関連する主な政策文書

目 次

- 「未来投資戦略 2018」－「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革－
（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）（抄） 3
- 「経済財政運営と改革の基本方針 2018」
～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～
（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）（抄） 11
- 「まち・ひと・しごと創生基本方針 2018 について」
（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）（抄） 22
- 「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」
（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）（抄） 26
- 「人づくり革命 基本構想」
（平成 30 年 6 月 13 日人生 100 年時代構想会議とりまとめ）（抄） 27
- 「女性活躍加速のための重点方針 2018」
（平成 30 年 6 月 12 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）（抄） 34
- 少子化克服戦略会議提言「少子化－静かなる有事－へのさらなる挑戦」
（平成 30 年 6 月 4 日少子化克服戦略会議）（抄） 48
- 「高齢社会対策大綱」
（平成 30 年 2 月 16 日閣議決定）（抄） 56
- 「人生 100 年時代構想会議中間報告」
（平成 29 年 12 月 19 日人生 100 年時代構想会議）（抄） 62
- 「新しい経済政策パッケージ」
（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）（抄） 68

- 「自殺総合対策大綱」
 - ～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～
(平成 29 年 7 月 25 日閣議決定) (抄) …………… 91

「未来投資戦略 2018」

－「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革－

(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定) (抄)

第 1 基本的視座と重点施策

1. 基本的考え方

(5) 「人材」が変わる

第 4 次産業革命の技術革新により、人間がこれまで行ってきた単純作業や反復継続的な作業は AI、ロボット等が肩代わりし、3K 現場は激減する。そうした中、「人生 100 年時代」にふさわしい多様なリカレント教育と、デジタル技術を活用した個別化学習、遠隔教育などを通じ、AI 時代に対応できる能力を身につけることにより、老若男女を問わず、あらゆる人々に、やりがいや、よりキャリアアップした仕事を選択するチャンスが与えられる。

女性、高齢者、障害者、外国人材等が活躍できる場を飛躍的に広げ、個々の人材がライフスタイルやライフステージに応じて最も生産性を発揮できる働き方を選択できるようにするとともに、ICT の普及・進化により、テレワーク、クラウドソーシング、副業・兼業など、従来の「正社員」とは異なる柔軟で多様なワークスタイルを拡大させる。

これらを通じた労働生産性の向上は、日本経済の成長だけではなく、個々人にとっても自由な時間を提供することとなり、余暇の活用など生活の質の向上、望ましいワーク・ライフ・バランスの選択、さらに学び直しの時間も含めた「人生の再設計」を可能としていく。

第2 具体的施策

Ⅱ. 経済構造革新への基盤づくり

[1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(1) KPIの主な進捗状況

《KPI》2020年：転職入職率 9.0%

⇒2016年：8.0%

《KPI》(新)2020年：上場企業役員に占める女性の割合 10%

⇒2017年：3.7%

《KPI》(新)2020年：民間企業の課長相当職に占める女性の割合 15%

⇒2017年：10.9%

《KPI》2020年：第1子出産前後の女性の継続就業率 55%

⇒2015年：53.1%

《KPI》(新)2020年：テレワーク導入企業を2012年度比で3倍

⇒2017年：13.9% (2012年：11.5%)

(2) 政策課題と施策の目標

「Society 5.0」の社会実装が進む中、従来の仕事の一部はAIで行うことが可能となる一方、個人に求められるスキルは飛躍的に高度化・専門化する。こうした変化に対応するためには、内部労働市場中心の人材活用から脱却し、労働市場全体で人材の最適活用を進め、あらゆる人材が自らに適した仕事で生産性を最大限発揮する必要がある。

このため、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価・処遇の仕組みを普及させるとともに、女性、高齢者、外国人等が活躍できる場の拡大に取り組む。個々の人材が、ライフスタイルやライフステージに応じて最も生産性を発揮できる働き方を選べるよう、選択肢を拡大する。

また、ICTの普及・進化は、テレワーク、クラウドソーシング、副業・兼業など、従来の「正社員」と異なる新たな働き方を拡大させているが、こうした動きを後押しするためのワークルールを整備する。

さらに、労働市場に存在するジョブや求められるスキルの「見える化」、キャリアコンサルティングの充実など、人材の主体的なキャリア形成を促

し、最適なマッチングにつなげていくためのインフラ整備を進める。

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) ダイバーシティの推進

①ダイバーシティ経営の推進

- ・中長期的な企業価値につながるダイバーシティ経営の実践を促すため、コーポレートガバナンス改革等を推進し、取締役会においてジェンダーを含む多様性と適正規模を両立させる。また、企業と投資家等との積極的な対話を促す情報開示項目の追加等「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」（平成 29 年 3 月ダイバーシティ 2.0 検討会取りまとめ）を改訂し、「なでしこ銘柄」等の選定基準に反映させる。

②女性活躍の更なる拡大

- ・「子育て安心プラン」に基づき、保育の受け皿整備や保育人材の確保を着実に進める。また、平成 35 年度末までに放課後児童クラブの更なる受け皿拡大を図ること等を内容とする新たなプランを本年夏に策定する。
- ・女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後 3 年の見直し」に着手し、本年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討する。
- ・女性が出産後もキャリアを継続することができるよう、男性に育児に対する当事者意識を持たせるための取組や子供と関わるパターンの提示、企業による男性社員への休業・休暇取得促進など、男性の育児・家事への参加を促し、育児・家事の負担が女性に偏っている現状を是正するための総合的な対策を講ずる。

③高齢者、障害者等の就労促進

- ・企業における定年延長等の促進やハローワークにおける再就職支援の強化に取り組むとともに、シルバー人材センターを活用したマッチングの促進も含め、フリーランスなど雇用によらない働き方といった多様な就業の選択肢を拡大する。また、継続雇用により定年後も同一の企業で働き続け

る高齢者の処遇の在り方について検討を行う。

ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

①長時間労働の是正、健康確保

- ・ 時間外労働の上限規制や年次有給休暇についての使用者による時季指定の導入、勤務間インターバル制度の普及促進等により、長時間労働を是正する。また、働き方改革のために人材を確保することが必要な中小企業に対する支援等を行う。
- ・ 事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

⑤多様で柔軟なワークスタイルの促進

- ・ 職種限定、地域限定等「多様な正社員」について、プロフェッショナル人材の受け皿等として企業での活用を促すため、直近の活用状況踏まえつつ、職務の内容や能力等に応じた評価や処遇、雇用保障等の在り方について整理を行い、労使双方が参考としている「雇用管理上の留意事項」への反映やモデル就業規則の策定等の対応を検討する。
- ・ テレワークの普及に向けて、適正な労働時間管理を促しつつ、テレワークが生産性の向上等にもたらす効果について、「テレワーク・デイズ」を通じて周知する等により経営層の意識改革を進める。

⑥治療と仕事の両立支援

- ・ 病気の治療と仕事の両立に向けて、主治医と企業の連携の中核となり、患者に寄り添い支援する人材の養成、企業・医療機関に向けたマニュアルの作成等により企業と医療機関の患者に対する支援ノウハウの強化を図るとともに、がんや難病の患者等に対する地域における相談支援体制の構築等を進める。

iii) 主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備

①日本版 0-NET の創設等による労働市場の「見える化」

- ・ 職業情報提供サイト「日本版 0-NET」について、平成 32 年からの稼働に向

けて、AI・データ分野の専門家から知見を得つつ、民間人材ビジネス、企業等とのデータ連携やAI・ビッグデータの活用も視野に入れ、データの収集・分析や更新、ユーザーインターフェース、「職場情報総合サイト」等との連携など、具体的な設計・開発の検討を進める。

- ・ ホワイトカラー職種に求められる能力（知識、技能、コンピテンシー等）を明確化し、効果的なマッチング等につなげるため、民間人材ビジネスと連携して、ジョブ・カードや求人情報等を収集・分析することを通じて、職業能力診断ツールを開発する。

②主体的なキャリア形成の支援

- ・ 労働者が「気づき」の機会を得て、主体的にキャリア形成を行えるよう、年齢、就業年数、役職等の節目において企業内外でキャリアコンサルティングを受けられる仕組みの普及、ジョブ・カードの活用促進やキャリアコンサルタントの資質向上に取り組むとともに、長期の教育訓練休暇制度の導入支援など学び直しに資する環境整備を進める。
- ・ 出産・育児等でキャリアを中断した女性の職場復帰、非正規雇用からのキャリアアップ、高等学校等の卒業後に就職した者の大学や専修学校等での学び直しなど、ライフステージに応じたキャリアアップを公的職業訓練や教育訓練給付により支援する。

革新的事業活動に関する実行計画

※革新的事業活動に関する実行計画に係る計画実行期間については、2020 年度までとする。

なお、当該期間における取組を、中長期的な取組にも連動させていく観点から、2025 年度までの取組の見通しも併せて記載する。

i) ダイバーシティの推進

2018年度	2019年度	2020年度	2021～2025年度	担当大臣	KPI
予算編成 税制改正要望 秋～年末 通常国会					
女性活躍の更なる拡大					
「子育て安心プラン」に基づき、保育の受け皿整備や保育人材の確保を推進				【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（少子化対策））、厚生労働大臣】	<ul style="list-style-type: none"> 2020年：上場企業役員に占める女性の割合 10% 2020年：民間企業の部長相当職に占める女性の割合 15% 2020年：25歳～44歳の女性就業率：77%（2017年：74.3%） 2020年：第1子出産前後の女性の継続就業率：55% 2020年度末までに32万人分の保育の受け皿整備 2018年度末までに約30万人分の放課後児童クラブの受け皿を整備するとともに、2023年度末までにさらに約30万人分を整備する 2020年：男性の育児休業取得率：13% 2020年：男性の配偶者の出産直後の休暇取得率：80%
「放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブの受け皿整備を推進		新たに策定する放課後児童対策に関するプランに基づき、放課後児童クラブの更なる受け皿整備を推進		【厚生労働大臣】	
女性活躍推進法について、附則に基づく施行後3年の見直し（女性活躍に関する企業の情報開示の拡大等の検討）		女性活躍に向けた企業等の取組を促進		【内閣総理大臣（内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、厚生労働大臣】	
セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けて、「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等に基づく取組の徹底				【内閣総理大臣（国家公務員制度担当大臣、内閣府特命担当大臣（男女共同参画））、（人事院総裁）、総務大臣、厚生労働大臣、全大臣】 ※（人事院総裁）とは、人事院総裁に対して検討を要請するものである。	
<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法の着実な履行の確保 「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」報告書を踏まえ、女性のキャリア継続に資するよう男性の育児・家事への参加の促進等に向けた総合的な対策の実施 				【厚生労働大臣】	

- 105 -

i) ダイバーシティの推進

2018年度	2019年度	2020年度	2021～2025年度	担当大臣	KPI
予算編成 税制改正要望 秋～年末 通常国会					
高齢者、障害者等の就労促進					
継続雇用延長・定年引上げ促進の集中支援期間		継続雇用延長・定年引上げに係る制度の在り方を再検討	将来的な継続雇用年齢等の引上げに向けた環境整備の実施	【厚生労働大臣】	<ul style="list-style-type: none"> 2020年：60歳～64歳の就業率：67%（2017年：66.2%）
65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等への支援の促進			検討を踏まえた取組の実施		
高齢者の再就職支援の充実					
<ul style="list-style-type: none"> シルバー人材センターを活用したマッチングの促進を含め、雇用によらない働き方の拡大 地域で多様な雇用・就業機会を確保する仕組みを展開 					
定年後継続雇用の高齢者の処遇の在り方の検討					
障害者の更なる雇用拡大や働きやすい環境の整備の推進					<ul style="list-style-type: none"> 2022年：障害者の実雇用率：2.3%（2017年：1.97%）
障害者一人ひとりの特性に応じた支援の充実・強化				【総務大臣、厚生労働大臣】	
サテライトオフィスなどのICTを活用した働き方のモデルの構築		モデル構築の実施結果を踏まえた支援措置の検討			
障害者の法定雇用率引上げ時期の検討を行い、平成33年4月までに法定雇用率を2.3%に引き上げ（現行2.2%）					
ソーシャルファームに対する共通の認識を醸成し、社会的な認知度を高めるための取組を推進するとともに、行政上の支援の必要性等について検討し、必要に応じ措置				【法務大臣、厚生労働大臣、農林水産大臣、経済産業大臣】	

- 106 -

ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

2018年度	2019年度	2020年度	2021～2025年度	担当大臣	KPI
<p>予算編成 法制改正要請</p> <p>秋～年末</p> <p>通常国会</p>					
<p>長時間労働の是正、健康確保</p> <p>時間外労働の上限規制について、施行準備のための取組(法律の趣旨・内容の周知等)</p>		施行		【厚生労働大臣】	<p>・2020年度末：本意 非正規雇用労働者の 割合10%以下（2017 年：14.3%）</p>
<p>中小企業における時間外労働の上限規制及び新増資金率の見直しについて、施行準備のための取組(中小企業のニーズや実情に応じたきめ細かな相談支援体制の構築等)</p>		時間外労働の上限規制の施行	新増資金率の見直しの施行(平成35年度～)		
<p>働き方改革のために人材を確保することが必要な中小企業に対する支援策を検討</p>	中小企業に対する支援について検討を踏まえ実施				
<p>産業医・産業保健機能の強化について、施行準備のための取組(法律の趣旨・内容の周知等)</p>		施行			
<p>雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保</p> <p>パートタイム労働法、労働者派遣法等の改正について、施行準備のための取組(法律の趣旨・内容の周知等)</p>		施行			
<p>中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用について、施行準備のための取組(中小企業のニーズや実情に応じたきめ細やかな相談支援体制の構築等)</p>			施行		

ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

2018年度	2019年度	2020年度	2021～2025年度	担当大臣	KPI	
<p>予算編成 法制改正要請</p> <p>秋～年末</p> <p>通常国会</p>						
<p>多様で柔軟なワークスタイルの促進</p> <p>多様な正社員について、プロフェッショナル人材の受け皿等として企業での活用を促すため、直近の活用状況を踏まえつつ、職務の内容や能力等に応じた評価や処遇、雇用保障等の在り方について整理を行い、労使双方が参考としている「雇用管理上の留意事項」への反映やモデル就業規則の策定等の対応を検討し、必要な措置を実施</p>				【厚生労働大臣】	<p>・2020年：テレワーク 導入企業を2012年度 (11.5%)比で3倍 (2017年：13.9%)</p>	
<p>テレワークについて、改定ガイドラインの周知により、適正な労働時間管理を促進</p>						
<p>テレワークがもたらす生産性向上等の効果について「テレワーク・デイズ」を通じて周知するなどにより経営層の意識改革を進め、テレワークの普及を促進</p>						【総務大臣】
<p>ガイドライン・改定版モデル就業規則の周知による副業・兼業の普及促進</p>						【厚生労働大臣】
<p>副業・兼業の促進に向けて、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。検討結果を踏まえ、必要な措置を実施</p>						
<p>国家公務員が公益的活動等を行うための兼業について、制度の周知をはじめ、円滑な制度運用を図るための環境整備</p>				【内閣総理大臣（国家公務員制度担当大臣）】		

ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

2018年度	2019年度	2020年度	2021～2025年度	担当大臣	KPI
<p>多様で柔軟なワークスタイルの促進</p> <p>フリーランスやクラウドソーシングなどの雇用関係によらない働き方について、契約内容の決定などのルールの明確化、契約の履行確保、報酬額の適正化、スキルアップやキャリアアップなどの目標達成に関して、労働政策審議会等において、諸外国の法制の動向等も参考としながら、法的保護の必要性を含めた中長期的な検討</p> <p>企業がフリーランス等に仕事を発注した場合に「優越的地位の濫用」等として独占禁止法上問題となり得る行為について、業界団体等へ周知することにより、企業とフリーランス等の公正な取引を確保</p> <p>高度プロフェッショナル制度について、施行準備のための取組（法律の趣旨・内容の周知等）</p>	<p>通商国会</p>			【厚生労働大臣】	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年：テレワーク導入企業を2012年度（11.5%）比で3倍（2017年：13.9%）
<p>治療と仕事の両立支援</p> <p>主治医と企業の連携の中核となり、患者に寄り添い支援する人材の養成</p> <p>企業・医療機関に向けたマニュアルの作成等により企業と医療機関の患者に対する支援ノウハウの強化</p> <p>がんや難病の患者等に対する地域における相談支援体制の構築等</p>					
				【厚生労働大臣】	

iii) 主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備

2018年度	2019年度	2020年度	2021～2025年度	担当大臣	KPI
<p>日本版O-NETの新設等による労働市場の「見える化」</p> <p>データの収集・分析や更新、ユーザーインターフェース、「職場情報総合サイト」等との連携など、具体的な設計・開発の検討</p> <p>ホワイトカラー職種に求められる能力を明確化し、効果的なマッチング等につなげるための職業能力診断ツールの開発に当たっての仕組みの検討</p>	<p>日本版O-NETの設計・開発</p> <p>労働市場の変化に応じて情報の収集・分析・更新等を行うとともに、異なるコンテンツの充実</p> <p>ツール開発に必要なデータの収集・分析、ツール開発</p> <p>ツールの活用を通じた、効果的なマッチング等の実施</p>			【厚生労働大臣】	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年：転職入職率9.0%（2016年：8.0%） ・大学・専門学校等での社会人受講者数を2022年度までに100万人とする（2015年：約49万人） ・2022年：専門実践教育訓練給付の対象講座数を5,000とする（2017年：2,417講座）
<p>主体的なキャリア形成の支援</p> <p>セルフ・キャリアドックの導入希望企業に対し、訪問等による相談や研修の実施等により支援</p> <p>在職中の若者等に対する企業外での専門的なキャリアコンサルティング機会の提供</p> <p>ジョブ・カードの新たな様式の普及のための周知・広報</p> <p>17-医療介護分野の業界・企業内で適用するコンピテンシーの分かりやすい能力証明（表記）の開発</p>	<p>労働者がキャリアコンサルティングを受けやすい環境の更なる整備</p> <p>開発した能力証明（表記）の普及のための取組</p> <p>「ジョブ・カード制度総合サイト」における、ジョブ・カードの作成サポートに資する情報提供等に関する機能強化の検討・実施</p>				
<p>キャリアコンサルタントの養成講習、更新講習、試験の科目等の見直し等について、労働政策審議会等において検討</p> <p>長期の教育訓練修得制度を導入する事業主を対象とした助成金の創設等に向けた検討</p> <p>出産・育児等でキャリアを中断した女性の職場復帰、非正規雇用からのキャリアアップ、高等学校等の卒業後に就いた者の大学や専門学校等での学び直しなど、ライフステージに応じたキャリアアップを公的職業訓練や教育訓練給付により支援</p>	<p>職業能力開発促進法施行規則の改正等を通じた、養成講習、更新講習、試験等の見直し準備</p> <p>新たな養成講習、更新講習、試験等の実施・定着によるキャリアコンサルタントの質向上の促進</p> <p>助成金等による長期の教育訓練修得制度の普及促進</p>				

「経済財政運営と改革の基本方針 2018」

～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～

(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定) (抄)

第 2 章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

少子高齢化が進む中、持続的な成長経路の実現に向けて潜在成長率を引き上げるため、サプライサイドの改革として、一人ひとりの人材の質を高める「人づくり革命」と、成長戦略の核となる「生産性革命」に最優先で取り組むとともに、働き方改革を推進していく。

すなわち、「人づくり革命」により、人生 100 年時代を見据え、誰もがいくつになっても活躍することができる社会を構築する。

「生産性革命」により、過去最高の企業収益を設備投資などにつなげるとともに、AI、IoT、ロボットなど第 4 次産業革命の社会実装による「Society 5.0」の実現を進める。

働き方改革により、誰もが生きがいを感じて、いくつになってもその能力を思う存分発揮できる社会を実現する。

また、現下の深刻な人手不足を踏まえ、専門的・技術的な外国人材の受入れを進める。

経済の好循環を地域に広げていくため、地域経済を支える中小企業への支援などを通じて地域に雇用を確保し、新しいひとの流れを生み出すことで、地方創生を実現する。

1. 人づくり革命の実現と拡大

我が国は、健康寿命が世界一の長寿社会を迎えており、今後の更なる健康寿命の延伸も期待される。こうした人生 100 年時代には、高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人々が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくる必要があり、その重要な鍵を握るのが「人づくり革命」、人材への投資である。

「人づくり革命」では、第一に、幼児教育無償化を一気に加速する。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。

第二に、最優先の課題である待機児童問題を解消し、女性就業率 80%¹に対応できる「子育て安心プラン」²を前倒しし、2020 年度末までに 32 万人分の受け皿整備を進めるとともに、保育士の更なる処遇改善に取り組む。

第三に、真に支援が必要な、所得が低い家庭の子供たちに限って、大学などの高等教育無償化を実現する。住民税非課税世帯の子供たちについて、授業料の減免措置を拡充するとともに、学生生活を送るのに必要な生活費を賄えるよう、給付型奨学金を拡充する。これに準ずる世帯の子供たちについても、支援の崖が生じないように、必要な支援を段階的に行う。

第四に、介護離職ゼロに向けた介護人材確保のため、介護職員の更なる処遇改善を進める。

これらによる 2 兆円規模の政策を実行し、子育て世代、子供たちに、大胆に政策資源を投入することで、我が国の社会保障制度を、お年寄りも若者も安心できる「全世代型」の制度へと大きく転換していく。

第五に、家庭の経済状況にかかわらず、幅広く教育を受けられるようにする観点から、年収 590 万円未満世帯を対象とした私立高等学校授業料の実質無償化を実現する。

第六に、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を抜本的に拡充する。

第七に、18 歳人口が大幅に減っていく中、人材育成を担う大学自体も変わらなければならない。例えば、実際、600 校ある私立大学では、39%が定員未充足、41%が赤字となっているなど、時代のニーズ、地域のニーズ、産業界のニーズに合った教育機関へと変革するため、国公立問わず、大学改革を進める。

第八に、人生 100 年時代を見据え、意欲ある高齢者に働く場を準備する。

人づくりこそが次なる時代を切り拓く原動力である。これまでの画一的な発想にとらわれない人づくり革命を断行し、日本を誰にでもチャンスがあふれる国へと変えていく。

¹25 歳～44 歳の女性就業率は、日本 72.8%、アメリカ 71.1%、イギリス 75.5%、ドイツ 77.8%、フランス 74.6%、スウェーデン 82.5%となっている。

