

平成 29 年度労働政策の重点事項（案）

我が国経済は、緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢については、平成 28 年 6 月の有効求人倍率は 1.37 倍と 24 年ぶりの高水準、完全失業率は 3.1%と 20 年ぶりの低水準で推移しており、着実に改善が進んでいる。一方で、人口の年齢構成が大きく変化する中で、出生数は減少傾向にあり、少子高齢化・人口減少は一層進行することが見込まれている。

人口減少の下でも、我が国の安定的な成長を実現していくためには、質の高い働き手の確保が必要である。若者も高齢者も、女性も男性も、難病や障害のある方も、一度失敗を経験した方も、国民一人ひとりが、それぞれの希望が叶い、それぞれの能力を発揮できる働き方を可能とする社会を創るとともに、働く人の労働条件の改善につなげ、また、それを可能とするような人材育成、人材投資、適職での活躍等、労働生産性の向上に資する施策を展開することが必要である。

また、適正な労働条件や安全衛生の確保のための監督指導をはじめとして、現下の雇用情勢に応じ、必要な対策を行うほか、東日本大震災からの復興のための対策等も引き続き実施するとともに、熊本地震に関する雇用対策に適切に取り組んでいくことが求められている。

本年 6 月には「ニッポン一億総活躍プラン」、「経済財政運営と改革の基本方針 2016」、「日本再興戦略 2016」、「まち・ひと・しごと創生基本方針 2016」が策定された。労働分野では、長期的な視点に立った総合的な少子化対策を進めつつ、「一億総活躍社会」を念頭に、働き方改革が最大のチャレンジと位置づけられ、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とされた。この観点から、同一労働同一賃金の実現に向けた取組など非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正、女性・若者・高齢者・障害者や難病患者等の多様な人材の活躍促進、人材力の強化等の施策が盛り込まれたところである。

これらを踏まえ、平成 29 年度は具体策として、以下の重点事項に取り組む。

1. 「一億総活躍社会」を支える多様な働き手の参画
2. 「一億総活躍社会」の実現に向けた働き方改革の推進
3. 「GDP600 兆円経済の実現」に向けた労働生産性の向上
4. 地方創生の推進
5. 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり
6. 重層的なセーフティネットの構築
7. 東日本大震災からの復興等のための雇用・労働対策

1 一億総活躍社会を支える多様な働き手の参画

(1) 女性の活躍推進

- ・女性活躍推進法の実効性確保に向けた施策の展開
 - － 女性活躍推進法に基づく行動計画や女性の活躍状況に関する情報を掲載している「女性活躍推進企業データベース」について、検索機能の改善等利便性の向上を図るとともに、より多くの企業の情報掲載が進むよう働きかけを行う。
 - － 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等が努力義務となっている 300 人以下の中小企業について、行動計画策定に向けた相談支援や助成金の支給等により、女性活躍に向けた取組を促進する。
- ・妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント等職場におけるハラスメント対策の総合的推進
 - － 平成 29 年 1 月に施行される、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント等職場におけるハラスメントの防止に向けた事業主の措置の義務付けなどを内容とする改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法について周知・徹底を図るとともに、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する。
- ・仕事と家庭の両立支援の推進
 - － 介護休業の分割取得などを含む改正育児・介護休業法について、改正内容の周知や事業主への指導等を通じて、改正法の着実な施行を図る。
 - － 男女とも仕事と育児の両立に資するよう、保育所整備を進めつつ、雇用の継続のために特に必要と認められる場合の育児休業の延長等を含めた両立支援策について、必要な検討を経て、成案を得、平成 29 年度において実現する。
 - － 男性の育児休業の取得促進、介護離職への対応のため、助成金等の支給により、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援する。
 - － 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定及び認定制度について周知し、企業における仕事と子育ての両立支援の取組を促進する。
- ・女性の再就職支援の一層の推進
 - － マザーズハローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を行う。また、マザーズハローワークにおける職業訓練受講者の支援の充実等のため、職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップ化を推進するとともに、求職者支援制度の利用促進を図る。
- ・女性の活躍促進に向けた職業能力開発の推進
 - － 求職者支援訓練において、離職した保育士の現場復帰を支援するための訓練設定を行う。また、育児等による時間的制約のある方向けの短時間訓練コースの設定や、託児サービス支援の提供を推進する。さらに、出産・育児等から職場復帰する女性等のキャリアアップ・生産性向上に資する教育訓練プログラム等を開発する事業を新たに実施する。

