

## 経済財政諮問会議及び未来投資会議 の動向について

- 資料 6 - 1 平成31年第 5 回経済財政諮問会議資料（抄） …… 1  
（平成31年 4 月10日開催）
- 資料 6 - 2 令和元年第 1 回経済財政諮問会議資料（抄） …… 39  
（令和元年 5 月14日開催）
- 資料 6 - 3 第27回未来投資会議資料（抄） …… 45  
（令和元年 5 月15日開催）



平成31年第5回経済財政諮問会議  
(平成31年4月10日開催)  
資料(抄)

- 資料 2 - 1 就職氷河期世代の人生再設計に向けて …………… 3  
(有識者議員提出資料)
- 資料 2 - 2 就職氷河期世代の人生再設計に向けて (参考資料) …… 5  
(有識者議員提出資料)
- 資料 4 人的資本投資について…………… 7  
(根本臨時議員提出資料)



## 就職氷河期世代の人生再設計に向けて

平成 31 年 4 月 10 日

竹森 俊平

中西 宏明

新浪 剛史

柳川 範之

新卒時にバブル崩壊や不良債権問題が生じていた、いわゆる就職氷河期世代は、学卒未就職が多く出現した世代(人口規模で約 1700 万人)である。本来であれば、この世代も、景気回復後には、適切な就職機会が得られてしかるべきである。しかし、当時の労働市場環境の下ではそれは難しく、その後も、無業状況や短時間労働など不安定就労状態を続けている人々が多く存在し、現在、30 代半ばから 40 代半ばに至っている。

こうした世代の人々が必要なスキルを得てキャリアアップし、より安定的に就労でき、正規化する仕組みを構築することは、いくつになっても充実した働き方ができる社会をつくる上で重要な第一歩となる。人生 100 年時代においては、このように、いつでも、いくつになっても人生を再設計できる仕組みが欠かせない。それは、結果として、人材不足に直面する企業にとってもプラスとなる。

そこで、そのような仕組みづくりの具体的なアクションとして、同世代を「人生再設計第一世代」と位置付け、今後3年程度で集中的に再チャレンジを支援する仕組みをつくる。その実行プログラムを今夏には打ち出すべきである。そして、他の年齢層、未来世代も含めた他の世代にも役立つ仕組みとなるよう、取組を展開していくべきである。

具体的には、対象者の個別の事情を踏まえつつ、就職氷河期世代の特性や採用側のニーズに即した就職支援や能力開発、採用企業への情報提供などを推進するため、これまで実施してきた施策の効果を検証しつつ、以下の対応をプログラムに盛り込むべきである。

- ハローワーク、大学・職業訓練機関、経済団体等が連携するプラットフォームを形成・活用し、対象者の状況把握を進め、地域ごとの事業実施計画、KPIを掲げて不安定就業者を着実に減少させていくべき(全国レベルでは、3年で対象者半数以上の就業を安定化)。
- 人生再設計に向けた専門ハローワーク部署・専門家を置き、人生再設計、就職等へのアドバイス(リカレント教育の情報提供を含む)等の伴走支援を行うとともに、人手不足産業への就職促進や ICT 等の能力開発等、出口一体型のリカレント教育を強化すべき。
- 民間事業者の協力を得て、成果報酬型の業務委託等により、取組の加速化を図ると同時に、官民一体、地域横断でノウハウの共有や新規能力開発プログラムの充実を進める。

- 積極的な取組を行う企業を支援するため、インターンシップを推進するとともに、特定求職者雇用開発助成金や中途採用等支援助成金等の要件緩和（例えば、前者は支援期間の延長、後者は 45 歳未満も対象化、支援金額の拡充等）やその周知徹底など、インセンティブ措置を拡充すべき。
- 地方への人材移動の促進策との連携を図ることにより、就業安定化の選択肢を拡げるべき。その際、地方においては様々な産業分野でミドルマネジメントクラスの人材が不足しており、地方での人材ニーズ、求められる職業能力に沿った能力開発を合わせて講じることが重要である。

# 就職氷河期世代の人生再設計に向けて (参考資料)

平成31年4月10日

竹森 俊平

中西 宏明

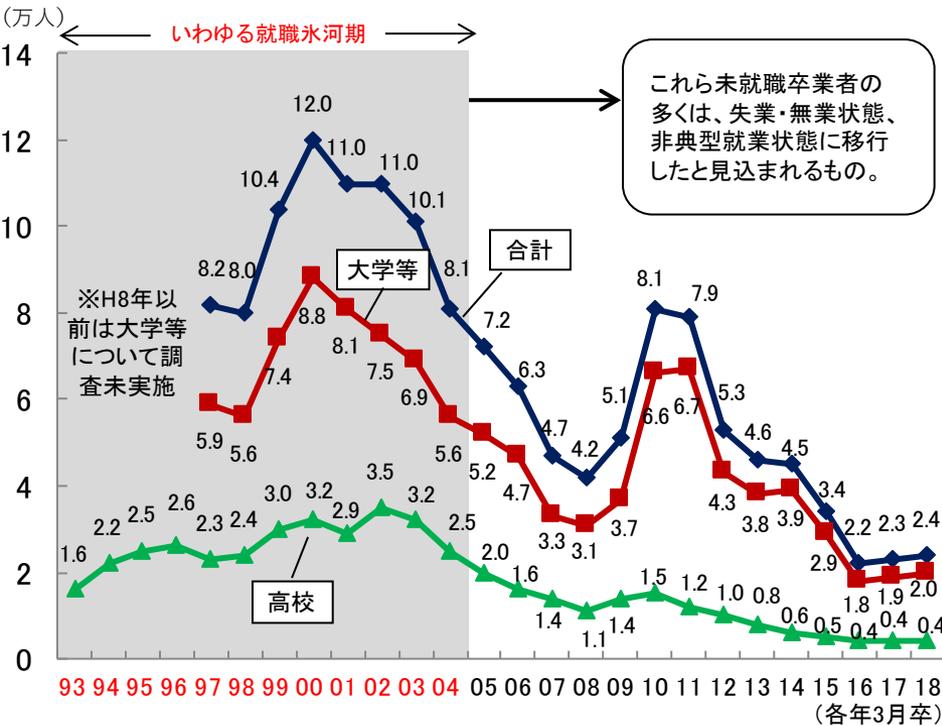
新浪 剛史

柳川 範之

## 就職氷河期世代

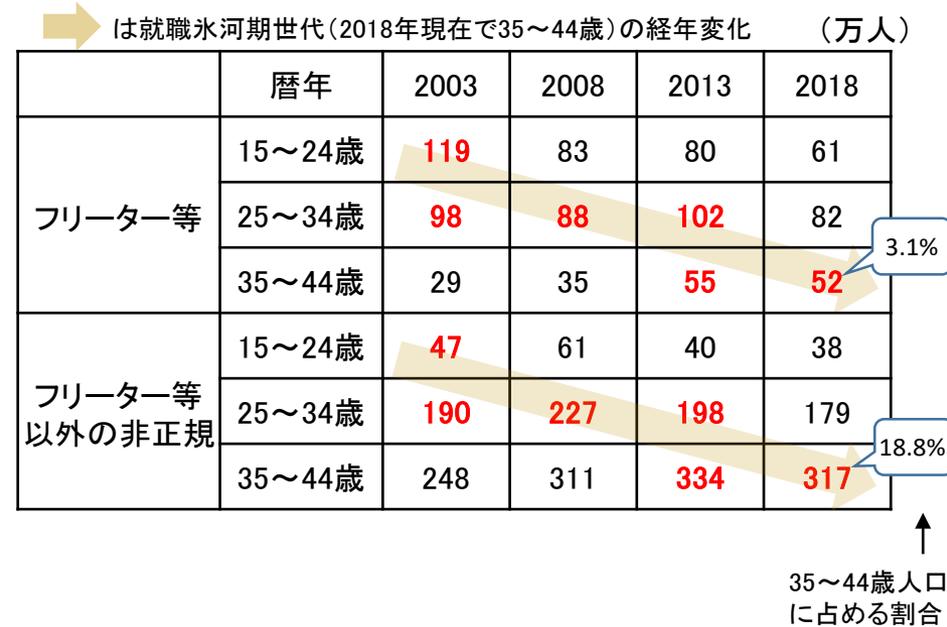
- バブル崩壊後の新規学卒採用が特に厳しかった1993年～2004年頃に学校卒業期を迎えた世代  
(浪人留年がない場合、2019年4月現在、大卒で37～48歳、高卒で33～44歳)
- 人口規模は、2018年時点で1,689万人、15～64歳人口に占める割合は22.4%  
(関係統計の年齢区分上、2018年時点で35～44歳の年齢区分が就職氷河期世代に概ね該当するものと整理)

図1 就職氷河期における学卒未就職者の状況



- (備考)
- 厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」、文部科学省「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況に関する調査」より作成
  - 数値は就職希望者のうち、就職先が決定しない者(大学等は4月1日時点、高校は3月末時点)
  - 大学等の未就職卒業者数は、文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に「大学等卒業者の就職状況調査」結果(就職希望率、就職率)を乗じて推計した数値

図2 就職氷河期世代の就業状態の推移



- (備考)
- 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。
  - フリーター等の定義は、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、以下の者の合計
    - 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
    - 失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
    - 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
 なお、フリーターは一般的には15～34歳に限定して定義されるが、ここでは35～44歳も同等の概念として整理。
  - フリーター等以外の非正規は、卒業生である非正規雇用者のうち、①以外の者(派遣社員、契約社員、既婚女性のパート・アルバイト等)



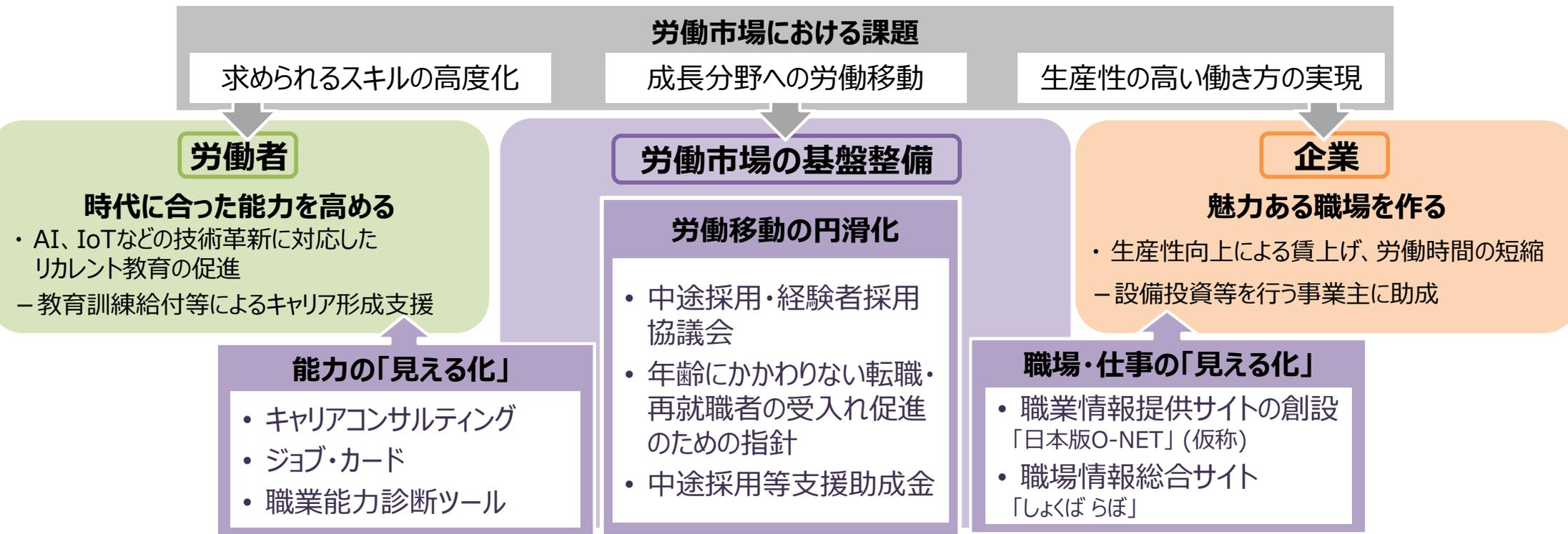
# 人的資本投資について

## － 人材開発・労働移動・就職氷河期世代対策 －

平成31年4月10日  
根本臨時議員提出資料

# Society5.0時代の価値創造を支える人的資本投資－人材開発・労働移動等－

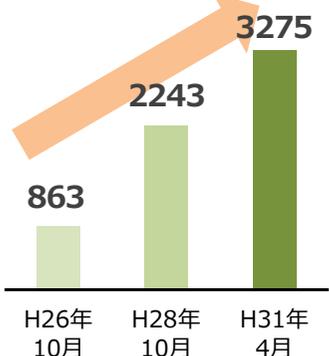
- AIなどの技術革新が進むSociety5.0時代には、個人に求められるスキルは飛躍的に高度化・専門化。
- 個人の能力開発、労働市場の基盤整備、企業の働き方改革を通じ、個人のステップアップを後押ししつつ、人口減少の中で、労働市場全体での人材の最適活用を進めていく。



## 今後の取組例① | リカレント教育

- **「専門実践教育訓練」(給付率最大7割)**
- …高度IT資格を目指すものなど、能力開発ニーズを反映した講座指定を引き続き実施。
- **「特定一般教育訓練」(給付率4割)**の指定をスタート。(本年10月から適用開始。)
- …ITスキルなど速やかな再就職や早期のキャリア形成に資する講座を指定。

専門実践教育訓練講座の指定数



## 今後の取組例② | 転職がしやすい社会に転換

- **職業情報提供サイト「日本版O-NET」(仮称)**を中心として、職業、職場、求人、教育訓練、職業能力についての情報に関するシステムの連携を図る。
- 2020年は**ハローワークインターネットサービス(ハローワークの求人検索サイト)**と**公的職業訓練コース検索システムの統合**を進める。
- **中途採用・経験者の採用の拡大に向けた企業への働きかけを強化。**UIターンを支援し、地方の人材ニーズに対応。
- 中途採用等支援助成金の見直し。

# 就職氷河期世代に対するこれまでの取組と課題

## I これまでの取組

- 平成18年以降のフリーター・ニート等を対象とした再チャレンジ施策や、経済環境の変化等により、**就職氷河期世代に概ね該当する現時点で35歳～44歳の層の就業状況は、10年前（当時25歳～34歳）と比べて**
  - ・ **フリーター等の数は約36万人の減少**
  - ・ **無業者数は概ね横ばい（他の世代と同水準）**

※ なお、この世代の不本意非正規の割合（平成30年）は、14.1%となっている。（全体：12.8%）



（出典：総務省「労働力調査」）

## II 課題

- 取り残された人々が一定数存在。
  - ・ これまで不安定な就労を繰り返しており、概して**能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていない。**  
（原因）学卒時に不安定就労・無業に移行したことや、就職できても本来の希望業種・企業以外での就職を余儀なくされたことによる早期離転職等
  - ・ また、加齢（特に35歳以降）に伴い企業側の人事・採用慣行等により、**安定した職業に転職する機会が制約されやすい。**
  - ・ 不安定な就労状態にあるため、**収入が低く、将来にわたる生活基盤やセーフティネットが脆弱。**

※ 不本意非正規については、ハローワークにおける正社員就職の実現、無期転換ルールの周知やキャリアアップ助成金の活用、同一労働同一賃金の円滑な施行を通じた待遇改善などに取り組む。

