

I 多様な働き方を可能とする労働政策の構築

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
1	テレワーク普及の阻害要因を取り除く	<p>・雇用型テレワークについて、「在宅勤務ガイドライン」を周知・啓発。併せて、セミナー・シンポジウムによるテレワークの普及・啓発、企業に対する導入支援(コンサルティングや導入経費助成)等を実施中。また、7月24日には国家戦略特区による「東京テレワーク推進センター」を開設。東京都と連携してテレワーク導入・拡充に関する相談サービスなどをワンストップで実施。</p> <p>・自営型テレワーク(非雇用型テレワーク)について、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発等を実施中。</p>	<p>・「柔軟な働き方に関する検討会(仮称)」を立ち上げ、制度的課題の抽出・整理を行うとともに、ガイドラインの改定案等の検討を行っていく。</p>	<p>・雇用型テレワークについて、改定ガイドラインの周知・普及に努めるとともに、必要に応じ見直しを行う。</p> <p>・自営型テレワークについて、改定ガイドラインの周知・普及に努めるとともに、必要に応じ見直しを行う。また、自営型テレワークを含む雇用類似の働き方全体については、4のとおり。</p>
2	時間ではなく成果で評価する仕組みを整備する	<p>・テレワークについては、上記1に同じ。</p> <p>・高度プロフェッショナル制度の創設を盛り込んだ「労働基準法等の一部を改正する法律案」を第189回通常国会に提出し、現在、継続審議中。</p>	<p>・テレワークについては、上記1に同じ。</p> <p>・引き続き、関係者の理解を得て、法案の早期成立を目指す。</p>	<p>法案が成立した際には円滑な施行を目指す。</p>

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
3	多様な働き方になる社会に対応し、兼業・副業の際の時間管理、健康管理、労働保険の適用のあり方について検討する	<ul style="list-style-type: none"> ・副業・兼業の普及が進んでいない。 ・裁判例では、合理的理由がある場合には、就業規則の兼業禁止規定に基づく懲戒処分の有効性を認めている。 ・複数の事業場で労働する場合、通算した労働時間に労働基準法の規制(原則1日8時間、週40時間)が適用される。 ・労災保険は、複数就業者にもそれぞれの事業場で適用されるが、給付基礎日額は合算されない。 ・雇用保険は、事業主の異なる各就業先において週所定労働時間20時間未満の場合、それらを合算し20時間以上になっても適用されない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・副業・兼業に加えてテレワーク等の柔軟な働き方に関する事項を議論する場として「柔軟な働き方に関する検討会(仮称)」を立ち上げ(人選を調整中)、本年秋季以降に、副業・兼業のガイドラインの制定やモデル就業規則の改定を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ガイドラインやモデル就業規則の普及に向けて周知する。 ・複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
4	雇用によらない働き方に関する必要な環境整備について検討を行う	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用によらない働き方の場合、基本的に労働関係法令の適用はなく、場合によっては家内労働法や下請法等で保護される(労働組合法や労災保険法等には一部例外はある)。 ・平成22年の「個人請負型就業者に関する調査委託研究」及び平成23・24年の「雇用類似の関係にある個人請負自営業者の労働者性に関する研究調査」において、個人請負型就業者の実態調査を行った。 ・厚労省作成ハンドブック「知って役立つ労働法」に、業務委託や請負で働く場合の留意点等を総論的に記載し、広く周知・啓発を実施中。 ・個人請負労働のうち、情報通信技術を活用した在宅就労(在宅ワーク)を対象に、発注者が守るべき最低限のルールとして「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し、周知・啓発等を実施中。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1のとおり、「柔軟な働き方に関する検討会(仮称)」を立ち上げ、自営型テレワークのガイドラインの改定案の検討等を行っていく。 ・「雇用類似の働き方に関する検討会(仮称)」を立ち上げ、請負や自営の実態等についての把握・分析や課題の整理を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、有識者会議で法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
5	社会の変化に応じて労働契約上のルールを見直す	<ul style="list-style-type: none"> ・上記1、3、4に同じ。 ・「透明かつ公正な紛争解決システム等の在り方に関する検討会」にて、解雇無効時の金銭救済制度の在り方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検討し、2017年5月に報告書を取りまとめた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・上記1、3、4に同じ。 ・解雇無効時の金銭救済制度を含む、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報告書や「未来投資戦略2017」に基づき、労働政策審議会において議論を行い、所要の制度的措置を講ずる。 	労働契約の実態や判例の動向等を踏まえ、労働契約上の各種ルールについて、見直しの必要性も含め検討。
6	働き方の多様化を踏まえ、労災保険特別加入制度の見直しについて検討を行う	<ul style="list-style-type: none"> ・労災保険では、労働者以外の者を対象とした特別加入制度を創設し、順次、対象業種の拡大等を行ってきた。 ・現在も、様々な業種団体から適用拡大の要望を受けている。 	<p>以下の点に関し、労災保険の特別加入制度の対象拡大に向け具体的な検討を行う(平成29年度中)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家政婦について加入対象に追加 ・農業従事者について補償対象を拡大 	労災保険の特別加入制度について、積極的な周知広報を行い、加入促進を図ることにより、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。
7	AI等の技術革新が雇用に与える影響について検討を行い、施策に反映させる	<ul style="list-style-type: none"> ・IoT、ビッグデータ、AIが雇用に与える影響について委託調査研究を実施(平成29年3月とりまとめ)。 ・過去の技術革新との違いや、アンケート・ヒアリングを通じた企業の対応状況の把握等を行い、雇用政策、企業、労働者それぞれに今後必要なことを整理した。 	委託研究の成果を踏まえ、JILPTとも協力の上、雇用への影響や施策への反映の仕方を具体的に検討(平成29年度)。	働き方の未来2035報告書、左記の検討結果、労働力需給推計等を踏まえ、引き続き検討予定。

