

平成 30 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 29 年 7 月の有効求人倍率は 1.52 倍と 43 年 5 か月ぶりの高水準、完全失業率は 2.8% と 23 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、我が国の経済成長の隘路の根本には、少子高齢化、人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足があると指摘されている。

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、女性、若者、高齢者等、誰もが生きがいを持ってその能力を最大限発揮できる「一億総活躍社会」の実現が不可欠である。

また、一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題であり、最大のチャレンジである「働き方改革」は、働く方一人一人のニーズに合った多様な働き方の選択を可能にすると同時に、企業の生産性や競争力の強化、賃金アップ、さらには経済全体の成長につながるよう進めていくことが重要であり、本年 3 月に策定された「働き方改革実行計画」を着実に実行していく必要がある。

本年 6 月には、「未来投資戦略 2017」が策定された。これに基づき、人材の育成・活用力の強化の観点から、基礎的な「IT・データスキル」を身につけるための学び直し支援や高度外国人材の更なる呼び込みといった施策に取り組んでいく必要がある。

同時に、労働力人口の中長期的な減少が見込まれる中、全般的に雇用失業情勢が改善し、人材不足問題が顕在化していることや、東京一極集中の傾向が継続していることを踏まえた対応も求められる。

これらを踏まえ、平成 30 年度は具体策として、以下の重点事項に取り組む。

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
2. 賃金引上げと労働生産性向上
3. 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる環境づくり
4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備など
5. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
6. 治療と仕事の両立
7. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者・高齢者等の就労促進
8. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
9. 外国人材の受入れ
10. 人手不足対策、地方創生の推進

1 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

(1) 同一労働同一賃金の法整備等

- ・ **同一労働同一賃金の法整備・取組の周知**
 - － 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、中小企業を含む関係者の意見も踏まえた改正法案を提出し、それが成立した場合には、その施行に向けて、法内容の周知を行う。【新規】
- ・ **同一労働同一賃金の取組の周知・相談支援等の実施**
 - － 各企業が、同一労働同一賃金の実現に向けて賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に図ることができるよう、周知啓発等を実施する。【新規】
 - － 「同一労働同一賃金ガイドライン案」等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善や、時間外労働の上限規制への対応に向けて、弾力的な労働時間制度等の労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、「働き方改革推進支援センター（仮称）」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施するとともに、商工会議所・商工会等におけるセミナー・出張相談会を実施する。【新規】

(2) 非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進

- ・ **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向けた企業への支援**
 - － 非正規雇用労働者の正社員化、賃金引上げ、待遇制度の正規・非正規共通化などに取り組む中小企業等に対し、キャリアアップ助成金の活用による支援を行う。
 - － 非正規雇用労働者と正社員の均衡のとれた賃金決定を促進するため、セミナーやコンサルティング等による、職務分析・職務評価の導入を促進する。
- ・ **労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及**
 - － 労働契約法に基づく有期労働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、周知徹底、導入支援、相談支援を行い、無期転換ルールの円滑な運用や、これを契機とした多様な正社員制度の普及を図る。
- ・ **働きたい人が働きやすい環境の整備**
 - － 働きたい人が働きやすい環境を整備するとともに短時間労働者の処遇を改善するため、既に法定化された短時間労働者への被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、2019 年 9 月までに更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

2 賃金引上げと労働生産性向上

(1) 最低賃金・賃金の引上げと生産性の向上

- **最低賃金の引上げ**
 - ー 最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。
- **最低賃金や賃金引上げに向けた生産性向上等のための支援**
 - ー 最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者に対する専門家による業務改善方法の提案や、生活衛生関係営業者の収益力向上に関するセミナーへの専門家派遣など、生産性向上等のための取組を進める。
 - ー 引き続き、人事評価制度や賃金制度の整備を通じて賃金アップ等を実現した企業に対する助成など、雇用管理の改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