# 就職氷河期世代が社会の担い手として活躍するために

- 現在40歳代後半に到達した就職氷河期世代に対し、関係府省と連携し、社会の担い手として活躍できるよう支援
  - ・ 一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援の充実や職業的自立の促進
  - ・ 生活支援の充実等によるセーフティネットの強化

## I 就職支援の充実・職業的自立の促進

- 「就職氷河期世代就職実現総合プラン（仮称）」を策定、取組を強化。
  - ① 無業者に対する生活困窮者自立支援等のワンストップ型支援を一層強化
  - ② 不安定就労者に対する各種支援
    - ・ ハローワークの担当者によるチーム支援
    - ・ 対象者の状況に応じた能力開発メニューの充実（正社員就職に有効で、短期間で取得できる知識・技能・資格の習得を支援する訓練）
    - ・ 対象者を雇い入れる事業主に対する支援
    - ・ 今からでも間に合う、安定就職の途があるという趣旨の積極的な広報
  - ③ 経済界とも密接に連携し、就職氷河期世代の求職者の正社員就職の実現につなげる。

### ハローワークでの就職支援の好事例

これまで正社員経験のない30代後半の女性。アルバイトや派遣でホールスタッフなどの仕事に従事してきたが、職種転換による安定した正社員就職を希望。

知識・経験不足を補うために、3ヶ月間のパソコンスキル習得のための職業訓練を受講するとともに、ハローワークで担当者制によるきめ細かい支援を実施。

事務職  
正社員  
として採用

## II 生活支援等の充実・強化

- 就職氷河期世代等の生活支援等について、制度・予算両面から取組強化を検討
  - ・ 生活困窮者への就労準備支援事業等の全対象自治体での実施
  - ・ 地域におけるひきこもり支援の強化
  - ・ 「断らない相談」、伴走型支援の充実等
  - ・ 地域共生に資する多様な地域活動の普及・促進

## III 社会保険の適用拡大

- 次期年金制度改正に向けて、短時間労働者等への更なる適用拡大を検討

農業などの分野で活動

# 參考資料

---

# 労働市場の基盤整備

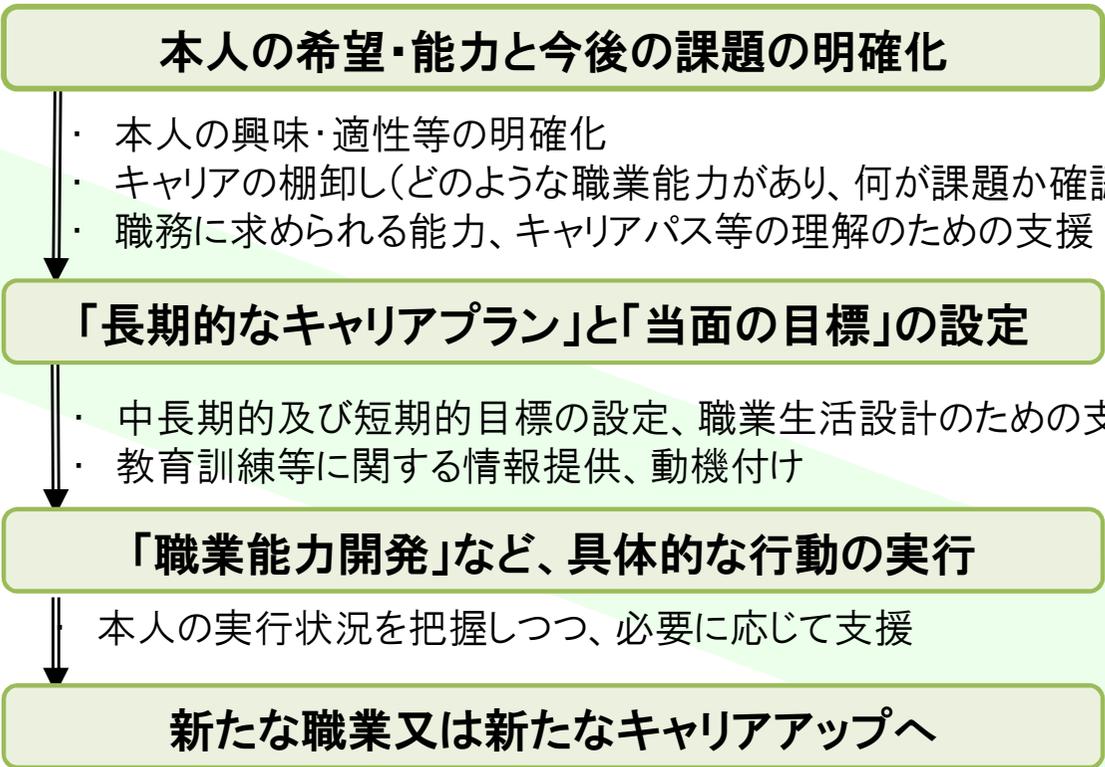
---

## 「キャリアコンサルティング」とは：

労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（職業能力開発促進法第2条第5項）

（一般的なキャリアコンサルティングの流れ）

自らのキャリアに対する不安・目標の不明確さ等



（キャリアコンサルティングの実施風景）

↓ 転職、異動、教育訓練の受講等

職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる  
段階的な職業能力の形成(キャリア形成)



—ジョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進—

## 目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用

### ◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

○ 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成し、訓練の受講、キャリア選択等で活用



### ◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

対象情報を拡大し、職業能力の見える化

○ 免許・資格、学習・訓練歴、雇成型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等としても活用

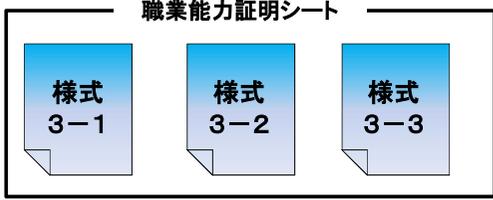
## 活用の形態・様式

- 職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている。
- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援を受けて記入)。  
原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。様式の一部に所要の調整等を加えることも可能。



・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート



職業能力証明シート

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

## 周知・広報

### ○ジョブ・カード制度総合サイト

- ・ジョブ・カードの各様式やその記入例、スキルチェック機能、メール相談サービス、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。
- ・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書の作成ができる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」や「スマートフォン版アプリ」等を提供。



### ○パンフレット・リーフレット・ポスター・動画

- 求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためパンフレット・リーフレット等を配布。
- ジョブ・カード制度の説明や活用好事例をまとめた動画を配信。

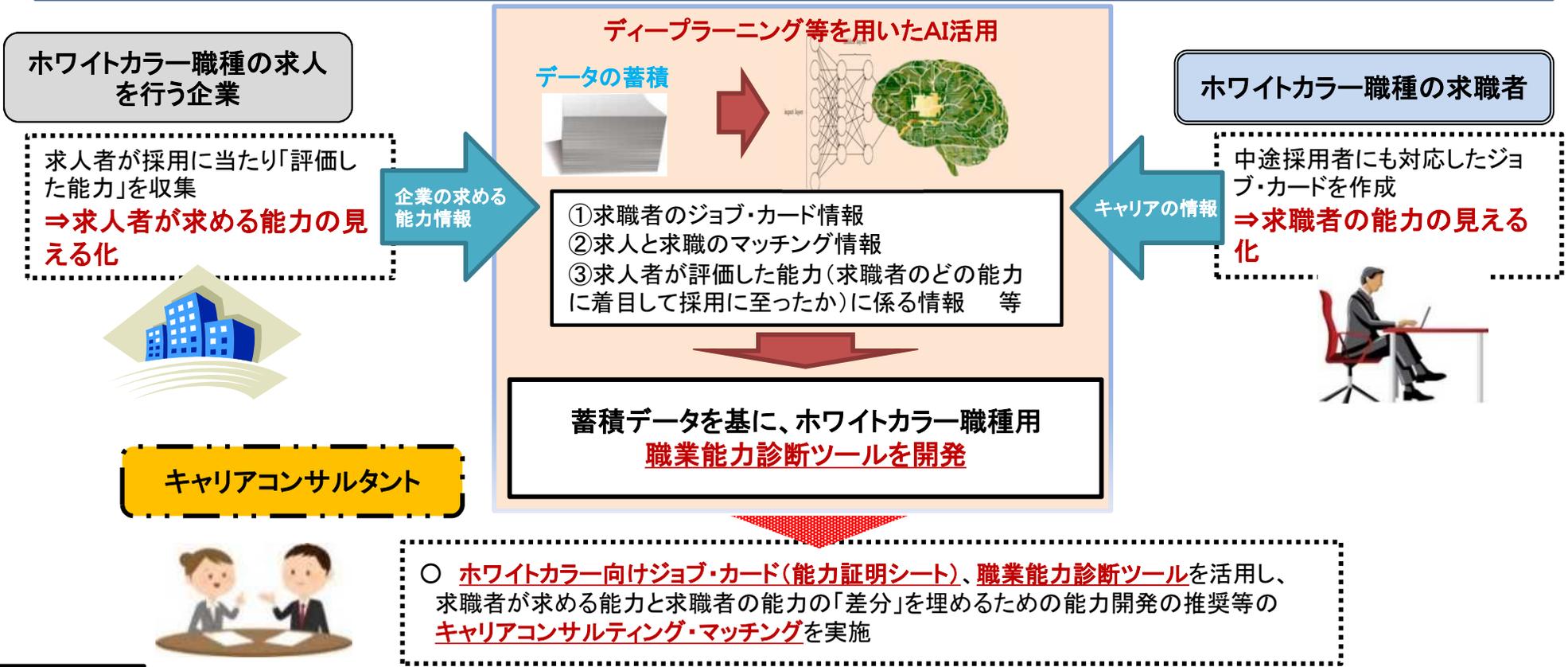


# 職業能力評価基準とAIを活用したホワイトカラー職種に係る職業能力診断ツールの開発

平成31年度予算額 30,342千円

## 概要

- ホワイトカラー職種(人事、経理等。以下同じ。)は、求められる職業能力が企業・業界により異なること、知識・技能に還元できないコンピテンシーの重要性が高いことから、いわゆる「資格」による職業能力の診断が困難。
  - こうしたホワイトカラー職種の能力特性を踏まえ、「求職者のジョブ・カード情報」「求人と求職のマッチング情報」等について、ディープラーニング等を用いたAI活用による分析を実施し、キャリアコンサルティングにおいて活用できる「職業能力診断ツール」を開発する。
- 【2019(H31)年度～新規要求(計画)】
- ⇒ 平成31年度においては、職業能力評価基準をもとに作成した「人材要件確認表(中途採用面接評価シート)」、「ジョブ・カード」を活用し、職業能力診断ツールの開発に向けた調査・研究を実施する。



## 効用

- ① ホワイトカラー職種の適正なキャリア診断
- ② 外部市場においてホワイトカラー職種に求められる能力(コンピテンシー)・訓練の明確化
- ③ これら客観情報とキャリアコンサルタントによるキャリア設計支援・能力開発の動機付け等の専門性を組み合わせた効果的なマッチング

# 中途採用の拡大に向けた協議会を通じた機運の醸成

## 1. 趣旨

- 中途採用について社会全体の機運を醸成するため、中途採用に前向きな企業の取組を報告いただくとともに、中途採用の拡大策について検討を行う。
- 2018年12月21日に「第1回中途採用・経験者採用協議会」を開催。  
中途採用・経験者採用に積極的な大企業から、中途採用に関する先進事例の共有を図った。  
※ 次回は、中小企業を対象とした協議会を開催予定。

## 2. 第1回協議会の参加メンバー

中西 宏明	日本経済団体連合会 会長 株式会社日立製作所 会長	有馬 浩二	株式会社デンソー 社長
小林 喜光	経済同友会 代表幹事 株式会社三菱ケミカルホールディングス 会長	内田 高史	東京ガス株式会社 社長
江崎 勝久	江崎グリコ株式会社 社長	豊田 章男	トヨタ自動車株式会社 社長
澤田 道隆	花王株式会社 社長	大原 孝治	株式会社ドンキホーテホールディングス 社長
木股 昌俊	株式会社クボタ 社長	安藤 宏基	日清食品ホールディングス株式会社 社長
辻 卓史	鴻池運輸株式会社 会長	真貝 康一	日本貨物鉄道株式会社 社長
柿木 厚司	JFEスチール株式会社 社長	永井 浩二	野村ホールディングス株式会社 社長
手代木 功	塩野義製薬株式会社 社長	稲葉 善治	ファナック株式会社 会長
井上 和幸	清水建設株式会社 社長	助野 健児	富士フイルムホールディングス株式会社 社長
池田 潤一郎	株式会社商船三井 社長	小山 正彦	株式会社プリンスホテル 社長
新妻 一彦	昭和産業株式会社 社長	堀場 厚	株式会社堀場製作所 会長
平子 裕志	全日本空輸株式会社 社長	國分 文也	丸紅株式会社 社長
西澤 敬二	損害保険ジャパン日本興亜株式会社 社長	坂井 辰史	株式会社みずほフィナンシャルグループ 社長
中山 譲治	第一三共株式会社 会長	淡輪 敏	三井化学株式会社 社長
野村 博	大日本住友製薬株式会社 社長	安永 竜夫	三井物産株式会社 社長
芳井 敬一	大和ハウス工業株式会社 社長	菰田 正信	三井不動産株式会社 社長
佐藤 慎次郎	テルモ株式会社 社長	山名 清	株式会社やまみ 社長
		西島 剛志	横河電機株式会社 社長
		竹増 貞信	株式会社ローソン 社長

# 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の策定と働きかけ

● 平成30年3月に、転職・再就職者の受入れ促進のため、企業が取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した、「**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**」を新たに策定し、同年4月に経済界に要請を行った。

## 指針策定の背景

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・再就職ニーズが高まっている。このため、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められている。

### 転職・再就職拡大を進める主体

**企業**

- 人手不足の中で、事業承継や企業価値向上の担い手となる**中核人材**を求める中小企業。
- 産業・事業構造の劇的な変化の中で、必要な**専門性等を持つ人材**を速やかに採用したい企業。

**労働者**

- これまで培ってきた「**職務遂行能力**」や「**専門性**」を利用して、キャリアアップやキャリアチェンジを図りたい労働者。

**転職市場**

**国等**

- 企業・労働者双方のニーズを踏まえて、年齢にかかわらず円滑な転職・再就職を支援する国等。

### 年齢にかかわらず活躍の可能性

- **一度でも中高年齢者の中途採用経験がある企業は、採用に積極的になる傾向がある。**
- 「専門性」だけでなく、職務経験により培われる土台となる「職務遂行能力」（コンピューターのOSに相当するもの）が、企業横断的に活躍するために重要であり、**職務経験が豊富な労働者の転職後の活躍が期待される。**
- **転職後の活躍度合いは、転職による業種・職種の変化にかかわらずほぼ同様の傾向にある。**
- 中途採用された中高年齢者が活躍している**好事例を持つ企業の存在。**