Ⅱ 壁のない社会の構築

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
8	雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇の確保に向けた取組を進める	<ul style="list-style-type: none"> ・「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活用促進、好事例の収集、専用HPによる周知・啓発等を実施。 ・同一労働同一賃金の実現に向けたガイドライン案を公表。 	<p>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の検討、関連法案の国会提出(～平成29年度)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・改正法の施行準備・円滑な施行。 ・改正法の施行状況を踏まえつつ、職務や能力等の内容の明確化、それに基づく公正な評価等の一層の推進方策について検討。
9	働きながら安心して育児・介護ができる職場環境や社会インフラを整備する	<p>育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法の周知及び履行確保、両立支援等助成金の支給など、企業における仕事と家庭の両立支援策を推進。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・改正育児・介護休業法の平成29年10月の施行に向け、改正内容の周知徹底、着実な施行を図る。 ・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定や、くるみん認定等の取得促進を行い、企業における仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する。 ・仕事と育児、介護の両立支援に取り組む企業に支給する両立支援等助成金の拡充を検討する。 ・平成29年6月から「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」を開催し、育児休業制度の在り方をはじめ、ニーズを踏まえた両立支援制度の見直しを検討。 	<p>必要に応じ制度見直しを検討</p>

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
9	働きながら安心して育児・介護ができる職場環境や社会インフラを整備する	放課後児童クラブについて、「放課後子ども総合プラン」に基づく量的拡充、職員の処遇改善等、市町村への支援の充実に図っている。	職員の処遇改善や業務負担軽減策を進め、追加的な受け皿整備を平成30年度末に前倒して実現するための方策について、平成30年度の予算編成過程において検討。	・「放課後子ども総合プラン」に基づく整備目標(平成31年度末までに約122万人分の受け皿の確保)について、平成30年度末までの達成を目指す(計画の前倒し)。
		平成29年度末までの保育の受け皿整備拡大量を40万人から50万人に上積み。	<ul style="list-style-type: none"> ・保育人材の確保のため2%相当の処遇改善を行い、保育士としての技能・経験を積んだ職員には、4万円程度の追加的な処遇改善を実施(平成29年度当初予算)。 ・「待機児童解消加速化プラン」を推進し、平成25年度から平成29年度末までの5年間で新たに50万人分の保育の受け皿を確保。 ・求められる保育サービスを支えるため、平成29年度末までに新たに必要となる保育人材数(約9万人)を確保。 	本年6月に公表した「子育て安心プラン」に基づき、平成30年度～34年度にかけて保育の受け皿を確保。

