

今後の厚生労働行政について

2019年6月17日

衆議院議員 橋本 岳

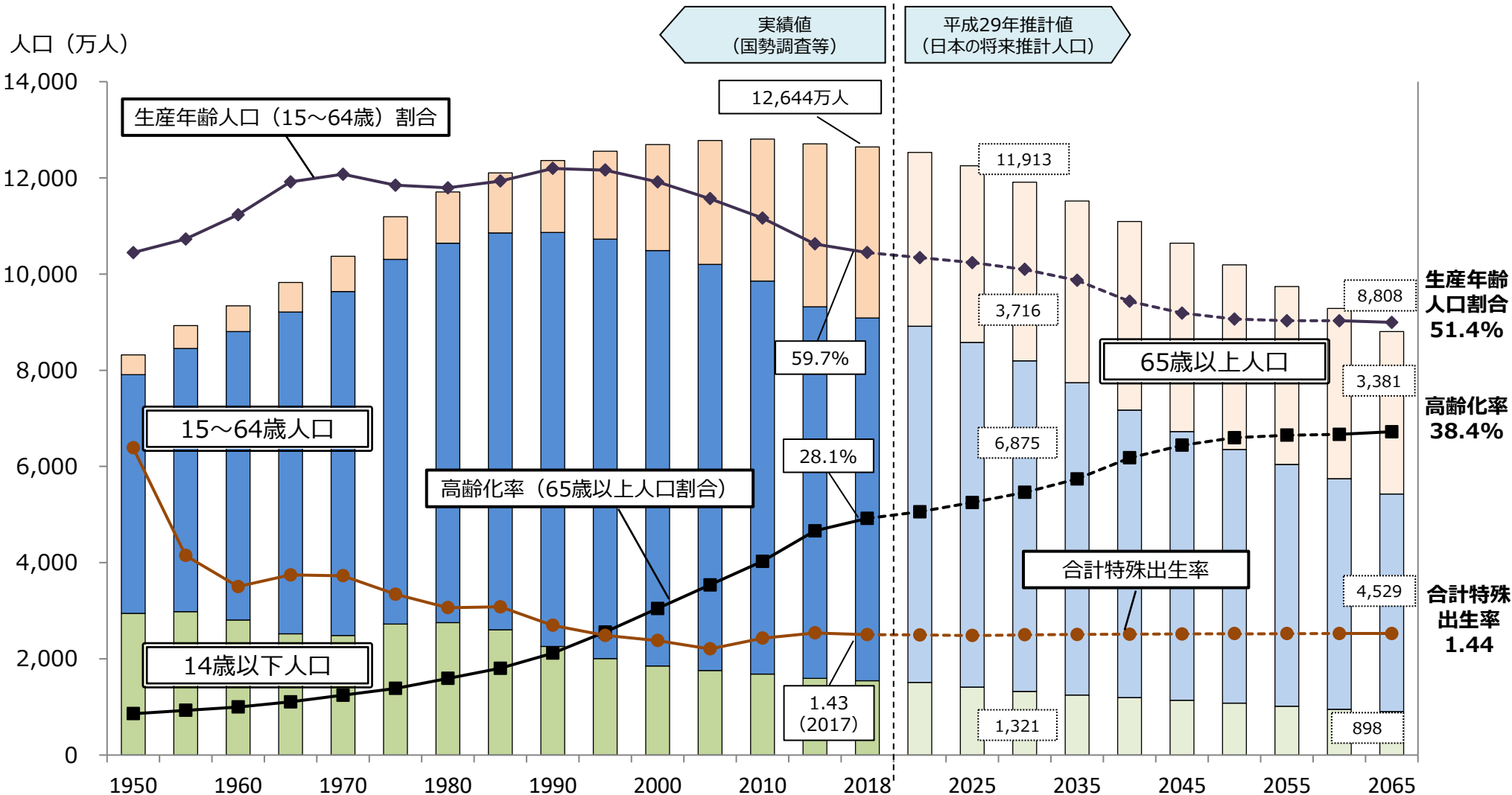
目次

1. 働き方改革の背景	2
2. 働き方改革の全体像	8
3. 働き方改革関連法	12
4. さらなる取組	21
● 高齢者の活躍促進	
● 就職氷河期世代への支援	

働き方改革の背景

働き方改革の背景① 日本の人口の推移

日本の人口は、既に減少局面を迎えている。今後は「15～64歳」の現役世代が急速に減少する見込み。



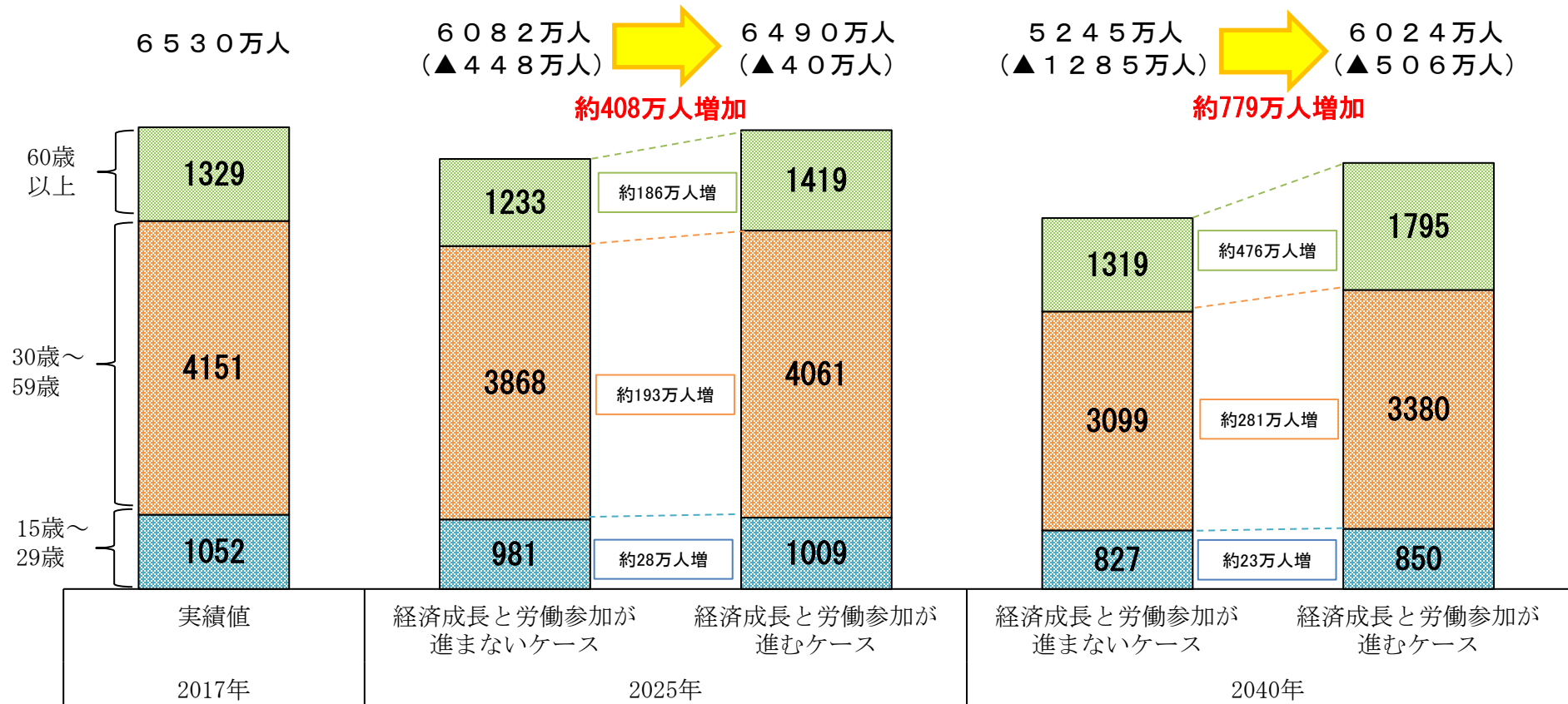
(出所) 2018年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齡化率および生産年齢人口割合は、2018年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」
2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2019年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)：出生中位・死亡中位推計」

働き方改革の背景② 2040年までの就業者数シミュレーション

資料出所：平成31年1月15日 第8回雇用政策研究会 資料1「雇用政策研究会報告書（案）」

- 「経済成長と労働参加が進まないケース」は、2040年の就業者数が▲1,285万人（2017年比）となるが、「経済成長と労働参加が進むケース」では、その場合よりも約779万人増となり、2017年比で▲506万人にとどまる見込みである。
- ※本推計は、労働需給が一致するよう推計されたものであり、人手不足の状況を示すものではない。

2040年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所：2017年実績値は総務省「労働力調査」、2025年及び2040年は（独）労働政策研究・研修機構推計

※推計は、（独）労働政策研究・研修機構が、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）」等を用いて行ったもの

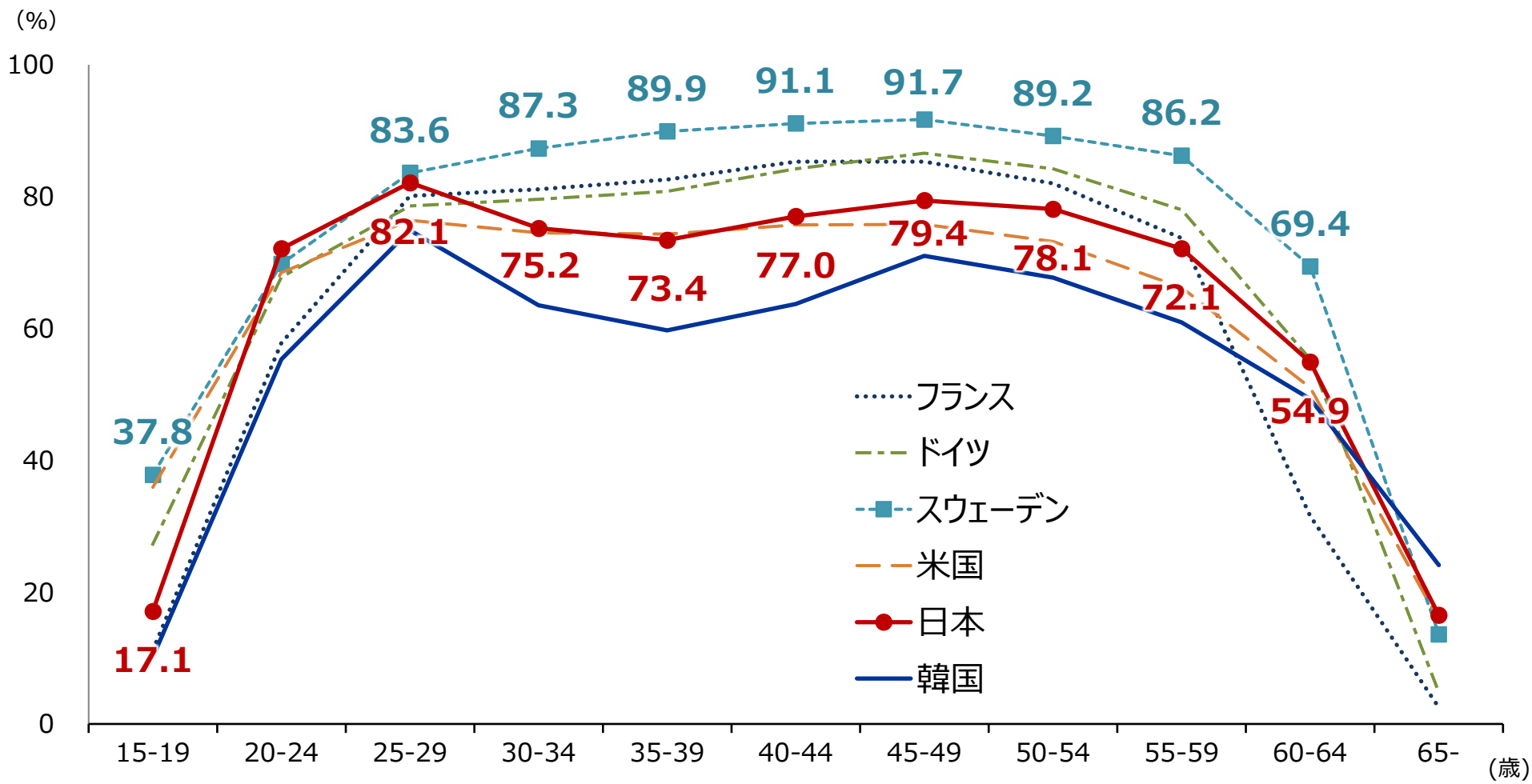
※経済成長と労働参加が進むケース：「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が進まないケース：ゼロ成長に近い経済状況であり、かつ、労働市場への参加が進まないケース（2017年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）

※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

働き方改革の背景③ 主要国における女性の年齢階級別労働力率

日本には未だに「M字カーブ」が存在する。（「M字の底」は35歳～39歳の子育て世代。）



(出所) 日本：総務省「労働力調査（基本集計）」、その他の国：OECD Database。いずれも2017年値。
(備考)
1. 労働力率は、「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100
2. 米国の15～19歳の値は、16～19歳の値、スウェーデンの65～歳の値は、65～74歳の値

