

「働き方改革実行計画」について

平成29年4月26日
厚生労働省保険局

働き方改革実現会議・働き方改革実行計画の概要

働き方改革実現会議の概要

- 一億総活躍社会をひらく最大のチャレンジである「働き方改革」について、その実行計画の策定等に係る審議を実施。
- 議長 : 安倍晋三 内閣総理大臣
議長代理 : 加藤勝信 働き方改革担当大臣、塩崎恭久 厚生労働大臣
構成員 : 麻生太郎副総理兼財務大臣、菅義偉官房長官、石原伸晃経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、松野博一文部科学大臣、世耕弘成経済産業大臣、石井啓一国土交通大臣
他有識者15名
- 第1回を平成28年9月27日に開催し、第10回目の平成29年3月28日に働き方改革実行計画を決定。

働き方改革実行計画構成

- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| 1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義 | 8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労 |
| 2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 | 9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援 |
| 3. 賃金引上げと労働生産性向上 | 10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備 |
| 4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正 | 11. 高齢者の就業促進 |
| 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備 | 12. 外国人材の受入れ |
| 6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備 | 13. 10年先の未来を見据えたロードマップ |
| 7. 病気の治療と仕事の両立 | |

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) (医療保険関係 抜粋)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境の整備

(3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改訂版モデル就業規則の策定 (前略)

さらに、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。

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

(2) 多様な女性活躍の推進 (前略)

就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではない。短時間労働者の被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、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。

(後略)

7. 病気の治療と仕事の両立

(1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備 (前略)

さらに、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について検討し、必要な措置を講ずる。

(後略)

項目1. 非正規雇用の処遇改善

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

【働く人の視点に立った課題】

正規雇用は2015年に8年ぶりに増加に転じた。

- ・2015年、2016年の2年間で77万人増加
- ・非正規雇用労働者数（括弧内は役員を除く雇用者全体に対する割合）：
1984年604万人（15.3%）→2006年1,678万人（33.0%）
→2016年2,016万人（37.5%）
- ・不本意非正規雇用労働者数（2016年平均）：296万人
（非正規雇用労働者全体の15.6%）

2018年4月から労働契約法による無期転換ルールが本格的に始まるが、制度趣旨が各企業に浸透していない。

- ・4割の企業が無期転換ルールの内容を知らないと回答
- ・ルールを知っている企業でも、2割以上の企業が「対応方針未定」、6%が「通算5年を超えないよう運用」と回答

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。

- ・パートから有期契約を経て正社員として働く女性の声
「頑張ったら頑張った分だけお給料にも跳ね返ってきます。頑張ってみようかなと思いました。」（働き方改革に関する総理と現場との意見交換会 2016年12月6日）

【今後の対応の方向性】

アベノミクスの効果により、正規雇用労働者が8年ぶりに増加に転じ、不本意非正規雇用労働者の割合も前年に比べて低下するなど、非正規雇用を取り巻く雇用環境に改善が見られる。これを確実に正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消や不本意非正規雇用労働者の正社員化につなげ、非正規雇用労働者の処遇改善を図る。

【具体的な施策】

- （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）
 - ・待遇改善のインセンティブ付与として、キャリアアップ助成金を活用し、諸手当制度の正規・非正規共通化に取り組む事業主に対する助成を創設するなど、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・非正規共通化に対する助成を行う。

（労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な適用）

- ・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、周知徹底（シンポジウムやセミナーの開催）、導入支援（モデル就業規則の作成等）、相談支援（社労士等によるコンサルティング）を実施する。

（被用者保険の適用拡大）

- ・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、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。

年度 施策	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	2027 年度以降	指標	
非正規雇用の待遇改善に向けた企業支援	事業主へ助成の実施			非正規雇用労働者の処遇改善施策について、法制度の施行状況を勘案しつつ、必要に応じ見直しを行う								不本意非正規雇用労働者の割合： 2016年 15.6% →2020年 10%以下を目指す。 約4割の企業が未だ無期転換ルールの内容を知らない状況→改正内容を知っている企業100%を目指す。 働きたい人が働きやすい環境を整備する。	
無期転換ルールの円滑な適用	周知徹底、導入支援、相談支援	無期転換ルールの本格実施			無期転換ルールについて、検討規定に基づき、施行状況を勘案しつつ、必要に応じて見直しを検討する								
被用者保険の適用拡大	更なる適用拡大の検討			検討結果に基づいて、必要な措置を講じる									

項目 4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

【働く人の視点に立った課題】

副業・兼業を希望している人は多いが、希望どおり副業・兼業を行うことができない。

- ・ 副業を希望する就業者数：368万人
- ・ 副業を持っている者の数：234万人
- ・ 副業を認めていない企業：85.3%

労働時間の把握が難しく、また健康管理を行うべき方法が不明確。

海外では副業・兼業を通じた起業が多く、副業・兼業は起業の手段としても有効。

< 起業と起業意識に関する調査（2016年） >

- ・ 勤務しながら起業：27.5%
- ・ 起業に関心を持つ勤務者のうち、副業起業を希望：59.7%
- ・ 事業は軌道に乗っている：
【初めから専業起業】34%
【副業起業から専業に移行】47.4%