## 転職指針の中核となる取組

① **機運の醸成**

- <国の取組>**
- 転職市場に関する情報発信、職場情報の見える化の促進
  - 転職・再就職者の受入れ促進のための機運の醸成

② **年齢にかかわらず適正な評価・採用**

- 労働者の専門性や職務遂行能力等の見える化
- 中高年齢者等の中途採用拡大に取り組む企業への助成等

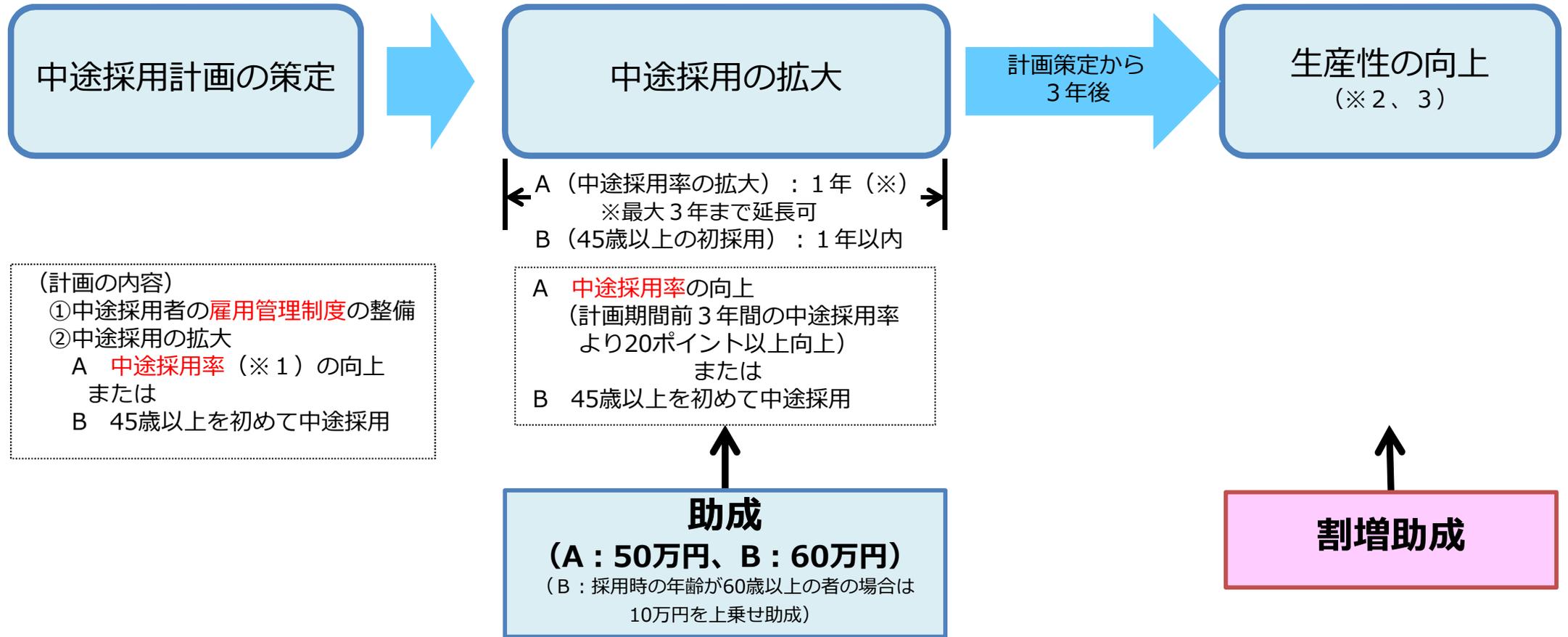
③ **採用後の活躍支援**

- <企業の取組>**
- 必要とする職業能力等の明確化及び職場情報等の積極的な提供
  - 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価
  - 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大
  - 従業者の主体的（自律的）・継続的なキャリア形成の促進
  - 公平かつ柔軟な処遇
  - 早期定着に向けた支援
  - 平素からの従業員に求める役割の明確化、職業能力の把握

# 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）

- これまで学卒採用中心であった企業が、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大し、生産性を向上させた場合に助成を行う。

平成31年度予算額 22.8億円  
 (平成30年度予算額 18.1億円)



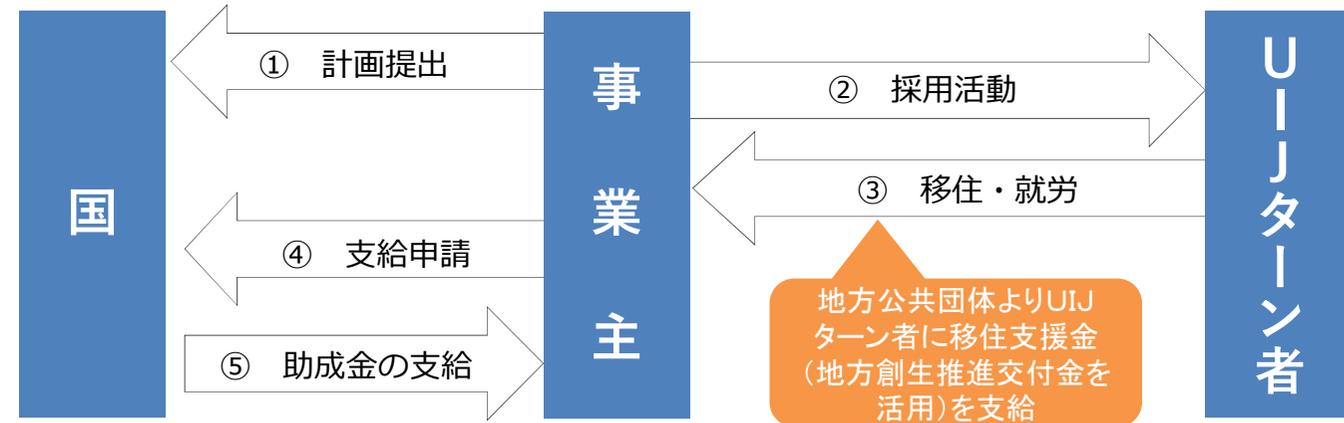
※1 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。計画前3年間の中途採用率の平均が50%未満の企業が対象。  
 ※2 生産性は、中途採用計画開始前直近の事業年度と、その3年後を比較。  
 ※3 3年後に、中途採用計画期間に採用した者の定着率が一定割合以上であることが必要。

# 中途採用等支援助成金（UIJターンコース）

- 東京一極集中の是正を図り、地方創生を推進する観点から、東京圏（一定の要件を満たす地域）から東京圏以外の地域へのUIJターンを促進するとともに、人手不足に直面する地域の企業の人材の確保を図ることが必要。
- このため、内閣府の地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して地方公共団体が実施する移住支援制度を利用したUIJターン者を採用した事業主に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成する。

平成31年度予算額 1.1億円  
(新規)

## 支給までの流れ



④支給申請に当たっては、地方公共団体が対象労働者に移住支援金を支給したことを証明する書類の提出を求める

## 助成の内容

対象事業主	東京圏以外の地域又は東京圏内の条件不利地域（※1）に所在する事業所において対象労働者を1名以上雇い入れた事業主
助成対象経費	対象労働者の採用に要した次の経費 ① 就職説明会等の実施に係る経費 ② 募集・採用パンフレット等の作成経費（※2）
対象労働者	地方公共団体から移住支援金（※3）の支給を受けた労働者（新規学卒者を除く）
助成額	助成対象経費に1/2（※4）を乗じた額（上限100万円）

※1 過疎地域自立促進特別措置法等の関係法において規定される条件不利地域を有する市町村（政令指定都市を除く）。  
 ※2 地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用したマッチング支援事業により支援する経費を除く。  
 ※3 移住支援金は、地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して創設されたものに限る。  
 ※4 中小企業以外は1/3

## 現状・課題

- 人口減少下で安定的な経済成長を実現し、国全体の労働生産性の向上を図るためには、一人ひとりが持つ能力を最大限に活かせるよう、**転職・再就職など多様な採用機会を拡大することが必要**。この多様な採用機会の拡大のためには、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**」を進めることが重要。また、「見える化」された職業情報が有効活用されるためには、ユーザがいつでも手軽に情報を入手できるようなサイトによる無料提供が効果的。
- そのため、**職業情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）を構築し、広く求人者・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。**

## 概要

**目的** 職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準（※）としてデータベース化することで、職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動を支援する。

〔（※）「共通言語」とは、誰もが共通の認識で誤解無く使用することができる言葉・用語。「共通基準」とは、業種間・企業間等で共通して使用できる基準を指す。〕

**対象者** キャリアコンサルタント等の専門家、需給調整機関の担当者、企業の人事管理担当者、求職者（高齢者、障害者等を含む）、学生等

**活用領域** 就職・転職・進路指導、企業の人事労務管理・マネジメント等

**提供する職業情報** 職業解説（視覚情報を含む）、タスク・スキル等の定性・定量データ、各種官公庁統計データ等（約500職業を想定）

## 主な機能

- 職業検索（フリーワード、職業分野、資格・スキル・知識等からの検索等）
- キャリア分析（自己のこれまでの職歴等により、保有しているスキル・知識等のレベルと、希望する職業で求められるスキル・知識等との類似性やギャップを照合できる機能）
- 人材採用支援（職業のタスク・スキル等情報を自社の求人内容等に合うよう編集した職務要件シートを作成する機能）
- 人材活用シミュレーション（企業内人材活用に際して、各職業間のスキル・知識等の類似性やギャップを比較できる機能）
- 外部サイト（ハローワークインターネットサービス、職場情報総合サイト等）との連携機能

## 日本版O-NET（仮称）のコンテンツ（イメージ）



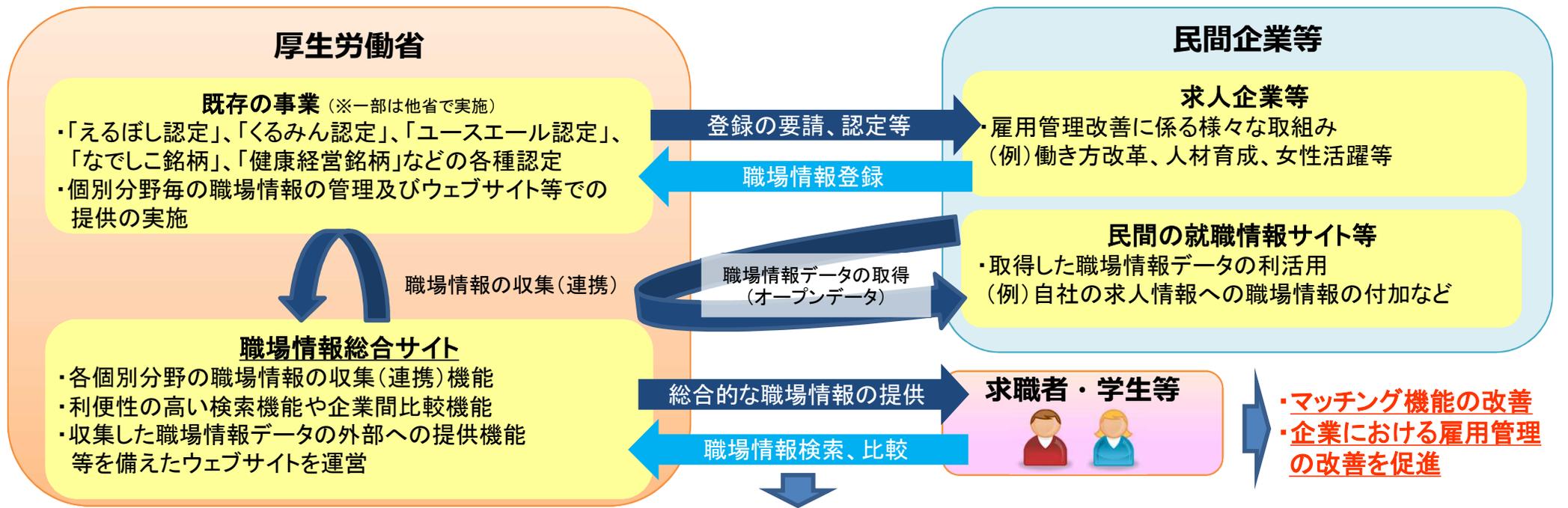
## 現状・課題

- 次世代育成支援対策推進法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、企業による職場情報の提供を促進しているが、既存の事業では若者・女性といった個別分野毎の職場情報の提供を行うことに留まっている。
- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を改善するとともに企業が労働市場で選ばれるために雇用管理改善（働き方改革、人材育成、女性活躍等）に積極的に取り組むインセンティブを強化していく必要がある。

## 概要

- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的に提供するためのウェブサイト職場情報総合サイトを運営。
- 既存の事業で提供している職場情報を収集等したうえで、求職者、学生等に対して検索、企業間の比較を容易にする一覧化の仕組みを提供する。

## 実施イメージ

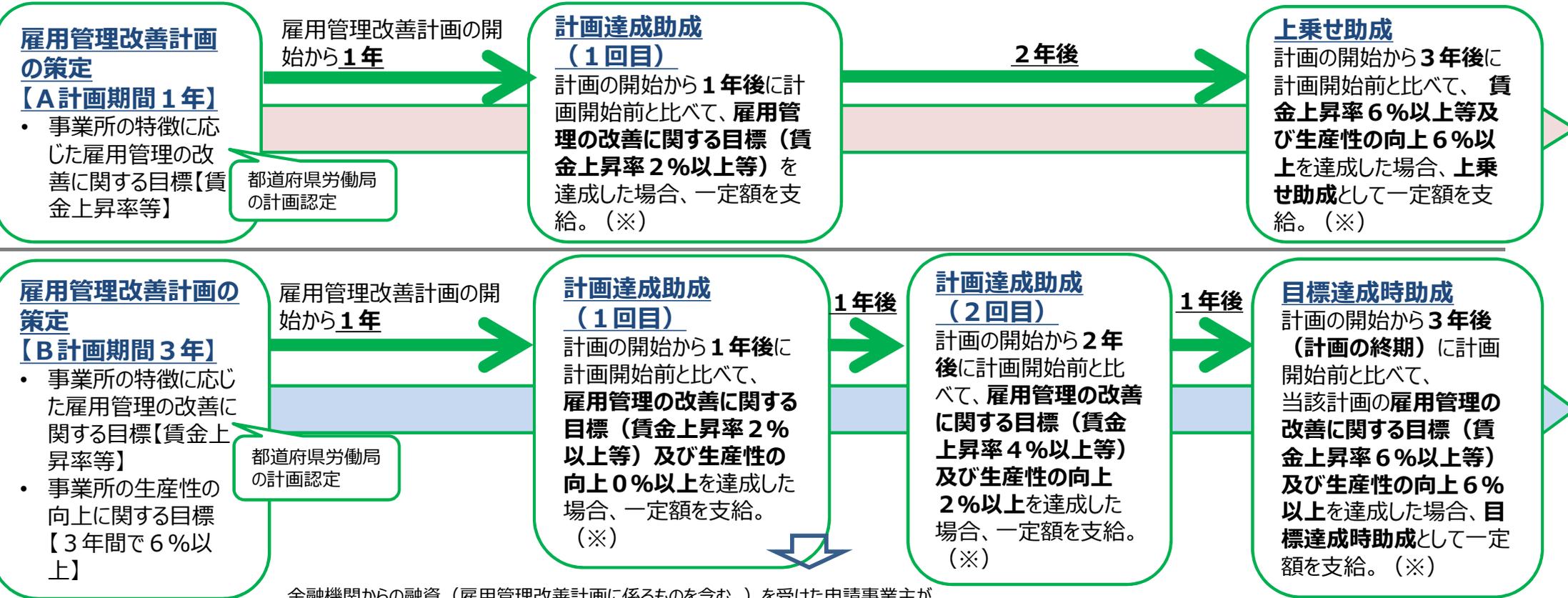


「幅広い企業情報の提供に積極的な企業」「雇用管理の状況が優良な企業」ほど選ばれるように。

# 人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）

- 処遇改善等雇用管理改善を図るため、事業主がICT化、自動化装置等ハード面の整備により、事業所内の生産性の向上を図ることが考えられる。
- このような取組を促進するため、上記のような設備投資により生産性向上を図り、雇用管理を改善した事業主に対して助成する。