(2) 若者の活躍促進

- ・就職氷河期世代を含めたフリーター等に対する就職支援の強化
 - － いわゆる「団塊ジュニア世代」を含む就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期集中的なセミナー、企業に対する雇入れ支援等を新たに実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施する。
 - － わかものハローワークにおける職業訓練受講者の支援の充実等のため、職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップ化を推進する。
- ・UIJ ターン就職による正社員就職支援の強化
 - － 地方公共団体等と連携した地方への就職支援の充実等のための体制整備や、地方人材還流促進事業と労働局・新卒応援ハローワーク等との連携、正社員等の質の高い雇用機会の確保により、UIJ ターン就職の実現を図る。
- ・既卒者・中途退学者の採用・定着支援
 - － 新卒応援ハローワーク等における個別支援による一人一人の特性に応じた職業相談、職業

紹介に加え、特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）の充実により、既卒者・中途退学者の就職、職場定着を促進する。

- ・ニート等若者に対する就労支援の推進
 - － 地域若者サポートステーションにおいて、高校等の関係機関との連携を強化し、高校中退者等をはじめとする若年無業者（ニート等）に対し、アウトリーチ型等による切れ目ない就労支援を実施する。
- ・技能五輪国際大会の日本国内への誘致に向けた取組
 - － 技能五輪国際大会の日本国内への誘致に向けて必要な調査等を実施し、誘致に向けた具体的な方策を検討するとともに、出場選手の競技力向上に向けた取組を進める。
- ・若者が技能検定を受検しやすい環境の整備
 - － 「ニッポン一億総活躍プラン」等に基づき、ものづくり分野など地域における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により、若者が技能検定を受検しやすい環境の整備に取り組む。

（３）高齢者の活躍促進

- ・企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進等
 - － 65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う企業に対する支援を実施するとともに、民間団体等を活用して高齢者の就業の場を提供する取組を推進する「就労支援団体育成モデル事業（仮称）」を実施する。
- ・高齢者の再就職支援の充実・強化
 - － 65歳以上の高齢者の就労を重点的に支援する「生涯現役支援窓口」、高年齢退職予定者キャリア人材バンクの機能を拡充するとともに、高齢者の技能講習と就職支援を一体的に実施する「高齢者スキルアップ・就職促進事業（仮称）」を創設する。
- ・地域における就業機会の確保に向けた取組の強化
 - － 改正高齢法に基づき地域に設置される協議会の設置促進、協議会からの提案に基づき実施する「生涯現役促進地域連携事業」を拡充するとともに、「地域就業機会創出・拡大事業」の拡大等によりシルバー人材センターの機能を強化する。
- ・中高年齢者の職業能力開発
 - － 新たな場での活躍を期する中高年に対して、今までの経験・能力に足りない知識や技能を付与するとともに、意識の見直しを行うため、経験交流会など再就職に向けた準備支援を含めた新たな職業訓練コース等の支援策の開発・検証等を実施する。

（４）障害者の活躍促進

- ・法定雇用率の見直しに向けた障害者及び企業への職場定着支援の強化
 - － 平成30年4月より、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることに伴う法定雇用率の見直しに向けて、障害者及び企業への職場定着支援を強化するため、障害者就業・生活支援センターによる地域就労支援力を強化する。
 - － 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、職場適応・定着等のための取組を行う中小企業をはじめとする事業主への支援を充実する。
 - － 職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりに取り組む。
- ・多様な障害特性に応じた就労支援の推進
 - － ハローワークが地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」などを実施し、企業と障害者のマッチングを促進する。また、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推進するとともに、農業分野を含めた障害者雇用の職域拡大を図る。
 - － 精神科医療機関とハローワークとの連携を強化するなど、精神障害者・発達障害者・若年性認知症患者等に対する就労支援を強化する。
 - － 難病患者に対する就労支援を引き続き実施する。

- ・障害者差別禁止及び合理的配慮の実施に係る事業主支援と相談支援の実施
 - － 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、職場適応・定着等のための取組を行う中小企業をはじめとする事業主への支援を充実する。【再掲】
 - － 職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりに取り組む。【再掲】
 - － 障害者差別禁止及び合理的配慮の実施に関して、引き続き周知・啓発を図るとともに、事業主からの相談に対する支援を実施する。
- ・職業訓練校における精神保健福祉士の配置等、障害特性に配慮した職業訓練機会の提供
 - － 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とともに、障害者校に非常勤講師を配置して本訓練受講前の導入訓練を実施するなど受入体制を強化する。

