

令和3年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省3(Ⅳ-2-1))

* 厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策目標を設定して、政策を実施しています。

施策目標名(政策体系上の位置付け)	非正規雇用労働者(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること (施策目標Ⅳ-2-1) 基本目標Ⅳ:非正規雇用労働者の処遇改善、女性の活躍推進や均等待遇、ワーク・ライフ・バランスの実現等働き方改革を推進すること 施策大目標2:非正規雇用労働者(短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること	担当 部局名	雇用環境・均等局 人材開発統括官 職業安定局	作成責任者名	雇用環境・均等局有期・短時間労働課長 牧野 利香 人材開発統括官 企業内人材開発支援室長 吉岡 勝利 職業安定局需給調整事業課長 篠崎 拓也						
施策の概要	<p>【正社員転換・待遇改善の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者(短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)については、平成28年1月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、正社員転換や待遇改善等に係る数値目標を掲げつつ、各種取組を推進している。 <p>【同一労働同一賃金の実現】</p> <ul style="list-style-type: none"> どのような雇用形態を選択しても納得して働き続けられるようにすることにより、人々が自分のライフスタイルに合わせた多様な働き方を自由に選択できるようにすることが重要である。「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)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。(以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。))及び「労働者派遣事業の適切な運用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。以下「労働者派遣法」という。))には、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備等の内容について統一的に整備しており、令和3年4月1日から全面施行されている(大企業は令和2年4月1日施行済)。 これにあわせて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇差の禁止に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第430号。いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」。)において示している。 この他、事業主が何から着手すべきかを解説する「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や、各種手当・福利厚生・基本給等について、具体例を付しながら点検・検討手順を詳細に示した「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」等を作成し、円滑な施行のための周知を行っている。 加えて、企業における非正規雇用労働者の待遇改善等を支援するため、平成30年度より全都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、労務管理の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施している。 <p>【キャリアアップ助成金】</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者の雇用管理の改善を行う「キャリアアップ管理者」を事業所内に配置し、かつ、「キャリアアップ計画」の認定を受けた事業主に対して、当該キャリアアップ計画に基づき、非正規雇用労働者のキャリアアップ(正社員化、処遇改善等)を行った場合に助成金を支給するものである。また、都道府県労働局及び公共職業安定所に事業主支援アドバイザーを配置し、助成金の活用を検討する事業主等に対してニーズや実態に合った助言・指導等を行う。 <p><用語の定義> (短時間労働者) 1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者(パートタイム・有期雇用労働法における定義)</p> <p>(有期雇用労働者(有期契約労働者)) 事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者(パートタイム・有期雇用法における定義)</p> <p>(派遣労働者) 事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるものをいう。(労働者派遣法における定義)</p> <p>【能力開発の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主が、非正規雇用労働者に対して、正規雇用労働者等に転換等をすることを目指した訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している。 対象となる訓練は、以下の3種類。 <ol style="list-style-type: none"> 一般職業訓練(Off-JTによる職業訓練) 有期実習型訓練(ジョブ・カードを活用したOff-JTとOJTを組み合わせた2～6か月の職業訓練) 中小企業等担い手育成訓練(業界団体を活用した、Off-JTとOJTを組み合わせた最大3年の職業訓練) 										