平成31年度予算額 121.1億円の内数  
(平成30年度予算額 175.9億円の内数)



金融機関からの融資（雇用管理改善計画に係るものを含む。）を受けた申請事業主が希望する場合は、労働局が金融機関に事業性評価を依頼、金融機関の事業性評価を1、2回目の計画達成状況の生産性向上についての審査の際に加味する。

（※）設備投資額と計画目標の達成に応じて定額を助成

計画期間	設備投資費用	1年後	2年後	目標達成時助成	総額
A 1年	175万円以上1,000万円未満	50万円	-	80万円（上乗せ助成）	130万円
B 3年	240万円以上5,000万円未満	50万円	50万円	80万円	180万円
	5,000万円以上1億円未満	50万円	75万円	100万円	225万円
	1億円以上	100万円	150万円	200万円	450万円

（注）5,000万円未満については中小企業のみを対象

# 時間外労働等改善助成金

平成31年度予算額 6,261,208 (3,501,528) 千円

- 時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら働く時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。

コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
<b>時間外労働上限設定コース</b> 予算額 2,053,963千円 (1,919,015千円)	時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成	月80時間を超える等の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行った労働者がいる（単月に複数名が行った場合を含む）中小企業事業主が、助成対象の取組を行い、時間外労働の上限設定を行うこと	費用の3/4を助成  ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	①平成31年度又は平成32年度に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間、年360時間に設定した場合⇒上限150万円 等 ※月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合⇒100万円 等 ② 更に、週休2日制とした場合、その度合いに応じて上限額を加算 ※4週当たり4日増100万円、3日増75万円、2日増50万円、1日増25万円 ③ 上限額の合計は200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
<b>勤務間インターバル導入コース</b> 予算額 1,104,767千円 (1,027,974千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満：80万円 ・11時間以上：100万円	
<b>職場意識改善コース</b> 予算額 97,997千円 (128,099千円)	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること ①特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること ②月間平均所定外時間数を5時間以上削減すること		上限額：100万円	
<b>団体推進コース</b> 予算額 3,004,481千円 (426,440千円)	3社以上の中小企業事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること		定額	上限額：500万円 ※都道府県又はブロック単位で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額：1,000万円

## 【助成概要】

全国47都道府県において、企業の生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内の最低賃金(事業場内で最も低い時間給)を30円以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。

また、賃金引き上げを行う労働者数に応じ、助成上限額を上乗せする。

## 【対象事業場】

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内及び事業場規模30人以下の事業場

## 【助成率】

3/4 (4/5)

※生産性要件を満たした場合には4/5 (9/10)

※生産性要件とは、支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性指標と、その3年前の決算書類に基づく生産性指標を比較して伸び率が6%以上伸びている場合等

※ ( ) は事業場内最低賃金800円未満の場合

## 【助成上限額】

引き上げる労働者の数	助成上限額
1~3人	50万円
4~6人	70万円
7人以上	100万円

# 教育訓練給付

労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を「教育訓練給付」として雇用保険により支援。

	<b>専門実践教育訓練給付</b> （平成26年10月制度開始） <small>＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練受講を対象＞</small>	<b>特定一般教育訓練給付</b> （2019年10月制度開始） <small>＜特に労働者の即効性あるキャリア形成に資する教育訓練受講を対象＞</small>	<b>一般教育訓練給付</b> （平成10年12月制度開始） <small>＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練受講を対象＞</small>
<b>給付内容</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受講費用の<b>50%</b>（上限年間<b>40万円</b>）を6か月ごとに支給。</li> <li>○ 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の<b>20%</b>（上限年間<b>16万円</b>）を追加支給。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受講費用の<b>40%</b>（上限年間<b>20万円</b>）を受講修了後に支給。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受講費用の<b>20%</b>（上限年間<b>10万円</b>）を受講修了後に支給。</li> </ul>
<b>支給要件</b>	<p style="text-align: center;">在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者</p> <p>+ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は2年以上）</p>	<p>+ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は1年以上）</p>	<p>+ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合は1年以上）</p>
<b>対象講座数</b>	<p style="text-align: center;">2,407講座（平成31年4月時点）</p> <p style="text-align: center;">累計新規指定講座数 3,275講座</p> <p style="text-align: center;"><small>※平成29年4月時点の給付対象講座数に、その後新規指定された講座数を加えた数</small></p>	<p style="text-align: center;">現時点では指定講座なし</p>	<p style="text-align: center;">11,701講座（平成31年4月時点）</p>
<b>受給者数</b>	<p style="text-align: center;">13,229人（平成29年度実績）／28,726人（制度開始～平成29年度）</p> <p style="text-align: center;"><small>※いずれも初回受給者数</small></p>	<p style="text-align: center;">現時点では受給者不在</p>	<p style="text-align: center;">99,978人（平成29年度実績）</p>
<b>対象講座指定要件</b> <small>（講座の内容に関するもの）</small>	<p><b>次の①～⑦の類型のいずれかに該当し（【】内は講座期間・時間要件）かつ、類型ごとの講座レベル要件を満たすものを指定。</b></p> <p>① <b>業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程</b>  <small>（看護師・准看護師、社会福祉士の養成課程等）【原則1年以上3年以内で、かつ取得に必要な最短期間（法令上の最短期間が4年の管理栄養士の課程及び法令上の最短期間が3年の養成課程であって定時制により訓練期間が4年となるものを含む※5）】</small>  <b>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</b></p> <p>② <b>専門学校等の職業実践専門課程等（キャリア形成促進プログラムを含む）※5</b>  <small>（商業実務、経理・簿記等）【2年（キャリア形成促進プログラムは120時間以上2年未満）】</small>  <b>就職・在職率の実績が一定以上</b></p> <p>③ <b>専門職大学院（MBA等）</b>  <small>【2年以内（資格取得につながるものは、3年以内で取得に必要な最短期間）】</small>  <b>就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上</b></p> <p>④ <b>職業実践力育成プログラム</b>（子育て女性のリカレント課程等）※1  <small>【正規課程：1年以上2年以内、特別の課程：時間が120時間以上かつ期間が2年以内】</small>  <b>就職・在職率（正社員等）及び定員充足率の実績が一定以上</b></p> <p>⑤ <b>一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程</b>  <small>（情報処理安全確保支援士等）※2  <small>【時間が120時間以上（ITSSレベル4相当以上のものは120時間以上※3）かつ期間が2年以内】</small></small>  <b>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</b></p> <p>⑥ <b>第四次産業革命スキル習得講座（AI、IoT等）※4</b>  <small>【時間が30時間以上かつ期間が2年以内】</small>  <b>就職・在職率の実績が一定以上</b></p> <p>⑦ <b>専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程</b>※5  <small>【専門職大学・学科：4年、専門職短期大学・学科：3年以内】</small>  <b>就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上</b></p> <p style="font-size: small;">※1：平成28年4月から適用    ※2：平成28年10月から適用    ※3：平成29年10月から適用          ※4：平成30年4月から適用    ※5：平成31年4月から適用（予定）</p>	<p><b>次の①～④の類型のいずれかに該当し、かつ、類型ごとの講座レベル要件を満たすものを指定。</b></p> <p>① <b>業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等</b>  <small>（介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修等を含む）</small>  <b>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</b></p> <p>② <b>情報通信技術に関する資格のうち高度情報通信技術資格及び情報通信技術資格の取得を目標とした課程</b>  <small>（120時間未満のITSSレベル3を含む）</small>  <b>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</b></p> <p>③ <b>新たなITパスポート試験合格目標講座</b>  <small>（2019年4月1日以後に実施される当該試験の合格を訓練目標とする課程についてのみ対象）</small>  <b>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上</b></p> <p>④ <b>短時間のキャリア形成促進プログラム及び職業実践力育成プログラム</b>  <b>就職・在職率の実績が一定以上</b></p> <p>※ ただし、趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。</p> <p>※ 講座時間・期間要件は①②ともに原則として以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通学制：期間が1ヶ月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上</li> <li>・ 通信制：3ヶ月以上1年以内</li> </ul>	<p><b>次の①又は②のいずれかに該当する教育訓練を指定。</b></p> <p>① <b>公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの</b></p> <p>② ①に準じ、<b>訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの</b>（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）</p> <p>※ ただし、趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。</p> <p>※ 講座時間・期間要件は①②ともに原則として以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通学制：期間が1ヶ月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上</li> <li>・ 通信制：3ヶ月以上1年以内</li> </ul> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">指定講座例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等）</li> <li>○ 医療・社会福祉・保健衛生関係（介護職員初任者研修等）</li> <li>○ 専門的サービス関係（社会保険労務士、税理士、司法書士等）</li> <li>○ 情報関係（プログラミング、CAD、ウェブデザイン等）</li> <li>○ 事務関係（簿記、英語検定等）</li> <li>○ 営業・販売・サービス関係（宅地建物取引主任者等）</li> <li>○ 技術関係（建築施工管理技士検定、電気主任技術者等）</li> <li>○ 製造関係（技能検定等）</li> <li>○ その他（大学院修士課程等）</li> </ul> </div>

# 就職支援の充実・職業的自立の促進

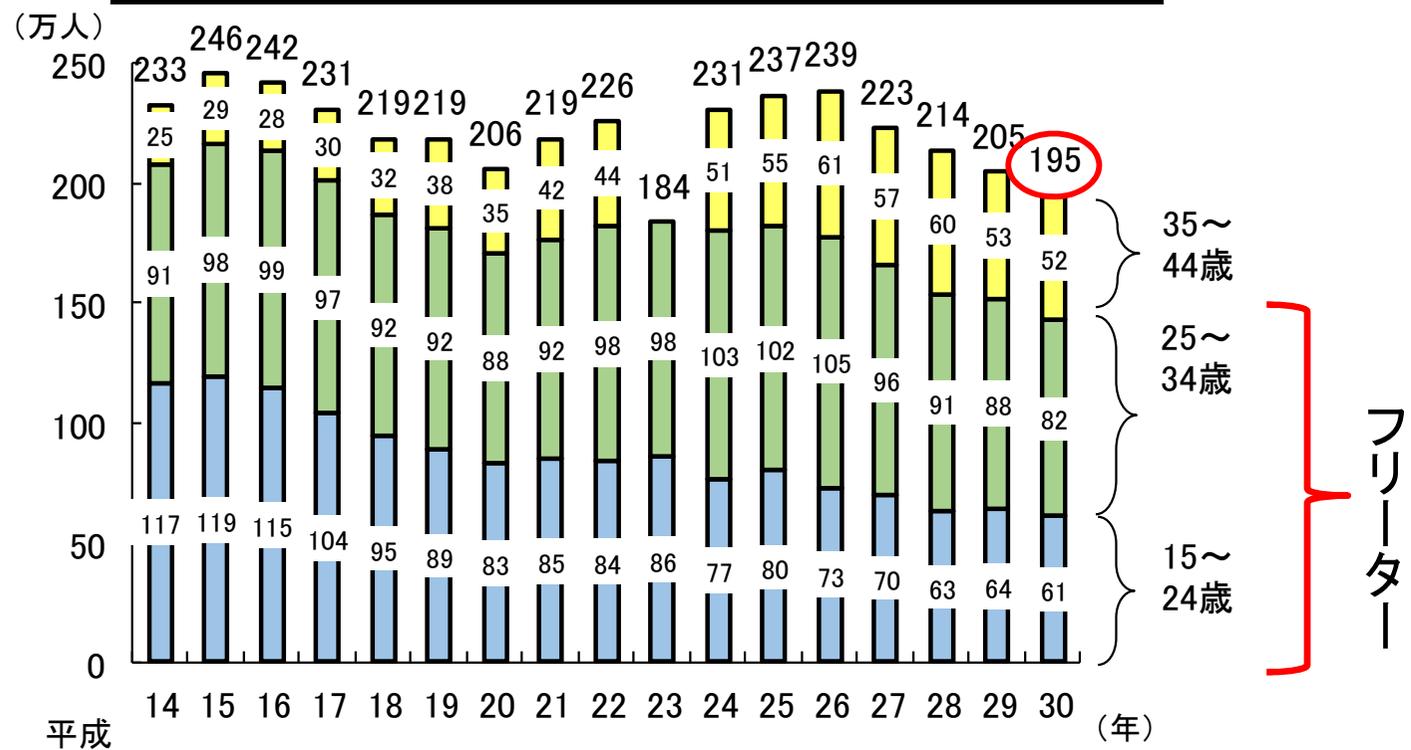
---

# 就職氷河期世代の就業形態（パート・アルバイト等）

## フリーター等の数は、平成30年で195万人

- フリーター数(35歳未満)は、平成30年で143万人と、5年連続で減少している。
- これに対し、フリーターと同じ属性の現時点で概ね就職氷河期世代に該当する35～44歳の層は、平成30年で52万人となっており、平成24年以降50万人～60万人台の水準で推移。

### フリーター等の数の推移(年齢別)

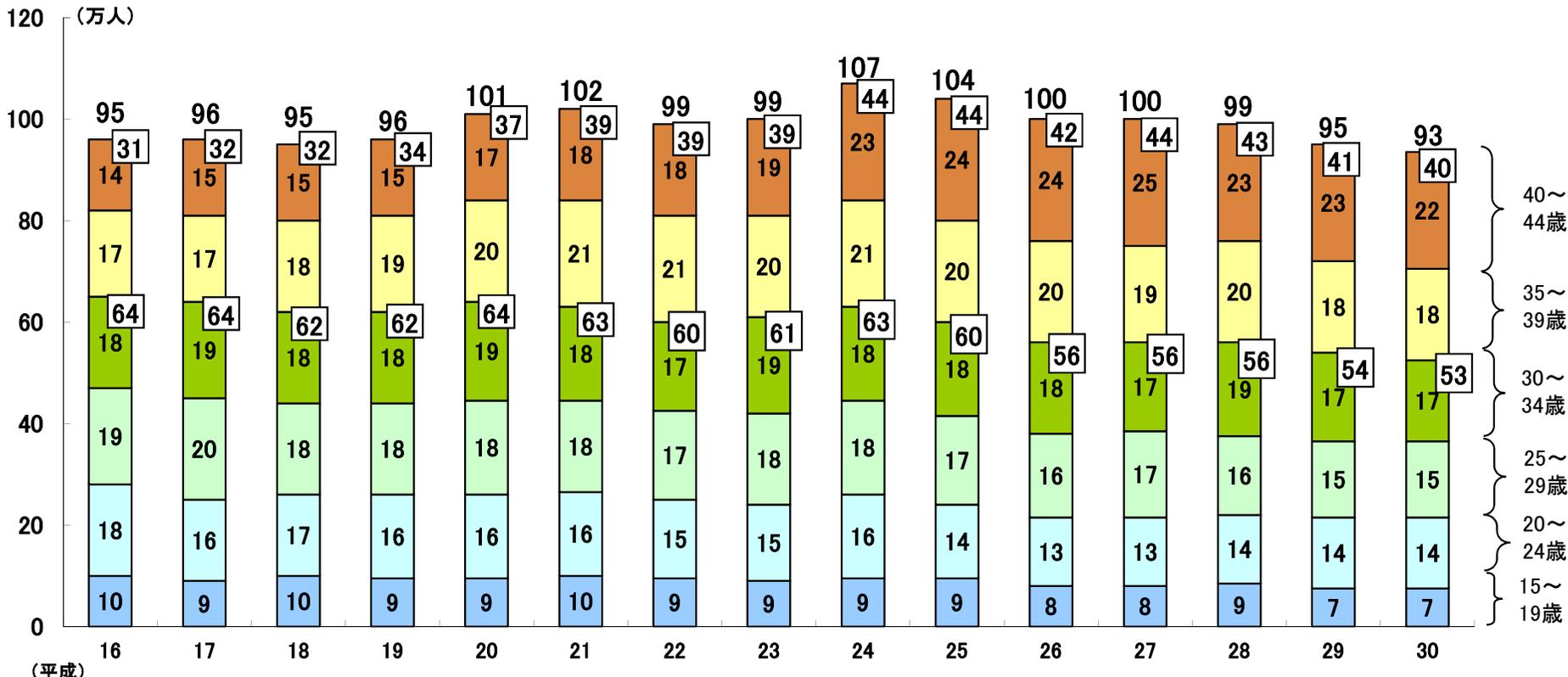


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

- (注1) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。  
 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者  
 2 失業者(※)のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者  
 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者  
 (※)平成30年より、「完全失業者」(1週間以内に求職活動を行った者)から「失業者」(1ヶ月以内に求職活動を行った者)に変更。これに伴い、非労働力人口の範囲も変更。
- (注2) 平成23年については、東日本大震災の影響により、35～44歳の年齢区分については算出できない。