²平成 29 年 6 月 2 日公表

このため、「新しい経済政策パッケージ」³に明記された事項に加え、下記の政策を実施する。

(1) 人材への投資

① 幼児教育の無償化

待機児童問題が最優先の課題であることに鑑み、「子育て安心プラン」による受け皿の整備を着実に進めるとともに、「新しい経済政策パッケージ」での3歳から5歳までの全ての子供及び0歳から2歳までの住民税非課税世帯の子供についての幼稚園、保育所、認定こども園の費用の無償化措置⁴（子ども・子育て支援新制度の対象とならない幼稚園については、同制度における利用者負担額を上限）に加え、幼稚園、保育所、認定こども園以外（以下「認可外保育施設」という。）の無償化措置の対象範囲等について、以下のとおりとする。

(認可外保育施設の無償化の対象者・対象サービス)

対象者は、今般の認可外保育施設に対する無償化措置が、待機児童問題により認可保育所に入ることができない子供に対する代替的な措置であることを踏まえ、認可保育所への入所要件と同一とする。すなわち、保育の必要性があると認定された子供であって、認可保育所や認定こども園を利用できていない者とする。

対象となるサービスは、以下のとおりとする⁵。

- ・ 幼稚園の預かり保育⁶
- ・ 一般的にいう認可外保育施設、地方自治体独自の認証保育施設、ベビーホテル、ベビーシッター及び認可外の事業所内保育等⁷のうち、指導監督の基準を満たすもの。ただし、5年間の経過措置として、指導監督の基準を満たしていない場合でも無償化の対象とする猶予期間を設ける。

このほか、就学前の障害児の発達支援（いわゆる「障害児通園施設」）につ

³ 「新しい経済政策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）

⁴ 「子ども・子育て支援法」（平成24年法律第65号）に基づく地域型保育（小規模保育、家庭的保育、居宅訪問型保育及び事業所内保育）は、認可保育所と同様に無償化の対象とする。

⁵ このほか、子ども・子育て支援法に基づく一時預かり事業、病児保育事業及びファミリー・サポート・センター事業を対象とする。

⁶ 幼稚園の預かり保育、幼稚園及び認定こども園が1号認定（子ども・子育て支援法第19条第1項第1号に該当することの認定）の子供に対して行う預かり事業並びに同法に基づく幼稚園の長時間預かりをいう。以下同じ。

⁷ 「児童福祉法」（昭和22年法律第164号）第59条の2第1項に規定する施設をいう。幼稚園以外の幼児教育を目的とする施設のうち乳幼児が保育されている実態があるものを含む。なお、厚生労働省の通知によれば、乳幼児が保育されている実態があるか否かについてはその運営状況に応じ判断すべきであるが、少なくとも1日4時間以上、週5日、年間39週以上施設で親と離れることを常態としている場合は保育されているものと考えられる、とされている。

いては、幼児教育の無償化と併せて無償化することが決定されているが、幼稚園、保育所及び認定こども園と障害児通園施設の両方を利用する場合は、両方とも無償化の対象とする。

(認可外保育施設の無償化の上限額)

無償化の上限額は、認可保育所の利用者との公平性の観点から、認可保育所における月額保育料の全国平均額⁸とする。幼稚園の預かり保育については、幼稚園保育料の無償化上限額⁹を含めて、上述の上限額¹⁰まで無償とする¹¹。

(実施時期)

無償化措置の対象を認可外保育施設にも広げることにより、地方自治体において、幼稚園の預かり保育や認可外保育施設の利用者に対する保育の必要性の認定に関する事務などが新たに生じることになることを踏まえ、無償化措置の実施時期については、2019年4月と2020年4月の段階的な実施ではなく、認可、認可外を問わず、3歳から5歳までの全ての子供及び0歳から2歳までの住民税非課税世帯の子供について、2019年10月からの全面的な無償化措置の実施を目指す。

(認可施設への移行の促進)

今後、保育の質の確保が重要であることに鑑み、認可外保育施設の認可施設への移行促進策の強化を検討し、指導監督基準を満たさない認可外保育施設も含め、認可施設への移行を加速化する。

(放課後子ども総合プラン)

女性の就業率の上昇や保育ニーズの高まりを踏まえ、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拡大や育成支援の内容の質の向上などを内容とする新たなプランを今夏に策定する。

⁸月額3.7万円（0歳から2歳児については月額4.2万円）。

⁹月額2.57万円。

¹⁰月額3.7万円（0歳から2歳児については月額4.2万円）。

¹¹例えば、一般的にいう認可外保育施設の利用者負担額は平均で月4.0万円（3歳の場合）であるが、この平均額の場合は月3千円の利用者負担となる。

④ リカレント教育

(教育訓練給付の拡充)

専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。

また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。特に、文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を120時間から60時間に緩和する。あわせて、受講者の大幅な増加のための対策を検討する。

様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組み（単位累積加算制度）の活用を積極的に進める。

(産学連携によるリカレント教育)

新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高いリカレント教育のプログラムの開発を集中的に支援する。

○ 先行分野におけるプログラム開発

大学・専門学校・民間教育訓練機関に委託し、産学連携により、20程度の分野（AI、センサー、ロボット、IoTを活用したものづくり、経営管理、農業技術、看護、保育、企業インターンシップを取り入れた女性の復職支援等）において先行的にプログラムを開発し、逐次全国展開する。

また、業界団体、学会等と連携して実務型プログラムを大幅に拡充し、アーカイブを積極的にオンラインで提供するとともに、民間が運営しているリカレント教育の講座情報を提供するホームページをネットワーク化し、総合的な情報提供を行うポータルサイトを整備する。

○ 技術者のリカレント教育

情報処理、バイオ、ファインケミカル、エンジニアリング、ロボットなど各分野において、企業の研究者・技術者が最新の技術のリカレント教育を受けることができるリカレント教育コースを、新たに業界と連携し、学会等に設置し、その運営を委託する。その際、プログラムは、学会のホームページやオンラインでも提供する。産業界においても、研究者・技術者のリカレン

ト教育受講を促すよう各企業に周知を図る。

○ 在職者向け教育訓練の拡充

在職者が利用しやすいような夜間・土日の教育訓練コースを推進するとともに、オンラインを活用した民間学習サービスを後押しする。

また、国（ポリテクセンター）及び都道府県（職業能力開発校）において実施している在職者向けの教育訓練について、大学・専門学校などの民間教育訓練機関への委託を進める。最新技術の知識・技能の習得・向上に関するものを対象に、教育訓練期間を2日から5日程度のコースだけでなく、企業ニーズに応じコースを拡大する。

○ 実務家教員育成のための研修

実務家教員の育成プログラムを開発・実施し、修了者を実務家教員の候補者として大学等に推薦する仕組みを構築する。また、地方大学への実務家教員のマッチングを行い、実際に地方大学の教員として活動するための支援策を検討する。

○ 生産性向上のためのコンサルタント人材の養成

大学、業界団体、金融機関、商工会議所その他の民間団体に委託し、生産管理の実務経験を有する製造業のOBやシニア人材を、生産性改善を行うコンサルタントとして育成し、派遣する。

○ 長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成

企業が長期の教育訓練休暇制度を導入し、社員が休暇を取得して学び直しをした場合に、企業に対して、人材開発支援助成金による支援を新たに行う。また、従業員の学び直し、副業・兼業に向けた社会的気運を醸成する。

（企業における中途採用の拡大）

内閣府、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省が連携して、中途採用に積極的な上場企業を集めた協議会を設置し、中途採用を拡大する。

なお、「年齢にかかわらず多様な選考・採用機会拡大のための指針」を活

用し、中途採用の促進に向けた経済界の気運を醸成する。

(2) 多様な人材の活躍

① 女性活躍の推進

女性活躍が多様性や付加価値を生み出す原動力となるとの認識の下、女性の労働参加の障壁を取り除き、一人ひとりの女性が自らの希望¹²に応じてその能力を最大限に発揮できる社会への変革を促進・加速するため、「女性活躍加速のための重点方針 2018」¹³を着実に実施しながら、女性の活躍状況の「見える化」が徹底されるよう、女性活躍推進法¹⁴の見直しも含め、必要な制度改正を検討する。ロールモデルの提示など女子生徒等に対する多様な情報提供により、理工系分野における女性活躍を促進する。社内外の女性役員候補者の育成に向けたセミナーを実施する。女性リーダーの育成に向けて多様な受講生に対応するため、広範な選択制プログラムの導入を可能とする大学等と共催した研修を実施する。

女性が安心して働き続けられる環境を整えるため、多様な働き方に向けた環境整備、男性の育児・家事への参加促進、育児休業取得の円滑化、仕事と不妊治療の両立、妊娠・出産・育児に関する切れ目のない支援、様々なハラスメントの防止策等を総合的に推進する。

② 高齢者雇用の促進

(65 歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備)

意欲ある高齢者に働く場を準備することは、働きたいと考える高齢者の希望をかなえるためにも、人口減少の中で潜在成長力を引き上げるためにも、官民挙げて取り組まなければならない国家的課題である。実際、高齢者の身体年齢は若くなっており知的能力も高く、65 歳以上を一律に「高齢者」と見るのは、もはや現実的ではない。年齢による画一的な考え方を見直し、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会を目指す。

こうした認識に基づき、65 歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進める。その際、高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存在

¹² 例えば、求職していないが就業を希望する女性は 221 万人に及んでいる（総務省「労働力調査（詳細集計、2018 年 1－3 月期）」15 歳～24 歳の学生を除いた値。）。

¹³ 「女性活躍加速のための重点方針 2018」（平成 30 年 6 月 12 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

¹⁴ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 64 号）

するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築する。このため、高齢者に係る賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対し、その整備費用を補助する。

(高齢者の雇用促進策)

一人でも中高年の中途採用経験がある企業は、二人目以降の採用にも積極的になる傾向があるため、高齢者のトライアル雇用を促進する方策を進める。

中高年を対象に基礎的なIT・データスキル習得のための教育訓練を拡充することにより、中高年の新たな活躍を支援する。

また、地域医療介護総合確保基金を活用した入門的研修、マッチングにより、国・地方自治体・関係団体が一体となって、高齢者の介護分野への参入を促進する。

(公務員の定年の引上げ)

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する。

その際、人事評価に基づく能力・実績主義の人事管理の徹底等について、併せて検討を行う。

3. 働き方改革の推進

一億総活躍社会の実現のための最大のチャレンジである働き方改革を推進し、働く人の視点に立って、一人ひとりの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する。このため、戦後の労働基準法¹⁵制定以来、70年ぶりの大改革を行う。

この際、今般の労働制度の改革は中小企業をはじめ企業活動に与える影響に配慮する必要があるため、その施行までの十分な準備期間を確保することとし、長時間労働の是正のための規定の施行は2019年4月1日（中小企業への適用は2020年4月1日）、同一労働同一賃金の実現のための規定の施行は2020年4月1日（中小企業への適用は2021年4月1日）、高度プロフェッショナル制度の創設のための規定の施行は2019年4月1日とする等の措置を講ずる。

¹⁵「労働基準法」（昭和22年法律第49号）

また、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、今般の制度改革の内容をはじめ、労働法制の周知徹底を図る。中小企業・小規模事業者がワンストップで相談できる窓口として全国47都道府県に働き方改革推進支援センター¹⁶を設置し、中小企業支援機関とも連携しつつ、社会保険労務士の派遣等により個別相談に当たる。労働基準監督署においては、特別チームを編成して中小企業・小規模事業者の相談に丁寧に対応するとともに、指導においては、中小企業・小規模事業者における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえ、まずは自主的な改善を促す。これらの事項については、働き方改革の基本的考え方として、今般の制度改革に基づき今後策定する基本方針にも盛り込む。

さらに、中小企業・小規模事業者の労務管理面での丁寧な支援、生産性向上に資するより一層の設備投資・ITの導入、人手確保に向けた地域内外の多様な人材とのマッチングなどが促進されるよう切れ目なく取り組む。あわせて、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、取引関係の実態把握に努めるとともに、取引条件の改善に向け、下請け取引対策の強化、産業界における自主行動計画の着実な実行と策定業種の拡大、下請Gメンの体制強化などに積極的に取り組む。

加えて、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」などを活用し、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。

働き方改革は、労働法制の問題だけではなく、過剰サービスの抑制により生産性を高めるなどの社会の仕組みづくりも大切であり、啓発普及を図る。

なお、裁量労働制については、現行制度の施行状況を把握した上で、対象業務の範囲や働く方の健康確保措置等について、労働政策審議会で検討を行うとともに、指導を徹底する。

（1）長時間労働の是正

長時間労働の慣行を断ち切り、ワーク・ライフ・バランスを確保することで、女性や高齢者が仕事に就きやすくなり、男性も子育てや家事が行いやすくなる環境を整える。

このため、史上初めての労使トップの合意の下、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を設ける。

¹⁶ 働き方改革推進支援センターでは、営利企業以外の社会福祉法人等の相談にも対応する。

時間外労働の限度を、原則として、月 45 時間、かつ、年 360 時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年 720 時間とする。かつ、年 720 時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることができない上限¹⁷を設ける。

他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、更に可能な限り労働時間の延長を短くするため、指針を定め、労使に対し、必要な助言・指導を行う。

また、事業者に、労働時間の状況の的確な把握や長時間労働者に対する医師の面接指導などの措置を行わせることにより、労働者の健康確保を図るとともに、違法な長時間労働に対しては指導を徹底する。あわせて、勤務間インターバル制度の導入が進むよう、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等による環境整備に努める。

加えて、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、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進める。この際、

- ① 自動車運送事業については、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」¹⁸を着実に実施するとともに、改善基準告示¹⁹の見直しなど必要な施策の検討を進める。
- ② 建設業については、受発注者双方の取組による適正な工期設定の推進等を図るとともに、業界等の取組に対する支援を実施する。
- ③ 医師については、医療機関に対する勤務環境改善支援策の充実などの総合的な対策について検討を進め、順次実施する。
- ④ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、人材確保、省力化等に対する支援を実施する。

¹⁷上回ることができない上限は、(i) 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれも、休日労働を含んで、80時間以内を満たさなければならない、(ii) 単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならない、(iii) 時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

¹⁸「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」(平成30年5月30日自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議決定)

¹⁹「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号)

(2) 同一労働同一賃金の実現

正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を目指す。どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃する。

このため、正規・非正規という雇用形態による不合理な待遇差を禁止し、その是正を求める労働者が裁判で争える規定を強化するとともに、事業者側しか持っていない情報のために、労働者が訴訟を起こせないといったことがないよう、事業者には、労働者に対する待遇に関する説明義務を課す。また、裁判外紛争解決手段（行政ADR）を整備し、均等・均衡待遇を求める労働者が無料で利用できるようにする。

さらに、同一労働同一賃金の円滑な導入に向けて、特に中小企業・小規模事業者の理解が深まるよう、業種別導入マニュアルを作成し、その普及を図る。

(3) 高度プロフェッショナル制度の創設

創造的に付加価値を生み出していく、高い交渉力を有する高度専門職に限って、健康を確保しつつ、時間ではなく成果で評価される働き方を選択できるようにするため、高度プロフェッショナル制度を創設する。

対象者の要件は、(i) 年間の賃金が平均的な労働者に対して著しく高いこと（「年間平均給与額」の3倍を相当程度上回る水準であること）、(ii) 専門性があり、通常の労働者と異なり、雇用契約の中で職務の記述が限定されていること（いわゆるジョブ・ディスクリプションがあること）、(iii) 本人が制度を理解して個々に書面等により同意していることとし、労使委員会の決議において(iii)の同意の撤回手続を定めなければならないこととする。

また、対象となる労働者に対して、(i) 年間104日、かつ4週間当たり4日以上の休日を取得させ、(ii) 健康確保措置（インターバル措置、健康管理時間の上限措置、

2週間連続の休日、臨時の健康診断のうち、労使委員会の5分の4以上の多数で決議した、いずれかの措置）を講じなければ、制度を導入できないこととする。

「まち・ひと・しごと創生基本方針 2018 について」

(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定) (抄)

Ⅱ. 地方創生の基本方針

2. 「わくわく地方生活実現政策パッケージ」の策定・実行

(2) 女性・高齢者等の活躍による新規就業者の掘り起こし(6年間で24万人)

現在職に就いていない女性や高齢者等の起業・就業(事業承継を含む。)の促進及び人手不足に直面する地域の中小企業等の人材の確保を図るため、地方公共団体による全国規模のマッチングを支援する。あわせて、地方創生推進交付金や雇用関係助成金を活用した必要な支援を行う。さらに、生産性革命に資する地方創生拠点整備交付金を活用し、リカレント研修施設等の整備・改修を支援する。こうした取組により、「子育てが一段落したので就業したい」、「会社引退後も就業を通じて社会と接点を持ちたい」といった女性・高齢者等の希望をかなえる。

取組は、次期「総合戦略」の5か年も含めた「6か年集中プラン」として実行する。

Ⅲ. 各分野の施策の推進

1. わくわく地方生活実現政策パッケージ

(2) 女性・高齢者等の活躍による新規就業者の掘り起こし(6年間で24万人)

<概要>

「子育てが一段落したので就業したい」、「会社引退後も就業を通じて社会と接点を持ちたい」といった女性・高齢者等の希望をかなえるとともに、地方での担い手を確保するという観点から、地方における女性・高齢者等による起業や中小企業等での就業(事業承継を含む。)を円滑に実現するため、地方公共団体による全国規模のマッチングを支援する。あわせて、地方創生推進交付金や雇用関係助成金を活用した必要な支援を検討する。このうち起業については、関係省庁の施策や各種金融機関からの資金融通と連携して取り組む。

【具体的取組】

◎新規就業支援策の抜本的拡充

- ・ 現在職に就いていない女性・高齢者等が、起業や中小企業等への新規就業を行った場合に、地方創生推進交付金や雇用関係助成金を活用した必要な支援を検討する。その際、関係府省や先進的な地方公共団体の関連施策の効果検証を踏まえ、エビデンスに基づいたものとする。また、現在職に就いていない女性・高齢者等の就業意欲を喚起する取組を支援する。このうち起業については、各種金融機関からの資金融通と連携して取り組む。
- ・ 女性・高齢者等と地方中小企業等をつなぐため、地方公共団体による、統一性・一覧性のある情報の提供を通じた全国規模のマッチングを支援する仕組みを活用する。
- ・ 起業に無関心な層に対する起業の理解と関心を高めるような取組を支援することにより、地方の女性・高齢者等の起業希望者を拡大させる。また、起業ノウハウ等を提供する起業支援も行うことによって円滑な起業を促し、上記の新規就業支援策を補完する。

◎女性・高齢者等の活躍を促進するためのリカレント教育の抜本的充実

- ・ 学び直しを通じ、女性・高齢者等の就業や起業、地域活動への参画を促進する観点や、地域の中堅・中小企業等の人材確保、生産性の向上を目指す観点から、リカレントプログラムを抜本的に充実させるため、ICTを活用した遠隔授業や、地方公共団体や地方大学・専門学校等の取組を促進する。
- ・ 女性・高齢者等の再就職が図られるよう、公的職業訓練や教育訓練給付により支援する。
- ・ 生産性革命に資する地方創生拠点整備交付金を活用し、リカレント研修施設等の整備・改修を支援する。

4. 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(1) 「地域働き方改革会議」における「働き方改革」の実践等

<概要>

出生率や出生率に関連の深い各種指標は地域によって大きく異なっており、出生率低下の要因である「晩婚化・晩産化」や、それらに大きな影響を与えていると考えられる「働き方」、「所得」及び「地域・家族の支援力」にも地域差がある。

このため、国全体での対策に加えて、地方公共団体や労使団体、金融機関などの地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」において、地域の実情に即した「働き方改革」を推進していく取組を、関係府省庁一体となって推進する。

また、地域の若者がどのように働くかについて多様な選択肢が得られるよう、全国規模の企業による地方での採用・選考活動の拡大や地域の優良企業の見える化を推進する。

【具体的取組】

◎ 「地域働き方改革会議」における取組の支援

- ・「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）の進捗状況も踏まえ、各地域の「地域働き方改革会議」において、地域の特性に応じたワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の見直し、女性の活躍促進などの「働き方改革」の取組が進むよう支援する。このため、引き続き、「地域働き方改革会議」の求めに応じ、関係府省及び専門家から成る「地域働き方改革支援チーム」で必要な支援を行うとともに、各地域での特徴的な取組や実施上の課題について情報交換を行う場を設定するなどにより、各地域での取組の活性化を促す。
- ・また、地域働き方改革会議での検討に資するよう、「地域少子化・働き方指標」や「地域少子化対策検討のための手引き」を必要に応じて、改訂し、提供する。
- ・さらに地域での取組の参考となるよう、「働き方」に関する指標の都道府県別一覧や国及び各地方公共団体の地域働き方改革に関する取組の「見える化」を図る。

◎先駆的・優良な取組の横展開

- ・各地域の「働き方改革」を推進するため、先進的な取組の実施・普及を図ることとしている。具体的には、働き方改革についてワンストップで「包括的支援」を行うための拠点の整備（平成 29 年度末時点整備実績：19 県）や、働き方改革アドバイザーを養成し企業に直接出向いて積極的に相談支援等を行う「アウトリーチ支援」（平成 29 年度末時点派遣事業実施実績：44 県）、ひとり親家庭・若者無業者等の地方における就労・自立を支援する取組など、地方創生推進交付金を活用した取組を全国的に推進する。

◎就業に関する多様な選択肢の見える化

- ・地域の若者が、地域の優良企業等の存在を認知し、多様な選択肢の中から就職先を選択できるよう、若者の採用や人材育成に積極的な企業や働き方改革に熱心な企業等について、国及び地方公共団体が連携して積極的な周知を行う。
- ・また、東京に本社を持つ大企業等に対し、地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入を促すとともに、地方で積極的な採用活動を行っている企業の事例を調査・分析し、このような取組の拡大に向けた方策を検討する。

「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」

(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定) (抄)

