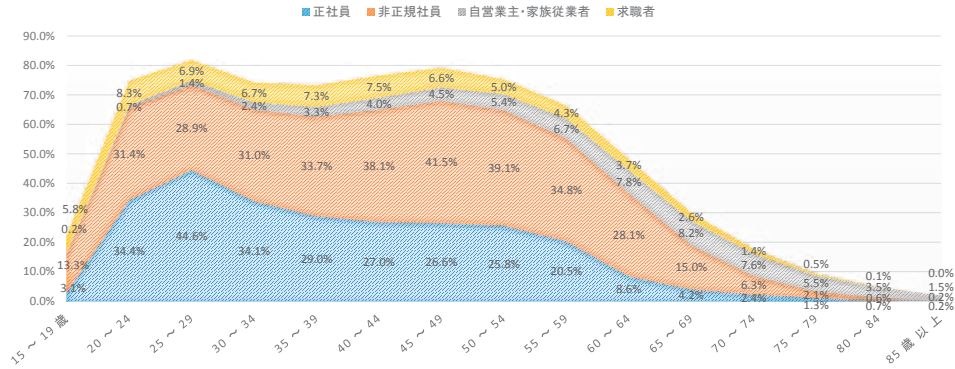


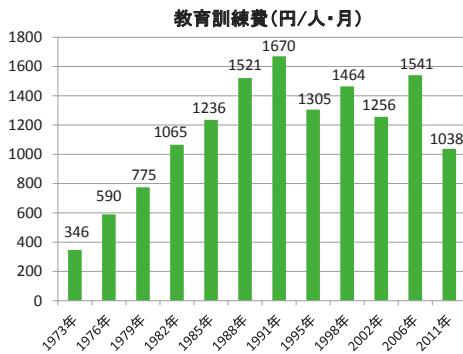
第1-2-22図 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- M字カーブの改善は、出産後の女性の非正規社員としての再就職によるもの。正社員だった女性が育児等でいったん離職すると、パート等の非正規で復帰せざるをえないことが多い。
- リカレント教育や企業の再雇用制度の普及など、復職や再就職しやすい環境整備が不可欠。

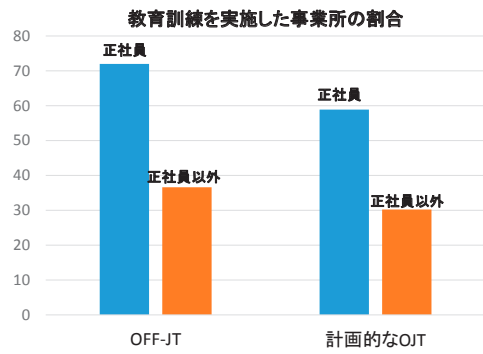


出典：総務省「平成24年就業構造基本調査 全国編」

- 企業の教育訓練費は漸減傾向。
- 正社員と比較して、正社員以外の能力開発機会は乏しい。



出典：労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」(抽出調査)



出典：厚生労働省 平成27年度「能力開発基本調査」

- 大学等における職務遂行能力向上に資するリカレント教育を受け、その後再就職支援を受けることで、一人ひとりのライフステージに合った仕事を選択しやすくする。また、人工知能 (AI) などによる第4次産業革命が働く人に求められるスキルを急速に変化させているため、技術革新と産業界のニーズに合った能力開発を推進。
- さらに、就業を希望しつつも家庭との両立が困難で働けない方や、就業調整を意識して働いている方などのため、今後、更に女性の活躍を推進するとともに、就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備を図る。

<p>個人の学び直し支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 雇用保険法を改正し、専門教育講座の受講費用に対する教育訓練給付を拡充。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 給付率：最大6割→7割 ✓ 上限額：年間48万円→56万円 ✓ 給付を受けられる期間： <ul style="list-style-type: none"> 子育てによる離職後4年まで→20年まで^(注) (離職後1か月以内に必要とされていた支給期間の延長手続き制度を廃止。) ● 多様なスキルの習得機会を拡大。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 子供を保育園に預けながら受けられる教育訓練を拡大。土日・夜間、e-ラーニング、短時間でも受講できる大学等の女性リカレント教育講座を開拓し、全国に展開。 ✓ 高度なIT分野を中心に、今後需要増加が見込まれるスキルの講座を開拓・見える化、受講を支援。 ✓ IT、保育・介護などの長期離職者訓練を拡充。 ✓ 学校教育段階から実践的な職業能力を有する人材を育成。 	<p>多様な女性活躍の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 女性活躍に関する企業情報の見える化に向けて、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、必要な情報が確実に公表されるよう、2018年度までに女性活躍推進法の情報公表制度の強化策などを検討。 ● 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整備。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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。 ✓ 短時間労働者の被用者保険の更なる適用拡大について必要な検討を行い、必要な措置。 ✓ 企業の配偶者手当について、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。 ● 復職制度をもつ企業の情報公開を推進。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ ハローワークの求人票に項目を新設。 ✓ 女性活躍推進法の情報公表の項目に盛り込むことを検討。 ✓ 復職に積極的な企業を支援。 	<p>就職氷河期世代や若者の活躍</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 35歳を超えて離転職を繰り返すフリーター等の正社員化を推進。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 同一労働同一賃金制度の施行を通じて均等・均衡な教育機会の提供を図る。 ✓ 個々の対象者の職務経歴、職業能力等に応じた集中的な支援を実施。 ● 高校中退者等の高卒資格取得に向けた学習相談・支援を実施。 ● 若者雇用促進法に基づく指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進。 ● 職業安定法を改正し、一定の労働関係法令違反を繰り返す企業の求人票不受理を可能に。
--	--	---