働き方改革の背景④ 平成30年「高年齢者の雇用状況」集計結果の概要

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業156,989社〈大企業(301人以上規模):16,361社、中小企業(31～300人規模): 140,628社〉

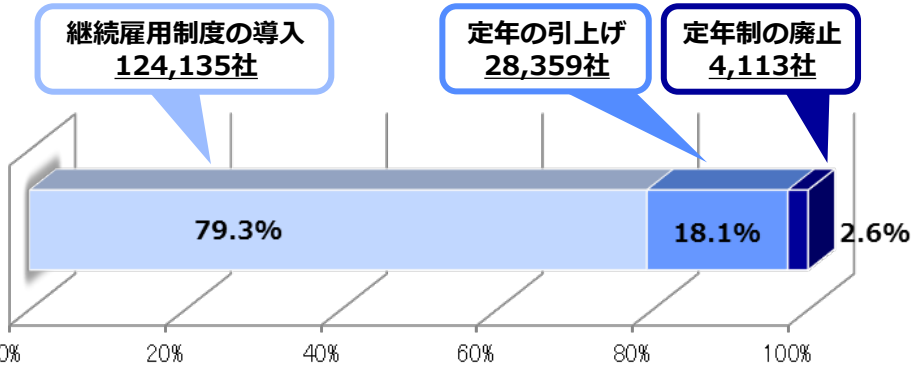
1 65歳までの「高年齢者雇用確保措置※」のある企業の状況

※ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度(再雇用制度)の3つの措置をいう。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施状況

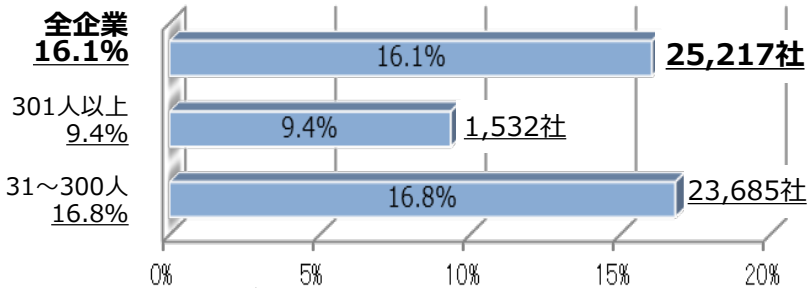
雇用確保措置の実施企業 **99.8%** (0.1ポイント増加)

【実施企業156,607社の措置内訳】



(2) 65歳定年企業の状況

65歳定年企業は、**16.1%** (0.8ポイント増加)

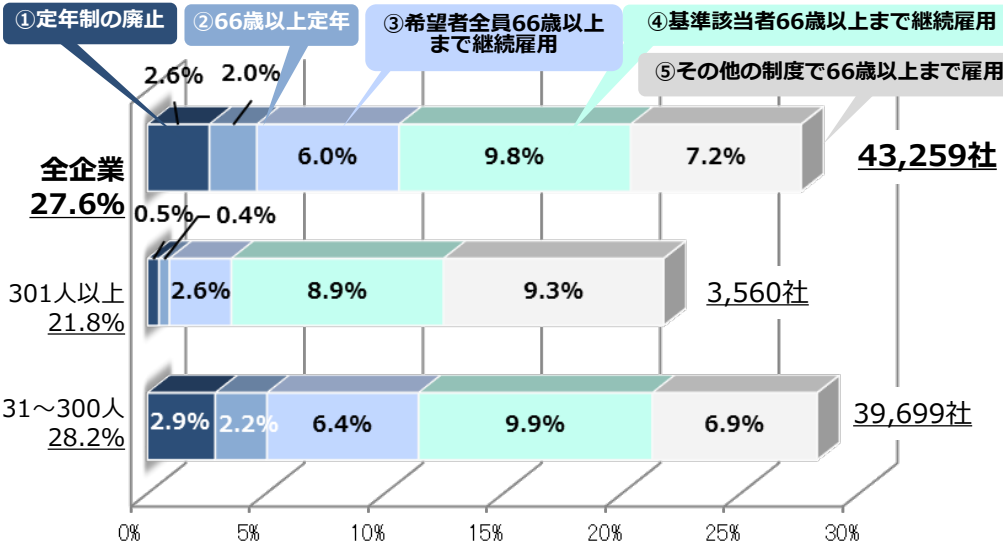


(備考) 平成30年6月1日現在

2 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は**27.6%**

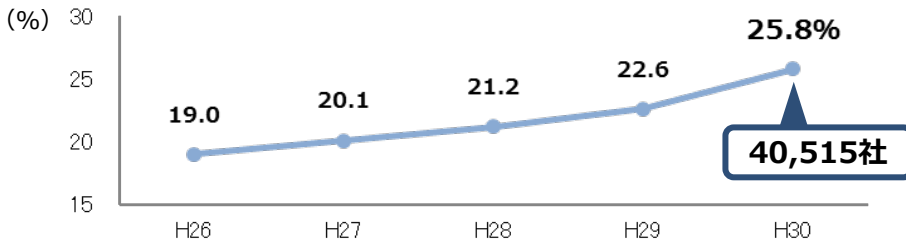
大企業21.8%、中小企業28.2%



※「66歳以上働ける制度のある企業の状況」は本年度から新たに集計したもの。
※「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。
※前年度の⑤を除いた合計は特別集計の結果18.8% (本年度は20.4%)。

3 70歳以上働ける制度のある企業の状況

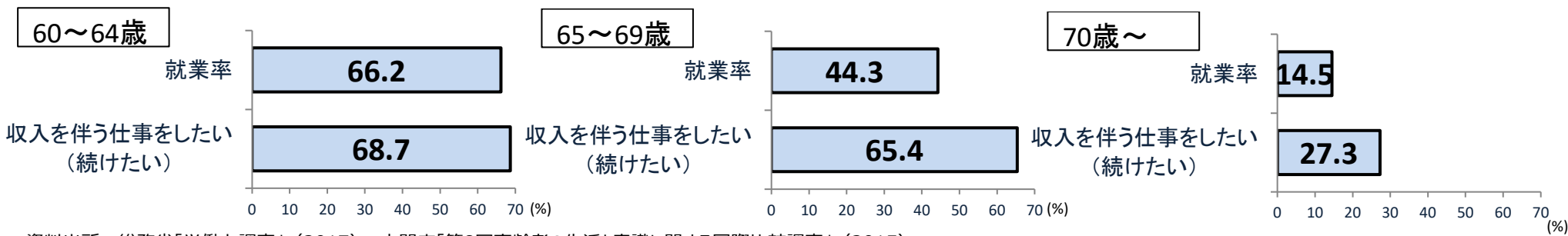
70歳以上働ける制度のある企業は **25.8%** (3.2ポイント増加)



働き方改革の背景⑤ 60歳以降の就労希望と就労希望形態

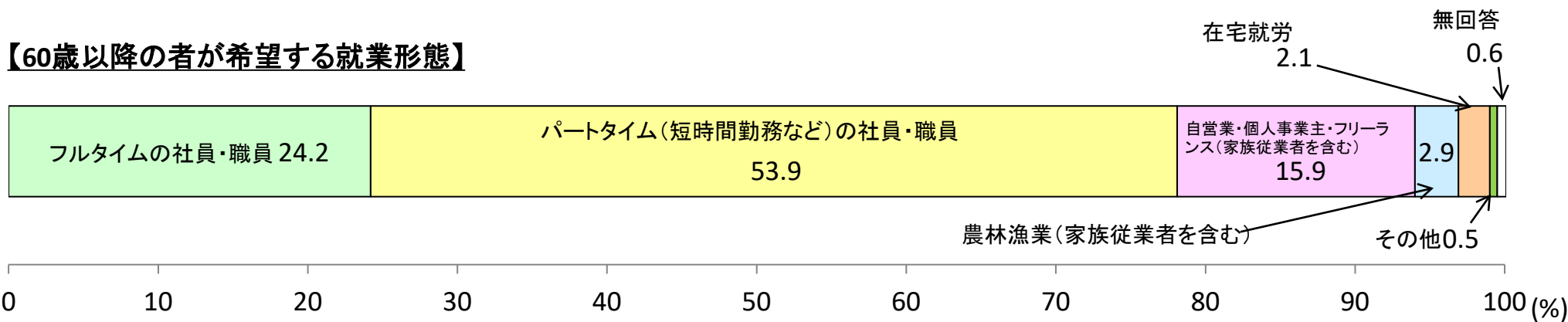
- 高齢者の就業率は上昇傾向にあるが、65歳以降になると、就業ニーズと実際の就業率にギャップが生じる。
- また、60歳以降の方が希望する就業形態も多様化している。こうした高齢者の就業ニーズに応えるため、65歳を超えても働きやすい環境の整備を進めるとともに、高齢者の多様な就業機会を提供することが重要である。

【60歳以降の就業率と就労の意向】



資料出所：総務省「労働力調査」（2017）、内閣府「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（2015）
（注1）60歳以上の男女（施設入所者は除く。）を対象とした調査（n=1,105）。収入を伴う仕事をしたい（続けたい）割合は男女計の数値。

【60歳以降の者が希望する就業形態】



資料出所：内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」（2013年）
（注2）35～64歳の男女を対象とした調査（n=2,214）。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

働き方改革の全体像

働き方改革の全体像① 働き方改革のポイント

与党と政府が一体となって進める「働き方改革」は、人口減少の中で女性や高齢者等の一層の活躍を進める取組。

- 基本的な背景
 - 少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状
(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)
- アベノミクス、一億総活躍の目指すもの
 - 女性・高齢者等の活躍促進
 - 女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくす必要
(※) 長時間かつ硬直的な労働時間（正規雇用）
低賃金と不安定な雇用（非正規雇用） 等
- 「働き方改革」は、「魅力ある職場づくり」の実現による
中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンス

働き方改革の全体像② 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」の開催、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てもらいます。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。

働き方改革の全体像③ 「働き方改革実行計画」の概要（働き方改革実現会議決定2017年3月28日）

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

6. 病気の治療と仕事の両立

2. 賃金引き上げと労働生産性向上

7. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

3. 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

8. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への
転職・再就職支援

4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

9. 高齢者の就業促進

5. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

10. 外国人材の受入れ

● 青色の項目については、働き方改革関連法により措置。

● 緑色の項目については、臨時国会における入管法並びに通常国会における女性活躍推進法及び障害者雇用促進法の改正により措置。

● 赤色の項目については、働き方改革第2弾として、引き続き、取組が必要。

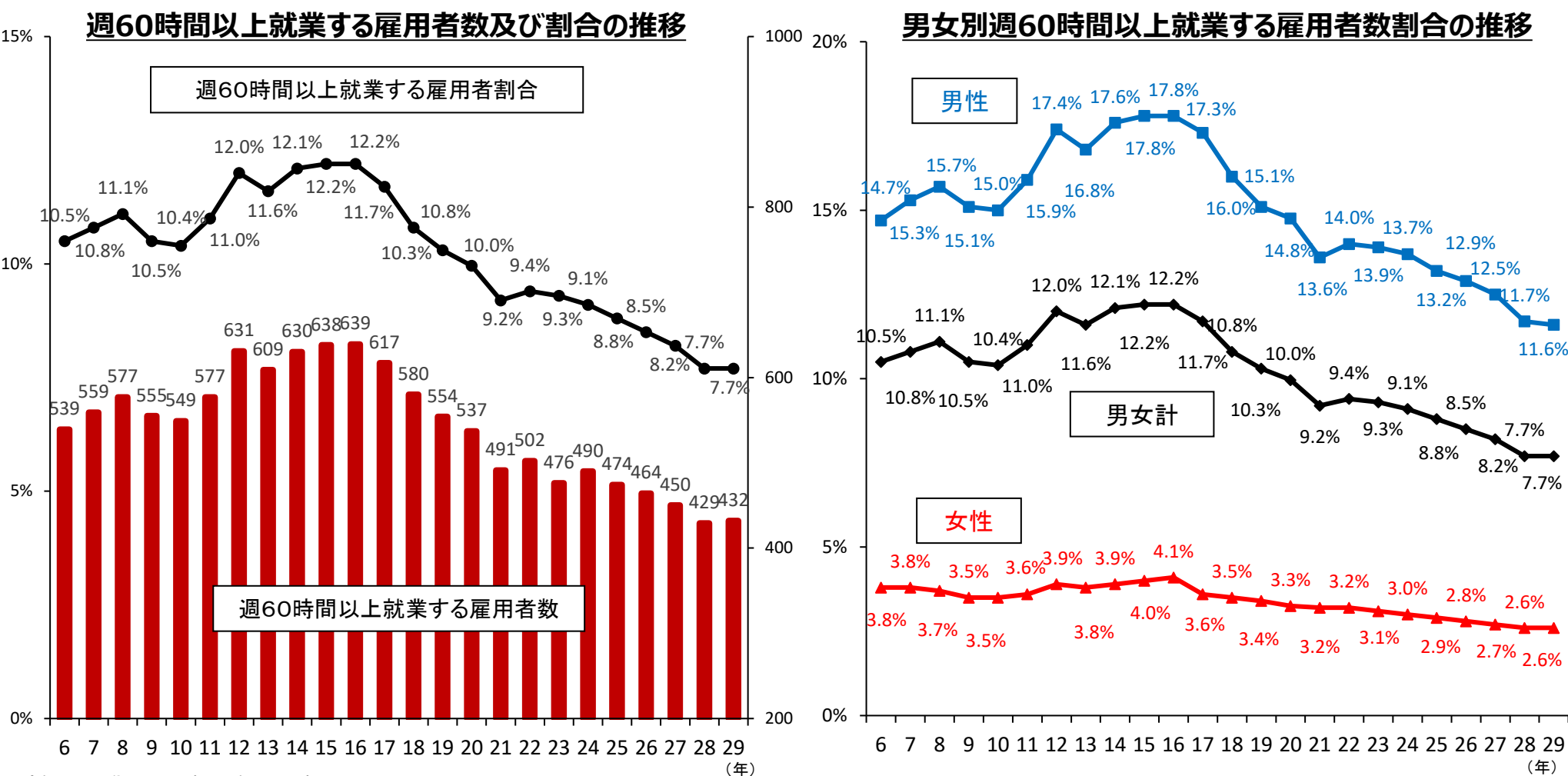
※働き方改革関連法の「宿題」となった裁量労働制に係る対象業務の範囲や健康確保措置等の在り方についても、引き続き検討が必要。

