

「ニッポン一億総活躍プラン」(6月2日閣議決定)
(働き方改革関連 抜粋)

＜希望出生率1.8の実現＞

- ①若者の雇用安定・待遇改善
- ⑧働き方改革の推進
- ⑨女性活躍の推進
- ⑩地域の実情に即した支援
- ⑫子育てが困難な状況にある家族・子供等への配慮・対策等の強化

＜介護離職ゼロの実現＞

- ⑦高齢者への多様な就労機会の確保
- ⑧障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援

＜名目GDP600兆円の実現＞

- ①多様な人材力の発揮(社会的村室の解消、就労支援、教育等)
- ⑧成長を担う人材創出(外国人材の活用)
- ⑳地方創生の推進

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの結婚（若年の雇用安定化・所得向上）

① 若者の雇用安定・待遇改善（その1）

【国民生活における課題】

若者の雇用は不安定化し、子育て世代の所得分布は低所得層にシフト。

- ・15～34歳（在学中を除く）の非正規割合：
2005年26.6%→2010年26.9%→2015年27.7%
- ・20代（在学中を除く）の年間所得300万円未満の者の割合：
2002年65.3%→2007年67.1%→2012年68.3%
- ・30代前半（在学中を除く）の年間所得300万円未満の者の割合：
2002年39.4%→2007年44.3%→2012年49.2%
- ・不本意非正規の割合（2014年平均）：
全体18.1%、25-34歳28.4%（最大）

希望どおりの結婚を実現するには、雇用安定や処遇改善による経済的基盤の強化が必要。

- ・雇用形態別の有配偶率（30-34歳男性）：
正社員57.8%、非典型雇用23.3%、無業10.2%
- ・結婚に際しての障害：「結婚資金」男41%女38%（最大）

【今後の対応の方向性】

非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善（※）を進めることにより若者の経済的基盤の強化を図るとともに、社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者（不登校の児童生徒、高校中退者、若年無業者、ひきこもり、発達障害者など）への教育・就労にわたる切れ目ない伴走型支援の提供、在学中における相談支援・指導体制の充実等により、若者の就労・自立を目指す。

（※）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ついては⑧参照。

【具体的な施策】

- ・非正規雇用労働者の正社員転換に向けて、キャリアアップ助成金の活用促進、業界団体等に対する正社員転換要請等により企業の取組を後押しする。
- ・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、無期転換ルールが本格的に機能する直前の時期に集中的な周知を行うとともに、これを契機とした多様な正社員制度の導入など人事制度の見直しを促進するための支援を強化する。
- ・若者雇用促進法を着実に施行するとともに、2020年度を目標に同法の見直しを検討し、企業情報の公開など、更なる取組の強化を図る。また、就職・採用活動について、新卒一括採用に限ることなく、多様な選考・採用の機会の提供を促進する。
- ・若者の能力開発、キャリア形成を進めるため、シヨブ・カードの活用を促進するとともに、ものづくり分野を担う人材の育成を支援するため、若者の技能検定の受検料減免措置等を検討する。また、キャリア形成促進助成金の活用等により、教育訓練休暇制度の導入促進、能力開発の取組促進を図る。

施策	2015年度	2016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年度以降	指標
非正規雇用労働者の正社員転換の推進	「正社員転換・待遇改善実現プラン」を踏まえた正社員転換の推進												若年層（25-34歳）の不本意非正規雇用労働者の割合：28.4% →2020年 半減 5年以上有期契約を繰り返す者：400万人→希望者は全て正規化
	キャリアアップ助成金の活用促進、業界団体等に対する正社員転換の要請等 無期転換ルール周知、モデル就業規則の作成等多様な正社員導入等の促進 労働契約法に基づく有期雇用契約の無期転換の本格的な実施 「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化 平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討												
若者の雇用促進・能力開発	若者雇用促進法の着実な施行、多様な選考・採用の機会の提供を促進												若者雇用促進法の見直しを検討、企業情報の公開など更なる取組の強化
	若者の能力開発・キャリア形成の推進												

希望出生率
1.8の実現

希望どおりの結婚（若年の雇用安定化・所得向上） ① 若者の雇用安定・待遇改善（その2）

【国民生活における課題】

社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者の割合は増加傾向にあり、希望どおりの就業等に向けた支援が必要。

- ・ 特別支援学校在籍者数：
2005年約10.2万人→2015年約13.8万人（+36%）
- ・ 特別支援学級在籍者数：
2005年約9.7万人→2015年約20.1万人（+108%）
- うち自閉症・情緒障害：
2005年約2.9万人→2015年約9.0万人（+212%）
- ・ 通級による指導を受けている児童生徒数：
2005年約3.9万人→2015年約9.0万人（+133%）
- ・ 若年（15-34歳）無業者：2015年56万人

【具体的な施策】

- ・ 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者等の就労・自立の実現に向け、個人に依りて切れ目ない支援を各地で提供するため、内閣府・厚生労働省・文部科学省の3府省が連携し、寄り添い型、伴走型の支援の全国展開を地域の実情を踏まえつつ進める（地域における子供・若者伴走型支援パッケージの推進）。
 - ① 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者について、アセスメント等によって把握した特性等を踏まえ、将来の目指すべき姿を描きながら、個人に依りて切れ目なく伴走型で、行政、専門機関、NP0等が連携して再チャレンジ、就労などについて、各地域において切れ目なく伴走型で、行政、専門機関、NP0等が連携して支援する体制を整備（子ども・若者育成支援推進法に基づき子ども・若者支援地域協議会、指定支援機関や子ども・若者総合相談センターの活用等）。
 - ② こうした子供・若者への支援に従事する各専門職の連携を強化するため、分野横断的に知識・ノウハウを整理し、共有するための養成研修等を実施。
 - ③ 高校・高等専修学校とサポステ等の連携による中退者・若年無業者・ひきこもりの若者等へのアウトリーチ型の就労支援や高卒資格の取得に向けた学びの支援を実施。
 - ④ 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拡充による教育相談や家庭教育支援の体制の整備。教員の進路に関する指導力の向上や進路指導体制の充実、学外人材の活用、職場体験活動などキャリア教育や職業教育の推進及び個々のライフデザインに基づくキャリアプランの構築の促進。
 - ⑤ 学校向けの学習プログラムの作成・提供や都道府県労働局及びハローワークからの講師派遣等により在学中に労働関係法令知識を学ぶ機会を提供。学生アルバイトなどの労働条件確保。
 - ⑥ 教育効果の高い多様なインターンシップの推進、大学・専門学校とハローワークの連携による自律的な就職活動が困難な学生等への就職支援の実施。
 - ⑦ フリーター等の支援対象者の早期把握、職業訓練の斡^{あつせん}強化等による正社員化の更なる支援及び「団塊ジュニア世代」等の不安定就労者に対する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進める。

子供・若者への切れ目ない支援

地域における子供・若者伴走型支援パッケージ

年度	2015年度	2016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	指標
施策	【地域における子供・若者伴走型支援パッケージ】												若年層（25-34歳）の 非正規雇用労働者の割合 →2020年 半減 5年以上有期契約を 繰り返す者： 400万人→希望者 は全て正規化
	子供・若者支援の強化策を検討	地域における子供・若者法に基づく協議会の設置・活用等による一元的伴走支援体制の構築	若者支援に関する分野横断的な知識等の整理・養成研修等の実施	キャリア教育・就職支援・学び直し等の一貫支援（関係機関の連携、アウトリーチ型支援等）の検討・実施	サポステと高校の連携強化	「団塊ジュニア世代」等に対する集中的な支援の実施	フリーター等の正社員化の更なる推進	子供・若者育成支援推進法に基づく「子供・若者育成支援推進大綱」等を踏まえた子供・若者への切れ目ない支援の推進					