(5) ひとり親に対する就業対策の強化

- ・経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭等の自立を応援するため、子育て・生活・就業・経済面の支援策についてとりまとめた「すくすくサポート・プロジェクト」に基づき、行政の支援が確実につながる仕組みを整えるとともに、平成28年度より拡充した高等職業訓練促進給付金の支給など、各種支援策の着実な実施を図る。

(6) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者や生活困窮者に対する就労支援の強化等

- ・がん等の疾病による長期療養が必要な者や難病患者の就労支援の強化
 - － ハローワークの専門相談員が、がん診療連携拠点病院等と連携して実施するがん患者等に対する就職支援について、治療と両立できる求人の確保等を推進するとともに、拠点数の拡充を図る。
 - － 難病患者に対する就労支援を引き続き実施する。【再掲】
- ・生活困窮者等の就労支援の推進
 - － 生活保護受給者等の生活困窮者の就労促進に向けて、地方公共団体へ設置するハローワークの常設窓口を増設し、当該窓口配置する就職支援ナビゲーターを増員するとともに、事業主に対する支援や職場定着支援の充実を図り、就労による自立を促進する。
 - － ハローワークと刑務所・保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」について、就職支援ナビゲーターを増員する等、その強化を図る。

(7) 性的指向・性自認の多様性に関する理解増進

- ・性的指向・性自認の多様性に関する国民の理解の増進に向けた取組
 - － 性的指向及び性自認の多様性に関する国民の理解の増進を推進するため、採用選考や職場定着、雇用管理などについて先進的な取組を行う企業の事例や相談事例等を踏まえ、職場での自主的な取組を促すための施策や事業主に対する啓発・指導等必要な対策を検討し推進していく。

(8) 外国人材の活用促進・国際協力

- ・留学生及び定住外国人に対する就職支援の更なる強化
 - － 留学生の日本国内での就職率を2020年度までに50%以上とするため、留学生向け面接会の地方開催や、在学早期段階からの就職啓発セミナーやインターンシップの充実を図るとともに、企業ニーズを踏まえた支援を強化する。また、定住外国人を対象とした外国人就労・定着支援研修の充実等を通じて、安定就労を更に推進する。
- ・外国人技能実習制度の見直し等、制度の適正かつ円滑な推進を図る
- ・技能実習生を含む外国人労働者への対応策の強化
 - － 労働基準監督機関の体制強化を図り、技能実習生を使用する事業場に対する重点的な監督指導を行うとともに、外国人労働者労働条件相談員の活用等により、労働条件の確保を行う。

特に、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案に対しては、関係機関等と連携を図り合同監督・監査を実施し、法違反が認められた場合は、積極的に司法処分に付する。また、外国人労働者の安全衛生対策の推進を図る。

- ・日本の技能検定制度のアジア標準化等の推進
 - － A S E A N等に対して、二国間及び国際的な枠組みにより技能評価システム及び職業訓練実施方法のノウハウの移転を促進し、同地域内の技能水準の底上げ、ひいては日本の技能検定制度のアジア標準化を図る。

