

労働施策基本方針（仮称）（案）

はじめに

我が国においては、景気は緩やかに回復し、経済の好循環が着実に進展するとともに、雇用情勢も着実に改善をしている。2017年の全国の有効求人倍率は1.50倍と約44年ぶりの高い水準となり、完全失業率は2.8%と約24年ぶりの低い水準となっている。各都道府県の有効求人倍率をみても、全ての都道府県において1倍を超え、雇用情勢の改善が全国的に進んでいる。

また、我が国の総人口は、2008年の1億2,800万人をピークに減少傾向にあるが、女性の活躍推進や高齢者の雇用促進等に関する各種施策の推進により、女性や高齢者を中心に就業率は上昇しており、2012年から2017年にかけては、景気の回復ともあいまって就業者数は約250万人増加している。

このように雇用情勢が着実に改善し労働参加も進展する一方で、就業者数の増加を上回る旺盛な求人ニーズにより、企業の人手不足感は強まっている。特に、中小企業においては、中核人材の確保ができない場合もあり、我が国の雇用を広く支える中小企業等において大きな問題となっている。

長期的にみると、我が国の経済成長の隘路の根本には、少子高齢化・生産年齢人口の減少といった構造的な問題や生産性向上の低迷等の問題が存在する。

こうした問題を克服し経済成長を実現するためには、誰もが生きがいを持ってその有する能力を最大限に発揮できる社会を創り、イノベーションの促進等を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図ることが必要である。そのため、2017年3月28日の働き方改革実現会議において、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の総合的な推進に向けて、「働き方改革実行計画」を決定し、長時間労働をはじめとする我が国の雇用慣行における諸問題に対して、改革実現の道筋を示したところである。

働き方改革の総合的な推進に向けて、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措置を講ずるため、第196回通常国会において、「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。以下「働き方改革関連法」という。）が成立し、雇用対策法が「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業の生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）に改正された。

労働施策総合推進法においては、「国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針を定めなければならない。」（労働施策総合推進法第10条第1項）とされている。

本方針は、当該規定に基づき、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の施策に関する基本的な事項等について示すものである。

第1章 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義

1 働き方改革の必要性

誰もが生きがいを持ってその能力を最大限発揮することができる社会を創るためには、働く人の視点に立ち我が国の労働制度の改革を行い、企業文化や風土を変え、働

く一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることが必要である。

働き方改革の推進は、多様な働き方を可能とすることにより、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を実現し、意欲ある人々に多様なチャンスを生み出すものである。人々が豊かに生きていく社会の実現のためには、働き方改革を着実に推進することが求められる。

2 働き方改革の推進に向けた基本的な考え方

我が国の労働制度と働き方においては、長時間労働や、非正規雇用労働者の待遇等の問題に加え、女性や高齢者等の労働参加に関する課題や、子育てや介護等と仕事の両立の実現に関する課題、中高年齢者等の転職・再就職の促進に関する課題など様々な課題が存在する。

働き方改革は、こうした問題を解決することにより、労働参加率の向上に加え、労働生産性の向上にもつながるものである。また、働き方改革によって生まれる生産性向上の成果を働く人に分配することにより、賃金の上昇と需要の拡大を通じた「成長と分配の好循環」を実現し、国民一人ひとりの生活の向上を目指すものである。

労働施策総合推進法においては、国が、労働施策を総合的に講ずることにより、経済社会情勢の変化の中で、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることにより、労働者の職業の安定と経済社会的地位の向上を実現し、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的としている。

また、同法の基本的理念として、職業生活の全期間を通じた、労働者の職業の安定への配慮に加え、「労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他職務遂行上必要な事項の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置を効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする」ことを、新たに掲げたところである。

このような労働施策総合推進法の目的及び基本的理念を踏まえ、本方針に労働施策に関する基本的事項等を定めることにより、関係省庁や都道府県等とも連携を図りつつ、働き方改革の実現に向けて労働施策を総合的に推進するものである。

こうした働き方改革に向けた労働施策の推進や各企業における働き方改革の実施においては、労使の十分なコミュニケーションをその基盤とするとともに、働く人の視点に立つことが重要である。

3 労働施策基本方針に基づく働き方改革の推進

働き方改革の実現に向けて、本方針において示した基本的な考え方や方向性に基づき労働施策を総合的かつ継続的に推進する。

働き方改革の意義等を示すものとしての本方針の性格に照らし、経済及び雇用情勢に加え、働き方改革のフォローアップの状況や本方針に定める諸施策の実施状況に応じて、変更の必要性があると判断した場合は、これを見直すものとする。