⑧ 働き方改革の推進（その1）

（※「介護離職ゼロの実現」⑤再掲）

【国民生活における課題】

＜非正規雇用＞

非正規雇用は、増加傾向が続いている。

・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人

例えば女性では、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している方が多いなど、子育てや介護をしながら、多様な働き方を選択したい方が多い。

- ・不本意非正規の割合（2014年平均）
男女計 25-34歳28.4%、35-44歳18.7%、
45-54歳18.3%、55-64歳16.9%
うち女性 25-34歳21.2%、35-44歳12.9%、
45-54歳13.2%、55-64歳11.4%

欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。

- ・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準：
日56.6% 米30.3% 英71.4% 独79.3% 仏89.1% 伊70.8% 蘭78.8% 丁70.0% 典83.1%

【今後の対応の方向性】

働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、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、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高年齢者就業促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。

【具体的な施策】

（非正規雇用労働者の待遇改善）

- ・女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げ、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、
①労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。
- ②ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考しつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、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し、関連法案を国会に提出する。
- ・最低賃金については、年率3%程度を目標として、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円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、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。

年度	2015年度	2016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年度以降	指標
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	ガイドラインの策定・運用 制度の検討、法案提出		ガイドラインの運用 新制度の施行		「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化 平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討						フルタイムに対するパートタイムの賃金割合： 2014年56.6% ⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す 不本意非正規雇用労働者の割合： 2014年18.1% ⇒2020年10%以下	
		キャリアアップ助成金の活用促進、非正規雇用労働者の能力開発機会の充実、業界団体等に対する待遇改善の要請、無期転換ルールの周知等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進											

⑧ 働き方改革の推進（その2）（※「介護離職ゼロの実現」⑤再掲）

【国民生活における課題】

- ＜長時間労働＞
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%
＜高齢者就業＞
高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。
・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%
・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）
（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4%、伊3.4%）

【具体的な施策】

- （長時間労働の是正）
・ 総労働時間を抑制するため、まず、法規制の執行を早急に強化する。具体的には、
① 時間外労働を労使で合意する、いわゆる36協定において、健康確保に望ましくない長い労働時間（月80時間超）を設定した事業者などに対して指導を強化するなど、長時間労働是正に向けた更なる取組を行う。
② 関係省庁が連携して下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。例えば、
・ 長時間労働の背景に下請法や独占禁止法（物流特殊指定）の違反が窺われる場合に、その取締りを通じて長時間労働を是正する仕組みを、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会が構築する。
・ IT業界・トラック業界において、発注者や荷主と事業者の協働により、「急な仕様変更」、「長い待ち時間」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めるとともに、医療分野における勤務環境改善に取り組む。
③ 長時間労働是正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する。
・ 労働基準法については、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について再検討。
・ テレワークを推進するとともに、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援推進法等の見直しを進める。
（高齢者就業の促進）
・ 将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、2016年度から2020年度の5年間を集中取組期間と位置づけ、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業への支援を拡充するとともに、継続雇用延長・定年引上げを実現するためのマニュアルを策定し、企業等へ働きかける。
・ 2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討する。

年度	2015年度	2016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年度以降	指標
総労働時間抑制等の長時間労働是正	月100時間超の時間外労働を把握した事業者などに対する指導強化	36協定において月80時間超の時間外労働を設定した事業者などに対して指導強化 関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築、運用 労働基準法について、36協定における時間外労働規制の在り方について再検討											週労働時間49時間以上の労働者の割合：2014年21.3%⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す
高齢者就業促進（「介護離職ゼロの実現」⑧に詳細別掲）		65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長を行う企業の支援、実現マニュアルの策定・働きかけ 高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討											65歳以上の就業率：21.7% ⇒希望する高齢者が就業可能とする

希望どおりの人数の出産・子育て（仕事と育児が両立できる環境整備）
⑨ 女性活躍の推進（その1）

【国民生活における課題】

結婚・出産期に当たるといった年代にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆるM字カーブとなっている。

- ・ 非労働力人口の女性のうち、就労を希望する者：301万人
- ・ そのうち25～44歳の年齢階級：152万人（50.5%）

指導的立場にいる女性の割合が低い。

- ・ 民間企業における課長相当職に占める女性の割合：9.8%
- ・ 本省課長相当職に占める女性の割合：3.5%
- ・ 都道府県（市町村）の本庁課長相当職に占める女性の割合：8.5%（14.5%）

いわゆるセクハラ・マタハラ防止に向けた取組は、不十分。

- ・ セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%

【今後の対応の方向性】

子育て等で一度退職した正社員等の復職やキャリアアップへの道が一層開かれるようにするため、企業への働きかけ、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進する。また、リーダー層に登用される人材の育成に向けた取組を推進する。あわせて、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表や多様な正社員などの女性が働きやすい働き場の環境整備を推進するとともに、いわゆるセクハラ・マタハラ防止に向けた取組を推進する。

【具体的な施策】

- ・ 子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけや先進的事例の普及啓発を図るとともに、復職支援の取組内容を女性活躍推進法の情報公表項目に盛り込むことを検討する。また、復職やキャリアアップを目指す女性等に対する大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進するとともに、マザーズ・ハロースタッフ事業について、拠点数の拡充及び二入二退を踏まえた機能強化を図る。
- ・ 女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及を行うとともに、女性が継続就業でき、リーダー層に登用される人材として成長できるよう、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先進的な取組を推進する。
- ・ 女性の新しいキャリア・ステージの形である女性起業家に対する支援を強化する。
- ・ いわゆるセクハラ・マタハラが起らないよう、改正男女雇用機会均等法等の着実な施行及び都道府県労働局の体制整備等により、人事の担当者だけでなく、一般の労働者や現場の管理職に対する周知・啓発を実施する。
- ・ ワンストップ支援センターの設置促進などの性犯罪対策を充実する。

子育て等で一度退職した正社員等の復職やキャリアアップへの道が一層開かれるようにするため、企業への働きかけ、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進する。また、リーダー層に登用される人材の育成に向けた取組を推進する。あわせて、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表や多様な正社員などの女性が働きやすい働き場の環境整備を推進するとともに、いわゆるセクハラ・マタハラ防止に向けた取組を推進する。

年度	2015年度	2016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年度以降	指標
施策	2015年度	2016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年度以降	女性新法行動計画策定率： 大企業（301人以上）100%（早期に） 中小企業（101人以上）100%（2026年） 女性管理職比率： 民間15% 政府7% 都道府県15% 市町村20%（2020年） 短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所割合：29%（2020年度） セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%⇒100%
再就職促進、学び直し機会の提供に向けた環境整備	<p>【男女共同参画基本計画等を踏まえた取組の推進】</p> <p>子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業へ働きかけ、先進的事例を普及啓発</p>												
女性リーダーの人材育成、女性起業家支援	<p>子育て等で一度退職した女性等に対する実践的な教育職業訓練・学び直し機会の拡大、大学とマザーズ・ハロースタッフ等の連携などによる再就職支援</p> <p>女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及、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先進的な取組を推進</p>												
ハラスメント、暴力対策の推進	<p>男女雇用機会均等法等の改正 都道府県労働局の体制整備</p> <p>改正男女雇用機会均等法等に基づくマタハラ防止策の着実な施行、職場上司や同僚従業員への普及啓発</p> <p>ワンストップ支援センターの設置促進などの性犯罪対策の充実</p> <p>法施行後の取組状況を踏まえた取組の強化等</p>												