(2) 生産性向上に取り組む企業等への支援

- **生産性要件の判断に際し、金融機関との連携を推進**
 - ー 労働関係助成金における生産性要件の判断に際し、助成金毎に予め設定した目標を含めた生産性向上計画の達成状況や、金融機関の事業性評価も参照しつつ、結果に応じて助成金の支給額を割増する仕組みの試行的導入を検討する。【新規】
- **企業の生産性向上に資する設備投資の促進**
 - ー 金融機関と連携し、労働生産性向上に資する設備等への投資により雇用の安定・改善を図った事業主に対して、その取組に係る助成の仕組みを検討する。【新規】
- **雇用関係助成金の整理等**
 - ー これまでの各助成金の執行状況や平成29年度から施行された改正雇用保険法において生産性の向上を後押しする理念が明記されたことも踏まえつつ、利用者である事業主等にとってさらに分かりやすく、使いやすいものとなるよう、昨年度に引き続き、整理・見直しを図る。

3 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

(1) 時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- ・ **時間外労働の上限規制の導入・多様で柔軟な働き方の実現等**
 - － 罰則付きの時間外労働の上限規制の導入、中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し、高度プロフェッショナル制度など多様で柔軟な働き方を可能とする制度の創設などの労働基準法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。
また、上記の法案が成立した場合には、上限規制については、その施行に向けて、特別条項を適用する場合でも上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月 45 時間、年 360 時間の原則的上限に近づける努力が求められることも含め、事業主等へ法内容の周知を行うとともに、上限規制の遵守を徹底するため、労働基準監督官の定員確保など労働基準監督機関の体制整備に努める。【新規】
 - － また、上限規制の適用が猶予される自動車の運転業務、建設事業及び医師については、関係する協議会等において労働時間の短縮策等について検討する。特に、医師については、医療界の参加の下で設置した「医師の働き方改革に関する検討会」において、平成 31 年 3 月を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
- ・ **勤務間インターバルの導入促進**
 - － 勤務間インターバルを事業主の努力義務とする改正法案が成立した場合には、事業主等に対してその周知徹底を図る。【新規】
 - － また、労使関係者を含む有識者検討会における検討結果を踏まえつつ、勤務間インターバルを導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知等を通じて、勤務間インターバルの普及促進を図る。【新規】
- ・ **取引条件改善など業種ごとの取組の推進**
 - － 自動車運送事業については、関係省庁横断的な検討の場において、長時間労働の是正等に係る行動計画を策定・実施する。特に、トラック運送事業については、ガイドラインの策定、生産性向上に向けた措置、荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策等を実施する。
 - － 建設業については、発注者を含めた関係者で構成する協議会において、業界等の取組に対する支援を行う。
 - － 情報サービス業（IT 業界）については、官民共同で、実態把握、改善方策の推進等を行う。
- ・ **医療従事者の勤務環境の改善**
 - － 医師の長時間労働是正に向け、都道府県医療勤務環境改善支援センターがより効率的・効果的な支援を行うための相談体制の強化等を図る。
- ・ **生産性を上げながら働く時間の縮減等に取り組む事業者等の支援**
 - － 生産性の向上に向けて働き方・休み方改善コンサルタントが専門的な助言・指導を行う。また、中小企業事業主が時間外労働の上限規制の導入に向けて、生産性を高めな

がら円滑に労働時間の短縮等に取り組めるよう財政的な支援を行う。【新規】

- － 「同一労働同一賃金ガイドライン案」等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善や、過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けて、弾力的な労働時間制度等の労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、「働き方改革推進支援センター（仮称）」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施するとともに、商工会議所・商工会等におけるセミナー・出張相談会を実施する。【新規】（再掲）

- ・ **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。

(2) **健康に働くことができる職場環境の整備**

- ・ **長時間労働に対する健康確保措置**

- － 過重な労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、長時間労働者への医師による面接指導の対象者の見直しや労働時間の客観的な把握など、労働者の健康管理を強化する。【新規】

- ・ **労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化**

- － 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化を盛り込んだ労働安全衛生改正法案が成立した場合には、その施行に向けて、事業主等へ法内容の周知徹底を行う。【新規】