第2章 労働施策に関する基本的な事項

1 労働時間の短縮等の労働環境の整備

(1) 長時間労働の是正

我が国においては、年間総実労働時間は減少傾向にあるが、いわゆる正社員等については、依然として長時間労働の実態がみられる。長時間労働を是正し、働く人々が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進することが重要であるため、次の施策を実施する。

まず、長時間労働を是正し、働く人の健康確保やワーク・ライフ・バランスの改善を図るため、労働基準法（昭和22年法律第49号）に新たに設けられた時間外労働の上限規制及び年次有給休暇の時季指定の仕組みや、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に新たに設けられた労働時間の状況把握及び産業医・産業保健機能の強化のための仕組み等について、法の趣旨の周知徹底及び履行確保に努めるとともに、時間外労働について可能な限り労働時間の延長を短くするよう、必要な助言及び指導を行う。また、年次有給休暇を円滑に取得できるようその環境整備に向けた取組を行う。さらに、勤務間インターバル制度の普及促進に向けた取組を推進する。

具体的には、都道府県労働局から企業・団体への働きかけを行う等、全国的に長時間労働対策の推進及び年次有給休暇の取得促進に取り組むほか、労働基準監督機関においては、長時間労働の事業場への監督指導の徹底等の対応を行う。

また、労働基準監督制度の適正かつ公正な運用を確保することにより、監督指導に対する企業の納得性を高め、労働基準法等関係法令の遵守に向けた企業の主体的な取組を効果的に促すこととし、そのための具体的な取組として、監督指導の実施に際し、すべての労働基準監督官が依るべき基本的な行動規範を定めるとともに、重大な違法案件について指導結果を公表する場合の手続をより一層明確化する。

労働基準監督官が行う監督指導など労働基準監督署の運営に関する苦情について、メールや郵便など多様な形で受け付けることができるよう行うほか、監察官制度を活用し、監督指導の適正な実施及び公正かつ斉一的な権限行使を徹底する。

(2) 過労死等の防止

過労死等の防止に向けて、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）及び勤務間インターバル制度の周知や導入に関する数値目標等を新たに設けた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定）に基づき、長時間労働の削減に向けた取組等の労働行政機関等における対策、過労死等事案の分析等の調査研究、国民に向けた周知・啓発、労働条件や健康管理等に関する相談体制の整備、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等の民間団体の活動に対する支援等を行う。

(3) 業界ごとの取組の推進

長時間労働になりがちな人手不足感の強い中小企業・小規模事業者を中心に、業界改革に向けた対策等を推進する。

自動車運送事業や建設業の業界においては、荷主、発注者の理解と協力を得るため、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」や「建設工事における

適正な工期設定等のためのガイドライン」に基づき、関係省庁が連携して施策を講じ、長時間労働是正に向けた環境整備を推進する。

医師については、医療界参加の下で時間外労働の上限規制の在り方や労働時間の短縮策等について検討し、その結論を踏まえ必要な対策を講じる。

鹿児島・沖縄の砂糖製造業については、人材確保、工場の省力化、雇用環境の向上にむけた支援に、関係省庁が連携して取り組む。

(4) 中小企業・小規模事業者に対する支援・監督指導

人手不足感の強い中小企業・小規模事業者においては、働き方改革による魅力ある職場づくりが重要であることを踏まえ、中小企業・小規模事業者における働き方改革に向けた取組を推進する。

特に、中小企業・小規模事業者においては、大企業に比べて、労務管理の体制が十分でないことに加え、人材の確保や発注者等との取引関係など、困難な課題を抱えている場合が多いことから、時間外労働又は労働時間の短縮に向けて、これらの課題解決に取り組む中小企業・小規模事業者に対して丁寧な支援するなど必要な配慮を行う。

具体的には、関係省庁が連携して、前記の取引環境改善等のための施策に加え、労務管理改善等の働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者がワンストップで相談できる体制の整備、人材確保や生産性向上に向けた取組の支援、課題を抱える業種等の特性に応じた対策等を講ずる。

また、周知に当たっては、都道府県労働局や労働基準監督署のほか、働き方改革推進支援センターが中心となり、商工会・商工会議所・中小企業団体中央会等の経営支援機関と連携して、好事例や支援策を提示するなど丁寧な相談・支援を行う。