希望どおりの人数の出産・子育て（仕事と育児が両立できる環境整備）
⑨ 女性活躍の推進（その2）

【国民生活における課題】

- 結婚・出産期に当たる年代にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆるM字カーブとなっている。
 - 非労働力人口の女性のうち、就労を希望する者：301万人
 - そのうち25～44歳の年齢階級：152万人（50.5%）
 - 指導的立場にいる女性の割合が低い。
 - 民間企業における課長相当職に占める女性の割合：9.8%
 - 本省課長相当職に占める女性の割合：3.5%
 - 都道府県（市町村）の本庁課長相当職に占める女性の割合：8.5%（14.5%）
- いわゆるセクハラ・マタハラ防止に向けた取組は、不十分。
- セクハラ防止に取り組んでいる企業 59.2%

【具体的な施策】

- 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に向けた行動計画の策定、その活躍状況の情報公表等を推進し、大企業の実施率を100%とする。その際、全ての公表情報をデータベースとして集約することを促進し、企業間の比較を容易にできるようにする。
- あわせて、中小企業による自主的な行動計画の策定や、認定取得への支援策等に取り組む。また、地域の実情に合わせた地方公共団体の女性活躍推進方策の支援を進める。
- 施行後3年後の見直し時に、企業等の取組実態を踏まえ、情報公表項目の一部必須項目化や行動計画策定義務の範囲拡大など取組強化の在り方について、女性の活躍をより一層推進する観点から、男女雇用機会均等法の改正も含めて検討を行う。
- 総合評価落札方式等による国の調達において、契約の内容に応じた多様な働き方を選択できるよう、長時間労働は正や同一労働同一賃金の実現といった働き方改革を進めると同時に、勤務時間限定正社員や勤務地限定正社員、テレワーク、フレックスタイム制など、企業への制度導入に向けた支援を行う体制を整備する。
- 仕事と育児が両立できる環境を整備するため、育児休業取得率の低い非正規雇用労働者の育児休業の取得促進、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益扱い等の防止に取り組む。
- 男性の家事・育児・介護等への主体的参画を促進するため、男性の育児休業等を促進する企業へのインセンティブの提供、国民的気運の醸成、更なる促進策についての総合的な検討を行う。
- 住民基本台帳法施行令等の改正を行い、マイナンバーカードに旧姓の併記を可能とする。また、旅券・旅券・金融機関口座等の旧姓使用の現状と課題について調査を行い、必要な取組を進める。

施策	2015年度	2016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年度以降	指標
女性活躍推進法等に基づく企業の自主的な取組の推進、多様な働き方の整備	【男女共同参画基本計画等を踏まえた取組の推進】	大企業による行動計画の策定、情報公表の義務の着実な施行、認定取得支援											女性新法行動計画策定率： 大企業（301人以上）100%（早期に） 中小企業（101人以上）100%（2026年） 女性管理職比率： 民間15% 政府7% 都道府県15% 市町村20%（2020年） 短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所割合：29%（2020年度） セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%⇒100%
		中小企業による行動計画の策定・認定取得支援											
		地域の実情に応じた地方公共団体の女性活躍推進方策の支援											
		総合評価落札方式等による国の調達における契約内容に応じた女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの加点項目設定及び独立行政法人等における同様の取組の促進											
多様な働き方の整備	強化策の検討	育児・介護休業法の施行、非正規雇用労働者の育児取得促進等の取組											
		多様な正社員など多様な働き方の普及及びそのための相談体制の整備等 男性の育児休業等を促進する企業へのインセンティブの提供、更なる促進策についての総合的な検討											

【国民生活における課題】

地域によって出生率に差がある。

- ・合計特殊出生率：
東京都1.15⇨沖縄県1.86
(2014年)
- 大阪府豊能町0.82⇨鹿児島県
伊仙町2.81 (2008～2012年)
- ・安心して結婚・妊娠・出産・
子育てでできないと感じる人々
がいる。
- ・安心して結婚・妊娠・出産・
子育てでできる社会が実現して
いると考える人の割合：
19.4% (2013年度)

また、労働者に加え、自らが
働く一人親方や中小零細事業
主についても福祉の向上を図
ることが必要。

【今後の対応の方向性】

地域の特性に応じた少子化対策・働き方改革を進める。

【具体的な施策】

- ・地方公共団体、労使団体等の地域の関係者からなる地方版労使会議に知事等の団体のトップが参画し、対応策を推進するよう促すとともに、地域の金融機関の参画を通じて生産性向上等に向けた議論を深化させ、地域経済の一層の好循環を図る。さらに、これら各地域の地方版労使会議を地域働き方改革会議と位置付けて、同会議において地域の特性や課題を分析し、対応策を推進するため、地域働き方改革チームを通じて、関係府省一体で支援する。
- ・モデル事業等を通じて、働き方に関する包括的支援をワンストップで行う拠点の整備や、個別企業の求めに応じた経営者や従業員に対する相談支援、若年無業者やシングルアレントの地方定着支援、地域ぐるみの休暇・育児休業の取得促進等の取組といった、働き方改革に関する先進的取組の普及を進める。
- ・東京圏在住の地方出身学生と地元学生が、地方企業でインターンシップを行うことにより、地方への人材環流、地元定着の促進を図る。
- ・地方の仕事や暮らしの魅力を積極的に発信するとともに、新卒応援ハローワーク等による新卒者の地方への就職支援を強化。あわせて、都市部の非正規雇用労働者等の地方への正社員での就職支援を強化。さらに、ユースエール認定制度やポータルサイトを活用し、地方の中小企業と若者のマッチングを促進。
- ・地域と学校との連携・協働の下、高齢者等をはじめとする地域住民の参画により、社会全体として子供たちの学びや成長を支える活動を、全国的に推進する。その際、地域のコーディネーターが、土曜日や放課後の教育活動、読書活動、文化芸術・自然体験活動、家庭教育支援等の個別活動の充実や、各機関とのネットワーク化を図る仕組みについて、2017年度までに全小・中学校区への整備に着手し、見直しを行いながら充実させる。
- ・地域において、関係労使、地方公共団体等が協議会を設置し、地域の休暇取得促進の気運を醸成。
- ・自らが働く一人親方や中小零細事業主が安心して就業できる環境の整備を進める。

年度	2015年度	2016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年度以降
施策	全道府県に 会議体を 設置 支援チームの 設置	地域の地方版 総合戦略に 反映 分析	都道府県・市町村を対象とした モデル事業等の実施	都道府県・市町村を対象とした 地域定着の促進策の実施	事業検証	関係省庁一体で支援	地域ぐるみで働き方改革を推進し、順次見直し	地域働き方改革会議の検討等を踏まえ、 順次見直し	地域働き方改革会議の検討等を踏まえ、 順次見直し	地域働き方改革会議の検討等を踏まえ、 順次見直し	学生や非正規雇用労働者等の地方への更なる正社員就職促進	2020年 ・安心して結婚・妊娠・ 出産子育てでできる社会 が実現していることとする 人の割合40%以上 (2013 年度：19.4%) ・週労働時間60時間以上 の雇用者の割合5% (2015年：8.2%) ・年次有給休暇取得率 70% (2014年：47.6%) ・男性の育児休業取得率 13% (2014年：2.3%) 2022年 ・全小中学校区をカバー して地域学校協働本部を 設置
地域働き方 改革会議の 取組支援	モデル事業の 検討	インタナーシ ップを活用した 地方への就職 支援体制の整備	制度等説明会 の実施、設置	施行後の状況のフォローアップ	ガイドラインや事例集の普及・定着 ※ガイドライン：地方自治体等の関係者向けの地域学校協働本部の整備の参考手引き	進捗状況等を踏まえ、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						
働き方改革に 関する先進的な 取組の普及・ 都市部から地方への 人材環流	地域全体で 子供たちの 学びや成長を 支える活動の推進	実施方針の 策定										