【今後の対応の方向性】

諸外国では副業・兼業を通じた起業が開業率の向上にも寄与しており、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備としても有効である。このためガイドラインの策定やモデル就業規則の改定など副業・兼業の普及を図るとともに、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出に関する好事例の横展開を図る。その際、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の在り方等についても整理する。

【具体的な施策】

（ガイドラインの策定）

- ・ 副業・兼業を普及促進させる観点から、副業・兼業のメリットを示すと同時に、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを明確化しつつ、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを2017年度に策定する。

（モデル就業規則の改定）

- ・ 本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は、副業・兼業を認める方向で、モデル就業規則を2017年度に改定し、就業規則等において合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことを周知する。

（複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討）

- ・ 雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方や、労働時間管理及び健康管理の在り方について、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、検討を進める。
※複数の事業所で合わせて労働時間が週20時間以上になっても、その労働者は雇用保険や社会保険の被保険者とならないのが現状。
- ・ 複数就業者への労災保険給付の在り方について、検討に着手する。
※複数就業者への労災保険給付額は、事故が発生した就業先の賃金のみに基づき算定しており、全ての就業先の賃金を合算した額を基に補償することはできないのが現状。

（副業・兼業を通じた創業・新事業の創出、人材確保）

- ・ 副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や副業・兼業者の受入れなどによる中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発や、相談体制の充実を図る。また、地域ブロック毎にモデルとなる企業を選定・支援し、地域における副業・兼業のモデル事例を創出する。

施策	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	2027 年度以降	指標		
副業・兼業の普及促進、問題点の解消	検討会設置とりまとめ、ガイドラインの策定、モデル就業規則の改定	ガイドラインの普及に向けた周知				普及状況を踏まえ見直し							希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする。		
		モデル就業規則の普及に向けた周知													
		複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業の普及促進に関する制度検討													
副業・兼業を通じた創業・新事業の創出		先進事例及びメリットの発信・周知				必要に応じ更なる対応を検討し、実施								希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする。	
	創業等の担い手、事業者の表彰	必要に応じ更なる対応を検討し、実施													
	地方におけるモデル事例の創出														
中小企業・小規模事業者の人手不足対応		副業・兼業者の受入れを含む中小企業の人手不足対応ガイドラインの策定・発信・周知				必要に応じ更なる対応を検討し、実施									希望者は原則として副業・兼業を行うことができる社会にする。
	相談体制の充実	必要に応じ更なる対応を検討し、実施													

4

項目 5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進

【働く人の視点に立った課題】

労働人口の約3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働いており、治療のために離職する人が存在している。

- 罹患しながら働く人数 2,007万人（2013年度）
- 治療のため離職した人の割合（がん）約34%（うち依願退職30%、解雇4%）（2013年）

治療と仕事の両立に向けては、主治医や会社と連携したコーディネーターによる支援が重要。

- 病気を抱える労働者の就業希望：92.5%（2013年度）
- がん罹患後に離職した主な理由：
 - ①仕事を続ける自信の喪失、②職場に迷惑をかけることへの抵抗感（2013年）

患者にとって身近な相談先が不足している。

- 例えば、がん診療連携拠点病院で、就労専門家の配置やハローワークとの連携による相談支援体制が整備されているのは38%（399か所中150か所）のみ（2016年）

治療と仕事の両立に向けた柔軟な休暇制度・勤務制度の整備が進んでいない。

- 病気休暇制度のある企業割合：22.4%（常用雇用者30人以上民営企業）（2012年）
- 病気休業からの復帰支援プログラムのある企業割合：11.5%（常用雇用者50人以上民営企業）（2012年）

【今後の対応の方向性】

がん等の病気を抱える患者や不妊治療を行う夫婦が活躍できる環境を整備する。治療状況に合わせた働き方ができるよう、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行い、患者・主治医・会社間を調整する両立支援コーディネーターを配置し、主治医、会社とのトライアングル型サポート体制を構築する。あわせて会社、労働者向けの普及・啓発を行い、企業文化の抜本改革を促す。

【具体的な施策】

（トライアングル型サポート体制の構築）

- 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型サポート体制を構築するため、以下の取組を進める。
 - ① 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・仕事の両立に向けた治療と仕事両立プランの作成支援などを行う両立支援コーディネーターを育成・配置する。
 - ② 治療と仕事両立プランの記載内容・作成方法等の具体化を進め、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。
 - ③ 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（倦怠感、慢性疼痛やしびれなどを含む）の特徴や、両立支援に当たっての留意事項等を示した、会社向けの疾患別サポートマニュアル等の作成・普及を行う。