働き方改革関連法

- 長時間労働の是正
- 同一労働同一賃金
- 施行日一覧
- 企業・事業者への生産性向上等の支援（働き方改革推進支援センター）

働き方改革関連法① 週60時間以上就業する雇用者数割合の推移

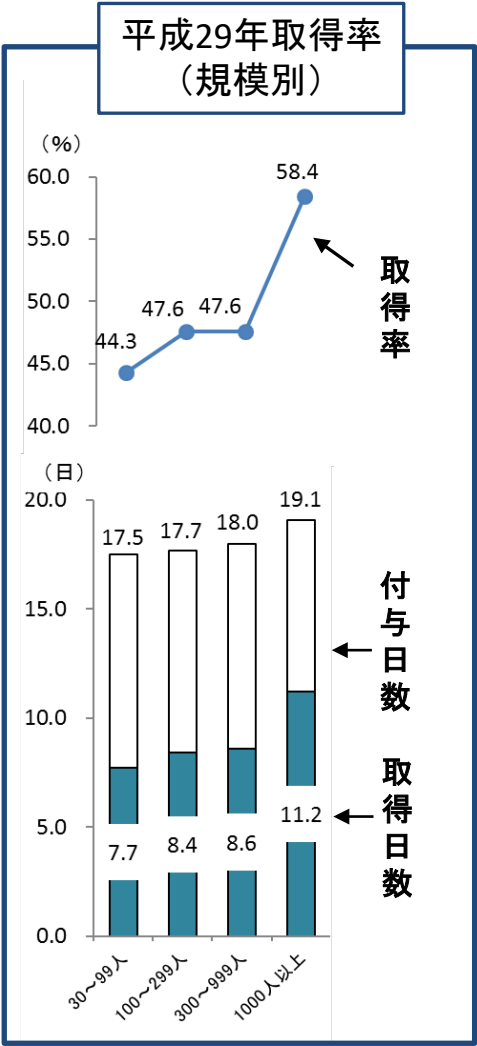
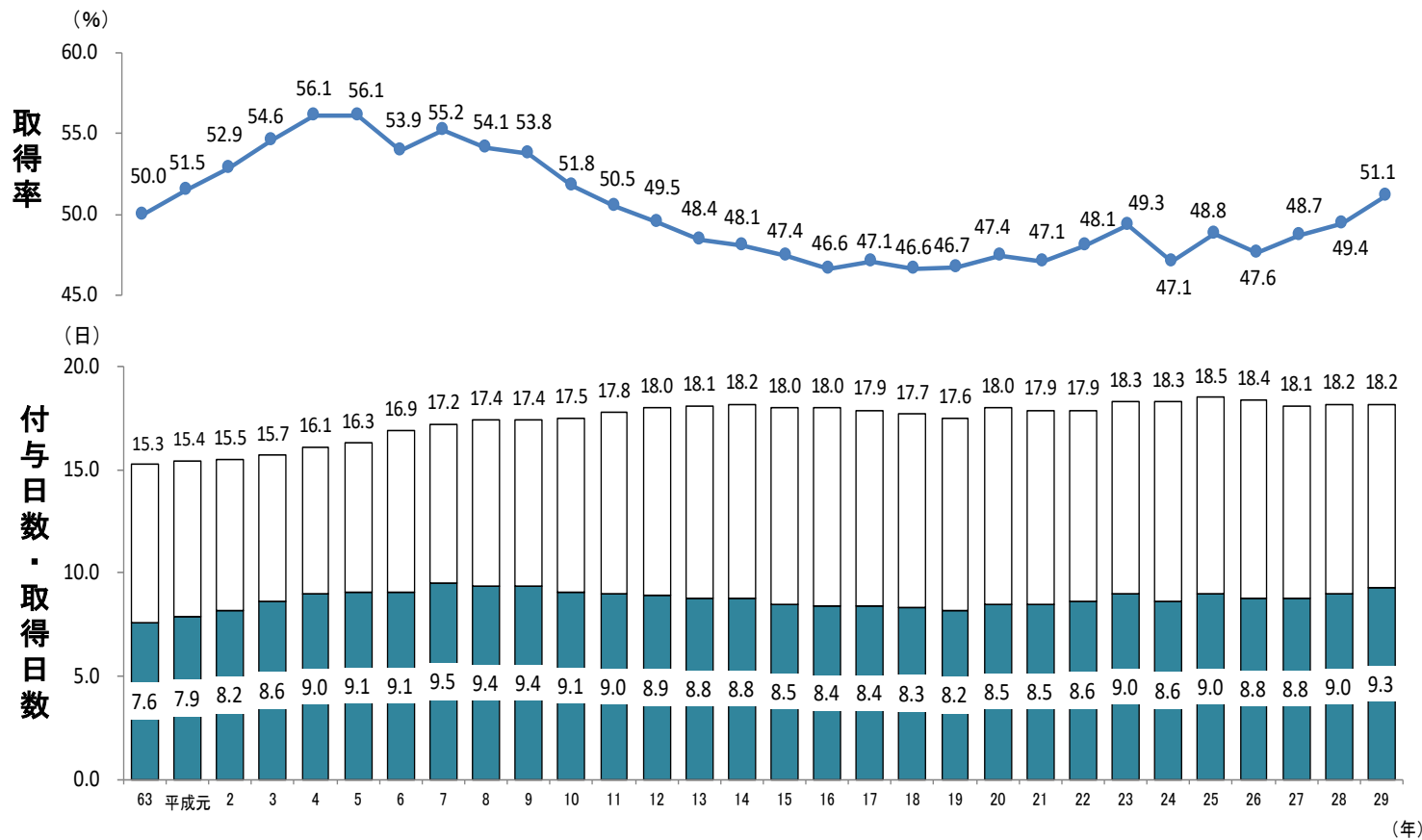
- 週60時間以上就業する雇用者数割合の推移をみると、全体では近年減少傾向で推移し1割弱となっているが、依然として、政府目標である5%とは乖離がある。
- 男性については、減少傾向にあるものの10%を超える水準で推移している。



(資料出所) 総務省「労働力調査」
(注) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。
週60時間以上就業する雇用者数割合については、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である。

働き方改革関連法② 年次有給休暇の取得率等の推移

- 平成29年の年次有給休暇の取得率は51.1%と、18年ぶりに5割を超えたものの、依然として、政府目標である70%とは大きな乖離がある。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100(%)である。

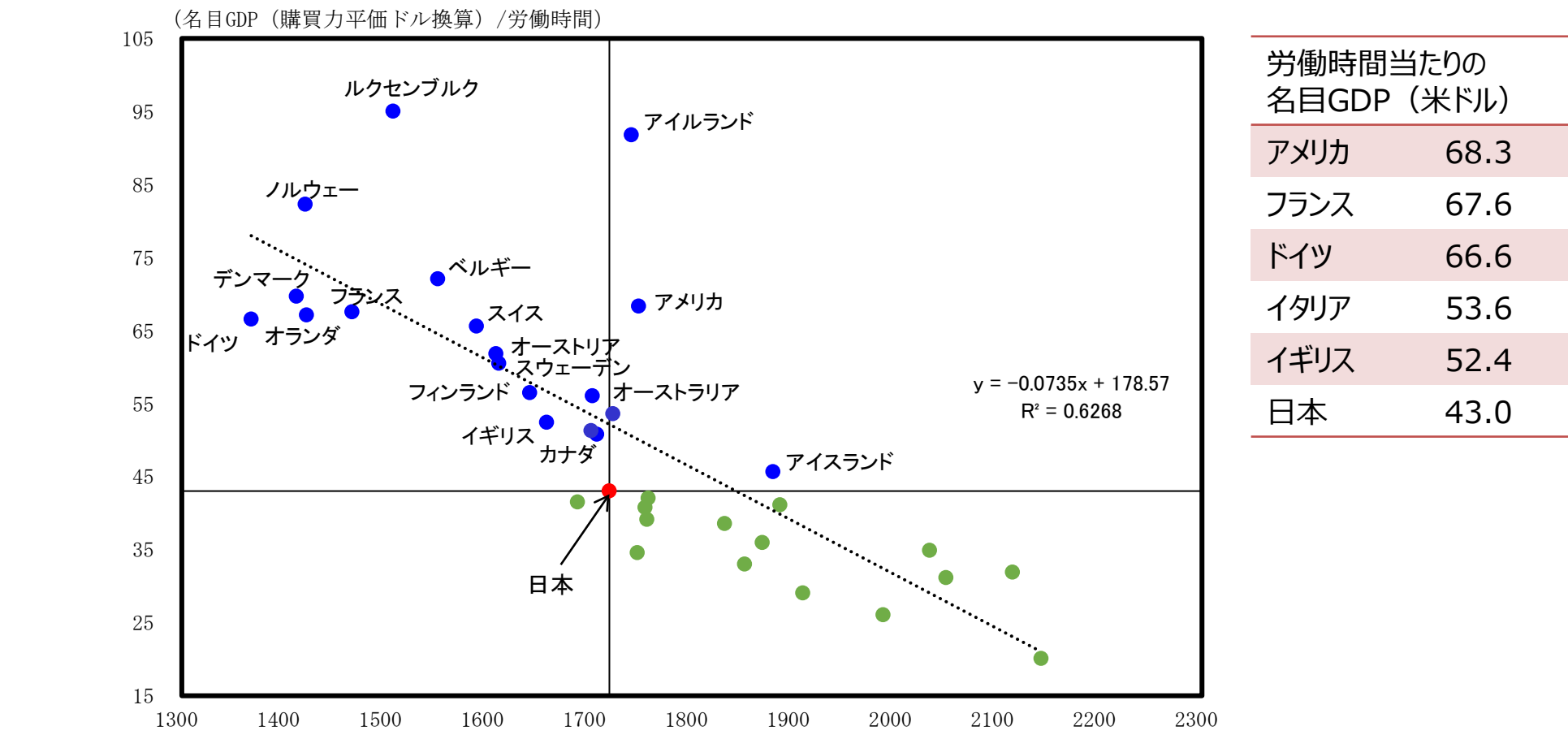
3) 平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業」

4) 平成25年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」

(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた。)

働き方改革関連法③ 我が国の労働生産性と総労働時間

- 国際比較では、一人当たり総労働時間と時間当たり労働生産性には、負の相関関係がある。
- 我が国より一人当たりGDPの大きな国（青い丸で表示）の多くは、一人当たり総労働時間が短い。