さらに、中小企業の従業員の福祉の増進及び中小企業の振興等のため、中小企業退職金共済制度の加入促進及び安定的運営に取り組むとともに、中小企業の従業員をはじめとした勤労者の計画的な財産形成を促進するため、勤労者財産形成促進制度の利用促進に取り組む。

事業者において、労働関係法令の内容を十分に理解していないこと等に起因する違反が見られることに鑑み、時間外労働の上限規制などの働き方改革関連法による改正事項を含め、労働関係法令の一層の周知を図り、その趣旨・内容の理解の促進に努める。とりわけ、時間外・休日労働の協定を行うに際して、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との協定を行うことも可能であることや過半数を代表する者の適正な選出手続についての周知など、中小企業・小規模事業者の事情に配慮して対応する。また労働安全衛生法の改正によりすべての労働者が労働時間の状況把握の対象となる中で、客観的方法による労働時間の状況把握に努める中小企業・小規模事業者への支援をはじめ、その実情に応じた対応について助言するなど、中小企業・小規模事業者の事情に配慮して対応する。

監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し中小企業の立場に立った対応を行い、労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合において、当該中小企業の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく。ただし、重ねて改善を促しても是正されないもの、違法な長時間労働により過労死等を生じさせたも

の、違法な長時間労働により重大な結果を生じさせたものなど重大・悪質な場合は書類送検を行うなど厳正に対処する。

(5) 最低賃金・賃金引上げと労働生産性向上

経済の好循環の拡大に向けて、生産性の向上を図るとともに、力強く継続的な賃金上昇、所得の拡大に確実につなげる必要がある。

このため、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。これにより、全国加重平均が1,000円になることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

(6) 産業医・産業保健機能の強化

過重な長時間労働やメンタルヘルス不調などにより健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、改正労働安全衛生法に基づく、産業医等による長時間労働者に対する面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、企業における労働者の健康管理の強化を図る。

また、労働者数50人未満の小規模事業場における産業保健機能の強化、産業医等の産業保健スタッフの質・量の確保や、それらの者により構成されるチームによる産業保健活動の推進等について検討を行い、必要な支援の充実を図る。

(7) 安全な労働環境の整備

死亡災害の撲滅、労働災害の着実な減少を通じ、労働者が安心して健康に働くことができる職場の実現を図るため、労働安全衛生法第6条に基づく「労働災害防止計画」を関係事業主団体等との密接な連携を図りつつ推進する。

また、発生した労働災害については、徹底した原因究明及び効果的な再発防止に努めるとともに、被災労働者及びその遺族等に対して労災保険制度により迅速かつ公正な保護を図る。

(8) 職場のハラスメント対策、多様性を受け入れる環境整備

職場におけるハラスメントは、働く人の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させる、あってはならないものである。

そのため、企業等におけるパワーハラスメント対策の周知啓発及び自主的な取組の支援を進めるとともに、職場のパワーハラスメント防止対策が実効性のあるものとなるよう、その強化に向けた検討を進める。

加えて、全ての企業等において、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知、相談窓口の設置等の措置が講じられるよう、また、これらのハラスメント事案が生じた企業等に対しては、適切な事後の対応、再発防止、被害者のプライバシー保護及び相談等による不利益取扱いの防止のための取組が行われるよう指導する。

また、多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進する。

2 雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保、多様な就業形態の普及、雇用・就業形態の改善

(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善

同一の事業所における、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金を実現し、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、働き方改革関連法による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）の周知を徹底するとともに、説明会の開催や相談窓口の整備、業界別導入マニュアルの普及等を図り、中小企業等の実情を踏まえ、労使双方に丁寧に対応する。

また、有期雇用労働者、短時間労働者又は派遣労働者として働き続けることを希望する者に関しては、能力開発を進め、希望に応じキャリアアップを図ることができるよう支援を行うとともに、待遇改善を図っていく。

(2) 柔軟な働き方がしやすい環境の整備

いわゆる雇成型テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、その普及を図ることが必要である。その普及に当たっては、適正な労務管理下において、長時間労働を招かないよう、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の周知啓発を図っていく。

また、自営型テレワークは就業環境の整備が重要であることから、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発を図っていくとともに、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

さらに、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改定版モデル就業規則の周知を行い、副業・兼業の普及促進を図る。働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等については、労働者の健康確保等にも配慮しつつ、検討を進める。

