

## 中短期工程表

※ 全政策分野に関して 2013 年度から現時点までの進捗状況を示すとともに、当面 3 年間（2019 年度まで）と 2020 年度以降の詳細な施策実施スケジュールを整理したものを。

政策群ごとに達成すべき成果目標（KPI）を設定する。

※ KPI のうち下線を付したものは、「日本再興戦略 2016」の中短期工程表から追加・変更したものを。

| 中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」⑫   |   | 2013年度～2016年度  | 2017年度  | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度～   | KPI |
|---|---|--|---|--------|--------|---|-----|
| 働き方改革の<br>実行・実現<br>①（多様な働き方の<br>実現）   | ＜多様な働き方の実現＞   |  | <div style="display: flex; justify-content: space-around; font-size: small;"> <span>職業要求<br/>規制改正案等</span> <span>取</span> <span>採</span> <span>通</span> <span>常</span> <span>国</span> <span>会</span> </div> |        |        |   |     |
|   | 2013年9月～ 労働時間規制について、労働政策審議会で統合的に議論・取りまとめ<br>2016年4月 長時間労働を真正し、働き方の確保を図る。経営者の思いや率直に自律的に働く個人が、意識と能力を最大限に発揮し自己実現をすることを支援するため、高度プロフェッショナル人材の創設や企業間型派遣労働者の発展し等を目的とする労働政策審議会の一部を改正する法律（平成27年の通常国会）に提出                           | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>制度の創設・普及を図る</b><br/>                     ※長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策を含む                 </div> |   |        |        |   |     |
|   | 大学の研究者等に対し、労働契約法の特例（無期転換申込権発生までの期間（5年間）の10年間への延長）を設けること等を規定した「研究開発力強化法改正法（議員立法）」が2013年の臨時国会において成立   | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>説明会等を通じた制度の建旨・内容の周知</b> </div>   |   |        |        |   |     |
|   | 現行の業務区分による期間制限を廃止し、全ての業務に共通する派遣労働者個人単位の期間制限及び派遣先の事業所単位の期間制限を設けること等を内容とする労働者派遣法改正法が2015年の通常国会で成立   | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>制度の普及を図る</b> </div>  |   |        |        |   |     |
|   | 「派遣労働者のキャリア形成支援事業」を実施（平成26年度～29年度予算）  | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>事業を着実に執行</b> </div>  |   |        |        |   |     |
|   | 「ジョブ・カードを活用した登録型派遣労働者等の職業能力の向上等に係る調査・研究事業」を実施（平成26年度予算）   | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>事業の成果を踏まえてジョブ・カードの活用促進を図る</b> </div>   |   |        |        |   |     |
|   | 2014年7月～ 「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」報告書を公表・労働契約法の解釈について通知するとともに、周知を実施。加えて、好事例・就業規則の規定例等の情報発信を実施。   | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>引き続き、「雇用管理上の留意点」を取りまとめた「導入モデル」や労働契約法の解釈、好事例、就業規則の規定例等について情報発信</b> </div>                 |   |        |        |   |     |
|   | 専門的知識を有する有期雇用労働者及び定年後の高齢者について無期転換ルールの特例等を設けることを内容とする「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が2014年成立、2015年4月施行   | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>パンフレットの配布等を通じた法律の建旨・内容の周知</b> </div>   |   |        |        |   |     |
|   | 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止の対象者の拡大等を内容としたパートタイム労働法改正法が2014年成立、2015年4月施行   | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>法律の建旨・内容の周知</b> </div>   |   |        |        |   |     |
|   | 2016年1月 今後5年間の正社員転換・待遇改善に係る目標や具体的な取組を定めた「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定<br>2016年3月 各都道府県労働局にて「地域プラン」を策定  | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>「正社員転換・待遇改善実現プラン」等を踏まえた正社員転換・待遇改善の推進</b> </div>  |   |        |        |   |     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最低賃金は全国加重平均で2013年度は764円（対前年度15円引上げ）、2014年度は780円（対前年度16円引上げ）、2015年度は786円（対前年度18円引上げ）、2016年度は823円（対前年度23円引上げ）</li> <li>・ 中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援の充実（平成26年度～平成29年度予算）</li> </ul> | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <b>最低賃金について、年率3%程度を目途として、各目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指す</b><br/> <b>賃金引上げに必要な経営力や収益力を高めるため、セミナーや個別相談等の支援の枠組みを設け、飲食業等の生活衛生関係営業において先行し、他の業種へ拡大</b> </div> |  |   |        |        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2020年：20歳～64歳の就業率 81%（2012年：75%）</li> <li>・ 2020年度末、不本意非正規雇用労働者の割合 10%以下（2014年：18.1%）</li> </ul> |     |