施策実現のための背景・課題	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center; vertical-align: middle;">1</td> <td>非正規雇用については、近年概ね増加傾向にある。非正規雇用の実態は様々であり、自分の都合のよい時間に働きたい等の理由で積極的に非正規雇用を選んでいる者が75.6%(令和2年平均)を占めている。一方、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題もあり、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(不本意非正規雇用労働者)も11.5%(令和2年平均)存在する。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">2</td> <td>少子高齢化が進み、労働力人口が減少していく中、非正規雇用労働者は2,090万人(令和2年平均)と雇用者総数の約4割を占める状況にあるが、待遇がその働き・貢献に見合ったものになっていない場合もある。このため、非正規雇用労働者と正社員との不合理な待遇差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。ワーク・ライフ・バランスの観点や働く方の希望に応じた柔軟な働き方を実現するため、多様な就業ニーズに対応した就業環境の整備も課題となっている。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">3</td> <td>職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上について、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされている。非正規雇用労働者については、正規雇用と比べ能力開発の機会が少ないといった課題がある。</td> </tr> </table>					1	非正規雇用については、近年概ね増加傾向にある。非正規雇用の実態は様々であり、自分の都合のよい時間に働きたい等の理由で積極的に非正規雇用を選んでいる者が75.6%(令和2年平均)を占めている。一方、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題もあり、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(不本意非正規雇用労働者)も11.5%(令和2年平均)存在する。	2	少子高齢化が進み、労働力人口が減少していく中、非正規雇用労働者は2,090万人(令和2年平均)と雇用者総数の約4割を占める状況にあるが、待遇がその働き・貢献に見合ったものになっていない場合もある。このため、非正規雇用労働者と正社員との不合理な待遇差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。ワーク・ライフ・バランスの観点や働く方の希望に応じた柔軟な働き方を実現するため、多様な就業ニーズに対応した就業環境の整備も課題となっている。	3	職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上について、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされている。非正規雇用労働者については、正規雇用と比べ能力開発の機会が少ないといった課題がある。
1	非正規雇用については、近年概ね増加傾向にある。非正規雇用の実態は様々であり、自分の都合のよい時間に働きたい等の理由で積極的に非正規雇用を選んでいる者が75.6%(令和2年平均)を占めている。一方、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題もあり、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(不本意非正規雇用労働者)も11.5%(令和2年平均)存在する。										
2	少子高齢化が進み、労働力人口が減少していく中、非正規雇用労働者は2,090万人(令和2年平均)と雇用者総数の約4割を占める状況にあるが、待遇がその働き・貢献に見合ったものになっていない場合もある。このため、非正規雇用労働者と正社員との不合理な待遇差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。ワーク・ライフ・バランスの観点や働く方の希望に応じた柔軟な働き方を実現するため、多様な就業ニーズに対応した就業環境の整備も課題となっている。										
3	職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上について、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされている。非正規雇用労働者については、正規雇用と比べ能力開発の機会が少ないといった課題がある。										

各課題に対応した達成目標	達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由
	目標1 (課題1)	非正規雇用労働者の待遇の改善及び不本意非正規雇用労働者の正社員転換を図ること	不本意非正規雇用労働者が依然として相当数存在しているが、労働者が希望する働き方を実現することで、働く方の雇用の安定や処遇の改善、意欲向上や生産性向上につながると考えられるため。 少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、日本経済の好循環の動きを更に進めていくためには、雇用情勢が着実に改善しているタイミングをとらえ、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくことが重要であるため。
	目標2 (課題2)	非正規雇用労働者と正社員との間の均等・均衡待遇の確保、正社員転換を実現する	多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備するため、パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、事業主への相談・支援や行政指導等を実施することにより、非正規雇用労働者と正社員との間の均等・均衡待遇の確保と正社員への転換を推進する必要があるため。