II－(10) 人材育成、普及啓発【官民データ基本法第 17 条、第 18 条関係】

○[No. 10－8] テレワークの普及

- ・ テレワークは、働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つであり、より具体的かつ効果的な形で普及が進むようにすることが課題。また、テレワークの普及に当たっては、関係府省庁が連携し、ガイドラインや表彰等の普及啓発の推進、サテライトオフィスや必要なネットワーク環境の整備等を通じて、平成 32 年における KPI の目標値達成を図る。
- ・ テレワークの普及に当たって、平成 30 年 2 月に厚生労働省が策定した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」及び平成 30 年 4 月に総務省が公表した「テレワークセキュリティガイドライン（第 4 版）」について、周知・普及を図っていく。また、国家公務員については、平成 32 年度までに、①必要な者が必要な時にテレワーク勤務を本格的に活用でき、②リモートアクセス機能の全府省での導入を実現するため、計画的な環境整備を行う。これとあわせて、各府省は、テレワークを行っている職員であってもその他の職員と遜色なく業務を遂行できるよう、府省内で行われる会議への遠隔参加（Web 会議）が可能となる環境を順次整備する。また、平成 30 年度を目途に、審議会や幹部会議等における資料の原則ペーパーレス化を進める。さらに、テレワーク・デイズ、テレワーク月間といった国民運動において、率先した取組を行う。
- ・ 働き方改革の一助となり、労働者、事業者、その顧客の三方にとって効率的な結果が得られ、ワークライフバランス、生産性、満足度等の向上を実現。

KPI（進捗）：平成 32 年には、テレワーク導入企業を平成 24 年度比で 3 倍、
テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成
28 年度比で倍増

KPI（効果）：働く者にとって効果的なテレワークを推進

「人づくり革命 基本構想」

(平成 30 年 6 月 13 日人生 100 年時代構想会議決定) (抄)

第 1 章 基本構想の考え方

我が国は、健康寿命が世界一の長寿社会を迎えており、今後の更なる健康寿命の延伸も期待される。こうした人生 100 年時代には、高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人々が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくる必要があり、その重要な鍵を握るのが「人づくり革命」、人材への投資である。

「人づくり革命」では、第一に、幼児教育無償化を一気に加速する。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。

第二に、最優先の課題である待機児童問題を解消し、女性就業率 80%²⁰に対応できる「子育て安心プラン」²¹を前倒しし、2020 年度末までに 32 万人分の受け皿整備を進めるとともに、保育士の更なる処遇改善に取り組む。

第三に、真に支援が必要な、所得が低い家庭の子供たちに限って、大学などの高等教育無償化を実現する。住民税非課税世帯の子供たちについて、授業料の減免措置を拡充するとともに、学生生活を送るのに必要な生活費を賄えるよう、給付型奨学金を拡充する。これに準ずる世帯の子供たちについても、支援の崖が生じないように、必要な支援を段階的に行う。

第四に、介護離職ゼロに向けた介護人材確保のため、介護職員の更なる処遇改善を進める。

これらによる 2 兆円規模の政策を実行し、子育て世代、子供たちに、大胆に政策資源を投入することで、我が国の社会保障制度を、お年寄りも若者も安心できる「全世代型」の制度へと大きく転換していく。

第五に、家庭の経済状況にかかわらず、幅広く教育を受けられるようにする観

²⁰ 125 歳～44 歳の女性就業率は、日本 72.8%、アメリカ 71.1%、イギリス 75.5%、ドイツ 77.8%、フランス 74.6%、スウェーデン 82.5%となっている。

²¹平成 29 年 6 月 2 日公表

点から、年収 590 万円未満世帯を対象とした私立高等学校授業料の実質無償化を実現する。

第六に、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を抜本的に拡充する。

第七に、18 歳人口が大幅に減っていく中、人材育成を担う大学自体も変わらなければならない。例えば、実際、600 校ある私立大学では、39%が定員未充足、41%が赤字となっているなど、時代のニーズ、地域のニーズ、産業界のニーズに合った教育機関へと変革するため、国公私立問わず、大学改革を進める。

第八に、人生 100 年時代を見据え、意欲ある高齢者に働く場を準備する。人づくりこそが次なる時代を切り拓く原動力である。これまでの画一的な発想にとらわれない人づくり革命を断行し、日本を誰にでもチャンスがあふれる国へと変えていく。

このため、新しい経済政策パッケージ（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）及び人生 100 年時代構想会議 中間報告に明記された事項に加え、下記の政策を実施する。

第 2 章 幼児教育の無償化

子育て世帯を応援し、社会保障を全世代型へ抜本的に変えるため、幼児教育の無償化を一気に加速する。待機児童問題が最優先の課題であることに鑑み、「子育て安心プラン」による受け皿の整備を着実に進めるとともに、「新しい経済政策パッケージ」での 3 歳から 5 歳までの全ての子供及び 0 歳から 2 歳までの住民税非課税世帯の子供についての幼稚園、保育所、認定こども園の費用の無償化措置²²（子ども・子育て支援新制度の対象とならない幼稚園については、同制度における利用者負担額を上限）に加え、幼稚園、保育所、認定こども園以外（以下「認可外保育施設」という。）の無償化措置の対象範囲等について、以下のとおりとする。

（認可外保育施設の無償化の対象者・対象サービス）

対象者は、今般の認可外保育施設に対する無償化措置が、待機児童問題によ

²²子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）に基づく地域型保育（小規模保育、家庭的保育、居宅訪問型保育及び事業所内保育）は、認可保育所と同様に無償化の対象とする。

り認可保育所に入ることができない子供に対する代替的な措置であることを踏まえ、認可保育所への入所要件と同一とする。すなわち、保育の必要性があると認定された子供であって、認可保育所や認定こども園を利用できていない者とする。

対象となるサービスは、以下のとおりとする²³。

- ・ 幼稚園の預かり保育²⁴
- ・ 一般的にいう認可外保育施設、地方自治体独自の認証保育施設、ベビーホテル、ベビーシッター及び認可外の事業所内保育等²⁵のうち、指導監督の基準を満たすもの。ただし、5年間の経過措置として、指導監督の基準を満たしていない場合でも無償化の対象とする猶予期間を設ける。

このほか、就学前の障害児の発達支援（いわゆる「障害児通園施設」）については、幼児教育の無償化と併せて無償化することが決定されているが、幼稚園、保育所及び認定こども園と障害児通園施設の両方を利用する場合は、両方とも無償化の対象とする。

（認可外保育施設の無償化の上限額）

無償化の上限額は、認可保育所の利用者との公平性の観点から、認可保育所における月額保育料の全国平均額²⁶とする。幼稚園の預かり保育については、幼稚園保育料の無償化上限額²⁷を含めて、上述の上限額²⁸まで無償とする²⁹。

（実施時期）

無償化措置の対象を認可外保育施設にも広げることにより、地方自治体において、幼稚園の預かり保育や認可外保育施設の利用者に対する保育の必要性の

²³このほか、子ども・子育て支援法に基づく一時預かり事業、病児保育事業及びファミリー・サポート・センター事業を対象とする。

²⁴幼稚園の預かり保育、幼稚園及び認定こども園が1号認定（子ども・子育て支援法第19条第1項第1号に該当することの認定）の子供に対して行う預かり事業並びに同法に基づく幼稚園の長時間預かりをいう。以下同じ。

²⁵6児童福祉法（昭和22年法律第164号）第59条の2第1項に規定する施設をいう。幼稚園以外の幼児教育を目的とする施設のうち乳幼児が保育されている実態があるものを含む。なお、厚生労働省の通知によれば、乳幼児が保育されている実態があるか否かについてはその運営状況に応じ判断すべきであるが、少なくとも1日4時間以上、週5日、年間39週以上施設で親と離れることを常態としている場合は保育されているものと考えられる、とされている。

²⁶月額3.7万円（0歳から2歳児については月額4.2万円）。

²⁷月額2.57万円。

²⁸月額3.7万円（0歳から2歳児については月額4.2万円）。

²⁹例えば、一般的にいう認可外保育施設の利用者負担額は平均で月4.0万円（3歳の場合）であるが、この平均額の場合には月3千円の利用者負担となる。

認定に関する事務などが新たに生じることになることを踏まえ、無償化措置の実施時期については、2019年4月と2020年4月の段階的な実施ではなく、認可、認可外を問わず、3歳から5歳までの全ての子供及び0歳から2歳までの住民税非課税世帯の子供について、2019年10月からの全面的な無償化措置の実施を目指す。

(認可施設への移行の促進)

今後、保育の質の確保が重要であることに鑑み、認可外保育施設の認可施設への移行促進策の強化を検討し、指導監督基準を満たさない認可外保育施設も含め、認可施設への移行を加速化する。

(放課後子ども総合プラン)

女性の就業率の上昇や保育ニーズの高まりを踏まえ、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拡大や育成支援の内容の質の向上などを内容とする新たなプランを今夏に策定する。

第5章 リカレント教育

リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである。リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかなければならない。

(教育訓練給付の拡充)

専門実践教育訓練給付(7割助成)について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。

また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。特に、文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を120時間から60時間に緩和する。あわせて、受講者の大幅な増加のための対策を検討する。

様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組み(単位累積加算制度)の活用を積極的に進める。

(産学連携によるリカレント教育)

新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高いリカレント教育のプログラムの開発を集中的に支援する。

- ・ 先行分野におけるプログラム開発

大学・専門学校・民間教育訓練機関に委託し、産学連携により、20 程度の分野（A I、センサー、ロボット、I o Tを活用したものづくり、経営管理、農業技術、看護、保育、企業インターンシップを取り入れた女性の復職支援等）において先行的にプログラムを開発し、逐次全国展開する。

また、業界団体、学会等と連携して実務型プログラムを大幅に拡充し、アーカイブを積極的にオンラインで提供するとともに、民間が運営しているリカレント教育の講座情報を提供するホームページをネットワーク化し、総合的な情報提供を行うポータルサイトを整備する。

- ・ 技術者のリカレント教育

情報処理、バイオ、ファインケミカル、エンジニアリング、ロボットなど各分野において、企業の研究者・技術者が最新の技術のリカレント教育を受けることができるリカレント教育コースを、新たに業界と連携し、学会等に設置し、その運営を委託する。その際、プログラムは、学会のホームページやオンラインでも提供する。産業界においても、研究者・技術者のリカレント教育受講を促すよう各企業に周知を図る。

- ・ 在職者向け教育訓練の拡充

在職者が利用しやすいような夜間・土日の教育訓練コースを推進するとともに、オンラインを活用した民間学習サービスを後押しする。

また、国（ポリテクセンター）及び都道府県（職業能力開発校）において実施している在職者向けの教育訓練について、大学・専門学校などの民間教育訓練機関への委託を進める。最新技術の知識・技能の習得・向上に関するものを対象に、教育訓練期間を2日から5日程度のコースだけでなく、企業ニーズに応じコースを拡大する。

- ・ 実務家教員育成のための研修

実務家教員の育成プログラムを開発・実施し、修了者を実務家教員の候補者として大学等に推薦する仕組みを構築する。また、地方大学への実務家教員のマッチングを行い、実際に地方大学の教員として活動するための支援策を検討する。

- ・ 生産性向上のためのコンサルタント人材の養成

大学、業界団体、金融機関、商工会議所その他の民間団体に委託し、生産管理の実務経験を有する製造業のOBやシニア人材を、生産性改善を行うコンサルタントとして育成し、派遣する。

- ・ 長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成

企業が長期の教育訓練休暇制度を導入し、社員が休暇を取得して学び直しをした場合に、企業に対して、人材開発支援助成金による支援を新たに行う。また、従業員の学び直し、副業・兼業に向けた社会的気運を醸成する。

(企業における中途採用の拡大)

内閣府、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省が連携して、中途採用に積極的な上場企業を集めた協議会を設置し、中途採用を拡大する。

なお、「年齢にかかわらず多様な選考・採用機会拡大のための指針」を活用し、中途採用の促進に向けた経済界の気運を醸成する。

第6章 高齢者雇用の促進

人生100年時代を見据え、高齢者雇用の促進する必要がある。このため、働き方改革実行計画に盛り込まれた高齢者の就業促進策に取り組むほか、次のとおりとする。

(65歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備)

意欲ある高齢者に働く場を準備することは、働きたいと考える高齢者の希望をかなえるためにも、人口減少の中で潜在成長力を引き上げるためにも、官民挙げて取り組まなければならない国家的課題である。実際、高齢者の身体年齢

は若くなっており知的能力も高く、65 歳以上を一律に「高齢者」と見るのは、もはや現実的ではない。年齢による画一的な考え方を見直し、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会を目指す。

こうした認識に基づき、65 歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進める。その際、高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存在するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築する。このため、高齢者に係る賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対し、その整備費用を補助する。

（高齢者の雇用促進策）

一人でも中高年の中途採用経験がある企業は、二人目以降の採用にも積極的になる傾向がある。高齢者のトライアル雇用を促進する方策を進める。

中高年を対象に基礎的な I T・データスキル習得のための教育訓練を拡充することにより、中高年の新たな活躍を支援する。

また、地域医療介護総合確保基金を活用した入門的研修、マッチングにより、国・地方自治体・関係団体が一体となって、高齢者の介護分野への参入を促進する。

（公務員の定年の引上げ）

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、公務員の定年を段階的に 65 歳に引き上げる方向で検討する。

その際、人事評価に基づく能力・実績主義の人事管理の徹底等について、併せて検討を行う。

「女性活躍加速のための重点方針 2018」

(平成 30 年 6 月 12 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定) (抄)

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

2. 困難を抱える女性への支援

(3) 非正規雇用労働者の待遇改善等

非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の待遇を改善し、女性の多様な働き方の選択を広げるべく、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備等を盛り込んだ短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の改正を含む働き方改革関連法案の早期成立を図るとともに、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、賃金制度などの見直しや業務の繁閑に対応した労働時間管理のノウハウなどについて、労務管理等の専門家による個別訪問や電話相談等を実施するほか、各地域の商工会・商工会議所・中央会等とも十分な連携を図り、セミナーの開催、出張相談の実施など、支援を必要とする中小企業・小規模事業者への対応を充実させる。

国家公務員においては、平成28年に行った非常勤職員に関する実態調査や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、平成29年5月に、平成30年度以降特別給（期末手当／勤勉手当）に相当する給与の支給を開始すること等について各府省等間で申し合わせており、本申合せに沿って、非常勤職員の処遇改善を進めていくために必要な取組を行う。

地方公務員においては、「会計年度任用職員」制度を整備し、任用・服務の適正化と期末手当を支給可能とすることを一体的に進めるための地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）が平成29年5月に成立し、平成32年度の施行となっている。今後、新たな制度の定着状況、民間における動向や、国家公務員に係る制度・運用の状況等も踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、各地方公共団体における適正な任用・勤務条件の確保を推進する。

II あらゆる分野における女性の活躍

1. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進

女性が活躍できる就業環境を整えるためには、働き方改革を推進し、男性も含めた長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創

造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備することが必要である。

また、多様で柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランスの推進は一人一人のやりがいや充実感につながり、ひいては企業における生産性向上にもつながるものである。

そして、ICT を利用することで、自宅やサテライトオフィス等様々な場所で仕事を行い、時間を有効に活用できるテレワークが可能となる。テレワークは子育て世代やシニア世代、障害のある方も含め、国民一人一人のライフステージや生活スタイルに合った柔軟な働き方の実現に貢献するものであり、一層の推進を図るべきである。しかしその一方、長時間労働を招くおそれもあることから、適正な労働時間管理がなされるよう実効性のある施策手段を講じて、普及を加速することが必要である。

また、人生 100 年時代においては、単線型の人生ではなく、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身に付ける機会が提供されることが重要である。第一子出産後、仕事を続ける女性の割合は 53.1%にまで上昇したが、離職した女性の復職、再就職支援の重要性も増していることから、今後は、「学び直し」がしやすい環境の整備や、働く意欲を有する高齢女性の就労実現など、ニーズを踏まえたきめ細かな施策を講じることが必要である。

女性の人口流出が男性のそれを上回る地方においては、将来にわたり女性が活躍できる持続可能な地域社会を構築することが重要であり、そのためには国と地域が情報共有を密にし、一体となった地方創生の実現に向けた取組が必要である。そして、地域における女性の活躍の推進は、地域の企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらすことから、地方創生の実現に当たっては、地域における女性活躍の推進が鍵となる。

(1) 多様で柔軟な働き方の推進

①働き方改革関連法案の早期成立に向けた取組の推進

長時間労働の削減に向けて、罰則付きの時間外労働の上限規制、中小企業における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率(50%以上)の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制の清算期間の延長(1か月→3か月)等を盛り込んだ労働基準法の改正を含む働

き方改革関連法案の早期成立を図るとともに、47 都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、専門家による個別相談援助や電話相談等の実施、勤務間インターバルの導入促進等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を推進する。

②地域における働き方改革に関する取組の支援

各地域の「地域働き方改革会議」による地域特性に応じた取組を進めるため、「地域働き方改革支援チーム」による必要な支援を行うとともに、地域における出生率や「働き方」の実態に関するデータを示した「地域少子化・働き方指標」の提供等の情報支援、各地域での特徴的な取組や実務上の課題について情報交換を行う場の設定などを行い、地域における先駆的・優良な取組の横展開を継続して推進する。

③企業における時間単位年次有給休暇付与制度の導入の促進

子供の急病を始めとする子育て、介護、不妊治療など様々な事情で柔軟に休暇が取得できるよう、労働者の希望により 1 時間単位の有給休暇取得を可能とする制度の更なる周知を図り、企業における時間単位年次有給休暇付与制度の導入を促進する。

④柔軟な働き方がしやすい環境の整備

いわゆるフリーランスなど雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。また、副業・兼業について、労働者の健康確保に留意しつつ、普及促進を図る。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

①各種調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進

女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスを評価する社会に向けて、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成 28 年 3 月 22 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき、国及び独立行政法人等の調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する取組について、フォローアップを行いながら着実に実施する。また、平成 29 年度から原則全面実施することとされた独立行政法人等につい

ては、平成 30 年度が初めてのフォローアップとなることから、取組状況と併せて調達基準等の調査を行う。

調達時のワーク・ライフ・バランス等推進企業の評価促進のため、ワーク・ライフ・バランス等推進企業の情報提供の充実について検討を行う。

地方公共団体の調達においても、女性活躍推進法に基づき、平成 29 年度に実施した調査研究結果も活用しつつ、国に準じた取組が進められるよう、積極的に働き掛ける。

2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に関連する各種調達や民間における調達において、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組が推進されるよう、引き続き働き掛ける。

②ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた調査、セミナー等の実施

平成 32 年以降、社会全体で取り組むべき方向性や各主体の役割、目標を検討するための調査研究を行う。また、女性の活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスに関する企業等の取組について、インタビューを行うなどの方法により、具体的かつ実践的な情報の収集・発信を行う。啓発や好事例の展開に当たっては、ホームページ等による情報発信や経済団体と連携したセミナー等を開催するほか、企業に参考となる事例を集めた啓発用ツール（好事例集）等を活用する。

③公務員におけるワーク・ライフ・バランスの推進

国家公務員について、ワーク・ライフ・バランスに資する効率的な業務運営等に向けた取組・実績について、管理職の人事評価において適切に反映するとともに、多面観察などの取組を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図る。あわせて、国会関係業務の効率化、徹底した超過勤務の縮減や休暇の取得促進、フレックスタイム制の活用促進、審議会や幹部会議等における資料の原則ペーパーレス化、音声入力ソフト等を使用した議事録作成業務等による負担軽減等、新たな技術等を活用した業務の効率化などの働き方改革を進める。また、フレックスタイム制の利用状況等を踏まえ、柔軟で多様な勤務が可能となる環境整備に資する取組を行う。さらに、政策の質や行政サービスの向上につながるよう、「ワーク・ライフ・バランス推進強化月間」における取組を契機として、年間を通じてワーク・ライフ・バランスの推進

に資する有効な取組の継続と定着を図る。

地方公務員については、ワーク・ライフ・バランス推進に係る先進的事例の積極的な収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。また、地方公共団体における「ゆう活」の取組の充実を図る。

(3) テレワークの推進

①テレワーク導入に向けた支援

民間企業等に対する導入支援として、企業等を対象としたセミナー等の開催、導入を希望する企業等への専門家の派遣、テレワークの導入・活用を進めている企業・団体等の表彰、相談センターによる相談対応等ノウハウの支援を行うとともに、導入機器等の費用の助成を行う。さらに、企業及び労働者に対しテレワーク導入に関する情報の提供、相談、助言その他の援助を行う「テレワーク推進センター」の設置を定める国家戦略特別区域について、随時、区域計画を認定、実施区域を拡大していく。

地方公共団体等に対しても、地方創生の実現に向け、ICTを活用し、地方でも都市部と同じように働ける環境を実現する「ふるさとテレワーク」の全国への普及展開を図るため、環境整備に必要な経費の補助等を実施するとともに、「まちごとテレワーク」（まちぐるみでのテレワーク導入）に関する調査を行う。

また、平成30年2月に、長時間労働を招かないよう労働時間管理の仕方などを整理し策定した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について周知を図るとともに、サテライトオフィスの活用に係るモデル事業等を実施する。

以上のような、テレワーク導入に向けた支援を行うための基礎資料として、テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の把握などについての調査を行う。

国家公務員においては、平成32年度までに、必要な者が必要な時にテレワーク勤務を本格的に活用でき、リモートアクセス機能の全府省での導入を実現するため、計画的な環境整備を行うとともに、「テレワーク・デイズ」等の機会を活用して気運の醸成を図る。

地方公務員においては、テレワークの活用により多様なワークスタイルを

実践している地方公共団体の取組事例等の収集・提供を行い、各団体の取組を支援する。

②テレワークの普及促進に向けた国民運動の展開

テレワークの普及促進を図るため、平成 29 年から実施している「テレワーク・デイ」の期間を拡大し、「テレワーク・デイズ」として実施することにより、気運の醸成を図る。

(4) 女性の復職・再就職等に向けた「学び直し」の拡充

①女性活躍推進のための「学び直し」

女性が「学び直し」を通じて復職・再就職、起業等しやすい環境を整えるため、大学等が、男女共同参画センター、産業界、ハローワーク等と連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりや、普及啓発等に取り組む。

多忙な社会人にとっても受講しやすい講座の在り方（曜日・時間設定を含む開講形態、教育手法等）について調査を行うとともに、講座開講のノウハウを把握し、効果・成果の実証を行った上で必要な見直しを行い、その成果を普及し、講座の開講促進を図る。

短期かつ魅力的なプログラムの開発を促進するため、大学・専門学校等において職業実践的な短期プログラムの認定を受けられるよう、履修証明制度の改正による 60 時間以上での履修証明書の交付等、見直しを行う。

②離職女性のキャリア形成に向けた意識醸成

離職女性のキャリア形成に向けた意識を醸成するため、子育て等で離職中の女性向けに、生活における多様なチャンネルを通じ、自身のライフプランニングを促す広報の展開等を実施する。また、学びの場への効果的な誘導方策等を検討することで、女性活躍に係る裾野を拡大する。