中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」⑬

| 2013年度～2016年度                        |                              | 2017年度   |   | 2018年度   | 2019年度 | 2020年度～ | KPI   |
|--------------------------------------|------------------------------|--|---|--|--------|---------|---|
|                                      |                              | 概算要求<br>概算改訂案等   | 秋 | 年末   | 通常国会   |         |   |
| 働き方改革の<br>実行・実現①<br>(多様な働き方の<br>実現②) | 2016年12月 同一労働同一賃金のガイドライン案を策定 | 働き方改革実行計画に基づき関連法案を国会に提出  |   | 施行準備・改正法の施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う  |        |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>2020年：20歳～64歳の就業率 81% (2012年：75%)</li> <li>2020年度末：不本意非正規雇用労働者の割合 10%以下 (2014年：18.1%)</li> </ul> |
|                                      |                              | 国の非常勤職員の処遇改善について、関係省庁間で検討  |   | 非常勤職員の処遇について、民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組も踏まえながら、必要に応じてさらなる取組を推進  |        |         |   |
|                                      |                              | ・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提供や、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策定<br>・モデル就業規則を改定し、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 |   | ガイドラインの普及に向けた周知<br>モデル就業規則の普及に向けた周知  |        |         |   |
|                                      |                              | ・最新の技術を活用した健康管理手法等について好事例の収集、開発・普及支援等を実施<br>・将来的な導入も視野に入れ、新たな労務管理指標等を検討  |   |  |        |         |   |
|                                      |                              | 「雇用関係によらない働き方」について、良好な就業形態となるよう、実態を把握した上で、働き手が自律したキャリア・スキル形成を行うことを可能とする支援策の検討・実施、保護の在り方に関する検討等を通じて、企業・組織に置きにくい働き方を選択肢の一つとして確立      |   |  |        |         |   |
|                                      |                              | ガイドライン刷新   |   | 改定ガイドラインの発出・施行/周知・普及   |        |         |   |
|                                      |                              | テレワークの普及に向けた新たなモデル確立の実証事業、課題抽出のための取組を措置(平成25年度補正予算、平成26年度予算、平成26年度補正予算、平成27年度予算、平成28年度予算)  |   | 国家戦略特区によるテレワーク導入企業に対するワンプストップの相談支援実施等により導入支援・利用促進<br>テレワークデイズなど関係省庁連携した国民運動の検討・実施・規模拡大<br>国家公務員について、テレワークの環境整備、リモートアクセス機能の全省導入 |        |         |   |
|                                      |                              |  |   |  |        |         |   |
|                                      |                              |  |   |  |        |         |   |
|                                      |                              |  |   |  |        |         |   |