	目標3 (課題3)	事業主その他の関係者による非正規雇用労働者の職業能力開発の推進	職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上については、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされているが、有期契約労働者等については、正規雇用と比べ、能力開発の機会が少ないことから、事業主その他の関係者による非正規雇用労働者の職業能力開発を推進するため。

達成目標1について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標	基準値		目標値		年度ごとの目標値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
	基準年度	目標年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	年度ごとの実績値		
								令和元年度	令和2年度	
① 不本意非正規雇用労働者の割合(アウトカム)	18%	平成26年平均	10%以下	令和4年	-	-	-	10%以下	10%以下	不本意非正規雇用労働者については、足下では減少傾向にあるものの依然として一定数存在しており、それを減少させることは喫緊に取り組むべき重要な課題のため、測定指標に選定した。 (参考1)平成27年平均実績16.9%、平成28年平均実績15.6% (参考2)令和2年度実績値11.5%は分母:当該質問の回答者総数(1196万人)、分子:現職の雇用形態(非正規雇用)に付いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した人数(230万人)から算出したもの。
2 キャリアアップ助成金における非正規雇用労働者から正規雇用労働者等に転換した労働者の数(アウトカム)	67,210人	平成28年度	101,000人	令和3年度	74,000人	112,000人	136,000人	112,000人	101,000人	キャリアアップ助成金の正社員化コースは、有期雇用労働者等の正規雇用労働者への転換等を促す主要な支援措置であるため、正規雇用労働者等へ転換した労働者の数を目標値とした。 (参考)平成27年度実績36,637人、平成28年度実績67,210人
3 キャリアアップ助成金により正社員転換した就職氷河期世代の労働者の数(アウトカム)	34,807人	令和2年度	35,000人	令和3年度	-	-	-	-	35,000人	「経済財政運営と改革の基本方針2019」(令和元年度6月21日閣議決定)において「就職氷河期世代支援プログラム」を取りまとめ、令和元年度からの3年間の集中的な取組みにより、就職氷河期世代の正規雇用者を30万人増やすことを目指すとしており、キャリアアップ助成金の正社員化コースは、この目標達成のための重要な政策ツールの1つとなっていることから、正社員転換した就職氷河期世代の労働者の数を目標値とした。
4 キャリアアップ計画の認定数(アウトプット)	46,597件	平成28年度	40,680件	令和3年度	46,597件	50,936件	40,730件	40,905件	40,680件	キャリアアップ助成金の目的は、非正規雇用労働者について企業内におけるキャリアアップを促進することであり、事業所において「キャリアアップ計画書(事業所における3~5年の取組計画)」を適切に作成することが、キャリアアップに向けた取組の基礎になることから、その認定件数を目標値とした。 (参考)平成27年度実績:41,055件、平成28年度実績46,597件

達成手段1		令和元年度 予算額	令和2年度 予算額	令和3年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	令和3年度行政事業レビュー事業番号
(1)	「多様で安心できる働き方」の普及・拡大事業(平成24年度)	0.7億円	-	-	1	① 全国の主要地域で企業、有識者等を交えたシンポジウムを開催し、職務、勤務地、勤務時間等を限定した「多様な正社員」制度について、雇用管理上の留意事項や企業の取組事例について周知を行い、「多様な正社員」制度に対する社会的気運の醸成を図る。 ② 「多様な正社員」制度を導入している企業の取組について、ヒアリング調査を実施し、好事例集として取りまとめる。 ③ 「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」に、「多様な正社員」制度を導入している企業の取組事例やシンポジウムの実施に関する情報を掲載する。	-
(2)	非正規雇用の労働者のキャリアアップ事業の実施(平成25年度)	1074.6億円	618.6億円	738.5億円	1,2,4	短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善等の取組を実施した事業主に対してキャリアアップ助成金を支給するとともに、都道府県労働局及び公共職業安定所に事業主支援アドバイザーを配置し、助成金の活用を検討する事業主に対して実態やニーズに応じた助言・支援等を行う。	2021-厚労-20-0557
(3)	中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進事業(旧:非正規雇用労働者の待遇改善支援事業)(平成29年度)	60.4億円	77.5億円	66.8億円	1	中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施や各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。	2021-厚労-20-0558

達成目標2について											
測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標	基準値		目標値		年度ごとの目標値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	
	基準年度	基準年度	目標年度	年度ごとの実績値							
