

ニッポン一億総活躍プラン(抄)

(平成 28 年 6 月 2 日閣議決定)

(職業能力開発局に関連する主な記載を抜粋したもの)

①若者の雇用安定・待遇改善（その1）

【国民生活における課題】

若者の雇用は不安定化し、子育て世代の所得分布は低所得層にシフト。

- ・15～34歳（在学中を除く）の非正規割合：
2005年26.6％→2010年26.9％→2015年27.7％
- ・20代（在学中を除く）の年間所得300万円未満の者の割合：
2002年65.3％→2007年67.1％→2012年68.3％
- ・30代前半（在学中を除く）の年間所得300万円未満の者の割合：
2002年39.4％→2007年44.3％→2012年49.2％
- ・不本意非正規の割合（2014年平均）：
全体18.1％、25～34歳28.4％（最大）

希望どおりの結婚を実現するには、雇用安定や処遇改善による経済的基盤の強化が必要。

- ・雇用形態別の有配属率(30-34歳男性)：
正社員57.8%、非典型雇用23.3%、無業
10.2%
- ・結婚に際しての障害：「結婚資金」男41%女
38%(最大)

【今後の対応の方向性】

非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善（※）を進めることにより若者の経済的基礎の強化を図る。とともに、社会生活を円滑に営む上での困難を有する子供・若者（不登校の児童生徒、高校中退者、若年無業者、ひきこもり、発達障害者など）への教育・就労にわたる切れ目ない伴走型支援の提供、在学中における相談支援・指導体制の充実等により、若者の就労・自立を目指す。

(※) 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ついては⑧参照。

【具體的施策】

- ・ 非正規雇用労働者の正社員転換に向けて、キャリアアップ助成金の活用促進、業界団体等に対する正社員転換要請等により企業の取組を後押しする。
- ・ 労働契約法に基づく有期雇用契約の無期転換が2018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とともに、これを契機とした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。
- ・ 若者雇用促進法を着実に施行するとともに、2020年度を目標に同法の見直しを検討し、企業情報の公開など、更なる取組の強化を図る。また、就職・採用活動について、新卒一括採用に限ることなく、多様な選考・採用の機会の提供を促進する。
- ・ 若者の能力開発、キャリア形成を進めるため、ジョブ・カードの活用を促進するとともに、ものづくり分野を担う人材の育成を支援するため、若者の技能検定の受験料減免措置等を検討する。また、キャリア形成促進助成金の活用等により、教育訓練休暇制度の導入促進、能力開発の取組促進を図る。

年度 施策	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以降	指標
非正規雇用労働者の 正社員転換の推進	「正社員転換・待遇改善実現プラン」を踏まえた正社員転換の推進												若年層（25～34歳）の非正規雇用労働者の割合：28.4% →2020年 半減 5年以上有期契約を繰り返す者：400万人→希望者は全て正規化
	キャリアアップ助成金の活用促進、業界団体等に対する正社員転換の要請等												
	無期転換ルール周知、モデル就業規則の作成等多様な正社員の導入等の促進												
	労働契約法に基づく有期雇用契約の無期転換の本格的な実施												
若者の雇用促進・能力開発	若者雇用促進法の着実な施行、多様な選考・採用の機会の提供を促進												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
	若者の能力開発・キャリア形成の推進												
	平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討												