- ・ **メンタルヘルス対策**

- － 過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。【新規】
- － 小規模事業場等に対する助成等の支援により、ストレスチェック制度の実施を含むメンタルヘルス対策の取組の推進を図る。

- ・ **パワーハラスメント防止対策**

- － ポータルサイトや企業向けセミナー等を通じたパワハラ防止対策の周知・広報及び取組促進、取組を指導できる人材の養成を引き続き行うとともに、希望する企業にパワハラ防止対策の具体的手法の個別コンサルティング等を実施する。また、平成 29 年度の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」のとりまとめ結果を踏まえ、必要な対応を行う。【新規】

- ・ **企業本社への監督指導等の強化**

- － 「過重労働撲滅特別対策班」（かとか）等による厳正な対応、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化するとともに、36 協定未締結事業場に対する監督指導等を徹底する。また、労働時間の適正な把握のために、使用者が講ずべき措置を明らかにしたガイドラインに基づき、労働時間の適正な管理を徹底する。
- － また、使用者に対する労働基準法の基礎的な知識の付与及び遵法意識の徹底を図るため、時間外及び休日労働協定（36 協定）未届であって労働者数が 10 人以上の事業場に

対し、民間事業者を活用し、自主点検を実施した上で、集団や訪問での労働条件に係る相談指導等を実施する。併せて、労働基準監督官OBを非常勤職員として活用することにより、労働基準監督機関の監督指導体制の整備に努める。【新規】

(3) 労働者が安全に働くことができる環境の整備

・ 第13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

- － 労働災害が増加傾向にある第三次産業等について、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて企業の自主的な安全衛生活動の取組、転倒災害防止対策や介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。【新規】
- － 墜落・転落災害防止対策の充実強化に向けた検討など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。【新規】
- － 製造業については、施設の老朽化等により発生する労働災害に対応した安全対策の推進及びリスクアセスメントや機能安全による機械設備の安全対策の促進を図る。
- － 伐木作業等に係る安全対策の充実強化など林業における労働災害防止対策の促進を図る。【新規】
- － 電子式WBGT値測定器の適正な使用による作業環境管理をはじめとする職場における熱中症予防対策の促進を図る。

・ 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する基本計画に基づく施策の推進

- － 中小の建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた支援、一人親方等への労災保険特別加入制度の周知広報など、建設工事従事者の安全及び健康確保対策の推進を図る。【新規】

・ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

- － 化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」を推進する。また、小規模事業場等への相談窓口の設置、実践的な指導・援助等を行う。
- － 建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿の使用の有無の調査（事前調査）の徹底を図るとともに、石綿含有成形板等を含む建築物の解体等に関する施策の充実を図る。【新規】

4 柔軟な働き方がしやすい環境整備など

(1) 雇用型テレワークの導入支援

- ・ 雇用型テレワークのガイドラインを活用した良質なテレワークの普及促進
 - － 平成 29 年度に刷新する雇用型テレワークのガイドラインについて、周知を図るとともに、テレワーク相談センターや国家戦略特別区域における導入支援、セミナーの開催等を行い、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る。【新規】

(2) 非雇用型テレワークの就業環境の整備等

- ・ 雇用類似の働き方に関する検討
 - － 雇用類似の働き方に関して、平成 29 年度に設置する有識者による検討会での検討結果を踏まえ、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。【新規】
- ・ 非雇用型テレワークの就業環境の整備
 - － 就業環境の適正化を図るため、平成 29 年度に刷新する非雇用型テレワークのガイドラインについて、周知を図るとともに、仲介事業者が守るべきルールの明確化や働き手への支援の充実を図る。【新規】

(3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の周知

- ・ 副業・兼業に関するガイドラインや改定版モデル就業規則の周知
 - － 副業・兼業を普及促進させる観点から、平成 29 年度に策定するガイドライン及び改定版モデル就業規則について、普及に向けた周知を行う。

