億総活躍と働き方改革

- (7) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

## 現状と課題

### 年齢とともに転職率は低下

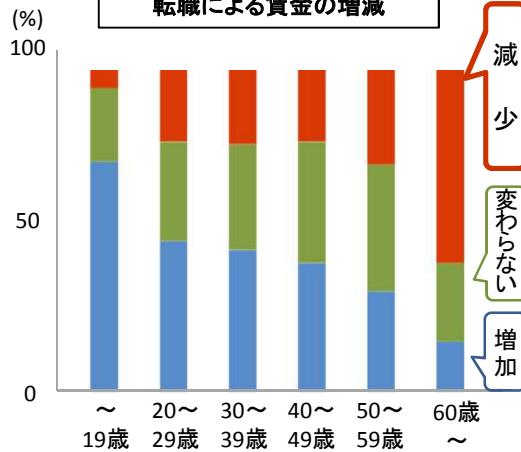
年齢別転職率



転職率 = 転職入職者数 / 1月1日現在常用労働者数  
出典: 平成27年雇用動向調査

### 年齢とともに転職後賃金は減少

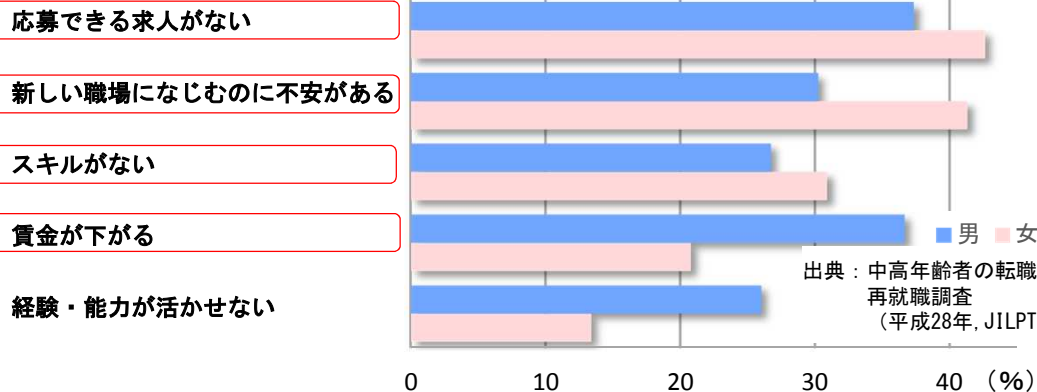
転職による賃金の増減



出典: 平成27年雇用動向調査

### 転職する労働者には様々な課題

転職、再就職に当たっての障害



出典: 中高年齢者の転職・再就職調査 (平成28年, JILPT)

## 今後の対応

### ① 成長企業による転職者受入れの促進

#### 【転職者受入れ先の支援】

- 成長企業が**転職者を受入れて行う能力開発や賃金アップ**に対する助成(労働移動支援助成金)を拡大
- 生産性向上に資する人材を計画的に**中途採用**する企業への助成を創設(新)

#### 【円滑な転職の支援】

- 転職者の受入れ促進施策の活用を支援するための**指針**を策定(雇用対策法に基づく)(新)

### ② 人事システムの改善を通じた生産性向上の促進

- 人事システムの改善を通じた**生産性向上への助成を創設(新)**

—— 能力等の評価制度に基づく、年功序列によらない賃金制度を設けることを通じて、生産性向上を図り、賃金アップと離職率低下を実現した企業に助成

### ③ 企業情報の見える化

- ハローワークの求人票で育児等による**離職者の復職制度がある企業**に見える化
- 女性や若者が働きやすい企業の職場情報を一覧できる**企業情報データベース**を新たに構築(厚生労働省)  
—— 企業が復職制度情報を掲載するよう経済団体等に要請
- 職業情報、資格情報等を総合的に提供する**「日本版O-NET」**(※)を新たに構築(厚生労働省)(新)

※米国労働省が2003年からウェブ上で無料提供している職業情報サイト

## 9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- **単線型の日本のキャリアパスを変え、再チャレンジが可能な社会としていくためには、転職・再就職など新卒以外の多様な採用機会の拡大が課題。**
- 官民一体となって、転職・再就職者の採用機会を広げる方策に取り組んでいく。

- 成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップへの助成を拡大。年功ではなく能力で評価をする人事システムの導入企業への助成を創設。
- 産業雇用安定センターについて、中小企業団体等と連携し、マッチング機能を強化。
- **転職者の受け入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請。**
- **転職・再就職向けのインターンシップのガイドブックを作成し、企業と大学の実践的な連携プログラムを支援。**

- AI等の成長分野も含めた様々な仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった職業情報のあり方について、官民連携で調査・検討し、資格情報等も含めて総合的に提供するサイト（日本版O-NET）を創設。
- これまでそれぞれ縦割りとなっていた女性が働きやすい企業の職場情報と、若者が働きやすい企業の職場情報を、ワンストップで閲覧できるサイトを創設。
- 技能検定を雇用吸収力の高い職種に拡大、若者の受検料を減免。

