

# 「日本再興戦略」改訂 2015

—未来への投資・生産性革命—

平成 27 年 6 月 30 日

## 第二 3つのアクションプラン

### 一. 日本産業再興プラン

#### 2. 雇用制度改革・人材力の強化

##### 2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現/若者・高齢者等の活躍推進/グローバル化等に対応する人材力の強化

###### (1) KPIの主な進捗状況

(失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現)

《KPI》「失業期間6ヶ月以上の者の数を今後5年間で2割減少」(2012年：151万人)

⇒2014年：122万人

《KPI》「転職入職率(パートタイムを除く一般労働者)を今後5年間で9%」(2011年：7.4%)

⇒2013年：8.7%

《KPI》「2020年：20～64歳の就業率 80% (2012年：75%)」

⇒2014年：77.5%

(若者・高齢者等の活躍推進)

《KPI》「2020年：20～34歳の就業率 78% (2012年：74%)」

⇒2014年：76.1%

《KPI》「2020年：60～64歳の就業率 65% (2012年：58%)」

⇒2014年：60.7%

《KPI》「2020年：障害者の実雇用率 2.0% (2012年：1.69%)」

⇒2014年：1.82%

(グローバル化等に対応する人材力の強化)

《KPI》「2020年までに日本人留学生を6万人(2010年)から12万人へ倍増」

⇒国費による奨学金支援制度での派遣人数は約1万人から約2万2千人に倍増。

《KPI》「2020年までに外国人留学生を倍増(「留学生30万人計画」の実現)」

⇒我が国の大学等における外国人留学生数：184,155人  
(2014年5月現在)

《KPI》「国際バカロレア認定校(2013年6月現在：16校)等を200校」  
⇒国際バカロレア認定校は24校に増加(2015年4月現在)。

## (2) 施策の主な進捗状況

(働き過ぎ防止や「高度プロフェッショナル制度」等の働き方改革の着実な推進)

- ・長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策(月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の中小企業への猶予措置の廃止、年次有給休暇の一部(年5日)の時季指定を事業主に義務付けることによる有給休暇の確実な取得、企業単位での労使の話し合いによる働き方・休み方の見直し促進等)、時間ではなく成果で評価される創造的な働き方を可能とする「高度プロフェッショナル制度」の創設、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大・手続の簡素化、フレックスタイム制の清算期間の延長等を内容とする労働基準法等の一部を改正する法律案を、本年4月に国会に提出した。
- ・働き過ぎの防止のため、本年1月から、月100時間を超える時間外労働を把握したすべての事業場等に対して労働基準監督署による監督指導を徹底するとともに、本年5月から、社会的に影響力の大きい企業が、違法な長時間労働を繰り返している場合には、是正を指導した段階で、公表することとしている。

(職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大策に向けた取組の推進)

- ・昨年7月に、「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会において、雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例を整理・取りまとめ、いわゆる正社員との均衡処遇・転換制度に関する労働契約法の解釈に係る通知と併せ、周知を行った。さらに、多様な正社員の好事例を収集し、パンフレット及び事例集による情報発信を行った。

(予見可能性の高い紛争解決システムの構築に向けた分析・調査を実施)

- ・労働紛争解決手段として活用されている「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理を行うとともに、分析結果を踏まえた

ツールを整備し、本年6月に公表した。また、主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが各国の雇用システムの実態に応じて整備されていることを踏まえ、諸外国の関係制度・運用に関する調査研究を行い、本年6月に公表した。

#### (未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策を推進)

- ・ 新卒者の募集を行う企業に対する職場情報提供の仕組みの創設、労働関係法令違反の企業に対するハローワークにおける新卒者求人申込みの不受理等による若者の円滑な就職実現等に向けた取組促進や、ジョブカードの普及・促進、キャリアコンサルタントの登録制の創設等による職業能力の開発・向上支援を内容とする青少年の雇用の促進等に関する法律案(若者雇用促進法案)を、本年3月に国会に提出した。
- ・ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組の強化として、昨年11月に重点監督を実施したほか、昨年度から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」や、労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう労働条件」の設置等を行った。

#### (人材不足分野における人材確保・育成対策の総合的な推進)

- ・ 医療・福祉、建設業、製造業、交通関連産業等における雇用管理改善、マッチング対策、人材育成など、若者をはじめとする人材の確保・育成対策を総合的に推進するため、所要の措置を講じ、取組を進めているところ。

#### (グローバル化等に対応する人材力の育成強化)

- ・ 小・中・高を通じた英語教育全体の抜本的充実を図るため、昨年9月に英語教育の在り方に関する有識者会議において「今後の英語教育の改善・充実方策について 報告」を取りまとめるとともに、小学校英語の早期化・教科化等、グローバル化社会において不可欠な英語の能力の強化等をはじめとする学習指導要領の在り方について、中央教育審議会に諮問した。また、在外教育施設への派遣教員の拡充や、帰国・外国人児童生徒等の受入れ体制及び日本語指導体制等の充実を図った。今後とも、在外教育施設における質の高い教育の実現及び帰国・外国人児童生徒等の教育環境の充実を図る。
- ・ また、2020年までの日本人留学生の倍増に向けて、国費による海外留学支援制度や民間資金を活用した官民協働海外留学支援制

度「トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム」を通じ、順次、学生の海外留学を開始している。加えて、外国人留学生の戦略的な受入れを図るため、留学生 30 万人計画実現に向けた留学生の住環境支援の在り方に関する検討会報告書を昨年 7 月に取りまとめ、今後、大学等の宿舍整備・運用等の住環境整備への支援、国際交流会館等の活用等を進めることとした。さらに、スーパーグローバル大学創成支援事業において、学生・教員の外国人比率の向上や英語による授業の拡大など、国際化を徹底して進める大学への重点支援を昨年 10 月から開始するとともに、日本の大学と外国の大学とのジョイント・ディグリーを実現するための制度改正を行った。