(4) 個別労働関係紛争の予防や解決の促進

- ・ 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等
 - － 「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報告書」（平成 29 年 5 月）及び「未来投資戦略 2017」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）に基づき、解雇無効時における金銭救済制度を含む予見可能性の高い労働紛争解決システム等の在り方について、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。
 - － 都道府県労働局の総合労働相談コーナーにおいてあらゆる労働相談にワンストップで対応し、個別労働関係紛争の未然防止と自主的な解決を図るとともに、都道府県労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの実施等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

(5) 国際労働分野における取組

- ・ 国際労働機関（ILO）等を通じた国際的展開
 - － 2019 年（平成 31 年）の ILO 設立 100 周年を契機に、「仕事の未来」や「ディーセント・ワークの実現」に向けた国内外にわたる事業の実施を更に促進する。

5 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

(1) リカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実

- ・ 平成 29 年度に拡充を行った雇用保険法の専門実践教育訓練給付の拡充を引き続き実施
 - － 専門実践教育訓練に係る教育訓練給付の給付率（最大 6 割→7 割）及び上限額（年間 48 万円→56 万円）の引上げ等について、引き続き実施する。
- ・ スキルの習得機会の拡大
 - － 子育て女性のためのリカレント教育講座や土日・夜間講座、完全 e ラーニング講座等対象講座の多様化、利便性の向上を図る。
 - － 非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練を推進する。
 - － 託児サービス付き訓練や保育士等の職場復帰を支援するハロートレーニングを充実する。

(2) 多様な女性活躍の推進

- ・ 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取組が努力義務である 300 人以下の中小企業について、相談支援等や助成金の活用により、行動計画策定や「えるぼし」認定取得に向けた支援を行い、女性活躍推進の取組の加速化を図る。また、行動計画を策定・届出した企業について、取組の実施や目標達成のために必要な支援を実施する。
 - － 女性の活躍状況に関する情報等を掲載している「女性活躍推進企業データベース」について、学生をはじめとした求職者や投資家等ユーザーの利便性の向上を図るため機能強化を行うとともに、多くの企業の情報掲載が進むよう働きかけを行うことで、企業情報の見える化を更に推進する。
- ・ セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなど、職場におけるハラスメント対策の総合的推進
 - － 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を図るとともに、特に中小企業を中心に、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する。
- ・ 子育て等により離職した正社員女性等の復職の推進
 - － 復職制度を導入して希望者を再雇用した企業を支援する助成金を積極的に活用する。
- ・ 働きたい人が就業調整を意識せずに働くことのできる環境整備
 - － 既に法定化された短時間労働者への被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、2019 年 9 月までに更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。企業の配偶者手当に配偶者の収入制限があることも、就業調整の大きな要因の一つとなっていることを踏まえ、労使の真摯な話し合いの下、前向きな取組が行われるよう、働きかけを行う。
- ・ マザーズハローワーク事業の拡充
 - － マザーズハローワーク事業の拠点数の拡充及び仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

(3) 若者や就職氷河期世代の活躍に向けた支援・環境整備

- **地元就活支援コラボプロジェクトの推進**
 - ー 希望する地域で働ける勤務制度の導入等を促進するため、若者雇用促進法に基づく指針を改正し、社会的機運の醸成を図るとともに、文部科学省と連携し、より早期からの職業意識形成支援と、就職ニーズの把握に取り組むことで、大学生等が望む働き方・地域での就職の実現を図る。【新規】

- **就職氷河期世代への支援**
 - ー いわゆる就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、職業訓練の実施や雇い入れた事業主に対する助成を行うとともに、担当者制によるきめ細かい就職支援等を実施する。
 - ー 地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期世代の無業者の自立に向けた総合的サポートのモデル実施に着手する。【新規】

- **若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化**
 - ー ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする等の職業安定法改正法の円滑な施行に向けて、事業主や労働者等へ周知する。
 - ー 常設のフリーダイヤル「労働条件相談ほっとライン」や労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」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。
 - ー 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。