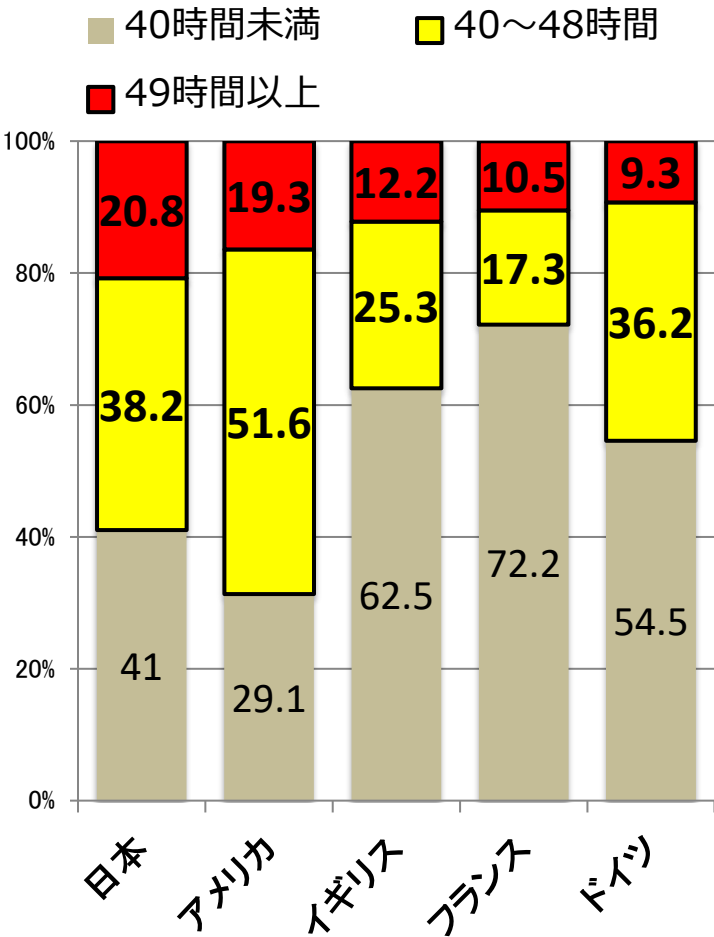


(備考) 1. OECD.Statにより作成。
2. 2015年の値。
3. 青丸は一人当たり名目GDP (購買力平価 [Current PPP] ドル換算) が日本より大きい国。

働き方改革関連法④ 時間外労働の上限規制など長時間労働の是正

● 週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、わが国では2割。

長時間労働者の構成比（週当たりの労働時間）

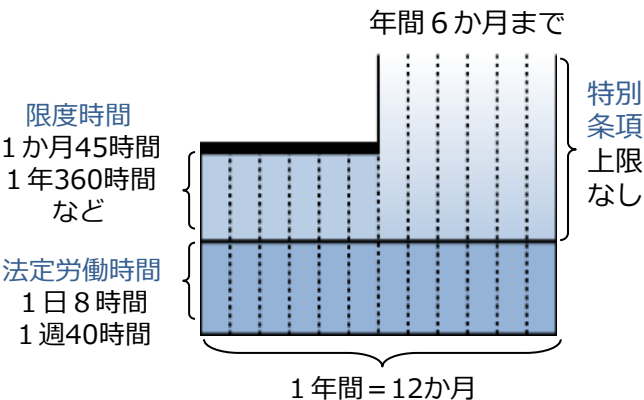


（資料出所）ILO「ILOSTAT Database」
（備考）長時間労働者の構成比については、2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間を示す（アメリカは2017年、日本は2015年）。

【現行】

○時間外労働の限度時間
大臣告示で、限度時間を定めている。
（法的拘束力なし）

- （大臣告示）
- 「1か月45時間」、「1年360時間」等
 - 「特別条項」を結べば、例外的に限度時間を超えることができる。（年間6か月まで）
- ※特別条項には、上限時間の規定なし。



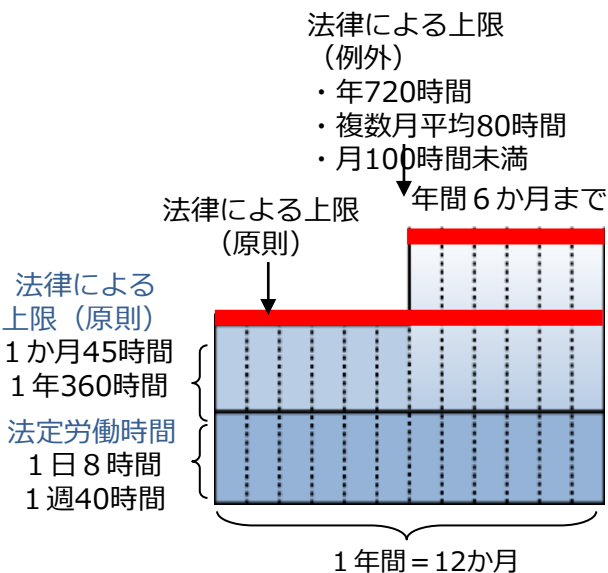
○休日労働の限度時間
定めなし。

（※現行の大臣告示は、「時間外労働」のみが対象であり、「休日労働」させる場合の労働時間数は対象としていない。）

【改革後】

時間外労働の上限時間を法定化する。

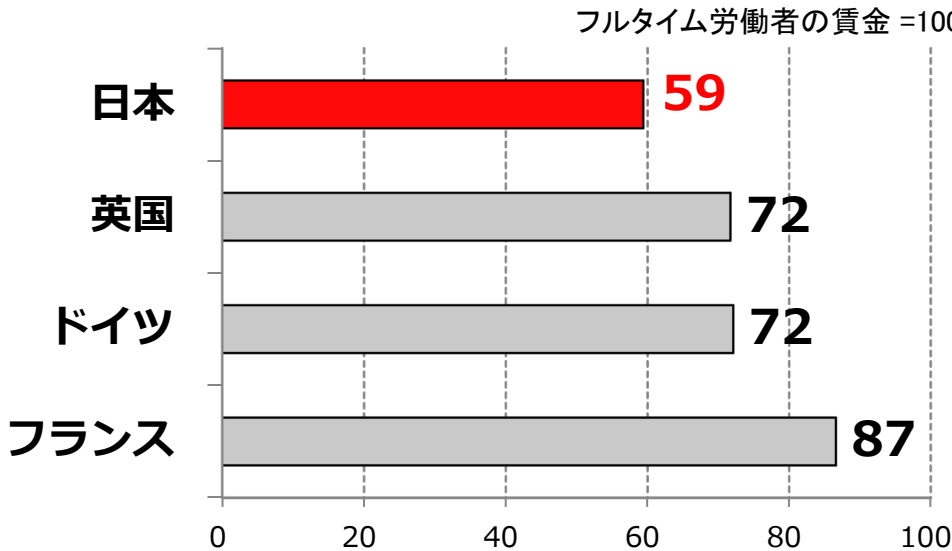
- （法律）
- 原則：月45時間、年360時間
 - 例外（特別条項）：年720時間
月100時間未満、
複数月平均80時間
- ※特別条項は年間6か月まで



○「月100時間未満、複数月平均80時間」の上限について、休日労働の時間数を含むものとする。

働き方改革関連法⑤ 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- パートタイム労働者とフルタイム労働者間に欧州諸国と比して大きな賃金格差（時給ベース）。



（資料出所）

- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」
- 日本：厚生労働省（2018.2）「平成29年賃金構造基本統計調査」
- イギリス：Office for National Statistics（2017.10）2017 Annual Survey of Hours and Earnings- Provisional Results
- イギリスを除く欧州：Eurostat Database “Structure of earnings survey 2014” 2017年11月現在

- 我が国の全雇用者の約 4 割は非正規雇用。うち約半数がパート。

- 非正規雇用労働者（2018年）：2,120万人（全雇用者の**37.9%**）
（内訳）パート：48.8%、アルバイト：21.5%、契約社員：13.9%など
- 非正規雇用労働者の割合（2018年、男女別・年齢別）

	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳
男性	14.4%	9.3%	8.6%	29.2%
女性	37.9%	52.5%	58.2%	67.9%

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成30年平均）長期時系列表10

- 35歳以上の女性は、結婚や子育てを理由に、自ら非正規雇用を選択する率が高い傾向。

- 不本意非正規の割合（2018年）255万人（非正規雇用労働者全体の**12.8%**）

	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳
男性	31.6%	35.0%	37.5%	23.3%
女性	13.5%	9.6%	9.1%	10.0%

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成30年平均）第Ⅱ-16表

- 働き方改革関連法には、
 - 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）の整備等の内容が含まれている。
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかについて、原則となる考え方と具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）」が平成30年12月28日に告示された。

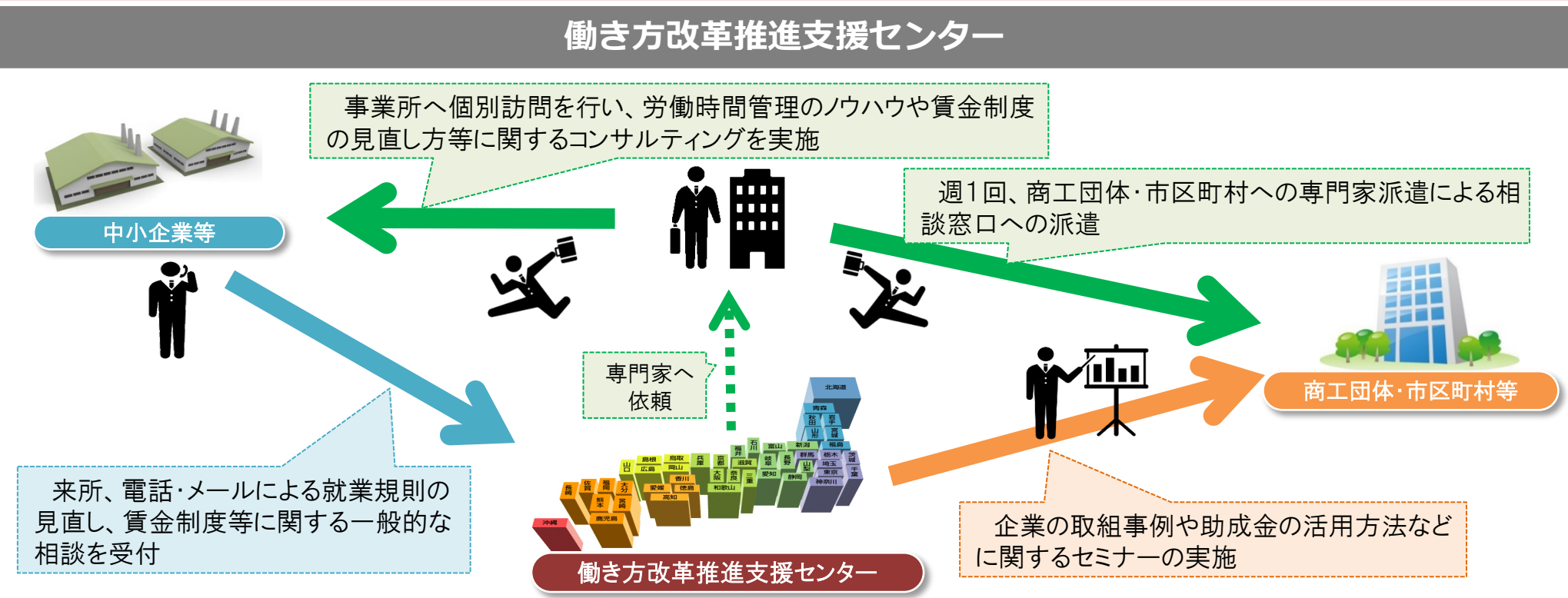
働き方改革関連法⑥ 施行日一覧

法律		内容	大企業	中小企業
雇用対策法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定める。	平成30年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)	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にも上限を設定。(罰則付)	平成31年4月1日	平成32年4月1日
	高度プロフェッショナル 制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会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31年4月1日
	年5日の年次有給休暇 の取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年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。		
	フレックスタイム制の見直し (第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		
	中小企業における割増賃 金率の猶予措置廃止 (第138条)	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。	—	平成35年4月1日
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、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム労働法、労働契約法		短時間・有期雇用労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	平成32年4月1日	平成33年4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	平成32年4月1日	

働き方改革関連法⑦ 企業・事業者への生産性向上等の支援（働き方改革推進支援センター）

2019年度予算額 7,625,743千円（ 1,546,447千円）

- 中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置。
- ①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、
 - 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
 - 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
 - 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。



働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※（衆議院において修正）中小企業を取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・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。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・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。また、使用者は、10日以上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。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

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）

- ・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。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内におけ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。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。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※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。（※）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

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

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。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

さらなる取組

- 高齢者の活躍促進
- 就職氷河期世代への支援

高齢者の活躍促進

高齢者の活躍促進① 現行の高齢者雇用対策（概要）

- 一億総活躍社会を目指す中で、意欲のある高齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる生涯現役社会の構築が必要。
- 企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された中で、今後は、**特に65歳以上の高齢者について、多様な形態で雇用・就業機会を確保していくことが課題。**

企業における雇用確保

- **企業における65歳までの雇用確保措置**の徹底（実施率99.8%（平成30年6月1日現在））
- **66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引き上げを行う事業主**や、高年齢者にとって働きやすい環境の整備を行う事業主等に対する助成（「**65歳超雇用推進助成金**」）
- **継続雇用延長・定年引き上げ等のためのマニュアル**を活用した事業主への相談援助等
- 65歳以上の高年齢者を雇い入れた事業主に対する助成（「**特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）**」）

