

全世代型社会保障への改革

① 70歳までの就業機会確保

(多様な選択肢)

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である。

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、とり得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整え、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。

法制度上整える選択肢のイメージは、

- (a) 定年廃止
- (b) 70歳までの定年延長
- (c) 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）
- (d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供が想定し得る。

企業は (a) から (g) の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。それぞれの選択肢の具体的な検討に当たっては、各選択肢における企業が負う責務の程度など、企業の関与の具体的な在り方について、今後慎重に検討する。

(第一段階の法制整備)

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、法制度上、上記の (a) ～ (g) といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保の努力規定とする。また、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。

(第二段階の法制整備)

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、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。

(提出時期及び留意点)

混乱が生じないように、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。

手続的には、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図る。

(年金制度との関係)

70歳までの就業機会の確保に伴い、現在65歳からとなっている年金支給開始年齢の引き上げは行わない。他方、現在60歳から70歳まで自分で選択可能となっている年金受給開始の時期については、70歳以降も選択できるよう、その範囲を拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、公平性に留意した上で、就労意欲を阻害しない観点から、将来的な制度の廃止も展望しつつ、社会保障審議会での議論を経て、速

やかに制度の見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

② 中途採用・経験者採用の促進

人生 100 年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進める必要がある。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る。

人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

一人一人の人材の質を高めるとともに、人生 100 年時代に向けて誰もが生きがいを感じてその能力を思う存分に発揮できる社会を構築するため、「人づくり革命」と「働き方改革」を推進する。また、Society 5.0 時代のニーズに合わせて、従来の型にはまった教育システムを複線型に転換するなど、多様性を追求できる仕組みに改革する。あわせて、成長と分配の好循環を継続・拡大させるため、就職氷河期世代の人々が安定的に就労するなど社会への参画機会を拡大する仕組みを構築するとともに、最低賃金の上昇を実現する。

(1) 少子高齢化に対応した人づくり革命の推進

① 幼児教育・保育の無償化等

2019 年 10 月から、3 歳から 5 歳までの全ての子供たちの幼稚園、保育所、認定こども園の費用を所得制限なく無償化する。加えて、幼稚園、保育所、認定こども園以外についても、保育の必要性があると認定された子供を対象として無償化する。0 歳から 2 歳児については、待機児童解消の取組と併せて、住民税非課税世帯を対象として無償化を進める。また、就学前の障害児の発達支援についても、併せて無償化を進める。

待機児童問題を解消し、女性就業率 80%に対応できる「子育て安心プラン」に基づき、保育の受け皿整備を着実に進める。

幼児教育・保育の質の確保・向上を行う。認可外保育施設の認可施設への移行を加速化する。企業主導型保育事業については、待機児童対策への貢献や多様な働き方への対応等の意義を確認しつつ、子供の安全第一の観点から、保育の質の確保・向上を重視し、審査、指導監査、地方自治体との連携の在り方を見直すなど、円滑な実施を図る。

② リカレント教育

社会人・女性・高齢者等の多様なニーズに対応して大学や専修学校等のリカレント教育を拡大する。このため、大学・大学院等において、産業界との連携・接続を強化し、人文社会科学系も含めた幅広い分野の教育プログラムを構築し、社会人が学び直す機会を拡充するとともに、戦略的な広報の実施等により、2019 年 10 月から拡充される教育訓練給付の活用を進め、3 年以内に教育訓練給付受給者の倍増を目指す。特定の職業分野への就職など幅広い社会人や地域のニーズを踏まえた産学官連携による実践的な出口一体型のリカレント教育を推進し、地方の労働力不足解消や都市から地方への新しい人の流れにつなげる。ICT 人材など社会が求める人材の育成を推進するため、e-ラーニング等を活用したリカレント教育を進める。その際、関係府省庁の連携を強化するとともに、民間企業等の知見・ノウハウを最大限活用する。

リカレント教育の中核を担う実務家教員を育成する。プログラムのコーディネーターから受講の成果を就業につなげるまでのキャリア支援を総合的に行うことができる専門人材の育成を進める。

社会人学生等が柔軟に履修期間・内容を選択できるよう、早期卒業・長期履修制度や単位累積加算制度の活用を促進する。全ての大学院が入学前や他大学院での学修を活用して単位累積加算的に学位授与を行うための方策を検討し、大学・大学院での学位取得の弾力化を進める。

③ 少子化対策、子ども・子育て支援

結婚支援を引き続き推進するとともに、社会全体で子育てを支えるため、通勤時間の短縮やテレワークの推進、地域や家庭における子育ての担い手の多様化などの取組による、総合的な子育て環境の整備を図り、少子化対策を強化する。これにより「希望出生率 1.8」の実現を目指す。