2 「一億総活躍社会」の実現に向けた働き方改革の推進

(1) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善等

- ・同一労働同一賃金の実現に向けた取組
 - － 平成 28 年末に策定予定のガイドラインの普及啓発を行うとともに、必要な法改正について検討を進める。
- ・非正規雇用労働者の待遇改善支援
 - － 同一労働同一賃金の実現に向け、各都道府県に「非正規雇用労働者待遇改善支援センター（仮称）」を設置し、コンサルタントによる個別相談援助などを実施する。
- ・「正社員転換・待遇改善実現プラン」を踏まえた取組
 - － 「正社員転換・待遇改善実現プラン」を踏まえ、キャリアアップ助成金の拡充等により、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。また、本プランの取組の進捗状況の把握を行う。
 - － この中で、多様な正社員の導入や非正規雇用労働者の正社員転換について、モデル就業規則の作成、企業に対するコンサルティング、好事例の収集、専用 HP による周知・啓発、企業向けセミナーなどを実施する。
- ・ハローワークによる正社員就職の促進
 - － ハローワークにおいて、求職者ニーズを踏まえ質の高い正社員求人への積極的な確保に努めるとともに、求人記載内容の充実を図り、充足に向けたサービス強化に取り組む。また、求職者に対する正社員求人への応募の働きかけや担当者制によるきめ細かな支援を通じて、正社員就職の拡大を図る。
- ・多様で安心できる働き方の普及拡大
 - － 女性の活躍促進や育児や介護との両立にも資する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。
 - － 短時間正社員制度の導入・定着支援のため、マニュアルの活用、セミナーの開催等により、導入手順や運用方法等の情報提供を行う。また、人材確保・定着が課題となっている業種等を対象とした導入支援セミナーの開催、導入支援コンサルティングの実施、モデル事例の普及を行う。
 - － 多様な正社員の導入や非正規雇用労働者の正社員転換について、モデル就業規則の作成、企業に対するコンサルティング、好事例の収集、専用 HP による周知・啓発、企業向けセミナーなどを実施する。【再掲】
- ・労働契約法の無期転換ルールの周知
 - － 労働契約法に基づく有期雇用契約の無期転換が平成 30 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。
- ・パートタイム労働者の職務分析・職務評価の導入支援、表彰等
 - － パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するとともに、正社員転換推進の措置を徹底するため、パートタイム労働法の周知・指導等により、同法の着実な履行確保を図る。
 - － パートタイム労働者と正社員の均衡の取れた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を行う。

また、パートタイム労働者の活躍推進への取組を積極的に進める企業を表彰し、その取組を広く発信するとともに、人事評価等の制度整備に取り組む事業主を支援する。

- ・非正規雇用労働者の能力開発機会の充実
 - － 非正規雇用労働者の能力開発のため、公的職業訓練の推進、自発的な能力開発の支援、人材育成に取り組む企業への支援、能力発揮のための環境整備等に総合的に取り組む。
- ・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整備
 - － 自らが働く一人親方や中小零細事業主に対して、労災保険の特別加入制度に関する積極的な周知広報を図るとともに、建設現場の安全衛生対策の推進等を図る。

(2) 長時間労働の是正

- ・「労働基準法等改正法（案）」の円滑な施行及び 36 協定における時間外労働規制の再検討
 - － 「労働基準法等改正法（案）」が成立した場合には、事業主等に対する法内容の周知や届出の受理等を行うための体制整備を図る。さらに、労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる 36(サブブロック)協定（労働基準法第 36 条に規定する時間外労働等に係る労使の協定）における時間外労働規制の在り方について、再検討を行う。
- ・法規制の執行強化
 - － 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（時間外労働月 80 時間超）を設定した事業場等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。
- ・取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組
 - － 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、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進める。
- ・企業の自主的な取組への支援
 - － 仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主を支援するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言指導を行うための働き方・休み方改善コンサルタントの配置などの体制整備及び助成金の拡充等を図る。
 - － 全国の中小企業の経営者や管理職を対象に、生産性向上や長時間労働慣行からの脱却のための支援を行う。
- ・医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組
 - － 厳しい勤務環境にある医療従事者が健康で安心して働くことができる環境整備を推進するため、医療機関に対する実態調査を引き続き実施するとともに、都道府県や医療関係団体との連携の下、医療機関へのコンサルティング等を展開する。
- ・働き方・休み方の見直しに向けた取組の促進
 - － 企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価し、改善できるよう「働き方・休み方改善指標」を活用したポータルサイトの機能の拡充、仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主を支援するための体制整備及び助成金の拡充等を図る。【一部再掲】
- ・年次有給休暇の取得促進
 - － 10 月の年次有給休暇取得促進期間に加え、夏季、年末年始、ゴールデンウィークなどの連続休暇を取得しやすい時季に年次有給休暇取得の集中的な広報を行う。
 - － 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、地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇取得等を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成する。
- ・過労死等の防止に向けた取組
 - － 過労死等の防止のための対策に関する大綱に基づき、過労死等に関する調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援など、過労死等防止対策の一層の推進を図る。

(3) 最低賃金の引上げと生産性の向上

- ・最低賃金の引上げ
 - － 最低賃金については、名目 GDP を 2020 年頃に向けて 600 兆円に増加させていく中で、年率 3 %程度を目途として、名目 GDP の成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が 1000 円となることを目指す。
- ・最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援
 - － 最低賃金引上げの環境整備として、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を推進・拡充する。また、下請等中小企業の取引条件改善に関する関係府省等連絡会議を活用し、関係省庁において連携して、下請等中小企業の取引実態を把握し、取引条件改善に必要な検討を行う。