中高年齢者の再就職支援

- 改正雇用保険法（平成29年1月施行）により65歳以上の雇用者に対して**雇用保険を適用**
- 65歳以上の高齢者に対する再就職支援を重点的に行う「**生涯現役支援窓口**」の増設（180か所→240か所（平成31年度））
- 「**高年齢退職予定者キャリア人材バンク**」事業の実施
（（公財）産業雇用安定センターにおいて、高年齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、企業とのマッチングを図る）
- 初めて中高年齢者を採用する事業主に対する助成（「**中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）**」（仮称））
- **起業**により中高年齢者等の雇用機会を創出する事業主に対する助成（「**中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）**」（仮称））

地域における多様な雇用・就業機会の確保

- 改正高年齢者雇用安定法（平成28年4月施行）による**自治体と関係機関からなる協議会**の設置を促進するとともに、同協議会からの提案に基づく**高齢者の多様な雇用・就業機会の確保に資する事業**を行う「**生涯現役促進地域連携事業**」の拡充（49か所→79か所（平成31年度））
- 改正高年齢者雇用安定法による**シルバー人材センターの就業時間の要件を緩和**（週20時間→週40時間）できる仕組みの活用や、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野において就業機会を提供する取組の強化

高齢者の活躍促進②

■ 65歳を超えて働ける環境整備が必要

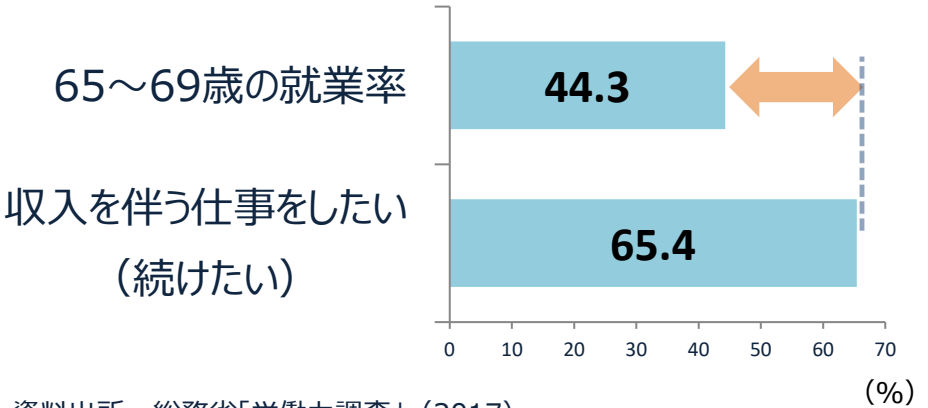
66歳以上までの雇用確保措置が講じられている企業 (66歳以上までの希望者全員の雇用確保措置が講じられている企業)	18.8% (9.7%)
--	-----------------

資料出所：厚生労働省「高年齢者の雇用状況」（2017）特別集計

	導入済	検討中	予定なし
60歳代前半層を対象とした評価制度	26.3%	27.7%	37.4%

資料出所：JILPT「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2016）

■ 高齢者の就業ニーズが叶っていない



資料出所：総務省「労働力調査」（2017）、
内閣府「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（2015）
※ 収入を伴う仕事をしたい（続けたい）割合は65～69歳の数値

■ 高齢者の就業ニーズは多様化

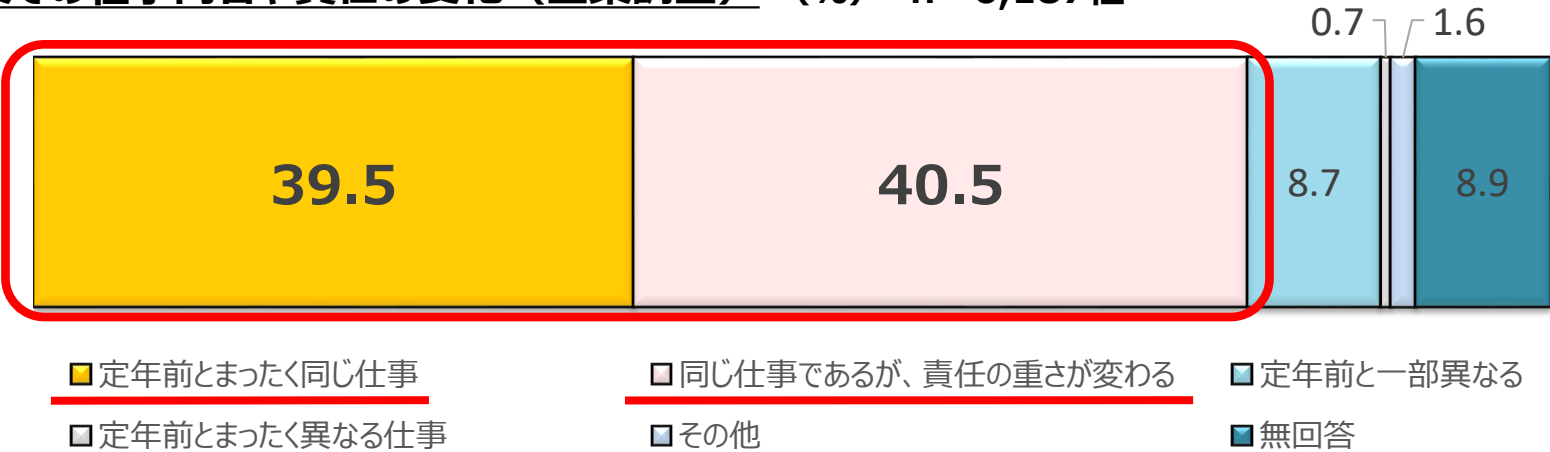
高年齢者（65歳～69歳）の就業理由（単数回答）	
経済上の理由	51.9%
生きがい、社会参加のため	14.9%
頼まれたから	10.1%
時間に余裕があるから	5.2%
健康上の理由（健康に良いなど）	4.5%
その他	8.7%

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」（2015）

高齢者の活躍促進③ 高齢者雇用制度の状況①

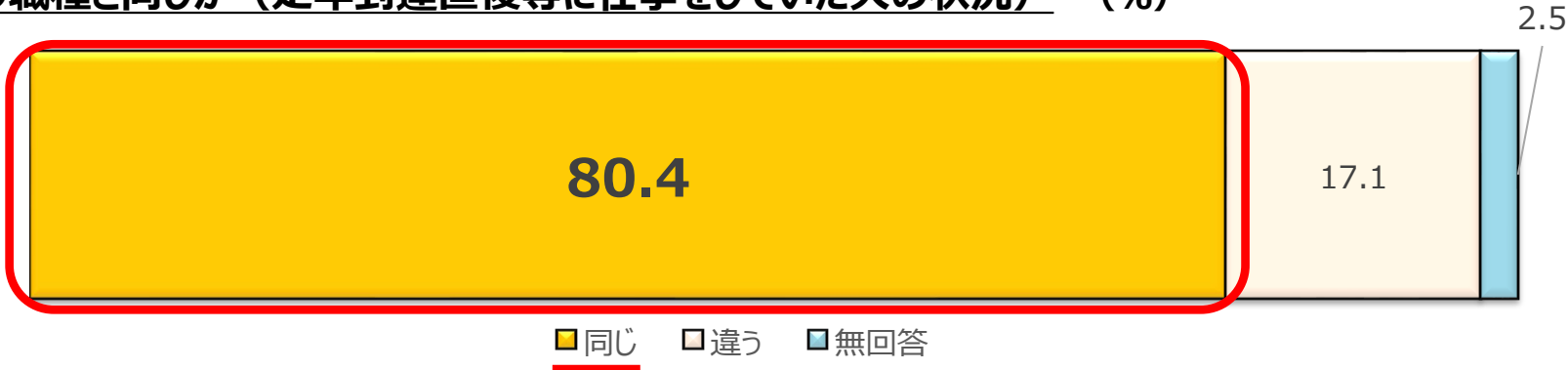
- 定年前と「まったく同じ仕事」「同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」が合わせて8割を占める。
- 定年前後の職種は「同じ」が8割以上を占める。

定年前後の仕事内容や責任の変化（企業調査）（%） n=6,187社



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構 「高齢者雇用に関する調査」（2016年）

定年前の職種と同じか（定年到達直後等に仕事をしていた人の状況）（%）



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構 「60代の雇用・生活調査」（2015年）
※総数＝4,264千人（抽出調査による有効回答について、抽出率の逆数による復元を行った後の人数）

高齢者の活躍促進④ 高齢者雇用制度の状況②

- 継続雇用後における勤務日数・時間は、定年前から変わらない場合が最も多い。
- 継続雇用後における仕事について、6割以上が満足している。

継続雇用後の勤務日数・時間の変化 (複数回答 (%)) n = 6,487社

日数も時間も 定年前から 変わらない	時間はフルタイム だが日数を減らす (短日数)	時間はフルタイムより 減るが日数は減らず (短時間)	時間も日数も フルタイムより減る (短日数・短時間)	その他	無回答
86.0	26.6	18.2	18.1	3.7	2.7

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(2014年)

継続雇用後の仕事の満足度 (%) n = 728人



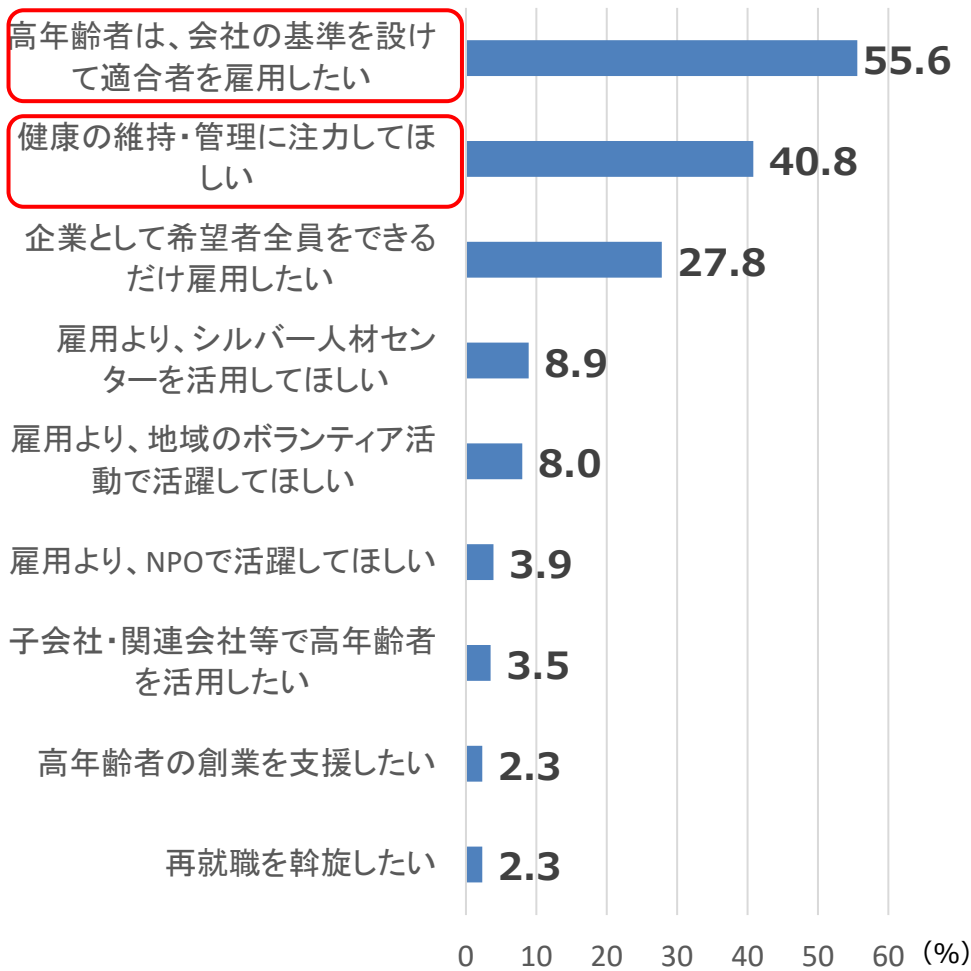
非常に満足している おおむね満足している あまり満足していない まったく満足していない 無回答

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(2012年)