希望どおりの出産・子育て（保育・育児不安の改善）
⑫ 子育てが困難な状況にある家族・子供等への配慮・対策等の強化（その1）

【国民生活における課題】

家庭の様々な事情により、子育てが困難な家庭がある。子供たちの希望が叶えられない状況がある。

- ・ 最近25年間（1988～2011年）で母子世帯は1.5倍（84.9万世帯⇒123.8万世帯）、父子世帯は1.3倍（17.3万世帯⇒22.3万世帯）に増加
- ・ 母子世帯の80.6%が就業、ただし47.4%はパート・アルバイト等（2013年）
- ・ 母子世帯の平均年間就労収入（母自身の就労収入）は181万円、収入合計では223万円（2013年）
- ・ 児童相談所における児童虐待相談対応件数は15年間で7.6倍（1999年11,631件⇒2014年88,931件）に増加

【今後の対応の方向性】

世代を超えた貧困の連鎖をなくすための取組を進め、格差が固定化されず、社会的流動性のある環境を整備する。

【具体的な施策】

- ・ ひとり親等の生活を支援するため、平成28年度予算において児童扶養手当の機能の充実、保育所等利用の負担軽減を措置。引き続き必要な対応を検討する。また、放課後児童クラブ等が終わった後の子供の生活習慣の習得・学習支援、食事の提供等を行う地方自治体による子供の居場所づくりの取組を支援する。
- ・ 生活困窮世帯等の子供に対し、学習支援や親の養育支援等を含めた包括的な支援を提供するため、高校中退防止や家庭訪問の取組強化を含め、学習支援事業を充実・強化する（2019年度までに3万人（実人数）に提供）。
- ・ 経済的な理由や家庭の事情により学習が遅れがちな子供を支援する観点から、大学生や元教員等の地域住民の協力及びICTの活用等によって、原則無料の学習支援（地域未来塾）を拡充する（2019年度までに5,000中学校区（全体の約半分）。さらに高校生への支援を全国展開）。
- ・ 児童養護施設や里親の下で育った子供の進学支援のため、毎月家賃相当額に加え生活費を貸付、就業継続等の条件により返還を免除する制度を創設。今後必要な対応を検討していく。
- ・ 生活保護世帯の子供の将来の自立に向けた努力を支援するため、施設入所中の児童手当積立金や奨学金等の収入認定の取扱いを見直し、保護受給中からの大学進学費用等の準備を支援する。また、2017年度の生活保護制度及び生活扶助基準に係る検討の中でも更なる自立支援の在り方を検討する。

施策	2015年度	2016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年度以降	指標
子供の居場所づくり	年間延べ50万人分の生活・学習支援 ※可能な限り早期に実現 (現行「母子家庭等対策総合支援事業」で実施)												2019年度 ひとり親の子供や児童養護施設の子供の大学等への進学率を全世帯平均に近付ける (現状) 全世帯平均 73.2% (2015年) ひとり親家庭 41.6% (2011年) 児童養護施設 23.3% (2014年) 2019年度 里親委託率を 22%に引上げる (現状) 16.5% (2014年度末)
子供の学習支援	生活困窮世帯等の子供の学習支援（生活困窮者自立支援法に基づき子供の学習支援事業）※2019年度までに3万人（実人数）に提供												制度の検証を踏まえた見直しを行い措置（人数、対象など）
生活保護制度における子供の自立支援	地域住民の協力によりICT等を用いた学習支援（地域未来塾） ※毎年計画的に増加⇒6,000中学校区へ拡充するとともに高校生への支援を全国展開												効果を検証し見直しした上で措置（対象、手法など）
	児童養護施設や里親で育った子供の進学支援を継続 ※毎月家賃相当額と生活費5万円の貸付。5年就業継続で返還免除												取組の効果を踏まえ改善方法を検討し措置
	収入認定の取扱いを見直し												
	生活保護世帯の子供の自立支援の在り方について検討し措置												

⑫ 子育てが困難な状況にある家族・子供等への配慮・対策等の強化（その2）

【国民生活における課題】

家庭の様々な事情により、子育てが困難な家庭がある。子供たちの希望が叶えられない状況がある。

- ・ 最近25年間（1988～2011年）で母子世帯は1.5倍（84.9万世帯→123.8万世帯）、父子世帯は1.3倍（17.3万世帯→22.3万世帯）に増加
- ・ 母子世帯の80.6%が就業、ただし47.4%はパート・アルバイト等（2013年）
- ・ 母子世帯の平均年間就労収入（母自身就労収入）は181万円、収入合計では223万円（2013年）
- ・ 児童相談所における児童虐待相談対応件数は15年間で7.6倍（1999年11,631件→2014年88,931件）に増加

【具体的な施策】

- ・ ひとり親の就業を通じた自立を支援するため、ひとり親が就職に有利な資格（看護師等）を取得できるよう貸付・給付金事業を充実させることにより、正社員就職者を増やすとともに、マザーズハローワーク事業について、ひとり親に対する就職支援の強化を図るほか、ハローワークと地方自治体との連携を強化する。また、ひとり親を含む生活困窮者等の支援付き就労の推進策を検討する。
- ・ 離婚後のひとり親の生活安定のために養育費の確保が重要であることから、養育費の取決めに関する合意書のひな型や養育費の支払がなされない場合に取付得る法的手段等を周知するとともに、養育費に関する弁護士相談の活用を行う。
- ・ 児童扶養手当の支払方法、より確実な養育費の確保の仕組みなどについて、関係省庁等での検討の場を速やかに設け、検討を開始する。
- ・ 必要な支援が必要な家庭に確実に届くよう地方自治体の相談窓口をワンストップ化し、体制の整備を行い相談件数の増加に対応するほか（2013年度75万件→2019年度150万件）、子供の未来応援基金の周知・活用を通じ、子供食堂や学習支援など民間の取組を支援するほか、行政機関、企業及びNPO等をつなぐ地域のネットワーク形成を一層促進することにより、官民の力を結集した子供の貧困対策を推し進める。また、公益信託制度の改革等により、貧困状況にある子供の教育費にも民間資金の支援がより届くようにする。
- ・ 児童虐待の問題に社会全体で対応し、児童の最善の利益が優先して考慮されるよう、児童相談所の専門性強化等による発生時の迅速・的確な対応に加え、予防から児童の自立支援（家庭養護の推進等）に至るまでの総合的な対策を進める。これらの対策を踏まえて、児童を適切に保護するための措置に係る手続における裁判所の関与の在り方や、特別養子縁組制度の利用促進の在り方について検討し、必要な措置を講ずる。
- ・ 生活保護受給者等の就労を支援するため、生活保護受給者等を雇用する事業主への効果的な支援を強化するとともに、就職後の定着を支援する。