				平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度			
○5	パートタイム・有期雇用労働法(中小企業はパートタイム労働法)に基づき、事業主に対し都道府県労働局が実施した報告徴収件数(年度内)(アウトカム)	-	-	5,640件	令和3年度	10,590件	7,520件	-	5,640件	5,640件	パートタイム・有期雇用労働法の履行確保の徹底のため、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)が徴収を行い、法違反があれば事業主に助言・指導等を行い、是正がされることにより、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善が図られることから、指標として選定した。目標値については、年度単位で計画的に実施していることから、年度内の件数を設定した。
6	派遣元事業主、派遣先事業主、派遣労働者等から個別の相談を受けた際に、相談者の抱える問題について、相談を通じて解決に至った割合(アウトカム)	-	-	80%以上	令和3年度	-	-	-	-	80%以上	労働者派遣事業の適正な運営の確保と派遣労働者の保護を推進していくためには、相談対応の質を維持し続けることが重要であるため、派遣元事業主、派遣先事業主、派遣労働者等から個別の相談を受けた際に、期間を区切った形で、相談者の抱える問題が相談を通じて解決に至った割合について評価することを指標とした。
達成手段2		令和元年度 予算額	令和2年度 予算額	令和3年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等					令和3年度行政事業レビュー事業番号
		執行額	執行額								
(4)	パートタイム・有期雇用労働者均等待遇推進事業 (旧:短時間労働者均等待遇啓発事業) (平成19年度)	6.1億円	6.6億円	6.7億円	5	雇用均等指導員を都道府県労働局に配置し、事業主等からの相談への対応や事業主訪問により、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善について専門的なアドバイスを行うとともに、令和3年4月1日より全面施行された(大企業は令和2年4月1日施行済)されたパートタイム・有期雇用労働法の周知啓発を行う。短時間労働者及び有期雇用労働者と正社員との均等・均衡待遇を確保する等、多様な就業ニーズに対応した就業環境の整備に寄与する。					2021-厚労-20-0562
(5)	労働者派遣事業等の適正な運営の確保に係る経費(旧:労働者派遣法の施行等による雇用の安定確保にかかる経費) (平成23年度)	22.3億円	25.6億円	25.5億円	6	① 労働者の雇用の安定に係る説明会等の実施 ・リーフレットによる派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等への周知 ・派遣元事業主、派遣先等労働者派遣事業の関係者に対する説明会等の実施 ② 派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等からの相談体制の強化(労働局における相談支援体制の強化) ③ 派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る好事例の収集 等 以上の事業を実施することにより、説明会等における労働者派遣法の周知啓発を実施する事業所数の増加を図り、労働者派遣事業の適正な運営の確保と派遣労働者の保護を推進していく。					2021-厚労-20-0580
(6)	パートタイム・有期雇用労働者活躍推進事業 (旧:パートタイム労働者活躍推進事業) (平成26年度)	0.6億円	0.6億円	0.7億円	5	短時間労働者及び有期雇用労働者の公正な待遇の確保のため、短時間労働者及び有期雇用労働者の同一労働同一賃金や待遇改善に取り組む事業主への支援を実施する。また、雇用管理上の留意事項や企業の取組事例を周知することにより、短時間正社員をはじめとする「多様な正社員」制度の導入に寄与する。					2021-厚労-20-0559
(7)	パートタイム・有期雇用労働者活躍推進に関する総合的情報提供事業 (旧:パートタイム労働者活躍推進に関する総合的情報提供事業) (平成27年度)	0.7億円	0.4億円	0.6億円	5	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資する各種情報について、「パート・有期労働ポータルサイト」において総合的な情報提供を実施する。なお、短時間正社員制度については、ポータルサイト内の「短時間正社員導入支援ナビ」に、改訂した短時間正社員制度導入支援マニュアルや導入事例等を掲載し、事業主の短時間正社員制度導入に寄与する。					2021-厚労-20-0560
(8)	職務分析・職務評価コンサルタント育成事業 (旧:職務分析・職務評価普及事業) (平成28年度)	2.3億円	1.8億円	3.9億円	5	職務分析・職務評価にかかるコンサルティングを行う人材を養成するため研修と企業担当者等へ向けた動画配信及び事例収集による周知を一体的に実施し、職務分析・職務評価の更なる普及を図ることにより、短時間労働者及び有期雇用労働者と正社員との均等・均衡待遇の実現に寄与する。					2021-厚労-20-0561

達成目標3について												
測定指標(アウトカム、アウトプット)		基準値		目標値		年度ごとの目標値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	
		基準年度	令和2年度	目標年度	令和3年度	年度ごとの実績値						
令和元年度	令和2年度					令和3年度	関連する指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等				令和3年度行政事業レビュー事業番号
達成手段3		令和元年度 予算額	令和2年度 予算額	令和3年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等				令和3年度行政事業レビュー事業番号		
		執行額	執行額									