(4) 労働条件の確保・改善等

- ・若者の「使い捨て」等が疑われる企業等への対応策の強化
 - － 常設のフリーダイヤル「労働条件相談ほっとライン」を運営するとともに、相談者が悩みに応じて各種相談窓口等に速やかにアクセスできる環境を整備する。また、労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」や就職前の学生等を対象とした労働条件セミナーの充実を図り、地方公共団体とも連携し、労働基準関係法令等の周知・啓発に努める。
 - － 若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、重点的な監督指導に取り組む。また、監督指導体制の充実を図るとともに、監督指導の結果、過重労働や賃金不払残業など労働基準関係法令違反が認められた場合には、是正を指導する。
上記の取組に加え、学生アルバイトの労働条件の確保を図るべく、文部科学省や大学等関係機関と連携を図りながら、大学生等、事業主に対する周知・啓発のさらなる推進を図る。
- ・労働契約法の無期転換ルールの周知【再掲】
 - － 労働契約法に基づく有期雇用契約の無期転換が平成 30 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。【再掲】
- ・パワーハラスメント対策の推進
 - － パワハラ防止対策の周知広報、パワハラ対策導入マニュアルの普及徹底、企業向けセミナーの実施を引き続き行うとともに、労務管理やメンタルヘルス対策の専門家を対象にした専門的な研修を行うことにより、企業へパワハラ対策の取組を指導できる者を養成する。また、平成 28 年度に実施したパワハラに係る実態調査の結果を踏まえ、予防・解決を進めるための必要な取組を検討する。
- ・早期の紛争解決に向けた体制整備等
 - － 「日本再興戦略 2016」に基づき、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方の検討を速やかに進め、可能な限り早期に結論を得る。
 - － あらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、都道府県労働局の総合労働相談コーナーにおける相談体制整備を図るとともに、紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。
- ・労働法教育の推進
 - － 労働法教育について、若者の職業意識の醸成や労働問題の発生の防止の観点から、文部科学省との連携をさらに強化し、高校生等の早期の段階からの労働法教育や使用者向けの労働法に関する周知・啓発をより一層推進していく。
 - － 本年度の高校生向けのものに加えて、引き続き大学生向けの学習プログラムの作成・提供などにより、在学中に労働関係法令を学ぶ機会を提供し、学生に対してアルバイトや就職に際し必要な労働法等に関する知識を付与する。また、全国の教員等指導者向けのセミナーを行う。

(5) ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・長時間労働の是正【再掲】
- ・テレワーク・在宅就業の推進
 - － 企業トップによるテレワーク宣言を実施していただき、企業トップによるテレワークへのコミットメントを促す。
 - － 育児休業からの円滑な職場復帰のためのテレワーク活用に関する周知啓発や、ガイドラインの策定を進める。
 - － 育児休業からの職場復帰を支援すること、高齢者・障害者などが長時間の通勤に要する身体的負担を緩和すること等を目的とした、サテライトオフィスの設置によるテレワークの導入支援を図る。
 - － 平成 28 年度までに実施したモデル実証事業などを通じて明らかになったテレワーク導入における課題について検討を行う。
 - － 良質なテレワークの普及に向け、関係府省連絡会議での議論の検討を踏まえ、表彰制度等の各省との連携を行うとともに、テレワークに関するガイドラインの見直しや、相談センターの運営、企業向けのセミナーの実施、テレワーク導入経費に係る助成金の支給対象の拡充等を実施する。
 - － 在宅就業の普及を図るとともに、雇用と在宅就業との間の円滑な移行を実現するため、在宅就業者や発注者等を対象としたセミナーの開催等を実施するとともに、適正な就業条件で安心して在宅就業に従事できるよう、改正後の「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の一層の周知を行う。
- ・仕事と家庭の両立支援の推進【再掲】
 - － 介護休業の分割取得などを含む改正育児・介護休業法について、改正内容の周知や事業主への指導等を通じて、改正法の着実な施行を図る。
 - － 男女とも仕事と育児の両立に資するよう、保育所整備を進めつつ、雇用の継続のために特に必要と認められる場合の育児休業の延長等を含めた両立支援策について、必要な検討を経て、成案を得、平成 29 年度において実現する。
 - － 男性の育児休業の取得促進、介護離職への対応のため、助成金等の支給により、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援する。
 - － 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定及び認定制度について周知し、企業における仕事と子育ての両立支援の取組を促進する。