# 就職氷河期世代の就業形態（無業者）

- 15～44歳の無業者の数は、90～100万人台で推移〔平成30年93万人（前年比▲2万人）〕。
- 現時点で概ね就職氷河期世代に該当する35～44歳の無業者の数は、平成24年以降、40万人台で高止まり傾向。
- このうち35歳未満のニート<sup>(注)</sup>の数は、平成26年以降、50万人台半ばで推移〔平成30年53万人（前年比▲1万人）〕。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

(注1) 「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。これと同定義で35～44歳の無業者数を把握したもの。

(注2) 統計処理の関係上、年齢区分毎の数値とその合計数が一致しないことがあり得るもの。

(注3) 平成23年調査結果は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県、福島県を除く。

(注4) 平成29年1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口(旧基準)から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口(新基準)に切り替えた。これに伴い平成22年から24年の35歳未満及び平成25年から平成28年までの数値については、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

# 「わかものハローワーク」等による就職氷河期世代を含む長期不安定就労者への就職支援

平成31年度予算額 32.0 (32.1)億円  
※わかものハローワーク事業全体の額

- 就職氷河期に就職時期を迎えた者を含む、概ね45歳未満の不安定就労者等を対象に、わかものハローワーク等における担当者制によるきめ細かな職業相談を行うとともに、公共職業訓練や雇い入れ事業主に対する助成等を通じ、正社員就職実現を支援。

## 「わかものハローワーク」等による就職支援

- 就職氷河期世代を含む概ね45歳未満の不安定就労者の正社員就職の支援拠点として『わかものハローワーク』（全国28カ所）、『わかもの支援コーナー』等（全国204カ所）を設置（平成31年度、\* 平成24年度より順次整備）。
- 就職支援ナビゲーターが中心となり、担当者制による一対一での個別支援や、正社員就職に向けたセミナー、グループワークなど、一人ひとりが抱える課題に応じたきめ細かい就職支援を実施。

【対象者】 概ね45歳未満で正社員就職を希望する求職者であり、不安定就労の期間が長い方や安定就労の経験が少ない方等

【実績】 ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用就職者数：約28.9万人（平成29年度）

### ◆ 「就職支援ナビゲーター」の配置

- 若年者の採用・就職活動等に精通した専門の職業相談員として、わかものハローワーク等に配置。
- キャリアコンサルタント等の有資格者や企業の人事労務管理経験者等を採用。
- 全国に計294名配置（平成31年度）。



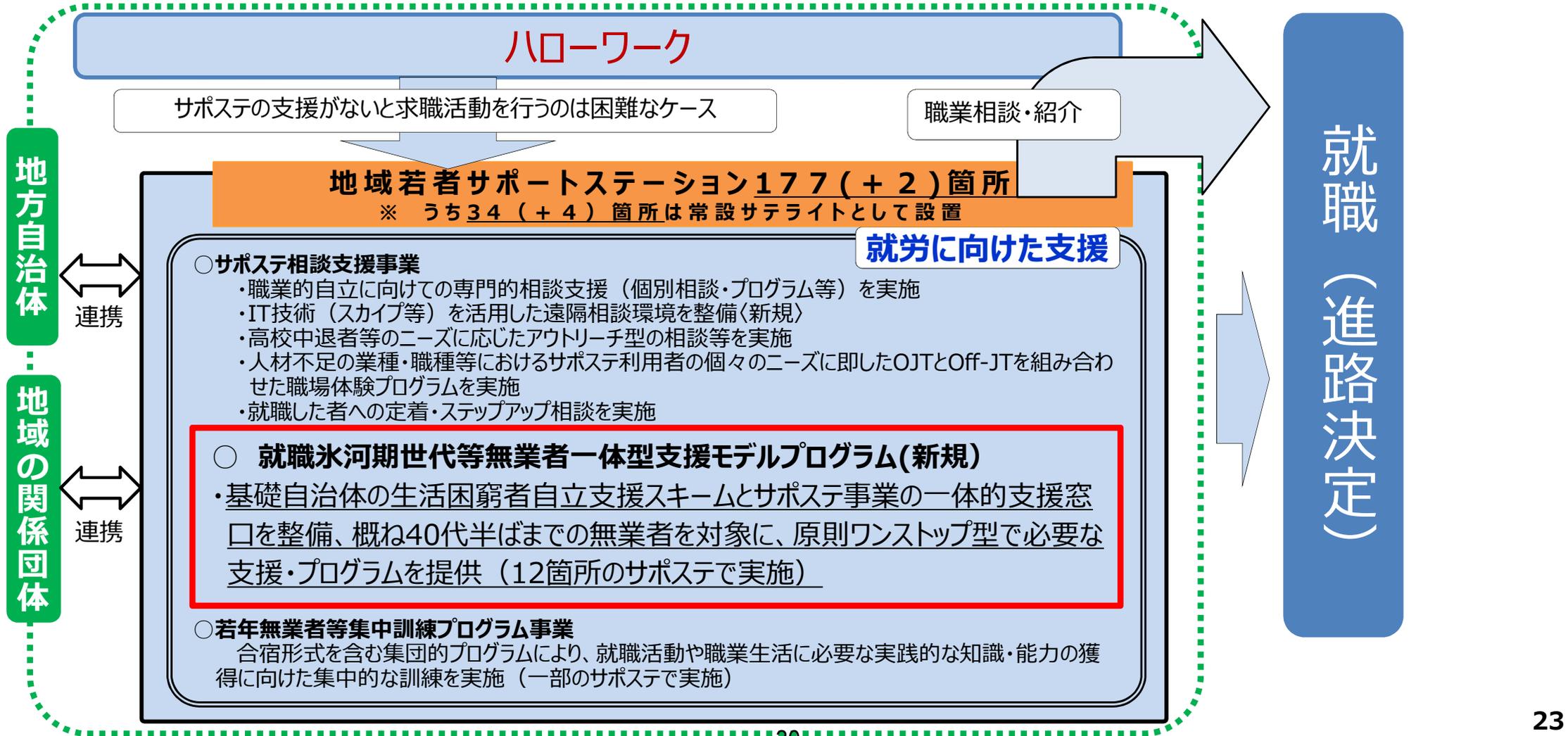
セミナーの様子

※ わかものハローワークの就職支援のほか、公共職業訓練受講機会の提供を通じた能力開発、特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）による企業の採用インセンティブの付与等を通じ、正社員就職実現を促進。

# 地域若者サポートステーション事業 ～就職氷河期世代等無業者一体型支援モデルプログラム～

平成31年度予算額 39.7(39.5)億円  
 ※モデルプログラムを含むサポステ事業全体の額

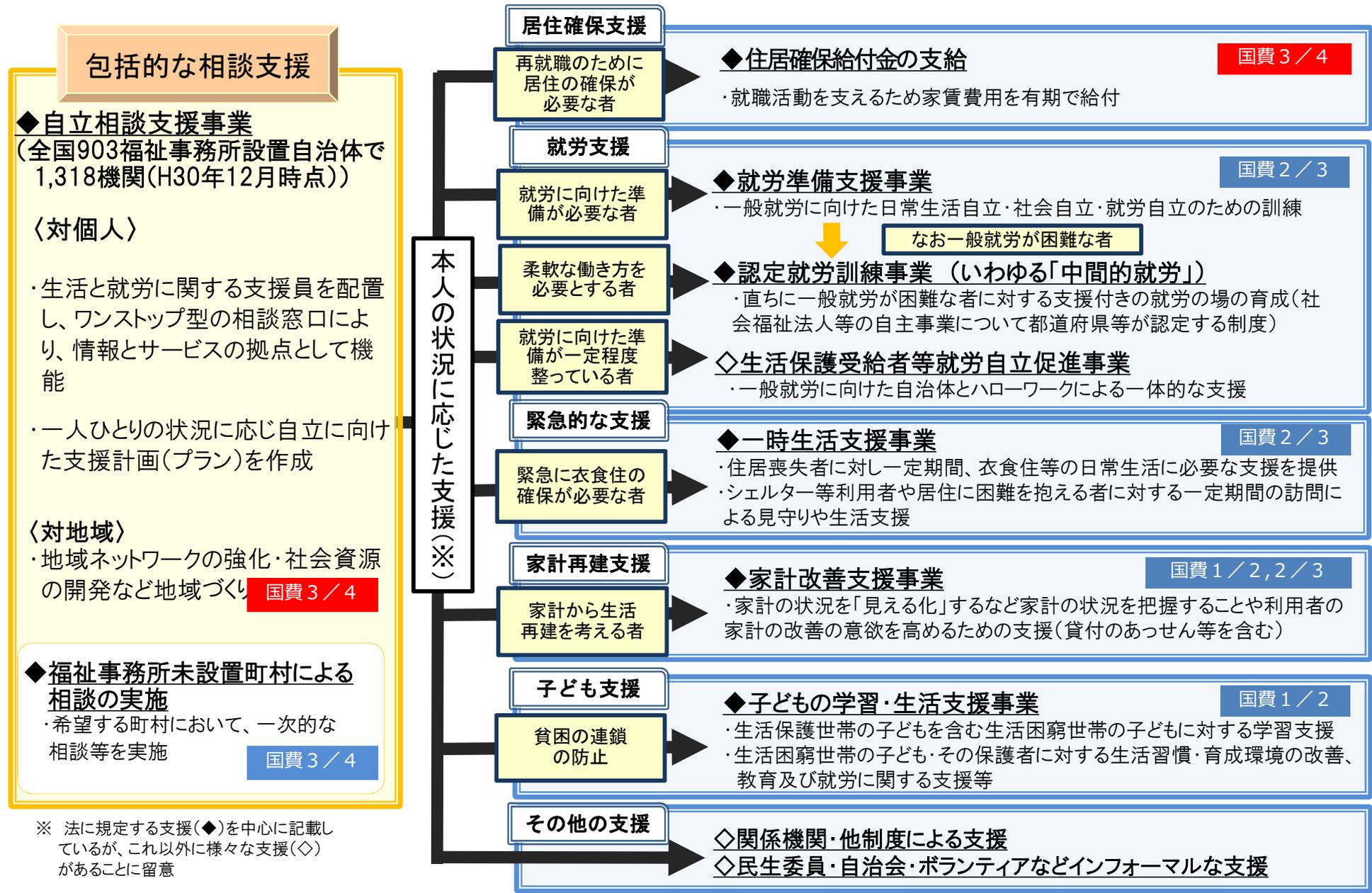
- **若年無業者等（15歳～39歳）**の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「**地域若者サポートステーション**」において、地方自治体と協働し職業的自立に向けての支援を実施。
- 現在、40代半ばに達している就職氷河期世代に代表される無業者に共通的な貧困等の課題に鑑み、サポステ事業の就職支援プログラムに併せ、必要な生活困窮者自立支援事業の福祉的プログラムをワンストップで提供可能な体制整備を含む、**新たなモデル事業に、平成31～32年度の2か年計画**で着手。
- 具体には、**基礎自治体(中核市・県庁所在地市区以上：12箇所)**の**生活困窮者自立支援スキーム**とサポステ事業の「**一体的支援窓口**」を整備し、**原則ワンストップ型で必要な支援・プログラムを提供**、その**成果・課題検証等**を踏まえ、その後（33年度以降）の展開方針を判断。



# 生活支援等の充実・強化

---

# 生活困窮者自立支援制度の概要

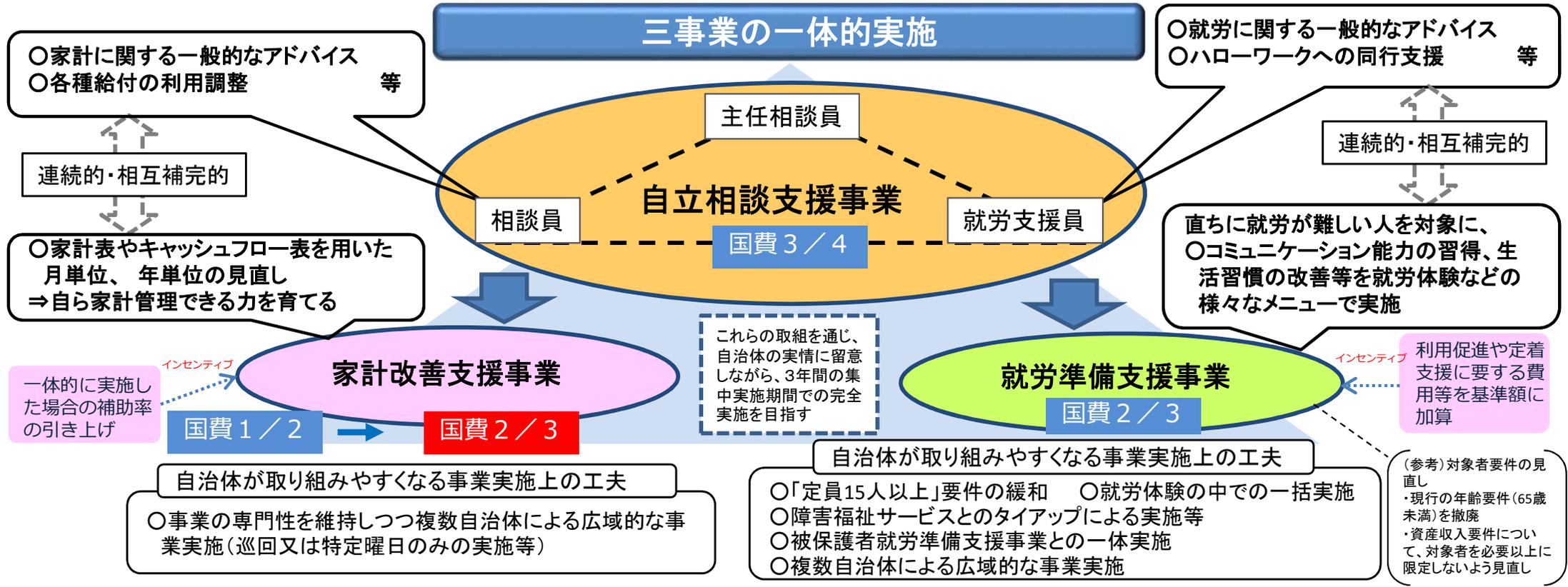


◆都道府県による市町村支援事業 ・ 市等の職員に対する研修、事業実施体制の支援、市域を越えたネットワークづくり等を実施 **国費 1/2**

# 生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化

## 自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業の一体的実施の促進

- ・ 就労準備支援事業と家計改善支援事業について、自立相談支援事業と併せて一体的実施を促進するため、以下を講ずる。
  - ① 就労準備支援事業と家計改善支援事業について、その実施を努力義務とする。
  - ② 国は、両事業の適切な推進を図るために必要な指針を策定し、事業実施上の工夫等を図る。
  - ③ 両事業が効果的かつ効率的に行われている一定の場合には、家計改善支援事業の補助率を引き上げる(1/2→2/3)。
- ※ 就労準備支援事業については、生活困窮者の利用促進につながるようなインセンティブを補助の仕組みとして設ける。