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
10	介護や保育分野において、雇用管理改善により魅力ある職場づくりを行う	<p>・介護や保育分野の事業主が賃金制度を整備した場合の助成等を実施。(職場定着支援助成金)</p> <p>・同助成金の介護福祉機器助成コースにおいて、介護事業主が介護福祉機器を導入し、労働者の離職率の低下に取り組んだ場合の助成を実施。</p>	<p>・同助成金(※)の活用促進により、労働環境の改善、職場定着の促進を図る。</p> <p>(※)平成30年度から「職場定着支援助成金」は「人材確保等支援助成金(仮称)」に整理・統合予定。</p>	平成32年度に介護雇用管理改善等計画の改正検討を行う(計画期間平成27年度～平成32年度)。
11	女性の活躍を支援する	女性活躍推進法に基づき、企業における行動計画の策定の支援、優良企業等の認定(えるぼし)、情報の公表等を推進。	各企業の取組みの質が一層向上するよう、データベースの機能向上等を通じて、制度の実効性を高める。	各企業の取組み状況を踏まえ、法施行3年後の見直しに向け、情報公表制度の強化策など必要な制度改正を検討。
		子ども連れで来所しやすいマザーズハローワーク・コーナーを全国194箇所に設置し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、ニーズを踏まえた求人確保、保育所情報の提供等を実施。	女性の再就職支援の一層の推進のため、マザーズハローワーク事業の拠点数の拡充、子育てと両立しやすい求人の確保やひとり親への就職支援等の機能強化を行う。	女性の再就職支援策について、引き続き検討。

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
12	障害者の多様な障害特性に応じて就労定着を支援する	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用率制度に基づく障害者雇用の義務付けを行うとともに、障害者特性に応じた支援を実施。 ・障害者差別禁止及び合理的配慮の実施等に係る事業主支援と相談支援。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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のため障害者就業・生活支援センターの強化、事業主への支援の充実等を図る。 ・障害者差別禁止及び合理的配慮の実施等に係る事業主支援と相談支援を引き続き実施。 	見直し後(平成30年度、平成35年度)の法定雇用率の達成に向けて、29年度事業の実施状況等を踏まえ、必要な支援を検討。
		多様な障害特性に応じたチーム支援、精神障害者・発達障害者・難病患者・若年性認知症患者等に対する就労支援。	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な障害特性に応じたチーム支援の実施体制の強化、左記支援を引き続き実施。 - 治療等に対応した柔軟な休暇取得・時間管理や社内理解の促進などの措置を講じる事業主に対する助成措置の創設、 - 企業内で精神・発達障害者を温かく見守り支援する「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成 等 	平成29年度事業の実施状況等を踏まえ、必要な支援を検討。
13	技術革新の活用により障害者の就労を支援する	障害者の自立支援機器の実用的製品化に向けた開発促進を行っている。	就労支援機器の開発促進を新たに実用的製品化に向けた開発テーマに追加。	ITやロボット等の活用については、委託調査研究等を踏まえて、障害者雇用に応用や活用ができるのかを検討。
14	ICTの活用により障害者の在宅就業を支援する	ICTを活用した新たな障害者在宅雇用促進のための支援事業の実施。	・在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制を構築するモデル事業を実施中。	ICTを活用した障害者の在宅雇用推進のためのモデル事業の効果や課題等の分析を踏まえた在宅雇用に係る新しい支援策を検討。

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
15	就職を望む若者が適職を得、活躍できるような環境を整える	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒応援ハローワーク等において新卒者の個別支援。 ・わかものハローワーク等において就職氷河期世代を含むフリーター等に対する就職支援(特定求職者開発雇用助成金(長期不安定雇用者雇用開発コース)の新設)。 ・若者雇用促進法の着実な施行。 ・既卒者・中途退学者の採用・定着支援(特定求職者雇用開発助成金(三年以内既卒等採用定着コース)の支給対象の拡充)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒応援ハローワーク等における新卒者への個別支援、わかものハローワーク等における就職氷河期世代を含むフリーター等に対する就職支援を引き続き実施 ・若者雇用促進法に基づく指針を改定し、通年採用や希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促す(平成29年度中)。 	<p>平成32年度を目途に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。</p>
16	高齢者の多様な雇用機会を創出し、活躍を促進する	<ul style="list-style-type: none"> ・平成32年度までの期間を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、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を図る。 ・ハローワークの「生涯現役支援窓口」の拡充による、再就職支援の強化(平成29年度現在110箇所)。 ・地域の様々な機関が連携して高齢者の就業機会を創る、「生涯現役促進地域連携事業」の実施(平成29年度35箇所実施予定)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「生涯現役支援窓口」の設置箇所数の増設(平成30年度概算要求において検討中)。 ・生涯現役促進地域連携事業の拡充(平成30年度概算要求において検討中)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「生涯現役支援窓口」を全国300箇所設置(～平成32年度)。 ・生涯現役促進地域連携事業を全国100箇所で実施(～平成32年度)。 ・高齢者就業のインセンティブ効果を検証し、65歳以降の定年延長を含めた制度の在り方を再検討(平成32年度)。 ・上記の検討結果を踏まえ施策を実施(平成33年度～)。