年度 施策	2015 年度	2016 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 年度以降	指標
親の就労支援	ひとり親家庭の親への高等職業訓練促進給付金（※1）、高等職業訓練促進資金貸付事業（※2）等により正社員数を対前年増に （※1）支給期間を2年→3年に延長。 （※2）入学準備金50万円等を貸付。5年継続して就業した場合は返済免除。												2019年度 ひとり親の子供や児童養護施設の子供の大学等への進学率を全世帯平均に近づける（現状） 全世帯平均 73.2%（2015年） ひとり親家庭 41.6%（2011年） 児童養護施設 23.3%（2014年） 2019年度 里親委託率を22%に引き上げる（現状） 16.5% （2014年度末）
	子供の貧困対策に関する大綱の見直し												
養育費確保策	養育費の相談支援強化、周知を通じた離婚届書のチェック欄（養育費の分担について「取決めをしておく」との欄）にチェックするもの割合の向上 62%→70%												
	相談窓口のワンストップ化 国民運動の展開、地域ネットワーク形成（各自治体における実態把握、計画策定、体制整備、事業実施）												
社会全体の取組支援	子育て世代包括支援センターの全国展開 138市町村（2015年度）→全国展開（20年度） 子育て世代包括支援センターを重点的に設置すべき地域に設置拡大、乳児家庭全戸訪問事業等の見直し（職員の質の向上など）												
	児童相談所の体制強化等（専門職の配置・増員、一時保護所の環境改善等） 児童相談所の中核市・特別区への設置拡大 実施状況を踏まえた取組の実施 支援の在り方の見直し（周知の在り方、手法の多様化など）												
児童虐待防止対策	発生予防 発生時対応 自立支援												
	成果を踏まえて制度の充実を検討し措置（支援の対象など） ※賞付額・給付額、利用のしやすさ等について見直し												
養育費の相談体制の改善（規模、専門家の職種の多様化など）													
地方自治体による実効性ある相談の在り方について検討し措置（相談事務の効率化など）													
具体的な成果を踏まえ改善方法を検討し措置（規模、手法など）													

安心した生活（高齢者に対するフレイル（虚弱）予防・対策） 7 高齢者への多様な就労機会の確保

※ 「希望出生率1.8の実現」⑧（「介護離職ゼロの実現」⑤）から
高齢者就労に係る部分を別掲

【国民生活における課題】

高齢者の7割近い方が65歳を超えても働きたいという希望を持っているが、高齢者雇用の仕組みが不十分。

- ・65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%（2013年）
- ・65歳以上も希望者全員が働ける企業割合：72.5%（2015年）
中小企業 74.8%（※従業員31-300人）
大企業 52.7%（※従業員301人以上）
- ・定年廃止又は定年65歳以上の企業割合：18.1%（2015年）
中小企業 19.4%
大企業 7.9%
- ・65歳以上の就業率：21.7%（2015年）
（2013年：米17.7% 英9.5% 仏2.2% 独5.4%、伊3.4%）

【今後の対応の方向性】

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げを行う企業等の奨励、雇用保険の適用など高齢者雇用を支える法制度の整備、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支援の強化により、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る。

【具体的な施策】

- ・65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げに係る支援を拡充する。
- ・2016年度～2020年度を、企業等による65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げ促進の集中支援期間と位置付け、継続雇用延長・定年引上げの実施企業における賃金制度・能力評価制度等の雇用管理の在り方の検討を行う、継続雇用延長・定年引上げのためのマニュアルを本年度中に策定し、2017年度から企業等に継続雇用延長・定年引上げを働きかける。
- ・改正雇用保険法を施行し、65歳以上の新規雇用高齢者を雇用保険の適用対象とする。
- ・改正高齢者雇用安定法を施行し、シルバークリニカル等の業種範囲の拡張、地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を確保するための協議会の設置を促進する。あわせて、高齢者に必要な能力を習得させるための技能講習や、生涯現役支援窓口における再就職支援の強化に加え、公益財団法人産業雇用安定センターによる高齢者のマッチング機能強化とともに、自治体や地域の関係者、企業OB等の団体が主導して行う生涯現役社会に向けた取組を拡大する。また、テレワークなどICTの活用により高齢者の就労機会の拡大を図る。
- ・2020年度に高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討する。
- ・高齢期における多様な就業と引退への移行に弾力的に対応できるように、在職老齢年金も含めた年金受給の在り方について、年金財政に与える影響にも留意しつつ、検討を進める。
- ・公務員においても、高齢職員的能力や経験をより一層活用していくことが重要であり、公務の運営状況や民間の状況などを踏まえ、必要な措置を検討する。

施策	2015年度	2016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年度以降	指標
継続雇用延長・定年引上げの支援策			継続雇用延長・定年引上げ促進の集中支援期間										
高齢者雇用を支える法制度整備	雇用保険法改正法案審議	継続雇用延長・定年引上げマニュアルの策定	継続雇用延長・定年引上げマニュアルを活用した企業への働きかけ			高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討							65歳以上の就業率：21.7% →希望する高齢者が就業可能とする
高齢者の就労支援	高齢者雇用安定法改正法案審議	65歳以上の新規雇用高齢者を雇用保険の適用対象とする	シルバークリニカル等の業種範囲の拡張、地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を確保するための協議会の設置	企業OB等に就業機会を提供する団体の育成	生涯現役支援窓口における再就職支援の強化	公益財団法人産業雇用安定センターによるマッチング機能強化	自治体や地域の関係者が主導して行う生涯現役社会に向けた取組を拡大する	高齢者就業のインセンティブ効果と実態を検証し、継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討					

（参考）高齢者の雇用確保措置と厚生年金支給年齢
61歳まで
62歳までの定年延長又は継続雇用
63歳までの定年延長又は継続雇用
64歳までの定年延長又は継続雇用
65歳以上の就業率：21.7%
→希望する高齢者が就業可能とする

安心した生活（障害者、難病患者、がん患者等が自立し、社会参加しやすい環境づくり） ⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その1）

【国民生活における課題】

障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて活躍できる環境を整備する必要がある。

- ・企業等での雇用者数：
41万7千人
(50人以上規模における実人員。
2015年6月1日現在)
- ・民間企業における実雇用率：
1.88%
(2015年6月1日現在)
- ・就労移行支援又は就労継続支援の利用から一般就労へ移行する障害者の割合：4.7%
※就労移行支援からの移行率は25.8%
(2014年度現在)

【今後の対応の方向性】

障害者、難病患者、がん患者等も、それぞれの希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて最大限活躍できる社会を目指し、就労支援及び職場定着支援、治療と職業生活の高立支援等を進め、社会参加や自立を促進していく。あわせて、こうした支援を担う専門人材の養成を進める。

【具体的な施策】

- ・法定雇用率の見直し（2018年度、2023年度）を行うとともに、精神障害者等の職場定着の支援のため、障害者就業・生活支援センターによる支援の強化や精神科医療機関とハローワークとの連携強化、ジョブコーチの養成・研修の推進、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくり等に取り組む。また、障害特性を踏まえた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる中小企業をはじめとする事業主への支援の充実や、テレワークによる在宅雇用の推進などICTを活用した雇用支援等を進める。
- ・障害者総合支援法において、就業に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を行うサービスを新設（就労定着支援）し、就労定着の充実を図る。
- ・就労移行支援や就労継続支援について、一般就労に向けた支援や工賃等を踏まえた評価（報酬改定）を実施する等、障害者や難病患者の工賃・賃金向上や一般就労への移行の促進を図る。
- ・精神障害者等の職業訓練を支援するため、職業訓練校に精神保健福祉士を配置してそのサポートを受けながら職業訓練を受講できるようにするなど受入体制を強化する。