- **高等学校・大学等と労働局が連携した学生・生徒に対する労働関係法令や相談・窓口等の周知徹底**
 - ー 高等学校、大学向けのものに加え、若年労働者向けの労働法教育に関する学習プログラムを作成し、自治体が行う労働関係法令に関するセミナーなどにおいて当該プログラムを活用し、在学中に労働関係法令を学ぶ機会が無かった者も含め働く上でのトラブルに対応するための知識を付与する。また、引き続き全国の教員等指導者向けのセミナーを行う。【新規】
 - ー 就職前の学生等を対象とした労働条件セミナーの充実等を図り、地方公共団体とも連携し、労働関係法令の周知・啓発に努める。また、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、学生、事業主に対する周知・啓発のさらなる推進を図る。

- **在職中の若者の定着支援**
 - ー 在職者の職場への定着支援や非正規雇用労働者のキャリアアップに関する相談に専門性を有するキャリアコンサルタントの育成・企業内外での活用促進を図る。【新規】

- **若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進**
 - ー 地域若者サポートステーションと関係機関との連携強化等による、高校中退者等をはじめとする若年無業者等に対する切れ目のない就労支援の推進に加え、就職氷河期世

代の無業者の自立に向けた総合的サポートのモデル実施に着手する。【新規】

- ー 若年無業者等が企業で実際に働きながら、基礎レベルから実習等の訓練を受け、専門分野の一人前として定着することを目指し、業界団体等と連携して人材育成を支援する事業を新たに実施する。【新規】

(4) 第4次産業革命に対応した人材育成・人材投資の抜本拡充

- ・ 「ハローITトレーニング集中実施プラン」による個々の働き手のIT・データスキルの向上
 - ー ハロートレーニング等において、ITリテラシー習得メニューを新設 【新規】
 - ー 「生産性向上人材育成支援センター」において、各企業のニーズに応じたオーダーメイド型の在職者訓練や人材育成の相談対応等、総合的な事業主支援を実施
 - ー データサイエンティスト育成のための講座等、専門実践教育訓練給付による支援対象となる高度・先進的なIT技術に関する講座を拡大する。
 - ー IT分野の人材育成を強化するため、ジョブ・カードの能力証明機能の強化やIT分野の能力開発・キャリア形成に関する相談に専門性を有するキャリアコンサルタントの育成・活用を促進する。
- ・ 非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練を推進する。(再掲)

(5) 重層的なセーフティネットの構築

- ・ 中小企業退職者共済制度の充実
 - ー 確定拠出年金法等の一部を改正する法律の施行に伴い、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を一層促進する。
- ・ 勤労者財産形成促進制度の普及推進
 - ー 中小企業や、非正規雇用労働者、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。

6 治療と仕事の両立

(1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備等

・ 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

- － 労働者が治療と仕事を両立できる環境を整備するため、平成 28 年 2 月策定の「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」の普及推進など、両立支援の導入・拡充に向けて一般国民を含めた周知・啓発を推進する。
- － 企業トップ自らがリーダーシップを発揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことを強力に推進する。【新規】
- － 企業における治療と仕事を両立させるための制度の導入に対して助成金による支援を行う。【新規】

・ 不妊治療と仕事の両立支援の推進

- － 不妊治療と仕事の両立に関する相談支援の充実を図る。

・ 傷病手当金の支給要件等の検討

- － 治療と仕事の両立等の観点から傷病手当金の支給要件等の見直しを、社会保障審議会等で議論を行い、その結果を踏まえ、必要な法改正について検討を進める。【新規】

(2) トライアングル型支援などの推進

・ トライアングル型サポート体制の構築

- － 主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら、個々の患者ごとの治療と仕事の両立に向けた支援を行う両立支援コーディネーターを育成・配置する。
- － 主治医、会社、産業医が効果的に連携するためのマニュアルの作成・普及を行う。
- － がん、難病、脳卒中、肝疾患等について、疾患ごとの治療方法や症状の特徴や、両立支援に当たっての留意事項を示した企業向けの疾患別サポートマニュアル等の作成・普及を行う。
- － 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。
- － 個々の患者ごとの治療と仕事の両立に向けたプランについて、平成 30 年度のモデル事業を実施する。【新規】
- － がん、難病患者の就労支援を引き続き実施するため、がん診療連携拠点病院の相談支援センターや、都道府県の難病相談支援センターにおける相談支援を充実させる。
- － 若年性認知症支援コーディネーターと関係機関等が連携体制を構築し、企業や産業医等に対する若年性認知症の特性についての周知、企業における就業上の措置等の適切な実施等、若年性認知症の人が働き続けられるよう、治療と仕事の両立支援の取組を推進する。

