

幼児期から高齢期までの生涯を通じた能力開発

現状・課題

- 一般に、能力開発は、就職後の取組を指すことが多いが、就職前の学校教育等も含めた全世代での取組が重要。
- 中長期的な視野で人材投資を行い、若者が安定・安心して働き続けられるよう、職業訓練、個人の主体的なキャリア形成支援、職業能力評価等を促進していくことは重要。
- 生涯現役社会の実現のために、キャリアコンサルティングを受けることを通じた高齢期に入る前からの職業生活設計や、職業生活設計を踏まえた職業能力開発が重要。

課題解決につながる主な取組①

○ 幼児期の能力形成	<p>【平成28年度～】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・乳幼児及びその保護者が相互の交流を行う場を提供し、子育てについての相談、情報の提供、助言その他の援助を行う地域子育て支援拠点事業を実施。
○ 学校在学段階のキャリア教育等	<p>【平成28～29年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業意識形成支援のため、高校生への「就職ガイダンス」等の各種プログラムを提供。 ・労働法等への基礎的理解の促進のため、大学・高校等での講義・授業やセミナーを実施。 ・労働法等に関する教育を行うための高校・大学教員等向けの指導者用資料を作成。 <p>【平成30年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「就職ガイダンス」の対象に、中学生、大学生を追加する等、早期から就職への動機付けや職業・企業に対する理解の促進を図るための取組を充実。
○ 若年層の能力開発	<p>【平成28～29年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材開発支援助成金（平成28年度はキャリア形成促進助成金）やキャリアアップ助成金（人材育成コース）により、雇成型訓練を行った事業主へ支援。 <p>【平成30年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材開発支援助成金とキャリアアップ助成金（人材育成コース）を統合し、利便性の向上を図るとともに、雇成型訓練を行った事業主への支援を通じ、雇成型訓練を推進。
○ 主体的なキャリア形成の支援	<p>【平成28～29年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルティングを行う専門家であるキャリアコンサルタントを国家資格化。 ・「ジョブ・カードの企業・学校における効果的活用方策の調査研究事業」を実施。 ・専門実践教育訓練の対象として、職業実践力育成プログラム及び一定レベル以上のIT資格取得を目標とする課程のうち、就職等に効果的と認められるものを追加。 ・人材開発支援助成金において、教育訓練休暇等制度を導入・適用した事業主に対し支援。 <p>【平成30年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利便性の向上・活用促進のため、ジョブ・カード様式の改正や、キャリア・プラン作成補助シートの導入等の他、キャリアコンサルティングの普及促進に向けた取組を実施。 ・専門実践教育訓練の対象として、第四次産業革命スキル習得講座のうち、就職等に効果的と認められるものを追加。 ・人材開発支援助成金において、有給の教育訓練休暇制度を導入・適用した事業主に対し引き続き支援を実施。