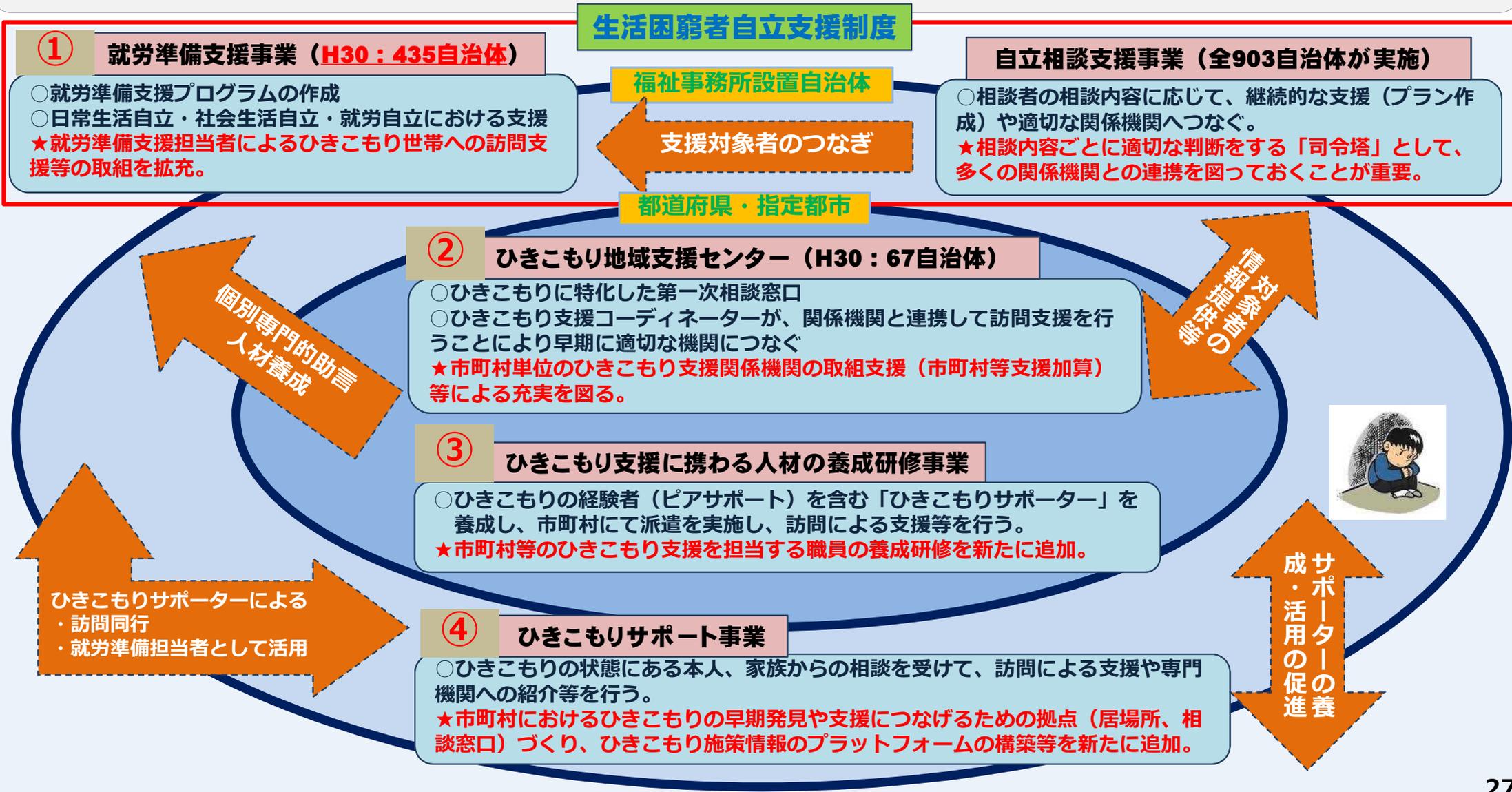
## 都道府県による研修等の市等への支援事業の創設、福祉事務所を設置していない町村による相談の実施

- ・ 都道府県において、市等の職員に対する研修、事業実施体制の支援、市域を越えたネットワークづくりなど市等を支援する事業を努力義務化し、国はその事業に要する費用を補助(補助率:1/2)
- ・ 現行法では実施主体となっていない福祉事務所を設置していない町村であっても、生活困窮者に対する一次的な相談等を実施することができることとし、国はその要する費用を補助(補助率:3/4)。

# 市町村でのひきこもり支援の強化の全体像

## 【地域におけるアウトリーチ型就労準備支援事業、ひきこもり対策推進事業の強化】

- ◇ 30年度予算において、福祉事務所設置自治体単位で実施する**就労準備支援事業において訪問支援等の取組を含めた手厚い支援を充実**させるとともに、**ひきこもり地域支援センターのバックアップ機能等の強化**（広域で設置されるひきこもり地域支援センターにおける市町村への支援等）を図り、相互の連携を強化する。
- ◇ これにより、広域だけでなく、より住民に身近な市町村でのひきこもり支援を充実・強化し、隙間のない支援を実現する。



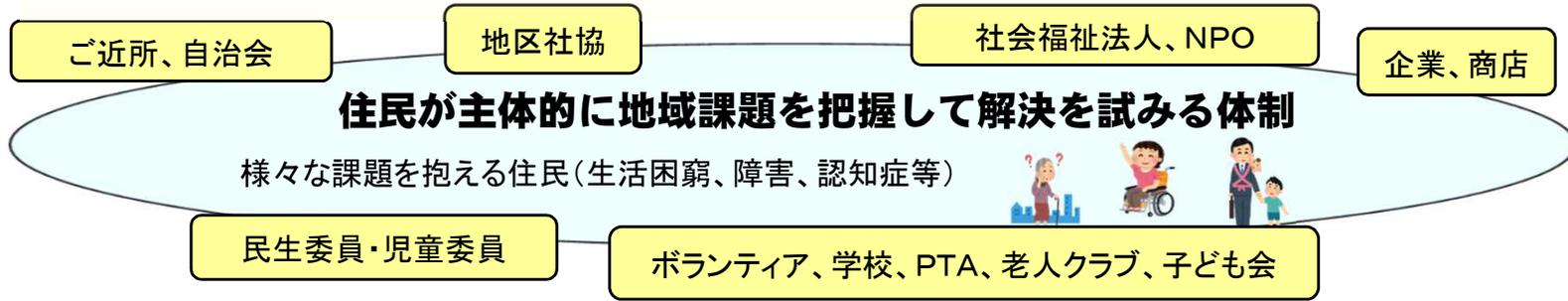
# 「地域共生社会」の実現に向けた地域づくりの強化のための取組の推進

平成31年度予算額  
平成30年度予算額

28億円 (200自治体)  
26億円 (150自治体)

## (1) 地域力強化推進事業 (補助率3/4)

○ 住民の身近な圏域において、住民が主体的に地域課題を把握し、解決を試みることができる体制を構築することを支援する。



地域における他分野  
まちおこし、産業、  
農林水産、土木、  
防犯・防災、環境、  
社会教育、交通、  
都市計画

### 住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくりを支援



**[1]** 地域福祉を推進するために必要な環境の整備(他人事を「我が事」に変えていくような働きかけ)



**[2]** 地域の課題を包括的に受け止める場 (※)

※ 地域住民ボランティア、地区社協、市区町村社協の地区担当、地域包括支援センター、相談支援事業所、地域子育て支援拠点、利用者支援事業、社会福祉法人、NPO法人等

○ 市町村レベルにおいて「地域共生社会」の実現に向けた地域づくりに係る普及啓発の取組や、都道府県による市町村における地域づくりへの支援を実施する。

## (2) 多機関の協働による包括的支援体制構築事業 (補助率3/4)

○ 複合化・複雑化した課題に的確に対応するために、各制度ごとの相談支援機関を総合的にコーディネートするため、相談支援包括化推進員を配置し、チームとして包括的・総合的な相談体制を構築する。

相談支援包括化推進員  
世帯全体の課題を的確に把握  
多職種・多機関のネットワーク化の推進  
相談支援包括化推進会議の開催等



新たな社会資源の創出  
地域に不足する資源の検討

### ニッポン一億総活躍プラン (H28.6.2閣議決定)

小中学校区等の住民に身近な圏域で、住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくりの支援。

世帯全体の複合化・複雑化した課題を受け止める、市町村における総合的な相談支援体制の推進。

住民に身近な圏域

市町村域等

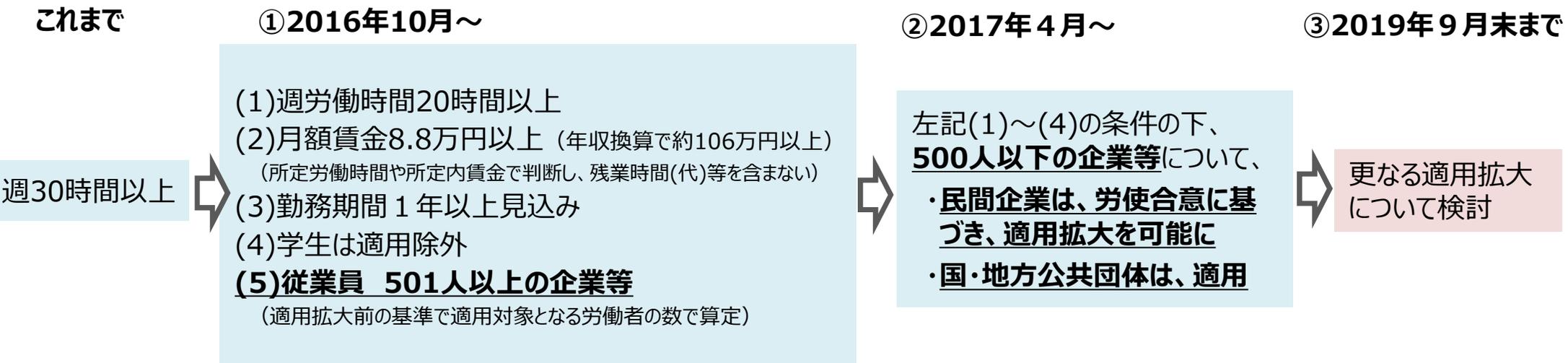
# 短時間労働者に対する 被用者保険の適用拡大の概要

---

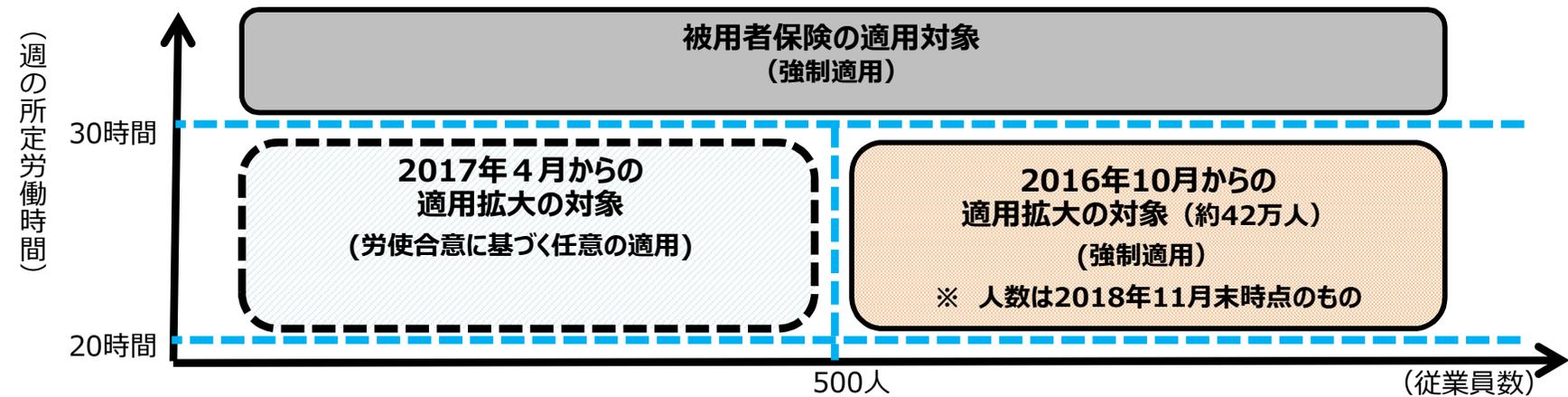
# 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

● 働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- ① （2016年10月～） **501人以上の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす**短時間労働者に適用拡大。
- ② （2017年4月～） **500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、**短時間労働者への適用拡大を可能とする。  
（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする）
- ③ （2019年9月末までに） **更なる適用拡大について検討**を加え、その結果に基づき、必要な措置を実施。



## <被用者保険の適用拡大のイメージ>



# 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する最近の政府方針

## 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） 抄

### 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

また、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境をつくる。

配偶者控除等については、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る中で、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。

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。

## 高齢社会対策大綱（平成30年2月16日閣議決定） 抄

### 第2 分野別の基本的施策

#### 1 就業・所得

##### 1) 社会保障

#### ウ 働き方に中立的な年金制度の構築

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、短時間労働者の就労実態や企業への影響等を勘案しつつ、更なる被用者保険の適用拡大に向けた検討を着実に進める。

## 骨太の方針2018（平成30年6月15日閣議決定） 抄

### 4. 主要分野ごとの計画の基本方針と重要課題

#### （1）社会保障

##### （生涯現役、在宅での看取り等）

働き方の多様化を踏まえ、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆保険制度※の実現を目指して検討を行う。その際、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行う。

※被用者保険の更なる適用拡大。

令和元年第1回経済財政諮問会議  
(令和元年5月14日開催)  
資料(抄)

- 資料 5 - 1 金融・物価集中審議に向けて……………41  
(有識者議員提出資料)
- 資料 5 - 2 金融・物価集中審議に向けて(参考資料) ……43  
(有識者議員提出資料)