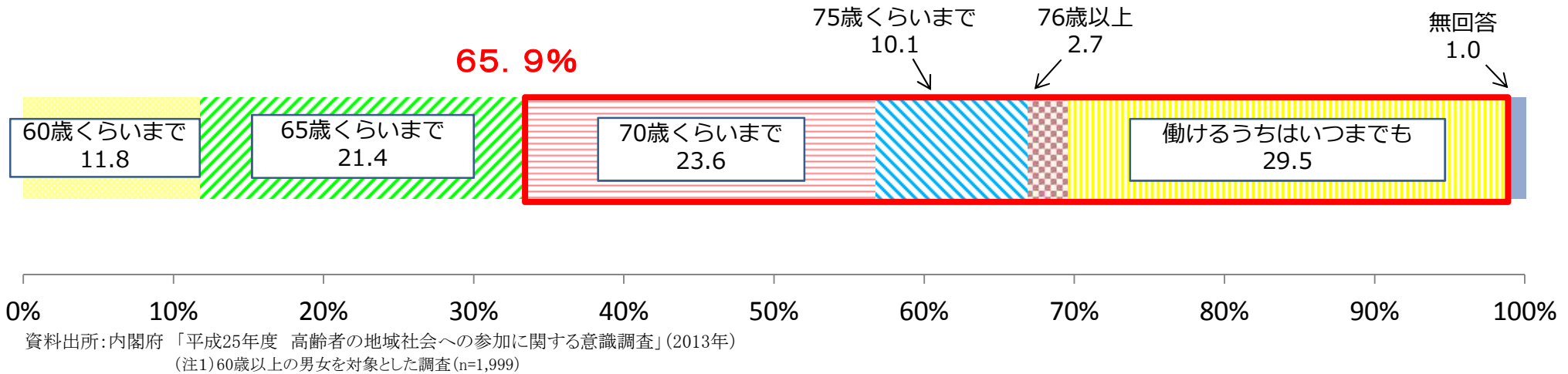
## 一億総活躍と働き方改革

### (8) 高齢者の就業促進

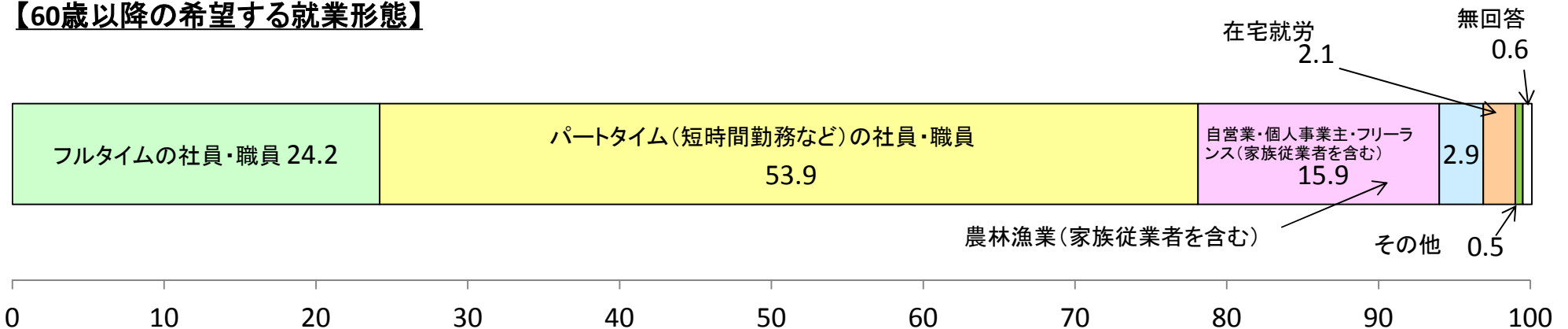
# 60歳以降の就労希望年齢と就労希望形態

- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。

## 【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



## 【60歳以降の希望する就業形態】





# 11. 高齢者の就業促進

- 65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、**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**を行っていく。
- 高齢者就労促進のもう一つの中核は、多様な技術・経験を有するシニア層が、一つの企業に留まらず、幅広く社会に貢献できる仕組み。年齢に関わりなくエイジレスに働けるよう、高齢期に限らず、希望する方のキャリアチェンジを促進。

- 2020年度までを集中取組期間と位置づけ、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への助成措置を強化。
- 新たに策定した継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じて、企業への働きかけ、相談・援助を行っていく。
- 集中取組期間の終了時点で、継続雇用年齢等の引上げに係る制度の在り方を再検討する。

- ハローワークにおいて高齢者が就業可能な短時間等の求人を開拓、年齢に関わりなく職務に基づく公正な評価により働ける企業を求人票で見える化。
- ハローワークと経済団体等の地域の関係者が連携し、U・I・Jターンして地方で働くための全国マッチングネットワークを創設。
- 高齢者による起業時の雇用助成措置を強化。
- 健康づくりやフレイル対策を進めつつ、シルバー人材センターやボランティアなど、高齢者のニーズに応じた多様な就労機会を提供。