(5) 高齢女性の就業ニーズの実現

働く意欲を有する高齢者の就業実現に向けた行動を後押しすべく、在職中からのセカンドキャリア設計支援、特設窓口設置による就業希望者の取り込み、高齢女性への戦略的広報等を全国的に展開するとともに、ハローワーク

の生涯現役支援窓口において、多様な就業ニーズに応じた就業機会を提供する。

2. 男性の暮らし方・意識の変革

男性の暮らし方・意識の変革は、我が国における女性の活躍の未来を拓くためにも極めて重要であることから、男性の家事・育児等への参画促進に取り組むとともに、男性が家事・育児等を行う意義の理解の促進を引き続き図っていく必要がある。男性の家事・育児等への参画における現状を見ると、6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間は1日当たり平均83分であり、諸外国と比較すると極めて短い³⁰。さらに、妻の就業の有無に関わらず、平日をとってみると家事については約8割、育児については7割以上の男性が関わっていない状況である³¹。男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるが、いまだ民間企業においては5.14%と依然として低水準である³²。

女性の就業の有無に関係なく、依然として家庭での責任が女性に偏っているこうした現状等を踏まえ、男性の暮らし方・意識の変革を進めるとともに、専業主婦家庭の男性も含めて、家事・育児等への参画をより一層促す取組が必要である。

(1) 「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進

①企業における取得の促進

男性の育児休業取得促進に取り組む企業を支援する「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」について、育児目的休暇の導入・利用や、過去に男性の育児休業取得実績がある企業も対象にする等の拡充をしたことを踏まえ、周知を進める。

また、平成30年3月に取りまとめた「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」での議論を踏まえ、女性の産後休業期間における男性による育児休業等を利用した育児のための休業、休暇を「男性産休」と銘打ち、これまで以上に推進することや、育児休業給付については休業前の手取り賃金の実質8割程度の収入が確保される制度になっていることの重ねての周知、女性

³⁰総務省「平成28年社会生活基本調査」、Bureau of Labor Statistics of U.S. “American Time Use Survey” (2016)及びEurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)より

³¹総務省「平成28年社会生活基本調査」

³²厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査（速報版）」

活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定、育児休業の取得状況等の情報の公表を促進すること等による企業行動の見える化を図る。

②国・地方公共団体における取組の促進

国家公務員の男性職員の育休取得促進に向けて、平成30年3月に発出した職員のキャリア形成の支援、両立支援制度の基本的考え方や留意点をまとめた新たな指針の内容が各府省において徹底されるよう、各種会議等において周知し、両立支援制度の適正な運用及び公務能率の向上のための支援を進める。

全ての男性職員による「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）の合計5日以上取得（毎年度）と、男性職員の育児休業取得率13%（平成32年）という政府目標の達成に向けて、ハンドブックやポスターの作成・配布、セミナーの開催による意識啓発を図る。また、各府省の事務次官等で構成される女性職員活躍・ワーク・ライフ・バランス推進協議会を活用して、男性職員の育児休業等取得促進に関しトップレベルの積極的な関与を図る。さらに、各府省において管理職の人事評価を行うに当たり、長時間労働の是正や部下の年次有給休暇等の取得促進などの働き方改革の取組の状況と併せて、男性職員の育児参画をより推進するため、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得状況等、両立支援制度の活用に向けた当該管理職の取組状況を重視した上で適切な評価が行われるよう、具体的な方策を検討し、その導入を図る。

男性地方公務員については、女性職員活躍及び働き方改革（以下「女性職員活躍等」という。）の推進に資する実践的な取組手法を取りまとめた「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を参考とした取組の促進、高水準の育児休業取得率を達成している地方公共団体の取組事例や「イクメン職員」の活用事例の収集・提供等により、育児休業を取得しやすい職場風土づくりに向けた各団体の取組を支援する。

③男性が育児をしやすくするための法制的な改善策の検討

男性が育児をしやすくするための法制的な改善策として、育児休業の分割など、弾力的な育児休業制度について、平成29年施行の改正育児・介護休

業法の施行状況等にも留意しながら、中長期的な視点に立って検討する。

④男性の子育て目的の休暇取得に向けた意識の醸成

関係省庁、民間企業・経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の休暇取得を始め、男性の子育て目的の休暇取得の促進を図るためのキャンペーンロゴマークを作成し、普及啓発を図る。また、ロゴマークを利用して、その後の普及定着のためのキックオフイベントを開催する。

(2) 男性の家事・育児等への参画についての国民全体の機運醸成

男性の家事・育児等への参画促進を目的とした「“おとう飯”始めよう」キャンペーンについて、自治体における自主的な取組を促進するとともに民間企業の参画や連携を図る。また、家事・育児等に関連付けられる様々なイベントを活用し、官民が連携した広報を実施する。加えて、男女が共に家事・育児等に参画することを応援する世論形成に向けた官民連携のネットワークを設立し、家事・育児等への参画を支援する商品・サービス等の提供やポジティブな情報発信、自社の男性社員が家事・育児等に参画しやすい環境整備の促進等に取り組む。

様々なイベントや「さんきゅうパパ準備BOOK」を活用した啓発活動等を引き続き実施し、子育て世代の機運醸成を図る。

公正で持続可能な社会の形成へ向けての「エシカル消費」について、このような活動に特に関心の薄い若年男性に向けて、エシカル消費の普及・啓発イベントへの参加の働き掛けなどの啓発に取り組む。エシカル消費への関心をきっかけとして多様な生活の視点や消費生活への関心につなげることで、男性の家事・育児等への参画の意識の醸成を図る。

3. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

平成28年4月に女性活躍推進法が完全施行され、既に2年が経過した。この間の取組により、職場における女性活躍は進んできたと言えるが、更に取組が加速されるよう、女性活躍推進法附則にある「施行後3年の見直し」の規定等も踏まえた対応の検討が必要である。

第4次男女共同参画基本計画においては、平成32年までに「上場企業役員

に占める女性の割合 10%」を目指すとしているが、現在は、3.7%³³⁾にとどまっております。女性役員候補者育成のための取組を加速する必要があります。また、女性活躍の推進には組織トップのコミットメントが不可欠であることから、女性活躍の取組の成果を共有するなどして、組織のトップに対する働き掛けをあらゆる機会を通じて行うべきである。

また、医療、スポーツ、運送、海事産業、建設分野等いまだ女性の活躍のための環境整備が不十分な分野において、各分野の特質を踏まえ、女性活躍のための取組を進めることは、日本の経済成長を支える上でも極めて重要である。

さらに、我が国の長時間労働・人手不足の深刻化の課題に対しては、長時間労働の是正に加えて、多様で柔軟な働き方の実現も重要であり、「起業」は男女いずれにとっても有効な選択肢の一つである。しかし、女性の起業に関しては、育児との両立といった課題のほかに、そもそも経営に対する知識やノウハウの不足により、起業を決意・準備し始める前の段階で課題を抱えていることが多く、支援策も不足している。こうした課題を踏まえ、地域での起業支援も含め、女性のニーズに応じたきめ細やかな支援が必要である。

我が国において、生産性を向上させ、バランスのとれた持続可能な社会を実現するためには、異分野融合によるイノベーションが必要であり、さらに、国際的な競争力の維持・強化に向けては多様な視点や発想が不可欠であることから、女性研究者・技術者の活躍促進が重要である。しかしながら、科学技術・学術分野の中でも特に理工系分野において次代を担う女子学生比率は低い状況にあり、理工系進学への理解を促進するとともに、女性研究者・技術者の活躍推進に向けたポジティブ・アクションを進める必要がある。

また、メディアは国民の意識の醸成に大きな影響力を持つものであり、文化・風土はメディアがつくるとも言われていることを踏まえ、メディアにおける女性活躍が促進されるよう取り組む必要がある。

加えて、去る5月16日に政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成30年法律第28号）が成立したことを踏まえ、政治分野における女性活躍のための取組を進めるべきである。

（１）女性活躍推進法に基づく取組の推進

①計画策定促進と女性活躍情報の「見える化」の深化

³³⁾東洋経済新報社「役員四季報」（2017年版）

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画については、策定が義務付けられている事業主による策定がほぼ完了する中、社会全体に取組の裾野を広げていくべく、中小企業に対し自発的な計画の策定を働き掛け、説明会の開催や電話相談、個別訪問を実施することで、きめ細やかな支援を行う。

あわせて、地域における女性活躍の取組を強化するため、市町村による推進計画の策定率向上を目指し「推進計画策定支援マニュアル」を活用した説明会や理解促進のためのシンポジウムを開催する。

さらに、計画策定後の次のステップとして、それぞれの計画が実効性をもって確実に取り組まれるよう、女性活躍情報の「見える化」を深化する。特に特定事業主の情報の「見える化」に関しては、「女性活躍推進法「見える化」サイト」の閲覧性向上を図るとともに、率先垂範の観点から、公表された個別の情報が事業主間で視覚的に比較可能となる方法を検証した上で、より国民の目に見える形での情報発信を徹底する。民間部門の情報を集積した「女性活躍推進企業データベース」についてもレイアウトを更新しサイト利用者の利便性を高める。

また、これらのサイトが広く国民に認知され利用されるよう、PR ツールを用いた広報や、特に学生や求職者等への訴求効果を高めるため、大学等と連携し、各種就職説明会等における広報活動を実施する。

②女性活躍推進法の施行後3年の見直し

女性活躍推進法に基づく推進計画・行動計画の策定促進と、計画策定後の次のステップとして、それぞれの計画が実効性をもって確実に取り組まれるよう、女性活躍情報の「見える化」を深化させる。

女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後3年の見直し」に着手し、平成30年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討する。

(6) 司法分野

ワーク・ライフ・バランス及び子育て中の検察官の活躍促進に向けて、勤務先において保育所の確保が必要な場合、可能な限り早期に内示を行うなど

の配慮を行う等、継続就業等のための環境整備に引き続き配慮する取組を進める。裁判官についても同様の取組を引き続き行うよう期待する。また、司法修習生についても、修習環境の整備のための取組を引き続き行うよう期待する。

(7) 行政分野

①国家公務員における取組

「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。平成28年1月28日一部改正。以下「取組指針」という。)、各府省等の取組計画等に基づき、女性の国家公務員志望者拡大に資する積極的な広報活動や、女性職員の職域の拡大、研修等を通じたキャリア形成支援と計画的な育成を強力に進める。

Ⅲ 女性活躍のための基盤整備

1. 子育て・介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進

潜在力たる女性の活躍が不可欠となる中で、保育所に子供を預けられない、介護のために離職せざるを得ない、一人で育児と介護の二つのケアを同時に担ういわゆる「ダブルケア」に直面している等、育児や介護の負担や、仕事との両立の困難さ等に関する国民の切実な声に応えるべく、子育て・介護基盤を整備することが必要である。保育士や介護職員等の更なる処遇改善は、保育や介護の分野で女性就業者の割合が高い点などを鑑みると、保育人材、介護人材の確保だけでなく、女性活躍にも寄与することに留意が必要である。

幼児期は、生涯にわたる人格形成の基礎を培う上で極めて大切な時期であり、子育て世帯の経済的負担の軽減を図り、少子化対策を進める観点から、幼児教育の負担軽減に取り組む必要がある。

また、家庭での教育や子育ても含めて、幼児教育・保育の質の向上も重要である。

さらに、高等教育の負担軽減に向けた取組は、女性の主体的で多様な進路選択にも有効であり、低所得世帯の真に支援が必要な子供たちに対する支援を充実することが重要である。

- (1) 待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた、子育て・介護基盤の整備等
① 幼児期の教育・保育、放課後児童クラブ等の「量的拡充」及び「質の向上」

「新しい経済政策パッケージ」(平成 29 年 12 月 8 日閣議決定)に基づき、「子育て安心プラン」の早期実現を図るため、同プランを前倒しし、2020 年度末までに 32 万人分の保育の受け皿整備を行う。同プランの実現に向けて、第 196 回通常国会においても子ども・子育て支援法の一部を改正する法律(平成 30 年法律第 12 号)が成立したところであり、引き続き、子ども・子育て支援新制度を着実に実施する。具体的には、認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付、小規模保育等への給付や、利用者支援、地域子育て支援拠点、放課後児童クラブなどの「地域子ども・子育て支援事業」を引き続き実施する。また、企業主導型保育事業について、運営に係る経費及び受け皿整備に伴う整備費の一部を支援するとともに、多様な働き方に対応した仕事と子育ての両立に対する支援として、ベビーシッター派遣サービスの利用を支援する。

全国の待機児童の解消に向け、平成 29 年 6 月施行の改正都市公園法により、都市公園における保育所等の占用許可特例を一般措置化し、都市公園における保育所等の設置について、引き続き地方公共団体等に対する周知を行う。

大規模マンションにおける保育所等の設置促進のため、容積率緩和の特例措置を活用する大規模マンションについて保育施設の設置を要請すること等について地方公共団体の取組を推進するとともに、民間事業者に対する啓発を行う。

保育人材の確保に向け、新規の資格取得者の確保や就業継続の支援として、保育士の業務負担を軽減するための保育補助者の雇上げ支援の拡充や、保育所等で働きながら保育士資格取得を目指す方への支援対象の拡大等、総合的に取り組んでいく。

国家戦略特区制度において、地域限定保育士事業を活用した保育士の確保促進や、小規模保育事業における対象年齢の拡大による柔軟な保育の提供に取り組む。また、家事支援外国人受入事業についても、引き続き活用の促進、受入企業の拡大に取り組む。

幼稚園における待機児童の受入れに取り組むため、長時間及び長期休業中の預かり保育に係る補助の実施や、保育を必要とする 2 歳児の受入れを引き

続き実施する。

②「介護離職ゼロ」に向けた介護サービス基盤の整備

介護離職防止及び特養待機者の解消を図るため、2020年代初頭までに、介護施設及び在宅サービス等の整備量を約12万人分前倒し・上乘せし、約50万人分以上に拡大する。また、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減等により、介護サービスを支える介護人材の確保に引き続き取り組む。

少子化克服戦略会議提言

「少子化－静かなる有事－へのさらなる挑戦」

(平成 30 年 6 月 4 日少子化克服戦略会議) (抄)

II. 基本的な考え方

- 結婚や子供を産み育てる希望を持つ全ての人たちが、その希望をかなえることができる社会を実現するために、社会の構成員がそれぞれの立場から幅広い取組を行う。その際、全ての世帯にそれぞれの状況に応じた多様な選択肢が用意されるとともに、子供を産み育てようとする希望、さらに、経済的負担の増す中で多子を産み育てようとする希望を持つ人たちを手厚く支えていくことが重要である。あわせて、安心して子育てができるよう、子育てにやさしい社会を目指す機運の醸成に官民を挙げて取り組む。
- もとより、結婚、妊娠、出産、子育ては個々人の自由な意思決定に基づくものであり、施策は個人の意思決定に介入するものではないこと、また、選択の多様性への配慮が必要であることが前提であり、その上で、結婚、妊娠、出産、子育ての希望をかなえること、ひいては少子化に歯止めをかけることが重要であるという認識を広く国民で共有する。
- 少子化の状況と取り巻く環境は地域によって大きく異なり、少子化対策は地域の実情に応じて取り組むべきものである。その際、結婚、妊娠、出産、子育て支援といった狭義の少子化対策のみならず、より視野を広げ、地域の産業活性化や企業誘致、雇用の創出により社会の活力を維持し、地方への移住促進や若者の定着・増加を図ること、子育て世帯にやさしいまちづくりといった広義の少子化対策も同時に進める必要がある。その中で、市町村が競合するのではなく、より広域の視点からの協調的取組が有効であると考えられる。
- 人口減少の中、活力・意欲あるシニア層、空き地・空き家、ITを始め今後も期待される科学技術の成果などの新たなリソースを積極的に子育ての場に活用する視点も重要である。
- 施策の実施に当たっては、財源の確保を図りつつ、計画段階において可能な限り数値目標等を設定し、役割・責任分担、スケジュール等を明確にした上で実施、効果検証を経て次のアクションにつなげるサイクルを確立することが重要である。

こうした点を踏まえ、

- ① 子育ての時間的・空間的・経済的制約を解消し、希望をかなえる

② 子育てにあらゆる資源を活かし、負担感を軽減するという方針の下、以下、提言を行う。

III. 少子化克服に向けた具体的な対応方針

1. 子育ての支え手の輪を広げる

子育てを巡る環境は、子供は何人いるか、夫婦それぞれの就労状況、いざという時に頼りになる親族や友人が近くにいるか、親の健康状態はどうかなど世帯により様々であり、また、晩婚・晩産化の影響から育児と介護が同時期に訪れる「ダブルケア」や、一人で生計の維持と家事・育児を抱える「ひとり親家庭」などのケースも増えている。こうした中で、全ての子育て世帯に対して、その状況に応じた支援を届けることができる仕組みを構築し、子育て世代のみならず、将来を担う若い世代が、子育てについて安心感を持てる社会を構築することが急務である。

(1) 子育ての支え手の多様化

東京など都市部への人口流入が続く中で、故郷から離れた地で結婚、子育てするいわゆる「アウェイ育児」をしている女性も多く、育児の心理的、身体的負担の軽減には、まず、育児の担い手である夫の家庭への参加を促す取組が不可欠である。また、ひとり親家庭においても、育児の心理的、身体的負担を軽減する必要性は同様であり、育児に関わる者の多様化が必要である。

地域においては、ファミリーサポートセンターなど子育て世帯が利用可能なサービスが展開されているが、申込期限の制約があったり、利用するに当たって必要な情報の入手が必ずしも容易ではないため、利用者目線に立ち、支援を求めている側と支援を提供する側を「つなぐ」取組を強化していく必要がある。特に一時預かりについては、急用が発生した際のセーフティネットから息抜きを目的とするものまで、幅広くニーズがあると見込まれ、充実が望まれる。

さらに、シニア層が若い世代に支えられるだけでなく、子育て世代の支え手になるという発想の転換が必要であり、活力・意欲のあるシニア層などの参画を促し、子育て支援の裾野を広げていく取組は地域社会の活力維持という観点からも重要である。

家事の外部・省力化についても、身体的負担の軽減やそれに伴う育児時間の確保を可能にすることにつながるため、積極的に活用できる環境づくりが必要である。

<具体的に考えられる施策の例>

◆男性が育児をしやすくするための法制的な改善策として、育児休業の分割な

ど、弾力的な育児休業制度について、平成 29 年施行の改正育児介護休業法の施行状況等にも留意しながら、中長期的な視点に立って検討する。そのため、本年度中に施行状況の調査を開始する。調査結果の分析をした上で、育児休業制度に限らず男性が育児参加できるような方策について検討を開始する。

- ◆妊娠期から父親も参画する両親教室を促進する。(例：参加しやすい日時設定、子の誕生をイメージできるプログラムの構成等)
- ◆一時預かり事業の運営状況等の実態を把握し、様々な状況にある家庭の負担軽減に一層つながるようその充実を進める。
- ◆ベビーシッター利用料などの子育て費用に対する支援の在り方について、幼児教育無償化の議論の結論を踏まえ、税制上の優遇措置の創設の要望の必要性につき、整理・検討を進める。
- ◆繁忙期の残業や夜勤など、子育て中の家庭の多様な働き方を支援するため、企業主導型ベビーシッター利用者支援事業について、その利便性の向上策について検討する。
- ◆シニア層の活躍の場の一つとして、地域の子育て支援活動（タマゴ（他孫）育て）に参画するためのネットワーク機能づくりを促進する。
- ◆シニア層を始めとする地域の人材や一時預かりサービスを、手を借りたい子育て世帯のニーズと IT を活用してつなぐ仕組みを構築・強化する。
(子の預かり・送迎や、買物・食事作り等の家事代行、子の通院時に兄弟姉妹を見守るなど急な要請にも機動的に対応)
- ◆利用者のニーズを踏まえた地域の子育て支援サービスの情報をインターネット上で一元的に「見える化」する取組を促進する。
- ◆企業等の開発する、家事・育児の負担を軽減する新たな商品やサービスを、周知・顕彰する取組を支援し、普及・開発を促進する。

等

(2) 子育てに伴う様々な行事や活動の在り方の工夫

子育てに伴う「学校・園」関連の行事や活動は、その多くが親にとって子供の成長に関わる有意義な機会である一方、運営方法によっては、大きな負担となり、仕事などとの両立の大きな阻害要因となり得る。特に、任意の活動である場合は、参加が事実上強制されることのないよう、その趣旨を踏まえた運営が徹底される必要がある。また、子育てに伴う行政的な諸手続についてもオンライン化を推進するべきである。

<具体的に考えられる施策の例>

- ◆「学校・園」関連の行事や活動の運営について、多様な世帯に配慮した在り方を検討する。

- ◆市町村における子育てに関する行政手続（出生届、児童手当の手続等）のオンライン化を推進する。

等

（3）子育てと仕事の両立の希望をかなえる職場環境づくり

女性の就業率が上昇する中で、多くの女性が直面しているのが子育てと仕事の両立の問題である。男性も女性も子育てをしながら社会で活躍することが当たり前に可能である、子育てはキャリアを阻害しない、と皆が思える社会を実現しなければならない。子育て中の従業員世帯への支援を始め、個々の企業が果たす役割も大きく、積極的な取組が期待される。また、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の選択肢を増やすことや、中小企業の実情にも配慮した取組が必要である。

<具体的に考えられる施策の例>

- ◆子供の急病を始めとする子育て、介護、不妊治療など様々な事情に対応して柔軟に休暇が取得できるよう、労働者の希望により1時間単位の有給休暇取得を可能とする「時間単位年次有給休暇制度」の企業への導入を促進する。
- ◆育児のために離職した女性が復職・再就職し、就業を継続できるよう自治体とも連携しつつ総合的な支援を強化する。
- ◆育児休業を取得し、子育てしながらキャリアアップする男性・女性の多様なロールモデルを発信する。
- ◆企業におけるフレックスタイム制度、時間単位の年次有給休暇制度、テレワーク、転勤への配慮などの柔軟な働き方の導入状況を、女性の活躍推進企業データベース上に「見える化」する。
- ◆子連れコワーキングスペースの整備、中小企業の子連れ出勤の環境整備を支援する。

等

2. 「子育てに寄り添うまちづくり」を応援する

人口減少・高齢化が進む中、自治体においては地域の活力を維持し、安心して暮らせるまちづくりの再構築が求められている。こうした中で、経済の活性化と人口増加・少子化対策は密接にリンクするという考え方にに基づき、地域の魅力を向上させ、企業や民間投資を呼び込むとともに、子育て世帯の暮らしを主眼に置いたまちづくり、いわば「子育てに寄り添うまちづくり」を展開していくことが必要である。その際、各自治体における子育て関係部局とまちづくり関係部局との密接な連携が重要である。