- ・ 国際機関への就職について、若手日本人向けの広報体制を強化するとともに、ジュニア・プロフェッショナル・オフィサー (JPO) 派遣制度により、昨年度は 44 名の若手日本人(うち 30 名が女性)を国際機関に新規に派遣した。

### (3) 新たに講ずべき具体的施策

『日本再興戦略』改訂 2014』では、「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」を実現するため、終身雇用や頻繁な配置転換等に代表される「メンバーシップ型」の働き方に加え、職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大や時間ではなく成果で評価される創造的な働き方を可能とする「高度プロフェッショナル制度」等の実現に向けた取組を掲げた。

一方、技術革新の加速化、グローバル競争の激化や少子高齢化等により、企業と個人を取り巻く環境が劇的に変化している中で、国民がより質の高い雇用と安定した所得に恵まれ、同時に企業の生産性向上を実現させていくためには、働き過ぎ防止を含めた働き方改革の実行実現に引き続き取り組むとともに、個人が「就社」意識から脱却し、一人ひとりが、それぞれの能力や個性に応じた専門性を磨き、自らの価値を最大限引き出せる職場を選んで、能力を発揮していく機会をより多く得られるようにすることが何よりも重要である。こうした取組により、イノベーションを実現できる人材の育成にもつなげていく。人的資本への投資が確実かつ長期的なリターンを得るとの考えに基づき、経済社会の変革に柔軟に対応するための、初等教育から生涯を通じたあらゆる段階における「一人ひとりの主体的な学び」を、省庁横断的に重点的に支援することを通じ、人的投資を格段に増大させる。こうした考え方の下、日本の人材資源活用力を抜本的に強化する観点

から、雇用政策と教育政策を一体的に連動させた取組を進めるとともに、その基盤となる人材育成の充実を図る。

また、我が国の雇用慣行がとりわけ諸外国から見て不透明であるとの問題を解消し、雇用終了を巡る紛争処理の時間的・金銭的な予見可能性を高め、結果として、人材の有効活用や個人の能力発揮に資するとともに、中小企業労働者の保護を図り、対日直接投資の促進に資するよう、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の在り方について具体化に向けた検討を進め、制度構築を図る。

## i) 働き方改革の実行・実現

『日本再興戦略』改訂 2014』に掲げられた「働き方改革の実現」に取り組む。このため、引き続き、働き過ぎ防止のための取組を強力に推進しつつ、労働基準法等の一部を改正する法律案の早期成立を図り、「世界トップレベルの雇用環境・働き方」を実現する。

### ① 働き過ぎ防止のための取組強化

月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の中小企業への猶予措置の廃止、フレックスタイム制の清算期間の延長による、仕事と生活の調和・メリハリある働き方の実現、年次有給休暇の一部（年 5 日）の時季指定を事業主へ義務付けることによる有給休暇の確実な取得、企業単位での労使の話し合いによる働き方・休み方の見直し促進等、労働基準法等の一部を改正する法律案に盛り込まれた働き過ぎ防止のための各種取組の早期実現を図る。

さらに、企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、本年 1 月から実施することとした月 100 時間を超える時間外労働を把握したすべての事業場等に対する監督指導を徹底する。

また、長時間労働を抑制し、働く人々のワーク・ライフ・バランスを実現するため、まずは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方は家族等と過ごす時間に充てられるよう、本年夏から、「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」を国民運動として展開する。

具体的には、民間企業等において、夏の期間における「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていくよう、経済団体等への要

請や事例の収集・周知等を行う。また、国家公務員については、率先して朝型勤務と早期退庁の勧奨を行うとともに、人事院に対し「フレックスタイム制」の導入の検討を要請しており、幅広い職員がより柔軟な働き方を選択できるようにする。さらに、地方公務員についても、地方公共団体に対し、国家公務員の取組を情報提供する等周知に努める。

あわせて、各企業における有給休暇取得による4日以上連続の連休の実現の促進（「プラスワン休暇キャンペーン」）や、国・地方自治体・教育委員会・関係団体等が連携・調整し、地域ごとに「ふるさと休日」を設定することを推奨する等の取組を進める。

## ② 「高度プロフェッショナル制度」の早期創設

「高度プロフェッショナル制度」が、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにする観点から、省令で規定することとしている対象業務について、「少なくとも年収1000万円以上」、「職務の範囲が明確」であること等の『日本再興戦略』改訂2014や法令上の要件を前提とした上で、時代とともに変化する新しい産業や市場におけるイノベーション創出につながる業務が適切に認められるよう、法案の成立後、労働政策審議会において検討し、早期に結論を得る。

## ③ 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

すべての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図りつつ、最低賃金の引上げに努める。

## ii) 未来を支える人材力の強化

### （働き手自らの主体的なキャリアアップの取組支援）

6月4日に発表した「未来を支える人材力強化（雇用・教育施策）パッケージ」（厚生労働省・文部科学省）に基づき、以下の取組を中心とした施策を一体的に行う。

## ① 企業における人材育成等の取組の情報提供の促進

若者が、職業生活において自身の能力や個性に向き合い、必要な専門性を磨き、発揮することを可能としていく観点から、

若者雇用促進法案の成立後、企業による職場情報（①募集・採用に関する状況、②労働時間等に関する状況、③職業能力の開発・向上に関する状況の類型ごとに労働政策審議会での検討を踏まえ省令で定める項目全般）の積極的な情報提供を促す。