幼児期から高齢期までの生涯を通じた能力開発

課題解決につながる主な取組②

<p>○ 中高年齢層の活躍促進</p>	<p>【平成28～29年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内でのキャリアコンサルティングの実施を推進するため「セルフ・キャリアドック導入支援事業」を実施。 ・平成29年1月から、年齢を問わず、新たに事業所に雇用される者について雇用保険の適用の対象とした。 ・産業雇用安定センターにおいて、試行型出向のノウハウの蓄積等を行う「試行在籍出向プログラム」及び高年齢退職予定者と受入企業とのマッチングを行う「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」を実施。 ・「65歳超雇用推進助成金」を創設し、65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う企業等を支援。 <p>【平成30年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」を通じ、企業の導入及び取組定着を支援。 ・産業雇用安定センターにおいて、新たにキャリアチェンジ・キャリアアップを目的とした出向支援を実施。 ・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。
<p>○ 能力の「見える化」の推進</p>	<p>【平成28～29年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能検定について、対人サービスである接客販売職種及びフィットネスクラブ・マネジメント職種を追加。 ・認定社内検定の拡充・普及促進事業の認定を受けようとする企業等に対する個別相談支援等を実施。 ・社内検定認定規程を改正し、認定基準に「社内検定が技能検定を補完するものである」という要件を追加。 <p>【平成30年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能検定について、技能検定化を目指す対人サービスの業界団体に対して相談支援を提供する。 ・認定社内検定の拡充・普及促進事業を通じて、社内検定の更なる普及促進を図る。
<p>○ 正社員以外の労働者等へのキャリアアップ支援</p>	<p>【平成28～29年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークにおいて、正社員求人の開拓等や、正社員求人に応募する求職者へのきめ細かな支援を実施。 ・「地域若者サポートステーション（サポステ）事業」において、地方自治体と協働し、若年無業者等の職業的自立に向けた専門的支援を行うとともに、28年度から高校中退者等へのアウトリーチプログラムを実施。 ・非正規雇用者への雇用型訓練に対し、キャリアアップ助成金（人材育成コース）による支援を実施。 ・非正規雇用者の正社員転換等を行った事業主に対し支給する、キャリアアップ助成金の助成額を拡充等。 ・一部の対象者を、トライアル雇用終了後も引き続き雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金の一部を支給。 ・生活困窮者自立支援法に基づき、就労準備支援事業や認定就労訓練事業を実施。 ・ハローワーク常設窓口の設置や無料職業紹介を活用した求人開拓等、生活困窮者への就労支援を強化。 <p>【平成30年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員就職の実現に向け、正社員求人等の良質な求人の確保等を実施。 ・サポステ事業において、新たに「就職氷河期世代」にあたる40歳前半層の無業者への支援をモデル実施。 ・人材開発支援助成金とキャリアアップ助成金（人材育成コース）を統合。雇用型訓練を行った事業主へ支援。 ・キャリアアップ助成金の一事業所あたりの支給申請上限人数を拡充等。 ・就労準備支援事業の実施の努力義務化等を内容とする、生活困窮者自立支援法の改正法案を今国会に提出。

個々の能力が最大限発揮される環境の整備

現状・課題

- 我が国においては未だなお、長時間労働等の無限定な働き方、かつての「男性片働きモデル」が社会全体に染みついており、少子高齢化を始めとした経済・社会の構造変化に対応できておらず、企業や労働者の間に様々な歪みが生じている。
- このため、危機意識を持って「全員参加の社会にふさわしい多様な働き方モデル」へ転換していくことが課題。

課題解決につながる主な取組

○ 人材の最適配置

【平成28年度～】

- ・ ハローワークの求職情報を民間職業紹介事業者や地方自治体等に提供する取組を実施。
- ・ マザーズハローワーク等において、子育て女性等に対する担当者制によるきめ細かな就職支援や、仕事と子育てが両立しやすい求人確保等を実施。
- ・ 若者雇用促進法に基づき、労働条件に加えて職場の就労実態に係る情報が積極的に提供されるよう、事業主及び職業紹介事業者等への周知・啓発を実施。
- ・ わかものハローワーク等において、担当者制によるきめ細かい就労支援を実施。
- ・ 有期実習型訓練等の雇成型訓練を実施するメリットや助成金による支援を周知。
- ・ 生活困窮者に対し、ハローワークと地方公共団体によるチーム支援を実施。
- ・ 障害者に対し、精神障害者雇用トータルサポーター等による障害に応じた支援を実施。
- ・ 高齢者に対し、ハローワークに生涯現役支援窓口を設置し、特に65歳以上の求職者について、職業生活に再設計に係る支援やチーム支援を総合的に実施。

【平成30年度】

- ・ 障害者について、新たに発達障害者雇用トータルサポーターを創設し、13局へ配置。
- ・ 高齢者について、生涯現役支援窓口を110箇所から180箇所に拡充。

○ 長時間労働の抑制

【平成28～29年度】

- ・ 「働き方・休み方改善ポータルサイト」の利用促進や、好事例の掲載。
- ・ 過労死等が多く発生しているとの指摘がある職種・業種に対する調査研究等を実施。
- ・ 時間外労働の上限を原則月45時間、年360時間とし、臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意しても上回ることでできない時間外労働時間を年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）とする罰則付きの時間外労働の上限規制等の内容を含む「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案」を労働政策審議会に諮問。「おおむね妥当」との答申を受ける。
- ・ 職場意識改善助成金により、長時間労働の抑制に取り組む中小企業事業主へ助成。
- ・ 平成28年4月、月残業100時間超から月80時間超のすべての事業場に監督対象を拡大。
- ・ 「過重労働特別対策室」を新設。全労働局に過重労働特別監督監理官を任命。
- ・ 平成29年、企業名公表制度の強化。