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
17	外国人が日本国内で活躍できる環境を整える	<ul style="list-style-type: none"> ・高度外国人材の受入環境の整備に向けた検討を行う。 ・留学生向け就職セミナーの実施、定住外国人向け「外国人就労・定着支援研修」の実施等、留学生及び定住外国人の就職支援を行う。 ・海外のIT人材獲得に向けたマッチングスキームの検討について、現地調査や、IT活用企業等に対するヒアリングを実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・報酬体系等の見直し等による好事例の収集、普及(平成29年度中)。 ・外国人留学生等に対する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就職支援の強化(平成30年度概算要求で検討)。 ・定住外国人等に対する「外国人就労・定着支援研修」を引き続き実施。 ・海外のIT人材獲得に向けたマッチングスキームについて、具体的に検討(30年度概算要求)。 	<p>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、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。</p>
18	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	<p>働き方改革実行計画に基づき、トライアングル型支援などの推進のため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労災病院における両立支援コーディネーターの養成 ・個人ごとの「治療と仕事両立プラン」の具体化のための取組を開始 ・労使団体、自治体、医師会等を構成員とする「地域両立支援推進チーム」を都道府県単位で設置 ・助成金(障害者雇用安定助成金(障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース))の創設 ・傷病手当金の支給要件等に係る検討準備 <p>等を実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援コーディネーター研修の全国展開に向けたカリキュラムの作成[2018年度全国展開] ・「治療と仕事両立プラン」の具体化[2017年度～]、モデル事業の実施[2018年度～] ・地域両立支援チーム会議の開催、地域ごとの広報ツールの作成等[2017年度～] ・助成金の活用に係る都道府県労働局・労働基準監督署・産業保健総合支援センター等による周知[2017年度～] ・傷病手当金の支給要件等について社会保障審議会医療保険部会にて検討[2017年度夏以降] <p>等</p>	<p>働き方改革実行計画に基づき、トライアングル型サポートの状況を踏まえて支援拡充を検討。</p>

Ⅲ 働き方の変化に伴うこれからのコミュニティのあり方

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
19	<p>企業中心のコミュニティから地域中心のコミュニティの役割の重要性をふまえ、地域共生社会の実現について進める</p>	<p>・本年2月に「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部において、「地域共生社会」の実現に向けて(当面の改革工程)をとりとまとめた。 ・当面の改革工程に基づき、本年5月には「地域包括ケア強化法」が成立し、公布された。また、市町村や福祉事業者による地域づくりの取組を後押しする観点から、本年3月に自治体宛の課長通知(「地域づくりに資する事業の一体的な実施について」及び「社会福祉施設等の職員が行う地域活動の推進について」)を発出した。 ・身近な圏域で、住民が主体的に地域課題を把握し解決を試みる体制づくりや、市町村において、分野横断的な相談支援体制の構築の取組を普及するための包括的支援体制整備のモデル事業を実施。 ・さらに、地域づくりの分野を含め、ソーシャル・インパクト・ボンドなど社会的インパクト投資の枠組みを用いた社会的事業の開発・普及に向け、平成29年度予算事業の公募を実施中。</p>	<p>・平成30年度においては、共生型サービスについての報酬上の基準の策定など介護・障害の報酬の改定及び生活困窮者自立支援制度の見直しに向けた検討などを進める。 ・平成30年度においても引き続き包括的支援体制整備のモデル事業を実施予定(平成30年度概算要求) ・平成29～31年度の3カ年で社会的インパクト投資の枠組みを用いた社会的事業のモデル実施とそれを踏まえた評価を実施。(平成30・31年度概算要求)</p>	<p>・当面の改革工程において、今後3年程度で検討・結論を得るとされた3項目について、関係部局における検討・調整を加速化。 ①市町村による包括的支援体制の全国的な整備のための制度・財源の検討 ②保健福祉分野横断的な包括的支援強化のための行政体制の検討 ③保健医療福祉の専門資格の共通基礎課程の創設の検討 ・平成29～31年度の3カ年で社会的インパクト投資の枠組みを用いた社会的事業のモデル実施とそれを踏まえた評価を実施。(再掲)</p>