このため、ハローワークに求人を出す企業に対して幅広い職場情報の登録を促すとともに、職業紹介事業者や募集情報提供事業者に対しても企業の職場情報の積極的な提供を促す。さらに、提供される項目内容について、求職者のニーズを踏まえた不断の見直しを図りつつ、各企業の人材育成等の取組に関する職場情報のデータベース化を図り、政府としても企業の人材育成等の取組の「見える化」を推進する。

## ② 「セルフ・キャリアドック（仮称）」の導入促進

経済社会環境の変化に先手を打って対応していくための労働市場インフラとして、働き手が自らのキャリアについて主体的に考える習慣を身に付ける環境を整備することが重要である。具体的には、定期的に自身の職務能力を見直し、今後、どのようなキャリアを歩むべきかを確認した上で、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会（「セルフ・キャリアドック（仮称）」）を整備する。このため、企業がキャリア形成促進助成金を活用する際には、「セルフ・キャリアドック（仮称）」を実施することを要件又はインセンティブとするとともに、企業規模に関わりなく、主体的な能力開発を促す観点から、当該助成金の対象企業の拡充を図る。また、「セルフ・キャリアドック（仮称）」制度の導入・実施促進を図る企業に対する雇用保険を通じた積極的な助成支援及び各企業が活用可能なモデル就業規則・実施マニュアルの作成・普及を行う。こうした取組により、企業による「セルフ・キャリアドック（仮称）」導入を積極的に支援する。また、その導入・実施状況をはじめとする職業能力の開発・向上に関する取組について、若者雇用促進法案の成立後、労働政策審議会で検討した上で、その結果を踏まえ、個々の企業に対し、①の取組を通じた積極的な情報提供を促す。

さらに、働き手個人が「セルフ・キャリアドック（仮称）」を受けた際の経費の一部について、一般教育訓練給付の対象とすること等個人への支援策について検討をし、本年度中に結論を得る。



### ③ 教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度の導入促進

自社の従業員に対し、職業生活において、必要な知識・能力・スキルを身に付けることができる十分な機会を確保することは、企業の責務である。このため、キャリア形成促進助成金等の活用により、各企業における教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入促進を図る。また、これら制度の企業における導入状況をはじめとする職業能力の開発・向上に関する取組について、若者雇用促進法案の成立後、労働政策審議会で検討した上で、その結果を踏まえ、個々の企業に対し、①の取組を通じた積極的な情報提供を促す。

### ④ 企業主導による能力評価の取組促進等

働き手が自らの価値を最大限引き出せる職場を選び、能力を発揮していく機会を確保し、その能力を効率的に高めていくためには、労働市場において、働き手の職業能力を適切に評価できる環境が重要である。職業能力の評価システムを構築するためには、人材ニーズを直接把握する業界団体・企業がその設計・運営主体となることが不可欠である。

このため、対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備を推進するとともに、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、これらの検定に取り組む業界団体や企業等に対する積極的な支援を進める。

### ⑤ 企業における従業員のキャリアアップの取組支援の強化

働き手個人のキャリアアップの取組支援のみならず、企業内においても、教育機関と連携しつつ、自社の従業員が働きながら Off-JT を受けられる機会を確保していくことも重要である。このため、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金により、各企業による OJT と Off-JT を組み合わせた雇用型能力開発の取組を促進するとともに、その普及・促進を図る。

### ⑥ 中高年人材の最大活用

企業を取り巻く環境変化のスピードが増している中、企業内部における人材育成のみでは変化に十分に対応できない状況が生じており、また、転職等により様々なキャリアを持つ働き手も増えている中で、能力と経験を有する人材が、希望すれば他

企業で活躍し、持てる能力を存分に発揮できる環境を整備していく必要がある。このため、中高年企業人材の多様なセカンドキャリア・ネクストステップへの主体的な挑戦を後押しする観点から、雇用保険制度を活用した育成型出向や試用就業の機能を持ったミドル層のインターンシップを支援する制度の創設に向け、まずは公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、「試行在籍出向プログラム」を実施し、試行型出向のノウハウの蓄積や課題の抽出を行うとともに、中高年人材の受入れ企業に対する助成措置を創設する。その上で、2018年度に民間人材ビジネスも活用した更なる支援制度の創設を目指す。

### **(職業意識・実践的職業能力を高めるための教育機関改革)**

#### **⑦ 小学校、中学校、高等学校における職場体験活動等の推進**

児童・生徒が、将来、社会的・職業的に自立できるよう、初等中等教育から高等教育まで、年齢に応じた段階的なキャリア教育を構築する。このため、産業界の協力も得ながら、小・中・高等学校（特に普通科）での起業体験・職場体験活動などの社会経験等が実施されるようにするとともに、キャリアコンサルタント等の専門職人材の活用促進を図る。また、各分野の優れた知識経験や技能をもっている社会人などの外部人材を積極的に教員として任用する観点から、特別免許状に関するこれまでの運用の見直しや、授与に係る手続の簡素化・効率化も進めながら、全ての都道府県における活用を推進する。

さらに、高等学校における、主体的に社会に参画し自立して社会生活を営むために必要な力を身に付けるための新科目の在り方、また、専門学科における社会的要請を踏まえたカリキュラム等について、中央教育審議会で検討し、次期学習指導要領の在り方等について来年度中を目途に結論を得る。

#### **⑧ 専修学校と産業界が連携した教育体制の構築**

実践的な職業教育機関である専修学校について、産業界のニーズを踏まえた専門人材の育成機能を強化する。このため、専修学校と企業等が連携しつつ学習と実践を組み合わせる教育システム（産学協同教育プログラム）構築に向けたガイドラインの作成等を行う。

#### **⑨ 大学等におけるインターンシップの推進**

大学等の学びと職業選択が切れ目なくつながるよう、学生のインターンシップ参加比率を飛躍的に高める。このため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金による傾斜配分等を通じ、インターンシップの単位化、数週間にとどまらない中長期のインターンシップ等を実施している大学等の取組を促進する。その際、学生にとって働く目的を考え自己成長する契機となる、有給インターンシップや中小企業へのインターンシップについても、産学の連携により推進する。