具体的には、人口が密集する都市部においては、「生活する子育て世帯」の視点から、交通利便性の高い主要駅などを拠点に、公共サービスの窓口、医療・福祉や商業施設など生活利便機能を集積・ネットワーク化するとともに、バリアフリー化を進める。さらに、「働く子育て世帯」の視点から、それらの集積・ネットワーク化を通勤動線上の主要な拠点を中心に展開することも考えられる。他方、若者の流出・減少に直面している地方都市・過疎地域においては、現在政府が進めている地方創生の取組を更に推し進め、雇用の場の創出などを通じて、若者の定着・移住を促進するとともに、その生活インフラとなる子育て関係施設の維持やにぎわいの創出などによる地域の魅力の向上に向けた取組を行う必要がある。

こうした取組を通じ、投資を呼ぶ、企業を誘致する、雇用を創る、人を呼ぶ、出生数が増える、経済が活性化するという好循環を日本各地で生み出していく。

<具体的に考えられる施策の例>

- ◆市町村等がまちづくりを進める過程において、あらゆる場面に子育て世帯の生活視点を据えることにより、子育て世帯が暮らしやすい「子育てに寄り添うまちづくり」を促進する。

(人口密集地域における例)

- 主要駅を中心に保育施設・医療機関・相談機関など多様な子育て関係施設、商業施設を「働く」と「子育てする」を結ぶ動線上に集約して整備
 - 郊外でのサテライトオフィスやコワーキングスペースの整備など、大都市への通勤を不要とし、職住近接で働くことを可能とする環境整備を推進
 - 外出先での子供連れ世帯の移動の負担軽減のため、駅前などにおけるベビーカーなどのシェアリングの導入を促進、バリアフリー化の取組を推進
- (地方都市、過疎地域における例)
- 駅や道の駅などを拠点とした大型遊具、多世代の交流の場、地域特産品の発信などによるにぎわいの創出
 - 子育て機能を有する施設を誘導施設として位置付けたコンパクトシティ化の推進
 - 移住希望者に対する大規模かつ効果的な情報発信などを通じた地方への移住促進
 - 自治体間の連携等による広域的な結婚支援

- ◆若者や子育て世帯、ひとり親世帯等が、シニア世帯と地域コミュニティの中で同じ空間で暮らしながら「子育て」と「見守り」ができる環境整備を促進する。

等

3. 子育て世帯をやさしく包む社会づくり

誰もが子供を産み育てやすいと実感できる国にする。面識がなくとも周囲が親子連れに気軽に声をかけ、手をさしのべる温かい社会を実現する。そのためには、国・自治体のみならず、企業・団体、様々な世代に属する人、一人一人がそれぞれの立場で、やさしいまなざしで子育てを応援していく姿勢を持ち、社会全体で子育て応援の機運を盛り上げることが不可欠である。国においては機運醸成の国民運動を展開し、地域においては基礎自治体単位での取組を深化・広域化していくことが有効である。取組支援の輪が「見える化」されることにより、現役子育て世帯が社会の支援を実感するとともに、若い世代が子育てに対してその負担面だけでなく、ポジティブな面にも着目するきっかけにもなり、長い目で見て、少子化の傾向が反転することにつながることを期待される。

<具体的に考えられる施策の例>

- ◆子育てにやさしい社会的機運の醸成に向けた国民運動の基盤として、関係業界団体をメンバーとする官民合同の「子育て応援コンソーシアム（仮称）」を立ち上げ、子育て世帯にやさしいサービス・機能面の充実への取組推進や全国キャンペーンを展開する。
- ◆ITを活用した子育て支援パスポートの利用を促進するとともに、子育て支援パスポート事業の子育て世帯向けサービスの充実支援を図る。
- ◆上記パスポート事業の発展形として、多子世帯の経済的負担をより軽減する観点から、フランスにおける「大家族カード」制度も参考にしつつ、また、我が国の高齢者を対象とする各種割引制度の実態も踏まえ、生活に係る幅広い分野で多子割引制度の普及促進を図る。
- ◆地域におけるベビー用品、子育て用品等のシェアリング機能を支援する。
- ◆基礎自治体単位の取組の広域化を支援する。

等

4. 結婚、妊娠、出産段階から切れ目なく支援する

子育て支援の充実を通じて、「子育て」に対して抱く不安感が軽減され、明るい展望が持てるようになれば、将来的な出生率の上昇にもつながることが期待できる。他方で、人生の選択肢が多様化し、晩婚化・晩産化が進展していることを踏まえると、結婚、妊娠、出産の全ての段階において切れ目のない支援を展開する必要がある。

(1) 結婚の希望の実現を支援する

結婚支援に当たっては、その希望を持っている人を対象とするものであり、価値観の押し付けにならないよう最大限留意しながら、若者の都市部への流出に

悩む地方を始めとする各地域において、自治体の枠組みを超えた広域的な取組も含め、「出会いの場」の提供支援を展開していく必要がある。その際、コミュニケーションに不安を持っていたり、自分が傷つくことに不安を持つ若者の特徴にも配慮の上、ITなども活用しつつ、きめ細やかなサポートを行う必要がある。また、人生の選択肢が多様化する中で、結婚、妊娠、出産、子育て、仕事を含めた将来のライフデザインを希望どおり描けるよう、あらかじめ知っておくべき知識や情報を、様々な教育段階で学ぶ機会を提供していくことも重要である。

<具体的に考えられる施策の例>

- ◆ ITなどを活用したきめ細やかな「出会いの場」の提供支援を展開するとともに、広域化に向けた取組を強化する。
- ◆ 結婚、妊娠、出産、子育て、仕事を含めた将来のライフデザインを希望どおり描くためのキャリア教育、ライフプランニング教育の一層の充実を図る。

等

(2) 子供を持ちたい希望を妊娠前から切れ目なく応援する

妊娠、出産に関する希望がかない、誰もが安心して妊娠期間を過ごし、出産できるよう、子供を持つことを希望する人を適切に支援する。支援に当たっては、地域の特性に応じた住民満足度の高い寄り添い型支援につなげることが重要である。第1子の平均出産年齢が上昇する中で、年齢や健康問題を理由に理想の子供の数を実現できない人も多いことを踏まえ、不妊治療の充実も含め、妊娠前から切れ目なく支援する。また、理想の子供の数を実現するためには、子供の数に伴って増加する経済的負担の問題に対応していく必要がある。特に、初婚年齢の上昇に伴い、出産間隔が短期化する傾向にある中、多子世帯において経済的負担が一時期に集中的に発生する可能性が高い。このため、これまでの各種取組に加え、今後、多子世帯へのより手厚い支援の在り方について検討を行うべきである。

<具体的に考えられる施策の例>

- ◆ 子育て支援に当たっては、その前段階である妊娠、出産期における経済面、公的助成の利用に係る手続面を含めた様々な負担を軽減していくことが重要であるとの認識を共有し、取組を進める。
- ◆ 全ての妊産婦世帯を対象とし、妊娠期から関係機関の連携の下に様々な相談に応じる「妊産婦世帯への伴走型支援」を展開する。
- ◆ 市町村・民間団体による情報提供（妊婦健診や不妊治療の公費助成を始めとする様々な関係情報）のIT化を展開する。さらに、地域IoT実装推進ロードマップ1の重点分野に「子育て分野」が追加されたことを受け、妊娠・出産・

- 子育て支援パーソナル・ヘルス・レコード（PHR）推進施策等を推進する。
- ◆不妊治療の助成制度については、初回治療の助成額の増額、男性不妊の治療の対象化など、医学的知見等に基づき数次にわたる拡充を重ねてきた。今後とも、費用面等から実態把握を行い、心理的な支援や助成制度について更なる検討を進める。また、不妊治療に関する研究の充実を図る。

等

「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

上記の高齢社会対策の推進の基本的考え方を踏まえ、就業・所得、健康・福祉、学習・社会参加、生活環境、研究開発・国際社会への貢献等、全ての世代の活躍推進の分野別の基本的施策に関する中期にわたる指針を次のとおり定め、これに沿って施策の展開を図るものとする。

1 就業・所得

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みをいかし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を図る。

現在の年金制度に基づく公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、希望者全員がその意欲と能力に応じて 65 歳まで働けるよう安定的な雇用の確保を図る。また、65 歳を超えても、70 代を通じ、またそもそも年齢を判断基準とせず、多くの者に高い就業継続意欲が見られる現況を踏まえ、年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるよう雇用・就業環境の整備を図るとともに、社会保障制度についても、こうした意欲の高まりを踏まえた柔軟な制度となるよう必要に応じて見直しを図る。

勤労者が、高齢期にわたり職業生活と家庭や地域での生活とを両立させつつ、職業生活の全期間を通じて能力を有効に発揮することができるよう、職業能力の開発や多様な働き方を可能にする施策を推進する。

職業生活からの引退後の所得については、国民の社会的連帯を基盤とする公的年金を中心とし、これに企業による従業員の高齢期の所得確保の支援や個人の自助努力にも留意し、企業年金、退職金、個人年金等の個人資産を適切に組み合わせた資産形成を促進する。さらに資産の運用等を含めた資産の有効活用が計画的に行われるよう環境整備を図る。

(1) エイジレスに働ける社会の実現に向けた環境整備

ア 多様な形態による就業機会・勤務形態の確保

高齢期は、個々の労働者の健康・意欲・体力等に個人差があり、雇用就業形態や労働時間等についてのニーズが多様化することから、多様な雇用・就業ニーズに応じた環境整備を行うことにより雇用・就業機会の確保を図る。あわせて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、

多様な働き方を自由に選択できる環境も整備する。特に、ICTを活用したテレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、テレワークの一層の普及拡大に向け、環境整備、普及啓発等を推進する。

また、退職後に、臨時的・短期的又は軽易な就業等を希望する高齢者等に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業を推進する。さらに、地方公共団体が中心となって、シルバー人材センター、事業主団体、労働者団体など地域の様々な機関と連携して高齢者の就業機会を創る取組を推進する。

その他、労働者が様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、必要な情報を提供するとともに、事業主による援助を促進する。副業・兼業については、労働者の健康確保に留意しつつ、普及促進を図る。

イ 高齢者等の再就職の支援・促進

ハローワークに生涯現役支援窓口を設置し、多様な技術・経験を有する高齢求職者が、幅広く社会に貢献できるよう、職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を行うほか、職業能力開発、求人開拓、雇用情報提供等を実施する。

また、地域における高齢者の就業促進に当たり、地方公共団体の意向を踏まえつつ、都道府県労働局と地方公共団体が一体となって地域の雇用対策に取り組むための雇用対策協定の活用を図る。

ウ 高齢期の起業の支援

高齢期に自らの職業経験を活用すること等により、高齢者が事業を創出し、継続的な就業機会の確保ができるよう、起業の意欲を有する高齢者に対して、起業に伴う各種手続等の相談や日本政策金融公庫の融資を含めた資金調達等の支援を行う。

エ 知識、経験を活用した高齢期の雇用の確保

生涯現役社会の実現に向けて、65歳までの定年延長や65歳以降の継続雇用延長を行う企業への支援を充実させる。あわせて、職業能力の開発及び向上、賃金・人事処遇制度の見直し、その他諸条件の整備に係る相談・援助などを実施するとともに、高齢者の雇用に関する各種助成制度や給付制度等の有効な活用を図る。

加齢に伴う身体機能の変化を考慮して、安全と健康確保に配慮した働きやすい快適な職場づくり及び健康確保対策を推進する。

また、公務員の定年の引上げについては、高齢期の職員の知識、経験の一

層の活用等の観点から、組織活力の維持、総人件費の在り方などの点も含め、人事院の協力も得つつ、具体的な検討を進める。

オ 勤労者の職業生活の全期間を通じた能力の開発

職業生涯の長期化や働き方の多様化等が進む中、勤労者がその人生において、必要な学び直しを行いライフスタイルに応じたキャリア選択を行うことができるよう、人生 100 年時代を見据え、リカレント教育の抜本的な拡充等、誰もが幾つになっても、新たな活躍の機会に挑戦できるような環境整備について、検討する。

また、勤労者の段階的・体系的な職業能力の開発・向上を促進し、人材の育成・確保や労働生産性の向上につなげるため、職業訓練の実施や職業能力の「見える化」のみならず、個々人に合った職業生涯を通じたキャリア形成支援を推進する。

カ ゆとりある職業生活の実現等

就業・労働時間等に関する事項について、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成 19 年 12 月 18 日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定、平成 28 年 3 月改定）等を踏まえ、高齢者も含めた全ての労働者の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図る。

2 健康・福祉

高齢期に健やかで心豊かに生活できる活力ある社会を実現し、長寿を全うできるように、個人間の健康格差をもたらす地域・社会的要因にも留意しつつ、生涯にわたる健康づくりを総合的に推進する。

今後の高齢化の進展等を踏まえ、地域包括ケアシステムの一層の推進を図るとともに、認知症を有する人が地域において自立した生活を継続できるよう支援体制の整備を更に推進する。また、家族の介護を行う現役世代にとっても働きやすい社会づくりのため、介護の受け皿整備や介護人材の処遇改善等の「介護離職ゼロ」に向けた取組を推進する。

高齢化の進展に伴い医療費・介護費の増加が見込まれる中、国民のニーズに適合した効果的なサービスを効率的に提供し、人口構造の変化に対応できる持続可能な医療・介護保険制度を構築する。また、人生の最終段階における医療について国民全体で議論を深める。

(1) 健康づくりの総合的推進

ア 生涯にわたる健康づくりの推進

健康づくりのための国民運動である「健康日本 21（第2次）」において設定されている目標達成に向けた取組等により、生涯を通じた健康増進を図り、健康寿命の延伸を目指す。そのため、企業、団体、地方公共団体に対し、相互に協力・連携しながら、従業員、構成員、地域住民等が自発的に健康づくりに参画することができる取組の実施を促す。さらに、学校保健との連携などライフステージを通じた取組を推進する。また、医療保険者による特定健康診査・特定保健指導の着実な実施や、データヘルス計画に沿った取組など、加入者の予防健康づくりの取組を推進していくとともに、糖尿病を始めとする生活習慣病の重症化予防の先進的な事例の横展開を進める。

国民が生涯にわたり心身ともに健康な生活を営む基盤として、国民の誰もが日常的にスポーツに親しむ機会を充実することにより、高齢期も含めたライフステージに応じたスポーツ活動を推進する。2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に当たっては、これを弾みとして、スポーツ・運動を通じた個人の主体的な健康増進の取組を促進することにより、健康寿命の延伸を目指す。

高齢期の健全な食生活の確保にも資するよう、子供から成人、高齢者に至るまで、生涯を通じた食育の取組を推進する。その際、単独世帯の増加など家庭生活の状況が多様化する中で、地域や関係団体の連携・協働を図りつつ、コミュニケーションや豊かな食体験にもつながる共食の機会の提供等を行う取組を推進する。

イ 介護予防の推進

高齢者の自立支援と生活の質の向上を目指すために、リハビリテーションの理念を踏まえた介護予防を推進する。心身機能の向上に加え、地域活動への参加を促すために、住民主体の「通いの場」を設置し、それらを活用しながら、高齢者が地域活動の担い手として、役割や生きがいを持てる地域社会の構築を行う。

(2) 持続可能な介護保険制度の運営

介護保険制度については、高齢者が尊厳を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療福祉サービスを行う制度として定着しており、着実な実施を図るとともに、今後の人口動態の変化等を踏まえ、地域住民が可能な限り、住み慣れた地域で介護サービスを継続的・一体的に受けることのできる体制（地域包括ケアシステム）の構築により、持続可能な制度としての更なる充実を図る。地域包括ケアシステムを深化・推進

するため、全市町村が保険者機能を発揮し、自立支援・重度化防止等に向けて取り組む仕組みの制度化等が盛り込まれた地域包括ケア強化法³⁴の着実な施行に取り組む。

(3) 介護サービスの充実（介護離職ゼロの実現）

ア 必要な介護サービスの確保

地方公共団体における介護保険事業計画等の状況を踏まえ、要介護高齢者の需要に応じた良質な介護サービス基盤の計画的な整備を進めるとともに、地域包括ケアシステムの構築を目指す。

このため、介護職員の処遇改善等により人材確保を図るほか、訪問介護、通所介護等の在宅サービスの充実や、認知症対応型共同生活介護事業所、特別養護老人ホーム、老人保健施設などの介護基盤やサービス付きの高齢者向け住宅等の高齢者の住まいの整備などを進める。

また、福祉用具・住宅改修の適切な普及・活用の促進を図る。あわせて、介護労働者の雇用管理の改善、公共職業安定所及び民間による労働力需給調整機能の向上などを図る。

イ 介護サービスの質の向上

高齢者介護サービスを担う介護支援専門員、訪問介護員、介護福祉士等の資質の向上を図るとともに、利用者が介護サービスを適切に選択し、良質なサービスを利用できるよう、情報通信等を活用した事業者の情報公開等を進める。介護職員の負担軽減のため、介護の職場におけるＩＣＴ化の推進を図る。

また、高齢者の尊厳の保持を図る観点から、特別養護老人ホームの個室ユニット化を進めるとともに、介護従事者等による高齢者虐待の防止に向けた取組を推進する。

ウ 地域における包括的かつ持続的な在宅医療・介護の提供

医療ニーズ及び介護ニーズを併せ持つ高齢者の増加に対応するため、地域において包括的かつ持続的に在宅医療及び介護が提供できるよう、医療・介護関係者の連携を推進するための体制の整備を図る。市町村が主体となり、医療と介護の関係団体と連携しながら、在宅医療と介護の関係者の連携を推進する事業に取り組むとともに、都道府県においては市町村支援を推進することによって、医療と介護の連携を推進する。

³⁴地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 52 号）

エ 介護と仕事の両立支援

家族の介護を理由とした離職を防止するため、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）を強力に推進し、介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境づくりや、介護をしながら働き続けやすい環境の整備などを進め、仕事と介護を両立することができる雇用・就業環境の整備を図る。

「人生 100 年時代構想会議中間報告」

(平成 29 年 12 月 19 日人生 100 年時代構想会議了承) (抄)

第 2 章 幼児教育の無償化

(幼児教育・保育の役割)

20 代や 30 代の若い世代が理想の子供数を持たない最大の理由は、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」である。国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2015 年)によると、妻が 50 歳未満である初婚同士の夫婦のうち、予定子供数が理想子供数を下回る夫婦を対象に行った質問(妻が回答)において、理想の子供数を持たない理由(複数回答)について、30 歳未満では 76.5%、30 歳～34 歳は 81.1%が「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」と回答している。また、内閣府「結婚・家族形成に関する意識調査」(2014 年度)によると「どのようなことがあれば、あなたは(もっと)子供がほしいと思うと思いますか」との質問に対し(複数回答)、「将来の教育費に対する補助」が 68.6%で最も多く、次いで、「幼稚園・保育所などの費用の補助」が 59.4%となっている。このように、若い世代には教育費への支援を求める声が多い。子育てと仕事の両立や、子育てや教育にかかる費用の負担が重いことが、子育て世代への大きな負担となり、我が国の少子化問題の一因ともなっている。このため、保育の受け皿拡大を図りつつ、並行して幼児教育の無償化をはじめとする負担軽減措置を講じることは、重要な少子化対策の一つである。

また、幼児期は、能力開発、身体育成、人格の形成、情操と道徳心の涵養にとって極めて大切な時期であり、この時期における家族・保護者の果たす第一義的な役割とともに、幼児教育・保育の役割は重要である。幼児教育・保育は、知識、IQなどの認知能力だけではなく、根気強さ、注意深さ、意欲、社会性などの非認知能力の育成においても重要な役割を果たしている。加えて、人工知能などの技術革新が進み、新しい産業や雇用が生まれ、社会においてコミュニケーション能力や問題解決能力の重要性が高まっている中、こうした能力を身につけるためにも、幼児期の教育が特に重要であり、幼児教育・保育の質の向上も不可欠である。

さらには、個人にとっての効果に加え、我が国の経済成長への寄与という観点からも、少子高齢化が進展する中で、幼児期から人材への投資を拡充することが、人材の質を高め、生産性を向上させていくことにつながる。

幼児教育が、将来の所得の向上や生活保護受給率の低下等の効果をもたらすことを示す世界レベルの著名な研究結果もある。たとえば、米国において、低所得者層の子供を対象に、幼児教育プログラムを実施する集団と実施しない集団

とにランダムに分け、その後の追跡調査を長年にわたり行った「ペリー就学前計画」によると、プログラムを実施したグループとプログラムを実施しなかったグループとを比較した場合、40歳時点で年間所得2万ドル以上の者の割合が1.5倍、23歳～27歳の間に生活保護を受給したことがある者の割合が0.4倍、40歳時点で子供を持った男性の比率が1.9倍となり、有意な差が認められた。このように、全ての子供たちが質の高い幼児教育を受けられるようにすることの意義が大きいことから、イギリス、フランス、韓国など諸外国においても、3歳～5歳児の幼児教育について、所得制限を設けずに、無償化が進められているところである³⁵。

安倍政権においては、平成26年度以降、幼児教育無償化の段階的推進に取り組んできたところであり、幼稚園、保育所、認定こども園において、生活保護世帯の全ての子供の無償化を実現するとともに、第3子以降の保育料の無償化の範囲を拡大してきた。そして、今年度からは、住民税非課税世帯では、第3子以降に加えて、第2子も無償とするなど、無償化の範囲を拡大してきた。

（具体的内容）

子育て世帯を応援し、社会保障を全世代型へ抜本的に変えるため、幼児教育の無償化を一気に加速する。広く国民が利用している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無償化する。なお、子ども・子育て支援新制度の対象とならない幼稚園については、公平性の観点から、同制度における利用者負担額を上限として無償化する。

幼稚園、保育所、認定こども園以外の無償化措置の対象範囲等については、専門家の声も反映する検討の場を設け、現場及び関係者の声に丁寧に耳を傾けつつ、保育の必要性及び公平性の観点から、来年夏までに結論を出す。

0歳～2歳児が9割を占める待機児童について、3歳～5歳児を含めその解消が当面の最優先課題である。待機児童を解消するため、「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度までに32万人分の保育の受け皿整備を着実に進め、一日も早く待機児童が解消されるよう、引き続き現状を的確に把握しつつ取組を進めていく。こうした取組と併せて、0歳～2歳児についても、当面、住民税非課税世帯を対象として無償化を進めることとし、現在は、住民税非課税世帯の第2子以降が無償とされているところ、この範囲を全ての子供に拡大する。