裁量労働制や高度プロフェSSIONAL制度について、制度の内容の理解促進や監督指導による履行確保に努める。

(3) 正規雇用を希望しながら非正規で働く者に対する正社員転換等の支援

正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者に関しては、企業内における正社員転換の支援、転職支援、能力開発支援等を行う。また、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条に基づく無期転換ルールへの対応が円滑に行われるよう周知徹底や相談支援等、必要な支援を行う。

3 多様な人材の活躍促進

(1) 女性の活躍推進

職場における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るため、雇用の分野における男

女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)の履行確保やその実効性を確保するための検討を進める。

さらに、一人ひとりの女性が自らの希望に応じてその能力を最大限に発揮できる社会への変革を促進・加速するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)に基づく行動計画の策定等の企業の取組の促進や女性活躍情報の見える化の徹底を図る。また、子育て中の女性等に対する丁寧な就職支援や、育児休業や介護休業等の取得促進、男性による育児の促進、保育の受け皿の整備等に取り組んでいく。

(2) 若者の活躍促進

若者が、その意欲及び能力に応じて適切に仕事や企業を選択し、その有する能力を有効に発揮するため、学校との緊密な連携の下、新卒応援ハローワーク等において職場への円滑な移行や定着を促すとともに、フリーター等から正社員就職を希望する者に対して、わかものハローワーク等において特に綿密な支援を行う。併せて、地域若者サポートステーションの支援等を通じ、職業生活を円滑に営む上で困難を有する若年無業者等の職業的自立を促進するなど、若者に対する総合的かつ体系的な対策を推進する。

(3) 高齢者の活躍促進

高齢者が意欲や能力に応じて就業できるようにするため、継続雇用延長や定年延長を行う企業への助成金の支給、65歳超雇用推進プランナー等による提案型相談支援等の支援を充実し、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行っていく。

また、公共職業安定所の「生涯現役支援窓口」の拡充等により高齢者の再就職を促進するとともに、地域の様々な機関が連携して地域における高齢者の就業機会を創る取組や、シルバー人材センターによる就業支援の強化等により、高齢者の多様な就労機会を提供する。

さらに、高年齢の労働者が増加したことに伴って、健康診断の有所見率の上昇や腰痛の増加等の傾向が見られることを踏まえ、高年齢の労働者の安全と健康を確保するため、高年齢の労働者の身体特性に応じた職場環境の整備等を推進する。

(4) 障害者の活躍促進

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

このため、地域における就労支援機関による、障害者に対する就労支援や企業に対する相談支援等を通じて、雇用率の上昇や雇用者数の増加といった雇用の量的な拡大を図る。

こうした観点に加えて、精神障害者や発達障害者、難病患者等、個別性の高い障害特性を有する就労希望者が増加する中において、長く安定的に働き続けられる等の雇用の質の向上を図るため、事業者による雇用の分野における障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供の着実な実施を含め、一人ひとりの状況に応じた就労環境の整備等を

図る。

併せて、中小企業等による障害者雇用の促進や職場への定着に向けた支援を一層推進する。

(5) 外国人材の受入環境の整備

中小企業・小規模事業者をはじめとした人手不足が深刻化していることから、働き方改革などによる生産性向上や国内人材の確保を引き続き強力に推進するとともに、従来の専門的・技術的分野における外国人材に加え、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する。さらに、新たに受け入れる外国人材の保護や円滑な受入れを可能とするため、受入企業等に対する指導・相談体制の整備を図りつつ、適正な労働条件の確保をはじめ、外国人労働者の雇用管理の改善等に取り組む。

加えて、企業の外国人材の活用を積極的に推進するとともに、外国人留学生の就職・定着について、関係機関、大学、企業が連携しつつ効果的な支援を行う。また、定住者など我が国における活動制限のない外国人の安定した雇用を確保するため、日本語能力の改善を図る研修や職業訓練等を実施する。

(6) 様々な事情・困難を抱える人の活躍支援

母子世帯の母で働いている者の約半数がパート・アルバイト等の不安定な就労形態にある中で、早期の就職や安定的な雇用への移行を促進するため、マザーズハローワーク等において、ひとり親を含む子育て女性等に対する丁寧な就職支援を実施するとともに、職業訓練や雇用関係助成金の活用等により、ひとり親家庭の親の就労機会の確保に努める。

生活保護受給世帯数の状況や生活困窮者支援のニーズの高まり等に対応するため、公共職業安定所と都道府県や市町村など地方公共団体が一体となった就労支援や職場への定着を推進することにより、就職を目指す人たちを支援し、就労による自立を促進していく。