**⑩ 専門職大学院における高度専門職業人養成機能の充実**

経営大学院などの専門職大学院における教育の充実により、成長が見込まれる産業分野の高度専門職業人養成機能を強化するとともに、グローバル化や教育の質を確保する観点から、国際的な評価機関からの評価を積極的に受けることや世界基準の教育プログラムを構築することなど、専門職大学院の検証とその結果に基づく見直しを1年以内に行い、速やかに制度的措置を含む所要の方策を講ずる。

**⑪ 大学等における「職業実践力育成プログラム」認定制度の創設**

大学等での、社会人が職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大を目指し、大学等の社会人や企業のニーズ（経営、会計、IT、マーケティングなど）に応じた実践的・専門的教育プログラムを文部科学大臣が認定し、奨励する仕組み（「職業実践力育成プログラム」認定制度）を構築する。

**⑫ 実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化**

産業構造の急速な変化に対応し、職業的専門性をいつでも身に付けられるようにするため、高等教育体系を多様化する観点から、新たに「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」を制度化する。

当該機関における教育プログラムは、職業実践の場において必要なスキルや知識を身に付け、その実践をもとに、学校で授業を受け、討議をすることを通じ、スキルや知識を体系化する「デュアル教育プログラム」を導入する等、職業実践能力を獲得するにふさわしいものとする。また、社会人が特定の知識やスキルを短期間に集中して効果的に学ぶことができる多様な教育プログラムの提供が可能な仕組みとするとともに、個々の教

育プログラムが、産業構造の変革等に適切に対応できるよう、産業界と密に連携をしつつ、不断の検証・改善がなされるプロセスを組み込む。これらの教育プログラムを教える教員として、職業実践の知識や経験と効果的な教授方法を身に付けた実務家教員を積極的に登用するとともに、施設・設備については、実社会における変化に柔軟に対応可能であり、かつ、若年層・社会人を問わず質の高い実践的な職業教育を行う上で合理的なものとする。また、卒業時に与えられるサーティフィケートについては、「学士」等の学位に相当するものとする。あわせて、公的助成、奨学金制度等について、既存の大学等との整合性を確保することにより、専門学校からの転換はもとより、既存の大学からの転換も可能となるようにする。

これらを踏まえ、制度化に当たっては、関係省庁が連携して、個別業界のニーズに応じ、職業分野別団体、産業分野別団体等の産業界による教育水準の確保のための支援・協力体制の構築を図るとともに、2019年度の開学に向け、具体的な制度設計について中央教育審議会でも来年年央までに結論をまとめ、来年中に所要の制度上の措置を講ずることを目指す。

### ⑬ 職業実践能力の獲得に資する教育プログラムへの教育訓練給付による支援の拡充

「日本再興戦略」を踏まえ、社会人の中長期的なキャリア形成を支援するため、雇用保険法を改正し、①業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程（訓練期間は1年以上3年以内）、②専門学校の職業実践専門課程（訓練期間は2年）、③専門職大学院の課程（訓練期間は2年以内または3年以内）のうち、厚生労働大臣が指定した講座を受講した場合に、教育訓練給付金の給付割合の引上げや追加支給を可能とする「専門実践教育訓練給付」を創設し、昨年10月から実施している。

今後、「職業実践力育成プログラム」認定制度や「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」で行われる教育プログラム等の実態も踏まえつつ、「専門実践教育訓練給付」の対象講座の在り方等について、仕事と両立しやすい多様で弾力的なプログラムも含め、社会人の職業実践能力の形成に真に効果的なものであるか等の観点から検討を行い、速やかに結論を得る。

### iii) 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等

労働紛争の終局的解決手段である訴訟が他の紛争解決手続と比較して時間的・金銭的負担が大きいこと等から訴訟以外の解決手続を選択する者もあり、その場合には、訴訟と比較して低廉な額で紛争が解決されていることや、労使双方の事情から解雇無効判決後の職場復帰比率が低いこと等の実態があることから、「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理の結果や諸外国の関係制度・運用に関する調査研究結果も踏まえつつ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システムを構築する必要がある。このため、解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、結論を得た上で、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

### iv) 多様な雇用・就業機会の確保等

#### a) 高齢者の活躍促進

人口減少社会の中で社会の活力を維持し持続的な成長を実現するとともに、高年齢者の希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするためには、働く意欲のある高年齢者が年齢にかかわらずその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていく必要がある。このため、以下のような取組を行うことにより、就労マッチング機能や高齢者の多様な雇用・就業機会の飛躍的向上・強化を図る。

#### (就労マッチングに資する情報等の充実)

##### ① 「質の向上」のための施策

退職前の段階から、キャリアコンサルティングを受けること等により、労働者が自らのキャリアを見つめ直す環境整備を進めるとともに、中高年齢者が、経験や能力を活かして既存の能力を再構築すること等に資するような中高年齢者向けの企業内外の職業訓練を受講することを促進する。

##### ② 「量の拡大」のための施策

退職労働者のうち、退職後も働くことを希望する者に対して、自らの求職情報をハローワークや民間職業紹介事業者に対して登録するよう働き掛けること等の再就職に向けた積極的支援を