7 子育て・介護等と仕事の両立、障害者・高齢者等の就労促進

(1) 子育て・介護の仕事の両立支援策の充実・活用促進

- ・ **保育・介護の受け皿整備、保育・介護人材等の確保**
 - － 「子育て安心プラン」に基づき、平成30年度からの5年間で女性就業率80%に対応できる保育の受け皿整備や保育人材の確保に取り組む。【新規】
 - － 「介護離職ゼロ」の実現に向けて、介護の受け皿について、2020年代初頭までに約50万人分を整備するとともに、介護の受け皿拡大を支える介護人材の確保に取り組む。
- ・ **ハローワークにおける保育・介護等の人材確保支援の充実**
 - － 保育・介護分野等における人材確保のため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を拡充し、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。
- ・ **男性の育児・介護等への参加促進**
 - － 育児休業等の対象者への個別周知や、育児目的休暇の仕組みを導入した改正育児・介護休業法の着実な施行を図る。
 - － イクボスを増やすためのロールモデル集の作成やイクボス宣言の周知を行う。
 - － 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画により、個別企業における男性の育休取得状況の見える化を検討する。【新規】

(2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

- ・ **長期的寄り添い型支援の重点化と平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴う支援の強化**
 - － 障害者雇用ゼロ企業を減らしていくため、企業向けチーム支援の体制の整備や、障害者雇用に知見のある企業OBの紹介・派遣等を推進する。【新規】
 - － 企業における職場実習の受け入れや障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講の推進、ジョブコーチ支援の充実・強化など、中小企業等による障害者雇用の促進に向けた支援を強化する。【新規】
 - － 精神障害者等に対する就労支援の強化を図るため、トライアル雇用における支援の充実等を行う。
 - － 障害者差別禁止及び合理的配慮の提供に向けた支援を実施する。【新規】
 - － 中高年齢層の障害者の安定的な職場定着に向けた取組を行う事業者に対して、新たな支援措置を構ずる。【新規】
 - － 障害者雇用の促進、職場定着を進めるため、会議を開催し、制度のあり方について幅広く検討を行う。【新規】
- ・ **障害者の一般就労に向けた教育機関や福祉サービスとの一貫した支援**
 - － 発達障害者雇用トータルサポーターを新設し、発達障害者に対する就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を実施する。【新規】
 - － 特別支援学校在学中の生徒に対する就労面の情報把握(就労アセスメント)について、卒業年次よりも前の年次も含め実施することにより、希望や適性に応じた適切な進路選択を推進する。
 - － 一般就労移行後に休職した障害者について、その期間に就労系障害福祉サービスの利用を認めることを通じた、復職を支援する仕組み等により、福祉事業から一般就労への移行を推進する。

- － 聴覚に障害のある人が電話を一人でかけられるよう支援する電話リレーサービスを引き続き推進する。
- － 最新技術を活用した補装具の普及を図り、障害者の就労支援を推進する。
- ・ **精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化**
 - － 精神障害者等に対する就労支援の強化を図るため、精神科医療機関とハローワークとの連携の強化や、トライアル雇用における支援の充実等を行う。(再掲)
 - － 精神・発達障害者しごとサポーターにより、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。
 - － 発達障害者雇用トータルサポーターを新設し、発達障害者に対する就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を実施する。【新規】(再掲)
 - － 難病患者に対する就労支援を推進する。
 - － ICT等を活用したサテライトオフィス勤務を推進するためのモデル事業を実施するとともに、在宅就業支援制度の活用促進を図る。【新規】
 - － 職業能力開発校において精神障害者を対象とした職業訓練をモデル事業として実施し、精神障害者の受入強化を図る。【新規】
- ・ **農業と福祉の連携強化**
 - － 農業に取り組む障害者就労施設に対する6次産業化支援や耕作放棄地の積極的活用など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