子ども・子育て支援の更なる「質の向上」を図るため、消費税分以外も含め、適切に財源を確保していく。子ども・子育て支援新制度の見直しに係る検討を進める。「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、2023 年度末までに放課後児童クラブの約 30 万人分の更なる受け皿整備等を進める。なお、共働き世帯の増加や児童期の多様な学びの必要性の高まりを踏まえ、2019 年中に、放課後児童クラブに期待される様々な役割を把握するための実態調査を行う。

世代を超えた貧困の連鎖を断ち切るため、新たな子供の貧困対策に関する大綱を作成し、養育費の確保支援を含めたひとり親家庭への総合的な支援や子供の学習支援、スクールカウンセラー等による教育相談の充実、地域ネットワークの形成等を通じ、子供の貧困の解消に向けて社会全体で取り組む。児童福祉司等の確実な増員・ソーシャルワークなどの専門性の強化や処遇改善、医師・弁護士の配置支援の拡充、警察OBの配置促進など児童相談所の体制強化や市町村の子ども家庭支援体制の強化、関係機関間の連携強化、スクールソーシャルワーカー等による学校・教育委員会の体制強化、一時保護の里親を含む受け皿確保並びに一時保護所の環境整備及び職員体制の強化、中核市等への児童相談所設置促進、司法関与の仕組みの適切な運用の促進、AI を活用したツールの開発、特別養子縁組・里親養育への支援の拡充、職員配置基準の強化を含む児童養護施設等の小規模かつ地域分散化の更なる推進、施設退所後の自立支援の強化など官民の多機関・多職種の連携の強化の下での社会的養育の充実・強化など、これまで推進してきた取組の成果等も踏まえつつ、児童虐待防止対策の総合的・抜本的な強化策を迅速かつ強力に推進する。

不妊治療への支援、予期せぬ妊娠等により不安を抱えた若年妊婦等への支援、産後ケアの充実などの支援強化に取り組むとともに、妊産婦の負担増につながらない配慮を検討しつつ、妊産婦の診療に積極的な医療機関を増やし、診療の質の向上を図る。また、成育医療等を切れ目なく提供するための施策を総合的に推進するため、成育基本法に基づく取組を進める。

④ 女性活躍の推進

「女性活躍加速のための重点方針 2019」を着実に実施しながら、女性活躍情報の「見える化」の深化や地域の多様な主体による女性活躍等の取組支援、女性リーダーの育成、女性に対するあらゆる暴力根絶、女性活躍を支える制度や基盤の整備等を進める。

育児休業を希望していても申請できない男性が多くいること等を踏まえ、制度的な改善策を含めて検討し、男性の育児休業取得を一層強力に促進する。

様々なハラスメントの防止など女性の就業・登用のための更なる環境整備を推進及び仕事と時間的制約との両立を支援するため時間休制度の拡大などの休暇制度改革を検討するとともに、民間シェルターなどの先進的取組の促進やワンストップ支援センターの運営支援及び質の向上、婦人保護事業の見直しの検討の加速など、生きづらさを抱える女性に対する支援等を政府一体となって進めること等の取組を推進する。

⑤ 介護人材等の処遇改善

介護離職ゼロに向けた介護人材確保のため、2019 年 10 月から介護職員の更なる処遇改善を行う。また、障害福祉人材についても、介護人材と同様の処遇改善を行う。

(2) 働き方改革の推進

育児や介護など一人一人の事情に応じた多様な働き方を選択でき、誰もがその能力を思う存分発揮できる一億総活躍社会の実現に向けて、働き方改革を推進する。

働き方改革関連法については、36 協定でも超えてはならない罰則付きの時間外労働の上限規制等による長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、同一労働同一賃金の導入など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を着実に推進すべく、円滑な施行を進める。

このため、ワンストップの相談窓口である「働き方改革推進支援センター」において、引き続き、中小企業支援機関とも連携しつつ、企業への相談支援を行うとともに、中小企業・小規模事業者の労働法制に対する理解を深めるため、今般の労働制度改革の内容をはじめ、労働法制の周知徹底を図る。

一方で、引き続き、時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務については、その業務特有の事情を踏

まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境整備を着実に進める。

働き方改革の実現及び定着に向けて、中小企業支援機関の相談体制の強化や、生産性向上に資する一層の設備投資・IT導入など生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への支援に取り組む。大企業における働き方改革のしわ寄せにより、中小企業・小規模事業者の働き方改革や賃上げが妨げられることのないよう、適正なコストを負担しない短納期発注の抑制などの取引上の配慮について産業界に対して、改善に向けた要請や指導を行うとともに、取引関係の実態把握に努めるほか、取引条件の改善に向け、下請取引対策の強化に積極的に取り組む。

子育て、介護、治療など様々な事情に応じて、柔軟に休暇を取得できるよう、民間企業において、1時間単位で年次有給休暇を取得する取組を推進する。また、介護休暇制度については、現行では半日単位の取得しか認められていないため、1時間単位の取得が可能となるよう、必要な法令の見直しを行う。