中短期工程表「人材の育成・活用力の強化」⑭

| 2013年度～2016年度                  |  | 2017年度  |                                   | 2018年度   | 2019年度 | 2020年度～ | KPI   |
|--------------------------------|--|---|-----------------------------------|--|--------|---------|---|
|                                |  | 概算要求<br>概算改訂案等  | 秋                                 | 年末   | 通常国会   |         |   |
| 働き方改革の<br>実行・実現②<br>(長時間労働是正等) | <長時間労働の是正等>  | 労働基準法等の改正案を自民に提出する<br>労働基準法等の改正案を自民に提出する<br>労働時間等設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の就業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向け、労使関係者を含む両者検討会を立ち上げる<br>自動車運送事業、建設業、IT産業において、取引条件改善など業種ごとの取組を推進する |                                   | 新たに、本省に「過重労働特別対策室」を設置し体制の強化を図るとともに、引き続き、監督指導等を強化 |        |         | <ul style="list-style-type: none"> <li>2020年：20歳～64歳の就業率 81% (2012年：75%)</li> </ul> |
|                                | 2013年9月～2014年11月・2015年11月・2016年11月<br>重要労働者等が関与する企業等に対する重点監督の実施  | 2015年1月～10月10日開始の検査を実施したすべての事業場等に対する監督指導の徹底、同年4月から「重要労働者特別対策室」を東京及び大阪労働局に設置、同年5月から社会保険労務士事務所が加入した企業が、違法な長時間労働を繰り返した場合には、是正指導した段階で公表   |                                   |  |        |         |   |
|                                | 2016年4月～<br>監督指導の対象を従来の月100時間超から月100時間超の残業を把握した企業に拡大し、本省に「過重労働特別対策室」を設置、4労働局に「重要労働特別監督官」を任命  | 2017年1月～<br>検閲による労働時間の適正な把握のための新たなガイドラインの策定、違法な長時間労働等々の事業場での労務管理の改善に関する企業別の監督指導、重要労働者等に対する労務管理の改善に関する企業別の指導、2016年末以降の事業場に対する監督指導の徹底など、違法な長時間労働の是正の取組の強化   |                                   |  |        |         |   |
|                                | 「テレワーク推進事業」等、テレワーク、再労働、再労働者等が関与するテレワーク推進における取引環境・労働時間改善協議会(中央(2015年5月)及び各都道府県(2015年7月・8月)で立ち上げ、先進事例の共有や実証調査、長時間労働改善に向けたパイロット事業を実施、上記協議会の枠組みの中で、運賃・料金の適正収受に向けた方策の検討を開始(2016年7月) | 長時間労働改善に向けたパイロット事業の実施、課題や対策をまとめたガイドラインの策定・普及、運賃・料金の適正収受に向けた方策を検討・実施等  |                                   | ガイドラインの普及・定着の促進等                                 |        |         |   |
|                                | 「朝型」の働き方等に関して、労働時間等設定改善法に基づきガイドラインを盛り込むことについて、労働政策審議会を検討し、2016年2月に取りまとめ  | 「朝型」の働き方等、好事例の収集・情報発信及びシンポジウムの開催等により国民運動として推進<br>取りまとめを踏まえ、労働時間等設定改善法に基づくガイドラインの改訂・周知   |                                   |  |        |         |   |
|                                | 2015年春以降「ゆゆう夏(夏の生活スタイル変革)」の普及に向け、関係労使団体への協力要請や、地方公共団体及び企業等への働きかけを実施  | 引き続き「ゆゆう夏(夏の生活スタイル変革)」の国民運動を展開。国家公務員については、率先して実施するほか、地方公共団体に対し、地域社会をリードする役割を果たすよう積極的な取組を働きかけ。   |                                   |  |        |         |   |
|                                | 2018年度から各府省等における関連時のワーク・ライフ・バランス等推進企業の加算評価を開始  | 各府省、独立行政法人等における関連時のワーク・ライフ・バランス等推進企業の加算評価等の実施、地方公共団体での取組の促進、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に関する関連や民間企業等の取組を促進するための働きかけの実施   |                                   |  |        |         |   |
|                                | 2016年度よりIT産業における多重的下請構造と長時間労働の改善に係る官民の協議の場を設置し、実証実験を開始   | IT産業における多重的下請構造と長時間労働の改善に係る官民の協議の場の設置、実証実験、改善方策の推進等   |                                   |  |        |         |   |
|                                | 第4次産業革命に対応した幅広いソフトウェア等のIT産業の構造転換を促進するための技術者能力の向上等の取組推進   | 働く人の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化のために必要な法令・制度改正   |                                   | 施行準備・周知期間とった上で段階的に施行                             |        |         |   |
|                                | データベース化の検討   | 分野を問わない職種情報のデータベース構築  |                                   | データベースの運用(労働環境の「見える化」促進)                         |        |         |   |
| 見えない市場促進                       | 様々な職業情報のあり方について関係省庁や民間で連携し、調査・検討する研究会を立ち上げ   |   | 調査・分析<br>データベース設計<br>日本版O-NET運用開始 |  |        |         |   |
| スキルアップ・キャリア形成支援等               | 熟練技術者の高度な技能を見える化するための取組を進める  |   |                                   |  |        |         |   |
| 企業等における労働時間・労務管理の改善等           | 短時間勤務における賃金調整制度を含む見直し可能性の高い労働紛争解決システム等の在り方について、「日本再興戦略(改訂2015)」(平成27年4月30日閣議決定)等に基づき設置した「透明かつ公正な労働紛争解決システム」等の在り方に関する検討会(検討会)の検討結果を踏まえ、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる               |   |                                   |  |        |         |   |