なお、0歳～1歳児は、ワークライフバランスを確保するため、短時間勤務など多様な働き方に向けた環境整備、企業による職場復帰の確保など男性を含め育児休業を取りやすくする取組、育児休業明けの保育の円滑な確保、病児保育

³⁵例えば、イギリスでは、2004年までに全ての3歳～4歳児に対する幼児教育の無償化を所得制限を設けずに実現した（5歳からは義務教育）。フランスでは、3歳～5歳児を対象とした幼稚園は99%が公立であり、所得制限を設けずに無償。韓国では、2012年に、3歳～5歳児に対する所得制限無しの無償化の方針を法定。

の普及等を進めるなど、引き続き、国民の様々な声や制度上のボトルネックを的確に認識し、重層的に取り組んでいく。

（実施時期）

こうした幼児教育の無償化については、消費税率引上げの時期との関係で増収額に合わせて、2019年4月から一部をスタートし、2020年4月から全面的に実施する。

また、就学前の障害児の発達支援（いわゆる障害児通園施設）についても、併せて無償化を進めていく。さらに、人工呼吸器等の管理が必要な医療的ケア児³⁶に対して、現在、看護師の配置・派遣によって受入れを支援するモデル事業を進めている。こうした事業を一層拡充するとともに、医療行為の提供の在り方について議論を深め、改善を図る。海外の日本人学校幼稚部についても実態把握を進める。

引き続き、少子化対策及び乳幼児期の成育の観点から、0歳～2歳児保育の更なる支援について、また、諸外国における義務教育年齢の引下げや幼児教育無償化の例等を幅広く研究しつつ、幼児教育の在り方について、安定財源の確保と併せて、検討する。

第3章 待機児童の解消

（待機児童の解消）

待機児童の解消は、待ったなしの課題であり、最優先で取り組むことが必要である。保育の受け皿整備については、2013年には「待機児童解消加速化プラン」を策定するなど取組を進めてきたが、引き続き女性の就業率の上昇や保育の利用希望の増加が見込まれる中、本年6月には、2018年度から2022年度末までの5年間で、32万人分の保育の受け皿を整備する「子育て安心プラン」を策定したところである。同プランで示されている32万人分の受け皿は、25歳から44歳までの女性の就業率が80%まで上昇すると想定し、その就業率と相関して、保育の利用申し込み率も5割を超える水準まで伸びるという前提のもとで算出したものである。

このプランをより速く実現させるため、同プランを前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を行う。実際に保育の受け皿を整備していくに当たっては、保育の実施主体である市区町村において、保護者の意向を丁寧に確認しながら、潜在的ニーズも含めた必要な整備量を的確に把握し、それを整備計画に反映させていくことが重要であり、国としてもこうした各自治体の取組を支援していくことが必要である。

幼児教育の無償化よりも待機児童の解消を優先すべきとの声がある。幼児教

³⁶人工呼吸器を装着している障害児など、日常生活を営むために医療を要する状態にある障害児。

育の無償化は消費税率引上げによる増収にあわせて2019年度から段階的に取組を進めていくのに対し、「子育て安心プラン」は、2018年度（来年度）から早急に実施していく。併せて、保育士の確保や他産業との賃金格差を踏まえた処遇改善に更に取り組みこととし、今年度の人事院勧告に伴う賃金引上げに加え、2019年4月から更に1%（月3000円相当）の賃金引上げを行う。

（放課後子ども総合プラン）

共働き家庭等の「小1の壁」を打破するとともに、次代を担う人材を育成するため、放課後児童クラブ及び放課後子供教室の計画的な整備等を進める。このため、「放課後子ども総合プラン」に基づく2019年度末までの約30万人分の新たな受け皿の確保を、来年度までに前倒しする。さらに、状況を踏まえ、その後の在り方について検討する。

第9章 来年夏に向けての検討継続事項

（1）リカレント教育

人生100年時代においては、これまでのような、高校・大学まで教育を受け、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしを送る、という単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、個々人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につける機会が提供されることが重要である。こうした教育と社会の循環システムの中心となるのが、「リカレント教育（学び直し）」である。デジタル技術・人工知能などの技術革新が急速に進歩・普及していく中で、必要となるリカレント教育のための環境整備を産官学挙げて構築していくことが求められる。

高齢者もひとり親家庭の方も、希望する教育を受けることができなかった方、自らの意志で高等学校や大学に進学しなかった方も、出産・育児等で離職した方も、就職氷河期に学校を卒業したフリーターや、ニート・ひきこもりの方も、病気など生活上のハンディを抱える方も、誰にとっても「いつでも学び直し・やり直しができる社会」を作るため、幾つになっても、誰にでも学び直しと新しいチャレンジの機会を確保する。

このため、人生100年時代を見据え、その鍵であるリカレント教育を抜本的に拡充するとともに、現役世代のキャリアアップ、中高年の再就職支援、様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組みの活用など、誰もが幾つになっても、新たな活躍の機会に挑戦できるような環境整備を、雇用保険制度等の活用も含めて、来年夏に向けて検討する。

この際、次の視点を踏まえるべきである。第一に、全ての人が子供のころから自らの将来やキャリアについて考えられるようなキャリア教育の充実が必要で

ある。例えば、引退後を見据えたスポーツ選手の人生設計などについても同様である。第二に、大学もリカレント教育の観点から、地域や産業界との連携を強化することにより、多様な教育プログラムを開発・実施し、産業振興と地域創生の核になることが求められる。第三に、リカレント教育の拠点は大学に限られるものではなく、既存の教育産業や新規参入企業が切磋琢磨し、EdTech³⁷などオンラインを活用した学習技術も織り込みながら、学び手が、自分の環境やライフスタイルに合った学習方法を選択できる体制を整えていくことが求められる。第四に、リカレント教育の効果や、受講者・企業にとってのメリットを「見える化」とするとともに、企業における実態を踏まえつつ、中途採用の拡大等人材採用の多元化を図ることが求められる。

(2) HECS等諸外国の事例を参考とした検討

今後、引き続き、大学改革や教育研究の質の向上と併せて、オーストラリアのHECS³⁸等諸外国の事例も参考としつつ、中間所得層におけるアクセスの機会均等について検討を継続する。

(3) 大学改革や大学教育の質の向上

大学改革については、社会の新たなニーズに柔軟に対応できるカリキュラム編成が行われるよう、大学の外部の人材がその編成に関わる方策を検討する必要がある。また、社会の最前線で実務に当たる人材を教員として登用するなど、教育に関わる外部人材の積極的な活用を検討すべきである。少子化で18歳人口が減少する中でも大学数は増加しており、2016年度では4割強の私立大学が定員を満たすことができない状況である。このような状況を踏まえ、大学の組織再編等を促進するため、大学の連携・統合を可能とする枠組みの整備に向けた検討が必要である。

大学教育の質の向上を図るためには、国立大学において機能分化の取組³⁹が進められているように、各大学の役割や特色・強みの明確化を一層進めることが必要である。東京大学大学経営・政策研究センター（127大学を調査）及び米国インディアナ大学（610大学を調査）が2007年に調査した、大学1年生の1週間当たり授業以外の学習時間（予習・復習等）を日米で比較すると、米国では11時間以上学習している学生が6割弱いるのに対し、我が国の大学生は学習時間

³⁷EdTech（エドテック）とは、AI・ビッグデータ等を用いる新たな教育サービス。例えば、個々の学習履歴・習熟度等を分析して行う個別学習サービス。

³⁸HECSとは、在学中は授業料の支払いを要せず、卒業後、支払い能力に応じて所得の一定割合を返納する、オーストラリアの仕組み。

³⁹国立大学については、第3期中期目標期間（平成28年度～33年度）から、各大学の強み・特色を発揮し、機能強化の方向性に応じた取組をきめ細かく支援するため、①研究・大学院中核型、②グローバル人材育成学部教育型、③地域貢献・特定分野研究型、の3つの枠組みを設けた。一方、アメリカにおいては、リサーチ・ユニバーシティ、州立大学、コミュニティ・カレッジに機能分化しており、実務経験者が大学の経営や教育に参画し、社会のニーズや産業構造の変化などに応じた教育プログラムの改善を図っている。

が非常に短く、1割の大学生は授業以外では全く学習していない。今後は、大学に入学してからどれだけ付加価値が付けられたのか、学習成果を可視化するための客観的な指標を作ることが求められる。

これらの課題については、他の検討の場でも議論が行われており、本構想会議での議論と並行して検討を進めることを求める。

(4) 全世代型社会保障の更なる実現

今後、2019年10月の消費税増税後の全世代型社会保障の更なる実現に向け、少子化対策として更に必要な施策を検討する一方、その財源についても、「社会全体で負担する」との理念の下、財政の効率化、税、新たな社会保険方式の活用、企業負担のあるべき姿を含め併せて検討する。その際、子ども・子育て拠出金の増額を今回経済界に要請していることに留意するとともに、中小企業等に対し過重な負担となっているのではないかと切実な意見を重く受け止める。

「新しい経済政策パッケージ」

(平成 29 年 12 月 8 日閣議決定) (抄)

第 2 章 人づくり革命

我が国は、健康寿命が世界一の長寿社会を迎えており、今後の更なる健康寿命の延伸も期待される。10 年前に我が国で生まれた子供たちの半分は、107 歳まで生きるという研究もある。こうした人生 100 年時代に、高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくるためには、幼児教育から小・中・高等学校教育、高等教育、更には社会人の学び直しに至るまで、生涯を通じて切れ目なく、質の高い教育を用意し、いつでも有用なスキルを身につけられる学び直しの場が、安定的な財源の下で提供される必要があるほか、高齢者向けの給付が中心となっている我が国の社会保障制度を、子供・若者から高齢者まで誰もが安心できる「全世代型の社会保障」へ大きく転換していく必要がある。

その重要な鍵を握るのが「人づくり革命」、人材への投資である。これまでも政府は、誰もが生きがいを持って生活を送られるようにするために、一億総活躍社会の実現や働き方改革に取り組み、「人への投資」に力を入れてきたところであるが、こうした人生 100 年時代を見据えた人づくり革命は、一億総活躍社会をつくっていく上での本丸であり、人づくり革命なしには一億総活躍社会をつくり上げることはできない。

人づくりこそが次なる時代を切り拓く原動力である。これまでの画一的な発想にとらわれない人づくり革命を断行し、日本を誰にでもチャンスがあふれる国へと変えていく。その際、様々な理由でスタートラインにすら立てない方に対して温かな手を差し伸べることが必要である。

1. 幼児教育の無償化

(幼児教育・保育の役割)

20 代や 30 代の若い世代が理想の子供数を持たない理由は、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」が最大の理由であり⁴⁰、教育費への支援を求める声が多い⁴¹。子育てと仕事の両立や、子育てや教育にかかる費用の負担が重いことが、

⁴⁰国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）」(2015 年)によると、妻が 50 歳未満である初婚同士の夫婦のうち、予定子供数が理想子供数を下回る夫婦を対象に行った質問（妻が回答）において、理想の子供数を持たない理由（複数回答）について、30 歳未満では 76.5%、30 歳～34 歳は 81.1%が「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」と回答している。

⁴¹内閣府「結婚・家族形成に関する意識調査」(2014 年度)によると「どのようなことがあれば、あなたは（もっと）子供がほしいと思うと思いますか」との質問に対し（複数回答）、「将来の教育費に対する補助」が 68.6%で第一位、「幼稚園・保育所などの費用の補助」が 59.4%で第二位となっている。

子育て世代への大きな負担となり、我が国の少子化問題の一因ともなっている。このため、保育の受け皿拡大を図りつつ、幼児教育の無償化をはじめとする負担軽減措置を講じることは、重要な少子化対策の一つである。

また、幼児期は、能力開発、身体育成、人格の形成、情操と道徳心の涵養にとって極めて大切な時期であり、この時期における家族・保護者の果たす第一義的な役割とともに、幼児教育・保育の役割は重要である。幼児教育・保育は、知識、IQなどの認知能力だけではなく、根気強さ、注意深さ、意欲などの非認知能力の育成においても重要な役割を果たしている。加えて、人工知能などの技術革新が進み、新しい産業や雇用が生まれ、社会においてコミュニケーション能力や問題解決能力の重要性が高まっている中、こうした能力を身につけるためにも、幼児期の教育が特に重要であり、幼児教育・保育の質の向上も不可欠である。

さらに、幼児教育が、将来の所得の向上や生活保護受給率の低下等の効果をもたらすことを示す世界レベルの著名な研究結果もあり、諸外国においても、3歳～5歳児の幼児教育について、所得制限を設けずに無償化が進められているところである⁴²。

安倍政権においては、平成26年度以降、幼児教育無償化の段階的推進に取り組んできたところであり、幼稚園、保育所、認定こども園において、生活保護世帯の全ての子供の無償化を実現するとともに、第3子以降の保育料の無償化の範囲を拡大してきた。そして、今年度からは、住民税非課税世帯では、第3子以降に加えて、第2子も無償とするなど、無償化の範囲を拡大してきた。

（具体的内容）

子育て世帯を応援し、社会保障を全世代型へ抜本的に変えるため、幼児教育の無償化を一気に加速する。広く国民が利用している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無償化する。なお、子ども・子育て支援新制度の対象とならない幼稚園については、公平性の観点から、同制度における利用者負担額を上限として無償化する。

幼稚園、保育所、認定こども園以外の無償化措置の対象範囲等については、専門家の声も反映する検討の場を設け、現場及び関係者の声に丁寧に耳を傾けつつ、保育の必要性及び公平性の観点から、来年夏までに結論を出す。

0歳～2歳児が9割を占める待機児童について、3歳～5歳児を含めその解消が当面の最優先課題である。待機児童を解消するため、「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度までに32万人分の保育の受け皿整備を着実に進め、一日も早く待機児童が解消されるよう、引き続き現状を的確に把握しつつ取組を進めていく。こうした取組と併せて、0歳～2歳児についても、当面、住民税非課

⁴²例えば、イギリス、フランス、韓国においては、所得制限を設けずに無償化が行われている（イギリスでは5歳から義務教育）。

税世帯を対象として無償化を進めることとし、現在は、住民税非課税世帯の第2子以降が無償とされているところ、この範囲を全ての子供に拡大する。

なお、0歳～1歳児は、ワークライフバランスを確保するため、短時間勤務など多様な働き方に向けた環境整備、企業による職場復帰の確保など男性を含め育児休業を取りやすくする取組、育児休業明けの保育の円滑な確保、病児保育の普及等を進めるなど、引き続き、国民の様々な声や制度上のボトルネックを的確に認識し、重層的に取り組んでいく。

(実施時期)

こうした幼児教育の無償化については、消費税率引上げの時期との関係で増収額に合わせて、2019年4月から一部をスタートし、2020年4月から全面的に実施する。

また、就学前の障害児の発達支援（いわゆる障害児通園施設）についても、併せて無償化を進めていく。さらに、人工呼吸器等の管理が必要な医療的ケア児⁴³に対して、現在、看護師の配置・派遣によって受入れを支援するモデル事業を進めている。こうした事業を一層拡充するとともに、医療行為の提供の在り方について議論を深め、改善を図る。海外の日本人学校幼稚部についても実態把握を進める。

引き続き、少子化対策及び乳幼児期の成育の観点から、0歳～2歳児保育の更なる支援について、また、諸外国における義務教育年齢の引下げや幼児教育無償化の例等を幅広く研究しつつ、幼児教育の在り方について、安定財源の確保と併せて、検討する。

2. 待機児童の解消

(待機児童の解消)

待機児童の解消は、待ったなしの課題である。

2018年度から2022年度末までの5年間で、女性就業率80%に対応できる32万人分の保育の受け皿を整備する「子育て安心プラン」を策定したところである。同プランをより速く実現させるため、同プランを前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を行う。幼児教育の無償化よりも待機児童の解消を優先すべきとの声がある。幼児教育の無償化は消費税率引上げによる増収にあわせて2019年度から段階的に取組を進めていくのに対し、「子育て安心プラン」は、2018年度（来年度）から早急に実施していく。併せて、保育士の確保や他産業との賃金格差を踏まえた処遇改善に更に取り組むこととし、今年度の人事院勧

⁴³人工呼吸器を装着している障害児など、日常生活を営むために医療を要する状態にある障害児。

告に伴う賃金引上げに加え、2019年4月から更に1%（月3000円相当）の賃金引上げを行う。

（放課後子ども総合プラン）

「放課後子ども総合プラン」に基づく2019年度末までの約30万人分の新たな受け皿の確保を、来年度までに前倒しする。さらに、状況を踏まえ、その後の在り方について検討する。

8. 来年夏に向けての検討継続事項

（1）リカレント教育

人生100年時代においては、これまでのような、高校・大学まで教育を受け、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしを送る、という単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、個人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につけることが重要である。また、人工知能などの技術革新が進む中で、生涯を通じて学び直しを行うことが必要である。このため、国も多様な支援策を用意していく必要がある。

高齢者もひとり親家庭の方も義務教育を受けることができなかつた方、自らの意志で高等学校や大学に進学しなかつた方も、出産・育児等で離職した方も、フリーター・ニート・ひきこもりの方も、病気など生活上のハンディを抱える方も、誰にとっても「いつでも学び直し・やり直しができる社会」を作るため、幾つになつても、誰にでも学び直しと新しいチャレンジの機会を確保する。

このため、人生100年時代を見据え、その鍵であるリカレント教育を抜本的に拡充するとともに、現役世代のキャリアアップ、中高年の再就職支援、様々な学校で得た単位を積み上げて卒業資格として認める仕組みの活用など、誰もが幾つになつても、新たな活躍の機会に挑戦できるような環境整備を、雇用保険制度等の活用も含めて、来年夏に向けて検討する。

（2）HECS等諸外国の事例を参考とした検討

今後、引き続き、大学改革や教育研究の質の向上と併せて、オーストラリアのHECS17等諸外国の事例も参考としつつ、中間所得層におけるアクセスの機会均等について検討を継続する。

（3）全世代型社会保障の更なる実現

今後、2019年10月の消費税増税後の全世代型社会保障の更なる実現に向け、少子化対策として更に必要な施策を検討する一方、その財源についても、「社会

全体で負担する」との理念の下、財政の効率化、税、新たな社会保険方式の活用、企業負担のあるべき姿を含め併せて検討する。その際、子ども・子育て拠出金の増額を今回経済界に要請していることに留意するとともに、中小企業等に対し過重な負担となっているのではないかと切実な意見を重く受け止める。

第3章 生産性革命

90年代のIT（情報技術）の登場は、各産業において業務プロセスを劇的に変化させた。「IT革命」とも称された効率化・省力化の進展により、2000年代にかけて、G7諸国の生産性は、平均、年2%近い伸びを示した。しかし、技術が広く普及するにつれ、効率化に伴う生産性向上の効果は次第に減少していった。2010年代に入ると、生産性の伸びが、多くの先進諸国で0%台に低迷し、長期停滞への懸念が高まっている。

他方、近年、IoT、ビッグデータ、ロボット、人工知能などの新しいイノベーションの登場は、エネルギー環境制約など様々な社会課題の解決を可能とし、これまでにない革新的なビジネスやサービスを、次々と生み出している。単なる効率化・省力化にとどまることなく、「Society 5.0」時代のまったく新しい付加価値を創出することによって、まさに「革命的」に生産性を押し上げる大きな可能性を秘めている。世界で胎動しつつある、この「生産性革命」を、2020年を大きな目標に、我が国が、世界に先駆けて実現することを目指し、あらゆる政策を総動員する。

また、日本経済は、需給ギャップが足下では縮小しつつあり、更なる経済成長を実現するためには、供給面の対策を講じて潜在成長率を引き上げていく必要がある。このため、過去最高の企業収益を活かして、生産性を高める投資を積極果敢に進めていく必要がある。

第4次産業革命により、世界的に破壊的イノベーションが進行する一方、我が国のイノベーション力の地位の低下が顕在化している。将来にわたる我が国競争力の維持・向上のためには、Society 5.0の社会実装に向けた制度整備を加速するとともに、破壊的イノベーションに対応した世界標準のイノベーションエコシステムを創り上げる必要がある。

このため、「未来投資戦略2017」に盛り込まれた施策を着実に実行するとともに、2020年までの3年間を「生産性革命・集中投資期間」として、大胆な税制、予算、規制改革等の施策を総動員する。これにより、①我が国の生産性⁴⁴を2015年までの5年間の平均値である0.9%の伸びから倍増させ、年2%向上、②2020年度までに対2016年度比で日本の設備投資額を10%増加、③2018年度以降3%

⁴⁴ ここでの「生産性」は、「労働生産性（一人あたり、一時間あたりの実質GDP）」とする。

以上の賃上げ、といった目標の達成を目指して、「生産性革命」を実現し、国民一人ひとりのやりがいの発揮や、持続的な賃金上昇とデフレからの脱却につなげるとともに、我が国の潜在成長率の向上と国際競争力の強化を実現する。

1. 中小企業・小規模事業者等の生産性革命

(1) 中小企業・小規模事業者の投資促進と賃上げの環境の整備

- 赤字などの厳しい経営環境にある企業も含めた中小企業・小規模事業者の生産性革命を実現するための抜本的な対応として、集中投資期間中、生産性向上のための新たな設備投資を強力に後押しするため、自治体の自主性に配慮しつつ、固定資産税の負担減免のための措置を講じ、これに合わせて、「ものづくり・商業・サービス補助金」等の予算措置を拡充・重点支援する。
- 人手不足が深刻化するなか、賃上げや人的投資（新たなスキル獲得のための研修や社員の学び直し等）等に取り組む中小企業に対して、より裾野広く、かつ、強力に支援すべく、賃上げ促進を図る税制として、法人税の負担を軽減する措置を講じる。
- 生産性向上に必要なIT・クラウド導入を、強力に支援する。また、ITツール、IT事業者の実績等の「見える化」や、身近な支援機関による経営改善支援等、地域での支援体制（プラットフォーム）を構築する。これらの取組により、3年間で全中小企業・小規模事業者の約3割に当たる約100万社のITツール導入促進を目指す。
- 生産性向上国民運動推進協議会を推進するとともに、ローカルベンチマーク等の成果も活用しつつ、関係業界団体や地域金融機関等の支援機関も巻き込み、ベストプラクティス事例の共有等を通じ、中小企業の業種・業態に応じた生産性向上の取組を促進する。
- 中小企業予算の執行の柔軟性・弾力性を高める方策について引き続き検討する。