年度	2015年度	2016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年度以降	指標
施策	障害者の就労支援等の推進	新たな法定雇用率の検討	障害者基本計画の見直し	新たな法定雇用率（経過措置期間）	新たな法定雇用率（経過措置期間）	新たな法定雇用率	新たな法定雇用率	新たな法定雇用率	新たな法定雇用率	新たな法定雇用率	新たな法定雇用率	新たな法定雇用率	障害者の実雇用率 2.0%（2020年）を達成
		障害福祉計画に沿った取組の推進	障害福祉計画の見直し・更なる取組の推進	障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進	障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進	障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進	障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進	障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進	障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進	障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進	障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進	障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進	障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進
		各都道府県で農福連携を推進	オリパラとあわせてマルシェ開催	農福連携の更なる推進	農福連携の更なる推進	農福連携の更なる推進	農福連携の更なる推進	農福連携の更なる推進	農福連携の更なる推進	農福連携の更なる推進	農福連携の更なる推進	農福連携の更なる推進	

安心した生活（障害者、難病患者、がん患者等が自立し、社会参加しやすい環境づくり）
⑧ 障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その2）

【国民生活における課題】

障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に依りて活躍できる環境を整備する必要がある。

- ・企業等での雇用者数：41万7千人（50人以上規模における実人員。2015年6月1日現在）
- ・民間企業における実雇用率：1.88%（2015年6月1日現在）
- ・就労移行支援又は就労継続支援の利用から一般就労へ移行する障害者の割合：4.7% ※ 就労移行支援からの移行率は25.8%（2014年度現在）

【具体的な施策】

- ・農業分野での障害者の就労を支援し、障害者にとつての職域や収入拡大を図るとともに、農業にとつての担い手不足解消につながる農福連携を推進する等、障害者や難病患者が地域の担い手として活躍する取組を推進する。
- ・障害者や難病患者が安心して生活できる環境を整備するため、グループホームや就労支援事業所等のサービス基盤の整備を推進する。
- ・精神障害者が地域で自立して活躍できるよう、居住の場の確保を含め、保健医療福祉の一体的な取組を強化することにより、入院から地域生活への移行を推進する。
- ・アルコール・薬物等による依存症について、依存症者が地域において必要な治療・回復プログラムや相談支援を受けられる環境の整備を推進する。
- ・受刑者等に対する教育・職業訓練の充実とこれを支える矯正施設の環境整備、刑務所等出所後の受け皿となる保護観察所、更生保護施設の充実や障害福祉サービス等の活用を通じて、刑務所出所者等に対する生活の支援や就労・自立の促進を図る。
- ・難病患者やがん患者等の希望や治療状況、疾病の特性等を踏まえた就労支援を実施するため、がん診療連携拠点病院、難病相談支援センター、産業保健総合支援センター、ハローワーク等が連携を強化する。
- ・難病患者やがん患者等が治療と職業生活を両立できる環境を整備するため、両立支援ガイドラインなどを作成・周知するとともに、難病患者やがん患者等の両立支援に取り組む企業に対する研修等の支援を行う。また、難病患者の雇用管理に資するマニュアルを改訂し、これを活用することや、企業において実際に行われている雇用管理上の配慮事例などを全国から収集し、ホームページを通じて周知することなどにより、難病患者の雇用に ついて企業等への支援を推進する。
- ・ハローワークの専門相談員が、がん診療連携拠点病院と連携して実施するがん患者等に対する就労支援について、治療と両立できる求人確保等を推進するとともに、拠点数の拡充を図る。
- ・慢性疼痛の調査・研究を充実する等、慢性疼痛対策に取り組む。

年度	2015年度	2016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年度以降	指標
難病患者の就労支援等	両立支援ガイドライン・障害者基本計画の見直しとなる医療機関を整備	都道府県において難病医療の中心となる医療機関を強化	雇用管理マニュアルの作成及び改訂・雇用事例の収集・周知・活用による企業における取組の促進										障害者の実雇用率2.0%（2020年）を達成 障害福祉サービスの利用者への一般就労への移行者数：2017年度末までに2012年度実績の2倍以上 高校で通級指導が望まれる者の実現割合：100%（2020年度）
			がん対策加速化プラン等に基づく支援の実施（①就労継続を重視した、がん診療連携拠点病院での相談支援、②ハローワークと拠点病院が連携した就職支援の全国展開、③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の作成・周知及び活用、④仕事と治療を無理なく両立できるよう、支持療法（治療に伴う副作用等に対する予防とケア）の開発・普及）										
がん患者の就労支援等	第3期がん対策推進基本計画（2017年6月に策定予定）を踏まえ、就労支援を含めたがん対策を総合的かつ計画的に推進												

① 多様な人材力の発揮（社会的損失の解消、就労支援、教育等）（その1）

【経済成長に向けた課題】

少子高齢化による構造的な労働力人口の減少。

- ・ 出生率：1.3～1.4程度で推移（2005年～）
- ・ 高齢化率：26.0%（2014年）

就業調整等につながる可能性のある税制・社会保障制度等の存在。

- ・ いわゆる103万円の壁、130万円の壁等
- ・ 就業希望者920万人

企業の教育訓練費、自己啓発に取り組む労働者の割合は減少傾向。将来を担う人材の人的資本の質の低下。

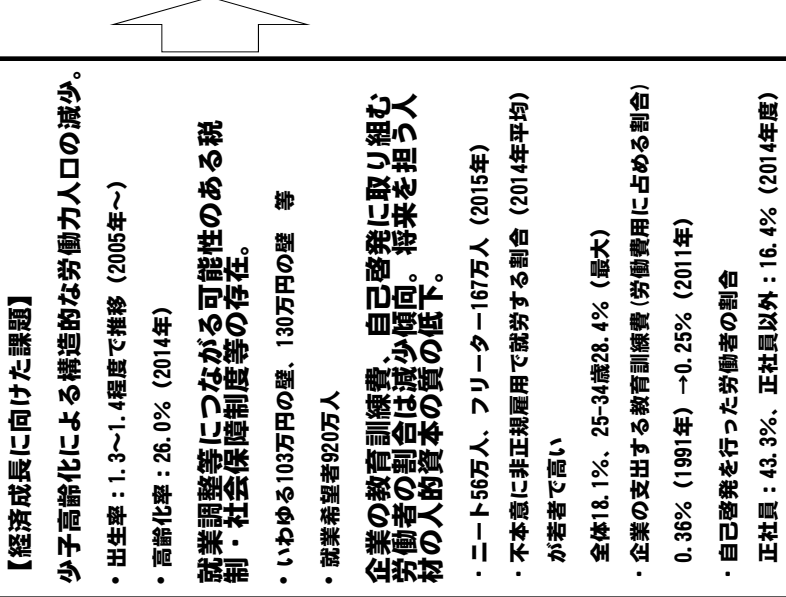
- ・ ニート56万人、フリーター167万人（2015年）
- ・ 不本意に非正規雇用で就労する割合（2014年平均）が若者で高い
- ・ 全体18.1%、25-34歳28.4%（最大）
- ・ 企業の支出する教育訓練費（労働費用に占める割合）0.36%（1991年）→0.25%（2011年）
- ・ 自己啓発を行った労働者の割合
正社員：43.3%、正社員以外：16.4%（2014年度）