【平成30年度】

- ・ 「働き方・休み方改善ポータルサイト」に搭載する働き方・休み方改善指標について、より働き方・休み方の実態を反映できるよう見直し。
- ・ 「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案」を平成30年4月6日に国会に提出。
- ・ 生産性を高めつつ時間外労働の上限設定等に取り組む中小企業等を支援するため、職場意識改善助成金を時間外労働等改善助成金と改称し、助成内容を拡充。
- ・ 全ての労働基準監督署に特別チーム「労働時間改善指導・援助チーム」を編成。

個々の能力が最大限発揮される環境の整備

課題解決につながる主な取組②

○ 「多様で柔軟な働き方」の推進

【平成28～29年度】

- ・多様な正社員制度の導入を検討している企業に対するコンサルティング、モデル就業規則の作成を通じた導入促進等やシンポジウムの開催等を実施。
- ・平成28年10月から、大企業で働く短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大を実施。
- ・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、中小企業で働く短時間労働者について、労使の合意を前提に企業単位での被用者保険の適用拡大を可能とした。
- ・高度プロフェッショナル制度やフレックスタイム制の見直し等の創設等の内容を含む「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案要綱」を労働政策審議会に諮問。「おおむね妥当」との答申を得た。

【平成30年度】

- ・多様な正社員制度の導入事例のポータルサイトへの掲載やシンポジウムの開催等を実施。
- ・更なる被用者保険の適用拡大について、年金機能強化法に基づき、事業主や短時間労働者等に及ぼす影響なども踏まえつつ、検討を実施。
- ・「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案」を平成30年4月6日に国会に提出。

○ その他の働きやすい職場環境づくり

【平成28年度～】

- ・均衡待遇の確保のための取組の強化を含む労働者派遣法改正法について、パンフレットの配布等を通じて周知を実施。
- ・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や、取組を指導できる人材の養成を実施。
- ・都道府県労働局において、労使に対する相談や情報提供、パートタイム労働法に基づく事業主への助言等を実施。
- ・「第12次労働災害防止計画」に基づき、労働災害防止対策、メンタルヘルス対策、過重労働対策等を重点的に実施（30年度からは、「第13次労働災害防止計画」に基づき実施。）

【平成30年度】

- ・平成29年度から引き続き、働き方改革実行計画を踏まえ、職場のパワーハラスメント防止対策を検討。
- ・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報告書の趣旨等も踏まえ、防止対策について周知・啓発を行うとともに、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。
- ・働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に基づき、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向け、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正案を平成30年4月6日に国会に提出。

賃金の改善

現状・課題

- 人的資本の質の向上が労働生産性の向上につながり、それが賃金に適切に反映され、消費の拡大につながっていくことが、安定した経済成長のための重要な要素。
- 労働生産性の上昇等による企業収益の改善が、適切に賃金に反映されていくことが必要。
- 賃金の改善については、全ての所得層で賃金が上昇するよう、最低賃金引上げに向けた環境整備を行うことも必要

課題解決につながる主な取組

- 賃金の改善に向けた支援

【平成28～29年度】

- ・平成26～27年に引き続き、今世紀に入って最も高い水準の賃上げを実現。
平成28年 2.00% (賃上げ率 月例賃金 連合最終集計)
平成29年 1.98% (賃上げ率 月例賃金 連合最終集計)
- ・最低賃金の引上げ率については、2年連続で3%の引上げを実現。
平成28年度 3% (27年度 798円 → 28年度 823円)
平成29年度 3% (28年度 823円 → 29年度 848円)
※上記金額は最低賃金の全国加重平均額を記載。
- ・業務改善助成金により、事業場内で最も低い時間給(事業場内最低賃金)を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う事業主に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成。
- ・最低賃金引上げの影響が大きい業種(生活衛生関係営業等)における最低賃金制度の周知、収益力向上を目的として、関係省庁と連携し、「『稼ぐ力』応援チームセミナー」を実施(30年度も引き続き実施)。

【平成30年度】

- ・多くの企業で5年連続のベースアップが実現し、その水準も昨年を上回る見込み。
平成30年 2.13% (賃上げ率 月例賃金 連合第3回集計)
- ・業務改善助成金の支給要件を拡充し、事業場内最低賃金引上げ労働者数に応じて、助成上限額の上乗せを実施。