雇用者等が行うよう、高年齢者等職業安定対策基本方針等に基づき、強力に促す。

また、登録を受けたハローワークは、本人の同意に基づき、当該登録情報を民間人材ビジネスに提供するとともに、登録情報については定期的なアップデートに努める。

さらに、65歳以上の高年齢者の雇用が一層推進されるよう、企業側のインセンティブや雇用保険の適用の在り方等について、必要な検討を進める。

### ③ 「精度の向上」のための施策

高齢者の求職ニーズは多種多様であり、条件面でのミスマッチを回避するため、本人の求めに応じて、求職情報について、

- ①勤務可能地域（沿線・駅名等）、②勤務可能曜日・日数・時間、
- ③職務上可能な作業等について、更に細かな内容を表示できるようにする。

### (多様な雇用・就業機会の創出)

各自治体が主体となり地域の関係機関のネットワーク化を推進する等、地域において多様な雇用・就業機会を掘り起こす仕組みを構築することや、シルバー人材センターの職域拡大等の機能強化を行うことを通じて、高年齢者が活躍する機会の拡大を図る。

### b) 障害者等の社会参加の推進

- ・ 障害者、難病患者、がん患者等の就労支援をはじめとした社会参加の支援を推進する。

## 2-2. 女性の活躍推進/外国人材の活用

### (1) KPIの主な進捗状況

#### (女性の活躍推進)

《KPI》「2014年度末までに約20万人分、2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を拡大し、待機児童の解消を目指す。」(待機児童解消加速化プラン)

⇒2013年、2014年度の2か年の保育拡大量は約19.1万人  
(2014年5月末時点見込み)

《KPI》「2017年度末までに46.3万人の保育所勤務保育士を確保する。」  
(保育士確保プラン)

⇒2013年度：37.8万人

《KPI》「2020年に女性の就業率(25歳から44歳)を73%にする。」

⇒2014年：70.8% (2012年68%)

#### (高度外国人材の活用)

《KPI》「2017年末までに5,000人の高度人材認定を目指す。」

⇒ポイント制の導入(2012年5月)から2015年2月までに高度人材認定された外国人数は2,799人

### (2) 施策の主な進捗状況

#### (保育の受け皿及び保育士等の確保の強化)

- ・ 2013年度、2014年度の2か年で約20万人分(児童人口の減少等による定員減少を加味すれば約19万人分)の保育の受け皿を確保できる見込み。今後2015年度からの3か年で、更に約20万人分(上記の減少を加味すれば約21万人分)の確保を目指す。
- ・ 2017年度末までに待機児童解消を実現するため、新たに6.9万人の保育士の確保とその実現のための施策を取りまとめた「保育士確保プラン」を本年1月に策定した。また、本年3月を「保育士就職促進対策集中取組月間」として、潜在保育士の掘り起しの強化や就職あっせんの強化に集中的に取り組んだほか、本年3月に都道府県、指定都市、中核都市あてに、短時間勤務の保育士の活用の促進及び朝・夕の保育する児童が少数である時間帯において保育士1名に代え保育士でない保育業務経験者等を配置することを本年度は許容する内容の文書を発出した。
- ・ 昨年12月に「子育て支援員研修科目」等の取りまとめを行い、

実施要綱等を都道府県等に発出し、制度の周知を図った。

**(「放課後子ども総合プラン」を着実に実施)**

- ・ 「放課後子ども総合プラン」については、昨年7月に、文部科学省と厚生労働省が共同で策定し、2019年度末までに、放課後児童クラブについて、約30万人分を新たに整備するとともに、一体型の放課後児童クラブ及び放課後子供教室について、1万か所以上での実施を目指すこととした。また、市町村が計画的に整備を進めていけるよう、昨年11月に策定した、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」に、「放課後子ども総合プラン」に基づく取組等について記載するとともに、平成27年度予算において量的拡充及び質の向上に必要な経費を計上し、市町村における取組を支援している。

**(女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みを構築)**

- ・ 国・地方公共団体、民間事業者に対し、数値目標の設定を含めた女性の活躍推進のための行動計画の策定等を義務付けることを内容とする女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を本年2月に国会に提出した。

**(高度外国人材向けの在留資格を新設)**

- ・ 「高度人材ポイント制」の業界団体や大学向け説明等を実施し、認定件数はKPIの実現に必要な水準を大きく上回るペースで拡大した。また、昨年6月の出入国管理及び難民認定法の一部改正法の成立を受け、本年4月には、高度外国人材に特化した在留期間無期限の新しい在留資格等を創設した。
- ・ 本年2月及び5月には経済団体等と協力し、JETプログラム終了予定者とグローバル人材を求める企業・団体のマッチングイベントを実施した。また、留学生の就職支援のため、6月には大学の留学・就職担当者向けに在留資格関連手続やマッチング機会等を紹介するセミナーを開催した。

**(外国人技能実習制度の新制度への移行に向けた取組を推進)**

- ・ 「『日本再興戦略』改訂2014」で示された制度見直しの方針を具現化するため、技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会を開催し検討を行った。その結果を踏まえ、管理監督体制の強化（監理団体に対する許可や技能実習計画の認



定の制度化、外国人技能実習機構の創設等)と、制度の拡充(優良な監理団体等に限った最長実習期間の3年から5年への拡大)を盛り込んだ外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案を本年3月に国会に提出した。

- ・ 本年新たに果樹栽培など4分野を対象職種に追加した。
- ・ 介護の対象職種追加に向け、質の担保など、介護サービスの特性に基づく要請に対応できるよう具体的な制度設計を進め、技能実習制度の見直しの詳細が確定した段階で、介護サービスの特性に基づく要請に対応できることを確認の上、新たな技能実習制度の施行と同時に対象職種への追加を行うこととした。

(持続的成長の観点から緊急に対応が必要な分野において新たな就労制度を創設)