【今後の対応の方向性】

若者・高齢者、女性・男性、障害者など多様な人材が活躍できるよう、女性が働きやすい税制・社会保障制度等の見直しを含めた就労環境の整備、成長を担う人材創出に向けた教育改革等を行う。

【具体的な施策】

- ・ 「男女共同参画基本計画」、「女性活躍加速のための重点方針」、女性活躍推進法に基づき、全ての女性が輝く社会の実現に向けた取組を推進。
- ・ 女性が働きやすい税制・社会保障制度・配偶者手当等への見直しについては、働きたい人が働きやすい環境整備の実現に向けた具体的検討を進める。税制については、2015年11月に政府税制調査会において取りまとめられた「論点整理」等を踏まえ、幅広く丁寧な国民的議論を進める。社会保障制度については、年金機能強化法による2016年10月からの大企業における被用者保険の適用拡大に加え、中小企業にも適用拡大の途を開くための制度的措置を講ずるとともに、施行状況、就労実態や企業への影響等を勘案して、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進める。その際、就業調整を防ぎ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金上げや本人の希望を踏まえて働く時間を延ばすことを通じて、人材確保を図る事業主を支援するキャリアアップ助成金が十分に活用されるよう周知徹底するとともに、人手不足の状況などを注視し、必要に応じて充実・強化する。国家公務員の配偶者に係る扶養手当については、人事院に対し検討を要請しており、その検討結果を踏まえ、速やかに対処する。民間企業における配偶者手当についても、厚生労働省において取りまとめた「配偶者手当の在り方の検討に関する検討会」について広く周知を図り、労使に対しその在り方の検討を促していく。
- ・ 若者雇用促進法に基づき、若年者の円滑な就職支援や職業能力の開発・向上を図る。高齢者については、希望に応じた多様な就業機会の確保及び就業環境の整備、障害者の活躍に向けては、障害者雇用促進法に基づき、就労等の促進を図る。



年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標		
施策	<p>女性の社会的損失の解消</p> <p>就労支援</p>	<p>「第4次男女共同参画基本計画」</p> <p>「女性活躍加速のための重点方針」、女性活躍推進法の着実な施行</p>	<p>「第5次男女共同参画基本計画」</p>	<p>「第5次男女共同参画基本計画」</p>	<p>「第5次男女共同参画基本計画」</p>	<p>「第5次男女共同参画基本計画」</p>	<p>「第5次男女共同参画基本計画」</p>	<p>「第5次男女共同参画基本計画」</p>	<p>「第5次男女共同参画基本計画」</p>	<p>「第5次男女共同参画基本計画」</p>	
実施	<p>四府税制調査会において「経済社会の構造的な変化を踏まえた就業政策」に関する論点整理」（2015年11月）を取りまとめ</p> <p>人事院において「扶養手当の在り方に関する検討会」を開催</p> <p>厚生労働省において「女性活躍推進法」の施行に向けた取組を進める</p>	<p>「配偶者手当の在り方に関する検討会」の開催</p> <p>「若者雇用促進法」の施行に向けた取組を進める</p>	<p>「若者雇用促進法」の施行に向けた取組を進める</p>	<p>「若者雇用促進法」の施行に向けた取組を進める</p>	<p>「若者雇用促進法」の施行に向けた取組を進める</p>	<p>「若者雇用促進法」の施行に向けた取組を進める</p>	<p>「若者雇用促進法」の施行に向けた取組を進める</p>	<p>「若者雇用促進法」の施行に向けた取組を進める</p>	<p>「若者雇用促進法」の施行に向けた取組を進める</p>	<p>「若者雇用促進法」の施行に向けた取組を進める</p>	<p>「若者雇用促進法」の施行に向けた取組を進める</p>
社会的損失の解消	<p>女性の社会的損失の解消</p>	<p>女性の社会的損失の解消</p>	<p>女性の社会的損失の解消</p>	<p>女性の社会的損失の解消</p>	<p>女性の社会的損失の解消</p>	<p>女性の社会的損失の解消</p>	<p>女性の社会的損失の解消</p>	<p>女性の社会的損失の解消</p>	<p>女性の社会的損失の解消</p>	<p>女性の社会的損失の解消</p>	
就労支援	<p>就労支援</p>	<p>就労支援</p>	<p>就労支援</p>	<p>就労支援</p>	<p>就労支援</p>	<p>就労支援</p>	<p>就労支援</p>	<p>就労支援</p>	<p>就労支援</p>	<p>就労支援</p>	
教育等	<p>教育等</p>	<p>教育等</p>	<p>教育等</p>	<p>教育等</p>	<p>教育等</p>	<p>教育等</p>	<p>教育等</p>	<p>教育等</p>	<p>教育等</p>	<p>教育等</p>	
その他	<p>その他</p>	<p>その他</p>	<p>その他</p>	<p>その他</p>	<p>その他</p>	<p>その他</p>	<p>その他</p>	<p>その他</p>	<p>その他</p>	<p>その他</p>	

25歳から44歳までの女性の就業率：
2014年70.8% ⇒ 2020年77%

女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率：都道府県・市区：100%、町村：70%（2020年度）

人口減少局面における成長力の強化（生産性革命に向けた取組の加速）
⑧ 成長を担う人材創出（外国人材の活用）

【経済成長に向けた課題】

人口減少という成長制約を打破するとともに、我が国人材層のダイバーシティを高めて経済社会のイノベーションを強化するため、多様な働き手の参画を促すことが重要。

・高度IT人材など、日本経済の成長への貢献が期待される高度な技術、知識を持った外国人材を我が国に惹きつけ、長期にわたり活躍してもらうためには、外国人材の生活環境整備等に加え、在留資格制度の更なる柔軟化も必要

・外国人留学生のうち、学部卒の学生7割が日本での就職を希望しながら、実際には3割しか就職できておらず、国外に人材が流出してしまっている

【今後の対応の方向性】

優秀な外国人材を我が国に呼び込むため、魅力的な受入れの仕組みや環境を整備することにより、政府として開かれた日本のメッセージを発信する。

【具体的な施策】

- ・ 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するとともに、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見直し及び更なる周知を促進する。また、高額投資家並びにIoT及び再生医療等の成長分野における人材のうち、我が国への貢献が大きい外国人材の永住許可申請の在り方について検討を進め、可能な限り速やかに結論を得る。
- ・ 外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上させることを目指し、各大学が日本語教育、インターンシップ、キャリア教育などを含めた特別プログラムを策定することを支援し、プログラム所管省庁の適切な関与の下で、プログラム修了者に対する在留資格取得上の優遇措置を講じる。
- ・ ODAによる高度人材育成事業等で輩出された外国人材に対し、日本への留学、インターンシップ、ジョブフェア、就職マッチング等の支援を行うとともに、事業所管省庁の適切な関与の下で、在留資格取得上の優遇措置を講じる。
- ・ 我が国企業の強みを活かしたグローバル展開を促進するため、製造業外国従業員受入事業の仕組みについて、製造業以外の我が国成長に資する分野への拡大を検討、結論を得る。
- ・ 外国人雇用状況届出と在留カードの記載方法を統一する等により、外国人の就労・在留状況を把握する仕組みを来年末までに改善するとともに、オンライン化を含めた在留資格手続の円滑化・迅速化について、平成30年度より開始するべく、所要の準備を進める。
- ・ 外国人の子供の教育環境の充実、日本人児童生徒に対する英語教育の確実な実施、外国人患者受入体制が整備された医療機関等、外国人が利用できる日常生活に不可欠な施設等の増加及びその場所の情報発信など、生活環境整備を進める。