IV 人材が動く社会と再挑戦可能な日本型セーフティネット

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
20	労働移動がより円滑に進むよう市場型スキルへの標準化を進める	<p>「業界検定スタートアップ支援事業」を平成26年度より実施中。</p> <p>・ジョブ・カードについて、企業・学校における効果的活用方策の開発に係る調査研究を実施(平成29年度)。</p>	<p>・「業界検定スタートアップ支援事業」により検定の枠組みが完成した業界に対して、円滑な技能検定への移行に向けた技術的指導等の実施により、検定数を増やしていく。</p> <p>・特にIT業界等において通用するコンピテンシーのジョブ・カードによる分かりやすい能力証明(表記)の開発を実施予定(平成30年度概算要求予定)。</p>	平成31年頃を目途に、次期能力開発基本計画の策定に向けた検討を行う。
21	キャリアアップ・キャリアチェンジのための個人の自発的な職業能力開発をより充実し、促進する	<p>・名称独占の国家資格キャリアコンサルタントについて、企業内、需給調整機関、教育訓練機関等での幅広い活躍を促進(平成28年4月～)。</p> <p>・ジョブ・カードについて、企業・学校における効果的活用方策の開発に係る調査研究を実施(平成29年度)。</p> <p>・労働者の自発的な能力開発、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の開発を実施(平成29～31年度)。</p> <p>・専門実践教育訓練給付の対象講座について、高度IT分野の講座等を重点に拡充を行うため、講座指定基準の改定、周知を順次実施(平成29年10月適用～)。</p>	<p>・特にIT業界等において通用するコンピテンシーのジョブ・カードによる分かりやすい能力証明(表記)の開発を実施予定(平成30年度概算要求予定)。</p> <p>・教育訓練給付について、支給割合、上限額を引き上げるとともに、出産・育児等による後のブランクが長くても受給可能にする(平成30年1月施行)。</p> <p>・専門実践教育訓練給付について、引き続き対象講座の拡充について検討(講座指定基準の見直し等)。</p>	平成31年頃を目途に、次期能力開発基本計画の策定に向けた検討を行う。

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
22	トランポリン型セーフティネットとしての職業訓練を充実させる	<ul style="list-style-type: none"> ・公的職業訓練において、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し、女性の活躍を促進。 ・就職可能性を高めることを目的とし、求職者支援訓練の訓練カリキュラムを見直す(平成28年10月～)。 	平成28年度の実施状況等を踏まえ、必要な見直しを実施予定。	平成31年頃を目途に、次期能力開発基本計画の策定に向けた検討を行う。
23	働き方の多様化に応じた、訓練に対する支援や生活保障のあり方を検討する	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険及び求職者支援制度で訓練期間中の生活保障を行っている。 ・雇用保険部会等において求職者支援制度の見直しについて検討(平成28年度中)。 	平成28年度の検討を踏まえ、求職者支援制度について支給要件等の見直しを実施。	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険制度全般のあり方について、引き続き検討。 ・求職者支援制度のあり方について、引き続き検討。