- ・ 製造業における海外子会社等従業員を国内に受け入れ、新製品開発等の専門技術を修得させ、当該技術を海外拠点に移転すること等を可能とするため、経済産業大臣の認定を前提とした制度を創設することとしており、本年度内の制度開始に向けた準備を進めている。
- ・ 本年4月、女性の活躍推進等の観点から、地方自治体等による一定の管理体制の下、家事支援サービスを提供する企業に雇用される外国人家事支援人材の入国・在留を可能とする特例措置を盛り込んだ国家戦略特別区域法改正案を国会に提出した。
- ・ 本年3月、介護福祉士の国家資格を有する者の国内における就労を認めるための新たな在留資格「介護」の創設を盛り込んだ出入国管理及び難民認定法の一部改正法案を国会に提出した。

### (3) 新たに講ずべき具体的施策

#### i) 女性の活躍推進

(「待機児童解消」に向けた施策の確実な実行)

2017年度末までの待機児童解消を確実なものとするべく、自治体とも連携しつつ、「待機児童解消加速化プラン」に基づく保育の場の整備、及び「保育士確保プラン」に基づく保育士確保を着実に進める。特に、保育の場の整備量が急増する中で、保育の担い手の確保が喫緊の課題となっていることを踏まえ、短時間勤務の保育士の活用拡大やそれによる長時間労働の是正等により潜在保育士の多様な就業ニーズに対応するとともに、保育士の勤務環境の改善を図り、新卒保育士の就職率の向上に向けた取組の強化や保育士試験の年2回実

施等と併せ、保育の担い手の確保を図る。

また、保育所の整備量が増える中で保育サービスの質の確保・向上を図るためにも、保育事業主に対して第三者評価の受審を促進する。

#### ① 保育士確保に向けた取組

- ・ 潜在保育士の掘り起こしのための効果的対策の実施

潜在保育士には短時間であれば就業可能と考える者も多いが、制度上短時間勤務保育士の活用が可能であるにもかかわらず、自治体の運用ではこれを認めていない事例もあることから、自治体に対し短時間勤務の保育士の活用促進に向けた更なる働きかけを行う。

また、すべての保育士養成施設に、新卒者全員に対し都道府県への保育士登録を求めるよう要請するとともに、保育士・保育所支援センターが把握する潜在保育士のリストの定期的アップデートを推進し、潜在保育士に対し適時働きかけを行う。

- ・ 新卒保育士の就職率の向上に向けた取組

保育士養成施設への助成等に当たって、卒業生の保育士就職率等の定量的就業成果を評価指標に取り入れる等の措置を引き続き講ずる。

- ・ 保育士の離職率低減・定着に向けた取組

離職率の低い保育所のベストプラクティスの全国普及や、保育所が目指すべき人事管理手法（短時間勤務の保育士の活用、短時間正社員制度の導入等を含む。）の提示・公表により、保育所の雇用管理改善を推進する。

- ・ 即効性のある保育士確保のための方策（地域限定保育士制度の実施）

都市部及び地方において保育士確保が困難であるとの声が多く挙がっていることを踏まえ、本年4月に国会に提出した国家戦略特別区域法改正案が成立した際には、国家戦略特区における保育士試験の年2回実施（地域限定保育士制度）を本年度から行う。また、特区以外の地域での年2回実施について、自治体のニーズを把握し、必要な調整を行う。

## ② 保育の担い手の確保

- ・ 保育する児童が少数である場合における保育士数の取扱いの検討

保育士の確保が特に厳しい地域において、本年度特例的に実施している取扱い（朝・夕の児童が少数である時間帯において保育士1名に代え、保育士でない保育業務経験者等を配置することを許容するもの）について、その実施状況等を踏まえて検証の上、来年度以降の在り方について本年度中に検討し、結論を得る。

- ・ 他の国家資格等を有する者の活用の検討

福祉系国家資格所持者や子育て支援員が保育士資格を取得しやすくするための方策（保育士養成課程、保育士試験科目の一部免除等）について保育士確保対策検討会等において速やかに検討を開始し、結論を得た上で、順次所要の措置を講ずる。

## ③ 国家戦略特区の都市公園内における保育所等の設置

保育等の福祉サービスの需要の増加に対応するため、本年4月に国会に提出した国家戦略特別区域法改正案が成立した際には、国家戦略特区内の都市公園で設置可能な保育所等の社会福祉施設の基準等を定め、制度の利用を推進する。

## ④ 保育の場の整備状況の的確な実態把握と積極的な広報

保育の場の整備状況を的確に把握し、必要な対応を行うことを可能とするため、小規模保育等子ども・子育て支援新制度に基づき新たに整備される類型についても正確に実態を把握すべく、統計調査について必要な対応を図るとともに、毎年度当初に自治体の当該年度の整備見込み量を把握するよう努める。また、待機児童がどの程度解消されてきているかのデータを積極的に広報し、安心して子どもを預けることができる環境整備についての国民の理解を深める。

## ⑤ 保育所における第三者評価の受審促進

保育サービスの質の向上を図り、安心して子どもを預けることができる環境を整備するため、2019年度末までにすべての保育事業者において第三者評価の受審が行われることを目指す。

また、当該受審結果について、積極的に「見える化」を進め、就職を希望する保育士や保育サービス利用者が優良な保育事業主を選択できるような環境整備を進める。

### **(長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業の取組促進)**

女性の活躍をより一層推進するためには、男性も女性も仕事と生活を両立したライフステージに応じた働き方の実現が急がれる。職場全体の労働時間が削減される職場環境の整備等を図ることで、残業しない働き方をする女性も男性と同じようにキャリアアップをしていくことができるようにすることが重要である。また、長時間労働の是正は、その結果として時間当たり生産性の向上を図る取組を通じて、企業の生産性や収益力の向上に寄与する事例が報告されており、女性活躍の推進の観点にとどまらず、企業の「稼ぐ力」の強化の観点からも重要な取組である。こうした問題意識の下、長時間労働の是正に向けた企業の雇用管理改善の取組を進めるとともに、多様な正社員、テレワーク、短時間正社員等柔軟な勤務形態の導入に向けた取組を促進すべく、そのための体制整備を図りつつ以下の取組を進める。