また、刑務所出所者等やホームレス等で就職を目指す人たちに対する就労支援や職場への定着支援を実施する。

4 育児・介護、治療と仕事の両立支援

(1) 育児や介護と仕事の両立支援

労働者が、将来のキャリアの見通しを持ちつつ、育児や介護と両立しながら働き続けることができるようにするとともに、仮に離職した場合であっても、希望に応じて再就職できるような取組を進める。

具体的には、有期雇用の労働者を含むすべての労働者が、育児や介護を行いながら継続して就業し、活躍できるようにするため、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）に基づく措置の確実な履行確保及び周知を図る。また、男性による育児休業等の取得や、大企業に比べて育児休業や介護休業等が取得しづらいとされる中小企業における取組を促進する助成金の活用等により、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境の整備を進める。

(2) 治療と仕事の両立支援

疾病・負傷等の治療により、就業の継続等に支障のある労働者について、治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整えるため、企業における雇用環境改善の促進等の労働施策に加え、医療機関における支援体制の整備等の保健医療施策や福祉施策等との連携を含め、総合的かつ横断的な対策を実施する。

また、長期にわたる治療等を受けながら就職を希望する者に対して、公共職業安定所は、がん診療連携拠点病院等と連携した就職支援の充実を図る。

5 人的資本の質の向上と職業能力評価の充実

(1) リカレント教育等による人材育成の推進

長期的な人的資本の形成を促進し、労働者の処遇の改善、企業の生産性向上、ひいては日本経済社会全体の発展にもつながる好循環を生み出すことが重要である。このため、人生100年時代における職業人生の長期化やAI等の新技術等による働き方を取り巻く環境変化を見据えて、誰もがいくつになってもリカレント教育を受けられる環境の整備を関係省庁が連携しつつ推進する。

こうした環境の整備に向けて、企業内の人材育成について、中小企業等が取り組む訓練への支援やキャリアコンサルティングの普及を図るとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、意欲ある個人に対する経済的支援を行っていく。また、産業界・大学等と連携した取組等を推進していく。

これらの企業や個人への支援により、労働者が生涯を通じて職業能力を開発・向上することのできる環境を整備するとともに、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練の適切な実施等を通じて、多元的で効果的な職業能力の開発を促進する。

(2) 職業能力評価の充実

職業能力の見える化は、多様な働き方の推進や円滑な労働移動の支援等が課題になる中、企業内外で通用する職業能力の「ものさし」を整備する観点から重要性が増すとともに、労働者の能力開発に取り組む動機付けや、企業の人事配置・処遇など内部労働市場の観点からも重要である。

このため、技能検定をはじめとした能力評価の「ものさし」の整備や、個人の職業能力の見える化に役立つジョブ・カードの活用等を促進し、主体的なキャリア形成支援や最適なマッチングにつなげていく。

6 転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実

(1) 成長分野等への労働移動の支援

労働者の職業キャリアが長期化し、働き方のニーズが多様化するとともに、急速な技術革新や産業・事業構造の変化によって、企業・労働者双方において中途採用、転職・再就職のニーズが高まっている。

労働者がキャリアを自ら設計できる、転職が不利にならない柔軟な労働市場を確立するため、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」を活用し、中途採用の拡大に向けた経済界の機運を醸成していく。

また、中途採用拡大を行う企業に対する助成を通じて転職・再就職者の受入れ企業を支援するとともに、公益財団法人産業雇用安定センターで実施するキャリアアップやキャリアチェンジを希望する労働者を対象とした出向・移籍支援を通じて、労働者一人ひとりのニーズに応じたマッチングを推進する。

加えて、求職者・求人企業に関する情報の充実、労働者・求職者に対するキャリアコンサルティング、職業訓練の実施による技能のミスマッチの解消及び雇用関係助成金の適切な活用等により、離職を余儀なくされる労働者等の円滑な労働移動を支援する。

(2) 職場情報・職業情報の見える化

人材育成や長時間労働の是正等の働き方改革に積極的な企業ほど労働市場で選ばれ、それが企業の自主的な取組をさらに促進するという好循環を生み出すことが重要である。

そのため、「えるぼし」¹「くるみん」²「ユースエール」³といった各種認定の状況や時間外労働の状況等の企業の職場情報を求職者等がワンストップで閲覧できるサイトの構築等により、職場情報の見える化を促進する。