（不妊治療と仕事の両立に関する相談支援の充実）

- 不妊治療に関する患者からの相談支援を担う不妊専門相談センターの機能について、両立支援にまで拡充する。

（企業文化の抜本改革）

- 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。
- 2016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・啓発を進める。
- 柔軟な休暇制度・勤務制度の導入を支援する助成金による支援を行う。
- 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について検討し、必要な措置を講ずる。

（労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化）

- 治療と仕事の両立支援に係る産業医・産業保健活動の強化を図る。
- 過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないための産業医による面接指導の確実な実施等、企業における労働者の健康管理を強化する。
- 産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直す。

施策	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	2027 年度以降	指標					
トライアングル型の サポート体制の 構築		両立支援コーディネーターの養成、配置（労災病院、産業保健総合支援センター）					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						治療と仕事の両立が 普通にできる社会を 目指す。					
	両立プランの 具体化	がん等の モデル実施	両立プランの普及															
	主治医、産業医等の研修、企業連携マニュアルの作成・普及 個別の疾患別サポートマニュアル策定（疾患ごとに順次策定） がん拠点病院、ハローワーク等の相談窓口等を順次増加・充実 がん患者の容姿面への対応など療養生活の質の向上の促進					患者に対する相談状況を踏まえて見直し												
	若年性認知症支援コーディネーターの配置					若年性認知症の特性に応じた就労支援・社会参加等の推進												
	不妊治療と仕事の 両立に関する相談 支援の充実	不妊専門相談センターの機能拡充			新たな不妊相談体制の整備							両立支援コーディ ネーターを2020年度 までに2,000人養成す る。						
企業文化の抜本改革 普及・啓発	ガイドラインの普及推進、健康経営の導入促進					企業の意識・普及の状況を踏まえて両立支援の更なる充実策を検討												
助成金等による 支援	地域両立支援 推進チーム設置	各地域での両立支援の取組推進																
傷病手当金	企業等への相談対応、個別訪問指導、助成金による制度導入支援																	
	傷病手当金の支給要件等について検討・措置																	
産業医等の機能強化		必要な法令・制度改正					施行準備・周知期間をとった上で段階的に施行						5					

【働く人の視点に立った課題】
パートタイム労働者の中には、税制、社会保障制度、勤務先の手当などを意識して就業調整を行う方がいる。
＜就業調整をしているパート（有配偶女性に限る）の調整理由（複数回答可）＞（2011年）
・配偶者控除等の収入制限を意識：37.7%
・健康保険や厚生年金等の被扶養者の要件（130万円）を意識：49.3%
・配偶者手当を意識：20.6%

正社員だった女性が育児等で一旦離職すると、パート等の非正規で復帰せざるを得ない。
・出産・育児等を理由に退職する女性：約5割（2015年）
・結婚等で退職した正社員女性の再就職＜雇用形態別＞
（正規）12% （非正規）88%（2015年）

子育て等が落ち着いた後に復職できる制度を設けている企業はあるが、広がりは限定的。
・退職社員の復職制度がある企業 12%（2012年）

女性の就労者数は過去4年で増加し、女性のいわゆるM字カーブは改善してきているが、育児等が落ち着いた後に就労を希望する女性は今なお多い。
・過去4年間での女性の就労者数：150万人増（2012年→2015年）
・非労働力人口の女性のうち就労を希望する者：274万人（2016年）
・そのうち25～44歳の年齢階級：136万人（49.6%）



【今後の対応の方向性】
子育て等により離職した女性の復職や再就職の支援を強化するとともに、就業調整を意識しないで働くことができるよう環境整備を行うなど、子育てや介護など多様な経験を持つ女性が活躍できる環境を整える。また、女性リーダーの育成を支援する。

【具体的な施策】
（パートタイム女性が就業調整を意識せずに働ける環境整備）
・短時間労働者が就業調整を意識せずに働くことができるよう、配偶者控除等について、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げる。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てていく中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討し、丁寧に進めていく。
・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であり、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、働きかけていく。国家公務員の配偶者に係る扶養手当の見直しについて、着実に実施する。

（子育て等により離職した正社員女性等の復職の推進）
・復職制度をもつ企業の情報公開を推進するため、復職制度の有無について、ハローワークの求人票に項目を新設するほか、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創設する。

施策	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	2027 年度以降	指標	
パートタイム女性が就業調整を意識せずに働ける環境整備		配偶者控除等の見直し、適用											就業調整をして働いている女性を減らす。	
		被用者保険の更なる適用拡大の検討			検討結果に基づいて、必要な措置を講じる									
		企業の配偶者手当に関するリーフレットの改定等による関係団体への周知			引き続き周知を実施し、施行状況を踏まえた更なる検討									
子育て等による離職者の復職制度の推進		助成金の創設・活用		求人票における復職制度の見える化		企業の働き方や女性活躍に関する情報公表の促進							6	