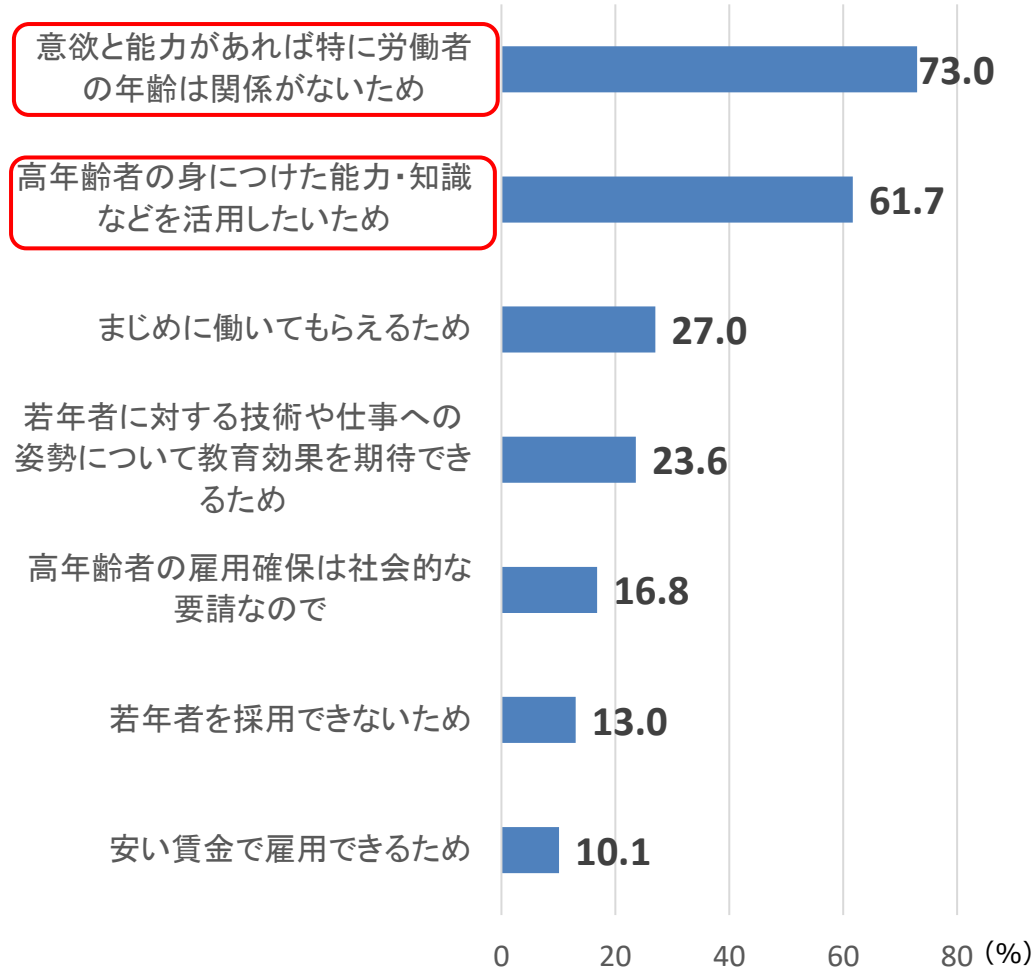
高齢者の活躍促進⑤ 高齢者雇用制度の状況③

○ 65歳以上について、雇用・就業あり方に関しては、「会社の基準を設けて適合者を雇用したい」、「健康の維持・管理に注力してほしい」と考える企業が多い。また、雇用確保が必要と考える理由は、「意欲と能力があれば年齢は関係ない」、「能力・知識を活用したい」という企業が多い。

65歳以上の層の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方



60代後半層（65～69歳）の雇用確保が必要と考える理由

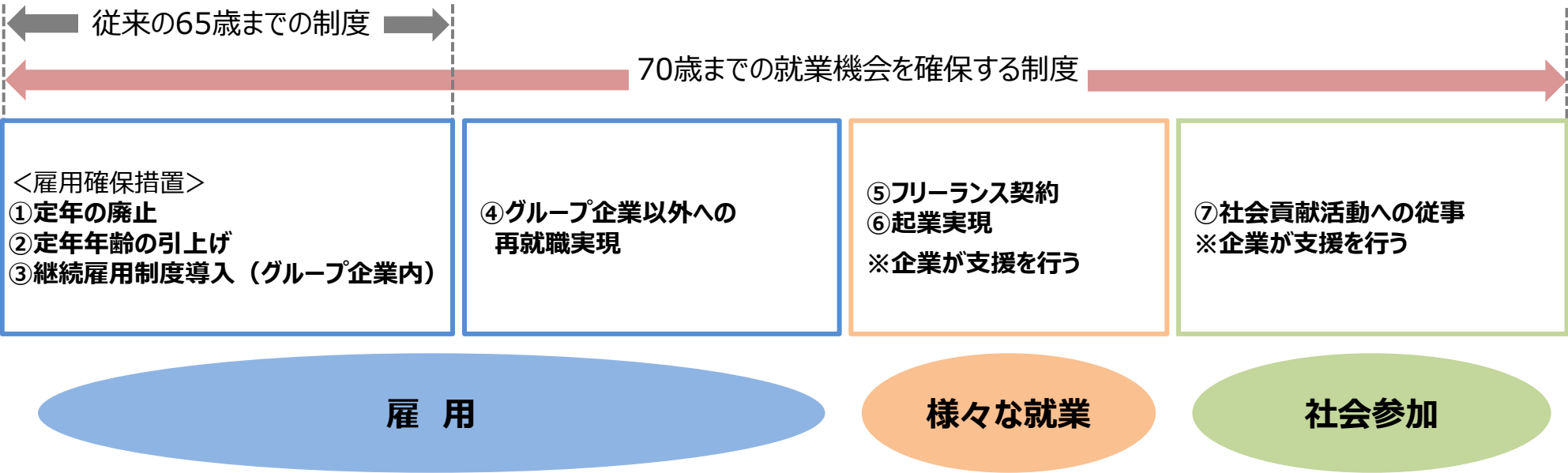


資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者雇用に関する調査」（2016年）
※（１）はn=6,187社、（２）はn=2,998社（雇用確保について「予定あり」と回答した企業） いずれも複数回答

高齢者の活躍推進⑥

70歳までの就業機会を確保する制度

- 個々の高齢者の能力・事情に応じた活躍を図るため、70歳までの制度は、従来の雇用確保措置に加えて、**企業が採りうる選択肢を拡大**
- 労使での十分な話し合いの上で企業は**多様な選択肢の中から採用する措置を提示**し、個々の高齢者との相談を経て適用（努力義務）



高齢者の活躍推進⑦

高齢者の活躍を促進する環境整備

- **企業への支援** ～高齢者の活用促進、安全・安心で能力発揮できる環境整備
 - ・ 70歳までの就業機会を確保する措置を実施する企業への支援
 - ・ 高齢者に対する能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築支援
 - ・ 高年齢労働者の労働災害リスク要因に対応する職場環境整備の推進
- **労働市場の整備** ～高齢者と企業双方のニーズに応じた再就職の促進
 - ・ ハローワークの生涯現役支援窓口の増設
 - ・ キャリア人材バンク（高年齢退職予定者のマッチング機能）の強化
- **労働者本人への支援** ～高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進
 - ・ 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点を整備（全国でサービスを提供）
 - ・ 企業の実情に応じた中高年齢層向けの訓練、リカレント教育の推進
- **地域の実組への支援** ～多様な雇用・就業機会の確保
 - ・ 地方自治体を中心とした協議会による取組の展開・企業連携の強化
 - ・ シルバー人材センターの職域拡大・女性会員拡充の強化

「人生100年時代」への公的・私的年金制度の対応

- 「人生100年時代」を展望すると、「より多くの人々が、これまでより長く多様な形で働く社会」、「高齢期が長期化する社会」へと変化。
- このような変化を踏まえて、**人生100年時代に向けた年金制度改革に取り組む。**
- ・基本的な考え方 「より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に取り込み、長期化する高齢期の経済基盤を充実」
- ・改革の2つの柱 「多様な就労を年金制度に取り込む被用者保険の適用拡大」、「就労期の長期化による年金水準の充実」

＜「人生100年時代」に生じる社会経済の変化＞

○ より多くの人々が、これまでよりも長く多様な形で働く社会

＜労働力需給の推計＞ ※労働参加進展シナリオの就業率（2017年→2040年の変化）

- ・ 男性 65～69歳 : 54.8% → 70.1%
- 70～74歳 : 34.2% → 48.1%
- 75歳以上 : 14.1% → 17.5%
- ・ 女性 20～64歳 : 71.7% → 83.7%
- ・ 短時間雇用者比率 : 27.9% → 42.7%

○ 高齢期が長期化する社会

＜日本の将来推計人口＞ ※人口中位推計

- ・ 65歳平均余命 （2017年→2065年の変化）
男性：19.6歳 → 22.6歳 女性：24.4歳 → 27.9歳
- ・ 65歳を迎えた人が （1950年生まれ→1990年生まれ）
90歳に達する確率 男性：35% → 44% 女性：60% → 69%
100歳に達する確率 男性：4% → 6% 女性：14% → 20%

出典：(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の人口推計(平成29年推計)」等より計算

＜対応の基本的な考え方＞

より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に取り込み、長期化する高齢期の経済基盤を充実

＜改革の2つの大きな柱＞

○ 多様な就労を年金制度に取り込む被用者保険の適用拡大

- ・ 各種要件の見直し
【現行：週20時間以上就労、月額賃金8.8万円以上、従業員501人以上等】

○ 就労期の長期化による年金水準の充実

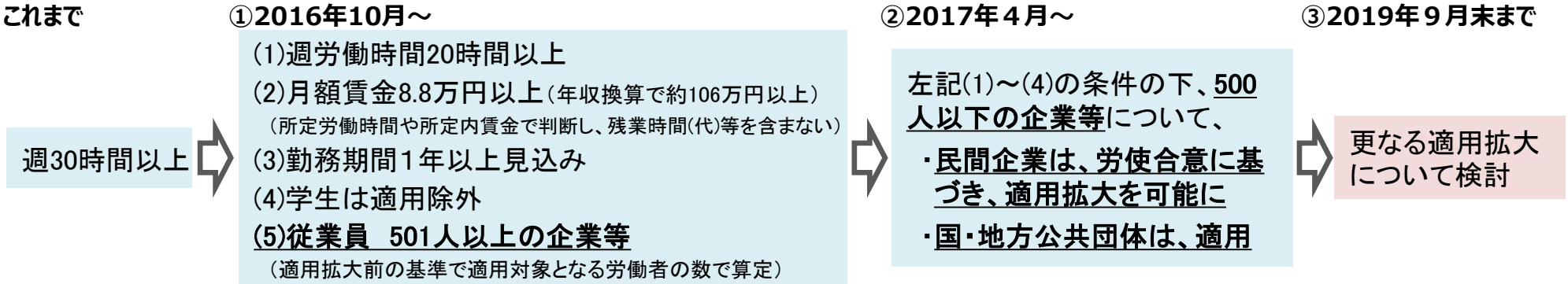
- ・ 就労・制度加入と年金受給の時期や組合せの選択肢の拡大
- ・ 就労に中立的かつ公平性にも留意した在職老齢年金制度等の見直し
- ・ 私的年金の加入可能年齢等の見直し

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

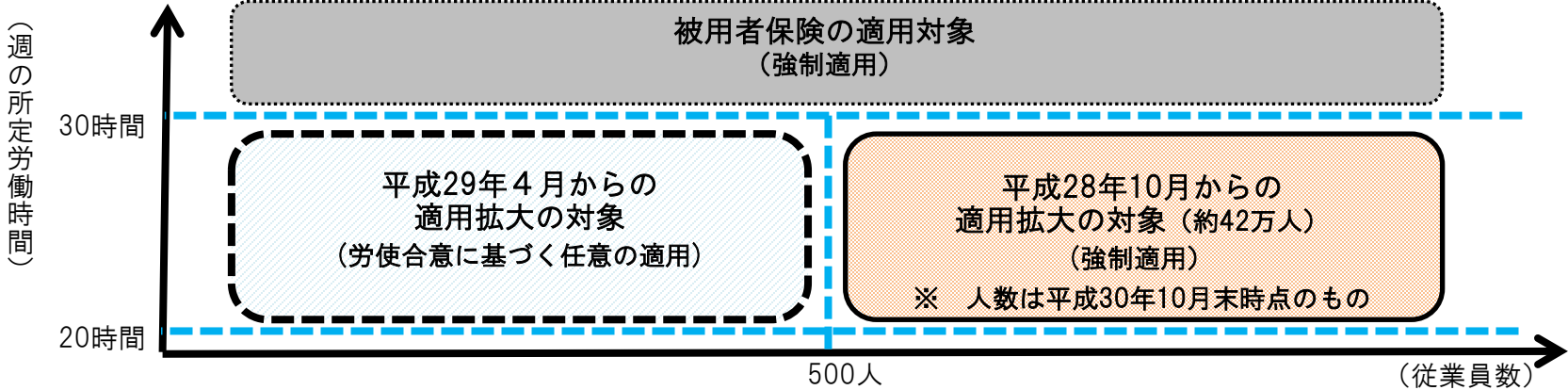
働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- ① （2016年10月～） **501人以上の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす**短時間労働者に適用拡大。
- ② （2017年4月～）、**500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、**短時間労働者への適用拡大を可能とする。
（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする）
- ③ 法律に基づき（※）、**（2019年9月末までに）更なる適用拡大について検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を実施。**

※ 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成24年8月10日法律第62号）附則（抜粋）
（検討等）
第2条第2項 政府は、**短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲について、平成三十一年九月三十日までに検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ずる。**