7 保育サービスを支える多様な人材の確保、生産性の向上（その2）

【国民生活における課題】

求められる保育サービスを提供するための保育士が不足している。

・有効求人倍率：2.21倍（東京：5.45倍）

・全産業の有効求人倍率：1.23倍
（2016年3月、原数値）

人材確保が困難な理由として、保育士の賃金が低いことが指摘されている。

・保育士：322万円

・全産業：373万円

（保育士の95%が女性であることに鑑み女性のみ。年取ベース）

保育士は、キャリアパスの展望が見えにくいために、勤続年数が短い傾向があると指摘されている。

・保育士：勤続年数7.7年

・全産業：勤続年数9.4年

（保育士の95%が女性であることに鑑み女性のみ）

【具体的な施策】

（多様な人材の確保と人材育成）

- ・保育士を目指す学生への返還免除型奨学金制度や、いったん離職した者が再就職する場合の準備金の充実を図る。
- ・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進、保育所等における保育士配置の弾力化など制度運用の見直しを実施し、多様な人材の活用を推進する。
- ・保育士・保育所支援センターによるマッチング支援を推進する。
- ・保育所における子育て中の女性や高齢者などの多様な働き方の選択を広げるため、未就学児を持つ保育士の子供の優先入園の徹底、短時間勤務保育士の推進、短時間勤務保育士を雇用した柔軟な勤務体制の構築などに取り組みやすい環境整備を推進する。
- ・保育士の子供の預かり支援を推進するとともに、保育補助的業務の担い手を拡大する。
- ・労働局、ハローワーク及び地方自治体が連携し、地域の実情に応じた集中的な保育人材確保対策を実施する。
- ・ハローワークの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、保育分野における就職支援の取組を強化する。
- ・有資格者向け訓練の設定等、保育分野向けの職業訓練コースを拡充するとともに、ハローワーク等における、保育士等の職業訓練への誘導を強化する。
- ・保育等の就業機会の提供に、積極的に取り組むシルバー人材センターに重点的に財政支援を行い、保育分野等での就業率の向上を推進する。
- ・保育関係事業所に係る雇用の課題及び改善の好事例を収集の上、ハローワーク等における雇用管理指導に活用できるツールを作成し、共有化を促進する。
- ・キャリアパスの整備等により保育士のキャリアの向上を支援する事業主への支援を強化する。（生産性向上）
- ・保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援に取り組む。
- ・また、保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消する。
- ・複数の施設の保有、総務・経理・人事などの複数の部門の集約化など事業所のグループ化を推進する。

多様な人材の確保と人材育成

地域限定保育士試験の実施

返済免除型奨学金を拡充、再就職準備金制度を創設

（待機児童が解消するまで）

・保育士試験の年2回実施（実施都道府県を拡大）、研修の推進

・保育所等における保育士配置の弾力化

保育士・保育所支援センターによるマッチング支援の推進、未就学児を持つ保育士の子供の優先入園の徹底、短時間勤務保育士の推進、短時間勤務保育士を雇用した柔軟な勤務体制の構築の推進

保育士の子供の預かり支援の推進・保育補助的業務の担い手拡大

保育補助者等職員配置やICTの活用による保育士の負担が軽減される就業環境整備支援

保育記録や運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキを解消

事業所のグループ化を推進

生産性向上

施策	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度以降	指標
多様な人材の確保と人材育成	地域限定保育士試験の実施	返済免除型奨学金を拡充、再就職準備金制度を創設	返済免除型奨学金を拡充、再就職準備金制度を創設	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	保育の待機児童数： 2017年度末の解消 （2015年4月：23,167人） 放課後児童クラブの待機児童：2019年度末の解消 （2015年5月：16,941人）
生産性向上	地域限定保育士試験の実施	返済免除型奨学金を拡充、再就職準備金制度を創設	返済免除型奨学金を拡充、再就職準備金制度を創設	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	返済免除型奨学金、再就職準備金制度を充実	保育の待機児童数： 2017年度末の解消 （2015年4月：23,167人） 放課後児童クラブの待機児童：2019年度末の解消 （2015年5月：16,941人）

【国民生活における課題】

＜非正規雇用＞

非正規雇用は、増加傾向が続いている。

・1984年604万人⇒2005年1634万人⇒2015年1980万人

例えば女性では、30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している方が多いなど、子育てや介護をしながら、多様な働き方を選択したい方が多い。

・不本意非正規の割合（2014年平均）
男女計 25-34歳28.4%、35-44歳18.7%、
45-54歳18.3%、55-64歳16.9%
うち女性 25-34歳21.2%、35-44歳12.9%、
45-54歳13.2%、55-64歳11.4%