金融・物価集中審議に向けて  
～内需の下支えに向けて～

令和元年5月14日  
竹森 俊平  
新浪 剛史  
柳川 範之

1. 賃金・可処分所得の拡大等による経済の好循環の持続・拡大

- 生産がこのところ弱含むなど足下の景気動向には最大限の注意が必要。今後についても通商問題の動向や中国経済の先行きなど海外発の景気の下振れリスクが拭えない中、成長と分配の好循環を持続・拡大させていくためには内需のしっかりとした下支えが不可欠であり、ここ数年続いている賃上げの流れを継続し、賃金・可処分所得を拡大していくことが重要である。また、令和元年度予算のより機動的な執行を進めるとともに、海外発のリスクを十分に注視し、その顕在化に対して迅速にマクロ経済政策を講じることが重要である。
- その点で、特に、最低賃金の引上げは、直接的な賃金の押上げだけでなく、パート労働者等を中心とした賃金の底上げ効果を通じて、消費をはじめとする需要拡大に貢献している。特に労働市場が買い手独占にあるなど労働者の交渉力が弱い場合、その効果は顕著である。さらに、人手不足の環境の下、労働市場の広範にわたって間接的な賃金押上げが期待され、こうした流れを後押しする必要がある。また、デフレ脱却がなかなか進まない中、最低賃金引上げは、賃上げや物価の上昇に向けた「期待」に働きかける効果も大きいと考えられる<sup>1</sup>。
- その際、中小企業経営に与える影響や地域別の労働需給の違いを十分に勘案することが重要である。一方、生産性向上に取り組む企業にとって最低賃金の引上げは、人材確保の必要条件であるとともに、省人化・省力化投資への契機となる。さらに、こうした協調された(単独ではない)賃上げの下では、価格転嫁もしやすいという大きな利点がある。
- 政府は中小・小規模事業者をはじめ、産業界が賃上げをしやすい環境整備に積極的に取り組むべき。引き続き、経済成長率の引上げや生産性の底上げを図りつつ、最低賃金の力強い上昇を実現していく必要がある。この3年の最低賃金は年率3%程度を目途として引き上げられてきた。景気や物価動向を見つつ、最低賃金については、政府の取組とあいまって、より早期に全国加重平均が1,000円になることを目指すべき。

<sup>1</sup> 日本の労働市場は極めて逼迫しているにもかかわらず、賃金上昇が緩やかなものにとどまっているという点で他の先進国と違いがある背景には、デフレマインドの影響のほか、労働者が賃金よりも雇用安定を嗜好していること、労働参加率の上昇が著しい女性や高齢者がパート労働という形で参入していること、企業が将来の不確実性から賃上げを躊躇していることなどがあげられる。

## 2. 生産性向上への取組

賃金の底上げに当たっては、厳しい人手不足の中、デジタル化や自動化、省力化など中小企業が Society 5.0 時代に対応した変革を進め、生産性の抜本的向上につながるような企業支援策や特に厳しい経営状況にある中小企業・小規模事業者の負担の抑制策を合わせて講じるべき。

また、最低賃金の引上げが未熟練の若年層を中心に雇用に影響することがないように、就業者及び非就業者の生産性の向上を通じて、雇用の安定と賃金引上げの実現を図るため、教育訓練や能力開発を拡充すべきである。

### (1) 中小企業等に対する支援策

- 中小企業等の生産性向上支援

例：設備投資・IT 導入等支援及び支援窓口体制の強化、M&A を通じた事業承継を促進する税制の更なる活用・拡充、地域金融機関による生産性向上支援の強化

- 人的資源の効果的な活用、人材確保に向けた支援

例：中途採用等支援助成金の要件緩和、能力向上に向けた人材開発支援助成金の拡充、キャリアアップ助成金を活用した短時間労働者の就業促進

- 企業負担の抑制、賃上げ支援

例：雇用保険の保険料の軽減措置の継続、現状の賃上げ促進税制について PDCA サイクルの下、要件見直し・対象となる投資等の拡充

- 下請適正取引の徹底、消費税率引上げに際しての転嫁対策の徹底

### (2) 就業者及び非就業者に対する教育訓練・能力開発支援策

- 現在就職氷河期世代への対策として検討されている支援メニューのうち、教育訓練や能力開発に係るものの積極的活用

- ここ 10 年間で高校中退者は 50 万人以上となっている中、若年者の持続的な雇用確保の観点から、高校中退者の減少を図るなどきめの細かい教育政策を通じた人的資本の向上

金融・物価集中審議に向けて  
～内需の下支えに向けて～  
(参考資料)

令和元年5月14日

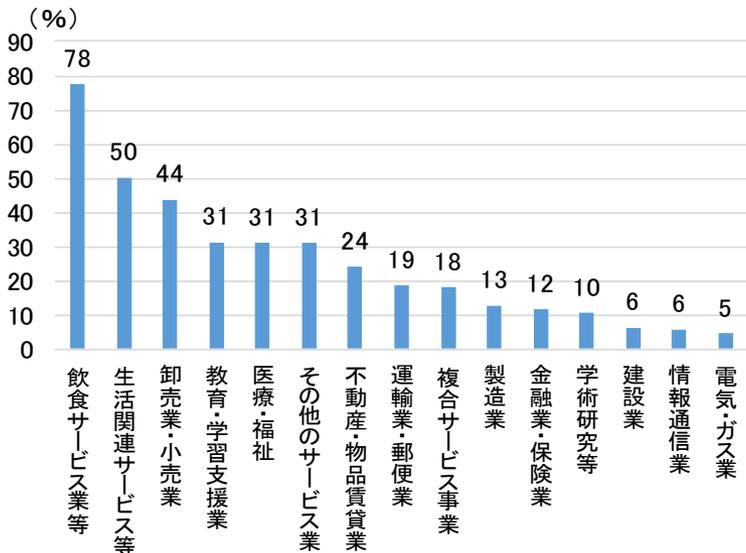
竹森 俊平

新浪 剛史

柳川 範之

# 賃金の底上げに向けて

図表1 業種別パートタイム労働者比率(2018年)

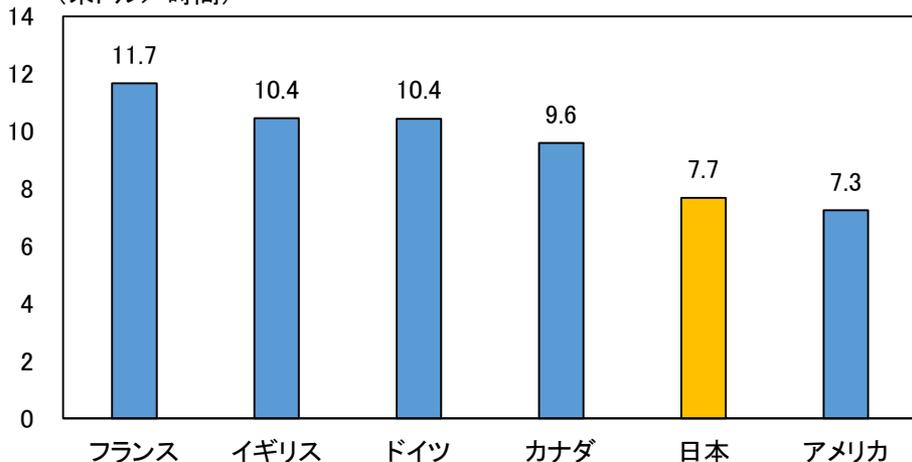


(備考)厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

図表2 最低賃金の各国比較(2018年)

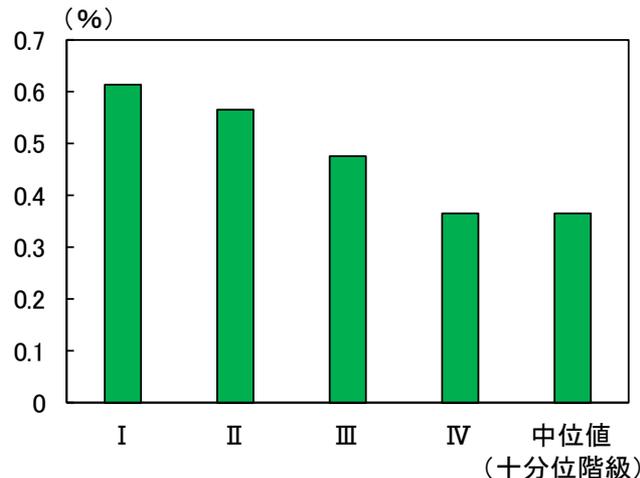
～日本は他の先進国よりも依然低い水準～

(米ドル/時間)



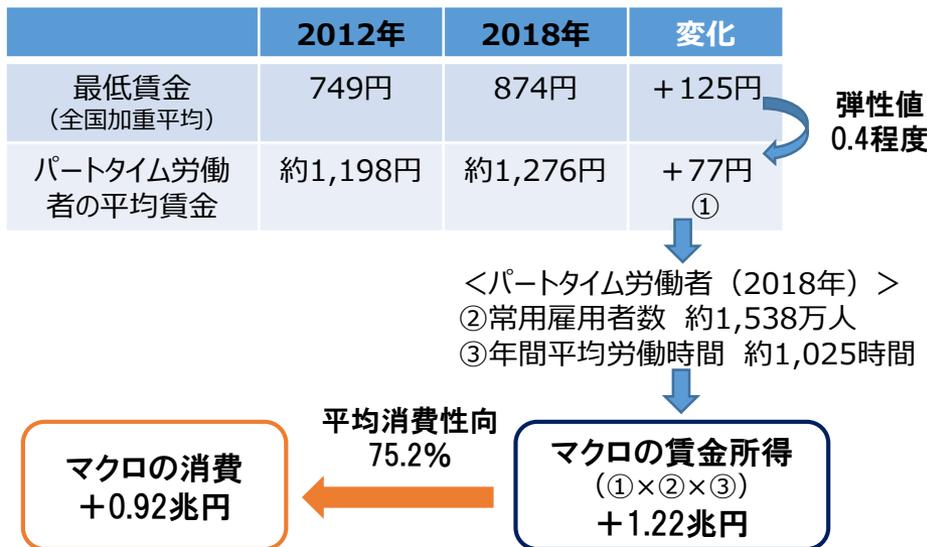
(備考)労働政策研究・研修機構「2018データブック国際労働比較」により作成(カナダは州別の最大・最低値の平均としている)。2018年平均の対米ドル為替レートでドル換算。

図表3 最低賃金1%引き上げた場合の賃金階級別の引上げ率(推計値)  
～中位値以下の家計で0.6%～0.4%の賃金引上げ効果～



(備考)内閣府「平成29年版年次経済財政報告」より抜粋。

図表4 最低賃金引上げによる家計消費への効果(推計値)



(備考)加藤・本橋・堤(2017)「アベノミクスにおける賃金・所得関連施策の効果試算」、総務省「家計調査」等により作成。弾性値は加藤ほか(2017)による。平均消費性向は4家計調査(2018年)の総世帯の中位までの所得階層。

第27回未来投資会議  
(令和元年5月15日開催)  
資料(抄)

資料 1	高齢者雇用促進及び中途採用・経験者採用び促進……………47
資料 2	今夏の成長戦略のとりまとめの方向性……………51
資料 7	厚生労働大臣提出資料……………57



### 1. 70歳までの就業機会確保

- 「人生百年時代の到来は、大きなチャンスです。元気で意欲ある高齢者の方々に、その経験や知恵を社会で発揮していただくことができれば、日本はまだまだ成長できる。生涯現役の社会に向かって、六十五歳まで継続雇用することとしている現行制度を見直し、七十歳まで就労機会を確保できるよう、この夏までに計画を策定し、実行に移します。」(第198回国会安倍内閣総理大臣施政方針演説)
- 人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要。
- 高齢者の雇用・就業機会を確保していくには70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。
- このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上許容し、当該企業としてはそのうちどのような選択肢を用意するか労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する必要がある。
- 法制度上許容する選択肢のイメージは、
  - ① 定年廃止
  - ② 70歳までの定年延長
  - ③ 継続雇用制度導入(現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む)
  - ④ 他の企業(子会社・関連会社以外の企業)への再就職の実現
  - ⑤ 個人とのフリーランス契約への資金提供
  - ⑥ 個人の起業支援
  - ⑦ 個人の社会貢献活動参加への資金提供が想定しうる。
- 企業は①から⑦の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。

- また、70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切である。
- 第一段階の法制については、
  - ① 法制度上、上記の①～⑦といった選択肢を明示した上で、70歳までの雇用確保の努力規定とする。
  - ② 必要があると認める場合は、厚生労働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求める。
- その上で、第一段階の雇用確保の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、多様な選択肢のいずれかについて、現行法のような企業名公表による担保(いわゆる義務化)のための法改正を検討する。

この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する必要がある。
- 混乱が生じないよう、65歳(現在63歳。2025年に施行完了予定)までの現行法制度は、改正を検討しないこととする。
- 70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引き上げは行わない。他方、年金受給開始年齢を自分で選択できる範囲(現在は70歳まで選択可)は拡大する。
- 手続き的には、今夏の工程表付きの実行計画に上記方針を盛り込む。さらに、労働政策審議会における審議を経て、2020年の通常国会において、第一段階の法案提出を目指す。

## 2. 地方への人材供給の確保

- 日本全体の生産性を向上させるためにも、地域的にも業種的にもオールジャパンでの職業の選択がより柔軟になることが必要である。
- 特に、疲弊が進む地方には、経営水準を高度化する専門・管理人材を確保する意義は大きい。一方、人生100年時代を迎える中で、大都市圏の人材を中心に、転職や兼業・副業の場、定年後の活躍の場を求める動きは今後さらに活発化していく。これら2つのニーズは相互補完の関係にあり、これらを戦略的にマッチングしていくことが、今後の人材活躍や生産性向上の最重要課題の1つである。
- しかしながら、地方の中小・小規模事業者は、往々にしてどのような人材が不足しているか、どのような機能を果たして貰うべきかが明確化できておらず、適切な求人ができないか、獲得した人材を適切に処遇できていないのが現状である。
- また、結果として地方での人材市場が未成熟なため、人材紹介事業者も、地方での事業展開は消極的で、地方への人材流動は限定的である。
- こうした現状に鑑み、
  - ① 受け手である地域企業の経営戦略や人材要件の明確化を支援する機能の強化(地域金融機関の関与の促進等)、
  - ② 大都市圏の人材とのマッチング機能の抜本的強化、
  - ③ 大都市圏から地方への人材供給の促進を促す仕組みを構築し、大都市圏から地方への専門・管理人材の流れを一気に加速させていくことこれらに重点的、集中的に取り組むことが必要である。

## 今夏の成長戦略のとりまとめの方向性

内閣官房日本経済再生総合事務局

○ 本年の成長戦略の閣議決定は、以下の2つに分けて行う予定。

- ① 成長戦略実行計画
- ② 成長戦略フォローアップ

○ ①については、未来投資会議で直接議論したテーマに絞る。具体的な項目は、以下の通り。

(1) 総論 → 本日御審議いただく

(2) Society5.0の実現

- ・ デジタル市場のルール整備
- ・ フィンテック／金融分野
- ・ モビリティ
- ・ コーポレート・ガバナンス
- ・ パリ協定長期戦略
- ・ その他

(3) 全世代型社会保障への改革

- ・ 高齢者雇用促進(70歳雇用延長)及び中途採用・経験者採用促進
- ・ 疾病・介護の予防・健康インセンティブ
- ・ その他

(4) 人口減少下での地方施策の強化

- ・ 地銀・乗合バス等の経営統合・共同経営について
- ・ 地方への人材供給
- ・ その他

○ ②については、在来の決定事項についてフォローアップした上で、更なる新たな具体的取組を明記。

# 成長戦略総論の論点

内閣官房日本経済再生総合事務局

## 1. 背景

- AI、IoT、ロボット、ビッグデータ、分散台帳技術(ブロックチェーン)など、第4次産業革命のデジタル技術とデータの活用は、19世紀から20世紀にかけて進んだ電力化や、20世紀末に進んだIT化と同じく、全ての産業に幅広い影響を及ぼす、汎用技術(General Purpose Technology: GPT)としての性格を有する。
- 過去の電力化やIT化と同じく、新たな汎用技術の潜在力を最大限に活かし、生産性向上や経済成長につなげるためには、企業組織のあり方や個人の仕事の内容・仕方など、経済社会システム全体の再構築が求められる。特に、第4次産業革命は、同質的なコスト競争から付加価値の獲得競争への構造変化をもたらす。付加価値の創出・獲得が課題である。
- 第4次産業革命は、労働市場にも大きな影響を及ぼす。現在、世界的に中スキルの仕事が減少し、高スキルと低スキルの仕事が増加する「労働市場の両極化」が進行している。高付加価値の雇用を増加させるためには、AI人材等の供給とともに、機械やAIでは代替できない創造性、感性といった能力やスキルを具備する人材を育てていく必要がある。
- このように、第4次産業革命に合わせて「組織」と「人」の変革を進められるかどうか、新たな技術による労働生産性上昇を実現できるかどうかを左右する。