(3) 高齢者の就業促進

- ・ **マッチングによるキャリアチェンジの促進**
 - － 65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」を増設するとともに、65歳以上の就業可能な短時間の求人開拓を強化する。
- ・ **継続雇用延長等に向けた環境整備**
 - － 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助成措置を拡充するとともに、戦略的なアプローチにより効果的に企業への働きかけが行えるよう相談・援助体制を強化する。
- ・ **地域における多様な働き手への支援**
 - － 地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」等を拡充する。
 - － シルバー人材センターを活用する高齢者が人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、「高齢者現役世代・雇用サポート事業」を抜本的に見直し、会員拡大等による企業とのマッチング機能を強化するとともに、特に、就業時間を緩和された地域について、高齢者の就業機会の促進を図る。
- ・ **地方自治体とハローワーク、シルバー人材センターなど関係機関が連携した生活困窮者就労支援の促進**

- － 地方自治体、福祉事務所等に設置されたハローワークの相談窓口等及びシルバー人材センターが連携し、高齢生活困窮者等に対する就業支援を実施する。【新規】
- － 生活困窮者自立支援制度におけるオーダーメイド型就労支援を強化する（生活困窮者自立支援法施行3年後（平成30年）の見直しにおいて検討）。

（4）生活困窮者の就労支援

- ・ **地方自治体とハローワーク、シルバー人材センターなど関係機関が連携した生活困窮者就労支援の促進（再掲）**
 - － 地方自治体に設置するハローワークの常設窓口を増設するほか、職場定着支援を充実・強化し、生活保護受給者等の就労による自立を促進する。
 - － 地方自治体、福祉事務所等に設置されたハローワークの相談窓口等及びシルバー人材センターが連携し、高齢生活困窮者等に対する就業支援を実施する。（再掲）
 - － 生活困窮者自立支援制度におけるオーダーメイド型就労支援を強化する（生活困窮者自立支援法施行3年後（平成30年）の見直しにおいて検討）。（再掲）

（5）刑務所出所者等の就労支援

- ・ **刑務所出所者等に対する就労支援の推進**
 - － ハローワークと矯正施設・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、矯正施設への相談員の駐在を拡充する等、その取組を強化する。

8 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

(1) 転職・再就職者の採用機会拡大・受入れ企業支援

- ・ **転職・再就職者の採用機会拡大**
 - － 年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。【新規】
- ・ **成長企業への転職支援**
 - － 転職・再就職者の採用拡大に取り組む事業主や成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成により、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援を図る。
- ・ **地方の中堅・中小企業等への人材支援、雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援**
 - － 福祉分野のほか、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を拡充し、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。
 - － (公財)産業雇用安定センターの outgoing・移籍あっせん事業について、経済団体等との連携体制強化や、事業の周知徹底を図りつつ、更なる利用促進を図る。

(2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

- ・ **職業能力・職場情報の見える化**
 - － 求職者、学生等が、企業の職場情報を総合的にワンストップで閲覧できるサイトの運用を開始し、職場情報の「見える化」を一層推進する。【新規】
 - － 職業能力の「見える化」の観点から、技能検定やジョブ・カードの強化・活用促進を図る。
- ・ **職業情報提供サイト（日本版ONE NET）の創設に向けた検討**
 - － 職業情報提供サイト（日本版ONE NET）の創設に向け、仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった様々な職業情報の調査・分析等を行う。【新規】

(3) マッチング機能の充実

- ・ **ハローワークにおける求人・求職情報のオンライン提供の推進**
 - － 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取組を推進する。
- ・ **雇用対策協定等によるハローワークと地方自治体との連携強化**
 - － 「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を行うなど、国と地方の連携の強化を図る。
- ・ **労働者派遣制度の見直しに向けた検討**
 - － 平成24年及び平成27年労働者派遣法改正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。