欧州各国に比して、正規労働者と非正規労働者の賃金格差が大きい。

・フルタイムに対するパートタイムの賃金水準：
日56.6% 米30.3% 英71.4% 独79.3% 仏89.1% 伊70.8% 蘭78.8% 丁70.0% 典83.1%

【今後の対応の方向性】

働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、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、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就労促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。

【具体的な施策】

（非正規雇用労働者の待遇改善）

- ・女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、
①労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。

- ②ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考しつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、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を検討し、関連法案を国会に提出する。

- ・最低賃金については、年率3%程度を目標として、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1000円となることを目指す。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。

年度 施策	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以降	指標
	フルタイムに対するパートタイムの賃金割合： 2014年56.6％ ⇒欧州諸国に遜色のない水準を目指す 不本意非正規雇用労働者の割合： 2014年18.1％ ⇒2020年10％以下												
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	ガイドラインの策定・運用 制度の検討、法案提出												
	ガイドラインの運用 新制度の施行												
	「正社員転換・待遇改善実現プラン」の目標の達成状況等を踏まえた取組の更なる強化 平成24年改正労働契約法の附則に基づく検討												
	キャリアアップ助成金の活用促進、非正規雇用労働者の能力開発機会の充実、業界団体等に対する待遇改善の要請、無期転換ルールの周知等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進												

⑨ 女性活躍の推進（その1）

【国民生活における課題】

結婚・出産期に当たる年代にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆるM字カーブとなっている。

- ・ 非労働力人口の女性のうち、就労を希望する者：301万人
 - ・ そのうち25～44歳の年齢階級：152万人（50.5%）
- 指導的立場にいる女性の割合が低い。**
- ・ 民間企業における課長相当職に占める女性の割合：9.8%
 - ・ 本省課室長相当職に占める女性の割合：3.5%
 - ・ 都道府県（市町村）の本庁課長相当職に占める女性の割合：8.5%（14.5%）

いわゆるセクハラ・マタハラの防止に向けた取組は、不十分。

- ・セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%

【今後の対応の方向性】

子育て等で一度退職した正社員等の復職やキャリアアップへの道が一層開かれるようにするため、企業への働きかけ、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進する。また、リーダー層に登用される人材の育成に向けた取組を推進する。あわせて、企業における女性活躍のための行動計画の策定・情報公表や多様な正社員などの女性が働きやすい働き方の環境整備を推進するとともに、いわゆるセクハラ・マタハラ防止に向けた取組を推進する。

【具体的な施策】

- ・子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけや先進的事例の普及啓発を図るとともに、復職支援の取組内容を女性活躍推進法の情報公表項目に盛り込むことを検討する。また、復職やキャリアアップを目指す女性等に対する大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を推進するとともに、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図る。
- ・女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及を行うとともに、女性が継続就業でき、リーダー層に登用される人材として成長できるよう、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組を推進する。
- ・女性の新しいキャリア・ステージの形である女性起業家に対する支援を強化する。
- ・いわゆるセクハラ・マタハラが起こらないよう、改正男女雇用機会均等法等の着実な施行及び都道府県労働局の体制整備等により、人事の担当者だけでなく、一般の労働者や現場の管理職に対する周知・啓発を実施する。
- ・ワンストップ支援センターの設置促進などの性犯罪対策を充実する。

年度 施策	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以降	指標
再就職促進、 学び直し機会の 提供に向けた 環境整備	【男女共同参画基本計画等を踏まえた取組の推進】												
	子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業へ働きかけ、先進的事例を普及啓発												
	子育て等で一度退職した女性等に対する実践的な教育職業訓練・学び直し機会の拡大、大学とマザーズハローワーク等の連携などによる再就職支援												
	女性リーダー育成モデルプログラムの全国への普及、役員候補段階の女性を対象にしたリーダー育成研修等の先進的な取組を推進 女性起業家に対する支援の強化												
	改正男女雇用機会均等法等に基づくマタハラ防止策の着実な施行、 職場上司や同僚従業員への普及啓発												
	法施行後の取組状況を踏まえた取組の強化等												
女性リーダーの 人材育成、 女性起業家支援	男女雇用機会 均等法等の改正 都道府県 労働局の 体制整備	ワンストップ支援センターの設置促進などの性犯罪対策の充実											
ハラスメント、 暴力対策の推 進		女性新法行動計画策定率： 大企業（301人以上）100%（早期に） 中小企業（101人以上）100%（2026年） 女性管理職比率： 民間15% 政府7% 都道府県15% 市町村20%（2020年） 短時間（勤務時間限定）正社員制度を導入している事業所割合：29%（2020年度） セクハラ防止に取り組んでいる企業：59.2%⇒100%											