#### **⑥ 企業における取組の情報開示の徹底**

本年2月に国会に提出した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案及び本年3月に国会に提出した若者雇用促進法案が成立した際には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に規定されている事業主行動計画や、若者雇用促進法に規定されている職場情報提供スキーム、さらには、「女性の活躍・両立支援総合サイト」等のプラットフォームを活用し、各企業の労働時間の状況等の「見える化」を徹底的に進め、労働時間が適切である等の女性が活躍しやすい企業ほど「選ばれる」社会環境を作り出すことにより、企業の取組の加速化を図る。また、長時間労働の企業が課題としてそれを適切に認識し、改善に向けた取組が行われるような仕組みを構築するとともに、「時間当たり生産性を勘案した評価制度の導入」や「管理職の人事評価の要素へのワーク・ライフ・バランスの推進の設定」といった効果的な長時間労働是正に向けた取組が各企業において実施されるよう、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案が成立した際には、省令や行動計画策定指針の検討を

進める。

⑦ 各種認定制度・大臣表彰等を通じた先進的取組事例の推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案が成立した際には、優良企業の認定において、長時間労働是正等に係る取組が評価されるよう検討を進める。また、「均等・両立推進企業表彰」「なでしこ銘柄」「ダイバーシティ経営企業100選」「女性が輝く先進企業表彰」等の選定において長時間労働是正の取組を積極的に評価し、企業の先進的な取組を推進する。

⑧ (プラチナ) くるみんマークの普及等

子育て支援に積極的に取り組む企業を示す(プラチナ)くるみんマークの普及を図るとともに、当該マーク取得企業における雇用環境の改善の働きかけを行いつつ、長時間労働の是正に向けた働き方の見直しに関する事項を強化した認定基準の的確な運用を図る。

⑨ 企業に対する長時間労働是正に向けた取組インセンティブの付与

「ポジティブ・アクション加速化助成金」等の事業主向けの雇用管理改善等に関する各種助成金の支給に当たって、長時間労働是正に向けた企業の取組を採択基準において重点的に評価する等、企業の取組インセンティブを高める方策について検討し、年度内に結論を得る。

⑩ その他長時間労働是正に向けた取組の検討

長時間労働是正に向けた企業の取組を促進することを目的として、労働時間等設定改善法に基づくガイドラインの見直し等について検討する。また、中小企業に対する課題分析を行うツールの提供やワーク・ライフ・バランスの取組に関する相談支援体制の構築等についても検討する。

⑪ 企業における正社員転換・雇用管理改善の強化

雇用の質を高め、女性の活躍促進を更に進めるため、キャリアアップ助成金の拡充等による正社員転換や雇用管理改善に向けた取組などを行う「正社員転換・雇用管理改善プロジェクト

(仮称)」を年度内に策定し、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させる。

#### ⑫ 男性が育児を行うことや家族の介護による離職への対応策

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会における検討も踏まえ、育児・介護休業制度の従業員への周知強化、介護休業制度における分割取得の在り方や介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担軽減の在り方など育児・介護休業の取得向上に向けた必要な制度的対応等について、法的措置を講ずることを含め労働政策審議会で検討し、年内に結論を得る。

また、配偶者の出産直後からの休暇取得をはじめとする男性の子育て目的の休暇の取得を促進するため、「2020年に男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」を目標とし、企業等に対し働きかけを行う。

### (女性が働きやすい制度等への見直し)

#### ⑬ 女性が働きやすい制度等への見直し

女性の活躍の更なる促進に向け、税制、社会保障制度、配偶者手当等の在り方については、世帯所得がなだらかに上昇する、就労に対応した保障が受けられるなど、女性が働きやすい制度となるように具体化・検討を進める。税制については、昨年11月に政府税制調査会総会において取りまとめられた「働き方の選択に対して中立的な税制の構築をはじめとする個人所得課税改革に関する論点整理(第一次レポート)」を踏まえ、幅広く丁寧な国民的議論を進めていく。社会保障制度については、年金機能強化法による被用者保険(厚生年金保険・健康保険)の適用拡大(2016年10月施行)に加え、社会保障制度改革プログラム法や年金機能強化法附則に設けられた規定に基づき、2016年10月の適用拡大の施行の状況や影響を勘案して、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進めていくとともに、2016年10月の施行に合わせて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。また、配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使に対しその在り方の検討を促す。

### (家事支援環境の拡充)

#### ⑭ 家事支援サービスの品質確保

安心して質の高い家事支援サービスが供給される仕組みを構築するため、今年1月に策定した「家事支援サービス事業者ガイドライン」の普及を図るとともに、来年度までに家事支援サービスに関する事業者認証制度を構築すべく、所要の検討を進める。

## (女性の「暮らしの質」の向上)

### ⑮ 女性の「暮らしの質」の向上

すべての女性が輝く上で、日々の暮らしの質を向上させることが重要であり、とりわけトイレは日々の暮らしの中で避けて通れない。このため、快適・清潔・安全なトイレの好事例を発信しトイレの質の向上に向けた機運を醸成するとともに、国際標準化、訪日外国人向けPR等により、我が国の優れた温水洗浄便座、擬音装置付き・節水型トイレの海外市場獲得を目指す。

また、女性活躍を更に加速し、我が国経済の持続的成長につなげていくため、本年6月に取りまとめた「女性活躍加速のための重点方針2015」に基づき、女性参画の拡大に向けた取組や、社会の課題解決を主導する女性の育成、女性活躍のための環境整備等を推進する。国家公務員においても、女性活躍のための取組を更に進め、中途採用を推進するなど、育児等を理由に国家公務員を中途退職した者が再度公務員において活躍できるように努める。