## 2. 政策課題

### (1) 組織の変革

- イノベーションの担い手として、引き続きベンチャー企業への期待は大きく、その育成は重要であるが、懐妊期間の長い研究開発投資が必要となる第4次産業革命においては、資金面・人材面で豊富なリソースを有する既存企業・大企業の役割も重要となる。

#### ① 第4次産業革命による付加価値の向上

- 生産性の上昇のためには、コスト競争から、付加価値の競争への転換が必要である。第4次産業革命のデジタル技術とデータを活用し、付加価値の高い新たな製品・サービスを生み出すことで、マークアップ率・利益率の向上を図る必要がある。
- 特に、日本企業は、その得意とした実世界(フィジカル空間)での知識やリアルデータを生かし、仮想空間(サイバー空間)への展開をいち早く行う必要がある。

#### ② 企業経営の高度化と内部資金の有効活用

- 企業間の生産性の格差は主に経営の質から生まれるといわれる。成果に応じた処遇・昇進など、経営の質の改善を進める必要がある。
- 既存企業は、新規事業を進めるにあたり、企業本体から独立した「出島」の活用や、成熟事業と新規事業のバランスを確保する両利き経営を進めていく必要がある。
- また、内部資金を効率的に配分し、収益性の高い事業や、ベンチャー企業への投資を飛躍的に進める必要があるのではないか。

#### ③ オープン・イノベーションの推進

- 第4次産業革命の可能性を最大限引き出すためには、人材・技術・資本の自前主義、囲い込み型の組織運営を脱し、開放型、連携型の組織運営に移行する必要がある。
- 特に、協調すべきは協調し、競争すべきは競争することで新たな付加価値を共創するCo-Opetitionが重要であり、今後は、大企業とベンチャー企業の連携や既存企業によるベンチャー企業の買収、競合既存企業同士の協調を進める必要がある。
- 事業再編の円滑化やコーポレート・ベンチャー・キャピタルの拡大、企業間のオープン・イノベーションの推進の強化が必要ではないか。

## (2)「人」の変革

- 経済成長を支える原動力は「人」である。国民1人1人の能力発揮を促すため、社会全体で人的資本への投資を加速する必要がある。
- 第4次産業革命や人口減少など変化が激しい時代には、企業も個人も、変化に柔軟に対応し、ショックへの強靭性を高める必要がある。このためには、第4次産業革命によってもたらされる分散化・パーソナル化の力に合わせて、多様で柔軟な働き方や企業組織・文化を広げる必要がある。
- 個人が組織に縛られ過ぎず、自由に個性を発揮しながら、付加価値の高い仕事ができる環境整備が必要である。

### ① 付加価値の高い雇用の拡大

- 第4次産業革命が進むと、創造性、感性といった機械やAIでは代替できない人間の能力が付加価値を生み出すようになる。労働市場の「両極化」に対応し、付加価値の高い雇用の拡大するためには、教育制度においても、日本的な平等主義から脱却し、それぞれの領域で抜きん出た才能を有するトップ人材を育成する必要がある。
- また、世界的に大学院教育への賃金プレミアムが上昇しており、日本においても、文理を問わず、リベラルアーツ(たとえば文学、芸術、心理学、コミュニケーション)や、AI・数学等の教育の強化を進める必要があるのではないかと。同時に、企業による大学院卒業生の活用を促進する必要がある。

## ② 柔軟で多様な働き方の拡大

- 終身雇用や年功序列を基盤とした日本型の雇用慣行を社会の変化に応じてモデルチェンジし、多様な採用や働き方を促す必要がある。
- 兼業・副業については、情報管理や労働時間・健康管理についての懸念に対応するため、課題の論点整理を加速し、起業も含めて兼業・副業の促進を図っていく必要がある。
- 「ギグ・エコノミー」と呼ばれる新しい就業形態が拡大する中で、個人が個人事業主・フリーランスを選択できる環境を整える必要がある。

## ③ 企業における人材投資の活性化・見える化

- 能力開発・キャリア形成は、労働者一人一人が自らの責任で主体的に取り組むことが重要であるが、企業としても、従業員の学び直しによる能力発揮を支援する必要がある。
- 同時に、一度社会に出てからも、時代の変化に合わせて、いつでも何度でも学び直すことができるリカレント教育の環境を整備する必要がある。

# 人生100年時代を見据えた 多様な就労・社会参加の実現に向けて

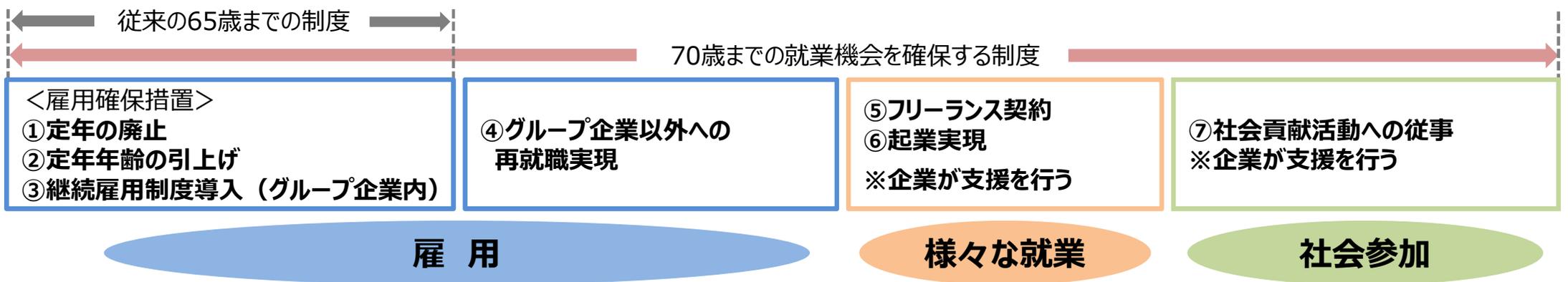
令和元年 5月15日（水）  
厚生労働大臣  
根本 匠

# 70歳までの就業機会の確保

- 高齢化の一層の進展、現役世代の急減という2040年の人口構造に対応し、我が国の成長力を確保するためにも、より多くの人々が意欲や能力に応じて社会の担い手としてより長く活躍できる環境整備が必要。  
→ 個々の高齢者の多様性を踏まえ、**従来の65歳までの雇用確保措置に加え、様々な就業や社会参加の形態も含めて、70歳までの就業機会の確保を図り**、その活躍を促進する。

## I 70歳までの就業機会を確保する制度

- ◆ 個々の高齢者の能力・事情に応じた活躍を図るため、70歳までの制度は、従来の雇用確保措置に加えて、**企業が採りうる選択肢を拡大**



- ◆ 労使での十分な話し合いの上で企業は**多様な選択肢の中から採用する措置を提示**し、個々の高齢者との相談を経て適用（努力義務）

## II 高齢者の活躍を促進する環境整備（Iの推進を支える施策）

- ◆ **企業への支援** ～高齢者の活用促進、安全・安心で能力発揮できる環境整備

- 70歳までの就業機会を確保する措置を実施する企業への支援
- 高齢者に対する能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築支援
- 高年齢労働者の労働災害リスク要因に対応する職場環境整備の推進

- ◆ **労働市場の整備** ～高齢者と企業双方のニーズに応じた再就職の促進

- ハローワークの生涯現役支援窓口の増設
- キャリア人材バンク（高年齢退職予定者のマッチング機能）の強化

- ◆ **労働者本人への支援** ～高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

- 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点を整備（全国でサービスを提供）
- 企業の実情に応じた中高年齢層向けの訓練、リカレント教育の推進

- ◆ **地域の取組への支援** ～多様な雇用・就業機会の確保

- 地方自治体を中心とした協議会による取組の展開・企業連携の強化
- シルバー人材センターの職域拡大・女性会員拡充の強化

# 多様な働き方の実現に向けて～中途採用の拡大、副業・兼業の促進

- AIなどの技術革新や産業構造の変化とともに、職業キャリアの長期化や、働き方のニーズの多様化が進む中、企業・労働者の双方で中途採用・転職・再就職のニーズが高まっている。
- 人生100年時代に向けて、高齢者、女性、不安定就労者なども含めた様々な立場の方が、個々の事情に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるよう、中途採用の拡大や、副業・兼業の促進に向けた環境整備を進めていく。

## I 中途採用の拡大

- ◆ 再チャレンジの機会を拡大するため、個々の大企業に対し、中途採用比率の情報公開を求める
- ◆ 「中途採用・経験者採用協議会」での知見を活用し、中途採用拡大に向けた企業への働きかけを強化
- ◆ ハローワークにおける求職者の状況に応じたマッチング支援の充実
- ◆ 職場情報提供サイト（日本版O-NET）（仮称）の2020年中の運用開始
- ◆ 中途採用等支援助成金の見直し

### 企業の中途採用拡大の好事例

女性社員の割合が高い製造業で、次のような多様な取組を実施

#### ・ウェルカムバック制度

育児・介護等、家庭の事情で退職した従業員を再雇用。短時間勤務制度の活用等、できる限り本人が希望する勤務体系を実現

#### ・働きやすい環境の整備

働き方の選択肢を増やす、中途採用者への公平な処遇等

- ・十分な知識と経験がある人材を**即戦力として活用可能**に
- ・ワークライフバランスに取り組んでいることが**採用に有利に寄与**
- ・**誰もが長く働き続けられる環境の実現**

## II 副業・兼業の促進

- ◆ 副業・兼業の促進に関するガイドラインや改定版モデル就業規則により、原則として労働者は副業・兼業を行うことが可能である旨を周知
- ◆ 複数の事業主の下で働く場合の労働時間管理について、長時間労働を防ぎ、労働者の健康を確保することに十分留意しつつ、副業・兼業の促進に資するよう、健康確保の充実と労働時間管理の在り方について検討
- ◆ 複数の事業所で働く方の保護等の観点から、労災保険給付の在り方、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方について引き続き検討

### 副業・兼業の取組事例

#### A社（銀行業）

- ・ **働き方の多様化・魅力的な職場作り、自社人材の外部での活用（例：シニア人材を中小零細企業で活用）**等の観点から促進
- ・ 認められる副業・兼業の要件は、
  - ① 副業・兼業は、週20H未満かつ月平均30H以内とすること
  - ② 他社に雇用されるときは、副業・兼業を行う週は自社で所定外勤務をしないこと 等

#### B社（医薬品製造・販売）

- ・ **キャリアアップ、セカンドキャリア等のための多様な働き方の促進の一環**
- ・ 認められる副業・兼業の要件は、自社での業務に支障を及ぼしたり、健康を害したりする可能性が低いこと 等

- 現在40歳代後半に到達した就職氷河期世代に対し、関係府省と連携し、社会の担い手として活躍できるよう支援
  - ・ 一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援の充実や職業的自立の促進
  - ・ 生活支援の充実等によるセーフティネットの強化

## I 就職支援の充実・職業的自立の促進

- 「就職氷河期世代就職実現総合プラン（仮称）」を策定、取組を強化。

### ① 無業者に対する生活困窮者自立支援等のワンストップ型支援を一層強化

### ② 不安定就労者に対する各種支援

- ・ ハローワークの担当者によるチーム支援
- ・ 対象者の状況に応じた能力開発メニューの充実（正社員就職に有効で、短期間で取得できる知識・技能・資格の習得を支援する訓練）
- ・ 対象者を雇い入れる事業主に対する支援
- ・ 今からでも間に合う、安定就職の途があるという趣旨の積極的な広報

### ③ 経済界とも密接に連携し、就職氷河期世代の求職者の正社員就職の実現につなげる。

ハローワークでの就職支援の好事例

これまで正社員経験のない30代後半の女性。アルバイトや派遣でホールスタッフなどの仕事に従事してきたが、職種転換による安定した正社員就職を希望。

知識・経験不足を補うために、3ヶ月間のパソコンスキル習得のための職業訓練を受講するとともに、ハローワークで担当者制によるきめ細かい支援を実施。

事務職正社員として採用

## II 生活支援等の充実・強化

- 就職氷河期世代等の生活支援等について、制度・予算両面から取組強化を検討

- ・ 生活困窮者への就労準備支援事業等の全対象自治体での実施
- ・ 地域におけるひきこもり支援の強化
- ・ 「断らない相談」、伴走型支援の充実等
- ・ 地域共生に資する多様な地域活動の普及・促進

## III 社会保険の適用拡大

- 次期年金制度改正に向けて、短時間労働者等への更なる適用拡大を検討

農業などの分野で活動

# 「人生100年時代」への公的・私的年金制度の対応

- 「人生100年時代」を展望すると、「より多くの人々が、これまでより長く多様な形で働く社会」、「高齢期が長期化する社会」へと変化。
- このような変化を踏まえて、**人生100年時代に向けた年金制度改革に取り組む**。
- ・基本的な考え方 「より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に取り込み、長期化する高齢期の経済基盤を充実」
- ・改革の2つの柱 「多様な就労を年金制度に取り込む被用者保険の適用拡大」、「就労期の長期化による年金水準の充実」

## <「人生100年時代」に生じる社会経済の変化>

- より多くの人々が、これまでよりも長く多様な形で働く社会

### <労働力需給の推計> ※労働参加進展シナリオの就業率（2017年→2040年の変化）

- ・ 男性 65～69歳 : 54.8% → 70.1%
- 70～74歳 : 34.2% → 48.1%
- 75歳以上 : 14.1% → 17.5%
- ・ 女性 20～64歳 : 71.7% → 83.7%
- ・ 短時間雇用者比率 : 27.9% → 42.7%

- 高齢期が長期化する社会

### <日本の将来推計人口> ※人口中位推計

- ・ 65歳平均余命（2017年→2065年の変化）  
男性：19.6歳 → 22.6歳 女性：24.4歳 → 27.9歳
- ・ 65歳を迎えた人が（1950年生まれ→1990年生まれ）  
90歳に達する確率 男性：35% → 44% 女性：60% → 69%  
100歳に達する確率 男性：4% → 6% 女性：14% → 20%

出典：(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の人口推計(平成29年推計)」等より計算

## <対応の基本的な考え方>

**より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に取り込み、長期化する高齢期の経済基盤を充実**

### <改革の2つの大きな柱>

- 多様な就労を年金制度に取り込む被用者保険の適用拡大

- ・ 各種要件の見直し  
【現行：週20時間以上就労、月額賃金8.8万円以上、従業員501人以上等】

- 就労期の長期化による年金水準の充実

- ・ 就労・制度加入と年金受給の時期や組合せの選択肢の拡大
- ・ 就労に中立的かつ公平性にも留意した在職老齢年金制度等の見直し
- ・ 私的年金の加入可能年齢等の見直し

就職氷河期世代対策

高齢者雇用の促進