障害者、難病患者、がん患者等が、希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて活躍できる環境を整備する必要がある。

- ## 【今後の対応の方向性】

【具体的な施策】

- ・法定雇用率の見直し（2018年度、2023年度）を行うとともに、精神障害者等の職場定着の支援のため、障害者就業・生活支援センターによる支援の強化や精神科医療機関とハローワークとの連携強化、ジョブコーチの養成・研修の推進、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくり等に取り組む。また、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等の措置を講じる中小企業をはじめとする事業主への支援の充実や、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進める。
- ・障害者総合支援法において、就業に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を行うサービスを新設（就労定着支援）し、就労定着の充実を図る。
- ・就労移行支援や就労継続支援について、一般就労に向けた支援や工賃等を踏まえた評価（報酬改定）を実施する等、障害者や難病患者の工賃・賃金向上や一般就労への移行の促進を図る。
- ・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など受入体制を強化する。

年度 施策		2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以 降	指標 指標
障害者の 就労支援等の 推進		新たな法定雇用率の検討												
		障害者基本計画の見直し												
		障害福祉計画に沿った取組の推進												
		各都道府県で農福連携を推進												
		新たな法定雇用率（経過措置期間）												
		障害者総合支援法の改正や報酬改定（3年ごと）を通じ、一般就労への移行や就労定着を促進するとともに、地域生活を支援するための取組を推進												
		報酬改定												
		報酬改定												
		障害福祉計画の見直し・更なる取組の推進												
		報酬改定												
		障害福祉計画の見直し・更なる取組の推進												
		オリパラとあわせてマルシェ開催												
		農福連携の更なる推進												
		新たな法定雇用率												
		障害者の実雇用率2.0%（2020年）を達成												
		障害福祉サービスの利用者の一般就労への移行者数：2017年度末までに2012年度実績の2倍以上												
		高校で通級指導が望まれる者の実現割合：100%（2020年度）												

① 多様な人材力の発揮（社会的損失の解消、就労支援、教育等）（その1）

【経済成長に向けた課題】

少子高齢化による構造的な労働力人口の減少。

- ・出生率：1.3～1.4程度で推移（2005年～）
- ・高齢化率：26.0%（2014年）

就業調整等につながる可能性のある税制・社会保障制度等の存在。

- ・ いわゆる103万円の壁、130万円の壁 等
- ・ 就業希望者920万人

企業の教育訓練費、自己啓発に取組む人
材の割合は減少傾向。将来を担う人
材の人的資本の質の低下。

- ・ ニート56万人、フリーター167万人（2015年）
- ・ 本意に非正規雇用で就労する割合（2014年平均）
が若者で高い
- ・ 全体18.1%、25-34歳28.4%（最大）
- ・ 企業の支出する教育訓練費（労働費用に占める割合）
0.36%（1991年）→0.25%（2011年）
- ・ 自己啓発を行った労働者の割合
正社員：43.3%、正社員以外：16.4%（2014年度）

【今後の対応の方向性】

若者・高齢者、女性・男性、障害者など多様な人材が活躍できるよう、女性が働きやすい税制・社会保障制度等の見直しを含めた就労環境の整備、成長を担う人材創出に向けた教育改革等を行う。