(6) 働き方改革の総合的な推進

- ・「働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために」懇談会の議論を踏まえた働き方改革の取組推進
 - － 『働き方の未来 2035：一人ひとりが輝くために』懇談会報告書』に基づき、2035 年の環境変化を見据え、一人ひとりの希望と能力、ライフスタイル等に応じた多様な選択肢のある働き方が可能になる社会の実現に向け、すぐに取り組むべきものと中長期的に取り組むべきものに整理した上で、すぐに取り組むべきものについては着実に取組を進める。
- ・国・地方が一体となった働き方改革の推進
 - － 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政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など、地域における働き方改革を推進する。

3 「GDP600 兆円経済の実現」に向けた労働生産性の向上

(1) 全産業の労働生産性の向上

①生産性向上に資する人材育成の強化

- ・IT 人材育成の強化
 - － 専門実践教育訓練給付制度による IT 資格の取得を目指す労働者の自発的な能力開発支援

- や、キャリア形成促進助成金による雇用型訓練を通じた企業内における IT 人材の育成推進、離職者に対する公的職業訓練における IT 分野の効果的な訓練コースの設定、将来の IT 人材育成に向けた学校段階からの IT への興味喚起等、IT 人材育成に向けた取組を一層推進する。
- ・労働者の主体的なキャリア形成等の一層の促進
 - － 労働者の職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを行う機会を提供する「セルフ・キャリアドック」を推進するため、引き続き、導入マニュアル等の開発や導入事業主に対する支援を行う。
 - － 出産・育児等からの職場復帰を図る女性、正規雇用を目指す若者等のキャリア形成上の課題解決を通じたキャリアアップ・生産性向上に資する教育訓練プログラム等の開発等に新たに取り組む。【再掲】
 - － 「生涯を通じたキャリアプランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、ジョブ・カードの企業や学校におけるより効果的な活用方を開発し、一層の活用促進を図る。
 - ・企業・業界における人材育成の推進
 - － キャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金の活用促進による企業内での人材育成の促進を図る。

②適職を得るための労働市場の整備

- ・ハローワーク等におけるマッチング機能の強化
 - － 外部労働市場全体のマッチング機能の最大化を図るため、ハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで民間職業紹介事業者や地方自治体等に提供する。
- ・第6次地方分権一括法の円滑な施行
 - － 「雇用対策協定」の締結を更に推進するとともに、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組の拡充を行うなど、第6次地方分権一括法による雇用対策法の改正を踏まえ、国と地方の連携の抜本的強化を図る。
- ・人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開
 - － 技能検定制度が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう、職種・作業の新設・統廃合や等級・試験基準等の見直しを推進するとともに、学生・生徒等の若年層を主な対象とした技能検定3級について、積極的な設定を進める。
 - － 社内検定制度の構築に取り組む企業の開拓から検定構築のサポートまでの一貫した支援等により、社内検定の拡充・普及促進に取り組む。
 - － 「ニッポン一億総活躍プラン」等に基づき、ものづくり分野など地域における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により、若者が技能検定を受検しやすい環境の整備に取り組む。【再掲】
- ・求人内容の適正化に向けた取組の強化
 - － ハローワークにおける求人について、求人記載内容の正確性・適法性を確保するための取組を強化する。
- ・雇用仲介事業等の在り方の見直し
 - － 雇用仲介事業等の今後の在り方について、学識経験者等からなる「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」における検討結果及び労働政策審議会における議論を踏まえ、必要な措置を講じる。
- ・労働者派遣制度の見直し
 - － 平成24年及び平成27年改正労働者派遣法や附帯決議等に基づき労働者派遣事業の在り方等について検討する。
- ・企業の職場情報開示に向けた取組の推進
 - － 職場情報の「見える化」を一層進めるため、若者雇用促進総合サイトや女性活躍推進企業データベース等について一覧化等をした、より利便性の高い情報開示の仕組みを構築する。