(2) 事業承継の集中支援

- 2025年までに70歳を超える中小企業・小規模事業者の経営者は約245万人であり、うち約半数の127万人が後継者未定である。これは日本企業全体の約3割に相当する。現状を放置し、中小企業の廃業が急増すると、10年間の累計で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われるおそれがある。廃業企業の約半数程度は生産性も高く、黒字企業である。中小企業・小規模事業者の円滑な世代交代を通じた生産性向上を図るため、今後10年間程度を事業承継の集中実施期間として取組を強化する。このため、早期・計画的な事業承継準備から事業承継後の経営革新等への支援まで、M

& Aの推進強化を含めたシームレスな支援を行う。事業承継税制については、将来経営環境の変化にもかかわらず過大な負担が生じうる猶予制度や、深刻な人手不足の中で求められる雇用要件等が、制度の活用を躊躇する要因になっているとの指摘を踏まえ、抜本的な拡充を実現する。

(3) 下請取引適正化に向けた取組拡大

- 適正取引や付加価値向上の浸透・徹底を図るため、下請法運用基準の改正、下請代金の現金払い原則化の要請及び業種別自主行動計画の実施状況などの的確なフォローアップを行う。また、これらを踏まえた改善状況の大規模調査（6万社超）を本年度中に実施するとともに、下請Gメンによる聞き取り調査（2千社超）等を行い、必要に応じて自主行動計画の見直しなどを、年度内を目途に要請する。併せて、自主行動計画や下請ガイドラインの策定業種の拡大（自主行動計画：8業種→12業種）を図る。

(4) 中小企業等を支援する機関の機能強化

- 中小企業・小規模事業者の身近な支援機関（士業、地域金融機関、商工会・商工会議所等）の能力向上や連携強化のための必要な措置を講じるとともに、支援内容の事業者目線での「見える化」を推進する。また、商工会・商工会議所の支援を受けて、販路開拓等に取り組む小規模事業者を支援する。
- 金融機関が、過度に担保・保証に依存せず事業性評価融資や生産性向上に向けた経営支援（経営者保証ガイドライン等の活用を含む）に十分に取り組むよう、金融仲介機能の適切な発揮を促す。金融仲介の発揮状況を表す客観的な指標群（KPI）の来年夏までの策定・公表、地域経済活性化支援機構（REVIC）・日本人材機構による人材・ノウハウ支援、適切な役割分担の下での公的・民間金融の連携・協力の推進、金融機関とREVIC等の協働によるエクイティ資金の供給など、施策を強化する。また、将来にわたる地域金融の健全性と金融仲介機能の発揮のため、地域金融機関に対する検査・監督を強化するとともに、金融機関の競争の在り方等について早期に検討を開始する。

(5) 地域中核企業等による地域経済の活性化

- 地域未来投資促進法を活用し、全国で幅広く地域経済牽引事業が実施されるよう、3年で2000社程度の支援を目指す。各省連携により、具体的な案件を掘り起こし、予算、金融、規制の特例等の支援策について必要な強化を図り、研究開発、設備投資など、地域経済牽引事業を集中的・効果的に支援する。これに向け、ビッグデータや自治体等の推薦を踏まえ、地域経

済牽引事業の担い手の候補となる地域の中核企業 2000 社程度（「地域未来牽引企業」）を年内に選定・公表する。

- クールジャパンの推進や地域資源を活かしたまちづくり等を通じて、地域の強みを生かしながら外需を域内に取り込む取組を支援する。
- シェアリングエコノミーや地域密着型の I o T を活用した地域課題解決や地域活性化を図るため、地域の優良事例の創出と全国展開に向けた総合的支援や通信環境の整備を行う。

（6）地方創生の推進

- 地方創生について、産官学金等の連携を図りつつ、中小企業・小規模事業者や地方公共団体などあらゆるプレイヤーが参画して、地方における Society 5.0 に向けた生産性革命の取組を推進する。
- 地方公共団体が進めている地方版総合戦略に基づく自主的・主体的な地域拠点づくり等の事業について、地方の事情を尊重しながら、生産性革命につながる先導的な施設整備等の取組を進める。

（7）中小企業向けの特許料金の一律半減

- 全ての中小企業の特許料金を半減する。このための法案を次期通常国会に提出する。

2. 企業の収益性向上・投資促進による生産性革命

（1）賃上げ及び設備・人材投資の加速

- 集中投資期間中、賃上げや設備投資に積極的な企業に対しては、法人の利益に対する実質的な税負担を、国際競争において十分に戦える程度まで軽減する。特に人材投資に真摯に取り組む企業については負担軽減を深掘りする。さらに、賃上げを行いつつ、革新的な技術を用いて生産性の向上に果敢に挑戦する企業に対しては、実質的な税負担を、思い切って世界で打ち勝つことができる程度まで軽減する。他方、企業収益が過去最高となる中で、賃上げや投資に消極的な企業に対しては、果敢な経営判断を促すための税制措置を講じる。

（2）コーポレート・ガバナンス改革

- 「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」での検討を踏まえ、2018 年 6 月の株主総会シーズンまでに、投資家と企業の対話の深化を通じ、企業による以下の取組を促すための「ガイダンス」を策定するとともに、必要なコーポレートガバナンス・コードの見直しを行う。

- ・ 経営環境の変化に応じた、事業からの撤退・売却を含む、事業ポートフォリオの機動的な組替えなどの果敢な経営判断（その際、例えば、事業ポートフォリオの見直しに関する方針や実効的な見直しプロセスの確立及びその説明を促進）
 - ・ 内部留保とともに増加傾向にある企業が保有する現預金等の資産の設備投資、研究開発投資、人材投資等への有効活用
 - ・ 独立した指名・報酬委員会の活用を含め、CEOの選解任・育成及び経営陣の報酬決定に係る実効的なプロセスの確立、並びに、経営陣に対する独立社外取締役による実効的な監督・助言
 - ・ 政策保有株式の縮減に関する方針の明確化及び政策保有株式の縮減・売却に対する「保有させている側」の理解
 - ・ 企業年金のアセットオーナーとして期待される機能の発揮及び母体企業による支援
- ESG（環境、社会、ガバナンス）投資の重要性に鑑み、環境情報等の企業経営に係る情報開示基盤の整備、投資家と企業が対話する「統合報告・ESG対話フォーラム（仮称）」等の速やかな創設を行う。

（3）大胆な事業再編の促進

- 企業の事業再編を促進するため、リスクマネーの供給強化や、大胆な事業再編を行う際の株式対価M&Aの促進に必要な措置を講じる。

3. Society 5.0 の社会実装と破壊的イノベーションによる生産性革命

（1）規制の「サンドボックス」の制度化

- 現行の規制では想定していなかった新技術や新たなビジネスモデルについて、分野・省庁横断的な推進体制の下での一定のを通じ、参加者や期間を限定することにより関連規制が直ちに適用されない環境の下で実証を行うことができること等を内容とするプロジェクト型の規制の「サンドボックス」を創設するための法案を次期通常国会に提出する。
- 自動走行、小型無人機その他近未来技術や第4次産業革命の実現に関連する実証実験を、特区内に地域限定型のサンドボックスを設け、より迅速・円滑に実現できるよう、監視・評価体制を設けて事後チェックを強化しつつ、事前規制の合理化を図ることを内容とする国家戦略特別区域法の改正法案を次期通常国会に提出する。
- Society 5.0 の社会実装を政府横断的に強力に推進する一元的な体制を構築し、プロジェクト型と地域限定型のサンドボックスについて、内外の民間事業者からの提案を幅広く一元的に受け付け、両者の戦略的な連携を図る。

(2) 第4次産業革命の社会実装と生産性が伸び悩む分野の制度改革等

①自動走行

- 無人自動走行による移動サービスを2020年に実現すること、高速道路でのトラック隊列走行を早ければ2022年に商業化することを目指し、公道実証プロジェクトの実施、実証の成果・データの関係者間での共有、必要な制度・インフラ整備等を計画的に行う。
- 2020年頃の高度な自動走行の事業化を目指し、安全基準や交通ルール、事故時の責任関係など、政府全体の制度整備の方針を、本年度中に大綱としてとりまとめる。
- 自動走行技術に係る各事業者の協調領域の深化・拡大と競争力強化の観点から、本年度中に、コア技術である認識・判断技術の開発を加速する走行映像・事故データ等の収集・活用方針を取りまとめる。
- 自動走行地図の実用化（高速道路地図を来年度に実用化、一般道路地図の整備方針を来年度に策定等）や自動走行等の社会実装に寄与する5Gの取組の推進（2020年までにサービス開始）、車載セキュリティの確保（安全性評価の仕組み作り等の工程表を本年度中に策定）などに向けた取組を戦略的に進める。

②健康・医療・介護

i) オンライン資格確認の仕組み、データ利活用基盤の構築

- 医療保険の被保険者番号について、従来の世帯単位を個人単位化し、マイナンバー制度のインフラを活用して、転職・退職等で加入する保険者が変わっても個人単位で資格情報等のデータを一元的に管理する仕組みについて検討し、オンライン資格確認の2020年からの本格運用を目指す。また、こうした基盤の活用も含めて、医療等分野における情報連携の識別子（ID）の在り方について引き続き検討し、来年夏を目途に結論を得る。
- さらに、最適な健康管理・診療・ケアを提供するための「全国保健医療情報ネットワーク」について、連携すべき情報の種類や情報管理等の課題の検討を行いつつ、今年度の実証事業も踏まえ、来年夏を目途に工程表を示すとともに、健康・医療・介護のビッグデータを連結・分析するための「保健医療データプラットフォーム」について、来年度から詳細なシステム設計に着手する。これらによりデータ利活用基盤の2020年度からの本格稼働を目指す。

ii) 遠隔診療等

- 対面診療と適切に組み合わせることにより効果的・効率的な医療の提供に

資する遠隔診療について、2018年度の診療報酬改定において、新たに評価を設ける。あわせて、安全で効果的・効率的な遠隔診療の普及のため、国民に向けた「遠隔診療の基本的な考え方」、具体的なユースケース、遠隔診療の適用に必要な受診期間や患者との合意形成の在り方等必要なルールを包含するガイドラインを整備する。これらを一貫性の確保されたパッケージとして今年度内に取りまとめ、公表する。

- 遠隔での服薬指導について、遠隔診療の推進と併せて進めるニーズへの対応、安全性の確保の観点から、国家戦略特区の実証等を踏まえて、検討する。

iii) 自立支援介護の促進、介護のICT化、ロボット・センサーの活用

- 一定の効果が認められた自立支援について、2018年度の介護報酬改定において、ストラクチャー・プロセス評価をアウトカム評価に組み合わせ⁴⁵、適切に評価する。
- 介護現場でのロボット・センサー等の活用に関して、夜間における見守り業務など、利用者の生活の質の維持・向上と介護者の負担軽減に資する効果が認められたものについて、2018年度の介護報酬改定の際に、介護報酬や人員・設備基準の見直し等の制度上の対応を行う。
- ICT等の技術革新を活用して現場の生産性を上げながら、質が高く、効率的な介護サービス提供を可能とするシステムを2020年に構築することを目指す。また、それに資するように介護サービス事業所に対して国及び自治体が求める帳票等の実態把握と当面の見直しを来年度中に実施するとともに、その後、事業所が独自に作成する文書も含めた更なる見直しを進め、帳票等の文書量の半減に取り組む。さらに、ICTの標準仕様の作成に向けた取組を来年度より実施する。

③金融・商取引分野

- IT技術の進展等の環境変化により、従来金融機関が担ってきた金融機能の一部への特化や、複数の金融・非金融サービスを統合して提供する動きが広がるなど、商流と一体となって金融システムを取り巻く環境が大きく変化しつつあることを踏まえ、金融商取引関連法制について、イノベーションの促進と利用者保護のバランスをとりつつ、現在の業態別の法体系を機能別・横断的なものにするための検討に、2017年度中に各省庁連携して着手する。あわせて、利用者利便の向上や企業の成長力強化、キャッシュ

⁴⁵ サービスの質を踏まえた介護報酬については、次の3つの視点に分類でき、①ストラクチャーは、人的配置等の構造、②プロセスは、事業者と利用者間の相互作用等の過程、③アウトカムは、サービスによりもたらされた利用者の状態変化等の結果を評価することをいう。

レス社会の実現に向けて、FinTech の活用を促進するための方策についても検討を進める。

④建設分野

- i-Construction について、2019 年度までに橋梁・トンネル・ダム工事や維持管理、建築分野を含む全てのプロセスを対象を拡大するとともに、中小事業者や自治体への適用拡大を目指して 3 次元データの活用や ICT 導入を強力に支援する。また、AI 活用・ロボット導入等により施工管理や点検・災害対応の高度化等を推進し、実用段階前の新技術の現場での実証を進める。
- 急速に進むインフラ老朽化に対応するため、予防保全等の計画的なメンテナンスや社会資本情報プラットフォームの構築を着実に進める。また、産学官民が一体となったインフラメンテナンス国民会議を中心に点検・診断の新技術の導入等を進め、メンテナンス産業の生産性を向上させる。
- 建設技能者の就業履歴等を蓄積する建設キャリアアップシステムの来年度秋の構築等により、現場管理や書類作成・人材育成の効率化、技能や経験が適正に評価される環境整備を行う。
- 地域単位での発注見通しの統合・公表を今年度中に全国展開すること等を通じ工事発注時期の平準化を進めるとともに、建設業法による現場技術者配置要件の合理化の検討を今年度中に開始し、来年度内に結論を得る。

⑤運輸分野

- 着荷主等のトラック予約受付システムの導入・運送事業者への開放や機械荷役への転換促進等を通じ、荷待ち・荷役時間を削減する。
- タクシーのダイナミックプライシング⁴⁶の仕組みの一環として、変動迎車料金の導入に向けた実証実験・運用方針の整備（来年度中）等の検討を進める。
- 自動車運送事業者に対する大口・多頻度割引の拡充を継続するとともに、トラック運送の運賃と料金の区別を明確化するため改正した標準貨物自動車運送約款等について、荷主や運送事業者に対して周知徹底を行う。また、トラック、バス、タクシーの働き方改革と生産性向上を更に推進するための方策について来年春頃までに策定・公表する。
- 小型無人機（ドローン）について、来年に山間部等における荷物配送を実施し、2020 年代には都市でも安全な荷物配送を本格化すべく、補助者を配置しない目視外飛行や第三者上空飛行など高度な飛行を可能とする技術

⁴⁶時間・曜日等による需給状況に応じて、料金を変動させる方法。

開発や制度的対応を進める。また、「福島ロボットテストフィールド」の活用を含め、ドローンの産業利用の拡大に向けた取組を推進する。

- 国際海上コンテナ物流の生産性向上を図るため、荷役機械の遠隔操作化に必要な基準類を今年度中に整備するとともに、AI等の活用により、ターミナル運営全体を効率化・最適化して世界最高水準の生産性を有する「AIターミナル」の実現に向けた具体的な目標と工程を来年度中に策定、公表する。
- 船舶の開発・建造から運航に至る全てのフェーズにICTを導入し、AI等を活用した革新的な技術開発の支援等により我が国の造船・海運の生産性を向上させる i-Shipping を推進する。

⑥農林水産分野

- 林業の成長産業化を進めるため、規制改革推進会議第2次答申（平成29年11月29日決定）及び農林水産業・地域の活力創造プラン（平成29年12月8日改訂。以下、「活力創造プラン」という。）を踏まえ、意欲と能力のある林業経営体に経営を集積・集約化する新たな森林管理システムの整備等のための法案を次期通常国会に提出するとともに、マーケットインの発想に基づくサプライチェーンの再構築、国有林への民間活力の導入等の課題について、検討を進め、さらに、来年央までに林業の具体的な成長の目標とその実現に向けた工程表を定めて施策を実施する。これにより、地方創生や地域経済の活性化を推進する。
- 生産者の所得向上と消費者ニーズへの対応を実現するため、活力創造プランを踏まえ、食品流通の多様化が進む中、時代の変化に即した流通構造を確立するため、物流の効率化や情報通信技術の導入など合理化を進めるとともに、公正な取引の場である卸売市場については、多様化している流通の実態を踏まえて規制を見直し、各市場の実態に応じた創意工夫を促すための法案を次期通常国会に提出する。
- 新たな農地利用のニーズに対応するため、活力創造プランを踏まえ、底地を全面コンクリート張りした農業用ハウス等の農地法上の取扱いを見直すとともに、相続未登記農地等の農業上の利用を促進するための法案を次期通常国会に提出する。
- 水産業の成長産業化等を進めるため、活力創造プランを踏まえ、国際的にみて遜色のない科学的・効果的な資源の評価方法及び管理方法の確立、競争力のある水産物流通構造の確立、漁業の担い手の確保や漁業への投資の充実のための環境整備等の課題に対応する施策について、関連する法制度の在り方を含めて検討し、来年までに具体化する。
- スマート農林水産業を実現し、バリューチェーン全体で生産性を高めるた

め、農業データ連携基盤（本年中に立ち上げ、2019年に本格稼働）を活用した生産から消費までのビッグデータ化、林業・木材産業全体での情報共有による生産・流通の最適化、AIによる漁場形成予測や魚介類の探査・選別、ロボットによる食品の生産・調理の自動化等、あらゆる分野でのAI、IoT、ビッグデータ、ロボット・ドローン等の最先端技術の開発・実装を強かに推進する。

⑦観光・スポーツ・文化芸術

- 旅行業における旅行者の安全性向上のための情報の一元管理システムの開発に今年度中に着手する。また、宿泊業におけるICT技術の活用、観光MBAの開学等を通じた人材の育成・活用、多言語音声翻訳技術の活用、クルーズ船の受入環境改善、自然公園におけるICT技術の活用を図るなど、「明日の日本を支える観光ビジョン」に基づき、生産性向上に向けた取組等を実施する。
- 民間の主体的な参画によるスタジアム・アリーナの持続的な運営に当たつての課題・解決策を本年度中に取りまとめ、民間参入を促す。
- スポーツ経営人材の育成・活用について、学位（スポーツMBA）の創設も見据えた教育機関の設立に向けて必要とされる人材像や教育カリキュラムについて検討し、本年度内に方向性を示すとともに、育成体制の在り方を来年度中にまとめる。
- 文化芸術産業の経済規模（文化GDP）及び文化芸術資源の活用による経済波及効果を拡大する。このため、文化庁の機能強化を図りつつ、人材の育成・確保、文化財の更なる公開・活用や保護制度の見直し、地域文化資源の機能や国際発信力の強化等により、新たな価値を創出する「稼ぐ文化」に向けた基盤を整備する。

（3）イノベーション促進基盤の抜本的強化

①Society 5.0の本格実装に向けた戦略的イノベーションの推進

- Society 5.0推進の省庁横断的プロジェクトである戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）の取組などの官民連携で生産性向上に効果の高い研究開発とその社会実装を着実に推進するとともに、各省庁における同様の取組を促すため、新たに創設される官民研究開発投資拡大プログラム（PRISM）等により、AI、量子コンピュータ等の技術基盤の構築を開発利用に係る国際動向に留意しつつ推進する。また、一連のシステムの国際的な実装も視野にいれ、国際標準化、関連規制の緩和等の制度面の改革をプロジェクト計画当初よりビルトインする。我が国の研究力や企業の生産性向上に資する大型放射光施設、スーパーコンピュータ等最先端の大

型研究施設の産学官共用を推進する。

- Society 5.0に向けて新たな技術等の社会実装を促進するため、産業革新機構について、政策的ガバナンスを確保しつつ機動的な投資を可能とする等、リスクマネー供給機能を強化することとし、必要な法案を次期通常国会に提出する。

②若手研究者の活躍促進

- 国立大学及び若手研究者一人当たりの研究費と研究成果が見える化した上で、科研費の種目・枠組みについて本年度から能力のある若手研究者が研究費を獲得しやすくなる等の改革を進める。また、各大学が可能な限り若手教員に研究費を重点配分することを促すインセンティブシステムの導入を検討する。
- エフォート管理や業績の評価及び処遇への反映等の基本原則の設定、クロスアポイントメントや年俸制の導入、自ら外部研究費を獲得する力を身につけるべきシニアから今後活躍が期待される若手への本務教員ポストの振替や、シニア教員の流動性の向上等メリハリある処遇を含め多様なキャリアパスを踏まえた仕組みなど、人事給与マネジメントシステムの改革の在り方について検討を進める。
- 意欲と能力のある若手研究者に留学機会を付与する措置を拡充するとともに、海外大学との共同学位が取得できる国際教育連携を促進し、また海外の博士号の取得と帰国後の活躍の場が確保されるようなシステム改革について来年度中に検討する。

③大学のイノベーション拠点化

- 指定国立大学の一部で始まっている学長を統括補佐する副学長（プロボスト）の設置を促進しつつ、外部人材の経営層への登用を含め、トップのリーダーシップがより発揮でき、経営力が向上する最適な経営と教学の役割分担を促進する仕組みについて所要の改革を進める。
- 一法人複数大学化等の組織再編を含め、イノベーションを軸とした国公私立の枠を超えた大学の連携や統合・機能分担の在り方について来年度中までに成案を得て、所要の改革を進める。
- 大学及び国立研究開発法人等に対して自助努力による多様な資金獲得を促し、大学等への寄附を促進する観点から、評価性資産の寄附に係る非課税要件の緩和等について検討する。

④官民資金のイノベーションの促進

- 公共事業分野等における既存事業において、先進技術の積極的な導入等を

促進することにより、科学技術イノベーション転換を図る取組を来年度から実施する。公共調達分野においてもベンチャー活用等を促進するため、具体的な課題の設定、研究開発から調達、事業化までのステップアップの仕組み構築などを念頭においたガイドラインを来年度中に策定する。

- 「産学官連携による共同研究強化のためのガイドライン」の内容を着実に実行しオープンイノベーションを推進する。また、産学連携の実績に応じた資金配分、官民協同した研究課題コンペティションやアワード型制度など、民間の研究開発投資を呼び込む新しい研究開発支援手法の検討や公募型研究開発資金の基金化に取り組む。これらにより、国の研究開発資金の効果的活用を図るとともに、400兆円を超える民間留保資金をイノベーションへの投資へと誘導する。また、地域ごとの産学官金連携・ベンチャー支援の仕組みを構築するとともに、出資可能研究開発法人の拡大や、大学・研究開発法人によるベンチャー支援に伴う株式・新株予約権の取得・長期保有を可能とする。
- S I Pや挑戦的かつハイインパクトな研究開発である ImPACT 等の好事例について、国立研究開発法人・大学での研究継続、成果の企業への譲渡、ベンチャーによる事業化等の促進に取り組み、出口戦略を構築する。