【具體的施策】

- ・ 「男女共同参画基本計画」、「女性活躍加速のための重点方針」、女性活躍推進法に基づき、全ての女性が輝く社会の実現に向けた取組を推進。
- ・ 女性が働きやすい税制・社会保障制度・配偶者手当等への見直しについては、働きたい人が働きやすい環境整備の実現に向けた具体的検討を進める。税制については、2015年11月に政府税制調査会において取りまとめられた「論点整理」等を踏まえ、幅広く丁寧な国民的議論を進める。社会保障制度については、年金機能強化法による2016年10月からの大企業における被用者保険の適用拡大に加え、中小企業にも適用拡大の途を開くための制度的措置を講ずるとともに、施行状況、就労実態や企業への影響等を勘案して、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進める。その際、就業調整を防ぎ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金引上げや本人の希望を踏まえて働く時間を延ばすことを通じて、人材確保を図る事業主を支援するキャリアアップ助成金が十分に活用されるよう周知徹底するとともに、人手不足の状況などを注視し、必要に成じて充実・強化する。国家公務員の配偶者に係る扶養手当については、人事院に対し検討を要請しており、その検討結果を踏まえ、速やかに対処する。民間企業における配偶者手当についても、厚生労働省において取りまとめた「配偶者手当の在り方の検討に關し考慮すべき事項」について広く周知を図り、労使に對しその在り方の検討を促していく。
- ・ **若者雇用促進法に基づき、若年者の円滑な就職支援や職業能力の開発・向上を図る。**高齢者については、希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備、障害者の活躍に向けては、障害者雇用促進法に基づき、就労等の促進を図る。

[illegible]

① 多様な人材力の発揮（社会的損失の解消、就労支援、教育等）（その2）

【経済成長に向けた課題】

少子高齢化による構造的な労働力人口の減少。

- ・出生率：1.3～1.4程度で推移（2005年～）
- ・高齢化率：26.0%（2014年）

就業調整等につながる可能性のある税制・社会保障制度等の存在。

- ・いわゆる103万円の壁、130万円の壁等
- ・就業希望者920万人

企業の教育訓練費、自己啓発に取り組む労働者の割合は減少傾向。将来を担う人材の人的資本の質の低下。

- ・ニート56万人、フリーター167万人（2015年）
- ・本意に非正規雇用で就労する割合（2014年平均）が若者で高い
- ・全体18.1%、25-34歳28.4%（最大）
- ・企業の支出する教育訓練費（労働費用に占める割合）0.36%（1991年）→0.25%（2011年）
- ・自己啓発を行った労働者の割合
正社員：43.3%、正社員以外：16.4%（2014年度）

【具体的な施策】

- ・「第4次産業革命 人材育成推進会議」を設置し、産業界で求められる人材層や人材スベック等に関係省庁や関係業界が連携しながら適切に描き出すとともに、必要に応じて政策に反映する。さらに、キャリア形成支援・生産性向上のため、企業の人材開発投資を促進。
- ・成長を担う人材創出に向け、創造性の育成や特に優れた能力の伸長など多様な個性が活かされる教育、教育の情報化、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の検討や社会人の学び直し、海外留学・外国人留学生受入れ促進を通じた大学の国際化などの教育改革を進める。

施策	年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降	指標
人的投資の拡充	中長期分野別	第2期教育振興基本計画 中教審答申 教育再生実行会議提言 (多様な個性) 情報活用能力の育成指導モデル、ICTを活用した教育、教員の指導力向上の取組強化 実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関について、中教審で議論を得た上での、制度上の措置を検討・実施 外国人留学生受入れ促進を通じた大学の国際化の取組強化	第2期教育振興基本計画 「第4次産業革命 人材育成推進会議」の立ち上げ、産業界で求められる人材の把握、政策への反映 理工系人材、サイバーセキュリティ人材の育成強化	第10次職業能力開発基本計画	第11次職業能力開発基本計画	第11次職業能力開発基本計画	第11次職業能力開発基本計画	第11次職業能力開発基本計画	第11次職業能力開発基本計画	ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の正社員就職率：直近82.6%⇒2020年度85.0%以上 大学等の社会人受講者数：2013年12万人⇒2018年24万人 海外留学生：2013年6万人⇒2020年12万人 外国人留学生受入れ：2013年14万人⇒2020年30万人