9 外国人材の受入れ

(1) 高度外国人材の受入れの強化

- ・ 高度外国人材にとっても魅力的な就労環境の整備の促進
 - － 外国人を含めた全社的な人材マネジメント・職務内容の明確化・公正な評価の仕組み、英語でも活躍できる環境等の導入をはじめとした高度外国人材を積極的に受け入れるための就労環境整備を促していく。
- ・ 海外の IT 人材確保に向けたマッチングスキームの検討
 - － 企業のイノベーションに結びつく高度 IT 人材を積極的に確保するため、海外現地において日本の求人情報等を活用したマッチング支援の在り方の検討を進める。【新規】

(2) 外国人留学生等の就職支援

- ・ 外国人雇用サービスセンター等におけるサマージョブ等に係る支援の強化
 - － 外国人留学生や海外学生の採用を検討している企業等に対して、外国人雇用サービスセンター等において、雇用管理に関する相談支援やサマージョブ等に係る支援を実施し、外国人留学生等の就職を促進していく。【新規】

(3) 定住外国人等に対する就職支援

- ・ 日系人及びその子弟を含む、定住外国人等に向けた職業相談の実施
 - － 定住外国人が多く所在する地域を管轄する公共職業安定所において、専門相談員の配置及び通訳を活用した職業相談や、雇用管理に関する相談支援等を実施していく。
 - － 通訳不在の公共職業安定所等における多言語対応力の強化を目指すため、10ヶ国語の電話通訳が可能なコールセンターによる支援を実施していく。
- ・ 外国人就労・定着支援研修の実施
 - － 日本に定着して仕事を継続することを希望する者を対象とし、日本語能力も含めたスキルアップを行う外国人就労・定着支援研修事業を実施していく。

(4) 外国人技能実習制度の適正かつ円滑な運用

- ・ 技能実習法に基づく外国人技能実習制度の適正かつ円滑な運用

10 人手確保対策、地方創生の推進

(1) 人手不足対策の総合的な推進

- **雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進**
 - － 労働人口の中長期的な減少が見込まれ、全般的に雇用失業情勢が改善し、人材不足分野が顕在化している中、雇用管理改善の相談・支援を行い、「魅力ある職場」の創出を図る。
 - － 介護労働者の身体的負担軽減に資する介護福祉機器の導入を促進し、労働環境の改善を図る。
- **ハローワークにおける人材確保支援の充実**
 - － 福祉分野のほか、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を拡充し、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。(再掲)
- **企業の生産性向上に資する設備投資の促進**
 - － 金融機関と連携し、労働生産性向上に資する設備等への投資により雇用の安定・改善を図った事業主に対して、その取組に係る助成の仕組みを検討する。【新規】(再掲)

(2) 地方創生に向けた取組の推進

- **地方自治体と連携した地域雇用対策の推進**
 - － 産業政策と一体となって正社員雇用の創造に取り組む都道府県を支援する地域活性化雇用創造プロジェクト等により、地方自治体と連携した取組を行い、地域特性をいかした雇用創出や人材育成を推進する。
- **地方の働き方改革の推進**
 - － 都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議（いわゆる「地方版政労使会議」）において、関係当事者（都道府県、労使団体、金融機関等）と連携・協力をして、持続的に意識啓発を行うとともに、都道府県に対しては「働き方改革」分野における地方創生推進交付金の活用を促し、地域の実情に応じた「働き方改革」の推進を図る。
- **地元就活支援コラボプロジェクトの推進**
 - － 希望する地域で働ける勤務制度の導入等を促進するため、若者雇用促進法に基づく指針を改正し、社会的機運の醸成を図るとともに、文部科学省と連携し、より早期からの職業意識形成支援と、就職ニーズの把握に取り組むことで、大学生等が望む働き方・地域での就職の実現を図る。【新規】(再掲)