(注)実行計画決定時は「10年まで」であったが、その後「20年まで」へと変更された。

第1-2-23図 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

<実行計画概要>

- 「待機児童解消加速化プラン」に基づく取組を進めるとともに、2018年度以降についても、本年4月以降の各自治体における今後の改善状況等も踏まえ、**新たなプランを策定する**。受け皿の拡大にあわせて、**処遇改善など総合的な人材確保対策を講じる**。また、子供を産んでも仕事を続けられるための支援を強化していく観点から、子育てを理由に仕事を辞めずに済むよう、**保育園が見つからない場合などは、育休給付の支給期間を最大2歳まで延長**。
- 介護についても、総合的に取組を進めて行く。介護の受け皿については、2020年代初頭までに、50万人分以上の整備を確実に推進する。また、**介護人材を確保するため、処遇改善を行う**。
- 男性の育児・介護等への参加を徹底的に促進**するためあらゆる政策を動員する。
- 障害者等の希望や能力を活かした就労支援を推進**し、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく。

保育・介護の処遇改善

- 保育士の処遇改善については、技能・経験に応じたキャリアアップの仕組みを構築し、処遇改善に取り組む。2017年度予算では、全ての保育士に2%の処遇改善を実施。これにより、政権交代後、合計で10%の改善が実現する。加えて、保育士の方々には、概ね3年以上で月5千円、7年以上で月4万円の加算を行う。
- 介護人材を確保するため、2017年度予算において、介護職員について、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う。これにより、自公政権のもと、合計で月4万7千円の改善が実現する。

男性の育児・介護等への参加促進

- 育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行。
- 育児休業の対象者に対して事業主が個別に取得を勧奨する仕組みや、育児目的休暇の仕組みを育児・介護休業法に導入。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業の認定制度（くるみん）について、男性育児休業取得に関する認定基準を直ちに引上げ、2017年度に同法により男性の育児取得状況を見える化することを検討し、2020年度までに更なる男性育児取得促進方策を検討。

障害者等の希望や能力を活かした就労支援

- 2018年4月より法定雇用率を引上げ。
- 障害者の実習での受入れ支援、障害者雇用のノウハウを付与する研修の受講、知見ある企業OB等の派遣を進める。
- 発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育機関、関係行政機関と企業が連携する体制を構築。
- 障害者の在宅就業等を促進。仲介事業のモデル、優良仲介事業見える化を支援。
- 障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具を普及。

資料：内閣官房資料

第1-2-24図 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

<実行計画概要>

- 子供たちの誰もが、**家庭の経済事情に関わらず、未来に希望を持ち、それぞれの夢に向かって頑張ることができる社会を創る**。そのためには、公教育の質の向上とともに、誰もが希望すれば、高校にも、専修学校、大学にも進学できる環境を整えなければならない。
- 我が国は高等教育の漸進的な無償化を規定した国際人権規約を批准しており、財源を確保しつつ、**確実に子供たちの進学を後押しできるような高等教育の経済的負担軽減策を推進**する。また、義務教育段階から学力保障のための教育環境の充実を進める。

- 給付型の奨学金制度を創設。本年から、児童養護施設や里親の下で育った子供など経済的に特に困窮した学生を対象に先行的にスタート。
- 無利子の奨学金については、本年春から、貧困世帯の子供に係る成績奨励を実践的に徹底するとともに残存過格者を解消。
- 貸与型の奨学金についても、所得連動返済制度を導入し、大幅に負担を軽減。既に返還開始中の方についても減額返済制度を拡充。

- 幼児教育について、2017年度予算において、所得の低い世帯では、第3子以降に加え、第2子も無償とするなど、無償化範囲を拡大。引き続き、財源を確保しながら幼児教育の無償化を段階的に推進。
- 国公私立を通じた義務教育段階の就労支援、高校生等奨学給付金、大学等の授業料減免の充実など教育費負担を軽減。

資料：内閣官房資料

(参考)

働き方改革実行計画

<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>