⑦	人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)における有期実習型訓練修了後の正規雇用労働者等となった者の割合(アウトカム)	77%	令和2年度	78%	令和3年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	有期実習型訓練は、有期契約労働者等を対象に、実践的な職業訓練機会を提供し、正規雇用労働者等(正規雇用労働者及び多様な正社員)へ移行することを目的としているものであるため訓練修了後に正規雇用労働者等(正規雇用労働者及び多様な正社員)となった者の割合を目標値として設定した(平成29年度までは、「キャリアアップ助成金」の一部であったが、平成30年度からは「人材開発支援助成金」へ統合)。令和3年度の目標値は、平成30年度から令和2年度の実績の平均値を踏まえ、78%に設定している。(参考)令和2年度実績値75.8%は分母:有期実習型訓練修了者の人数(7,263人)、分子:正規雇用労働者等となった者の人数(5,508人)から算出したもの。	
(9)	人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)	74.4億円	94.6億円	107億円	7	事業主が、非正規雇用労働者に対して、正規雇用労働者等に転換等を行うことを目指した訓練を実施した場合に、訓練経費や賃金の一部等を助成する。				2021-厚労-20-0686		
48.0億円		67.2億円										
施策の予算額(千円)		令和元年度			令和2年度			令和3年度			政策評価実施時期	令和2年度
398,432,229の内数		4,201,195,696の内数			1,129,421,589の内数							
施策の執行額(千円)		201,520,246の内数			3,436,549,714の内数							
施策方針演説等の名称					年月日			関係部分(概要・記載箇所)				
①第百九十回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説 ②ニッポン一億総活躍プラン(閣議決定) ③経済財政運営と改革の基本方針2016 ④第百九十三回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説 ⑤働き方改革実行計画(働き方改革実現会議決定) ⑥経済財政運営と改革の基本方針2017 ⑦第百九十六回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説 ⑧経済財政運営と改革の基本方針2018 ⑨経済財政運営と改革の基本方針2019 ⑩成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画 ⑪女性活躍加速のための重点方針2019 ⑫経済財政運営と改革の基本方針2020 ⑬成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和2年度革新的事業活動に関する実行計画 ⑭女性活躍加速のための重点方針2020 ⑮女性活躍推進のための重点方針2021 ⑯経済財政運営と改革の基本方針2021 ⑰成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ					①平成28年1月22日 ②平成28年6月2日 ③平成28年6月2日 ④平成29年1月20日 ⑤平成29年3月28日 ⑥平成29年6月9日 ⑦平成30年1月22日 ⑧平成30年6月15日 ⑨令和元年6月21日 ⑩令和元年6月21日 ⑪令和元年6月18日 ⑫令和2年7月17日 ⑬令和2年7月17日 ⑭令和2年7月17日 ⑮令和3年6月16日 ⑯令和3年6月18日 ⑰令和3年6月18日			①非正規雇用の皆さんの均衡待遇の確保に取り組みます。短時間労働者への被用者保険の適用を拡大します。正社員化や処遇改善を進める事業者へのキャリアアップ助成金を拡充します。 ②一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向(同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善) ③第2章1(3)就業を希望する女性・高齢者の就業促進、非正規雇用労働者の待遇改善等 ④同一労働同一賃金を実現します。昇給の扱いが違う、通勤などの各種手当が支給されない、福利厚生や研修において扱いが異なるなど、不合理な待遇差を個別具体的に是正するため、詳細なガイドライン案を策定しました。今後、その根拠となる法改正について、早期の国会提出を目指し、立案作業を進めます。 ⑤2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 ⑥第2章1(1)①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 ⑦長年議論だけが繰り返されてきた「同一労働同一賃金」。いよいよ実現の 때가来ました。雇用形態による不合理な待遇差を禁止し、「非正規」という言葉を、この国から一掃してまいります。 他方、中小・小規模事業者の皆さんは、深刻な人手不足に直面しています。キャリアアップ助成金を拡充して、人手確保を支援することと併せ、生産性向上に向けた攻めの投資を力強く支援します。 ⑧第2章3(2)同一労働同一賃金の実現 ⑨第2章2(2)働き方改革の推進 ⑩成長戦略フォローアップⅡ3(2)ii)①長時間労働の是正をはじめとした働く環境の整備 ⑪Ⅱ2(3)非正規雇用労働者の待遇改善 ⑫第3章(3)①働き方改革 ⑬成長戦略フォローアップ1(2)vii)①長時間労働の是正をはじめとした働く環境の整備 ⑭Ⅱ2(6)非正規雇用労働者の待遇改善 ⑮Ⅲ(4)選択的週休3日制の導入 ⑯第2章3(3)賃上げを通じた経済の底上げ、4(1)結婚・出産の希望を叶えて子育てしやすい社会の実現、5(2)女性の活躍、5(4)セーフティネット強化、孤独・孤立対策等、5(5)多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実 ⑰成長戦略実行計画第5章3兼業・副業の解禁や短時間正社員の導入促進など新しい働き方の実現、第5章6労働移動の円滑化、成長戦略フォローアップ4(3)iv)①長時間労働の是正をはじめとした働く環境の整備				