## ii) 外国人材の活用

世界的な人材獲得競争が激化する中、日本経済の更なる活性化を図り、競争力を高めていくためには、優秀な外国人材を我が国に積極的に呼び込むことが重要である。

このため、高度外国人材や留学生が積極的に我が国を選んで活躍してもらえるよう、引き続きその取組を強化するとともに、今後、特に需要増が見込まれるIT・観光等の専門的・技術的分野における外国人材や経済連携協定に基づく介護福祉士候補者の活躍促進に向けた施策を講ずる。

### ① 高度外国人材受入れ促進のための取組強化

- ・ 本年4月に「高度専門職」の在留資格が創設されたことも踏まえ、各府省連携の下、IT・金融・学術分野など各業界の事情に応じて効果的な訴求の手法・機会を選択し、業界団体等も活用

しつつ「高度人材ポイント制」等について、戦略的に広報する仕組みを速やかに立ち上げ、周知と利活用を図る。

- ・ 「外国企業の日本への誘致に向けた5つの約束」（平成27年3月17日対日直接投資推進会議決定）に沿って外国人受入れ環境の改善を進める。【後掲】（「三. 国際展開戦略」において記載。）
- ・ 外国人材を活用する事業者による在留資格審査手続の利便性を向上させるため、事業者から問い合わせの多い提出書類、疎明方法等に関して、本年度内を目途に主要な対応事例や対応方法等につきウェブサイト等を通じて広く解説・周知すべく、検討を進める。

## ② 留学生の更なる受入れ加速化と留学後の活躍支援強化

- ・ 「留学生30万人計画」の実現に向け、海外からの留学生受入れを加速化するため、各大学等のアドミッション・ポリシー等において留学生受入れ方針の明確化を促進する。各大学がアドミッション・ポリシーを明確化することを促すためのガイドラインについては、本年度中を目途に策定・公表する。また、学位取得を目的とする留学を将来的に増やすため、短期留学やインターンシップ等を組み込んだ留学を促進する。
- ・ 外国人留学生等に対する一層の就職支援強化を図るため、関係府省・団体が連携して、本年夏にも、外国人留学生等と採用に意欲のある企業等を対象としたマッチングイベントを開催するとともに、外国人雇用サービスセンターや新卒応援ハローワークの留学生コーナー等において外国人留学生等の求職情報と外国人材の活用に積極的な企業の求人情報を集約させ、求職・求人のマッチング機能を充実させるなどの取組を行う。さらに、外国人留学生等の就職支援に向けた関係府省の取組の効果を検証し、更なる支援策の改善等につなげていく。

## ③ IT・観光等の「専門的・技術的分野」における外国人材の活躍促進

### ア) IT分野

- ・ 2020年には、情報通信業に従事する外国人IT人材を3万人（現状）から6万人へ倍増することを目指し、以下の施策を講ずる。
  - － インド・ベトナム等の南アジア・ASEAN諸国等の優れた外



国人 IT 人材の受入れ促進のため、海外で高度 IT 人材を輩出する大学の指定等に関する政府間協議を進めるとともに、国内で新たに一般社団法人コンピュータソフトウェア協会等を母体とする支援団体を立ち上げ、指定大学の卒業生等に対して我が国日本語学校と連携して、留学やその後の就労支援等を実施するための取組を本年中を目途に開始する。

- 特にインドについては、本年4月の閣僚級による日印 IT 協力に関する共同声明に基づき、人材交流の深化のために政府間定期協議の場でインドの IT 人材の活用方策等の検討を進めるとともに、現地トップレベルの高度 IT 人材を輩出する大学に対して、我が国の官民が連携し、日本企業での就労促進や魅力発信等の取組を強化する。
- 経営学等の人文科学の分野に属する知識を有する外国人材が IT 技術者として活躍すること等がより円滑に行えるよう、本年4月に在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」が「技術・人文知識・国際業務」に統合されたことを踏まえ、本年中を目途に、在留資格の要件について許可事例等を示すことにより明確化・周知を図る。

#### イ) 観光分野

- ・ 訪日外国人旅行者数増大に積極的に対応できるよう、観光分野における外国人材の活用のニーズを的確に把握し、専門的・技術的分野と評価できるものについて、在留資格要件の見直し等の施策を不断に行っていく。当面具体的には以下の施策を講ずる。
  - 外国人材の観光産業への活用を図り、外国人旅行者に対するホテル・旅館等における接遇を向上させる観点から、ホテル・旅館等の業務の中でも、専門的な知識を要するフロントでの接客・案内等の業務に従事していることなど一定の要件を満たす場合には、現行制度上外国人の在留が認められることを明確化し、本年中にホームページ等を通じた周知等を行う。
  - 日本で本格的にスキーを楽しむ外国人旅行者が増加していることを踏まえ、外国人スキーインストラクターの在留資格要件について、早期にスノーリゾート関係者のニーズ調査を実施し、実務経験年数要件に替わる要件の検討を進

め、本年度中に結論を得る。

- 通訳案内士制度のあり方に関する検討会の検討結果を踏まえつつ、多言語対応の推進の観点から、通訳案内士の業務において留学生等の外国人材の更なる活躍を推進するための方策等につき検討し、本年度中に具体的な取組を開始する。

#### ④ 経済連携協定に基づく介護福祉士候補者の活躍促進等

経済連携協定に基づきインドネシア、ベトナム及びフィリピンから受け入れている外国人介護福祉士候補者について、その更なる活躍を促進するための具体的方策について検討を開始し、本年度中に結論を得る。

#### (中長期的な外国人材受入れの在り方検討)

経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、中長期的な外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。このため、移民政策と誤解されないような仕組みや国民的なコンセンサス形成の在り方などを含めた必要な事項の調査・検討を政府横断的に進めていく。