⑤国際技術標準の獲得

- 民間の国際標準化活動やルール形成への支援を拡充するとともに、司令塔機能（政府CSO（Chief Standardization Officer）等）の在り方の検討を含め、官民の連携体制を強化し、重要分野の国際標準化、規制や政府調達との連携、標準化人材の育成を戦略的に進める。また、日本工業規格（JIS）のサービス分野への拡大を図る工業標準化法改正案を次期通常国会に提出する。

⑥イノベーション政策の一体的推進

- 基礎研究から応用/実証研究、創業や社会実装、グローバル市場獲得に至るまで一貫した政策を構築するため、これまでIT、海洋、宇宙、健康・医療などの分野毎や技術開発、知財、標準制度、規制関連など段階毎に構築されてきたイノベーション関連政策を一体的に構築し、エビデンスベースの統合的な科学的政策形成を行うこととし、各省庁の関連データを3年以内に連結する。このため、総合科学技術・イノベーション会議が他の関連する政府内の各種司令塔機能と連携して、今後3年間の「生産性革命・集中投資期間」中の取組に関するKPI・工程表を策定し、推進する。

(4) Society 5.0 のインフラ整備

①通信インフラの強化

i) 電波制度改革

- 以下の取組を始めとして、規制改革推進会議第2次答申（平成29年11月29日決定）で示された実施事項を着実に実施する。
 - ・ 電波の割当てや利用状況の見える化のための方策として、通信の傍受、妨害等により各業務に支障が生じるおそれがないよう考慮しつつ、公共用周波数の割当状況の積極的な公表や、官民の電波の利用状況に関する効果的な調査を行う。また、周波数帯域の確保に向けた対応として、新たな周波数ニーズに対応した周波数確保目標の設定を行う。
 - ・ 携帯電話事業者が策定する特定基地局の開設計画の認定期間終了後を含め、十分に有効利用されていない周波数帯域の返上等を円滑に行うための仕組みの構築や、周波数移行を促す終了促進措置などのインセンティブの拡充・創設を行うこととし、これらのために必要な法案を来年度中に提出する。また、公共部門において、関係省庁及び関係機関が共同利用できる「公共安全LTE」や、公共部門間の周波数、システムの共用化の検討を行うとともに、民間部門においては、放送事業の未来像を見据えて、放送用に割り当てられている周波数の有効活用などにつき検討を行う。
 - ・ 周波数の割当手法を抜本的に見直し、新たに割り当てる周波数帯の経済的価値を踏まえた金額（周波数移行等に要する費用を含む。）を競願手続にて申請し、これを含む複数の項目（人口カバー率、技術的能力等）を総合的に評価して割当を決定する方式を導入するための法案を来年度中に提出することとし、そのための検討を行う。この新たな方式による収入は、周波数移行の促進や Society 5.0 の実現等のために活用することとし、そのための方策の検討を行う。
 - ・ 電波の経済的価値も踏まえた電波利用料全体についての一層の適正化のため、電波の利用状況に即して電波利用料の算定における特性係数や帯域区分等の見直しを行うほか、国等が免許人の公共用無線局のうち、有効に利用されていないものからの電波利用料徴収や、周波数の有効利用に資する電波利用状況調査（発射状況調査を含む。）や周波数移行の促進など電波利用料の用途の見直しを行うこととし、これらのために必要な法案を平成30年度中に提出する。さらに、国民共有の財産である電波を利用している免許人に対して経済的価値に基づく負担を求めることについて検討を行う。

ii) 第5世代移動通信システム(5G)の実現・活用

- 超高速・大容量・多数接続・超低遅延の通信を可能とする5Gについて、2020年を目途に、世界に先駆けて実現し、自動走行などの具体的な用途を開拓しつつ、地方への普及展開を一気に進める。

iii) 大容量国際通信インフラの整備

- 大学等と共同研究に取り組む民間企業への学術情報ネットワークの活用を促進するとともに、増加するデータ通信量を踏まえて、逼迫回線の増強の必要性について検討する。

②データ共有・連携基盤の構築

i) 官民データの共有・連携の促進等

- 官民データ活用推進戦略会議・官民データ活用推進基本計画実行委員会を司令塔として、行政保有データの棚卸しの徹底、官民ラウンドテーブルを通じた継続的な対話や地方公共団体のオープンデータ化への取組への支援の強化を通じ、高い民間ニーズのある官データの公開に向けた政府横断的な取組を今年度から開始する。また、こうした行政保有データのオープン化とともに、「証拠に基づく政策立案(EBPM: Evidence-based Policymaking)」を推進する。
- 「Connected Industries 東京イニシアティブ2017」を踏まえ、協調領域のデータ共有を行う民間事業者の取組への認定制度や、行政に対するデータ提供要請制度等を創設するための法案を次期通常国会に提出する。また、個人の関与の下でパーソナルデータの流通・活用を促進するため、「情報銀行」の認証指針を今年度内に策定する。
- サイバーセキュリティ対策が講じられたデータ連携・高度利活用を行い、新たな付加価値の創出を図る取組について、必要となる情報システム、センサー、ロボット等のIoT設備等への投資に対する支援を行う。
- 準天頂衛星システムの7機体制の確立や利用拡大及びG空間情報センターの機能強化、宇宙から得られる各種データ活用等により、自動走行や自動農耕、林業分野でのリモートセンシング、災害避難支援を始めとする「G空間プロジェクト」を強力的に推進する。また、G空間データに関わる様々な官民データを集約して、2次、3次利用を促す公的な組織の在り方を検討するとともに、「G空間プロジェクト」を推進するための政府の司令塔機能の強化及び体制整備について早急に検討を行う。
- ビッグデータを活用した新規ビジネスの進展を促進するため、著作権法における柔軟な権利制限規定の整備、及び不正競争防止法におけるデータの不正な取得・使用・提供に対する救済措置の創設のための法案を、それぞれ

れ次期通常国会に提出する。

ii) データ連結を促す共通語彙基盤の形成・共通市場創設

- 国・自治体の各行政機関や企業等の民間機関の間で散在するデータをすべて連携することを目指し、「横断的分野」（位置、時間等）と「固有分野」（農業、インフラ等）双方について、データ標準や共通語彙基盤（IMI）の横断的なデータ活用を推進するための基盤を3年以内に整備することとし、そのためのシステム開発を開始する。並行して米国、欧州のデータ連携基盤とのデータ連携を検討し、日米欧10億人のデータ共通市場を創設することを目指す。

③サイバーセキュリティ対策の強化

- 2020年のオリンピック・パラリンピック東京大会に向けて、国の行政機関、重要インフラ事業者、サイバー関連事業者等の多様な主体が相互に連携を図り、直面するサイバー攻撃に関する情報を戦略的かつ迅速に共有するための体制を構築するため必要な法的整備を速やかに行う。これに加えて、IoTセキュリティ強化の観点から、本年度中に、実態把握、対策の実施・周知等の取組を推進する官民連携の枠組みを構築して、ボット（IoT機器を外部から遠隔操作するための不正プログラム）の撲滅を推進していく。
- 産業界におけるサイバーセキュリティ対策の中核を担う人材、IoTを支えるネットワークの運用・管理を担う人材、セキュリティやオープンデータの推進を担う人材等の育成を強化する。
- 中小企業のサイバーセキュリティ対策を進めるため、セキュリティが確保されたクラウド型サービスの利用促進や、ガイドライン等を通じた中小企業の自主的な取組を強力に促す。

④社会資本整備

- 大都市圏環状道路等の高規格幹線道路、整備新幹線、リニア中央新幹線等の高速交通ネットワーク、国際拠点空港、国際コンテナ・バルク戦略港湾等の日本経済の生産性を上昇させるインフラを集中的に整備する。
- 人口減少に伴う給水量・処理水量の減少や施設老朽化の課題に直面している上下水道事業において、PPP/PFIの導入を加速するため、先進的な取組を行う意欲のある自治体を速やかに公募し、運営実績を有する民間事業者等による事業診断を行うモデル事業を実施する。
- 所有者不明土地、空き地等の利活用の促進及び新たな発生の抑制を図るため、所有者不明土地の利活用を円滑化する仕組みや散在する空き地等の集

約再編を促進する仕組みの創設等を内容とする法案を次期通常国会に提出する。

⑤大胆な省エネ・再エネ投資の促進等

- 地球温暖化対策と経済成長を両立させる観点から、2030年度の温室効果ガス排出にかかる26%削減目標、エネルギーミックス実現に向け、複数事業者が連携した取組、省エネノウハウを有する民間企業による中小企業の省エネ支援、コスト低減に向けた再エネ技術開発、地域の資源を活かした再エネ供給等を推進する等、予算・法律等の施策を講じ、省エネ投資・再エネ導入を最大限進める。
- 資源効率性の向上に向け、都市鉱山からの金属回収等資源循環を加速するための循環型社会形成推進基本計画の改定を来年前半に行う。

(5) 成長分野への人材移動と多様で柔軟なワークスタイルの促進

①個人の力を引き出す雇用・教育環境の整備

- 労働移動支援助成金（「雇用保険二事業」）等について、人材のキャリアアップ・キャリアチェンジを後押しすることに重点化して再構築する。また、年齢、就業年数、役職等の節目におけるキャリアコンサルティングの活用や中高年の再就職支援等を推進する。あわせて、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場を確立するため、「年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大のための指針」を年度内に策定する。
- 社会人が各ライフステージで実効性のある学び直しを行うことができるよう、公的職業訓練（「雇用保険二事業」等）や教育訓練給付（雇用保険の「失業等給付」）により支援する。
 - ・ IT業界にとどまらずITを活用する幅広い産業の人材が基礎的なIT・データスキルを標準的に装備するため、公的職業訓練や一般教育訓練給付の充実を図る。
 - ・ 技術革新等に伴って新たに求められる専門的・実践的なスキルの習得を支援するため、専門実践教育訓練給付について、専門職大学等の教育課程を給付の対象とするほか、大学が提供する「職業実践力育成プログラム」、専修学校が提供する「職業実践専門課程」、IT・データ分野を中心とした「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」等と連携して、対象講座の拡大を図る。
- プロジェクトマネージャーのマンツーマン指導による事業化・起業支援の人材育成プログラムの創設や、独創的な技術課題への挑戦に対する支援を通じて、イノベーションの担い手となる突き抜けた人材の育成や活用を強化する。

- 大学等において、産業界のニーズを継続的に把握しながら、企業の実際の課題やデータ等を用いた実践的な教育を行うことを推進するため、産業界と教育界による「官民コンソーシアム」の取組を本年度内に開始する。
- 学科縦割りの打破、学部・大学院の一貫制教育システムの促進など工学系教育改革を進めるため、本年度内を目途に大学設置基準の改正等を行う。
- 新小学校学習指導要領が全面実施となる2020年度から、全ての小学校でプログラミング教育が効果的に実施できるよう、「未来の学びコンソーシアム」による児童が用いる教材の開発促進、外部人材活用の体制の整備等を来年度本格化させ、2019年度当初から全国の学校等において教材の選定や教員の研修等を行えるようにするとともに、それぞれの地域において児童がプログラミングを継続的・発展的に学ぶことができる環境づくりを進める。
- AI・ビッグデータ等を用いる新たな教育サービス（EdTech）を活用し、多様なニーズに応じた個人の能力強化・開発を促進するため、実証事業を通じた効果検証に基づくEdTech導入ガイドライン整備等を行う。

②多様で柔軟なワークスタイルの促進

- テレワークについて、長時間労働の防止や適切なセキュリティ対策を図りつつ、その普及を図るため、本年度中にガイドラインを改定し、周知を図るとともに、テレワークによる生産性向上の効果について実証的に分析し、その結果をもとに、経営層の意識改革を図る。
- フリーランスやクラウドソーシングなどの雇用関係によらない働き方について、実態や課題の把握等に取り組み、その結果を踏まえつつ、来年度から、労働政策審議会等において、法的保護の必要性を含めた中長期的な検討を進める。
- 労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進する。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

③解雇無効時の金銭救済制度の検討

- 解雇無効時の金銭救済制度について、「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」の検討結果を踏まえ、可能な限り速やかに、労働政策審議会において法技術的な論点についての専門的な検討に着手し、同審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講じる。

(6) ベンチャー支援強化

- 今年度中に Startup Japan（仮称）を開始し、①グローバルに勝てるベンチャー企業を選定して集中支援を行うとともに、②量産化に向けた設計・試作の試行錯誤ができる場の提供や、③海外展開支援を行う。また、④海外ベンチャーの国内への呼び込みを強化する。
- イノベーションの起点となる新たなチャレンジを活性化するため、産業革新機構の機能強化等を通じ、ベンチャー企業等オープンイノベーションへの成長資金の供給を強化する。官民ファンドの統合や連携強化によって業務の効率化を図りつつ、ベンチャーが各ステージで抱える課題の解決を支援する体制を整備する。
- ベンチャー企業の特許について、原則1か月以内に1次審査結果を通知できる（「スーパー早期審査」）体制を来年度中に整える。
- ベンチャー起業家となり得る我が国の突き抜けたイノベーターの育成や活用を強化するとともに、外国人起業家の更なる受入れ拡大に向けて、起業に向けた準備のため最長1年間の在留期間を付与する等の入国管理制度上の措置を講じるとともに、起業活動実施状況の確認、相談体制の構築等の管理・支援施策を実施するなど、起業活動を支援する「スタートアップ・プログラム（仮称）」を来年度中に開始する。

(7) 行政からの生産性革命

①デジタル・ガバメントの推進

- 行政内部の業務プロセス等の徹底的な見直しによる官民双方の生産性向上を図るため、行政手続そのものの見直しや行政手続コストの20%以上の削減（2020年3月までに実現）と並行して、年内に政府横断的な「デジタル・ガバメント実行計画」を取りまとめる。
- マイナンバー制度を活用した情報連携、法人インフォメーションの充実、セキュリティレベルに応じた本人確認手続の簡素化、添付書類の削減、電子調達やシステムの利便性向上と徹底活用に取り組む。また、来年度中に中小企業向け補助金申請のシステム化を進める。
- 技術の進展に応じた迅速なサービス提供を実現するため、サービスデザイン思考による分野横断的な業務プロセスの見直しやITシステム改革を推進するチームを政府部内に速やかに設置する。また、アジャイル（短期間で実装と改善を繰り返すシステム開発手法）等の新たな開発手法への対応や最新技術の迅速かつ適時の導入等によって、サービスレベルの向上及び費用の適正化を実現するため、システム調達の在り方についての見直しに着手する。

②マイナンバーカードの利活用推進

- マイナンバーカードを活用した医療保険のオンライン資格確認（2018年度から段階的運用開始、2020年度から本格運用）、マイナポータルを活用した官民のワンストップ・オンラインサービス（子育て分野では今年度開始、その他のライフイベントに係るサービスは来年度から可能なものから順次開始）の実現・拡充、マイキープラットフォームを活用した地域経済応援ポイント（本年度から開始）の導入促進など、国民生活上の利便性を実感できる形で、本年3月に取りまとめたマイナンバーカード利活用推進ロードマップに盛り込まれた施策の着実な具体化を進める。

③法人設立手続オンライン・ワンストップ化

- 世界最高水準の起業環境を目指して、法人設立に関して、利用者が全手続きをオンライン・ワンストップで処理できるようにするために、以下の事項に関する具体策と実現に向けた工程について今年度末までに成案を得る。
 - i) オンラインによる法人設立登記の24時間以内の処理の実現及び世界最高水準の適正迅速処理を目指した業務の徹底的な電子化
 - ii) 法人設立における印鑑届出の義務の廃止
 - iii) 電子定款に関する株式会社の原始定款の認証の在り方を含めた合理化
 - iv) 法人設立手続のオンライン化とマイナポータルを活用したワンストップサービスの提供

(8) 海外の成長市場の取り込み

- 11か国によるTPP協定の発効に取り組み、参加国・地域の拡大の議論を進める。本年7月に大枠合意した日EU・EPAの早期署名・発効に努める。質の高いRCEPを目指し交渉を進めるとともに、日中韓FTAなどの経済連携交渉を、戦略的かつスピード感を持って推進する。
- 「新輸出大国コンソーシアム」や、ODAを活用した官民連携等を通じ、中堅・中小企業の海外展開に対する支援策を実施する。
- 「インフラシステム輸出戦略」（以下「輸出戦略」）に基づき、引き続きトップセールスを推進し、政策支援ツールを一層有効活用する。既に策定された電力、鉄道、情報通信の3分野の戦略に加え、医療、港湾、空港、環境等の分野について、次期「輸出戦略」改訂までに海外展開戦略を策定する。

以上の各施策について、必要な予算・税制上の措置、制度改正を行い、実施状況を検証しつつ、必要な事項について来年夏を目途に更なる具体化を図る。

「自殺総合対策大綱」

～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～

(平成 29 年 7 月 25 日閣議決定) (抄)

第 4 自殺総合対策における当面の重点施策

5. 心の健康を支援する環境の整備と心の健康づくりを推進する

自殺の原因となり得る様々なストレスについて、ストレス要因の軽減、ストレスへの適切な対応など心の健康の保持・増進に加えて、過重労働やハラスメントの対策など職場環境の改善のための、職場、地域、学校における体制整備を進める。

(1) 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現のため、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の過労死等の防止のための対策を推進する。【厚生労働省】

また、職場におけるメンタルヘルス対策の充実を推進するため、引き続き、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発を図るとともに、労働安全衛生法の改正により平成 27 年 12 月に創設されたストレスチェック制度の実施の徹底を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の更なる普及を図る。

併せて、ストレスチェック制度の趣旨を踏まえ、長時間労働などの量的負荷のチェックの視点だけではなく、職場の人間関係や支援関係といった質的負荷のチェックの視点も踏まえて、職場環境の改善を図っていくべきであり、ストレスチェック結果を活用した集団分析を踏まえた職場環境改善に係る取組の優良事例の収集・共有、職場環境改善の実施等に対する助成措置等の支援を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策を推進する。【厚生労働省】

加えて、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトにおいて、総合的な情報提供や電話・メール相談を実施するとともに、各都道府県にある産業保健総合支援センターにおいて、事業者への啓発セミナー、事業場の人事労務担当者・産業保健スタッフへの研修、事業場への個別訪問による若年労働者や管理監督者に対するメンタルヘルス不調の予防に関する研修などを実施する。【厚生労働省】

小規模事業場に対しては、安全衛生管理体制が必ずしも十分でないことから、産業保健総合支援センターの地域窓口において、個別訪問等によりメンタルヘルス不調を感じている労働者に対する相談対応などを実施するとともに、小規模事業場におけるストレスチェックの実施等に対する助成措置等を通じて、小

規模事業場におけるメンタルヘルス対策を強化する。【厚生労働省】

さらに、「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）や「健康・医療戦略」（平成26年7月22日閣議決定）に基づき、産業医・産業保健機能の強化、長時間労働の是正、法規制の執行の強化、健康経営の普及促進等をそれぞれ実施するとともに、それらを連動させて一体的に推進する。

【厚生労働省、経済産業省】

また、引き続き、ポータルサイトや企業向けセミナーを通じて、広く国民及び労使への周知・広報や労使の具体的な取組の促進を図るとともに、新たに、労務管理やメンタルヘルス対策の専門家等を対象に、企業に対してパワーハラスメント対策の取組を指導できる人材を養成するための研修を実施するとともに、メンタルヘルス対策に係る指導の際に、パワーハラスメント対策の指導も行う。

【厚生労働省】

さらに、全ての事業所においてセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置等の措置が講じられるよう、また、これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう都道府県労働局雇用環境・均等部（室）による指導の徹底を図る。

【厚生労働省】

12. 勤務問題による自殺対策を更に推進する

（1）長時間労働の是正

長時間労働の是正については、「働き方改革実行計画」を踏まえ、労働基準法を改正し、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限を設ける。

【厚生労働省】

加えて、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設ける。【厚生労働省】

また、いわゆる過労死・過労自殺を防止するため、過重労働による健康障害の防止に向け、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底など労働基準監督署による監督指導を強化するとともに、小規模事業場や非正規雇用を含めた全ての労働者の長時間労働を抑制するため、労働時間等の設定改善に向けた環境整備を推進する。【厚生労働省】

加えて、労働時間の適正な把握を徹底するため、企業向けの新たな労働時間の把握に関するガイドラインの周知を行う。【厚生労働省】

さらに、過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現のため、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の過労死等の防止のための対策を推進する。【厚生労働省】【再掲】

(2) 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現のため、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の過労死等の防止のための対策を推進する。【厚生労働省】【再掲】

また、職場におけるメンタルヘルス対策の充実を推進するため、引き続き、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発を図るとともに、労働安全衛生法の改正により平成27年12月に創設されたストレスチェック制度の実施の徹底を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の更なる普及を図る。

併せて、ストレスチェック制度の趣旨を踏まえ、長時間労働などの量的負荷のチェックの視点だけではなく、職場の人間関係や支援関係といった質的負荷のチェックの視点も踏まえて、職場環境の改善を図っていくべきであり、ストレスチェック結果を活用した集団分析を踏まえた職場環境改善に係る取組の優良事例の収集・共有、職場環境改善の実施等に対する助成措置等の支援を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策を推進する。【厚生労働省】【再掲】

加えて、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトにおいて、総合的な情報提供や電話・メール相談を実施するとともに、各都道府県にある産業保健総合支援センターにおいて、事業者への啓発セミナー、事業場の人事労務担当者・産業保健スタッフへの研修、事業場への個別訪問による若年労働者や管理監督者に対するメンタルヘルス不調の予防に関する研修などを実施する。【厚生労働省】【再掲】

小規模事業場に対しては、安全衛生管理体制が必ずしも十分でないことから、産業保健総合支援センターの地域窓口において、個別訪問等によりメンタルヘルス不調を感じている労働者に対する相談対応などを実施するとともに、小規模事業場におけるストレスチェックの実施等に対する助成措置等を通じて、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策を強化する。【厚生労働省】【再掲】

また、「働き方改革実行計画」や「健康・医療戦略」に基づき、産業医・産業保健機能の強化、長時間労働の是正、健康経営の普及促進等をそれぞれ実施するとともに、それらを連動させて一体的に推進する。【経済産業省、厚生労働省】【再掲】