③企業における労働生産性向上の取組支援

- ・労働行政と地域金融機関等との効果的・積極的な連携の推進
 - － 名目 GDP600 兆円経済の実現のためには生産性の向上が必要不可欠であることから、地域中堅・中小企業の労働生産性向上の加速化や成長産業への円滑な労働移動を支援するため、労働行政と地域金融機関等との効果的・積極的な連携を推進する。
- ・労働生産性の向上のための労働関係助成金の見直し
 - － 労働関係助成金について、生産性向上に資する制度となるよう要件の見直しを行うとともに、利用者である事業主等にとって分かりやすく、使いやすいものとなるよう整理統合を行う。
- ・最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援
 - － 最低賃金引上げの環境整備として、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を推進・拡充する。【一部再掲】

(2) 人材不足分野等における人材確保対策等の総合的な推進

- ・雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進
 - － 雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金について、保育分野における拡充等を行うとともに、介護、建設分野等の人材不足分野の事業主を対象として雇用管理改善に関する相談援助・情報提供等を強化し、「魅力ある職場づくり」を推進する。
- ・ハローワークにおける人材確保支援の充実
 - － 介護、看護、保育の各分野における人材確保のため、全国の主要なハローワークに設置された「福祉人材コーナー」を拡充するとともに、関係機関との連携強化を図るなど、就職支援の取組を強化する。
 - － 特に、保育分野等については、求職者の特性・ニーズに合わせた多様な訓練コースの設定及び誘導の推進、シルバー人材センターの活用による高齢者の就業促進に取り組むなど、人材確保支援の一層の充実を図る。
 - － 建設労働者が不足している地域の主要なハローワークにおいて、建設人材確保のための専門相談員を配置し、きめ細かなマッチング支援を推進する。また、警備・運輸分野においては、きめ細かな職業相談・職業紹介や面接会の実施などに取り組む。

4 地方創生の推進

(1) 地域における良質な雇用の創出等

- ・UIJ ターン就職による正社員就職支援の強化【再掲】
 - － 地方公共団体等と連携した地方への就職支援の充実等のための体制整備や、地方人材還流促進事業と労働局・新卒応援ハローワーク等との連携、正社員等の質の高い雇用機会の確保により、UIJ ターン就職の実現を図る。
- ・地方創生に向けた地域雇用対策の推進
 - － 地方自治体と連携して、地域特性を活かした雇用創出や人材育成に取り組むとともに、地方創生に向けた地方自治体による雇用創出、地域への人材還流や地元人材の育成・定着等に対し、労働局が支援を行う。
- ・地方創生の深化のための新型交付金等と連携した地方の働き方改革の推進
 - － 地方の特性や課題を分析し、地域特性に応じた働き方改革を支援するため、地方創生の深化のための新型交付金を活用して地方自治体が実施する事業等との連携を推進する。

(2) 地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

- ・地方創生人材育成事業等による地域のニーズを捉えた能力開発の推進
 - － 人手不足分野を抱える地域において、地域の創意工夫を活かした公的職業訓練の枠組みで

は対応できない人材育成の取組を通じて当該分野における安定的な人材の確保を目指す地域創生人材育成事業を引き続き実施する。

- － 「ニッポン一億総活躍プラン」等に基づき、ものづくり分野など地域における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により、若者が技能検定を受検しやすい環境の整備に取り組む。【再掲】

5 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

(1) 第12次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

- ・第三次産業労働災害防止対策
 - － 特に社会福祉施設等で労働災害が増加傾向にある第三次産業について、安全推進者の活動支援や介護労働者の腰痛予防の周知啓発等を通じて災害防止対策の促進を図る。
- ・製造業災害防止対策・機械設備
 - － 最近多発している施設の老朽化等により発生する労働災害に対応した製造業の安全対策の推進及びリスクアセスメントや機能安全（新たに電子等制御の機能を付加することにより安全を確保する方策）による機械設備の安全対策の促進を図る。
- ・建設業災害防止対策
 - － 建設工事における適切な安全衛生経費の確保、墜落・転落災害防止対策の推進等を通じて建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。特に2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の大会施設の建設工事や首都圏で増加する各種建設工事における安全衛生対策の徹底を図る。
- ・陸上貨物運送事業に従事する労働者の災害防止対策や企業の自主的な安全活動の取組の推進
 - － 陸上貨物運送事業に従事する労働者の荷役作業による墜落・転落等防止対策の推進、安全衛生優良企業公表制度やリスクアセスメントの普及促進を通じた企業の自主的な安全活動の取組の推進を図る。