地域の実情に即した働き方改革を進めるため、「地方版政労使会議」等を活用し、地方自治体、労使その他の関係者間の連携体制を整備する。

(3) 所得向上策の推進

① 就職氷河期世代支援プログラム

(基本認識)

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。

全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる環境整備を進める中で、これら就職氷河期世代への本格的支援プログラムを政府を挙げて、また民間ノウハウを最大限活用して進めることとした。就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足、年齢の上昇等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む。

支援対象としては、正規雇用を希望していながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも50万人）、就業を希望しながら、様々な事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など、100万人程度と見込む。この3年間の取組により、これらの者に対し、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指す。

社会との新たなつながりを作り、本人に合った形での社会参加も支援するため、社会参加支援が先進的な地域の取組の横展開を図っていく。個々人の状況によっては、息の長い継続的な支援を行う必要があることに留意しながら、まずは、本プログラムの期間内に、各都道府県等において、支援対象者が存在する基礎自治体の協力を得て、対象者の実態やニーズを明らかにし、その結果に基づき必要な人に支援が届く体制を構築することを目指す。

(施策の方向性)

(i) 相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援

○きめ細かな伴走支援型の就職相談体制の確立

SNS、政府広報、民間ノウハウ等も活用し、本プログラムによる新たな支援策の周知徹底を図り、できるだけ多くの支援対象者が相談窓口を利用する流れをつくる。

ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練の助言、求人開拓等の各専門担当者のチーム制によるきめ細かな伴走型支援を実施するとともに、専門ノウハウを有する民間事業者による対応、大学などのリカレント教育の場を活用した就職相談の機会を提供する。

地方自治体の無料職業紹介事業を活用したきめ細かなマッチングの仕組みを横展開する。

○受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立

仕事や子育て等をつづけながら受講でき、正規雇用化に有効な資格取得等に資するプログラムや、短期間での資格取得と職場実習等を組み合わせた「出口一体型」のプログラム、人手不足業種等の企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材育成プログラム等を整備する。「出口一体型」のプログラムや民間ノウハウを活用した教育訓練・職場実習を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるように支援する。

○採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備

採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の実施を推進する。

各種助成金の見直し等により企業のインセンティブを強化する。

採用企業や活躍する個人、農業分野などにおける中間就労の場の提供等を行う中間支援の好事例を横展開する。

○民間ノウハウの活用

最近では、転職、再就職を求める人材の民間事業者への登録、民間事業者による就職相談や仕事の斡旋の事例が増加している。就職相談、教育訓練・職場実習、採用・定着の全段階について、専門ノウハウを有する民間事業者に対し、成果に連動する業務委託を行い、ハローワーク等による取組と車の両輪で、必要な財源を確保し、本プログラムの取組を加速させる。

(ii) 個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援

○アウトリーチの展開

受け身ではなく能動的に潜在的な支援対象者に丁寧に働きかけ、支援の情報を本人・家族の手元に確実に届けるとともに、本人・家族の状況に合わせた息の長い継続的な伴走支援を行う。このため、地域若者サポートステーションや生活困窮者相談支援機関のアウトリーチ機能を強化し、関係機関の連携を進める。

○支援の輪の拡大

断らない相談支援など複合課題に対応できる包括支援や多様な地域活動を促進するとともに、ひきこもり経験者の参画やNPOの活用を通じて、当事者に寄り添った支援を行う。

以上の施策に併せて、地方経済圏での人材ニーズと新たな活躍の場を求める人材プールのマッチングなどの仕組みづくりやテレワーク、副業・兼業の拡大、柔軟で多様な働き方の推進により、地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策の積極的活用を進める。

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用するとともに、本プログラムに基づく取組について、様々なルートを通じ、一人一人につながる戦略的な広報を展開する。

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、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていく。

速やかに、実効ある施策の実施に必要な体制を内閣官房に整備し、定期的に施策の進捗状況を確認し、加速する。

② 最低賃金の引上げ

経済成長率の引上げや日本経済全体の生産性の底上げを図りつつ、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に積極的に取り組む。生産性向上に意欲をもって取り組む中小企業・小規模事業者に対して、きめ細かな伴走型の支援を粘り強く行っていくことをはじめ、思い切った支援策を講ずるとともに、下請中小企業振興法に基づく振興基準の更なる徹底を含め取引関係の適正化を進め、下請事業者による労務費上昇の取引対価への転嫁の円滑化を図る。

最低賃金については、この3年、年率3%程度を目途として引き上げられてきたことを踏まえ、景気や物価動向を見つつ、地域間格差にも配慮しながら、これらの取組とあいまって、より早期に全国加重平均が1000円になることを目指す。あわせて、我が国の賃金水準が他の先進国との比較で低い水準に留まる理由の分析をはじめ、最低賃金の在り方について引き続き検討する。