人手不足分野の現状と対策

現状・課題

- 雇用情勢が着実に改善する中で、企業の雇用の不足感が高まっている。
- 人材確保対策は、単に人手不足分野の産業施策にとどまらず、社会インフラの維持や安定した経済成長のための方策として重要。
- 雇用の不足感が生じている時こそ、省力化の取組を通じた技術革新が進む好機。今後も見込まれる人口減少に対して、技術革新を通じた労働生産性の向上の重要性が増していく見込み。
- 日本経済の更なる活性化を図り、競争力を高めていくには、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。

課題解決につながる主な取組①

- 介護・保育等の分野における人手不足対策

【平成28～29年度】

- ・ 地域医療介護総合確保基金において、介護事業所での職場体験への助成メニューを創設。
- ・ 地域医療介護総合確保基金による復職支援研修の実施を支援。（平成29年度以降も実施）
- ・ 各都道府県の医療勤務環境改善支援センターにおける総合的・専門的な助言等を実施。（平成29年度以降も実施）
- ・ 各都道府県の医療勤務環境改善支援センターにおける総合的・専門的な助言等を実施。
- ・ 保育人材について、全職員一律2%の処遇改善に加え、技能・経験に応じた月額最大4万円の処遇改善を実施。国家公務員の給与改定に準じた1.1%の処遇改善を実施。
- ・ 介護ロボットについて、介護現場のニーズを開発内容に反映させるほか、効果的な介護技術を構築するためのモデル事業等を実施。
- ・ 職場定着支援助成金（介護労働者雇用管理制度助成コース）を創設し、介護労働者の賃金制度を整備した介護事業主に対して助成を実施。
- ・ ICTや介護ロボット導入等の先進的な取組を実施する介護事業主の好事例の収集、経験交流会等を行う委託事業を実施。
- ・ 介護労働安定センターにおいて、介護事業主に対する相談援助・好事例の共有を実施。
- ・ 「雇用管理責任者」の配置を促すため、介護労働者雇用管理責任者講習を実施。

【平成30年度】

- ・ 看護職員需給分科会において看護職員の需給推計を実施予定。
- ・ 地域医療介護総合確保基金において、中学・高校での出前講座を支援するメニューを創設。
- ・ 保育人材への新規の資格取得、就業継続、離職者の再就職等の支援を総合的に実施。
- ・ 介護ロボットについて、介護現場のニーズを開発内容に反映させるための事業等を実施。
- ・ 人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）により、介護労働者等の賃金制度を整備した事業主に対して助成を実施。また介護労働安定センターにおいて、賃金制度の整備等についての相談援助を実施。
- ・ 介護事業主に対して先進的な取組の実施の働きかけ。
- ・ 介護労働安定センターにおいて、先進的な事例の共有や普及促進のため、介護事業主に対する相談援助を実施。
- ・ 「介護労働者雇用管理責任者講習」受講者数目標達成のために有効な措置等を検討。

- 外国人材の活用

【平成28～29年度】

- ・ 外国人雇用サービスセンターと新卒応援ハローワークにおいて来日早期の留学生を含めたセミナーやインターンシップ及び事業所への相談対応の強化を実施。

【平成30年度】

- ・ 既卒留学生へのトライアル雇用の活用。
- ・ 内定留学生や新人外国人社員への職場適応・定着支援の実施。

地域雇用対策

現状・課題

- 地域雇用対策を考える上で、「人の生活を支える」という視点が重要。
- 一方、日本全国全ての地域で、「産業が集積し、雇用も豊富で、活気に満ちあふれている」状況を目指すことは非現実的。地域がそれぞれの形で、自立的に持続可能でありプレゼンスがあるという状況を目指すべき。

課題解決につながる主な取組①

○ 人材還流と人材育成

【平成28～29年度】

- ・東京圏・大阪圏の若者に対し、地方の企業情報等の提供やセミナー等により地方就職への動機付けを図るとともに、ハローワークのマッチング支援により就職へ結びつける「地方就職希望者活性化事業」を実施。

【平成30年度】

- ・若者雇用促進法に基づく指針の改正により、地域限定正社員制度等の導入促進を図るとともに、大学等との連携の下、U I Jターン就職を希望する学生等に対する就職希望地域に係る企業情報や生活関連情報の提供等の就職支援の充実を実施。

○ 安定した良質な雇用の創出

【平成28年度～】

- ・産業政策と一体となって正社員雇用の創出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」等を実施した。