(2) 職場における健康確保対策の推進等

- ・ストレスチェック制度等を通じたメンタル不調の予防の推進
 - － 小規模事業場に対する助成金等を活用してストレスチェック制度等を通じたメンタル不調の予防の推進を図る。
- ・治療と職業生活の両立支援など心身共に健康で働ける環境作り
 - － 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、「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」の周知を図るとともに、両立支援に取り組む企業に対する支援を行う。
- ・在宅就業者の健康確保等の在り方について調査・検討
 - － 在宅就業者の健康を確保する観点から、在宅就業者の就業実態を調査すること等により、在宅就業者の健康確保に関する課題の整理を行い、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の見直しを行う。
- ・受動喫煙防止対策の推進
 - － 受動喫煙防止対策助成金の活用など、職場における受動喫煙防止対策を推進する。

(3) 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

- ・安全データシート（SDS）の交付徹底、化学物質取扱業務に従事する労働者に対するばく露防止対策の徹底や労働者教育の充実
 - － 改正労働安全衛生法による化学物質のラベル表示及び安全データシート（SDS）交付の徹底、並びに、これらを踏まえたリスクアセスメントが着実に実施されるよう、小規模事業場等への実践的な指導・援助等を行うとともに、化学物質取扱業務に従事する労働者に対する教育の充実を図る。

- ・労働者の石綿ばく露防止対策の推進
 - －引き続き、石綿を含有する建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露防止対策を図る。

(4) 労働保険未手続事業一掃対策の推進と労働保険料の収納率の向上

- ・労働保険制度の健全な運営や費用負担の公平、労働者のセーフティネットの確保の観点から、労働保険未手続事業一掃対策を推進するとともに、労働保険料の収納率の向上を図る。

6 重層的なセーフティネットの構築

(1) 雇用保険制度・求職者支援制度によるセーフティネットの確保

- ・個別延長給付等の暫定措置が平成 28 年度末で終了することも踏まえつつ、給付と負担の在り方について検討し、雇用保険制度等の見直しを行う。

(2) 中小企業退職金共済制度の充実

- ・「確定拠出年金法等改正法」の成立に伴い、企業年金から中小企業退職金共済制度への積立を継続しやすくなること等を、中小零細企業の事業主に周知・広報することにより、中小企業退職金共済制度への加入促進を一層推進する。

(3) 勤労者財産形成促進制度の普及推進

- ・中小企業をはじめとした企業や、非正規雇用や若年者など制度利用の少ない勤労者に対する勤労者財産形成促進制度の普及を一層促進する。

(4) 生活困窮者等の就労支援の推進【再掲】

7 東日本大震災からの復興等のための雇用・労働対策

(1) 東日本大震災からの復興のための雇用・労働対策

①被災地における雇用機会の確保及び雇用のミスマッチ対策の推進

- ・原子力災害の影響を受けた被災者の一時的な雇用の確保
 - －原子力災害の影響を受けた福島県の被災者について、民間企業・NPO 等への委託による一時的な雇用機会の確保等を通じ、その生活の安定を図る。
- ・産業政策と一体となった被災地の雇用支援
 - －被災地における深刻な人手不足等の雇用のミスマッチに対応するため、ハローワークにおけるきめ細かな就職支援等と併せて、産業政策と一体となった雇用面での支援を行う。

②東電福島第一原発における廃炉等作業従事者や震災復旧・復興関係業務を行う労働者等の安全衛生対策

- ・廃炉等作業従事者の安全衛生等の確保、健康管理の支援
 - －平成 28 年度に開設した東電福島第一原発の廃炉等作業に係る労働者・事業者に対する健康相談窓口により、日常的な健康管理の支援を図る。中長期ロードマップの改定を踏まえて策定したガイドラインに基づき、東電福島第一原発における廃炉等作業従事者の安全衛生対策の徹底を図る。
- ・緊急作業従事者に対する疫学的研究の実施
 - －引き続き、放射線被ばくによる健康影響を明らかにするために、緊急作業従事者を対象にした疫学的研究を実施する。
- ・震災復旧・復興関係業務、除染等業務における安全衛生等の確保
 - －復旧関係業務に従事する労働者の安全衛生確保のため、各種支援や指導を実施する。

(2) 平成 28 年熊本地震からの復興のための雇用・労働対策

- ・熊本地震に関する雇用対策
 - － 熊本地震の雇用への影響を踏まえ、雇用の安定に向けた更なる対策を検討する。
- ・熊本地震の復旧関係業務を行う労働者等の安全衛生対策
 - － 復旧関係業務に従事する労働者の安全衛生確保のため、各種支援や指導を実施する。