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
高度外国人材の受入れ促進	世界最速級の日本版高度外国人材グリーンカードの創設 我が国への貢献が大きい外国人材の永住許可申請の在り方の検討 高度人材ポイント制の要件見直し・更なる周知	高度外国人材の受入れ加速化	高度外国人材の受入れ加速化	高度外国人材の受入れ加速化	高度外国人材の受入れ加速化	高度外国人材の受入れ加速化	高度外国人材の受入れ加速化	高度外国人材の受入れ加速化	
外国人留学生、海外学生の就職支援強化	各大学に特別プログラムを創設するための推進方策の策定、プログラム修了者に対する在留資格取得上の優遇措置の導入 ODAによる高度人材育成事業等で輩出された外国人材に対する支援措置の導入	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	特別プログラム等を通じ、留学生の日本への就職率の3割から5割への向上	
グローバル展開する本邦企業における外国人従業員の受入促進	製造業外国従業員受入事業の仕組みの対象分野の拡大の検討	我が国成長に資する分野への制度拡大	我が国成長に資する分野への制度拡大	我が国成長に資する分野への制度拡大	我が国成長に資する分野への制度拡大	我が国成長に資する分野への制度拡大	我が国成長に資する分野への制度拡大	我が国成長に資する分野への制度拡大	・ 2017年末までに5,000人、 2020年末までに10,000人の 高度人材を認定 ・ 2020年には、情報通信業 に従事する外国人IT人材を 3万人から6万人へ倍増
在留管理基盤強化と在留資格手続の円滑化・迅速化	外国人の就労状況を把握する仕組みの改善 在留資格手続の円滑化・迅速化に向けた所要の準備	在留資格手続の円滑化・迅速化	在留資格手続の円滑化・迅速化	在留資格手続の円滑化・迅速化	在留資格手続の円滑化・迅速化	在留資格手続の円滑化・迅速化	在留資格手続の円滑化・迅速化	在留資格手続の円滑化・迅速化	
外国人受入れのための生活環境整備	対日直接投資推進会議において、生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	外国人受入れのための生活環境整備に関する施策を検討	

20 地方創生の推進

【経済成長に向けた課題】

地方への移住・定住を考えるに当たり、地方に魅力的で安定した「しごと」との場が不足している。

・東京圏への転入超過：119,357人（2015年）

安心して結婚・妊娠・出産・子育てできず感じている人々がいる。

・安心して結婚・妊娠・出産・子育てできず社会が実現していると考ええる人の割合：19.4%（2013年度）

多くの地方都市や中山間地域等が人口減少・少子高齢化に直面している。

・地方都市圏で公共交通の利便性が高いエリアに居住している人口割合：38.6%（2014年度）

【今後の対応の方向性】

「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版）」及び「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」に基づき、地方創生の本格展開を図ることにより、東京一極集中の是正、若い世代の就労・結婚・子育ての希望実現、地域の特性に即した課題解決を進め、人口減少と地域経済の縮小を克服する。

【具体的な施策】

- ・日本版DMOや地域商社を通じた地域のブランド確立、日本型イノベーション・エコシステムの形成による地域イノベーション促進、IoTを活用した地域サービス産業の生産性向上、若者の活用も視野に入れた地方創生を担う人材や共益的事業を担うパブリックベンチャーの育成等によりローカル・アベノミクスを実現し地方に安定した雇用を創出すること等を通じ、潜在的希望者の地方移住・定着を実現し、東京圏から地方への転出・転入を均衡させる。また、改正した地域再生法などを通じて、「生涯活躍のまち」の取組を支援し、中高年齢者が多世代と交流しながら活躍できる地域づくりを進める。
- ・地域ごとに異なる出生率や平均初婚年齢等に大きな影響を与えていると考えられる働き方について、地域アプローチを進め地域の実情に応じた働き方改革を推進し、第1子出産前後の女性の継続就業率を55%に向上するとともに、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%に低減する。
- ・人口20万人以上の市を中心に、経済成長の牽引、高次都市機能の集積・強化、生活関連機能サービスの上を担う連携中枢都市圏を新たに形成する。また、エリアマネジメント活動を推進するとともに、稼げるまちづくりの有望事例を「地域のチャレンジャー100」として取りまとめ全国展開する。中山間地域等において住民の活動組織（地域運営組織）を3,000、小さな拠点を1,000形成し、持続可能な地域づくりを進める。

【経済成長に向けた課題】

地方への移住・定住を考えるに当たり、地方に魅力的で安定した「しごと」との場が不足している。

・東京圏への転入超過：119,357人（2015年）

安心して結婚・妊娠・出産・子育てできず感じている人々がいる。

・安心して結婚・妊娠・出産・子育てできず社会が実現していると考ええる人の割合：19.4%（2013年度）

多くの地方都市や中山間地域等が人口減少・少子高齢化に直面している。

・地方都市圏で公共交通の利便性が高いエリアに居住している人口割合：38.6%（2014年度）

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
地方における安定した雇用創出	若い世代の安定した雇用を生み出す地域産業の競争力強化 地方の中核企業産補1,000社の平均売上高：20億円（2011年度）⇒60億円（2019年度） 日本版DMOの設立数：100（2019年度） モデル的地域商社の形成数：100（2019年度）					2019年度時点で基本目標やその他のKPIの達成状況を検証し、2020年度以降進めるべき政策パッケージを新たな総合戦略にまとめ、それに基づいて施策を展開			2020年 ・地方における若い世代の累計雇用創出数30万人（2015年5.9万人） ・東京圏への転入超過数0人（2015年：11万9,357人） ・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%） ・地方都市圏で公共交通の利便性が高いエリアに居住している人口割合：41.6%（2014年度38.6%）
地方への新しいひとの流れをつくる	潜在的希望者の地方への移住・定着を実現 「移住・交流情報力一丁目」における年間移住登録件数：約4,000件（2015年11月）⇒11,000件（2020年） 自道府県大進学者割合：32.3%（2015年度）⇒36%（2019年度） 生涯活躍のまち・構想に関する取組の普及・横展開					2019年度時点で基本目標やその他のKPIの達成状況を検証し、2020年度以降進めるべき政策パッケージを新たな総合戦略にまとめ、それに基づいて施策を展開			
若い世代の結婚・出産・子育ての希望を実現	少子化対策における「地域アプローチ」の推進 第1子出産前後の女性継続就業率：38%（2010年）⇒55%（2020年） 地域の実情に即した「働き方改革」の実現 週労働時間60時間以上の雇用者割合：8.5%（2014年）⇒5%（2020年）					2019年度時点で基本目標やその他のKPIの達成状況を検証し、2020年度以降進めるべき政策パッケージを新たな総合戦略にまとめ、それに基づいて施策を展開			
時代に合った地域をつくり、地域連携を促進	生活サービスや高次都市機能等を持続的に提供する地域形成 連携中枢都市圏の形成数：4（2015年10月）⇒30（2020年） 小さな拠点形成数：1,000（2020年） 地域運営組織の形成数：3,000（2020年）					2019年度時点で基本目標やその他のKPIの達成状況を検証し、2020年度以降進めるべき政策パッケージを新たな総合戦略にまとめ、それに基づいて施策を展開			