また、転職希望者等が持つ職業スキルや経験等を活かした就職活動や企業の採用活動が行えるよう職業情報の見える化を進めるため、職業情報提供サイトを構築し、広く求人企業・求職者等に職業情報を提供することにより、効果的なマッチングを図る。

(3) 求人・求職情報の効果的な提供、地域の雇用機会の確保

公共職業安定所をはじめ、民間人材ビジネス、学校、地方公共団体等の関係機関が、それぞれの得意分野・手法によりそれぞれの役割を果たすとともに、必要に応じて機関同士が連携することで人手不足等の問題に対応し、外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化することが重要である。

こうした中で、公共職業安定所においては、ハローワークインターネットサービスを充実させ、求人・求職情報の効果的な提供を図ること等により、外部労働市場全体としてのマッチング機能を高めるとともに、中小企業等の人材確保を積極的に推進する。

また、地方の人口減少を克服し、将来にわたって成長力を確保するため、地方の「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することができるよう、地域に魅力ある良質な雇用機会を創出する取組が引き続き重要である。地域ごとに産業構造、人口構成、社会情勢等が異なっていることも踏まえ、地方公共団体その他の地域の関係者が創意工夫や発想を活かして実施する雇用創出の取組や大都市から地方への就職を後押しする取組を支援するなど、地方公共団体等との連携による地域の実情に応じた雇用対策を推進し、地域の産業政策と雇用政策との調和を図る。

¹ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第9条に基づき、女性の活躍推進に関する取組について一定の基準を満たす事業主として厚生労働大臣が認定するもの。

² 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第13条に基づき、次世代育成支援に関する取組について一定の基準を満たす事業主として厚生労働大臣が認定するもの。

³ 青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第15条に基づき、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するもの。

7 働き方改革の円滑な実施に向けた取組

(1) 地域の実情に即した働き方改革を進めるための協議会の設置その他の連携体制の整備

地域の実情に即した働き方改革を進めるため、労働施策総合推進法第10条の3に基づき、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者を構成員とする協議会を設置し、連携体制の整備を図る。その際には、いわゆる「地方版政労使会議」など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用し、特に、中小企業等において、働き方改革が円滑に進められるよう取り組んでいく。

第3章 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項

1 商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化

中小企業・小規模事業者においては、発注企業からの著しく短い期限の設定や発注内容の頻繁な変更に応えようとして長時間労働になりがちである。商慣行の見直しや取引条件の適正化を進めるため、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき、著しく短い期限の設定及び発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮し、事業者の取引上必要な配慮が商慣行に浸透するよう、関係省庁が連携して必要な取組を推進する。

また、労働基準法令違反の背景に、極端な短納期発注等による下請法等違反が疑われる事案について、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図る。

2 労働条件の改善に向けた生産性の向上支援

大企業と比べ、資本が脆弱で効率化に向けた設備投資が困難な中小企業・小規模事業者に対しては、国による生産性向上支援の取組が必要である。賃金引上げや経営力の向上につながるような、生産性向上に資する設備投資等に対する支援を行う。

また、働き方改革推進支援センターにおいて、商工会・商工会議所・中小企業団体中央会等の経営支援機関と連携して、好事例や支援策を提示するなど、丁寧な相談・支援に努める。

3 能力の有効発揮に向けた教育環境の整備

子供たちの誰もが、家庭の経済事情に関わらず、未来に希望を持ち、それぞれの夢に向かって頑張ることができる社会を創るため、広く国民が利用している3歳から5歳児までの全ての子供たちの幼稚園、保育所、認定こども園の費用の無償化や、授業料減免や給付型奨学金の拡充による、真に必要な子供たちへの高等教育の無償化、年収590万円未満世帯を対象とした私立高等学校授業料の実質無償化等の施策の具体化を通じて、誰もが能力を身につけることができる教育環境の整備に取り組んでいく。

4 学校教育段階における就業意識の啓発、労働法制等に関する教育の推進

若者の働く意義や労働市場の実態の理解を促すことは、適性・能力に応じた就職の実現の基盤であり、各個人・経済活動全体の生産性向上にも資する重要な意義を有す

るものである。

このため、学校在学時から中学、高校、大学といった段階ごとの課題に応じ、厚生労働行政と文部科学行政との本省、地方の各レベルでの緊密な連携の下、インターンシップ等の職場体験・職業意識啓発の取組を強力に推進する。

また、多様な就業形態が増加する中で、労働法制や各種ルールについて知ることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、労働法制や社会保障制度に関する教育を推進する。