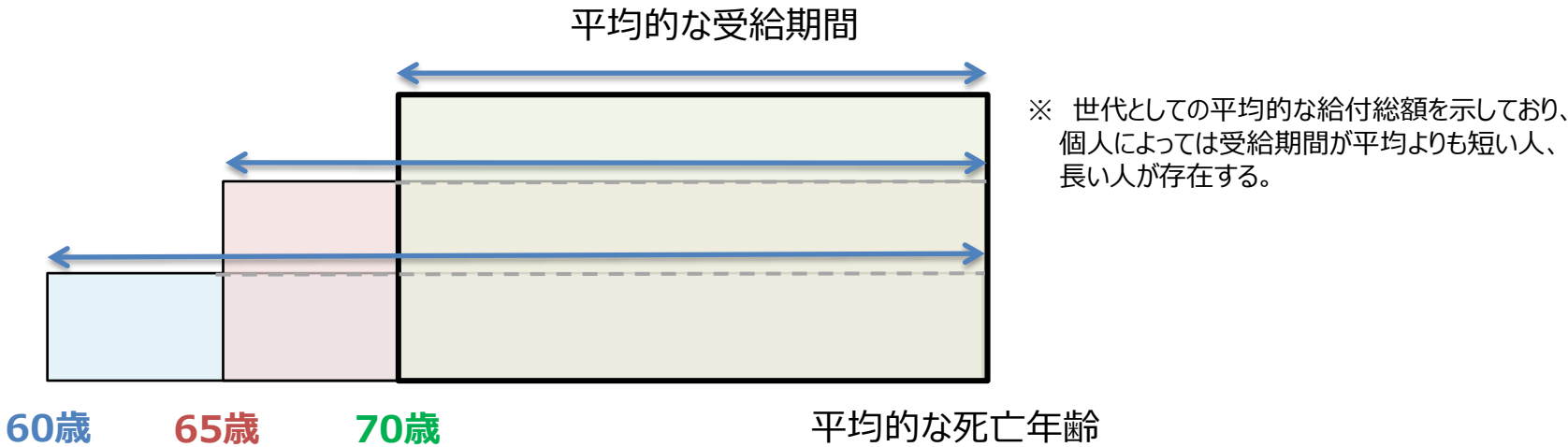


＜被用者保険の適用拡大のイメージ＞



受給開始時期（繰上げ・繰下げ受給制度）について

- 公的年金の受給開始時期は、原則として、個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。
※繰下げについては、66歳到達以降でしか選択することができない。
- 65歳より早く受給を開始した場合（繰上げ受給）には、年金月額が減額（最大30%減額）となる一方、65歳より後に受給を開始した場合（繰下げ受給）には、年金月額が増額（最大42%増額）となる。
- 繰上げによる減額率・繰下げによる増額率については、選択された受給開始時期にかかわらず年金財政上中立となるよう設定されている。



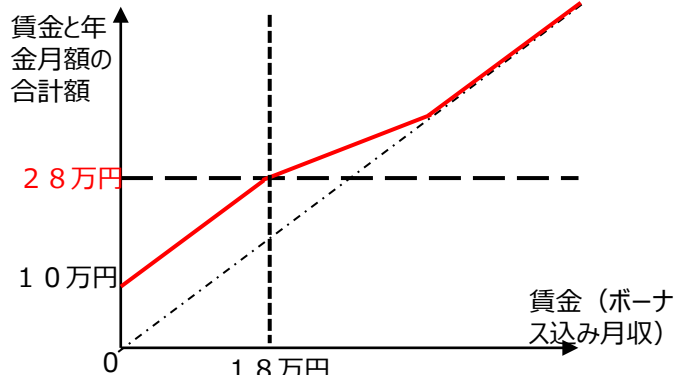
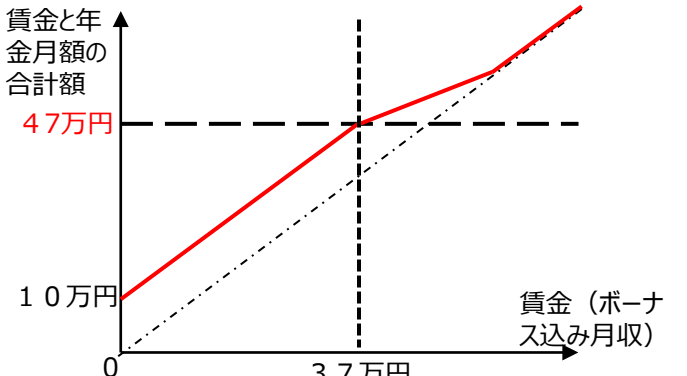
(参考) 繰上げ・繰下げによる減額・増額率
減額率・増額率は請求時点（月単位）に応じて計算される。

- 繰上げ減額率 = $0.5\% \times \text{繰上げた月数 (60歳} \sim \text{64歳)}$
- 繰下げ増額率 = $0.7\% \times \text{繰下げた月数 (66歳} \sim \text{70歳)}$

請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳
減額・増額率	△30%	△24%	△18%	△12%	△6%	—	8.4%	16.8%	25.2%	33.6%	42%

在職老齢年金制度の概要

- 就労し、一定以上の賃金を得ている60歳以上の厚生年金受給者を対象に、原則として、被保険者として保険料負担を求めるとともに、年金支給を停止する仕組み。（保険料負担分は、退職時に年金給付の増額として反映される）
- 60歳台前半については、基本的には就労期間であるところ、**低賃金の在職者の生活を保障するために年金を支給**する仕組み。
- 65歳以降については、下記の2つの要請のバランスの中で、**高賃金の在職者の年金を支給停止**する仕組み。
 - ①働いても不利にならないようにすべき
 - ②現役世代とのバランスから、一定以上の賃金を得ている者については、年金給付を一定程度我慢してもらい、年金制度の支え手に回ってもらうべき

対象者	概要	対象者数及び支給停止額	イメージ図（※）年金額は10万円と仮定
60～64歳	- 賃金＋年金（厚生年金の定額部分も含む）の合計額が28万円を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 - 賃金が47万円を上回る場合は、賃金1に対し、年金を1停止。 - 厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げが完了する2025年（女性は2030年）以降、対象はいなくなる。	約88万人 約7,000億円 （参考） 受給者総数 約452万人 （※）平成28年度末 対象者数、受給者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。	
65歳以上	<65～70歳> - 賃金＋年金（基礎年金は対象外）の合計額が現役世代の平均月収相当（47万円）を上回る場合は、賃金2に対し、年金を1停止。 <70歳以上> 65～70歳と同じ仕組みで、保険料負担はなし。	約36万人 約4,000億円 （参考） 受給者総数 約2,537万人 （※）平成28年度末 対象者数、受給者数に、第2～4号厚生年金被保険者期間のみの者は含まれていない。	

* 「28万円」は、夫婦2人の標準的な年金額相当を報酬月額とする現役被保険者の平均月収（ボーナスを含む。）を基準として設定。
* 「47万円」は、現役男子被保険者の平均月収（ボーナスを含む。）を基準として設定。なお、対象者数・受給者総数の時点である平成28年度の基準額は「47万円」。

就業年齢と年金の適用（加入）・受給との関係

	20～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳～
人口	6, 200万人	800万人	1000万人	750万人	1700万人
就業者数	5, 100万人	500万人	450万人	200万人	150万人
雇用者数	4, 700万人	450万人	300万人	100万人	50万人
厚生年金被保険者数 〈雇用に占める割合〉	3, 800万人 〈81%〉	300万人 〈69%〉	150万人 〈47%〉	50万人 〈40%〉 (注1)	20万人 〈37%〉 (注1)
公的年金					
①国民年金の被保険者					
②厚生年金の被保険者	(注2)				
③受給開始時期の選択		繰り上げ	繰り下げ		
私的年金					
①確定給付企業年金の加入者	(注2)				
②確定給付企業年金の支給 開始要件（年齢）		60～65歳の規約で定める年齢	※繰り下げ可能		
③企業型確定拠出年金の加入者	(注2)	(注3)			
④iDeCoの加入者	(注2)				
⑤確定拠出年金の受給開始 時期の選択		任意の時点で受給可能（加入者期間に応じて制限あり）			
⑥国民年金基金の加入員		(注4)			

※人口、就業者数、雇用者数は2016年労働力調査、厚生年金被保険者数は2016年度末の数値

注1 69歳までは厚生年金被保険者、70歳以上は在職している老齢年金の受給権者数（年金機構が支給するもので全額停止者数も含む）

注2 20歳未満についても、適用事業所に使用される場合は被保険者となる。20歳未満の厚生年金被保険者は私的年金に加入可能。

注3 企業型確定拠出年金については、規約で60歳以上65歳以下の一定の年齢に達したときに資格喪失することを定めており、60歳前と同一の実施事業所で引き続き使用される加入者は、60歳以降当該規約で定める年齢に達するまで加入可能。

注4 国民年金基金については、60歳以上65歳未満の国民年金の任意加入者も加入可能。給付については、1口目は原則65歳から支給開始、2口目以降は給付のタイプによる。

第3章 全世代型社会保障への改革

1. 70歳までの就業機会確保

(2) 対応の方向性

① 70歳までの就業機会確保

(多様な選択肢の許容)

人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。

高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。

このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上許容し、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。

法制度上許容する選択肢のイメージは、

- (a) 定年廃止
- (b) 70歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）
- (d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

が想定しうる。

企業は（a）から（g）の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。それぞれの選択肢についての企業の関与の具体的な在り方について、今後検討する。

(第一段階の法制整備)

70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切である。

第一段階の法制については、法制度上、上記の(a)～(g)といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保の努力規定とする。また、必要があると認める場合は、厚生労働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求める。

(第二段階の法制整備)

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する。

(提出時期及び留意点)

混乱が生じないよう、65歳（現在63歳。2025年に施行完了予定）までの現行法制度は、改正を検討しないこととする。

手続き的には、労働政策審議会における審議を経て、2020年の通常国会において、第一段階の法案提出を図る。

(年金制度との関係)

70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引上げは行わない。他方、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲（現在は70歳まで選択可）は拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、社会保障審議会での議論を経て、制度の見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

2. 高齢者が能力を発揮できる社会づくりのための雇用・就業施策の基本的方向（一部抜粋）

ア 65歳まで継続雇用措置における処遇の向上

- 現在、高年法に基づき、65歳までの雇用確保措置（65歳まで定年年齢の引き上げ、65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）の導入、定年制の廃止、のいずれか）が雇用主には義務付けられている。継続雇用の場合賃金水準が下がることが多く、このことは判例上も直ちに不合理であるとはされていないものの、同一労働同一賃金の観点から、不合理に下がる例については是認しがたい。継続雇用制度においても、本人のモチベーションや納得性に配慮した、定年前と一体的かつ合理的な評価制度やそれに基づく賃金水準や処遇等を確保させるべきである。

イ 70歳までの雇用・就業機会の確保

- 70歳までの雇用・就業機会を確保する観点から、高年法の雇用確保措置を70歳まで延長することとする。ただしその際には、自社内での直接雇用以外の多様な選択肢も含め、労使で定めることができるようにするべきである。
- 政府においては、新たな選択肢のイメージとして、「他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現」、「個人とのフリーランス契約への資金提供」、「個人の起業支援」、「個人の社会貢献活動参加への資金提供」を示している。新たな選択肢の具体化の検討にあたっては、高齢者の職業の安定という高年法の目的を十分に踏まえ、既存の選択肢との比較において企業が負う責務の程度が不均衡にならないよう、どのような企業の関与を求めるかなどについて、十分に検討することが必要である。

4. 高齢者の働く意欲や能力の発揮に資する年金・退職金等のあり方の検討（一部抜粋）

ア 公的年金の加入や受給の柔軟化

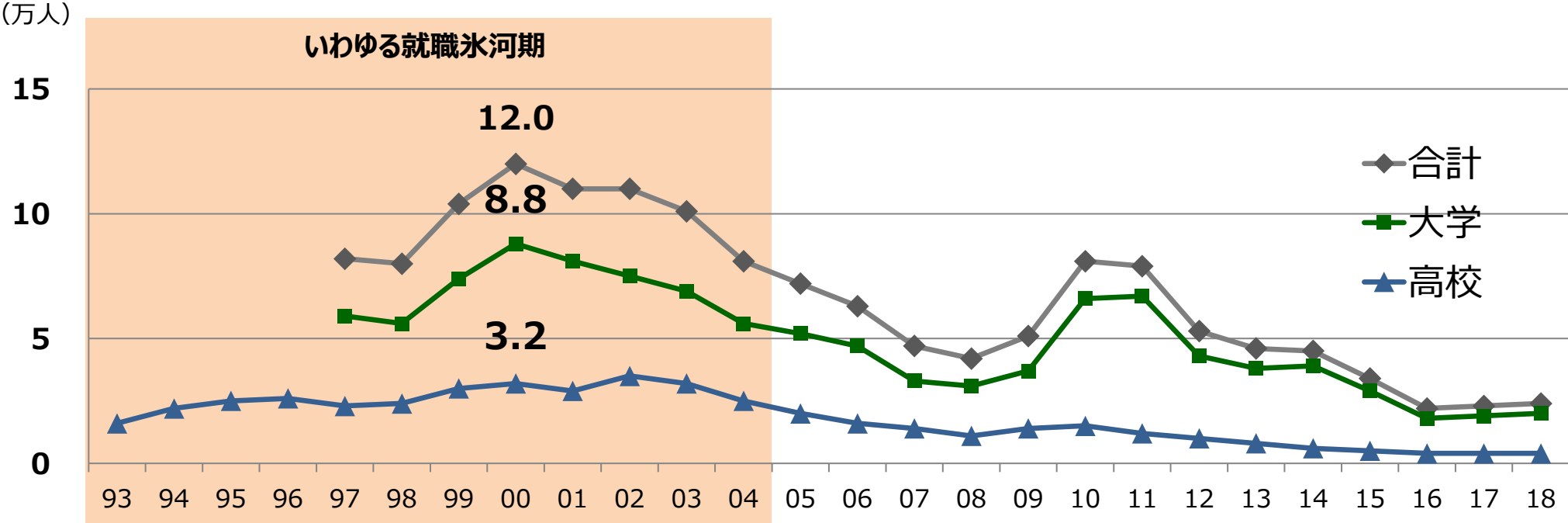
- 公的年金に関しては、高齢者の働き方が多様であることに鑑み、何歳まで保険料を拠出して、何歳から年金を受給するかについて固定的に考えるのではなく、一定の範囲内で柔軟化して就労と年金受給の幅を拡大すべきである。その際、高齢者の就業インセンティブを阻害せず、働いて保険料を拠出したことが、できる限り年金受給に反映されることが重要である。