V 働く人が適切な働き場所を選択できるための情報開示の仕組み

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
24	働き方について正しい選択ができるよう、必要な情報が比較可能な形で提供される情報プラットフォームを整備する	若者や女性など、分野毎に分かれている企業の職場情報を総合的に提供するウェブサイト平成29年度に構築	平成30年度より求職者等への職場情報の提供を含む運用開始予定。	平成30年度以降、引き続き職場情報の開示の在り方やデータベースの在り方等も含めた検討を行い、必要な措置を講ずる。
25	労働に関する基礎知識の習得や情報リテラシーの向上を学校教育等で行う	<ul style="list-style-type: none"> 労働局職員が学校に出向く等により、高校生や大学生等に、働くための基礎知識に関する講習を行っている。 平成28年度においては、高等学校等での労働法教育のための教員等指導者用資料等を作成し、全国の高等学校等へ配布を行った。 平成29年度においては、大学等の教職員等向けの指導者用資料を作成する予定である。 特に、アルバイトを経験したり、就職を控えた高校生の段階から、労働法関係の知識を身につけられるよう、文部科学省と連携して検討を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 作成した資料について、高等学校・大学等の教職員等指導者を対象としてセミナーを実施する。 労働法制の周知に向けた更なる取組について、引き続き省内関係部局と文科省とで検討を行っていく。 	平成34年度から、高校の学習指導要領に「公共」が追加されることを契機として、全ての高校生が労働法関係の知識を身につけられるよう、文科省と連携し、必要な取組を検討。

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
26	一人ひとりが適職を得られるよう、マッチング機能を強化する	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークの専門性の向上及び労働市場におけるマッチング機能の強化(求人・求職情報のオンライン提供の実施)。 ・職業紹介事業の機能強化及び求人情報等の適正化を図るため、職業安定法を改正(第193回通常国会にて成立)。 ・中高年の主体的なセカンドキャリア等への挑戦を後押しする観点から「試行在籍出向プログラム」を実施(平成28～29年度)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークの専門性の向上及び労働市場におけるマッチング機能の強化(求人・求職情報のオンライン提供を引き続き実施)(平成29年度予算)。 ・改正職業安定法の施行に向け、改正内容の周知徹底、着実な施行を図る。 ・「試行在籍出向プログラム」の実施を通じて、試行在籍出向のノウハウ・課題の整理・とりまとめを行う(平成29年度中)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・HWシステムの更改において、ハローワークインターネットサービスの充実等を図る(平成31年度)。 ・「試行在籍出向プログラム」の実施を踏まえ、今後の在り方を検討
27	労働移動が円滑に進むようにするため、転職・中途採用市場を活性化する	<ul style="list-style-type: none"> ・労働移動支援助成金について、成熟企業から成長企業へ移動した労働者の賃金アップさせた場合の支援の拡充、中高年齢者の採用開始や転職・再就職者採用の拡大を行い生産性を向上を実現させた企業への支援の実施(平成29年4月～)。 ・労働関係助成金について、事業主等にとって分かりやすいものとなるよう整理統合を実施し、労働生産性が向上している企業に対する助成金の割増などの措置を実施。 ・年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、(独)労働政策研究・研修機構に有識者検討会を設置(29年8月)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働関係助成金における生産性要件の判断に際し、労働生産性の向上に向けた取組の結果に応じて助成額を割増する仕組みの導入を検討する。 ・転職者の受入促進のための指針等を策定し、経済界に要請する。 	<p>施行状況に応じて見直しを行う。</p>

VI これからの働き方と税と社会保障の一体改革

	政策課題	現在の対応状況	今後の対応予定内容・スケジュール案 (短期的対応)	今後の対応予定内容・スケジュール案 (中・長期的対応)
28	多様な働き方に対応して被用者保険の適用拡大を行う	平成28年10月からの大企業で働く短時間労働者への適用拡大に加え、平成28年末に成立した年金改革法に基づき、平成29年4月から、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用拡大の途を開いた。その円滑な施行を進めていくとともに、JILPTによる統計調査の実施など、施行状況について実態把握に努めていく。	年金機能強化法附則第2条に基づき、更なる適用拡大について、平成31年9月30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。	
29	働き方に関する変化と多様性を妨げないよう、高齢期における職業生活の多様性に応じた一人一人の状況を踏まえた年金受給のあり方を検討する	高齢期における職業生活の多様性に応じた一人一人の状況を踏まえた年金受給のあり方については、社会保障改革プログラム法において検討事項として規定されており、これらの検討課題について、平成26年から27年にかけて社会保障審議会年金部会で議論を進めたが、結論まで至らなかった。	平成28年末に成立した年金改革法においても、検討事項として規定されており、次期(平成31年)財政検証を踏まえた次期制度改正に向けて、検討を進める。 (※)「ニッポン一億総活躍プラン」(平成二十八年六月二日閣議決定)において「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、在職高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。」とされている。	