イ 在職老齢年金のあり方の検討

- 60歳～64歳に適用される低在老の基準額は合計28万円と低い。就業抑制効果は明確にはみられないとの分析結果もあるが、女性の年金支給開始年齢の引き上げが完了しこの制度が終了するまで10年以上もあり、中高齢女性の就労促進が大きく期待されていることも踏まえ、制度の見直しや終了の前倒し等について、しかるべきタイミングにおいて再検討を行うべきである。
- 65歳以上に適用される高在老については、今後高齢者就業が進む中で現役並みに働く者が増加することが見込まれるため、その場合には就業意欲を抑制する可能性も指摘されている。高所得者優遇にならないよう税や保険料で能力に応じた負担を求めることとあわせ、マクロ経済スライドによる年金水準が現在よりも実質的に目減りした年金を受給することになる将来の受給世代がより長く働いて年金と賃金を合わせた所得水準を高めるインセンティブとなるよう、将来的な制度の廃止も展望した見直しを行うべきである。

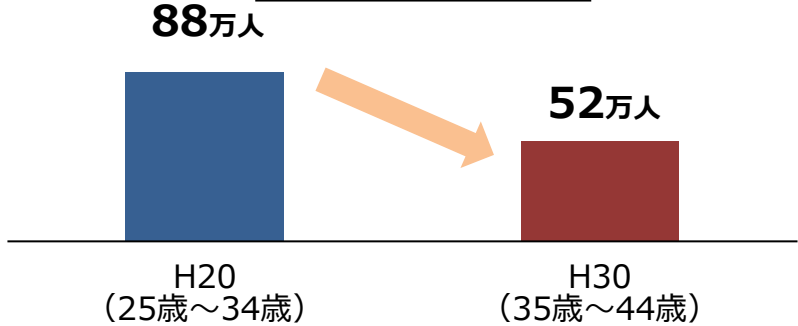
就職氷河期世代への支援

就職氷河期における学卒未就職者の状況

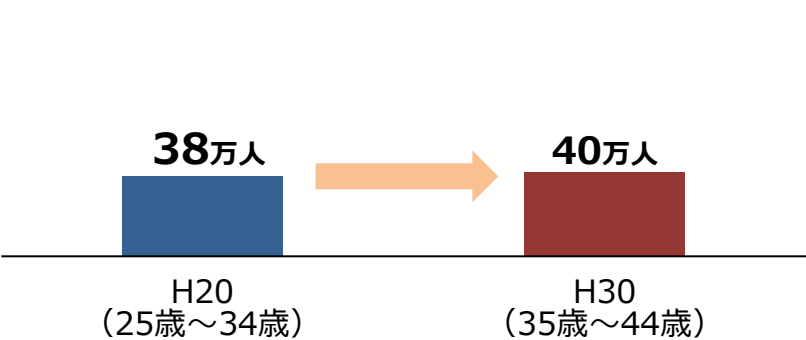


（資料出所）「大学等卒業者の就職状況調査」（厚労省・文科省）及び「高等学校卒業（予定）者の就職（内定）状況に関する調査」（文科省）
（備考）数値は就職希望者のうち、就職先が決定していない者（大学等については4月1日時点、高校については3月末時点）大学等の未就職卒業生数については、文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に「大学等卒業者の就職状況調査」結果（就職希望率、就職率）を乗じて推計した数値

フリーター等の推移



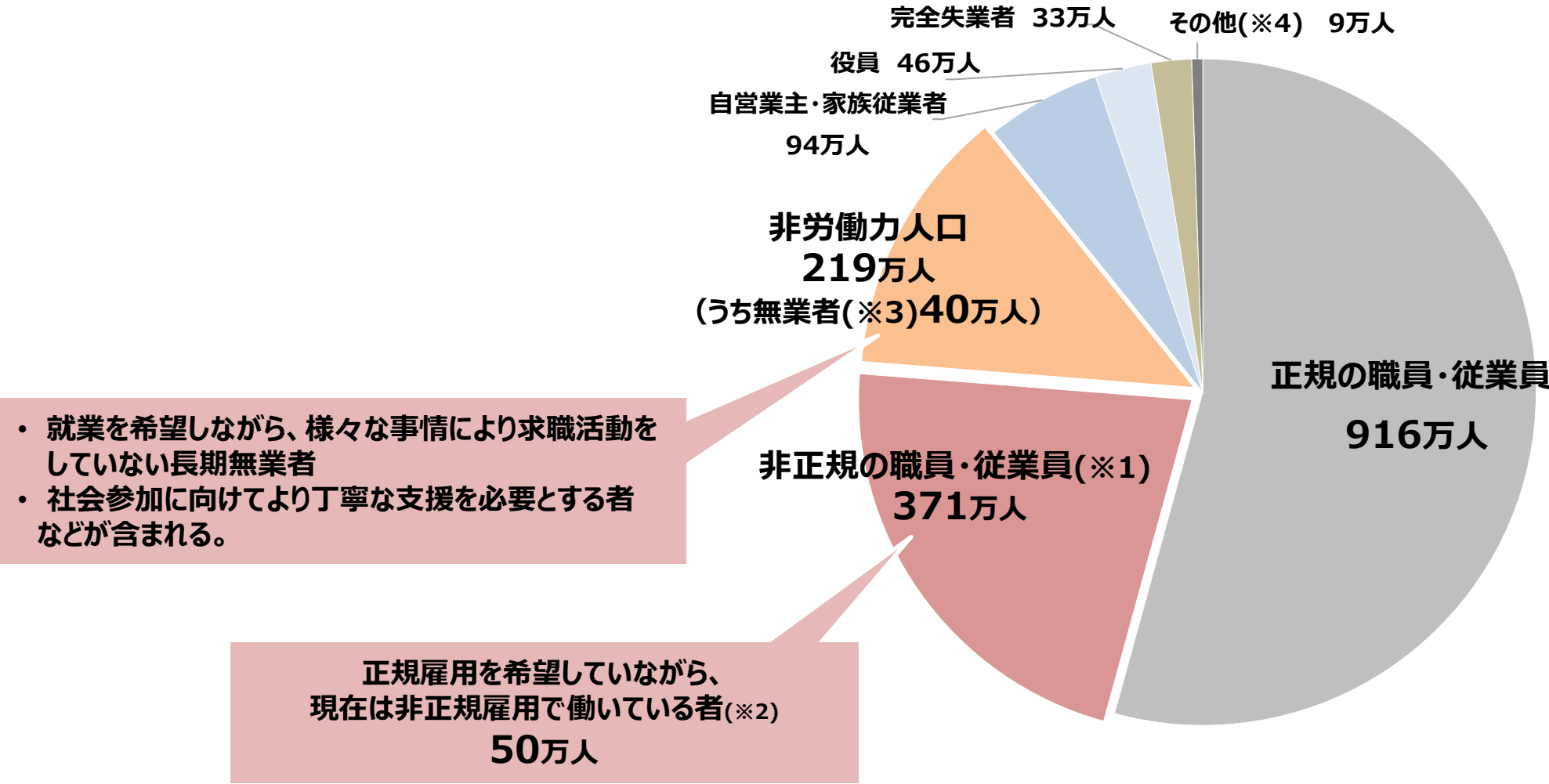
無業者数の推移



（資料出所）総務省「労働力調査」

就職氷河期世代への支援②

就職氷河期世代の中心層となる35～44歳の雇用形態等内訳 (2018年：1,689万人)



「労働力調査基本集計（2018年平均）（総務省統計局）」に基づき内閣府作成。各項目万人単位のため、端数処理の関係で合計が一致しない場合がある。

(※1) 「非正規の職員・従業員」は、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、その他に該当する者

(※2) 「労働力調査詳細集計（2018年平均）（総務省統計局）」で、現職の雇用形態（非正規）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。このほか、潜在的な正規雇用希望者も想定される。

(※3) 「無業者」の定義は、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

(※4) 「その他」は、『従業上の地位不詳（就業していることは明らかであるが、勤めか自営かの別及び勤め先における呼称が未回答の者）』と『就業状態不詳（就業の有無の別が未回答の者）』の合計

2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

（3）所得向上策の推進

① 就職氷河期世代支援プログラム

（基本認識）

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。

今回、これら就職氷河期世代への本格的支援プログラムを政府を挙げて、また民間ノウハウを最大限活用して進めることとした。就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、社会との距離感、実社会での経験不足、年齢の上昇等）を踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む。

支援対象としては、正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも50万人）、就業を希望しながら、様々な事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など、100万人程度と見込む。この3年間の取組により、これらの者に対し、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指す。

また、社会参加支援が先進的な地域の取組の横展開を図っていく。まずは、本プログラムの期間内に、各都道府県等において、支援対象者が存在する基礎自治体の協力を得て、対象者の実態やニーズを明らかにし、その結果に基づき必要な人に支援が届く体制を構築することを目指す。

経済財政運営と改革の基本方針2019（仮称）（原案）

（施策の方向性）

（i）相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援

○きめ細かな伴走支援型の就職相談体制の確立

SNS、政府広報、民間ノウハウ等も活用し、本プログラムによる新たな支援策の周知徹底を図り、できるだけ多くの支援対象者が相談窓口を利用する流れをつくる。ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練の助言、求人開拓等の各専門担当者のチーム制によるきめ細かな伴走型支援を実施するとともに、専門ノウハウを有する民間事業者による対応、大学などのリカレント教育の場を活用した就職相談の機会を提供する。

○受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立

仕事や子育て等続けながら受講でき、正規雇用化に有効な資格取得等に資するプログラムや、短期間での資格取得と職場実習等を組み合わせた「出口一体型」のプログラム、人手不足業種等の企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材育成プログラム等を整備する。「出口一体型」のプログラムや民間ノウハウを活用した教育訓練・職場実習を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるように支援する。

○採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備

採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の実施を推進する。各種助成金の見直し等により企業のインセンティブを強化する。採用企業や活躍する個人の好事例を横展開する。

○民間ノウハウの活用

最近では、転職、再就職を求める人材の民間事業者への登録、民間事業者による就職相談や仕事の斡旋の事例が増加している。就職相談、教育訓練・職場実習、採用の全段階について、専門ノウハウを有する民間事業者に対し、成果に連動する業務委託を行い、ハローワーク等による取組と車の両輪で、必要な財源を確保し、本プログラムの取組を加速させる。

経済財政運営と改革の基本方針2019（仮称）（原案）

（ii）個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

○アウトリーチの展開

受け身ではなく能動的に潜在的な支援対象者に丁寧に働きかけ、支援の情報を本人・家族の手元に確実に届けるとともに、本人・家族の状況に合わせた息の長い継続的な伴走支援を行う。このため、地域若者サポートステーションや生活困窮者相談支援機関のアウトリーチ機能を強化し、関係機関の連携を進める。

○支援の輪の拡大

断らない相談支援など複合課題に対応できる包括支援や多様な地域活動を促進するとともに、ひきこもり経験者の参画やNPOの活用を通じて、当事者に寄り添った支援を行う。

以上の施策に併せて、地方経済圏での人材ニーズと新たな活躍の場を求める人材プールのマッチングなどの仕組みづくりやテレワーク、副業・兼業の拡大、柔軟で多様な働き方の推進により、地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策の積極的活用を進める。

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用するとともに、本プログラムに基づく取組について、様々なルートを通じ、一人一人につながる戦略的な広報を展開する。

短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていく。中心層の35～44歳で、現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者（総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（平成30年（2018年）平均）。このほか、潜在的な正規雇用希望者も想定され、本プログラムの支援対象者に含まれる。